

**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  
38.03.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Оценка персонала**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

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: 23.03.2024

### 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 кадровом менеджменте;
- 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.

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

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

**ПК-2** - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала.

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

**Знать:**

порядок и технологию проведения аттестации и оценки персонала

**Уметь:**

определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки

**Владеть:**

технологиями и методами определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологиями и методами оценки личностных качеств и характеристик

### 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):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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 80 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	Раздел 1. Оценка персонала: формы и методы проведения. 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

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>действенности применяемой методики оценки кадровой политики и найма персонала.</p> <p>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 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.</p> <p>1.3. Аттестация персонала  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.</p>
2	<p>Раздел 2.  Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>2.3 Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.  Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. Оценка персонала и социальное развитие организации.</p>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	1.1 Понятие оценки. Устный опрос. Групповая дискуссия.
2	1.2 Оценка деловых качеств и результатов труда персонала . Разработка оценочного листа для проведения аттестации. Решение ситуационных задач.
3	1.2 Аттестация персонала. Устный опрос. Групповая дискуссия. Упражнение "Оценка кандидатов методом ранжирования"
4	2.1 Традиционные методы оценки персонала. Упражнение "Оценка методом интервью". Кейс "Оценка кандидатов по интервью"

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	2.2 Психодиагностические методы оценки персонала. Устный опрос. Групповая дискуссия "Этично ли использовать "спорные" методы оценки.
6	2.3 Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. Разработка плана внедрения системы оценки. Тестирование.
7	2.3 Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. Решение ситуационных задач. Тестирование

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию на тему "Оценка деловых качеств и результатов труда персонала". Изучение теоретического материала. Найти и обосновать отличия аттестации от оценки.
2	Подготовка к практическому занятию на тему "Аттестация персонала". Изучение теоретического материала, подготовка к устному опросу, групповой дискуссии.
3	Подготовка к практическому занятию на тему "Традиционные методы оценки персонала". Изучение теоретического материала. Найти примеры системы оценки отечественных и зарубежных компаний.
4	Подготовка к практическому занятию на тему "Психодиагностические методы оценки персонала". Изучение теоретического материала. Самостоятельно пройти тестирование, используя психодиагностические методики (на выбор)
5	Подготовка к практическому занятию на тему "Создание и внедрение системы оценки персонала в компании". Изучение теоретического материала, подготовка к тестированию.
6	Подготовка к практическому занятию на тему "Создание и внедрение системы оценки персонала в компании". Изучение теоретического материала, подготовка к тестированию.
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	Подготовка к текущему контролю.

#### 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. М. : Издательство Юрайт , 2020	<a href="https://urait.ru/bcode/450178">https://urait.ru/bcode/450178</a>
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>
3	ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ	

<p>СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп.          Практическое пособие Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А.,          Хруцкий Р. В. М. : Издательство Юрайт , 2020</p>	<p><a href="https://urait.ru/bcode/453926">https://urait.ru/bcode/453926</a></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library» - <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) <http://library.miit.ru>

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

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

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

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 7 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»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян