

ПРОГРАММА

«Управленческий олимп»

Цели программы

- › Развитие компетенций в стратегическом планировании и реализации видения
- › Формирование навыков трансформационного лидерств
- › Создание и поддержание сильной корпоративной культуры
- › Управление эффективностью через системы и процессы
- › Управление талантами и обеспечение преемственности

Целевая аудитория

Топ-менеджеры и собственники бизнеса

Формируемые компетенции

- › Компетенции в стратегическом планировании и реализации видения
- › Навыки трансформационного лидерства для масштабных изменений
- › Компетенции в формировании и поддержании сильной корпоративной культуры
- › Компетенции в области систем управления эффективностью
- › Умение управлять талантами и обеспечивать преемственность

Длительность

40 академических часов

Стажировка 1 месяц

Формат

Очный

Содержание программы

Длительность	Метод обучения	Содержание	Результат
Модуль 1. Адаптивные стратегии в условиях высокой неопределенности			
День 1	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Понимание природы неопределенностей и изменений. Виды неопределенности • Основные драйверы изменений в современной бизнес-среде: цифровизация, глобализация, экология и демографические сдвиги • Гибкие подходы к стратегическому управлению • Традиционные и адаптивные стратегии • Принципы адаптивного планирования • Использование методологий Agile и Lean для управления управлением • Сценарное планирование и многовариантность стратегий • Управление рисками и готовность к неожиданным изменениям в макроэкономике и технологиях • Использование данных и аналитики для стратегии устойчивости • Внедрение систем и анализ данных для быстрых ресурсов • Применение больших данных, предиктивной аналитики и искусственного интеллекта для прогнозирования изменений на рынке и выявления возможностей • Организационная культура и структура для поддержки адаптации • Построение гибких организационных структур, способных быстро адаптироваться к изменениям • Создание корпоративной культуры, которая поддерживает инновации, эксперименты и обучение 	<ul style="list-style-type: none"> • Умение разрабатывать гибкие стратегии • Сформирован навык планирования и развития краткосрочных итеративных процессов • Сформирован навык оценки и минимизации стратегических рисков • Сформирован навык использования данных и аналитики для принятия решений

Содержание программы

	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Вовлечение сотрудников всех уровней в стратегию адаптации процесса 	
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Кейс-стади: компании, успешно реализовавшие адаптивные стратегии • Разработка сценарного плана для анализа рынка или отрасли • Практические ключи к успеху в реализации адаптивных стратегий 	

Модуль 2. Трансформационное лидерство для масштабных изменений

День 2	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Роль лидера в условиях неопределенности • Лидерство и коучинг в управлении изменениями и повышении гибкости организации • Внедрение гибких инструментов управления • Типы лидерства в кризисных ситуациях • Эмоциональный интеллект для управления изменениями • Эффективные коммуникации при изменениях • Создание и поддержание командной гибкости • Вовлечение команды в процесс принятия решений 	<ul style="list-style-type: none"> • Сформирован навык управления изменениями и трансформационного лидерства
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Симуляция: ведение изменений через лидерство • Разработка стратегии коммуникаций при изменениях • Разработка дорожной карты трансформации: <ul style="list-style-type: none"> • - определить ключевые этапы изменений • - назначение ответственных • - планирование ресурсов и сроков • - разработка стратегии лидерства на каждом этапе 	

Модуль 3. Формирование и поддержание корпоративной культуры

День 3	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие и элементы корпоративной культуры • Типология культуры и ее влияние на окружающую среду • Этапы формирования корпоративной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Сформирован навык поддержания корпоративной культуры
--------	--------	---	--

Содержание программы

Модуль 3. Формирование и поддержание корпоративной культуры

День 3	теория	<ul style="list-style-type: none">• Анализ и диагностика текущего состояния культуры компании• Выявление несоответствий между текущими и желаемыми аспектами культуры• Определение миссии, видения и стоимости компании как основы культуры• Управление корпоративной культурой в период цифровой трансформации и новых технологий• Адаптация корпоративной культуры под новые формы работы (гибридная, удаленная работа)• Оценка тенденций корпоративной культуры: устойчивое развитие, инклюзивность, забота о благополучии сотрудников• Гибкость корпоративной культуры: баланс между стабильностью и адаптивностью• Роль лидеров и HR в поддержании корпоративной культуры• Инструменты формирования и развития корпоративной культуры• Внутренние коммуникации: трансляция миссий и ценностей через корпоративные мероприятия, встречи, медиа• Корпоративные кодексы и стандарты поведения• Оценка и мониторинг корпоративной культуры• Методы измерения и анализа корпоративной культуры• Показатели эффективности культуры: лояльность сотрудников, текучесть кадров, удовлетворенность• Внесение корректировок в корпоративную культуру на основе анализа данных	культуры в условиях изменений, внешних тенденций и внутренних трансформаций
--------	--------	--	---

Содержание программы

	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка плана развития корпоративной культуры: <ul style="list-style-type: none"> - диагностика текущего состояния корпоративной культуры - выявление проблем и возможностей - план разработки по развитию и развитию культуры - план поддержания культуры 	
--	----------	--	--

Модуль 4. Системы управления эффективностью

День 4	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие эффективности на уровне организации и сотрудников • Влияние эффективного управления на производительность, мотивацию и стратегические результаты • Основные элементы систем управления эффективностью • Взаимосвязь стратегических целей компании и показателей эффективности сотрудников • Тенденции и новые подходы к управлению эффективностью • Построение системы ключевых показателей эффективности (KPI) • Основы разработки KPI. Виды KPI • Связь между KPI и миссией/целями компании • Разработка KPI для различных уровней • Взаимосвязь между показателями эффективности и мотивацией сотрудников • Оценка и развитие сотрудников в контексте системы управления эффективностью • Модели оценки сотрудников • Эффективная оценка производительности • Связь между системой оценки и системой обучения и развития в компании • Инструменты и технологии для управления эффективностью • Технологии для мониторинга и анализа эффективности • Автоматизация процессов управления эффективностью 	<ul style="list-style-type: none"> • Умение разрабатывать и внедрять системы управления эффективностью на основе стратегических целей компании • Сформирован навык постановки целей и разработки KPI • Способность создавать мотивационные системы и программы поощрений для повышения вовлеченности и результативности сотрудников • Знание технологий и инструментов для автоматизации управления эффективностью, включая использование HRM-систем и аналитических платформ • Сформирован навык анализа данных и принятия управленческих решений на основе показателей эффективности
--------	--------	--	---

Содержание программы

		<ul style="list-style-type: none"> • Использование цифровых решений для автоматической оценки показателей • Интеграция различных систем для управления эффективностью: CRM, ERP и HRM • Корпоративная культура и управление эффективностью • Роль обратной связи в повышении вовлеченности и улучшении результатов • Мотивация и признание в системе управления эффективностью • Оценка и адаптация системы управления эффективностью • Мониторинг и оценка системы управления эффективностью • Корректировка системы управления эффективностью. Определение факторов, требующих изменения • Внедрение изменений и управление сопротивлением среди сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> • Умение управлять корпоративной культурой и вовлеченностью сотрудников, выстраивая культуру, ориентированную на результаты
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ текущих систем управления эффективностью • Определение сильных и слабых сторон текущей модели • Разработка KPI для конкретных должностей или подразделений компании, основанных на стратегических целях • Создание плана оценки для своей команды и разработка стратегии по развитию сотрудников на основе результатов этой оценки • Разработка стратегии внедрения цифровых инструментов для мониторинга и управления эффективностью в компании • Разработка плана вовлечения сотрудников в процесс управления эффективностью с акцентом на корпоративную культуру и мотивацию 	

Содержание программы

Модуль 5. Управление талантами и планирование преемственности

День 5	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Определение и поиск талантов в организации • Разработка программ развития для высокопотенциальных сотрудников • Вовлечение и удержание ключевых сотрудников • Планирование преемственности. Разработка стратегии преемственности для ключевых позиций • Создание кадрового резерва • Оценка рисков и возможностей при смене руководства или ключевых сотрудников • Оценка и развитие талантов. Методы выявления талантов и их • Индивидуальные планы развития (PDP) для талантливых сотрудников • Коучинг и менторство как инструменты развития талантов • Обеспечение преемственности и передача знаний 	<ul style="list-style-type: none"> • Способность выявлять, развивать и удерживать ключевые таланты • Умение планировать преемственность для ключевых позиций, обеспечивая стабильность и устойчивость компании • Сформирован навык создания кадрового резерва и управления потенциалом сотрудников • Умение выстраивать программы развития для сотрудников с высоким потенциалом
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка плана преемственности: <ul style="list-style-type: none"> - определить ключевые позиции, где необходима преемственность - проанализировать возможные риски при уходе сотрудников с этих позиций - разработать план преемственности для каждой из этих позиций • Интерактивная игра: создание кадрового резерва 	
Стажировка			
1 месяц	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация проектного задания • Обратная связь • Сертификация 	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная разработка кейса и защиты проектного задания