МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровая безопасность на транспорте

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом на транспорте

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью является формирование у обучающихся системных знаний и практических навыков в области обеспечения кадровой безопасности на предприятиях транспортной отрасли, разработки и внедрения кадровых процедур, локальных нормативных актов, использования цифровых инструментов HR-аналитики для мониторинга рисков и принятия управленческих решений.

Задачами освоения дисциплины является:

- изучить нормативно-правовую базу и отраслевые особенности кадровой безопасности на транспорте;
- освоить методы выявления, оценки и минимизации кадровых рисков в транспортных компаниях;
- сформировать навыки разработки локальных актов и кадровых процедур, направленных на защиту информации и обеспечение лояльности персонала;
- научить применять цифровые технологии и HR-аналитику для контроля кадровой безопасности;
- выработать умения реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте с учетом требований безопасности.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать кадровые процедуры, документы и локальные нормативные акты в организации в соответствии с трудовым законодательством, кадровой политикой и стратегией управления персоналом;

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-6 - Способен реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, обеспечивая кадровую безопасность, проектирование отраслевых систем оплаты труда, организацию профориентационной работы и обучения с учетом специфики транспортной сферы.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- методы и способы организации и управления кадровой безопасностью на предприятиях транспортной отрасли, включая эффективные способы защиты конфиденциальной информации и персональных данных
- современные информационные технологии и программные средства, применяемые для мониторинга кадровой безопасности, учёта рабочего времени, анализа текучести и лояльности персонала
- отраслевые особенности кадровой безопасности на транспорте, типовые угрозы и методы их нейтрализации

Уметь:

- самостоятельно принимать эффективные решения по обеспечению кадровой безопасности с использованием методов правового и управленческого анализа, разрабатывать локальные нормативные акты
- использовать современные программные средства и информационные системы для сбора, обработки и защиты персональных данных, а также для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на транспорте
- проектировать отраслевые системы оплаты труда и стимулирования, направленные на повышение лояльности и безопасного поведения персонала транспортной компании

Владеть:

- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности, в том числе с применением цифровых инструментов HR-аналитики
- навыками внедрения мероприятий по улучшению кадровой безопасности с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
- технологиями организации профориентации, отбора и обучения персонала транспортной отрасли с учётом требований транспортной безопасности

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 80 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Общее понятие кадровой безопасности на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Общие понятия. Конкурентная борьба и угрозы безопасности в транспортной отрасли. - Структура безопасности транспортной компании. - Место и роль кадровой безопасности. - Общие принципы организации и функционирования системы кадровой безопасности.
2	Нормативно-правовое регулирование кадровой безопасности на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О персональных данных». - Федеральный закон «О транспортной безопасности». - Отраслевые приказы Минтранса. - Локальные нормативные акты организации: разработка, содержание, требования.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	Кадровые риски и угрозы в транспортной отрасли Рассматриваемые вопросы: - Классификация кадровых рисков (внешние и внутренние). - Специфика угроз: промышленный шпионаж, переманивание, диверсии. - Риски, связанные с человеческим фактором на транспорте.
4	Контроль персонала Рассматриваемые вопросы: - сущность контроля персонала в транспортной отрасди - контроль персонала при наборе и отборе - контроль за трудовой деятельностью персонала
5	Обеспечение защиты материальных ценностей Рассматриваемые вопросы: - противодействие угрозе переманивания - противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя - противодействие угрозе покушений на сотрудников
6	Система управления кадровой безопасностью транспортной организации Рассматриваемые вопросы: - Структура системы управления кадровой безопасностью - Ключевые компоненты стратегии обеспечения кадровой безопасности - Служба безопасности современной организации - Основные направления взаимодействия службы безопасности с другими подразделениями организации
7	Обеспечение безопасного увольнения и противодействие переманиванию Рассматриваемые вопросы: - противодействие угрозе переманивания. - противодействие склонению сотрудников к нелояльному поведению. - процедура безопасного увольнения сотрудника, имеющего доступ к коммерческой тайне.
8	Лояльность персонала как предпосылка обеспечения кадровой безопасности Рассматриваемые вопросы: - Понятие «лояльности». Типы лояльности - Детерминанты формирования лояльности - Методы оценки лояльности - Управление лояльностью персонала
9	Оценка эффективности обучения персонала на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Модель Д. Кирпатрика (4 уровня: реакция, обучение, поведение, результаты). - Модель ROI Д. Филипса: расчёт возврата на инвестиции в обучение. - Специфика оценки для транспортных компаний: снижение аварийности, уменьшение простоев, повышение качества перевозок. - Инструменты сбора данных: тесты, наблюдение, опросы руководителей, анализ инцидентов. - Построение отчётности для принятия управленческих решений.
10	Цифровые технологии и HR-аналитика в кадровой безопасности Рассматриваемые вопросы: - системы учёта рабочего времени (биометрия, GPS/ГЛОНАСС); - программные продукты для скоринга и мониторинга лояльности; - анализ текучести и причин увольнений; - дашборды показателей кадровой безопасности
11	Психологическая безопасность персонала на транспорте как фактор безаварийной работы

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Рассматриваемые вопросы: - Понятие и структура психологической безопасности. Взаимосвязь с кадровой и транспортной безопасностью. Цена человеческого фактора. - Профессиональное выгорание и стресс-факторы. Специфика работы водителей, диспетчеров, операторов, машинистов - Методы диагностики психологической готовности. Психологический скоринг при приёме на работу (тесты на стрессоустойчивость, внимание). Периодические осмотры. - Программы поддержки и реабилитации. Корпоративные психологические службы, кабинеты релаксации, debriefing после нештатных ситуаций (ДТП, аварий).
12	Кадровая безопасность при кризисах и реорганизациях на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Типы кризисных ситуаций. - Управление кадровыми рисками в кризис. - Коммуникационная стратегия для персонала. Роль HR в «кризисном PR» внутри компании. - Выходные пособия и аутплейсмент.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Общие понятия кадровой безопасности на транспорте Задание «Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности на транспорте. Составьте таблицу угроз по видам транспорта (железнодорожный, авиационный, автомобильный, морской)». В результате практического занятия студент получает навык выявления кадровых рисков и угроз в зависимости от вида транспортной деятельности.
2	Нормативно-правовое регулирование кадровой безопасности на транспорте Задание «Разработайте фрагмент локального нормативного акта „Положение о кадровой безопасности транспортной компании“ (разделы: общие положения, порядок допуска к конфиденциальной информации, ответственность)». В результате практического занятия студент получает навык разработки локальных актов с учётом требований трудового законодательства и отраслевых норм.
3	Кадровые риски и угрозы в транспортной отрасли Кейс «Массовый переход водителей к конкуренту с одновременной утечкой маршрутной сети». Определите внешние и внутренние угрозы. Предложите профилактические мероприятия». В результате практического занятия студент получает навык идентификации и классификации кадровых рисков на транспорте.
4	Контроль персонала Задание «Разработайте программу контроля за трудовой деятельностью водителей автопарка (проверка тахографов, медицинских осмотров, соблюдения маршрутов). Составьте чек-лист для службы безопасности». В результате практического занятия студент получает навык организации контроля персонала на транспорте на всех этапах – от найма до текущей деятельности
5	Обеспечение защиты материальных ценностей Кейс «Попытка склонения кладовщика склада ГСМ к нелояльному поведению». Разработайте алгоритм действий службы безопасности и отдела персонала. Предложите способы противодействия переманиванию и покушениям на сотрудников».

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студент получает навык разработки превентивных мер по обеспечение имущественной безопасности
6	Защита персональных и конфиденциальной информации в транспортной отрасли Задание «Смоделируйте структуру системы защиты конфиденциальной информации о перевозках в транспортной компании. Определите перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, и способы противодействия угрозам со стороны персонала». В результате практического занятия студент получает навык организации защиты персональных данных и конфиденциальной информации с учётом отраслевой специфики.
7	Система управления кадровой безопасностью организации Задание «Разработайте схему взаимодействия службы безопасности с отделом персонала и IT-подразделением в транспортной компании. Определите ключевые компоненты стратегии обеспечения кадровой безопасности». В результате практического занятия студент получает навык проектирования организационной структуры управления кадровой безопасностью.
8	Обеспечение безопасного увольнения и противодействие переманиванию Задание «Составьте программу безопасного увольнения главного бухгалтера, имеющего доступ к коммерческой тайне (этапы: изъятие доступа, выходное интервью, соглашение о неразглашении, контроль после увольнения)». В результате практического занятия студент получает навык планирования процедуры безопасного увольнения и защиты от переманивания ключевых сотрудников.
9	Лояльность персонала как предпосылка обеспечения кадровой безопасности Кейс «Выявление нелояльного сотрудника в диспетчерской службе». Разработайте методику оценки лояльности (опросник, поведенческие индикаторы) и программу повышения лояльности для данного подразделения». В результате практического занятия студент получает навык диагностики и управления лояльностью персонала как фактора кадровой безопасности
10	Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности на режимных объектах Задание «Разработайте систему показателей (KPI) оценки эффективности мероприятий по кадровой безопасности для режимного объекта транспортной инфраструктуры (например, аэропорт, сортировочная станция). Составьте методику сбора и анализа данных». В результате практического занятия студент получает навык оценки эффективности обеспечения кадровой безопасности с учётом специфики режимных объектов
11	Психологическая безопасность персонала на транспорте как фактор безаварийной работы Кейс. Разработка программы управления стрессом для локомотивной бригады. В результате студент приобретает навык внедрения инструментов снижения психологических рисков в транспортном предприятии.
12	Кадровая безопасность при кризисах и реорганизациях на транспорте Деловая игра. Проведение процедуры массового сокращения с учетом обеспечения кадровой безопасности В результате студент формирует навык реализации отраслевой стратегии управления персоналом в условиях нестабильности

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение дополнительной литературы
2	Подготовка к практическим занятиям

3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2	URL: https://urait.ru/bcode/586929 (дата обращения: 01.06.2026). — Текст : электронный
2	Организационное и правовое обеспечение информационной безопасности : учебник для вузов / Т. А. Полякова, А. А. Стрельцов, С. Г. Чубукова, В. А. Ниесов ; под редакцией Т. А. Поляковой, А. А. Стрельцова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19108-0	URL: https://urait.ru/bcode/583236 (дата обращения: 01.06.2026). — Текст : электронный
3	Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4	URL: https://urait.ru/bcode/510823 (дата обращения: 14.04.2023). — Текст : электронный
4	Тарасов, А. Н. Психология корпоративного мошенничества : учебник и практикум для вузов / А. Н. Тарасов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01053-4	URL: https://urait.ru/bcode/560622 (дата обращения: 01.06.2026). — Текст : электронный

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (https://www.miit.ru/).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).

Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).
Операционная система Microsoft Windows.
Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян