



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»

В.А. Лапин

(подпись)

«22» марта 2024 г.



ПРОГРАММА
повышения квалификации
**«Современные методы оценки компетенций персонала
производственных предприятий»**
(наименование программы)

Верхняя Пышма
2024

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Получение и совершенствование новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности руководителей и специалистов служб по персоналу, ответственных за оценку компетенций персонала и кадровый резерв предприятия:

- способность организации и проведения оценки персонала;
- способность администрирования процессов проведения оценки персонала и соответствующего документооборота.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Слушатель должен знать:

- зачем нужна оценка персонала;
- как разрабатывается система оценки в компании;
- основные этапы проектирования системы оценки;
- место оценки в HR цикле;
- критерии оценки персонала: ценности, компетенции, потенциал;
- ценности: определение и подход к оценке;
- компетентностный подход: определение, виды компетенций, профилирование и подход к оценке;
- потенциал: определение и подходы к определению потенциала;
- инструменты оценки: тесты способностей, личностные опросники, тесты и кейс-тесты, структурированные интервью, ассесмент-центр, анкеты/чек-листы, матрица инструментов оценки;
- инструменты внедрения системы оценки: коммуникационные компании, разработка нормативной документации, внедрение KPI;
- способы преодоления сопротивления при внедрении оценки персонала.

Слушатель должен уметь:

- выбирать критерии оценки в зависимости от проблематики в компании;
- описывать критерии оценки на основании полученной информации;
- проводить построение воронки инструментов оценки;
- выбирать инструменты оценки в зависимости от критериев оценки;
- формировать матрицу действий
- правильно давать обратную связь с целью развития;
- правильно формулировать задачи по развитию.

1.3. Требования к уровню подготовки слушателя:

Слушатели, имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

1.4 Программа разработана с учетом:

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утв. Приказом Минтруда России от 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136)

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабора торные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	<p>Оценка: зачем оценивать? Как оценка связана со стратегией компании и HR-задачами</p> <p>Основные этапы проектирования системы оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне компании: выявление и анализ проблем – на уровне HR: место оценки в HR цикле <p>Решение практических кейсов</p>	4	3	0	0	3	1	0	0	0	0	0
2	<p>Оценка: что оцениваем? Какие подходы могут быть при оценке ценностей, компетенций, потенциала</p> <p>Критерии оценки персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> – ценности, компетенции, потенциал – ценности: определение и подход к оценке – компетентностный подход: определение, виды компетенций, профилирование и подход к оценке 	4	3	0	0	3	1	0	0	0	0	0

Наименование раздела	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация		
			лекции	лабора торные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	– потенциал: определение и подходы к определению потенциала, обоснование модели потенциала Компании Решение практических кейсов											
3	Оценка: как оцениваем? Какие могут быть инструменты оценки и как их выбрать Инструменты оценки – тесты способностей – личностные опросники – тесты и кейс-тесты – структурированные интервью – ассесмент-центр – анкеты/чек-листы – матрица инструментов оценки (по осям цена и точность) Решение практических кейсов Построение воронки инструментов оценки, обоснование воронки инструментов оценки Компании	4	3	0	0	3	1	0	0	0	0	0
4	Оценка: как работать с возражениями и сопротивлением Преодоление сопротивления при внедрении оценки персонала	4	3	0	0	3	1	0	0	0	0	0

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабора торные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<ul style="list-style-type: none"> – инструменты внедрения системы оценки: коммуникационные компании, разработка нормативной документации, внедрение КРІ – способы преодоления сопротивления в личной беседе – кейсы компаний Какие инструменты будут применимы в Компании. Решение практических кейсов											
5	Кадровый комитет <ul style="list-style-type: none"> – как подготовиться к КК и как его модерировать 	8	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0
6	Обратная связь <ul style="list-style-type: none"> – как правильно давать обратную связь с целью развития и как научить этому руководителей 	4	4	0	0	4						
7	Развитие <ul style="list-style-type: none"> – как правильно формулировать задачи по развитию и как научить этому руководителей и сотрудников 	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Итого		31	31	0	0	27	4	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		1	1									
Всего		32	32									

2.2. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первый день	Оценка: зачем оценивать? Как оценка связана со стратегией компании и HR-задачами
Второй день	Оценка: что оцениваем? Какие подходы могут быть при оценке ценностей, компетенций, потенциала
Третий день	Оценка: как оцениваем? Какие могут быть инструменты оценки и как их выбрать
Четвертый день	Оценка: как работать с возражениями и сопротивлением?
Пятый день	Кадровый комитет.
Шестой день	Обратная связь Развитие

¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение

2.3. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Оценка: зачем оценивать? Как оценка связана со стратегией компании и HR-задачами	-	-	Основные этапы проектирования системы оценки <ul style="list-style-type: none"> – на уровне компании: выявление и анализ проблем – на уровне HR: место оценки в HR цикле Решение практических кейсов (3)	Решение практических кейсов (1)
2. Оценка: что оцениваем? Какие подходы могут быть при оценке ценностей, компетенций, потенциала	-	-	Критерии оценки персонала <ul style="list-style-type: none"> – ценности, компетенции, потенциал – ценности: определение и подход к оценке – компетентностный подход: определение, виды компетенций, профилирование и подход к оценке – потенциал: определение и 	Решение практических кейсов (1)

			<p>подходы к определению потенциала, обоснование модели потенциала Компании</p> <p>Решение практических кейсов (3)</p>	
3. Оценка: как оцениваем? Какие могут быть инструменты оценки и как их выбрать	-	-	<p>Инструменты оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> - тесты способностей - личностные опросники - тесты и кейс-тесты - структурированные интервью - ассесмент-центр - анкеты/чек-листы - матрица инструментов оценки (по осям цена и точность) <p>Решение практических кейсов</p> <p>Построение воронки инструментов оценки, обоснование воронки инструментов оценки Компании (3)</p>	Решение практических кейсов (1)
4. Оценка: как работать с возражениями и сопротивлением	-	-	<p>Преодоление сопротивления при внедрении оценки персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструменты внедрения системы оценки: коммуникационные компании, разработка нормативной документации, внедрение KPI - способы преодоления сопротивления в личной беседе - кейсы компаний <p>Какие инструменты будут применимы в Компании.</p> <p>Решение практических кейсов (3)</p>	Решение практических кейсов (1)

5. Кадровый комитет	-	-	Как подготовиться к Кадровому комитету и как его модерировать (8)	-
6. Обратная связь	-	-	Как правильно давать обратную связь с целью развития и как научить этому руководителей (4)	-
7. Развитие	-	-	Как правильно формулировать задачи по развитию и как научить этому руководителей и сотрудников (3)	-

2.4. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.4.1. Форма(ы) итоговой аттестации

Промежуточная аттестация не проводится. Итоговая аттестация проводится в виде зачета в форме круглого стола.

2.4.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения;

– Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции;

– Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценка «не зачтено» ставится слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.4.3. Методические материалы

– Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет Компании».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебные аудитории Технического	Практические занятия	Мультимедийное оборудование для показа презентаций, экран, персональный компьютер для каждого слушателя;

университета Компании		программное обеспечение CronosPRO
--------------------------	--	-----------------------------------

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Андруник, А. П. Кадровая безопасность : инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2024. – 508 с. : табл., схем. – (Учебные издания для вузов). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=709776> (дата обращения: 22.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05699-4. – Текст : электронный.

Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» : [16+] / В. В. Корсакова ; Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение транспортного комплекса», Институт транспортной техники и систем управления. – Москва : Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), 2021. – 197 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=703215> (дата обращения: 22.03.2024). – Текст : электронный.

Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. : табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932> (дата обращения: 22.03.2024). – Библиогр.: с. 252-258. – ISBN 978-5-907003-87-3. – Текст : электронный.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики – эксперты в области оценки компетенций персонала и разработке моделей компетенций.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Платформа для проведения видеоконференций	Практические занятия, семинар	Персональный компьютер для каждого слушателя, аудиоклонки, доступ к сети Интернет

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Лапинова Юлия Евгеньевна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Копьева Наталья*, руководитель проектов, директор по направлению ООО «Форматта», *Маковская Анастасия*, консультант по оценке персонала - разработке моделей компетенций ООО «Форматта».