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 - программа 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: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисицплины 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 корпоративные требования 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 №5
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	Понятие оценки Рассматриваемые вопросы: - 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	Оценка деловых качеств и результатов труда персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Система Единых корпоративных требований ОАО "РЖД" Рассматриваемые вопросы: - Корпоративные компетенции

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Профессиональные компетенции - Потенциал и мобильность - Результативность и опыт - Использование результатов оценки ЕКТ в управлении персоналом - Универсальная шкала оценки результатов
4	Традиционные методы оценки персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Аттестация персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Современные оценочные технологии Рассматриваемые вопросы: - 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	Психодиагностические методы оценки персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Центр оценки как перспективная оценочная технология Рассматриваемые вопросы: - История и предпосылки возникновения метода. - Технология Ассесмент-центра (Центра оценки) и его место в кадровом менеджменте. - Преимущества применения Ассесмент-центра для организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы Центра оценки. - 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	Оценка качества работы и эффективности деятельности персонала и компании в целом Рассматриваемые вопросы: - 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. Основной показатель: ROI проекта. - 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	Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. Рассматриваемые вопросы: - Структура процесса оценки персонала. - Цели процесса оценки персонала. - Организация процесса оценки персонала. - Проведение оценки персонала. Подведение итогов оценки песонала. - Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. - Оценка персонала и социальное развитие организации.
11	Организационные проблемы проведения процедуры оценки Рассматриваемые вопросы: - 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	Особенности оценки деятельности, при отборе в резерв руководителей Рассматриваемые вопросы: - Содержание управленческой деятельности. - Оценка профессионально важных качеств (компетентности). - Критерии включения в резерв
13	Современные формы организации и методики оценки Рассматриваемые вопросы: - Оценка профессионально важных качеств (компетентности). - Формирование должностных профессиограмм. - Функции и обязанности специалистов службы персонала в работе с профессиограммами. - «Спорные» (нестандартные) методы оценки персонала
14	Современные информационные технологии, используемые при оценке персонала Рассматриваемые вопросы: - Информационное обеспечение управления оценкой персонала. - Корпоративные информационные

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	системы, использующие технологии оценки персонала. - Критерии и показатели эффективности информационной технологии оценки персонала.
15	Принятие решений по результатам оценки 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 результатов 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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	Аттестация персонала Упражнение "Оценка кандидатов методом ранжирования" В результате практического занятия формируются навыки разработки программы аттестации персонала и документального оформления данной процедуры
7	Современные методы оценки Упражнение "Разрабатываем кейсы для оценки персонала" В рузультате практического занятия формируются навыки по разработки кейсов для оценки различных компетенций персонала
8	Оценка качества работы и эффективности деятельности персонала и компании в целом Упражнение "Метод бенчмаркинга" В результате практического занятия обучающиеся формируют навык применения методов бенчмаркинга в сфере управления персоналом
9	Центр оценки как перспективная оценочная технология 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
10	Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. В результате практического занятия обучающиеся приобретают навыки разработки плана внедрения системы оценки.
11	Создание и внедрение системы оценки персонала в компании. В результате практического занятия обучающиеся формируют навык разработки программы внедрения системы оценки персонала в компании во взаимоувязке со стратегие развития организации
12	Организационные проблемы проведения процедуры оценки Упражнение "Анализ системы оценки компании" В результате практического занятия формируется навык выявления сильных и слабых сторон оценки, а также разработки плана внедрения изменений в систему оценки
13	Особенности оценки деятельности, при отборе в резерв руководителей Кейс "Оценка АУП" В результате практического занятия формируется навык разработки оценочных процедур руководящего персонала
14	Современные формы организации и методики оценки Упражнение "Разработка оценочного листа" В результате практического занятия формируется навык составлять перечень оценочных критериев для различных ми получения обратной должностей в компании, формировать «профессиограмму связи по результатам компании»
15	Современные информационные технологии, используемые при оценке персонала Задание "Автоматизация системы оценки" В результате практического занятия формируется навык владения информационными технологиями оценки персонала
16	Принятие решений по результатам оценки Кейс "Оценка персонала транспортной компании" В результате практического занятия формируется навык пользоваться методиками оценки и развития персонала на различных стадиях жизни организации;
17	Планирование индивидуального развития на основе результатов оценки Задание "Карьерная траектория"

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия формируется навык применения результатов оценки для планирования развития сотрудника
18	Методы экспертных оценок и модели организации сложных экспертиз В результате практического занятия формируются навыки навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
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	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9 Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/536020 (дата обращения: 16.04.2025).
2	Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебник для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19674-0. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/556886 (дата обращения: 16.04.2025).
3	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1 Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/562320 (дата обращения: 16.04.2025).

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).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.
Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

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 И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян