

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Профессиональные стандарты в управлении персоналом

Рабочая программа дисциплины

Составитель: к. э. н., доцент Е.Н. Галкина

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 13 от 13.04.2023

<b>1. Пояснительная записка</b>	<b>4</b>
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
<b>2. Структура дисциплины</b>	<b>6</b>
<b>3. Содержание дисциплины</b>	<b>10</b>
<b>4. Образовательные технологии</b>	<b>12</b>
<b>5. Оценка планируемых результатов обучения</b>	<b>14</b>
5.1. Система оценивания	14
5.2. Критерии выставления оценок	15
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	17
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	<b>25</b>
6.1. Список источников и литературы	25
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	29
<b>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>	<b>30</b>
<b>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья</b>	<b>30</b>
<b>9. Методические материалы</b>	<b>31</b>
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	31
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	36
9.3. Иные материалы	37
<b>Приложения</b>	<b>39</b>
Приложение 1. Аннотация дисциплины	39
Приложение 2. Лист изменений	41

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины состоит в подготовке бакалавра, владеющего знаниями современных тенденций развития Национальной системы компетенций и квалификаций в России, владеющего основами знаний нормативно-правового, законодательного, информационного и методического обеспечения деятельности в сфере профессиональной стандартизации и сертификации персонала, владеющего навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Задачи:

- приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом,
- приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций,
- приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России,
- приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента.

### 1.2.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.1 Способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала	<b>Знать:</b> - способы оценки и аттестации персонала <b>Уметь:</b> - разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала <b>Владеть:</b> - навыками разработки и реализации деятельности по оценке и аттестации персонала

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.1 -Способен разработать системы организации и нормирования труда персонала	<b>Знать:</b> - системы организации и нормирования труда персонала <b>Уметь:</b> - разработать системы организации и нормирования труда персонала <b>Владеть:</b> - навыками разработки системы организации и нормирования труда персонала
--	---	---

### 1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Профессиональные стандарты в управлении персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления института экономики, управления и права.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения следующих дисциплин: Основы управления персоналом, Технологии управления персоналом, Экономика управления персоналом, Трудовое право.

Изучение дисциплины дополняет последующее освоение дисциплин: Кадровый консалтинг, Оценка эффективности управления персоналом.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	18
1	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	Стандартизация как вид деятельности. Исторические основы развития стандартизации. Стандартизация и ее значение в современном мире. Понятия, принципы, объекты и документы по стандартизации. Методы и механизмы стандартизации. Достоинства и недостатки стандартизации. Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала Основные функции и задачи национальных организаций по стандартизации за рубежом. Американский национальный институт стандартов и технологии (NIST). Британский институт стандартов. Французская ассоциация по стандартизации. Немецкий институт стандартов. Японский комитет промышленных стандартов Международные организации по стандартизации. Гармонизация стандартов - основная задача международного сотрудничества в области стандартизации. Международная организация по стандартизации (ИСО). Международная электротехническая комиссия (МЭК). Европейская экономическая комиссия ООН.
2	Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	Оценка соответствия Понятие и формы оценки соответствия. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное подтверждение соответствия. Сущность сертификации, основные понятия. Декларирование соответствия и сертификация.

		<p>Процедура сертификации.</p> <p>Организационно-правовые основы стандартизации в РФ. Национальные стандарты и другие документы по стандартизации. Стандартизация профессиональной деятельности. Квалификационный стандарт. Изменения Трудового законодательства РФ.</p> <p>Российские организации по стандартизации.</p> <p>Значение сертификации в решении проблемы повышения качества продукции. Организационно-правовые основы сертификации в РФ.</p>
3	<p>Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности</p>	<p>Цели разработки и применения профессиональных стандартов. Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Сферы применения профессиональных стандартов: для работодателей, для работника, для сферы образования и корпоративного обучения. Отраслевая специфика стандартизации профессиональной деятельности.</p> <p>Обзор зарубежного опыта по стандартизации и сертификации персонала. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать. Опыт профессиональной стандартизации в Германии. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии. Канада: профессионал должен знать все. Опыт профессиональной стандартизации в США. Опыт Нидерландов, Франции. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии.</p>
4	<p>Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций</p>	<p>Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда. Отечественный опыт стандартизации профессиональной деятельности. Деятельность Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национального агентства развития квалификации. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.</p> <p>Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России.</p> <p>Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России. Планирование деятельности по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению.</p> <p>Структура системы сертификации квалификаций. Организационная структура системы и функции ее участников. Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала. Органы по сертификации.</p>

5	<p>Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов</p>	<p>Основные принципы разработки профессиональных стандартов.</p> <p>Положение о профессиональном стандарте. Модель (макет) профессионального стандарта. Описание единиц профессионального стандарта. Уровни квалификации работников. Широта полномочий и ответственность, Характер умений. Характер знаний. Основные пути достижения квалификации каждого уровня. Минимальные требования к уровню образования.</p> <p>Методика разработки профессионального стандарта. Формирование содержания профессиональных стандартов. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности.</p> <p>Методические рекомендации по организации экспертизы и проведению профессионально-общественного обсуждения проектов профессиональных стандартов. Порядок утверждения ПС.</p> <p>Виды сертификатов, выдаваемых на основе профессионального стандарта.</p> <p>Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности</p>
6	<p>Области применения профессиональных стандартов</p>	<p>Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента. Российская практика и зарубежный опыт. Структура стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Оперативный уровень: специалист по кадровому делопроизводству. Тактический и стратегический уровни. Общие и специальные профессиональные знания, умения, навыки.</p> <p>Источники информации, использовавшиеся в процессе разработки Стандартов. Этапы разработки Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.</p> <p>Порядок проведения сертификационного экзамена.</p> <p>Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (Минтруд РФ).</p> <p>Профессиональные стандарты как механизм управления развитием кадрового потенциала. Использование профессиональных стандартов для повышения качества подготовки специалистов.</p>

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



Изучение дисциплины предполагает сочетание традиционной лекционно-семинарской деятельности в сочетании с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий. Используются такие подходы, как лекция-дискуссия, лекция-визуализация, широкое привлечение студентов к работе не только на практических занятиях, но и на лекциях.

При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, дискуссия по наиболее актуальным вопросам темы на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа студента и написание им эссе по проблематике курса.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4
1	Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление,

			презентация, участие в дискуссии
6	Области применения профессиональных стандартов	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
- дискуссия на лекциях и практических занятиях	1	12
- блиц-контрольные	2	10
- эссе	6	12
- практические контрольные задания	9	36
Итого по текущему контролю		60
Промежуточный контроль:		
- письменная контрольная работа	40	40
<b>ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ</b>		<b>100</b>

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67			D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A, B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>учёт результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Тесты для самоконтроля

#### по дисциплине «Сертификация и стандартизация персонала»

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждого раздела, закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, контрольным работам, экзамену.

#### Часть А

**1. В случае противоречия нормативных и правовых актов друг другу, какой акт будет иметь приоритет перед остальными?**

а Постановление Правительства РФ №23 от 22.01.2013. «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

б Приказ Министерства труда от 12.04.2013 N 147н "Об утверждении Макета профессионального стандарта"

в Трудовой Кодекс РФ. Статья 57,195.1.

**1. Что такое «профессиональный стандарт» исходя из требований трудового законодательства?**

а характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

б описание требований к характеристике квалификации

в описание наименования должностей, трудовых функций и квалификационных характеристик

**2. Что такое «квалификация» исходя из требований трудового законодательства?**

а уровень образования и опыт работы

б уровень образования, профессиональных навыков и опыт работы

в уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника

**3. Как принимаемые профессиональные стандарты будут влиять на систему образования?**

а Никак, профессиональные стандарты определяют только сферу трудовых отношений

б Профессиональные стандарты должны стать основой для определения приоритетных видов обучения

в Будут применяться образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ

**4. Кто утверждает профессиональный стандарт?**

а Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

- б Отраслевой совет по профессиональным квалификациям
- в Минюст РФ
- г Минтруд РФ

**5. Какие разделы входят в макет профессионального стандарта?**

- а Общие сведения
- б Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)
  - в Трудовые функции
  - г Трудовые действия
  - д Возможные наименования должностей
  - е Характеристика обобщенных трудовых функций
  - ж Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта
  - з Дополнительные характеристики

**6. Должен ли работодатель поручать работнику все трудовые функции предусмотренные профессиональным стандартом?**

а да, так как профессиональный стандарт и определяет все обязанности работника в рамках его профессии

б нет, работодатель может поручить работнику выполнение только одной обобщенной трудовой функции, так как именно обобщенная трудовая функция определяет специализацию внутри профессии

в нет, работодатель может поручить работнику выполнение только одной трудовой функции с кругом тех трудовых действий, которые в нее входят

г работодатель в своих локальных актах (положениях, должностных инструкциях и др.) самостоятельно определяет конкретные функции своего работника в рамках определенного профессионального стандарта

**7. Что определяет «процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача»?**

- а Обобщенная трудовая функция
- б Трудовая функция
- в Трудовые действия
- г Операции
- д Основная цель вида профессиональной деятельности

**8. Влияют ли профессиональные стандарты на разработку должностных инструкций?**

- а да, при их наличии в организации

б нет, так как должностная инструкция не обязательный документ

в да, работодатель должен разработать должностные инструкции на основании профессиональных стандартов

**9. Надо ли оформлять должностную инструкцию (при ее наличии) к трудовому договору?**

а да, надо обязательно, это требование установлено в Трудовом Кодексе РФ

б нет, не надо, она должна быть оформлена в качестве отдельного документа

в нет, не надо, но при этом в трудовом договоре надо обязательно сделать ссылку на должностную инструкцию (при ее наличии)

г этот вопрос остается на усмотрение работодателя

#### Часть В

**1. В случае, если работодатель хочет внести изменения в трудовую функцию работника в связи с принятием определенного профессионального стандарта, должен ли работодатель уведомлять работника за 2 месяца об этом?**

а да, должен, так как это изменение условий трудового договора

б нет, не должен, так как это не инициатива работодателя, а требования принятого профессионального стандарта

в должен, только в случае несогласия работника изменить данные условия добровольно

г все зависит от того является ли то, что хочет изменить работодатель, условием трудового договора с этим работником или нет.

**2. Для чего служит код ОКВЭД в макете профессионального стандарта?**

а для того, чтобы определить на каких работодателях распространяется данный стандарт

б для того, чтобы определить применяется ли данный стандарт во внешнеэкономической международной деятельности

в указание вида экономической деятельности к которым относится данный вид профессиональной деятельности

**3. Что обозначает код А/02.5 в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»?**

а первая трудовая функция в обобщенной трудовой функции 02

б вторая трудовая функция в обобщенной трудовой функции А

в первая трудовая функция 5 квалификационного уровня

г вторая трудовая функция в обобщенной трудовой функции А 5 квалификационного уровня

д пятое трудовое действие во второй трудовой функции в обобщенной трудовой функции А

**4. Кто определяет квалификационные уровни?**

- А) работодатели
- Б) отделы по оценке и аттестации с учетом квалификационных характеристик
- В) разработчики конкретного профессионального стандарта
- Г) работодатели применяют установленные в профессиональном стандарте уровни для определения подуровней квалификации

**5. Что обозначает код ЕКС?**

- А) единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих
- Б) единый квалификационный справочник
- В) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
- Г) единый справочник квалификаций

**6. Влияют ли профессиональные стандарты на трудовую функцию в трудовом договоре?**

- А) нет
- Б) да
- В) этот вопрос остается на усмотрение работодателя
- Г) профессиональные стандарты влияют только на прописание трудовых функций в должностных инструкциях

**7. Влияют ли профессиональные стандарты на оплату труда?**

- А) нет
- Б) да
- В) этот вопрос остается на усмотрение работодателя

**8. Что такое квалификация?**

- А) образование и опыт работы
- Б) профессиональное образование и дополнительное образование
- В) уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыт работы
- Г) образование, знания, умения, опыт работы

**9. Как связан термин «профессиональный стандарт» с термином «квалификация»?**

- А) никак
- Б) профессиональный стандарт и определяет квалификацию



В) квалификация включает в себя все элементы, которые должны быть отражены в каждом профессиональном стандарте

Г) профессиональный стандарт и есть характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Д) профессиональный стандарт включает в себя характеристику квалификации, необходимую для работы

**10. В профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда» указано, что руководитель службы охраны труда должен «Применять методы проверки (аудита) функционирования системы управления охраной труда, выявлять и анализировать недостатки» - это относится к его трудовой функции, трудовым действиям, умениям или знаниям?**

А) трудовая функция

Б) трудовые действия

В) умения

Г) знания

### Часть С

**1. Применяются ли профессиональные стандарты для аттестации работников? И если да, то в какой части?**

А) нет, не применяются, по законодательству процедуру аттестации работодатель разрабатывает самостоятельно, с учетом мнения представительного органа

Б) да применяется, но в какой части решает сам работодатель

В) применяется для построения системы оценочных мероприятий с учетом тех требований к знаниям и умениям, которые установлены в конкретном профессиональном стандарте

Г) да применяется, для установления требований к образованию и опыту работы аттестуемого работника

**2. Какие требования законодательство предъявляет к процедуре аттестации?**

А) локальный нормативный акт, определяющий порядок проведения аттестации должен быть принят с учетом мнения представительного органа

Б) работодатель самостоятельно разрабатывает локальный нормативный акт по согласованию порядка проведения аттестации с первичным профсоюзным органом

В) работодатель обязан включать в состав аттестационной комиссии представителя первичного профсоюзного органа

Г) работодатель обязан включать в состав аттестационной комиссии представителя первичного профсоюзного органа, только если аттестация может стать основанием для увольнения работника

Д) А + Г

Е) Б+В

Ж) А+Г

З) Б+Г

**3. Обязан ли работодатель на основании проведенной аттестации использовать результаты для организации обучения аттестуемых работников?**

А) да

Б) нет

В) работодатель не обязан организовывать обучение работников

Г) этот вопрос остается на усмотрение работодателя

**4. Если профессиональное образование является необходимым, согласно требованиям определенного профессионального стандарта, то кто должен проводить такое обучение?**

А) работодатель

Б) закон не регулирует этот вопрос

В) работник самостоятельно

Г) этот вопрос решает работодатель с учетом мнения представительного органа работников

#### **Перечень вопросов к зачету по дисциплине**

1. Цели разработки и применения профессиональных стандартов. Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов.
2. Сферы применения профессиональных стандартов: для работодателей, для работника, для сферы образования и корпоративного обучения.
3. Опыт профессиональной стандартизации в Англии. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать.
4. Опыт профессиональной стандартизации в Германии.
5. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии.
6. Канада: профессионал должен знать все.
7. Опыт профессиональной стандартизации в США.
8. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии
9. Сравнительный анализ зарубежного опыта разработки и внедрения профессиональных

стандартов

10. Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда.
11. Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России.
12. Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России.
13. Области применения профессиональных стандартов. Входной контроль компетенций при найме.
14. Идентификация компетенций персонала и его развитие.
15. Взаимосвязь системы мотивации персонала и требований ПС.
16. Принципы формирования профессиональных стандартов. Макет профессионального стандарта.
17. Описание единиц профессионального стандарта. Уровни квалификации работников. Формирование профессиональных квалификаций по уровням и видам экономической деятельности.
18. Широта полномочий и ответственность, Характер умений. Характер знаний. Основные пути достижения квалификации каждого уровня. Минимальные требования к уровню образования.
19. Порядок разработки и утверждения ПС. Виды сертификатов, выдаваемые на основе профессионального стандарта.
20. Системы добровольной сертификации персонала. Организационная структура системы и функции ее участников. Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала.
- 21.** Документированная система управления. Конфиденциальность и безопасность.
22. Требования к штатным и привлеченным специалистам органа по сертификации. Требования к экзаменаторам. Стандарты компетентности.
23. Процесс сертификации. Подача заявки на сертификацию. Решение по сертификации. Инспекционный контроль. Рассмотрение апелляций. Повторная сертификация.
24. Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента. Российская практика и зарубежный опыт.
25. Структура Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Оперативный уровень: специалист по кадровому делопроизводству. Тактический и стратегический уровни. Общие и специальные профессиональные знания, умения, навыки.
26. Источники информации, использовавшиеся в процессе разработки Стандартов. Этапы

разработки Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.

27. Порядок проведения сертификационного экзамена.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Нормативные правовые акты**

1. Российские версии стандартов:
2. ГОСТ Р 1.0-2004. Стандартизация в РФ. Основные положения;
3. ГОСТ Р 1.1-2005. Технические комитеты по стандартизации. Порядок создания и деятельности;
4. ГОСТ Р 1.2-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты национальные РФ. Правила разработки, утверждения, обновления и отмены;
5. ГОСТ Р 1.4-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты организаций. Общие положения;
6. ГОСТ Р 1.5-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты национальные РФ. Правила построения, изложения, оформления и обозначения;
7. ГОСТ Р 1.6-2004. Стандартизация в РФ. Проекты стандартов. Организация проведения экспертизы;
8. ГОСТ Р 1.8-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты межгосударственные. Правила проведения в РФ работ по разработке, применению, обновлению и прекращению применения;
9. -ГОСТ Р 1.9-2004. Стандартизация в РФ. Знак соответствия национальным стандартам РФ. Изображение. Порядок применения;
- 10.ГОСТ Р 1.10-2004. Стандартизация в РФ. Правила стандартизации и рекомендации по стандартизации.;
- 11.ГОСТ Р 1.11-99. ГСС РФ. Метрологическая экспертиза проектов государственных стандартов;
- 12.ГОСТ Р 1.12-2004. Стандартизация в РФ. Термины и определения.
- 13.ПР 50.1.074-2004. Подготовка проектов национальных стандартов в РФ и проектов изменений к ним, к утверждению, регистрации, опубликованию. Внесение поправок в стандарты и подготовка документов для их отмены.
- 14.Р 50.1.044-2003. Рекомендации по стандартизации. Рекомендации по разработке технических регламентов. – М.: ИПК «Издательство стандартов», 2003.

15.Федеральный Закон от 26.06.2008 № 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений"

16.Федеральный закон РФ «О техническом регулировании», № 184-ФЗ, 27.12.2002. Документ со всеми изменениями, внесенными до 1 января 2016года.

17.Федеральный закон Российской Федерации от 29 июня 2015 г. N 162-ФЗ "О стандартизации в Российской Федерации".

18.Национальный стандарт по управлению проектами Российской Ассоциации Управления Проектами СОВНЕТ – «Управление проектами: Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов» - М.: ГК «Проектная ПРАКТИКА», 2010.

19.ГОСТ Р 52807-2007 «Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов».

20.Стандарт профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. - Разработан Российским кадровым сообществом и утвержден голосованием членов Национального союза кадровиков, 2009.

21.Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

22.Федеральный закон от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»

23.Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 № 2204-р)

24.План разработки профессиональных стандартов на 2012— 2015 гг. (утвержден распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 № 2204-р)

25.Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов (разработаны в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р 610)

26.Аналитический доклад «Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом», 2012.

27.Формирование Национальной системы квалификаций: сборник нормативных документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72 с.

28.«Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249)

29.«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"» (Федеральный закон от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ)

30.«Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970)

31.«Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р)

32.«Макет профессионального стандарта» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 29 сентября 2014г.)

33.«Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н)

### **Основная литература**

1. Митрофанова, О. И. Профессиональные стандарты: Учебно-практическое пособие / Митрофанова О.И., Кузнецов Д.Л. - Москва :Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 136 с.ISBN 978-5-16-106459-7 (online). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/954301>

2. Николаева, М. А. Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия : учебник / М.А. Николаева, Л.В. Карташова. - Москва : ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2010. - 336 с.: ил.; . - (Высшее образование). ISBN 978-5-8199-0418-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/189041>

### **Дополнительная литература**

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская ; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-100653-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/739576>

## **6.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:



- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **9.1. Планы практических (семинарских) занятий.**

Целью проведения практических занятий по дисциплине «Управление качеством» является углубление знаний и усвоения студентами прослушанного теоретического материала, овладение навыками практического использования полученных знаний в конкретных ситуациях. На занятиях студенты учатся вести полемику, грамотно обосновывать свою позицию, решают задачи, а также получают дополнительную информацию о предмете рассмотрения.

Темы и вопросы практических занятий соответствуют последовательности изучения курса в процессе лекционных занятий. На практических занятиях предполагается контроль знаний в форме тестовых контрольных работ.

#### **Практическое занятие №1**

**Тема** – Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Стандартизация и ее значение в современном мире.
2. Теоретические основы стандартизации: понятия, принципы, объекты и документы по стандартизации. Методы и механизмы стандартизации. Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала
3. Основные функции и задачи национальных организаций по стандартизации за рубежом. Американский национальный институт стандартов и технологии (NIST). Британский институт стандартов. Французская ассоциация по стандартизации. Немецкий институт стандартов. Японский комитет промышленных стандартов
4. Международные организации по стандартизации. Гармонизация стандартов - основная задача международного сотрудничества в области стандартизации. Международная организация по стандартизации (ИСО). Международная электротехническая комиссия (МЭК). Европейская экономическая комиссия ООН.

## **Практическое занятие №2**

**Тема** – Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Оценка соответствия Понятие и формы оценки соответствия. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное подтверждение соответствия. Сущность сертификации, основные понятия. Декларирование соответствия и сертификация. Процедура сертификации.
2. Организационно-правовые основы стандартизации в РФ. Новый Федеральный закон О стандартизации в РФ (Принят Государственной Думой 19 июня 2015 года и одобрен Советом Федерации 24 июня 2015 года). Российские организации по стандартизации. Национальные стандарты и другие документы по стандартизации.
3. Стандартизация профессиональной деятельности. Квалификационный стандарт. Изменения Трудового законодательства РФ.
4. Организационно-правовые основы сертификации в РФ. Основные положения Федерального Закона «О техническом регулировании» по сертификации. Основные цели и принципы Системы сертификации ГОСТ Р. Организационная структура Системы сертификации ГОСТ Р.
5. Аккредитация органов по сертификации и испытательных центров. Административная и организационная структура органа по сертификации, система управления документацией и система обеспечения качества работ по сертификации. Порядок проведения сертификационного и надзорного аудитов.
6. Обзор зарубежного опыта по стандартизации и сертификации персонала. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать. Опыт профессиональной стандартизации в Германии.
7. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии. Канада: профессионал должен знать все. Опыт профессиональной стандартизации в США. Опыт Нидерландов, Франции. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии.

## **Практическое занятие №3**

**Тема** – Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и формы оценки соответствия. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное подтверждение соответствия. Сущность сертификации, основные понятия. Декларирование соответствия и сертификация. Процедура сертификации.
2. Организационно-правовые основы стандартизации в РФ. Национальные стандарты и другие документы по стандартизации. Стандартизация профессиональной деятельности. Квалификационный стандарт. Изменения Трудового законодательства РФ.
3. Значение сертификации в решении проблемы повышения качества продукции, услуг, персонала. Организационно-правовые основы сертификации в РФ. Основные цели и принципы Системы сертификации ГОСТ Р. Организационная структура Системы сертификации ГОСТ Р.
4. Аккредитация органов по сертификации и испытательных центров. Административная и организационная структура органа по сертификации, система управления документацией и система обеспечения качества работ по сертификации. Порядок проведения сертификационного и надзорного аудитов.

**Практическое занятие №4**

**Тема** – Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций

**Вопросы для обсуждения:**

1. Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда. Отечественный опыт стандартизации профессиональной деятельности. Деятельность Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национального агентства развития квалификации. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.
2. Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России. Основное содержание Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Федерального закона от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

3. Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России. Планирование деятельности по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению.
4. Структура системы сертификации квалификаций. Организационная структура системы и функции ее участников. Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала. Органы по сертификации.
5. Зарубежный опыт стандартизации и сертификации персонала.

### **Практическое занятие №5**

**Тема** – Научно-методические и организационно-правовые инструменты формирования профессиональных стандартов. Национальная рамка квалификаций.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Основные принципы разработки профессиональных стандартов. Европейская и национальная рамки квалификаций.
2. Положение о профессиональном стандарте. Модель (макет) профессионального стандарта. Описание единиц профессионального стандарта. Уровни квалификации работников. Широта полномочий и ответственность, Характер умений. Характер знаний. Основные пути достижения квалификации каждого уровня. Минимальные требования к уровню образования.
3. Методика разработки профессионального стандарта. Формирование содержания профессиональных стандартов. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности.
4. Методические рекомендации по организации экспертизы и проведению профессионально-общественного обсуждения проектов профессиональных стандартов. Порядок утверждения ПС. Виды сертификатов, выдаваемых на основе профессионального стандарта.

### **Практическое занятие №6**

**Тема** – Особенности применения профстандартов в РФ.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Системы сертификации в РФ.
2. Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности

## **9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При изучении дисциплины, подготовке к практическим занятиям и зачету основным направлением работы студента должно быть не запоминание для последующего воспроизведения учебного материала курса, а закрепление глубокого понимания содержания дисциплины и навыков правильного применения имеющихся знаний в предстоящей профессиональной деятельности.

Основными источниками для подготовки к зачету должны быть рекомендованные основные и дополнительные учебные издания.

Перед началом подготовки к зачету студенту необходимо повторить прослушанные лекции и установить ту часть из пройденной учебной дисциплины, которая является главной в учебном материале, а какая второстепенной.

При подготовке рекомендуется сосредоточиться на основных, наиболее сложных разделах, разбирая их по конспекту и учебнику.

Важным является знание и понимание содержания основных терминов и правильное их применение. Ответ рекомендуется начинать с того, что дать определение по существу вопроса. Затем следует раскрыть содержание вопроса, с приведением примеров из практической деятельности.

Завершать ответ на вопрос следует коротким выводом. Очень важно при ответе на вопрос отразить понимание студентом взаимосвязи экологических проблем с практической деятельностью туристической индустрии.

Положительно оценивается, если при ответе на вопрос, студент иллюстрирует ответ графиками, схемами т.п.

### 9.3. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

#### Рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольные работы выполняются в соответствии с рабочей программой.

1. При подготовке к контрольной работе студенты должны внимательно изучить весь материал, запомнить основные формулы и алгоритмы.

2. Необходимо дополнительно проработать наиболее сложные моменты изучаемого раздела.

3. При выполнении контрольной работы в аудитории следует:

- внимательно прочитать условие задания и при необходимости задать вопросы преподавателю;

- выполнить задание на черновике и сделать проверку;

- аккуратно оформить контрольную работу на листах формата А4, указав фамилию, имя, номер группы, номер варианта задания;

- при выполнении контрольных работ по программированию необходимо разработать графический интерфейс пользователя, программный код со всеми комментариями и скопировать интерфейс, код и результаты работы программы на преподавательский компьютер в папку, указанную преподавателем;

- необходимо контролировать время выполнения этапов работы, чтобы уложиться в отведенный временной регламент

- следует использовать рекомендованные преподавателем методики решения различных типов задач.

4. Перед сдачей оформленной контрольной работы следует ее внимательно проверить.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Профессиональные стандарты в управлении персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления института экономики, управления и права.

Цель дисциплины состоит в подготовке студента, владеющего знаниями современных тенденций развития Национальной системы компетенций и квалификаций в России, владеющего основами знаний нормативно-правового, законодательного, информационного и методического обеспечения деятельности в сфере профессиональной стандартизации и сертификации персонала, владеющего навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

### Задачи:

- приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом,
- приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций,
- приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России,
- приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента.

Дисциплина направлена на формирование компетенций выпускника:

ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала

ПК-2.1 Способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой

ПК-3.1 -Способен разработать системы организации и нормирования труда персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- способы оценки и аттестации персонала
- системы организации и нормирования труда персонала

### **Уметь:**

- разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала
- разработать системы организации и нормирования труда персонала

### **Владеть:**

- навыками разработки и реализации деятельности по оценке и аттестации

- навыками разработки системы организации и нормирования труда персонала

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.



