Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 20.06.2026 18:04:19
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет машиностроения

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета машиностроения
_____Е.В.Сафонов

«26» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве»

Направление подготовки
27.04.01 «Стандартизация и метрология»

Образовательная программа (профиль подготовки)
«Цифровые решения в метрологии и стандартизации»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Москва, 2026 г.

Разработчик(и):

к.э.н., доцент _____ Т.А. Левина

Согласовано:
Заведующий кафедрой «Стандартизация, метрология и сертификация»,
к.э.н., доцент / Т.А. Левина /

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Структура и содержание дисциплины 5
3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 6
3.2. Тематический план изучения дисциплины 6
3.3. Содержание дисциплины 6
3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 8
3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 8
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 8
4.1. Нормативные документы и ГОСТы 8
4.2. Основная литература 8
4.3. Дополнительная литература 8
4.4. Электронные образовательные ресурсы 8
4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 9
4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 9
5. Материально-техническое обеспечение 10
6. Методические рекомендации 10
6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 10
6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 11
7. Фонд оценочных средств 12
7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 12
7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 12
7.3. Оценочные средства 12

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

К основным целям освоения дисциплины «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве» следует отнести:

- ориентировать магистров на научно-исследовательский вид профессиональной деятельности;

- подготовка магистров к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению.

К основным задачам освоения дисциплины «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве» следует отнести:

- развить способность использовать на практике умение и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом;

- в научно-исследовательская деятельность развить способностью выбирать существующие или разрабатывать новые методы исследования.

Обучение по дисциплине «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Разрабатывает концепцию управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель и пути достижения, задачи и способы их решения, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения. ИУК-2.2. Разрабатывает план реализации проекта в соответствии с существующими условиями, необходимыми ресурсами, возможными рисками и распределением зон ответственности участников проекта. ИУК-2.3. Осуществляет мониторинг реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, вносит необходимые изменения в план реализации проекта с учетом количественных и качественных параметров достигнутых промежуточных результатов.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
ПК-4. Способен организовать работы по организации разработки и внедрения новых методов и средств технического контроля	ИПК-4.1. Знает документы по стандартизации и методические документы, регламентирующие вопросы качества продукции, методы технического контроля качества. ИПК-4.2. Умеет анализировать документы по стандартизации, определять потребности в разработке новых методов и средств измерений и контроля, организовывать и производить научно-исследовательские работы в области измерений и технического контроля. ИПК-4.3. Владеет навыками внедрения и актуализации документов по стандартизации в области технического контроля качества продукции, разработки методических документов по использованию новых методов и средств измерений, контроля и испытаний.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве»» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» и входит в образовательную программу подготовки магистра по направлению подготовки 27.04.01 «Стандартизация и метрология» и профилю подготовки «Цифровые решения в метрологии и стандартизации» для очной формы обучения.

Дисциплина «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве»» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ООП:

- Современные проблемы управленческой науки и производства;
- Стратегическое управление организацией на базе проектной деятельности.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов). Изучается на 3 семестре обучения. Форма промежуточной аттестации - зачет.

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			3 семестр	
1	**Аудиторные занятия**	**10**	**10**	
	В том числе:			
1.1	Лекции	6	6	
1.2	Семинарские/практические занятия	4	4	
1.3	Лабораторные занятия	0	0	
2	**Самостоятельная работа**	**98**	**98**	
	В том числе:			
2.1	Подготовка и защита курсовой работы	0	0	
2.2	Самостоятельное изучение	98	98	
3	**Промежуточная аттестация**			
	Зачет/диф.зачет/экзамен		зачет	
108	**Итого**	**108**	108	

3.2 Тематический план изучения дисциплины

(по формам обучения)

Тематический план размещѐн в приложении 1 к рабочей программе.

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Система управления персоналом организации

1. Система управления персоналом современной организации
2. Персонал организации как объект управления
3. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации
4. Кадровое планирование в организации
5. Маркетинг в управлении персоналом
6. Бизнес-процессы в управлении персоналом

Тема 2. Компетентностный подход

1. Понятие, становление и развитие компетентностного подхода.
2. Компетентностный подход к подготовке специалистов.
3. Структурный анализ компетенции и компетентности.
4 Социогуманитарный подход к разработке компетенций специалистов
5. Личностный подход к разработке компетенций специалистов
6. Деятельностный подход к разработке компетенций специалистов
7. Научные подходы к изучению профессиональных компетенций
8. Модель компетенций.
9. Кластеры компетенций.
10. Зарубежный опыт разработки компетенций специалистов.

Тема 3. Технологии развития персонала

Управление профессиональными компетенциями в условиях современного менеджмента

1. Особенности реализации управления профессиональными компетенциями в процессе развития персонала

2. Управление профессиональными компетенциями в обучении персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

3. Управление профессиональными компетенциями управленческого персонала как элемент развития организации

Методология и теория управления профессиональными компетенциями в обучении персонала

1. Роль педагогической деятельности в управлении профессиональными компетенциями при обучении персонала

2. Особенности педагогической деятельности в управлении профессиональными компетенциями при обучении персонала

3. Методологические основы управления профессиональными компетенциями в обучении персонала

4. Общетеоретические основы управления профессиональными компетенциями в обучении персонала: цели, задачи, сущность подходов

Управление профессиональными компетенциями с использованием технологий обучения персонала

1. Технология социально-профессионального саморазвития персонала
2. Технология самопрезентации
3. Мониторинг профессионального развития как технология управления обучением персонала
4. Технология «shadowing»
5. Технология совместного обучения «we-learning»
6. Технология «баддинг» (buddying)
7. Технология модульного обучения
8. Технология «секондмент» (secondment)
9. Технология «менторинг» (mentoring)
10. Технология саморазвивающейся организации
11. Игровые технологии

Тема 4.Управление поведением персонала

1. Теории поведения личности в организации
2. Мотивация и стимулирование деятельности
3. Этика деловых отношений
4. Основы делового общения
5. Организация деловых коммуникаций
4. Управление организационной культурой
7. Причины возникновения и способы управления конфликтами
8. Методы управления стрессами

Тема 5. Оценка профессиональной компетентности персонала

1. Формы и методы оценки профессиональной компетентности
2. Подготовка заключения по оценке профессиональной компетентности
3. Использование профессионально-психологического портрета претендента

4. Методы диагностики профессиональной компетентности

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Практическая работа № 1. Анализ влияния управления компетенциями персонала на инновации в производстве.

Практическая работа № 2. Программа социально-профессионального саморазвития.

Практическая работа № 3. Внедрение технологии мониторинга профессионального развития персонала в практику внутриорганизационного обучения

Практическая работа № 4. Сравнение метода «shadowing» с другими методами обучения.

Практическая работа № 5. Создание модели программы совместного обучения сотрудников организации

Практическая работа № 6. Разработка (или усовершенствование) процесса обучения персонала в организации на основе технологии «баддинг»

Практическая работа № 7. Формирование программы модульного обучения в организации

Практическая работа № 8. Формирование программы внутреннего обучения персонала организации с использованием технологии «секондмент»

Практическая работа № 9. Разработка технологии геймификации процесса обучения персонала организации

3.4.2. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия отсутствуют

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Курсовые работы/проекты отсутствуют

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (требования к системам менеджмента качества)

ГОСТ Р ИСО 10015-2021 (руководящие указания по менеджменту компетентности и развитию персонала)

ГОСТ Р ИСО 10018-2021 (руководящие указания по вовлечению персонала)

4.2 Основная литература

1. Горев, П.М. Научное творчество: Практическое руководство по развитию креативного мышления. Методы и приемы ТРИЗ [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П.М. Горев, В.В. Утѐмов. — Электрон. дан. — Киров : АНО ДПО МЦИТО, 2016. — 112 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/107250

4.3 Дополнительная литература

1. Эванс, Джеймс Р. Стандартизация и метрология: учеб. пособие для студентов вузов/ Джеймс Р. Эванс; пер. с англ. Под ред. Э.М. Короткова; предисловие Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 671 – (Серия «Зарубежный учебник») http://www.knigafund.ru/books/197783/

2. Клюев, А.В. Концепция бережливого производства: учеб. пособие [Электронный ресурс]

— Электрон. дан. — Екатеринбург: УрФУ, 2013. — 88 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/98772

3. Журналы «Методы менеджмента качества» за 2000 – 2017 гг.

4.4 Электронные образовательные ресурсы

Проведение занятий и аттестаций возможно в дистанционном формате с применением системы дистанционного обучения университета (СДО-LMS) на основе разработанных кафедрой электронных образовательных ресурсов (ЭОР) по всем Темам программы:.

Название ЭОР	
Методы и иструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве	https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=15542

Разработанные ЭОР включают тренировочные и итоговые тесты.

Порядок проведения работ в дистанционном формате устанавливается отдельными распоряжениями проректора по учебной работе и/или центром учебно-методической работы.

Интернет-ресурсы включают учебно-методические материалы в электронном виде, представленные на сайте mospolytech.ru

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета

(elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog) к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам)

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Отсутствует

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень ресурсов сети Интернет, доступных для освоения дисциплины:

№	Наименование	Ссылка на ресурс	Доступность
Информационно-справочные системы			
	Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http:// www.consultant.ru	Доступно
Электронно-библиотечные системы			
	Лань	https://e.lanbook.com/	Доступна в сети Интернет без ограничений

	IPR Books	https://www.iprbookshop.ru/	Доступна в сети Интернет без ограничений
Профессиональные базы данных			
	База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	http://www.elibrary.ru	Доступно
	WebofScienceCoreCollection – политематическая реферативнобиблиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных	http://webofscience.com	Доступно

5. Материально-техническое обеспечение

Лекционная аудитория общего фонда, переносной мультимедийный комплекс (проектор, ноутбук).

6. Методические рекомендации

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентностного подхода визложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных иинтерактивных форм проведения аудиторных и внеаудиторных занятий:

– аудиторные занятия: лекции, практические работы, тестирование;

– внеаудиторные занятия: самостоятельное изучение отдельных вопросов, подготовкак практическим работам.

Образовательные технологии

Возможно проведение занятий и аттестаций в дистанционном формате с применением системы дистанционного обучения университета (СДО-LMS) на основе разработанных электронных образовательных ресурсов (ЭОР) (см. п.4.4).

Порядок проведения работ в дистанционном формате устанавливается отдельными распоряжениями проректора по учебной работе и/или центром учебно-методической работы.

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

6.1.1. Преподаватель организует преподавание дисциплины в соответствии с требованиями "Положения об организации образовательного процесса в московском политехническом университете и его филиалах", утверждѐнным ректором университета.

6.1.2. На первом занятии преподаватель доводит до сведения студентов содержание рабочей программы дисциплины (РПД) и предоставляет возможность ознакомления с программой.

6.1.3. Преподаватель особенно обращает внимание студентов на:

- виды и формы проведения занятий по дисциплине, включая порядок проведения занятий с применением технологий дистанционного обучения и системы дистанционного обучения университета (СДО мосполитеха);
- виды, содержание и порядок проведения текущего контроля успеваемости в соответствии с фондом оценочных средств;
- форму, содержание и порядок проведения промежуточной аттестации в соответствии с фондом оценочных средств, предусмотренным РПД.

6.1.4. Доводит до сведения студентов график выполнения учебных работ, предусмотренных РПД.

6.1.5. Необходимо с самого начала занятий рекомендовать студентам основную и дополнительную литературу и указать пути доступа к ней.

6.1.6. Вначале или в конце семестра дать список вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (экзамену или зачѐту).

6.1.7. Рекомендуется факт ознакомления студентов с РПД и графиком работы письменно зафиксировать подписью студента в листе ознакомления с содержание РПД.

6.1.8. Преподаватели, ведущий лекционные и практические занятия, должны согласовывать тематический план практических занятий, использовать единую систему обозначений, терминов, основных понятий дисциплины.

6.1.9. При подготовке **к семинарскому занятию** по перечню объявленных тем преподавателю необходимо уточнить план их проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с перечнем вопросов по теме семинара.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Применяя фронтальный опрос дать возможность выступить всем студентам, присутствующим на занятии.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Выдать задания для самостоятельной работы по подготовке к следующему занятию.

6.1.10. Целесообразно в ходе защиты **лабораторных работ** задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем.

Возможно проведение занятий и аттестаций в дистанционном формате с применением системы дистанционного обучения университета (СДО-LMS). Порядок проведения работ в дистанционном формате устанавливается отдельными распоряжениями проректора по учебной работе и/или центром учебно-методической работы.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1.2.1. Студент с самого начала освоения дисциплины должен внимательно ознакомится с рабочей программой дисциплины.

1.2.2. Студенту необходимо составить для себя график выполнения учебных работ, предусмотренных РПД с учѐтом требований других дисциплин, изучаемых в текущем семестре.

1.2.3. При проведении занятий и процедур текущей и промежуточной аттестации с использованием инструментов информационной образовательной среды дистанционного

образования университета (LMSмосполитеха), как во время контактной работы с преподавателем так и во время самостоятельной работы студент должен обеспечить техническую возможность дистанционного подключения к системам дистанционного обучения. При отсутствии такой возможности обсудить ситуацию с преподавателем дисциплины.

1.2.4. Самостоятельная работа является одним из видов учебных занятий. Цель самостоятельной работы – практическое усвоение студентами вопросов, рассматриваемых в процессе изучения дисциплины.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины;
- подготовка к лекционным занятиям;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- оформление отчетов по выполненным лабораторным работам и подготовка к их защите.

Для выполнения любого вида самостоятельной работы необходимо пройти следующие этапы:

- определение цели самостоятельной работы;
- конкретизация познавательной задачи;
- самооценка готовности к самостоятельной работе;
- выбор адекватного способа действия, ведущего к решению задачи;
- планирование работы (самостоятельной или с помощью преподавателя) над заданием;
- осуществление в процессе выполнения самостоятельной работы самоконтроля (промежуточного и конечного) результатов работы и корректировка выполнения работы;
- рефлексия; - презентация самостоятельной работы или защита лабораторной работы.

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств представлен в Приложении 2 к рабочей программе и включает темы:

7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

7.3. Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

7.3.2. Промежуточная аттестация

Приложение 2

Раздел 7 РПД - ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве»

Направление подготовки

27.04.01 Стандартизация и метрология

Образовательная программа (профиль подготовки)

«Цифровые решения в метрологии и стандартизации»

7. Фонд оценочных средств

В процессе обучения в течение семестра используются оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций. Применяются следующие оценочные средства: тест, защита практических работ, зачет.

Обучение по дисциплине **«Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве»** направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Разрабатывает концепцию управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель и пути достижения, задачи и способы их решения, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения. ИУК-2.2. Разрабатывает план реализации проекта в соответствии с существующими условиями, необходимыми ресурсами, возможными рисками и распределением зон ответственности участников проекта. ИУК-2.3. Осуществляет мониторинг реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, вносит необходимые изменения в план реализации проекта с учетом количественных и качественных параметров достигнутых промежуточных результатов

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
ПК-4. Способен организовать работы по организации разработки и внедрения новых методов и средств технического контроля	ИПК-4.1. Знает документы по стандартизации и методические документы, регламентирующие вопросы качества продукции, методы технического контроля качества. ИПК-4.2. Умеет анализировать документы по стандартизации, определять потребности в разработке новых методов и средств измерений и контроля, организовывать и производить научно-исследовательские работы в области измерений и технического контроля. ИПК-4.3. Владеет навыками внедрения и актуализации документов по стандартизации в области технического контроля качества продукции, разработки методических документов по использованию новых методов и средств измерений, контроля и испытаний.

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Практические работы (ПрР)	Оформленные отчеты (журнал) практических работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины с отметкой преподавателя «зачтено», если выполнены и оформлены все работы.	Перечень практических работ
2	Контрольная работа (К/Р)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных вопросов

3	Тесты (Т)	Студентам предлагается ответить на тесты в течении 45 минут. Критерием успешной сдачи тестирования считается процент правильных ответов более 65% процентов.	Банк вопросов

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Форма промежуточной аттестации: зачет.

До даты проведения промежуточной аттестации студент должен выполнить все работы, предусмотренные настоящей рабочей программой дисциплины. Перечень обязательных работ представлены в пункте 3.4.

*Если не выполнен один или более видов учебной работы, указанных в рабочей программе, преподаватель имеет право выставить неудовлетворительную оценку на промежуточной аттестации

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные РПД. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных РПД. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Текущий контроль выполняется с применением Банка вопросов и реферата. Перечень тем реферата представлен ниже. Примеры тестов представлены ниже. Результаты текущего контроля успешно зачитываются, если при тестировании набрано не менее 75 баллов из 100 возможных.

Рекомендуемые темы рефератов

1) Управление развитием персонала в организации по выбору.

2) Отечественный опыт развития персонала.

3) Кадровый электронный документооборот.

4) Траектории развития творческих инициатив.
5) Кросс-обучение персонала организаций.
6) Деловая карьера.
7) Зарубежный опыт развития персонала.

Перечень типовых вопросов

1. Развитие персонала - это:
а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
г) процесс аттестации персонала;
д) периодическое обновление кадрового состава организации.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):
а) деловые игры;
б) ротация;
в) ученичество и наставничество;
г) лекция;
д) разбор конкретных ситуаций

3. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:
а) неструктурированный, непланируемый;
б) планируемое развитие за пределами работы;
в) планируемое развитие на работе;
г) использование стандартизированных моделей;
д) ответы «б» и «в».

4. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:
а) резерв руководителей на выдвижение;
б) аттестационная комиссия;
в) кадровая служба;
г) кандидаты на увольнение;
д) явочный штат.

5. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):
а) обучение по договору учебным центром;
б) ротацию менеджеров;

в) делегирование полномочий подчиненному;
г) формирование резерва кадров на выдвижение.

6. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:
а) анализ исполнения работы;
б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
в) балансовый метод.

7. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:
а) неструктурированный, непланируемый;
б) планируемое развитие за пределами работы;
в) планируемое развитие на работе;
г) использование стандартизированных моделей;
д) ответы «б» и «в».

8. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации
а) сокращает текучесть рабочей силы;
б) сокращает расходы на управление персоналом;
в) способствует притоку специалистов со стороны;
г) снижает эффективность управления персоналом;
д) ответы «б» и «в».

7.3.2. **Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация проводится на 3 семестре обучения в форме зачета.

Зачѐт проводится по билетам, ответы предоставляются письменно с последующим устным собеседованием. Билеты формируются из вопросов представленного ниже перечня

Регламент проведения зачета:

1. В билет включается 2 вопроса из разных Тем дисциплины.
2. Перечень вопросов содержит 45 вопросов по изученным темам на лекционных и практических занятиях (прилагается).
3. Время на подготовку письменных ответов - до 40 мин, устное собеседование - до 10 минут.
4. Проведение аттестации (зачѐта) с использованием средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий выполняется в соответствии с утверждѐнным в университете "Порядком проведения промежуточной аттестации с использованием средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий".

Перечень вопросов для подготовки к зачету и составления билетов (3 семестр)

1. Какова главная цель системы управления персоналом организации?

2. Раскройте содержание понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «трудовой потенциал». В чем состоят различия в их содержании?

3. Каковы основные признаки персонала организации?

4. Каким образом можно измерить трудовой потенциал работника в организации?

5. Можно ли утверждать, что любая организация имеет кадровую политику? Аргументируйте свой ответ.

6. Чем вызвана необходимость стратегического управления персоналом организации?

7. Чем различается активная и пассивная кадровая политика?

8. Назовите цели и задачи кадрового планирования организации.

9. Дайте характеристику уровням стратегического планирования: стратегическому, тактическому, оперативному?

10. Что из себя представляют бизнес-процессы в управлении персоналом?

11. Каковы основные виды бизнес- процессов в управлении персоналом?

12. Дайте определение понятия «развитие персонала».

13. Каковы цели и принципы развития персонала?

14. Опишите структуру развития персонала.

15. Каковы причины приоритета инвестиций в развитие персонала?

16. Каково влияние человеческого фактора на усиление инновационных процессов в современном производстве?

17. Какие профессиональные компетенции работника способствуют выполнению им ключевых функций в инновационном процессе?

18. Раскройте общее представление о понятии «развитие управленческого персонала».

19. Каков механизм развития профессиональных компетенций управленческого персонала?

20. Перечислите и раскройте сущность принципов развития профессиональных компетенций управленческого персонала.

21. Сущность и компоненты педагогической деятельности в управлении профессиональными компетенциями.

22. Назовите основные особенности педагогической деятельности в управлении профессиональными компетенциями в обучения персонала.

23. Каковы методологические основы управления профессиональными компетенциями в обучении персонала?

24. Что понимается под термином «саморазвитие»?

25. Какие виды саморазвития персонала можно выделить?

26. Что понимается под термином «самопрезентация»?

27. Какие виды самопрезентации персонала можно выделить?

28. Перечислите и раскройте принципы технологии мониторинга профессионального развития персонала.

29. Что такое метод «shadowing»?

30. Что собой представляет технология обучения «we-learning»?

31. Что такое баддинг?

32. Что такое модульное обучение?

33. Перечислите и раскройте принципы использования технологии модульного обучения персонала.
34. Что такое секондмент?
35. Что такое менторинг?
36. Что такое саморазвивающаяся (самообучающаяся) организация?
37. Назовите признаки саморазвивающейся организации?
38. Что такое геймификация?
39. Что такое «мотивация» и «стимулирование» труда?
40. Что такое «этика» деловых отношений? Что такое «деловой этикет»?
41. Что включает организационная культура?
42. Какие виды коммуникаций существуют?
43. Каковы причины трудовых конфликтов?
44. Какие существуют методы управления конфликтами в организациях?
45. Что такое «стресс»? Каким образом можно управлять стрессами?

Приложение 1

Тематический план содержания дисциплины «Методы и инструменты развития компетенций персонала в области управления качеством в высокотехнологичном производстве» по направлению подготовки 27.04.01 «Стандартизация и метрология» Профиль подготовки **Цифровые решения в метрологии и стандартизации**
Форма обучения: очная Год набора: 2026/2027(магистратура)

n/n	Тема	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
		Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Реферат	К/р	Э	З
1	Лекция 1. Система управления персоналом современной организации	1	1		+								
2	Лекция 2. Компетентностный подход в управлении персоналом	1	1		+								
3	Лекция 3. Управление профессиональными компетенциями в условиях современного менеджмента	1	1		+								
4	Лекция 4. Методология и теория управления профессиональными компетенциями в обучении персонала	1	1		+								
5	Лекция 5. Управление профессиональными компетенциями	1			+								

	с использованием технологий обучения персонала Часть 1.												
6	Лекция 6. Управление профессиональными компетенциями с использованием технологий обучения персонала Часть 2.	**1**			+								
7	Лекция 7. Управление профессиональными компетенциями с использованием технологий обучения персонала Часть 3.				+								
8	Лекция 8. Управление поведением персонала				+								
9	Лекция 9. Оценка компетентности персонала				+								
	Форма аттестации												**Зачет**
	Всего часов по дисциплине	**6**	**18**		**98**								