

Курсы для руководителей



Что нужно вашим руководителям?

Выберите цель обучения, чтобы прочитать про структуру модуля подробнее

Стать эмоциональными лидерами, создать в команде атмосферу доверия, научиться управлять конфликтами и обмениваться обратной связью

Разобраться в том, как управлять изменениями, грамотно сопровождать уход сотрудника из команды и эффективно реагировать на конфликты

Научиться верно оценивать потенциал, отбирать, успешно нанимать, адаптировать и развивать ценных для компании сотрудников

Научиться разрабатывать и внедрять стратегию по методологии BSC так, чтобы она была нативной и выполнимой для всех сотрудников

Научиться вовлекать сотрудников в новые задачи, повысить авторитет в команде, вовремя замечать выгоревших сотрудников, чтобы не допустить их ухода из компании

Что нужно вашим руководителям?

Выберите цель обучения, чтобы прочитать про структуру модуля подробнее

Узнать, как измерить ценность сотрудника в показателях, грамотно провести кадровые изменения и настроить все процессы так, чтобы они работали сами собой

Научиться управлять проектами: создавать, оценивать эффективность и отдачу, анализировать ход всех этапов работы над проектом

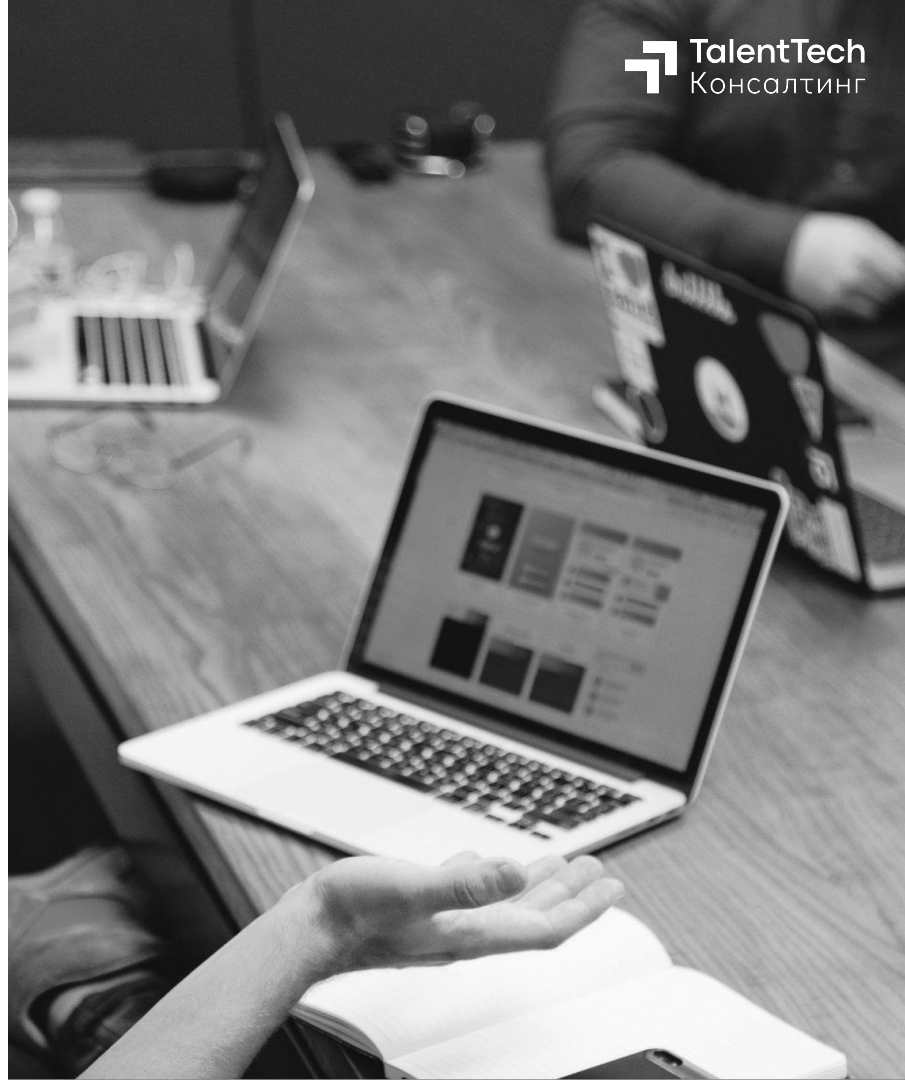
Получить лайфхаки по вовлечению сотрудников в процесс обучения и удержанию через непрерывное развитие с помощью ИПР, карьерных планов и наставничества

Погрузиться в продуктовый подход — от формулировки ценности до проектирования CJM и продуктового маркетинга

Узнать, что такое юнит-экономика, научиться ее анализировать и принимать решения на основе анализа, разобраться в финансовой отчетности

Список модулей

- [«Начинающий руководитель»](#)
- [«Полный пакет по управлению персоналом»](#)
- [«Лидерство»](#)
- [«Лидер изменений»](#)
- [«Стратегическое управление»](#)
- [«Курс на повышение эффективности»](#)
- [«Эффективное развитие сотрудников»](#)
- [«Полный пакет по управлению финансами»](#)
- [«Полный пакет по управлению проектами»](#)
- [«Полный пакет по управлению продуктом»](#)

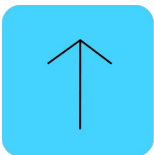


Варианты покупки

Программа целиком

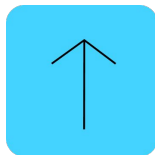
40 000 рублей / сотрудник

Комплексное решение для выравнивания компетенций текущих руководителей, а также для подготовки сотрудников, которые станут руководителями в ближайшем будущем.



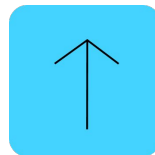
Отдельные пакеты под задачи бизнеса

Методологи TalentTech Консалтинга собрали пакеты курсов для развития различных навыков руководителей. Описание и стоимость каждого пакета указаны в этой презентации.



Набор модулей или курсов

Вы можете купить набор модулей или курсов в любой комбинации. Стоимость рассчитывается индивидуально по запросу.

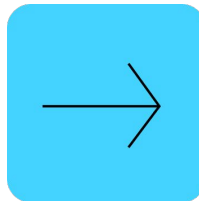


Условия использования



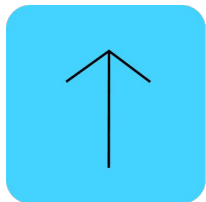
Доступ на год

Доступ к купленным курсам открывается автоматически и сохраняется на 1 год.



Возможности кастомизации

Весь контент передается вам: вы можете редактировать его, дополнять или удалять неактуальные блоки.



Безлимит по сотрудникам

Приобретая программу целиком, вы можете подключать к ней любое количество сотрудников.



Доступ к администрированию

Все курсы размещены на платформе «Поток Обучение» — вы сможете сами добавлять сотрудников, управлять контентом и настройками обучения.



Модуль «Начинающий руководитель»

Модуль «Начинающий руководитель»

300 000 ₽

10 часов

Эмоциональное лидерство

- Что значит быть лидером?
- Отличия лидера от руководителя
- Как лидер выстраивает коммуникации в команде?
- Правила создания атмосферы доверия и безопасности в команде
- Роль эмоционального интеллекта в лидерстве

5 часов

Business Performance Management

- Операционное управление сотрудниками: постановка задач и делегирование, распределение задач, управленческий контроль
- Оценка эффективности сотрудника
- Правила обратной связи
- Постановка целей по OKR

5 часов

Управление конфликтами

- Причины конфликтов
- Функции конфликтов и роль руководителя в управлении конфликтами
- Карта конфликта
- Методы и алгоритм разрешения конфликтов

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 4 кейс-теста
- 3 тренажера
- Итоговый тест

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- 2 самостоятельные работы
- Тренажер
- Итоговый тест

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 теста-опросника
- Кейс-тест
- Самостоятельная работа
- Тренажер



Сергей Дунаев

Генеральный директор,
«Северсталь Инфоком»



Андрей Горп

Партнер,
BTG Consult



Ксения Калинина

Директор по персоналу и
организационному развитию,
TUI

Принципы обратной связи:

- 1 Сбалансированная.
- 2 Конкретная и объективная.
- 3 Своевременная.

Методы диагностики склонности к конфликтам

Опросник Томаса-Килманна.

Специалисты в области изучения конфликтов, профессора Питтсбургского университета Кен Томас и Ральф Килманн выделяют пять стратегий

к отстаиванию своих интересов, и к сотрудничеству, уклонение от конфликта. и в жертву собственные интересы в угоду другому. своего в ущерб интересам других. ономтом приемлемое для обоих решение путём взаимных уступок. своих целей, но при этом помочь оппоненту достичь и его целей тоже.

СПОСОБЕНИЕ

СОТРУДНИЧЕСТВО

Василий узнал, что лидеру важно чувствовать людей и проявлять по отношению к ним эмпатию. Он хочет этому научиться, но пока не умеет, а выстраивать взаимоотношения с сотрудниками нужно уже сейчас. Что делать?

- ☒ Найти помощника, который хорошо чувствует людей.
- ☐ Развивать способность понимать людей, но пока держаться на некоторой дистанции от сотрудников, чтобы не сделать неверных выводов.
- ☐ Первое время можно обойтись без эмпатии — потребность в деньгах есть у каждого.
- ☐ Честно сказать о своих чувствах, но для себя.
- ☐ Каждому человеку свой путь, но для себя.
- ☐ Повесить на сотрудников ответственность за свои действия.

Правильно

Верно! Этот сотрудник поможет Василию понять личную повестку членов команды, и затем он как лидер определит для них оптимальные роли.

СМОТРЕТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ



Модуль «Полный пакет по управлению персоналом»

Модуль «Полный пакет по управлению персоналом»

320 000 ₽

9 часов 30 минут

Подбор и адаптация персонала

- Как подготовиться к интервью?
- Алгоритм проведения интервью
- Техника задавания вопросов STAR
- Оценка кандидата
- Как сделать оффер?
- Этапы адаптации новичка
- Подготовка сотрудника к выходу в компанию

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 6 кейс-тестов
- 5 чек-листов
- 3 самостоятельные работы
- Тренажер
- Итоговый тест

6 часов 30 минут

Развитие себя и команды

- Способы и инструменты самоанализа
- Поведенческая типология
- Методы саморазвития
- Карьерный план сотрудника
- Как построить ИПР сотрудника?
- Кто такие HiPo и HiPro?
- Построение наставничества

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 4 самостоятельные работы
- 3 кейс-теста
- Тренажер
- Тест-опросник
- Итоговый тест

6 часов

Управление кадровыми изменениями

- Анализ работы сотрудника для принятия решения о кадровых изменениях
- Переговоры об увольнении
- Выходное интервью
- Как удержать ценного сотрудника
- Как сообщать коллективу о кадровых изменениях

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 тренажера
- 3 кейс-теста
- Тест-опросник
- Итоговый тест

Спикеры курсов в модуле



Карина Газизуллина

Руководитель направления
«Корпоративный рекрутмент,
«Северсталь»



Наталья Сентюлева

Руководитель отдела
обучения, «Утконос»



Наиля Мосина

Менеджер по развитию
лидерских программ



Артём Шаповаленко

Старший менеджер по
развитию, «Северсталь»



Анна Львова

Директор по персоналу,
«Северсталь»



Илья Хаустов

Директор по правовым
вопросам, TalentTech

Хорошо подумай и выбери подходящий вариант

Лариса обдумывает свои первые шаги в роли наставника. Помогите ей правильно выстроить работу с Оксаной.

С чего ей начать?

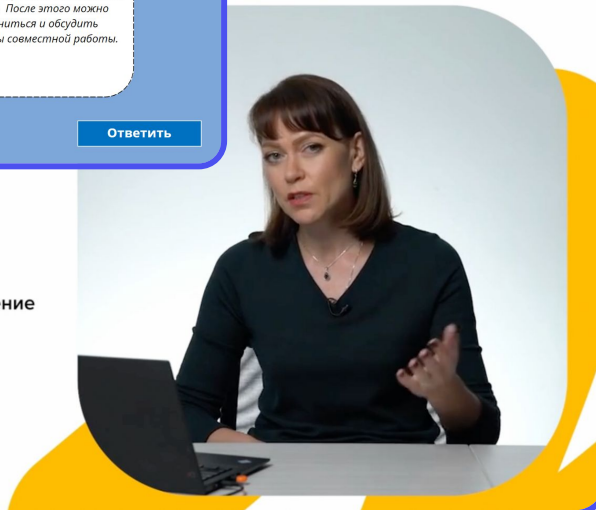
Позвонить Оксане, выяснить её настроение, назначить встречу, кратко обсудить планы на ближайшее время. Дать что-то на самостоятельное изучение.

Назначить с Оксаной встречу, на которой определить её цель на ближайшие шесть месяцев. Связать эту цель с выполняемыми рабочими задачами и описать план по её достижению.

Написать Оксане письмо, в котором попросить её заполнить анкету. После этого можно созвониться и обсудить варианты совместной работы.

Ответить

- опуская, задержки;
- изменения в поведении;
- жалобы, которых раньше не было;
- избегание общения с коллегами;
- отсутствие интереса или критичное отношение к задачам;
- пассивная позиция;
- снижение продуктивности и безразличие к плохим результатам;



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Сравни вопросы, которые руководитель задаёт на встрече по удержанию, и выбери три из них, которые можно считать эффективными.

Выберите один или несколько правильных вариантов ответа

...и полагать, что на принятое решение повлияли какие-либо внешние факторы,

...е месяцы?

...й ситуации?

...о в той ситуации?

...компанию?



Модуль «Лидерство»

10 часов

Эмоциональное лидерство

- Что значит быть лидером?
- Чем лидер отличается от руководителя?
- Как лидер выстраивает коммуникации в команде?
- Правила создания атмосферы доверия и безопасности в команде
- Роль эмоционального интеллекта в лидерстве

В курс входят:

- Видео и статьи от экспертов
- 4 кейс-теста
- 3 тренажера
- Итоговый тест

8 часов

Вовлеченность и профилактика выгорания

- Модель функциональных команд
- Ожидания сотрудников от руководителей
- Алгоритм выстраивания доверительных отношений
- Принципы вовлечения команды
- 10 шагов для преодоления и профилактики выгорания

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 4 теста-опросника
- 3 кейс-теста
- 2 тренажера
- Чек-лист
- Итоговый тест



Сергей Дунаев

Генеральный директор,
«Северсталь Инфоком»



Екатерина Сыроватская

Начальник управления
по работе с трудовым
коллективом, «Северсталь»



Наталья Цветкова

Профессор, руководитель Психологической
службы МПГУ

- V** Подвижный
Volatile
- U** Неопределенный
Uncertain
- C** Сложный
Complex
- A** Неоднозначный
Ambiguous
- +**
- P** Пандемия
Pandemic



Чек-лист «Присутствие атмосферы доверия в команде»

- Отсутствие сплетен. Руководитель пресекает разговоры за спинами людей.
- В команде нет раскола на отдельные группировки, и руководитель не допускает их образования.
- В команде есть понятие благодарности и нет грубости в общении членов коллектива и руководителя.
- Руководитель часто отмечает успехи и победы членов команды.
- Члены команды и руководитель открыты друг с другом. Позиция руководителя прозрачна и

В последнее время Катя часто слышала, как коллеги обсуждают тему профессионального выгорания. Присмотревшись к себе повнимательнее, она заметила, что чувство усталости не покидает её изо дня в день, мотивации на выполнение рабочих задач нет. Налицо моральное и физическое истощение и циничное отношение к своим обязанностям. Катя не понимает ни перспектив развития компании, ни собственных перспектив. При этом увольняться она пока не планирует. Что необходимо сделать руководителю в такой ситуации? Выбери правильный вариант ответа.

- ☐ Во время личной встречи с сотрудником нужно узнать его ценности и цели и вовлечь его в рабочий процесс через их связь с ценностями и целями компании.
- ☐ Подготовить мотивационную речь, а затем провести собрание с сотрудником тет-а-тет, где напомнить о ценностях компании и ответственном отношении к работе.
- ☐ Сотрудник, который выгорел, уже не сможет быть результативным. Это его выбор. С ним сотрудником необходимо попрощаться. Отпуск за свой счёт или увольнение будут хорошим решением.

есекается руководителем, а также самим коллективом.
о правило, которого придерживаются и члены коллектива,
а уровне как команды, так и компании в целом.



Модуль «Лидер изменений»

Модуль «Лидер изменений»

224 000 ₽

3 часа 30 минут

Управление изменениями

- Как преодолеть барьеры на пути к изменениям?
- Принципы коммуникаций при внедрении изменений
- Что важно делать лидеру в эпоху перемен?

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- Тренажер
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест

6 часов

Управление кадровыми изменениями

- Анализ работы сотрудника для принятия решения о кадровых изменениях
- Переговоры об увольнении
- Выходное интервью
- Удержание ценного сотрудника
- Как сообщать коллективу о кадровых изменениях

В курс входят:

- Видео и статьи от экспертов
- 3 тренажера
- 3 кейс-теста
- Тест-опросник
- Итоговый тест

5 часов

Управление конфликтами

- Причины конфликтов
- Функции конфликтов и роль руководителя в управлении ими
- Карта конфликта
- Методы и алгоритм разрешения конфликтов

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 теста-опросника
- Кейс-тест
- Самостоятельная работа
- Тренажер



Владимир Стоякин

Бизнес-партнер офиса
трансформации,
«Северсталь»



Анна Львова

Директор по персоналу,
«Северсталь»



Илья Хаустов

Директор по правовым
вопросам, *TalentTech*



Ксения Калинина

Директор по персоналу
и организационному
развитию, *TUI*

Вот основные шаги, которые помогут тебе инициировать изменение:

1. **Синхронизация по цели** Устранение проблемы должно решать не только твои цели, но и людей, которых ты привлекаешь к этому — твоих контрагентов. То есть цели (или цель, если она одна для всех) должны быть чётко прописаны и ясны.
2. **Принятие цели** Необходимо разъяснить контрагенту цель таким образом, чтобы он принял её и согласился с тем, что она важна и для него.
3. **Обоснование проблемы** На этом шаге происходит то, что ты объясняешь контрагенту, чтобы контрагент понимал, что проблема актуальна и может существовать, но контрагент её не замечал.
4. **Принятие решения** Это заключительный шаг в инициировании изменения. Ты должен сделать выбор: выделять ресурсы на решение проблемы, имея информацию о цели и проблеме, он должен решить, стоит ли это того. Если же ты не уверен, что для устранения проблемы необходимо изменить поведение, то изменение может быть unsuccessful из-за ошибок.

Поэтому предлагаем рассмотреть следующие три уровня принятия решений:

1. Решения принимаются на основании прошлого опыта, но не текущий контекст. Этот уровень необходим для принятия консервативных решений.
2. Решения принимаются на основании одной главной цели, а не предыдущего, потому что учитывает текущий контекст.

При конфликте лидеру важно:

- прояснить недопонимание;
- помочь сторонам договориться.

Руководство компании решило автоматизировать процесс распределения заявок между выездными сотрудниками. Какой критерий в большей степени покажет успешность внедрения программы изменений?

- ☐ Изменение поведения сотрудников.
- ☐ Повышение степени удовлетворённости клиентов.
- ☐ Сокращение издержек.





Модуль «Стратегическое управление»

Модуль «Стратегическое управление»

176 000 ₽

3 часа

Стратегия как реальный инструмент управления

- Место и роль стратегии в системе управления
- Связь стратегии с ценностями компании
- Как и кем разрабатывается стратегия

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 кейс-теста
- Итоговый тест

4 часа

Стратегическое управление на основе Balanced ScoreCard

- Основы сбалансированного подхода
- Особенности использования сбалансированной системы показателей
- Технология разработки и моделирования BSC-карты

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 теста-опросника
- Чек-лист
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест

4 часа 30 минут

Управление по ценностям

- Роль ценностей в компании
- Управление на основе ценностей
- Уровни стратегии
- Декомпозиция стратегии
- Принятие решений на основе стратегии и ценностей

В курс входят

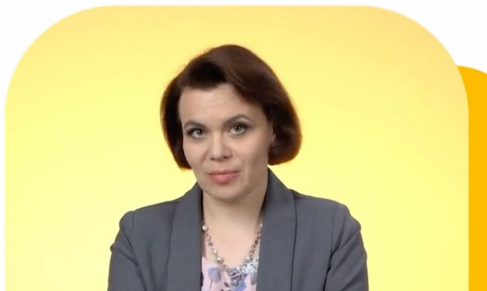
- Видео и статьи от экспертов
- Кейс-тест
- Тест-опросник
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест



Мария Томозова

Бизнес-партнер по
стратегическому развитию
компаний, член совета
директоров ESG, *Декарбоника*

Модель системы управления организацией



В первом видео этого занятия наш эксперт упоминает сбалансированную систему показателей BSC (Balanced ScoreCard). Это один из современных инструментов стратегического управления, который позволяет декомпозировать стратегические цели компании на разные уровни планирования операционной деятельности.

BSC не является стратегией развития компании, это инструмент её реализации. Подробностям его использования мы и посвятим второе занятие модуля. В этом материале мы расскажем об альтернативных подходах, которые сейчас используются для управления. А также немного погрузимся в историю возникновения стратегического управления.

Начнём с истории. Так выглядело развитие концепции стратегического планирования в СССР, плавно перешедшее в наши дни.

- 1 Этап зарождения** (XVII – середина XIX в.). На этом этапе формируются экономические и социальные предпосылки, которые впоследствии преобразуются в методы управления.
- 2** Возникновение концепции **долгосрочного планирования**, начиная с отдельной компании и заканчивая государством (1920–1930 гг.).
- 3** Период преобразования долгосрочного планирования в **финансовое (бюджетное)** под давлением рыночных условий (1940–1950 гг.).
- 4** **Появление** концепции **стратегического планирования** и первые попытки его применения в крупных корпорациях (1960 гг.).

Список вопросов

Вопрос 1 из 5 | Набрано баллов: 0 из 50

Какая из предложенных стратегий не является функциональной?

(Видео "Уровни стратегического планирования")

- ☐ HR-стратегия компании.
- ☐ Стратегия департамента маркетинга.
- ☐ Стратегия одной из компаний холдинга.
- ☐ Стратегия в области продаж.
- ☐ IT-стратегия компании.

ОТВЕТИТЬ



Модуль «Курс на повышение эффективности»

Модуль «Курс на повышение эффективности»

432 000 ₽

5 часов

Business Performance Management

- Операционное управление сотрудниками: постановка задач и делегирование, распределение задач, управленческий контроль
- Оценка эффективности сотрудника
- Правила обратной связи
- Постановка целей по OKR

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- 2 самостоятельные работы
- Тренажер
- Итоговый тест

7 часов

Выстраивание процессов

- Процессная модель управления
- Описание и моделирование процессов
- Карта потока ценности
- Анализ потенциала снижения затрат
- Анализ и оптимизация процессов
- Автоматизация и реинжиниринг процессов

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 самостоятельные работы
- 2 кейс-теста
- 2 теста-опросника
- Итоговый тест

6 часов

Управление кадровыми изменениями

- Анализ работы сотрудника для принятия решения о кадровых изменениях
- Переговоры об увольнении
- Выходное интервью
- Удержание ценного сотрудника
- Как сообщать коллективу о кадровых изменениях

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 тренажера
- 3 кейс-теста
- Тест-опросник
- Итоговый тест

Спикеры курсов в модуле



Андрей Горр
Партнер, *BTG Consult*



Василий Баранов
Управляющий партнер,
ГК Снег



Алексей Журавлев
Старший менеджер
Академии Бизнес-системы,
«Северсталь»



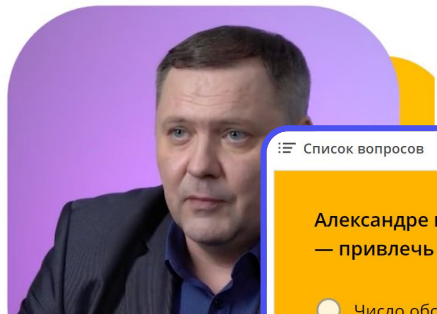
Анна Львова
Директор по персоналу,
«Северсталь»



Илья Хаустов
Директор по правовым
вопросам, *TalentTech*

Виды потерь:

- перепроизводство;
- лишние запасы;
- ненужная транспортировка;
- ненужное перемещение;
- простои (ожидания);
- выпуск и переделка дефектной продукции;



Список вопросов

Вопрос 2 из 6 | Набрано баллов: 0 из 60

Александре и её команде нужно измерить результативность процесса рекламы, цель которого — привлечь клиентов. Какая из перечисленных метрик подходит для этого?

☐ Число обслуживаемых клиентов на сотрудника

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25

Клара — руководитель проекта по созданию технологического устройства для искусственного выращивания коралловых рифов. Внезапно заказчик изменил своё решение по технологии процесса и теперь хочет выращивать кораллы не в слабосоленой, а в пресной воде. Как Кларе лучше поступить в такой ситуации?

Выберите один вариант

- ☐ Необходимо отстаивать изначальные договорённости и строго следовать тому, что было установлено на этапе планирования и инициации.
- ☐ Стоит вспомнить изначальную цель проекта, подготовить заказчику развёрнутое предложение различных вариантов и предложить лучшее.
- ☐ Лучше согласиться с заказчиком и выполнить его требования, ведь это главное в проекте.





Модуль «Эффективное развитие сотрудников»

Модуль «Эффективное развитие сотрудников»

128 000 ₽

2 часа

Учиться эффективно и с удовольствием

Курс поможет сотрудникам правильно настроиться на развитие и организовать процесс обучения максимально эффективно.

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- Тест-опросник
- Рабочая тетрадь для организации процесса обучения

6 часов 30 минут

Развитие себя и команды

- Инструменты самоанализа
- Поведенческая типология
- Методы саморазвития
- Карьерный план сотрудника, ИПР
- Кто такие HiPo и HiPro?
- Институт наставничества

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 4 самостоятельные работы
- 3 кейс-теста
- Тренажер
- Тест-опросник
- Итоговый тест

Спикеры курсов в модуле



Мария Панкова

Руководитель УМО,
«Нетология»



Наиля Мосина

Менеджер по развитию
лидерских программ



Артем Шаповаленко

Старший менеджер по развитию,
«Северсталь»

«Окно Джохари»

	Я знаю	Я не знаю
Другие не знают	ОТКРЫТАЯ ЗОНА	СЛЕПОЕ ПЯТНО
Другие знают	СКРЫТАЯ ЗОНА	НЕИЗВЕСТНАЯ ЗОНА

1 2 3 4 5

Алине нужно выполнить домашнее задание. Задача кажется ей настолько сложной и объёмной, что она уже несколько дней откладывает её выполнение. Что ты посоветуешь?

Выберите один вариант

- ☐ Попросить помощи у преподавателя
- ☐ Поискать дополнительный теоретический материал
- ☐ Определить первый простой и понятный шаг и начать с его выполнения
- ☐ Спросить у однокурсников в общем чате, как делают задание они

< >

3:03 1x

е квадратной матрицы с сегментами:

гих источниках — «Соответствующий правилам»).

ИНТУИЦИЯ

экстраверсия

влюбленность

энтузиаст

коммуникабельный

ЧУВСТВА

отношения, согласие

стабильность

терпеливый

сопереживающий

ОЩУЩЕНИЯ

послушание

задача, сомнения

ориентирован на детали

аналитик

МЫШЛЕНИЕ

активность

шумный, настойчивый

пассивность

спокойный, тихий

ДИС

[к содержанию](#)

Модуль «Полный пакет по управлению финансами»



Модуль «Полный пакет по управлению финансами»

272 000 ₽

5 часов

Юнит-экономика: основные понятия и метрики

- Основы экономики
- Метод юнит-экономики

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- Глоссарий
- 2 квива
- 1 кейс-тест
- 1 самостоятельная работа
- Итоговый тест

5 часов

Как анализировать юнит-экономику и принимать на ее основе решения

- Пирамида экономики бизнеса и типы бизнес-моделей
- Анализ бизнес-экономики
- Как управлять бизнесом через юнит-экономику

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- 1 самостоятельная работа
- Итоговый тест

7 часов

Финансовая отчетность

- Основы финансовой отчетности
- Источники данных и стандарты финансовой отчетности
- Формы финансовой отчетности
- Анализ финансовой отчетности

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- 1 тест-опросник
- Итоговый тест



Роман Иванов
Финансовый директор
ДЗО, АФК «Система»



Андрей Сизов
CEO, «Фоксфорд»

В отчётах P&L и Cash Flow отражаются:

1 доходы;



РСБУ	МСФО	Комп
1 Общий принцип формирования бухгалтерского баланса	Отчёт о финансовом положении	Похож
2 Отчёт о доходах и расходах	Отчёт о прибылях и убытках и прочем совокупном доходе	
3 Отчёт о движении денежных средств		В РСБУ составляется прямым методом, т.е. указываются поступления и выплаты по трём видам деятельности: операционной, инвестиционной и финансовой.

Список вопросов

Вопрос 2 из 10 | Набрано баллов: 0 из 100

Тебе известны следующие показатели:

- количество проданных курсов — 55;
- полная цена курса — 85 000 руб.;
- % клиентов, получивших скидку — 20%;
- % предоставленной скидки — 5%;
- % партнёрской сети за привлечение (половина покупателей пришла по платным каналам привлечения, и партнёрской сети нужно заплатить процент от полной стоимости курса за каждого пользователя) — 15%;
- стоимость контента (приобретался в начале квартала у провайдера, компания может использовать его три месяца в неограниченном объёме) — 350 000 руб.;
- стоимость услуг экспертов по проверке одного домашнего задания — 2 000 руб.;
- количество домашних заданий на курс — 15;
- стоимость аренды мощностей в дата-центре в месяц (для размещения контента и хостинга платформы) — 240 000 руб.;
- % банка (процент, который банк берёт с каждого платежа от клиента за эквайринг и банковское обслуживание) — 4%;
- стоимость услуг юриста в месяц (на аутсорсе) — 50 000 руб.;
- стоимость услуг бухгалтера в месяц (на аутсорсе) — 50 000 руб.;
- размер штрафа, который компания заплатила за то, что начала рекламу курсов до момента получения лицензии — 20 000 руб.;
- стоимость лицензии в квартал — 250 000 руб.;
- стоимость диплома и комплекта обучающих материалов на одного участника курса — 3 000 руб.;
- стоимость аренды офиса за квартал — 120 000 руб.

Рассчитай выручку компании за квартал.

(Лонгриды "Базовые экономические понятия", "Концепция постоянных и переменных затрат")

ОТВЕТИТЬ

Модуль «Полный пакет по управлению проектами»



Модуль «Полный пакет по управлению проектами»

400 000 ₽

9 часов 30 минут

Основы управления проектами

- Проект; проектный подход к управлению
- Scrum, Kanban, Scrumban
- Как продать идею проекта стейкхолдерам
- Особенности управления удаленными, аутсорс, инхаус, кросс-функциональными командами

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 3 кейс-теста
- Тест-опросник
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест

11 часов 30 минут

Инициация и планирование проекта

- Что такое карточка проекта?
- Техника сбора требований и методы их описания
- Структура и метрики проекта
- Управление ресурсами проекта
- Анализ и мониторинг рисков проекта

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 5 кейс-тестов
- 3 самостоятельные работы
- Тест-опросник
- Итоговый тест

7 часов 30 минут

Контроль хода работ, завершение проекта

- Инструменты контроля метрик проекта
- Что если проект пошел не по плану?
- Приемка работ
- Опытно-промышленная эксплуатация
- Ретроспектива по итогам проекта
- Оценка результатов проекта

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 6 чек-листов
- 2 кейс-теста
- Тест-опросник
- Итоговый тест



Алексей Журавлев

Старший менеджер
Академии Бизнес-системы,
«Северсталь»



Роман Нятин

Agile Coach



Сергей Ахметов

CEO, *«Поток»*



Андрей Головин

Руководитель
проектного офиса,
«Поток»

Определяем вес стейкхолдера

Это показатель, который отражает степень значимости стейкхолдера для проекта. Напомним, что он определяется по формуле $WS=Im*In$, (weight of stakeholder) — вес стейкхолдера, Im (impact) — его влияние, In (involve) — вовлечённость. В таблице ниже ты видишь примеры рас



СТЕЙКХОЛДЕР	ВЛИЯНИЕ	ВОВЛЕЧЁННОСТЬ	ВЕС
A			
B			
C			
D			
E			
F			

1. Ознакомься с результатами планирования

Изучи информацию по проекту, которая уже есть, сформулируй для этого этапа обязательно сформулируй представление об уставе проекта, с

2. Определи фокусы контроля

Реши, на каких функциях контроля тебе необходимо будет сфокус

- общий контроль границ проекта;
- превентивный контроль (предупреждение проблем и рисков);
- фокусированный контроль (обращаем внимание на проблемные зоны);
- другие функции.

3. Определи субъекты контроля и необходимую информацию

Список вопросов

Вопрос 2 из 4 | Набрано баллов: 0 из 40

Пётр — директор небольшой компании по производству садовых инструментов. Его фирма существует уже более десяти лет, все процессы налажены, есть проверенные поставщики и постоянные покупатели. Какую стратегию выбрать Петру, чтобы компания продолжала успешно функционировать?

- ☐ Петру стоит вникать глубже в существующие процессы и тщательнее прописывать инструкции для сотрудников, чтобы закреплять стабильность.
- ☐ Не стоит вмешиваться в налаженные процессы. Внесённые изменения могут нарушить существующий баланс и привести к ухудшению.
- ☐ Петру необходимо пробовать новые методы по управлению компанией. Стабильность может быть кажущейся.

ОТВЕТИТЬ



Модуль «Полный пакет по управлению продуктом»

Модуль «Полный пакет по управлению продуктом»

336 000 ₽

5 часов

Продуктовое мышление. Эмпатия и клиентоцентричный подход. Продуктовые метрики.

- Продукт и его ценность
- Продуктовый подход
- Компоненты продукта
- Виды метрик в работе с продуктом
- Выстраивание системы метрик в продукте

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 кейс-теста
- Тест-опросник
- Итоговый тест

4 часа 30 минут

Поиск возможностей: от идеи к гипотезе о проблеме

- Анализ рынка и конкурентов
- Инструмент исследования — интервью
- Как проводить глубинное интервью
- Инструмент Jobs To Be Done — Техника проведения проблемного интервью
- Формулирование и валидация гипотез

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 2 теста-опросника
- Кейс-тест
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест

6 часов

От гипотезы к реализации. Разработка и тестирование MVP

- Методы тестирования гипотез
- Карта пути пользователя
- Что такое минимально жизнеспособный продукт
- Проверка востребованности продукта или изменений в нем

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- 4 кейс-теста
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест

4 часа 30 минут

Market-channel fit. Целевое решение и его метрики. Продуктовая стратегия

- Особенности продуктового маркетинга
- Growth Hacking
- Себестоимость продукта
- VUCA-мир
- Сравнение OKR и Roadmap

В курс входят

- Видео и статьи от экспертов
- Кейс-тест
- Тест-опросник
- Самостоятельная работа
- Итоговый тест



Дарья Романова

Head of Product,
«Фоксфорд»



Артур Постников

Head of Product,
«Утконос»



Данил Попов

Руководитель направления
продуктового маркетинга,
«Нетология»



Николай Ларионов

Директор по продуктам
в продуктивном офисе,
«Сбербанк»

Уровни продукта

В 2003 году Филип Котлер и Кевин Келлер, эксперты по маркетингу, в учебнике Marketing Manager представили модель пяти уровней продукта:

1. Основное преимущество.
2. Базовый продукт.
3. Ожидаемый продукт.
4. Дополненный продукт.
5. Потенциальный продукт.

Эта модель поможет тебе анализировать концепции, которые относятся к тем или иным функциям продукта.

Основное преимущество

Сюда относят такие характеристики, без которых продукт не будет ключевыми функциями. Именно этот уровень непосредственно влияет на покупателя. Главное, что делают функции продукта, — это закрывают боль клиента. Например, когда человек покупает куртку, он будет рад, что одежда останется сухой во время дождя.

Пример:

- * ROMI = 150%
- * Прибыль = 10 000 Р
- * Расходы на маркетинг = 6 666 Р

Руководитель проекта Александр составил карту стейкхолдеров и определил, что один из поставщиков находится в негативной зоне, то есть препятствует реализации проекта. При этом его вес существенно высок. Какую стратегию продуктивнее всего выбрать Александру?

- Попробовать перевести этого стейкхолдера хотя бы в нейтральную зону.
- Просто наблюдать и не тратить на него ресурс.
- Как можно скорее заблокировать стейкхолдера, снижая степень его вовлечённости в проект.

