

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 13.10.2023 17:08:04

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/



2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Технология разработки квалификационных профилей»**

Направление подготовки

**27.04.02 – «Управление качеством»**

Профиль

**«Технологический консалтинг высокотехнологичных производств»**

Квалификация (степень) выпускника

**Магистр**

Форма обучения

**Очная**

Москва

2022 г.

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

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Технология разработки квалификационных профилей»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8 Способность осуществлять кадровое проектирование для производственных и проектных задач	ИПК-8.1 Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом, организационному и квалификационному проектированию ИПК-8.2 Использует современные технологии (в том числе цифровые) выявления квалификационных профилей в соответствии с целевыми задачами производства, проектирует модели кадрового обеспечения ИПК-8.3 Разрабатывает и применяет методологии оценки квалификации и профессионального развития и профессиональной стандартизации ИПК-8.4 Реализует кадровые технологии ИПК-8.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, обеспечиваемый кадровым ресурсом, анализирует инвестиции в человеческий капитал
ПК-9 Способность использовать цифровые сервисы и IT-решения для задач профессиональной деятельности, принимать участие в работах по интеграции прикладных решений	ИПК-9.1 Использует информационные технологии и инструментальные средства при разработке инноваций и проектных решений ИПК-9.2 Применяет средства цифровизации для решения задач профессиональной деятельности в соответствии с потребностью в IT-решениях ИПК-9.3 Определять и формализовывать потребность в цифровых решениях, описывать функционал и требуемые форматы представления данных

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.2.2.1 «Технология разработки квалификационных профилей» относится к дисциплинам части Б.1.2, дисциплинам, 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 «Технология разработки квалификационных профилей» составляет 3зачетные единицы.

### Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		-	2
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>36</b>	-	36
В том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	18
Практические занятия (ПЗ)	18	-	18
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-

<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>72</b>
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	36	-	36
Тестирование	18	-	18
Вид промежуточной аттестации – зачет	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
Общая трудоемкость час / зач. ед.	<b>108/3</b>	<b>-</b>	<b>108/3</b>

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1.	Раздел 1. ДЕКОМПОЗИЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ И БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ДЛЯ ЗАДАЧ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	20	4	4	12
2.	- Процессная модель компании - Функциональный анализ профессиональной деятельности - Кластеризация трудовых функций.		4	4	12
3.	Раздел 2 ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ	24	6	4	14
4.	- Квалификационный профиль - Правила описания квалификационного профиля для задач бизнеса и системы подготовки кадров - Работа с квалификационными дефицитами		6	4	14

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
5.	Раздел 3. КОНСТРУКТОР КВАЛИФИКАЦИЙ	22	4	4	14
6.	- Область применения конструктора квалификации - Проектирование квалификации с использованием фрейма трудовых функций - Оценка рыночной стоимости кадрового ресурса		4	4	14
7.	Раздел 4. ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ	24	4	6	14
8.	- Программно- методический комплексы разработки квалификации - Система поддержки принятия решений в области квалификационного проектирования - Информационные ресурсы НСК, интегрированные в системы управления персоналом		4	6	14
	<b>Всего</b>	<b>90</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>54</b>
	<b>зачет</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>72</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины

##### Тема 1.1 ДЕКОМПОЗИЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ И БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ДЛЯ ЗАДАЧ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

- Процессная модель компании. Процессы, создающие потребительскую ценность продукту. Нотация бизнес-процессов. Декомпозиция бизнес-процессов.

- Функциональный анализ профессиональной деятельности. Описание трудовых функций в рамках процессной модели, конкретного процесса, рабочего места.
- Кластеризация трудовых функций.

#### **Тема 1.2 ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

- Квалификационный профиль. Подходы к формированию трудовых функций. Профиль на базе одного ПС и одного УК; профиль на базе одного ПС, разных УК; гибридной квалификационный профиль на базе различных ПС
- Правила описания квалификационного профиля для задач бизнеса и системы подготовки кадров. Профессиональные компетенции для системы образования. Запрос бизнеса на востребованные квалификационные характеристики.
- Работа с квалификационными дефицитами. Определение выпадающего кадрового ресурса на основе инструментов НСК

#### **Тема 1.3 КОНСТРУКТОР КВАЛИФИКАЦИЙ**

- Область применения конструктора квалификации. Цели бизнеса, системы образования, работника
- Проектирование квалификации с использованием фрейма трудовых функций
- Оценка рыночной стоимости кадрового ресурса на основе конструктора квалификации

#### **Тема 1.4 ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

- Программно-методический комплекс разработки квалификации. Принципы работы с программно-металлическими комплексами. Интеграция с системами планирования человеческого ресурса под решение производственных задач
- Система поддержки принятия решений в области квалификационного проектирования  
Интеллектуальная система планирование квалификационной структуры в соответствии с бизнес задачами.
- Информационные ресурсы НСК, интегрированные в системы управления персоналом. Бесшовная интеграция информационных реестров и баз данных по квалификационным характеристикам с классическими системами управления персоналом.

#### **Тема 1.1 НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИОНАЛ**

- Национальная система квалификаций
- Инфраструктура Национальной системы квалификаций: НСПК, СПК, ЦОК/МЦОК/ЭП, НАРК
- Контент Национальной системы квалификаций: квалификация, РК, ПС
- Отечественный и зарубежный опыт

#### **Тема 1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КВАЛИФИКАЦИИ. АЛГОРИТМЫ РАЗРАБОТКИ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ**

- Профессиональные стандарты: назначение, структура, содержание, применение
- Подходы и методики разработки профессиональных стандартов
- Квалификация как рыночная категория
- Проектирование квалификаций для решения бизнес-задач

#### **Тема 1.3 ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

- Свойства человеческого капитала
- Разработка квалификационного профиля с учетом целевых задач бизнеса
- Подходы и методики оценки квалификации
- Развитие квалификации: методы, стратегии, технологии
- Построение индивидуального трека профессионального развития

#### **Тема 1.4 РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НСК И ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ**

- Инфраструктура НСК: НСПК, СПК, ЦОК

- Основные бизнес-процессы НСК и системные ресурсы
- Подходы к разработки инструментов НСК
- Оценочные средства и процедуры НОК
- Услуги и продукты НСК

#### **Тема 1.5 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ НСК**

- Архитектура цифровой платформы НСК
- Информационные ресурсы АНО НАРК и области применения
- Функционал программно-методических комплексов

#### **4.3. Практические занятия / лабораторные занятия**

#### **Тема 1.1 ДЕКОМПОЗИЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ И БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ДЛЯ ЗАДАЧ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

- Функциональный анализ деятельности
- Кейс «Границы ОРК для ВПД»

#### **Тема 1.2 ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

- Распределение трудовых функций по бизнес-процессам
- Анализ компетенций для квалификационных профилей

#### **Тема 1.3 КОНСТРУКТОР КВАЛИФИКАЦИЙ**

- Формирование профессионального трека
- Кейс «**КОНСТРУКТОР» КВАЛИФИКАЦИЙ»**

#### **Тема 1.4 ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

- Оценка пользовательского опыта цифровых ресурсов/сервисов НСК

### **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=11797>

#### **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](http://www.figma.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. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/) (дата обращения: 06.08.2022).
8. Приказ Минтруда России от 12.12.2016 № 726н «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации». // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209709/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209709/) (дата обращения: 06.08.2022).
9. Приказ Минтруда России от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре» // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208969/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208969/) (дата обращения: 06.08.2022).
10. Приказ Минтруда России № 148 от 12.04.2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48> (дата обращения: 07.08.2022).
11. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51)). // URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/69040.html/> (дата обращения: 06.08.2022).

## **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 «Технология разработки квалификационных профилей» формирует у обучающихся компетенции ПК-8, ПК-9. 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 «Технология разработки квалификационных профилей».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Технология разработки квалификационных профилей» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Технология разработки квалификационных профилей» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Технология разработки квалификационных профилей» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные темы рефератов и варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к экзамену 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 «Технология разработки квалификационных профилей», 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, реферат, 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 конспектов лекций 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 «Технология разработки квалификационных профилей» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно 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 «Технология разработки квалификационных профилей». 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 «Технология разработки квалификационных профилей» проходит в форме экзамена. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Технология разработки квалификационных профилей» и критерии оценки ответа обучающегося на экзамене 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)
ПК-8 Способность осуществлять кадровое проектирование для производственных и проектных задач	ИПК-8.1 Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом, организационному и квалификационному проектированию ИПК-8.2 Использует современные технологии (в том числе цифровые) выявления квалификационных профилей в соответствии с целевыми задачами производства, проектирует модели кадрового обеспечения ИПК-8.3 Разрабатывает и применяет методологии оценки квалификации и профессионального развития и профессиональной стандартизации ИПК-8.4 Реализует кадровые технологии ИПК-8.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, обеспечиваемый кадровым ресурсом, анализирует инвестиции в человеческий капитал	Промежуточный контроль: зачет  Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование	Темы 1-4
ПК-9 Способность использовать цифровые сервисы и IT-решения для задач профессиональной деятельности, принимать участие в работах по интеграции прикладных решений	ИПК-9.1 Использует информационные технологии и инструментальные средства при разработке инноваций и проектных решений ИПК-9.2 Применяет средства цифровизации для решения задач профессиональной деятельности в соответствии с потребностью в IT-решениях ИПК-9.3 Определять и формализовывать потребность в цифровых решениях, описывать функционал и требуемые форматы	Промежуточный контроль: зачет  Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания	Тема 5

	представления данных	тестирование	
--	----------------------	--------------	--

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

### **8.2.1 Критерии оценки ответа на экзамене**

(формирование компетенций: ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3, ИПК-8.4, ИПК-8.5; ПК-9, индикаторы ИПК-9.1, ИПК-9.2, ИПК-9.3)

**«5» (отлично):** обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

**«4» (хорошо):** обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

**«3» (удовлетворительно):** обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

**«2» (неудовлетворительно):** обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

### **8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях**

(формирование компетенций: ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3, ИПК-8.4, ИПК-8.5; ПК-9, индикаторы ИПК-9.1, ИПК-9.2, ИПК-9.3)

**«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; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

### **8.2.3 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений**

(формирование компетенций: ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3, ИПК-8.4, ИПК-8.5; ПК-9, индикаторы ИПК-9.1, ИПК-9.2, ИПК-9.3)

**«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:  
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ ПО БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМ**

**Цель –** *развитие* навыков соотнесения трудовых функций с бизнес-процессами жизненного цикла продукта/услуг/проекта

**Последовательность шагов**

1. Выберите область профессиональной деятельности: [profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru).
2. Выпишите примеры бизнес-процессов выбранного сегмента в соответствии с этапами жизненного цикла продукции (услуг).
3. Оцените все ли этапы жизненного цикла «покрыты» своими бизнес-процессами?

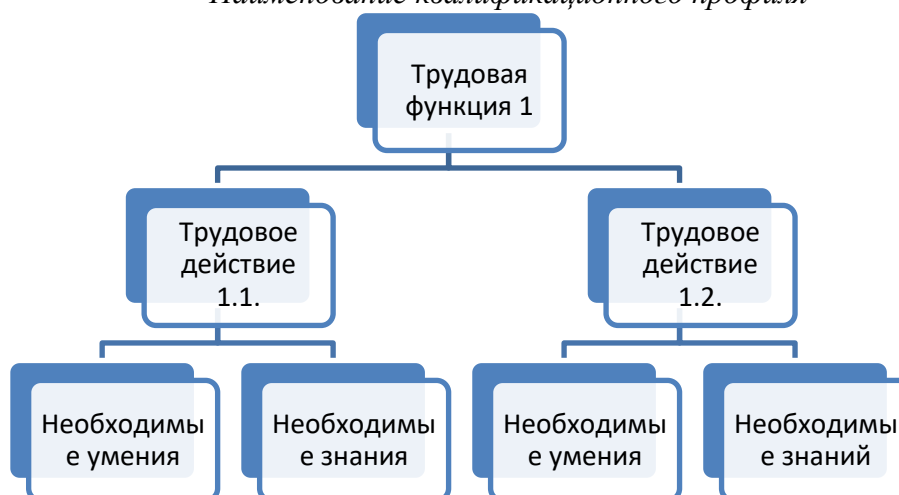
Таблица с ЭЖЦ

№	Этап ЖЦ	ВПД
1	Маркетинговые исследования	
2	Планирование продукта (услуги)	
3	Техническая подготовка производства	

4	Закупка материалов и комплектующих
5	Производство или обслуживание
6	Контроль качества, тестирование
7	Выпуск
8	Сбыт, поставка
9	Монтаж, наладка
10	Техническое обслуживание
11	Эксплуатация по назначению
12	Утилизация, переработка

4. Доработайте квалификационные профили, подготовленные по теме 1, с учетом следующей структуры:

Наименование квалификационного профиля



Знания и умения могут повторяться для разных трудовых действий. В квалификационном профиле, как правило, не может быть меньше 3 трудовых функций.

### Результат

Отчет о разработки квалификационного профиля  
**Файл загружается в ЛМС в формате pdf.**

### 8.2.3. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенций: ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3, ИПК-8.4, ИПК-8.5; ПК-9, индикаторы ИПК-9.1, ИПК-9.2, ИПК-9.3)

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

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставляемой 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:

Определите соответствие дескриптора его содержанию			MAT
Балл по умолчанию:			1
Перемешать:			Да
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Вопрос	Ответ	
1.	Определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полнотой реализации функций руководства	Полномочия и ответственность	
2.	Определяет требования к умениям и зависит от множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития	Характер умений (сложность деятельности)	
3.	Определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности	Характер знаний (научеёмкость деятельности)	
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться			

Соотнесите методы выявления потребности с типом квалификации. Одному типу квалификации могут соответствовать несколько методов	MAT
--	-----

<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Перемешать:</b>			Да
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
<b>#</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>	
1.	прогнозирование	востребованная квалификация	
2.	анализ вакансий	востребованная квалификация	
3.	экстраполяция трендов	новая квалификация	
4.	форсайт	новая квалификация	
5.	опрос участников рынка труда	востребованная квалификация	
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться</i>			

<b>Установите соответствие между функцией и субъектом, который ее выполняет</b>			<i>MAT</i>
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Перемешать:</b>			Да
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
<b>#</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>	
1.	развитие систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности	Совет по профессиональным квалификациям	
2.	организационная, методическая, экспертно-аналитическая поддержка деятельности участников национальной системы квалификаций	Национальное агентство развития квалификаций	

Установите соответствие между функцией и субъектом, который ее выполняет			МАТ
Балл по умолчанию:			1
Перемешать:			Да
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Вопрос	Ответ	
3.	координация деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям	
4.	проведение независимой оценки квалификации	Центр оценки квалификации	
	<b>Общий отзыв к вопросу:</b>		
	<b>Для любого правильного ответа:</b>	Ваш ответ верный.	
	<b>Для любого неправильного ответа:</b>	Ваш ответ неправильный.	
	<b>Для любого частично правильного ответа:</b>	Ваш ответ частично правильный.	
	<b>Подсказка 1:</b>		
	<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>	Нет	
	<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>	Нет	
	<b>Теги:</b>		
Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться			

Что из перечисленного относится к понятию "квалификация"			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 понятию "квалификация"			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	Совокупность компетенций (знаний, умений, навыков) и опыта		33.3
B.	Основание допуска к работе		33.3
C.	Набор повторяющихся профессиональных задач - трудовых функций, выполняемых одним работником		33.3
D.	документ, подтверждающий профессиональное мастерство, выданный общественной организацией		0
E.	стоимость профессиональных компетенций		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)</i>			

Отметьте показатели деятельности, которые определены в Национальной рамки квалификаций РФ			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка



Отметьте показатели деятельности, которые определены в Национальной рамке квалификаций РФ			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	Широта полномочий и ответственность		33.3
B.	сложность		33.3
C.	наукоемкость		33.3
D.	уникальность		0
E.	энергоёмкость		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

Что относится к особенностям мониторинга рынка труда (мониторинг квалификаций):			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что относится к особенностям мониторинга рынка труда (мониторинг квалификаций):		МА	
<b>Балл по умолчанию:</b>		1	
<b>Случайный порядок ответов:</b>		Да	
<b>Нумеровать варианты ответов?:</b>		а	
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>		Да	
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>		33.3	
<b>ID-номер:</b>			
<b>#</b>	<b>Ответы</b>	<b>Отзыв</b>	<b>Оценка</b>
A.	анализ спроса на квалификации в количественном и качественном разрезе		33.3
B.	интеграция прямых опросов и вторичных данных		33.3
C.	выявление изменений в содержании труда, в знаниях, умениях, компетенциях; дефицитов в подготовке и способов их восполнения		33.3
D.	определение целевых рыночных сегментов для продвижения образовательных продуктов корпоративного обучения		0
E.	использование регламентированных источников информации ля анализа		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

Какие из приведенных ниже информационных ресурсов не входят в число ресурсов национальной системы квалификаций?		МС	
<b>Балл по умолчанию:</b>		1	
<b>Случайный порядок ответов:</b>		Да	
<b>Нумеровать варианты ответов?:</b>		а	
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>		33.3	
<b>ID-номер:</b>			
<b>#</b>	<b>Ответы</b>	<b>Отзыв</b>	<b>Оценка</b>

Какие из приведенных ниже информационных ресурсов не входят в число ресурсов национальной системы квалификаций?			MC
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	платформа онлайн-образования «Открытое образование»		100
B.	реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций		0
C.	официальный сайт Национального агентства развития квалификаций		0
D.	агрегатор образовательных программ, ведущих к получению квалификации		0
E.	программно-методический комплекс «Оценка квалификации»		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбрать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)</i>			

На каких уровнях целесообразно использовать инструменты предметно-функциональной декомпозиции профессиональной деятельности			MA
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

На каких уровнях целесообразно использовать инструменты предметно-функциональной декомпозиции профессиональной деятельности			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	уровень проекта		33.3
B.	уровень индустрии		33.3
C.	уровень компании/организации		33.3
D.	уровень самозанятости		0
E.	уровень локализации отдельного бизнес-процесса		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (MC/MA)</i>			

Для выделения бизнес-процессов как основы разработки квалификационных профилей рекомендуется использовать:			MC
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Для выделения бизнес-процессов как основы разработки квалификационных профилей рекомендуется использовать:			MC
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов:</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	типовые этапы жизненного цикла продукции/услуги		100
B.	результаты мониторинга целевого рыночного сегмента		0
C.	бизнес-модель, полученную в результате анализа лучших практик конкурентов		0
D.	потребительскую полезность квалификации		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбрать 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)**

(формирование компетенций: ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3, ИПК-8.4, ИПК-8.5; ПК-9, индикаторы ИПК-9.1, ИПК-9.2, ИПК-9.3)

### **Тема 1.1 ДЕКОМПОЗИЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ И БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ДЛЯ ЗАДАЧ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

1. Процессная модель. Основные правила разработки
2. Карта процессов. Визуализация
3. Описание вида профессиональной деятельности через процессы. Основные шаги и задачи
4. Разработка функциональной карты вида деятельности
5. Декомпозиция процессов компании или проекта
6. Основные задачи квалификационного проектирования
7. Определение метрик эффективности бизнес-процессов через результат трудовой деятельности
8. Синхронизация бизнес-процессов с трудовыми функциями. Выявление избыточности, некорректности описания или дублирования функционала
9. Определение стратегических операционных задач кадрового менеджмента в контексте квалификаций
10. Диагностика текущей кадровой структуры. Задачи и инструменты

### **Тема 1.2 ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

1. Квалификационный профиль. Основные отличия от квалификации.
2. Мониторинг актуальных квалификаций. Формирования запроса бизнеса на востребованные квалификационные характеристики
3. Жизненный цикл квалификации
4. Рыночная оценка квалификационного профиля (потребительская ценность кадрового ресурса)
5. Алгоритм разработки квалификационного профиля на основе индустриального фрейма трудовых функций
6. Гибридные квалификации
7. Структура и состав квалификационных характеристик
8. Взаимодействие квалификационных профилей в рамках процессной модели
9. Формирование квалификационного профиля для решения задач профессионального развития
10. Академическая и профессиональная квалификация

### **Тема 1.3 КОНСТРУКТОР КВАЛИФИКАЦИЙ**

1. Алгоритм «сборки» квалификационного профиля по целевые задачи бизнеса
2. Конструирование квалификации на стыке видов профессиональной деятельности
3. Правила отбора трудовых функций для формирования квалификационного профиля
4. Разработка модельной квалификационной структуры с использованием конструктора квалификаций
5. Общая компетенция как дополнительный элемент квалификационных характеристик

### **Тема 1.4 ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ**

1. Основные цифровые сервисы национальной системы квалификации
2. Программно-методические комплексы разработки профессиональных стандартов и квалификации
3. Реестр Национальной системы квалификации
4. Цифровой конструктор квалификационных характеристик персонала
5. Использование it-инструментов для решения задач квалификационного проектирования
6. Принципы синхронизации цифровых сервисов НСК с порталами другой функциональной направленности (например, с ресурсом госуслуг)
7. Цифровизация профессионального экзамена. Основные задачи и пути решения
8. Цифровые симуляторы профессиональной деятельности
9. Система поддержки принятия решений кадрового менеджмента
10. Подходы к цифровизации кадровых процессов