Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 28.05.2024 12:46:22
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Полиграфический институт

УТВЕРЖДАЮ
Директор Полиграфического института
_____ /Нагорнова И.В./
«___» _____ 2024 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Монетизация профессиональных компетенций»

Направление подготовки
27.04.02 – «Управление качеством»
Профиль
«Технологический консалтинг высокотехнологичных производств»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Москва
2024 г.

Разработчик(и):

Доцент, к.э.н.  /О.Л. Митрякова/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Технологии и управление качеством в
полиграфическом и упаковочном производстве», к.т.н.  /Ф.А. Доронин/

Содержание

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 3

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы 4

3 Структура и содержание дисциплины 4

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость 4

3.2 Тематический план изучения дисциплины 4

3.3 Содержание разделов дисциплины 5

3.4 Практические занятия / лабораторные занятия 5

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 6

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение 7

4.1 Нормативные документы и ГОСТы 7

4.2 Основная литература 7

4.3 Дополнительная литература 7

4.4 Электронные образовательные ресурсы 7

4.5 Лицензионное программное обеспечение 8

5 Материально-техническое обеспечение 8

6 Методические рекомендации 8

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 9

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 9

7 Фонд оценочных средств по дисциплине 10

7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения ..... Ошибка! Закладка не определена.

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения ..... Ошибка! Закладка не определена.

7.3 Оценочные средства ..... Ошибка! Закладка не определена.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель – приобретение теоретических знаний по работе с человеческими ресурсами наукоемких производств и формирования проектных команд, ориентированных создание инновационного продукта, развитие навыков самооценки и выбора траектории профессионального роста.

Основные задачи дисциплины:

- овладение понятийным аппаратом управления кадровым потенциалом организации высокотехнологичного производства;
- изучение методов управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при и решении задач профессионального развития и карьерного роста;
- формирование навыков рыночного позиционирования профессиональных компетенций в современных условиях организации трудовых отношений.

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-5 Способность на основе анализа ресурсных возможностей, квалификационных профилей, технических средств производства, материалов/полуфабрикатов, информационных потоков формировать управленческие решения и определять стратегические направления с учетом запросов индустриального производства	ИПК-5.1 Анализирует ресурсное обеспечение, организационно-технологические возможности, корпоративные компетенции; определяет на основе потенциал реализации стратегий и проектов ИПК-5.2 Разрабатывает управленческие решения, ориентированные на повышение эффективности процессов высокотехнологичного и производства и качество продукции ИПК-5.3 Осуществляет руководство процессами планирования ассортимента, ресурсов, производственных мощностей и инфраструктуры, определяет оптимальные пути организационного развития ИПК-5.4 Руководит разработкой и реализацией проектов и стратегий различного уровня с использованием современных управленческих технологий ИПК-5.5 Оценивает эффективность организационных, технологических и иных изменений, а также выбранных стратегий
ПК-6 Способность анализировать производительность труда, определять возможности и резервы ее повышения, осуществлять поиск путей развития кадрового потенциала в контексте решения производственно-технологических и проектных задач	ИПК-6.1 Проводит многофакторный анализ производительности труда с целью выявления резервов для ее повышения, а также оценивает успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом ИПК-6.2 Рекомендует к использованию актуальные инструменты и методики повышения производительности на основе ресурсных возможностей и ограничений ИПК-6.3 Определяет потенциал развития профессиональных компетенций, оценивает рыночный запрос на актуальные знания и навыки для обеспечения устойчивого развития компании/высокотехнологичного направления, проектирует модели кадрового обеспечения ИПК-6.4 Разрабатывает и применяет инструменты оценки квалификации и методики профессионального развития для реализации производственных и проектных задач ИПК-6.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, анализирует инвестиции в человеческий капитал

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.2.2.2 «Монетизация профессиональных компетенций» относится к дисциплинам части Б.1.2, дисциплинам, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходим базовый уровень навыков стратегического управления персоналом в совокупности со знания технологий и организации в производства с учетом выбранного вида профессиональной деятельности, а также представления о трендах и развития высокотехнологичного производства и базовых компетенциях самоменеджмента и личной эффективности.

Контент курса формирует компетенции для освоения таких дисциплин, как модели кадрового обеспечения, проблемно-ориентированный консалтинг, планирование и управление проектами/технологическими инициативами индустриального, жизненный цикл новых технологий, управление производительностью и эффективностью.

3 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Монетизация профессиональных компетенций» составляет 3зачетные единицы.

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		-	**2**
Аудиторные занятия (всего)	**36**	-	36
В том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	18
Практические занятия (ПЗ)	18	-	18
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	**72**	-	72
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	24	-	24
Тестирование	20	-	20
Вид промежуточной аттестации – зачет	**18**	-	**18**
Общая трудоемкость час / зач. ед.	**108/3**	-	**108/3**

3.2 Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость *(в часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Раздел 1 **МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ**	14	2	2	10

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость *(в часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
2.	Тема 1.1 КОМПЕТЕНЦИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ КАК ОСОБЫЙ ТОВАР НА РЫНКЕ ТРУДА		1	1	4
3.	Тема 1.2 МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ. ВИДЫ, ПРАВИЛА РАЗРАБОТКИ, ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ		0,5	0,5	2
4.	Тема 1.3 КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ		0,5	0,5	4
5.	Раздел 2 **ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**	22	4	4	14
6.	Тема 2.1 МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ		1	1	4
7.	Тема 2.2 ОРГАНИЗАЦИЯ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР		1	1	4
8.	Тема 2.3 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА		1	1	2
9.	Раздел 3 **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**	24	6	6	12
10.	Тема 3.1 ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА		2	2	4
11.	Тема 3.2 ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ		2	2	4
12.	Тема 3.3 ТРЕК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ		2	2	4
13.	Раздел 4 **ПОДХОДЫ К МОНЕТИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ**	30	6	6	18
14.	Тема 4.1 РЫНОЧНАЯ СТОИМОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ		2	2	4
15.	Тема 4.2 КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ		1	1	4
16.	Тема 4.3 ТЕХНИКИ МОНЕТИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ		2	2	6
Всего		**90**	**18**	**18**	**54**
зачет		**18**	**-**	**-**	**18**
Итого		**108**	**18**	**18**	**72**

3.3 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1 **МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

- Компетенция и квалификация как особый товар на рынке труда
- Исследование рынка труда. Запрос актуальных знаний и навыков
- Модели компетенций. Виды, правила разработки, области применения
- Корпоративные модели компетенций
- Модель компетенций для должностной позиции
- Индивидуальный профиль компетенций
- Soft skills и hard skills
- Актуализация модели компетенций

Раздел 2 **ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

- Цели и задачи оценки персонала
- Предмет оценки
- Подходы к организации оценочных процедур
- Методы, формы и инструменты оценки
- Независимая оценка: плюсы и минусы
- Профессиональные стандарты
- Результаты оценки персонала: интерпретация и кадровые решения
- Психологические и экономические аспекты оценки персонала

Раздел 3 **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

- Технологии и формы обучения персонала
- Модели корпоративного развития
- Алгоритмы проектирование программ профессионального развития на основе выявленных дефицитов компетенций
- Образовательный контент: качество и актуальность
- Требования к образовательным результатам при инвестировании в обучение
- Формирование индивидуального трека профессионального развития

Раздел 4 **ПОДХОДЫ К МОНЕТИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

- Рыночная стоимость компетенций
- Технологии продвижения на рынке труда
- Построение карьерной траектории
- Кадровая навигация
- Кадровый потенциал
- Алгоритмы работы с кадровым резервом
- Техники монетизации компетенций для различных профессиональных видов деятельности
- Центры компетенций

3.4 Практические занятия / лабораторные занятия

Раздел1 **МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

- Сформировать модель компетенций для выбранного профиля деятельности
- Анализ трендов рынка труда. Выявления запроса на знания и умения

Раздел 2 **ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

- Разработка регламента оценочной процедуры
- Критерии оценки деятельности и результата труда

Кейс «Оценка персонала с целью карьерного продвижения»

Раздел 3 **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

- Формирование требований к программе профессионального развития
- Мониторинг образовательных продуктов для профессионального развития

Кейс «Оценка инвестиций в кадровый потенциал»

Раздел 4 **ПОДХОДЫ К МОНЕТИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

- Оценка рыночной стоимости компетенций
- Функционал центра компетенций

Кейс «Карьерный трек»

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

В рамках изучение дисциплины курсовой проект не предусмотрен.

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

1. ГОСТ Р 70622-2022
2. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 06.08.2022).
3. Приказ Минтруда России от 12.12.2016 № 726н «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации». // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209709/ (дата обращения: 06.08.2022).
4. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51)). // URL: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/69040.html/ (дата обращения: 06.08.2022).

4.2 Основная литература

1. Стратегическое управление персоналом / Полякова А.В., Марков А.А. - Москва: Издательство Новый Век, 2023. - 240 с.
2. Кадровое управление в современных организациях / Попова Е.А., Дмитриева Н.А. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 288 с.
3. Иванова Н.А., Петрова О.В. Кадровое проектирование: концепции и методы. Москва: Издательство Логос, 2018. - 256 с.
4. Смирнова Е.С., Кузьмина Т.А. Современные тенденции в кадровом проектировании. Москва: Издательство Университета "Образование", 2019. - 180 с.

4.3 Дополнительная литература

1. Глухова Е.В., Степанова О.А. Кадровый менеджмент: теория и практика. Санкт-Петербург: Издательство Питер, 2018. - 320 с.
2. Белова Л.С., Исаченко Е.А. Организация и методы кадрового проектирования. Москва: Издательство Юрайт, 2018. - 224 с.
3. Васильев В.И., Калинина Н.В. Кадры: управление и развитие персонала. Москва: Новый курс, 2018. - 352 с.
4. Инновационный подход к кадровому менеджменту / Соколова О.В., Коновалова Е.Н. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 192 с.

4.4 Электронные образовательные ресурсы

Электронный образовательный ресурс размещен в СДО Московского Политеха: https://online.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=2558

4.5 Лицензионное программное обеспечение

1. R7 Office
2. https://webinar.ru/ экосистема сервисов для онлайн-коммуникаций
3. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (виртуальная обучающая среда Moodle)
4. www.figma.com Онлайн сервис

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российская национальная библиотека http://www.nlr.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php
3. Электронная библиотека http://books.atheism.ru/philosophy/
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал http://window.edu.ru
5. Научная электронная библиотека http://www.elibrary.ru
6. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru
7. ЭБС Znanium («Знаниум») https://znanium.ru/
8. ЭБС «Юрайт» https://urait.ru/library?utm_-=
9. 25 KPI для сбалансированной системы показателей инноваций https://bscdesigner.com/ru/innovation-kpi.htm
10. Разработка стратегии развития проект Дмитрия Рыцева https://strategium.space/news/razrabotka-strategii-etapy-metody/

5 Материально-техническое обеспечение

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащённая комплектом технических средств для презентации (трансляции) учебных материалов.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Аудитория для лиц с ОВЗ.
4. Компьютерный класс, аудитория для самостоятельной работы и курсового проектирования. Библиотека, читальный зал.

6 Методические рекомендации

Методика преподавания дисциплины «Монетизация профессиональных компетенций» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- проведение занятий лекционного типа;
- подготовка к выполнению практических работ;
- решение кейс-задач;
- выполнение групповых проектных заданий с применением игрового формата;

- подготовка и выполнение контрольных работ;
- организация и проведение текущего контроля знаний обучающихся в формате, наиболее полно диагностирующим уровень сформированности компетенций.

При проведении лекционных и практических занятий, текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» целесообразно использовать следующие образовательные технологии:

1. По ряду разделов дисциплины предусмотрено проведение групповых и индивидуальных комплексных работ, выявляющих междисциплинарные связи и общие компетенции.

2. На практических занятиях осуществляется используются форматы страт-сессий и кейс-игр для оценки навыков не только предметной области, но и аналитического мышления и командной работы, а также умений работать с информацией.

3. Лекционный материал предоставлен в свободном доступе, структурирован и визуализирован для удобства освоения и восприятия.

4. Для расширения знаний и навыков автор образовательного контента (лектор) может подключать к смежным авторским электронным курсам (при наличии полномочий).

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Монетизация профессиональных компетенций» формирует у обучающихся компетенций ПК-5, ПК-6. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Монетизация профессиональных компетенций» рассматривается в п.3.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Примерные типы кейс-задач и проектных заданий, а также варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Монетизация профессиональных компетенций», приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, решение кейс-задач, тестирование. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.6 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» проходит в форме экзамена. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Монетизация профессиональных компетенций» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

7 Фонд оценочных средств по дисциплине

7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**	**Форма контроля**	**Этапы формирования (разделы дисциплины)**
ПК-5 Способность на	ИПК-5.1 Анализирует ресурсное обеспечение, организационно-	Промежуточный контроль: зачет	раздел 1-4

основе анализа ресурсных возможностей, квалификационных профилей, технических средств производства, материалов/полуфабрикатов, информационных потоков формировать управленческие решения и определять стратегические направления с учетом запросов индустриального производства	технологические возможности, корпоративные компетенции; определяет на основе потенциал реализации стратегий и проектов ИПК-5.2 Разрабатывает управленческие решения, ориентированные на повышение эффективности процессов высокотехнологичного и производства и качество продукции ИПК-5.3 Осуществляет руководство процессами планирования ассортимента, ресурсов, производственных мощностей и инфраструктуры, определяет оптимальные пути организационного развития ИПК-5.4 Руководит разработкой и реализацией проектов и стратегий различного уровня с использованием современных управленческих технологий ИПК-5.5 Оценивает эффективность организационных, технологических и иных изменений, а также выбранных стратегий	Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование	
ПК-6 Способность анализировать производительность труда, определять возможности и резервы ее повышения, осуществлять поиск путей развития кадрового потенциала в контексте решения производственно-технологических и проектных задач	ИПК-6.1 Проводит многофакторный анализ производительности труда с целью выявления резервов для ее повышения, а также оценивает успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом ИПК-6.2 Рекомендует к использованию актуальные инструменты и методики повышения производительности на основе ресурсных возможностей и ограничений ИПК-6.3 Определяет потенциал развития профессиональных компетенций, оценивает рыночный запрос на актуальные знания и навыки для обеспечения устойчивого развития компании/высокотехнологичного направления, проектирует модели кадрового обеспечения ИПК-6.4 Разрабатывает и применяет инструменты оценки квалификации и методики профессионального развития для реализации производственных и проектных задач ИПК-6.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, анализирует инвестиции в человеческий капитал	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование	Раздел 1-4

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

7.2.1 Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3, ИПК-5.4, ИПК-5.5; компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п. 8.1 показателям, 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	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п.8.1 показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3, ИПК-5.4, ИПК-5.5; компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

7.2.3 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений

(формирование компетенции ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3, ИПК-5.4, ИПК-5.5; компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

«5» (отлично): материал подобран корректно, его актуальность и достаточность для проектного решения допустима и обоснована. Релевантность материала проектному целеполаганию высокая. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы качественно продумана, отражает проектное решение в полном объеме. Логика изложения последовательная с корректной расстановкой акцентов. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации проекта, докладов и презентаций. Графические объекты авторские. Сформулированы качественные выводы, определены индустриальные проблемы технологического, организационно-производственного и практического характера. Предложены авторские обоснованные варианты их решения. Проведена оценка реалистичности и эффективности предложенных вариантов решения проблем.

«4» (хорошо): материал избыточен или недостаточен для развития проектной концепции/ решения кейса Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы сбалансирована. Логика изложения имеет изъяны. Работа оформлена с незначительными нарушениями. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации проекта, докладов и презентаций. Графические объекты в целом авторские с элементами заимствования. В целом, выводы и рекомендации обоснованы и сформулированы корректно, но не все выводы носят проектный характер и отвечают индустриальной специфике. В целом даны обоснованные ответы по сущности задания, вместе с тем допущены неточности и слабая аргументация выдвинутых предложений/решений.

«3» (удовлетворительно): Материал косвенно соответствует поставленным задачам, глубокого критического анализа не проводилось. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Недостаточно выдержана структура исследования/решения. Отсутствует обоснование методологии разработки. Низкий уровень визуализации работы. Работа оформлена с нарушениями. В работе имеются необоснованные выводы и рекомендации. Не предложены варианты решения выявленных проблем. Продемонстрированы относительные знания, недостаточное понимание сути решения. Отмечено наличие грубых ошибок в ответах на вопросы задания.

«2» (неудовлетворительно): нарушение авторских прав отсутствует. Структура работы не соответствует тематики. Отсутствует обоснование методологии проектной работы. Поставленные задачи не соответствуют структуре работы. Работа оформлена с нарушениями, стиль изложения не соответствует требуемому в рамках задания. Низкий уровень визуализации с высокой долей заимствования. Выводы не обоснованы, рекомендации отсутствуют. Поверхностные знания, непонимание сути проектного решения.

7.2.4 Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3, ИПК-5.4, ИПК-5.5; компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставляемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

7.2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетвори-тельный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетвори-тельный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

7.2.6 Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примеры практических заданий:

МОНИТОРИНГ МОТИВАЦИОННЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ
ВЫЯВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ И КАРЬЕРНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Цель – *развитие навыков профессиональной самооценки и проектирования индивидуальной карьерной траектории в долгосрочной перспективе*

Последовательность шагов

1. Проанализировать приоритетные направления карьерного развития, описать позиции и аргументировать выбор;
2. На основе анализа открытых информационных, кадровых сервисов, профессиональных стандартов и квалификаций определить знания и навыки, необходимые для актуальных кадровых позиций (таблица 1);
3. Оценить Ваш текущий набор компетенций и выявить дефицит знаний и навыков для выбранной профессиональной деятельности (таблица 2) с учетом горизонта планирования 10 лет + (пример – график);
4. Описать Ваши конкурентные преимущества при профессиональной самореализации;
5. Определить возможности для ликвидации компетентностных пробелов, выбрать формат и инструменты профессионального развития (проектное обучение, наставничество/стажировки, программы повышения квалификации по профилю_____, бизнес-тренинги и т.п.);
6. Спроектировать возможный карьерный трек, описать каждую позицию карьерного перемещения и что для этого Вам необходимо;
7. Охарактеризовать факторы персональной мотивации на каждой карьерной ступени.

Результат

Отчет о проведенном анализе, предусматривающий следующие позиции:

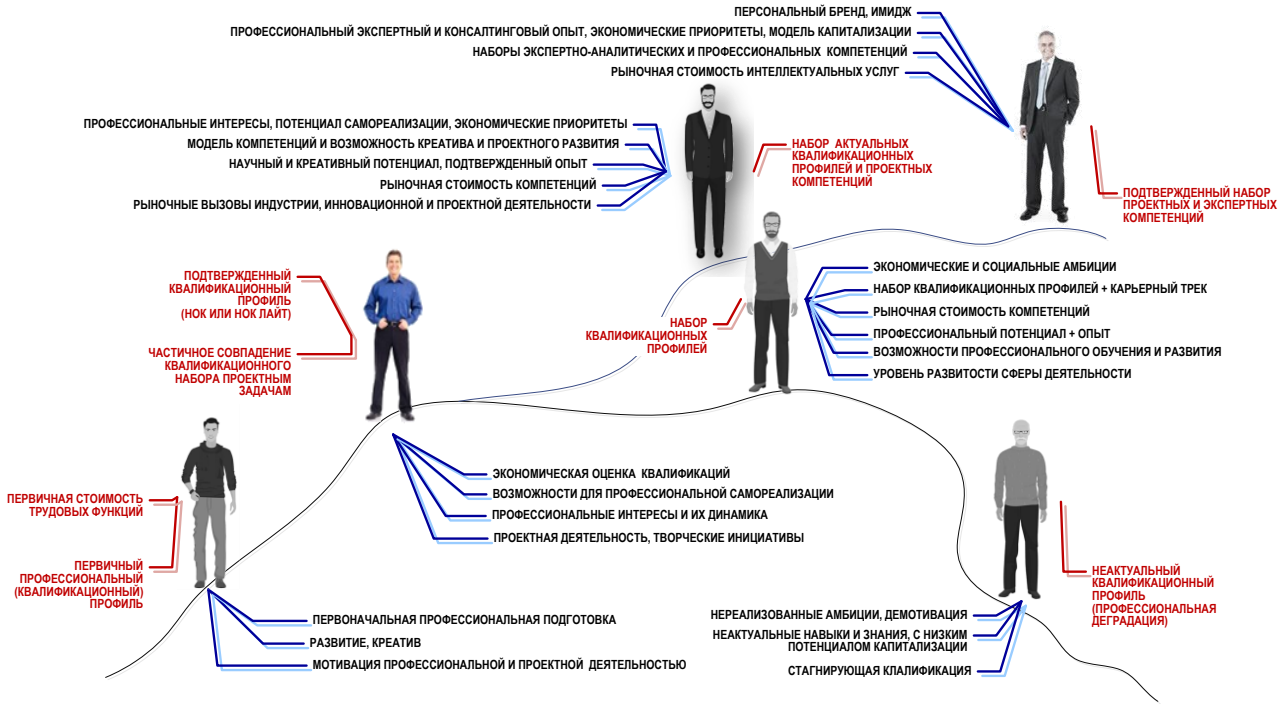
- Персональный выбор профессиональных позиций;
- Анализ актуальных знаний и навыков (таблица 1)
- Карьерный трек профессионального развития с описание позиций карьерного роста
- Характеристика компетенций (таблица 2)
- Описание конкурентных преимуществ
- Описание факторов персональной мотивации

Файл загружается в ЛМС в формате pdf.

ПРИМЕРНЫЕ ШАБЛОНЫ ТАБЛИЦ

Таблица 1 – Анализ актуальных знаний и навыков

Кадровая позиция	Функционал	уровень знаний		уровень умений		Дополнительные требования
		базовый	продвинутый	базовый	продвинутый	



пример – график карьерного планирования 10 лет +

Таблица 2 – Структура компетенций

Характеристика компетенции	Уровень сформированности	знания	навыки	дефицит (характер дефицита)	вариант развития профессиональных компетенций
Этап 1					
Компетенция…….					
Компетенция…….					
Этап 2					
Компетенция…….					
Компетенция…….					

Таблица 3 – Анализ актуальности знаний и навыков

Характеристика мотивационного фактора	этап карьеры	возможности реализации

Примеры тестовых заданий:

Выберите определение, которое наиболее точно соответствует понятию "КОМПЕТЕНЦИЯ"	*МС*

		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**
A.	комбинация навыков, знаний и опыта, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач		*100*
B.	совокупность навыков и знаний, установленных должностной инструкцией		*0*
C.	опыт, накопленный в рамках профессиональной деятельности		*0*
D.	знания, которые формируются в рамках образовательной программы		*0*
E.	тайные способности, приносящие деньги		*0*
	Общий отзыв к вопросу:		
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.	
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.	
	Подсказка 1:		
	Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):	Нет	
	Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):	Нет	
	Теги:		
Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)			

Определите задачи, которые решает модель компетенций на уровне организации			*MA*
		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**

Определите задачи, которые решает модель компетенций на уровне организации			*MA*
		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**
A.	устанавливает правила поведения для успешного решения профессиональных задач		*33.3*
B.	определяет основные направления профессионально обучения сотрудника		*33.3*
C.	позволяет повысить эффективность подбора, оценки и развития персонала		*33.3*
D.	дает понимание сотруднику о его рыночной стоимости		*0*
E.	позволяет соискателю вакансии адаптировать резюме под требования кадровых служб		*0*
	Общий отзыв к вопросу:		
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.	
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.	
	Для любого частично правильного ответа:	Ваш ответ частично правильный.	
	Подсказка 1:		
	Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):	Нет	
	Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):	Нет	
	Теги:		
Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)			

Какие компоненты входят в типизированный состав модели компетенций			*MA*
		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**

Какие компоненты входят в типизированный состав модели компетенций			*MA*
		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**
A.	каталог компетенций		*33.3*
B.	методы оценки компетенций		*33.3*
C.	описание требуемых компетенций для должностной позиции		*33.3*
D.	рейтинги		*0*
E.	готовые управленческие решения по кадровому составу		*0*
	Общий отзыв к вопросу:		
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.	
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.	
	Для любого частично правильного ответа:	Ваш ответ частично правильный.	
	Подсказка 1:		
	Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):	Нет	
	Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):	Нет	
	Теги:		
Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)			

Управление длительностью производственного цикла с использованием фактора "КВАЛИФИКАЦИЯ" сводится к:			*MA*
		Балл по умолчанию:	1
		Случайный порядок ответов	Да
		Нумеровать варианты ответов?	a
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
#	**Ответы**	**Отзыв**	**Оценка**
A.	сочетанию компетенций по производственному планированию с производственно-технологическими компетенциями		*33.3*
B.	расстановке персонала и планирования смен с учетом квалификации, профессионализма, опыта и категории сложности заказа		*33.3*
C.	актуальности квалификации и мотивации основного производственного персонала		*33.3*
D.	использованию штатной численности персонала		*0*
	Общий отзыв к вопросу:		
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.	
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.	
	Для любого частично правильного ответа:	Ваш ответ частично правильный.	
	Подсказка 1:		
	Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):	Нет	
	Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):	Нет	
	Теги:		

7.3.2 Промежуточная аттестация (вопросы к экзамену)

(формирование компетенции ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3, ИПК-5.4, ИПК-5.5; компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

Раздел 1 **МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

1. Определение компетенции
2. Определение профессиональной квалификации
3. Цели использование модели компетенции для организации, для руководителя, для сотрудника
4. Компетенция как рыночная категория
5. Структурные компоненты модели компетенции
6. Этапы формирования разработки модели компетенции
7. Типы компетенций
8. Структура каталога компетенций
9. Уровни компетенций
10. Soft skills
11. Hard skills для квалификационного профиля
12. Корпоративная модель компетенции
13. Актуализация модели компетенции: цель и задачи решения
14. Методы исследования рынка труда
15. Алгоритмы мониторинга квалификационных характеристик

Раздел 2 **ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

1. Цели оценки персонала
2. Ценность оценки для принятия кадровых решений
3. Методы оценки
4. Принципы проведения оценки
5. Подходы к организации оценочных процедур
6. Цикл оценки и документационное обеспечение
7. Оценка деятельности и оценка результатов труда
8. Этапы, показатели, критерии оценки
9. Принципы выбора методов оценки под целевые HR-задачи
10. Независимая оценка: плюсы и минусы
11. Профессиональные стандарты и квалификации как ориентиры для профессионального экзамена
12. Результаты оценки персонала: интерпретация и кадровые решения
13. Психологические аспекты оценки персонала
14. Экономические аспекты оценки персонала
15. Ошибки при организации оценочных процедур

Раздел 3 **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

1. Технология и форма обучение и профессионального развития персонала
2. Принципы организации корпоративного обучения: цель, задачи, технологии
3. Проектирования образовательного контента под запрос рынка труда
4. Формирования образовательного продукта с персонализированным спросом
5. Оценка качества образовательного контента

6. Инвестиции в профессиональное развитие, целесообразности и окупаемость
7. Кадровые решения в области профессионального развития
8. Формирования индивидуального трека профессионального развития
9. Оценка результатов обучения сотрудника (эффект работника)
10. Анализ эффективности реализации программ профессионального развития (эффект компании)

Раздел 4 **ПОДХОДЫ К МОНЕТИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

1. Рыночная стоимость компетенций
2. Критерии рыночной цены квалификационного профиля (факторный анализ)
3. Технологии презентации и рыночной продажи персональных компетенций
4. Построение карьерной траектории
5. Кадровая навигация профессионального развития с учетом личностного потенциала
6. Кадровый потенциал: структура, принципы реализации, ограничения
7. Алгоритмы работы с кадровым резервом
8. Техники монетизации компетенций для различных профессиональных видов деятельности
9. Подходы к организации хаба (центра) компетенций
10. «Маркетплейс» квалификаций