

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 15.11.2023 17:42:45
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Полиграфический институт

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Полиграфического института

И.В. Нагорнова/

« 30 »

ноя

2021г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии»

Направление подготовки

29.03.03 «Технология полиграфического и упаковочного производства»

Профиль

«Бизнес-процессы печатной и упаковочной индустрии»

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Москва

2021 г.

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

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-2. Способность определять Круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения исходя из действующих правовых норм имеющихся ресурсов и ограничений	<p>ИУК-2.1 Формулирует на основе выявленной проблемы задачу и способ её решения через реализацию проектного управления с применением современных инструментов</p> <p>ИУК-2.2 Разрабатывает концепцию в рамках обозначенной проблемы: формулируют цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, определяет необходимые ресурсы, ожидаемые результаты и возможные сферы применения проектных результатов</p> <p>ИУК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учётом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учётом заменяемости в рамках действующих правовых норм</p> <p>ИУК-2.4 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, ресурсное обеспечение с учётом временных ограничений, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта</p> <p>ИУК-2.5 Предлагает процедуры, средства и методы оценки качества проектного цикла конечный проектной продукции/услуг, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта</p> <p>ИУК-2.6 Публично представляет результаты решения конкретной задачи, аргументировано обосновывает концепцию решения и проектную значимость полученных результатов</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина ФД.4 «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» относится к дисциплинам факультативной части ФД, формируемой участниками образовательных отношений.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» составляет 1 зачетную единицу.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		-	1
Аудиторные занятия (всего)	18	-	18
В том числе:	-	-	-
Лекции	10	-	10
Практические занятия (ПЗ)	8	-	8
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	18	-	18
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	4	-	4

Тестирование	4	-	4
Вид промежуточной аттестации – зачет	10	-	10
Общая трудоемкость час / зач. ед.	36/1	-	36/1

4. Содержание дисциплины

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1.	Раздел 1. КАДРОВЫЙ РЕСУРС И HR-ТЕХНОЛОГИИ	12	4	4	4
2.	Тема 1.1 Кадровый ресурс и кадровый потенциал компании		1	1	
3.	Тема 1.2 Стратегические аспекты управления кадрами: планирование, прогнозирование, формирование показателей эффективности		1	1	
4.	Тема 1.3 Операционное управление персоналом: от отбора до увольнения		1	1	
5.	Тема 1.4 Технологии управления кадровым ресурсом вне организационного контура компании		1	1	
6.	Раздел 2. КАДРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ	16	6	4	4
7.	Тема 2.1 Анализ стратегических приоритетов СПД		1	0,5	
8.	Тема 2.2 Диагностика кадрового потенциала		1	1	
9.	Тема 2.3 Процессное и организационное проектирование		1	1	
10.	Тема 2.4 Модели кадрового обеспечения		2	1	
11.	Тема 2.5 Отбор персонала и формирование команд под целевые задачи		1	0,5	
	Всего	26	10	8	8
	зачет	10	-	-	10
	Итого	36	10	8	18

4.2. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. КАДРОВЫЙ РЕСУРС И HR-ТЕХНОЛОГИИ

Тема 1.1 Кадровый ресурс и кадровый потенциал компании

Кадровые ресурсы. Структура кадрового обеспечения компании. Влияние кадрового ресурса на показатели деловой активности. Источники кадровых ресурсов. Кадровый потенциал сотрудника. Кадровый потенциал компании.

Тема 1.2 Стратегические аспекты управления кадрами: планирование, прогнозирование, формирование показателей эффективности

Цели и принципы управления персоналом в современной организации. Стратегии управления персоналом. Методы управления. Кадровая политика. Подходы к разработке и реализации кадровой стратегии. Технологии кадрового планирования. Информация для кадрового планирования. Прогнозирование потребности в квалификации на основе анализа трендов развития сферы профессиональной деятельности. Метрики реализации кадровой стратегии. Подходы формирования кадрового резерва. Цифровые кадровые сервисы и ИИ.

Тема 1.3 Операционное управление персоналом: от отбора до увольнения

Технология и методы управления персоналом для решения операционных задач. Привлечение и отбор персонала. Первичная оценка. Процедура адаптации. Подходы к мотивации и стимулированию труда. Расстановка персонала. Корпоративное развитие. Кадровый аудит. Организация кадрового электронного документооборота. Высвобождение персонала.

Тема 1.4 Технологии управления кадровым ресурсом вне организационного контура компании

Хантинг и Executive Search. Внештатные сотрудники. Аутсорсинг персонала. Правовое регулирование аутсорсинга. Модель аутстаффинга. Актуальная модель компетенций. Управление компетенциями

Раздел 2. КАДРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

Тема 2.1 Анализ стратегических приоритетов сферы профессиональной деятельности

Анализ технологических форсайтов развития индустриального сектора и дорожных карт. Инструменты стратегического анализа, в том числе прогнозная аналитика. Мониторинг индустриальных рынков. Подходы функционального анализа. Сегментирование видов профессиональных деятельности. Индустриальные запросы на квалификации (текущий и потенциальный спрос).

Тема 2.2 Диагностика кадрового потенциала

Инструменты диагностики кадрового потенциала организации. Цель и задача оценивания текущего состояния кадрового ресурса. Определение модели «как есть», проектирование целевого состояния с учётом горизонта планирования. Выявление факторов развития кадрового потенциала. Оценка трудового потенциала сотрудника. Профкарта и модель компетенции. Профессиональная карьера: виды и траектории построения. Рыночная стоимость квалификационного профиля.

Тема 2.3 Процессное и организационное проектирование

Процессная модель компании. Выявление требования к трудовым функциям на основе анализа процесса. Задачи рабочего места. Зоны ответственности и участие в экономических результатах. Квалификационный профиль. Прогнозирование потребности в профессиональных квалификациях. Квалификационная структура компании. Типы организационных структур. Организационный дизайн. Уровни принятия кадровых решений. Горизонтальные и вертикальные связи, функциональные и иерархические уровни. Логистика персонала.

Тема 2.4 Модели кадрового обеспечения

Квалификационные профили, принципы разработки и практического использования. Корпоративные и индивидуальные модели компетенций. Модель кадрового обеспечения (МКО).стейкхолдеры МКО. Методы проектирования кадровых моделей и систем (индустрия, компания, рабочее место). Определение количественных и качественных характеристик кадрового обеспечения под целевые бизнес-задачи. Инструменты оценки квалификации, процессов и результатов труда. Системные кадровые решения. Внедрения/адаптация МКО.

Тема 2.5 Отбор персонала и формирование команд под целевые задачи

Корпоративная культура и командообразование. Отбор и оценка персонала в команду. «Воронка» кадрового отбора. Мягкие компетенции. Методы диагностирования. Синергия командной работы. Мультикомпетентностная модель. Синхронизация функционала во времени и бюджете. Ресурсные ограничения.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Раздел 1. КАДРОВЫЙ РЕСУРС И HR-ТЕХНОЛОГИИ

- Кадровый потенциал сотрудника. Модель компетенций
- Программа мотивации
- Технология привлечения и найма
кейс «Расстановка персонала»
проект «Разработка кадровой стратегии»

Раздел 2. КАДРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

- Алгоритм диагностики кадрового ресурса и потенциала (инструменты, этапы, результаты)
- Предметно-функциональная сегментация. Построение функциональной карты производства/проекта
кейс «Команда мечты»
проект «Драфт МКО»

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

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

5.2. Дополнительная литература

5. Васильев В.И., Калинина Н.В. Кадры: управление и развитие персонала. Москва: Новый курс, 2018. - 352 с.
6. Кадровое управление в современных организациях / Попова Е.А., Дмитриева Н.А. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 288 с.
7. Кадровый аудит и анализ персонала / Гордеев С.Н., Лебедева Т.И. - Москва: Издательство Феникс, 2021. - 216 с.
8. Инновационный подход к кадровому менеджменту / Соколова О.В., Коновалова Е.Н. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 192 с.
9. Стратегическое управление персоналом / Полякова А.В., Марков А.А. - Москва: Издательство Новый Век, 2023. - 240 с.

5.3. Электронные образовательные ресурсы

Электронный образовательный ресурс размещен в СДО Московского Политеха:
<https://online.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=7328>

5.4. Лицензионное программное обеспечение

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

5.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>

3. Электронная библиотека <http://books.atheism.ru/philosophy/>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>
5. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. 25 KPI для сбалансированной системы показателей инноваций <https://bscdesigner.com/ru/innovation-kpi.htm>
8. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 06.08.2022).
9. <http://www.aup.ru> – Административно-управленческий портал
10. <http://www.gov.ru> – Сервер органов государственной власти РФ
11. <http://www.economy.gov.ru> – Сайт Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации/
12. <http://www.gks.ru> – Сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата)/
13. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

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

Дисциплина «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» формирует у обучающихся компетенцию УК-2. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 29.03.03 Технология полиграфического и упаковочного производства.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии ии» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

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

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии», приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

7.2. Методические указания обучающимся

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

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

Методические указания по освоению дисциплины.

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

Посещение лекционных занятий является обязательным.

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

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

Проведение практических занятий по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованным информационным источникам;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

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

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Кадровое проектирование в принтмедиа индустрии» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

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

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

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

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
--------------------------------	-----------------------------------	----------------	---

<p>УК-2. Способность определять Круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения исходя из действующих правовых норм имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>ИУК-2.1 Формулирует на основе выявленной проблемы задачу и способ её решения через реализацию проектного управления с применением современных инструментов ИУК-2.2 Разрабатывает концепцию в рамках обозначенной проблемы: формулируют цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, определяет необходимые ресурсы, ожидаемые результаты и возможные сферы применения проектных результатов ИУК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учётом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учётом заменяемости в рамках действующих правовых норм ИУК-2.4 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, ресурсное обеспечение с учётом временных ограничений, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта ИУК-2.5 Предлагает процедуры, средства и методы оценки качества проектного цикла конечный проектной продукции/услуг, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта ИУК-2.6 Публично представляет результаты решения конкретной задачи, аргументировано обосновывает концепцию решения и проектную значимость полученных результатов</p>	<p>Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях, тестирование, кейс</p>	<p>Раздел 1 Раздел 2</p>
--	---	--	-------------------------------

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

8.2.1. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции: УК-2; индикаторы: УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-2.6)

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

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

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

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

8.2.2 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений

(формирование компетенции: УК-2; индикаторы: УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-2.6)

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

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

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

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

Примеры практических заданий:

РАССЧИТАТЬ КАДРОВЫЕ ЗАТРАТЫ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА С ЗАДАННЫМ НАБОРОМ КОМПЕТЕНЦИЙ

Цель – *формирование навыков и умений определения кадровых затрат на привлечение, мотивацию и профессиональное развитие персонала*

Работа предполагает целостный отчет, состоящий из аналитической и практической частей. Аналитический раздел включает стратегический анализ индустрии с акцентами на кадровой составляющей и оценку потребности в профессиональных стандартах. Практическая часть представляет собой предложения по проектам профессиональных стандартов (функциональным картам вида профессиональной деятельности) и описание актуальных квалификаций.

Последовательность шагов

Аналитическая часть

1. Выбор видов профессиональной деятельности (высокотехнологичное производство, приоритет высокотехнологичная продукция, изготовленная с использованием печатных технологий);
2. Сегментация индустриальной на ключевые технологические процессы, обслуживающие, вспомогательные (желательна визуализация в виде схемы, графика, таблицы с указанием пересечений с другими видами деятельности);

3. Стратегический анализ индустрии с использованием 2-3 доступных инструментов (например, SWOT-анализ, PEST-анализ, анализ пяти сил Майкла Портера, портфельный анализ McKinsey и аналоги); Анализ проводится на основе статистических данных, мониторингов, отраслевых форсайтов, приводятся ссылки на источники (дополнительный информационный источник <https://strategium.space/>);
4. Ознакомление с Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=272669> и иными нормативными и методическими документами;
5. Разработка функциональных карт профессиональных стандартов, актуальных для индустрии;
6. Описание 3-4 квалификации, наиболее востребованные бизнесом;
7. Определение возможных экономических эффектов при внедрении системы независимой оценки квалификации для индустриального сектора.

Результат

Файл загружается в ЛМС в формате pdf.

Отчет, оформленный в соответствии с ГОСТ 7.32-2017

<https://docs.cntd.ru/document/1200157208>

8.2.4. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции: УК-2; индикаторы: УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-2.6)

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

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

«отлично» - свыше 85% правильных ответов;

«хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;

«удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;

от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

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

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

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

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

Примеры тестовых заданий:

Кто являются "основными участниками" проектирования и внедрения модели кадрового обеспечения	МА		
Балл по умолчанию:	1		
Случайный порядок ответов:	Да		
Нумеровать варианты ответов?	а		
Показать количество правильных ответов после окончания:	Да		
Штраф за каждую неправильную попытку:	33.3		
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Кто являются "основными участниками" проектирования и внедрения модели кадрового обеспечения			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	собственник бизнеса или полномочный представитель		33.3
B.	специалист, отвечающий за кадровую подсистему компании		33.3
C.	специалист по кадровому проектированию (в т.ч. на условиях консалтингового сопровождения)		33.3
D.	представитель СПК (держатель квалификаций)		0
E.	сотрудник ЦОКа		0
Общий отзыв к вопросу:			
Для любого правильного ответа:		Ваш ответ верный.	
Для любого неправильного ответа:		Ваш ответ неправильный.	
Для любого частично правильного ответа:		Ваш ответ частично правильный.	
Подсказка 1:			
Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):		Нет	
Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):		Нет	
Теги:			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

Что из перечисленного относится к задачам квалификационного проектирования			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что из перечисленного относится к задачам квалификационного проектирования			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	повышение "профита" за счет оптимизации себестоимости и минимизации рисков, обусловленных компетенцией персонала		33.3
B.	исключение дублирования функционала в разных должностных позиций		33.3
C.	снижение операционных и стратегических кадровых издержек (отбор, мотивация, кадровая логистика, кадровый резерв и пр.)		33.3
D.	апробация инструментов НСК в кадровом менеджменте		0
E.	создание оснований для разработки профессиональных стандартов		0
Общий отзыв к вопросу:			
Для любого правильного ответа:		Ваш ответ верный.	
Для любого неправильного ответа:		Ваш ответ неправильный.	
Для любого частично правильного ответа:		Ваш ответ частично правильный.	
Подсказка 1:			
Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):		Нет	
Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):		Нет	
Теги:			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

Предметно-функциональной сегментации профессиональной деятельности оправдано применять для решения кадровых задач на уровне:			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Предметно-функциональной сегментации профессиональной деятельности оправдано применять для решения кадровых задач на уровне:			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	проектного решения, инновации, внедрения технологической инициативы		33.3
B.	компании		33.3
C.	индустрии		33.3
D.	отдела, общей численностью менее 5 человек		0
E.	индивидуального предпринимателя с единичным кодом в ОКВЭДе		0
F.	появление наследников, достигших возраста бизнес-активности		0
Общий отзыв к вопросу:			
Для любого правильного ответа:		Ваш ответ верный.	
Для любого неправильного ответа:		Ваш ответ неправильный.	
Для любого частично правильного ответа:		Ваш ответ частично правильный.	
Подсказка 1:			
Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):		Нет	
Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):		Нет	
Теги:			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)</i>			

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

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

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п. 8.1 показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Не зачтено	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п.8.1 показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
------------	---

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

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

8.3.1. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

1. (формирование компетенции: УК-2; индикаторы: УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-2.6)
2. Кадровые ресурсы
3. Структура кадрового обеспечения компании
4. Влияние качества кадрового ресурса на показатели деловой активности
5. Источники кадровых ресурсов
6. Синхронизация корпоративных задач с кадровыми возможностями
7. Кадровый потенциал сотрудника. Методы диагностики
8. Кадровые потенциал компании. Структура и подходы к развитию
9. Цели и принципы кадрового планирования
10. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение
11. Стратегическое кадровое планирование
12. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала
13. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации в процессе разработки и коррекции кадровой политики
14. Инструменты реализации кадровой политики организации
15. Прогнозирование потребности в квалификации на основе анализа трендов развития сферы профессиональной деятельности.
16. Методология планирования потребности в персонале
17. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала
18. Метрики реализации кадровой стратегии
19. Подходы формирования кадрового резерва
20. Цифровые кадровые сервисы и ИИ
21. Привлечение и отбор персонала
22. Первичная оценка
23. Процедура адаптации
24. Подходы к мотивации и стимулированию труда
25. Расстановка персонала
26. Корпоративное развитие
27. Кадровый аудит
28. Организация кадрового электронного документооборота
29. Высвобождение персонала: увольнение, организационный реинжиниринг, вынужденное приостановление деловой активности
30. Хантинг и Executive Search.

31. Аутсорсинг персонала и модель аутстаффинга

Раздел 2. КАДРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

1. Инструменты стратегического анализа
2. Алгоритмы исследования вида профессиональной деятельности с целью выявления кадровой потребности
3. Предметно-функциональная сегментация виды профессиональной деятельности.
4. Конвергенция технологии и функционала
5. Индустриальные запросы на квалификации (текущий и потенциальный спрос)
6. Мониторинг рынка труда
7. Опережающие компетенции
8. Новые формы вовлечение персонала в трудовой процесс
9. Основные профессиональные тренды: многозадачность, многопрофильность, несколько работодателей, самозанятость, гибридные формы организации труда и пр.
10. Инструменты диагностики кадрового потенциала организации
11. Цель и задача оценивания текущего состояния кадрового ресурса
12. Определение модели «как есть», проектирование целевого состояния с учётом горизонта планирования
13. Выявление факторов развития кадрового потенциала
14. Оценка трудового потенциала сотрудника
15. Профессиональные и общие компетенции
16. Профессиональная карьера: виды и траектории построения
17. Рыночная стоимость квалификационного профиля
18. Правила составления карты процессов компании
19. Ресурсы бизнес-процесса
20. Описание бизнес-процессов через трудовые функции. Метрики результативности и эффективности
21. Структура квалификационного профиля
22. Квалификационная структура компании
23. Типы организационных структур
24. Организационный дизайн и логистика персонала
25. Модель кадрового обеспечения (МКО). Стейкхолдеры МКО
26. Методы проектирования кадровых моделей и систем (индустрия, компания, рабочее место)
27. Определение количественных и качественных характеристик кадрового обеспечения под целевые бизнес-задачи
28. Инструменты оценки квалификации, процессов и результатов труда
29. Корпоративная культура и командообразование
30. Отбор и оценка персонала в команду

1.