

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
СЕРВИСА

КАФЕДРА ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ И ТЕХНОЛОГИЙ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

Направление и направленность (профиль)

23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов. Организация
транспортного обслуживания

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
заочная

Владивосток 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Методы подготовки и повышение квалификации технического персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов (утв. приказом Минобрнауки России от 14.12.2015г. №1470) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Попова Г.И., старший преподаватель, Кафедра транспортных процессов и технологий, Galina.Popova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры транспортных процессов и технологий от 29.03.2022 , протокол № 7

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Гриванова О.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575905743
Номер транзакции	0000000009458F7
Владелец	Гриванова О.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Кузнецов П.А.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1576663924
Номер транзакции	0000000009471C5
Владелец	Кузнецов П.А.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Методы подготовки и повышения квалификации технического персонала» является формирование представления о системе современных методов обучения и повышение квалификации водителей различных категорий; принцип отбора, комбинирования методик и их реализации в процессе теоретической и практической подготовки водителей и специалистов по безопасности движения на автомобильном транспорте, профессиональных знаний и приобретение практических навыков.

К числу наиболее актуальных проблем предприятий автосервиса и фирменного обслуживания автомобилей в настоящее время относится повышение эффективности управления персоналом предприятий автосервиса, совершенствование его организации в целях повышения качества оказываемых населению услуг, улучшение взаимодействия с административными органами. Предприятия самостоятельно формируют штат работников и трудовые ресурсы, что ведет к повышению требований к разработке кадровой политики и управлению человеческими ресурсами. Изучение курса «Методы подготовки и повышения квалификации технического персонала» направлено на формирование у студентов осознанного понимания целенаправленного воздействия на персонал для успешного ведения деятельности предприятия.

Задачами дисциплины «Методы подготовки и повышения квалификации технического персонала» являются:

- формирование представлений о кадровой политике предприятия;
- привитие у студентов навыков исследования и анализа кадрового потенциала;
- исследование мотивации поведения в процессе трудовой деятельности;
- определение критериев и показателей эффективности управления кадрами предприятия.

Знание курса является основой для изучения дисциплин профессионального цикла.

В результате освоения данной дисциплины обеспечивается достижение целей основной образовательной программы - приобретенные знания, умения и навыки позволяют подготовить выпускника к выполнению профессиональной деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (Б-ЭМ)	ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	Знания:	методов подготовки водителей различных категорий транспортных средств; нормативных документов в области подготовки водителей и повышения профессионального мастерства

23.03.03 Эксплуатация транспортно- технологических машин и комплексов	ЗФО	Бл1.ДВ.Е	5	3	5	4	0	0	1	0	103	3
--	-----	----------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Организация и методика производственного обучения персонала предприятия	1	0	0	25	тестирование, доклад
2	Особенности организации видов профессионального обучения и повышения квалификации персонала предприятия	1	0	0	26	тестирование, доклад
3	Характеристика системы обучения водителей транспортных средств в России	1	0	0	26	тестирование
4	Классификации современных методов обучения. Принципы их отбора и реализации. Порядок организации и проведения квалификационных экзаменов.	1	0	0	26	тестирование, защита индивидуального задания
Итого по таблице		4	0	0	103	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Организация и методика производственного обучения персонала предприятия.

Содержание темы: Главная задача современной системы подготовки и повышения квалификации технического персонала. Уровень развития рабочей силы. Влияние научно-технического прогресса на систему производственных сил. Рост квалификации рабочих в качестве предпосылки эффективного использования новой техники. Значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. Роль профессионального развития персонала в управлении организации и ее развитии. Основные понятия и концепции обучения персонала. Виды обучающей деятельности предприятия, принципы обучения персонала. Методы профессионального обучения. Организация профессионального обучения персонала предприятия. Подготовка новых рабочих. Переподготовка и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям. Повышения квалификации. Классификация обучающей функции предприятия. Процесс профессионального обучения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: традиционная форма проведения лекционных занятий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение теоретического

материала по теме лекции, подготовка доклада.

Тема 2 Особенности организации видов профессионального обучения и повышения квалификации персонала предприятия.

Содержание темы: Характеристика и особенности подготовки персонала предприятия. Характеристика и особенности повышения квалификации персонала. Кадровая политика предприятия в части подготовки кадров. Задачи управления персоналом на предприятии. Подготовка новых рабочих на предприятии по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения. Сроки подготовки новых рабочих. Повышение квалификации рабочих. Повышение квалификации, как приобретение знаний, умений и навыков. Особенности повышения квалификации. Система повышения квалификации. Необходимость повышения квалификации. Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих. Главная задача повышения квалификации руководителей. Формы повышения квалификации служащих и категорий специалистов. Принципы повышения квалификации руководителей и специалистов. Программа обучения на базе учебных модулей.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: традиционная форма проведения лекционных занятий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение теоретического материала по теме лекции, подготовка доклада.

Тема 3 Характеристика системы обучения водителей транспортных средств в России.

Содержание темы: Подходы к организации процесса обучения водителей транспортных средств. Структура подготовки и повышения квалификации водителей. Принципы профессионального отбора кандидатов в водители. Специфика подготовки водителей транспортных средств различных категорий. Анализ мирового опыта подготовки и повышения квалификации водителей.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: традиционная форма проведения лекционных занятий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение теоретического материала по теме лекции.

Тема 4 Классификации современных методов обучения. Принципы их отбора и реализации. Порядок организации и проведения квалификационных экзаменов.

Содержание темы: Водитель как объект и субъект обучения. Роль психических процессов познавательной деятельности в процессе подготовки и повышения квалификации водителей. использование традиционных, новых и новейших методов обучения в процессе подготовки водителей транспортных средств. Эффективные методы и формы обучения водителей транспортных средств различных категорий. Структура теоретического блока обучения водителей транспортных средств. Виды и алгоритм составления программ и учебных планов подготовки водителей транспортных средств различных категорий. Роль теоретического блока обучения в структуре экзамена.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: традиционная форма проведения лекционных занятий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение теоретического материала по теме лекции, подготовка индивидуального задания.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа студентов является наиболее продуктивной формой образовательной и познавательной деятельности студента в период обучения. Текущая

самостоятельная работа направлена на углубление и закрепление знаний студентов, развитие практических умений. Текущая самостоятельная работа включает в себя: работу с лекционным материалом, опережающую самостоятельную работу, подготовку к промежуточной аттестации и зачету.

Контроль самостоятельной работы студентов и качество освоения дисциплины осуществляется посредством:

- опроса студентов;
- проверки выполнения самостоятельной работы.

Студенты, для достаточного освоения теоретического материала по дисциплине «Методы подготовки и повышения квалификации технического персонала» должны:

- ознакомиться с перечнем вопросов, указанных в теме и изучить их по конспекту лекций с учетом пометок в конспекте;
- выбрать источник из списка литературы, если по данной теме недостаточно материала в конспекте лекций;
- проверить полученные теоретические знания с помощью промежуточных контрольных опросов.

Самостоятельная работа студентов заключается в приобретении студентами необходимой информации при использовании учебно-методической и справочной рекомендованной литературе под контролем преподавателя, подготовки к занятиям, итоговое повторение теоретического материала при подготовке к зачету.

Текущий контроль фиксирует процент выполнения самостоятельной работы по тематике:

- 1.Профессиональный отбор кандидатов в водители
- 2.Учебный процесс подготовки водителей.
- 3.Особенности теоретического обучения
- 4.Особенности практического обучения
- 5.Факторы, влияющие на качество подготовки водителей
- 6.Ознакомление с транспортным средством.
7. Аттестация персонала и ее виды.
8. Обучение персонала и его виды.
9. Дополнительное профессиональное образование: повышение квалификации, стажировка, профессиональная подготовка.
10. Разработка квалификационных требований к персоналу структурных подразделений предприятия автомобильного сервиса.

Критериями оценки самостоятельной работы являются:

- самостоятельность;
- степень разработки и раскрытия темы;
- творческий подход к выполнению работы;
- правильность и научная обоснованность выводов;
- стиль изложения;
- грамотность;
- оформления работы.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Агарков А.П. Управление качеством : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 204 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358256>
2. Минева О.К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А. и др. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник [Электронный ресурс] : НИЦ ИНФРА-М , 2021 - 160 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=398648>

8.2 Дополнительная литература

1. Агарков А.П., Голов Р.С. Управление инновационной деятельностью : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 204 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358238>
2. Агарков А.П., Голов Р.С., Голиков А.М. и др. Теория организации. Организация производства : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 270 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358399>
3. Витевская (Первый автор); Поволж. гос. ун-т телекоммуникаций и информатики (Авто. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Электронный ресурс] : Самара: Изд-во ПГУТИ , 2017 - 161 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/641642>
4. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография [Электронный ресурс] : Юридическое издательство Норма , 2016 - 352 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=98847>
5. Генкин Б.М. Методы повышения производительности и оплаты труда : Монография [Электронный ресурс] : Юридическое издательство Норма , 2019 - 160 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=340270>
6. Горбунов А.А., Григоров П.П., Григорьев А. Устройство и эксплуатация цифрового тахографа: учебное издание для обучения водителей автотранспортных средств [Электронный ресурс] : Самара: РИЦ СГСХА , 2017 - 48 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/637767>
7. Ткачева Г.В., Белалов В.Н., Дмитриенко С.А. Водитель автомобиля. Основы профессиональной деятельности : Учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] : КноРус , 2020 - 132 - Режим доступа: <https://www.book.ru/book/936648>

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет",

включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>
2. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>
3. Электронно-библиотечная система Book.ru - Режим доступа: <https://www.book.ru/>
4. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
6. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Мультимедийный комплект №1 (проектор Sonyo PLC-XD2600, крепление SMS Projector CL F500, кл.модуль Kramer WX-1N, коннектор VGA, экран Draper Star 178*178, запасная лампа)

Программное обеспечение:

- Гарант
- КонсультантПлюс

10. Словарь основных терминов

Аттестация – определение квалификации работника, качества продукции, рабочих мест, уровня знаний, определение соответствия занимаемой должности.

Высвобождение персонала - увольнение или отстранение от работы на длительные срок одного или большого числа работников по причина экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых, либо изменения их профессионально-квалификационного состава

Государственные стандарты на кадровую документацию - в РФ - нормативно-правовые, нормативно-методические законодательные и подзаконные акты, регламентирующие состав, структуру, реквизиты и правила оформления кадровой документации.

Должностная инструкция - документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность

Изменение персонала - необходимая мера при количественном или качественном несовпадении наличия персонала и потребности в нем, реализуемая в виде: привлечения персонала, высвобождения персонала и/или развитие персонала.

Кадры - штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой

Кадровый балласт - наименее продуктивная и перспективная часть персонала,

отстающая по своим профессиональным и квалификационным характеристикам от потребностей развития организации.

Кадровая документация - совокупность форм, отражающих наличие и движение трудовых ресурсов

Кадровая квота - централизованно устанавливаемая численность определенной категории персонала, подлежащих приему в организацию в обязательном порядке, а также подлежащих увольнению, досрочному уходу на пенсию и т.д.

Кадровый менеджмент - менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

Кадровые мероприятия - действия направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводимые с учетом конкретных задач этапа развития организации.

Кадровые нововведения - целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур организации и ее подразделений.

Кадровое планирование - целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями и склонностями работников и требованиями организации.

Кадровая практика - система приемов, навыков, способов, форм и методов кадровой работы, разработанных и применяемых в практике государственных органов и отдельных организаций.

Кадры производства - работники, непосредственно занятые в производственном процессе на рабочих местах основных технологических рабочих и обслуживающих должностях. Кадры производства подразделяются на основных рабочих, вспомогательных рабочих, младший обслуживающий персонал, учеников, работников охраны.

Кадровая работа - деятельность государственных органов, органов управления отдельных организаций, кадровых служб и должностных лиц, направленная на реализацию кадровой политики.

Кадровый резерв - группа работников потенциально способных к руководящей деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Контроллинг - система эффективного управления предприятием

Контроллинг персонала - концепция управления персоналом, интегрированная с ориентированным на качественный анализ контроллингом экономического и социального компонентов эффективности. Основными функциями контроллинга персонала являются:

Личное дело - совокупность документов, содержащих сведения о работнике и его трудовой деятельности.

Личностная спецификация - документ, описывающий характеристики, которыми должен обладать человек для успешного выполнения работы.

Назначение - постановление, приказ или распоряжение о зачислении на работу.

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов - документ Госстандарта РФ, предназначенный для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих с учетом состава и распределением кадров

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и т.п.

Обучение вторым профессиям – это подготовка рабочих уже имеющих профессию по основной деятельности с целью получения дополнительной с начальным уровнем квалификации.

Планирование кадрового резерва - прогнозирование персональных продвижений, их последовательности и соответствующих им мероприятий. Планы кадрового резерва могут составляться в виде схем замещения должностей.

Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала - мероприятия по внутриорганизационному, внеорганизационному обучению и спецподготовке.

Планирование потребности в персонале - начальная ступень процесса кадрового планирования. Планирование потребности в персонале базируется на данных об имеющихся и запланированных рабочих местах; на штатном расписании; на плане замещения вакантных должностей;

Планирование трудовой адаптации - целенаправленные мероприятия, связанные с постепенной вработываемостью работника в новых или изменившихся профессиональных и социально-экономических условиях труда.

Планирование численности персонала - определение потребной численности работающих по основным категориям, специальностям, профессиям, квалификациям и источникам ее пополнения.

Прогнозирование человеческих ресурсов - прогнозирование на 3-5 лет потребностей организации в человеческих ресурсах. Прогнозирование человеческих ресурсов базируется на изучении рынка и тенденций изменений внутри организации.

Персонал - личный состав организации, работающий по найму. Персонал работает на обеспечение целей организации.

Перемещение персонала - изменение места сотрудников в организационной структуре управления.

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения.

Повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессии или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Привлечение персонала - мероприятия по найму и приему персонала с целью удовлетворения в перспективе потребности организации в кадрах за счет внутренних и внешних источников.

Работа - осуществление трудовой деятельности; совокупность задач и функций которые способен выполнять один человек или которые могут быть поручены одному человеку.

Развитие кадровой работы - направленное изменение в кадровой работе в соответствии с новыми целями, функциями, субъектом и методами управления. Развитие кадровой работы носит циклический характер, вызванный циклическим характером развития экономики в целом.

Система работы с персоналом - совокупность логически и организационно взаимосвязанных практических действий, процессов и операций, призванных обеспечить реализацию целей и принципов, выдвигаемых кадровой политикой.

Субъект кадровой работы - относительно самостоятельное в своих действиях лицо или орган, которому предоставлено право или вменено в обязанность решать вопросы, связанные с реализацией задач кадровой политики, осуществлять те или иные функции кадровой работы.

Суперкадры - слой, наиболее видных и выдающихся представителей коллектива организации, отличающихся высокими интеллектуальными, инновационными, творческими, научными, административными способностями.

Схема замещения должностей - документ, содержащий перечень должностей

руководителей и специалистов организации, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием. Схемы замещения позволяют прогнозировать персональные продвижения по службе, их последовательность и сопутствующие мероприятия.

Тарифно-квалификационные характеристики - описание должностных обязанностей, уровня профессиональных знаний, трудовых навыков, опыта, умений

Тарифно-квалификационный справочник - нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов работникам на основе включенных в справочники тарифно-квалификационных характеристик.

Трудовая книжка - в РФ - основной документ, характеризующий трудовую деятельность работника

Штатное расписание - организационно-распорядительный документ, содержащий перечень наименований должностей постоянных сотрудников с указанием количества одноименных должностей и размеров должностных окладов. Штатное расписание утверждается собственником предприятия, руководителем или вышестоящим органом.