

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

П.Ф. Бестемьянов

12 ноября 2019 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Автор Корсакова Валентина Викторовна, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы оценки персонала

| | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Направление подготовки: | 38.03.03 – Управление персоналом |
| Профиль: | Управление персоналом организации |
| Квалификация выпускника: | Бакалавр |
| Форма обучения: | очная |
| Год начала подготовки | 2019 |

| | |
|--|--|
| Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 3 12 ноября 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии С.В. Володин | Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 24 октября 2019 г. Заведующий кафедрой В.А. Козырев |
|--|--|

Рабочая программа учебной 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: 2161
Подписал: Заведующий кафедрой Козырев Валентин
Александрович
Дата: 24.10.2019

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами основных методов оценки персонала
- изучение студентами основ профессиографии
- изучение студентами основ проведения процедуры оценки персонала

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по профессиографии
- формирование навыков по разработке инструментария оценки персонала
- формирование навыков по проведению процедуры оценки персонала.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Основы оценки персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Основы менеджмента:

Знания: российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

Умения: применять российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

Навыки: уметь применять российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

2.1.2. Основы управления персоналом:

Знания: как формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Умения: формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Навыки: Способность формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

2.1.3. Социология:

Знания: как применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Умения: применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Навыки: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2.1.4. Управление организацией:

Знания: российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

Умения: составлять документы, необходимые для осуществления адаптационных мероприятий, в том числе на испытательный срок и/или во время стажировок персонала.

Навыки: уметь составлять документы, необходимые для осуществления адаптационных мероприятий, в том числе на испытательный срок и/или во время стажировок персонала.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

- 2.2.1. Инновации в управлении персоналом
- 2.2.2. Оплата труда персонала
- 2.2.3. Основы управленческого консультирования
- 2.2.4. Управленческий учет и учет персонала
- 2.2.5. Экономика управления персоналом

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

| № п/п | Код и название компетенции | Ожидаемые результаты |
|-------|--|---|
| 1 | ПКР-2 Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе. | ПКР-2.1 Знать теоретически основы организационного поведения, экономики, социологии и психологии в части регулирования отношений социальных групп работников и работодателей. |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Количество часов | |
|--|-------------------------|------------------|
| | Всего по учебному плану | Семестр 6 |
| Контактная работа | 70 | 70,15 |
| Аудиторные занятия (всего): | 70 | 70 |
| В том числе: | | |
| практические (ПЗ) и семинарские (С) | 70 | 70 |
| Самостоятельная работа (всего) | 74 | 74 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы: | 144 | 144 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.: | 4.0 | 4.0 |
| Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля) | КП (1), ПК1, ПК2 | КП (1), ПК1, ПК2 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет) | ЗаО | ЗаО |

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 6 | Тема 1 Оценка персонала и кадрового потенциала организации Понятие оценки персонала. Принципы оценки персонала. Система оценки персонала. Оценка индивидуальных качеств госслужащих. Программа оценки персонала. | | | | | 15 | 15 | |
| 2 | 6 | Тема 2 Технологии оценки персонала Основные понятия и содержание технологий оценки персонала. Формализация, представление и обработка кадровой информации. Средства обеспечения технологий оценки персонала. | | | 70 | | 21 | 91 | КП, ПК1, Решение заданий в тестовой форме |
| 3 | 6 | Тема 3 Основные аспекты оценки работы персонала государственной службы Понятие эффективности персонала. Оценка и аттестация персонала. Этапы аттестации. Стили проведения аттестации. Проблема действенности аттестации. | | | | | 18 | 18 | |
| 4 | 6 | Тема 4 Аттестация государственных гражданских | | | | | 20 | 20 | КП, ПК2, Решение заданий в |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | и муниципаль-ных служащих Особенности аттестация государственных служащих. Процедура проведения аттестации гражданского служащего. Критерии и методы оценки компетентности аттестуемых. Методы проведения оценки гражданских и муниципальных служащих. Механизмы комплексной оценки результативности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих. Типовые положения о проведении аттестации муниципальных служащих. Основные поведенческие ошибки при проведении оценки. Рекомендации при проведении оценки труда государственных служащих. | | | | | | | тестовой форме |
| 5 | 6 | Тема 5 Дифференцированный зачёт | | | | | | 0 | ЗаО, КП, ПК1, ПК2 |
| 6 | | Всего: | | | 70 | | 74 | 144 | |

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 70 ак. ч.

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование занятий | Всего часов/ из них часов в интерактивной форме |
|--------|------------|-----------------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Разработка профессиограммы менеджера по управлению персоналом | 8 |
| 2 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Разработка профиля должности менеджера по управлению персоналом | 8 |
| 3 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Разработка модели анализа работы и профессионально-психологического профиля должности | 10 |
| 4 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Ситуационно-поведенческое тестирование. Деловая игра «Оценка компетенций в процессе деловой игры «Авария»» | 8 |
| 5 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Проективные методики | 8 |
| 6 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Тесты способностей | 8 |
| 7 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Круговая оценка персонала | 10 |
| 8 | 6 | Тема: Технологии оценки персонала | Тренинг «Подготовка и проведение интервью» | 10 |
| ВСЕГО: | | | | 70/0 |

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

«Разработка и проведение процедуры оценки персонала».

1. Разработка и проведение процедуры оценки менеджеров по взаимодействию с клиентами транспортной компании
2. Разработка и проведение процедуры оценки продавцов медицинских полисов компании «Ингосстрах»
3. Разработка и проведение процедуры оценки сотрудников службы персонала ООО «Лазер»
4. Разработка и проведение процедуры оценки сотрудников компании «STC Logistics»
5. Разработка и проведение процедуры оценки официантов сети кофеен «Кофемания»
6. Разработка и проведение процедуры оценки руководителей среднего звена ПАО «ТрансКонтейнер»
7. Разработка и проведение процедуры оценки менеджеров по продажам ООО «Лагу-на»
8. Разработка и проведение процедуры оценки специалистов коллцентра компании «Арес»
9. Разработка и проведение процедуры оценки руководителей проектов компании «РЖД Строй»
10. Разработка и проведение процедуры оценки руководителей среднего звена ГУП «Московский метрополитен»

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы | Всего часов |
|--------|------------|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 6 | Тема 1: Оценка персонала и кадрового потенциала организации | 1. Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-3 | 15 |
| 2 | 6 | Тема 2: Технологии оценки персонала | 1. Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-3 | 21 |
| 3 | 6 | Тема 3: Основные аспекты оценки работы персонала государственной службы | 1. Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-3 | 18 |
| 4 | 6 | Тема 4: Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих | 1. Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-3 | 20 |
| ВСЕГО: | | | | 74 |

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|---|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Управление персоналом | Маслова В. М. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 2 | Оценка персонала | Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 3 | Оценка персонала. Сбалансированная система показателей | Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р.В. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |

7.2. Дополнительная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|---|--------------|--------------------------------------|--|
| 4 | Управление персоналом. Теория и практика | Веснин В.Р. | М.: Юрайт, 2010 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 5 | Управление человеческими ресурсами | Зайцев Г.Г. | М.: Юрайт, 2014 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 6 | Управление персоналом | Базаров Т.Ю. | М.: Юрайт, 2012 НТБ МИИТ | Все разделы |

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miiit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Для проведения занятий лекционного типа требуется:
Microsoft Windows, Microsoft Office
2. Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:
Microsoft Windows, Microsoft Office
3. Для проведения самостоятельной работы требуется :
Microsoft Windows, Microsoft Office

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Для проведения занятий лекционного типа требуется:
Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система,

персональный компьютер

2. Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система, персональный компьютер

3. Для проведения самостоятельной работы требуется :

Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технология освоения курса «Основы оценки персонала» базируется на следующих принципах:

- взаимозависимости содержания теоретических материалов и практических занятий;
- проблемно-поискового подхода как к проведению аудиторных занятий со студентами, так и к организации их самостоятельной работы;
- ориентация на формирование практических навыков;
- использования инновационных технологий в проведении занятий (интерактивная лекция, ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, анализ видеозаписей);
- рейтинговая оценка деятельности студента в процессе освоения курса.

Преподавание дисциплины «Основы оценки персонала» осуществляется в форме лекций и практических занятий.

Проведение лекций. Лекционные занятия проводятся в интерактивной форме. В самом начале курса проводится установочная лекция, на которой студенты знакомятся со структурой учебного курса, его целями и задачами, а также с порядком работы в рамках данного курса.

Все последующие лекционные занятия проходят в интерактивной форме. Студенты проводят подготовленные ими к данному занятию презентации и отвечают на вопросы аудитории. Преподаватель в ходе этих выступлений выявляет непонятные для аудитории теоретические аспекты разбираемой темы и дает по ним пояснения. Анализ каждой темы заканчивается дискуссией по вопросам, формулируемым преподавателем.

Практические занятия проводятся с использованием инновационных технологий, таких как: ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, анализ видеозаписей.

Самостоятельная работа студента. Самостоятельная работа студента включает в себя работу с теоретическими материалами курса, а также работу над курсовым проектом и организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий.

К традиционным видам работы относятся работа над теоретическими материалами курса, которые студент получает в электронном виде, и над отдельными темами по учебным пособиям. Работа над теоретическими материалами курса предполагает написание опорных конспектов в виде структурно-логических схем и составления вопросов к каждой теме, а также подготовку презентаций по отдельным темам курса с использованием Power Point.

К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся интерактивные консультации в режиме реального времени по курсовому проектированию.

Курсовое проектирование. Работа над курсовым проектом также включает в себя исследовательскую часть и время, отводимое на оформление проекта.

№ % выполнения Требуемый результат

1. 0 Получено задание на курсовой проект. Определена тема курсового проекта (либо выдается преподавателем, либо выбирается из списка, выданного преподавателем, либо разрабатывается студентом)

2. 20 При подготовке теоретического вопроса курсового проекта необходимо:

- составление простого или сложного плана;
 - самостоятельное изложение основных положений прочитанной главы учебника, монографии, статьи и т.д.;
 - обдумывание аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению автора, является наиболее приемлемой;
 - собственное прочтение данной темы, приведение системы доказательств и аргументов в пользу предлагаемой авторской концепции, приведение цитат тех или иных авторов (с соответствующими сно-сками), наиболее важных цифр и фактов.
3. 30 Сдана на проверку 1-я глава
 4. 45 Сдана на проверку 2-я глава
 5. 60 Сдана на проверку 3-я глава
 6. 75 Полностью готовая пояснительная записка сдана на проверку преподавателю, после чего преподаватель пишет свои замечания (либо целиком к работе, либо к отдельным частям). По итогам проверки может быть вынесена резолюция о допуске (не допуске) студента к защите курсового проекта.
 7. 90 Разработана и проведена презентация курсового проекта
 8. 100 Работа полностью сдана (сдана пояснительная записка, в которую внесены окончательные изменения и сделано заключение по итогам презентации курсового проекта, а также представлен электронный вариант последней редакции курсового проекта), написана рецензия руководителем, и выставлена оценка.

Текст курсового проекта (работы) сдается на проверку преподавателю исключительно в печатной форме. Электронный вариант курсового проекта должен быть представлен в формате Microsoft Word с расширением .doc и .docx в одном файле. Размер файла не должен превышать 3 (трех) Мб (мегабайт).

Рейтинговая оценка базируется на следующих принципах:

- 1) Оценивается любая деятельность студента, связанная с освоением новых знаний, навыков и умений. Это означает, что студенты получают соответствующее количество баллов и за конспекты, и за вопросы, и за ответы и т.д.
- 2) Итогом хорошей планомерной работы студента в течение семестра является возможность получить экзаменационную оценку «автоматом».
- 3) Студент должен иметь возможность планировать свою работу заранее. С этой целью ему в самом начале курса сообщаются условия получения экзаменационной оценки «автоматом», в которых подробно расписаны все виды работ, которые он должен выполнить и количество баллов, которое он за это может получить, если работа будет выполнена в установленный срок.
- 4) В конце каждого месяца студент сдает отчеты по всем видам работ (конспекты, домашние задания и т.п.).