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 эффективности управления персоналом в транспортных организациях

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).

Цель дисциплины получение студентами теоретических знаний по оценке эффективности управления персоналом транспортной организации и практических навыков использования методов оценки.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов в определении критериев эффективности управления персоналом в транспортной организации;
- формирование практических навыков по использованию методов оценки эффективности деятельности в управлении персоналом;
- способностей оценить эффективность обеспечения организации персоналом и подготовить предложения по формированию бюджета

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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-6 - Способен реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, обеспечивая кадровую безопасность, проектирование отраслевых систем оплаты труда, организацию профориентационной работы и обучения с учетом специфики транспортной сферы.

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

Знать:

- основные методы оценки эффективности обеспечения организации персоналом в транспортной компании;
- основы организации обучения персонала как фактора мотивации персонала;
- основы организации обучения с использованием цифровых технологий;
- основные методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;

- основные системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала

Уметь:

- определить эффективность обеспечения организации персоналом в транспортной компании;
- определить эффективность развития персонала для организации;
- оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала
- оценивать эффективность системы обучения персонала;
- применять экономически обоснованные методы стимулирования персонала

Владеть:

- навыками получения обратной связи по результатам текущей оценки обеспечения организации персоналом;
- навыками получения обратной связи по результатам текущей оценки и развития персонала;
- навыками установления критериев эффективности премиальной системы;
- навыками оценки эффективности инвестистирования в обучение персонала
- навыками анализа и оценки эффективности системы стимулирования персонала в транспортной 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 №7
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	Понятие экономической и социальной эффективности системы управления персоналом транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - экономическая эффективность — результативность деятельности, социальная эффективность. - критерии оценки экономической эффективности. - социальные эффекты мероприятий по управлению персоналом.
2	Методы оценки эффективности системы управления персоналом транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. - внутренние обзоры. - экспертная оценка. - метод HR-бенчмаркинга Анализ человеческих ресурсов. - методика ROI. - управление по целям.
3	Классификация расходов на персонал Рассматриваемые вопросы: - сущность и классификация расходов на персонал. - состав затрат на рабочую силу. - оценка и анализ расходов на персонал. - планирование расходов на персонал.
4	Бюджетирование расходов на персонал Рассматриваемые вопросы: - бюджет затрат на персонал. - оценка окупаемости расходов на персонал.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- оптимизация затрат на персонал. - функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.
5	Расчет экономической и социальной эффективности управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - методика стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. - производственные и непроизводственные факторы повышения экономической эффективности деятельности персонала организации. - расчет показателей экономической эффективности.
6	Оценка эффективности системы подбора Рассматриваемые вопросы: - показатели для расчета потребности организации в персонале. - критериальные показатели для оценки системы подбора. - критериальные показатели для оценки отбора и найма
7	Оценка эффективности программ адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - критериальные показатели для оценки системы адаптации персонала. - движение персонала. - частные коэффициент текучести персонала.
8	Оценка эффективности системы материального стимулирования Рассматриваемые вопросы: - оценка эффективности системы оплаты труда; - оценка удовлетворенности трудом; - бенчмаркинг; - критериальные показатели эффективности системы материального стимулирования
9	Оценка результативности системы обучения персонала Рассматриваемые вопросы: - составление анкеты для оценки эффективности обучения - оценка эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика - критериальные показатели эффективности обучения
10	Оценка эффективности управления карьерой Рассматриваемые вопросы: - понятие эффективности управления карьерой - методика Джека Филлипса - критериальные показатели эффективности управления карьерой
11	Оценка эффективности работы с кадровым резервом Рассматриваемые вопросы: - показатели оценки эффективности работы с резервом: индивидуальный уровень - показатели оценки эффективности работы с резервом на уровне организации - «Возвратная» модель работы с кадровым резервом, предполагающая корректировку планов развития
12	Анализ эффективности системы оценки персонала транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - факторы, влияющие на эффективность системы оценки - элементы системы оценки - показатели и критерии для проведения анализа эффективности системы оценки.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Анализ структуры затрат на персонал транспортной компании Кейс. На базе данных своего подразделения проведение анализа структуры затрат на персонал за прошедший период, с разделение на постоянные и переменные, прямые и косвенные, а также определением статей, которые можно оптимизировать и обоснованием предложений В результате практического занятия у студента формируются навыки осуществлять планирование расходов на персонал, разработку и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
2	Бюджетирование расходов на персонал Кейс. На базе данных своего подразделения составление бюджета расходов на персонал на следующий год с учетом зарплаты, премии, обучения, социальных программ и др. при разных методах прогнозирования расходов: прямым счетом, на базе ставок постоянных и переменных расходов или по остаточному принципу). В результате практического занятия у студента формируются навыки осуществлять оценку окупаемости и рентабельности расходов на персонал.
3	Расчет стоимости подбора персонала транспортной компании Кейс. Расчет стоимости подбора одного сотрудника, учитывая затраты на рекрутинг, собеседования, тестирование и адаптацию на базе данных своего подразделения В результате практического занятия у студента формируются навыки оценивать эффективность системы подбора и адаптации персонала.
4	Оценка результативности и экономической эффективности обучения персонала транспортной компании Задание. Проведение расчета эффективности программы обучения для отдельного сотрудника, учитывая затраты на обучение, рост производительности и снижение ошибок после обучения с помощью разработки практических методов оценки эффективности программы обучения на примере своего подразделенная, а именно тестов и анкет оценки знаний и навыков сотрудников, удовлетворенности, вовлеченности, операционной эффективности после прохождения курса обучения на основе модели Кирпатрика-Филлипса, а также интерпретация полученных результатов В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки экономической эффективности обучения персонала.
5	Разработка системы KPI для оценки эффективности персонала Задание. Разработать систему ключевых показателей эффективности (KPI) для отдела своего подразделения: выбрать количественные показатели, которые связаны с работой сотрудников и влияют на прибыль, определить цель, с которой связаны показатели, привязать KPI к работе сотрудников, выявить индикаторы, по которым будут измеряться показатели и какие действия нужно предпринять для их улучшения В результате практического занятия у студента формируются навыки применять систему экономических показателей, используемых в практике управления персоналом
6	Анализ текучести кадров и ее экономических последствий Кейс. На базе данных своего подразделения проведение расчета уровня текучести кадров в компании и оценка ее экономических последствий, изменение затрат на подбор, адаптацию, потери производительности и др., предложение мер по снижению текучести, с обоснованием их действенность. В результате практического занятия у студента формируются навыки разрабатывать и применять ряд показателей системы подбора персонала
7	Оценка эффективности системы материального стимулирования Кейс. На базе данных своего подразделения проведение анализа системы материального стимулирования (оклады, премии, бонусы) и подготовить отчет в соответствии с требованиями деловой переписки, содержащий описание текущей системы, анализ ее сильных и слабых сторон, предложения по улучшению В результате практического занятия у студента формируются навыки разрабатывать и применять систему показателей оценки эффективности системы материального стимулирования

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Расчет экономической эффективности внедрения автоматизации в управление персоналом Кейс. Расчет экономической эффективности автоматизации бизнес-процесса, например, учета рабочего времени, ЭДО, управления кадрами или иного на выбор, при расчете нужно учесть не только затраты на внедрение, но произвести расчет экономии за счет сокращения ручного труда). В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки автоматизации процессов управления персоналом
9	Анализ социальной эффективности управления персоналом Кейс. С помощью разработанной анкеты проведение оценки социальной эффективности управления персоналом в компании, например, удовлетворенности сотрудников, уровня вовлеченности, корпоративной культуры, и предложите улучшения). В результате практического занятия у студента формируются навыки оценки экономической эффективности системы управления персоналом
10	Оценка эффективности управления карьерой В результате практического занятия у студента формируются навыки расчета экономических показателей, используемых в практике управления персоналом
11	Оценка эффективности работы с кадровым резервом Деловая игра. На основе своего подразделения составление рейтинговой таблицы для оценки кандидатов на включение в кадровый резерв, с учетом профессиональных навыков, личностных качеств, опыта работы и др., а также при работе в парах применение подготовленных таблиц для оценки в группе В результате практического занятия у студента формируются навыки разработки системы показателей эффективности управления кадровым резервом

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

Темы курсовых проектов:

1. Основные цели и задачи бюджетирования в транспорной организации.

2. Методы снижения расходов по содержанию персонала

3. Бизнес план организации.

4. Классификация затрат на персонал.

5. Функции бюджетирования затрат на персонал транспорной компании

6. Основные группы затрат на персонал.

7. Статьи затрат учитываемые при планировании расходов на персонал.

8. Основные группы затрат на персонал.

9. Оценка эффективности системы адаптации персонала

10. Оценка эффективности системы аттестации персонала

11. Оценка Эффективности системы мотивации

12. Оценка эффективности социальной политики компании

13. Оценка эффективности службы управления персоналом

14. Оценка эффективности системы обучения персонала

15. Анализ эффективности работы с кадровым резервом

16. Эффективность затрат на оценку персонала в транспортной организации

17. Эффективность планирования персонала в организации

18. Оценка эффективности затрат на кадровый резерв в транспортной организации

19. Оценка эффективности инвестиций в персонал в транспортной организации

20. Оценка эффективности затрат на HR-брендинг

21. Разработка системы показателей эффективности управления персоналом в транспортной организации

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. —	https://urait.ru/bcode/510735 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. —	https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 28.05.2024).

3	Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/530633 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный

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/).

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:

Курсовой проект в 7 семестре.

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян