



ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования  
«Технический университет УГМК»  
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»

  
(подпись)

В.А. Лапин  
(инициалы, фамилия)



2023 г.

**ПРОГРАММА**  
повышения квалификации  
**«Введение в процессное управление и стоимостное мышление»**

(наименование программы)

Верхняя Пышма  
2023 год

## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **1.1. Цель реализации программы**

Получение новой компетенции, необх одимой для осуществления профессиональной деятельности:

- способность применять принципы процессного подхода в рамках работы производственной компании;
- способность внедрять изменения и конструктивно управлять возможным сопротивлением при процессном подходе.

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

Слушатель должен знать:

- ключевые принципы процессного управления;
- основные бизнес-процессы;
- вспомогательные бизнес-процессы;
- принципы управления бизнес-процессами;
- методы анализа и реорганизацию бизнес-процессов.

Слушатель должен уметь:

- применять приемы эффективной коммуникации при процессном подходе;
- применять методы разработки бизнес-процессов;
- использовать способы мотивации людей в условиях процессного подхода;
- применять технологии управления в рамках процессного подхода.

### **1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение**

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (N 39362 утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н).

## **2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Учебный план**

Учебный план приведен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, рефераты	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Введение. Подготовка к изменениям	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	-
2.	Коммуникации при проведении изменений	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	-
3.	Отличие процессного подхода от других управленческих систем	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	-
4.	Мотивация стоимостного мышления	3,5	3,5	0	0	3,5	0	0	0	0	0	-
5.	Управление полярностями - хроническими противоречиями в Компании	3,5	3,5	0	0	3,5	0	0	0	0	0	-
6.	Итоговая аттестация	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Итого		16	15	0	0	15	0	0	0	0	1	-
Примечание – При отсутствии СРС, текущего контроля, промежуточной аттестации соответствующие графы можно исключить.												

2.2. Учебно-тематический план (при необходимости)

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	В том числе, час.		
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары
1	2	3	4	5	6	7
<b>1.</b>	<b>Введение. Подготовка к изменениям</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
1.1	Процессы как последовательность взаимосвязанных действий. Измерение и анализ результатов процессов	0,5	0,5	0	0	0,5
1.2	Контроль связь результатов с ресурсами, необходимыми для их достижения	0,5	0,5	0	0	0,5
1.3	Меры по непрерывному улучшению процессов	1	1	0	0	1
<b>2.</b>	<b>Коммуникации при проведении изменений</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
2.1	Каналы и способы коммуникации при проведении изменений	0,5	0,5	0	0	0,5
2.2	Выбор каналов трансляции целей и планов изменений в компании	0,5	0,5	0	0	0,5
2.3	Использование разных видов каналов коммуникации и оценка их эффективности.	0,5	0,5	0	0	0,5
2.4	Использование лидеров мнения, агентов влияния в компании	0,5	0,5	0	0	0,5
2.5	Требование к уровню и качеству коммуникации при переменах, профилактика искажений информации.	1	1	0	0	1
2.6	Модель построения эффективных бизнес-процессов	1	1	0	0	1
<b>3.</b>	<b>Отличие процессного подхода от других управленческих систем</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
3.1	Варианты управленческих систем	0,5	0,5	0	0	0,5
3.2	Закрепление новых установок	0,5	0,5	0	0	0,5
3.3	Развитие организации с учётом проведенных изменений, процесс непрерывного совершенствования	1	1	0	0	1
3.4	Моделирование ключевых показателей бизнес-процессов	1	1	0	0	1
<b>4.</b>	<b>Мотивация стоимостного мышления</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>
4.1	Причины снижения продуктивности при внедрении изменений.	0,5	0,5	0	0	0,5
4.2	Особенности и специфика контроля при проведении изменений	0,5	0,5	0	0	0,5
4.3	Мотивация в процессном подходе	0,5	0,5	0	0	0,5

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.		
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары
1	2	3	4	5	6	7
4.4	Клиентоориентированность	0,5	0,5	0	0	0,5
4.5	Способы повышения мотивации	0,5	0,5	0	0	0,5
4.6	Разработка KPI успешности изменений	0,5	0,5	0	0	0,5
4.7	Обучение и обеспечение ресурсами	0,5	0,5	0	0	0,5
<b>5.</b>	<b>Управление полярностями - хроническими противоречиями в Компании</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>
5.1	Понятие «полярности», отличие от «конфликта»	0,5	0,5	0	0	0,5
5.2	Как использовать противоречия в компании для баланса и устойчивого роста	0,5	0,5	0	0	0,5
5.3	Карта полярностей организации.	0,5	0,5	0	0	0,5
5.4	«Ранние сигналы» падения	0,5	0,5	0	0	0,5
5.5	Технология выхода из «проблемного поля»	1	1	0	0	0
5.6	Высокоэффективные действия, усиливающие оба полюса полярности	0,5	0,5	0	0	0,5
<b>6.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Всего		16	15	0	0	15

### 2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) <sup>1)</sup>	Наименование раздела
Первый день	Введение. Подготовка к изменениям. Коммуникации при проведении изменений. Отличие процессного подхода от других управленческих систем.
Второй день	Мотивация стоимостного мышления. Управление полярностями - хроническими противоречиями в Компании. Итоговая аттестация.
<sup>1)</sup> Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение	

### 2.4. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1 - Введение. Подготовка к изменениям (2)				

1.1	-	-	Процессы как последовательность взаимосвязанных действий. Измерение и анализ результатов процессов (0,5)	-
1.2	-	-	Контроль связь результатов с ресурсами, необходимыми для их достижения (0,5)	-
1.3	-	-	Меры по непрерывному улучшению процессов (1)	-
2 – Коммуникации при проведении изменений (3)				
2.1	-	-	Каналы и способы коммуникации при проведении изменений (0,5)	-
2.2	-	-	Выбор каналов трансляции целей и планов изменений в компании (0,5)	-
2.3	-	-	Использование разных видов каналов коммуникации и оценка их эффективности (0,5)	-
2.4	-	-	Использование лидеров мнения, агентов влияния в компании (0,5)	-
2.5	-	-	Требование к уровню и качеству коммуникации при переменах, профилактика искажений информации (1)	-
2.6	-	-	Модель построения эффективных бизнес-процессов (1)	-
3 – Отличие процессного подхода от других управленческих систем (3)				
3.1	-	-	Варианты управленческих систем (0,5)	-
3.2	-	-	Закрепление новых установок (0,5)	-
3.3	-	-	Развитие организации с учётом проведенных изменений, процесс непрерывного совершенствования (1)	-
3.4	-	-	Моделирование ключевых показателей бизнес-процессов (1)	-
4 - Мотивация стоимостного мышления (3,5)				
4.1	-	-	Причины снижения продуктивности при	-

			внедрении изменений (0,5)	
4.2	-	-	Особенности и специфика контроля при проведении изменений (0,5)	-
4.3	-	-	Мотивация в процессном подходе (0,5)	-
4.4	-	-	Клиентоориентированность (0,5)	-
4.5	-	-	Способы повышения мотивации (0,5)	-
4.6	-	-	Разработка KPI успешности изменений (0,5)	-
4.7	-	-	Обучение и обеспечение ресурсами (0,5)	-
5 - Управление полярностями - хроническими противоречиями в Компании (3,5)				
5.1	-	-	Понятие «полярности», отличие от «конflikта» (0,5)	-
5.2	-	-	Как использовать противоречия в компании для баланса и устойчивого роста (0,5)	-
5.3	-	-	Карта полярностей организации (0,5)	-
5.4	-	-	«Ранние сигналы» падения (0,5)	-
5.5	-	-	Технология выхода из «проблемного поля» (1)	-
5.6	-	-	Высокоэффективные действия, усиливающие оба полюса полярности (0,5)	-

2.5. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.5.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации:

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

2.5.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы:

- Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.

- Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.

- Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

### 2.5.3. Методические материалы

1. Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

## 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### 3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебные аудитории Технического университета УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование

### 3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Пасечникова, Л. В. Процессный подход к управлению персоналом : монография / Л. В. Пасечникова, И. В. Зенченко. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 161 с. — ISBN 978-5-9765-3937-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/110567> (дата обращения: 07.11.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Чмышенко, Е. Г. Основы процессного управления : учебное пособие / Е. Г. Чмышенко, Е. В. Чмышенко. — Оренбург : ОГУ, 2016. — 132 с. — ISBN 978-5-7410-1456-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/98135> (дата обращения: 07.11.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### 3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, консультанты по организационному развитию, управлению персоналом, менеджменту.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды (при реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий)

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения

Использование ДОТ не предусмотрено в данной программе.

## 4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Худякова Олеся Евгеньевна*, специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составители программы: *Куликова Елена Сергеевна*, консультант по производственному менеджменту, оптимизации бизнес-процессов, стратегическому управлению; кандидат экономических наук.