

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 11.08.2026 12:02:43
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«19» июля 2026 г.

М.П.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии»

Направление подготовки – 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

Компетенция ПК-2 «Способен проектировать и внедрять системы мотивации, оценки и развития технических специалистов» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения компетенций
ПК-2.КПиУЭ Способен проектировать и внедрять компетентностный подход для оценки, мотивации и развития инженерных команд	Проектировать комплексные системы мотивации для высококвалифицированных специалистов, включая нематериальные стимулы. Разрабатывать и внедрять системы оценки и развития персонала на основе компетентностного подхода. Управлять эффективностью команды, ставить амбициозные и измеримые цели (OKR, KPI), проводить содержательную регулярную обратную связь	Знает методы разработки моделей компетенций для технических позиций; технологии постановки целей и их связь с мотивацией и развитием. Умеет проектировать систему оценки и развития персонала на основе компетенций; проводить регулярную обратную связь и калибровку оценок; увязывать результаты оценки с мотивационными программами и индивидуальными траекториями развития. Имеет опыт проектирования и учебной апробации системы управления эффективностью, мотивацией и развитием технических специалистов на основе компетентностного подхода; разработки карьерных карт и программ развития.

Компетенция ПК-3 «Способен выстраивать процессы подбора, адаптации и управления талантами для формирования высокопроизводительных инженерно-технических команд» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения компетенций
ПК-3.КПиУЭ Способен применять компетентностный подход для оценки кандидатов и сотрудников в целях подбора, адаптации и управления талантами	Управлять процессами подбора, адаптации и интеграции новых сотрудников в инженерно-технические команды. Применять современные структурированные, стандартизированные и обоснованные методы оценки профессиональных компетенций и потенциала кандидатов и сотрудников. Выстраивать индивидуальные траектории развития и формировать кадровый резерв.	Знает модели компетенций для инженерно-технических специалистов; методы оценки компетенций на этапе подбора (ассесмент-центр, кейс-интервью) и в процессе адаптации; подходы к выявлению потенциала и управлению талантами. Умеет проводить оценку компетенций кандидатов и сотрудников с использованием калибровки; интерпретировать результаты оценки для принятия решений о подборе, адаптации и развитии; выявлять сотрудников с высоким потенциалом и выстраивать индивидуальные траектории развития. Имеет опыт разработки и валидации модели компетенций инженерно-технической позиции и проектирования её применения в подборе и адаптации персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть образовательной программы, формируемую участниками образовательных отношений.

Входные требования к дисциплине «Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии»: теория менеджмента, управление человеческими ресурсами, организационное поведение, психология труда и инженерная психология.

Цель дисциплины – сформировать способность проектировать, валидировать и применять модели компетенций для подбора, оценки, управления эффективностью, мотивации и развития инженерно-технических специалистов и команд.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа				Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)	Групповые консультации		
2	3	3	108	16	-	32	-	60	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Модели компетенций инженерно-технических специалистов: разработка и валидация	8	-	16	30	Опрос
					Выступление с докладом (презентацией)
					Сдача решения ситуационной задачи
					Сдача практико-ориентированного задания по модулю № 1
2. Управление эффективностью, мотивацией и развитием инженерных команд на основе компетенций	8	-	16	30	Опрос
					Выступление с докладом (презентацией)
					Сдача решения ситуационной задачи
					Сдача практико-ориентированного задания по модулю № 2

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Компетентностный подход в управлении персоналом: компетенция и компетентность, компетенции как основа ключевых HR-функций. Специфика инженерно-технических специалистов в высокотехнологичных отраслях.
	2	2	Подходы к построению моделей компетенций: поведенческий, функциональный и многомерный (целостный). Модель KSAO как способ структурирования требований к работнику. Классификация компетенций: корпоративные, функциональные, управленческие.
	3	2	Структура и содержание компетенции: кластеры компетенций, поведенческие индикаторы, уровни компетенций. Требования к модели компетенций и типичные ошибки разработки.
	4	2	Технология разработки модели компетенций: ключевые принципы, этапы проекта, методы анализа работ (анализ задач и документов, наблюдение, метод критических инцидентов, структурированное и прогностическое интервью). Проверка валидности и запуск модели.
2	5	2	Управление эффективностью (performance management) в инженерных командах: цикл управления эффективностью, связь модели компетенций с оценкой результативности.
	6	2	Технологии постановки целей: KPI и OKR. Требования к измеримым целям, каскадирование целей на инженерно-техническое подразделение и отдельного специалиста.
	7	2	Оценка компетенций инженерно-технических специалистов: ассессмент-центр, кейс-интервью, оценка «360 градусов». Калибровка оценок. Регулярная обратная связь и оценочное интервью. Правила предоставления обратной связи. Обеспечение конфиденциальности и справедливости оценочных процедур
	8	2	Применение результатов оценки: системы мотивации технических специалистов (материальные и нематериальные стимулы), индивидуальные траектории развития, карьерные карты, кадровый резерв и управление талантами.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Разграничение понятий «компетенция» и «компетентность». Анализ роли компетенций в системе HR-функций организации.
	2	2	Сравнительный анализ поведенческого, функционального и многомерного подходов к построению моделей компетенций.
	3	2	Классификация компетенций: разработка перечня корпоративных, функциональных и управленческих компетенций для высокотехнологичной компании.
	4	2	Формулирование поведенческих индикаторов компетенции и распределение их по уровням.
	5	2	Анализ работ инженерно-технического специалиста: выбор и применение методов сбора информации (анализ документов, интервью, метод критических инцидентов).
	6	2	Разработка модели компетенций инженерно-технической позиции на основе анализа должностных инструкций и корпоративных документов (кейс). Представление докладов (презентаций).
	7	2	Экспертная и пилотная проверка модели компетенций: оценка содержательной обоснованности, ясности, измеримости, непротиворечивости и применимости поведенческих индикаторов. Ситуационная задача.
	8	2	Защита практико-ориентированного задания по модулю № 1.
2	9	2	Проектирование цикла управления эффективностью инженерной команды.
	10	2	Постановка целей по методикам KPI и OKR: разработка целей подразделения и их каскадирование на технических специалистов.
	11	2	Разработка оценочных материалов для оценки компетенций инженерных позиций: кейс-интервью, структурированные вопросы и упражнения ассессмент-центра. Анализ рисков необоснованного использования автоматизированной и ИИ-поддерживаемой оценки.
	12	2	Проведение оценки компетенций и калибровка оценок в группе экспертов: применение поведенческих индикаторов и уровней шкал, выявление расхождений в оценках, контроль предвзятости и обеспечение справедливости оценочной процедуры (деловая игра).
	13	2	Оценочное интервью и регулярная обратная связь: соблюдение конфиденциальности результатов, корректное представление оценочных выводов, обсуждение зон развития без стигматизации сотрудника, согласование дальнейших действий. Отработка навыка предоставления развивающей обратной связи (ролевая игра).

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
	14	2	Проектирование системы мотивации технических специалистов на основе результатов оценки компетенций. Представление докладов (презентаций).
	15	2	Разработка индивидуального плана развития и карьерной карты инженерно-технического специалиста. Критерии высокого потенциала. Правила формирования кадрового резерва. Ситуационная задача
	16	2	Защита практико-ориентированного задания по модулю № 2.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	7	Подготовка к практическим занятиям 1-8 – изучение рекомендованных теоретических материалов.
	7	Подготовка доклада (презентации) по выбранной теме.
	8	Выполнение практико-ориентированного задания по модулю № 1 с использованием материалов лекций 1-4 и практических занятий 1-7.
	8	Подготовка к опросам по модулю 1 – повторение пройденных материалов.
2	7	Подготовка к практическим занятиям 9-16 – изучение рекомендованных теоретических материалов.
	7	Подготовка доклада (презентации) по выбранной теме.
	8	Выполнение практико-ориентированного задания по модулю № 2 с использованием материалов лекций 5-8 и практических занятий 9-15.
	8	Подготовка к опросам по модулю 2 – повторение пройденных материалов.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>):

- сценарий по изучению дисциплины «Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии»;
- типовые вопросы и задания к дифференцированному зачету;
- рекомендуемая литература по дисциплине.

Модуль 1 «Модели компетенций инженерно-технических специалистов: разработка и валидация»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы к практическим занятиям;
- ✓ методические рекомендации по подготовке презентации;
- ✓ материалы для выполнения практико-ориентированного задания по модулю № 1;
- ✓ темы докладов и методические указания по их подготовке.

Модуль 2 «Управление эффективностью, мотивацией и развитием инженерных команд на основе компетенций»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы к практическим занятиям;
- ✓ методические рекомендации по подготовке презентации;
- ✓ материалы для выполнения практико-ориентированного задания по модулю № 2;
- ✓ темы докладов и методические указания по их подготовке.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 211 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20315-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/584718> (дата обращения: 15.05.2026).
2. Исаева, О. М. Управление талантами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О.В. Мондрус. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 182 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19280-3. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/590207> (дата обращения: 02.08.2026).
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 301 с. – (Высшее образование: Магистратура). – ISBN 978-5-16-006649-3. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2054180> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: по подписке.
4. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19060-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560214> (дата обращения: 15.05.2026).

5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е.Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 424 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-6202-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/582704> (дата обращения: 15.05.2026).
6. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 203 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-16778-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/585679> (дата обращения: 15.05.2026).
7. Чуланова О.Л. Управление компетенциями персонала: учебник / О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 232 с. – (Высшее образование: Магистратура). – DOI 10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575. – ISBN 978-5-16-013567-0. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2142534> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

Нормативная литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция).
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 952).
3. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н).

Периодические издания

1. RUSSIAN JOURNAL OF MANAGEMENT: научно-практический журнал / Издательский дом «ИНФРА-М». – Москва: ИНФРА-М, 2012 –. – ISSN 2305-7807. – Текст: электронный. – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей. – URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/5/view> (дата обращения: 15.05.2026).
2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: рецензируемый научный журнал / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011 –. – ISSN 2312-5942. – Текст: электронный. – Режим доступа: свободный. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 15.05.2026).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва. – URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znanium.com> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013. – URL: <https://urait.ru> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. КиберЛенинка: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва. – URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 15.05.2026). – Режим доступа: открытый доступ к научным статьям.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации дисциплины применяются проблемные лекции, проектное обучение, кейс-метод, анализ профессиональной деятельности, решение ситуационных задач, деловые и ролевые игры, экспертная калибровка оценок, взаимное рецензирование и публичная защита проектных решений. Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так и с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-2.КПиУЭ** «Способен проектировать и внедрять компетентностный подход для оценки, мотивации и развития инженерных команд».

ФОС по подкомпетенции **ПК-3.КПиУЭ** «Способен применять компетентностный подход для оценки кандидатов и сотрудников в целях подбора, адаптации и управления талантами».

Фонды оценочных средств представлены отдельными документами и размещены в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать лекционные и практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

Изучение данной учебной дисциплины заключается в освоении компетентностного подхода к оценке, мотивации и развитию инженерно-технических специалистов и в управлении эффективностью инженерных команд. Студенту необходимо изучить материал лекций, выполнить задания к каждой лекции и подготовить доклад-презентацию для выступления на практическом занятии и участия в интерактивных обсуждениях.

Студенты публично представляют доклад, сопровождаемый презентацией, по выбранной студентом одной из тем дисциплины.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки;
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, управленческих категорий и классификации. Остальное должно быть записано своими словами;

– каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, МК – модель компетенций, ИПР – индивидуальный план развития и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при *предварительной подготовке* к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенными преподавателем или найденных в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На практическом занятии разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, разработки и написания доклада (презентации), практико-ориентированного задания является *консультация у преподавателя*. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке доклада, практико-ориентированного задания, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Публичное представление результатов СРС

В процессе выполнения некоторых видов СРС (например, подготовки доклада) студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, поставленными при его подготовке;

– в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине «Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии» используется накопительная балльная система.

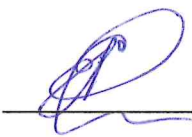
Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета (в сумме 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступны в ОРИОКС: URL: <http://orioks.miet.ru>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение, и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 16-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института ЭУП,
кандидат экономических наук

_____/Е.В. Ромась/

Рабочая программа дисциплины «Компетентностный подход и управление эффективностью в инженерии» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях» разработана в Институте ЭУП и утверждена на общем собрании Института « 18 » мая 2026 года, протокол № 8.

Директор Института ЭУП

 /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

 /И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

/Директор библиотеки

 /Т.П. Филиппова/