

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Разработка и реализация корпоративной социальной политики**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 02.05.2023

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теории и практики организации и рационализации управления социальным развитием на предприятии (в фирме)
- изучение студентами нормативно-аналитической работы для научного обоснования выбора систем организации управления социальным развитием персонала
- изучение студентами принципов управления социальным развитием и отношениями на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по решению вопросов оплаты труда, распределении и перераспределении доходов, оказании социальных услуг
- формирование навыков по проведению адресной социальной политики, основными компонентами которой являются: качество жизни россиян, уровень обеспечения жильем и домашним имуществом, доступность платных услуг, образования, культуры, труда и отдыха, социального обеспечения в старости и на случай болезни.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ПК-5** - Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику.

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

### **Владеть:**

социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

### **Знать:**

концепции описывающие экономические и социальные условия

осуществления предпринимательской деятельности;

**Уметь:**

применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом;

**Владеть:**

навыками применения корпоративной социальной политики при разработке и реализации стратегии организации;

**Знать:**

методику разработки корпоративной социальной политики;

**Уметь:**

идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной политики.

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	Сем. №2
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	Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности 1. Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание. 2. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики. 3. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала. 4. Субъекты организации корпоративной социальной политики.
2	Персонал как объект социального управления 5. Принципы организации корпоративной социальной политики. 6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации. 7. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
3	Социальное развитие персонала как объект управления 8. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. 9. Особенности социальной политики государства в современной России. 10. Направления Государственного регулирования в области социальной политики. 11. Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе 12. Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи. 13. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. 14. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. 15. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
5	Внешние и внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. 16. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. 17. Показатели развития социальной инфраструктуры организации. 18. Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала. 19. Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
6	Механизм управления социальными процессами в организации. 20. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонал. 21. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников. 22. План социального развития трудового коллектива.
7	Система управления социальным развитием персонала. 23. Влияние инфляции на уровень жизни населения. 24. Показатели социального развития трудового коллектива. 25. Дифференциация доходов различных социальных групп. 26. Ключевые проблемы социального развития железнодорожного транспорта.
8	Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. 27. Социальная сфера на железнодорожном транспорте обусловлена особенностями его производственной деятельности. 28. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни. 29. Государственный бюджет, его уровни и направления. 30. Главные цели планирования трудовых показателей.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности. Социально-экономическая среда организации.
2	Персонал как объект социального управления. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
3	Социальное развитие персонала как объект управления. Отечественный опыт управления социальным развитием персонала.
4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием персонала.
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала Социальные стратегии в системе управления организацией.
6	Внешние факторы социального развития персонала Трудовые и социальные проблемы в организации.
7	Механизм управления социальными процессами в организации Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
8	Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования Подготовка к практическому занятию Изучение учебной литературы Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение дополнительной литературы и интернет-источников.
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	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов — 2-е изд., испр. и доп. С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. 323 с. Учебник Юрайт , 2020	НТБ МИИТ
2	Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов В. Я. Горфинкель [и др.] ; ответственный редактор В. Я. Горфинкель, Н. В. Родионова. 217 с. Учебник Юрайт , 2020	НТБ МИИТ
3	Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой 220 с. Учебник Юрайт , 2020	НТБ МИИТ, Юрайт
4	Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов Г. Л. Тульчинский 156 с. Учебник Юрайт , 2021	НТБ МИИТ, Юрайт

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

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miit.ru/> информационно-справочный портал Проект Российской государственной библиотеки для молодежи <http://www.library.ru/>

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

Для проведения занятий лекционного типа Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций Доска Для

проведения занятий для самостоятельной работы Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения занятий дистанционно Microsoft Teams

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

Для проведения занятий лекционного типа Маркерная доска, экран, активная доска, проектор, ПК Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций Экран, проектор, активная доска, ПК, доска Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций Доска Для проведения занятий для самостоятельной работы Персональные компьютеры , телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин