Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2024 16:32:01
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

«Кадровое обеспечение технологических производств »

Направление подготовки
15.04.02 – «Технологические машины и оборудование»
Профиль
«Инжиниринг технологических производств»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Москва
2024 г.

Разработчик(и):

доцент, к.т.н. /Митрякова О.Л../

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Полиграфические системы»,
К.т.н. /М.В. Суслов/

Руководитель образовательной программы
к.т.н. /М.В. Суслов/

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств »:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-14. Способен организовывать и осуществлять профессиональную подготовку по образовательным программам в области машиностроения	ИОПК-14.1. Разрабатывает методическую документацию по образовательным программам ИОПК-14.2. Владеет навыками подготовки материалов по образовательным программам

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.2.02.03 «Кадровое обеспечение технологических производств» относится к дисциплинам обязательной части.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Кадровое обеспечение технологических производств » составляет 3зачетные единицы.

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		-	4
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	18	-	18
Тестирование	18	-	18
Вид промежуточной аттестации – экзамен	**36**	-	**36**
Общая трудоемкость час / зач. ед.	**108/3**	-	**108/3**

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ 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	
	Раздел 1. **КВАЛИФИКАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ**	24	6	6	12
	Тема 1.1 **Средства и методы анализа кадрового потенциала**		2	2	4
	Тема 1.2 **Процессное моделирование и квалификационные профили**		2	2	4
	Тема 1.3 **Разработка квалификационной структуры**		2	2	4
	Раздел 2. **КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ЗАПРОСЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**	18	4	4	10
	Тема 2.1 **Работа с квалификационными дефицитами**		2	2	4
	Тема 2.2 **Программы развития профессиональных компетенций**		1	1	4
	Тема 2.3 **Инвестиции в профессиональное развитие и карьерный рост**		1	1	2
	Раздел 3. **ПРИМЕНЕНИЕ КОНТЕКСТА И ИНСТРУМЕНТОВ НСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ЗАДАЧ**	14	4	4	6
	Тема 3.1 **Контент НСК и инструменты**		2	2	3
	Тема 3.2 **Кадровое моделирование**		2	2	3
	Раздел 4. А**ПГРЕЙД КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**	16	4	4	8
	Тема 4.1 **Оптимизация кадровых стратегий**		2	2	4
	Тема 4.2 **HR-технологии**		2	2	4
Всего		**72**	**18**	**18**	**36**
зачет		**36**	**-**	**-**	**36**
Итого		**108**	**18**	**18**	**72**

4.2. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1 КВАЛИФИКАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Тема 1.1 **Средства и методы анализа кадрового потенциала**

- Технологические форсайты и инструменты бизнес-диагностики
- Диагностика кадрового потенциала

Тема 1.2 **Процессное моделирование и квалификационные профили**

- Предметно-функциональная сегментация вида профессиональной деятельности
- Методология процессного управления, управление бизнес-процессами
- Формирование квалификационного профиля на основе анализа целей бизнес-процессов

Тема 1.3 **Разработка квалификационной структуры**

- Проектирование квалификационной структуры в соответствии с бизнес-задачами
- Прогнозирование потребности в профессиональных квалификациях
- Цифровые сервисы разработки квалификационных профилей

Раздел 2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ЗАПРОСЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Тема 2.1 **Работа с квалификационными дефицитами**

- Методы выявления и работы с квалификационными дефицитами
- Определение требований к результатам к качеству труда
- Формирования заказа на подготовку кадров, требуемой квалификации

Тема 2.2 **Программы развития профессиональных компетенций**

- Структура и качество образовательного контента
- Индивидуальный образовательный трек

Тема 2.3 **Инвестиции в профессиональное развитие и карьерный рост**

- Оценка капиталовложений в профессионализм
- Рыночная стоимость квалификаций и производительность труда
- Модели капитализации квалификации

Раздел 3 ПРИМЕНЕНИЕ КОНТЕНТА И ИНСТРУМЕНТОВ НСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ЗАДАЧ

Тема 3.1 **Контент НСК и инструменты**

- Внедрение инструментов НСК в процессы кадрового менеджмента
- Оценка квалификации - индикатор качества труда

Тема 3.2 **Кадровое моделирование**

- Модель кадрового обеспечения
- Определение количественных и качественных характеристик кадрового обеспечения под целевые бизнес-задачи

Раздел 4 А**ПГРЕЙД КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Тема 4.1 **Оптимизация кадровых стратегий**

- Кадровая стратегия: подходы к разработке, синхронизация с корпоративными целями и ресурсными возможностями
- Кадровая конкурентоспособность: подходы к формированию конкурентных преимуществ, основные точки роста бизнеса, качество кадрового ресурса
- Кадровые риски

Тема 4.2 **HR-технологии**

- Кадровый цикл: от резюме до увольнения
- Использование кадровых новаций в классических моделях управления персоналом
- Оценка эффективности кадровых решений

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Раздел 1 КВАЛИФИКАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

- Алгоритм диагностики кадрового ресурса и потенциала (инструменты, этапы, результаты)
- Предметно-функциональная сегментация. Построение функциональной карты производства/проекта

проект «Разработка квалификационной структуры (целевое состояние)»

Раздел 2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ЗАПРОСЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Инструменты выявления квалификационных дефицитов
- Оценка инвестиций в кадровый потенциал
- Потребительская ценность и рыночная стоимость квалификаций

Кейс «Построение индивидуального образовательного и карьерного трека»

Раздел 3 ПРИМЕНЕНИЕ КОНТЕНТА И ИНСТРУМЕНТОВ НСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ЗАДАЧ

- Встраивание инструментов НСК в кадровые процессы
- Построение модели кадрового обеспечения под целевые задачи

Раздел 4 АПГРЕЙД КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

- Разработка кадровой стратегии
- Оценка эффективности кадровых решений

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1. Основная литература

1. Иванова Н.А., Петрова О.В. Кадровое проектирование: концепции и методы. Москва: Издательство Логос, 2018. - 256 с.
2. Смирнова Е.С., Кузьмина Т.А. Современные тенденции в кадровом проектировании. Москва: Издательство Университета "Образование", 2019. - 180 с.
3. Глухова Е.В., Степанова О.А. Кадровый менеджмент: теория и практика. Санкт-Петербург: Издательство Питер, 2018. - 320 с.
4. Белова Л.С., Исаченко Е.А. Организация и методы кадрового проектирования. Москва: Издательство Юрайт, 2018. - 224 с.

5.2. Дополнительная литература

5. Васильев В.И., Калинина Н.В. Кадры: управление и развитие персонала. Москва: Новый курс, 2018. - 352 с.
6. Кадровое управление в современных организациях / Попова Е.А., Дмитриева Н.А. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 288 с.
7. Кадровый аудит и анализ персонала / Гордеев С.Н., Лебедева Т.И. - Москва: Издательство Феникс, 2021. - 216 с.
8. Инновационный подход к кадровому менеджменту / Соколова О.В., Коновалова Е.Н. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 192 с.
9. Стратегическое управление персоналом / Полякова А.В., Марков А.А. - Москва: Издательство Новый Век, 2023. - 240 с.

5.3. Электронные образовательные ресурсы

Электронный образовательный ресурс размещен в СДО Московского Политеха: https://online.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=10677

5.4. 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

5.5. 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. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 06.08.2024).
8. 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: 06.08.2024).
9. Приказ Минтруда России от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208969/ (дата обращения: 06.08.2024).
10. Приказ Минтруда России № 148 от 12.04.2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов // URL: https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48 (дата обращения: 07.08.2024).
11. 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: 06.08.2024).

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

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

Дисциплина «Кадровое обеспечение технологических производств » формирует у обучающихся компетенции УК-3, ПК-4. 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 «Кадровое обеспечение технологических производств ».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств » осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 15.04.02 Технологические машины и оборудование.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Кадровое обеспечение технологических производств » рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств » представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные темы рефератов и варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к экзамену по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Кадровое обеспечение технологических производств », приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

7.2. Методические указания обучающимся

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, реферат, тестирование. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является экзамен, 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 «Кадровое обеспечение технологических производств » 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.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств ». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств » проходит в форме экзамена. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Кадровое обеспечение технологических производств » и критерии оценки ответа обучающегося на экзамене для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

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

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ОПК-14. Способен организовывать и осуществлять профессиональную подготовку по образовательным программам в области машиностроения	ИОПК-14.1. Разрабатывает методическую документацию по образовательным программам ИОПК-14.2. Владеет навыками подготовки материалов по образовательным программам	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование	раздел 1-4

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на экзамене

(формирование компетенций: ОПК-14, индикаторы ИОПК-14.1, ИОПК-14.2)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и

приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенций: ОПК-14, индикаторы ИОПК-14.1, ИОПК-14.2)

«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.

8.2.3 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений

(формирование компетенций: ОПК-14, индикаторы ИОПК-14.1, ИОПК-14.2)

«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.

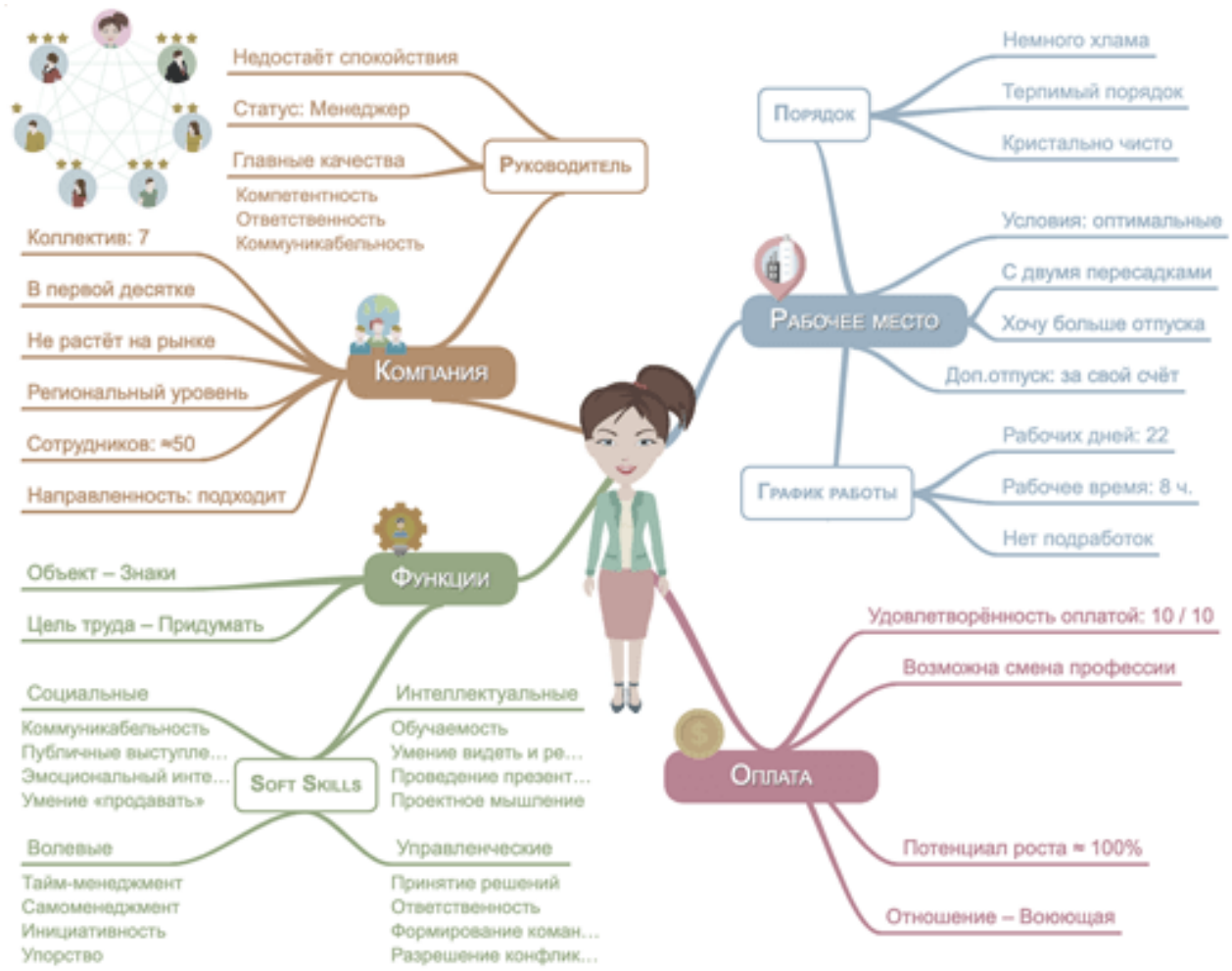
Примеры практических заданий:

ФОРМИРОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Цель – *развитие навыков самодиагностики уровня профессионального развития и выбора средств и методов ликвидации квалификационных несоответствий*

Последовательность шагов

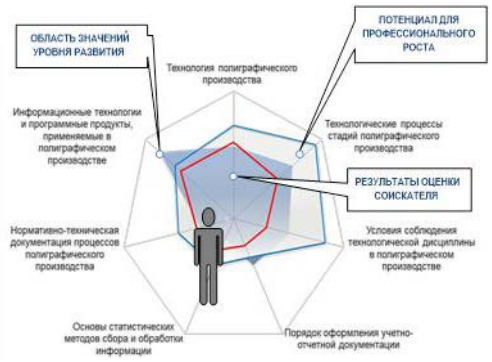
1. Оцените свои профессиональные предпочтения в контексте текущего и перспективного рынка труда:
   a. в каких профессиональных направлениях Вы готовы и желаете развиваться;
   b. какие профессиональные компетенции, Вы можете на текущий момент занести себе в актив в качестве конкурентного преимущества на рынке труда.
2. Используя предложенные ниже примеры и форматы, постройте ментальную карту профессионального развития



3. Постройте модель компетенций для Вашего будущего квалификационного профиля: определите приоритетный набор, оцените актуальность, постройте лепестковую диаграмму. В диаграмме желательно отобразить 3 конкура с учетом потенциально

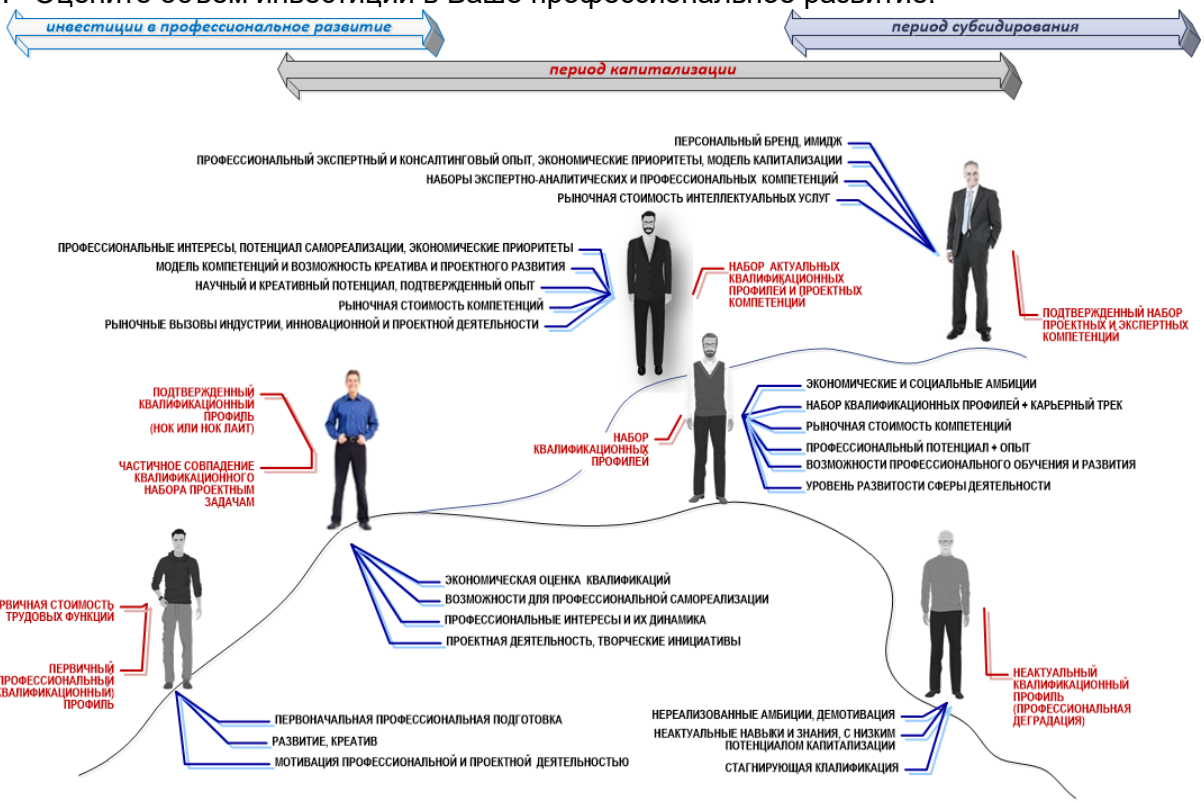
возможного карьерного трека. Горизонт планирования карьеры выбираете самостоятельно.

Модель компетенций



Набор компетенций	актуальность для квалификационного профиля		
	низкая	средняя	высокая
	1-3	4-6	7-10
Компетенция 1....			
Компетенция 2....			
Компетенция 3....			
Компетенция 3....			

4. Определите мотивацию профессионального развития и карьерного роста.
5. Опишите возможности для профессиональной самореализации и карьерные траектории (пример представлен ниже).
6. Оцените объем инвестиций в Ваше профессиональное развитие.



Результат

Отчет, предусматривающий следующие позиции:

- Карта профессионального развития
- Модель компетенций с учетом потенциального профессионального трека
- Мотиваторы профессионального развития и карьерного роста
- Описание возможного карьерного трека
- Усредненный расчет объема инвестиций в Ваше профессиональное развитие

Файл загружается в ЛМС в формате pdf.

8.2.4. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенций: УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3; ПК-4 индикаторы ИПК-4.1, ИПК-4.2, ИПК-4.3, ИПК-4.4, ИПК-4.5

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных обучающимся 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.

Примеры тестовых заданий:

Определите соответствие между уровнем принятия решения и его характеристикой			*MAT*
		Балл по умолчанию:	1
		Перемешать:	Да
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
.	**#**	**Вопрос**	**Ответ**
1.		формирует ключевые показатели эффективности и ориентиры (метрики) для каждого процесса технологического цикла	уровень корпоративной стратегии
2.		определяет архитектуру производства и организационный дизайн, которые в совокупности обеспечивают эргономику и логистику технологических процессов	уровень технологической инфраструктуры
3.		оценивает зрелость компании к внедрению процессного управления и потенциал цифровой трансформации с минимизацией вариабельности технологических операций	уровень процессного моделирования
4.		позволяет подобрать персонал, с компетентными характеристиками чётко соответствующими задачам бизнес-процессов и гарантирующими качество результата труда	уровень квалификационного проектирования

Определите соответствие между уровнем принятия решения и его характеристикой			*MAT*
		Балл по умолчанию:	1
		Перемешать:	Да
		Показать количество правильных ответов после окончания:	Да
		Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3
		ID-номер:	
. #	**Вопрос**	**Ответ**	
	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:		
Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться			

Какие ключевые проблемы провоцируют изменение кадровой модели компании			*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 ключевые проблемы провоцируют изменение кадровой модели компании			*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.	появление новых мультизадачных проектов		*20*
B.	проекты не сдаются в срок, и это уже стало привычно и нормально		*20*
C.	неизвестно, чем занимается большинство людей и нужно ли это		*20*
D.	постоянная неразбериха в работе, спросить не с кого. Авралы. Плохая информированность работников		*20*
E.	изменение стратегии развития и рыночных приоритетов		*20*
F.	появление наследников, достигших возраста бизнес-активности		*0*
G.	изменение стоимости бизнеса для совершения сделок купли-продажи		*0*
H.	административное давление или интересы третьи диц		*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)			

Компания выиграла тендер на производство инновационная продукция. Технологическое решение обеспечено квалифицированными кадрами менее, чем на 70%. Какие действия целесообразно предпринять топ-менеджмент компании. Выберите наиболее оптимальное решение с использованием инструментов НСК. Сроки исполнения продукции крайне ограничены.			*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**

Компания выиграла тендер на производство инновационная продукция. Технологическое решение обеспечено квалифицированными кадрами менее, чем на 70%. Какие действия целесообразно предпринять топ-менеджмент компании. Выберите наиболее оптимальное решение с использованием инструментов НСК. Сроки исполнения продукции крайне ограничены.			*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.	передача части работы на аутсорсинг или нахождение субподрядчика без гарантий качества работ		*0*
B.	обращение в в компанию по подбору персонала для решения проблемы недостающих кадров		*0*
C.	формирование проектной команды за счёт внутренних резервов, определение квалификационного дефицита, консалтинг, подбор инструментов профессионального развития в рамках для реализации проектного решения		*100*
D.	появление наследников, достигших возраста бизнес-активности		*0*
E.	изменение стоимости бизнеса для совершения сделок купли-продажи		*0*
F.	административное давление или интересы третьи диц		*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)			

Определите условия когда модель кадрового обеспечения обеспечения нуждается в актуализации или реинжиниринге			*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 условия когда модель кадрового обеспечения обеспечения нуждается в актуализации или реинжиниринге			*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.	новый вид продукции, рыночный сегмент, новая технология		*33.3*
B.	введение механизма антикризисного управления		*33.3*
C.	госзаказ или проект, предусматривающий социально значимую продукции или стратегически важное направление		*33.3*
D.	профицит бюджета компании		*0*
E.	давление конкурентов		*0*
F.	модный кадровый тренд		*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)			

Кто являются "основными участниками" проектирования и внедрения модели кадрового обеспечения			*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**

Кто являются "основными участниками" проектирования и внедрения модели кадрового обеспечения			*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.	собственник бизнеса или полномочный представитель		*33.3*
B.	специалист, отвечающий за кадровую подсистему компании		*33.3*
C.	специалист по кадровому проектированию (в т.ч. на условиях консалтингового сопровождения)		*33.3*
D.	представитель СПК (держатель квалификаций)		*0*
E.	сотрудник ЦОКа		*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)			

Что из перечисленного относится к задачам квалификационного проектирования			*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**

Что из перечисленного относится к задачам квалификационного проектирования			*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.	повышение "профита" за счет оптимизации себестоимости и минимизации рисков, обусловленных компетенцией персонала		*33.3*
B.	исключение дублирования функционала в разных должностных позиций		*33.3*
C.	снижение операционных и стратегических кадровых издержек (отбор, мотивация, кадровая логистика, кадровый резерв и пр.)		*33.3*
D.	апробация инструментов НСК в кадровом менеджменте		*0*
E.	создание оснований для разработки профессиональных стандартов		*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)			

Предметно-функциональной сегментации профессиональной деятельности оправдано применять для решения кадровых задач на уровне:			*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**

Предметно-функциональной сегментации профессиональной деятельности оправдано применять для решения кадровых задач на уровне:			*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.	проектного решения, инновации, внедрения технологической инициативы		*33.3*
B.	компании		*33.3*
C.	индустрии		*33.3*
D.	отдела, обшей численностью менее 5 человек		*0*
E.	индивидуального предпринимателя с единичным кодов в ОКВЭДе		*0*
F.	появление наследников, достигших возраста бизнес-активности		*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)			

Приоритетными для квалификационного проектирования являются области деятельности компании:			*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**

Приоритетными для квалификационного проектирования являются области деятельности компании:			*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.	создающие ценность для потребителя		*33.3*
B.	критичные для технологического процесса		*33.3*
C.	обеспечивающие промышленную безопасность		*33.3*
D.	интересные исключительно собственнику		*0*
E.	имеющие хорошие технико-эконосмические показатели		*0*
F.	появление наследников, достигших возраста бизнес-активности		*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)			

8.2.5. 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
Удовлетворительный	«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-	«2»	теоретическое содержание и практические навыки по

тельный	(неудовлетворительно)	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

8.3. 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.

8.3.1. Промежуточный контроль (вопросы к экзамену)

(формирование компетенций: ОПК-14, индикаторы ИОПК-14.1, ИОПК-14.2)

Раздел 1 КВАЛИФИКАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

1. Алгоритмы исследования вида профессиональной деятельности с целью выявления кадровой потребности
2. Инструменты бизнес-диагностики кадрового ресурса компании
3. Структура кадрового ресурса и кадровый потенциал
4. Предметно-функциональная сегментация виды профессиональной деятельности. Конвергенция технологии и функционала
5. Правила составления карты процессов компании
6. Ресурсы бизнес-процесса
7. Описание бизнес-процессов через трудовые функции. Метрики результативности и эффективности
8. Методология процессного управления. Описание процессов
9. Структура квалификационного профиля.
10. Кадровая структура компании. Архитектура и функционирование
11. Синхронизация корпоративных задач с кадровыми возможностями
12. Источники кадрового ресурса
13. Мониторинг актуальных квалификаций
14. Прогнозирование потребности в кадрах
15. Формирования кадрового резерва

Раздел 2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ЗАПРОСЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1. Понятие квалификационной дефицит. Подходы к его выявлению
2. Основные инструменты оценки персонала
3. Профессиональные и общие компетенции
4. Оценка Hard skills
5. Оценка Soft skills
6. Требования к качеству и эффективности труда
7. Формирование заказана подготовку кадров, требуемой квалификации

8. Анализ образовательных программ: качество контента, технологии обучения, потенциально возможный результат
9. Правила подхода построения индивидуальной образовательной траектории
10. Концепция обучения в течение всей жизни
11. Инвестирование в профессионализм. Цель, задачи, источники, требования к капитализации
12. Производительность труда. Подходы к оценке. Инструменты повышения
13. Оценка компетенции с рыночных позиций. Определение рыночной стоимости специалиста
14. Подходы к монетизации профессиональных навыков и умений
15. Система корпоративного развития

Раздел 3 ПРИМЕНЕНИЕ КОНТЕНТА И ИНСТРУМЕНТОВ НСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ЗАДАЧ

1. Основные инструменты НСК, области применения
2. Профессиональные стандарты. Задачи и эффекта внедрения
3. Независимая оценка квалификации. Подходы к организации профессионального экзамена. Ценность процедуры для бизнеса
4. Модели кадрового обеспечения (МКО). Компонентный набор, область применения
5. Лучшие практики МКО
6. Подходы к проектированию модели кадрового обеспечения под проектные задачи
7. Модели кадрового обеспечения инжиниринговых процессов и/или инновационных решений
8. Модели кадрового обеспечения в рамках процессного управления
9. Эффект от этого внедрения инноваций кадровые процессы
10. Цифровые инструменты для поддержки кадрового менеджмента

Раздел 4 А**ПГРЕЙД КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

1. Кадровая стратегия: подходы к разработке
2. Подходы синхронизации кадровых технологий с корпоративными целями и ресурсными возможностями
3. Основные кадровые ошибки
4. Кадровая конкурентоспособность
5. Кадровые риски.
6. Основные кадровые технологии. Сравнение подходов классики и креатива
7. Новые формы вовлечение персонала в трудовой процесс
8. Основные профессиональные тренды: многозадачность, многопрофильность, несколько работодателей, самозанятость, гибридные формы организации труда и пр.
9. Эффективность кадровых технологий и процессов
10. Оценка эффективности кадровых решений