

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лапин Вячеслав Александрович
Должность: Директор
Дата подписания: 23.03.2026 07:54:53
Уникальный программный ключ:
df48b51be157e2f6cf8adf83bc04ff59a6aeacac

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)
« 16 » февраля 2024 г.


ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Школа мастеров производства»
(наименование программы)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Получение новой компетенции, необходимой для осуществления профессиональной деятельности:

- способность осуществлять руководство производственным участком;
- способность обеспечить эффективную систему управления персоналом на производственном участке.

1.2. Планируемые результаты обучения

Обучающийся должен знать:

- роль, цели и задачи руководителя производственного участка;
- функционал и ответственность руководителя производственного участка;
- ключевые показатели эффективности руководителя;
- методы управления поведением подчиненных;
- техники постановки задач подчиненным;
- методы контроля и получения обратной связи от подчиненных;
- качества лидера;
- способы принятия управленческих решений;
- методы анализа и решения конфликта на участке.

Обучающийся должен уметь:

- планировать и организовывать свою деятельность;
- достигать конкретных результатов на участке;
- оценивать подчиненного на предмет готовности к выполнению задачи;
- грамотно ставить и распределять задачи между подчиненными;
- мотивировать и развивать подчиненных на достижение высоких результатов и профессиональное развитие;
- анализировать конфликт и использовать организационные инструменты для его решения и предотвращения.

Обучающийся должен обладать профессиональными компетенциями:

- адаптация и наставничество: ввод в должность новых рабочих, закрепление наставников, обучение новичков непосредственно на рабочем месте;
- мотивация и дисциплина: умение использовать нематериальные стимулы (похвала, статус), выносить корректно дисциплинарные взыскания, пресекать нарушения трудового распорядка;
- оценка персонала: объективная оценка квалификации и результатов труда подчиненных;
- конфликт-менеджмент: урегулирование конфликтов в коллективе, работа с «трудными» сотрудниками, снижение социальной напряженности.

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Обучающиеся, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, а также получающие высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), инвалидами.

Реализация программы для лиц с ОВЗ проводится на основании статьи 79 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также других действующих нормативных актов.

1.5. Программа разработана с учетом:

– квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37), должность «Мастер участка».

1.6. Документы о квалификации

Лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию по программе повышения квалификации, выдаётся удостоверение о повышении квалификации.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения.

При освоении дополнительной профессиональной программы - программы повышения квалификации параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

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.)			Итоговая 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	Понятие руководитель на производстве	2,5	2,5	0	0	2,5	0	0	0	0	0	0
2	Место мастера в структуре управления производством	2,5	2,5	0	0	2,5	0	0	0	0	0	0
3	Постановка задач. Ситуационное управление и мотивирующая постановка задач	2,5	2,5	0	0	2,5	0	0	0	0	0	0
4	Контроль и обратная связь	1,5	1,5	0	0	1,5	0	0	0	0	0	0
5	Лидерство и собственный пример руководителя	1,5	1,5	0	0	1,5	0	0	0	0	0	0
6	Управленческие решения	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
7	Практическая конфликтология	2,5	2,5	0	0	2,5	0	0	0	0	0	0
8	Итоговая аттестация	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Итого		16	16	0	0	15	0	0	0	0	1	0

Обучение в пределах осваиваемой дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации может быть реализовано по индивидуальному учебному плану и осуществляться в порядке, установленном Положением об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.		
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семина ры
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие руководитель на производстве	2,5	2,5	0	0	2,5
1.1	Отличие руководителя от специалиста	0,5	0,5	0	0	0,5
1.2	Качества эффективного руководителя на производстве	0,5	0,5	0	0	0,5
1.3	Завоевание и удержание управленческого авторитета	0,5	0,5	0	0	0,5
1.4	Задачи руководителя на производстве	0,5	0,5	0	0	0,5
1.5	Каналы власти и влияния руководителя	0,5	0,5	0	0	0,5
2	Место мастера в структуре управления производством	2,5	2,5	0	0	2,5
2.1	Что ожидает от мастера начальник цеха?	0,5	0,5	0	0	0,5
2.2	Мастер в структуре завода	0,5	0,5	0	0	0,5
2.3	Цели, задачи, объекты управления мастера	0,5	0,5	0	0	0,5
2.4	Функционал и ответственность мастера	0,5	0,5	0	0	0,5
2.5	KPI – ключевые показатели эффективности мастера	0,5	0,5	0	0	0,5
3	Постановка задач. Ситуационное управление и мотивирующая постановка задач	2,5	2,5	0	0	2,5
3.1	Постановка задач по SMART	1	1	0	0	1
3.2	Как снизить риски неисполнения при постановке задач?	1	1	0	0	1
3.3	Ситуационное управление. Выбор стиля управления в зависимости от готовности сотрудника под задачу. Типичные ошибки.	0,5	0,5	0	0	0,5
4	Контроль и обратная связь	1,5	1,5	0	0	1,5
4.1	Виды контроля	0,5	0,5	0	0	0,5
4.2	Как избежать демотивирующего контроля?	0,5	0,5	0	0	0,5
4.3	Обратная связь: ПОС, ООС, воодушевляющая беседа, жесткая беседа	0,5	0,5	0	0	0,5
5	Лидерство и собственный пример руководителя	1,5	1,5	0	0	1,5

№ 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
5.1	Организационное лидерство, характеристики лидера	0,5	0,5	0	0	0,5
5.2	Руководитель – как пример не только профессионализма, но и лояльного поведения	1	1	0	0	1
6	Управленческие решения	2	2	0	0	2
6.1	Определение управленческого решения	0,5	0,5	0	0	0,5
6.2	Этапы выработки управленческого решения	0,5	0,5	0	0	0,5
6.3	Инструменты реализации управленческого решения	0,5	0,5	0	0	0,5
6.4	Распространенные ошибки управленческих решений	0,5	0,5	0	0	0,5
7	Практическая конфликтология	2,5	2,5	0	0	2,5
7.1	Выявление скрытых конфликтов в подразделениях	0,5	0,5	0	0	0,5
7.2	Метод анализа конфликта. Типичные ошибки.	0,5	0,5	0	0	0,5
7.3	Организационные методы решения конфликта. Позиция руководителя в конфликте	0,5	0,5	0	0	0,5
7.4	Технология поведения руководителя в конфликте. Типичные ошибки.	0,5	0,5	0	0	0,5
7.5	Технология обработки претензии	0,5	0,5	0	0	0,5
8	Итоговая аттестация	1	1	0	0	0
Всего		16	16	0	0	15

2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первый день	Понятие руководитель на производстве. Место мастера в структуре управления производством. Постановка задач. Ситуационное управление и мотивирующая постановка задач. Контроль и обратная связь.
Второй день	Контроль и обратная связь. Лидерство и собственный пример руководителя. Управленческие решения. Практическая конфликтология. Итоговая аттестация.
¹⁾ Даты обучения будут определены при наборе группы на обучение	

В случае реализации программы повышения квалификации по индивидуальному учебному плану составляется индивидуальный календарный учебный график освоения программы.

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 – Понятие руководитель на производстве (2,5)				
1.1	-	-	Отличие руководителя от специалиста (0,5)	-
1.2	-	-	Качества эффективного руководителя на производстве (0,5)	-
1.3	-	-	Завоевание и удержание управленческого авторитета (0,5)	-
1.4	-	-	Задачи руководителя на производстве (0,5)	-
1.5	-	-	Каналы власти и влияния руководителя (0,5)	-
2 – Место мастера в структуре управления производством (2,5)				
2.1	-	-	Что ожидает от мастера начальник цеха? (0,5)	-
2.2	-	-	Мастер в структуре завода (0,5)	-
2.3	-	-	Цели, задачи, объекты управления мастера (0,5)	-
2.4	-	-	Функционал и ответственность мастера (0,5)	-
2.5	-	-	KPI – ключевые показатели эффективности мастера (0,5)	-
3 – Постановка задач. Ситуационное управление и мотивирующая постановка задач (2,5)				
3.1.	-	-	Постановка задач по SMART (1)	-
3.2.	-	-	Как снизить риски неисполнения при постановке задач? (1)	-
3.3	-	-	Ситуационное управление. Выбор стиля управления в зависимости от готовности сотрудника под задачу. Типичные ошибки (0,5)	-
4 – Место мастера в структуре управления производством (1,5)				
4.1	-	-	Виды контроля (0,5)	-
4.2	-	-	Как избежать демотивирующего контроля? (0,5)	-

№, 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
4.3	-	-	Обратная связь: ПОС, ООС, воодушевляющая беседа, жесткая беседа (0,5)	-
5 – Лидерство и собственный пример руководителя (1,5)				
5.1	-	-	Организационное лидерство, характеристики лидера (0,5)	-
5.2	-	-	Руководитель – как пример не только профессионализма, но и лояльного поведения (1)	-
6 – Управленческие решения (2)				
6.1	-	-	Определение управленческого решения (0,5)	-
6.2	-	-	Этапы выработки управленческого решения (0,5)	-
6.3	-	-	Инструменты реализации управленческого решения (0,5)	-
6.4	-	-	Распространенные ошибки управленческих решений (0,5)	-
7 – Практическая конфликтология (2,5)				
7.1	-	-	Выявление скрытых конфликтов в подразделениях (0,5)	-
7.2	-	-	Метод анализа конфликта. Типичные ошибки. (0,5)	-
7.3	-	-	Организационные методы решения конфликта. Позиция руководителя в конфликте (0,5)	-
7.4	-	-	Технология поведения руководителя в конфликте. Типичные ошибки. (0,5)	-
7.5	-	-	Технология обработки претензии (0,5)	-

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

2.5.1. Форма итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета в виде устного опроса.

2.5.2. Оценочные материалы

При оценке уровня освоения программы используется двухбалльная система оценки.

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

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех обучающихся 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 «не зачтено» ставится обучающемуся, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

Примерный перечень вопросов итоговой аттестации:

1. Какими ключевыми качествами должен обладать руководитель на производстве?
2. Какие ошибки чаще всего допускают начинающие мастера на производственных участках?
3. Какое место занимает мастер в иерархии управления предприятием?
4. В чем отличие функций мастера от функций начальника цеха?
5. Какие критерии должны соблюдаться при постановке задач подчиненным (SMART, CLEAR и др.)?
6. В чем суть ситуационного подхода в управлении?
7. Как стиль постановки задач влияет на мотивацию сотрудников?
8. Какие методы мотивации можно использовать при постановке задач?
9. Как давать обратную связь, чтобы не демотивировать сотрудника?
10. Как объяснить подчиненным непопулярное решение?

2.5.3. Методические материалы

1. Положение об итоговой аттестации обучающихся по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

2. Положение о порядке разработки и утверждения дополнительных профессиональных программ в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

3. Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ 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. Управление и лидерство для начинающих руководителей. — Москва: Альпина Паблицер, 2022. — 205 с. — ISBN 978-5-96148-260-7. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/368471>

2. Управление персоналом : методические указания / составитель Е. М. Рузаева. — Оренбург : ОГУ, 2025. — 18 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/502841>

3. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. — 5-е эл.изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2024. — 802 с. — ISBN 978-5-93208-856-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/458333>

4. Управление персоналом : учебное пособие / составитель О. В. Новоселова. — Самара : Самарский университет, 2024. — 104 с. — ISBN 978-5-7883-2028-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/480638>

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие опыт консультирования по производственному 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: *Ситдикова Юлия Раифовна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Селихов Олег Григорьевич*, бизнес-тренер