

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:42

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**      Институт менеджмента

**Кафедра**      Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.08 Управление качеством рабочей силы
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	38.03.03 Управление персоналом программа Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**    Институт менеджмента  
**Кафедра**    Управления персоналом

**АННОТАЦИЯ**

**Наименование дисциплины**    Б1.В.08 Управление качеством рабочей силы

**Основная профессиональная образовательная программа**    38.03.03 Управление персоналом программа  
Управление персоналом и экономика труда

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**    Институт менеджмента  
**Кафедра**    Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**  
Ученым советом Университета  
(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.08 Управление качеством рабочей силы
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	38.03.03 Управление персоналом программа Управление персоналом и экономика труда

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

## Содержание (ФОС)

Стр.

- 6.1 Контрольные мероприятия по дисциплине
- 6.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 6.3 Паспорт оценочных материалов
- 6.4 Оценочные материалы для текущего контроля
- 6.5 Оценочные материалы для промежуточной аттестации
- 6.6 Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление качеством рабочей силы входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Консультационный проект, Кадровое и документационное обеспечение управления персоналом, Стандарты управления персоналом

Последующие дисциплины по связям компетенций: Социология и методы социологических исследований в управлении персоналом, Игровые технологии, Обучение и развитие персонала, Проектирование систем управления персоналом

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление качеством рабочей силы в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать уровень профессиональной квалификации персонала, определять критерии и технологии поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	ПК-1.1: Знать:  общие тенденции на рынке труда и в отдельных видах профессиональной деятельности; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами	ПК-1.2: Уметь:  собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):  методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); методиками проведения собеседований с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценочными технологиями соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ПК-3 - Способен анализировать и определять потребности в обучении и развитии персонала, определять технологии их развития и построения профессиональной карьеры, разрабатывать планы и организовывать обучающие мероприятия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине

ПК-3	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения; системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры; критерии формирования кадрового резерва организации; внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; формирования кадрового резерва; проводить оценку эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала организации

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	56.3/1.56
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	17.7/0.49
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	6.3/0.18
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	67.7/1.88
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление качеством рабочей силы представлен в таблице.

##### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Общая теория качества рабочей силы	8	10			8,0	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	10	26			9,7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
	Контроль	34					
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>17.7</b>	

##### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Общая теория качества рабочей силы	1	1			20	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	1	1			47,7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
	Контроль	34					
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>67.7</b>	

##### 4.2 Содержание разделов и тем

###### 4.2.1 Контактная работа

###### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая теория качества рабочей силы	лекция	Понятие качества рабочей силы. Связь качества рабочей силы и качества жизни.
		лекция	Уровни качества рабочей силы. Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы.



		лекция	Оценка качества рабочей силы
		лекция	Конкурентоспособность предприятия от преобладания категорий качества.
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	лекция	Качественные характеристики рабочей силы.
		лекция	Образование как основа качества рабочей силы. Национальная система квалификаций
		лекция	Понятие конкурентоспособности специалистов.
		лекция	Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления.
		лекция	Индивидуальный план развития работника

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Общая теория качества рабочей силы	практическое занятие	Понятие качества рабочей силы.
		практическое занятие	Связь качества рабочей силы и качества жизни.
		практическое занятие	Уровни качества рабочей силы.
		практическое занятие	Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы.
		практическое занятие	Оценка качества рабочей силы
		практическое занятие	Конкурентоспособность предприятия
		практическое занятие	Структура категорий персонала
		практическое занятие	Структура по качеству рабочей силы.
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	практическое занятие	Квалификационные категории персонала
		практическое занятие	Качественные характеристики рабочей силы.
		практическое занятие	Образование как основа качества рабочей силы.
		практическое занятие	Национальная рамка квалификаций
		практическое занятие	Национальная система квалификаций
		практическое занятие	Понятие конкурентоспособности специалистов.
		практическое занятие	Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления.
		практическое занятие	Понятие профстандарта
		практическое занятие	Индивидуальный план развития работника
практическое занятие	Применение профстандарта для развития квалификаций		

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в

форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая теория качества рабочей силы	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

### 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### 5.1 Литература:

##### Основная литература

1.

##### Дополнительная литература

1.

##### Литература для самостоятельного изучения

1.

#### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

#### 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. 1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

#### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. 1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

#### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска
---	--

	Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

## 5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление качеством рабочей силы:

#### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	+
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

**6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе**

**Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1 - Способен анализировать уровень профессиональной квалификации персонала, определять критерии и технологии поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	общие тенденции на рынке труда и в отдельных видах профессиональной деятельности; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами	собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); методиками проведения собеседований с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценочными технологиями соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
Пороговый	общие тенденции на рынке труда и в отдельных видах профессиональной деятельности;	собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах, уровне их профессиональной квалификации и предложениях на рынке труда;	методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности);
Стандартный (в дополнение к пороговому)	технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;	определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;	методиками проведения собеседований с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи;
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	источники обеспечения организации кадрами	применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	оценочными технологиями соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ПК-3 - Способен анализировать и определять потребности в обучении и развитии персонала, определять технологии их развития и построения профессиональной карьеры, разрабатывать планы и организовывать обучающие мероприятия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:
	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала; методологию обучения; системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры; критерии формирования кадрового резерва организации; внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала; формирования кадрового резерва; проводить оценку эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала организации
Пороговый	методы и инструменты выявления потребности в обучении и развитии персонала;	разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы;	навыками разработки планов и программ по обучению и карьерному развитию персонала;
Стандартный (в дополнение к пороговому)	методологию обучения;	определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры;	формирования кадрового резерва;
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	системы, способы, методы и инструменты построения профессиональной карьеры; механизм формирования и развития кадрового резерва	критерии формирования кадрового резерва организации; внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру	проводить оценку эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала организации

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный

		<b>обучения по программе</b>		
1.	Общая теория качества рабочей силы	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Оценка докладов Устный/письменный опрос Тестирование Практические задачи Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	экзамен
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Оценка докладов Устный/письменный опрос Тестирование Практические задачи Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	экзамен

#### 6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

##### Примерная тематика докладов

<b>Раздел дисциплины</b>	<b>Темы</b>
Общая теория качества рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий.</li> <li>2. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы. Составляющие компетентности. Виды профессиональной компетентности.</li> <li>3. Соотношение понятий «компетентность» и «квалификация». Развитие профессионализма через систему компетенций.</li> <li>4. Профилирование должности, составление карты компетенций.</li> <li>5. Основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места. Спецификация работы. Модель компетентности.</li> <li>6. Формирование и развитие компетенций. Оценка компетенций. Стимулирование развития компетенций. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</li> <li>7. Новая роль образования в обществе.</li> <li>8. Национальный проект «Образование» и его реализация.</li> <li>9. Как следует изменить систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом новых требований к качеству рабочей силы?</li> <li>10. Характеристика компетенций для работника конкретной профессии.</li> <li>11. Оценка личных возможностей профессионального развития.</li> <li>12. Характеристика этапов и направлений развития российской системы образования.</li> <li>13. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе.</li> <li>14. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.</li> </ol>

	<p>15. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации.</p> <p>16. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</p> <p>17. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии).</p> <p>18. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы.</p> <p>19. Человеческий капитал - понятие и связь с качеством рабочей силы.</p> <p>20. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла, его стадии.</p> <p>21. Формирование человеческого капитала.</p> <p>22. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.</p> <p>23. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.</p> <p>24. Механизм развития человеческого капитала работника.</p>
<p>Практическое управление качеством рабочей силы</p>	<p>25. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы), факторы, предопределяющие их размер.</p> <p>26. Инвестиции государства в человеческий капитал и качество труда, используемого в обществе.</p> <p>27. Структура совокупных затрат на персонал.</p> <p>28. Отдача от совокупных инвестиций в человеческий капитал, ее формы.</p> <p>29. Методы оценки человеческого капитала и эффективности его использования.</p> <p>30. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал, модели и показатели.</p> <p>31. Денежные и неденежные «издержки и выгоды».</p> <p>32. Норма отдачи от вложений в человеческий капитал.</p> <p>33. Расчет окупаемости вложений в человеческий капитал.</p> <p>34. Риски инвестиций в человеческий капитал.</p> <p>35. Характеристика основных положений теории человеческого капитала.</p> <p>36. Анализ затрат на образование.</p> <p>37. Характеристика методов и показателей оценки человеческого капитала.</p> <p>38. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала.</p> <p>39. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины.</p> <p>40. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.</p> <p>41. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер.</p> <p>42. Здоровье населения как показатель качества трудовых ресурсов</p> <p>43. Рабочий класс в структуре российского общества</p> <p>Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров</p> <p>44. Статистическая оценка рынка труда и качества рабочей силы</p> <p>45. Рынок труда и его качественное состояние (человеческий капитал как категория).</p> <p>Рынок труда как экономическая категория: структура, основные элементы, задачи.</p>

	<p>46. Качественное состояние рабочей силы: сущность, основные составляющие, методика расчета.</p> <p>47. Методика расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) применительно к РФ.</p> <p>48. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении и демографическая ситуация в России. Состояние здоровья человеческого потенциала.</p> <p>49. Уровень профессионального образования трудового потенциала.</p> <p>50. Качество рабочей силы и профессиональной подготовки населения России</p> <p>51. Связь качества рабочей силы и качества жизни и программы по улучшению</p> <p>52. Роль профессиональной подготовки в формировании современной рабочей силы высокого качества</p> <p>53. Статистический анализ качества рабочей силы.</p> <p>54. Динамика показателей, характеризующих качество рабочей силы</p> <p>55. Человеческий фактор как субъект и объект управления на современном предприятии</p>
--	--

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая теория качества рабочей силы	<p>Понятие качества рабочей силы.</p> <p>Связь качества рабочей силы и качества жизни.</p> <p>Новые требования к качеству рабочей силы.</p> <p>Влияние результатов труда на качество рабочей силы и качество жизни.</p> <p>Взаимосвязь качества рабочей силы и развития средств производства.</p> <p>Качество рабочей силы - основа инновационного развития.</p> <p>Уровни качества рабочей силы.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы на различных пространственных уровнях.</p> <p>Оценка качества рабочей силы на пространственном региональном уровне. Оценка качества рабочей силы на уровне предприятия.</p> <p>Индивидуальное качество рабочей силы. Объективные и субъективные факторы. Материальные и нематериальные факторы. Требования к качеству рабочей силы.</p> <p>Категории качества рабочей силы. Структурирование качества рабочей силы</p> <p>Конкурентоспособность предприятия от преобладания категорий качества. Качественные характеристики рабочей силы. Принципы группировки качественных характеристик. Меры по формированию качественных характеристик.</p> <p>Оценка потенциала рабочей силы предприятия. Система показателей для оценки потенциала рабочей силы предприятия. Показатель интегрального потенциала предприятия.</p> <p>Факторы, влияющие на качественные результаты труда. Воздействие элементов общества на формирование качества рабочей силы. Влияние качества рабочей силы на рынок рабочей силы.</p> <p>Формирование качества рабочей силы и его влияние на результаты деятельности. Объективные причины повышения требований к качеству рабочей силы. Образование как основа качества рабочей силы.</p>
Практическое управление качеством рабочей силы	<p>Национальная система квалификаций. Профессиональные стандарты.</p> <p>Источники формирования и сферы использования профессиональных стандартов. Принципы разработки профессиональных стандартов.</p> <p>Сертификация квалификаций.</p>



	<p>Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы. Составляющие компетентности. Виды профессиональной компетентности.</p> <p>Соотношение понятий «компетентность» и «квалификация». Развитие профессионализма через систему компетенций.</p> <p>Профилирование должности, составление карты компетенций.</p> <p>Основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места. Спецификация работы. Модель компетентности.</p> <p>Формирование и развитие компетенций. Оценка компетенций.</p> <p>Стимулирование развития компетенций. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</p> <p>Новая роль образования в обществе. Национальный проект «Образование» и его реализация.</p> <p>Понятие конкурентоспособности специалистов. Условия проявления конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Факторы конкурентоспособности на внешнем рынке труда в зависимости от экономической ситуации. Цели оценки конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынке труда. Повышение качества рабочей силы в организации: значение, направления, меры. Качество рабочей силы в системе TQM.</p> <p>Профессионализм и компетентность рабочей силы. Профессия - понятие и подходы к классификации профессий. Профессиограмма. Модель профессии. Появление и распространение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе.</p> <p>Профессионализм - понятие, уровни. Этапы становления и показатели профессионализма. Профессиональные способности. Профессионально важные психологические качества.</p> <p>Работоспособность и трудоспособность. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера. Профессиональное старение. Профессиональные деформации личности.</p> <p>Квалификация работника и квалификация работы. Уровень и критерии квалификации работника. Квалификационные характеристики.</p> <p>Становление и развитие профессионализма. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Основные составляющие развития профессионализма.</p> <p>Профориентация. Профессиональная подготовка, переподготовка.</p> <p>Повышение профессиональной квалификации. Многопрофильная подготовка работника и формирование поливалентной квалификации.</p> <p>Развитие профессиональной деятельности и ее основные признаки.</p> <p>Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления. Предпосылки профессионализации и ее развитие.</p> <p>Индивидуальная профессионализация.</p>
--	---

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)**

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- планирование;
- прогнозирование;
- мотивация;
- составление отчетов;
- организация.

Управленческий персонал включает:

- вспомогательных рабочих;
- сезонных рабочих;
- младший обслуживающий персонал;
- руководителей, специалистов;
- основных рабочих.

Японскому менеджменту персонала не относится:

- пожизненный наем на работу;
- принципы старшинства при оплате и назначении;
- коллективная ответственность;
- неформальный контроль;
- продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- «Экономика труда»;
- «Транспортные системы»;
- «Психология»;
- «Физиология труда»;
- «Социология труда».

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- найма рабочих на предприятие;
- отбора персонала для занятия определенной должности;
- согласно действующему законодательству;
- достижения стратегических целей предприятия.

Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- на разработку новых видов продукции;
- на определение стратегического курса развития предприятия;
- на создание дополнительных рабочих мест;
- на перепрофилирование деятельности предприятия;
- на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- вкладывание средств в производство;
- вкладывание средств в новые технологии;
- расходы на повышение квалификации персонала;
- вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Человеческий капитал - это:

- форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- вкладывание средств в средства производства;
- нематериальные активы предприятия.
- материальные активы предприятия;
- это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Функции управления персоналом представляют собой:

- комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

- комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Потенциал специалиста – это:

- совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- здоровье человека;
- способность адаптироваться к новым условиям;
- способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- способность человека производить продукцию

Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- освобождение рабочего;
- понижение рабочего в должности;
- повышение рабочего в должности.

Профессиограмма - это:

- перечень прав и обязанностей работников;
- описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.
- перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- перечень всех профессий.

Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- «Общие положения»;
- «Основные задачи»;
- «Должностные обязанности»;
- «Управленческие полномочия»;
- «Выводы».

Интеллектуальные конфликты основаны:

- на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- на столкновенье вооруженных групп людей;
- на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- на противостоянии справедливости и несправедливости.

Конфликтная ситуация - это:

- столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- состояние переговоров в ходе конфликта;
- определение стадий конфликта;
- противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- начало;

- развитие;
- кульминация;
- окончание;
- послеконфликтный синдром как психологический опыт.

Комплексная оценка работы - это:

- оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- существует децентрализация управления организацией;
- работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- существует централизация управления организацией.

Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- функциональная;
- тактическая;
- управляющая;
- обеспечивающая;
- стратегическая.

Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- школа научного управления;
- классическая школа или школа административного управления;
- школа человеческих отношений;
- школа науки о поведении;
- школа науки управления или количественных методов.

Кадровый потенциал предприятия – это:

- совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- совокупность работающих специалистов;
- совокупность устраивающихся на работу;
- совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- совокупность перемещающихся по служебной лестнице

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи
Общая теория качества рабочей силы	Задание

Прочитайте предлагаемое ниже описание бизнес-кейса по управлению знаниями. Проанализируйте этот пример, основываясь в своих рассуждениях на следующих вопросах.

- Какая проблема по управлению знаниями возникла в компании?
- Почему возникла эта проблема? Можно ли было предугадать эту проблему и какими путями можно было устранить ее еще до появления?
- Какие действия предприняла компания для решения возникшей проблемы?
- Насколько вы считаете эти меры эффективными?
- Какие меры вы предложили бы для этой компании в сложившейся ситуации?
- Как бы вы рекомендовали этой компании выстраивать политику/программу в сфере управления знаниями в будущем?

#### Описание ситуации

В насыщенной знаниями и широкопрофильной отрасли, такой как бизнес-консалтинг, вы вне игры, пока каждый из ваших консультантов не вооружен лучшими подходами и методологиями, стремится добраться до сути проблемы и представляет широкие перспективы отрасли. Являясь пионерами нового мышления в развитии стратегии, скажем, в секторе розничной торговли, вы должны быть в состоянии быстро трансформировать это мышление в конкретные действия, применимые к различным потребностям клиента.

Перестройкой нашей системы управления знаниями мы сократили время, необходимое нашим консультантам для восстановления важной информации, по меньшей мере на 25% (теперь стало меньше срывов заказов из-за неустойчивости, которых в противном случае могло бы быть больше). Также мы в состоянии повысить качество наших предложений и можем легче преодолевать проблемы, связанные с ведением клиента.

Цена вопроса – менее 2 млн долл. США. Неплохо для системы, в которой служат 2800 служащих в 27 отделениях во всем мире. Проект стартовал и был отлажен менее чем за шесть месяцев.

Vain имеет вспомогательный офис по управлению знаниями с начала 1980-х гг., но система отставала от потребностей сложной и быстро развивающейся отрасли. В конце 1980-х гг. разработка стратегии могла занять шесть месяцев – десятилетие спустя это должно было быть сделано в два раза быстрее. Команды компании тратили время впустую в поисках отраслевых данных, местонахождений и связываясь с информационно более осведомленными коллегами. К 1998 г. компания ясно осознала необходимость модернизации системы управления знаниями для поддержания нормального коэффициента роста фирмы.

Новый план по управлению знаниями был одобрен в ноябре 1998 г. Комитет по лидерству Vain поддержал глобальную цель плана: использовать управление знаниями, чтобы получить лучшие результаты

	<p>для клиентов компании, значительно улучшив производительность. Каждая из отдельных целей имеет тесную связь со стратегией фирмы – в компании хотели создать полезный ежедневный инструмент, помочь сократить время выполнения работы в два раза, запускать новые заказы быстрее по крайней мере на 30%.</p> <p>Разработка новой системы по управления знаниями включала три элемента.</p> <p>Был сформирован постоянный штат сотрудников по управлению знаниями из квалифицированных "брокеров знаний" с доказанными навыками в исследовании и коммуникации. Результаты важных исследований внешних исследовательских агентств перемещались на рабочие столы пользователей. Также была разработана новая сетевая платформа, названная Глобальный центр опыта (ГЦО). Из ГЦО пользователь может получить доступ ко всем проектам и разработкам Bain&amp;Company, ко всем промышленным и функциональным знаниям, получить доступ к всевозможным внешним базам данных. Также ГЦО позволяет связаться с другими подразделениями Bain, воспользоваться их опытом, а соединяется с виртуальным университетом Bain – тренировочным информационным сайтом, содержащим модули видео, презентаций и упражнения.</p> <p>Внедрение ГЦО стало большим успехом, в достаточной степени удовлетворив и бизнес-цели компании. В Bain обучили каждого сотрудника пользоваться ГЦО, удовлетворенность в пользовательских опросах компании составила 98%. Однако эта система чрезвычайно важна не только из-за простоты извлечения информации – были отлажены механизмы, поощряющие постоянный ввод данных – пополнение знаний организации. В начале и в конце ведения каждого клиентского дела брокер знаний компании берет интервью у руководителя команды, чтобы собрать ключевую информацию о проникновении в суть каждой конкретной проблемы и способах ее решения (сохраняя при этом конфиденциальность клиента). Затем собирается пакет знаний для непосредственного размещения в ГЦО.</p> <p>Дополнительно была создана система различных видов стимулирования для интеграции поведения сотрудников с системой управления знаниями. При этом используется система "кнута и пряника". "Пряник" – это корпоративные мероприятия, которых заслуживают отличившиеся отделы, а "кнут" – дружеские предупреждения в форме придания огласке отделов и имен тех, кто с системой управления знаниями не ладит.</p>
<p>Практическое управление качеством рабочей силы</p>	<p>Проанализируйте ситуацию</p> <p>Вы являетесь менеджером по управлению персоналом крупного предприятия, на котором работает 3000 человек. Два года назад лично вами была принята на работу группа выпускников различных учебных заведений. Сегодня на совещании с руководителями различных отделов предприятия вы получили краткую информацию о каждом из них.</p> <p>Андрей, Борис, Денис, Самвел, Эдуард, Григорий, Елена, Ирина и Жанна имеют высшее образование. Они защитили дипломы эквивалентного уровня, но в различных областях. На момент найма их потенциал представляется блестящим.</p>

АНДРЕЙ (Работает в отделе маркетинга помощником отдела снабжения. Некоторых раздражает его требовательность, но большинство считают его открытым, энергичным, симпатичным молодым человеком, ставящим перед собой конструктивные цели. Что бы он ни предлагал, имеет первостепенное значение. Однако он склонен не афишировать результаты своих опросов, и поэтому его решения не представляются очевидными. Он очень сообразителен).

БОРИС (Помощник отдела снабжения. Это очень скромный, симпатичный и рассудительный парень. Над каждым проектом он работает скрупулезно, все досконально взвешивает. Он, безусловно, заслуживает доверия. Это "великолепный помощник". Однако вам надо решить, достаточными ли способностями он обладает, чтобы подняться на более высокую ступень).

САМВЕЛ (Симпатичный и открытый южанин, он отвечает за один из самых опасных и неприспособленных цехов завода. Мужчины, работающие в этом цехе, грубы и несговорчивы. Они принимают условия работы лишь потому, что получают высокие надбавки. Когда Самвел сравнивает свою работу с работой товарищей, также работающих в системе снабжения, то считает, что его работа намного тяжелее, и надеется, что дирекция это учтет. Он показал хорошие результаты. Но коллектив цеха хочет, чтобы он занимал эту должность еще два или три года).

ДЕНИС (Инженер-электрик. Специализируется как в области технологии, так и в системах контроля. Он прошел внутрифирменное повышение квалификации, и его вклад в развитие технологии, особенно если учесть его опыт, является очень весомым. Он обладает большим энтузиазмом, но, к сожалению, мало интересуется людьми, что вызывает недовольство и руководства, и цеха. Надо решить, способен ли он руководить людьми).

ЭДУАРД (Инженер. Он очень способный в плане мастерства. Уже четыре месяца он работает помощником начальника отдела снабжения. В этом отделе он первым получил диплом о высшем образовании, что раздражает его более опытных коллег, не имеющих диплома. Они считают его «белой вороной», опередившей их. Он также не очень-то ладит с ними, и это осложняет его жизнь. Но, несмотря на это, он не оставил свою должность и постепенно благодаря своей смелости и компетентности входит в узкий круг руководителей завода).

ФЕДОР (Инженер. Он работает в бюро технических исследований. У его коллег такое же образование, и они хорошо приняли Федора. Он - великолепный специалист в своей области, и вклад, который он вносит в работу коллектива, очень велик. Федор доволен своим положением и, кажется, не стремится добиваться более высоких постов).

ГРИГОРИЙ (Вот уже год Григорий работает региональным инспектором по сбыту. Он руководит двенадцатью продавцами. Подчиненные намного старше и опытнее его, и он преодолел немало трудностей, прежде чем утвердился в их глазах. Результаты его работы одобрены дирекцией по сбыту. А его подчиненные считают, что недостаток опыта он компенсирует хорошими теоретическими знаниями, что позволяет в ряде случаев облегчить взаимоотношения с отдельными клиентами).

ЕЛЕНА (Елена, как и Самвел, отвечает за производственный цех. У нее хорошие результаты. И кажется, она имеет к этому способности; о себе она говорит, что является карьеристкой и не собирается долго оставаться на этой должности. Елена заявила своему начальнику, что хочет занимать более высокие должности).

ИРИНА (Прошла внутрифирменное повышение квалификации по анализу систем и хочет продолжить свою работу в этой области. Но для аналитика такого класса она показывает средний уровень работы. Если со средним уровнем, то ее сообразительность и быстрота составляют всего 80 %. В своем отделе она самая медлительная. Но на предприятии не хватает аналитиков. А на рынке труда - их дефицит, и средний уровень зарплаты аналитиков сильно подрос).

ЖАННА (Работает в административном отделе и готовится к сдаче экзаменов по бухгалтерской экспертизе. Коллектив идет ей навстречу и выделяет свободное время. Через год у нее - два диплома. Сейчас же ее результаты хуже, и желание работать значительно снизилось. В разговоре с финансовым начальником выяснилось, что у нее умер отец три месяца назад и на ее иждивении остались мать и младшая сестра. У нее сейчас финансовые затруднения).

Контрольные задания:

1. Приняв молодых людей на работу как дебютантов, им назначили одинаковую для молодых специалистов зарплату по 12-му разряду тарифной сетки. Через год зарплата была увеличена на 5 % (без учета инфляции). Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику полной индивидуализации, вы должны назначить индивидуальную надбавку каждому из них и мотивировать ее. В вашем распоряжении на всех молодых специалистов сумма, составляющая 5,5 % из общего фонда зарплаты.

2. Вам также следует проанализировать их достижения с целью составления индивидуального плана продвижения и повышения квалификации для каждого из них.

Примечания

1. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах:

а) в отрасли недостаток специалистов;

б) в отрасли имеется безработица.

2. Все они знают друг друга и, скорее всего, обсуждают решения, принятые по каждому из них.

3. Ваша цель - обоснованность и справедливость решения.

Индивидуальное увеличение зарплаты должно соответствовать результатам их работы.

### Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы
-------------------	------



Общая теория качества рабочей силы	<p>Понятие качества рабочей силы</p> <p>Цели повышения качества рабочей силы.</p> <p>Классификация, уровни, категории качества рабочей силы</p> <p>Состояние качества рабочей силы в России и одном из регионов РФ</p> <p>Понятие, система управления качеством рабочей силы</p> <p>Взаимосвязь качества рабочей силы и эффективности производства</p> <p>Характеристика качества рабочей силы конкретного предприятия или отрасли</p>
Практическое управление качеством рабочей силы	<p>Понятие качества рабочей силы и занятости населения</p> <p>Взаимосвязь качества рабочей силы и занятости населения</p> <p>Характеристика состояния занятости и качества рабочей силы в одном из регионов РФ</p> <p>Понятие качественных характеристик рабочей силы</p> <p>Значение, подходы, этапы развития качественных характеристик рабочей силы</p> <p>Оценка качественных характеристик рабочей силы</p>

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая теория качества рабочей силы	<p>Понятие качества рабочей силы.</p> <p>Связь качества рабочей силы и качества жизни.</p> <p>Влияние результатов труда на качество рабочей силы и качество жизни.</p> <p>Взаимосвязь качества рабочей силы и развития средств производства.</p> <p>Уровни качества рабочей силы.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы на различных пространственных уровнях.</p> <p>Оценка качества рабочей силы на пространственном региональном уровне.</p> <p>Оценка качества рабочей силы на уровне предприятия.</p> <p>Требования к качеству рабочей силы.</p> <p>Категории качества рабочей силы.</p> <p>Качественные характеристики рабочей силы.</p> <p>Оценка потенциала рабочей силы предприятия.</p> <p>Факторы, влияющие на качественные результаты труда.</p> <p>Воздействие элементов общества на формирование качества рабочей силы.</p> <p>Влияние качества рабочей силы на рынок рабочей силы.</p> <p>Формирование качества рабочей силы и его влияние на результаты деятельности.</p>
Практическое управление качеством рабочей силы	<p>Профессиональные стандарты.</p> <p>Источники формирования и сферы использования профессиональных стандартов.</p> <p>Принципы разработки профессиональных стандартов.</p> <p>Сертификация квалификаций.</p> <p>Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий.</p> <p>Профилирование должности, составление карты компетенций.</p> <p>Формирование и развитие компетенций.</p> <p>Оценка компетенций.</p> <p>Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</p> <p>Новая роль образования в обществе.</p> <p>Понятие конкурентоспособности специалистов.</p>

	<p>Цели оценки конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынке труда.</p> <p>Повышение качества рабочей силы в организации: значение, направления, меры.</p> <p>Качество рабочей силы в системе TQM.</p> <p>Профессионализм и компетентность рабочей силы.</p> <p>Работоспособность и трудоспособность.</p> <p>Квалификация работника и квалификация работы.</p> <p>Становление и развитие профессионализма.</p> <p>Профориентация. Профессиональная подготовка, переподготовка.</p> <p>Развитие профессиональной деятельности и ее основные признаки.</p> <p>Роль непрерывного образования в процессе профессионализации</p>
--	---

## 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	Повышенный ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«хорошо»	Стандартный ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«удовлетворительно»	Пороговый ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне