

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лапин Вячеслав Александрович
Должность: Директор
Дата подписания: 03.04.2026 07:58:13
Уникальный программный ключ:
df48b51be157e2f6cf8adf83bc04ff59a6aeacac

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 2026 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Развитие проактивного мышления руководителя»
(наименование программы)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Получение новой компетенции, необходимой для осуществления профессиональной деятельности:

– развитие у руководителей компетенций проактивного управления, включающих способность прогнозировать развитие ситуаций, своевременно принимать упреждающие решения и обеспечивать устойчивость деятельности подразделения в условиях неопределенности.

1.2. Планируемые результаты обучения

Обучающийся должен знать:

- понятие и сущность проактивного мышления, его отличие от реактивного подхода;
- принципы прогнозирования и упреждающего планирования;
- методы идентификации и оценки рисков;
- алгоритмы принятия управленческих решений в условиях неопределенности;
- инструменты формирования проактивной культуры в команде.

Обучающийся должен уметь:

- отличать проактивный подход от реактивного и применять его в управленческой практике;
- прогнозировать развитие событий и своевременно выявлять потенциальные риски;
- осуществлять упреждающее планирование решений;
- принимать обоснованные управленческие решения в условиях неопределенности;
- применять инструменты минимизации негативных последствий проблемных ситуаций;

– развивать проактивное поведение у членов команды.

Обучающийся должен обладать профессиональными компетенциями:

- способность прогнозировать развитие событий и своевременно принимать упреждающие управленческие решения;
- готовность применять методы проактивного планирования и управления рисками в деятельности подразделения;
- умение формировать проактивную культуру в команде и развивать у сотрудников навыки самостоятельного принятия решений.

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Обучающиеся, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, а также получающие высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), инвалидами.

Реализация программы для лиц с ОВЗ проводится на основании статьи 79 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также других действующих нормативных актов.

1.5. Программа разработана в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (рег. номер 559 утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н).

1.6. Документы о квалификации

Лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию по программе повышения квалификации, выдаётся удостоверение о повышении квалификации.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения.

При освоении дополнительной профессиональной программы - программы повышения квалификации параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

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	Проактивность. Основные понятия и определения	8	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0
2	Проактивное управление: прогнозирование событий, планирование решений и минимизация рисков	4	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0
3	Внедрение культуры проактивности в команде	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
4	Итоговая аттестация	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Итого		16	16	0	0	15	0	0	0	0	1	0

Обучение в пределах осваиваемой дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации может быть реализовано по индивидуальному учебному плану и осуществляться в порядке, установленном Положением об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.		
				лекции	лабора- торные работы	прак. занятия, семинар ы
1	2	3	4	5	6	7
1	Проактивность. Основные понятия и определения	8	8	0	0	8
1.1	Проактивное мышление, как умение брать на себя ответственность за свои решения. Круг влияния и круг забот. Осознанные цели и самоконтроль. Свобода выбора и эффективное саморазвитие	2	2	0	0	2
1.2	Активность, проактивность, реактивность – в чем отличия? Преимущества проактивного поведения. Как проактивное мышление помогает добиться успехов в работе и жизни? Как расширить сферу своего влияния?	2	2	0	0	2
1.3	Что мешает развитию и проявлению проактивного мышления и поведения? Иррациональные идеи, установки, «вредные» привычки – как минимизировать?	2	2	0	0	2
1.4	Способы развития проактивности. Фокусировка на результате и формирование эффективных привычек. Конструктивный анализ ошибок. Формирование уверенной позиции руководителя	2	2	0	0	2
2	Проактивное управление: прогнозирование событий, планирование решений и минимизация рисков	4	4	0	0	4
2.1	На чем основана интуиция и можно ли ее развить?	0,5	0,5	0	0	0,5
2.2	Как не дать проблеме возникнуть? Инструменты анализа ситуации. Наблюдательность, сбор информации, упреждающий контроль	1	1	0	0	1
2.3	Планирование «из настоящего» и планирование «из будущего» - как научиться ставить амбициозные цели?	1	1	0	0	1
2.4	Сценарное планирование – вероятности будущих событий и планирование действий	1	1	0	0	1
2.5	Проактивное мышление в условиях изменений. Инициативность и творческий подход к поиску решений	0,5	0,5	0	0	0,5
3	Внедрение культуры проактивности в команде	3	3	0	0	3

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.		
				лекции	лабора- торные работы	прак. занятия, семинар ы
1	2	3	4	5	6	7
3.1	Как оценить проактивность сотрудников?	1	1	0	0	1
3.2	Управленческие ошибки, мешающие проактивности подчиненных – как минимизировать?	1	1	0	0	1
3.3	Какие действия руководителя развивают проактивность подчиненных?	1	1	0	0	1
4	Итоговая аттестация	1	1	0	0	0
Всего		16	16	0	0	15

2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первый день	Проактивность. Основные понятия и определения
Второй день	Проактивное управление: прогнозирование событий, планирование решений и минимизация рисков. Внедрение культуры проактивности в команде. Итоговая аттестация
¹⁾ Даты обучения будут определены при наборе группы на обучение	

В случае реализации программы повышения квалификации по индивидуальному учебному плану составляется индивидуальный календарный учебный график освоения программы.

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 – Проактивность. Основные понятия и определения (8)				
1.1	-	-	Проактивное мышление, как умение брать на себя ответственность за свои решения. Круг влияния и круг забот. Осознанные цели и самоконтроль. Свобода выбора и эффективное саморазвитие (2)	-
1.2	-	-	Активность, проактивность, реактивность – в чем отличия? Преимущества проактивного поведения. Как проактивное мышление помогает добиться	-

№, 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
			успехов в работе и жизни? Как расширить сферу своего влияния? (2)	
1.3	-	-	Что мешает развитию и проявлению проактивного мышления и поведения? Иррациональные идеи, установки, «вредные» привычки – как минимизировать? (2)	-
1.4	-	-	Способы развития проактивности. Фокусировка на результате и формирование эффективных привычек. Конструктивный анализ ошибок. Формирование уверенной позиции руководителя (2)	-
2 – Проактивное управление: прогнозирование событий, планирование решений и минимизация рисков (4)				
2.1	-	-	На чем основана интуиция и можно ли ее развить? (0,5)	-
2.2	-	-	Как не дать проблеме возникнуть? Инструменты анализа ситуации. Наблюдательность, сбор информации, упреждающий контроль (1)	-
2.3	-	-	Планирование «из настоящего» и планирование «из будущего» - как научиться ставить амбициозные цели? (1)	-
2.4	-	-	Сценарное планирование – вероятности будущих событий и планирование действий (1)	-
2.5	-	-	Проактивное мышление в условиях изменений. Инициативность и творческий подход к поиску решений (0,5)	-
3 – Внедрение культуры проактивности в команде (3)				
3.1.	-	-	Как оценить проактивность сотрудников? (1)	-
3.2.	-	-	Управленческие ошибки, мешающие проактивности подчиненных – как минимизировать? (1)	-
3.3	-	-	Какие действия руководителя развивают проактивность подчиненных? (1)	-

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

2.5.1. Форма итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета в виде устного опроса.

2.5.2. Оценочные материалы

При оценке уровня освоения программы используется двухбалльная система оценки.

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

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех обучающихся 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 «не зачтено» ставится обучающемуся, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

Примерный перечень вопросов итоговой аттестации:

1. Дайте определение понятию «проактивное мышление». Чем проактивный подход отличается от реактивного?

2. Перечислите ключевые характеристики проактивного руководителя. Какие признаки указывают на реактивную модель управления?

3. Какие психологические и управленческие барьеры препятствуют формированию проактивного мышления у руководителя?

4. Как проактивное мышление влияет на эффективность управления подразделением и достижение долгосрочных целей?

5. Назовите основные методы прогнозирования развития событий в управленческой деятельности. В каких ситуациях каждый из них наиболее эффективен?

6. Опишите алгоритм принятия управленческого решения в условиях ограниченного времени и неполной информации.

7. Приведите пример управленческой ситуации, требующей проактивного (упреждающего) решения, и опишите логику его принятия.

8. Какие инструменты и методы позволяют развивать проактивное поведение у сотрудников?

9. Как руководителю транслировать проактивный подход подчиненным через личный пример?

10. Опишите, как делегирование полномочий связано с развитием проактивности в команде.

11. Как проводить обратную связь, чтобы мотивировать сотрудников к проактивным действиям?

2.5.3. Методические материалы

1. Положение об итоговой аттестации обучающихся по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

2. Положение о порядке разработки и утверждения дополнительных профессиональных программ в НЧОУ ВО «ТУ УГМК».

3. Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в НЧОУ ВО «ТУ 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. Спивак, В. А. Системный подход и системное мышление как универсальная компетенция специалиста и руководителя : монография / В. А. Спивак. — Чебоксары : , 2022. — 136 с. — ISBN 978-5-907561-59-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/289034>

2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Кузнецов, И. Н. Руководитель компании. Настольная книга : учебное пособие / И. Н. Кузнецов. — Москва : ГроссМедиа, 2008. — 336 с. — ISBN 978-5-476-00592-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/8878>

3.3. Кадровые условия

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

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 по организации учебного процесса управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Шардакова Мария Юрьевна*, бизнес-тренер.