

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



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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление социальным развитием персонала транспортных компаний**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

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 целостного представления о социальной среде организации как объекте стратегического управления и развитие способности проектировать, анализировать и оценивать корпоративные инициативы в области социального развития персонала с учётом специфики транспортных компаний и взаимодействия с государственной социальной политикой.

Задачи освоения дисциплины:

- освоение теоретических основ управления социальным развитием персонала, включая понятие и структуру социальной среды организации, факторы социальных изменений, механизмы социального прогнозирования и планирования;

- развитие умений по анализу интеллектуального и нравственного потенциала персонала, оценке эффективности социальных программ и разработке предложений по гуманизации труда и социальному партнёрству;

- формирование навыков критического осмысления передовых практик и научных исследований в области социальной политики организаций на основе междисциплинарных теорий;

- обеспечение объективной оценки результатов обучения через текущий контроль и зачёт, включающий выполнение практических заданий по проектированию элементов социальной политики, анализу кейсов и оценке социально-экономической эффективности социальных мер.

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

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

**ПК-4** - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера.

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

### **Знать:**

теоретико-методологические основы, нормативно-правовые требования и современные отечественные и зарубежные практики управления проектами в сфере социального развития персонала и развития человеческого капитала

транспортных компаний, включая специфику кросс-культурных коммуникаций и механизмы формирования личного бренда HR-лидера.

**Уметь:**

проектировать, реализовывать и оценивать эффективность проектов в области социального развития персонала и человеческого капитала транспортных компаний с учётом нормативно-правовых требований, кросс-культурной специфики и задач профессионального развития HR-лидера.

**Владеть:**

современным инструментарием проектного менеджмента в сфере корпоративной социальной политики, методами обеспечения кросс-культурного взаимодействия и контроля нормативно-правового соответствия HR-инициатив, а также навыками управления репутацией и развития личного бренда руководителя в сфере управления персоналом.

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 №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

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 84 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	<p>Основы управления социальным развитием персонала в транспортной организации</p> <p>1.1. Понятие, цели и задачи социального развития персонала на транспортном предприятии</p> <p>1.2. Социальная система транспортного предприятия: персонал как объект и субъект управления</p> <p>1.3. Компетентностный подход в управлении персоналом транспортной отрасли: ключевые, надпрофессиональные и профессиональные компетенции</p> <p>1.4. Транспортное предприятие в социальной среде: модели взаимодействия с обществом</p> <p>1.5.. Заинтересованные группы в транспортной отрасли: сотрудники, профсоюзы, государство, местные сообщества</p> <p>1.6.. Корпоративная социальная ответственность транспортного предприятия как фактор устойчивого развития</p>
2	<p>Социальная политика и демографические вызовы в управлении персоналом транспортной отрасли</p> <p>2.1. Влияние государственной социальной политики на деятельность транспортных предприятий.</p> <p>2.2. Социальная политика транспортного предприятия: принципы, функции, модели (патерналистская, адресная).</p> <p>2.3. Коллективный договор и социальное партнёрство в транспортной отрасли.</p> <p>2.4. Демографическая ситуация в России и её влияние на кадровый потенциал транспортной отрасли.</p> <p>2.5. Кадровая политика на транспортном предприятии: удержание опытных кадров, адаптация молодежи, гендерный баланс.</p> <p>2.6. Социокультурные особенности регионов присутствия транспортных предприятий.</p>
3	<p>Планирование социального развития персонала транспортной компании</p> <p>3.1. План социального развития транспортного предприятия: структура, показатели, ресурсы.</p> <p>3.2. Факторы социального развития персонала в транспортной отрасли: трудоспособность, умение работать, отношение к труду.</p> <p>3.3. Мониторинг и оценка эффективности социальных программ на транспортном предприятии.</p> <p>3.4. Место социальной стратегии в иерархии стратегий транспортного предприятия</p> <p>3.5. Типы социальных стратегий на транспортных предприятиях</p> <p>3.6. Интеграция ESG-подходов и принципов устойчивого развития в HR-стратегию транспортного предприятия</p>
4	<p>Методы социального обеспечения и ресурсное развитие персонала транспортной компании</p> <p>4.1. Наставничество, баддинг, геймификация и краудсорсинг в практике транспортных предприятий</p> <p>4.2. Управление вовлечённостью и корпоративной культурой на транспортном предприятии</p> <p>4.3. Поддержка work-life balance и психологического благополучия персонала транспортной отрасли</p> <p>4.4. Источники финансирования социальных программ на транспортном предприятии: прибыль, гранты, краудфандинг, социальное предпринимательство</p> <p>4.5. Роль HR-подразделений и линейных руководителей в реализации социальной политики</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	транспортного предприятия 4.6. Оценка ROI социальных программ на транспортном предприятии

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Компетентностный подход в управлении персоналом. Развитие hard и soft skills работника транспортного предприятия. На практическом занятии студент учится выделять необходимые hard и soft skills для успешной деятельности работника в должности.
2	Анализ социальной политики ОАО «РЖД» и других транспортных компаний На практическом занятии студенты учатся проводить критический анализ передовых практик в области управления социальным развитием персонала.
3	Разработка Плана социального развития филиала железнодорожного предприятия. На практическом занятии студент учится интерпретировать междисциплинарные теории в контексте социальной политики организации. Студент учится проектировать мероприятия по социальному партнёрству и гуманизации труда.
4	Анализ отчета об устойчивом развитии ОАО «РЖД» и других транспортных компаний. На практическом занятии студенты учатся проводить анализ передовых практик в области управления социальным развитием персонала в транспортных компаниях.
5	Разработка адресной социальной программы поддержки сотрудников с семейными обязанностями на транспортном предприятии На практическом занятии студент учится разрабатывать элементы стратегии социального развития персонала с учётом внешней и внутренней среды. Учится разрабатывать предложения по корпоративным социальным программам с использованием аналитических подходов.
6	Оценка экономической и социальной эффективности программы поддержки молодых специалистов в железнодорожной отрасли На практическом занятии студент учится проводить оценку социальной и экономической эффективности социальных программ.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Подготовка к текущему контролю.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Роик, В. Д. Социальная политика. Теория и история : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 436 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13439-1.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/598993">https://urait.ru/bcode/598993</a> (дата обращения: 08.06.2026).
2	Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03342-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/582827">https://urait.ru/bcode/582827</a> (дата обращения: 08.06.2026).

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>

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

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

Официальный сайт Международного валютного фонда:  
<https://www.imf.org/>

Официальный сайт Банка России: <https://www.cbr.ru/>

Финансовый портал «Финам.ру»: <https://www.finam.ru/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 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  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян