МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
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 на транспорте

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: 08.06.2026

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):

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов.

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 3 з.е. (108 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):	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 44 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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 - 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).

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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. - 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).

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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 системы, использующие технологии оценки персонала. - Критерии и показатели эффективности информационной технологии оценки персонала.

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 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"

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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

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" 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-	https://urait.ru/bcode/562320 (дата обращения: 16.04.2025).

	16777-1 Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	

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