



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»



ПРОГРАММА
повышения квалификации
**«Управленческая коммуникация: пользы и выгоды эффективного
диалога с подчиненными»**

(наименование программы)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности:

- способность применять основные инструменты коммуникации;
- способность повысить мотивацию и инициативность сотрудников в подразделении.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- понятие «партнерская позиция» и инструменты ее удержания;
- инструменты управления своими эмоциями и эмоциями собеседника;
- способы преодоления возражений собеседника;
- стадии развития ситуации эмоционального противоречия в коллективе и причины её возникновения;
- инструменты диагностики ситуации эмоционального противоречия в коллективе;
- инструменты разрешения ситуации эмоционального противоречия.
- основные принципы обратной связи в управлении.

Слушатель должен уметь:

- применять инструменты удержания «партнерской» позиции в общении;
- использовать методы управления собственным состоянием в конфликтной ситуации;
- использовать способы преодоления возражений собеседника;
- применять методы предотвращения и управления сложными ситуациями в команде;
- применять основные принципы обратной связи.

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (N 39362 утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Учебный план приведен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, рефераты	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Общение как партнерство	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
2.	Обратная связь: как переставать наступать на грабли	5,5	4	0	0	4	1,5	0	0	0	0	0
3.	Управление эмоциями: как сохранить холодную голову в жарком споре	5,5	4	0	0	4	1,5	0	0	0	0	0
4.	Буря в коллективе: к чему приводит обида на начальника	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		1		0	0	0	0	0	0	0	1	0
Итого:		16	12	0	0	12	3	0	0	0	1	0

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	В том числе, час.		
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общение как партнерство	2	2	0	0	2
1.	«Партнерская» позиция, способы ее удержания	1	1	0	0	1
1.1	Как за счет позиции в коммуникации поощрять в подчиненных инициативность и ответственность	1	1	0	0	1
2.	Обратная связь: как переставать наступать на грабли	5,5	4	0	0	4
2.1	Чем Обратная связь отличается от критики и почему критика негативно влияет на мотивацию к достижению у подчиненных	1,5	1	0	0	1
2.2.	Как проводить беседу с целью подачи обратной связи, чтобы сохранить у сотрудника желание исправлять ошибки и не допускать их повторения в будущем	4	3	0	1	3
3.	Управление эмоциями: как сохранить холодную голову в жарком споре	5,5	4	0	0	4
3.1	Эмоции в коммуникации и о том, как они влияют на достижение целей общения	1	1	0	0	1
3.2	Как определить свои эмоции в диалоге и как на них влиять	2	1	0	0	1
3.3	Как определить эмоции собеседника в диалоге и как на них влиять	1	1	0	0	1
3.4	Как противодействовать эмоциональным провокациям	1,5	1	0	0	1
4.	Буря в коллективе: к чему приводит обида на начальника	2	2	0	0	2
4.1	Стадии развития ситуации эмоционального противоречия в коллективе и причины её возникновения	0,5	0,5	0	0	0,5
4.2	Инструменты диагностики ситуации эмоционального противоречия в коллективе.	0,5	0,5	0	0	0,5

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.		
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары
1	2	3	4	5	6	7
4.3	Инструменты разрешения ситуации эмоционального противоречия	1	1	0	0	1
Итоговая аттестация		1				
Всего		16	12	0	0	12

2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
1	2
Первый день	Общение как партнерство. Обратная связь: как переставать наступать на грабли.
Второй день	Управление эмоциями: как сохранить холодную голову в жарком споре. Буря в коллективе: к чему приводит обида на начальника. Итоговая аттестация

2.4. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. - Общение как партнерство (2)				
1.1	-	-	«Партнерская» позиция, способы ее удержания (1)	-
1.2	-	-	Как за счет позиции в коммуникации поощрять в подчиненных инициативность и ответственность (1)	-
2. Обратная связь: как переставать наступать на грабли (5,5)				
2.1	-	-	Чем Обратная связь отличается от критики и почему критика негативно влияет на мотивацию к достижению у подчиненных (1)	Самостоятельное изучение материалов: «Чем Обратная связь отличается от критики и почему критика негативно влияет на

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
				мотивацию к достижению у подчиненных» (0,5)
2.2	-	-	Как проводить беседу с целью подачи обратной связи, чтобы сохранить у сотрудника желание исправлять ошибки и не допускать их повторения в будущем (3)	Самостоятельное изучение материалов: «Как проводить беседу с целью подачи обратной связи, чтобы сохранить у сотрудника желание исправлять ошибки и не допускать их повторения в будущем» (1)
3- Управление эмоциями: как сохранить холодную голову в жарком споре (5,5)				
3.1	-	-	Эмоции в коммуникации и о том, как они влияют на достижение целей общения (1)	-
3.2	-	-	Как определить свои эмоции в диалоге и как на них влиять (1)	Самостоятельное изучение материалов: «Как определить свои эмоции в диалоге и как на них влиять» (1)
3.3	-	-	Как определить эмоции собеседника в диалоге и как на них влиять (1)	-
3.4	-	-	Как противодействовать эмоциональным провокациям (1)	Самостоятельное изучение материалов: «Как противодействовать эмоциональным провокациям» (0,5)
4. - Буря в коллективе: к чему приводит обида на начальника (2)				
4.1	-	-	Стадии развития ситуации эмоционального противоречия в коллективе и причины её возникновения (0,5)	-
4.2	-	-	Инструменты диагностики ситуации эмоционального	-

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
			противоречия в коллективе (0,5)	
4.3	-	-	Инструменты разрешения ситуации эмоционального противоречия (1)	-

2.5. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.5.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

2.5.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.

– Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.

– Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.5.3. Методические материалы

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебные аудитории Технического университета УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Бобина, Н. В. Самоменеджмент: учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 05.08.2023). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.
2. Непряхин, Н. Убеждай и побеждай: Секреты эффективной аргументации : учебное пособие / Н. Непряхин. — 4-е, изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 254 с. — ISBN 978-5-9614-5160-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/95263> (дата обращения: 05.08.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Приходько, О. В. Деловые коммуникации : учебное пособие / О. В. Приходько, И. Л. Самойлов, О. Ю. Шубкина. — Красноярск : СФУ, 2020. — 368 с. — ISBN 978-5-7638-4335-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/181635> (дата обращения: 05.08.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие опыт в области управления коммуникациями.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды (при реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий)

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Худякова Олеся Евгеньевна*, заместитель начальника управления ДПО НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составители программы: *Кориц Евгений Александрович*, бизнес-тренер «Технический университет УГМК».