

УТВЕРЖДАЮ  
генеральный директор  
АНО «Корпоративная Академия  
Росатома»

\_\_\_\_\_ Ю.Б. Ужакина  
«    »            20\_\_ г.

**Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации  
«Карьерные диалоги»**

Москва 2021



## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель программы – получение знаний о методологии и основных технологиях карьерного консультирования в организации; алгоритмов проведения карьерных диалогов, формирование умений применять их на практике в рамках цикла управления карьерой и преемственностью.

1.2. Категория слушателей – руководители и эксперты служб управления персоналом предприятий отрасли.

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение – высшее образование, опыт работы в области управления талантами от 2 лет.

1.4. Трудоемкость программы – 48 учебных часов.

1.5. Форма обучения – микс-обучение (серия вебинаров и супервизии<sup>1</sup>).

1.6. Условия и особенности реализации программы – нет.

1.7. Связь дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с профессиональными стандартами: В соответствии с профессиональным стандартом «07.003 Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н) применяются следующие требования к образованию и обучению к трудовой деятельности по развитию персонала: высшее образование, дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области организационного и профессионального развития персонала.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы курса слушатель должен:

**Знать:** о роли карьерного консультирования в управлении карьерой и преемственностью, трендах карьерного консультирования в мире и отрасли; профиль HR-менеджера Госкорпорации «Росатом», компетентного в карьерном консультировании, конфликтные ситуации и сложные запросы.

**Научиться:** использовать ключевые инструменты карьерного консультирования в своей работе и проводить карьерные диалоги с работниками; применять базовые алгоритмы и техники для проведения карьерных диалогов; проводить карьерные диалоги с работниками.

## 3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

### УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

### «КАРЬЕРНЫЕ ДИАЛОГИ»

<sup>1</sup> Супервизия – это процесс наблюдения, курирование деятельности менее опытного консультанта. Старший коллега наблюдает за процессом его работы, отмечает достоинства наблюдаемого и его профессиональные зоны роста. Супервизия подразумевает оказание поддержки консультантам так называемых «помогающих» профессий, требующих взаимодействия с людьми и их запросами.



№ п/п	Наименование раздела	Трудоемкость, час	Аудиторные занятия, час.		СРС, час	Формы контроля
			Лекции	Семинары		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и особенности карьерного консультирования	4	4	-	-	-
2.	Алгоритмы диалога с сотрудником в разных ситуациях	16	8	8	-	-
3.	Техники работы с руководителем в процессе подготовки его к диалогу с сотрудником	4	2	2	-	-
4.	Карьерное консультирование в отрасли. Примеры	6	-	6	-	-
5.	Практические супервизии	18	-	18	-	-

По итогам прохождения программы слушатель должен пройти индивидуальную супервизию и тест. На индивидуальную супервизию слушатель самостоятельно ищет себе клиента и договаривается о времени проведения консультации. Тест слушателю назначается куратором программы в АНО «Корпоративная Академия Росатома». Тест содержит 24 вопроса по теме «Карьерные диалоги».

#### 4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

##### ПЕРВЫЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:30	Открытие программы. Регистрация слушателей
09:30 – 10:00	Введение: представление преподавателя, плана, обучения, целей, введение правил, регламент
10:00 – 10:40	Понятие и особенности карьерного консультирования
10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 12:00	Базовый алгоритм карьерного консультирования
12:00 – 13:00	Правила карьерного диалога

##### ВТОРОЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:15	Открытие дня
09:15 – 10:40	Алгоритм диалога по построению карьерного маршрута в отрасли



10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 13:00	Алгоритм диалога по составлению индивидуального плана развития

### ТРЕТИЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:15	Открытие дня
09:15 – 10:40	Алгоритм диалога о повышении
10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 13:00	Алгоритм диалога об адаптации в новой должности

### ЧЕТВЕРТЫЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:15	Открытие дня
09:15 – 10:40	Алгоритм диалога о ротации
10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 13:00	Подход к построению разговора с демотивированным сотрудником

### ПЯТЫЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:15	Открытие дня
09:15 – 10:40	Подход к построению разговора с сотрудником, рекомендованным в кадровый резерв
10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 13:00	Подход к построению разговора в ситуации конфликта интересов

### ШЕСТОЙ ДЕНЬ

09:00 – 09:15	Открытие дня
09:15 – 10:40	Техники работы с руководителем в процессе подготовки его к диалогу с сотрудником, у которого есть карьерный запрос. Часть 1
10:40 – 11:00	Перерыв
11:00 – 13:00	Техники работы с руководителем в процессе подготовки его к диалогу с сотрудником, у которого есть карьерный запрос. Часть 2

### СЕДЬМОЙ ДЕНЬ

09:00 – 10:00	Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры
10:00 – 11:30	Мастер-класс 1
11:30 – 11:50	Перерыв
11:50 – 13:00	Разбор консультации, проведенной в ходе мастер-класса 1

### ВОСЬМОЙ ДЕНЬ

09:00 – 10:00	Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры
10:00 – 11:30	Мастер-класс 2



- 11:30 – 11:50 Перерыв  
11:50 – 13:00 Разбор консультации, проведенной в ходе мастер-класса 2

### ДЕВЯТЫЙ ДЕНЬ

- 09:00 – 10:00 Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры  
10:00 – 11:30 Супервизия 1  
11:30 – 11:50 Перерыв  
11:50 – 13:00 Разбор консультации, проведенной в ходе супервизии 1

### ДЕСЯТЫЙ ДЕНЬ

- 09:00 – 10:00 Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры  
10:00 – 11:30 Супервизия 2  
11:30 – 11:50 Перерыв  
11:50 – 13:00 Разбор консультации, проведенной в ходе супервизии 2

### ОДИННАДЦАТЫЙ ДЕНЬ

- 09:00 – 10:00 Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры  
10:00 – 11:30 Супервизия 3  
11:30 – 11:50 Перерыв  
11:50 – 13:00 Разбор консультации, проведенной в ходе супервизии 3

### ДВЕНАДЦАТЫЙ ДЕНЬ

- 09:00 – 10:00 Открытие дня. Карьерное консультирование в отрасли. Примеры  
10:00 – 11:30 Индивидуальная супервизия  
11:30 – 11:50 Перерыв  
11:50 – 13:00 Разбор индивидуальной супервизии



## 5. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ПО ТЕМАТИЧЕСКИМ РАЗДЕЛАМ

Тематические разделы:

### РАЗДЕЛ 1.

Понятие и особенности карьерного консультирования. Роль карьерного консультанта. Отличие роли карьерного консультанта от других ролей HR-менеджера. Базовый алгоритм карьерного консультирования.

### РАЗДЕЛ 2.

Алгоритм диалога с сотрудником в разных ситуациях. Алгоритм диалога по построению карьерного маршрута в отрасли. Алгоритм диалога по составлению Индивидуального плана развития. Алгоритм диалога о повышении. Алгоритм диалога об адаптации в новой должности. Алгоритм диалога о ротации. Подход к построению разговора с демотивированным сотрудником. Подход к построению разговора с сотрудником, рекомендованным в кадровый резерв. Подход к построению разговора в ситуации конфликта интересов.

### РАЗДЕЛ 3.

Техники работы с руководителем в процессе подготовки его к диалогу с сотрудником. Логика работы с руководителем. Установки руководителя на развитие карьеры сотрудника. Договоренность пригласить сотрудника на консультацию. Как провести диалог. Что делать с сотрудником дальше.

### РАЗДЕЛ 4.

Карьерное консультирование в отрасли. Примеры.

### РАЗДЕЛ 5.

Практические мастер-классы и супервизии. Организация и проведение мастер-классов. Разбор консультаций, проведенных в ходе мастер-классов. Организация практических супервизий (поиск сотрудников для консультаций, проверка платформы с консультируемым, проверка техники). Проведение практических супервизий активными учащимися. Общий анализ и разбор практических супервизий. Проведение индивидуальной супервизии каждого учащегося. Анализ и разбор индивидуальной супервизии с рекомендациями для развития. Прохождение теста «Карьерные диалоги» в свободное время для проверки оставшихся знаний после завершения обучения.

№ п/п	Наименование раздела	Трудоемкость, час	Аудиторные занятия, час.		СРС, час	Формы контроля
			Мини-лекция	практика		



1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие и особенности карьерного консультирования	4	3	1	-	-
1.1	Понятие и особенности карьерного консультирования	1	1	-	-	-
1.2	Роль карьерного консультанта. Отличие от другие ролей	1,5	1	0,5	-	-
1.3	Базовый алгоритм карьерного консультирования	0,5	0,5	-	-	-
1.4	Правила карьерного диалога	1	0,5	0,5	-	-
2	Алгоритмы диалога с сотрудником в разных ситуациях	16	8	8	-	-
2.1	Алгоритм диалога по построению карьерного маршрута в отрасли	2	1	1	-	-
2.2	Алгоритм диалога по составлению Индивидуального плана развития	2	1	1	-	-
2.3	Алгоритм диалога о повышении	2	1	1	-	-
2.4	Алгоритм диалога об адаптации в новой должности	2	1	1	-	-
2.5	Алгоритм диалога о ротации	2	1	1	-	-
2.6	Подход к построению разговора с демотивированным сотрудником	2	1	1	-	-
2.7	Подход к построению разговора с сотрудником, рекомендованным в кадровый резерв	2	1	1	-	-
2.8	Подход к построению разговора в ситуации конфликта интересов	2	1	1	-	-
3	Техники работы с руководителем в процессе подготовки его к диалогу с сотрудником	4	2	2	-	-
3.1	Логика работы с руководителем	1	1	-	-	-
3.2	Установки руководителя на развитие карьеры сотрудника	0,5	-	0,5	-	-
3.3	Договоренность пригласить сотрудника на консультацию	0,5	-	0,5	-	-



3.4	Как провести диалог	1	0,5	0,5	-	-
3.5	Что делать с сотрудником дальше	1	0,5	0,5	-	-
4	Карьерное консультирование в атомной отрасли. Примеры	6	-	6	-	-
5	Практические супервизии	18	-	18	-	-
5.1	Проведение практических супервизий	9	-	9	-	-
5.2	Анализ и разбор практических супервизий	9	-	9	-	-

## **6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:**

6.1. Материально-технические условия: платформа, обеспечивающая стабильную связь для проведения онлайн-обучения, рабочее место (компьютер) для каждого обучающегося, оборудованное микрофоном и динамиками/наушниками, смартфон у каждого обучающегося для работы в группе в одном из мессенджеров, платформа для проведения онлайн-тестирования.

6.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение: рабочая тетрадь, управляющая презентация, рабочий план и сценарий программы для ведущего (тренера), дополнительные материалы для практических занятий и чтения.

6.3. Кадровое обеспечение программы: ведущий (бизнес-тренер), эксперт (проводит мастер-классы и супервизии), администратор программы.

**7. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** проводится путем тестирования остаточных знаний и наблюдения за практической работой обучающегося в ходе индивидуальной супервизии.

## **8. СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ<sup>2</sup>**

1. «Карьерное преимущество: практические рекомендации», Стивен Кови.
2. «Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство», Светлана Иванова.
3. «Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации», Светлана Иванова.
4. «Точка отсчета. Система, помогающая начать новый проект, новую карьеру и новую жизнь», Джон Вон Эйкен.

<sup>2</sup> Литература доступна в корпоративной библиотеке Госкорпорации «Росатом» Альпине Диджитал.






5. «Успех – не случайность: законы карьерного роста», Саймон Вайн.
6. «Коактивный коучинг: проверенные принципы личного и профессионального роста», Генри Кимси-Хаус.
7. «Достижение целей: пошаговая система», Мэрилин Аткинсон.
8. «Коучинг: основные принципы и практики коучинга и лидерства», Джон Уитмор.
9. «Я манипулирую тобой: Методы противодействия скрытому влиянию», Никита Непряхин.
10. «Искусство мягкого влияния: 12 принципов управления без принуждения», Джослин Дэвис.
11. «Правила карьеры: все, что нужно для служебного роста», Ричард Темплар.
12. «Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности», Стивен Кови.
13. «Цель. Процесс непрерывного совершенствования», Элияху Голдратт, Джеф Кокс.
14. «Почему мы так поступаем? 76 стратегий для выявления наших истинных ценностей, убеждения и целей», Сидни Саймон, Леланд Хау, Говард Киршенбаум.
15. «Как узнать все что нужно, задавая правильные вопросы», Фрэнк Сесно.

Идентификатор документа 905238f3-74bb-482d-a1a4-fb218b313b5b

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Подписи отправителя:	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
 АНО "Корпоративная Академия Росатома" Ужакина Юлия Борисовна, Генеральный директор	029DE57F0005AE9B924CA6831DF0F994EE с 21.12.2021 10:35 по 21.03.2023 10:35 GMT+03:00	11.02.2022 16:50 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа	