

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и
зарубежный опыт

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Профессион. станд. управл. персон: отечеств. и заруб. оп.

(краткое наименование дисциплины)

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

«Управление персоналом государственной службы»

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Заместитель генерального директора ООО «Общество социальных работников»,
Шнайдер С.А.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	18
6.1. Основная литература.....	18
6.2. Дополнительная литература.....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	19
6.4. Нормативные правовые документы.....	19
6.5. Интернет-ресурсы.....	20
6.6. Иные источники.....	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.1	способность разрабатывать и внедрять профиль должности, программы и процедуры подбора и расстановки персонала.
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.1	способность разрабатывать критерии оценки персонала в соответствии с квалификационными требованиями к должности и области профессиональной деятельности.
ПК-38	владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	ПК-38.1	способность повышать качество системы управления персоналом за счет взаимодействия с профессиональными объединениям в области управления персоналом, профсоюзами и трудовыми коллективами

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по обеспечению персоналом и формирования карты поиска кандидатов	ПК-3.1	на уровне знаний: знает технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций
		на уровне умений: определяет порядок проведения оценки профессиональных знаний, умений и компетенций
		на уровне навыков: владеет навыками оформления результатов оценки профессиональных знаний, умений и компетенций и умеет применять их на практике
деятельность по оценке и аттестации персонала	ПК-7.1	на уровне знаний: знает технологии и методы развития персонала
		на уровне умений: определяет порядок проведения мероприятий по развитию персонала
		на уровне навыков: владеет навыками разработки программ развития персонала
деятельность по обеспечению персоналом	ПК-38.1	на уровне знаний: понимает принципы взаимодействия с профессиональными сообществами и методы принятия решений
		на уровне умений: разрабатывает систему взаимодействия с профессиональными сообществами, трудовым коллективом
		на уровне навыков: выстраивает профессиональное взаимодействие по вопросам актуализации и применению квалификационных требований

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт составляет 2 зачётные единицы, 72 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 32 часа: лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт предусмотрена на 2 курсе в 4 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт относится к числу дисциплин по выбору Блока 1.

«Дисциплины (модули)».

Дисциплина является основой для изучения Б1.В.23 Модуль «Технологии привлечения персонала» Б1.В.23.02 «Технологии кадрового рекрутинга» (7 семестр); Б1.В.23.04 «Бренд работодателя (Employer branding)» (8 семестр); Б1.В.07 «Психодиагностика в управлении персоналом» (7 семестр); Б1.В.06 «Оценка и аттестация персонала» (7 семестр); Б2.В.03(П) «Исследовательская работа» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 4 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Объект, предмет и основные задачи дисциплины «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт». Понятие профессионального стандарта. Нормативная база	8	1		1		6	О
Тема 2	Обязательность/ инициативность применения профессиональных стандартов	8	1		1		6	О
Тема 3	Кадровые технологии, на которые профессиональные стандарты оказывают влияние	8	2		2		4	О
Тема 4	Порядок применения профессиональных стандартов в компаниях, создание рабочей группы.	8	2		2		4	О
Тема 5	Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам. Развитие персонала с учетом требований профессиональных стандартов	8	2		2		4	О
Тема 6	Прекращение трудовых отношений в связи с несоответствием работников профессиональным стандартам	8	2		2		4	О
Тема 7	Независимая оценка квалификации	8	2		2		4	О
Тема 8	Государственный контроль за применением профессиональных стандартов работодателями	8	2		2		4	О
Тема 9	Применение профессиональных стандартов в зарубежных	8	2		2		4	О, К

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	странах							
	Промежуточная аттестация							За
	Всего	72	16		16		40	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (К).

** – формы промежуточной аттестации: зачет (За).

Содержание дисциплины

Тема 1. Объект, предмет и основные задачи дисциплины «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт». Понятие профессионального стандарта. Нормативная база

Предмет и задачи курса. Взаимосвязь предмета курса «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт» с другими дисциплинами специализации общего курса «Управления персоналом».

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации

Нормативная база

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

Советы по профессиональным квалификациям

Профессиональный стандарт. Понятие и структура профессионального стандарта

Методика разработки стандарта

Процедура и основные этапы разработки стандарта Порядок утверждения и реализации профессионального стандарта

Актуальность изучения профессиональных стандартов с учетом современных условий развития человечества и особенностей требований к квалификации в России.

Тема 2. Обязательность/инициативность применения профессиональных стандартов

Определение обязательных элементов профессиональных стандартов.

Требования к знаниям, умениям, опыту работы, уровню образования как объект анализа специалиста.

Определение нормативно-правовых актов, устанавливающих квалификационные требования.

Анализ уровней квалификации и путей ее достижения.

Тема 3. Кадровые технологии, на которые профессиональные стандарты оказывают влияние

Влияние профессиональных стандартов на установление уровней квалификации работодателями

Влияние профессиональных стандартов на подбор и отбор персонала

Влияние профессиональных стандартов на систему оплаты труда

Влияние профессиональных стандартов на оценку персонала

Влияние профессиональных стандартов на развитие персонала

Тема 4. Порядок применения профессиональных стандартов в компаниях, создание рабочей группы.

Порядок применения профессиональных стандартов в государственных и частных

компаниях

Создание рабочей группы: определение лиц, осуществляющих реализацию профессиональных стандартов в компаниях, наделение полномочий и определение ответственности членов рабочей группы. Документационное обеспечение работы группы

Разработка и утверждение плана применения профессиональных стандартов

Контроль реализации плана применения профессиональных стандартов

Тема 5. Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам. Развитие персонала с учетом требований профессиональных стандартов

Методы и способы оценки персонала на предмет соответствия профессиональным стандартам

Этапы реализации и последствия оценки для персонала и работодателя

Определение потребности в развитии персонала с учетом требований профессиональных стандартов

Методы развития персонала: возможности и ограничения, налагаемые квалификационными требованиями

Дополнительное профессиональное образование - как обязательный способ развития персонала

Тема 6. Прекращение трудовых отношений в связи с несоответствием работников профессиональным стандартам

Прекращение трудовых отношений - как этап реализации профессиональных стандартов

Основания прекращения трудовых отношений с работниками, не соответствующими профессиональным стандартам: результаты аттестации, несоответствие занимаемой должности, сокращение численности или штата работников, соглашение сторон, независящие от воли сторон обстоятельства

Процедуры, этапы, последствия прекращения трудовых отношений

Тема 7. Независимая оценка квалификации

Участники системы независимой оценки квалификации

Национальный совет

Национальное агентство развития квалификаций

Совет по профессиональным квалификациям

Центр оценки квалификаций

Проведение независимой оценки квалификации

Сроки проведения независимой оценки квалификации

Результаты независимой оценки квалификации

Полномочия уполномоченного органа исполнительной власти

Информационное обеспечение независимой оценки квалификации

Порядок обжалования результатов независимой оценки квалификации

Налоговые льготы работодателей и работников, прошедших независимую оценку квалификации

Тема 8. Государственный контроль за применением профессиональных стандартов работодателями

Ответственность за неприменение профессиональных стандартов

Сроки давности за нарушение применения профессиональных стандартов

Порядок проведения контрольных мероприятий государственной инспекцией труда

Плановые и внеплановые проверки государственной инспекции труда

Предмет контрольного мероприятия

Сроки и периодичность контрольного мероприятия

Порядок привлечения к административной ответственности работодателя
 Дисквалификация как результат неприменения профессиональных стандартов
 Порядок обжалования действий государственных инспекторов

Тема 9. Применение профессиональных стандартов в зарубежных странах

Практика применения профессиональных стандартов в зарубежных странах

Анализ последствий и результатов применения профессиональных стандартов в зарубежных странах

Разработка рекомендаций по применению и разработке квалификационных требований и оценке квалификации для российских работодателей на основе передового опыта зарубежных стран.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.01.01 Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Объект, предмет и основные задачи дисциплины «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт». Понятие профессионального стандарта. Нормативная база	опрос
Тема 2.	Обязательность/инициативность применения профессиональных стандартов	опрос
Тема 3.	Кадровые технологии, на которые профессиональные стандарты оказывают влияние	опрос
Тема 4.	Порядок применения профессиональных стандартов в компаниях, создание рабочей группы.	опрос
Тема 5	Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам. Развитие персонала с учетом требований профессиональных стандартов	опрос
Тема 6.	Прекращение трудовых отношений в связи с несоответствием работников профессиональным стандартам	опрос
Тема 7.	Независимая оценка квалификации	опрос
Тема 8.	Государственный контроль за применением профессиональных стандартов работодателями	опрос
Тема 9.	Применение профессиональных стандартов в зарубежных странах	опрос, контрольная работа

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,

- выступление по вопросам к опросам,
- написание контрольной работы.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, написания контрольной работы.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Объект, предмет и основные задачи дисциплины «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт». Понятие профессионального стандарта. Нормативная база

Основные задачи дисциплины «Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт»

Актуальность применения профессиональных стандартов в управлении персоналом
 Полномочия Советов по профессиональным квалификациям
 Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов
 Структура профессионального стандарта

Тема 2. Обязательность/инициативность применения профессиональных стандартов

Нормативно-правовые акты, устанавливающие требования к квалификации
 Соотношение Единого квалификационного справочника и профессионального стандарта
 Выделение обязательных элементов профессиональных стандартов.

Тема 3. Кадровые технологии, на которые профессиональные стандарты оказывают влияние:

Профиль должности с учетом профессиональных стандартов
 Решения о соответствии квалификационным требованиям при подборе персонала
 Оценка персонала: аттестация, тестирование, ассесмент-центры
 Оплата труда с учетом уровней квалификации
 Карьерный план как результат применения профессионального стандарта

Тема 4. Порядок применения профессиональных стандартов в компаниях, создание рабочей группы.

Порядок применения профессиональных стандартов в государственных организациях

Порядок применения профессиональных стандартов в частных компаниях

Тема 5. Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам. Развитие персонала с учетом требований профессиональных стандартов

Порядок проведения аттестации, результаты, обжалование решения
 Порядок оценки формальных сведений о квалификации работников
 План обучения работников

Карьерный план как результат применения профессионального стандарта
Индивидуальный план развития персонала, с учетом требований профессиональных стандартов.

Тема 6. Прекращение трудовых отношений в связи с несоответствием работников профессиональным стандартам

Процедуры прекращения трудового договора в связи с несоответствием профессиональным стандартам:

- Сокращение численности
- Несоответствие занимаемой должности
- Лишение специального права
- Соглашение сторон

Тема 7. Независимая оценка квалификации

Порядок проведения независимой оценки
Оценка результатов и их влияние на карьеру работника
Законодательные ограничения при проведении независимой оценки
Влияние независимой оценки на подбор персонала, на общий уровень квалификации работников в Российской Федерации

Тема 8. Государственный контроль за применением профессиональных стандартов работодателями

- Процедура осуществления контроля
- Штрафы, дисквалификация: порядок и сроки привлечения к ответственности
- Способы и сроки обжалования результатов проверки

Тема 9. Применение профессиональных стандартов в зарубежных странах

Дискуссия по представленным рефератам: оценка положительного и отрицательного влияния профессиональных стандартов на качество выполняемых работ в зарубежных странах.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Значение профессиональных стандартов в управлении персоналом
2. Квалификация - как предмет оценки.
3. Основные направления деятельности совета по профессиональным квалификациям
4. Этапы проведения независимой оценки квалификации
5. Аттестация персонала как способ оценки
6. Анализ профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»
7. Анализ профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»
8. Анализ профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»
9. Анализ профессионального стандарта «Специалист по управлению документацией организации»

Темы контрольных работ:

1. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Канаде.
2. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Австралии
3. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Германии
4. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Испании.
5. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Швейцарии.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.1	способность разрабатывать и внедрять профиль должности, программы и процедуры подбора и расстановки персонала.
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.1	способность разрабатывать критерии оценки персонала в соответствии с квалификационными требованиями к должности и области профессиональной деятельности.
ПК-38	владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления	ПК-38.1	способность повышать качество системы управления персоналом за счет взаимодействия с профессиональными объединениям в области управления персоналом, профсоюзами и трудовыми коллективами

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
	персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом		

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-3.1 – способность разрабатывать и внедрять профиль должности, программы и процедуры подбора и расстановки персонала.	<p>Разрабатывает требования к должностям в соответствии с профилем должности.</p> <p>Разрабатывает программы и процедуры подбора и расстановки персонала.</p>	<p>Самостоятельно разработаны требования к должностям в соответствии с профилем должности.</p> <p>Самостоятельно разработаны программы и процедуры подбора и расстановки персонала.</p>
ПК-7.1 – способность разрабатывать критерии оценки персонала в соответствии с квалификационными требованиями к должности и области профессиональной деятельности.	<p>Знает порядок установления квалификационных требований к должности и областям профессиональной деятельности.</p> <p>Определяет порядок и процедуры стандартизации и сертификации персонала.</p>	<p>Демонстрирует уверенное знание порядка установления квалификационных требований к должности и областям профессиональной деятельности.</p> <p>Точно определяет порядок и процедуры стандартизации и сертификации персонала.</p>
ПК-38.1 – способность повышать качество системы управления персоналом за счет взаимодействия с профессиональными объединениям в области управления персоналом, профсоюзами и трудовыми коллективами	<p>Владеть знанием основных направлений взаимодействия с профессиональными объединениями и другими общественными организациями для повышения качества системы управления персоналом.</p> <p>Определять методы и технологии привлечения профсоюзов и трудовых</p>	<p>Демонстрирует уверенное владение знанием основных направлений взаимодействия с профессиональными объединениями и другими общественными организациями для повышения качества системы управления персоналом.</p> <p>Исчерпывающе определяет методы и технологии</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	коллективов к решению бизнес-задач и повышению качества системы управления персоналом.	привлечения профсоюзов и трудовых коллективов к решению бизнес-задач и повышению качества системы управления персоналом.

4.3.2 Типовые оценочные средства.

Вопросы к зачету:

1. Понятие профессионального стандарта, квалификации, обобщенной трудовой функции и трудовой функции.
2. Нормативно – правовое регулирование применения профессиональных стандартов
3. Уровни квалификации и основные пути ее достижения
4. Особенности подтверждения квалификации у иностранных работников
5. Проблемы и перспективы применения профессиональных стандартов
6. Процедура внедрения профессиональных стандартов работодателями
7. Применение профессиональных стандартов в государственных обществах
8. Применение профессиональных стандартов в подборе персонала
9. Применение профессиональных стандартов в аттестации и оценке персонала
10. Прекращение трудового договора с лицами, не соответствующими профессиональным стандартам
11. Особенности применения профессиональных стандартов на вредных работах. Проблема соотношений списков вредности и профессиональных стандартов
12. Применение профессиональных стандартов при обучении и развитии персонала
13. Ответственность за неприменение или ненадлежащее применение профессиональных стандартов.
14. Независимая оценка квалификации и ее последствия для работника и работодателя
15. Гарантии работникам в случае направления на независимую оценку квалификации
16. Налоговые льготы при оплате независимой оценке квалификации.
17. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Канаде.
18. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Австралии
19. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Германии
20. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Испании.
21. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов в Швейцарии.

Примеры заданий на зачет:

Порядок применения профессиональных стандартов в компаниях, создание рабочей группы.

Разработать пакет документов:

- приказ о создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов
- положение о рабочей группе
- дополнительное соглашение к трудовому договору для члена рабочей группы.

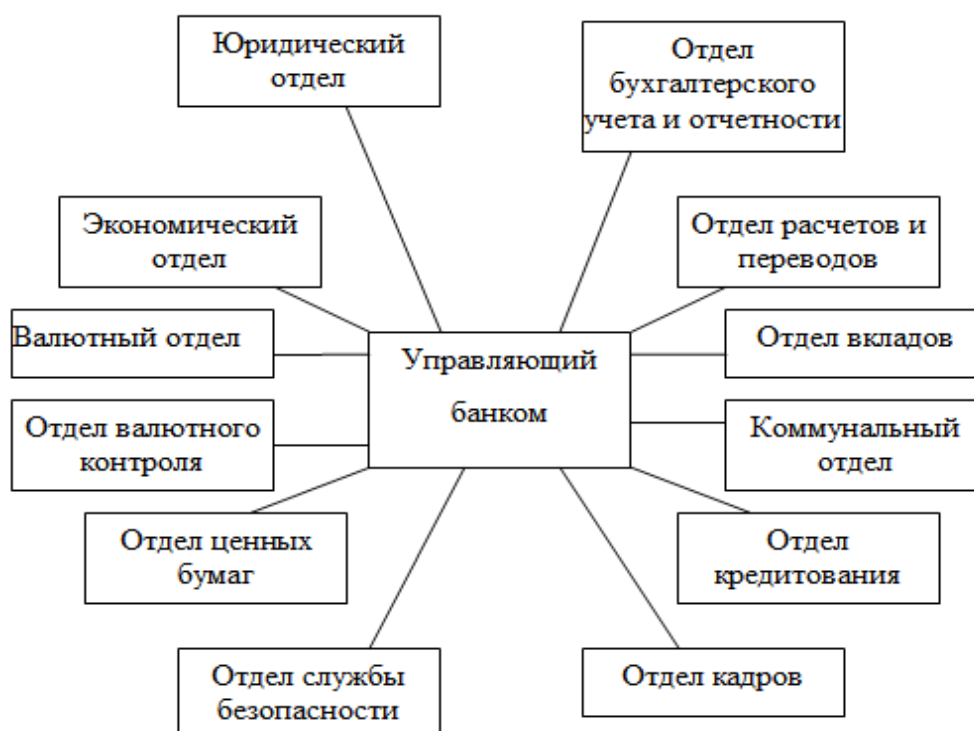
Информация об организации:

АО «Ромашка» - учредитель РФ (100%)

Вид деятельности: Банк

Штатная численность 2500 работников.

Структура банка представлена ниже:



Прекращение трудовых отношений в связи с несоответствием работников профессиональным стандартам

В связи с производственной необходимостью совершенствования деятельности и организационной структуры дома ребенка были сокращены ряд должностей, в том числе должность специалиста по гражданской обороне, которую занимал Морковкин.

Данным приказом была введена должность заместителя директора по безопасности.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Морковкину были предложены вакантные должности, которые, по мнению работодателя, из имеющихся наиболее соответствовали квалификации истца: подсобного рабочего, уборщика территории. Морковкин письменно отказался от предложенных должностей. При этом он был предупрежден, что в случае несогласия с предложенными вакантными должностями, он будет уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Морковкин полагал, что ему должна была быть предложена должность заместителя директора по безопасности, как наиболее соответствующая его квалификации. При этом, он не соответствовал требованиям должностной инструкции заместителя директора по безопасности, поскольку не имел опыта работы в правоохранительных или силовых ведомствах, имел погашенную судимость.

Работник был уволен. Работник подал иск на восстановление на работе.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет суд.

Государственный контроль за применением профессиональных стандартов работодателями

Место действия ООО «Профбизнесконсалтинг», расположенное по адресу: Москва, ул. Гагарина д.16.

Государственный инспектор Симонов Яков позвонил в компанию и сказал, что в отношении общества запланирована проверка с 09.12.2016, и он хотел бы прислать работодателю уведомление. Работодатель предложил направить уведомление на

корпоративный электронный адрес, что инспектор на следующий день и сделал.

9 декабря Симонов приехал в общество и, предъявив паспорт на пропускном пункте, прошел на территорию. Территория общества занимает 5 этажей, и администрация находится на пятом этаже. Инспектор пошел пешком по лестнице и сначала зашел в кабинет транспортного отдела. Сообщил, что он является инспектором и сейчас будет проверять работодателя. Запросил документы, подтверждающие квалификацию работников отдела, и после отказа, пригрозил привлечением к ответственности.

Оцените действия инспектора на предмет законности. Какие последствия ожидают работодателя за отказ в предоставлении документов?

Проведите анализ профессионального стандарта:

1) какие требования профессионального стандарта обязательны для применения?
2) какие требования профессионального стандарта носят рекомендательный характер?

1. Специалист по социальной работе
2. Социальный работник
3. Руководитель организации социального обслуживания
4. Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы
5. Специалист по медико-социальной экспертизе
6. Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних
7. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере
8. Психолог в социальной сфере
9. Специалист по работе с семьей
10. Специалист по организации персонализированного учета пенсионных прав застрахованных лиц
11. Специалист по организации администрирования страховых взносов
12. Специалист по организации назначения и выплаты пенсии
13. Специалист по организации и установлению выплат социального характера
14. Специалист по управлению персоналом
15. Менеджер по информационным технологиям
16. Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией
17. Специалист по вопросам благоустройства и озеленения территорий
18. Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности
19. Специалист в области обращения с отходами
20. Бухгалтер
21. Сварщик

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно

	формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка « не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу

Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы:

Контрольная работа представляет собой письменное задание по темам, которые рассматриваются в рамках дисциплины.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. и др. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: уч. практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 524 с. – Режим доступа: www.prospekt.org

2. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=444619>

6.2. Дополнительная литература

1. Чагин К.Г. Особенности применения профессиональных стандартов в государственных и муниципальных учреждениях // Руководитель бюджетной организации. 2016. N 9.

2. Драчук М.А. Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Захарова, Т. И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учеб.-практич. пособие/ Т. И. Захарова , Д. Е. Стюрина. - М.: Евраз. открытый ин-т, 2011. - 167 с

2. Войтик, И.М. Основы оценки персонала: Хрестоматия / И. М. Войтик; СибАГС. - Новосибирск, 2009. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качеств. практ. решения / А. А. Вучкович-Стадник. - М.: Эксмо, 2008. - 188 с.

3. Вязигин, А.В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. - М.: Вершина, 2006. - 256 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
3. Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"

4. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «Об утверждении Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов

5. Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204 "Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена"

6. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта»

7. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

8. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

9. Приказ Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер"

10. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 N 759н "Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий"

11. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 N 758н "Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий"

12. Приказ Минтруда России от 12.12.2016 N 726н "Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации"

13. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации Письмо от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253

14. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации Письмо от 26 декабря 2016 г. N 15-2/ООГ-4698

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.businesslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> – Гарант
8. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
9. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
10. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
11. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
12. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
13. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
14. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)

6.6. Иные источники

1. Стюфеева И.В. Профстандарты для сотрудников // СПС КонсультантПлюс. 2016.
2. Егоров С.А. Законодательные новации в сфере разработки и применения профессиональных стандартов // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 4
3. Куревина Л.В. О порядке применения профессиональных стандартов // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. N 7.
4. Молчанов Б. Профстандарты: перемены на пороге // ЭЖ-Юрист. 2016. N 28.
5. Пластинина Н. Профессионального стандарта.Net. Что делать? // Трудовое право. 2016. N 10.
6. Чистохвалов В. Н. Сравнительный анализ национальных рамок квалификаций России и Казахстана [Электронный ресурс] / В. Н. Чистохвалов, Ч. Ю. Ким, А. Б. Омурзакова // Режим доступа: http://www.akvobr.ru/analiz_ramok_kvalifikacii.htm
7. Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / М. Коулз, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2016 – 115 с.
8. План мероприятий («дорожная карта») «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.asi.ru/upload/iblock/13d/DK_NSKK_v52-09-12-13.doc
9. Европейская рамка квалификаций [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://old.kpfu.ru/umu/bin_files/196.pdf (дата обращения 09.08.2014 г.)
10. О применении профессиональных стандартов госорганами, госкомпаниями и госкорпорациями [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://gossulzhba.gov.ru/News/Details/a661f4ff-748c-44fc-ad61-1da3131a5893>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>