

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2020 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Оценка персонала**

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	---

Рабочая программа учебной 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: 12.05.2020

Москва 2020 г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью освоения дисциплины является формирование у бакалавров теоретических и практических знаний в области оценки персонала на основе компетентностного подхода в целях эффективного использования и развития человеческих ресурсов.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Оценка персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

#### **2.1.1. Управление человеческими ресурсами:**

Знания: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умения: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Навыки: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

#### **2.2.1. Организация оплаты труда**

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),  
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании.	ПКС-3.2 Умеет организовать и провести оценку и аттестацию персонала.

#### **4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ**

##### **4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:**

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

##### **4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся**

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 6
Контактная работа	44	44,15
Аудиторные занятия (всего):	44	44
В том числе:		
лекции (Л)	14	14
практические (ПЗ) и семинарские (С)	30	30
Самостоятельная работа (всего)	64	64
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК2, ТК	ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Диф.зачёт	Диф.зачёт

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	6	Раздел 1 Оценка персонала: формы и методы проведения	6		14		29	49	
2	6	Тема 1.1 Понятие оценки Определение понятия «оценка персонала». Оценка персонала как одна из функций в системе управления персоналом. Объект и субъект оценки. Цель и задачи проведения оценки персонала и кадровой политики. Содержание оценки найма персонала. Критерии оценки кадровой политики и найма персонала. Методы оценки кадровой политики и найма персонала в организации. Оценка результатов труда, трудовой дисциплины и текучести вновь нанятых работников. Анализ действенности применяемой методики оценки кадровой политики и найма персонала.	2		8		10	20	
3	6	Тема 1.2 Оценка деловых качеств и результатов труда персонала Определение понятий «деловые качества персонала» и «результаты труда персонала». Цель и задачи оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Содержание оценки соответствия компетенций персонала	4		6		19	29	ТК, Устный опрос Решение кейсов Решение тестовых заданий

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		требованиям рабочих мест. Содержание оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Критерии и методы оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Анализ действенности применяемой методики оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Опыт западных компаний по проведению оценки деловых качеств и результатов труда персонала.							
4	6	Раздел 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании.	8		16		35	59	
5	6	Тема 2.1 Традиционные методы оценки персонала Понятие традиционных методов оценки персонала. Количественные методы оценки. Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников. Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная оценка. Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности коллектива. Метод анализа структуры управленческой деятельности. Целевой метод оценки. Глубинные интервью. Диагностическая система оценки и аттестации персонала.	2		4			6	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	6	Тема 2.2 Психодиагностические методы оценки персонала Методические аспекты разработки и применения методов оценки черт личности (16 ФЛО Р.Кеттелла, тест Г. Айзенка, проективные методы). Опросники и анкеты оценки типов личности и акцентуаций характера (СМИЛ, опросник Леонгарда-Смишека). Тесты исследования поведенческих реакций (Тест рисуночных фрустраций С.Розенцвейга).	4		6		20	30	
7	6	Тема 2.3 Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. Структура процесса оценки персонала. Цели процесса оценки персонала. Организация процесса оценки персонала. Проведение оценки персонала. Подведение итогов оценки персонала.	2		6		15	23	ПК2, Решение кейсов Решение тестовых заданий
8	6	Раздел 3 Зачет с оценкой						0	Диф.зачёт
9		Всего:	14		30		64	108	



#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 30 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Оценка персонала: формы и методы проведения Тема: Понятие оценки	Понятие оценки  Устный опрос: 1. Определение понятия «оценка персонала» и ее отличие от понятия «аттестация персонала» 2. Цель и задачи проведения оценки кадровой политики 3. Методы оценки кадровой политики 4. Процедура и критерии оценки найма персонала 5. Анализ действенности применяемой методики оценки кадровой политики и найма персонала.	8
2	6	РАЗДЕЛ 1 Оценка персонала: формы и методы проведения Тема: Оценка деловых качеств и результатов труда персонала	Оценка деловых качеств и результатов труда персонала  1. Устный опрос: 1. Определение понятий «деловые качества персонала» и «результаты труда персонала». 2. Содержание оценки соответствия компетенций персонала требованиям рабочих мест. 3. Процедура и содержание оценки деловых качеств и результатов труда персонала. 4. Анализ действенности применяемой методики оценки деловых качеств и результатов труда персонала. 2. Решение кейсов	6
3	6	РАЗДЕЛ 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. Тема: Традиционные методы оценки персонала	Традиционные методы оценки  1. Устный опрос: В чем суть традиционных методов оценки персонала?  Что такое количественные методы оценки персонала?  Что такое качественные методы оценки персонала?  В чем особенность сравнительных методов оценки?  2. Решение кейсов.	4

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
4	6	РАЗДЕЛ 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. Тема: Психодиагностические методы оценки персонала	Психодиагностические методы оценки  1.Решение тестовых заданий. 2. Решение кейсов.	6
5	6	РАЗДЕЛ 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. Тема: Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.	Построение системы оценки в компании  1. Решение кейсов. 2. Устный опрос	6
ВСЕГО:				30/0

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий являются лекции и семинары. Преподавание дисциплины «Оценка персонала» осуществляется в форме лекционных и практических занятий.

Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными).

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов.

Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести устный опрос, в том числе в форме блиц-опроса.

Для вовлеченности студентов в дискуссии необходимо решение ситуационных задач (кейсов) по пройденным темам.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям.

Основными формами контроля являются: зачет, а также промежуточный контроль в виде решения кейсов и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Оценка персонала: формы и методы проведения Тема 1: Понятие оценки	Изучить литературу по теме [1,2,3,4]	10
2	6	РАЗДЕЛ 1 Оценка персонала: формы и методы проведения Тема 2: Оценка деловых качеств и результатов труда персонала	Изучить литературу [1,2,3,4]	19
3	6	РАЗДЕЛ 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. Тема 2: Психодиагностические методы оценки персонала	Изучить литературу [1,2,3,4]	20
4	6	РАЗДЕЛ 2 Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании. Тема 3: Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.	Изучить литературу [1,2,3,4]	15
ВСЕГО:				64

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Учебник и практикум для академического бакалавриата	Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р.	М. : Издательство Юрайт, 2020  <a href="https://urait.ru/bcode/450178">https://urait.ru/bcode/450178</a>	Все разделы
2	Психологическая оценка персонала	Мехтиханова, Н. Н.	М. : Издательство Юрайт, 2020  URL: <a href="https://urait.ru/bcode/456419">https://urait.ru/bcode/456419</a>	Все разделы

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп. Практическое пособие	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.	М. : Издательство Юрайт, 2020  <a href="https://urait.ru/bcode/453926">https://urait.ru/bcode/453926</a>	Все разделы
4	Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы	Дресвянников В.А.	Москва : Русайнс, 2020  <a href="https://book.ru/book/934916">https://book.ru/book/934916</a>	Все разделы

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

[http://miit-ief.ru/student/methodical\\_literature/](http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/) (Электронная библиотека ИЭФ)  
<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))  
<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))  
<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))  
<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))  
[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)  
[www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)  
[www.kadrovik.ru/](http://www.kadrovik.ru/). Журнал электронный «Кадровый менеджмент».

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

#### **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

#### **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предполагает подготовку к лекционным занятиям, что включает в себя изучение отдельных вопросов по рекомендуемой литературе, конспектирование литературных источников и проработку материалов лекций. Также студенту необходимо готовиться к практическим занятиям, а именно выполнять домашние задания, готовить ответы на контрольные вопросы и оформлять выполненные работы.