8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Социальная политика организации: тенденции C&B, реализация корпоративных социальных программ, корпоративное управление как ESG-принцип

В программе курса рассматриваются актуальные вопросы социальной ответственности бизнеса, реализации корпоративных социальных программ и интеграции принципов устойчивого развития в корпоративное управление.

Дата проведения: 10 - 12 ноября 2025 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП12271

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Стоимость участия: 41 000 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей и специалистов службы управления персоналом, отдела социального развития, руководителей и сотрудников, ответственных за планирование и реализацию социальной политики предприятия.

Цель обучения

Получение знаний в области формирования социальной политики на предприятии и предоставления социальных льгот сотрудникам; развитие компетенций специалистов в области социальной и экологической ответственности бизнеса, кадрового и организационного менеджмента, а также стратегического управления.

Особенности программы

Обучение включает изучение основных трендов в области компенсаций и льгот (C&B), анализ лучших практик реализации корпоративных социальных программ, а также рассмотрение корпоративного управления как ESG-принципа.
Особое внимание уделяется вопросам интеграции социальной политики и устойчивого развития в стратегию и операционную деятельность организации.
В ходе курса слушатели получат практические рекомендации по формированию и реализации социальной политики организации в соответствии с принципами ESG, а также навыки анализа и оценки эффективности корпоративных социальных программ.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

Управление социальным развитием предприятия.

- Выбор концепции социальной политики в зависимости от стратегии, целей и особенностей предприятия.
- Методы выбора социальной политики на основе диагностики социально-психологических потребностей персонала предприятия.
- Социальная политика и социально-экономические условия.
- Структурное подразделение компании по социальному развитию: цели, задачи, структура, кадровый состав.
- Функциональные обязанности и компетенции сотрудников.
- Планирование и регламентация социальной работы, структура социального портфеля.
- Методы оценки результатов социального развития.
- Технологии социальной работы с персоналом как инструмент управления человеческими ресурсами внедрения корпоративной культуры.
- Методическое, финансовое и юридическое обеспечение социальных программ.

Социальная политика предприятия в-современных условиях.

- Дополнительные социальные гарантии для персонала как обязательный элемент мотивационной политики.
- Привлекательный компонент HR-бренда.
- Инструмент внутреннего-PR и-повышения лояльности персонала.
- Отражение и-продолжение корпоративной культуры.

Обзор практики реализации корпоративных социальных программ.

- «Кафетерий» льгот.
  - Социальный пакет по-принципу «кафетерия».
  - Формирование «социальной карты» в-соответствии с-занимаемой должностью сотрудника в-компании.
  - Компенсационный пакет.
  - Конкурентный пакет.
  - Практика реализации добровольных внезарплатных затрат работодателя на-сотрудников.
  - Мотивационные программы, повышающие качество жизни персонала на-работе и-вне работы, инновации в-социальном пакете (велнес, проф. выгорание и-т.-д.).
  - Дети сотрудников:-новое направление развития соцпакета.
- Организация питания работников предприятия.
  - Профессиональные стандарты и-тенденции.
  - Мониторинг качества.
- Пропаганда здорового образа жизни.
  - Спортивные программы.
  - Программы, повышающие работоспособность, выносливость и-качество жизни сотрудников.
- Диджитализация в-социальной политике.
  - Личный кабинет сотрудника как образец диджитализации процесса мотивации и-автоматизации соцпакета.
- **Иные инструменты:** программы укрепления семьи, детские программы, программы развития собственной социальной инфраструктуры и т. д.
- **Возврат инвестиций от реализации социальных программ для персонала.**

Бюджетирование социальной политики предприятия.

- Особенности финансирования социальной работы на-предприятии.
- Планирование затрат, разработка бюджета, определение источников финансирования социальной работы, соцпакета и-социальных программ.
- Оценка экономической эффективности программ.
- Социальные льготы и-бенефиты, их-виды.
- Методы бюджетирования и-снижения затрат.
- Внешние и-внутренние факторы, влияющие на-составление социального пакета.
- Обзор практик рынка по-наполнению и-эффективности социального пакета компаний.
- Варианты социальных льгот при составлении бюджета.
- Программы лояльности сотрудников, корпоративные займы.
- Планирование и-защита бюджета.
- Методы снижения расходов на-социальный пакет.

C&B менеджер. Управление льготами и компенсациями.

- Функционал и-формы работы.
- Мера ответственности за-конечный результат.
- Оценка эффективности работы.
- Переговоры с-руководителями организации.
- Внутрикорпоративные мероприятия, праздники, события: выбор концепции, решаемые задачи, организация и-проведение.
- Современные форматы корпоративных мероприятий.

Что позволяет удерживать сотрудников и нанимать новых с меньшими трудозатратами.

- Какие есть мотивационные составляющие.
- Что такое выгорание, его признаки.
- Профилактика выгорания как альтернативный способ нематериальной мотивации.
- Роль корпоративной культуры в найме и удержании сотрудников.

Корпоративная культура (КК) как компонент корпоративной политики предприятия.

- Связь КК с бизнес-процессами и оценка рисков.
- Компоненты, объем и структура КК.
- Процесс создания и внедрения КК.
- Факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру (стратегия и корпоративные ценности предприятия, профессионально-квалификационный состав, внешние социально-экономические факторы и т. д.).
- Развитие и поддержка КК.
- Метрики процессов и бизнес-результаты.
- Корпоративная культура: выгода бизнесу при развитии компании.

Корпоративное волонтерство как инструмент КСО.

- Благотворительная активность как инструмент работы с-персоналом: привлечение и-удержание сотрудников, профилактика профессионального выгорания, усиление лояльности, источник самореализации.
- Волонтерские инициативы как альтернатива бизнес-тренингам.
- Поиск партнеров в-сфере НКО: критерии выбора, проверка благонадежности фонда.
- Эффективное взаимодействие с-НКО: зона компетенций и-ответственности, координация и-обучение волонтеров, анализ результатов.

Профсоюзы.

- Взаимодействие менеджера по социальному развитию и профсоюза предприятия.
- Собственный и независимый профсоюз.

Социальная политика и-корпоративное управление как ESG-принцип.

- Соблюдение принципов равенства и-отсутствия дискриминации среди руководящих должностей.
- Мошенничество и-коррупция.
- Предотвращение несправедливых преференций.
- Обоснованные заработные платы топ-менеджмента.

Управление изменениями.

- Мотивация сотрудников к-изменениям и-преодоление сопротивления.
- Модели управления изменениями.
- Алгоритм внедрения новых инструментов и-технологий.

Преподаватели

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ
Специалист в области социальной политики организаций с практическим опытом реализации корпоративных социальных программ, знанием стандартов ESG и менеджмента персоналом.
Эксперт по технологиям социальной работы, технологиям развития персонала и работы с кадровым резервом.
Психолог, практикующий консультант по HR-менеджменту.