

ВЫЕЗДНОЙ СЕМИНАР В СОЧИ
ЛУЧШИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 – 12 сентября 2026 г.

Великолепная природа, бескрайний берег Черного моря, неповторимая красота Кавказского хребта, умиротворение и спокойствие от прекрасных пейзажей наполнят ваше сердце теплом и энергией и создадут идеальные условия для плодотворной учебы и незабываемых впечатлений.



У вас есть прекрасная возможность совместить обучение с отдыхом в жемчужине Краснодарского края – городе Сочи.

Семинар посвящен важнейшим зонам ответственности руководителя предприятия и поможет **систематизировать и структурировать** свой опыт, **скорректировать** управленческие навыки и действия в ситуациях высокой неопределенности:

- **получать измеримый результат** через целенаправленное применение **понятных инструментов и пошаговых алгоритмов** решения профессиональных задач руководителя;
- осознать, **что мы делаем не так**, как повысить личную и командную эффективность и результативность;
- совместно с коллегами и преподавателями **найти действенные способы и приемы** управления сотрудниками, коммуникациями, процессами, проектами в условиях ресурсных и временных ограничений;
- построить новые **производственные, управленческие, рыночные стратегии**, которые обеспечат предприятию **будущее**;
- своевременно и регулярно выявлять **риски** для предприятия и руководителя, управлять ими и минимизировать их.

В новой программе рассмотрено управление бизнес-процессами и его отличие от функциональной модели управления. Фокус на ключевых вопросах: как повысить эффективность управление процессами в организации? Как управлять длительностью/скоростью процессов, стоимостью, качеством, и т.п. Представлен обзор способов описания бизнес-процессов – различных нотаций. Отдельное внимание уделено прикладным методикам повышения эффективности бизнес-процессов. Завершающий модуль посвящен лидерским компетенциям, командообразованию, стресс-менеджменту, вопросам наставничества, управлению продажами и переходу к модели проектных продаж..

Семинар ориентирован на первых лиц предприятий, их заместителей, руководителей подразделений, собственников бизнеса.

Для выступления приглашены ведущие эксперты/практики.

СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ:

Двухместное размещение
88 000 руб.

Одноместное размещение
108 000 руб.

Цена действительна **ПРИ ОПЛАТЕ:**
до 10 июля 2026

***включено:** проживание – одноместное/двухместное размещение в отеле 4*, завтраки, участие во всех обучающих мероприятиях и культурно-экскурсионной программе.

За участие только в обучающей программе (без проживания/питания, экскурсионной программы) – **45 000 руб.**

СКИДКА 5 % за двух или более участников.

Подробная информация на сайте www.profitcon.ru

Регистрация: Ячменёв Сергей Павлович, conference@profitcon.ru, 8 (495) 960-47-73, 8 (495) 798-13-49

ПРОГРАММА

МОДУЛЬ 1. ВАЖНЕЙШИЕ НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ. КАК СОВРЕМЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ АНАЛИЗИРОВАТЬ И ПРОГНОЗИРОВАТЬ, ПЛАНИРОВАТЬ, СТАВИТЬ ЦЕЛИ, ДЕЛЕГИРОВАТЬ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ, УПРАВЛЯТЬ МОТИВАЦИЕЙ, МОНИТОРИТЬ И КОНТРОЛИРОВАТЬ, ДАВАТЬ И ЗАПРАШИВАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ, РЕФЛЕКСИРОВАТЬ?

1.1 Как анализировать и прогнозировать в текущих реалиях? Обзор инструментов анализа. Мониторинг и анализ макроэкономических трендов. Оценка их влияния на ключевые показатели бизнеса. Стратегическая сессия для разработки бизнес-стратегии. Формирование стратегии развития предприятия. Почему важно разрабатывать несколько сценариев бизнес-планов? Три вида бизнес-планов предприятия: пессимистичный прогноз, реалистичный – наиболее вероятный, оптимистичный. Примеры из практики.

1.2 Какие горизонты планирования использовать при текущей рыночной ситуации? Инструменты и методы планирования: диаграмма Ганта, метод набегающей волны, «покер планирования» и др.

1.3 Как ставить цели и задачи? Обзор инструментов целеполагания: ИКС, КИЛО и др. «Дерево» целей, иерархия целей. Вовлечение сотрудников в постановку и выполнение задач. Согласование задач с исполнителями. Разворачивание стратегических целей до тактических и операционных задач исполнителям с КПЭ. Метод «Хосин Канри», обзор инструмента «х-матрица».

1.4 Как руководителю делегировать задачи, обязанности, функции, процессы? Что делегировать можно и нужно, а что нельзя? Матрица Эйзенхауэра.

1.5 Почему важно уметь управлять материальной и нематериальной мотивацией сотрудника? Выявление мотивации действующих сотрудников и потенциальных кандидатов. Определение мотивационного профиля. Постановка задач с учетом мотивации и демотивации: 3 основных сценария. Проведение мотивационных бесед. Виды и алгоритмы мотивационных бесед. Разработка, согласование и внедрение КПЭ/КРІ. Система сбалансированных показателей.

1.6 Как контролировать? Мониторинг, контроль, контроллинг: сходства и различия подходов. 7 правил и 6 форм контроля. Инструменты и методы контроля: чек-листы, план контрольных точек\событий, интеллект-карты, фотография рабочего дня, план\факт анализ и др. Когда требуется внимание со стороны руководителя? Способы контроля. Варианты корректирующих действий.

1.7 Как использовать обратную связь (ОС) для управления системой? 3 вида и цели обратной связи. 11 правил ОС и алгоритм обратной связи. Характеристики качественной ОС. Позитивная (положительная) и развивающая (отрицательная) ОС. Как хвалить и делать выговор подчиненным? «Лестница» обратной связи. Рекомендации для принимающих и предоставляющих ОС.

1.8 Рефлексия. Почему важно развивать навыки самоанализа и самооценки у себя и у подчиненных?

МОДУЛЬ 2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Зачем современному руководителю владеть инструментами и методами проектного управления? Какие задачи помогает решать проектный менеджмент?

2.1 Введение в управление проектами. Проектный менеджмент и сфера его применения. Специфика проектной деятельности. Сущность управления проектами. Основные понятия в управлении проектами. Проект, программа, портфель. «Треугольник» проекта. Российские и зарубежные стандарты и подходы в области управления проектами. Обзор ГОСТов (ГОСТ Р 54869-2011_Проекты, ГОСТ Р 54870-2011_Портфели, ГОСТ Р 54871-2011_Программы, ГОСТ Р ИСО 21500_Руководство по проектному менеджменту), стандартов и подходов к управлению проектами. Обзор профессионального стандарта «Специалист по управлению проектами». Подходы к классификации проектов. Применение методов проектного управления в бизнесе. Виды и типы проектов. Особенности управления ими. Основные жизненные циклы проектов. Ключевые факторы успеха проекта.

2.2 Как планировать проект? Планирование проекта: планирование работ и разработка графика проекта; разработка сетевого плана, разработка плана контрольных событий, плана обеспечения ресурсами, бюджета проекта. Разработка общего плана управления проектом: инструменты и методы. Планирование управления содержанием. Сбор требований. Определение содержания. Создание ИСР – иерархической структуры работ, виды ИСР. Планирование управлением расписания. Определение операций. Определение последовательности операций. Оценка длительности операций. Разработка расписания. Планирование управления стоимостью. Оценка стоимости. Определение бюджета. Планирование управления качеством. Обзор инструментов и методов управления качеством. Планирование управления ресурсами. Оценка ресурсов операций. Планирование управления коммуникациями. Планирование управления рисками. Идентификация рисков. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков. Планирование реагирования на риски. Планирование управления закупками. Планирование вовлечения заинтересованных сторон.

2.3 Как реализовывать проект? Управление исполнением проекта. Параллельная работа над несколькими проектами. Управление программой, портфелем проектов. Руководство и управление работами проекта. Управление знаниями проекта. Управление качеством в проекте. Приобретение ресурсов. Оптимизация ресурсов при реализации проектов. Развитие команды. Управление человеческими ресурсами в проектном управлении. Управление командой проекта. Навыки эффективного руководителя: постановка целей и задач, выявление мотивации, делегирование, мониторинг и контроль, обратная связь. Техники получения обратной связи. Ситуационное лидерство: виды подчиненных и рекомендуемые стили управления. Виды проектной деятельности и компетенции различных категорий руководителей и специалистов предприятия в области управления проектом. Управление коммуникациями. Осуществление реагирования на риски. Проведение закупок.

Управление вовлечением заинтересованных сторон.

2.4 Как мониторить и контролировать ход выполнения проекта? Мониторинг и контроль работ. Интегрированный контроль изменений. Ведение учета изменений. Подтверждение содержания. Алгоритмы мониторинга и контроля. Контроль содержания. Контроль расписания. Контроль стоимости. Контроль качества. Контроль ресурсов. Мониторинг коммуникаций. Мониторинг рисков. Контроль закупок. Мониторинг вовлечения заинтересованных сторон. Виды совещаний. Правила проведения совещаний. Протокол. Рекомендации по проведению совещаний. Примеры систем автоматизированного мониторинга и контроля бизнес-процессов, автономного мониторинга оборудования.

2.5 Как завершать проект? Закрытие проекта или фазы. Завершение всех операций по проекту, фазе или договору. Нормально завершённый проект. Итоговый отчет: виды, примеры, структура. Причины досрочного завершения проекта. Управление знаниями проекта: инструменты и методы. Использование существующих знаний и создания новых знаний для достижения целей проекта и содействия обучению в организации. Реестр извлеченных уроков по итогам проекта. Репозиторий извлеченных уроков. Обзор документов для управления проектом. Архивация проектных документов: правила облегчения архивации и принципы мотивации при завершении.

МОДУЛЬ 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ (СУОД), БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ.

Как руководителю выстраивать процессы в компании и управлять их эффективностью? Сравнение функциональной и процессной моделей организации.

3.1 Введение в управление бизнес-процессами. Понятие бизнес-процесса. Шаги или этапы процесса. Понятие подпроцесса. Цель процесса. Взаимосвязь целей организации, процессного управления и решения задач. Обзор различных подходов к классификациям и виды бизнес-процессов: основные, вспомогательные, управления, трансформации, развития. Цели и задачи процессного управления. Выявление бизнес-процессов в компании. Входы и выходы бизнес-процесса, участники процесса, владелец процесса, менеджер процесса и иные роли, их права, обязанности, зоны ответственности. Процессный подход к управлению компанией. Принципы управления бизнес-процессами. Специфика процессов в отрасли. Области знаний управления бизнес-процессами. Модель компетенций бизнес-аналитика. Инструменты управления бизнес-процессами. Планирование работы по бизнес-процессам.

3.2. Как и зачем оценивать процессную зрелость компании? Методики оценки процессной зрелости компании. Авторский подход к оценке зрелости бизнес-процессов. Выявление критичных бизнес-процессов. Анализ «узких мест», минимизация их влияния, устранение. Оценка рисков. Управление рисками. Качественный и количественный анализ рисков. Документация: реестр рисков и др. Стратегии работы с рисками: угрозами и возможностями. Профилактика рисков. Цели и задачи аудита бизнес-процессов. Подходы к аудитам: внешний, внутренний. Уровни аудита. Документирование результатов аудита. Диагностика системы управления, процессной структуры компании. Плюсы и минусы процессного подхода в компании, ключевые цели и функции. Как разрабатывать рекомендации по улучшениям процессов. Обзор примеров и лучших практик.

3.3 Какими инструментами моделировать бизнес-процессы? Цели и задачи моделирования (описания) бизнес-процессов. Описание процессов «как есть» (as is), «идеальная модель», «как будет» (to be) с учетом ресурсных ограничений. Модель процесса и схема процесса. Статические и динамические модели. Способы, методы и средства моделирования. Распространенные нотации моделирования процессов: блок-схемы, дорожки и др. Рекомендации по составлению дорожной карты внедрения процессного управления в компании. Распределение ролей и ответственности участников при внедрении с помощью матрицы ответственности (матрица RACI). Специализированные методы моделирования процессов. Реестр процессов. Процессный репозиторий: что это такое, для чего нужен, характеристики, структура. Лучшие практики ведения репозитория. Ключевые концепции моделирования бизнес-процессов. ПО для описания процессов. Оценка эффективности бизнес-процесса.

3.4 Какие есть методики повышения эффективности бизнес-процессов? Цикл Деминга-Шьюхарта, включая авторский вариант и интерпретацию. Система Менеджмента Качества. Система Менеджмента Бережливого Производства. Методика «8D» компании Форд. Разработка корректирующих действий. Рекомендации по улучшению и развитию бизнес-процессов. Обзор примеров.

3.5 Как подойти к автоматизации процессов и производства? Введение в автоматизацию. Обзор ГОСТов по автоматизации. Пирамида автоматизации. Элементы автоматизации производственных и офисных процессов. Типовые ошибки при внедрении автоматизации. Автоматизация процессов и сервисов. Основные виды систем автоматизации. Проект внедрения автоматизации - алгоритм, этапы, особенности.

3.6 Как перейти от автоматизации к цифровизации и цифровой трансформации? Риски и проблемы. Методы и способы оценки экономической эффективности ИТ-проектов.

МОДУЛЬ 4. РУКОВОДИТЕЛЬ: СТРАТЕГ, ЛИДЕР, НАСТАВНИК. КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ СОТРУДНИКОВ, ПРОФИЛАКТИКА ВЫГОРАНИЯ. СИСТЕМА ПРОЕКТНЫХ ПРОДАЖ.

4.1 Лидер и команда. Компетентный руководитель: менеджер («босс») или лидер? Коммуникации в командах как инструмент эффективного лидера. Ключевые качества лидера. Обзор различных стилей лидерства. Модель «Ситуационное лидерство». Тест В.И. Герчикова для выявления доминирующего типа трудовой мотивации у сотрудника и выстраивания наиболее эффективной системы стимулирования. Определение личного стиля лидерства и руководства. Проблемы командообразования. Почему люди не хотят работать в команде? Командные роли по Р.М.Белбину. Алгоритм эффективного

командообразования. Решение проблем в составе полипрофессиональных или кросс-функциональных команд. Примеры из российской практики. Алгоритм формирования кросс-функциональных команд для решения проблем.

4.2 Как управлять жизненным циклом сотрудника? Жизненный цикл организации и сотрудника в организации. Методы и способы оценки компетенций кандидатов и сотрудников: интервью и его виды, анкетирование, тестирование, задачи на логику, смекалку, внимательность (корректирующая проба Бурдона), оценка методом 360 градусов, ассессмент-центры, и др. Управление деятельностью сотрудников на разных этапах жизненного цикла. «Кадровый голод» и пути его преодоления.

4.3 Важность системы наставничества в условиях дефицита кадров и низкой квалификации персонала. Какие задачи позволяет решать эффективная система наставничества? Чему и как обучать наставников. 5 этапов обучения на рабочем месте. Применение инструктажей, стандартных операционных процедур, чек-листов и т.п. Как обучать наставляемых? Особенности взаимодействия с молодежью. Как разделить зоны ответственности в наставничестве? Как оценивать эффективность системы наставничества? Как оформить необходимые документы.

4.4 Как руководителю развиваться и при этом «не сгореть» на работе? Личный трекинг развития. Индивидуальные планы развития руководителя и подчинённых. Стратегия достижения оптимального уровня развития интеллектуального, эмоционального, волевого и коммуникативного «акме», самосбережение здоровья и жизненной энергии. «Повушки карьеры»: факторы, условия и риски профессионального выгорания, типичные профессиональные деформации, психологические особенности «плохого» и «хорошего» управления. «Эко – барьер»: профилактические меры упреждения профессиональных деформаций, интеллектуального, эмоционального, психологического выгорания.

4.5 Стресс-менеджмент как ключевой навык в 2026 году. Самооценка навыков работы со стрессом. Алгоритм преодоления стрессовой ситуации. Анализ стрессовой ситуации и социальной роли «под ударом». Мышечные зажимы, взаимосвязь физического тела и психоэмоциональных состояний. Разрешение стрессовой ситуации. Таблица выхода из стресса.

4.6 Гибкое управление изменениями в организации. Обзор моделей управления изменениями: модель Кюблер-Росс, модель Курта Левина, модель Джона Коттера. Неудачи и успехи в управлении организационными изменениями: примеры из практики. Подходы к формированию организационной культуры, поддерживающей изменения. Роль ценностей и убеждений в управлении изменениями. Инструменты для вовлечения сотрудников в процессы изменений.

4.7 Система проектных продаж. Введение в проектные продажи, этапы проектных продаж, ключевые особенности и отличия. Формирование системного подхода в продажах. Трансформация системы продаж. Примеры КПЭ\KPI менеджеров по продажам. Ведение и своевременное заполнение CRM-системы. Способы мотивации менеджеров. Обзор систем (CRM, ERP и др.) на базе 1С.

ПРОГРАММА ОРГАНИЧНО СОЧЕТАЕТ:

отдых в комфортабельном отеле, эксклюзивную экскурсионную программу, возможность получить новые знания и неформальное общение с коллегами.



СНИЖАЕМ ЗАТРАТЫ: LEAN-ТУР И УНИКАЛЬНЫЙ СЕМИНАР ОТ ГУРУ TOYOTA

25 - 31 ОКТЯБРЯ 2026

Система Toyota: проверенный путь к эффективности без крупных инвестиций.

Снижение себестоимости продукции без потери качества — насущная задача российских предприятий.

Проверенный путь к эффективности без крупных инвестиций предлагает система Toyota. Наведение порядка в производственных издержках — безальтернативная основа и для успешной автоматизации производства.

Преимущества системы:

- Сокращение затрат на 30–50% за счет устранения потерь
- Повышение качества без замены оборудования
- Гибкая адаптация под локальные производственные условия

LEAN-ПРОИЗВОДСТВО: СИСТЕМА, ПОКОРИВШАЯ МИР

ПРОГРАММА ПОЕЗДКИ

- Интенсивный семинар Toyota Engineering (ТЕС)
Рабочие методики снижения себестоимости
Кейсы внедрения Lean на предприятии
- Заводы поставщиков Toyota
Avex Tado: технологии бездефектного производства
Решения для устойчивости цепочек поставок
- Industrial AIOtech Expo Nagoya 2026
Крупнейшая промышленная выставка в Японии прямо на берегу океана. Возможность полюбоваться цветением сакуры и почувствовать вкус Японии

ПОЧЕМУ ИМЕННО СЕЙЧАС?

- Возможность повысить устойчивость предприятия к внешним факторам
- Опыт без риска: Готовые решения от Toyota
- Быстрый эффект: Первые результаты за 3-6 месяцев

СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ

Раннее бронирование (до 1 августа 2026):
325 000 руб. (без авиаперелетов)

После 1 августа 2026:
395 000 руб. (без авиаперелетов)

Включено: одноместное проживание, завтраки, все внутренние трансферы, экскурсии на производство, мастер-класс ТЕС с русским переводом, сопровождение русскоговорящего координатора, все запланированные деловые встречи.



Регистрируйтесь сегодня:
profitcon.ru, 8 800 600 47 90, conference@profitcon.ru



Шанхай — Шэньчжэнь — Гонконг

11-17 октября 2026

БИЗНЕС В ЭПОХУ ИИ, ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КИТАЯ

Планируются посещения: Alibaba, Lenovo и другие компании-мировые лидеры AI в различных сферах бизнеса

 **Alibaba**

 **lenovo**

 **UNITREE**

 **PUDU**

 **Deepblue
Technologies**

 **BlueEarth**

 **REEMAN**
AI IN ACTION

ЦЕЛИ СТАЖИРОВКИ

- Изучение лучших практик внедрения ИИ в корпоративный сектор
- Анализ ROI от использования ИИ-технологий
- Получение практических инструментов для цифровой трансформации
- Освоение ИИ-решений для маркетинга и клиентского сервиса
- Изучение современных технологий: компьютерное зрение, обработка естественного языка, синтез речи, аналитика данных
- Знакомство с успешными кейсами внедрения ИИ-решений
- Изучение китайских аналогов ChatGPT и их интеграции в бизнес-процессы

РЕЗУЛЬТАТЫ СТАЖИРОВКИ

Технологическое превосходство

Доступ к проверенным ИИ-решениям

Готовые бизнес-инструменты

Набор решений для автоматизации процессов и улучшения клиентского сервиса

Прямые контакты

Личное общение с СТО ведущих tech-компаний Китая

Работающие кейсы

15+ успешных примеров внедрения ИИ

НАПРАВЛЕНИЯ ИИ-ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОГРАММЕ:

- Компьютерное зрение
- Обработка естественного языка
- Прогнозирование и аналитика данных
- Системы поддержки принятия решений

Регистрация:

profitcon.ru

8 800 600 47 90

conference@profitcon.ru



СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ

До 1 сентября - 295 000 руб

после 1 сентября - 350 000 руб

Включено в стоимость:

- Проживание в отелях 4* с завтраками,
- обеды (4), ужины (2),
- трансфер для визитов в компании,
- авиаперелет Шанхай — Шэньчжэнь — Гонконг

ВИЗА
НЕ НУЖНА