
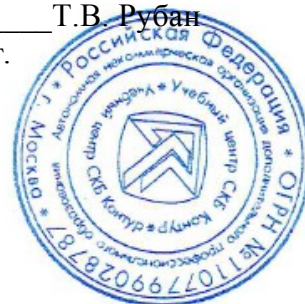


АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СКБ КОНТУР»

Утверждаю

Директор АНО ДПО
«Учебный центр СКБ Контур»


Т.В. Рубан
1 сентября 2023 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: С ЧЕГО НАЧАТЬ И КАК ВНЕДРИТЬ

Москва, 2023 г.

Оглавление

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
УЧЕБНЫЙ ПЛАН.....	6
УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	7
КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК.....	9
Рабочая программа учебной дисциплины «Оценка персонала и компетентностный подход».....	10
Рабочая программа учебной дисциплины «Методы оценки персонала».....	14
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	19
Формы аттестации.....	19
Критерии оценки.....	20
Фонд оценочных средств.....	23
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	31
Требования к информационным и учебно-методическим условиям.....	34
Список литературы.....	34
Интернет-ресурсы.....	34

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации программы дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Оценка персонала: с чего начать и как внедрять». Настоящая программа разработана на основании федеральных требований к программам повышения квалификации специалистов специалистами Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Учебный центр СКБ Контур» (далее — АНО ДПО «Учебный центр СКБ Контур»).

Цели:

- познакомить с фундаментальными понятиями системы управления персоналом: компетенции, управление персоналом по компетенциям, система развития и оценки персонала;
- сформировать понимание, как должна работать система оценки персонала в компании, какие проблемы и задачи можно решать с ее помощью;
- объяснить алгоритм разработки и внедрения модели компетенций в компании;
- познакомить с различными методами оценки персонала, их ограничениями и преимуществами;
- сформировать понимание, как подбирать необходимые методы оценки персонала под свои задачи;
- составить профиль специалиста по оценке компетенций и карты профессионального развития;
- сформировать пул готовых инструментов для оценки персонала с целью самостоятельного применения в компании.

Категория слушателей:

- специалист по управлению персоналом;
- специалист по персоналу;
- специалист по подбору персонала;
- специалист по обучению и развития персонала;
- HR-бизнес-партнер;
- менеджер по персоналу;
- специалист по оценке и аттестации персонала.

Организационно-педагогические условия

Образовательный процесс осуществляется на основании учебного плана и регламентируется расписанием занятий для каждой учебной группы.

Срок обучения: 96/4/1 (час, нед., мес.).

Режим занятий: 75 часов самостоятельного обучения, 21 час работы на образовательной онлайн-платформе.

Форма обучения: заочная с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения.

Возраст слушателей: 18 лет и старше.

Характеристика профессиональной деятельности слушателей

Область профессиональной деятельности слушателей:

- ведение поиска и подбора персонала;
- деятельность по оценке и аттестации персонала;
- обучение и развитие персонала.

Слушатель готовится к следующим видам деятельности:

- поиск, отбор и привлечение персонала;
- обучение и развитие персонала;
- проведение оценки и/или аттестации персонала.

Требования к результатам освоения дополнительной профессиональной образовательной программы

Специалист должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

- Понимать сущность и социальную значимость своей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- Работать в команде, эффективно общаться с коллегами и руководством.
- Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
- Развивать культуру межличностного общения, взаимодействия между людьми, устанавливать психологические контакты с учетом межкультурных и этнических различий.

Специалист должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности:

- способность квалифицированно изучать, толковать и применять на практике положения нормативных правовых актов в сфере оценки персоналом;
- готовность к выполнению должностных обязанностей по осуществлению деятельности в сфере управления персоналом: ведение, систематизация и анализ документации по оценке персонала; применение нормативных правовых актов и методических рекомендаций; обеспечение качества ведения работы по поиску, оценке и диагностики персонала;
- способность обеспечивать соблюдение требований трудового законодательства РФ в части организации и проведения оценки персонала;
- способность использовать полученные знания в практической работе: систематизировать и анализировать нормативные требования к поиску, оценке и диагностики персонала.

Для реализации программы задействован следующий кадровый потенциал:

- **Преподаватели учебных дисциплин** — обеспечивается необходимый уровень компетенции преподавательского состава, включающий высшее образование в области соответствующей дисциплины программы или высшее образование в иной области и стаж преподавания по изучаемой тематике не менее трех лет; использование при изучении дисциплин программы эффективных методик преподавания, предполагающих выполнение слушателями практических заданий.
- **Административный персонал** — обеспечивает условия для эффективной работы педагогического коллектива, осуществляет контроль и текущую организационную работу;
- **Информационно-технологический персонал** — обеспечивает функционирование информационной структуры (включая ремонт техники, оборудования, макетов иного технического обеспечения образовательного процесса, поддержание сайта Контур.Школы и т.п.).

Содержание программы повышения квалификации определяется учебным планом и календарным учебным графиком программы дисциплин (модулей), требованиями к итоговой аттестации и требованиями к уровню подготовки лиц, успешно освоивших Программу.

Текущий контроль знаний проводится в форме наблюдения за работой слушателей и контроля их активности на образовательной платформе, проверочного тестирования.

Промежуточный контроль знаний, полученных слушателями посредством самостоятельного обучения (освоения части образовательной программы), проводится в виде тестирования.

Итоговая аттестация по Программе проводится в форме тестирования и должна выявить теоретическую и практическую подготовку специалиста.

Слушатель допускается к итоговой аттестации после самостоятельного изучения дисциплин Программы в объеме, предусмотренном для обязательных самостоятельных занятий и подтвердивший самостоятельное изучение сдачей поурочных тестов.

Лица, освоившие Программу и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации.

Оценочными материалами по Программе являются блоки контрольных вопросов по дисциплинам, формируемые образовательной организацией и используемые при текущем контроле знаний (тестировании) и итоговой аттестации.

Методическими материалами к Программе являются нормативные правовые акты, положения которых изучаются при освоении дисциплин Программы. Перечень методических материалов приводится в рабочей программе образовательной организации.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
ПО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
повышения квалификации

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: С ЧЕГО НАЧАТЬ И КАК
ВНЕДРЯТЬ

№ п/ п	Наименование разделов и дисциплин	Всего о часо в	В том числе		Форма контроля
			Самостоятельна я работа	Работа на образовательно й онлайн- платформе	
1	Оценка персонала и компетентностны й подход	42	35	7	Зачет
2	Методы оценки персонала	52	40	12	Зачет
3	Итоговая аттестация	2	—	2	Тестировани е
—	ИТОГО:	96	75	21	—

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
ПО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
повышения квалификации

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: С ЧЕГО НАЧАТЬ И КАК
ВНЕДРЯТЬ

№ п/ п	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Самостоятель ная работа	Работа на образоват ельной онлайн- платформ е	
1	Оценка персонала и компетентностный подход	42	35	7	Зачет
1.1	Оценка персонала	6	5	1	Тестирование
1.2	Роль и место оценки персонала в жизненном цикле сотрудника	6	5	1	Тестирование
1.3	Компетенции	6	5	1	Тестирование
1.4	Как сформулировать компетенции и где применять	6	5	1	Тестирование
1.5	Инструменты валидации компетенций	6	5	1	Тестирование
1.6	Мастерство оценки персонала	6	5	1	Тестирование
1.7	Практикум по формированию профиля компетенций	6	5	1	Тестирование
2	Методы оценки персонала	52	40	12	Зачет
2.1	Обзор инструментов и методов	8	6	2	Тестирование
2.2	Практические кейсы использования методов оценки персонала на разных этапах жизненного цикла сотрудников	8	6	2	Тестирование
2.3	Интервью по	8	6	2	Тестирование

	компетенциям: подготовка и проведение				
2.4	Кейс-метод в оценке персонала: подготовка и применение	8	6	2	Тестирование
2.5	Тестирование как метод оценки персонала. Рекомендации по составлению опросников	8	6	2	Тестирование
2.6	Сбор обратной связи методом 360 градусов	6	5	1	Тестирование
2.7	Ассесмент-центр: подготовка и проведение	6	5	1	Тестирование
3	Итоговая аттестация	2	—	2	Тестирование
—	ИТОГО:	96	75	21	—

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный график обучения является примерным, составляется и утверждается для каждой группы.

Срок освоения программы — 4 недели. Начало обучения — по мере набора группы.


Примерный режим занятий: 21 – 27 академических часов в неделю. Промежуточная и итоговые аттестации проводятся согласно графику.

№	Наименование модулей // недели	ВР	1	2	3	4
1	Оценка персонала и компетентностный подход	РП	7			
		СР	20	15		
2	Методы оценки персонала	РП		4	4	4
		СР		5	20	15
3	Итоговая аттестация	РП				2

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СКБ КОНТУР»

Утверждаю

Директор АНО ДПО
«Учебный центр СКБ Контур»


Т.В. Рубан
1 сентября 2023 г.



Рабочая программа учебной дисциплины
«Оценка персонала и компетентностный подход»
образовательной программы дополнительного профессионального образования
повышение квалификации
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: С ЧЕГО НАЧАТЬ И КАК
ВНЕДРЯТЬ

Москва, 2023 г.

Цель: обеспечение глубоких знаний слушателей в области организации и проведения оценки персонала в компании с учетом современных подходов и актуальных методик работы.

Задачи:

- Владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.
- Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.
- Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.

Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина позволяет слушателям изучить фундаментальные понятия управления персоналом, такие как компетентностный подход, компетенции, система оценки персонала и другие, а также сформировать представление о том, как разработать модель компетенций в компании, в каких бизнес-процессах она может быть использована и как ее применять. В результате изучения дисциплины слушатели сформируют профиль компетенций специалиста по оценке и развитию персонала и получат карту профессионального развития.

Требования к результатам освоения дисциплины

В результате обучения дисциплине слушатели должны:

Знать:

- основные понятия системы управления персоналом в части оценки и аттестации персонала;
- отличия процедур аттестации и оценки персонала;
- виды оценки персонала;
- цели и принципы построения системы оценки персонала;
- типологию компетенций;
- алгоритм разработки и правила формулирования компетенций;
- этапы построения модели компетенций;
- требования к специалисту по оценке компетенций: ожидания, компетенции, инструменты профессионального развития;
- нормы этики и делового общения;
- основы взаимодействия с руководителями и сотрудниками в процессе оценки персонала.

Уметь:

- использовать полученные знания в практической работе;
- Владеть навыками профессионально и эффективно применять на практике приобретенные в процессе обучения знания и умения.

Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 42 ак. часов, из них самостоятельное изучение теоретического материала — 35 ак. часов, работа на образовательной онлайн-платформе — 7 ак. часов.

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Самостоятельная работа	Работа на образовательной онлайн-платформе	
1	Оценка персонала и компетентностный подход	42	35	7	Зачет
1.1	Оценка персонала	6	5	1	Тестирование
1.2	Роль и место оценки персонала в жизненном цикле сотрудника	6	5	1	Тестирование
1.3	Компетенции	6	5	1	Тестирование
1.4	Как сформулировать компетенции и где применять	6	5	1	Тестирование
1.5	Инструменты валидации компетенций	6	5	1	Тестирование
1.6	Мастерство оценки персонала	6	5	1	Тестирование
1.7	Практикум по формированию профиля компетенций	6	5	1	Тестирование

Тема 1. Оценка персонала и компетентностный подход**Урок 1.1. Оценка персонала**

- HR-приоритеты
- Определение и знакомство с понятием
- Оценка и аттестация: в чем различия

- Виды оценки персонала в организации
- Преимущества оценки компетенций
- Ограничения оценки компетенций
- Фундаментальные принципы проведения оценки компетенций

Урок 1.2. Роль и место оценки персонала в жизненном цикле сотрудника

- Жизненный цикл сотрудника
- Как оценка персонала помогает повысить качество взаимодействия с сотрудником на каждом этапе жизненного цикла
- Цели системы оценки персонала
- Принципы построения системы оценки персонала
- Зоны ответственности между HR и руководителем в процессе оценки сотрудников

Урок 1.3. Компетенции

- Определение и знакомство с понятием
- Роль модели компетенций в компании
- Типология компетенций
- Практические задания
- Примеры управленческих компетенций
- Примеры корпоративных компетенций

Урок 1.4. Как сформулировать компетенции и где применять

- Алгоритм разработки модели компетенций
- Правила формулирования компетенций
- Зачем нужна модель компетенций
- Этапы построения модели компетенций

Урок 1.5. Инструменты валидации компетенций

- Способы валидации компетенций
- Правила пересмотра и актуализации компетенций
- Секреты успеха работающих компетенций
- Почему компетенции не работают

Урок 1.6. Мастерство оценки персонала

- Профиль компетенций эксперта по оценке персонала
- Типичные ошибки при оценке компетенций
- Взаимодействие с заказчиком оценки
- Методы и инструменты развития мастерства оценки персонала


Урок 1.7. Практикум по формированию профиля компетенций

- Определение профилирования
- Авторская библиотека компетенций
- Сценарий сессии профилирования компетенций

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СКБ КОНТУР»

Утверждаю

Директор АНО ДПО
«Учебный центр СКБ Контур»


Т. В. Рубан
1 сентября 2023 г.



**Рабочая программа учебной дисциплины «Методы оценки персонала»
образовательной программы дополнительного профессионального образования
повышения квалификации**

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: С ЧЕГО НАЧАТЬ И КАК ВНЕДРИТЬ

Москва, 2023 г.

Цель: обеспечение глубоких знаний слушателей в области организации и проведения оценки персонала в компании с учетом современных подходов и актуальных методик работы.

Задачи:

- Владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.
- Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.
- Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.

Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина позволяет слушателям изучить особенности, преимущества и ограничения различных методов оценки персонала, а также составить представление о том, в каких случаях какой метод будет более эффективен. В результате изучения дисциплины слушатели получают разбор реальных прикладных кейсов и рекомендации по использованию методов оценки персонала.

Требования к результатам освоения дисциплины

В результате обучения дисциплине слушатели должны:

Знать:

- классификацию методов оценки персонала;
- особенности методов оценки персонала для повышения эффективности работы сотрудников; подбора персонала и оценки кандидатов; создания кадровых резервов на вышестоящие должности; выявления и развития высокопотенциальных сотрудников;
- содержание и особенности применения интервью по компетенциям, кейс-метода, тестирования, сбора обратной связи методом 360 градусов, ассесмент-центра;
- правила формирования опросников, кейсов, деловых игр, моделирующих упражнений, гайдов для интервью;
- содержание и особенности применения нормы этики и делового общения.

Уметь:

- использовать полученные знания в практической работе;
- владеть навыками профессионально и эффективно применять на практике приобретенные в процессе обучения знания и умения.

Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 52 ак. часов, из них самостоятельное изучение теоретического материала — 40 ак. часов, работа на образовательной онлайн-платформе — 12 ак. часов.

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Самостоятельная работа	Работа на образовательной онлайн-платформе	
2	Методы оценки персонала	52	40	12	Зачет
2.1	Обзор инструментов и методов	8	6	2	Тестирование
2.2	Практические кейсы использования методов оценки персонала на разных этапах жизненного цикла сотрудников	8	6	2	Тестирование
2.3	Интервью по компетенциям: подготовка и проведение	8	6	2	Тестирование
2.4	Кейс-метод в оценке персонала: подготовка и применение	8	6	2	Тестирование
2.5	Тестирование как метод оценки персонала. Рекомендации по составлению опросников	8	6	2	Тестирование
2.6	Сбор обратной связи методом 360 градусов	6	5	1	Тестирование
2.7	Ассесмент-центр: подготовка и проведение	6	5	1	Тестирование

Тема 2. Методы оценки персонала

Урок 2.1. Обзор инструментов и методов

- Классификация методов оценки
- База для оценки персонала
- Подготовка к оценке кандидата
- Обзор эффективных методов отбора кандидатов

- Сбор рекомендаций
- Обзор эффективных методов для работы с сотрудниками
- Методы оценки мотивации персонала
- Вопросы для оценки мотивации
- Цифровые инструменты для оценки сотрудников

Урок 2.2. Практические кейсы использования методов оценки персонала на разных этапах жизненного цикла сотрудников

- Подбор персонала и оценка кандидатов
- Повышение эффективности сотрудников
- Создание кадровых резервов на вышестоящие должности
- Деловые игры как метод оценки персонала
- Алгоритм создания кадрового резерва
- Выявление и развитие талантов

Урок 2.3. Интервью по компетенциям: подготовка и проведение

- Интервью по компетенциям: цели, особенности метода, преимущества и ограничения
- Модели STAR, PARLA, CARE. Различия и условия применения
- Примеры вопросов для интервью по компетенциям
- Рекомендации по формулированию вопросов
- Практическое задание
- Разбор практического задания

Урок 2.4. Кейс-метод в оценке персонала: подготовка и применение

- Определение и знакомство с методом
- Области применения кейс-метода
- Алгоритм и рекомендации по разработке кейсов для оценки персонала
- Действия по разработке кейсов
- Практическое задание
- Разбор практического задания

Урок 2.5. Тестирование как метод оценки персонала. Рекомендации по составлению опросников

- Психологическое тестирование: особенности метода
- Классификация психологических тестов
- Тесты знания как инструмент отбора и обучения персонала
- Алгоритм составления тестов знаний
- Практическое задание
- Разбор практического задания

Урок 2.6. Сбор обратной связи методом 360 градусов

- Знакомство с методом

- Преимущества и ограничения метода
- Как организовать оценку методом 360 градусов

Урок 2.7. Ассесмент-центр: подготовка и проведение

- Знакомство с методом
- Особенности метода
- Разбор метода. Кейс
-

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Формы аттестации

Для проведения промежуточной и итоговой аттестации программы разработан фонд оценочных средств по программе, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, активность на занятиях.

Текущий контроль знаний слушателей проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, на протяжении всего обучения по программе.

Текущий контроль знаний включает в себя наблюдение преподавателя за учебной работой слушателей и проверку качества знаний, умений и навыков, которыми они овладели на определенном этапе обучения посредством выполнения упражнений на практических занятиях и в иных формах, установленных преподавателем.

Промежуточная аттестация — оценка качества усвоения слушателями содержания учебных блоков непосредственно по завершении их освоения, проводимая в форме зачета посредством тестирования или в иных формах, в соответствии с учебным планом и учебно-тематическим планом.

Итоговая аттестация — процедура, проводимая с целью установления уровня знаний, слушателей с учетом прогнозируемых результатов обучения и требований к результатам освоения образовательной программы. Итоговая аттестация слушателей осуществляется в форме зачета посредством тестирования.

Слушатель допускается к итоговой аттестации после изучения тем образовательной программы в объеме, предусмотренном для лекционных и практических занятий.

Лицам, освоившим образовательную программу по теме «Оценка персонала: с чего начать и как внедрять» и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается **удостоверение о повышении квалификации** установленного образца с указанием названия программы, календарного периода обучения, длительности обучения в академических часах.

Для аттестации слушателей на соответствие их персональных достижений требованиям соответствующей ОП созданы фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Фонды оценочных средств соответствуют целям и задачам программы подготовки специалиста, учебному плану и обеспечивают оценку качества общепрофессиональных и профессиональных компетенций, приобретаемых слушателем.

Критерии оценки

Предмет оценивания (компетенции)	Объект оценивания (навыки)	Показатель оценки (знания, умения)
<p>Специалист должен обладать общими компетенциями (ОК), включающими в себя способность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понимать сущность и социальную значимость своей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. - Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. - Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. - Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. - Работать в команде, эффективно общаться с коллегами и 	<p>Специалист должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими основным видам профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Способность квалифицированно изучать, толковать и применять на практике положения нормативных правовых актов в сфере оценки персонала. - Готовность к выполнению должностных обязанностей по осуществлению деятельности в сфере управления персоналом: систематизация и анализ документации по оценке персонала; применение нормативных правовых актов и методических рекомендаций; обеспечение качества ведения работы по поиску, оценке и диагностики персонала. - Способность обеспечивать соблюдение требований трудового законодательства 	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия системы управления персоналом в части оценки и аттестации персонала; - отличия процедур аттестации и оценки персонала; - виды оценки персонала; - цели и принципы построения системы оценки персонала; - типологию компетенций; - алгоритм разработки и правила формулирования компетенций; - этапы построения модели компетенций; - требования к специалисту по оценке компетенций: ожидания, компетенции, инструменты профессионального развития; - основы взаимодействия с руководителями и сотрудниками в процессе оценки персонала; - классификацию методов оценки персонала; - особенности методов оценки персонала для повышения эффективности работы сотрудников; подбора персонала и оценки кандидатов; создания кадровых резервов на вышестоящие должности; выявления и развития высокопотенциальных сотрудников; - содержание и особенности применения интервью по компетенциям, кейс-метода, тестирования, сбора обратной связи методом 360

Предмет оценивания (компетенции)	Объект оценивания (навыки)	Показатель оценки (знания, умения)
<p>руководством.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности. - Развивать культуру межличностного общения, взаимодействия между людьми, устанавливать психологические контакты с учетом межкультурных и этнических различий 	<p>РФ в части организации и проведения оценки персонала.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Способность использовать полученные знания в практической работе: систематизировать и анализировать нормативные требования к поиску, оценке и диагностики персонала. 	<p>градусов, ассесмент-центра;</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила формирования опросников, кейсов, деловых игр, моделирующих упражнений, гайдов для интервью; - нормы этики и делового общения. <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Использовать полученные знания в практической работе. - Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации. - Проводить мероприятия по оценке, аттестации и подбору персонала. - Соблюдать нормы этики делового общения.

Оценка качества освоения учебных модулей проводится в процессе промежуточной аттестации в форме зачета.

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	Оценка « Зачтено » выставляется слушателю, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу использует его, не допуская существенных неточностей в ответе на тестовые вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Не менее 70% правильных ответов при решении тестов
Не зачтено	Оценка « Не зачтено » выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические вопросы или не справляется с ними самостоятельно. Менее 70% правильных ответов при решении тестов

Оценка качества освоения учебной программы проводится в процессе итоговой аттестации в форме тестирования.

Оценка (стандартная)	Требования к знаниям
Зачтено	Оценка « Зачтено » выставляется слушателю, продемонстрировавшему твердое и всесторонние знания материалы, умение применять полученные в рамках занятий практические навыки и умения. Достижения за период обучения и результаты текущей аттестации продемонстрировали отличный уровень знаний и умений слушателя. Не менее 70% правильных ответов при решении тестов.
Не зачтено	Оценка « Не зачтено » выставляется слушателю, который в недостаточной мере овладел теоретическим материалом по дисциплине, допустил ряд грубых ошибок при выполнении практических заданий, а также не выполнил требований, предъявляемых к промежуточной аттестации. Достижения за период обучения и результаты текущей аттестации продемонстрировали неудовлетворительный уровень знаний и умений слушателя. Менее 70% правильных ответов при решении тестов

Фонд оценочных средств

Оценочные материалы

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Тема 1. Оценка персонала и компетентностный подход

Урок 1.1. Оценка персонала

1. Выберите верное утверждение:

1. Аттестация нужна, чтобы проверить знания сотрудника в проф. области и оценить, соответствует ли он занимаемой должности. Если не соответствует, по итогам аттестации руководитель организации вправе его уволить.
 2. Аттестация – это комплексный анализ результативности, проф. компетенций, личных качеств, мотивации и потенциала сотрудника. По итогам аттестации сотрудник не может быть уволен ни при каких обстоятельствах.
 3. Оценка персонала позволяет проверить знания сотрудника в проф. области и оценить, соответствует ли он занимаемой должности. Если не соответствует, по итогам оценки руководитель организации вправе его уволить.
2. Что из ниже перечисленного не относится к инструментам оценки компетенций?
1. Интервью по компетенциям
 2. eNPS
 3. Личностные тесты и опросники
 4. Ассесмент-центр
3. Какие виды оценки персонала существуют?
1. Оценка результативности
 2. Оценка вовлеченности
 3. Оценка компетенций
 4. Все варианты верны

Урок 1.2. Роль и место оценки персонала в жизненном цикле сотрудника

1. Выберите корректное утверждение:

1. Система оценки персонала должна быть основана на стратегии компании, бизнес-целях и HR-стратегии
 2. Система оценки персонала встроена во все HR-процессы
 3. Система оценки персонала объективна: основана на измеримых метриках, реализована с помощью надежных методов
 4. Все утверждения корректны
 5. Все утверждения некорректны
2. Какую ключевую задачу на этапе подбора помогает решить оценка персонала?
1. Выбрать лучшего кандидата по компетенциям и знаниям
 2. Увеличить скорость вхождения в компанию и выхода на эффективность
 3. Получить информацию для создания эффективной системы мотивации, компенсаций, льгот
3. Какую ключевую задачу на этапе адаптации новичков помогает решить оценка персонала?
1. Выбрать лучшего кандидата по компетенциям и знаниям
 2. Увеличить скорость вхождения в компанию и выхода на эффективность
 3. Получить информацию для создания эффективной системы мотивации, компенсаций, льгот

Урок 1.3. Компетенции

1. Что из нижеперечисленного входит в структуру компетенции согласно модели айсберга?

1. База личности: глубинные свойства и мотиваторы
2. Знания и навыки
3. Установки и ценности

4. Все перечисленное
2. Что такое компетенция:
 1. Качество человека, описанное в терминах поведения, необходимое для эффективного выполнения конкретной деятельности
 2. Должностная обязанность сотрудника
3. Выберите корректное утверждение:
 1. Существует только один вид компетенций – управленческие
 2. Выделяют несколько видов компетенций: управленческие, корпоративные, профессиональные
 3. Выделяют только два вида компетенций: управленческие и профессиональные

Урок 1.4. Как сформулировать компетенции и где применять

1. Что входит в краткое описание компетенции?
 1. Название компетенции, описание, поведенческие индикаторы
 2. Название компетенции и поуровневое описание поведенческих индикаторов
 3. Название компетенции, описание, индикаторы и поуровневое описание поведенческих проявлений
2. Какие методы разработки компетенций существуют?
 1. Сессия с бизнес-заказчиками
 2. Интервью сотрудников
 3. Репертуарные решетки
 4. Все ответы верны
3. По каким критериям оценивается качество модели компетенций?
 1. Актуальность, полнота, соответствие трендам
 2. Измеримость и востребованность
 3. Соответствие правилам формулирования компетенций и релевантность
 4. Все ответы верны

Урок 1.5. Инструменты валидации компетенций

1. С помощью каких инструментов не рекомендуют валидизировать компетенции в компании?
 1. Бенчмарк
 2. Метод 360 градусов
 3. Обратная связь от сотрудников и руководителей
 4. Центр оценки по компетенциям и связка с результативностью
2. С какой периодичностью рекомендуют пересматривать компетенции?
 1. Через полгода после обновления/создания компетенций
 2. Через 2 года после обновления/создания компетенций
 3. Через 5 лет после обновления/создания компетенций
3. В каких ситуациях рекомендуют пересматривать компетенции в компании?
 1. Значимые изменения в стратегии компании
 2. Изменение системы менеджмента
 3. Оба условия являются рекомендацией к обновлению компетенций

Урок 1.6. Мастерство оценки персонала

1. Какой профессиональный стандарт утвержден Министерством труда?
 1. Специалист по оценке персонала
 2. Специалист по управлению персоналом
 3. Оба стандарта утверждены Министерством труда
2. Что является ошибкой в оценке компетенций?
 1. Сравнение соответствия деятельности участника оценки критериям и стандартам работы
 2. Сравнение поведенческих проявлений участников оценки друг с другом

3. Кто отвечает за то, что будущие участники проинформированы и мотивированы на оценку?

1. Руководитель подразделения, чьи сотрудники будут проходить оценку
2. Специалист по оценке персонала, который будет проводить оценку
3. И руководитель подразделения, и специалист по оценке

Урок 1.7. Практикум по формированию профиля компетенций

1. Профилирование компетенций – это...

1. Распределение компетенций по степени важности для конкретной роли/должности
2. Процесс разработки компетенций

2. Профилирование компетенций позволяет:

1. Сформировать профиль должности
2. Сформировать профиль эффективного сотрудника
3. Сформировать профиль кандидата
4. Сформировать портрет команды
5. Все ответы верны

3. Процедура профилирования компетенций включает в себя:

1. Ранжирование компетенций
2. Отбор требуемых компетенций
3. Оба этапа

Тест темы 1. Оценка персонала и компетентностный подход

1. Какие виды оценки персонала существуют?

1. Оценка результативности
2. Оценка вовлеченности
3. Оценка компетенций
4. Все варианты верны

2. Какую ключевую задачу на этапе подбора помогает решить оценка персонала?

1. Выбрать лучшего кандидата по компетенциям и знаниям
2. Увеличить скорость вхождения в компанию и выхода на эффективность
3. Получить информацию для создания эффективной системы мотивации, компенсаций, льгот

3. Что такое компетенция:

1. Качество человека, описанное в терминах поведения, необходимое для эффективного выполнения конкретной деятельности
2. Должностная обязанность сотрудника

4. Что входит в краткое описание компетенции?

1. Название компетенции, описание, поведенческие индикаторы
2. Название компетенции и поуровневое описание поведенческих индикаторов
3. Название компетенции, описание, индикаторы и поуровневое описание поведенческих проявлений

5. С помощью каких инструментов не рекомендуют валидизировать компетенции в компании?

1. Бенчмарк
2. Метод 360 градусов
3. Обратная связь от сотрудников и руководителей
4. Центр оценки по компетенциям и связка с результативностью

6. Что является ошибкой в оценке компетенций?

1. Сравнение соответствия деятельности участника оценки критериям и стандартам работы
2. Сравнение поведенческих проявлений участников оценки друг с другом

7. Профилирование компетенций – это...

1. Распределение компетенций по степени важности для конкретной роли/должности

2. Процесс разработки компетенций

Тема 2. Методы оценки персонала

Урок 2.1. Обзор инструментов и методов оценки компетенций

1. Выберите корректное утверждение. Проективные вопросы – это...

1. Это ситуации, которые вы формулируете для кандидата, где он должен предложить их решение
2. Это вопросы о людях вообще, они не касаются кандидата напрямую
3. Это проекции действий, которые совершал человек в прошлом, на будущее
4. Все ответы подходят

2. Какой метод позволяет собрать обратную связь по сотруднику от разных людей по кругу?

1. Оценка 360 градусов
2. Тестирование
3. Интервью по компетенциям

3. Что относится к методам оценки персонала:

1. Интервью по компетенциям
2. Ассесмент-центр
3. Кейс-метод
4. Все выше перечисленное

Урок 2.2. Область применения различных методов оценки

1. Какие замеры можно сделать с помощью опросника Бизнес-профиль (HT Lab):

1. Интеллектуальные особенности
2. Управленческий потенциал
3. Эмоциональный интеллект
4. Все утверждения корректны

2. Выберите корректное утверждение. Чтобы снизить уровень тревожности и сопротивление к процедуре оценки среди участников, нужно...

1. Использовать игровые методы оценки персонала, например, бизнес-квесты или специализированные настольные игры
2. Увеличить количество используемых методик – это отвлечет участников оценки и поможет успокоиться
3. Проинформировать участников о предстоящем мероприятии накануне оценки – чтобы не было времени на беспокойство

3. Оптимальный инструмент оценки для диагностики управленческого потенциала и формирования кадрового резерва – это...

1. Тесты знаний
2. Ассесмент-центр
3. Сбор обратной связи методом 360 градусов

Урок 2.3. Интервью по компетенциям: подготовка и проведение

1. В интервью по компетенциям рекомендуют запрашивать примеры для анализа...

1. За последние пять лет профессиональной деятельности интервьюируемого
2. За последние полгода – год профессиональной деятельности интервьюируемого
3. Только за последние три месяца профессиональной деятельности интервьюируемого

2. В чем отличие методики STAR и методики PARLA

1. STAR исследует только опыт, а PARLA – опыт и отношение к полученному опыту
2. STAR исследует прошлый опыт, а PARLA будущий
3. PARLA исследует прошлый опыт, а STAR будущий
4. В этих методиках нет отличий

3. Выберите неверное утверждение:

1. Компетенция должна быть конкретной
2. Компетенция должна иметь поведенческие индикаторы
3. Компетенция – это совокупность знаний умений и навыков
4. Компетенция – это только знания, которые помогают человеку успешно справляться с поставленными задачами

Урок 2.4. Кейс-метод в оценке персонала: подготовка и проведение

1. Кейс-метод – это...

1. Метод оценки, в котором участник решает проблемную рабочую ситуацию с помощью выбора одного из нескольких вариантов действий или на основе своего опыта и знаний
2. Беседа, в ходе которой интервьюер задает вопросы на выявление мотивации, профессионального опыта, отношения к профессии и работе, уровня образования и самооценки
3. Многомерный метод оценки эффективности с помощью отзывов, коллег, подчиненных, руководителя и самого сотрудника.

2. Что нельзя оценить с помощью кейс-метода?

1. Личностные черты
2. Установки и ценности
3. Профессиональные знания и навыки
4. Все ответы неверны

3. Что относится к ограничениям кейс-метода?

1. Ненадежность результатов
2. Высокий риск социальной желательности в ответах респондента
3. Низкое качество замеров, которые можно снять в результате оценки
4. Трудоемкость разработки кейсов

Урок 2.5. Тестирование как метод оценки персонала. Рекомендации по составлению опросника

1. Тест знаний – это...

1. Метод оценки способности человека к верному и логическому восприятию информации и ее интерпретации
2. Метод оценки уровня информированности человека в определенной области с использованием стандартизованных вопросов и заданий
3. Метод оценки словесно-логического мышления человека
4. Метод оценки качества памяти и вербального развития личности

2. Тест личности позволяет собрать информацию...

1. Об уровне навыков и знаний, достигнутых испытуемым
2. О характере, способностях, эмоциях, потребностях испытуемого
3. О способности испытуемого к логическому восприятию информации и ее интерпретации

3. Критерий качества психологического теста – это...

1. Надежность
2. Валидность
3. Стандартность
4. Все ответы верны

Урок 2.6. Сбор обратной связи методом

1. Как называется модель, которая позволяет лучше понять взаимосвязь между своими личными качествами и тем, как их воспринимают окружающие?

1. Модель айсберга
2. Окно Джохари
3. Закон Бояциса

2. Если оценку 360 градусов проходит руководитель отдела, чья обратная связь является обязательным компонентом в этой процедуре?
 1. Обратная связь от партнеров и клиентов
 2. Обратная связь от его подчиненных
 3. Обратная связь от руководителя организации
3. Какая шкала более эффективна для сбора обратной связи в оценке 360?
 1. Согласие/несогласие (Согласен – скорее согласен – скорее не согласен – не согласен)
 2. Частота проявления (всегда – часто – редко – никогда)

Урок 2.7. Ассесмент-центр: подготовка и проведение

1. Что не является обязательным инструментом ассесмент-центра?
 1. Метод 360
 2. Моделирующие упражнения
 3. Интервью по компетенциям
2. Ассесмент-центр – это...
 1. Круговой метод сбора обратной связи
 2. Комплексный метод оценки компетенций персонала, включающий несколько методов
 3. Батарея тестов для оценки компетенций персонала
3. Ассесмент-центр не рекомендуют использовать
 1. Для подбора кандидатов на ключевые позиции
 2. Для формирования кадрового резерва
 3. Для массовой оценки линейных специалистов

Тест темы 2. Методы оценки персонала

1. Выберите корректное утверждение. Проективные вопросы – это...
 1. Это ситуации, которые вы формулируете для кандидата, где он должен предложить их решение
 2. Это вопросы о людях вообще, они не касаются кандидата напрямую
 3. Это проекции действий, которые совершал человек в прошлом, на будущее
 4. Все ответы подходят
2. Оптимальный инструмент оценки для диагностики управленческого потенциала и формирования кадрового резерва – это...
 1. Тесты знаний
 2. Ассесмент-центр
 3. Сбор обратной связи методом 360 градусов
3. В чем отличие методики STAR и методики PARLA
 1. STAR исследует только опыт, а PARLA – опыт и отношение к полученному опыту
 2. STAR исследует прошлый опыт, а PARLA будущий
 3. PARLA исследует прошлый опыт, а STAR будущий
 4. В этих методиках нет отличий
4. Кейс-метод – это...
 1. Метод оценки, в котором участник решает проблемную рабочую ситуацию с помощью выбора одного из нескольких вариантов действий или на основе своего опыта и знаний
 2. Беседа, в ходе которой интервьюер задает вопросы на выявление мотивации, профессионального опыта, отношения к профессии и работе, уровня образования и самооценки
 3. Многомерный метод оценки эффективности с помощью отзывов, коллег, подчиненных, руководителя и самого сотрудника.
5. Тест знаний – это...

1. Метод оценки способности человека к верному и логическому восприятию информации и ее интерпретации
2. Метод оценки уровня информированности человека в определенной области с использованием стандартизованных вопросов и заданий
3. Метод оценки словесно-логического мышления человека
4. Метод оценки качества памяти и вербального развития личности
6. Если оценку 360 градусов проходит руководитель отдела, чья обратная связь является обязательным компонентом в этой процедуре?
 1. Обратная связь от партнеров и клиентов
 2. Обратная связь от его подчиненных
 3. Обратная связь от руководителя организации
7. Что не является обязательным инструментом ассесмент-центра?
 1. Метод 360
 2. Моделирующие упражнения
 3. Интервью по компетенциям

Тестовые вопросы к онлайн-курсу - Итоговый тест

1. Какие виды оценки персонала существуют?
 1. Оценка результативности
 2. Оценка вовлеченности
 3. Оценка компетенций
 4. Все варианты верны
2. Какую ключевую задачу на этапе подбора помогает решить оценка персонала?
 1. Выбрать лучшего кандидата по компетенциям и знаниям
 2. Увеличить скорость вхождения в компанию и выхода на эффективность
 3. Получить информацию для создания эффективной системы мотивации, компенсаций, льгот
3. Что такое компетенция:
 1. Качество человека, описанное в терминах поведения, необходимое для эффективного выполнения конкретной деятельности
 2. Должностная обязанность сотрудника
4. С помощью каких инструментов не рекомендуют валидизировать компетенции в компании?
 1. Бенчмарк
 2. Метод 360 градусов
 3. Обратная связь от сотрудников и руководителей
 4. Центр оценки по компетенциям и связка с результативностью
5. Что является ошибкой в оценке компетенций?
 1. Сравнение соответствия деятельности участника оценки критериям и стандартам работы
 2. Сравнение поведенческих проявлений участников оценки друг с другом
6. Профилирование компетенций – это...
 1. Распределение компетенций по степени важности для конкретной роли/должности
 2. Процесс разработки компетенций
7. Выберите корректное утверждение. Проективные вопросы – это...
 1. Это ситуации, которые вы формулируете для кандидата, где он должен предложить их решение
 2. Это вопросы о людях вообще, они не касаются кандидата напрямую
 3. Это проекции действий, которые совершал человек в прошлом, на будущее
 4. Все ответы подходят
8. Оптимальный инструмент оценки для диагностики управленческого потенциала и формирования кадрового резерва – это...

1. Тесты знаний
 2. Ассесмент-центр
 3. Сбор обратной связи методом 360 градусов
9. Кейс-метод – это...
1. Метод оценки, в котором участник решает проблемную рабочую ситуацию с помощью выбора одного из нескольких вариантов действий или на основе своего опыта и знаний
 2. Беседа, в ходе которой интервьюер задает вопросы на выявление мотивации, профессионального опыта, отношения к профессии и работе, уровня образования и самооценки
 3. Многомерный метод оценки эффективности с помощью отзывов, коллег, подчиненных, руководителя и самого сотрудника.
10. Тест знаний – это...
1. Метод оценки способности человека к верному и логическому восприятию информации и ее интерпретации
 2. Метод оценки уровня информированности человека в определенной области с использованием стандартизованных вопросов и заданий
 3. Метод оценки словесно-логического мышления человека
 4. Метод оценки качества памяти и вербального развития личности
11. Если оценку 360 градусов проходит руководитель отдела, чья обратная связь является обязательным компонентом в этой процедуре?
1. Обратная связь от партнеров и клиентов
 2. Обратная связь от его подчиненных
 3. Обратная связь от руководителя организации
12. Что не является обязательным инструментом ассесмент-центра?
1. Метод 360
 2. Моделирующие упражнения
 3. Интервью по компетенциям

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса

Требования к образованию и обучению лица, занимающего должность преподавателя: высшее образование — специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

Дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования (специалитета или магистратуры) — профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

Педагогические работники обязаны проходить в установленном Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Требования к опыту практической работы: при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) — опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой слушателями или соответствующей преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

Преподаватель: стаж работы в образовательной организации не менее одного года; при наличии ученой степени (звания) — без предъявления требований к стажу работы.

Особые условия допуска к работе: отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Прохождение в установленном Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

Требования к материально-техническим условиям

Организация проводит занятия по адресу: г. Москва, ул. Суцеский Вал, д. 18. Аудитории для занятий расположены на 11-м этаже здания.

Все занимаемые помещения соответствуют обязательным нормам пожарной безопасности и требованиям санитарно-эпидемиологических служб. Помещения имеют централизованные системы водоснабжения, отопления и канализации. Воздухообмен помещений обеспечивается современными системами кондиционирования, за счет приточно-вытяжной вентиляционной системы.

Учебным центром СКБ Контур заключен договор с организацией общественного питания о возможности обеспечения слушателей питанием.

В учебной аудитории проводятся лекции и практические занятия. Аудитория оснащена столами и стульями, в составе учебного оснащения маркерная доска и флипчарт, в случае необходимости подключается мультимедийный проектор, слушателям предоставляются компьютеры.

Компьютерная сеть учебного центра оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу. На каждом компьютере обеспечен постоянный доступ к компьютерной программе «Контур.Школа».

Для проведения вебинаров и онлайн-трансляций используется оснащенная современным оборудованием видеостудия:

- помещение оборудовано посадочными местами для спикера(ов);
- спикеру предоставляется персональный компьютер с соответствующими мультимедийными характеристиками (Intel Core i3 либо идентичные по характеристикам, оперативная память: от 4 Гб и выше для всех ОС), со стабильным соединением с сетью Интернет на скорости не менее 1 Мбит/с;
- видеочасть (максимальное разрешение видео — не менее 3840 x 2160).

Размещение материалов вебинаров и доступ к ним участников обеспечивает техническая платформа (сайт, система управления сайтом, другие технические средства):

1. Трансляция вебинара в режиме реального времени.
2. Хранение, систематизация записей вебинаров, с предоставлением участникам возможности просмотра записи онлайн.
3. Хранение, систематизация и доступ к скачиванию материалов учебных программ.
4. Напоминание участникам о предстоящем вебинаре за 1 час до начала мероприятия.
5. Использование защищенных соединений, передача и прием видео и звука по протоколам RTMP(S) или аналогичным.
6. Управление качеством и разрешением передаваемого/принимаемого видео вплоть до разрешения HD 720p на каждого участника мероприятия (адаптивный стриминг).
7. Обмен короткими текстовыми сообщениями (чат).
8. Осуществление записи мероприятий в формате, не требующем конвертации для проигрывания (mp4, AVI, WMA и т.д.).
9. Система регистрации на вебинар.
10. Техническое сопровождение проведения вебинара.
11. Отображение числа участников.
12. Техническая доступность услуги не менее 99,8% времени.
13. Устойчивость при проведении вебинара при одновременном подключении до 3000 участников.
14. Возможность участия пользователей на вебинарах в браузерах Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome, Apple Safari с установленным плагином Adobe Flash Player.
15. Передача аудио- и видеоинформации на персональные компьютеры участников реализована при скорости интернет-соединения не менее 134 кбит/с.

Основные функции программы Контур.Школа:

1. Размещение расписания и описания учебных программ и условий обучения.
2. Онлайн-трансляция учебных занятий с возможностью обратной связи.
3. Размещение тестов и проведение онлайн-тестирования.
4. Размещение и выбор образовательного контента и заданий для слушателей.

5. Хранение учебно-методических материалов.
6. Обратная связь слушателей к организаторам и преподавателям.
7. Автоматическая фиксация хода учебного процесса, промежуточных и итоговых результатов слушателей.
8. Хранение информации о ходе учебного процесса и результатов обучения в течение периода обучения.
9. Сбор и хранение заявок на обучение и сведений о слушателях.
10. Создание и актуализация контента и учебно-методических материалов.
11. Информационно-консультационное обслуживание слушателей.

Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Список литературы

1. Дуюн Е. Простые тайны. Книга о технологии подбора персонала в компанию, пошаговая инструкция для поиска нужных людей. ЛитРес, 2023, 170 с.
2. Карелина И. Нанимай быстро, увольняй редко. Как собрать правильную команду. «Эксмо», 2021, 170 с.
3. Филиппова О., Михайлова Т., Камардина А. Оценка персонала: первое впечатление. ЛитРес, 2021, 220 с.

Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru>
2. <http://www.garant.ru>
3. [Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт | Министерство труда и социальной защиты \(mintrud.gov.ru\)](http://mintrud.gov.ru)
4. [Журнал StartExam](http://startexam.ru)
5. [Блог Хантфлоу — О новинках, HR-инструментах и событиях \(huntflow.ru\)](http://huntflow.ru)
6. [Телеграм-канал эксперта курса Анны Донской](https://t.me/anna_donskaya)
7. [Законы обратной связи \(ecopsy.ru\)](http://ecopsy.ru)
8. [Российский стандарт тестирования персонала 2015 \(testirovanie24.ru\)](http://testirovanie24.ru)
9. [Статьи о кадровом делопроизводстве, управлении персоналом и отчетности в Контур.Школе \(kontur.ru\)](http://kontur.ru)
10. https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=113424
11. <https://ancor.ru/press/research/itogi-goda-i-plany-kompaniy-2023-rezultaty-issledovaniya/>