



Исх. №09/04/24 от 09.04.24 г.

**Приглашение к участию в тренинге
«Директор по развитию (базовая
модель и свежие инструменты)» с
отработкой навыков**

Собственнику, Директору компании

Директору / заму / менеджеру по
развитию, Директору по ИТ, Руководителю
проектного офиса, Топ-менеджерам
стратегически важных функциональных и
бизнес-направлений

Уважаемые дамы и господа!

Предлагаем Вам и Вашим коллегам посетить двухдневный тренинг «Директор по развитию (базовая модель и свежие инструменты)». Тренинг предназначен для менеджеров по развитию, директоров по развитию, директоров по ИТ и всех занятых развитием во всех сферах, начиная от маркетинга и продаж, заканчивая финансами, операционными процессами и управлением персоналом.

Двухдневный тренинг «Директор по развитию» состоит из следующих модулей:

Первый день: БАЗОВЫЙ тренинг с отработкой практических навыков по каждой из 12-ти задач директора по развитию (и Цифровизации), время проведения с 10.00 до 18.00

Второй день: ПРОДВИНУТЫЙ тренинг с отработкой практических навыков по «свежим», «секретным», неочевидным технологиям для Директора по развитию, время проведения с 10.00 до 14.00

Дополнительный модуль во второй день с 14.00 до 17.00: «Гипотезы – блокбастеры. Бери и делай»

Орёл 25-26 апреля

Регистрация на мероприятие в Орле: <https://sdstrategy.timepad.ru/event/2846708/>

Детальная программа, стоимость, спикер и соавторы тренинга, в Приложениях

С уважением, спикер тренинга,
Эксперт по стратегическим сессиям

Павел Юдин



СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЭКСПЕРТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКИМ СЕССИЯМ

Российская консалтинговая группа «Стратегии устойчивого развития»
Москва—Санкт-Петербург—Екатеринбург—Челябинск—Уфа—Самара—Тюмень
8-800-500-2265, стратегическаясессия.пф, office@sdstrategy.com

Приложение 1 к Исх. №09/04/24 от 09.04.24 г.

Общее описание 2х-дневного тренинга «Директор по развитию (Базовая модель и свежие инструменты)»

Кратко |

Тренинг "Директор по развитию (Базовая модель и свежие инструменты)" — уникальный авторский продукт Ассоциации директоров по развитию и Российской консалтинговой группы "Стратегии устойчивого развития" — специализирующейся на управленческих технологиях для развития организаций и, в частности, на стратегических сессиях. Уже довольно длительное время мы с вами осваиваемся в новой реальности, первые шоки прошли и для тех, кто продолжает работать, самое время увидеть в происходящем новые возможности — это задача директора по развитию. Чем быстрее компании осознают новые возможности, тем больше поводов для счастья они создадут — для клиентов, сотрудников, акционеров, для общества в целом. Тренинг систематизирует задачи Директора по развитию, позволяет сразу их отработать. Самое главное - показывает как именно Директор по развитию "подталкивает" компанию осваивать новые подходы к работе.

Концептуально | Задачи директора по развитию достаточно специфичны, и от этой должности сегодня в бизнесе зависит многое — конкурентоспособность и завтрашняя прибыль. Вместе с тем, сегодня должность директора по развитию туманна и размыта, а цифровизация ещё добавляет тумана, поэтому в практическом применении должность или почти бесполезна, или занимается совершенно не свойственной ей работой.

Мало того, что в управленческой деятельности сплошь и рядом царит принцип "Кто во что горазд!", директор по развитию с размытым функционалом вносит дополнительную путаницу в разделение управленческого труда. Новая реальность только усугубляет ситуацию.

Двух-дневный тренинг нацелен на чётко описание задач директора по развитию и отработку каждой задачи в практическом взаимодействии участников. Участник получит авторские чек-листы, позволяющие "пооперационно" постановить этих задач в своей компании.

Пять главных причин посетить тренинг "Директор по развитию (Новая реальность)"

Первая причина. Директор по развитию - одна из самых перспективных должностей как для коммерческих компаний, так и для сферы государственного управления. Привычные рамки сдвигаются — многому нужно начинать учиться заново, встраивать по-новому бизнес-процессы, пересматривать продукты, в целом менять взгляд на бизнес и своё место в нём.

Вторая причина. Цифровизация стала ещё более востребованным направлением работы. Это важнейший вектор развития, который меняет не только эффективность достижения целей – но меняет и сами цели. Все хотят роста, считая почему-то что именно рост и есть развитие, хотя это ошибка. Мы хотим от цифровизации лёгких денег, но не знаем точно как и где их получить – в каком направлении двигаться и как осваивать новые рынки регулярно. В целом, что конкретно и в деталях нужно делать – не понятно. На тренинге наведём в этом полный и окончательный порядок.

Третья причина. Принято считать, что стартом разработки стратегии является назначение ЦЕЛЕЙ, в отношении которых будет разрабатываться стратегия. Но это не работает. Цель и есть результат работы над стратегией, цель нужно выискивать и высматривать. Цифровизация добавляет нам пространство вариантов, где искать цели и как увидеть, разглядеть новые рынки. Как организовать этот непростой процесс - научимся на тренинге.

Четвёртая причина. Развитие - это строгий, технологичный и последовательный процесс. Как отказаться от творческого и хаотичного подхода? Как вовлечь интеллектуальный, эмоциональный и деятельностный потенциал сотрудников? Как включить сотрудников в обсуждение того, о чём они мало знают – например, в поиск возможностей цифровизации? Какие не очевидные организационные механизмы позволяют это сделать? На тренинге разберёмся и с этими вопросами.

Пятая причина. Ну и наконец разберёмся с цифровизацией как таковой: что это такое? зачем нужна цифровизация и можно ли без неё? что в компании должно начать происходить, чтобы цифровизация обрела реальные очертания и смысл? Как должен измениться организационный дизайн компании, ориентированной на цифровизацию и как выходить с её помощью на новые рынки — быстрее, чем на эти новые рынки выйдут другие более расторопные конкуренты?

Главное - как директор по развитию становится главным идеологом и технологом по цифровизации и как он/она подталкивает компанию к развитию.

Кому может быть полезен этот практический курс:

1. Прежде всего, это **сами директора по развитию** (или менеджеры по развитию)— люди, которые либо сейчас занимают эту должность, либо наделены ответственностью за развитие компании без должности, либо сами себя считают "развивальцами", занимая другие должности. А также те, кто уже вовлечён в цифровизацию, как бы не называлась ваша должность.
2. Конечно, практический курс заинтересует **собственников компаний и генеральных директоров**, которые ставят задачи директорам по развитию — задачи по развитию в целом и по цифровизации в частности — и должны делать это с чётким пониманием широты задач.
3. Крайне интересен мастер-класс будет также и **тем, кто планирует стать директором по развитию, кто планирует возглавить цифровизацию, кто сегодня активно вовлечён в проекты развития компании, например, руководители проектных офисов, менеджеры и участники проектов.**

Подробнее:

Директор по развитию (в новой реальности – особенно!) — **одна из самых перспективных должностей как для коммерческих компаний, так и для сферы государственного управления.**

Почему так?

Дело в том, что сегодня компании всё чаще обращаются к стратегии как инструменту повышения конкурентоспособности — способности устойчиво развиваться на длительном временно интервале. Однако компании серьёзно недооценивают следующее обстоятельство: сама по себе стратегия как документ не обеспечивает изменение результатов компании и не даёт никакого качественного приращения. Результаты возникают тогда, когда компания начинает менять свои "Бизнес-привычки" или "организационные привычки".

Произнести эту фразу гораздо проще, чем её реализовать — на этом и происходит сбой, остановка реализации действительно хороших стратегий. Стратегия лежит, а мы делаем всё как раньше, и получаем в итоге едва ли косметические результаты.

Для того, чтобы серьёзно изменить эту ситуацию, нужны серьёзные организационные усилия, которые по приказу или по желанию первого лица компании сделать невозможно — нужна масштабная командная воля, чтобы сдвинуть "слона" с места — этим в компании и занимается Директор по развитию — главный по новым "Бизнес-привычкам".

Именно о том, как именно Директор по развитию превращает масштабную командную волю (которой иногда — в избытке, но дело всё равно не сдвигается с места) в новые бизнес-привычки, мы будем говорить на авторском практическом курсе. Именно этому вопросу посвящена Базовая модель из 12 задач директора по развитию и новые свежие инструменты.

Участники практического курса будут прокачивать специальные навыки, которые в целом и создают технологическую управленческую основу для развития компании.

Почему именно сегодня должность директора по развитию становится не просто актуальной (модной), но ещё и жизненно необходимой? Управлять бизнесом без директора по развитию в современном быстроменяющемся мире — это тоже самое, что ехать на автомобиле по горной дороге с завязанными глазами или идти в тёмном овраговом лесу, пренебрегая лучом фонаря. Компании вынуждены наращивать скорость своей работы, быстрее, чем раньше реагировать на изменения — но как при этом сохранить управляемость? Как не превратить работу в хаос и хватание за всё подряд? Как не нестись в плотном тумане на высокой скорости, рискуя вылететь с дороги?

Задача, которую решает предлагаемый вам практический курс — возможность как можно оперативнее очень точно и предметно очертить и операционализировать круг работ этой ключевой должности для российского бизнеса.

Тренинг рассчитан на два дня. Вы можете максимально погрузиться и в наведение порядка с технологией Директор по развитию (в рамках базовой модели) — 1-ый день, и в детальные навыки (свежие инструменты) — 2-ой день. Также Вы можете посетить каждый из дней отдельно.

Мы выделили 12 базовых (магистральных) задач для директора по развитию (Базовая модель), и в рамках **ПЕРВОГО дня** каждая из этих задач будет подробно рассмотрена и отработана.

Во **ВТОРОЙ день** в формате мини- тренингов будут проработаны следующие задачи:

- Подготовка и проведение Возможностной стратегической сессии, и её вариации – сессия по цифровизации, по продажам, по производительности, по культуре и т.д.
- Подготовка и запуск Проектного управленческого конвейера

- Построение и запуск Фабрики по производству цепляющего контента
- Построение и запуск Лифтов и Горизонтов карьерного пути для Талантов
- Технологии управления ростом компании

Важно: каждый участник тренинга получит комплект из 12 уникальных чек-листов, детально и пооперационно описывающих каждую задачу директора по развитию (Базовая модель и свежие инструменты). Когда Вы вернётесь на своё рабочее место на следующий день, Вам будет предельно понятно, что именно нужно начинать делать и как именно это делать.

1-ый тренинговый день – БАЗОВЫЙ тренинг: Детальное описание тренинга «Директор по развитию (Базовая модель)» с отработкой практических навыков

Введение

- Что такое развитие? И что такое цифровизация? Почему управленчески это схожие задачи?
- Как совместить развитие и цифровизацию в одной должности? По какой главной управленческой оси происходит то совмещение неконфликтным образом?
- Дилемма директора по развитию — управляй, не имея полномочий; «влиять, не влияя»
- Матрица Эйзенхауэра-Кови и заброшенность «важного несрочного» в организациях
- Два контура управления организацией, business run и business change; потребность в новых управленческих конструкциях
- Манифест директора по развитию и Базовая модель ключевых задач директора по развитию
- Повальная бесхозность ключевых активов нового поколения — контента, данных и талантов
- Как соотносятся цифровизация и развития? Почему без решения общих вопросов — вопросов развития — бесполезно заниматься более частным вопросом — вопросом цифровизации?

Разработка стратегии — выработка единого понимания целей

- Три типа организаций: к какой относитесь вы?
- «Закутковый» способ разработки стратегии и «закутковый» способ управления организацией
- Перепроектирование ответственности: от метода тети Полли к методу Тома Сойера
- Подготовка и проведение возможностной стратегической сессии: формирование «ТЗ на стратегию», поиск и проработка возможностей,
- Поиск возможностей: модель 12-ти стратегий профессора Сазановича, модель «потерянного рынка» Кеничи Омае, модель 600 городов «Маккинзи»
- Проработка возможностей: от традиционного стратегического анализа к точечным исследованиям
- Проработка возможностей по цифровизации: где искать и что хотеть?
- Работа на стратегической сессии: есть ли в вашей компании Баба-яга?
- Основная стратегическая ошибка, которую повально допускают топы и собственники бизнеса
- Четыре типа стратегии в бизнесе и не только
- Стратегическая сессия, ориентированная на выбор: подход P&G, или как позволить стратегиям «умирать» самим — вместо того, чтобы активно их «убивать» собственноручно
- «А оно мне надо?» — кто в компании инициирует процесс развития?
- Как уговорить директора провести стратегическую сессию?
- *Заполнение чек-листа по выработке единого понимания целей в вашей компании*

Разработка стратегии — формирование и актуализация документа «Стратегия»

- Однажды две маленькие мышки пришли к мудрому Филину...
- Альтернативные определения стратегии
- «Расщепление функции планирования в современном мире»: взгляд профессора Сазановича
- Что такое конкурентное преимущество, что им является, а что не является
- Критическое значение интеллектуальной собственности, виды интеллектуальной собственности
- Ресурсный подход к стратегии: почему стратегия состоит из конкурентных преимуществ, и каковы характеристики стратегически ценных ресурсов

- Реализация ресурсного подхода на практике: таблица конкурентных преимуществ
- Основные требования к документу «Стратегия»
- Эксплуатируйте возможности: главный секрет, который утаивают программы МВА
- Ключевые типовые цели и показатели для основных конкурентных стратегий
- Шизофреничность как неотъемлемый признак хорошей стратегии
- Стратегия как смарт-контракт
- Смерть административного ресурса: специфика разработки стратегии на региональном уровне
- *Занятие по формулированию конкурентных преимуществ: почему клиенты ДЕЙСТВИТЕЛЬНО покупают вашу продукцию/услуги?*
- *Заполнение чек-листа по формированию и актуализации документа «Стратегия» компании*
- *Оценка системы эффективности вашей компании по модели Брауна*
- *Формирование стратегических целей и показателей компании из 3 наборов Каплана и Нортон*

Реализация стратегии — формирование инфраструктуры проектного управления

- Два исторических анекдота, два прообраза, иллюстрирующих проблематику стратегии: толстый курильщик и Виктор Степанович Черномырдин
- Определение проекта развития и смысл стратегического проектного управления
- Три фундаментальных проблемы стратегического проектного управления: качество, ритм запуска, подведение итогов
- Вместо 100% результата 25% результат, или почему проектное управление зачастую оказывается неоправданным
- «Здравый смысл» и альтернатива ему
- Почему вашей компании нужна двойная «операционная система», и из чего она состоит
- Операционный директор и директор по развитию: как они соотносятся
- Почему проекты не удаются, или проект как «трогание с места»
- Три важнейшие функции проектного офиса
- *Заполнение чек-листа по формированию инфраструктуры проектного управления в компании*

Реализация стратегии — формирование системы ежедневных действий

- От операционной деятельности к развитию и контактам: как должна поменяться модель действий современных руководителей
- Самый важный вопрос, задаваемый по итогам стратегической сессии, и не только
- От чего вам нужно избавиться в своей деятельности, чего делать меньше, больше, а что начать?
- «Стратегическая канва» как способ формулирования организационных и личных стратегий
- Почему толстый курильщик никак не может бросить курить и начать заниматься спортом; необходимость перехода от силы воли к экспериментированию над собой
- Как использовать каталог управленческих привычек для того, чтобы выдвинуть ряд гипотез и осуществить ряд экспериментов по смене собственной модели поведения
- Как запустить конвейер продаж: маркетинг и продажи как система ежедневных действий
- *Заполнение каталога управленческих привычек — программы управленческих экспериментов*
- *Заполнение личного «контрольного листа» — реестра ваших личных ежедневных действий*

Управление изменениями — управление потоком постоянных изменений

- Определение проектного конвейера
- Общий вид и структура проектного конвейера
- Основные требования к эффективно функционирующему проектному конвейеру
- Два типа стратегических инициатив, и где в России допускают огромную ошибку в проектах
- Не подпускайте заслуженных менеджеров к проектам развития!
- «Ирония управленческой судьбы»: о моральной готовности или неготовности людей к изменениям

- Осторожно: болото! Болотонастороженность как «модус вивенди» эффективного управленца
- *Заполнение чек-листа по управлению потоком постоянных изменений в вашей компании*
- *Заполнение чек-листа о моральной готовности к изменениям*

Управление изменениями — повышение зрелости ключевых бизнес-процессов

- Почему здоровые организации часто оказываются больными: проблема негармоничного развития мускулатуры — в человеке и в организации
- Ошибка в понимании сути бизнес-процессов, которую в наши головы внедряет стандарт ИСО: противопоставление «процессов системы менеджмента качества» и настоящих бизнес-процессов
- Модель зрелости бизнес-процессов по Майклу Хаммеру
- «Влияние пения на зрение»: связаны ли зрелость бизнес-процессов и финансовые результаты?
- Превратите свою компанию в «фабрику по принятию решений»: технология принятия управленческих решений RAPID
- «Точки контакта»: взгляд на бизнес-процессы с точки зрения клиента
- *Заполнение анкеты по оценке организационных недугов*
- *Оценка зрелости ключевых процессов вашей компании по модели Майкла Хаммера*

Управление активами нового поколения — запуск фабрики по производству контента

- Почему клиентов не нужно ни в чем убеждать: структурное изменение, произошедшее в мире за последние десять лет
- Пять ключевых задач «фабрики по производству контента»: экспертное позиционирование, бренд №1, поисковое лидерство, евангелисты, реакция на обратную связь
- Требования поисковых систем к сайтам и информационным продуктам в интернете
- Определение контента и требования к контенту
- They ask, you answer, или Самая эффективная маркетинговая стратегия, вряд ли Вы о ней слышали
- Семь секретов стратегического маркетинга для фирм, оказывающих профессиональные услуги
- Чем отличаются различные социальные сети
- 3 мощных блока для формирования контента, вызывающего интерес
- Анекдот про проститутку, или продажи, которых вы не ожидали
- Как оформлять статьи, чтобы собирать больше кликов
- Матрица-расписание каналов и видов контента
- *Заполнение чек-листа по видам и каналам контента, который можно производить*

Управление активами нового поколения — управление большими данными (big data)

- Политическая напряженность работы с данными
- Зачем нужны информационные технологии? Циничный взгляд на вещи
- Элементы аналитической культуры
- Собираете ли вы нужные данные? Ключевые показатели по клиентской базе, которые необходимо знать; проблема «дырявого ведра»
- Кто отвечает за анализ данных в вашей компании?
- *Заполнение чек-листа по управлению данными*

Управление активами нового поколения — управление талантливymi сотрудниками

- Послушные или дисциплинированные? Какие сотрудники вам нужны
- Как повысить стоимость бизнеса через управление талантами: метод профессора Сазановича
- Главное, что нужно сделать для того, чтобы управлять талантами
- Правила управления талантами
- Концепция расщепленных должностей: как ее применить на практике
- Удерживайте таланты не зарплатой, а амбициозностью задач
- «Талант как проклятие» и «синдром отличника»: что делать с недостатком мотивации сотрудников
- Китайская модель управления и развития персонала

- *Заполнение чек-листа по управлению талантливymi сотрудниками*

Заключение

- Как выявить директора по развитию? Девочка или мальчик? «Варяг» или «абориген»?
- Главное компетентностное требование к директору по развитию
- Система мотивации директора по развитию
- Принцип полной лодки, или «негативная ответственность» директора по развитию
- Басня о голоде, или как приобретать услуги стратегического консультирования; а почему стратегия?
- Почему не следует согласовывать разработку стратегии с начальством (!)
- Шесть смертных грехов директора по развитию
- Список рекомендуемой литературы: общий и по ключевым навыкам
- *Оценка личных предпринимательских компетенций*
- *Заполнение чек-листа по подбору директора по развитию в вашей компании*

2-ой тренинговый день – ПРОДВИНУТЫЙ тренинг (свежие инструменты)

Технология №1 - Возможностная стратегическая сессия

Основные вопросы и тезисы:

1. Стратегическая сессия в авторской методологии РКГ «Стратегии устойчивого развития» - это научный подход в менеджменте, основанный на выдвижении гипотез, их исследовании и отборе
2. Как сегодня следует относиться к изменениям? В чём состоит роль менеджера, задумывающего, осуществляющего и закрепляющего изменения?
3. Зачем нужна стратегическая сессия? Каковы главные результаты её проведения? Как на основании стратегической сессии появляются проекты? Что есть план первоочередных действий?
4. Как подготовить и провести стратегическую сессию? Как непосредственно проходит сама стратегическая сессия (формы и методы работы, роль сотрудников и роль консультантов)
5. Почему участие в стратегических проектах – это лучший способ ускорения карьерного роста? Какие роли в проектной работе могут взять на себя сотрудники?
6. Итог стратегической сессии. Что обязательно должна содержать стратегия и как сделать каждого сотрудника сопричастным ей?
7. Обсуждение известных вариантов проведения стратегической сессии. Какой формат стратегической сессии выбрать?
8. Особенности подготовки и проведения сессии по цифровизации: какие основные результаты должны быть получены компанией от этого мероприятия и как их добиться в максимально сжатое время и при этом получить ещё и заряд решимости сотрудников реализовывать отобранные инициативы.

Технология №2 – Проектный управленческий конвейер

Основные вопросы и тезисы:

1. Проекты как инструмент реализации стратегии. Особенности запуска проектов в компании. Что точно нужно учесть, чтобы проекты выполнялись в срок, в рамках бюджета, не из последних сил и без разочарования?
2. Что такое проектный конвейер? Как построить проектный конвейер в компании, чтобы обеспечить постоянный и беспрепятственный поток управленческих и технологических инноваций и режим максимального благоприятствования им на всех уровнях организации?
3. Как спроектировать бизнес-процесс Проектный конвейер™, обеспечивающийкратно бóльшие возможности компании в части реализации проектов развития (количество

одновременно реализуемых проектов развития значительно увеличится, и их поток будет не дискретным, а постоянным)?

4. Как спроектировать и запустить в работу основные организационные механизмы проектного конвейера, в частности:
 - Стратегический комитет (в том числе Администратор стратегического комитета)
 - Проектный комитет (в том числе Администратор проектного комитета)
 - Экспертный совет (для оценки поступивших инициатив)
5. Что такое проектный офис? Как спроектировать и запустить в регламентную работу проектные офисы в компании?

Технология №3 - Фабрика по производству цепляющего контента

Основные вопросы и тезисы:

1. Почему бизнес-модель компании, а вслед за ней маркетинг и продажи сегодня должны трансформироваться? Потому что классические продажи умирают.
2. Клиент определяется с выбором на 90% до прихода в точку продаж или до того, как он вам позвонит. Если клиент звонит вам, то он с высокой вероятностью уже готов у вас купить. Но как сделать так, чтобы при всём богатстве выбора он позвонил вам или пришёл к вам?
3. 10 лет назад покупатель, приходя в точку продаж, был определён в выборе на 10%. Сегодня он приходит определившись уже на 90%.
4. Маркетинг проходит процесс трансформации, а активные продажи умирают.
5. Покупателю уже не надо что-то "впаривать". Покупатель желает выбирать сам – там, где он хочет это делать и тогда, когда ему это удобно – в метро, на диване или на беговой дорожке. Необходимо просто упростить интерфейс покупки.
6. Как сделать так, чтобы выбор был в нашу пользу? Как нам в этом может контент-маркетинг? Почему нужна именно фабрика контента?
7. Вы самостоятельно отработаете около 10 чек-листов применительно к задачам маркетинга и продаж в вашей компании. По итогам тренинга вам будет чётко понятно – КАК именно следует трансформировать свой отдел маркетинга уже завтра, чтобы быть более адекватными к потребностям вашего клиента.

Технология №4 - Лифты и Горизонты карьерного пути для Талантов

Основные вопросы и тезисы:

1. Кто такой талантливый сотрудник и чем он отличается от обычного сотрудника? управленческое определение «Таланта».
2. Почему у талантливого сотрудника – сложная жизнь в компании. если им никто специально не занимается? Какие варианты развития ситуации могут быть в этом случае?
3. Главный секрет управления талантливыми сотрудниками.
4. В чём экономический смысл специальных технологий управления талантливыми сотрудниками? Как посчитать эффект от удержания талантов?
5. Секретные технологии управления талантливыми сотрудниками – Лифты и Горизонты карьерного пути для Талантов.
6. Роль директор по развитию в управлении талантливыми сотрудниками.
7. Примеры технологий по управлению талантливыми сотрудниками из мировой практики.

Технология №5 – Директор по кратному росту – управление ростом в компании

Основные вопросы и тезисы:

1. Что такое РОСТ как управленческое понятие? Откуда он берётся? Как он выглядит? Из чего состоит? Почему мы сильно хотим роста, но его не получаем? Что принципиально не так мы делаем? В чём главное препятствие?
2. Чем именно в управленческом смысле управляет Директор по росту, что даёт компании пользу,кратно превышающую затраты на введение должности?
3. Допустим, что от Директора по Росту будет польза. В таком случае как эта должность встраивается в существующую сетку должностей, чтобы найти своё место?
4. Какие задачи, остающиеся на периферии внимания традиционных должностей, возьмёт на себя Директор по росту?
5. Растить на одной и той же идее вечно нельзя. Для поддержания роста нужно что-то новое. За новое отвечает Директор по развитию. Как ему работать с Директором по Росту?
6. Растить на одних и тех же активах вечно нельзя. Для поддержания роста нужны новые активы. За новые активы отвечает ФД и ГД. Как им работать с Директором по Росту?
7. Растить с одними и теми же людьми вечно нельзя. Для поддержания роста нужны новые люди. За новых людей отвечает Директор по Персоналу. Как ему работать с Директором по Росту?
8. Новые люди объективно размывают и меняют сложившуюся корпоративную культуру. Как Директору по росту удерживать ценности существующего персонала в целом на новый персонал?
9. Какой управленческий инструментарий использует Директор по Росту? Это те же самые инструменты, что приняты в компании или что-то своё?
10. Кому подчиняется Директор по Росту и есть ли у него свой штат? Если есть, то кто в него входит?
11. Фактический рост компании – это сильно запаздывающий показатель (выручка, прибыль, активы). Как правильно оценивать предвестники роста? Что опережающим образом точно гарантирует рост?

Как принять участие в тренинге и какую дополнительную ценность Вы можете получить:

Участие 1 человека в 2-х дневном тренинге

Участник 2х дневного тренинга получает раздаточный материал (рабочая тетрадь 70+ листов, дополнительные чек-листы на оба дня тренинга), сертификат участника

19 900 руб.

Участие 1 человека в первом дне тренинга

Участник одного дня тренинга получает раздаточный материал (рабочая тетрадь 70 листов, дополнительные чек-листы на первый день тренинга), сертификат участника

10 900 руб.

Участие 1 человека во втором дне тренинга

Участник одного дня тренинга получает раздаточный материал (рабочая тетрадь 70 листов, дополнительные чек-листы на второй день тренинга), сертификат участника

10 900 руб.

Участие в дополнительном модуле "Гипотезы - блокбастеры"

Дополнительный модель оплачивается отдельно независимо от формата участия в основном тренинге

14 900 руб.

Участие в тренинге в режиме онлайн, подключение по Zoom

Полноценный комплект участника (см.очное участие), трансляция в Zoom

9 900 руб.

Онлайн курс "Директор по развитию" (15 занятий по 1,5-2 часа)

Для каждого занятия подготовлены слайды, а также рабочая тетрадь на весь курс

19 900 руб.

Коучинг по запуску "Дирекции по развитию" в Вашей компании

8 недель по 2 встречи в Zoom в неделю, только после 2-х дневного тренинга онлайн или очно

99 000 руб.

Экспертное членство в Ассоциации директоров по развитию (1 год)

Ознакомьтесь с опциями Экспертного членства на следующей странице

29 990 руб.

Профессиональное членство в Ассоциации директоров по развитию (1 год)

Ознакомьтесь с опциями Профессионального членства на следующей странице

9 990 руб.

Стандартное членство в Ассоциации директоров по развитию (1 год)

Ознакомьтесь с опциями Стандартного членства на следующей странице

5 990 руб.

Сборник "Стратегические сессии, которые работают"

Передадим Вам сборник на тренинге или вышлем курьерской почтой

2 500 руб.

Двухдневный тренинг «Директор по развитию (Новая реальность)» пройдёт в городах:

Орёл

25-26 апреля

Регистрация на мероприятие в Орле: <https://sdstrategy.timepad.ru/event/2846708/>

Преимущества и выгоды участия в Ассоциации директоров по развитию

Стандартное членство

Годовая стоимость

5 990 р.

- Доступ к информации, вырабатываемой Ассоциацией, включая стандарт деятельности директора по развитию

- Участие во всех мероприятиях Ассоциации

Участие в комитетах

Профессиональное членство

Годовая стоимость

9 990 р.

- Участие в рабочей группе по выработке профессионального стандарта деятельности директора по развитию

- Возможность создания комитета (сопредседательство)

Выступление и участие в мероприятиях Ассоциации

Экспертное членство

Годовая стоимость

29 990 р.

- Проектирование деятельности Ассоциации

- Индивидуальные консультации по вопросам развития Ассоциации

- Доступ к стандарту подготовки и проведения «возможностей» стратегической сессии, комплект 1 (обычная стоимость, 89 990 р.)

(ознакомьтесь с детальным описанием форматов участие далее)

Преимущества и выгоды участия в Ассоциации директоров по развитию

(ознакомьтесь с детальным описанием форматов участие далее)

СТАНДАРТ — Годовое членство **5 990 р.**

- Электронный сертификат участника Ассоциации
- Размещение профессиональной биографии на сайте Ассоциации
- Доступ к основной коммуникационной площадке Ассоциации (Telegram)
- Доступ к тематическим площадкам Ассоциации (Telegram)
- Участие в еженедельных мероприятиях Ассоциации
- Участие в отраслевых / тематических комитетах и региональных отделениях Ассоциации
- Участие в ежегодной конференции директоров по развитию
- Доступ к результатам ежеквартального / ежегодного исследования деятельности директора по развитию
- Доступ к стандарту деятельности директора по развитию
- Возможность прохождения сертификации на стандартный уровень компетенций на специальных условиях
- Доступ к ежегодному / ежеквартальному сборнику статей членов Ассоциации
- Доступ к сборнику статей по итогам ежегодной конференции
- Публикация сообщений участников в чатах и группах Ассоциации
- Размещение резюме в базе директоров по развитию для рекомендации обращающимся компаниям
- Доступ к базе резюме директоров по развитию
- Возможность участия в партнерской программе российской консалтинговой группы «Стратегии устойчивого развития» с повышенным кэшбэком
- Доступ к Большому онлайн-курсу «Директор по развитию» переагружка (обычная стоимость 9 999 р.)
- Скидка 20% на участие в двухдневном тренинге «Директор по развитию», получение сертификата (обычная стоимость 19 999 р.)
- Доступ к базовой версии стандарта подготовки и проведения стратегической сессии. 15 документов (обычная стоимость 19 999 р.)
- Скидка 20% к полной версии стандарта подготовки и проведения стратегической сессии (обычная стоимость 149 000 р.)
- Скидка 20% на мастер-классы (практикумы, воркшопы, интенсивы, от 3000 до 7000 р., ориентировочно 1 раз в месяц)
- Скидки на остальные продукты российской консалтинговой группы «Стратегии устойчивого развития» до 20%. * Если Вас заинтересовал какой-то продукт в каталоге, запросите информацию у администратора.

ПРОФИ — Годовое членство 9 990 р.

— Всё, что в тарифе «Стандарт»

- Возможность организации отраслевого / тематического комитета и регионального отделения Ассоциации
- Возможность участия в качестве спикера в ежегодной конференции директоров по развитию
- Возможность участия в конкурсе «Директор по развитию года»
- Участие в рабочей группе по выработке стандарта деятельности директора по развитию
- Возможность прохождения сертификации на профессиональный уровень компетенций на специальных условиях
- Возможность публикации статьи в ежегодном / ежеквартальном сборнике статей членов Ассоциации
- Возможность публикации статей участников в каналах и группах Ассоциации
- Доступ к базе резюме директоров по развитию
- Возможность участия в экспертном совете Ассоциации
- Участие в стратегической сессии Ассоциации
- Скидка 50% на участие в двухдневном тренинге «Директор по развитию», получение сертификата (обычная стоимость 19 999 р.)
- Скидка 50% к полной версии стандарта подготовки и проведения стратегической сессии (обычная стоимость 149 000 р.)

* Стоимость продуктов указана на 01.02.2022 г. Актуальную стоимость уточняйте на сайте.

ЭКСПЕРТ — Годовое членство 29 990 р.

— Всё, что в тарифе «Профи»

- Выделенный профиль на сайте Ассоциации (специальный значок эксперта и размещение в начале списка)
- Участие в жюри конкурса «Директор по развитию года»
- Публикация собственной статьи / материала / исследования в сборнике статей участников Ассоциации
- Участие в стратегическом совете Ассоциации совместно с почетным председателем Ассоциации профессором А. Н. Сазановичем
- Возможность партнёрского участия в Большом онлайн-курсе «Директор по развитию» с собственным тематическим 20-ти минутным блоком
- Возможность отражения своей организации в качестве члена-партнёра Ассоциации с представлением логотипа и краткого описания организации на сайте Ассоциации
- Возможность размещения рекламного баннера на сайте Ассоциации в течение 2-х недель
- 1,5-часовая консультация Евгения Пенёрина (10 000 р.)
- 1,5 часовая консультация Алексея Пана (10 000 р.)
- 100% скидка на участие в двухдневном тренинге «Директор по развитию», получение сертификата (обычная стоимость 19 999 р.)
- 100% скидка на участие в мастер-классах (практикумы, воркшопы, интенсивы, от 3000 до 7000 р., ориентировочно 1 раз в месяц)

Ведущий тренинга — Евгений ПЕЧЁРИН



Исполнительный председатель Ассоциации директоров по развитию.

Эксперт по стратегическим сессиям, партнёр-сооснователь и Генеральный директор Российской консалтинговой группы «Стратегии устойчивого развития». Соавтор управленческой технологии и одноименного курса "Директор по развитию – главный по важному и несрочному" (©) и концепции "Проектный управленческий конвейер" (©), выпускник Программы МВА «Стратегический менеджмент» Бизнес-школы МИРБИС (г. Москва). Эксперт Международной Академии Менеджмента.

Руководил и участвовал в разных ролях в более чем 180 проектах стратегического развития в более чем 33 отраслях. Опытный предприниматель, партнёр-сооснователь и экс-генеральный директор группы компаний «Белый кит», сети коммерческих стоматологических клиник. Сфера интересов профессионального развития: осуществление организационных изменений путём «мягких» методов, путём «культурных» преобразований — это самое продуктивное, чем сегодня мог бы заниматься руководитель. И одновременно самое сложное

Соавтор тренинга — Алексей ПАН



Эксперт по стратегическим сессиям, соавтор и главный редактор сборника «Стратегические сессии, которые работают» (2017), партнёр-основатель и генеральный директор Российской консалтинговой группы «Стратегии устойчивого развития» (входит в число крупнейших компаний по стратегическому консалтингу в Урало-Западносибирском регионе, рейтинг «Эксперт» от 18.06.2018 г.).

Участвовал в разных ролях в более чем 100 проектах в более чем 30 отраслях. Западное образование и глубокий российский опыт дают Алексею видение того, как международные компании могут адаптировать свои операции к российским рыночным условиям, и как российские компании могут извлечь пользу из международных стандартов и процессов. Сфера интересов профессионального развития: сдвиг практики управления от «закутковых» форм работы к технологиям открытой конкуренции идей (стратегическим сессиям)

Соавтор тренинга — Наиль ВАЛЕЕВ



Эксперт по стратегическим сессиям, директор по развитию и партнёр РКГ «Стратегии устойчивого развития», эксперт по контент-маркетингу и интернет-маркетингу.

Участвовал в развитии клиентских подразделений нескольких региональных и федеральных банков, мастер по проведению переговоров и заключению сделок. Кандидат в депутаты городской Думы города Челябинска.

Основным ограничителем роста компаний считает недоучёт действительных возможностей — по которым у компаний нет прежде всего технологий сбора, отбора и эффективной реализации.