

<b>ИСХОДНЫЙ ТЕКСТ (ЗАДАНИЕ)</b>	<b>ВЫПОЛНЕННОЕ ЗАДАНИЕ (ПЕРЕВОД)</b>
<p>В результате прохождения программы участник:</p> <p>Поведенческие индикаторы для оценки уровня развития компетенции. Участник:</p>	<p>As a result of taking training a participant:</p> <p>Behavior indicators for evaluation of competence development level. Participant:</p>
<p><b>Функциональное и лидерское управление</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные функции управления. Цикл управления: «Планирование – Постановка задач – Мотивирование – Контроль – Анализ и принятие управленческих решений»</li> <li>• Модель компетенций успешного руководителя: ключевые знания, умения, навыки личные характеристики</li> <li>• Что делает ваше лидерство эффективным. Самоанализ сильных и слабых сторон</li> <li>• Лидерское управление: как управлять людьми, не используя функциональных полномочий руководителя</li> </ul>	<p><b>Functional and leader management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basic functions of management. Management cycle: 'Planning – Task formulation – Motivation – Analysis and making of management decisions'</li> <li>• Competence model of a successful leader: key knowledge, abilities, skills, personal qualities</li> <li>• What makes your leadership effective. Self-examination of strengths and weaknesses</li> <li>• Leadership: how to manage people without using functional authority of a manager</li> </ul>
<p><b>Виды влияния и использование эмоций для убеждения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методы эмоционального влияния: эмоциональное заражение и побуждение <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ манипулятивное воздействие: позитивные и негативные эмоции</li> </ul> </li> <li>• Стереотипы восприятия и видов влияния, неосознанно применяемые руководителями и подчинёнными в процессе вертикальной коммуникации.</li> <li>• Прямое и теневое влияние. Использование власти и эмоционального голода. Гендерные особенности в управлении.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Разбор кейсов «Сложные и конфликтные ситуации в управлении». Упражнение на практическое применение видов влияния в процессе управления сотрудниками.</p>	<p><b>Types of influence and use of emotions for persuasion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methods of emotional influence: emotional infection and drive <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ manipulative influence: positive and negative emotions</li> </ul> </li> <li>• Perception patterns and types of influence, which are unconsciously being used by managers and subordinates in vertical (hierarchical) communication</li> <li>• Direct and shadow influence. Use of power and emotional hunger. Gender peculiarities in management</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Analysis of cases 'Difficult and conflict situations in management'. Exercise on practical application of types of influence in staff management.</p>
<p><b>Методы убеждения и аргументации. Как убедить сотрудника в том, с чем он не согласен</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изменение восприятия собеседника с помощью уточняющих вопросов и активного слушания <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ типология вопросов: открытые, закрытые, альтернативные</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Methods of persuasion and argumentation. How to convince a subordinate with what he doesn't agree with</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alteration of interlocutor perception by means of specifying questions and active listening <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Question typology: open-ended, closed-ended, alternative</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Техники активного слушания: техника эхо, перефразирование, резюмирование.</li> <li>• Конструктивная критика и развивающая обратная связь.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Упражнение, направленное на практическую отработку алгоритма убеждения и техник аргументации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Active listening techniques: echo-technique, paraphrase, summarization</li> <li>• Constructive criticism and developing feedback</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Exercise on practicing of persuasion algorithm and argumentation techniques</p>
<p><b>Ораторское мастерство, как инструмент лидерского управления группой</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основы ораторского мастерства.</li> <li>• Структура ораторского выступления с учетом потребностей аудитории.</li> <li>• Работа с «трудной аудиторией» или как быть лидером среди лидеров.</li> <li>• Матрицы ценностей. Как учитывать уровень развития аудитории при построении воздействия на них.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> «История о компании». Упражнение, направленное на отработку умения строить публичное выступление с использованием структуры эффективного воздействия на группу сотрудников.</p>	<p><b>Oratory as an instrument of leader management of group</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oratory basics</li> <li>• Structure of oratorical speech considering audience demands</li> <li>• Work with 'difficult audience' or how to be a leader among leaders</li> <li>• Values matrix. How to consider level of audience development in constructing influence on it</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Company history'. Exercise on practicing abilities to construct public speech using a structure of effective influence on a group of subordinates.</p>
<p><b>Бонус: «Бизнес-кинотеатр»</b></p> <p>Участникам будет предложено помимо основной программы (с 18.30 до 21.00) просмотр фильма на тему «Лидерство» с авторскими комментариями тренера и последующим обсуждением.</p> <p><u>Чем интересен данный фильм:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В нем показана одна из методик проведения отбора на топ-менеджерские позиции, практикуемых в крупных транснациональных корпорациях.</li> <li>2. В фильме хорошо представлена групповая динамика и гендерные особенности поведения руководителей высокого уровня в ситуации конфликта.</li> <li>3. Фильм актуализирует вопрос выбора критериев, значимых при подборе сотрудников, в том числе ценностного и морально-этического характера.</li> <li>4. Фильм производит сильное эмоциональное впечатление.</li> </ol>	<p><b>Bonus: 'Business cinema'</b></p> <p>Besides basic course, watching movie on 'Leadership' with trainer comments and following discussion will be offered to participants.</p> <p><u>What is interesting in this movie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. One of methods of recruiting staff on top-manager positions, practicing by large multinational corporations is shown in it</li> <li>2. Movie well demonstrates group dynamics and gender peculiarities of behavior of top-managers in conflict situation</li> <li>3. Movie brings up to date an issue of choosing criteria, meaningful in recruiting staff, including value criteria and mental and ethical criteria.</li> <li>4. Movie leaves a strong emotional impression.</li> </ol>

<p><b>Программа посттренингового занятия</b> Участники получают задание оформить мини-презентацию по одному из разделов, изученных на тренинге и провести ее для своих подчинённых (с участием представителя службы персонала).</p>	<p><b>Program of post-training exercise</b> Participants receive a task to make a mini-presentation of any part, studied on training, and to make this presentation for their subordinates (with personnel department representative taking a part)</p>
<p><b>Стратегические навыки управления. Системный подход к управлению</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Виды управленческих структур. Формальная и неформальная организационная структура.</li> <li>• Условия применения системного подхода в управлении.</li> <li>• Ограничения, риски, сильные и слабые стороны различных видов управленческих структур.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Упражнение «Моделирование управленческой структуры»</p>	<p><b>Strategical management skills. Systems approach to a management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Types of management structures. Formal and informal organization structure</li> <li>• Application conditions for systems approach to a management</li> <li>• Limitations, risks, strengths and weaknesses of variable types of management structures</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Exercise: 'Management structure modeling'</p>
<p><b>Декомпозиция стратегических целей в системе управления</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Пирамида управленческого роста, навыки и мышление различных управленческих уровней</li> <li>• Системная модель управления. 8 способов повысить производительность труда на исполнительском уровне</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «От стратегии к оперативному управлению»</p>	<p><b>Decomposition of strategical objectives in management system</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management growth pyramid, skills and mentality of different management levels</li> <li>• System model of management. Eight means to increase working efficiency on executive level</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'From strategy to operations management'</p>
<p><b>Формирование эффективной бизнес-модели</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Снижение транзакционных издержек в бизнес процессах компании.</li> <li>• Коммуникативные навыки в работе руководителя.</li> </ul> <p><b>Практикум</b> Бизнес - симуляция «Работа компании». Анализ, интеграция результатов</p>	<p><b>Forming effective business-model</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduction of transaction expenses in business processes of a company</li> <li>• Communication skills in work of a manager</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Business-simulation 'Operation of a company'. Analysis, integration of results</p>
<p><b>Элементы архитектуры организации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Аспекты здоровья социальных систем</li> <li>• Способы снижения транзакционных издержек в системах управления</li> <li>• Управление формированием корпоративной культуры в компании</li> </ul>	<p><b>Elements of organisation architecture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Health aspects of social systems</li> <li>• Means of reducing transaction expenses in management systems</li> <li>• Management of forming corporate culture in a company</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метауправление. Как управлять системой управления</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Кейс «Подготовка и анализ карты зон роста компании».</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metamanagement. How to manage a management system</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Case 'Making and analysis of map of company's growth areas</p>
<p><b>Бонус: «Бизнес-кинотеатр»</b></p> <p>Участникам будет предложено помимо основной программы (с 18.30 до 21.00) просмотр фильма на тему «Стратегическое мышление» с авторскими комментариями тренера и последующим обсуждением.</p>	<p><b>Bonus: 'Business cinema'</b></p> <p>Besides basic course, watching movie on 'Strategical thinking' with trainer comments and following discussion will be offered to participants (18.30 – 21.00)</p>
<p><b>Целеполагание</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа с пространством целей: рациональное и интуитивное целеполагание</li> <li>• Выделение приоритетов, определение очередности заданий и т.д.</li> <li>• Требования к формулировке цели – модель SMART, модель OUTCOME.</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Составление карты целей»</p>	<p><b>Objective-setting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Work with objective space: rational and intuitive object setting.</li> <li>• Determining priorities, defining task sequence etc.</li> <li>• Requirements to objective formulation – SMART model, OUTCOME model</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Making objectives map'</p>
<p><b>Делегирование и постановка задач</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановка управленческой задачи для сотрудников подразделения. Полный алгоритм</li> <li>• Постановка задач подчиненным: 4 уровня ответственности исполнителей</li> <li>• Ключевые моменты делегирования. Делегирование и его отличия от поручения, приказа. Менеджер и обезьяны повседневных задач</li> <li>• Проверка понимания: получение информации высокой точности.</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Постановка задачи подчиненным с разным уровнем исполнительской квалификации»</p>	<p><b>Delegation and problem definition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition of a management problem for subdivision workers. Full algorithm.</li> <li>• Definition a problem to subordinates: 4 level of responsibility of executor</li> <li>• Key moments in delegation. Delegation and its differences from assignment, order. Manager and monkey of everyday problems.</li> <li>• Verification of understanding: receiving information of high accuracy.</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Definition a problem to subordinates with diverse level of execution abilities'</p>
<p><b>Ситуационное руководство и групповая динамика</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Построение и развитие команды в подразделении</li> <li>• Стадии групповой динамики</li> <li>• 4 стили ситуационное руководства по</li> </ul>	<p><b>Situation management and group dynamics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Making and developing a team in a subdivision</li> <li>• Stages of group dynamics</li> <li>• 4 styles of situation management according to</li> </ul>

<p>Бланшару</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролевое и статусное взаимодействие в команде</li> <li>• Гендерные особенности управления</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Адаптация стиля управления»</p>	<p>Blanchard</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Role and status interaction in a team</li> <li>• Gender peculiarities of management</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Adaptation of management style'</p>
<p><b>Управление сложными ситуациями</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отслеживание и минимизация манипуляций со стороны сотрудников</li> <li>• Использование личных мотивов для достижения рабочих задач.</li> </ul> <p><b>Практикум</b> на основе управленческих кейсов «Руководитель и подчиненный»</p>	<p><b>Management of difficult situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tracking and minimization of manipulations, which are being made by subordinates</li> <li>• Use of personal motives for achieving of working tasks</li> </ul> <p><b>Practice</b> based on management cases 'Manager and subordinate'</p>
<p><b>Управление через корпоративные ценности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 стадии проникновения корпоративных ценностей: Информированность, лояльность, вовлеченность сотрудников</li> <li>• Корпоративные ценности, как основа для нематериальной мотивации сотрудников</li> <li>• Корпоративные ценности, как критерии принятия управленческих решений</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Ценности компании в моей жизни – история успеха</p>	<p><b>Management through corporate values</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 stages of corporate values infiltration: awareness, loyalty, involvement of subordinates</li> <li>• Corporate values as a base for immaterial motivation of subordinates</li> <li>• Corporate values as a criteria of making management decisions</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Company values in my life – history of success.</p>
<p><b>Секреты нематериальной мотивации, или что на самом деле движет нашими подчинёнными</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Теория эмоционального ГОЛОДА и способы выявления скрытой мотивации подчинённых</li> <li>• Как построить мотивирующий разговор с сотрудником. Мотивирование сотрудника с помощью критики и похвалы. Умение целенаправленно и осознанно использовать критику и похвалу в руководстве и развитии сотрудников</li> <li>• Мотивация «от» или «к»: Стремление достижению или избеганию неудач. Кнут или пряник, что эффективней? Что, когда и для кого применять. Принципы наказания</li> <li>• Бесплатные способы поощрения сотрудников. Мотивационные мероприятия</li> </ul>	<p><b>Secrets of immaterial motivation or what really moves our subordinates</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theory of emotional HUNGER and ways to reveal hidden motivation of subordinates</li> <li>• How to make a motivative conversation with a subordinate. Motivating a subordinate by means of criticism and praise. Ability to use criticism and praise in management and development of workers intentionally.</li> <li>• Motivation 'from' or 'to': aspiration to achieve something or to be secure from a failure. Carrot or stick, what is more effective? What, when and for whom should be applied? Principles of punishment</li> <li>• Free ways to encourage subordinate. Motivation arrangements.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Факторы, вызывающие демотивацию сотрудников.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Ролевые упражнения «Похвала и выговор». Тестирование и практическая отработка методов диагностики потребностей сотрудников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factors, causing demotivation of subordinates</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Role exercises 'Praise and reprimand'. Testing and practicing methods of diagnostics of subordinates needs</p>
<p><b>Эффективное проведение совещаний</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Как эффективно готовить и проводить совещания.</li> <li>• Планирование и подготовка совещаний. Повестка дня. Правила и роли</li> <li>• Снижение транзакционных издержек во внутренних коммуникациях.</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Бизнес - симуляция «Совещание».</p>	<p><b>Effective running of business meetings</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• How to prepare and to run business meetings effectively</li> <li>• Planning and preparing business meetings. Agenda. Rules and roles</li> <li>• Reducing transaction expenses in internal communications</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Business-simulation: 'Business meeting'</p>
<p><b>Коммуникативные навыки в работе руководителя.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сбор и передача информации высокой точности</li> <li>• Техники активного слушания.</li> <li>• Выявление и использование значимых критериев других людей</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Передача информации»</p>	<p><b>Communication skills in a work of manager</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collection and giving information of high accuracy</li> <li>• Technique of active listening</li> <li>• Revealing and use of meaningful criteria of other people</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Giving information'</p>
<p><b>Принятие управленческих решений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Типы принимаемых решений</li> <li>• Аудит проблемного поля (SWOT –анализ, диаграмма Исикава, 4 вида причин)</li> <li>• Карта оценки рисков выбранного управленческого решения</li> <li>• Применение системного подхода в решении проблем</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> Кейс «Исследование проблемного поля. Формирование карты рисков управленческого решения»</p>	<p><b>Making management decisions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Types of decisions</li> <li>• Audit of a problem field (SWOT-analysis, Ishikawa diagram, 4 types of causes)</li> <li>• Map of risks evaluation for chosen management decision</li> <li>• Applying systems approach in solving problems</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Case 'Research of a problem field. Forming a map of risks of management decision</p>
<p><b>Оптимизация рабочих процессов</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение потребительской ценности, как основы для улучшений. Измерение потребительской ценности</li> </ul>	<p><b>Optimization of working procedures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Defining consumer value as a basis for improvement. Measuring a consumer value</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Виды потерь и борьба с ними</li> <li>• Планирование рабочих процессов, инструменты системы Кайдзен</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> «Создание потока ценности»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Types of losses and a struggle against it</li> <li>• Planning of working procedures, instruments of Kaizen system</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Making a stream of values'</p>
<p><b>Управление через систему</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Элементы проектного управления (планирование, оптимизация и бюджет)</li> <li>• Техники планирования (диаграмма Ганта, сетевой график)</li> <li>• Управление через организационную структуру и правила управления</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Построение системы KPI для своего подразделения»</p>	<p><b>Managing through a system</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elements of project management (planning, optimization and budget)</li> <li>• Techniques of planning (Gantt diagram, network diagram)</li> <li>• Managing through an organisation system and rules of management</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Building a KPI system for your subdivision'</p>
<p><b>Сбор и анализ информации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Неиспользованные ресурсы (внутренние) и дополнительные риски</li> <li>• Что нужно для использования новых ресурсов, какой ожидается эффект (своя структура)</li> <li>• Как можно снизить риски, чем подстраховаться (своя и чужая структура)</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Антирисковая программа»</p>	<p><b>Collecting and analyzing of information</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disused resources (internal) and additional risks</li> <li>• What is necessary for use of new resources, what effect is expected (own structure)</li> <li>• How to reduce risks, what to secure yourself with (own and another's structure)</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Anti-Risk program'</p>
<p><b>Обучение и наставничество</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Техники управленческого коучинга</li> <li>• Развивающая и мотивирующая беседа</li> <li>• Использование обратной связи как инструмента развития</li> <li>• Модель GROW, модель PARLA</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Развивающая беседа»</p>	<p><b>Education and tutoring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques of educational coaching</li> <li>• Developing and motivating conversation</li> <li>• Use of a feedback as an instrument of development</li> <li>• GROW model, PARLA model</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Developing conversation'</p>
<p><b>Оценка, подбор и расстановка людей (Формирование команды)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формулирование критериев подбора</li> <li>• Техники оценки сотрудников: собеседование руководителя с сотрудником</li> <li>• Выстраивание вертикали управления</li> </ul>	<p><b>Evaluation, recruiting and placing of personnel (Team building)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulation of recruiting criteria</li> <li>• Techniques of staff evaluation: interview of manager with a subordinate</li> <li>• Building a chain of command</li> </ul>



<p><b>Практикум</b> «Кейсовое интервью»</p>	<p><b>Practice:</b> 'Case interview'</p>
<p><b>Обратная связь как инструмент контроля, мотивации и развития персонала</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Построение системы контроля (дневной, недельный, месячный контроль). Ключевые показатели эффективности сотрудников</li> <li>• Использование позитивной и негативной обратной связи для развития сотрудников</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Развивающая обратная связь»</p>	<p><b>Feedback as an instrument of control, motivation and development of personnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Building a system of control (daily, weekly, monthly control). Key indicators of subordinates efficiency</li> <li>• Using a positive and a negative feedback for subordinates development</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Developing feedback'</p>
<p><b>Индивидуальный план обучения и развития сотрудника</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Техники наставничества</li> <li>• Определение зон развития своих сотрудников</li> <li>• Коммуникативные техники воздействия в ходе наставничества</li> </ul> <p><b>Практикум:</b> «Управленческий резерв компании»</p>	<p><b>Individual plan of education and development of a subordinate</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoring techniques</li> <li>• Defining development zones of your subordinates</li> <li>• Communication skills of influence in tutoring</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Manager reserve of a company'</p>
<p><b>Развитие данной компетенции предлагается в ходе проведения и анализа бизнес-симуляции «Переговоры команд BtB»</b></p> <p><u>Сценарий проведения (первый день):</u></p> <p>Из участников будут сформированы отраслевые кластеры, отражающие значимых игроков для выбранного рынка. Внутри кластера может быть сформировано несколько конкурирующих компаний (зависит от количества участников).</p> <p>Примеры отраслевых кластеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рынок FMCG: производитель и его представительство, дистрибьютор, торговая сеть, банк, логистическая компания</li> <li>• Рынок промышленного оборудования: производитель, представительство, дистрибьютор, компании покупающие пром. Оборудование</li> <li>• Рынок автомобильного лизинга: банк, лизинговая компания, дилерская станция, компания-перевозчик, клиенты лизинговых компаний.</li> <li>• Другие рынки: рынок фармакологических препаратов и медицинского оборудования,</li> </ul>	<p><b>Developing of given competence is offered in running and analysis of business-simulation 'Negotiations of teams BtB'</b></p> <p><u>Script (first day):</u></p> <p>Sectoral clusters, representing important players for chosen market will be formed from participants. Several competitive companies can be formed inside one cluster (depending on participants quantity).</p> <p>Examples of sectoral clusters:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FMGG market: manufacturer and its representation office, distributor, distribution network, bank, logistic company</li> <li>• Market of industrial equipment: manufacturer, representation office, distributor, companies buying industrial equipment</li> <li>• Market of car leasing: bank, leasing company, dealer station, carrier company, clients of leasing companies</li> <li>• Other markets: market of pharmacological preparations and medical equipment, exhibition</li> </ul>



<p>выставочный бизнес, строительный бизнес, рынок сельского хозяйства, страхование рисков крупного и среднего бизнеса, рынок металлопродукции.</p> <p>Внутри кластеров на основе заданной бизнес-модели (модель будет приближена к действующим на рынке заказчика конкурентным образцам) будут выстроены компании, которые получат набор ресурсов и задание. Каждая компания получит/создаст внутреннюю структуру и выберет стратегию ведения бизнеса для данного рынка.</p> <p>Для выполнения полученного задания компаниям придется реализовывать и корректировать свою стратегию, распределять ресурсы, бороться с конкурентами, вести переговоры, учитывая интересы, мотивы, структуру и кадровый состав других компаний.</p> <p>Прогресс и результаты деятельности команд будет оцениваться в соответствии с экономической моделью данного рынка. Симуляция выстроена на базе экономического двигателя Core Business Model.</p> <p>В конце игровой части будет подведен итог эффективности команд по заданным финансовым и качественным показателям.</p> <p>Всего в игре пройдут 3 игровых раунда</p>	<p>business, construction business, agricultural business, insurance of risks of large and medium-sized enterprises, market of metal production.</p> <p>Inside of clusters on the basis of defined business-model (the model will be approximate to competitive samples acting on a customer market) companies will be formed, which receive resource set and a task. Each company will get/create an internal structure and will choose a business strategy for given market.</p> <p>In order to accomplish the received task the companies should implement and correct their strategy, distribute resources, struggle against competitors, negotiate considering concerns, motives, structure and personnel of other companies.</p> <p>Progress and results of teams activities will be evaluated according to economical model of the given market. Simulation is based on economic engine Core Business Model.</p> <p>Companies efficiency according to given financial and quality indicators will be summarized in the end of game part.</p> <p>Totally 3 game rounds will be held</p>
<p><u>Аналитическо-проектная группа (второй день)</u></p> <p>Анализ бизнес-симуляции</p> <p>Логика анализа формируется на основе задач заказчика и может включать следующие аспекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Личная и командная эффективность на переговорах.</li> <li>• Выполнение поставленных задач (установленных план-заданий)</li> <li>• Качество принятия управленческих решений</li> <li>• Качество управления в компаниях игроков</li> <li>• Шаблоны поведения, присущие каждому из кластеров.</li> </ul> <p>В ходе анализа консультанты дают не только обратную связь по ходу и итогам игры, но и рекомендации по улучшению наблюдаемых</p>	<p><u>Analytical project group (second day)</u></p> <p>Analysis of business-simulation</p> <p>Logic of analysis is formed on a basis of customer task and may include the following aspects:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal and team efficiency on negotiations</li> <li>• Accomplishing of assigned tasks (assigned plan-tasks)</li> <li>• Quality of making of management decisions</li> <li>• Quality of management in companies-players</li> <li>• Behavior templates which are typical for each cluster</li> </ul> <p>Analyzing consultants give not only feedback on course and results of the game, but also give recommendations on improvements of observed</p>

<p>действий (план развития).</p> <p><b>Проектная группа:</b></p> <p>Участники в формате рабочих/проектных групп работают над закреплением и внедрением учебных результатов в повседневную деятельность.</p>	<p>actions (plan of development).</p> <p><b>Project group:</b></p> <p>Within working/project groups participants work on securing and introduction of training results in everyday activities.</p>
<p><b>Конфликты в команде и организации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Типы конфликтов, стадии развития конфликта, сигналы возникновения конфликтной ситуации</li> <li>• Конфликт, как элемент развития команды</li> <li>• Ловушки «погашенных» конфликтов</li> <li>• Управление конфликтом в системе управления</li> </ul>	<p><b>Conflicts in a team and in organization</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Types of conflicts, stages of conflict development, indicators of rise of a conflict situation</li> <li>• Conflict as an element of team development</li> <li>• Traps of 'extinguished' conflicts</li> <li>• Conflict managing in a management system</li> </ul>
<p><b>«Сложные люди»</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Распознавание и взаимодействие с разными типами людей</li> <li>• Индивидуальная программа развития навыков общения</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Сатиры типы и взаимодействие с ними»</p>	<p><b>'Difficult people'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recognition and interaction with different types of people</li> <li>• Individual program of communication skills development</li> </ul> <p><b>Practice:</b> 'Satire types and interactions with them'</p>
<p><b>Навыки поведения в конфликтной ситуации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Матрица интересов и потребностей сторон в конфликте</li> <li>• Приемы работы с агрессией и снижения эмоционального напряжения</li> <li>• Психогеография общения и учет гендерных особенностей.</li> </ul> <p><b>Практикум</b> «Разрешение конфликтной ситуации»</p>	<p><b>Skills of behavior in a conflict situation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrix of interest and needs of parties in a conflict</li> <li>• Methods of work with aggression and reduction of emotional tension</li> <li>• Psychogeography of communication and taking into account gender peculiarities</li> </ul> <p><b>Practice:</b> Resolving conflict situations</p>
<p><b>Предупредительные стратегии (профилактика стресса)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление стрессом в момент его появления, повышение толерантности в стрессовых ситуациях</li> <li>• Методы контроля персонального уровня стресса</li> <li>• Определение наиболее стрессовых ситуаций</li> </ul>	<p><b>Precautionary strategies (prevention of stress)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Managing stress in the moment of its appearance, improving tolerance in stress situations</li> <li>• Methods of control of personal stress level</li> <li>• Defining most stressful situation for participants</li> </ul>

<p>для участников</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Работа с телом, работа с эмоциями, работа с мыслями</li></ul> <p><b>Практикум:</b> «Разработка собственного плана управления стрессом».</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Work with a body, work with emotions, work with thoughts</li></ul> <p><b>Practice:</b> Designing of own stress management plan</p>
---	--