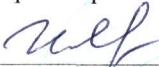


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО

Директор института магистратуры


И.В. Ярмоленко
« 20 » мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института ЭИТУС


А.В. Белоусов
« 20 » мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Управление персоналом в системах качества

направление подготовки:

27.04.02 Управление качеством

Направленность программы (профиль, специализация):

Управление качеством

Квалификация

магистр

Форма обучения

очная

Институт **энергетики, информационных технологий и управляющих систем**

Кафедра **Стандартизации и управления качеством**

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки – 27.04.02 Управление качеством, утвержденного приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации России от 11 августа 2020 г. № 947
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель (составители): к.т.н., доцент  (С.В. Резниченко)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 28 » апреля 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: к.т.н, проф.  (О.В. Пучка)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой стандартизации и управления качеством

Заведующий кафедрой: к.т.н, проф.  (О.В. Пучка)

« 28 » апреля 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 20 » мая 20 21 г., протокол № 9

Председатель к.т.н., доцент  (А.Н. Семернин)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональные компетенции	ПК-3 Способен организовать работу по контролю и повышению качества продукции (работ и услуг)	ПК-3.3. Осуществляет функциональное руководство сотрудниками службы качества, в том числе планирует и контролирует деятельность подразделения, организует обучение, аттестацию и повышение квалификации	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – место и роль управления персоналом в системах управления предприятием; – инновационные подходы к развитию персонала; – подходы к организации обучения персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять требуемый уровень знаний, умений и компетенций персонала и давать ему оценку; – выполнять работы по совершенствованию функционирования системы менеджмента качеством через инновационную деятельность персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными подходами к оценке труда сотрудников организации
		ПК-3.5. Разрабатывает систему мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построение мотивационной системы; – основные компоненты мотивационного механизма <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать на практике современные методы мотивации; – разрабатывать систему мотивации на практике <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами и подходами мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. **Компетенция ПК-3.** Способен организовать работу по контролю и повышению качества продукции (работ и услуг)

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	Квалиметрическая экспертиза
2	Управление персоналом в системах качества
3	Бизнес-планирование
4	Основы теории эксперимента
5	Всеобщее управление качеством
6	Бережливое производство
7	Организация проведения измерений, испытаний и контроля
8	Метрологическое обеспечение производства и эксплуатации технических объектов
9	Управление проектами
10	Методы экспертной оценки уровня качества продукции и процессов
11	Учебная научно-педагогическая практика
12	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	36	36
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	72	72
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные		

занятия)	72	72
Экзамен	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Место и роль управления персоналом в системах управления предприятием					
	Организация как социальная система управления Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, включая функционирование системы менеджмента качества	2	2	-	10
2. Функциональное руководство персоналом в системах качества					
	Линейное и функциональное руководство персоналом Компетентностный подход к оценке деятельности руководителя	3	3		12
3. Управление развитием персонала					
	Организация обучения персонала Управление знаниями в системах менеджмента качества в организации Системное управление знаниями персонала	4	4	-	14
4. Оценка профессиональной эффективности работы персонала					
	Основные методы оценки профессиональной эффективности работы персонала Аттестация персонала: цели, порядок проведения, основные этапы	4	4	-	22
5. Система мотивации персонала					
	Мотивация: элементы мотивации сотрудников. Мотивационная система организации. Мотивационный механизм управления трудовой мотивацией	4	4	-	14
	ВСЕГО	17	17	-	72

4.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 3				
1	Место и роль управления персоналом в системах управления предприятием	Понятие «трудовой потенциал человека». Инновационный потенциал сотрудников организации	2	9
2	Функциональное руководство персоналом в системах качества	Директор (руководитель) по персоналу: профессия, обязанности, функции	3	10
3	Управление развитием персонала	Исследования процессов управления знаниями организации в контексте совершенствования производственных процессов по выпуску качественной продукции и СМК	4	12
4	Оценка профессиональной эффективности работы персонала	Основные подходы к оценке труда сотрудников организации. Оценка эффективности работников	4	20
5	Система мотивации персонала	Основные компоненты мотивационного механизма	4	12
ИТОГО:			17	63
ВСЕГО:				80

4.3. Содержание лабораторных занятий

Выполнение лабораторных работ не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Выполнение курсового проекта/работы не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Выполнение расчетно-графического задания, индивидуального домашнего задания не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ПК-3 Способен организовать работу по контролю и повышению качества продукции (работ и услуг)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-3.3. Осуществляет функциональное руководство сотрудниками службы качества, в том числе планирует и контролирует деятельность подразделения, организует обучение, аттестацию и повышение квалификации	<i>устный опрос, зачет</i>
ПК-3.5. Разрабатывает систему мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции	<i>собеседование, зачет</i>

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Место и роль управления персоналом в системах управления предприятием	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое «социализация»? Поясните кратко суть этого процесса. 2. Организация как разновидность социальных систем. 3. В чем суть иерархического принципа в управлении организацией? 4. Социальная система управления. Ее основные элементы. 5. Какие виды структурных связей используются при построении организации как социальной системы? 6. Укажите основные элементы системы управления персоналом. 7. Определите понятие «субъект» и «объект» управления. 8. Какое место занимают задачи управления в системе управления предприятием? 9. Раскройте термин «трудовой потенциал человека». 10. Какие составляющие элементы включает трудовой потенциал сотрудника организации? 11. Каково назначение инновационной организационной среды предприятия? 12. Какие подходы к формированию инновационного потенциала вам известны?

		<p>13. Определите понятие «инновационный потенциал сотрудников организации».</p> <p>14. Поясните суть подхода «обучающаяся организация».</p>
2	Функциональное руководство персоналом в системах качества	<p>1. Руководитель: его типы.</p> <p>2. Поясните чем линейное руководство персоналом в системах качества отличается от функционального.</p> <p>3. Какие формы построения организации вы знаете? Укажите роль функционального руководства в этих формах.</p> <p>4. Перечислите основные функции функционального руководителя в системах качества.</p> <p>5. Какие требования предъявляют к квалификации линейного руководителя в системах качества?</p>
3	Управление развитием персонала	<p>1. Раскройте содержание понятия «обучение персонала».</p> <p>2. Что понимается под развитием персонала?</p> <p>3. Поясните управление персоналом с позиции составляющей развития знаний, включая действующие СМК организации.</p> <p>4. Перечислите стандарты на которых базируются процессы управления персоналом в рамках СМК. Коротко поясните их уровни иерархии.</p> <p>5. Что представляет собой системное управление знаниями?</p> <p>6. Как выглядит модель взаимодействия процессов управления развитием персонала в СМК?</p> <p>7. Каков алгоритм реализации процессов управления персоналом в СМК?</p> <p>8. Поясните процессы управления знаниями организации в контексте совершенствования СМК.</p> <p>9. Какие рекомендации по улучшению процессов управления знаниями персонала в СМК вы можете дать?</p>
4	Оценка профессиональной эффективности работы персонала	<p>1. Что такое эффективность и оценка эффективности труда персонала?</p> <p>2. Показатели эффективности работы персонала.</p> <p>3. Какие факторы оказывают влияние на эффективность труда персонала?</p> <p>4. С какой целью проводится оценка профессиональной эффективности работы сотрудников организации?</p> <p>5. Перечислите основные подходы к оценке профессиональной эффективности работы персонала.</p> <p>6. Перечислите основные методы оценки профессиональной эффективности работы персонала и поясните их суть.</p> <p>7. Раскройте термин «аттестация персонала».</p> <p>8. Поясните основные цели аттестации.</p> <p>9. Перечислите этапы аттестации сотрудников и раскройте содержание каждого этапа.</p> <p>10. Анализ результатов аттестации персонала.</p>
5	Система мотивации персонала	<p>1. Определите термин «мотивация» персонала.</p> <p>2. Какие виды и элементы мотивации персонала вам известны?</p> <p>3. Что представляет собой мотивационная система организации? Поясните ее основное назначение.</p> <p>4. Что понимается под термином «мотивационный механизм»?</p> <p>5. Укажите основные компоненты мотивационного механизма.</p>

		6. Дайте характеристику мотивационного механизма как процесса. 7. Перечислите основные требования, которые предъявляются к мотивационному механизму. 10. Система мотивации персонала. Ее основные механизмы и принципы.
--	--	---

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Выполнение курсового проекта/ работы не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Промежуточная аттестация. Осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме *зачета*.

Карточка для сдачи зачета включает два вопроса из различных разделов курса (на подготовку отводится время в пределах 45 минут). Зачет является значимым оценочным средством для определения учебных достижений студента и выполнения установленных компетенций.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме *зачета* используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
<i>Знания</i>	место и роль управления персоналом в системах управления предприятием
	инновационные подходы к развитию персонала
	подходы к организации обучения персонала
	построение мотивационной системы
	основные компоненты мотивационного механизма
<i>Умения</i>	определять требуемый уровень знаний, умений и компетенций персонала и давать ему оценку
	выполнять работы по совершенствованию функционирования системы менеджмента качеством через инновационную деятельность персонала
	использовать на практике современные методы мотивации
	разрабатывать систему мотивации на практике
<i>Навыки</i>	основными подходами к оценке труда сотрудников организации
	способами и подходами мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знание.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знания места и роли управления персоналом в системах управления предприятием	Не понимает место и роль управления персоналом в системах управления предприятием	Знает какое место и какую роль играет управление персоналом в системах управления предприятием
Знание инновационных подходов к развитию персонала	Не знает, что такое развитие персонала, не знает инновационные подходы к развитию персонала в организации	Обладает полными знаниями по вопросам развития персонала и владеет знаниями инновационных подходов к развитию персонала
Знание подходов к организации обучения персонала	Не знает подходы к обучению персонала	Знает подходы к обучению персонала, грамотно и точно излагает знания
Знание построения мотивационной системы	Не знает построение мотивационной системы организации	Знает основные закономерности построения мотивационной системы организации
Знание основных компонентов мотивационного механизма	Не знает основные компоненты мотивационного механизма	Знает основные компоненты мотивационного механизма и может их применить на практике

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умения определять требуемый уровень знаний, умений и компетенций персонала и давать ему оценку	Не умеет определять требуемый уровень знаний, умений и компетенций персонала и давать ему оценку	В полном объеме умеет определять требуемый уровень знаний, умений и компетенций персонала и давать ему оценку
Умения выполнять работы по совершенствованию функционирования системы менеджмента качеством через инновационную деятельность персонала	Не умеет выполнять работы по совершенствованию функционирования системы менеджмента качеством через инновационную деятельность персонала	Логически верно умеет выполнять работы по совершенствованию функционирования системы менеджмента качеством через инновационную деятельность персонала
Умения использовать на практике современные	Не умеет использовать на практике современные методы мотивации	В полном объеме умеет использовать на практике современные методы мотивации

методы мотивации		
Умения разрабатывать систему мотивации на практике	Не умеет разрабатывать систему мотивации в организации на практике	Умеет разрабатывать систему мотивации в организации и применяет ее на практике

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть основными подходами к оценке труда сотрудников организации	Не владеет основными подходами к оценке труда сотрудников организации	Владеет основными подходами к оценке труда сотрудников организации и может самостоятельно их применять на практике
Владеть способами и подходами мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции	Не владеет способами и подходами мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции	Владеет способами и подходами мотивации персонала на качественный труд и повышение личной ответственности за качество выпускаемой продукции и может их применять на практике

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации ГУК №410	Специализированная мебель. Мультимедийный проектор, экран, компьютер.
2	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 4УК №420	Специализированная мебель. Мультимедийный проектор, экран, компьютер.
3	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Авдеева, И. Л. Управленческие технологии планирования в принятии кадровых решений: учебное пособие / И. Л. Авдеева, О. А. Коргина, С. И. Овсянникова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Среднерусский институт управления – филиал. – Орел: Изд-во Среднерусского ин-та управления – фил. РАНХиГС, 2021. – 75 с.

2. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат/С. Иванова. — М.: МИФ. Бизнес, 2018. — 130 с.

3. Карпов, А. Управление персоналом. Стратегия, привлечение, обучение, мотивация/ А. Карпов. — М.: Изд-во Москва, 2021. — 282 с.

4. Коттон, Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом 75 моделей, которые должен знать каждый/ Д. Коттон. — М.: Издательство Лаборатория знаний, 2018. — 320 с.

5. Трудовой потенциал предприятия: формирование, развитие, реализация: монография / Л. Т. Снитко, Т. Ф. Тарасова, А. Н. Доценко, В. С. Тарасов ; Белгородский университет кооперации, экономики и права. – Белгород: Эпицентр, 2021. – 226 с.

6. Хугард, Р. Мышление лидера. Как эффективно управлять собой, сотрудниками и компанией / Расмус Хугард, Жаклин Картер ; перевод с английского Оксаны Медведь. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 250 с.

7. Чаран, Р. Талант побеждает/ Рэм Чаран, Доминик Бартон, Дэннис Кери. — М.: МИФ. Бизнес, 2019. — 224 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Электронно-библиотечная система БГТУ им В.Г. Шухова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ntb.bstu.ru>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 20____ /20____ учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями¹

Протокол № _____ заседания кафедры от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Директор института _____
подпись, ФИО

¹ Нужно подчеркнуть