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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Социальная политика организации

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

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: 05.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование знаний в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом

Задачами освоения учебной дисциплины являются

- формирование знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала,

- принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике; - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,

- участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.;

ОПК-6 - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

ПК-4 - Способен организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании с применением актуальных цифровых технологий.

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

Знать:

- основы разработки и выбора социальной стратегии организации
- основы социального развития персонала организации
- основы здоровьесбережения персонала
- виды социальных программ организации

Уметь:

- активно использовать различные методики социального управления организацией в своей профессиональной деятельности
- применять методы оценки состояния социальной сферы и здоровьесбережения персонала организации
- разрабатывать социальную политику организации;
- оценивать эффективность социальных программ.

Владеть:

- технологией разработки и выбора социальной стратегии организации
- навыками разработки и реализации программ социального развития и здоровьесбережения персонала организации
- технологиями реализации социальной работы в организации, исходя из разработанной программы социального развития
- методами разработки социальной политики, Кодекса этики и социальной программы организации

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 9 з.е. (324 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	
		№6	№7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	48	48
В том числе:			
Занятия лекционного типа	32	16	16
Занятия семинарского типа	64	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 228 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	Понятие социального управления, его содержание Рассматриваемые вопросы: - Роль и значение стратегии социального управления в обществе - Социальное управление как вид управленческой деятельности в общественных системах - Социально-экономические эксперименты Генри Форда
2	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием Рассматриваемые вопросы: - «Шведский социализм» сегодня - Социальные факторы повышения эффективности предприятия - Социальная деятельность российского промышленного холдинга - Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества
3	Социальная среда организации как объект управления Рассматриваемые вопросы: - Изменчивость среды и требования к формированию новой парадигмы управления - Основные элементы и назначение социальной среды - Качество трудовой жизни: как его измерить.
4	Система управления социальным развитием организации Рассматриваемые вопросы: - Система компонентов управления социальным развитием организации. - Модель процесса управления социальным развитием организации. - Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием - Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников). - Принципы, методы управления социальным развитием организации. - Этапы создания системы управления социальным развитием организации
5	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации Рассматриваемые вопросы: - Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, механизмы - Социальное обеспечение работников

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Управление человеческими ресурсами и социальная политика - Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы
6	Нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации Рассматриваемые вопрсосы: - Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. - Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. - Российские и международные законодательные акты. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. - Социальная служба организации, ее задачи и функции. - Общественные организации, их роль. - Социальный менеджер, требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества. - Социальная ориентированность как составляющая управленческой культуры менеджера.
7	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности Рассматриваемые вопросы: - Сущность социальных технологий. - Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. - Виды социальных программ. - Технология разработки социальных программ. - Технология создания системы управления социальным развитием организации. - Этапы разработки и реализации социальных программ.
8	Служба социального развития организации Рассматриваемые вопросы: - Социальная служба: излишество или необходимость. - Содержание деятельности службы социального развития организации
9	Социально-экономическая среда организации Рассматриваемые вопросы: - Организация в социальной среде - Заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры) - Корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития - Корпоративная социальная ответственность в России - Этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала
10	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Рассматриваемые вопросы: - Социальная политика государства - Связь социальной политики и социальной работы - Социальная политика организации - Факторы изменения социальных свойств персонала - План социального развития организации - Социальный паспорт предприятия
11	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала Рассматриваемые вопросы: - Основные факторы развития социальной среды организации - Внешние факторы социального развития персонала - Демографические вызовы России - Внутренние факторы социального развития персонала

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
12	Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации Рассматриваемые вопросы: - Исторические предпосылки управления социальными процессами в России - Исторические предпосылки управления социальными процессами за рубежом - Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом - Современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие социального управления, его содержание. Дискуссия на тему: Работник предприятия - объект или субъект социального управления В результате практического занятия студент приобраетает навыки применять теоретические основы для развития социальной сферы организации
2	Содержание социального управления Упражнение «Виды управленческой деятельности» В результате практического занятия студент научится применять различные виды управленческой деятельности в общественных системах
3	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. Задание. Сравнение российского подхода к социальному управлению и зарубежных подходов. В результате выполнения практического задания студент формирует навык разрабатотки направления совершенствования повышения уровня удовлетворенности персонала работой в организации
4	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием Упражнение «Факторы эффективности предприятия В результате выполнения практического задания студент формирует навык работы с социальными факторами повышения эффективности предприятия
5	Социальная среда организации как объект управления. Упражнение. Составить программу социального развития организации на прмиере конкретного предприятия, презентовать ее. В результате практического занятия студент приобретает навык определения направления совершенствования повышения уровня удовлетворенности персонала работой в организации разработки программ социального развития
6	Социальная среда организации как объект управления Упражнение «Качество трудовой жизни» В результате практического занятия студент приобретает навык анализа качества трудовой жизни и как его измерить.
7	Система управления социальным развитием организации. Кейс «Разработка организационно-экономических мероприятий по достижению стратегических целей управления персоналом» В результат практического занятия студент закрепляет навыки разработки организационно-экономических мероприятий, реализация которых позволит достичь долгосрочные цели по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала, развитие трудового потенциала.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Система управления социальным развитием организации Упражнение «Оценке эффективности управления социальным развитием» В результате практического занятия студент научится использовать методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием.
9	Система управления социальным развитием организации Упражнение «Система управления социальным развитием» В результате практического занятия студент научится проходить отдельные этапы создания системы управления социальным развитием организации.
10	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации. Упражнение «Разработка переченя критериев для классификации организаций по уровню соцального развития. Оценить уровень социального развития ОАО "РЖД".» В результате практического занятия студент формирует навыки разработки критериев и показателей оценки уровня социального развития предприятия
11	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации Кейс «Социальное обеспечение работников» В результате практического занятия студент научится вырабатывать инструменты социального обеспечения работников.
12	Нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации. Деловая игра "«Разработка системы социальных льгот и нормативных документов» В результате участия в деловой игре студент формирует навык разработать систему социальных льгот персоналу организации и внутренние нормативные документы, фиксирующие социальный пакет компании
13	Нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации Упражнение «Социальная служба организации». В результате практического занятия студент научится использовать компетенции социальной службы организации, ее задачи и функции
14	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности. Задание. Изучение и совершенствование условий для труда, быта и досуга работников В результате студент формирует навыки формирования и развития политики здоровьесбережения компании.
15	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности Упражнение «Технология разработки социальных программ» В результате выполнения практического задания студент научится технологии разработки социальных программ, узнает этапы разработки и реализации социальных программ.
16	Социально-экономическая среда организации Кейс «Кто мои заинтересованные лица?» В результате выполнения кейса студент обретёт навык определения основных и второстепенных заинтересованных сторон, составления луковичной диаграммы и матрицы стейкхолдеров для определенного предприятия
17	Социально-экономическая среда организации Задание «Анализ корпоративной социальной ответственности (компании по выбору)» В результате выполнения практического задания студент научится ориентироваться в разных аспектах Корпоративной социальной ответственности компании.
18	Социально-экономическая среда организации Упражнение «Анализ раздела социальные практики на сайте РСПП.РФ» В результате выполнения практического задания студент научится ориентироваться в социальных аспектах российского бизнеса.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
19	Социально-экономическая среда организации Задание «Этика менеджера» В результате выполнения практического задания студент научится использовать элементы этики менеджера как детерминанты социального развития персонала.
20	Служба социального развития организации Кейс «Визит в социальную службу» В результате выполнения кейса студент обретёт навык коммуникации от лица социальной службы.
21	Служба социального развития организации Задание «Анализ деятельности службы социального развития» В результате выполнения практического задания студент научится анализировать содержание деятельности службы социального развития организации.
22	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Задание «Анализ социальной политики государства» В результате выполнения практического задания студент научится исследовать и анализировать документы в области социальной государственной политики.
23	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Кейс «Как помочь человеку?» В результате выполнения кейса студент обретёт навык связи социальной политики и социальной работы, научится правильно действовать в различных жизненных ситуациях.
24	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Задание «Разработка социального паспорта предприятия» В результате выполнения практического задания студент научится разрабатывать социальный паспорт предприятия и обосновывать необходитмость его элеметов.
25	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала Задание «Анализ социальной среды организации» В результате выполнения практического задания студент научится анализировать основные факторы развития социальной среды организации, выделять внешние факторы социального развития персонала.
26	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала Задание «Демографические вызовы» В результате выполнения практического задания студент научится анализировать ддемографические вызовы России, определять факторы, влияющие на них и способы снизить риски для бизнеса от последствий таких вызовов.
27	Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации Задание «Правовое регулирование социальных отношений» В результате выполнения практического задания студент научится выполнять сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом. - Современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала
28	Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации Задание «Управление социальными процессами» В результате выполнения практического задания студент научится сравнивать и проводить анализ современного отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами и социальным развитием персонала.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение дополнительной литературы
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Оптимизация структуры персонала организации как элемент социальной политики.

2. Повышение лояльности персонала к организации.

3. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание: проблема и пути решения.

4. Развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации.

5. Разработка (совершенствование) целевых программ социального развития.

6. Разработка и внедрение плана социального развития персонала.

7. Разработка инструментов повышения удовлетворенности трудом как элемент управления социальным развитием персонала.

8. Разработка методик организации внерабочего времени и досуга работников как фактор социального развития персонала.

9. Разработка направлений повышения качества трудовой жизни сотрудников.

10 Разработка направлений повышения роли обучения в социальном развитии персонала.

11 Разработка направлений повышения социальной защиты работников, расширения

прав и функций профсоюзов в организации.

12 Разработка направлений рационального использования профессиональных, деловых и

личностных качеств работников.

13 Разработка направления развития трудового потенциала сотрудников.

14 Разработка плана создания социальной службы предприятия.

15 Разработка социального паспорта предприятия как инструмент формирования социальных программ.

16 Совершенствование механизмов планирования карьеры персонала как фактор социального развития.

17 Совершенствование системы мотивации как инструмент социального развития персонала.

18 Совершенствование управления социальной инфраструктурой предприятия.

19 Совершенствование управления социальной политикой предприятия.

20 Совершенствование управления социальной средой организации.

21 Совершенствование управления трудовой дисциплиной как фактор социального развития персонала.

22 Совершенствование условий труда как фактор социального развития организации.

23 Социальная защита работников как инструмент социальной политики организации.

24 Социальная ответственность современной организации как инструмент социальной

политики.

25 Управление социальным развитием персонала как основа повышения эффективности труда.

26 Формирование корпоративной культуры как инструмент социального развития персонала.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/560348 (дата обращения: 25.11.2025)
2	Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-	https://urait.ru/bcode/560025 (дата обращения: 25.11.2025).

	19091-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	

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 6 семестре.
Курсовая работа в 6 семестре.
Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» К.В. Фионова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян