

**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 бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основы оценки персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2022

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

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. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ПК-2** - Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала.

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

### **Знать:**

Знать – (на промежуточном уровне) управленческую, социологическую и психологическую теории в части необходимой для проведения оценки персонала

### **Уметь:**

Уметь – применять знания (на промежуточном уровне) управленческую, социологическую и психологическую теории в части необходимой для проведения оценки персонала

### **Владеть:**

Определять параметры и критерии оценки персонала

### **Знать:**

Знать - Технологии и методы сбора, систематизации, диагностики /аудита документов и информации в области оценки персонала

Знать - технологии и методы оценки профессиональных знаний, умений и компетенций персонала

**Уметь:**

- Осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и представление информации о состоянии системы оценки персонала

- Выбирать методы, показатели и критерии оценки персонала в соответствии с особенностями организации

**Знать:**

- Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций

- Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик

- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации

- Основные метрики и аналитические срезы в области оценки персонала

**Уметь:**

- Определять параметры и критерии оценки персонала

- Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки

- Составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов

- Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала

- Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала

- Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала

- Обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством

**Владеть:**

- Разрабатывать средства и методы проведения оценки 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	Сем. №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия семинарского типа	48	48

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 96 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.

Не предусмотрено учебным планом

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Оценка персонала Цели и задачи оценки работы сотрудников. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента. Основные этапы процесса оценки выполнения работ; методы оценки кадров. Объекты

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	оценки персонала: компетенции, результаты, отношения. Субъекты оценки. Принципы оценки. Затруднения, возникающие при реализации данной функции кадрового менеджмента.
2	Разработка профессиограммы Разработка профессиограммы менеджера по управлению персоналом
3	Разработка профиля должности Разработка профиля должности менеджера по управлению персоналом
4	Разработка модели анализа работы и профессионально-психологического профиля должности Разработка модели анализа работы и профессионально-психологического профиля должности менеджера по управлению персоналом
5	Ситуационно-поведенческое тестирование. Деловая игра «Оценка компетенций в процессе деловой игры «Авария»
6	Проективные методики Интерпретативные методики. Конструктивные проективные методики. Конститутивные проективные методики. Рефрактивные. Экспрессивные. Импрессивные. Аддитивные.
7	Тесты способностей Психологические тесты. Ситуационные опросники. Ассесмент. Тесты потенциала.
8	Круговая оценка персонала Метод 360 градусов.
9	Тренинг по оценке персонала Тренинг «Подготовка и проведение интервью»
10	Разработка локальных нормативных актов при организации оценки персонала Документы, сопровождающие процесс оценки персонала. Разработка опросников для сбора информации. Составление анкет, в т.ч. анкет для проведения «обратной связи». Матрицы оценки и их применение. Разработка Положения об оценке персонала: структура документа и требования к его содержанию.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Оценка персонала и кадрового потенциала организации Изучение электронных материалов курса и учебной литературы
2	Технологии оценки персонала Изучение электронных материалов курса и учебной литературы

№ п/п	Вид самостоятельной работы
3	Основные аспекты оценки работы персонала государственной службы Изучение электронных материалов курса и учебной литературы
4	Аттестация государ-ственных гражданских и муниципаль-ных служащих Изучение электронных материалов курса и учебной литературы
5	Выполнение курсового проекта.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

«Разработка и проведение процедуры оценки персонала».

1. Разработка и проведение процедуры оценки менеджеров по взаимодействию с кли-ентами транспортной компании
2. Разработка и проведение процедуры оценки продавцов медицинских полисов ком-пании «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. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Оценка персонала Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р., стр. 1-123 Учебник Юрайт , 2021	НТБ МИИТ
2	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей	

	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р.В., стр. 1-166 Учебник Юрайт , 2021	НТБ МИИТ
1	Управление персоналом Базаров Т.Ю., стр. 1-210 Учебное пособие НТБ МИИТ , 2012	НТБ МИИТ
2	Управление персоналом. Теория и практика Веснин В.Р., стр. 1-184 Учебное пособие НТБ МИИТ , 2010	НТБ МИИТ

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

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miit.ru/> сайт ОАО «РЖД» [http://rzd.ru/научно-электронная библиотека](http://rzd.ru/научно-электронная-библиотека) <http://elibrary.ru/> Поисковые системы Yandex, Google, Mail и пр.

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

Для проведения занятий лекционного типа требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, а так же занятий в дистанционной форме обучения, требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office, Microsoft Teams Для проведения самостоятельной работы требуется Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения занятий в дистанционной форме требуется Microsoft Teams

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

Для проведения занятий лекционного типа требуется: Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система, персональный компьютер Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется: Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система, персональный компьютер Для проведения самостоятельной работы требуется: Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

Курсовой проект в 6 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  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

В.В. Корсакова

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин