



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



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

УТВЕРЖДАЮ
Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»



В.А. Лапин
(инициалы, фамилия)

« 01 » апреля 2024 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Кросс-функциональное взаимодействие»
(наименование программы)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Получение новой компетенции, необходимой для осуществления профессиональной деятельности:

– улучшение бизнес-показателей сотрудников, подразделений и компании в целом за счет повышения эффективности сотрудников, вовлеченных в процесс кросс-функционального взаимодействия с помощью развития их коммуникативных навыков.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- концепцию применения процессного мышления в разрезе коммуникаций;
- способы к минимизации эффекта социальной идентичности «мы-они»;
- особенности влияния на оппонента в процессе коммуникации;
- модель передачи информации «4 языка, 4 уха»;
- основы самопозиционирования в процессе коммуникации;
- индивидуальные психологические особенности взаимодействия с разными психотипами людей (DISC);
- алгоритм реагирования на позитивные новости.

Слушатель должен уметь:

- корректно и эффективно влиять на оппонентов в процессе коммуникации;
- выбирать индивидуальный стиль коммуникации к каждому оппоненту;
- вести диалог без ущерба для личностной свободы оппонента;
- осознанно использовать правильные вопросы для понимания потребностей оппонента;
- использовать модель восприятия и передачи информации «4 языка, 4 уха»;
- повысить качество коммуникаций уменьшив число конфликтогенов в речи;
- понимать свои сильные и слабые стороны в кросс-функциональной коммуникации;
- стремиться договариваться с оппонентами и искать подход «выиграл-выиграл» в коммуникациях;
- менять свой стиль взаимодействия с каждым оппонентом;
- смотреть на ситуацию не только со стороны своих KPIs, но и понимать ситуацию со стороны оппонента

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом:

– квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37), должность «Начальник цеха (участка)».

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.) | | | Итоговая 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 | Много маленьких команд или одна большая? | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Психологические основы влияния в процессе коммуникаций | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Позиционирование в процессе коммуникаций – как общаться «на равных»? | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Индивидуальный подход к коммуникациям | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Понимание личности оппонента | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Итоговая аттестация | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Итого | | 16 | 9 | 0 | 0 | 9 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

2.2. Примерный календарный учебный график

| Период обучения (дни, недели) ¹⁾ | Наименование раздела |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Первый день | Много маленьких команд или одна большая? Психологические основы влияния в процессе коммуникаций. |
| Второй день | Позиционирование в процессе коммуникаций – как общаться «на равных»? Индивидуальный подход к коммуникациям. Понимание личности оппонента. Итоговая аттестация. |
| ¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение | |

2.3. 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 | - | - | Много маленьких команд или одна большая? (2) | Выполнение практических упражнений: «В чем сложности?» (0,5) «Входит и выходит», (0,5) «МЫ – ОНИ» (0,5) |
| 2 | - | - | Психологические основы влияния в процессе коммуникаций (2) | Выполнение практических упражнений: «Разверни группу» (0,5) «Свой»-«Чужой» (0,5) «Что они слышат?» (0,5) |
| 3 | - | - | Позиционирование в процессе коммуникаций – как общаться «на равных»? (1) | Выполнение практических упражнений: «Стал взрослым» (0,5) «Трансакции» (0,5) |
| 4 | - | - | Индивидуальный подход к коммуникациям (2) | Выполнение практических упражнений: «Типичное поведение» (0,5) «Я выиграл в лотерею!» (0,5) |
| 5 | - | - | Понимание личности оппонента (2) | Выполнение практических упражнений: «Что тебе нужно?» (0,5) «Словесная дуэль» (0,5) |

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

2.4.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации:

Итоговая аттестация проводится в форме зачета в виде круглого стола.

2.4.2. 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 слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.4.3. 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. Сидорова М. И., Гордеева Е. И. Управленческий учет и менеджмент: вопросы кросс-функционального взаимодействия // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 35. С. 2–15.

2. Набок, О. Команда рулит. Управление изменениями в цифровой среде / О. Набок. — Москва : Альпина Паблишер, 2023. — 199 с. — ISBN 978-5-20600-205-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/367979>

3. Мэтьюсон, Р. Управление талантами: Руководство по выращиванию сильной команды / Р. Мэтьюсон. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 232 с. — ISBN 978-5-961440-18-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/214385>

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие опыт консультирования по производственному менеджменту.

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 |
|------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------|
| | | |

Использование ДОТ не предусмотрено в данной программе.

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Ситдикова Юлия Раифовна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Фокин Алексей Борисович*, бизнес-тренер