

**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: Очная

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 №2
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"> <li>- понятие и сущность оценки персонала;</li> <li>- цели, задачи, функции и принципы оценки персонала;</li> <li>- роль оценки персонала в современном менеджменте;</li> <li>- классификации систем оценки персонала.</li> </ul> <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"> <li>- качественные, количественные, комбинированные методы оценки персонала</li> <li>- ассесмент-центр, в рамках системы сбалансированных показателей и KPI,</li> <li>- «360-градусная» аттестация,</li> <li>- метод по компетенциям,</li> <li>- тесты способностей,</li> <li>- когнитивные тесты</li> </ul>
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"> <li>- проведение оценочных собеседований;</li> <li>- планирование индивидуального развития сотрудников.</li> <li>- как понять, что процесс оценки требует цифровизации;</li> <li>- этапы digital-трансформации оценки персонала;</li> <li>- цифровые решения в оценке персонала.</li> </ul>

№ 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"> <li>- понятие производительности труда работников;</li> <li>- производительность труда, выработка;</li> <li>- методы измерения производительности труда, факторы роста;</li> <li>- роль оценки персонала и управления производительностью работников.</li> <li>- инструменты оценки персонала на основе корпоративных требований и стандартов, предъявляемых к работникам;</li> <li>- актуальные методы оценки компетенций персонала и трактовка результатов оценки;</li> <li>- развитие системы Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД»;</li> <li>- модели профессиональных и корпоративных компетенций ОАО «РЖД».</li> </ul>

## 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: <a href="https://urait.ru/bcode/583045">https://urait.ru/bcode/583045</a> (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: <a href="https://urait.ru/bcode/584887">https://urait.ru/bcode/584887</a> (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: <a href="https://urait.ru/bcode/587562">https://urait.ru/bcode/587562</a> (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 во 2 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