

Требования к выполнению итоговой работы слушателя по программе подготовки экспертов по вопросам внедрения НСК

Итоговая аттестация слушателей по программе подготовки экспертов проводится в форме выполнения итоговой письменной работы. Вариант задания для итоговой работы выбирается слушателем самостоятельно. Слушателям предлагается осуществить свой выбор из вариантов 1 – 8. Вариант 9 в качестве исключения предлагается слушателям программы, не входящим в профессиональные сообщества и не обладающим полномочиями, необходимыми для принятия решений в масштабах региона, отрасли, предприятия. Варианты заданий представлены в приложении 1 к настоящим требованиям.

Итоговая работа направляется слушателем в виде файла в формате .doc, .docx или .rtf в Межотраслевой центр развития квалификаций ФГАОУ ВО «Уральский Федеральный Университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» (МЦРК УрФУ) по адресу электронной почты s.i.shinyavskaya@urfu.ru в срок не позднее 21 июля 2016 года. Название файла должно содержать фамилию слушателя. Допускается направление документов в формате архивов .tag и .zip.

Итоговая работа проверяется преподавателем в течение семи рабочих дней. Преподаватель дает на итоговую работу письменное заключение (рецензию) и выставляет слушателю оценки «зачтено» или «не зачтено». Работа с неудовлетворительной оценкой возвращается слушателю с рецензией, содержащей рекомендации по устранению недостатков. В этом случае слушатель выполняет работу повторно в течение семи рабочих дней по варианту, указанному преподавателем, и отправляет ее на проверку.

Итоговая работа подготавливается в текстовом редакторе Microsoft Word 6.0 или 7.0 (формат файла .doc, .docx или .rtf). Параметры страницы: размер бумаги – А4 (21 см х 29,7 см), ориентация – книжная. Все поля – 2 см. Абзацный отступ – 1 см. Межстрочный интервал – одинарный. Текст выравнивается по ширине и не имеет жестких переносов. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта (кегель): а) основного текста и заголовочной части – 14 пт; б) сносок, литературы – 11 пт. Форматирование текста – выравнивание по ширине. Стилизовое оформление – обычное. Встречающиеся в тексте условные обозначения и сокращения должны быть раскрыты при первом упоминании их в тексте. Разделы и подразделы нумеруются арабскими цифрами, выделяются полужирным шрифтом и на отдельную строку не выносятся.

Таблицы в тексте должны быть выполнены в редакторе Microsoft Word и должны располагаться в пределах рабочего поля. Форматирование номера таблицы и ее названия: шрифт обычный, размер 14 пт, интервал – одинарный, выравнивание по центру. Содержание таблицы – шрифт Times New Roman, размер 12 пт, интервал – одинарный.

Нумерация страниц производится внизу справа. Используются обычные нумерованные сноски внизу страницы (не концевые).

Титульный лист итоговой работы оформляется в соответствии с приложением 2.

Максимальный объем текста итоговой работы (без учета титульного листа) – 10 полных страниц; минимальный – 3 полных страницы.

Варианты заданий

Вариант 1. Подготовить проект концепции формирования и развития отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций (на примере конкретной отрасли / областей, видов профессиональной деятельности).

Рекомендации по структурированию материала для варианта 1:

1. *Актуальные проблемы и вызовы, ответом на которые является создание и развитие отраслевого (вида профессиональной деятельности) сегмента Национальной системы квалификаций (НСК).*

2. *Целевая модель отраслевого (вида профессиональной деятельности) сегмента НСК:*

- *нормативно-методические основания (включая предложения по развитию нормативно-методической базы) и принципы функционирования данного сегмента НСК;*
- *генеральная цель формирования и развития данного сегмента НСК;*
- *описание системы задач на среднесрочный период 2016 – 2020 гг.;*
- *прогнозируемые к 2020 году качественные прорывы.*

3. *Целевые показатели на период 2016 – 2020 гг.*

4. *Меры по достижению целевых показателей по блокам.*

Например:

1) *Инфраструктура и система коммуникаций:*

- *ключевые стейкхолдеры;*
- *действующие и создаваемые структуры сегмента НСК и их функционал;*
- *механизмы управления сегментом, мониторинг, оценка эффективности;*
- *использование возможностей партнерства и сетевого взаимодействия;*
- *основные бизнес-процессы;*
- *ресурсные затраты для создания, функционирования и развития сегмента НСК;*
- *нормативно-правовое, организационное, методическое и информационное обеспечение.*

2) *Развитие кадрового потенциала НСК:*

- *проведение активной кадровой политики с целью привлечения для работы в сегменте НСК ведущих специалистов в соответствующей(их) области(ях);*
- *развитие компетенций экспертов и сотрудников основных структур сегмента НСК для обеспечения достижения целей и задач.*

Вариант 2. Подготовить развернутый план-график (дорожную карту) работ по формированию и развитию системы независимой оценки квалификаций в рамках отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций (на примере конкретной отрасли / областей, видов профессиональной деятельности).

Вариант 3. Подготовить развернутый план-график (дорожную карту) работ по формированию и развитию системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в рамках отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций (на примере конкретной отрасли / областей, видов профессиональной деятельности).

Вариант 4. Подготовить развернутый план-график продвижения системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, созданной отраслевым советом (СПК) в субъектах РФ.

Вариант 5. Подготовить проект развернутого плана-графика организации и проведения профессионально-общественного обсуждения проекта(ов) профессионального(ых) стандарта(ов) (на примере регионального профессионального сообщества и конкретного перечня отраслей/областей профессиональной деятельности).

Вариант 6. Подготовить развернутый план-график (дорожную карту) работ по внедрению требований профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации/предприятия.

Вариант 7. Подготовить развернутый план-график (дорожную карту) работ по внедрению требований профессиональных стандартов в образовательные программы и участию образовательной организации (организации, осуществляющей обучение) в системах независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Рекомендации по структурированию материала для вариантов 2 – 7:

1. План-график мероприятий:

- цель деятельности, задачи деятельности;
- направления деятельности и наименования мероприятий;
- сроки реализации;
- исполнители и соисполнители;
- ожидаемые результаты;
- целевые и контрольные индикаторы.

2. Дорожная карта:

- цели дорожной карты;
- описание текущей ситуации;
- определение задач, основных целевых индикаторов, приоритизация мероприятий в зависимости от их потенциального эффекта и сложности внедрения;
 - тематические блоки мероприятий для реализации задач, сроки для этапов создания инфраструктуры, развертывания системы, полной реализации эффектов.

Вариант 8. Подготовить проект бизнес-плана создания центра оценки квалификации (на примере конкретного субъекта РФ и конкретного перечня профессиональных квалификаций).

Рекомендации по структурированию материала для варианта 8:

1. Резюме (основная идея, миссия, цели, правовая основа, политика и процедуры обеспечения объективности оценки квалификации, ресурсное обеспечение, механизм реализации, прогноз объема продаж услуг центра и прибылей, основные показатели эффективности).

2. Цели.

3. Анализ текущей ситуации по качеству рабочей силы и подтверждению квалификации работников в регионе, отрасли и тенденции развития.

4. Организационно-правовой статус центра.

5. Описание услуг.

6. Клиентура и рынок.

7. Конкуренция.

8. Организация деятельности (место центра в регионально-отраслевой структуре Национальной системы квалификаций (НСК), основные бизнес-процессы, взаимодействие с

партнерами, организационная структура, потребность в площадках, оборудовании и расходных материалах, экзаменационных площадках, потребность в кадровом обеспечении).

9. Финансовый план:

- сводка начальных (стартовых) затрат;*
- расчет безубыточности текущей деятельности центра, стоимость оценки квалификации;*
- оценка рисков.*

10. Организационный план:

- план-график организации работ;*
- нормативное и методическое обеспечение.*

Вариант 9. Проанализировать предложенный ниже кейс и создать перспективную модель взаимодействия конкретной компании со структурами Национальной системы квалификаций и конкретно с центром (центрами) независимой оценки квалификаций.

Рекомендации по структурированию материала для варианта 9:

1. Описание последовательности действий HR-службы при приеме, аттестации, расстановке персонала, организации повышения квалификации, установлении размеров оплаты труда, создании кадрового резерва.

2. Определение потенциальных рисков для компании, возникающих при изменении кадровой политики, и способов их минимизации.

При выполнении данного задания рекомендуется использование схем, цифр, кейсов, ярких фактов.

Кейс. Сегодня многие компании предпочитают самостоятельно проводить подбор, расстановку кадров и управление персоналом на основе требований конкретных рабочих мест (предметов и средств труда, применяемых производственных технологий), базируясь на требованиях к квалификациям, основой для которых служат цели и миссии компаний, специфичные технологии и ноу-хау, их продуктовая «линейка», кадровая политика, корпоративная культура, степень амбициозности и агрессивности поведения на рынке, что предполагает существенные различия для разных компаний в пределах отрасли.

Менеджеры служб управления персоналом и учебных центров (корпоративных университетов) таких компаний решают задачи разработки квалификационных требований и проведения измерений компетенций персонала своими силами, считая эти виды деятельности своими функциональными обязанностями. В ряде компаний в целях оценки квалификационных требований используются такие распространенные групповые методы как мозговой штурм, метод «360», ассесмент-центр и др. На принятие решений преимущественно влияет доверие мнению и интуиции линейных руководителей, участвующих в оценке.

При этом растет понимание со стороны менеджмента и этих компаний того факта, что наличие сотрудников компании, подтвердивших в независимых центрах (специальные инструменты оценки, квалифицированные эксперты) свою квалификацию в соответствии с профессиональным стандартом, подтверждает возможности компании обеспечивать на едином товарном рынке Российской Федерации заявленные показатели качества продукции (услуг) имеющимся персоналом, что очень важно, в том числе, для участия в международных торгах. Ситуация стремительно будет меняться со вступлением в действие Федерального закона «О независимой оценке квалификации».

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
Межотраслевой центр развития квалификаций

**ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА
ПО ПРОГРАММЕ ПОДГОТОВКИ ЭКСПЕРТОВ
ПО ВОПРОСАМ ВНЕДРЕНИЯ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Субъект Российской Федерации _____

Региональная организация/орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации _____

Отрасль/область, вид профессиональной деятельности _____

Организация / предприятие _____

Фамилия, имя, отчество слушателя _____

Должность _____

Контактные данные для информационного обмена _____

2016 год