

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 - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление социальным развитием персонала

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: 22.04.2026

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):

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению

персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике.

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

Знать:

- понятие, структуру и функции социальной среды организации;
- основные положения социологических, психологических и управленческих теорий, применимых к управлению социальным развитием персонала;
- взаимосвязь государственной социальной политики и корпоративной социальной ответственности;
- факторы внешней и внутренней среды, влияющие на социальное развитие персонала в транспортных компаниях;
- структуру и компоненты стратегии социального развития персонала;
- современные модели и практики управления социальным развитием персонала в российских и международных компаниях;
- критерии оценки передовых практик в области социальной ответственности бизнеса;
- принципы проектирования корпоративных социальных программ;
- инструменты анализа потребностей персонала в социальной поддержке;
- методы оценки социальной и экономической эффективности социальных программ;
- показатели социальной отдачи от инвестиций в персонал;
- основы социального партнёрства в организации: роли, механизмы, правовые основы;
- подходы к гуманизации труда и улучшению социально-психологического климата.

Уметь:

- критический анализ передовых практик в области управления социальным развитием персонала;
- интерпретация междисциплинарных теорий (социологических, психологических, управленческих) в контексте социальной политики организации;
- разработка элементов стратегии социального развития персонала с учётом внешней и внутренней среды;

- оценка социальной и экономической эффективности социальных программ;
- разработка предложений по корпоративным социальным программам с использованием аналитических подходов;
- проектирование мероприятий по социальному партнёрству и гуманизации труда.

Владеть:

- методами анализа и планирования показателей социального развития и определения социальной эффективности мероприятий плана(программы) социального развития организации.
- навыками проектирования корпоративных социальных программ с учётом специфики транспортной отрасли и требований государственной социальной политики;
- навыками комплексной оценки социально-экономической эффективности социальных инициатив и программ развития персонала.

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 №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 120 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>Социальное развитие персонала транспортного предприятия как стратегический ресурс 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>
2	<p>Транспортное предприятие в социальной среде: взаимодействие с обществом и заинтересованными группами</p> <p>2.1. Транспортное предприятие в социальной среде: модели взаимодействия с обществом</p> <p>2.2. Заинтересованные группы в транспортной отрасли: сотрудники, профсоюзы, государство, местные сообщества</p> <p>2.3. Корпоративная социальная ответственность транспортного предприятия как фактор устойчивого развития</p>
3	<p>Социальная политика на транспортном предприятии: от государственных приоритетов к корпоративной реализации</p> <p>3.1. Влияние государственной социальной политики на деятельность транспортных предприятий</p> <p>3.2. Социальная политика транспортного предприятия: принципы, функции, модели (патерналистская, адресная)</p> <p>3.3. Коллективный договор и социальное партнёрство в транспортной отрасли</p>
4	<p>Демографические и социокультурные вызовы в управлении персоналом транспортного предприятия</p> <p>4.1. Демографическая ситуация в России и её влияние на кадровый потенциал транспортной отрасли</p> <p>4.2. Кадровая политика на транспортном предприятии: удержание опытных кадров, адаптация молодежи, гендерный баланс</p> <p>4.3. Социокультурные особенности регионов присутствия транспортных предприятий</p>
5	<p>Планирование и управление социальным развитием персонала транспортного предприятия</p> <p>5.1. План социального развития транспортного предприятия: структура, показатели, ресурсы</p> <p>5.2. Факторы социального развития персонала в транспортной отрасли: трудоспособность, умение работать, отношение к труду</p> <p>5.3. Мониторинг и оценка эффективности социальных программ на транспортном предприятии</p>
6	<p>Современные методы управления социальным развитием персонала транспортного предприятия</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	6.1. Наставничество, баддинг, геймификация и краудсорсинг в практике транспортных предприятий 6.2. Управление вовлечённостью и корпоративной культурой на транспортном предприятии 6.3. Поддержка work-life balance и психологического благополучия персонала транспортной отрасли
7	Социальная стратегия транспортного предприятия как часть корпоративной стратегии 7.1. Место социальной стратегии в иерархии стратегий транспортного предприятия 7.2. Типы социальных стратегий на транспортных предприятиях 7.3. Интеграция ESG-подходов и принципов устойчивого развития в HR-стратегию транспортного предприятия
8	Финансовое и организационное обеспечение социального развития персонала транспортного предприятия 8.1. Источники финансирования социальных программ на транспортном предприятии: прибыль, гранты, краудфандинг, социальное предпринимательство 8.2. Роль HR-подразделений и линейных руководителей в реализации социальной политики транспортного предприятия 8.3. 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, 2020. — 436 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13439-1.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/459108 (дата обращения: 29.04.2025).
2	Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03342-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449995 (дата обращения: 29.04.2025).

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