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)

Социальная политика организации

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 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):

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-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов.

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 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 №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 96 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 - Управление человеческими ресурсами и социальная политика - Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы
6	Нормативно-правовое обеспечение социальной политики организации Рассматриваемые вопрсосы: - Нормативно - правовое обеспечение социальной политики - Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальной

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	политике - 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

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	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
4	Система управления социальным развитием организации. Кейс «Разработка организационно-экономических мероприятий по достижению стратегических целей управления персоналом» В результает 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.
5	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации. Упражнение «Разработка переченя критериев для классификации организаций по уровню

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	соцального развития. Оценить уровень социального развития ОАО "РЖД".» В результате практического занятия студент формирует навыки разработки критериев и показателей оценки уровня социального развития предприятия
6	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации Кейс «Социальное обеспечение работников» В результате практического занятия студент научится вырабатывать инструменты социального обеспечения работников.
7	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
8	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
9	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.
10	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
11	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.
12	Социально-экономическая среда организации Задание «Этика менеджера» В результате выполнения практического задания студент научится использовать элементы этики менеджера как детерминанты социального развития персонала.
13	Служба социального развития организации Кейс «Визит в социальную службу» В результате выполнения кейса студент обретёт навык коммуникации от лица социальной службы.
14	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.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям

№ п/п	Вид самостоятельной работы
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 978-5-534-19091-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/560025 (дата обращения: 25.11.2025).

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 5 семестре.

Курсовая работа в 5 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