

**Частное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр профессиональной подготовки и повышения квалификации
«Триэс-Персонал»**

Адрес: 644024, г. Омск, ул. Декабристов, 45/1
ИНН 5504137797/ КПП 550401001 ОГРН 1095500000430
Омское отделение № 8634/0524 ОАО «Сбербанк России»
Р/с 40703810645000090225 БИК 045209673 К/счет 30101810900000000673

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ЧОУДО «ЦППК «Триэс-персонал»



Пономарева Е.С.
Приказ № 5/1 от «27» января 2021

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации**

Наименование программы: **«Практические инструменты повышения
производительности»**

Разработчик: Пономарева Е.С.
директор

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы.

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

1.2. Цель программы:

Качественное изменение профессиональных компетенций в области эффективной организации труда и повышения производительности предприятия. Приобретение базовых и продвинутых компетенций, необходимых для эффективного менеджмента в современных условиях.

РАЗДЕЛ 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ.

2.1. Планируемые результаты освоения программы:

В результате прохождения программы участники получают четкий план и поймут, как внедрить систему управления и существенно повысить эффективность бизнеса за счет эффективной организации труда. Как следствие, они не будут закрывать бизнес, будут его развивать, повышать производительность труда, становиться более конкурентоспособными.

А также участники:

1. Сформируют отношение к управленческой деятельности как к профессии.
2. Поймут и эффективно будут справляться с обязанностями руководителя.
3. Смогут эффективно организовывать работу своих подчиненных.
4. Овладеют основными инструментами управления.

2.2. Требуемые результаты обучения.

В рамках данной программы участники должны приобрести следующие компетенции:

- Компетенция в области применения и развития коммуникативных навыков и коммуникабельности.
- Компетенция в области применения и развития аналитических способностей.
- Компетенция в области исправления допущенных ошибок.
- Компетенция в области самомотивации к занятию предпринимательством.
- Компетенция в области принятия управленческих решений и выполнения управленческих процедур в качестве владельца бизнеса.
- Компетенция в области делегирования полномочий и поддержания организационной структуры бизнеса.
- Компетенция в области выявления и устранения конкурентных недостатков бизнеса/продукта.
- Компетенция в области выявления потребности в продуктовых, управленческих, технологических, организационных инновациях.
- Компетенция в области планирования, организации, контроля в новом бизнесе и стимулирования будущих сотрудников.
- Компетенция в области распределения и перераспределения ресурсов для достижения результата деятельности.
- Компетенция в области современных технологий и организации производства нового продукта.
- Компетенция в области осуществления контроля над ресурсным обеспечением.
- Компетенция в области формирования «воронки продаж».
- Компетенция в области принятия управленческих решений и выполнения управленческих процедур в качестве владельца бизнеса.

- Компетенция в области делегирования полномочий и поддержания организационной структуры бизнеса.

РАЗДЕЛ 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

3.1. Категория слушателей: Средне специальное и/или высшее образование. Медицинские ограничения регламентированы Перечнем медицинских противопоказаний Минздрава России.

3.2. Срок обучения: 60 часов.

3.3. Форма обучения:

- Очная;
- Заочная (дистанционный формат).

3.4. Учебно-тематический план:

№	Наименование разделов	Всего часов	В том числе		
			Лекции	Практика	Самостоятельная работа
1	Как выстроить эффективную систему планирования, анализа и контроля.	4	2	1	1
2	В чем отличие продукта функции/должности от КРІ (ключевого показателя должности).	8	3	4	1
3	14 шагов для внедрения КРІ (ключевые инструменты управления) Основы системного управления.	28	11	12	5
4	Учимся формулировать продукт и КРІ для реальной функции/должности.	5	1	3	1
5	Критические ошибки при внедрении КРІ.	5	3	1	1
6	Уровни и виды КРІ.	3	1	1	1
7	Алгоритм разработки КРІ.	4	1	2	1
8	Как создать панель управления проекта/подразделения/компании.	3	1	1	1
9	Итого:	60	23	25	12

3.5. Учебная программа:

№	Наименование темы	Краткое содержание темы
1.	Как выстроить эффективную систему планирования, анализа и контроля.	Цели семинара, схема внедрения изменений. Что такое эффективная организация, пример организационной модели компании. Фундамент для построения системы анализа, планирования и контроля.
2.	В чем отличие продукта функции/должности от КРІ (ключевого показателя должности).	Критерии для формулирования ценных конечных продуктов (ЦКП) для функций/должностей /процессов. Примеры ЦКП и КРІ на примере реальной компании. В чем отличие продукта от результата.
3.	14 шагов для внедрения КРІ (ключевые инструменты управления) Основы системного управления.	Шаг 1. Определяем ЦКП проекта/компании Шаг 2-5. Как сделать Декомпозицию процессов до 3 уровня. Пример оформления организационной модели проекта\компании.

		Шаг 6 -7. Как составить матрицу ответственности ускорить бизнес-процессы. Шаг 8. Формулируем KPI для бизнес-процессов 3-х уровней. Статистка и графики для KPI. Шаг 9-10. управление на основе KPI. Создание панели управления проектом или компанией. Шаг 11-12. Создание и внедрение рабочих инструкций для персонала. Ключевой Инструмент для повышения эффективности персонала. Шаг 13 -14. Разработка и внедрение системы материального стимулирования персонала на основе KPI
4.	Учимся формулировать продукт и KPI для реальной функции/должности.	Определяем продукт и KPI для функций своей компаний или проекта.
5.	Критические ошибки при внедрении KPI.	7 ошибок при внедрении KPI на основе 10-летнего опыта внедрения, которые приводят к затягиванию внедрения системы, недовольству персонала, увольнениям ключевых сотрудников, разочарованиям в эффективности инструмента и лишней работе руководителей.
6.	Уровни и виды KPI.	5 уровней и 5 видов KPI. Примеры каждого вида.
7.	Алгоритм разработки KPI.	7 этапов для правильного определения KPI.
8.	Как создать панель управления проекта/подразделения/компании.	Цепочка подпродуктов (ценностей) компании/ проекта/ подразделения. Как создать наглядную организационную модель проекта/компании. Рекомендации по оформлению панели управления.

3.6. Методики, которые применяются в ходе обучения:

- Коучинг (групповой и индивидуальный).
- Интерактивные форматы.
- Практико-ориентированные задания.
- Фасилитация.
- Ситуационный практикум (кейс-стади).
- Эссе.

РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

4.1. Материально-технические условия реализации:

1. Лекционные занятия в очном формате: компьютер, мультимедийный проектор, экран, маркерная доска, специально-оборудованные стулья для слушателей с пюпитрами, канцелярские товары.
2. Лекционные занятия в дистанционном формате: компьютер, допуск (логин и пароль) в специальную программу («АНТИТРЕНИНГИ»).

4.2. Учебно-методическое обеспечение программы:

- Методический план обучения.
- Электронный или печатный раздаточный (методический) материал для участника в Power point.

- Видеоуроки.
- Видеоразборы (практические задания).
- Вебинары.
- Шаблоны и инструкции.
- Чек-листы.

4.3. Кадровые условия реализации данной программы:

Количество педагогических работников (физических лиц), привлеченных для реализации программы - 1 человек. Преподаватель данной программы принимает участие в реализации всех модулей и занятий программы, а также является главным экспертом на итоговой аттестации.

Данные педагогических работников, привлеченных для реализации программы:

№ п/п	ФИО	Должность, наименование организации
<i>Преподаватель программы</i>		
1.	Пономарева Е.С.	Директор ЧОУ ДО «ЦПППК «Триэс-персонал»

РАЗДЕЛ 5. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.

5.1. Формы контроля и аттестации.

При очном формате обучения.

Текущий контроль хода освоения учебного материала производится в форме устной проверки – собеседованием.

Промежуточный контроль проводится в форме практических работ.

Итоговая аттестация обучающихся по результатам освоения дополнительной профессиональной программе повышения квалификации производится в форме экзамена (устная форма проверки в виде «вопрос-ответ» на билет). Оценки итоговой аттестации проводятся преподавателями учебной группы в объеме учебной программы по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»).

Обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

При дистанционном формате проведения.

Текущий контроль хода освоения учебного материала производится куратором на площадке «Антитренинги» путем технической проверки индивидуального доступа слушателя: по количеству пройденных уроков, заполненных домашних заданий.

Промежуточный контроль проводится в форме проверки выполненных практических работ.

Итоговая аттестация обучающихся по результатам освоения дополнительной профессиональной программе повышения квалификации производится в форме приема всех письменных упражнений курса. Оценки итоговой аттестации проводятся преподавателями учебной группы в объеме учебной программы по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»).

Обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

5.2. Оценочные средства аттестации.

5.2.1. Промежуточный контроль. Практические задания, которые выполняют участники в каждом разделе программы:

Раздел 1. Демонстрационное упражнение на понимание схемы внедрения изменений в компании и создания эффективной организации (закладываем концепцию обучения).

Раздел 2. Упражнение на формулировку ценного конечного продукта функции/должности/процесса.

Раздел 3. Упражнение на определение ЦКП проекта/компании. Упражнение на формулировку КРІ для бизнес-процессов 3-х уровней.

Раздел 4. Упражнение на определение продукта и КРІ для функций своей компаний или проекта.

Раздел 5. Упражнение на поиск ошибки при внедрении КРІ. Слушатели, используя учебный материал о 7 основных ошибках, учатся определять недочеты при внедрении КРІ.

Раздел 6. Упражнение на составление 5 видов КРІ.

Раздел 7. Упражнение «Как определить правильный КРІ».

Раздел 8. Упражнение на формирование цепочки подпродуктов компании.

5.2.2. Итоговая аттестация (при очном обучении):

Билет 1. Как выстроить эффективную систему планирования, анализа и контроля.
Билет 2. В чем отличие продукта функции/должности от КРІ (ключевого показателя должности).
Билет 3. 14 шагов для внедрения КРІ (ключевые инструменты управления). Основы системного управления.
Билет 4. Учимся формулировать продукт и КРІ для реальной функции/должности.
Билет 5. Критические ошибки при внедрении КРІ.
Билет 6. Уровни и виды КРІ.
Билет 7. Алгоритм разработки КРІ.
Билет 8. Как создать панель управления проекта/подразделения/компании.

5.2.3. Вопросы аттестационных билетов (при очном обучении).

Вопросы Билета 1.

Что такое эффективная организация и бизнес-процессы?

От чего зависит производительность труда в компании?

Ключевые факторы, влияющие на производительность труда?

От чего зависит выживаемость компании?

Вопросы Билета 2.

Что такое ценный конечный продукт функции/должности?

Что такое КРІ?

Расскажите отличие продукта функции/должности от КРІ?

Вопросы Билета 3.

Расскажите о 14 основных шагах эффективного внедрения КРІ?

Какие ключевые инструменты управления вы использовали до обучения на данном курсе, приведите пример из опыта.

Вопросы Билета 4.

Расскажите основные принципы формулировки ЦКП должности?

Вопросы Билета 5.

Расскажите об основных ошибках внедрения КРІ?

Вопросы Билета 6.

Какие уровни КРІ существуют?

Расскажите про виды КРІ?

Вопросы Билета 7.

Расскажите про алгоритм разработки КРІ на примере конкретной должности (любой)?

Вопросы Билета 8.

Приведите пример любой цепочки подпродуктов компаний (из опыта)?

Расскажите про основные правила создания панели управления в компании?

Оценка результатов аттестации (при очном обучении): «зачтено» получает слушатель, который правильно (80-100% эффективности по содержанию и глубине) ответил на вопросы билета и преподаватель сделал только незначительные корректировки. «Не зачтено» получает участник, который ответил на билет неполно (на 0-79,99% эффективности) и допустил существенные содержательные ошибки/неточности.

Оценка результатов аттестации (при дистанционном формате): «зачтено» получает слушатель, который выполнил 100% практических заданий на учебной площадке «Антитренинги» и дал правильные ответы на 80-100% упражнений. «Не зачтено» получает участник, который не выполнил 100% упражнений и допустил содержательные ошибки/неточности при их выполнении.