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)

Социология управления

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 учебной дисциплины является формирование у обучающихся системы теоретических знаний и практических компетенций в области социологии управления, необходимых для социологической диагностики внутренних социальных процессов, оценки организационного климата и принятия обоснованных HR-решений с учетом отраслевой специфики транспортных предприятий.

В соответствии с поставленной целью, задачами курса являются:

• Изучить базовые концепции социологии управления, раскрыть сущность социальных процессов, значение неформальных групп и властных отношений в трудовых коллективах, выявив их ключевую специфику в условиях транспортной отрасли.

• Освоить современные социологические методы исследования, включая технологии сбора и обработки данных, мониторинг социальных процессов, методы экспертных оценок.

• Научиться интерпретировать результаты социологических исследований и применять их для разработки HR-стратегий, формирования корпоративной культуры, развития бренда работодателя и системы управления талантами в транспортных организациях.

• Сформировать навыки применения социологических методов для своевременного выявления, профилактики и медиации социально-трудовых конфликтов, а также для выстраивания эффективных внутренних коммуникаций между различными категориями персонала (линейный персонал, диспетчерские службы, руководство).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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-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:

- Основные концепции, категории и закономерности социологии управления;
- Специфику социальных процессов, групповой динамики и неформальных отношений в трудовых коллективах;
- Природу, типы, причины и динамику социально-трудовых конфликтов, а также современные социологические подходы к их диагностике, профилактике и медиации.

Уметь:

- Применять социологические методы (опросы, интервью, фокус-группы) для диагностики организационного климата, оценки вовлеченности и удовлетворенности трудом персонала;
- Анализировать массивы социологических данных для выявления скрытых проблем, прогнозирования текучести кадров и оценки социальных рисков на транспортном предприятии;
- Интерпретировать результаты эмпирических исследований для принятия обоснованных управленческих решений.

Владеть:

- Методиками и технологиями проведения социологических исследований в трудовых коллективах (от проектирования инструментария и сбора данных до статистической обработки и интерпретации);
- Навыками применения техник фасилитации, медиации и переговорных технологий для урегулирования трудовых споров и снижения социальной напряженности в коллективе;
- Методами проектирования и внедрения программ по развитию корпоративной культуры, адаптации персонала и управлению талантами на транспортных предприятиях.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 60 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	Теоретические основы социологии управления. Рассматриваемые вопросы: - Предмет, объект и методы социологии управления. - Управленческие процессы. Организация как сложная социальная система и управление социальными отношениями в организации. - Социальная структура трудового коллектива. - Анализ формальных и неформальных групп, механизмов возникновения неформального лидерства и распределения власти внутри организации. - Эволюция теорий управления и «человеческий фактор». - Переход от классических теорий (тейлоризм, административная школа) к школе человеческих отношений (Э. Мэйо) и системному подходу.
2	Социальные институты и управленческие отношения. Рассматриваемые вопросы: - Понятие, признаки и функции социальных институтов в организации. - Социальный институт как исторически сложившаяся устойчивая форма организации совместной деятельности, регулируемая нормами и правилами. Корпоративная культура, профессиональные

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	сообщества и институт наставничества на транспорте как микроинституты, формирующие ценностные ориентиры и модели поведения сотрудников. - Природа, структура и типы управленческих отношений. - Власть, авторитет, легитимность и подчинение как базовые элементы социальных связей в процессе управления. - Специфика иерархии и распределения властных полномочий в транспортных организациях. - Институционализация управления и ролевое поведение в коллективе.
3	Методология и методы исследований в социологии управления. Рассматриваемые вопросы: - Классические социологические методы в управленческой практике. Обзор и специфика применения анкетирования, глубинных интервью, фокус-групп и метода наблюдения для изучения трудового коллектива. - Правила составления социологического инструментария: как формулировать вопросы, чтобы получать достоверные данные о скрытых проблемах в подразделении. - Проектирование социологического исследования организации. - Алгоритм проведения исследования: от постановки проблемы и выбора репрезентативной выборки до сбора данных и их статистической обработки. - Качественные и количественные подходы в диагностике. - Сочетание «жестких» статистических данных (количественные опросы) с «мягкими» смысловыми данными (качественные интервью, анализ корпоративного фольклора и слухов).
4	Диагностика организационного климата и формирование корпоративной культуры. Рассматриваются вопросы: Рассматриваемые вопросы: - Социологические методы диагностики организационного климата. - Теория и практика корпоративной культуры. Понятие, функции, уровни и типы корпоративной культуры (по Э. Шейну и другим классикам). - Методы социологического аудита существующей культуры: выявление разрыва между декларируемыми ценностями (на бумаге) и реальными негласными правилами поведения в коллективе. - Тест Кэмерона-Куинна. Развитие и совершенствование корпоративной культуры.
5	Социально-трудовые конфликты: диагностика, профилактика и медиация. Рассматриваемые вопросы: - Природа и типология социально-трудовых конфликтов. - Социологический взгляд на конфликт не как на аномалию, а как естественный способ разрешения противоречий в социальной системе. - Технологии медиации и урегулирования трудовых споров. - Применение психолого-социологических методов переговоров, фасилитации и медиации в рабочей среде. - Роль HR-специалиста и руководителя в качестве медиатора: алгоритмы перевода деструктивного эмоционального конфликта в конструктивное предметное обсуждение.
6	Социальное прогнозирование, проектирование и планирование в социологии управления. Рассматриваемые вопросы: - Социальное прогнозирование как информационная база для принятия управленческих решений, социального проектирования, разработки стратегий и программ развития. - Основные функции социального прогнозирования. - Этапы социального прогнозирования. - Типы социального прогнозирования (поисковое и нормативное). - Методы социального прогнозирования - Социальное проектирование и планирование как ключевые элементы социологии управления, направленные на целенаправленное преобразование социальных систем, процессов и явлений.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Основные характеристики, формы и этапы социального проектирования. - Социальное планирование как научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основных средств их достижения. - Особенности, формы и методы социального планирования.
7	Социальные группы, их структура и групповая сплоченность в трудовых коллективах. Рассматриваемые вопросы: - Понятие, классификация и структура социальных групп в организации. - Анализ формальных и неформальных, первичных и вторичных групп, а также механизмов их формирования. - Феномен групповой сплоченности и факторы, влияющие на нее. - Изучение природы сплоченности, группового давления и конформизма. Слоченность как критический фактор безопасности на транспорте (взаимовыручка в экстренных ситуациях). - Метод социометрии как инструмент HR-диагностики коллектива.
8	Социальные технологии в социологии управления. Рассматриваются вопросы: - Социальные технологии как обусловленные состоянием знаний и общественной эффективностью способы достижения целей, поставленных индивидами, их группами и институтами. - Ключевые характеристики социальных технологий (алгоритмичность и последовательность действий; целенаправленность; научная обоснованность; расчленённость на этапы, процедуры и операции; тиражируемость эффективных приёмов; скоординированность действий; рациональность и системность). - Классификация социальных технологий. - «Мягкие социальные технологии»

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Предмет и метод социологии управления. Практическое задание: 1. Разбор реальных кейсов (например, «падение производительности», «текучесть кадров») через призму социологии управления. 2. Упражнение «Карта социальных факторов»: выявление скрытых социальных причин, влияющих на экономические показатели их подразделений. В результате выполнения практического задания студенты учатся видеть социальные причины за экономическими и управленческими проблемами, переводить бизнес-задачи в социологическую плоскость.
2	Социальное управление как взаимосвязанная система действий. Практическое задание: 1. Построение схемы коммуникационных потоков в своем отделе/компании. 2. Выявление «узких мест» в системе обратной связи между руководством и рядовыми сотрудниками. Разработка мер по их устранению. В результате занятия студенты учатся выстраивать и анализировать коммуникационные потоки, выявлять разрывы в обратной связи между уровнями управления, осваивают: инструменты системного моделирования

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	Социальная организация как объект управления. Практическое задание: 1. Освоение методов социометрии для выявления неформальных лидеров и «изгоев» в коллективе (составление социметрической анкеты, социометрической матрицы, анализ данных) . 2. Анализ разрыва между формальной организационной структурой и реальными неформальными связями (на конкретный кейсах). В результате проведения практического занятия студенты развивают способность отличать формальную организационную схему от реальной социальной ткани коллектива.
4	Социальная структура и стратификация. Практическое задание: 1. Построение профиля социальной стратификации своей организации (анализ реального распределения статуса, власти и ресурсов). 2. Разработка предложений по улучшению каналов социальной мобильности для сотрудников. В результате проведения практического занятия студенты учатся анализировать распределение статуса, власти и ресурсов в организации, выявлять барьеры социальной мобильности.
5	Социальные институты в системе управления. Практическое задание: 1. Анализ того, как институты семьи, образования и религии формируют трудовую этику и ожидания сотрудников в конкретной отрасли, организации. 2. Адаптация корпоративной политики с учетом этих факторов. В результате занятия студенты развивают способность выстраивать кадровую и корпоративную политику с учетом социального контекста жизни сотрудников
6	Социальное прогнозирование и проектирование. Практическое задание: 1. Анализ того, как институты семьи, образования и религии формируют трудовую этику и ожидания сотрудников в конкретной отрасли, организации. 2. Адаптация корпоративной политики с учетом этих факторов. В результате занятия студенты развивают способность выстраивать кадровую и корпоративную политику с учетом социального контекста жизни сотрудников Практическое задание: 1. Построение матрицы социальных рисков и возможностей для организации на ближайшие 3 года (элементы метода Дельфи и сценарного анализа). 2. Разработка концепции социального проекта (например, «Адаптация новых сотрудников» или «Программа well-being») с использованием «Дерева проблем» и «Дерева целей». В результате выполнения практического задания студенты осваивают элементы сценарного анализа, метод «Дерева проблем» и «Дерева целей», матрицу социальных рисков.
7	Личность в системе социального управления. Практическое задание: 1. Анализ конкретных кейсов стиля руководства в организации с точки зрения его социального воздействия на подчиненных. 2. Упражнение «Социальный портрет команды»: сегментация сотрудников по типу мотивации и ценностным ориентациям.. В результате занятия студенты учатся диагностировать социально-психологический климат, сегментировать коллектив по типам мотивации и ценностям.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Социальные технологии в управлении. Практическое задание: 1. Отработка технологии фасилитации: проведение имитации групповой дискуссии для выработки коллективного решения. 2. Применение технологий социологического анализа (экспертная оценка, фокус-группа) для сбора идей по улучшению рабочих процессов. В результате занятия студенты развивают навыки навыки модерации и способность управлять групповыми процессами для достижения управленческих целей.
9	Социальное планирование. Практическое задание: 1. Разработка программы социального развития подразделения на год. 2. Постановка социальных целей по SMART и расчет необходимых ресурсов (бюджет, время, кадры). Пояснение: студенты выбирают конкретную социальную проблему в организации (например, «у нас выгорают сотрудники»). Для анализа соответствующей цели по методике SMART, они должны ответить на 5 вопросов: - Что именно мы хотим изменить? (конкретный аспект) - В каких цифрах/индикаторах это увидим? - Реально ли это при нашем бюджете и кадрах? - Зачем это организации? -К какому сроку? В ходе ответа на эти вопросы и вырабатывается понимание решения проблемы и расчет необходимых ресурсов. В результате занятия студенты развивают стратегическое мышление и способность переводить намерения в язык управляемых задач.
10	Решения, конфликты и партнерство. Практическое задание: 1. Разбор «ловушек мышления» и когнитивных искажений при принятии кадровых и управленческих решений. 2. Моделирование процесса принятия решения в условиях дефицита времени и сопротивления среды. В результате занятия студенты учатся распознавать когнитивные искажения и «ловушки мышления» при принятии управленческих решений.
11	Социальные конфликты в организациях. Практическое задание: 1. Социологическая диагностика причин реального межличностного или межгруппового конфликта (предоставленного слушателями). 2. Отработка алгоритмов переговоров: применение стратегий «сотрудничество», «компромисс» и техник активного слушания. В результате занятия студенты осваивают технологии социологической диагностики конфликта и алгоритмы переговорного процесса.
12	Социология лидерства: стили, влияние и управление командой. Практическое задание: Картирование структуры влияния в своем коллективе. Слушатели строят схему реальных властных отношений в выбранном группой кейсе (подразделении, компании), выявляя расхождения между формальной иерархией (кто должен принимать решения) и неформальной иерархией (чье мнение реально весомо). С использованием элементов социометрии определяются «центры влияния», «вовлечённые» и «изолированные» сотрудники. На основе схемы формулируются выводы: на кого

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	опирается руководитель, где скрыты зоны саботажа и как легитимизировать своё лидерство, если слушатель сам является «назначенным» руководителем без устоявшегося авторитета. В результате занятия студенты развивают лидерскую рефлексию и способность осознанно выбирать стиль влияния в зависимости от контекста.
13	Методы социологического исследования в управлении. 1. Разработка программы «пульсового» опроса (pulse survey) для оценки вовлеченности или удовлетворенности сотрудников. 2. Составление анкеты: формулировка валидных вопросов, избегание двойного смысла и манипулятивных формулировок. В результате занятия студенты осваивают методы разработки программы эмпирического исследования, формулирования вопросов без двойного смысла и манипуляций.
14	Социальная эффективность управления. Разработка системы социальных KPI для своего подразделения (например, индекс лояльности eNPS, уровень внутреннего напряжения, индекс наставничества). В результате занятия студенты учатся разрабатывать систему социальных KPI и связывать «мягкие» показатели с бизнес-результатами.
15	Социальный контроль и регулирование. 1. Аудит текущих механизмов социального контроля в организации (формальные санкции vs неформальное осуждение). 2. Разработка или актуализация Кодекса корпоративной этики с прописанными механизмами обратной связи и защиты информаторов (whistleblowers). В результате занятия студенты учатся проектировать механизмы нормативного регулирования, сочетающие формальные санкции и неформальные нормы.
16	Современные тенденции развития социального управления. 1. Групповая работа над вызовами современности: управление распределенными/удаленными командами, влияние ИИ на социальные процессы в коллективе, запрос новых поколений (Z) на смыслы и баланс работы/жизни. 2. Выработка рекомендаций по трансформации корпоративной культуры в условиях неопределенности (VUCA/BANI мира). В результате выполнения практического задания студенты развивают стратегическую гибкость и готовность к непрерывной трансформации корпоративной культуры в условиях неопределенности

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Выполнение проектов с презентацией
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с лекционным материалом
4	Работа с литературой
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Тощенко, Ж. Т. Социология управления : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 290 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17977-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583110 (дата обращения: 08.06.2026).
2	Полушкина, Т. М. Социология управления : учебник и практикум для вузов / Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко, О. Ю. Якимова ; под редакцией Т. М. Полушкиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04613-7	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583124 (дата обращения: 08.06.2026).
3	Социология управления : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588149 (дата обращения: 08.06.2026).
4	Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583321 (дата обращения: 08.06.2026).
5	Соломатина, Е. Н. Социология конфликта : учебник для вузов / Е. Н. Соломатина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07729-2.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583857 (дата обращения: 08.06.2026).
6	Социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583454 (дата обращения: 08.06.2026).

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/).

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

Программное обеспечение не требуется

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

Для проведения лекционных занятий требуется аудитория, оснащенная техническими средствами. Для практических занятий необходима аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 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» Н.Ю. Матвеева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян