



Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Аktion»



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ТОП-КОМАНДА»
(объем 60 академических часов)

г. Москва

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций:

- диагностировать состояние топ-команды, выявлять признаки размывания ответственности, снижения договороспособности, кросс-функциональных конфликтов и управленческих «узких мест»;
- проектировать управленческую модель зрелого лидерства: задавать рамку, делегировать полномочия;
- формировать здоровые рабочие отношения в топ-команде: развивать доверие, уважение, ответственность, ценностное единство и лидерский потенциал сотрудников.

В результате освоения программы слушатель будет:

знать:

- принципы зрелого лидерства;
- признаки проблем в топ-команде;
- подходы к распределению ролей и ответственности между топ-менеджерами

уметь:

- проводить диагностику своего управленческого стиля и состояния топ-команды;
- задавать цели, критерии результата, границы ответственности, правила взаимодействия, приоритеты и формат кросс-функциональных встреч топ-команды;
- применять инструменты развития топ-менеджеров.

2. **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** – постановление Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (в редакции от 12.02.2014); проект профессионального стандарта «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации» (проект утвержден приказом Минтруда России от 13.03.2014 б/н)

3. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 60 академических часов, 2 месяца.

4. **ФОРМА ОБУЧЕНИЯ** - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

5. **УЧЕБНЫЙ ПЛАН:**

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельное изучение	
1	2	3	4	5	6

1.	Почему топы не работают как команда и как это исправить	15	08	07	-
2.	Строим здоровые отношения в топ-команде	16	08	08	-
3.	Конфликты: конструктивное взаимодействие	16	09	07	-
4.	Как растить сильных топов	12	06	06	-
<i>A</i>	Итоговая аттестация	01	-	01	зачет
	ИТОГО:	60	-	-	-

6. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов программы	Часы				Содержание разделов программы
		В се го ча со в	Аудиторные		Са мо ст оя те ль но е из уч е ни е	
			Ле кц ии	Пр ак ти че ске за ня ти я		
1	2	3	4	5	6	7
1.	<i>Почему топы не работают как команда и как это исправить</i>	15	08	-	07	-
1.1 .	Почему сильные топы не становятся сильной командой	07	04	-	03	Понятие зрелого лидерства. Сигналы проблем в топ-команде. Типичные ошибки первого лица. Диагностика собственного управленческого стиля.
1.2 .	От управления людьми к управлению взаимодействием	08	04	-	04	Постановка цели, проверка компетенций, описание процесса и удержание управленческой рамки. Передача полномочий, поиск слабых мест и бутылочных горлышек, выбор сценария работы с ограничением.
2.	<i>Строим здоровые отношения в топ-команде</i>	16	08	-	08	-
2.1 .	Пятивекторная модель лидерства	08	05	-	03	Пять векторов зрелой топ-команды: уважение и доверие, эмпатия и контакт, устойчивость и гибкость, результативность и эффективность, смыслы и ценности.

						Диагностика слабого вектора, перевод несогласия в рабочий инструмент, связь командного взаимодействия с результатом.
2.2 .	Уважение и доверие - база работы топ-команды	08	03	-	05	Жесткие установки как источник конфликтов. Различие между особенностями человека и поведением, которое разрушает результат. Перевод разговора с оценки личности на факты, последствия и договоренности. Работа с ценностями, автономностью и измеримым вкладом сотрудников.
3.	Конфликты: конструктивное взаимодействие	16	09	-	07	-
3.1 .	Как распределять роли и ответственность между топами	10	05	-	05	Причины хронических конфликтов на стыках функций. Распределение ожиданий между руководителями, правила эскалации и принятия решений. Выстраивание оргструктуры, в которой у каждого крупного блока есть ответственный за результат.
3.2 .	Как сделать, чтобы топы перестали вам жаловаться и начали договариваться	06	04	-	02	Симптомы неконструктивных конфликтов. Навыки слушания, аргументированного отказа, обсуждения ограниченных ресурсов и проведения сессии разбора конфликта на примере функций продаж, производства и логистики.
4.	Как растить сильных топов	12	06	-	06	-
4.1 .	Как заметить лидерский потенциал сотрудника	06	02	-	04	Критерии выбора сотрудников, которых стоит продвигать и развивать. Soft skills как фактор управленческого роста. Оценка масштаба потенциального руководителя.
4.2 .	Право на ошибку как условие роста топ-менеджера	06	04	-	02	Создание условий, в которых топ-менеджер учится принимать решения и ошибаться без разрушения бизнеса. Наставничество без подмены ответственности, свобода действий при сохранении управляемости.
	ИТОГО:	59	31	-	28	-

7. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

В процессе обучения с целью проверки качества освоения материала и закрепления пройденных тем слушателю предлагается задание для самоконтроля - тестирование из общего числа вопросов, относящихся к материалам пройденного раздела. Доступ к материалам следующего раздела слушатель получает после того, как ответит не менее, чем на 7 вопросов задания для самоконтроля.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

8.1. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Эдмондсон Э. **Работа без страха: Как создать в компании психологически безопасную среду для максимальной командной эффективности.** — М.: Альпина Пабlishер, 2023;
2. Скотт К. **Радикальная прямота: Как управлять людьми, не теряя человечности.** — 2-е изд. — М.: Эксмо, 2025;
3. Синек С. **Лидеры едят последними: Как создать команду мечты.** — М.: Эксмо, 2020;
4. Гоффи Р., Джонс Г. **Я не умею управлять людьми: Как стать вдохновляющим лидером.** — М.: Бомбора, 2020;
5. Друкер П. **Управляй, играя: Руководство командой с помощью шахматных стратегий.** — М.: Эксмо, 2021.

8.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

8.3. ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ:

1. Электронный журнал «Генеральный Директор».
2. Электронный журнал «Коммерческий директор».

9. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Аттестованным считается слушатель, получивший по результатам прохождения аттестации оценку не ниже «зачтено»:

- оценка «зачтено» выставляется слушателю, верно ответившему не менее чем, на 17 вопросов;
- оценка «не зачтено» выставляется слушателю, верно ответившему на 16 и менее вопросов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

11. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Климанова Евгения, ведущая стратегических и командных сессий, автор и тренер программы «Зрелость лидера», Генеральный директор маркетингового агентства «Делфи».

2. Ушакова Алиса, соосновательница бренда одежды USHATÁVA, генеральный директор модного дома USHATÁVA.
3. Сорокин Артем, сооснователь, генеральный директор компании «Лебер Групп».
4. Расторгуев Владимир, предприниматель, сооснователь компании «СУШИСЕЛЛ».
5. Возаков Никита, создатель, генеральный директор финтех-интегратора «Инсап».