

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2026 13:44:09
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c507a9551e678

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Гибкие технологии в организации труда
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения очно-заочная
Год набора 2026

Разработана:
Профессор, д.э.н.
Ядранский Д.Н.

Доцент, к.э.н.
Корнова Г.Р.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 3 |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | 3 |
| 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ | 3 |
| 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП | 3 |
| 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН | 6 |
| 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ | 7 |
| 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 8 |
| 8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ | 11 |
| 9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 11 |
| 10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 12 |
| 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 13 |

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

| | |
|---------|--|
| ФГОС ВО | Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955) |
|---------|--|

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов целостного представления о гибких Lean-Agile технологиях в управлении персоналом, функциях управления персоналом в процессах организации проектной деятельности; овладение базовыми инструментами организации труда на основе Лин-подходов. Формирование компетенции по сбору, анализу и структурированию информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

| Промежуточная аттестация | Часов | | | | | З.е. |
|--------------------------|------------------|--------------------------------|--------|---|--|------|
| | Всего за семестр | Контактная работа (по уч.зан.) | | | Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых | |
| | | Всего | Лекции | Практические занятия, включая курсовое проектирование | | |
| Семестр 9 | | | | | | |
| Зачет | 144 | 16 | 8 | 8 | 124 | 4 |

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

| Шифр и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенций |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| информационно-аналитический | |

| | |
|--|--|
| <p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p> | <p>ИД-1.ПК-1 Знать:</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Источники обеспечения организации кадрами</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли</p> <p>Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности</p> <p>Основы психологии и социологии труда</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления, управления персоналом</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p> | <p>ИД-2.ПК-1 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персоналаСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организацииСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организацииСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о кандидатах и предложениях на рынке трудаФормировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персоналаВносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификойПользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской ФедерацииИспользовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождениеКонсультировать по вопросам привлечения персонала, по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналомСоставлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетовСоблюдать нормы этики делового общения |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p> | <p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт Анализ планов, стратегии и структуры организации Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат Поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации Выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами Проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) Проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи Оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p> |
|--|---|

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

| Тема | Часов | | | | | | |
|------------------|--|-------------|---------------------------------|--------------|----------------------|----------------|---------------------------------|
| | Наименование темы | Всего часов | Контактная работа .(по уч.зан.) | | | Самост. работа | Контроль самостоятельной работы |
| | | | Лекции | Лабораторные | Практические занятия | | |
| Семестр 9 | | 140 | | | | | |
| Тема 1. | Сущность гибких технологий управления персоналом (ПК - 1) | 111 | 3 | | 2 | 106 | |
| Тема 2. | Lean-технологии организации труда, инструменты рационального планирования производственных процессов и социального взаимодействия (ПК - 1) | 22 | 2 | | 2 | 18 | |
| Тема 3. | Agile принципы организации коммуникаций в управлении командой (ПК - 1) | 6 | 2 | | 4 | | |
| Тема 4. | Инструменты формирования проактивной и вовлеченной команды проекта (ПК - 1) | 1 | 1 | | | | |

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

| Раздел/Тема | Вид оценочного средства | Описание оценочного средства | Критерии оценивания |
|---|--------------------------------------|--|---------------------|
| Текущий контроль (Приложение 4) | | | |
| Тема 1 | Творческое задание (Приложение 4) | Студент выполняет индивидуальное творческое задание. | 30 баллов |
| Тема 2 | Реферат (Приложение 4) | Темы реферата. Студент выполняет 1 реферат, тему выбирает из предлагаемого списка (10 тем) | 10 баллов |
| Тема 3 | Реферат (Приложение 4) | Темы реферата. Студент выполняет 1 реферат, тему выбирает из предлагаемого списка (10 тем) | 10 баллов |
| Промежуточная аттестация(Приложение 5) | | | |
| 9 семестр (За) | Билет на зачет (Приложение 5) | Билет содержит 2 теоретических вопроса | 100 баллов |

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

| Показатель оценки | По 5-балльной системе | Характеристика показателя |
|-------------------|-----------------------|--|
| 100% - 85% | отлично | обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне |
| 84% - 70% | хорошо | обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.) |
| 69% - 50% | удовлетворительно | обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. |
| 49 % и менее | неудовлетворительно | обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач |
| 100% - 50% | зачтено | характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» |
| 49 % и менее | не зачтено | характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно» |

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Сущность гибких технологий управления персоналом (ПК - 1)

Эволюции в управлении производством, место концепции бережливого производства в системе теорий научной организации труда. Понятие производственной системы. Бережливое производство как модель повышения эффективности труда и деятельности организации. Основные идеи У. Деминг, Э. Тойода, Т.Оно, М.Имаи, Д.Вумек. Сущность мышления ЛИИ (Lean). Классификация затрат времени производителя с точки зрения создания ценности для потребителя. Виды непроизводительной деятельности: перепроизводство; транспортировка; лишние движения; ожидание; лишняя или нерациональная обработка; запасы; дефекты и доработки; нереализованный творческий потенциал персонала. Пять принципов Лин. Принцип поточной организации деятельности.

Тема 2. Lean-технологии организации труда, инструменты рационального планирования производственных процессов и социального взаимодействия (ПК - 1)

Картирование производственных и офисных потоков создания потребительской ценности. Визуализация. Кайдзен-система подачи рационализаторских предложений. Стандартизация. 5С как система организации рабочего места. Сущность всеобщей эксплуатационной системы (TPM - Total Productive Maintenance) и системы быстрой переналадки / ремонта оборудования (Single Minute Exchange of Die - SMED).

Тема 3. Agile принципы организации коммуникаций в управлении командой (ПК - 1)

Основные положения управления проектами: команда; стратегические сессии как инструмент выявления ключевых проблем, построения карты целей и дорожной карты достижения целей. Функции и задачи управления персоналом в процессах внедрения Кайдзен-программ и системы 5 С. Регламенты и стандарты в управлении персоналом на этапе внедрения Лин программ.

Тема 4. Инструменты формирования проактивной и вовлеченной команды проекта (ПК - 1)

Роль и функции HR-службы в реализации гибких технологий управления проектами. Принципы Лин в управлении персоналом. Функции и задачи менеджеров проекта. Стратегические сессии как инструмент вовлечения команды, выявления ключевых проблем, построения дорожной карты достижения целей. Кайдзен-система подачи рационализаторских предложений и стандартизация нововведений. Визуализация процессов и этапов проекта. Доска задач Scrum. Kanban–визуализация рабочего процесса.

Тема 2. Lean-технологии организации труда, инструменты рационального планирования производственных процессов и социального взаимодействия (ПК - 1)

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

- 1) Методы бережливого производства?
- 2) Основные инструменты Лин?
- 3) Сущность системы «Кайдзен»?
- 4) Сущность управления потоком создания ценности и шаги реализации программы по внедрению?
- 5) Картирование процесса создания ценности?
- 6) Система 5 S?
- 7) Инструменты визуализации?

Тема 3. Agile принципы организации коммуникаций в управлении командой (ПК - 1)

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

- 1) Цели и задачи стратегической сессии для менеджеров в проектах Лин?
- 2) Понятие ключевой проблемы, методы построения карты проблемного поля?
- 3) Методика построения Дорожной карты реализации целей в проектах Лин?
- 4) Роли в команде построения и управления бизнес-процессами?
- 5) Функции и задачи управления персоналом в процессах внедрения Лин программ?
- 6) Проблемы мотивации персонала на этапе внедрения Лин программ?
- 7) Регламенты и стандарты в управлении персоналом на этапе внедрения Лин программ?

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Lean-технологии организации труда, инструменты рационального планирования производственных процессов и социального взаимодействия (ПК - 1)

Самостоятельное изучение опыта российских компаний связанного с реализацией и внедрением бережливых технологий (в т.ч. экскурсии на предприятия, внедряющие данную методологию).

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ
<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Тонких Гибкие технологии управления персоналом. Курс лекций. Лекция 2. Управление персоналом по принципам Lean-Agile [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202009/307.mp4>

3. Тонких Гибкие технологии управления персоналом. Курс лекций. Лекция 3. Роль HR-службы в формировании обучающегося, вовлеченного и проактивного коллектива [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202009/308.mp4>

Дополнительная литература:

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Основные понятия и принципы бережливого производства.
2. Показатели применения методов бережливого производства.
3. Разновидности потерь «Мури» и «Мура».
4. Методы бережливого производства.
5. Эволюции теории организации труда и производства. Кубок Гастева.
6. История становления концепции бережливого производства. Производственная система Toyota (TPS- Toyota Production System).
7. Терминология бережливого производства: соотношение с понятием Lean-технологии.
8. Принцип поточной организации трудовой деятельности.
9. Понятие потерь в концепции Лин, их виды, отличие от классификации потерь рабочего времени в классической теории нормирования труда.
10. Понятие бизнес-процесса, классификация персонала по типам процессов.
11. Основные инструменты Лин.
12. Сущность системы «Кайдзен».
13. Классификация затрат времени производителя с точки зрения создания ценности для потребителя.
14. Сущность управления потоком создания ценности и шаги реализации программы по внедрению.
15. Картирование производственных и офисных потоков создания потребительской ценности. 5С как система организации рабочего места.
16. Инструменты визуализации.
17. Сущность всеобщей эксплуатационной системы (TPM - Total Productive Maintenance).
18. Организация производственных ячеек, их типы.
19. Основные положения управления проектами.
20. Формирование команд в реализации Лин-проектах.
21. Понятие и сущность стратегической сессии. Цель и задачи проведения для лидеров и участников проектов по внедрению Лин-программ.
22. Понятие ключевой проблемы, методы построения карты проблемного поля.
23. Методика построения Дорожной карты реализации целей в проектах Лин.
24. Роли в команде построения и управления бизнес-процессами.
25. Функции и задачи управления персоналом в процессах внедрения Лин программ.
26. Проблемы мотивации персонала на этапе внедрения Лин программ.
27. Регламенты и стандарты в управлении персоналом на этапе внедрения Лин программ.
28. Возможные потери времени по причине «перепроизводство» и «транспортировка»
29. Возможные потери времени по причине «лишние движения» и «ожидание».
30. Возможные потери времени по причине «лишняя или нерациональная обработка» и «запасы». Возможные потери времени по причине «дефекты и доработки» и «нереализованный творческий потенциал персонала».
31. Возможности Лин-программ в реализации концепции управления персоналом.
32. Лин-технологии в разработке мероприятий кадровой политики организации.
33. Лин-технологии, как инструмент стратегического управления персоналом.
34. Экономические критерии эффективности Лин-проектов.
35. Методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по внедрению Лин-проектов.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к промежуточному контролю

| Номер задания | Вопрос | Компетенция |
|---------------|---|-------------|
| | Закрытые вопросы | |
| 1. | Организация рабочего места персонала – это...: 1) механизм деятельности; 2) система воспроизводства; 3) элемент оснастки; 4) система мероприятий. | ПК – 1 |
| 2. | Уберите лишнее. Что важно при реализации функций управления 1) своевременность и полный объем 2) качество одной влияет на качество остальных 3) функции нельзя полностью делегировать 4) нельзя делегировать функции управления | ПК – 1 |
| 3. | По итогам работы оценка деятельности бывает... Уберите лишнее 1) поточная 2) внезапная 3) итоговая 4) перспективная | ПК – 1 |
| 4. | Какой вопрос не поможет определить потенциал сотрудников? 1) Как много финансов инвестирует компания в развитие своих сотрудников? 2) Как часто меняются должностные обязанности? 3) Обладают ли они для этого необходимыми знаниями и навыками? 4) Сколько сотрудников наделены лидерскими качествами, необходимыми для успешного ведения бизнеса? | ПК – 1 |
| 5. | Что из перечисленного ниже не является формой стимулов: 1) материальное поощрение 2) принуждение 3) самоутверждение 4) моральное поощрение | ПК – 1 |
| | Открытые вопросы | |
| 6. | Определенным порядком построения и осуществления трудового процесса это _____ | ПК – 1 |
| 7. | _____ – это зона приложения труда, оснащённое необходимым оборудованием и инструментом. | ПК – 1 |
| 8. | Показатель, отражающий количество затрат труда на изготовление единицы продукции – это: | ПК – 1 |

| | | |
|-----|---|--------|
| 9. | Если количество производительной продукции составило 54 изделий, а фактические затраты времени – 6 часов, то выработка равна: | ПК – 1 |
| 10. | Для определения фактической величины перерывов на отдых следует использовать такой вид наблюдения как _____: | ПК – 1 |