

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)

**Оценка персонала и управление производительностью в транспортных
компаниях**

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: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся комплекса теоретических знаний и практических умений в области проектирования и внедрения комплексных систем управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения, развития и системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях.

Задачами освоения дисциплины является:

- Формирование знаний о теоретических основах оценки персонала как базовом элементе проектирования комплексных систем управления эффективностью персонала в транспортных компаниях.

- Освоение современных методов оценки персонала (ассесмент-центр, «360 градусов», крі, метод по компетенциям, тесты способностей) для последующего внедрения в практику транспортных организаций.

- Развитие умений проводить оценочные собеседования, предоставлять обратную связь и планировать индивидуальное развитие сотрудников как часть комплексной системы управления эффективностью.

- Изучение подходов к цифровизации процессов оценки персонала и их интеграции с системами обучения, развития и совокупного вознаграждения, ориентированными на повышение производительности труда.

- Формирование знаний об особенностях проектирования и внедрения систем оценки персонала в крупных транспортных компаниях (на примере оао «ржд») с учётом корпоративных требований и моделей компетенций.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-2 - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях.

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

Знать:

- критерии и инструменты оценки персонала;
- методы цифровизации процесса оценки персонала;
- основы интеграции оценки персонала и управления производительностью сотрудников;
- особенности оценки персонала в крупных компаниях (на примере ОАО «РЖД»);
- современные цифровые инструменты и платформы для оценки персонала.
- принципы цифровизации ключевых процедур управления производительностью.

Уметь:

- Формировать критерии и инструменты оценки персонала, а также разрабатывать регламенты автоматизированной оценки как элементы внедряемой системы управления эффективностью.
- Предоставлять обратную связь по результатам оценки и увязывать её с системами обучения, развития и вознаграждения персонала в транспортной компании.

Владеть:

- Навыками оценки производительности сотрудников и проектирования систем оценки персонала для внедрения в крупных транспортных компаниях.
- Навыками построения цифровых профилей эффективности сотрудников для принятия управленческих решений в области развития и совокупного вознаграждения.

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>Теоретические основы оценки персонала, технология проведения процедуры оценки персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие и сущность оценки персонала; - цели, задачи, функции и принципы оценки персонала; - роль оценки персонала в современном менеджменте; - классификации систем оценки персонала. <p>- Инструменты и методы</p>
2	<p>Традиционные, современные и психологические методы оценки персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественные, количественные, комбинированные методы оценки персонала - ассесмент-центр, в рамках системы сбалансированных показателей и KPI, - «360-градусная» аттестация, - метод по компетенциям, - тесты способностей, - когнитивные тесты
3	<p>Обратная связь и развитие персонала. Автоматизация процессов оценки персонала и управления производительностью.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение оценочных собеседований; - планирование индивидуального развития сотрудников. - как понять, что процесс оценки требует цифровизации; - этапы digital-трансформации оценки персонала; - цифровые решения в оценке персонала.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
4	<p>Интеграция оценки персонала и управления производительностью сотрудников. Оценка персонала в ОАО «РЖД»</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие производительности труда работников; - производительность труда, выработка; - методы измерения производительности труда, факторы роста; - роль оценки персонала и управления производительностью работников. - инструменты оценки персонала на основе корпоративных требований и стандартов, предъявляемых к работникам; - актуальные методы оценки компетенций персонала и трактовка результатов оценки; - развитие системы Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД»; - модели профессиональных и корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Семинар-круглый стол «Место оценки персонала в стратегии организации»</p> <p>В результате выполнения задания на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание роли оценки персонала и ее взаимосвязь с бизнес-стратегией.</p>
2	<p>Мини-тренинг: «Оценка персонала»</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся проводить оценку персонала разными методами.</p>
3	<p>Семинар-круглый стол «Традиционные методы оценки персонала».</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся использовать Традиционные методы оценки персонала</p>
4	<p>Семинар-круглый стол «Современные и психологические методы оценки персонала».</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся использовать Современные и психологические методы оценки персонала</p>
5	<p>Семинар-круглый стол «Обсуждение методов цифровизации оценки персонала в крупных организациях</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся ориентироваться в методах цифровизации оценки персонала в организации.</p>
6	<p>Семинар-круглый стол «Факторы и резервы роста производительности труда»</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся ориентироваться в системе факторов и резервов роста производительности труда работников.</p>
7	<p>Решение кейса по формированию системы оценки персонала на конкретном предприятии</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся разрабатывать критерии оценки персонала во взаимосвязи с повышением производительности труда.</p>
8	<p>Решение кейса по внедрению мероприятий по оценке персонала в транспортной компании</p> <p>В результате выполнения задания студенты научатся определять мероприятия по внедрению системы оценки персонала в транспортной компании.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой.
2	Подготовка к практическим занятиям.
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	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19812-6.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583045 (дата обращения: 05.06.2026).
2	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/584887 (дата обращения: 05.06.2026).
3	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/587562 (дата обращения: 05.06.2026).

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

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

Яндекс Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office.

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

Microsoft Internet Explorer (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft Office.

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:

доцент, к.н. кафедры «Экономика
труда и управление человеческими
ресурсами»

Е.Н. Долженко

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян