

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

18.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 Профессиональные навыки

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 «Управление персоналом»
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** управления персоналом
- 6. Составители программы:** Яценко М.Г., преподаватель
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от № 4 от 20.04.2023
- 8. Учебный год:** 2025/2026 **Семестры:** 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для конструктивного взаимодействия с персоналом с учетом их межкультурного разнообразия, нацеленного на выстраивание эффективной организационной культуры при реализации корпоративной социальной политики.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений об основных сферах и задачах организационной культуры, ее типологий;
- формирование умений конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей;
- формирование навыков использования свойства организационной культуры для усиления социальной интеграции;
- овладение знаниями механизмов изменения организационной культуры с учетом выделения целевых групп персонала.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

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

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
ПК-3.2	Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала	УК-8.4	Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- инструменты оперативного управления персоналом- инструменты проведения группового обсуждения эффективности- способы формирования видения компании- основы безопасности труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- использовать полученные знания для управления и развития трудового потенциала и интеллектуального капитала организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками оперативного управления персоналом- навыками проведения группового обсуждения эффективности- методами формирования видения компании.- основами безопасности труда

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4 ЗЕТ/ 144 час.

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		6 семестр
Аудиторные занятия	34	34
в том числе: лекции		
практические	34	34
лабораторные		
Самостоятельная работа	74	74
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36час.)		
Итого:	108	108

13.1 Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
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 промышленной безопасности	Основы оценки приверженности работников вопросам безопасности, инструменты оценки культуры 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 одноклассников.

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 приступить 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 приступить 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

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы

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. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняются индивидуальные задания, содержащие комплект кейсов. Реализация учебной дисциплины предполагает, в числе прочих, применение дистанционных образовательных технологий (работу на образовательном портале «Электронный университет ВГУ») при проверке индивидуальных заданий.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Раздел 1	ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала	УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте	Устный опрос Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				КИМ №6 Перечень вопросов КИМ №7 Тестовые задания

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материал с теоретическими вопросами для проведения собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), контрольно-измерительного материал с практическими заданиями, рефераты (доклады).

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Критерии оценивания приведены ниже.

КИМ №1. Перечень вопросов собеседования для проведения аттестации

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

Критерии оценки:

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

Комплект практических заданий для проведения аттестации

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 суть 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 построении «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

Темы рефератов (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.

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.
2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.
3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

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

КИМ №6. Перечень вопросов для проведения аттестации в форме зачета

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

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- перечень тестовых заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

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

Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала и выполняет тестовые и практические задания.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для зачета

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
---------------------------------	--------------------------------------	--------------

Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Неудовлетворительно

КИМ №7. Тестовые задания (фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
 2. Выполнение тестовых заданий.
 3. Получение оценки
- 1) Кроме правовых, организационно-технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда следует учитывать:
 - а) **нервнопаралитические мероприятия**
 - б) мотивационные мероприятия
 - с) психофизиологические мероприятия
 - 2) Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет:
 - а) **персонал организации**
 - б) собственник организации
 - с) руководитель организации
 - 3) Означает ли создание на предприятии службы охраны труда, что другие службы и подразделения не должны заниматься проблемами безопасности работающих?
 - а) **означает**
 - б) не означает
 - 4) К основным терминам и определениям по охране и улучшению условий труда относятся:
 - а) **предельно допустимый сброс (ПДС)**
 - б) 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:

– средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

– повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

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

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.

Задания п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.