МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

СЕРТИФИКАЦИЯ И СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника - магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Сертификация и стандартизация персонала

Рабочая программа дисциплины
Составитель: к. э. н., доцент Е.Н. Галкина

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 12 от 20 июня 2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка **4**
1.1 Цель и задачи дисциплины *(модуля)* **4**
1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине *(модулю)* **4**
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы **5**

2. Структура дисциплины *(модуля)* **6**

3. Содержание дисциплины *(модуля)* **10**

4. Образовательные технологии **12**

5. Оценка планируемых результатов обучения **14**
5.1. Система оценивания **14**
5.2.Критерии выставления оценок **15**
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине *(модулю)* **17**

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины **25**
6.1. Список источников и литературы **25**
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» **29**

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины *(модуля)* **30**

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья **30**

9. Методические материалы **31**
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий **31**
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ **36**
9.3. Иные материалы **37**

Приложения **39**
Приложение 1. Аннотация дисциплины **39**
Приложение 2. Лист изменений **41**

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

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

Задачи:

–приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом,

–приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций,

–приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России,

–приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-10	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;	**Знать**: • ретроспективу развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, принципы и сферы применения профессиональных стандартов, влияние профессионального стандарта на качество

		труда персонала; современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций; порядок сертификации персонала, требования к органам по сертификации персонала **Уметь**: • применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации. **Владеть**: • Навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

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

Дисциплина «Сертификация и стандартизация персонала» является дисциплиной вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения следующих дисциплин: Современные технологии управления персоналом, Современное состояние трудового законодательства.

Изучение дисциплины необходимо для освоения дисциплин Проектирование в управлении персоналом, Консалтинг в сфере управления персоналом.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 ч., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

№ п/п	**Раздел дисциплины**	**Семестр**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)**				**Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)**
			Лек	ПР	С/Р	к	
1	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	2	2	4	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	2	2	4	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной	2	2	4	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление,

	деятельности						презентация, участие в дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	2	2	2	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	2	1	2	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
6.	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	2	1	4	10		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
	Промежуточная аттестация	2				18	экзамен
	Итого:		10	20	60	18	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., самостоятельная работа обучающихся 66 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лек	ПР	С/Р		
1	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	2		4	2	11		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	2		2	2	11		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	2		2	2	11		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	2		2	2	11		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление,

								презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	2		2	4	11		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
6.	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	2		2	4	11		
	Промежуточная аттестация	2					18	экзамен
	Итого:			8	16	66		

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12 ч., самостоятельная работа обучающихся 87 ч.

№ п/п	**Раздел дисциплины**	**Семестр**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)**				**Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)**
			Лек	ПР	С/Р	к	
1	Стандартизация как инстру-мент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандарти-зации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и междуна-родных организаций по стандартизации.	3,4	0,5	1	14		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение	3,4	0,5	1	14		Оценивается

	соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ						работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	3,4	0,5	1	14		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	3,4	0,5	1	15		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инстру-менты формирования системы профессиональных стандартов	3,4	1	1	15		Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
6.	Стандартизация и сертифи-кация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профес-сиональных стандартов	3,4	1	3	15		

	Промежуточная аттестация	4				9	экзамен
	Итого:		4	8	87	9	

3. Содержание дисциплины

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

3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	Цели разработки и применения профессиональных стандартов. Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Сферы применения профессиональных стандартов: для работодателей, для работника, для сферы образования и корпоративного обучения. Отраслевая специфика стандартизации профессиональной деятельности. Обзор зарубежного опыта по стандартизации и сертификации персонала. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать. Опыт профессиональной стандартизации в Германии. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии. Канада: профессионал должен знать все. Опыт профессиональной стандартизации в США. Опыт Нидерландов, Франции. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии.
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда. Отечественный опыт стандартизации профессиональной деятельности. Деятельность Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национального агентства развития квалификации. Национальный совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России. Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России. Планирование деятельности по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению Структура системы сертификации квалификаций. Организационная структура системы и функции ее участников**.** Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала. Органы по сертификации.
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	Основные принципы разработки профессиональных стандартов. Положение о профессиональном стандарте. Модель (макет) профессионального стандарта. Описание единиц профессионального стандарта. Уровни квалификации работников. Широта полномочий и ответственность, Характер умений. Характер знаний. Основные пути достижения квалификации каждого уровня. Минимальные требования к уровню образования. Методика разработки профессионального стандарта. Формирование содержания профессиональных стандартов. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности. Методические рекомендации по организации экспертизы и проведению профессионально-общественного обсуждения

		проектов профессиональных стандартов. Порядок утверждения ПС. Виды сертификатов, выдаваемых на основе профессионального стандарта. Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности
6	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента. Российская практика и зарубежный опыт. Структура стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Оперативный уровень: специалист по кадровому делопроизводству. Тактический и стратегический уровни. Общие и специальные профессиональные знания, умения, навыки. Источники информации, использовавшиеся в процессе разработки Стандартов. Этапы разработки Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Порядок проведения сертификационного экзамена. Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (Минтруд РФ). Профессиональные стандарты как механизм управления развитием кадрового потенциала. Использование профессиональных стандартов для повышения качества подготовки специалистов.

4. Образовательные технологии

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

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

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	**2**	**3**	**4**
1	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
6	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	Лекция Практическая работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Практическое занятие: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1.Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в виде оценок за работу на лекционных и практических занятиях (дискуссия на лекционных и практических занятиях, блиц-контрольная на лекционных занятиях, практические контрольные задания на практических занятиях) и оценку домашней работы (эссе).

Промежуточный контроль знаний проводится в виде письменной контрольной работы, состоящей из практических контрольных заданий.

Сроки отчетности по заочной форме обучения соответствуют содержанию дисциплины и двум семестрам обучения.

Форма контроля	Срок отчетности	Максимальное количество баллов	
		За 1 работу	Всего
Текущий контроль:			
- дискуссия на лекциях и практических занятиях	Недели 1-6	1	12
- блиц-контрольные	Недели 1-5	2	10
- тестирование	Недели 3-4	6	12
- практические контрольные задания	Недели 3-6	9	36
Итого по текущему контролю			60
Промежуточный контроль: экзамен по билетам	Неделя 7	40	40
ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ			100

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

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

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	**Оценка по дисциплине**	**Критерии оценки результатов обучения по дисциплине**
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с

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

Критерии оценки по каждому из видов текущего контроля приведены далее.

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);

- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;

- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 5-8 баллов;

- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);

- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);

- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);

- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

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

Тесты для самоконтроля

по дисциплине «Сертификация и стандартизация персонала»

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

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

Часть А

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

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

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

в Трудовой Кодекс РФ. Статья 57,195.1.

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

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

б описание требований к характеристике квалификации

в описание наименования должностей, трудовых функций и квалификационных характеристик

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

а уровень образования и опыт работы

б уровень образования, профессиональных навыков и опыт работы

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

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

а Никак, профессиональные стандарты определяют только сферу трудовых отношений

б Профессиональные стандарты должны стать основной для определения приоритетных видов обучения

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

4. Кто утверждает профессиональный стандарт?

а Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

б Отраслевой совет по профессиональным квалификациям

в Минюст РФ

г Минтруд РФ

5. Какие разделы входят в макет профессионального стандарта?

а Общие сведения

б Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

в Трудовые функции

г Трудовые действия

д Возможные наименования должностей

е Характеристика обобщенных трудовых функций

ж Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта

з Дополнительные характеристики

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

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

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

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

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

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

а Обобщенная трудовая функция

б Трудовая функция

в Трудовые действия

г Операции

д Основная цель вида профессиональной деятельности

8. Влияют ли профессиональные стандарты на разработку должностных инструкций?

а да, при их наличии в организации

б нет, так как должностная инструкция не обязательный документ

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

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

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

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

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

г этот вопрос остается на усмотрение работодателя

<u>Часть В</u>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а первая трудовая функция в обобщенной трудовой функции 02

б вторая трудовая функция в обобщенной трудовой функции А

в первая трудовая функция 5 квалификационного уровня

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

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

4. Кто определяет квалификационные уровни?

А) работодатели

Б) отделы по оценке и аттестации с учетом квалификационных характеристик

В) разработчики конкретного профессионального стандарта

Г) работодатели применяют установленные в профессиональном стандарте уровни для определения подуровней квалификации

5. Что обозначает код ЕКС?

А) единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

Б) единый квалификационный справочник

В) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

Г) единый справочник квалификаций

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

А) нет

Б) да

В) этот вопрос остается на усмотрение работодателя

Г) профессиональные стандарты влияют только на прописание трудовых функций в должностных инструкциях

7. Влияют ли профессиональные стандарты на оплату труда?

А) нет

Б) да

В) этот вопрос остается на усмотрение работодателя

8. Что такое квалификация?

А) образование и опыт работы

Б) профессиональное образование и дополнительное образование

В) уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыт работы

Г) образование, знания, умения, опыт работы

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

А) никак

Б) профессиональный стандарт и определяет квалификацию

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

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

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

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

А) трудовая функция

Б) трудовые действия

В) умения

Г) знания

Часть С

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

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

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

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

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

2. Какие требования законодательство предъявляет к процедуре аттестации?

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

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

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

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

Д) А + Г

Е) Б+В

Ж) А+Г

З) Б+Г

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

А) да

Б) нет

В) работодатель не обязан организовывать обучение работников

Г) этот вопрос остается на усмотрение работодателя

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

А) работодатель

Б) закон не регулирует этот вопрос

В) работник самостоятельно

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

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Стандартизация как вид деятельности. Понятия, принципы, объекты и документы по стандартизации.
2. Методы и механизмы стандартизации. Достоинства и недостатки стандартизации.
3. Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала.
4. Стандартизация за рубежом. Основные функции и задачи национальных организаций по стандартизации за рубежом.
5. Особенности стандартизации в США. Американский национальный институт стандартов и технологии (NIST).
6. Особенности стандартизации в Англии. Британский институт стандартов.
7. Опыт стандартизации во Франции. Французская ассоциация по стандартизации.
8. Опыт стандартизации в Германии. Немецкий институт стандартов.
9. Опыт Японии в области стандартизации. Японский комитет промышленных стандартов.
10. Гармонизация стандартов - основная задача международного сотрудничества в области стандартизации.
11. Международные организации по стандартизации. Международная организация по стандартизации (ИСО). Международная электротехническая комиссия (МЭК). Европейская экономическая комиссия ООН.
12. Организационно-правовые основы и особенности стандартизации в РФ. Организационная структура стандартизации в России.
13. Технические регламенты, национальные стандарты и другие документы по стандартизации
14. Оценка соответствия. Понятие и формы оценки соответствия.
15. Политика ЕС в области оценки соответствия - Новый и Глобальный подходы.
16. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное

подтверждение соответствия.

17. Декларирование соответствия и сертификация.
18. Порядок проведения сертификационного и надзорного аудита. Рассмотрение апелляций.
19. Аккредитация органов по сертификации.
20. Цели разработки и применения профессиональных стандартов. Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов.
21. Сферы применения профессиональных стандартов: для работодателей, для работника, для сферы образования и корпоративного обучения.
22. Опыт профессиональной стандартизации в Англии. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать.
23. Опыт профессиональной стандартизации в Германии.
24. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии.
25. Канада: профессионал должен знать все.
26. Опыт профессиональной стандартизации в США.
27. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии
28. Сравнительный анализ зарубежного опыта разработки и внедрения профессиональных стандартов
29. Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда.
30. Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России.
31. Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России.
32. Области применения профессиональных стандартов. Входной контроль компетенций при найме.
33. Идентификация компетенций персонала и его развитие.
34. Взаимосвязь системы мотивации персонала и требований ПС.
35. Принципы формирования профессиональных стандартов. Макет профессионального стандарта.
36. Описание единиц профессионального стандарта. Уровни квалификации работников. Формирование профессиональных квалификаций по уровням и видам экономической деятельности.
37. Широта полномочий и ответственность, Характер умений. Характер знаний. Основные пути достижения квалификации каждого уровня. Минимальные требования к уровню

образования.

38. Порядок разработки и утверждения ПС. Виды сертификатов, выдаваемые на основе профессионального стандарта.
39. Системы добровольной сертификации персонала. Организационная структура системы и функции ее участников**.** Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала.
40. Документированная система управления. Конфиденциальность и безопасность.
41. Требования к штатным и привлеченным специалистам органа по сертификации. Требования к экзаменаторам. Стандарты компетентности.
42. Процесс сертификации. Подача заявки на сертификацию. Решение по сертификации. Инспекционный контроль. Рассмотрение апелляций. Повторная сертификация.
43. Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента. Российская практика и зарубежный опыт.
44. Структура Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Оперативный уровень: специалист по кадровому делопроизводству. Тактический и стратегический уровни. Общие и специальные профессиональные знания, умения, навыки.
45. Источники информации, использовавшиеся в процессе разработки Стандартов. Этапы разработки Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.
46. Порядок проведения сертификационного экзамена.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Нормативные правовые акты

Российские версии стандартов:

1. ГОСТ Р 1.0-2004. Стандартизация в РФ. Основные положения;

2. ГОСТ Р 1.1-2005. Технические комитеты по стандартизации. Порядок создания и деятельности;

3. ГОСТ Р 1.2-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты национальные РФ. Правила разработки, утверждения, обновления и отмены;

4. ГОСТ Р 1.4-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты организаций. Общие положения;

5. ГОСТ Р 1.5-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты национальные РФ. Правила построения, изложения, оформления и обозначения;

6. ГОСТ Р 1.6-20045. Стандартизация в РФ. Проекты стандартов. Организация проведения экспертизы;

7. ГОСТ Р 1.8-2004. Стандартизация в РФ. Стандарты межгосударственные. Правила проведения в РФ работ по разработке, применению, обновлению и прекращению применения;

8. -ГОСТ Р 1.9-2004. Стандартизация в РФ. Знак соответствия национальным стандартам РФ. Изображение. Порядок применения;

9. ГОСТ Р 1.10-2004. Стандартизация в РФ. Правила стандартизации и рекомендации по стандартизации.;

10. ГОСТ Р 1.11-99. ГСС РФ. Метрологическая экспертиза проектов государственных стандартов;

11. ГОСТ Р 1.12-2004. Стандартизация в РФ. Термины и определения.

12. ПР 50.1.074-2004. Подготовка проектов национальных стандартов в РФ и проектов изменений к ним, к утверждению, регистрации, опубликованию. Внесение поправок в стандарты и подготовка документов для их отмены.

13. Р 50.1.044-2003. Рекомендации по стандартизации. Рекомендации по разработке технических регламентов. – М.: ИПК «Издательство стандартов», 2003.

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

Основная литература

1. Митрофанова, О. И. Профессиональные стандарты: Учебно-практическое пособие / Митрофанова О.И., Кузнецов Д.Л. - Москва :Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 136 с.ISBN 978-5-16-106459-7 (online). - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/954301
2. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 156 с. [ЭБС, znanium.com] https://new.znanium.com/catalog/product/1010783

Дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. [ЭБС, znanium.com]. https://new.znanium.com/catalog/product/246967
2. Романова, Г. М. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спорт..: Монография / Г.М.

Романова, Н.А. Савельева - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - ISBN 978-5-16-103326-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002564

6.1. Перечень ресурсов информационно-телекоммунникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

1. Министерство труда и социальной защиты РФ - http://www.rosmintrud.ru/
2. Министерство труда и социальной защиты РФ – http://profstandart.rosmintrud.ru/
3. Российский союз промышленников и предпринимателей. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: www.nark- rspp. Ru
4. НИИ ТРУДА - http://www.niitruda.ru/
5. КонсультантПлюс: Новое в российском законодательстве - subscribers3.consultant.ru
6. Всероссийский научно-исследовательский институт сертификации (ВНИИС). – www.vniis.ru
7. Национальное Агентство Развития Квалификаций (НАРК) - http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/national-register-
8. Агентство стратегических инициатив. - http://www.docme.ru/doc/93018/doklad-profstandarty
9. Интеллектуальная система развития уровня современности квалификаций - © www.Япрофессионал.РФ - Бесплатный аудит современности знаний персонала путем тестирования.
10. Национальный союз кадровиков - http://www.kadrovik.ru/
11. Сайт Российского Агентства по техническому регулированию и метрологии – www.gost.ru
12. Сайт редакционно-информационного агентства (РИА) "Стандарты и качество" - www.stq.ru/
13. Портал дистанционного консультирования малого предпринимательства
14. http://www.dist-cons.ru/modules/qualmanage/section2.html
15. Журнал «Управление персоналом» (http://www.top-personal.ru/)
16. Журнал «Директор по персоналу» (http://www.hr-director.ru/)
17. Журнал «Управление человеческим потенциалом»
18. Интернет-источники:
19. http://www.e-xecutive.ru/ - Сообщество менеджеров e-xecutive

20. http://hr-portal.ru/ - Портал для HR- специалистов

21. http://hrm.ru/ - Портал по кадровому менеджменту

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины необходимо:

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.

2. Наличие в аудитории доски**.**

Перечень ПО

1.

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

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

- для слепых и слабовидящих:

  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;

  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;

  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

  - акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

  - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;

  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий. Методические указания по организации и проведению

Семинар №1

Тема – Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Этапы развития стандартизации в России и за рубежом.

Вопросы для обсуждения:

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

Семинар №2

Тема - Эволюция концепций стандартизации профессиональной деятельности. Сущность и основные понятия профессиональной стандартизации. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности..

Вопросы для обсуждения:

1. Оценка соответствия Понятие и формы оценки соответствия. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное подтверждение соответствия. Сущность сертификации, основные понятия. Декларирование соответствия и сертификация. Процедура сертификации.

2. Организационно-правовые основы стандартизации в РФ. Новый Федеральный закон О стандартизации в РФ (Принят Государственной Думой 19 июня 2015 года и одобрен Советом Федерации 24 июня 2015 года). Российские организации по стандартизации. Национальные стандарты и другие документы по стандартизации.

3. Стандартизация профессиональной деятельности. Квалификационный стандарт. Изменения Трудового законодательства РФ.

4. Организационно-правовые основы сертификации в РФ. Основные положения Федерального Закона «О техническом регулировании» по сертификации. Основные цели и принципы Системы сертификации ГОСТ Р. Организационная структура Системы сертификации ГОСТ Р.
5. Аккредитация органов по сертификации и испытательных центров. Административная и организационная структура органа по сертификации, система управления документацией и система обеспечения качества работ по сертификации. Порядок проведения сертификационного и надзорного аудитов.
6. Обзор зарубежного опыта по стандартизации и сертификации персонала. Основа Британских стандартов профессии: знать, уметь и думать. Опыт профессиональной стандартизации в Германии.
7. Опыт профессиональной стандартизации в Австрии. Канада: профессионал должен знать все. Опыт профессиональной стандартизации в США. Опыт Нидерландов, Франции. Опыт профессиональной стандартизации в Австралии.

Семинар №3

Тема – Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по сертификации в РФ. Системы сертификации квалификаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Оценка соответствия Понятие и формы оценки соответствия. Подтверждение соответствия: понятие и формы. Обязательное и добровольное подтверждение соответствия. Сущность сертификации, основные понятия. Декларирование соответствия и сертификация. Процедура сертификации.
2. Организационно-правовые основы стандартизации в РФ. Национальные стандарты и другие документы по стандартизации. Стандартизация профессиональной деятельности. Квалификационный стандарт. Изменения Трудового законодательства РФ.
3. Значение сертификации в решении проблемы повышения качества продукции, услуг, персонала. Организационно-правовые основы сертификации в РФ. Основные цели и принципы Системы сертификации ГОСТ Р. Организационная структура Системы сертификации ГОСТ Р.

4. Аккредитация органов по сертификации и испытательных центров. Административная и организационная структура органа по сертификации, система управления документацией и система обеспечения качества работ по сертификации. Порядок проведения сертификационного и надзорного аудитов.

Семинар №4

Тема – Формирование рынка квалификаций. Национальная система компетенций и квалификаций (НСК) как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций в РФ. Международный опыт разработки НСК. Система профессиональных стандартов.

Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональная компетентность как основное требование национальной экономики к современному работнику. ПС как элемент поддержания качества труда. Отечественный опыт стандартизации профессиональной деятельности. Деятельность Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национального агентства развития квалификации. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.
2. Нормативно-правовая поддержка профессиональной стандартизации в России. Основное содержание Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Федерального закона от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Основные задачи Национальной системы компетенций и квалификаций. Задачи формирования управляемого рынка квалификаций в России. Планирование деятельности по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению.
4. Структура системы сертификации квалификаций. Организационная структура системы и функции ее участников. Правила функционирования системы добровольной сертификации персонала. Органы по сертификации.
5. Зарубежный опыт стандартизации и сертификации персонала.

Семинар №5

Тема – Оценка соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта. Основные задачи, функции и структура центров оценки и сертификации квалификаций и экспертно-методических центров.

Вопросы для обсуждения:

1. Органы по присвоению и сертификации квалификаций. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров (ЭМЦ) и центров оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК). Задачи, функции и структура центров оценки квалификаций и экспертно-методических центров.
2. Типовые требования к ЦОСК. Информационное обеспечение независимой оценки квалификации.
3. Применение результатов независимой оценки квалификации. Профессионально-общественная аккредитация.
4. Требования к органам по сертификации на основе на основе ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2012.

Семинар №6

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

Вопросы для обсуждения:

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

стандартов. Порядок утверждения ПС. Виды сертификатов, выдаваемых на основе профессионального стандарта.

Семинар №7

Тема – Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Особенности применения профстандартов в РФ.

Вопросы для обсуждения:

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

Семинар №8

Тема – Структура принятых в РФ профессиональных стандартов в области кадрового менеджмента (специалист по управлению персоналом, рекрутмент, обучение и развитие персонала).

Вопросы для обсуждения:

1. Структура стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (Минтруд РФ).

2. Профессиональные стандарты как механизм управления развитием кадрового потенциала. Использование профессиональных стандартов для повышения качества подготовки специалистов

3. Входной контроль компетенций при найме. Идентификация компетенций персонала и его развитие. Взаимосвязь системы мотивации персонала и требований ПС.

4. Перспективы развития стандартизации профессиональной деятельности.

9.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

9.3.Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольные работы выполняются в соответствии с рабочей программой.

1. При подготовке к контрольной работе студенты должны внимательно изучить весь материал, запомнить основные формулы и алгоритмы.
2. Необходимо дополнительно проработать наиболее сложные моменты изучаемого раздела.
3. При выполнении контрольной работы в аудитории следует:

- внимательно прочитать условие задания и при необходимости задать вопросы преподавателю;
- выполнить задание на черновике и сделать проверку;
- аккуратно оформить контрольную работу на листах формата А4, указав фамилию, имя, номер группы, номер варианта задания;
- при выполнении контрольных работ по программированию необходимо разработать графический интерфейс пользователя, программный код со всеми комментариями и скопировать интерфейс, код и результаты работы программы на преподавательский компьютер в папку, указанную преподавателем;
- необходимо контролировать время выполнения этапов работы, чтобы уложиться в отведенный временной регламент
- следует использовать рекомендованные преподавателем методики решения различных типов задач.

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

Приложение 1.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Сертификация и стандартизация персонала» является дисциплиной вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления.

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

Задачи:

–приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом,

–приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций,

–приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России,

–приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента.

Дисциплина направлена на формирование компетенций выпускника:

ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- ретроспективу развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, принципы и сферы применения профессиональных стандартов, влияние профессионального стандарта на качество труда персонала;
- современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации;
- задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций;

Уметь:

- применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации.

Владеть:

Навыками и методами разработки и использования

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	11.06.2020	12

Приложение к листу изменений №1

1. Структура дисциплины (к п. 2 РПД на 2020)
Для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (10 часов), практические занятия (20 часов), самостоятельная работа студента (66 часов), промежуточная аттестация (18 часов).

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятель-ная работа	Всего:	
			Лекции	Семинар	Промежуточ-ная аттестация			
1	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	2	2	4		11	17	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	2	1	2		11	14	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	2	1	2		11	14	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в

								дискуссии
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	2	2	4		11	17	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	2	2	4		11	17	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
6	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	2	2	4		11	17	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
7	Промежуточная аттестация	2			18		**18**	**экзамен**
	Итого:		10	20		66	**114**	

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (8 часов), практические занятия (16 часов), самостоятельная работа студента (72 часа), промежуточная аттестация (18 часа).

№	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего

п/п			контактная			Самостоятель-ная работа	Всего:	контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			Лекции	Семинар	Промежуточ-ная аттестация			
2	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	2	1	2		10	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
3	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	2	1	2		10	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
4	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	2	1	2		10	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
5	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	2	1	2		10	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии

6	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	2	1	2		10	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
7	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	2	2	4		12	18	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
	Промежуточная аттестация	2			18		**18**	**экзамен**
	Итого:		8	16		72	**114**	

Для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (4 часа), практические занятия (8 часов), самостоятельная работа студента (93 часа), промежуточная аттестация (9 часов).

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная			Самостоятель-ная работа	Всего:	
			Лекции	Семинар	Промежуточ-ная аттестация			
1	Стандартизация как инструмент обеспечения качества продукции, услуг, труда персонала. Исторические основы развития стандартизации в	3	0,5	0,5		10	11	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических

	России и за рубежом. Основные функции и задачи национальных и международных организаций по стандартизации.	4		0,5		4	4,5	заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
2	Оценка и подтверждение соответствия. Сертификация: сущность, понятие, формы и порядок проведения. Организационно-правовые основы регулирования деятельности по стандартизации и сертификации в РФ	3	0,5	0,5		10	11	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
		4		0,5		4	4,5	
3	Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой национальных квалификационных стандартов. Зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности	3	0,5	0,5		12	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
		4		0,5		4	4,5	
4	Национальная система компетенций и квалификаций как современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций	3	0,5	0,5		12	13	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
		4		0,5		4	4,5	
5	Научно-методические и организационные инструменты формирования системы профессиональных стандартов	3	1	1		12	14	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
		4		1		4	5	

6	Стандартизация и сертификация профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Области применения профессиональных стандартов	3	1	1		12	14	Оценивается работа на практическом занятии: выполнение практических заданий, выступление, презентация, участие в дискуссии
		4		1		5	6	
	Промежуточная аттестация	4			9		**9**	**экзамен**
	Итого:		**4**	**8**		**93**	**114**	

2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

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

– видео-лекции**;**

– онлайн-лекции в режиме реального времени;

– электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;

– системы для электронного тестирования;

– консультации с использованием телекоммуникационных средств.

3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statisctics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statisctics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное