

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

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

**Дата проведения:** 2 - 4 декабря 2026 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП14145

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

**Стоимость участия:** 43 000 руб.

**Для участников предусмотрено:** Методический материал, кофе-паузы.

**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 программе слушатели получают 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.
- Внутрикorporативные 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.