

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: 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 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: https://urait.ru/bcode/598993 (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: https://urait.ru/bcode/582827 (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