

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: 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: 29.04.2025

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 №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	Оценка персонала как стратегическая функция бизнеса Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- сущность и значение оценки персонала;- понятие, термины, концепции в области оценки персонала;- современные теоретические представления об оценке персонала, ее роли, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала.
2	Критерии и инструменты оценки персонала Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- анкетирование, тестирование, наблюдение, матрица компетенций, 360 градусов, экспертная оценка, деловые игры, ассесмент-центр, рейтинги, бальная система, KPI, OKR.
3	Этические аспекты проведения оценки и работы с результатами Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- этические принципы оценки персонала;- этические ошибки при оценке персонала.
4	Предоставление обратной связи по результатам оценки Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- развивающая обратная связь;- когда предоставляется обратная связь;- цели развивающей обратной связи- принципы успешного предоставления обратной связи;- техники и приемы предоставления обратной связи.
5	Способы цифровизации процесса оценки персонала Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- как понять, что процесс оценки требует цифровизации;- этапы digital-трансформации оценки персонала;- цифровые решения в оценке персонала.
6	Интеграция оценки персонала и управления производительностью сотрудников Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- понятие производительности работников;- производительность труда, выработка;- методы измерения, факторы роста;- роль оценки персонала и управления производительностью работников.
7	Оценка персонала в ОАО «РЖД» Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- 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	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.	https://urait.ru/bcode/536020 (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.	https://urait.ru/bcode/538333 (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 во 2 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