

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 бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

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: 04.07.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

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.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование понимания оценки персонала как функции управления, ее роли и места в управлении персоналом;
- объяснение технологии процедуры оценки, включающей исследование этапов процедуры, документации, необходимой для ее организации, а также роли экспертов в процедуре оценки;
- рассмотрение инструментов оценки персонала;
- изучение современных методик оценки персонала, определение их преимуществ и недостатков;
- ознакомление с психологическими методами оценки персонала;
- выделение основных ошибок и трудностей в проведении процедуры оценки персонала и нахождение основных путей их устранения.
- изучение Единых корпоративных требований к оценке персонала ОАО "РЖД"

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-4 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

ПК-3 - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда.

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

Знать:

- действующую модель корпоративных компетенций.

- способы цифровизации процесса оценки персонала.
- технологии и методы оценки профессиональных знаний, умений и компетенций.
- технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации.
- основы производственной деятельности организации.

Уметь:

- определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки
- определять и применять средства и методы проведения оценки персонала.
- выделять (определять) группы персонала для проведения оценки.
- обеспечивать организационное сопровождение и администрирование оценки персонала.

Владеть:

- технологиями и методами определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологиями и методами оценки личностных качеств и характеристик
- навыками обеспечения сохранности конфиденциальной информации при проведении оценки персонала.
- навыками организации хранения документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.

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 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	96
В том числе:		

Занятия лекционного типа	48	48
Занятия семинарского типа	48	48

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 48 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>Понятие оценки</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Оценка деловых качеств и результатов труда персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Определение понятий «деловые качества персонала» и «результаты труда персонала». - Цель и задачи оценки деловых качеств и результатов труда персонала. - Содержание оценки соответствия компетенций персонала 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.
3	<p>Система Единых корпоративных требований ОАО "РЖД"</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоративные компетенции - Профессиональные компетенции

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Потенциал и мобильность - Результативность и опыт - Использование результатов оценки ЕКТ в управлении персоналом - Универсальная шкала оценки результатов
4	<p>Традиционные методы оценки персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
5	<p>Аттестация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие аттестации персонала. - Виды аттестации. - Нормативно-правовые основы для проведения аттестации персонала. - Методы, применяемые для аттестации персонала. - Способы оценки разных категорий персонала в процессе аттестации. - Сравнение деловой оценки персонала и аттестации. - Роль аттестации в системе управления персоналом.
6	<p>Современные оценочные технологии</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Технологии отбора на вакантную должность. - Методы деловой оценки персонала при найме: собеседование, интервьюирование и др. Факторы, влияющие на успех оценочного собеседования. - Подходы к проведению оценочного собеседования. Подготовка к проведению оценочного собеседования. Проведение оценочного собеседования. - Методы оценки при отборе персонала. - Технологии оценки результатов деятельности. - Оценка в развитии персонала. - Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.
7	<p>Психодиагностические методы оценки персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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).
8	<p>Центр оценки как перспективная оценочная технология</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - История и предпосылки возникновения метода. - Технология Ассесмент-центра (Центра оценки) и его место в кадровом менеджменте. - Преимущества применения Ассесмент-центра для организации. - Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы Центра оценки.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Преимущества и ограничения Центров оценки. - Основные этапы Центров оценки. Анализ деятельности как основа программ Центра оценки. - Разработка программ Центра оценки. Система критериев и методов оценки в Центре оценки. - Использование результатов Ассесмент-центра: оценка кадрового потенциала организации, кадровый аудит, разработка программ развития
9	<p>Оценка качества работы и эффективности деятельности персонала и компании в целом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KPI (Key Performance Indicator) - Ключевые показатели эффективности. - Как оценивается эффективность бизнес-процессов. О методике разработки показателей. - Как оценить инвестиции в персонал. Оценка эффективности обучения. Джеймс Киркпатрик и др. <p>Основной показатель: ROI проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Влияние различных технологий работы с персоналом на эффективность деятельности организации. - О ключевых показателях эффективности организации. - Показатели эффективности, измерение и оценка результативности HR-службы и HR-политики. - Метод бенчмаркинга. HR-Benchmarking.
10	<p>Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Структура процесса оценки персонала. - Цели процесса оценки персонала. - Организация процесса оценки персонала. - Проведение оценки персонала. Подведение итогов оценки персонала. - Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. - Оценка персонала и социальное развитие организации.
11	<p>Организационные проблемы проведения процедуры оценки</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. - Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. - Зависимость производительности труда от качества персонала, результативности и эффективности труда работников. Основные методы оценки результативности и эффективности деятельности персонала. - Преодоление сопротивления внедрению методов оценки персонала.
12	<p>Особенности оценки деятельности, при отборе в резерв руководителей</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Содержание управленческой деятельности. - Оценка профессионально важных качеств (компетентности). - Критерии включения в резерв
13	<p>Современные формы организации и методики оценки</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка профессионально важных качеств (компетентности). - Формирование должностных профилиграмм. - Функции и обязанности специалистов службы персонала в работе с профилиграммами. - «Спорные» (нестандартные) методы оценки персонала
14	<p>Современные информационные технологии, используемые при оценке персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационное обеспечение управления оценкой персонала. - Корпоративные информационные системы, использующие технологии оценки персонала. - Критерии и показатели эффективности информационной технологии оценки персонала.
15	<p>Принятие решений по результатам оценки</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Рассматриваемые вопросы: - Принятие решений по результатам оценки. - Использование результатов оценки. - Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий. - Связь оценки с вознаграждением и развитием персонала.
16	Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки Рассматриваемые вопросы: - Разработка плана развития персонала по результатам проведения оценки и аттестации персонала. - Увольнения и перемещения по результатам аттестации.
17	Методы экспертных оценок и модели организации сложных экспертиз Рассматриваемые вопросы: - Роль, цели и задачи экспертной диагностики в управлении персоналом. - Методы экспертной диагностики управления персоналом - Диагностическая модель.
18	Подходы к оценке эффективности управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - Достижение конечного результата. - Поэтапный расчет интегрального показателя. - Расчет количественной оценки показателей состояния системы управления персоналом.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие оценки Задание: дать определение субъекта и объекта оценки персонала; схематично представить взаимодействие субъекта и объекта деловой оценки в современной организации. В результате практического занятия формируются навыки по формулировке основных понятий используемых в процессе определения субъекта и объекта деловой оценки персонала.
2	Оценка деловых качеств и результатов труда персонала Упражнение "Разработка оценочного листа для проведения оценки" В результате практического занятия обучающийся развивает навыки разработки анкеты для оценки персоналом
3	Система Единых корпоративных требований ОАО "РЖД" Упражнение "Применение ЕКТ в практике управления персоналом" В результате практического занятия обучающиеся формируют навыки принятия управленческих решений в области управления персоналом по результатам проведения оценки
4	Традиционные методы оценки персонала. Упражнение "Оценка методом интервью". Кейс "Оценка кандидатов по интервью" В результате практического занятия обучающийся приобретает навыки применения методов оценки при подборе персонала
5	Психодиагностические методы оценки персонала. Групповая дискуссия "Этично ли использовать "спорные" методы оценки. В результате практического занятия обучающиеся приобретают навыки применения психодиагностических методов оценки персонала
6	Аттестация персонала Упражнение "Оценка кандидатов методом ранжирования" В результате практического занятия формируются навыки разработки программы аттестации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	персонала и документального оформления данной процедуры
7	<p>Современные методы оценки</p> <p>Упражнение "Разрабатываем кейсы для оценки персонала"</p> <p>В результате практического занятия формируются навыки по разработки кейсов для оценки различных компетенций персонала</p>
8	<p>Оценка качества работы и эффективности деятельности персонала и компании в целом</p> <p>Упражнение "Метод бенчмаркинга"</p> <p>В результате практического занятия обучающиеся формируют навык применения методов бенчмаркинга в сфере управления персоналом</p>
9	<p>Центр оценки как перспективная оценочная технология</p> <p>В результате практического занятия формируются навыки организации Центра оценки и применения взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций</p>
10	<p>Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.</p> <p>В результате практического занятия обучающиеся приобретают навыки разработки плана внедрения системы оценки.</p>
11	<p>Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.</p> <p>В результате практического занятия обучающиеся формируют навык разработки программы внедрения системы оценки персонала в компании во взаимосвязке со стратегией развития организации</p>
12	<p>Организационные проблемы проведения процедуры оценки</p> <p>Упражнение "Анализ системы оценки компании"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык выявления сильных и слабых сторон оценки, а также разработки плана внедрения изменений в систему оценки</p>
13	<p>Особенности оценки деятельности, при отборе в резерв руководителей</p> <p>Кейс "Оценка АУП"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык разработки оценочных процедур руководящего персонала</p>
14	<p>Современные формы организации и методики оценки</p> <p>Упражнение "Разработка оценочного листа"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык составлять перечень оценочных критериев для различных мн получения обратной должностей в компании, формировать «профессиограмму связи по результатам компании»</p>
15	<p>Современные информационные технологии, используемые при оценке персонала</p> <p>Задание "Автоматизация системы оценки"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык владения информационными технологиями оценки персонала</p>
16	<p>Принятие решений по результатам оценки</p> <p>Кейс "Оценка персонала транспортной компании"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык пользоваться методиками оценки и развития персонала на различных стадиях жизни организации;</p>
17	<p>Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки</p> <p>Задание "Карьерная траектория"</p> <p>В результате практического занятия формируется навык применения результатов оценки для планирования развития сотрудника</p>
18	<p>Методы экспертных оценок и модели организации сложных экспертиз</p> <p>В результате практического занятия формируются навыки навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
19	Подходы к оценке эффективности управления персоналом Задание "Оценка показателей состояния системы управления персоналом" В результате практического занятия формируется навык оценки эффективности функционирования системы управления персоналом

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение дополнительной литературы
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Оценка персонала: условия эффективности.
2. Нетрадиционные методы оценки персонала.
3. Полиграф (детектор лжи) как метод оценки персонала.
4. Метод «Центр оценки персонала («Assessment center») и условия его эффективного использования.
5. Использование детекторов лжи и других технических средств при оценке кадров.
6. Аттестация персонала: факторы эффективности.
7. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей.
8. Интервьюирование персонала в организации.
9. Тестирование персонала в организации.
10. Анкетирование персонала в организации.
11. Применение научного наблюдения за поведением персонала организации.
12. Проведение экспериментов в управлении персоналом.
13. Организация прикладного научного исследования в современной компании.
14. Применение методик контент-анализа в управлении персоналом.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Учебник и практикум для академического бакалавриата Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный	Текст электронный - URL: https://urait.ru/bcode/489113 (дата обращения: 08.04.2023).
2	Психологическая оценка персонала Мехтиханова, Н. Н. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный	Текст электронный — URL: https://urait.ru/bcode/495139 (дата обращения: 08.04.2023).
3	ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп. Практическое пособие Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	Текст электронный — URL: https://urait.ru/bcode/492747 (дата обращения: 08.04.2023).

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/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные

компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 5 семестре.

Экзамен в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

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

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян