

**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 магистратуры  
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**

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: 06.05.2025

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

Целью освоения дисциплины является формирования у обучающихся комплекса знаний и умений в сфере оценки персонала и управления производительностью сотрудников.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- знаний критериев и инструментов оценки персонала;
- умений формировать критерии и инструменты оценки персонала в зависимости от цели оценки;
- знаний этических аспектов проведения оценки и работы с результатами оценки;
- умений предоставлять обратную связь по результатам оценки;
- знаний методов цифровизации процесса оценки персонала;
- знание основ интеграции оценки персонала и управления производительностью сотрудников;
- знание особенностей оценки персонала в крупных компаниях (на примере ОАО «РЖД»).

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ПК-1** - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

**ПК-2** - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

### **Знать:**

- критерии и инструменты оценки персонала;
- этические аспекты проведения оценки и работы с результатами оценки;
- методы цифровизации процесса оценки персонала;
- основы интеграции оценки персонала и управления производительностью сотрудников;

- особенности оценки персонала в крупных компаниях (на примере ОАО «РЖД»).

**Уметь:**

- формировать критерии и инструменты оценки персонала в зависимости от цели оценки;
- предоставлять обратную связь по результатам оценки.

**Владеть:**

- навыками оценки производительности сотрудников.

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	<b>Оценка персонала как стратегическая функция бизнеса</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- сущность и значение оценки персонала;</li><li>- понятие, термины, концепции в области оценки персонала;</li><li>- современные теоретические представления об оценке персонала, ее роли, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала.</li></ul>
2	<b>Критерии и инструменты оценки персонала</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- анкетирование, тестирование, наблюдение, матрица компетенций, 360 градусов, экспертная оценка, деловые игры, ассесмент-центр, рейтинги, бальная система, KPI, OKR.</li></ul>
3	<b>Этические аспекты проведения оценки и работы с результатами</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- этические принципы оценки персонала;</li><li>- этические ошибки при оценке персонала.</li></ul>
4	<b>Предоставление обратной связи по результатам оценки</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- развивающая обратная связь;</li><li>- когда предоставляется обратная связь;</li><li>- цели развивающей обратной связи</li><li>- принципы успешного предоставления обратной связи;</li><li>- техники и приемы предоставления обратной связи.</li></ul>
5	<b>Способы цифровизации процесса оценки персонала</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- как понять, что процесс оценки требует цифровизации;</li><li>- этапы digital-трансформации оценки персонала;</li><li>- цифровые решения в оценке персонала.</li></ul>
6	<b>Интеграция оценки персонала и управления производительностью сотрудников</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- понятие производительности работников;</li><li>- производительность труда, выработка;</li><li>- методы измерения, факторы роста;</li><li>- роль оценки персонала и управления производительностью работников.</li></ul>
7	<b>Оценка персонала в ОАО «РЖД»</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><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	Семинар-круглый стол «Место оценки персонала в стратегии организации» В результате выполнения задания на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание роли оценки персонала и ее взаимосвязь с бизнес-стратегией.
2	Мини-тренинг: «Оценка персонала» В результате выполнения задания студенты научатся проводить оценку персонала разными методами.
3	Решение кейса по этическим проблемам оценки персонала В результате выполнения задания студенты научатся использовать этические принципы оценки персонала в конкретных условиях.
4	Мастерская на тему «Предоставление обратной связи по результатам оценки» В результате выполнения задания студенты научатся предоставлять обратную связь по результатам оценки.
5	Семинар-круглый стол «Обсуждение методов цифровизации оценки персонала в крупных организациях» В результате выполнения задания студенты научатся ориентироваться в методах цифровизации оценки персонала в организации.
6	Семинар-круглый стол «Факторы и резервы роста производительности труда» В результате выполнения задания студенты научатся ориентироваться в системе факторов и резервов роста производительности труда работников.
7	Решение кейса по формированию системы оценки персонала на конкретном предприятии В результате выполнения задания студенты научатся разрабатывать критерии оценки персонала во взаимосвязи с повышением производительности труда.
8	Решение кейса по внедрению мероприятий по оценке персонала в транспортной компании В результате выполнения задания студенты научатся определять мероприятия по внедрению системы оценки персонала в транспортной компании.

#### 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.	<a href="https://urait.ru/bcode/536020">https://urait.ru/bcode/536020</a> (дата обращения:

	— Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9.	29.04.2025) — Текст : электронный.
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.	<a href="https://urait.ru/bcode/538333">https://urait.ru/bcode/538333</a> (дата обращения: 29.04.2025) — Текст : электронный.

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:

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

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян