

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

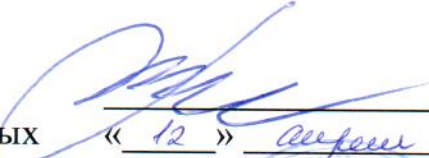
Заместитель генерального директора
ОАО «РЖД» – начальник
Центральной дирекции
инфраструктуры




Г.В. Верховых
« 12 » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО
«Корпоративный университет РЖД»


Р.В. Баскин
« 12 » _____ 2019 г.



СОГЛАСОВАНО

Начальник Департамента
управления персоналом
ОАО «РЖД»




С.Ю. Саратов
« 12 » _____ 2019 г.

**Программа повышения квалификации
«Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных
на решение приоритетных задач Центральной дирекции
инфраструктуры 1»**

1. Цель реализации программы

Программа направлена на совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации. Программа предполагает освоение умений, необходимых для планирования и реализации проектов улучшений в рамках стратегии, с учетом существующих трендов.

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 соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания Комитета по имиджу и рекламе ОАО «РЖД» № КР-2 от 29.06.2010 г., утверждена Модель корпоративных компетенций. В рамках программы повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1» развиваются следующие корпоративные компетенции:

- стратегическое мышление / системное мышление;
- управление эффективностью / организация рабочего процесса;
- нацеленность на результат.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1» слушатели приобретут:

- понимание принципов поиска ключевых проблем и генерации проектных идей;
- умение исследовать проблемное поле и выявлять ключевые проблемы;
- умение находить, формулировать и выбирать идеи проектов улучшений по приоритетным направлениям.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: руководители первого и второго уровня 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 модулей	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	Повышение эффективности компании	6			6	
2	Генерация проектных идей по приоритетным направлениям	9,5		9,5		
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16		9,5	6	

Виды учебных занятий и учебных работ: тренинги, семинары, предусматривающие использование интерактивной презентации, модерации работы в малых группах, анализа практических ситуаций, игровых упражнений; самостоятельное освоение учебного материала с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа учебного модуля «Повышение эффективности компании» программы повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1».

Приложение 2. Рабочая программа учебного модуля «Генерация проектных идей по приоритетным направлениям» программы повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1».

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании программы повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1» предусмотрена итоговая аттестация в форме зачета, который осуществляется экспертно преподавателем, основываясь на активности и вовлеченности слушателей в обсуждаемую тему, полученных ответах от слушателей. Примерный перечень вопросов представлен в Приложении 3.

Итоговая аттестация может проводиться без формирования итоговой аттестационной комиссии.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по каждому учебному модулю программы:

- компьютер (ОС не ниже WindowsXP);
- проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска);
- колонки для компьютера;

- 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).

Дополнительные материально-технические условия и ресурсы оговариваются с заказчиком.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках программы используются:

- методические материалы для самостоятельного изучения участниками в заочном формате;
- методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Баркер Дж. Опережающее мышление. Как увидеть новый тренд раньше других. – М.: Альпина Паблишерс, 2014.
2. Берроуз М. Будущее: рассекречено. Каким будет мир в 2030 году. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.
3. Глушеня К.В. Главные HR-тренды 2018 года. О чем говорили на Human Capital Forum. – М.: LABA. 20 декабря, 2018.
4. Коллинз Дж. Как гибнут великие. И почему некоторые компании никогда не сдаются. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
5. Кристенсен К.М., Рот Э., Энтони С. Что дальше? Теория инноваций как инструмент предсказания отраслевых изменений. – М.: Альпина Паблишер, 2015.
6. Линдгрэн М., Бандхольд Х. Сценарное планирование: связь между будущим и стратегией. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.
7. Лучшие HR-решения. Сборник. – М.: Вершина, 2009.
8. Майклз Э., Хэндфилд Х. Война за таланты. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2006.

9. Сенге П., Шармер О., Яворски Д., Флауэрз Б.С. Преобразование. Потенциал человека и горизонты будущего. – М.: Олимп-бизнес, 2008.
10. Сливотски А. Миграция ценности. Что будет с вашим бизнесом послезавтра? – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.
11. Солис Б. Макротренды в бизнесе. Как стать компанией новой волны, создавая эмоции, привлекающие клиентов. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
12. Стиллман Д., Стиллман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
13. Талеб Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. – М.: Колибри, 2009.
14. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR менеджера в организации. – М.: Вильямс, 2007.
15. Уотсон Р. Будущее. 50 идей, о которых нужно знать. – М.: Phantom Press, 2014.
16. Хаак Т. 10 вдохновляющих HR-трендов 2019 года. – М.: HR-tv.ru. 27 декабря 2018.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу:

- высшее образование;
- опыт преподавания;
- наличие экспертизы в предметной области;

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Коркин А.О., начальник Центра развития корпоративных компетенций;
- Ефимова Д.Л., главный методист Центра развития корпоративных компетенций.

Начальника Центра развития
корпоративных компетенций



А.О.Коркин

Программа повышения квалификации «Стратегическая сессия по выработке проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры 1» рассмотрена на заседании учебно-

методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 16 от 4 апреля 2019 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов