

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом



(И.Б.Дуракова)
27.04.2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01 Профессиональные навыки

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление персоналом организации

3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доцент; Яценко М.Г., преподаватель

7. Рекомендована: НМС экономического факультета
протокол № 4 от 16.04.2020

8. Учебный год: 2022/2023

Семестр(ы): 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель дисциплины сформировать у обучающихся знания в области бережливого производства, лучших мировых практик в области охраны труда и промышленной безопасности, инструментов управления персоналом, решения проблем и наставничества, дать основные инструменты и методики, применяющиеся в общемировой практике, научить обучающихся основам практического применения полученных знаний.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся понятие бережливого производства и существующих инструментов;
- проработать инструменты и основы оценки, а также способы формирования культуры в области охраны труда и промышленной безопасности;
- дать теоретический и практический подходы к решению проблем, появляющихся в ходе трудовой деятельности персонала;
- сформировать у обучающихся знания и умения в области наставничества и передачи опыта между сотрудниками;
- сформировать у обучающихся знания о существующих методах и инструментах оперативного управления персоналом;
- развить у обучающихся понятие непрерывного совершенствования трудовой деятельности.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина по выбору вариативной части блока Б1. Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: <ul style="list-style-type: none">- инструменты оперативного управления персоналом- инструменты проведения группового обсуждения эффективности- способы формирования видения компании Уметь: <ul style="list-style-type: none">- использовать полученные знания для управления и развития трудового потенциала и интеллектуального капитала организации Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками оперативного управления персоналом- навыками проведения группового обсуждения эффективности- методами формирования видения компании
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Знать: <ul style="list-style-type: none">- нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда- основы политики организации по безопасности труда- основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none">- проводить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала- применять на практике технологии управления безопасностью труда Владеть: <ul style="list-style-type: none">- технологиями управления безопасностью труда персонала

		- методами оценки уровня культуры безопасности в подразделениях
--	--	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. - 3 ЗЕТ / 108 час.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Всего	По семестрам	
		6 сем.	...
Аудиторные занятия	34	34	
в том числе: лекции			
практические	34	34	
лабораторные			
Самостоятельная работа	74	74	
Форма промежуточной аттестации зачет			
Итого:	108	108	

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
Практические занятия		
1	Визуальное управление эффективностью	Основы визуализации производственных площадок и влияние визуализации на персонал и эффективность. Создание и работа по стенду визуального управления эффективностью. Работа в группах.
2	Система 5С	Организация рабочего места по системе 5С, понятие рабочего места и его оценка. Организация своего рабочего места по системе 5С.
3	Виды потерь в бережливом производстве	Определение и классификация потерь с помощью классификации в бережливом производстве. 8 видов потерь в производстве, методология Кайдзен, построение системы непрерывного совершенствования
4	Система поиска коренных причин возникновения проблем	Определение проблемы и поиск ее коренных причин с помощью методики 5 «почему» и модели 5W1H. Анализ коренных причин возникновения проблем.
5	Основы охраны труда и промышленной безопасности	Приверженность работников охране труда и промышленной безопасности. Средства индивидуальной защиты, оценка рисков опасности на рабочем месте, модель Швейцарского сыра Джеймса Ризона.
6	Сложные беседы	Методика проведения и управления сложными беседами, корректировка поведения, переговоры, сложные ситуации. Инструменты оперативного управления производственной деятельностью персонала
7	Структурированный подход к решению проблем	Классификация проблем и структурированный подход к их решению, командное решение проблем. Постановка и классификация проблемы, выработка решения существующей проблемы с помощью структурированного подхода.
8	Наставничество	Передача опыта персоналу путем наставничества, подходы и методика проведения наставнических встреч, коучинг и менторинг принципы и различие. Проведение менторских и коучинговых наставнических занятий.
9	Оценка уровня культуры охраны труда и	Основы оценки приверженности работников вопросам безопасности, инструменты оценки культуры безопасности.

	промышленной безопасности	
--	---------------------------	--

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Визуальное управление эффективностью		2		8	10
2	Система 5С		2		8	10
3	Виды потерь в Бережливом производстве		4		8	12
4	Система поиска коренных причин возникновения проблем		4		8	12
5	Основы охраны труда и промышленной безопасности		4		8	12
6	Сложные беседы		4		8	12
7	Структурированный подход к решению проблем		4		8	12
8	Наставничество		4		8	12
9	Оценка уровня культуры охраны труда и промышленной безопасности		6		10	16
	Зачет:					
	Итого:		34		74	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция — систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить

основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач — выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Андруш, В.Г. Охрана труда : учебник / В.Г. Андруш, Л.Т. Ткачёва, К.Д. Яшин. – Минск : РИПО, 2019. – 337 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599889 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-

	985-503-879-6. – Текст : электронный.
2.	Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФА-М, 2009. – 570 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Веденёва, А.А. Системный подход в управлении охраной труда : учебное пособие / А.А. Веденёва ; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Кафедра «Безопасность технологических процессов и производств». – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2016. – 65 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446000 . – Текст : электронный.
4.	Данилова, Е. П. Основы организации труда : учебно-методическое пособие / Е. П. Данилова. — Тюмень : ТюмГУ, 2016. — 104 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/109746 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5.	Коучинг в обучении : Практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй ; Пер. с англ. А. Маслов – СПб. и др. : Питер, 2003 .— 203 с. : ил — (Практическая психология) .— ISBN 5-88782-233-3.
6.	Марусева, И.В. Современный менеджмент (Классический и прикладной аспекты): учебное пособие для вузов / И.В. Марусева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 540 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494455 . – Библиогр.: с. 428-436. – ISBN 978-5-4475-9728-3. – DOI 10.23681/494455. – Текст : электронный.
7.	Маслоу А. Маслоу о менеджменте: пер. с англ. / А. Маслоу. — СПб.: Питер, 2003. — 416с.
8.	Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Вильямс - 2009. – 672 с.
9.	Степанян, В. М. Основы организации труда и отдыха управленческого персонала : учебное пособие / В. М. Степанян. — Волгоград : ВГАФК, 2017. — 103 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/158143 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.
10.	Травин, В.В. Развитие управленческого потенциала. Модуль I : практическое пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2016. – 115 с. : ил., табл. – (Модульная программа «Руководитель XXI века»). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=487827 . – ISBN 978-5-7749-1164-6. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
1.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
2.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
3.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
4.	HR-портал http://www.hr-portal.ru/
5.	Форум бизнес-тренеров http://www.akademiki.biz/forum/index.php

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Дуракова И.Б. Управление персоналом: Вып. 6 : учебное пособие для вузов / И.Б. Дуракова, С.М. Талтынов ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : ВГУ, 2008 .— 77 с.

2.	Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.
----	---

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроекторное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенций (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименования)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: - инструменты оперативного управления персоналом - инструменты проведения группового обсуждения эффективности - способы формирования видения компании Уметь: - использовать полученные знания для управления и развития трудового потенциала и интеллектуального капитала организации Владеть: - навыками оперативного управления персоналом - навыками проведения группового обсуждения эффективности; - методами формирования видения компании	1. Визуальное управление эффективностью 2. Система 5С 3. Виды потерь в бережливом производстве 4. Система поиска коренных причин возникновения проблем 6. Сложные беседы 7. Структурированный подход к решению проблем 8. Наставничество	Практические задания Доклады
ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики	Знать: - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда - основы политики организации	3. Виды потерь в бережливом производстве 5. Основы охраны	Практические задания Доклады

<p>организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>по безопасности труда - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>Уметь: - проводить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала - применять на практике технологии управления безопасностью труда</p> <p>Владеть: - технологиями управления безопасностью труда персонала - методами оценки уровня культуры безопасности в подразделениях</p>	<p>труда и промышленной безопасности 8.Наставничество 9.Оценка уровня культуры охраны труда и промышленной безопасности</p>	
Промежуточная аттестация			Комплект КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- знание инструментов оперативного управления персоналом
- знание инструментов проведения группового обсуждения эффективности
- знание способов формирования видения компании
- умение использовать полученные знания для управления и развития трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
- владение навыками оперативного управления персоналом
- владение навыками проведения группового обсуждения эффективности;
- владение методами формирования видения компании
- знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда
- знание основ политики организации по безопасности труда
- знание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
- умение проводить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
- умение применять на практике технологии управления безопасностью труда
- владение технологиями управления безопасностью труда персонала
- владение методами оценки уровня культуры безопасности в подразделениях

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических заданий.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций	–	Не зачтено

по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.		
--	--	--

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда
2. Основы политики организации по безопасности труда
3. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
4. Организация рабочего места по системе 5С, шаги системы 5С, методы оценки рабочих мест.
5. Диаграмма Бредли, ее уровни, факторы влияющие на переход с одного уровня на другой.
6. Визуализация, понятие визуализации, элементы визуального управления эффективностью.
7. Наставничество, виды наставничества, модель GROW, ORID.
8. Методология «Кайзен», составляющие «Кайзен», 8 видов потерь.
9. Методика поиска коренных причин проблем 5 почему, категории коренных причин, символика применяемая при построение «дерева» 5-ти почему, модель 5W1H.
10. Методология «Кайзен», составляющие «Кайзен», 8 видов потерь.
11. Организация рабочего места по системе 5С, шаги системы 5С, методы оценки рабочих мест.
12. Визуализация, понятие визуализации, элементы визуального управления эффективностью.
13. Методика поиска коренных причин проблем 5 почему, категории коренных причин, символика применяемая при построение «дерева» 5-ти почему.
14. Шаги оценки рисков на рабочем месте.
15. Методика проведения и управления сложными беседами, корректировка поведения, переговоры, сложные ситуации.
16. Управление эффективностью подразделения путем проведения бесед по эффективности.
17. Классификация проблем и структурированный подход к их решению, командное решение проблем. Шаги командного решения проблем.
18. Расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
19. Технологии управления безопасностью труда
20. Уровень культуры безопасности в подразделениях: понятие и оценка

19.3.2 Перечень практических заданий (фрагмент)

Тема 2 Визуальное управление эффективностью

Вы - руководитель организации. На повестке дня – изменение системы оплаты труда. Ваша задача – создать инструменты визуального управления эффективностью персонала. Проектируемый стенд должен содержать следующие сведения:

- дата последнего обновления (позволяет отслеживать актуальность информации);
- владелец доски (ответственный за ведение, наполнение доски информацией, телефон);
- ключевые показатели эффективности подразделения;
- информация о безопасности + контакт по безопасности;
- проблемы/риски;
- благодарности;

- текущие задачи;
- легенда по закрашиванию.

Обоснуйте ответ на вопросы:

- 1) каковы функциональные задачи, решаемые стендом?
- 2) какова должна быть периодичность обновления стенда?

Тема 3. Виды потерь в бережливом производстве

Фабрика «Дж.Т.И. Елец» В компании с 1999 года действует система Кайдзен. Основной ее принцип – «продвижение маленькими шагами и непрерывное совершенствование даже в мелочах». Данная организация сделала систему Кайдзен своей нормой существования. Они считают, что главным ее элементом являются люди, поэтому они постоянно проходят повышение квалификации, обучение. Благодаря этому, многие специалисты получили распределение в другие предприятия международной компании JTI, которая располагает 30 фабриками в разных странах мира. Сначала концепция Кайдзен вызвала сопротивление у сотрудников, но руководители решили объяснить им всю сущность данной философии: отправляли на семинары, посвященные Кайдзен, устраивали конкурсы на лучшие кайдзен предложения. Благодаря внедрению системы «5S» на предприятии постоянный порядок, инструменты лежат на своих местах. На данном предприятии используются следующие концепции Кайдзен: 5S, система предложений, визуальный менеджмент, работа малых групп, рациональное использование рабочего пространства и уход за оборудованием. В 2012 году фабрика получила «Золотой сертификат» по итогам аудита предприятия на предмет использования системы 5S3R. Сертификационный аудит проводится на всех фабриках JTI в мире. Каждые два года сертификат нужно подтверждать, и это не дает нам расслабиться. «Золотой сертификат» – это соответствие на 95- 100% стандартам 5S. В градации есть также «Серебряный» и «Бронзовый» сертификаты, которые означают соответствие на 90-94% и 85-89% соответственно.

Обоснуйте ответ на вопрос: какие принципы Кайдзен помогли компании?

Тема 4 Система поиска коренных причин возникновения проблем

Методика поиска коренных причин проблем 5 «почему», категории коренных причин, символика, применяемая при построение «дерева» 5-ти почему.

В группах по 4 человека следует отработать методику при следующих проблемах:

- вышел из строя копировальный аппарат
- постоянно имеются сбои в поставке готовой продукции
- уровень текучести персонала существенно превысил нормативное значение
- уровень удовлетворенности трудом среди специалистов существенно упал
- за отчетный год имеется 3 случая производственного травматизма

Тема 5 Основы охраны труда и промышленной безопасности

Задача 1 Рассчитать значения показателей частоты несчастных случаев на предприятии (в цехе, бригаде), среднесписочный состав работающих на котором равен С человек. В течение года произошло Н несчастных случаев с общим числом Д дней нетрудоспособности. Обоснуйте аналитические выводы.

Параметры	Варианты исходных данных				
	1	2	3	4	5
С, чел.	8	35	188	306	820
Н, случаев	1	2	2	3	5
Д, дней	32	21	47	68	136

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно выполнил расчеты, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил расчеты с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

19.3.3 Перечень тестовых заданий (фрагмент)

1) Кроме правовых, организационно-технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда следует учитывать:

- a) нервнопаралитические мероприятия
- b) мотивационные мероприятия
- c) психофизиологические мероприятия

2) Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет:

- a) персонал организации
- b) собственник организации
- c) руководитель организации

3) Означает ли создание на предприятии службы охраны труда, что другие службы и подразделения не должны заниматься проблемами безопасности работающих?

- a) означает
- b) не означает

4) К основным терминам и определениям по охране и улучшению условий труда относятся:

- a) предельно допустимый сброс (ПДС)
- b) предельно допустимый выброс (ПДВ)
- c) предельно допустимая концентрация (ПДК)
- d) предельно допустимый уровень (ПДУ)

5) Работа по охране труда должна проводиться:

- a) бесконтрольно
- b) комплексно
- c) постоянно
- d) целенаправленно

Критерии оценки тестового задания

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла	Хорошо
Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла	Неудовлетворительно

19.3.4 Темы докладов

1. Система пополнения запасов «КанБан».
2. Быстрая переналадка оборудования «SMED».
3. Анализ производственных цепочек с помощью «КПСЦ».
4. Инструменты статистического анализа «6 сигм».
5. Тотальное обслуживание оборудования «TPM».
6. Прицеп «Пока - ёке».
7. Инструменты системы «Точно вовремя».
8. Стандартизация работы/
9. Инструменты контроля качества в бережливом производстве.
10. Инструменты анализа и проектирования качества.
11. Сложные беседы и виды сложных бесед.
12. Методика проведения и управления сложными беседами, корректировка поведения,

переговоры, сложные ситуации.

13. Управление эффективностью подразделения путем проведения бесед по эффективности.

14. Классификация проблем и структурированный подход к их решению, командное решение проблем. Шаги командного решения проблем.

15. Передача опыта персоналу путем наставничества, подходы и методика проведения наставнических встреч, коучинг и менторинг принципы и различие.

16. Инструменты оценки культуры безопасности.

17. Шаги оценки рисков на рабочем месте.

Критерии оценки доклада

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся темой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов .	Не зачтено

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета. Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.