

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Р.В.Баскин

202 г.

**Программа повышения квалификации
«Оценка корпоративных компетенций руководителя.
Тактический уровень»**

1. Цель реализации программы

Формирование комплексного представления о своем управленческом потенциале для эффективного руководства персоналом и компанией.

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 «Оценка корпоративных компетенций руководителя. Тактический уровень» развивается следующая корпоративная компетенция:

- ответственность за результат;
- управление эффективностью;
- обеспечение командной работы.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования 38.03.02 Менеджмент у слушателей качественно изменяется 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).

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации слушатели приобретут:

- знание содержания Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
- знание компетентностного подхода в области развития эффективности руководителя;
- знание особенностей оценки методом ассесмент-центр;
- навыки решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- знание способов организации формирования эффективного межфункционального взаимодействия в компании и навыки организации групповой работы.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: руководители тактического уровня управления по 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: очно-заочная, с использованием электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных разделов	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	Подготовка к ассесмент-центру	6,5	6,5				
2	Оценка корпоративных компетенций в ходе деловой игры	10			10		
3	Развивающая обратная связь и формирование направлений развития управленческого потенциала	3		3			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет				
Итого часов по программе		20	6,5	3	10		

Виды учебных занятий и учебных работ: самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения; анализ бизнес информации и практических ситуаций; групповое обсуждение; парные упражнения; заполнение опросников; работа в мини-группах; индивидуальное интервью и обратная связь.

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	Подготовка к ассесмент-центру	6,5	6,5				
1.1	Ассесмент-центр: что нужно о нем знать. Как настроиться на прохождение оценки	0,8	0,8				
1.2	Компетенции руководителей тактического уровня. Шкала оценки компетенций	1	1				
1.3	Ключевые навыки руководителя в разрезе компетенций	4,5	4,5				
1.4	Интервью по компетенциям: основные правила участника	0,2	0,2				

2	Оценка корпоративных компетенций в ходе деловой игры и интервью	10			10		
2.1	Корпоративные компетенции как критерии оценки руководителя	0,3			0,3		
2.2	Аналитическая деятельность руководителя	2,5			2,5		
2.3	Межфункциональное взаимодействие руководителя	1,5			1,5		
2.4	Взаимодействие руководителя с подчиненными	2			2		
2.5	Деятельность руководителя по внедрению инноваций	1			1		
2.6	Планирование	1			1		
2.7	Интервью по компетенциям	1,7			1,7		
3	Развивающая обратная связь и формирование направлений развития управленческого потенциала	3		3			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет				
Итого часов по программе		20	6,5	3	10		

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком

дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании программы повышения квалификации предусмотрена итоговая аттестация, которая проводится экспертно преподавателем в форме зачета, основываясь на активности и вовлеченности слушателей в ходе обучения и предоставления развивающей обратной связи, полученных ответах от слушателей. Подробная процедура, критерии оценивания и примерные вопросы итоговой аттестации 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 (ОС не ниже Windows 7);
- проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска / плазменная панель);
- колонки для компьютера;
- столы, стулья (по количеству участников и для преподавателя);
- флипчарты;
- блокноты для флипчарта;
- бумага А4;
- маркеры для флипчарта;
- канцелярские товары;
- бейджи.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках программы используются:

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

Список рекомендуемой литературы

1. Бикхофф Н., Бергер Р., Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. – М.: Альпина Паблишерз, 2016.
2. Гоулман Д., Бояцис Р., Маки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Паблишерз, 2019.
3. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина паблишерз, 2017.
4. Иванова С.В. 50 советов по нематериальной мотивации. – М.: Альпина Паблишерз, 2019.
5. Кинг Л. Как разговаривать с кем угодно, когда угодно и где угодно. – М.: Альпина Паблишерз, 2018.
6. Непряхин Н. Гни свою линию: Приемы эффективной коммуникации. – М.: Альпина Паблишерз, 2016.
7. Мэддакс Р. Успешная команда: Как ее создавать, мотивировать и развивать. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
8. О'Коннор Д., Макдермотт И. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. – М.: Альпина Паблишерз, 2019.
9. Шервуд. Д. Системное мышление для руководителей: Практика решения бизнес-проблем. – М.: Альпина Паблишерз, 2017.
10. Шоул Д. Реальные полномочия: Самостоятельность сотрудников как ключ к успеху. – М.: Альпина Паблишерз, 2014.

Отраслевые и нормативные документы

- Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (утверждено решением правления ОАО «РЖД» от 13 мая 2019 года № 25).

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

За семь рабочих дней до начала очной части программы слушателям назначается дистанционный курс.

По итогам работы слушателей группа специалистов Центра оценки компетенций в ходе обсуждения выставляет консолидированные экспертные оценки корпоративных компетенций (индивидуально каждому слушателю программы) в итоговый лист оценки компетенций (Приложение 2).

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Платонова Т.В., начальник Центра оценки компетенций;
- Соколова Е.С., заместитель начальника Центра оценки компетенций;
- Поникарова С.О., главный специалист по оценке персонала Центра оценки компетенций.

Начальник Центра оценки компетенций

Т.В.Платонова

Программа повышения квалификации «Оценка корпоративных компетенций руководителя. Тактический уровень» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 29 от 18.06.2020 года.

Актуализированная программа повышения квалификации «Оценка корпоративных компетенций руководителя. Тактический уровень» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 24 от 26.05.2023 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе

А.В.Шобанов