

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

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

*Заместитель начальника Центральной дирекции
инфраструктуры*

Г.В. Берсеев
Г.В.Верховых

« 18 » 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО
«Корпоративный университет РЖД»

Р.В. Баскин
Р.В.Баскин

« 5 » 2019 г.



СОГЛАСОВАНО

М.А.
Начальник Департамента
управления персоналом
ОАО «РЖД»

С.Ю. Саратов

С.Ю.Саратов

« 18 » 2019 г.



**Программа повышения квалификации
«Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных
на решение приоритетных задач Центральной дирекции
инфраструктуры»**

1. Цель реализации программы

Программа направлена на формирование умений, необходимых для управления изменениями, планирования и реализации проектов улучшений в рамках стратегии, на основе анализа проблем, для повышения эффективности компании.

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 правления ОАО «РЖД» № 25 от 13.05.2019 г., утверждено Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». В рамках программы повышения квалификации «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры» развиваются следующие корпоративные компетенции:

- стратегическое мышление / системное мышление;
- ответственность за результат.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры» слушатели приобретут.

- понимание принципов управления изменениями;
- 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 стратегического и тактического уровней управления согласно положению о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Нормативный срок освоения программы: 20 академических часов.

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

Форма обучения: очная 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	Управление изменениями	10		10		
2	Генерация проектных идей по приоритетным направлениям	9,5		9,5		
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		20		19,5		

Виды учебных занятий и учебных работ: тренинг, предусматривающий использование интерактивной презентации; работа с кейсами участников, модерация работы в малых группах, анализ практических ситуаций.

Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа учебного модуля «Управление изменениями» программы повышения квалификации «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры».

Приложение 2. Рабочая программа учебного модуля «Генерация проектных идей по приоритетным направлениям» программы повышения квалификации «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры».

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 «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры» предусмотрена итоговая аттестация, затрагивающая все модули программы, которая осуществляется экспертно преподавателем в формате зачета, основываясь на оценке активности и вовлеченности слушателей в обсуждаемую тему, полученных ответах от слушателей. Подробное описание процедуры зачета и перечень вопросов представлены 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 слушателей;
- методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2018.
2. Баркер Дж. Опережающее мышление. Как увидеть новый тренд раньше других. – М.: Альпина Паблишерс, 2014.
3. Бриджес У. Управление компанией в период структурных изменений. 2-е изд. – М.-СПб.: Вильямс, 2017.
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. Танец перемен. Новые проблемы самообучающихся организаций. – М.: Олимп-Бизнес, 2017.

10. Сенге П., Шармер О., Яворски Д., Флауэрз Б.С. Преображение. Потенциал человека и горизонты будущего. – М.: Олимп-бизнес, 2008.

11. Сливотски А. Миграция ценности. Что будет с вашим бизнесом послезавтра? – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.

12. Солис Б. Макротренды в бизнесе. Как стать компанией новой волны, создавая эмоции, привлекающие клиентов. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

13. Стиллман Д., Стиллман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.

14. Талеб Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. – М.: Колибри, 2009.

15. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR менеджера в организации. – М.: Вильямс, 2007.

16. Уотсон Р. Будущее. 50 идей, о которых нужно знать. – М.: Phantom Press, 2014.

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»:

- Буянин К.В., начальник Центра развития корпоративных компетенций;
- Ефимова Д.Л., главный методист Центра развития корпоративных компетенций.

Начальника Центра развития
корпоративных компетенций

К.В.Буянин

Программа повышения квалификации «Управление изменениями и генерация проектных идей, направленных на решение приоритетных задач Центральной дирекции инфраструктуры» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии №30 от 5 июля 2019 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов