

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО «СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Директор НОЦ «Институт
непрерывного образования»

 **Е.В. Мошкина**

«»  2025г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Организация профориентационной работы на предприятии»

Красноярск 2025

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Организация профориентационной работы на предприятии»

Форма обучения: очно-заочная, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.
Срок обучения: 40 часов.

№ п/п	Наименование модулей (дисциплин)	Общая трудоем- кость, ч	Всего контактн., ч	Контактные часы		СРС, ч	Формы контроля
				Лекции	Практические и семинарские занятия		
1	Модуль 1. Основы ведения профориентационной работы на предприятии	12	6	4	2	6	Зачет
2	Модуль 2. Построение системы профориентационной работы на предприятии	18	10	4	6	8	Зачет
3	Модуль 3. Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии	6	2	1	1	4	Зачет
	Итоговая аттестация	4	2		2	2	Зачет
	Итого	40	20	9	11	20	

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Организация профориентационной работы на предприятии»

Категория слушателей: работники блока управления персоналом предприятия.

Форма обучения: очно-заочная, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Срок обучения: 40 часов.

Режим занятий: 5–7 часов в неделю.

№ п/п	Наименование модулей (дисциплин)	Общая трудоем- кость, ч	Всего контактн., ч	Контактные часы		СРС, ч	Результаты обучения
				Лекции	Практ. и семинарские занятия		
1	Модуль 1. Основы ведения профориентационной работы на предприятии	12	6	4	2	6	РОЗ
1.1	Тема 1.1. Государственная политика в сфере профессиональной ориентации	2	1	1		1	РОЗ
1.2	Тема 1.2. Возрастные особенности личности	2	1		1	1	РОЗ
	Тема 1.3. Форматы профориентационной работы в соответствии с возрастными особенностями личности	8	4	3	1	4	РОЗ
2	Модуль 2. Построение системы профориентационной работы на предприятии	18	10	4	6	8	РО1–РО2
2.1	Тема 2.1. Годовой план профориентационной работы на предприятии	6	3	1	2	3	РО1
	Тема 2.2. Построение воронок привлечения потенциальных кандидатов	6	4	2	2	2	РО2
	Тема 2.3. Медиа активность работодателя и HR-бренд	6	3	1	2	3	РО2
3	Модуль 3. Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии	6	2	1	1	4	РО4–РО5

№ п/п	Наименование модулей (дисциплин)	Общая трудоем- кость, ч	Всего контактн., ч	Контактные часы		СРС, ч	Результаты обучения
				Лекции	Практ. и семинарские занятия		
3.1	Тема 3.1. Ключевые показатели эффективности профориентационной работы	3	1	1		2	PO4
	Тема 3.2. Контроль эффективности профориентационной работы. Корректировка годового плана	3	1		1	2	PO5
	Итоговая аттестация	4	2		2	2	PO1–PO5
	Итого	40	20	9	11	20	

**Календарный учебный график
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Организация профориентационной работы на предприятии»**

Наименование модулей (дисциплин)	Неделя	Объем учебной нагрузки, ч.	Виды занятий (количество часов)			
			Лекции	Практ. и семинарские занятия	СРС	Итоговый контроль
Модуль 1. Основы ведения профориентационной работы на предприятии	1–2	10	3	3	8	Зачет
Модуль 2. Построение системы профориентационной работы на предприятии	2–3	16	3	3	10	Зачет
Модуль 3. Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии	4–5	10	3	3	6	Зачет
Итоговая аттестация	5–6	4		2	2	Зачет

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Аннотация программы

Программа повышения квалификации поможет HR-специалистам и руководителям создать эффективную систему профориентации, которая привлекает нужных кандидатов, сокращает текучесть кадров и повышает вовлеченность сотрудников.

Освоение программы предусматривает формированием каждым слушателем годового плана профориентационной работы с примерами его наполнения и выстраивания воронки привлечения потенциальных кандидатов, за счет эффективности выстроенного процесса.

Программа сочетает теорию с практикой: разбор реальных кейсов, мастер-классы экспертов и интерактивные задания. Обучение подойдет как начинающим HR-менеджерам, так и опытным специалистам, которые хотят систематизировать знания.

Курс отличается прикладным подходом: все слушатели смогут применять инструменты в своей компании, чтобы сделать профориентацию не формальностью, а частью корпоративной культуры.

1.2. Цель программы

Цель программы повышения квалификации — формирование и совершенствование у специалистов по управлению персоналом компетенций, необходимых для эффективной организации и проведению профориентационной работы на предприятии, направленной на привлечение, адаптацию и развитие сотрудников, а также на повышение их профессиональной удовлетворенности.

1.3. Компетенции (трудовые функции) в соответствии с профессиональным стандартом (формирование новых или совершенствование имеющихся)

В соответствии с профессиональным стандартом 03.020 «Профконсультант», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.06.2023 № 537н, программа направлена на формирование и(или) совершенствование следующих трудовых функции (уровень квалификации 6):

А/01.6 Предоставление информационной и профессиоведческой помощи гражданам всех возрастов.

А/02.6 Оказание консультационной и обучающей помощи гражданам в профессиональном самоопределении и выборе карьерного пути.

1.4. Планируемые результаты обучения

Слушатель, освоивший программу, будет обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность:

РО1. Составлять годовой план проведения профориентационных мероприятий на предприятии.

РО2. Рассчитывать потребность в профориентационных активностях для обеспечения показателей работы кадрового блока.

РО3. Выбирать оптимальные методы и форматы профориентационных мероприятий.

РО4. Оценивать эффективность профориентационной работы.

РО5. Корректировать план профориентационной работы при необходимости.

1.5. Категория слушателей

Специалисты по управлению персоналом, ведущие специалисты по управлению персоналом, специалисты по работе с талантами, специалисты по подготовке кадров, специалисты по подбору персонала, специалисты по кадрам, начальники отделов управления персоналом, руководители отделов управления персоналом.

1.6. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение

Среднее профессиональное или высшее образование.

1.7. Продолжительность обучения

40 часов.

1.8. Форма обучения

Очно-заочная, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

1.9. Требования к материально-техническому обеспечению, необходимому для реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (требования к аудитории, компьютерному классу, программному обеспечению)

Лекционная аудитория, оснащённая компьютерной техникой и доступом к телекоммуникационной сети «Интернет».

1.10. Особенности (принципы) построения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Особенности построения программы повышения квалификации «Организация профориентационной работы на предприятии»:

- модульная структура программы;
- в основу проектирования программы положен компетентностный подход;
- выполнение комплексных (сквозных) учебных заданий, требующих практического применения знаний и умений, полученных в ходе изучения логически связанных дисциплин (модулей);

- использование информационных и коммуникационных технологий, в том числе современных систем технологической поддержки процесса обучения, обеспечивающих комфортные условия для обучающихся, преподавателей;
- применение электронных образовательных ресурсов.

1.11. Документ об образовании: удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

II. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Обучение по программе повышения квалификации реализовано в формате смешанного обучения. Лекционный материал представляется в виде комплекса текстовых материалов, презентаций. Изучение теоретического материала (СРС) предполагается до и после синхронной части работы.

Комплект раздаточных материалов предоставляется слушателям лично в виде рабочей тетради курса.

Материально-технические условия реализации дисциплины

Синхронные занятия реализуются очно на базе Сибирского федерального университета. Требуется лекционная аудитория, оснащённая компьютерной техникой и доступом к телекоммуникационной сети «Интернет».

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Программа может быть реализована как очно, так и заочно, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий. Она включает занятия лекционного и семинарского типа, а также активные и ситуативные методы обучения.

Обучающиеся могут дополнить представленные материалы, подключая к учебной работе иные источники информации, освещающие обсуждаемые проблемы.

Содержание комплекта учебно-методических материалов

Учебно-методический комплекс содержит: систему навигации по программе (учебно-тематический план, интерактивный график работы по программе, сведения о результатах обучения, о преподавателе дисциплины, чат для объявлений и вопросов преподавателю), набор презентации к лекциям, набор ссылок на внешние образовательные ресурсы и инструменты, систему заданий с подробными инструкциями, списки основной и дополнительной литературы.

Виды и содержание самостоятельной работы

Выполнение самостоятельной работы заключается в заполнении определенных блоков рабочей тетради, согласно задания преподавателя. Слушатели могут пользоваться материалами презентаций, чек-листов и других материалов, представленных на очном обучении либо предлагать свой вариант.

III. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ

Руководитель программы:

Белоусова Юлия Владимировна, директор АНО ДПО «Национальный центр профориентации и карьерного консультирования».

Преподаватели программы:

Белоусова Юлия Владимировна, директор АНО ДПО «Национальный центр профориентации и карьерного консультирования».

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Учебно-методическое обеспечение, в т.ч. электронные ресурсы в корпоративной сети СФУ и сети Интернет

1. Гущина О.В. Современные технологии в профориентационной работе: от традиционных методов к цифровым решениям. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 180 с.
2. Иванова Е.А., Петров В.Г. Оценка эффективности профориентационных мероприятий: количественные и качественные метрики // Кадровик. – 2022. – № 5. – С. 45–52.
3. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Профориентация: учеб. пособие для вузов. – М.: Академия, 2020. – 320 с.
4. Савельева М.Ю. HR-брендинг: привлечение и удержание сотрудников в цифровую эпоху. – СПб.: Питер, 2021. – 256 с.
5. Смирнов А.А. Управление талантами: стратегии привлечения молодых специалистов. – М.: Эксмо, 2023. – 210 с.

V. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы аттестации, оценочные материалы, методические материалы

Программа предусматривает проведение текущей и итоговой аттестации. Текущая аттестация слушателей проводится на основе оценки активности и участия в дискуссиях в ходе лекций, практических и семинарских занятий, а также качества выполнения заданий, в том, числе домашних.

Методические материалы, необходимые для выполнения текущих заданий, представлены в ходе занятий и расположены в рабочей тетради курса.

Обучение на программе повышения квалификации предполагает выполнение индивидуальных текущих заданий, тестирование, комментирование работ слушателей.

Итоговой аттестационной работой является годовой план профориентационной работы предприятия.

5.2. Требования и содержание итоговой аттестации

Основанием для аттестации слушателя по данной программе является:

- выполнение на положительную оценку всех текущих заданий, размещенных в рабочей тетради курса;
- выполнение на положительную оценку итоговой аттестационной работы.

Итоговая аттестация предполагает разработку слушателем индивидуальной аттестационной работы, имеющей следующую структуру:

- титульный лист;
- таблица, содержащая не менее 10 профориентационных мероприятий, расположенных в порядке преемственности (воронки);
- один сценарий профориентационного мероприятия (любой из таблицы);
- презентации для профориентационного мероприятия.
- прогноз эффективности профориентационного мероприятия, а также основными показателями, которые будут достигнуты.

Критерии оценивания итоговой работы

Работа оценивается исходя из следующих критериев:

- Все выполненные задания в рабочей тетради — 10 баллов.
- Предоставленная итоговая работа с выполненными 2 заданиями — 10 баллов.
- Предоставленная итоговая работа с выполненными 3 заданиями — 10 баллов.
- Предоставленная итоговая работа с выполненными 4 заданиями — 20 баллов.
- Положительная оценка от других слушателей — 5 баллов.

Для получения оценки «зачтено» необходимо набрать не менее 30 баллов.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

модуля

Основы ведения профориентационной работы на предприятии

1. Аннотация

Данный модуль посвящен ключевым аспектам организации профориентационной деятельности на предприятии с учетом государственной политики, возрастных особенностей личности и современных форматов работы:

- рассмотрены нормативно-правовая база, цели и задачи государственных программ в области профориентации;
- приведены психологические и социальные характеристики разных возрастных групп для эффективного взаимодействия;
- проанализированы методы и инструменты профориентации, адаптированные под потребности различных возрастных категорий (школьники, студенты, взрослые);
- рассмотрены лучшие практики работодателей из России и ближнего зарубежья.

Цель модуля (результаты обучения)

РОЗ. Выбирать оптимальные методы и форматы профориентационных мероприятий:

- Определять потребность в профориентационных мероприятиях согласно потребностям предприятия и возраста целевой аудитории.
- Применять передовой опыт предприятий, учебных заведений и государственных организаций в области профориентации.

2. Содержание

№, наименование темы	Содержание лекций (кол-во часов)	Наименование практических занятий (кол-во часов)	Виды СРС (кол-во часов)
Модуль 1. «Основы ведения профориентационной работы на предприятии» (12 часов)			
Тема 1.1. Государственная политика в сфере профессиональной ориентации (3 ч.)	Основные термины и определения предметной области (1 ч.)		Поиск информации о национальных проектах «Кадры» и «Молодежь и дети». Описание 3-х мероприятий, в которых можно принять участие в рабочей тетради (1 ч.)
Тема 1.2. Возрастные особенности личности (2 ч.)		Отличие в профориентационных мероприятиях для подростков, студентов и рабочей молодежи (1 ч.)	Описание в рабочей тетради ценностей компании (любой на свое усмотрение) для разных возрастных групп (1 ч.)

№, наименование темы	Содержание лекций (кол-во часов)	Наименование практических занятий (кол-во часов)	Виды СРС (кол-во часов)
Тема 1.3. Форматы профориентационной работы в соответствии с возрастными особенностями личности (8 ч.)	Лучшие практики в производственной профориентации в 2025 году (3 ч.)	Поиск лучших практик в сети интернет (1 ч.)	Поиск примеров профориентационных мероприятий. Описание их сильных и слабых сторон в рабочей тетради, с пояснением, как можно применить практики в вашей компании. Тестирование (4 ч.)

3. Оценка качества освоения дисциплины (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Форма промежуточной аттестации — тестирование по теоретическому материалу модуля, выполнение заданий в рабочей тетради.

Для получения оценки «зачтено» за модуль программы слушателю необходимо получить не менее 65 из 100 баллов.

Оценка складывается из оценки за тест — максимально 20 баллов.

Выполнение заданий в рабочей тетради — 50 баллов.

Активность на занятии — до 30 баллов.

Перечень заданий и/или контрольных вопросов

Примеры кейсовых заданий

Кейс «Выбор формата профориентационного мероприятия»

Ситуация

Крупное промышленное предприятие планирует масштабную профориентационную кампанию, направленную на привлечение новых сотрудников. Целевая аудитория разнородна: школьники старших классов, студенты колледжей и вузов, а также взрослые специалисты, рассматривающие возможность смены профессии.

Запрос от заказчика

«Нам важно не просто рассказать о компании и вакансиях, а заинтересовать разные возрастные группы, показать перспективы работы у нас. Школьники еще не определились с профессией, студенты хотят понять, как применить свои знания на практике, а опытные специалисты — оценить условия и возможности роста. Нужны такие форматы, которые будут одинаково полезны и увлекательны для всех, но при этом учитывают их специфику. Кроме того, важно, чтобы мероприятия могли перерасти в долгосрочное взаимодействие, например, через стажировки или программы наставничества».

Задание

Проанализируйте потребности каждой группы и предложите комплекс профориентационных мероприятий, который:

- Учитывает возрастные и мотивационные особенности аудитории.
- Сочетает онлайн- и офлайн-форматы.
- Позволяет не только проинформировать, но и вовлечь участников в деятельность предприятия.
- Создает основу для дальнейшего сотрудничества (трудоустройство, практики, обучение).

Обоснуйте выбор форматов и их ожидаемую эффективность.

Примеры практических заданий

Задание 1. В документе «Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года» найдите примеры мероприятий, в которых может принять участие ваш работодатель.

Выпишите не менее 3-х мероприятий. Обозначьте, какого эффекта можно будет добиться с помощью такого сотрудничества.

Критерии оценивания заданий

Баллы	1 балл	2 балла	3 балла
Критерий	Задание выполнено частично, требует серьезной доработки	Задание выполнено, но требует некоторой доработки	Задание выполнено полностью, не требует доработки

Примеры тестовых заданий к лекциям

1. Какова основная цель Стратегии развития профессиональной ориентации в Красноярском крае до 2030 года?

- а) Повышение уровня образования населения.
- б) *Развитие региональной системы профессиональной ориентации для подготовки граждан к профессиональному самоопределению.*
- в) Увеличение числа рабочих мест в регионе.
- г) Снижение уровня безработицы среди молодежи.

2. Какой из перечисленных проектов НЕ является частью Стратегии?

- а) «Волонтерская Лаборатория новых форм».
- б) «Диплом качества».
- в) *«Цифровая трансформация образования».*
- г) «Проориентационный нетворкинг».

3. На какие этапы разделена реализация Стратегии?

- а) 2021–2023, 2024–2026, 2027–2030 гг.
- б) 2021–2025, 2026–2030 гг.
- в) 2021–2024, 2025–2028, 2029–2030 гг.
- г) 2021–2022, 2023–2025, 2026–2030 гг.

4. Какой из перечисленных инструментов используется для мониторинга реализации Стратегии?

- а) Только анализ отчетной документации.
- б) *Экспертная оценка, опросы, анализ отчетной документации и конкурсы лучших практик.*
- в) Только опросы населения.
- г) Только конкурсы лучших практик.

5. Какой из перечисленных социально-экономических эффектов ожидается от реализации Стратегии?

- а) Увеличение числа рабочих мест в сфере ИТ.
- б) *Повышение готовности выпускников к профессиональному самоопределению.*
- в) Снижение уровня миграции из региона.
- г) Увеличение числа студентов в вузах.

Задания для самостоятельной работы

Самостоятельная работа слушателя включает следующие виды самостоятельной деятельности: самостоятельное углубленное изучение вопросов программы, выполнение индивидуальных заданий, подготовка к тестированию.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

модуля

Построение системы профориентационной работы на предприятии

1. Аннотация

Данный модуль посвящен разработке комплексной системы профориентации, направленной на планомерное привлечение и вовлечение потенциальных сотрудников. В ходе обучения рассматриваются ключевые инструменты стратегического планирования, механизмы формирования кадрового резерва и технологии продвижения работодателя на рынке труда.

Модуль раскрывает стратегический подход к профориентации и привлечению талантов через системное планирование, построение воронки кандидатов и укрепление HR-бренда. Слушатели научатся анализировать потребности компании, разрабатывать годовые планы мероприятий и оценивать их эффективность с помощью ключевых метрик. Особое внимание уделяется многоэтапному взаимодействию с целевыми аудиториями – от первых контактов до адаптации новых сотрудников. Инструменты включают цифровые и офлайн-каналы продвижения, партнёрства с учебными заведениями и автоматизацию процессов.

Цель модуля (результаты обучения)

РО1. Составлять годовой план проведения профориентационных мероприятий на предприятии:

- Наполнять план профориентационной работы в соответствии с воронкой привлечения кандидатов.
- Включать в план работы на год онлайн и очные активности.
- Привлекать внимание целевой аудитории с помощью контента.

РО2. Рассчитывать потребность в профориентационных активностях для обеспечения показателей работы кадрового блока:

- Создавать воронки привлечения кандидатов через профориентационные мероприятия.
- Выбирать оптимальную последовательность проведения профориентационных мероприятий.

2. Содержание

№, наименование темы	Содержание лекций (кол-во часов)	Наименование практических занятий (кол-во часов)	Виды СРС (кол-во часов)
Модуль 2. «Построение системы профориентационной работы на предприятии (18 часов)»			
Тема 2.1. Годовой план профориентационной работы на предприятии (6 ч.)	Особенности построения плана профориентационной работы на год (1 ч.)	Включение в годовой план работы мероприятий для разных целевых аудиторий (2 ч.)	Составление плана профориентационной работы не менее, чем на 10 мероприятий в год в рабочей тетради (3 ч.)

№, наименование темы	Содержание лекций (кол-во часов)	Наименование практических занятий (кол-во часов)	Виды СРС (кол-во часов)
Тема 2.2. Построение воронок привлечения потенциальных кандидатов (6 ч.)	Виды воронок привлечения кандидатов (2 ч.)	Построение коротких и длинных воронок привлечения кандидатов (2 ч.)	Приведение плана профориентационной работы в соответствие с воронками привлечения кандидатов (2 ч.)
Тема 2.3. Медиа активность работодателя и HR-бренд (6 ч.)	Каналы коммуникации с потенциальными кандидатами (1 ч.)	Разбор триггеров в медиа публикациях для проявленного HR-бренда. Формирование лояльности к бренду (2 ч.)	Поиск примеров медиа проявленных работодателей. Описание их сильных и слабых сторон в рабочей тетради, с пояснением, как можно применить практики в вашей компании. Тестирование (3 ч.)

3. Оценка качества освоения дисциплины (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Форма промежуточной аттестации — тестирование по теоретическому материалу модуля, выполнение заданий в рабочей тетради.

Для получения оценки «зачтено» за модуль программы слушателю необходимо получить не менее 65 из 100 баллов.

Оценка складывается из оценки за тест — максимально 20 баллов.

Выполнение заданий в рабочей тетради — 50 баллов.

Активность на занятии — до 30 баллов.

Перечень заданий и/или контрольных вопросов

Примеры кейсовых заданий

Кейс «Разработка профориентационной стратегии для предприятия»

Контекст

Вы — HR-специалист производственного предприятия, которое сталкивается с нехваткой молодых специалистов (инженеров, технологов). Руководство поручило вам разработать систему профориентационной работы, направленную на:

- Привлечение студентов и выпускников технических вузов.
- Формирование лояльного HR-бренда среди молодежи.
- Создание устойчивого потока кандидатов на вакансии.

Задачи

1. Годовой план (Тема 2.1):

- Составьте детальный план профориентационных мероприятий на год (не менее 10 событий), учитывая:
 - Целевые аудитории (школьники, студенты, родители).

- Форматы (экскурсии, мастер-классы, дни карьеры).
- Сезонность (например, набор стажеров летом).

2. Воронки привлечения (Тема 2.2):

- Спроектируйте **длинную** (например, работа со школьниками через партнерство с вузами) и **короткую** воронку (экспресс-набор через соцсети).
- Укажите, как каждый пункт вашего годового плана вписывается в эти воронки.

3. HR-бренд и медиа активность (Тема 2.3):

- Предложите 3 канала коммуникации для продвижения работодателя (например, TikTok для молодежи, партнерские публикации с вузами).
- Приведите пример **триггера** (например, история успеха молодого инженера из вашей компании), который усилит вовлеченность аудитории.

Примеры практических заданий

Задание 1

Создать детальный сценарий профориентационного мероприятия (формат на выбор: экскурсия по предприятию, мастер-класс, кейс-чемпионат, встреча с сотрудниками и т.д.). Включить в сценарий:

- Целевую аудиторию (например, студенты 3–4 курсов технических вузов).
- Цели мероприятия (знакомство с компанией, погружение в профессию, отбор на стажировку).
- Тайминг (хронометраж каждого блока: приветствие, активность, Q&A).
- Интерактивные элементы (квизы, игры, live-демонстрации).

Задание 2

Разработать визуальную презентацию (8–12 слайдов) с помощью AI-инструментов для сопровождения мероприятия.

- Обязательные элементы:
- О компании и карьерных возможностях.
- Описание профессий (например, «Инженер-технолог 2025: навыки и перспективы»).
- Логика мероприятия (шаги сценария).
- Визуализация данных (инфографика по зарплатам, грейдам).
- Генерация изображений через Midjourney («HR-бренд компании в стиле киберпанк»).

Критерии оценивания заданий

Баллы	1 балл	2 балла	3 балла
Критерий	Задание выполнено частично, требует серьезной доработки	Задание выполнено, но требует некоторой доработки	Задание выполнено полностью, не требует доработки

Примеры тестовых заданий к лекциям

1. Какой из перечисленных пунктов должен быть включен в годовой план профориентационной работы?
 - а) Только мероприятия для студентов.
 - б) *Мероприятия для разных целевых аудиторий (школьники, студенты, родители).*
 - в) Только рекламные акции в соцсетях.
 - г) План обучения текущих сотрудников.
2. Что такое «длинная воронка привлечения кандидатов»?
 - а) Быстрый подбор через hh.ru за 3 дня.
 - б) *Постепенное вовлечение аудитории (например, работа со школьниками через экскурсии и партнерство с вузами).*
 - в) Массовая рассылка вакансий.
 - г) Использование только платных каналов рекрутинга.
3. Какой канал коммуникации НЕ подходит для продвижения HR-бренда среди молодежи?
 - а) TikTok.
 - б) LinkedIn.
 - в) Партнерские публикации в студенческих пабликах.
 - г) *Бумажные объявления в переходах.*
4. Какой элемент усилит вовлеченность аудитории в профориентационном мероприятии?
 - а) Монотонная лекция о компании.
 - б) *Интерактив (квиз, кейс-чемпионат, live-демонстрации).*
 - в) Отсутствие обратной связи.
 - г) Только текстовые слайды в презентации.
5. Какой инструмент можно использовать для генерации визуала в презентацию профориентационного мероприятия?
 - а) Excel.
 - б) *Midjourney.*
 - в) Google Формы.
 - г) Только PowerPoint без доп. инструментов.

Задания для самостоятельной работы

Самостоятельная работа слушателя включает следующие виды самостоятельной деятельности: самостоятельное углубленное изучение вопросов программы, выполнение индивидуальных заданий, подготовка к тестированию.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

модуля

Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии

1. Аннотация

В данном модуле рассматриваются вопросы целесообразности проведения профориентационных активностей с экономической, социальной и эмоциональной сторон; возможности оптимизации затрат и усилий на профориентационную работу; привлечение сторонних ресурсов, а также внутренних резервов компании.

Цель модуля (результаты обучения)

РО4. Оценивать эффективность профориентационной работы.

– Планировать качественные и количественные показатели профориентационной работы

– Встраивать показатели профориентационной работы в систему аналитики работы блока управления персоналом.

РО5. Корректировать план профориентационной работы при необходимости.

– Вносить в годовой план профориентационной работы необходимые изменения

– Корректировать годовой план профориентационной работы на основе анализа качественных и количественных показателей профориентационной работы

2. Содержание

№, наименование темы	Содержание лекций (кол-во часов)	Наименование практических занятий (кол-во часов)	Виды СРС (кол-во часов)
Модуль 3. Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии (6 часов)			
Тема 3.1. Ключевые показатели эффективности профориентационной работы (3 ч.)	Качественные и количественные показатели профориентационной работы (1 ч.)		Оцифровка плана профориентационной работы. Выделение качественных и количественных показателей (2 ч.)
Тема 3.2. Контроль эффективности профориентационной работы. Корректировка годового плана (3 ч.)		Поиск узких мест в плане профориентационной работы и их устранение (1 ч.)	План оптимизации годового плана профориентационной работы в рабочей тетради. Тестирование (2 ч.)

3. Оценка качества освоения дисциплины (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Форма промежуточной аттестации — тестирование по теоретическому материалу модуля, выполнение заданий в рабочей тетради.

Для получения оценки «зачтено» за модуль программы слушателю необходимо получить не менее 65 из 100 баллов.

Оценка складывается из оценки за тест — максимально 20 баллов.

Выполнение заданий в рабочей тетради — 50 баллов.

Активность на занятии — до 30 баллов.

Перечень заданий и/или контрольных вопросов

Примеры кейсовых заданий

Кейс «Оценка результатов работы в сфере профориентации за год»

Цель задания: проанализировать эффективность проведенных профориентационных мероприятий за отчетный период, используя количественные и качественные показатели, выявить слабые места и предложить корректировки плана на следующий год.

Исходные данные

Вы — HR-специалист компании «ТехноПрогресс», которая реализовала годовой план профориентации, включающий:

- 5 экскурсий для школьников (охват: 120 человек).
- 3 мастер-класса для студентов (участие: 75 человек).
- 2 дня карьеры в вузах.
- 10 публикаций в соцсетях (охват: 15 000 пользователей).
- Запуск программы стажировки (подано 50 заявок, принято 10 человек).

Задачи

1. Анализ количественных показателей (Тема 3.1)

Рассчитайте и интерпретируйте данные:

- **Конверсия мероприятий** (например: сколько участников экскурсий подали заявки на стажировку?).
- **Охват аудитории** (соцсети, офлайн-мероприятия).
- **Эффективность каналов привлечения** (какие дали больше заявок?).

Пример: если из 120 школьников 10 подали заявки на стажировку, конверсия = 8,3 %.

2. Оценка качественных показателей (Тема 3.1)

Проанализируйте:

- Отзывы участников (анкеты, обратная связь).
- Уровень вовлеченности (активность на мероприятиях, вопросы, интерактивы).
- Укрепление HR-бренда (узнаваемость компании, упоминания в медиа).

3. Выявление узких мест (Тема 3.2)

Определите 2–3 проблемы, например:

- Низкая конверсия мастер-классов → недостаток практики.
- Слабый охват в соцсетях → неверный выбор платформ.

4. Корректировка плана (Тема 3.2)

Предложите изменения:

- Добавить геймификацию в мероприятия.
- Перераспределить бюджет на более эффективные каналы
- Внедрить систему пост-мероприятийного сопровождения (например, чат с куратором для участников).

Критерии оценивания заданий

Баллы	1 балл	2 балла	3 балла
Критерий	Задание выполнено частично, требует серьезной доработки	Задание выполнено, но требует некоторой доработки	Задание выполнено полностью, не требует доработки

Примеры тестовых заданий к лекциям

1. Какой показатель относится к количественным в профориентационной работе?
 - а) Удовлетворенность участников мероприятий.
 - б) Уровень лояльности к HR-бренду.
 - в) *Число поданных заявок на стажировку после экскурсии.*
 - г) Глубина вовлеченности в интерактивы.
2. Что из перечисленного является качественным показателем?
 - а) Охват публикаций в соцсетях.
 - б) Конверсия участников в кандидатов.
 - в) *Отзывы студентов о мастер-классе.*
 - г) Количество проведенных мероприятий.
3. Как рассчитать конверсию мероприятия в заявки на вакансии?
 - а) *(Количество заявок / Общий охват аудитории) × 100 %.*
 - б) *(Количество мероприятий / Число HR-специалистов) × 100 %.*
 - в) *(Затраты на рекламу / Количество участников).*
 - г) *(Число отказов / Количество пришедших) × 100 %.*
4. Какой метод поможет выявить узкие места в профориентационном плане?
 - а) Только анализ количественных данных.
 - б) *SWOT-анализ эффективности мероприятий.*
 - в) Увеличение бюджета без проверки результатов.
 - г) Отказ от обратной связи от участников.
5. Что следует сделать в первую очередь при корректировке годового плана?
 - а) Удалить все мероприятия с низким охватом.
 - б) *Проанализировать причины низких показателей и адаптировать формат.*
 - в) Увеличить количество мероприятий без изменения содержания.
 - г) Перенести все активности в онлайн.

Задания для самостоятельной работы

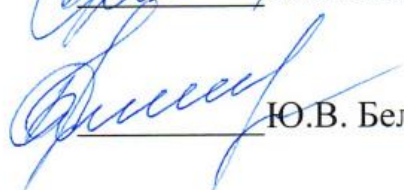
Самостоятельная работа слушателя включает следующие виды самостоятельной деятельности: самостоятельное углубленное изучение вопросов программы, выполнение индивидуальных заданий, подготовка к тестированию.

Программу составили:
Директор АНО ДПО «НЦПиКК»

Руководитель программы:
Директор АНО ДПО «НЦПиКК»



Ю.В. Белоусова



Ю.В. Белоусова