

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Р.В.Баскин
2023 г.

**Программа повышения квалификации
«Влияние человекоцентричного подхода в управлении на
повышение эффективности производственных процессов»**

1. Цель реализации программы

Программа направлена на развитие компетенций, необходимых руководителям для реализации принципов человекоцентричного подхода к управлению в структурных подразделениях ОАО «РЖД», с целью повышения эффективности производственных процессов.

Программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом 38.03.02 Менеджмент, в соответствии с которым в рамках программы развивается следующая профессиональная компетенция:

– владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

В соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания правления ОАО «РЖД» № 25 от 13.05.2019 г., утверждено Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». В рамках программы развиваются следующие корпоративные компетенции:

– обеспечение командной работы.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов» слушатели приобретут:

– понимание самопознания как процесса развития личности;

– понимание особенностей взаимодействия в команде людей с разными потребностями;

– знание принципов распределения ролей в команде и построения коммуникаций на основе индивидуальных межличностных потребностей;

– понимание процесса формирования культуры доверия и ответственности в команде;

– умение применять на практике методики построения доверия в команде;

– умение разрабатывать проекты предложений по формированию кодекса доверия и ответственности в организации.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: руководители стратегического и тактического уровней управления по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Нормативный срок освоения программы: 16 академических часов.

Продолжительность обучения по программе: в соответствии с согласованным календарным учебным графиком.

Форма обучения: очно-заочная (с отрывом от работы).

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак. час	В том числе				Промежуточная аттестация
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры, консультации		стажировки, практическая, самостоятельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Обзор компетенций современного руководителя	9			7	2	
2	Доверие и ответственность в команде	6			6		
Итоговая аттестация		1	зачет				
Итого часов по программе		16			13	2	

Виды учебных занятий и учебных работ: мастер-класс, предусматривающий использование интерактивных презентаций и анализ практических ситуаций, самостоятельное освоение учебного материала.

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебных разделов и подразделов	Всего, ак. час	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры, консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Обзор компетенций современного руководителя	9			7	2	
1.1	Взаимодействие лидера и команды	2				2	
1.2	Влияние межличностных потребностей на эффективные коммуникации	7			7		
2	Доверие и ответственность в команде	6			6		
2.1	Методика построения доверия в команде	3			3		
2.2	Формирование индивидуальной и групповой ответственности	3			3		
Итоговая аттестация		1	зачет				
Итого часов по программе		16			13	2	

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании всей программы повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов» предусмотрена итоговая аттестация в форме зачета. Процедура проведения зачета и примерный перечень вопросов представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по программе:

- компьютер с ОС не ниже Windows 7;
- колонки для компьютера;
- микрофон для компьютера;
- проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска / плазменная панель);
- столы, стулья (по количеству слушателей и для преподавателя);
- флипчарты;
- блокноты для флипчарта;
- бумага А4;
- маркеры для флипчарта;
- разноцветные стикеры (бумага с клеевым краем);
- канцелярские товары;
- бейджи (на каждого слушателя с указанием ФИО).

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного раздела используются:

- методические и раздаточные материалы для слушателей (по количеству слушателей);

– методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Безручко П.С. Практики регулярного менеджмента: Управление исполнением, управление командой. – М: Альпина Паблишер, 2019.
2. Белова А.Г. PRO реформы: Универсальные инструменты управления изменениями в компании. – М: Альпина Паблишер, 2021.
3. Коллектив авторов. Психология лидерства. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
4. Непряхин Н.Ю. Аргументируй это! Как убедить кого угодно в чем угодно? – М: Альпина Паблишер, 2022.
5. Непряхин Н.Ю. Гни свою линию: Приемы эффективной коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2017.
6. Чуркина М.А., Жадько Н.В. Управленческая эффективность руководителя. – М: Альпина Паблишер, 2016.

Электронные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система – «Деловая библиотека Альпина Диджитал» <https://curzd.alpinadigital.ru/>.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу:

К преподаванию привлекаются лица, соответствующие требованиям раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н.

6.4. Особенности реализации программы

В целях повышения качества образовательного процесса при достижении планируемых результатов, обучение по программе повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов» может осуществляться с использованием сетевой формы.

Порядок реализации образовательной программы с использованием сетевой формы осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Сорокина А.В., к.экон.наук, начальник Центра развития стратегического резерва;
- Гришина Н.В., главный специалист по методическому сопровождению Центра развития стратегического резерва.

Начальник Центра развития
стратегического резерва



А.В. Сорокина

Программа повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 15 от 04 апреля 2023 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов

Процедура проведения итоговой аттестации и перечень вопросов для программы повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов»

Итоговая аттестация по программе повышения квалификации «Влияние человекоцентричного подхода в управлении на повышение эффективности производственных процессов» завершает изучение учебных модулей и проходит в форме зачёта.

На зачет выносятся 3 контрольных вопроса из общего списка.

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, который в полном объеме усвоил программный материал, не допускает существенных ошибок в ответах на поставленные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, который освоил материал программы повышения квалификации не в полном объеме, допускает существенные ошибки в ответах на поставленные вопросы.

Примерный перечень вопросов

1. Перечислите основные принципы человекоцентричного подхода к управлению.
2. Опишите матрицу компетенций современного руководителя.
3. Опишите процесс самопознания как драйвер развития личности руководителя.
4. Приведите пример процесса определения профиля руководителя по базовым потребностям (выраженный и требуемый уровень потребности).
5. Опишите особенности взаимодействия в команде людей с разными потребностями.
6. Перечислите основные принципы распределения ролей в команде.
7. Опишите процесс выстраивания коммуникаций на основе индивидуальных и межличностных потребностей.
8. Приведите краткую характеристику трех уровней доверия в организации.
9. Опишите методику построения доверия в команде.

10. Перечислите основные ошибки при формировании доверия в команде.
11. Опишите основные инструменты формирования индивидуальной ответственности.
12. Опишите основные инструменты формирования групповой ответственности.