**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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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:**

- технологии и методы сбора, систематизации, анализа документов для разработки критериев оценки персонала;
- технологии и методы определения профессиональных и профессионально важных качеств;
- технологии и методы сбора и обработки информации, касающейся результатов в области оценки персонала;
- управленческую, социологическую и психологическую теории в части необходимой для проведения оценки персонала.

**Уметь:**

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

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

- выбирать критерии оценки персонала в соответствии с целями организации;

- выделять (определять) группы персонала для проведения оценки;

- обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала;

- систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала;

- обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством.

**Владеть:**

- навыками определения критериев оценки персонала в соответствии с целями организации;

- навыкми разработки средств и методов проведения оценки персонала;

- навыками принятия решений на основе результатов 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 | Семестр №6 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 80 | 80 |
| В том числе: | | |
| Занятия семинарского типа | 80 | 80 |

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 64 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 | Подготовка к оценке персонала<br>В результате выполнения практического задания студент учится формулировать цели и задачи оценки, основные этапы оценки, объекты и субъекты оценки. |
| 2 | Дискуссия на тему «Критерии оценки персонала»<br>В результате проведения дискуссии студент познакомится с основными критериями оценки профессиональных знаний, умений и компетенций. |
| 3 | Критерии оценки ч.1: Анализ документации для разработки профессиограммы<br>В результате практического занятия студент научится анализировать и подбирать необходимую документацию для разработки профессиограммы. |
| 4 | Критерии оценки ч.2 : Профессиографическое исследование ч.1<br>В результате практического занятия студент познакомятся и научатся применять матрицу профессиографического исследования для составления профессиограммы. |
| 5 | Критерии оценки ч.2 : Профессиографическое исследование ч.2<br>В результате практического занятия студент познакомится и научится применять опросник Липмана для разработки профессиограммы. |
| 6 | Критерии оценки ч.3: Разработка профессиограммы ч.1<br>В результате практического занятия студент, на основе полученной в ходе профессиографического исследования информации, научится заполнять блок №1 профессиограммы "Общая характеристика профессии". |
| 7 | Критерии оценки ч.3: Разработка профессиограммы ч.2<br>В результате практического занятия студент, на основе полученной в ходе профессиографического исследования информации, научится заполнять блок №2 профессиограммы "Особенности организации труда". |
| 8 | Критерии оценки ч.3: Разработка профессиограммы ч.3<br>В результате практического занятия студент, на основе полученной в ходе профессиографического |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| | исследования информации, научится заполнять блок №3 профессиограммы "Анализ содержания деятельности". |
| 9 | Критерии оценки ч.3: Разработка профессиограммы ч.4<br>В результате практического занятия студент, на основе полученной в ходе профессиографического исследования информации, научится заполнять блок №4 профессиограммы "Анализ отдельных сфер деятельности". |
| 10 | Критерии оценки ч.3: Разработка профессиограммы ч.5<br>В результате практического занятия студент, на основе полученной в ходе профессиографического исследования информации, научится заполнять блок №5 профессиограммы "Проблемные моменты деятельности". |
| 11 | Критерии оценки ч.4: Разработка модели анализа работы<br>В результате практического занятия студент получит навыки разработки модели анализа работы. |
| 12 | Критерии оценки ч.5: Профессионально-психологический профиль должности<br>В результате практического занятия студент получит навыки составления профессионально-психологического профиля должности. |
| 13 | Критерии оценки ч.6: Сокращенный профиль должности<br>В результате практического занятия студент получит навыки составления сокращенного профиля должности торгового агента компании «Danone». |
| 14 | Критерии оценки ч.7: Ключевые показатели эффективности<br>В результате практического занятия студент научится выделять ключевые показатели эффективности, характерные для конкретной должности. |
| 15 | Дискуссия на тему «Инструменты оценки персонала»<br>В результате проведения дискуссии студент познакомится с основными технологиями и методами определения профессиональных знаний, умений и компетенций. |
| 16 | Инструменты оценки ч.1: Круговая оценка. Метод «360 градусов»<br>В результате практического занятия студент получит навыки формулирования компетенций и разработки индикаторов к ним. |
| 17 | Инструменты оценки ч.2: Разработка анкеты для круговой оценки<br>В результате практического занятия студент получит навыки разработки анкеты для круговой оценки. |
| 18 | Инструменты оценки ч.3: Проведение оценки по методу «360 градусов»<br>В результате практического занятия студент научится подбирать субъектов оценки, проводить анкетирование и обрабатывать полученные результаты. |
| 19 | Инструменты оценки ч.4: Отчет по методу «360 градусов»<br>В результате практического занятия студент научится анализировать результаты, полученные в ходе проведения анкетирования по методу «360 градусов», составлять персональный отчет и разрабатывать рекомендации по его итогам. |
| 20 | Инструменты оценки ч.5: Индивидуальное тестирование ч.1<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами профессиональных тестов и научится их применять. |
| 21 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.2<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование когнитивной сферы. |
| 22 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.3<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами универсальных личностных тестов. |
| 23 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.4<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на изучение мотивационно-смысловой сферы. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 24 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.5<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование эмоциональной сферы. |
| 25 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.6<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование коммуникативной сферы. |
| 26 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.7<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование самосознания. |
| 27 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.8<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование психофизологических особенностей, темперамента. |
| 28 | Инструменты оценки ч.6: Индивидуальное тестирование ч.9<br>В результате практического занятия студент познакомится с различными видами психологических тестов на исследование психологической саморегуляции. |
| 29 | Инструменты оценки ч.7: Полифакторные тесты<br>В результате практического занятия студент познакомится с опросником «MMPI» и научится анализировать его результаты. |
| 30 | Инструменты оценки ч.8: Проективные методики ч.1. Тест Хекхаузена<br>В результате практического занятия студент познакомится с тестом Хекхаузена и научится его применять. |
| 31 | Инструменты оценки ч.8: Проективные методики ч.2. Тест на определение управленческих способностей<br>В результате практического занятия студент познакомится с тестом на определение управленческих способностей и научится его применять. |
| 32 | Инструменты оценки ч.8: Проективные методики ч.3. Тест "Несуществующее животное"<br>В результате практического занятия студент познакомится с тестом «Несуществующее животное» и научится его применять. |
| 33 | Инструменты оценки ч.9: Ситуационно-поведенческое тестирование<br>В результате практического занятия студент научится выбирать упражнения для проведения ситуационно-поведенческого тестирования и подбирать экспертов. |
| 34 | Инструменты оценки ч.9: Ситуационно-поведенческое тестирование ч.2. Деловая игра "Авария"<br>В результате практического занятия студент научится подбирать индикаторы для компетенций, которые оцениваются с помощью игры и осуществлять наблюдение за игроками. |
| 35 | Инструменты оценки ч.10. Составление батареи тестов<br>В результате практического занятия студент научится составлять батареи тестов. |
| 36 | Инструменты оценки ч.11: Оценочное интервью<br>В результате практического занятия студент научится выбирать подходящий тип интервью, планировать структуру интервью. |
| 37 | Тренинг проведения интервью ч.1<br>В результате практического занятия студент научится проводить интервью. |
| 38 | Тренинг проведения интервью ч.2<br>В результате практического занятия студент научится подводить итоги интервью. |
| 39 | Подведение итогов индивидуальной оценки<br>В результате практического занятия студент научится обобщать полученные результаты оценки, принимать решения по итогам оценки и предоставлять оцениваемому обратную связь. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 40 | Разработка индивидуального плана развития сотрудника<br>В результате практического занятия студент научится на основе результатов проведенной оценки составлять индивидуальный план развития оцениваемого сотрудника. |

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы |
|---|---|
| 1 | Работа с литературой. |
| 2 | Подготовка к практическим занятиям. |
| 3 | Самостоятельное изучение тем дисциплины. |
| 4 | Выполнение курсового проекта. |
| 5 | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 6 | Подготовка к текущему контролю. |

4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

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 «Лагуна».

8. Разработка и проведение процедуры оценки специалистов колцентра 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 | Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536020 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 2 | Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 3 | Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/542138 (дата обращения: 10.04.2024). |

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

Поисковые системы Yandex, Mail (http:/yandex.ru/, http:/mail.ru/);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru);

Административно-управленческий портал (http://www.aup.ru/books/i002.htm);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (http://akeu.ru).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовой проект в 6 семестре.
Экзамен 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 ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян