

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Экологический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование дисциплины

**СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Рекомендуется для направления подготовки**

**27.04.01 «Стандартизация и метрология»**

Направленность программы (профиль): **Оценка соответствия качества и безопасности  
продукции**

**1. Цели и задачи дисциплины:** целью настоящей дисциплины является формирование у будущих специалистов теоретических знаний, практических умений и навыков по подтверждению соответствия персонала установленным требованиям, а также организации оценки его деловой репутации. Задачей дисциплины является освоение общих принципов, методов и этапов процедуры сертификации персонала, в том числе подготовка студента к решению профессиональных задач по эффективному применению схем, методов и форм оценки в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, положениями международных стандартов и обязательных документов Международного форума по аккредитации International Accreditation Forum (IAF). При изложении курса используются данные о современных дистанционных технологиях проведения квалификационных экзаменов, а также российском и международном опыте развития системы сертификации персонала.

**2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:**

Дисциплина относится к вариативной части блока Б.1В.В.4 учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО и в соответствии с образовательным стандартом РУДН по направлению подготовки 27.04.01 «Стандартизация и метрология».

Таблица № 1

**Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
<b>Общекультурные компетенции</b>			
1	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	Информатика	
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	ОПК-2. Способен формулировать задачи управления в технических системах на основе знаний по профильным разделам математических и естественно-научных дисциплин	Математика	

**3. Требования к результатам освоения дисциплины:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций **УК-3; ОПК-6; ПК-2** для решения задач в области экспертно-аналитической деятельности

<b>Код и наименование компетенции выпускника</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>
<p><b>УК-3.</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p><b>УК -3.1</b> владеет приемами и методами командной работы, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;</p>
	<p><b>УК-3.2</b> способен организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений</p>
	<p><b>УК -3.3</b> умеет делегировать полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>
<p><b>ОПК-6.</b> Способен управлять процессами по контролю соблюдения на предприятии метрологических требований.</p>	<p><b>ОПК-6.</b> Знает нормативно-правовую информацию, регулирующую соблюдение требований стандартизации и метрологического обеспечения при контроле качества продукции</p>
	<p><b>ОПК-6.2</b> Владеет методами создания или внедрения средств измерений, испытаний, контроля качества на основе требований стандартизации и метрологии</p>
	<p><b>ОПК-6.3</b> Умеет управлять процессами интенсификации производства, создания и внедрения новых видов техники и технологии;</p>
<p><b>ПК-2</b> Способен организовывать работы по разработке и внедрению новых методов и средств технического контроля и оценивать экономический эффект от их внедрения</p>	<p><b>ПК-2.1</b> Умеет анализировать состояния технического контроля качества продукции на производстве в соответствии с нормативными документами, обосновывать необходимость разработки новых методов и средств измерений</p>
	<p><b>ПК-2.2</b> Владеет навыками организации работ по разработке новых методов и средств технического контроля и по их внедрению на производстве</p>
	<p><b>ПК-2.3</b> Знает содержание и режимы технологических процессов, реализуемых в организации и методы технического контроля качества</p>

В результате изучения дисциплины студент должен:

**знать:**

- цели и задачи сертификации персонала;
- нормативные правовые акты, регулирующие проведение сертификации персонала;
- понятие профессионального стандарта и особенности его применения;
- этапы развития национальной системы квалификаций в России.

**Иметь навыки:**

- определять квалификационные требования к работникам различных профессий и квалификационных уровней;
- определять профили компетенции персонала;
- применять профессиональные стандарты;
- формировать схемы проведения добровольной сертификации персонала.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	2	3	4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>51</b>		<b>51</b>		
В том числе:				-	-
Лекции	17		17		
Практические работы (ПР)	30		30		
Реферат (электронная презентация + защита)	4		4		
Итоговое тестирование (зачет)	41		41		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>52</b>		<b>52</b>		
<b>Общая трудоемкость</b>	час		<b>144</b>		
	зач. ед.	<b>4</b>		<b>4</b>	

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

**РАЗДЕЛ 1. Общие положения о сертификации персонала.** Правовые основы сертификации персонала. Добровольное подтверждение соответствия. Основные понятия в области сертификации персонала: персонал; экзамен; оценивание; квалификация; компетентность; сертификационные требования; схема сертификации; собственник схемы; экзаменатор; наблюдатель; заявитель; кандидат. Принципы сертификации и деятельности органов по сертификации персонала. Схемы сертификации. Зарубежный и российский опыт создания систем сертификации персонала. Взаимное признание результатов оценки соответствия органов по сертификации персонала.

**РАЗДЕЛ 2. Требования к процессу сертификации.** Процедура подачи заявки на сертификацию. Процедура оценки. Процедура проведения экзамена. Решение о сертификации. Приостановление, отмена или сокращение области сертификации. Процедура повторной сертификации. Использование сертификатов, логотипов и знаков. Апелляции на решения по сертификации. Жалобы.

**РАЗДЕЛ 3. Требования к органам, проводящим сертификацию персонала.**

Критерии аккредитации органов по сертификации персонала. Общие требования: правовые вопросы; ответственность за решения по сертификации; управление беспристрастностью; финансы и ответственность. Требования к структуре: управленческая и организационная структура; структура органа по сертификации в отношении к подготовке. Требования к ресурсам: общие требования к персоналу;

персонал, участвующий в работах по сертификации; аутсорсинг; другие ресурсы. Записи и требования к информации: регистрация заявителей; кандидатов и сертифицированных лиц; общедоступная информация; конфиденциальность; безопасность. Требования к процессу сертификации. Требования к системе менеджмента.

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Контроль	Реферат	СРС	Всего час.
1.	Общие положения о сертификации персонала	5	10	12		14	41
2.	Требования к процессу сертификации	6	10	12		15	43
3	Требования к органам, проводящим сертификацию персонала	6	10	13		15	44
	Защита реферата				4	4	8
	Итоговая аттестация			4		4	8
	<b>ИТОГО</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>144</b>

## 6. Лабораторный практикум: нет

## 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	<b>1</b>	Создание системы добровольной сертификации персонала	4
2.	<b>1</b>	Разработка схем сертификации персонала	4
2.	<b>2</b>	Проведение добровольной сертификации персонала	4
3	<b>2</b>	Инспекционный контроль за сертифицированным персоналом	4
4	<b>2</b>	Сертификация персонала на новый срок	4
5	<b>3</b>	Критерии аккредитации органа по сертификации персонала	5
6	<b>3</b>	Система менеджмента органа по сертификации персонала	5
7	<b>3</b>	Отчетность органа по сертификации персонала	4
		<b>ИТОГО</b>	<b>30</b>

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием, компьютеры персональные для практических работ

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение Microsoft Office 2003, 2007, 2010, Netware (Novell), OS/2 (IBM), SunOS (Sun Microsystems), Java Desktop System Sun Microsystems

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы Google, Yandex, Yahoo, Google Scholar, РИНЦ

в) доступ к информационно-справочным ресурсам:

- Единое окно доступа к информационным ресурсам. Библиотеку ВУЗов. Электронный ресурс: <http://window.edu.ru/unilib/>
- официальный сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт). Электронный адрес: <https://www.rst.gov.ru/>
- официальный сайт Федеральной службы по аккредитации (Росаккредитация). Электронный адрес: <https://fsa.gov.ru/>

## **10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### ***Основная литература***

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=1181376>
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 392 с.: табл. - («Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040>
3. Захарова, Т.И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 167 с. - ISBN 978-5-37400508-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>
4. Рассказова-Николаева, С.А. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции / С.А. Рассказова-Николаева, С.В. Шебек. - М.: Книжный мир, 2008. - 320 с. - ISBN 978-5-8041-03096; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89670>
5. Шапиро, С.А. Управление интеллектуальным трудом: учебное пособие / С.А. Шапиро. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 263 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3671-8; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272162>
6. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 56937-2016 Оценка соответствия. Правила проведения добровольной сертификации персонала (Переиздание). ОКС 03.120.20 Дата введения 2017-01-01 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 мая 2016 г. N 455-ст
7. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2017 Оценка соответствия. Общие требования к органам, проводящим сертификацию персонала ОКС 03.120.10 ОКСТУ 0025 Дата введения 2018-03-01 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 5 июля 2017 г. N 645-ст
5. Рекомендации по стандартизации Р 50.1.052-2005 Рекомендации по содержанию и форме документов, представляемых на регистрацию системы добровольной сертификации (с Изменением N 1).

### ***Дополнительная литература***

1. Волкова Н.Н. Классификация занятий (профессий) Национальная и международная практика. — М. — Полтава: ООО «Техсервис», 2006 — 276 с.
2. Руководство Международного форума по аккредитации по применению стандарта ISO/IEC 17024:2003 (IAF GD 24:2009).
3. Woodley C., Bradsher J.E., Wojtala G. More than taste Improving food safety through inspector certification // ISO Focus. — 2012 — V.3. — No 8 — P. 31, 32
4. MacCurtain S., Woodley C.D. Presentation on the new standard ISO/IEC 17024: 2012

Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons  
ISO CASCO // [www.iso.org/.../iso\\_17024\\_2012\\_powerpoint](http://www.iso.org/.../iso_17024_2012_powerpoint).

5. Электронные бюллетени ISO/CASCO eNewsletter Issue 12 March, Issue 13 July, Issue 14 November 2013

6. Woodley C.D. ISO/IEC 17024 and ISO/IEC TS 17024-2//Presentations archive Open Day Presentations 28th ISO/CASCO Plenary meeting and open day on conformity assessment 2012—10—4 <http://www.iso.org/iso/ru/livelinkgetfile?llNodeId=407796&llVolId=-2000>.

### ***Нормативные правовые акты***

1. Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.2002 № 184-ФЗ;
2. Федеральный закон «Об аккредитации в национальной системе аккредитации» от 28.12.2013 № 412-ФЗ;
3. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ
4. Приказ Минэкономразвития России от 30 мая 2014 года № 326 «Об утверждении Критериев аккредитации, перечня документов, подтверждающих соответствие заявителя, аккредитованного лица критериям аккредитации, и перечня документов в области стандартизации, соблюдение требований которых заявителями, аккредитованными лицами обеспечивает их соответствие критериям аккредитации» (с изменениями на 19 августа 2019 года).

## **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в формах теоретических (лекции) и практических занятий. Самостоятельная работа включает выполнение контрольных заданий, расчетно-графических и аналитических работ, подготовку к практическим занятиям, к промежуточному и итоговому контролю теоретических знаний и практических умений и навыков обучающихся. Материалы для самостоятельной работы студенты получают на семинарах, в информационных поисковых системах, специализированных официальных сайтах электронных библиотеках и изданиях, в учебниках и учебных пособиях по процессам и аппаратам защиты окружающей среды.

Подготовка к учебному занятию заключается в ознакомлении обучающихся с темой занятия и рассматриваемыми вопросами, предварительном анализе учебного материала, формулировке вопросов и уточнений по трудным для понимания вопросам; состоит в проверке выполненных на лабораторном занятии расчетных и аналитических работ.

Работа во время проведения практических занятий включает консультирование студентов преподавателем, коллективного обсуждения проблем и вопросов по процессам и аппаратам защиты окружающей среды, программой выполнения задания.

Обработка, анализ и обобщение полученных результатов выполненных работ проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя. В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждому практическому заданию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу.

Самостоятельная работа предполагает своевременное и полное выполнение теоретических и практических заданий, защиту полученных результатов.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету/экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. К итоговому контролю допускаются лица, защитившие все работы и задания.

**12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (см. ниже)**

Экологический факультет

**Принято**

Ученым советом экологического  
факультета

Первый проректор, проректор  
курирующий образовательную  
деятельность

\_\_\_\_\_ (Должикова А.В.)

От 19 марта 2020 г. протокол № 0800-  
08/6

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по учебной дисциплине**

**«Сертификация персонала»**

Направление **27.04.01 «Стандартизация и метрология»**

**Направленность программы (профиль, специализация):**

**Оценка соответствия качества  
и безопасности продукции**  
Квалификация выпускника: **магистр**

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Основы технического регулирования»

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	Наименование оценочного средства							Итоговая аттестация (зачет)
			Работа на занятии	Самостоятельная работа над заданной темой	Защита практической работы	Сдача лабораторной работы	Промежуточное тестирование	Защита реферата	Итоговое тестирование	
УК-3.1-3.3 ОПК-6.1-63	Общие положения о сертификации персонала	Правовые основы сертификации персонала. Добровольное подтверждение соответствия. Основные понятия в области сертификации персонала: персонал; экзамен; оценивание; квалификация; компетентность; сертификационные требования; схема сертификации; собственник схемы; экзаменатор; наблюдатель; заявитель; кандидат	1	1	2					
		Принципы сертификации и деятельности органов по сертификации персонала. Схемы сертификации	1	1	2					
		Зарубежный и российской опыт создания систем сертификации персонала. Взаимное признание результатов оценки соответствия органов по сертификации персонала	1	1	2					
ОПК-6.1-6.3	Требования к процессу сертификации	Процедура подачи заявки на сертификацию. Процедура оценки.	1	1	2					

		Процедура проведения экзамена. Решение о сертификации. Приостановление, отмена или сокращение области сертификации.	1	1	2					
		Процедура повторной сертификации.	1	1	2					
		Использование сертификатов, логотипов и знаков. Апелляции на решения по сертификации. Жалобы.	1	1	2					
ПК-2.1-2.3	Требования к органам, проводящим сертификацию персонала	Критерии аккредитации органов по сертификации персонала. Общие требования к органам, проводящим сертификацию персонала	1	1	2					
		Требования к процессу сертификации персонала	1	1	2					
		Требования к системе менеджмента	1	1	2					
	Защита реферата						15			
	Итоговая аттестация							25		
<b>ИТОГО БАЛЛОВ (всего 100)</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>			<b>15</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**\*Примечание:** Тема реферата выбирается по желанию студента из списка дополнительных тем для самостоятельного изучения и защищается в конце семестра. Полученный балл приплюсовывается к итоговому баллу за семестр.

**Дескрипторы по оценке уровня освоения компетенций (по индикаторам):**

<b>Дескриптор</b>	<b>Качественное описание уровня освоения</b>	<b>Количественная оценка</b>
1	Данный уровень компетенции, в рамках индикаторов компетенции, совсем не освоен. Диагностируется полное отсутствие необходимых знаний, навыков владения материалом, анализа и обобщения информации, отсутствует основа для практического применения идей	0-20%
2	Диагностируется недостаточная степень освоения данного уровня компетенции, в рамках заданных индикаторов, знаний и навыков недостаточно для достижения основных целей обучения, допускаются значительные ошибки.	20-50%
3	Минимально допустимая степень освоения уровня компетенции, необходимая для достижения основных целей обучения. Могут допускаться ошибки, не имеющие решающего значения для освоения данного уровня. Владение минимальным объемом знаний, допускается ряд ошибок, но в целом диагностируется способность решать поставленную задачу.	50-70%
4	Данный уровень компетенции в целом освоен, достаточно полное владение основным материалом с некоторыми погрешностями, диагностируется способность решения широкого круга стандартных (учебных) задач, способность к интеграции знаний и построению заключений на основе полной информации	70-90%
5	Уровень компетенции освоен полностью. Освоение существенно выше обязательных требований, демонстрируются качества, связанные с проявлением данного уровня компетенции в широком диапазоне. Проявляется связь с другими компетенциями. Диагностируется свободное владение основным и дополнительным материалом (набором знаний) без ошибок и погрешностей. Диагностируется умение решать вновь поставленные задачи (промышленный проект) с использованием полученных знаний и инструментов анализа, выбора решения, реализации замысла.	90-100%

## Общие критерии оценивания и БРС оценки знаний студентов по дисциплине «Основы технического регулирования»

Оценка всех результатов освоения компетенций проводится в соответствии со шкалой международной балльно-рейтинговой системы ECTS. В соответствии с рассчитанной системой оценивания (\*см. паспорт ФОС), учащийся набирает необходимые баллы.

**Работа на занятии:** макс 1 балл. Оценка выставляется за присутствие и активную работу на семинаре или на лекции (лекции проводятся в интерактивной форме) – ответы на текущие вопросы, конспектирование, обсуждение.

**Самостоятельная подготовка к занятию:** макс 1 балла за каждую тему. Тема подготовлена, есть презентация, результаты расчетов, студент свободно отвечает на вопросы - 1 балла; студент присутствует на занятии, участвует в обсуждении, но затрудняется ответить на вопросы или студент отсутствует или задание не подготовлено – 0 баллов

**Подготовка и защита реферата** Реферат готовится по теме, выбираемой студентом из списка тем или по теме, предложенной студентом самостоятельно в рамках тематики курса. Подготовка реферата осуществляется в течении всего семестра. Работа над рефератом включает подготовку текста, презентации, устного доклада и ответов на вопросы. Оценивается каждая составляющая часть работы.

### **Итоговая аттестация в формате тестирования:**

Оценка производится в процентах от общего количества проверенных заданий, с последующим переводом процентов в баллы в соответствии с утвержденной БРС. Например, студент ответил правильно на 10 тестовых вопросов из 15, следовательно, он набрал 67%. Максимальный балл за рубежную аттестацию – 9, умножаем 0,67 на 9, получаем 6 баллов. Данный балл выставляется в общую ведомость и суммируется с остальными баллами. Студент считается успешно прошедшим итоговую аттестацию, если сумма баллов за все виды деятельности на момент аттестации **превышает 50%** от максимально возможного балла. Итоговое тестирование студент проходит добровольно, если им набран минимально возможный для аттестации балл – **51 балл**. В остальных случаях тестирование является обязательным и оценивается максимально в **25 баллов**, в результате суммарный балл выводится с учетом результата сдачи экзамена и итоговая оценка соответствует международной шкале ECTS. Если на экзамене студент набирает менее **13 баллов**, то зачет/экзамен считается не сданным и студент может сдать его повторно (пройти переэкзаменовку).

**Итоговая оценка за семестр** складывается как сумма баллов за все виды деятельности студента (\*см. паспорт ФОС) и может составить максимально **75 баллов**.

Вид задания	Число заданий	Кол-во баллов	Сумма баллов
Тестирование	1	25	25
Работа на занятии	15	1	15
Домашние задания (СР)	15	1	15
Выполнение и защита реферата	1	15	15
Экзамен/зачёт	1	14	25
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
<b>95 - 100</b>	<b>5</b>	<b>A</b>
<b>86 - 94</b>		<b>B</b>
<b>69 - 85</b>	<b>4</b>	<b>C</b>
<b>61 - 68</b>	<b>3</b>	<b>D</b>
<b>51 - 60</b>		<b>E</b>
<b>31 - 50</b>	<b>2</b>	<b>FX</b>
<b>0 - 30</b>		<b>F</b>

## ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Сертификация персонала имеет целью:

А. создание условий для эффективной деятельности организации на национальном рынке, участия отечественного товаропроизводителя в научно-техническом сотрудничестве и международной торговле за счет выпуска качественной продукции и предоставления услуг на основе высокой квалификации персонала;

В. внедрение эффективной системы оценки персонала для обеспечения его профессионализма в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001;

С. обеспечение предприятия высококвалифицированными работниками;

Д. защита потребителя от недобросовестности производителя товаров или предоставления услуг неквалифицированным работником;

Е. контроль за безопасностью продукции для окружающей среды, жизни, здоровья и имущества граждан;

Г. все ответы верны.

2. Документ, выданный в соответствии с правилами добровольной системы сертификации персонала для подтверждения соответствия квалификации, установленным требованиям это:

А. сертификат соответствия

В. паспорт;

С. справка;

Д. заключение;

Е. декларация о соответствии.

3. Что такое «профессиональный стандарт» исходя из требований трудового законодательства?

А. характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

В. описание требований к характеристике квалификации;

С. описание наименования должностей;

Д. описание трудовых функций и квалификационных характеристик.

4. Корпоративный стандарт - это

А. текстовый документ (комплект документов);

В. свод правил, предписывающий определенные действия или выполнение требований в наиболее часто повторяющихся или сложных ситуациях;

С. текстовый документ (комплект документов), свод правил, предписывающий определенные действия или выполнение требований в наиболее часто повторяющихся или сложных ситуациях;

Д. стандарт организации, определяющий порядок и способы взаимодействия между сотрудниками внутри организации, а также этические аспекты внешних коммуникаций.

5. Виды сертификации:

А. обязательная и добровольная;

В. внутренняя и внешняя;

С. государственная и частная;

Д. государственная и внешняя;

6. Деловая оценка персонала представляет собой анализ соответствия \_\_\_\_\_ и личных характеристик (компетенций) индивида требованиям должности, которую он занимает или на которую он претендует, при помощи определенных критериев.

7. Деловая оценка персонала выступает в качестве обратной связи с руководством, по результатам которой можно оценить, в том числе, эффективность реализуемой \_\_\_\_\_, системы управления персоналом и т.д.

8. Квалификация – это:

- A. Демонстрируемые образование, подготовка и опыт работы, если применимо;
- B. Способность применять знания и навыки для достижения намеченных целей;
- C. Соблюдение объективности;
- D. Статус, определяющий соответствие уровню компетенции;

F. Показатель степени, в которой баллы на экзамене согласуются в различное время и в различных местах проведения экзамена, при различных формах для проведения экзамена и при различных экзаменаторах.

### Критерии оценки ответов на вопросы теста\*

Критерии оценки ответа	Баллы		
	Ответ не соответствует критерию	Ответ частично соответствует критерию	Ответ полностью соответствует критерию
Ответ является верным	0	0,5	1

\*Ответ на каждый вопрос оценивается от 0 до 1 баллов:

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

1. Что такое сертификация персонала?
2. Какие цели преследует сертификация персонала?
3. Процедура сертификации персонала
4. Функции уполномоченного органа по квалификации
5. Общие положения о базовом экзамене
6. Требования к кандидату, подавшему заявку на сертификацию.
7. Общие требования к экзаменационному центру
8. Функции и полномочия экзаменатора
9. Порядок исчисления производственного стажа (опыта).
10. Функции и полномочия наблюдателя на экзамене.
11. Порядок и условия проведения практического экзамена
12. Порядок и условия проведения специального экзамена
13. Что такое экзаменационный образец?
14. Обязанности держателей сертификатов
15. Уровни квалификации
16. Требования к подготовке по практическому курсу
17. Требования к подготовке по теоретический курсу
18. Содержание общего экзамена
19. Содержание специального экзамена
20. Область применения национального стандарта ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2017 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, проводящим сертификацию персонала»
21. Правовые вопросы деятельности по сертификации персонала

22. Ответственность за решения по сертификации
23. Управление беспристрастностью
24. Финансы и ответственность органа по сертификации персонала
25. Управленческая и организационная структура органа по сертификации персонала
26. Структура органа по сертификации персонала в отношении к подготовке
27. Общие требования к персоналу органа по сертификации персонала
28. Требования к персоналу, участвующему в работах по сертификации
29. Регистрация заявителей, кандидатов и сертифицированных лиц
30. Содержание схем сертификации персонала. Специальные методы и механизмы оценки, установленные в схеме сертификации.
31. Процедура подачи заявки на сертификацию. Последовательность действий заявителя и органа по сертификации.
32. Процедура оценки. Последовательность действий органа по сертификации.
33. Процедура проведения экзамена.
34. Решение о сертификации. Последовательность действий органа по сертификации.
35. Требования к содержанию сертификата соответствия
36. Политика и документально оформленные процедуры приостановления или отмены сертификации, или сокращения области сертификации
37. Процедура выполнения повторной сертификации в соответствии с требованиями схемы сертификации.
38. Условия использования сертификатов, логотипов и знаков системы сертификации персонала
39. Процедура получения, оценки и принятия решений по апелляциям.
40. Процедура получения, оценки и принятия решений по жалобам.

## **ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙ**

1. Проводя оценку, руководители, сами того не подозревая, оценивают не человека, а его поступок или черту характера. Стереотипы, которые включаются в ходе оценки, объединены понятием галло-эффект (англ. halo-effect). С ним связано большинство просчетов в оценке личности, допускаемых при деловой оценке. Установите соответствие.

ошибка жесткости и мягкости	выражающаяся в тенденции к занижению или завышению оценки
ошибка «нимба»	оценка под воздействием положительного или отрицательного общего впечатления
ошибка экстремальности	эксперт выставляет только крайние оценки
ошибка усреднения	оценка по средним значениям показателей
ошибка учета последних событий	тенденция использовать при оценке сотрудника события последнего времени, без учета более широких временных рамок
явление ореола	завышение оценки работника под влиянием формальных характеристик
ошибка приоритетности	оценка на основе предпочтения, отдаваемого оценивающим одному или нескольким качествам сотрудника и влияние этих предпочтений на общую оценку

ошибка пристрастия	оценка на основе личного пристрастия оценщика, которое влияет на оценку больше, чем качество работы
--------------------	---

2. Ознакомьтесь с ситуацией. Определите, какой из методов, приведенных в таблице, может быть наилучшим для решения каждой из трех задач:

1. приобретение знаний;
2. развитие способностей;
3. изменение отношения.

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
Инструктаж			
Наставничество			
Консультирование			
Круглые столы			
«Мозговой штурм»			
Лекции			
Дискуссии			
Тренинги			

Критерии оценки	Ответ не соответствует критерию	Ответ полностью соответствует критерию
Домашнее задание выполнено в срок и включает необходимые элементы расчета	0	1
Обучающийся может дать ответ на поставленные по работе устные вопросы	0	1

\*Каждое домашнее задание оценивается от 0 до 1 баллов.

### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Оценка загруженности работника по времени и квалификации
2. Особенности сертификации персонала
3. Сопротивление проведению оценки и методы его преодоления
4. Современные принципы деловой оценки персонала
5. Аттестация руководителей
6. Требования, предъявляемые к стандартизации и деловой оценке персонала
7. Природа управленческой деятельности. Лидерство. Методы оценки
8. Стандартизация, подтверждение соответствия и экспертиза персонала
9. Личностные особенности, детерминирующие профессиональную успешность деятельности руководителя
10. Аттестация, подтверждение и оценка соответствия персонала
11. Выявление тендерных аспектов менеджмента - фактор повышения эффективности управления
12. Совершенствование системы стандартизации персонала в России
13. Оценка роли руководителя в командообразовании.
14. Принципы и функции стандартизации персонала
15. Оценка управленческого потенциала менеджера

16. Добровольная сертификация персонала
17. Модель компетенций - как критерий оценки эффективности деятельности
18. Assessment Center (Центр оценки)- современный подход к оценке персонала
19. Методы оценки персонала
20. Проективные методики оценки деятельности руководителей и специалистов
21. Оценка когнитивных способностей руководителя (интеллектуальных данных)
22. Оценка персонала в период испытательного срока
23. Методы оценки эффективности деятельности сотрудников службы персонала
24. Оценка персонала по методу «360 градусов»
25. Ошибки при внедрении автоматизированных систем оценки персонала
26. Периодическая деловая оценка персонала
27. Формирование системы оценки персонала
28. Критерии оценки персонала
29. Хедхантинг- как метод прямого поиска кандидатов
30. Организация процесса аттестации в организации
31. Документационное обеспечение оценки и аттестации персонала

### Критерии оценки:

Каждый реферат оценивается от 0 до 15 баллов.

Критерии оценки ответа	Баллы		
	Ответ не соответствует критерию	Ответ частично соответствует критерию	Ответ полностью соответствует критерию
Работа показывает понимание обучающимся связей между предметом вопроса и другими разделами дисциплины и/или другими дисциплинами	0-1	2-4	5
Работа показывает уверенное владение обучающего терминологическим и методологическим аппаратом дисциплины	0-1	2-4	5
Работа имеет четкую логичную структуру, выводы соответствуют поставленным задачам анализа	0-1	2-4	5

**Компетенции:** ПК-2.1-2.3; ПК-5.1-5.3

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

### Разработчики:

К.х.н., доцент, зав. кафедрой  
экологического

мониторинга и прогнозирования

Харламова М.Д.

**Руководитель программы**

\_\_\_\_\_

должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

инициалы, фамилия

**Заведующий**

кафедрой экологического  
мониторинга и прогнозирования

\_\_\_\_\_

Харламова М.Д.