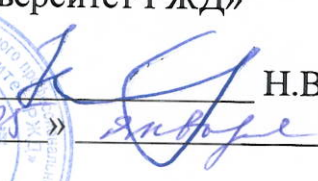


Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ДПО «Корпоративный  
университет РЖД»



  
Н.В.Стеблянский  
2016 г.

**Программа повышения квалификации  
«Создание культуры инициативы и ответственности в компании»**

## **1. Цель реализации программы**

Обеспечить необходимыми знаниями по теме «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» и научить использовать основные модели и методы формирования культуры инициативы и ответственности у подчиненных.

В рамках программы повышения квалификации «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» развивается корпоративная компетенция — формирование инновационной среды.

## **2. Планируемые результаты обучения**

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» у слушателей должны быть сформированы:

- знание терминологии по теме «культура инициативы и ответственности»;
- понимание механизма и основных принципов формирования культуры инициативы и ответственности в компании;
- осознание необходимости внедрения и поддержки инициативы, подчиненных для оптимизации рабочего процесса;
- умение использовать методы управления инициативами;
- умение вдохновлять подчиненных и стимулировать их на инновационное мышление.

## **3. Содержание программы:**

### **Учебный план**

#### **Категории слушателей:**

- руководители и специалисты холдинга «РЖД», имеющие или получающие\* среднее профессиональное и (или) высшее образование.

\* удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

**Нормативный срок освоения программы:** 16 академических часов.

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

**Форма обучения:** заочная, с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения.

№ п/ п	Наименование учебно-тематических блоков	Всего, ак. час.	В том числе			
			Дистанц образов ат. техноло гии, электро н. обучени е	Лекции, тренинг и, семинар ы, деловые игры	Стажиро вки, практиче ская, самостоя тельная работа	Промеж уточная аттестац ия
1.	Иновации и инновационное мышление	3,5	3,0			0,5
2.	Механизм формирования культуры инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
3.	Модели и методы создания культуры инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
4.	Особенности управления в среде инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	13,5			2,0

**Виды учебных занятий и учебных работ:** самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебно- тематических блоков, учебных разделов	Всего , ак. час.	В том числе			
			Дистанц. образоват . . технологии и, электрон. обучение	Лекции, тренинг и, семинар ы, деловые игры	Стажиро вки, практиче ская, самостоя тельная работа	Промежуточн ая аттестация
1.	Инновации и инновационное мышление	3,5	3,0			0,5
1.1	Инновации и управление ими		1,5			
1.2	Связь инноваций с корпоративной культурой		1,5			
2.	Механизм формирования культуры инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
2.1	Инновационные компании: признаки и отличительные характеристики культуры		1,0			
2.2	Концепции формирования культуры инициативы и ответственности		1,5			
2.3	Коммуникации как неотъемлемая часть культуры общения		1,0			

3.	Модели и методы создания культуры инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
3.1	Инициатива и ответственность работников компании.		1,5			
3.2	Методы создания культуры инициативы и ответственности		2,0			
4.	Особенности управления в среде инициативы и ответственности	4,0	3,5			0,5
4.1	Роль руководителя в создании культуры инициативы и ответственности		1,0			
4.2	Роль подчиненных в создании культуры инициативы и ответственности		0,5			
4.3	Методы стимулирования инициативы и ответственности		1,0			
4.4	Проблемы в управлении		1,0			

	культурой инициативы и ответственности					
Итоговая аттестация	0,5	Зачет				
Итого часов по программе	16	13,5				2,0

#### **4. Календарный учебный график**

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

#### **5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты**

По окончании каждого учебно-тематического блока программы повышения квалификации «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании программы повышения квалификации «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего темы всех учебных разделов.

Итоговая аттестация может проводиться без формирования итоговой аттестационной комиссии.

Вопросы зачета для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

#### **6. Организационно-педагогические условия**

##### **6.1. Материально-технические условия реализации программы**

Для прохождения обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения применяется портал Корпоративного университета ([www.curzd.ru](http://www.curzd.ru)) и система дистанционного обучения университета.

Для успешного обучения с использованием электронного обучения и электронных образовательных технологий в Корпоративном университете РЖД обучающимся необходимо соблюдать определенные требования к программному обеспечению персонального компьютера:

- Подключение к сети Интернет со скоростью минимально 28Кбит/с, доступ к сети по протоколам НТТР.
- На компьютере также должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP).

- Для работы с использованием аудиоканала, в том числе вебинаров, необходимо наличие микрофона и динамиков (наушников).

- При использовании видеоконференций дополнительно необходимо наличие веб-камеры.

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет на портале КУ через:

- браузер Internet Explorer версий 8, 9, 10. В других версиях данного браузера (более ранних или поздних) электронные учебные материалы могут отображаться некорректно.

- Safari (I-Pad).

## **6.2. Учебно-методическое обеспечение программы**

Для реализации обучения в рамках каждого учебного тематического блока 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:**

- Harvard Business Review. Инновации в бизнесе. Идеи, которые работают. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

- Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. – М.: Альпина Паблишер, 2014.

- Адизес И. Как преодолеть кризисы менеджмента. Диагностика и решение управленческих проблем. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2007.

- Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

- Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

- Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

- Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. – М.: Альпина Паблишер, 2011.

- Вумек Дж. Поднимая планку. Как работать эффективнее, мыслить масштабнее и успевать больше. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
- Вэйдер М. Инструменты бережливого производства. – М.: Альпина Паблишер, 2011.
- Деминг У. Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. — М.: Альпина Паблишер, 2011. – (Модели менеджмента ведущих корпораций).
- Джейкоб Д., Бергланд С., Кокс Д. Новая цель. Как объединить бережливое производство, шесть сигм и теорию ограничений. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
- Джордж М. Л. Бережливое производство + шесть сигм в сфере услуг. Как скорость бережливого производства и качество шести сигм помогают совершенствованию бизнеса. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
- Имаи М. Путь к снижению затрат и повышению качества. – М.: Альпина Паблишер, 2010.
- Кинан К. Делегирование полномочий. – М.: Эксмо-Пресс, 2007. – (Серия: «Менеджмент на ладони»).
- Кинан К. Эффективная мотивация. М.: Эксмо-Пресс, 2007. – (Серия: «Менеджмент на ладони»).
- Линчевский Э. Управленческое общение. Все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации. – М.: Альпина Паблишер, 2008.
- Марр Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2013.
- Могилевский С.Д., Самойлов И.А. Корпорации в России. — М., 2006.
- Мэнтл Д. Компании, которые изменили мир. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009.
- Друкер П. Эффективный руководитель. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
- Питерс Т. Основы. Лидерство. – СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006.
- Прахалад К.К., Кришнан М.С. Пространство бизнес-инноваций. Создание ценности совместно с потребителем. – М.: Альпина Паблишер, 2012.
- Рассел Д. Бережливое производство. – М.: Книга по требованию, 2012.
- Сивил Д. Стресс-менеджмент. – М.: НИРРО, 2006.



- Такер Р. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний. – М.: Олимп-Бизнес, 2006.
- Харгадон Э. Управление инновациями. Опыт ведущих компаний. — Вильямс, 2007.
- Холлифорд С, Уиддет С. Мотивация. – М.: НИРО, 2008.
- Хомутский Д. Управление инновациями в компании. – М.: Солон-Пресс, 2008.
- Шоул Д. Реальные полномочия. Самостоятельность сотрудников как ключ к успеху. – М.: Альпина Паблишер, 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»:

- Стеблянский Н.В., к.п.н., директор;
- Шобанов А.В., к.э.н., заместитель директора по научно-методической работе;
- Зайцева А.В., заместитель директора по управлению знаниями;
- Шкиря Е.В., начальник отдела дистанционного обучения и информационных технологий;
- Богданова Т.В., главный методист отдела дистанционного обучения;
- Лавренко Н.Р., к.псх.н., главный методист отдела по управлению знаниями.

Заместитель директора  
по научно-методической работе

Шобанов А.В.

Программа повышения квалификации «Создание культуры инициативы и ответственности в компании» рассмотрена на заседании Ученого совета Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе.

Протокол заседания Ученого совета № 1, от 21 января 2016 года.