

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.09.2025 13:41:53
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С. Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Методы оценки профессиональных компетенций
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2026

Разработана:
Доцент, к.э.н.
Корнова Г.Р.

Профессор, д.пед.н.
Вербицкая Н.О.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	8
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- освоение системы базовых знаний о моделях профессиональных компетенций и методах их оценки;
- овладение умениями разработки моделей профессиональных компетенций, разработки диагностических материалов для оценки компетенций;
- приобретение опыта использования новейших достижений в области оценки профессиональных компетенций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 7						
Экзамен	216	48	24	24	141	6

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать</p> <p>Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки профессиональных знаний, умений и компетенций</p> <p>Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик</p> <p>Порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> <p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</p> <p>Основы производственной деятельности организации</p> <p>Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
--	---

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">Определять параметры и критерии оценки и аттестации персоналаОпределять и применять средства и методы проведения оценки персонала, аттестацииВыделять (определять) группы персонала для проведения оценки, аттестацииВести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителяхОпределять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персоналаОпределять мотивационные факторы проведения оценки персоналаСоставлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетовОбеспечивать документационное сопровождение аттестации персоналаОбеспечивать организационное сопровождение оценки персоналаОбеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персоналаОрганизовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организацииСобирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке трудаПроизводить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоровОпределять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персоналаСистематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персоналаОбеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководствомПользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки, аттестации персоналаРазрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценкиСоблюдать нормы этики делового общения
--	---

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации Разработка проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат Оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации Сопровождение договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии Консультирование персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу Подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала, аттестации персонала Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации</p>
<p>ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии, методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Основы профессиональной ориентации Основы документооборота и документационного обеспечения Основы производственной деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>

ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <p>Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала</p> <p>Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> <p>Определять критерии формирования кадрового резерва организации</p> <p>Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала</p> <p>Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов</p> <p>Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по персоналу</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p>
	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ структуры, планов и вакансий организации</p> <p>Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> <p>Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат</p> <p>Разработка планов профессиональной карьеры работников</p> <p>Формирование кадрового резерва</p> <p>Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию</p>

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 7		189					
Тема 1.	Оценка персонала на основе компетентностного подхода (ПК-3)	29	2		3	24	
Тема 2.	Технологии и методы определения профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4)	27	2		3	22	
Тема 3.	Технологии и методы оценки профессиональных компетенций (ПК-3)	33	6		5	22	
Тема 4.	Зарубежный опыт определения и оценки профессиональной компетентности персонала организации (ПК-3, ПК-4)	27	2		3	22	

Тема 5.	Применение и учет профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4)	36	6		4	26	
Тема 6.	Независимая оценка профессиональных компетенций (ПК-3)	37	6		6	25	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 5-6	Тест	Тест состоит из 10 закрытых и 5 открытых вопросов вариантами ответов.	от 0 до 15 баллов (1 балл за каждый правильный ответ)
Тема 1-2	Тест	Тест состоит из 10 закрытых и 5 открытых вопросов вариантами ответов.	от 0 до 15 баллов (1 балл за каждый правильный ответ)
Тема 3-4	Тест	Тест состоит из 10 закрытых и 5 открытых вопросов вариантами ответов.	от 0 до 15 баллов (1 балл за каждый правильный ответ)
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
7 семестр (Эк)	Экзаменационный билет	Билет содержит два теоретических вопроса и одно практическое задание.	от 0 до 100 баллов

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Оценка персонала на основе компетентностного подхода (ПК-3) Сущность компетентностного подхода Возможности компетентностного подхода для оценки персонала</p>
<p>Тема 2. Технологии и методы определения профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) Классификация компетенций Модель профессиональных компетенций как инструмент оценки персонала</p>
<p>Тема 3. Технологии и методы оценки профессиональных компетенций (ПК-3) Требования к процедуре оценки профессиональных компетенций Требования к средствам оценки профессиональных компетенций Виды средств оценки профессиональных компетенций</p>
<p>Тема 4. Зарубежный опыт определения и оценки профессиональной компетентности персонала организации (ПК-3, ПК-4) Американский и европейский подходы к определению компетенций Подходы к оценке компетенций в зарубежных школах управления персоналом: поведенческий (США), функциональный (Великобритания), многомерный и целостный (Франция, Германия, Австрия)</p>
<p>Тема 5. Применение и учет профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) История принятия профессионального стандарта Структура профессионального стандарта Уровни и рамка квалификаций</p>
<p>Тема 6. Независимая оценка профессиональных компетенций (ПК-3) Национальная система развития квалификаций Нормативно-правовая база независимой оценки квалификаций Процедура прохождения независимой оценки квалификаций</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Технологии и методы определения профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) Алгоритм разработки модели компетенций с учетом особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p>
<p>Тема 3. Технологии и методы оценки профессиональных компетенций (ПК-3) Технологии и методы оценки знаний Технологии и методы оценки умений</p>
<p>Тема 4. Зарубежный опыт определения и оценки профессиональной компетентности персонала организации (ПК-3, ПК-4) Сравнительная характеристика подходов к оценке профессиональных компетенций</p>
<p>Тема 5. Применение и учет профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) Оценка соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта</p>
<p>Тема 6. Независимая оценка профессиональных компетенций (ПК-3) Методы независимой оценки профессиональных компетенций</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Технологии и методы определения профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) Разработка профиля компетенций
Тема 3. Технологии и методы оценки профессиональных компетенций (ПК-3) Сравнительная характеристика методов оценки профессиональных компетенций
Тема 4. Зарубежный опыт определения и оценки профессиональной компетентности персонала организации (ПК-3, ПК-4) Обзор и анализ зарубежных практик оценки профессиональных компетенций
Тема 5. Применение и учет профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-4) Преимущества и проблемы применения профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций
Тема 6. Независимая оценка профессиональных компетенций (ПК-3) Опыт создания системы независимой оценки квалификаций в различных отраслях народного хозяйства

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Корнова Методы оценки профессиональных компетенций. Курс лекций. Тема 1. Оценка персонала на основе компетентностного подхода [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202408/99.mp4>

3. Корнова Методы оценки профессиональных компетенций. Курс лекций. Тема 3. Независимая оценка квалификации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202408/101.mp4>

4. Корнова Методы оценки профессиональных компетенций. Курс лекций. Тема 2. Технологии оценки профессиональных компетенций [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202408/100.mp4>

Дополнительная литература:

2. Минева О. К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А., Ходенкова О.П., Храмова Т.М. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2187021>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Примерные вопросы для самостоятельной подготовки экзамену

1. Сущность компетентностного подхода.
2. Возможности компетентностного подхода для оценки персонала.
3. Принципы системы оценки персонала на основе компетентностного подхода.
4. Классификация компетенций.
5. Модель профессиональных компетенций как инструмент оценки персонала.
6. Алгоритм разработки модели компетенций.
7. Профиль компетенций.
8. Алгоритм разработки модели компетенций.
9. Требования к средствам оценки профессиональных компетенций.
10. Требования к процедуре оценки профессиональных компетенций.
11. Кейс как средство оценки профессиональных компетенций.
12. Тест как средство оценки профессиональных компетенций.
13. Портфолио как средство оценки профессиональных компетенций.
14. Задание как средство оценки профессиональных компетенций.
15. Алгоритм разработки средств оценки профессиональных компетенций.
16. Американский подход к определению компетенций.
17. Европейский подход к определению компетенций.
18. Поведенческий подход к оценке компетенций.
19. Функциональный подход к оценке компетенций.
20. Многомерный и целостный подходы к оценке компетенций.
21. История принятия профессионального стандарта.
22. Структура профессионального стандарта.
23. Уровни и рамка квалификаций.
24. Преимущества применения профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций.
25. Проблемы применения профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций.
26. Национальная система развития квалификаций.
27. Требования к центру оценки квалификаций.
28. Процедура прохождения соискателем независимой оценки квалификаций.

29. Методы оценки знаний.

30. Методы оценки умений.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Примерные практические задания к экзамену

Задание 1(ПК-3)

Расположите в логической последовательности действия по оценке профессиональных компетенций персонала:

- a. План мероприятий;
- b. Анализ ситуации;
- c. Цель оценки;
- d. Анализ и выбор методов оценки;
- e. Мониторинг;
- f. Проведение оценки.

Задание 2 (ПК-4)

Выберите из списка факторы, оказывающие влияние на эффективность труда со стороны работника:

- a. Способности;
- b. Стиль руководства и сложившаяся практика управления;
- c. Система стимулирования труда в организации;
- d. Физические условия работы;
- e. Мотивация;
- f. Особенности организационной культуры

Задание 3 (ПК-3)

Выберите обязанности службы персонала по оценке профессиональных компетенций:

- a. Передает позитивную информацию оцениваемым работникам;
- b. Проводит оценочное интервью;
- c. Готовит план оценочных мероприятий и обеспечивает их выполнение;
- d. Контролирует корректность проведения оценки и решает спорные вопросы;
- e. Осуществляет хранение и использование кадровой информации (в частности, для развития и построения профессиональной карьеры персонала).

Задание 4 (ПК-3)

К каждому оценочному методу подберите задание, которое выполняет оцениваемый или оценщик.

Оценочный метод:

- 1а. Ассесмент-центр
- 2а. Интервью по компетенциям
- 3а. Опрос «360 градусов»
- 4а. Личностный опросник

Задание

- 1b. Приведите пример ситуации, когда вам довелось получить негативный отзыв о своей работе.
- 2b. Ознакомьтесь с ситуацией, пригласите к себе «подчиненного» и поставьте ему задачу.
- 3b. Выберите первое, что приходит в голову: «Когда мне нечего делать, я могу: (а) позвонить другу, чтобы поболтать; (б)заняться разгадыванием трудного кроссворда; (в) пойти на джазовый концерт».
- 4b. Отметьте на шкале степень своего согласия с утверждением об этом сотруднике: «С уважением относится к мнению и потребностям коллег».

Задание 5 (ПК-3)

Укажите должности работников, оценку профессиональных компетенций которых могут давать клиенты:

- a. Токарь-универсал;
- b. Каменщик;
- c. Парикмахер;
- d. Продавец в книжном магазине;
- e. Электрик на стройке;
- f. Электрик в управляющей компании.

Задание 6 (ПК-4)

В соответствии со ст. 195.1 ТК РФ характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, называется _____.

Задание 7 (ПК-4)

Представление итоговых результатов оценки профессиональных компетенций заказчиком и участникам, целью которого является обеспечение принятия результатов центров оценки, называется _____.

Задание 8 (ПК-4)

Комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена, называется _____.

Задание 9 (ПК-3)

Компания занимается продажей систем отопления и вентиляции. В компании работает директор, финансовый директор, начальник отдела продаж, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, заведующий складом, 2 маркетолога, 10 продавцов.

Укажите должности работников, для оценки профессиональных компетенций которых подходит метод управление по целям.

Задание 10 (ПК-3)

Цель оценки профессиональных компетенций персонала розницы крупной торговой сети – выявление лучших продавцов для выплаты установленных надбавок к окладу. Укажите, какие методы оценки необходимо использовать для достижения поставленной цели.