

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Управление персоналом в системе менеджмента качества организации рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:
зачеты 2

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	4	4	4	4
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12,65	12,65	12,65	12,65
Сам. работа	91,6	91,6	91,6	91,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

ст. преподаватель , Патутина Е.С.

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом в системе менеджмента качества организации

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-5-УПб изм.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Маслов В.П.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
1.1	Целью дисциплины «Управление персоналом в системе менеджмента качества организации» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.В.ДВ.03.01» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ПК-6), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина «Управление персоналом в системе менеджмента качества организации» формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере обеспечения системных представлений студентов о роли и месте управления качеством в системе управления персоналом. Обеспечение возможности приобретения компетенций в области управления персоналом, в аспекте реализации эффективных решений, то есть дальнейшего их применения на практике.			
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ				
Цикл (раздел) ОП:		Б1.В.ДВ.03.01		
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике				
Знать:				
основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала				
Уметь:				
ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала				
Владеть:				
процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала				
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен				
3.1 Знать:				
3.1.1	основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала			
3.1.2	роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития			
3.1.3	психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала			
3.2 Уметь:				
3.2.1	ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала			
3.2.2	в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития			
3.2.3	ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала			
3.3 Владеть:				
3.3.1	процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала			
3.3.2	процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом			
3.3.3	способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала			
3.3.4				
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание

	Раздел 1. Политика государства и организации в сфере управления качеством			
1.1	Государственная политика в области регулирования уровня и качества жизни. Философия управления персоналом в контексте управления качества товаров и услуг. Основные понятия и определения системы менеджмента качества. Позиционирование качественных характеристик железнодорожного транспорта на рынке труда. /Лек/	2	2	
1.2	Проблема качества в повседневной жизни и на производстве. Сертификация системы менеджмента качества. Контроль и управление качеством. Смысл понятий «уровень жизни» и «качество жизни». История проблемы. /Пр/	2	2	практическая подготовка
1.3	Особенности философии управления персоналом в контексте управления качеством работы. Роль исполнительной власти в обеспечении технического регулирования на железнодорожном транспорте. Формирование корпоративной системы стандартизации в ОАО «РЖД». Стратегия управления качеством в ОАО «РЖД» /Ср/	2	2	
	Раздел 2. Планирование, уровни и функции руководства по обеспечению качества			
2.1	Эволюция всеобщего руководства качеством и управления человеческими ресурсами, персоналом. Уровни и функции руководства по обеспечению качества. Роль персонала в управлении качеством. Планирование качества. Организация отдела обеспечения качества. /Лек/	2	2	
2.2	Системы управления персоналом, базирующиеся на: а) контроле, б) управлении качеством, в) обеспечении качества, г) всеобщем руководстве качеством. Измерение характеристик работы организации в контексте уровней качества. Система и программа качества, реализующиеся в управлении персоналом. Руководство и методика по качеству. /Пр/	2	2	практическая подготовка
2.3	Подходы к оценке затрат по качеству. Контроль и управление внешней средой организации: концепции всеобщего блага общества. Контроль ресурсов организации в контексте определения затрат на качество. Структура классификации процессов управления качеством. /Ср/	2	2	
	Раздел 3. Зарубежные концепции управления качеством			
3.1	Американская модель управления качеством в экономике 1940-х гг.: Дж. Джуран о стратегиях планирования качества. Японский подход к всеобщему руководству качеством в 1960-1970 гг.: К. Исикава о статистическом исследовании качества. Новая волна американских моделей качества в 1970-1990 гг.: концепция Ф. Кросби о предупреждении дефектов. /Пр/	2	2	
3.2	Цикл Э. Деминга (американская модель управления качеством в экономике 1940-х гг.). А. Фейгенбаум и его представление о качестве как способе руководства (американская модель управления качеством в экономике 1940-х гг.). Г. Тагути и расчет потерь для общества потребления (японский подход к всеобщему руководству качеством в 1960-1970 гг.). /Ср/	2	2	
3.3	Концепция качества С. Синго (японский подход к всеобщему руководству качеством в 1960-1970 гг.). Т. Петерс о возрастании роли качества в организации (американская модель качества в 1970-1990 гг.). К. Меллер о перспективах качества (американская модель качества в 1970-1990 гг.). /Ср/	2	2	
	Раздел 4. Отечественные модели управления качеством и международные стандарты, содержащие требования к управлению персоналом			

4.1	Советская традиция понимания качества как профессиональной необходимости и социально-нравственной ответственности Военно-промышленный комплекс: кадровая специфика, подбор специалистов, дисциплинарная ответственность персонала. Советские модели управления качеством: 1) Саратовская система БИП (1960 г.); 2) Ярославская система НОРМ (1970 г.); 3) Львовская система бездефектного труда (1970 г.); 4) Система ОЕСТПП и КС УКП (1970 г.). Отражение особенностей моделей качества на специфику управления персоналом. Труды А.А. Богданова о реализации идей качества в СССР в 1920-е гг. Теория и практика стандартизации в СССР в 1930-х гг.: А.К. Гастев и его представления о стандартизации как о способе культурно-технической жизни. /Пр/	2	2	
4.2	Создание Госстандарта в СССР в 1960-1980 гг.: В.В. Бойцов как инициатор и участник создания отечественной системы качества ISO 9000. Стандарт качества «Инвесторы в Людей», «Модель зрелости процессов управления персоналом», «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала» /Ср/	2	2	
4.3	Вклад В.В. Бойцова в разработку системы качества в отечественной практике. С.А. Берг о проблемах качества в СССР. С.А. Христианович о качестве в отечественном промышленном комплексе. К.В. Фролов о перспективах качества в СССР. /Ср/	2	2	
	Раздел 5. Методы определения показателей качества			
5.1	Квалиметрия. Ее функция и значение для управления процессами в организации. Диаграммы определения качества (диаграмма Паретто, диаграмма Исикавы, «Семь основных инструментов» обеспечения качества Окланда). Блок-схема цикла совершенствования качества и ее использование для процессов совершенствования управления персоналом. Контрольные листки и SAR, или протокол несоответствия. Персональные индикаторы характеристик сотрудников. /Ср/	2	2	
5.2	Матрицы анализа функционирования производственных систем. Шкалы порядка (шкала Мооса). «Петля непрерывного совершенствования» как способ предупреждения повторяющихся проблем качества. Гистограммы качества. Индексы возможностей процесса. Диаграммы управляемости качества. Древовидная диаграмма качества. /Ср/	2	2	
5.3	Диаграмма сходства. Матричная диаграмма в форме L и T. Программная карта принятия решений. Стреловидная диаграмма (сетевой график). Развертывание функции качества («домик качества»). Анализ форм и последствий отказов (FMEA). Инженерный (стоимостный) анализ. /Ср/	2	2	
	Раздел 6. Значение и роль управленческого персонала в совершенствовании деятельности организации			
6.1	Роль и значение управленческого персонала по совершенствованию качества. Работа руководителя высшего и низшего звена по улучшению качества. Реализация миссии по улучшению деятельности. /Ср/	2	2	
6.2	Коллективное управление как стиль руководителя. Условия эффективности коллективного управления. Препятствия внедрения коллективного управления. Степень готовности к проведению улучшения деятельности («Лестница совершенствования»). /Ср/	2	4	
6.3	Обучение управленческого персонала. Самоаттестация управленческого персонала. Роль исполнительной власти в обеспечении технического регулирования на железнодорожном транспорте. /Ср/	2	4	
	Раздел 7. Коллектив как механизм совершенствования деятельности организации			
7.1	Группы по совершенствованию деятельности подразделений и процессов организации. Кружки качества. Целевые группы по управлению качеством. /Ср/	2	4	

7.2	Характеристики трудовых коллективов и их роль в управлении качеством. Стратегии формирования эффективных коллективов. /Ср/	2	4	
7.3	Мотивация и стимулирование группы на улучшение качества труда. Проблемы рационализации трудовой деятельности подразделения. Активация потенциальных возможностей группы. /Ср/	2	4	
Раздел 8. Модель, документация и аудит систем качества				
8.1	Система стандартов ISO семейства 9001, IQNet, EOQ, NATO AQAP-1, FORD Q-101, BS 5882, EN 4500. Их значение для руководства качеством. Выбор системы руководства обеспечения качества для различных организаций. История создания и применения стандартов в организациях. /Ср/	2	4	
8.2	Элементы системы качества в различных стандартах. Принципы выделения элементов качества в стандартах. Документация систем качества. Риски, затраты и выгоды в системе руководства качеством. /Ср/	2	4	
8.3	Оценка, осуществляемая первой, второй и третьей сторонами. Международная схема регистрации сертифицированных аудитов. Документация систем качества. Программы и методики качества. Система проверки руководства качеством (типы, задачи, этапы проверок). /Ср/	2	4	
Раздел 9. Способы повышения качества организации				
9.1	Бенчмаркинг как инструмент поиска совершенствования деятельности организации (объект бенчмаркинга, его типы). Системный анализ как способ улучшения качества в организации (процедуры системного анализа). Статистика по улучшению качества. /Ср/	2	4	
9.2	Эволюция бенчмаркинга. Этапы и методика проведения бенчмаркинга. /Ср/	2	4	
9.3	Аттестация процессов управления качеством. Сбалансированная система показателей качества. Стандарты деятельности сотрудника. Профессиональные стандарты. /Ср/	2	4	
Раздел 10. Самостоятельная работа				
10.1	Подготовка к лекциям /Ср/	2	2	
10.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	2	8	
10.3	Подготовка к зачету /Ср/	2	9	
10.4	Выполнение контрольной работы /Ср/	2	8,6	
Раздел 11. Контактные часы на аттестацию				
11.1	Зачет /КЭ/	2	0,25	
11.2	Контрольная работа /КА/	2	0,4	
5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ				
<p>Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.</p> <p>Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.</p> <p>Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.</p>				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				

6.1.1. Основная литература

Основа

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019	https://book.ru/book/932268
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Малкова Т. Б., Доничев О. А., Малковой Т. Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	https://www.book.ru/book/931300
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)				
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
6.2.1.1	Microsoft Office			
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			