

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

Начальник Департамента управления
персоналом ОАО «Российские
железные дороги»



С.Ю.Саратов

2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Р.В.Баскин

2020 г.

Программа повышения квалификации
«Мастерство управления производственной командой»

1. Цель реализации программы

Целью программы является развитие компетенций, необходимых для внедрения новых технологических проектов, повышающих эффективность работы компаний.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» в рамках программы повышения квалификации «Мастерство управления производственной командой» у слушателей развиваются следующие профессиональные компетенции: 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).

Программа разработана в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих ОАО «РЖД», утвержденными распоряжением ОАО «РЖД» от 31 мая 2017 г. № 1041р.

В рамках программы развиваются следующие корпоративные компетенции (Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» утверждена решением, закрепленным протоколом заседания правления ОАО «РЖД» от 13.05.2019г. № 25):

- самоорганизация;
- ответственность за результат;
- командность.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Мастерство управления производственной командой» слушатели приобретут:

- знания основ организации производственных процессов;
- знания модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
- знания приоритетных задач технологического развития холдинга «РЖД»;
- понимание принципов эффективной организации малой

производственной группы;

- понимание основ менеджмента;
- умение применять техники коммуникация, (как четко и структурированно формулировать свою мысль, аргументировать позицию и убеждать);
- умение сформулировать цель, декомпозировать, организовать исполнение поставленных задач и проверку ее достижения в соответствии с заданными параметрами.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: сотрудники ОАО «РЖД» исполнительского уровня в возрасте до 35 лет на момент зачисления.

Нормативный срок освоения программы: 28 академических часов.

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

Форма обучения: заочная, с применением электронного обучения.

№ п/п	наименование учебных разделов	всего, ак.час.	В том числе			проме- жуточ- ная аттеста- ция
			дистанц. образоват. технологии, электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры	стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
1	Ориентиры профессиональной деятельности	9	3		6	тестирование
2	Обеспечение работы команды	9	3		6	тестирование
3	Внутренние ресурсы лидера команды	8	2		6	тестирование

4	Безопасность – как приоритет	1	1			
Итоговая аттестация		1	тестирование			
Итого часов по программе		28	9		18	

Виды учебных занятий и учебных работ: дистанционный курс с элементами игровых упражнений.

Рабочая программа

№ п/п	наименование учебных разделов	всего, ак.час.	В том числе			проме- жуточ- ная аттеста- ция
			дистанц. образоват. техноло- гии, электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры	стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
1	Ориентиры профессиональной деятельности	9	3		6	тестирование
1.1	Инновативность	3	1		2	
1.2	Клиентоориентированность	3	1		2	
1.3	Ответственность за результат	3	1		2	
2	Обеспечение работы команды	9	3		6	тестирование
2.1.	Организация рабочего процесса	3	1		2	
2.2.	Командная работа и взаимовыручка	3	1		2	
2.3	Развитие и забота о сотрудниках	3	1		2	
3	Внутренние ресурсы лидера команды	8	2		6	тестирование
3.1	Эффективная коммуникация	4	1		3	
3.2	Комплексное мышление	4	1		3	
4	Безопасность как приоритет	1	1			
Итоговая аттестация		1	Тестирование			
Итого часов по программе		28	9		18	

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании каждого учебного раздела программы повышения квалификации «Мастерство управления производственной командой» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании всей программы предусмотрена итоговая аттестация, затрагивающая все разделы программы в формате тестирования.

Примеры вопросов и ответов для проведения промежуточных и итоговой аттестаций представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Для прохождения обучения с применением электронного обучения применяется система дистанционного обучения АНО ДПО Корпоративный университет «РЖД».

Для успешного обучения с использованием электронного обучения в АНО ДПО Корпоративный университет ОАО «РЖД» обучающимся необходимо соблюдать определенные требования к программному обеспечению персонального компьютера:

- подключение к сети Интернет со скоростью минимально 28 Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP;
- на компьютере должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP);
- для работы с использованием аудиоканала, необходимо наличие динамиков (наушников);

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет в системе дистанционного обучения АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» через:

- браузер Internet Explorer версии 10 и выше;
- Safari (I-Pad).

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения используются:

- интерактивная инструкция (симуляция работы с Личным кабинетом) для слушателей Корпоративного университета РЖД;
- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате).

Список рекомендуемой литературы

1. Батырев М. 45 татуировок менеджера. Правила российского руководителя. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
2. Бозер. У. Как научиться учиться. Навыки осознанного усвоения знаний. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
3. Болдогоев Д.Г., Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
4. Деминг У.Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
5. Деннис Б. Человек решающий. Как построить организацию будущего, где решения принимает каждый. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
6. Друкер П. Эффективный руководитель. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
7. Кинан К. Проведение собраний и совещаний. – М.: Эксмо-Пресс, 2007.
8. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М.: Альпина Паблишер, 2018.
9. Ленсиони П. Идеальный командный игрок. Как распознать и развить три ключевых качества. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
10. Макгофф К. Искусство управлять. 46 ключевых принципов и инструментов руководителя. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
11. Трофимов В.В., Трофимова Л.А. Методы принятия управленческих решений. – М.: Юрайт, 2019.
12. Тулган Б. Быть начальником — это нормально. Пошаговый план, который поможет вам стать тем менеджером, в котором нуждается ваша команда. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

13. Шоул Д. Реальные полномочия. Самостоятельность сотрудников как ключ к успеху. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

14. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология. – М.: Студия Артемия Лебедева, 2018.

7. Составители программы

Рабочая группа Корпоративного университета РЖД:

– Лебедева Е.С., заместитель начальника Центра молодежных проектов;

– Сtryгин Ф.И. главный специалист отдела управления талантами Центра молодежных проектов.

Начальник Центра
молодежных проектов



О.Ю.Шемелина

Программа повышения квалификации «Мастерство управления производственной командой» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 15 от «20» марта 2020 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов

Приложение 1. Процедура проведения, критерии оценивания, примеры вопросов и ответов для проведения промежуточной и итоговой аттестации.

Промежуточная и итоговая аттестация проходит в виде электронного тестирования внутри модулей электронного курса и по завершению модулей всех курсов в форме итогового электронного теста. Количество вопросов в тесте: Раздел 1: 3 вопроса, проходной балл - 100%. Раздел 2: 3 вопроса, проходной балл - 100%. Раздел 3: 2 вопроса, проходной балл - 100%. Итоговое тестирование: 1 вопрос. Проходной балл - 100%

Вопросы для определения уровня знаний	Варианты ответов на вопросы	Выберите правильный ответ
1.1 Какой принцип не только не входит в принципы кайдзен, но и противоречит им?	сортировка соблюдение порядка содержание в чистоте самопожертвования стандартизация совершенствование	+
1.2 Чьим интересом можно пожертвовать в решении персональных производственных задач?	Клиент- производственные задачи прежде всего Представители смежных подразделений Взаимодействовать с вами должно быть удобно и внешне и внутренним клиентам.	+
1.3 Выберите навыки, которые согласно теории Стивена Кови присущие высокоэффективным людям	Проявляемость Начинать дело, представляя цель Эффективная самоорганизация Богатая семья Психология «выиграл-выиграл» Умение слушать, развивать эмпатию Стремиться к синергии Самообновляться -«затачивать пилу»	* * * * * * *
2.1 Распределите инструменты, свойственные разным моделям управленческого поведения (лидер чаще... / администратор чаще...)	Формирует вдохновляющий образ будущего, вовлекает в планирование совместных действий Наделяет полномочиями Контролирует результаты. Дает сбалансированную обратную связь Анализирует результаты с учетом тактической и стратегической перспективы Обращается к внутренним мотивам Развивает лидеров Четко определяет последовательность шагов Распределяет ответственность Контролирует процесс. Минимум позитивной обратной связи Анализирует результаты с учетом тактической перспективы Премиирует и взыскивает Развивает исполнителей	лидер чаще... лидер чаще... лидер чаще... лидер чаще... лидер чаще... администратор чаще... администратор чаще... администратор чаще... администратор чаще... администратор чаще... администратор чаще... администратор чаще...
2.2 Определите к каким группам относятся разные командные роли по градации Рэймонда Белбина	Мотиватор Исполнитель Педант Координатор Душа команды Исследователь ресурсов Генератор идей Аналитик-стратег Специалист	нацеленные на действие нацеленные на действие нацеленные на действие Социальные роли Социальные роли Социальные роли Интеллектуальные роли Интеллектуальные роли Интеллектуальные роли
2.3 Определите по характеристике методы наставничества	— четкие пошаговые указания обучаемому — подробные объяснения каждый шаг и обоснование своим действиям — постановка перед обучаемым вопросов и помощь в поиске ответов	Инструктаж Объяснение Развитие