

Стандартные практики руководителя

готовая онлайн-программа
с применением игровых тренажеров

 SAMOLOV



Уважаемые коллеги!



Иван Самолов
Генеральный директор
Samolov Group

Представляем «Стандартные практики руководителя» — цифровую программу развития управленческих навыков.

Программа направлена на формирование единых управленческих подходов и развитие ключевых компетенций руководителей через практику принятия решений в интерактивных управленческих сценариях.

Участники обучения погружаются в моделирование типовых рабочих ситуаций, что позволяет закреплять управленческие навыки и формировать устойчивые модели принятия решений.

Samolov Group имеет более 30 лет опыта реализации корпоративных программ развития руководителей. Среди наших клиентов — лидеры рынка, такие как Сбер, Газпром, Лукойл, HeadHunter, Роскосмос, Ростех, Роснефть, ВТБ, Т-Банк, а также организации госсектора.

Будем рады реализовать эту программу в партнерстве с вашей командой.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Самолов', with a long horizontal line extending to the right.

Стандартные практики руководителя

Готовая онлайн-программа

В отличие от лекционных и теоретических форматов, программа предполагает активное принятие решений в цифровых управленческих тренажерах

HR-служба администрирует запуск и контролирует прохождение обучения в цифровой среде

Программа реализуется в рамках корпоративного проекта с фиксированной структурой и сроками прохождения

Управляемый процесс

Четкая структура обучения в цифровой среде

Масштабируемость

Запуск групп различного размера с облегченной организационной нагрузкой

Прозрачность

Фиксация прохождения и оценка усвоения материала

Быстрый запуск

Готовая цифровая среда без длительной подготовки

Единая управленческая культура

Единая методология и логика обучения для всех участников

Геймификация

Устойчивая вовлеченность и высокая доходимость

Проект для Вашей компании

Цель проекта

Развить ключевые управленческие компетенции руководителей и повысить качество управленческих решений в компании



Задачи проекта

- ▶ развить у руководителей ключевые управленческие навыки принятия решений и управления командой
- ▶ сформировать единые управленческие подходы и стандарты работы руководителей
- ▶ повысить качество управленческих коммуникаций и взаимодействия между подразделениями



Продолжительность проекта

Два месяца



Целевая аудитория

Действующие руководители и кадровый резерв

Кол-во участников

Неограничено

Бюджет

НДС включен

39 000 руб.

за 1 участника

480 000 руб.

до 30 участников

Возможны индивидуальные решения при большем количестве участников



Дорожная карта проекта

От обучения к результату на практике

Состав участников

Определение целевой группы участников

Настройка доступа к платформе

Назначение координатора проекта

Этап 1

Проведение обучения

Асинхронное изучение материалов

Практика в управленческих тренажерах

Фиксация результатов участников

Контроль прогресса HR-службой

Этап 2

Аналитика проекта

Финальное тестирование участников

Анализ результатов обучения и вовлеченности

Подготовка отчета для заказчика

Этап 3

Дальнейшее развитие

Обсуждение результатов с заказчиком

Рекомендации по дальнейшему развитию команды

Этап 4



1

Как устроена программа

Игровые тренажеры, платформа,
искусственный интеллект

СПР

Стандартные
практики
руководителя

Программа охватывает ключевые этапы управленческого роста: подготовку, становление и развитие лидера.

Курс основан на универсальных управленческих принципах, которые работают одинаково эффективно для различных руководителей — и в офисе, и на производстве

Диалог о целях 1

Делегирование 2

Развитие подчиненных 3

Обратная связь 4

Личное планирование 5

Работа с отклонениями 6

Непрерывные улучшения 7

Эффективное совещание 8

Визуальное управление 9

Диалог о результатах 10

Обучение глазами участника

Программа состоит из 10 модулей, посвященных отдельному управленческому инструменту.

Каждый модуль начинается с коротких видео и текстовых материалов, которые задают контекст управленческих задач

Во время прохождения модулей участника сопровождает ИИ-наставник: он проверяет задания, дает рекомендации по решениям и доступен в формате чат-бота для консультаций по методологии

Затем сотрудник погружается в игровые управленческие сценарии и отрабатывает навыки в типовых рабочих ситуациях

Шаг 1



**Лонгриды
и видеоуроки**

Шаг 2



**Упражнения
с ИИ-наставником**

Шаг 3



**Управленческие
тренажеры**

Шаг 4



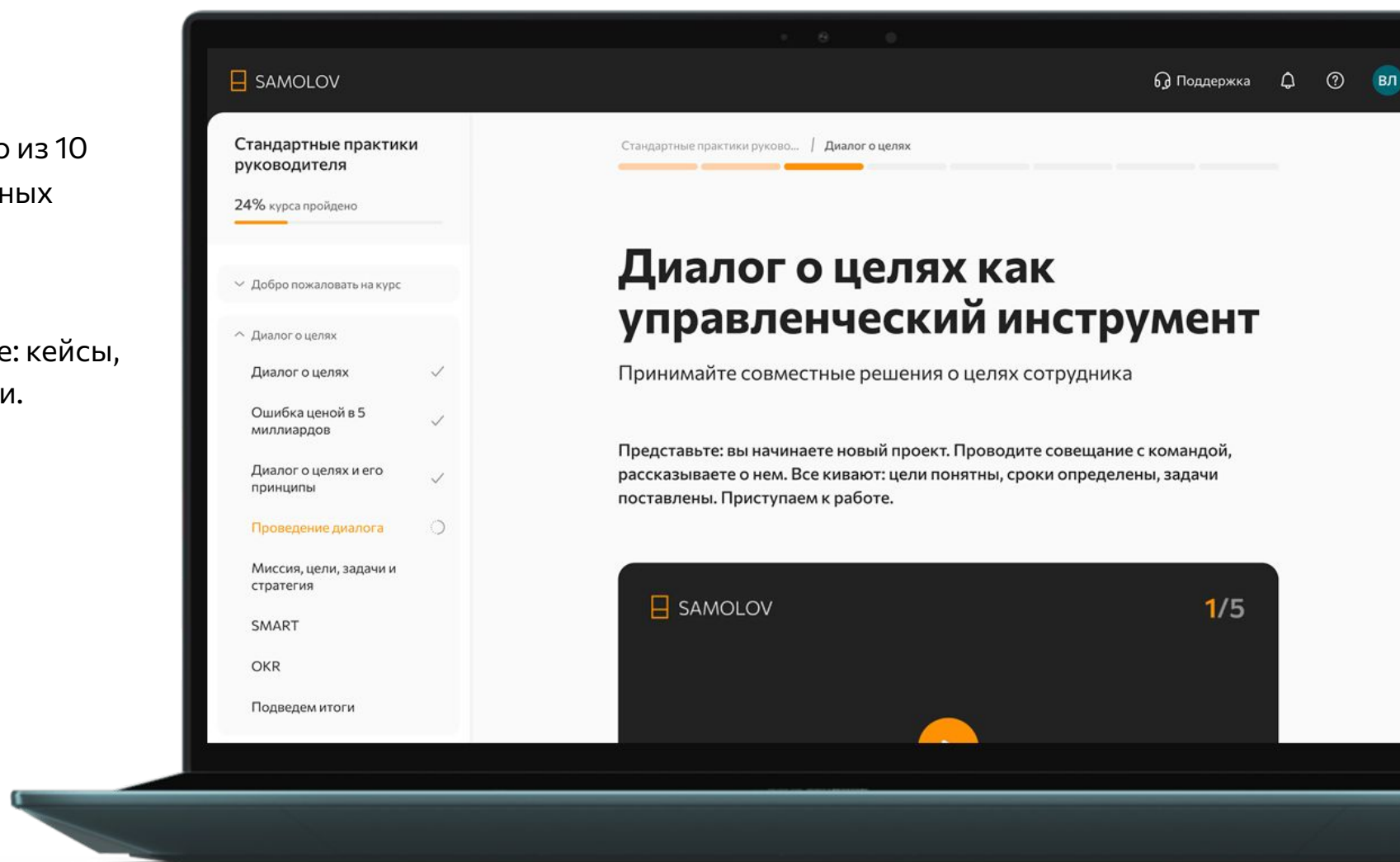
**Финальное
тестирование**

Лонгриды и видеоуроки

шаг 1

Информативные статьи и видеоуроки подробно раскрывают суть каждого из 10 инструментов «Стандартных практик руководителя»

Контент представлен в увлекательном формате: кейсы, иллюстрации и опросники.



Упражнения с ИИ-наставником

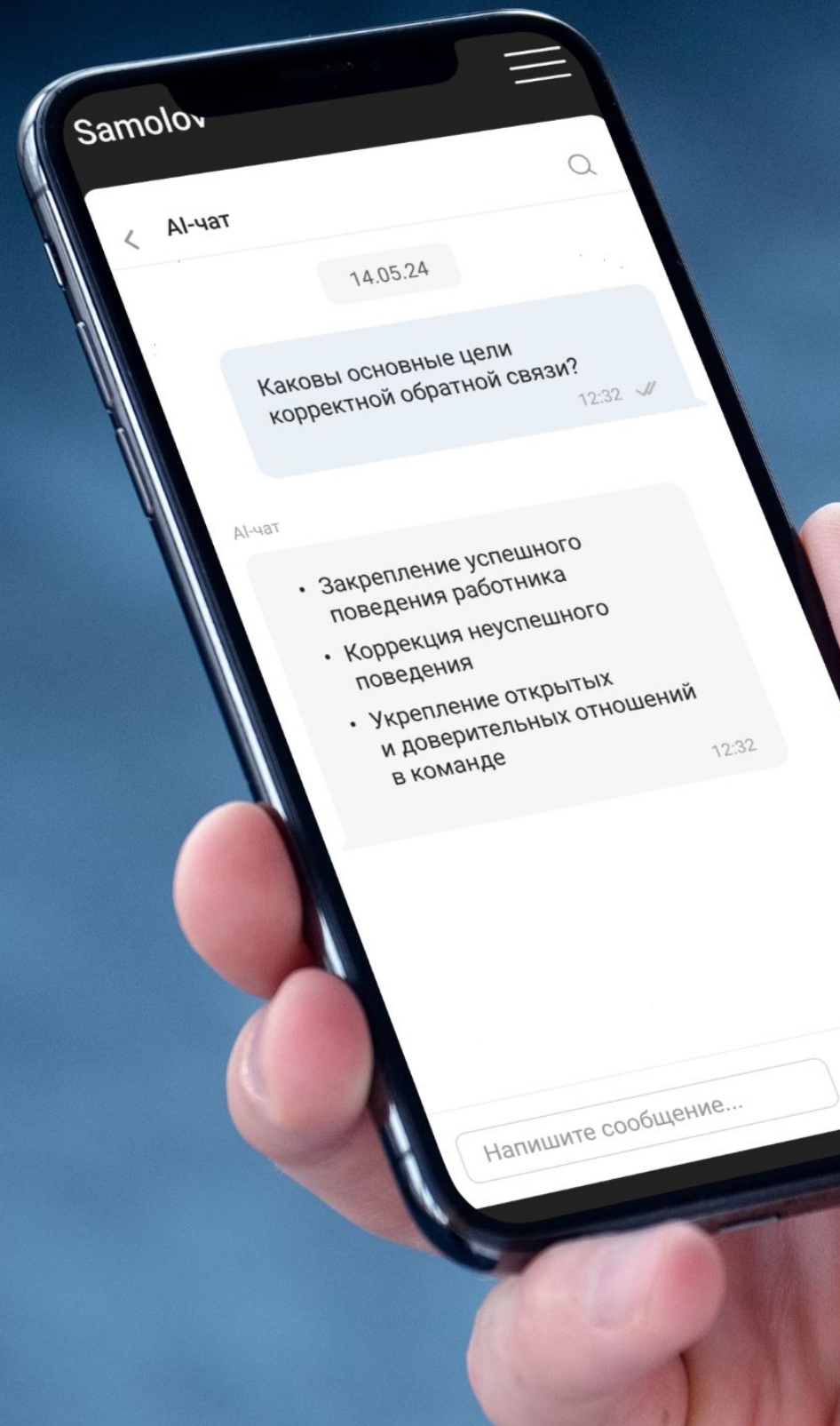
шаг 2

ИИ-наставник сопровождает участника в процессе обучения и помогает применять управленческие инструменты на практике.

Участник выполняет задания, после чего ИИ анализирует ответы и дает персональную обратную связь.

В системе загружена методологическая база программы – ИИ помогает разобрать управленческие ситуации и уточнить применение инструментов.

ИИ-наставник доступен 24/7: можно задать вопрос по методологии и получить разъяснение.



Управленческие тренажеры

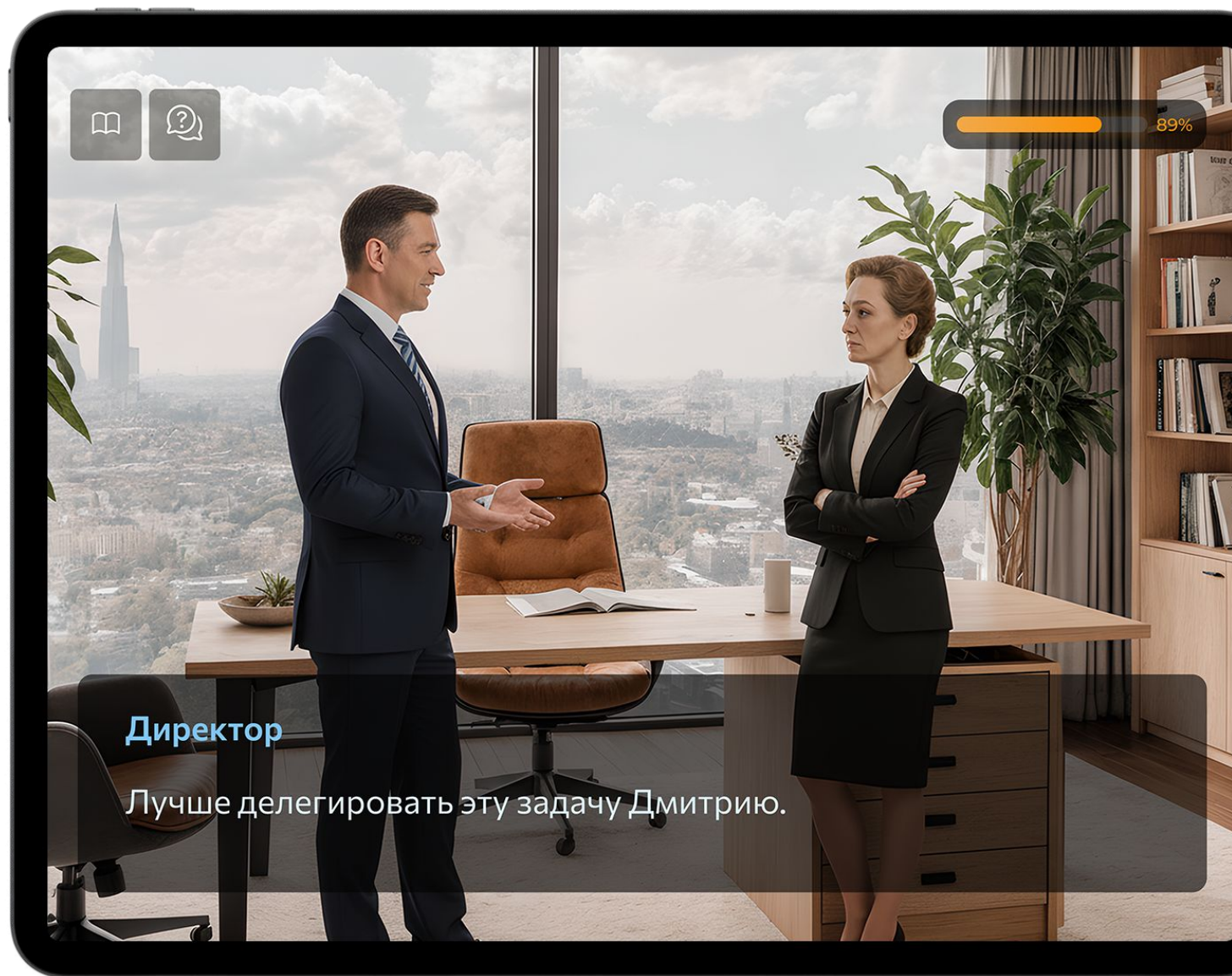
шаг 3

Игровые тренажеры моделируют типовые управленческие ситуации из корпоративной практики

Участник принимает решения в диалоге с виртуальными сотрудниками и видит последствия своих действий.

Каждый сценарий построен на современных управленческих подходах и отражает реальные рабочие кейсы руководителей.

Такой формат позволяет безопасно отработать управленческие решения и закрепить навыки через практику



Финальное тестирование

шаг 4

Итоговый кейсовый тест позволит проверить не только полученные знания, но и способность применять их на практике.

Всего будет необходимо пройти 40 заданий для завершения теста и всей программы обучения.

По его результатам участники получают один из сертификатов: стандартный или золотой.



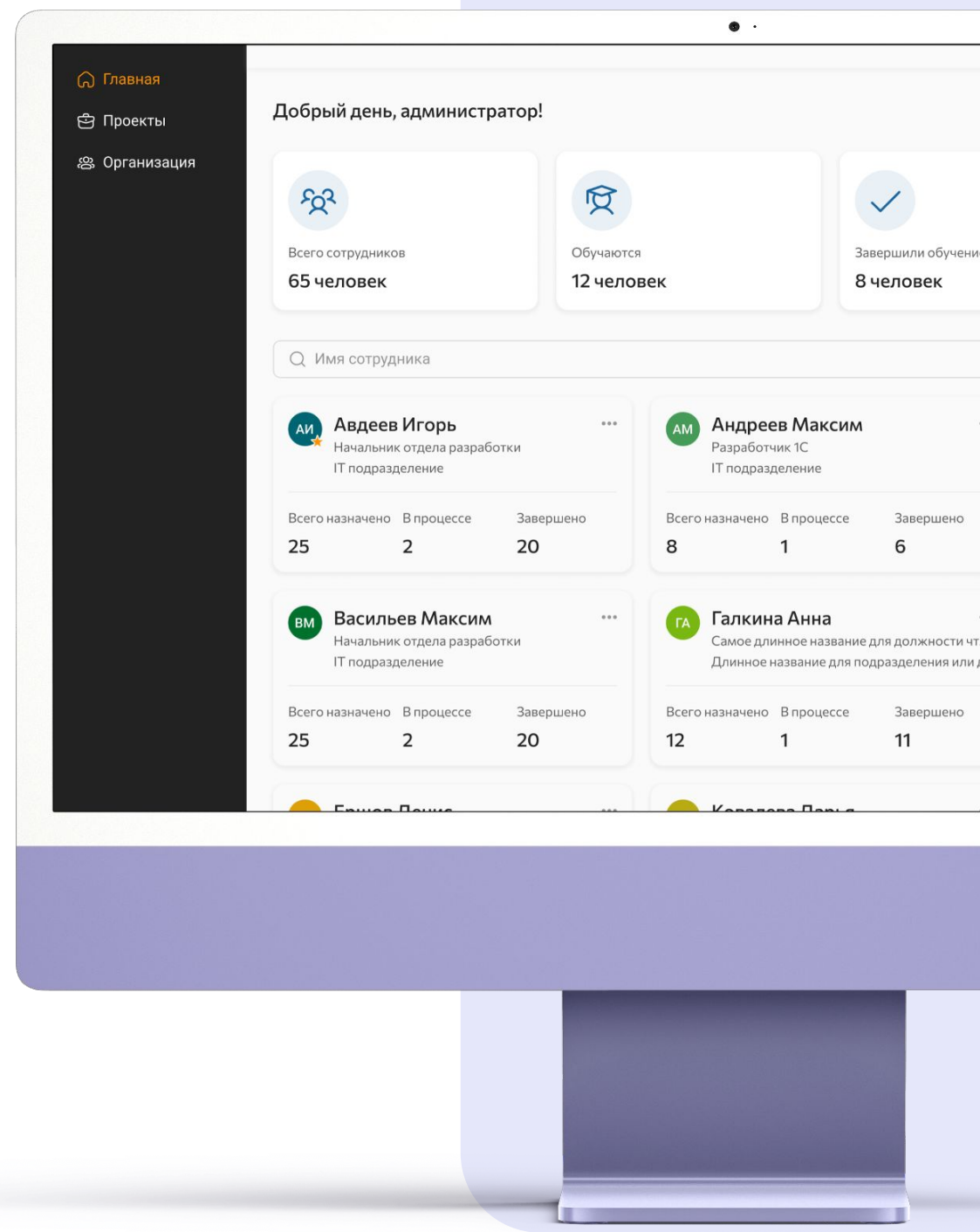
Контроль и аналитика в HR-кабинете

HR-департамент управляет обучением через цифровой кабинет.

В системе отображается динамика прохождения программы: кто из сотрудников начал обучение, на каком этапе находится и сколько модулей уже завершено.

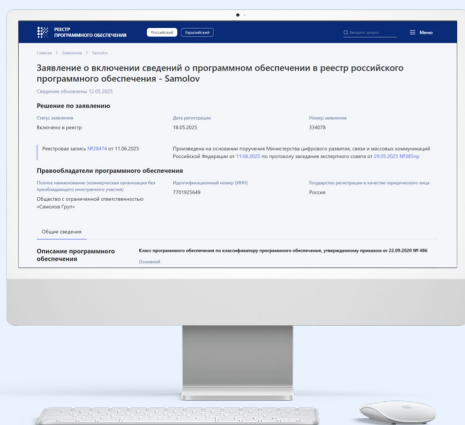
HR может в любой момент увидеть общий прогресс группы и статус прохождения каждого участника.

Это делает процесс обучения прозрачным и позволяет контролировать прохождение программы



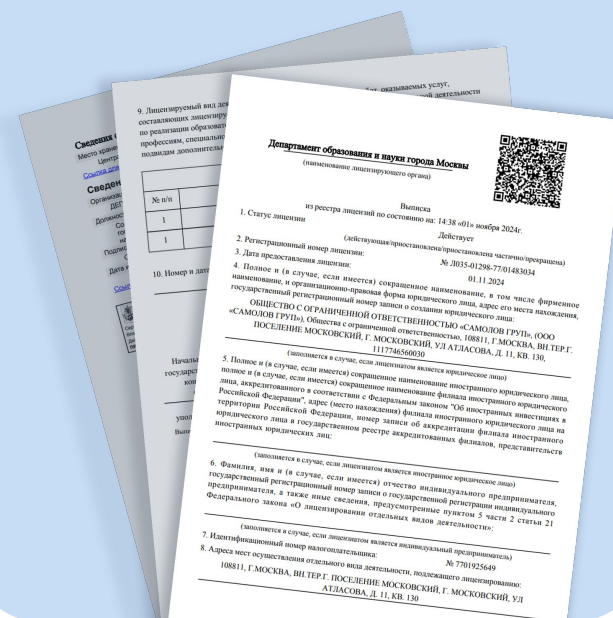
Цифровые стандарты безопасности наших решений

Samolov Group входит в Единый реестр российского ПО



Наше программное обеспечение защищено патентом

У нас есть лицензия на образовательную деятельность





2

Опыт наших клиентов

Развитие руководителей
для лидеров отраслей

Цифровая школа менеджмента

- ✓ Более 30 лет практики
- ✓ Средний и крупный бизнес, госсектор
- ✓ Собственные компетенции в методологии и айти
- ✓ Проектный подход к решению задач бизнеса
- ✓ Поиск и внедрение лучших практик менеджмента



СПР: Готовый тренажер для развития руководителей

1

Большие L&D проекты под ключ

2

SCORM-курсы для вашей LMS

3

Разработка курсов и тренажеров под заказ

4



1200+ КЛИЕНТОВ

крупный, средний бизнес
и государственный сектор



Более **4 000 управленцев** Группы «Лукойл» прошли наше обучение

С 2016 года мы провели обучение генеральных директоров, их заместителей и начальников департаментов Группы «Лукойл»: от Владивостока до Мексики



ЛЛК-Интернешнл

Данный курс необходимо проводить с определенной периодичностью.

Программа получила высокие оценки среди большинства руководителей

Кирилл Верета

Генеральный директор



Более **1 000** руководителей «Газпрома» прошли наши курсы

20-летнее сотрудничество с десятками предприятий: от Газпромбанка, Газпром-Медиа до Газпром Нефти и головного ПАО «Газпром»



Газпром Флот

В первую очередь хотелось бы отметить доступность курса, прекрасную организацию обучения и подготовленную презентацию по его итогам.

Участникам особенно понравился управленческий тренажер, который позволяет отрабатывать полученные знания на практике в условиях, приближенных к реальным.

Юрий Шамалов
Генеральный директор



Более **150 управленцев** «HeadHunter» прошли курсы и получили ИПР

Многолетнее сотрудничество с множеством различных развивающих проектов для топ-команды и ключевых специалистов



HeadHunter | hh.ru

Мы успешно сотрудничаем с Samolov Group с 2009 года. Среди реализованных проектов – обучение региональных директоров на ежегодных слетах наших сотрудников, «Школа линейного менеджера» и «Мастер больших продаж».

Лилия Шатрова

Руководитель Корпоративного университета





ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ

Пройденное обучение позволяет в полной мере улучшить рабочий процесс для достижения лучшего результата подчиненных и службы в целом.

Борис Алексеев

Заместитель Генерального директора по геологии и разработке месторождений — главный геолог



Татнефть

Для меня Samolov Group — это прежде всего умение качественно проработать материал со всеми в группе, а также настойчивость в достижении поставленных целей. Уже после первого тренинга я начал применять полученные знания и вижу положительные результаты.

Дамир Мухамедшин

Заместитель Генерального директора



Ростелеком

Команда зарекомендовала себя как ответственный партнер, приняв активное участие в доработке формата курса, уточнении и усилении формулировки его тематики, а также в выстраивании логики итогового тестирования, направленного на проверку и закрепление полученных знаний.

Екатерина Барabanова

Директор по развитию персонала



ЛЛК-Интернешнл

Пройденное обучение позволило больше времени уделять взаимодействию с сотрудниками. Я направляю их на самостоятельное решение, а также позволило увеличить количество собственных проектов, находящихся в работе.

Максим Мыскин

Первый заместитель генерального директора



ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез

Изменился подход к постановке задач— каждый на своем месте должен решать проблемы, а не перекладывать их полурешенными или не решенными на руководителя.

Алексей Пономарев

Заместитель генерального директора по капитальному строительству



ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ

После обучения стал больше уделять внимания методам мотивации сотрудников. **Пройденное обучение подвигло к построению правильного поведения в сложных ситуациях.**

Константин Каракулов

Заместитель Генерального директора по капитальному строительству



ЛИКАРД

Обучение не только топ-руководителей, но и руководителей линейного уровня по одной программе позволяет взаимодействовать в формате единой среды и принципов.

Ольга Прошутинская

Заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам



УАЗ

Темы и проблемы, освещаемые в тренинге, знакомы каждому руководителю, а «правильные ответы» известны не всем. **Вся информация подается в практических упражнениях, причем проблемные ситуации не придумывают — решают реальные производственные задачи.**

Елена Фомичева

Директор по персоналу



УралОйл

Супер доходчиво. Глубоко, результативно. Очень помогло всей команде. Рекомендую дальше расширять этот курс.

Владимир Митюшников
Директор



ЛУКОЙЛ- Нижегороднефтеоргсинтез

Обучение прошло на высоком уровне! Готов работать дальше с этой командой.

Андрей Богданов
Заместитель Генерального директора по капитальному строительству



HeadHunter

Мы успешно сотрудничаем с Samolov Group с 2009 года. Среди реализованных проектов – обучение региональных директоров на ежегодных слетах наших сотрудников, «Школа линейного менеджера» и «Мастер больших продаж».

Лилия Шатрова
Руководитель Корпоративного университета



ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ

Обучение помогло структурировать знания и найти верные подходы к каждому подчиненному. Верно определенные триггеры помогают поставить цели и задачи, максимально использовать профессиональные компетенции, сильные стороны и потенциал каждого работника.

Алена Булатецкая
Заместитель Генерального директора по связям с общественностью



VK/Mail.ru Group

Безусловно, одна из сильных сторон Samolov Group — индивидуальный подход к клиенту: готовность тщательно подстраивать программу обучения под специфику компании-заказчика, потребности конкретной аудитории и каждого участника.

Вероника Гедгафова

Директор по персоналу



ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез

После обучения стало легче и быстрее понимать действия подчиненных, задавать точные вопросы и оценивать их мотивацию. Также улучшилось понимание сильных и слабых сторон команды.

Евгений Турлыкин

Заместитель генерального директора по экономике и финансам



ЛУКОЙЛ-МЦПБ

Повысилась эффективность управления: более эффективная постановка целей и контроль исполнения исходя из степени развития и опыта сотрудника.

Екатерина Журавлева

Заместитель Генерального директора



ЛУКОЙЛ-Транс

Отличный курс, позволивший систематизировать имеющиеся знания, получить новые знания и навыки.

Алексей Махнев

Первый заместитель генерального директора

3

Подробная программа

Проверенные практики
менеджмента

10 модулей СПР

Методологическая основа

Программа основана на современных управленческих подходах, используемых в ведущих компаниях и бизнес-школах — включая практики McKinsey, Harvard Business School, MIT Sloan и Lean-подходы к управлению

Логика работы руководителя

Модули программы охватывают ключевые этапы управления командой: от постановки целей и делегирования задач до управления результатами, развития сотрудников и непрерывных улучшений

Диалог о целях 1

Делегирование 2

Развитие подчиненных 3

Обратная связь 4

Личное планирование 5

Работа с отклонениями 6

Непрерывные улучшения 7

Эффективное совещание 8

Визуальное управление 9

Диалог о результатах 10

Диалог о целях

Модуль 1 из 10

Формирование у руководителя навыка постановки целей и согласования ожиданий с сотрудниками через структурированный управленческий диалог.

Инструмент помогает руководителю связать задачи сотрудника с вышестоящими целями и зафиксировать ожидаемые результаты работы

Содержание инструмента:

- Постановка целей по модели SMART
- Структура управленческого диалога с сотрудником
- Регламент проведения встречи руководителя и подчиненного
- Согласование профессиональных целей
- Использование коммуникационных материалов компании: миссия, стратегия, ценности

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы постановки целей сотрудникам
- Участник умеет формулировать понятные и измеримые цели
- Участник понимает роль целеполагания в управлении командой

Делегирование

Модуль 2 из 10

Формирование у руководителя навыка передачи задач, полномочий и ответственности сотрудникам для эффективного распределения работы в команде.

Инструмент помогает руководителю правильно распределять задачи между сотрудниками, определять уровень ответственности и выстраивать контроль исполнения

Содержание инструмента:

- Разделение ролей руководителя и исполнителя
- Выбор сотрудника для делегирования задачи
- Регламент передачи задачи и полномочий
- Способы постановки задачи сотруднику
- Мотивация сотрудника при выполнении задачи
- Уровни и формы контроля выполнения
- Закрепление ответственности за результат

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы эффективного делегирования задач
- Участник умеет выбирать сотрудников для передачи задач
- Участник понимает структуру передачи полномочий и ответственности

Развитие подчиненных

Модуль 3 из 10

Формирование у руководителя навыка развития сотрудников через наставничество, оценку компетенций и поддержку профессионального роста.

Инструмент помогает руководителю определять зоны развития сотрудников, выстраивать индивидуальные планы развития и использовать рабочие задачи как инструмент обучения

Содержание инструмента:

- Оценка профессиональных компетенций сотрудника
- Разработка индивидуального плана развития (ИПР)
- Использование модели развития 70/20/10
- Применение принципов ситуационного руководства

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает роль руководителя в развитии сотрудников
- Участник понимает принципы построения индивидуального плана развития
- Участник знает подходы к развитию сотрудников через рабочие задачи и наставничество

Обратная связь

Модуль 4 из 10

Формирование у руководителя навыка регулярной обратной связи сотрудникам по результатам их работы.

Инструмент помогает руководителю обсуждать результаты работы сотрудников, усиливать эффективные действия и корректировать неэффективные модели поведения

Содержание инструмента:

- Три типа обратной связи: поддерживающая, корректирующая и сложный разговор
- Алгоритм проведения диалога с сотрудником
- Работа с демотивацией сотрудников
- Использование обратной связи как инструмента мотивации

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает роль обратной связи в управлении сотрудниками
- Участник знает основные виды управленческой обратной связи
- Участник понимает структуру диалога при обсуждении результатов работы

Личное планирование

Модуль 5 из 10

Формирование у руководителя навыка управления собственными задачами, расстановки приоритетов и планирования рабочего времени.

Инструмент помогает руководителю системно подходить к планированию работы, выделять ключевые задачи и выстраивать контроль их выполнения.

Содержание инструмента:

- Использование принципа Парето при планировании задач
- Учет и фиксация рабочих задач
- Разделение задач по категориям и уровням приоритета
- Распределение времени на выполнение задач
- Регламент личного планирования и контроля выполнения

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы приоритизации рабочих задач
- Участник знает подходы к планированию рабочего времени
- Участник умеет структурировать собственные рабочие задачи

Работа с отклонениями

Модуль 6 из 10

Формирование у руководителя навыка выявления и анализа отклонений в работе команды и поиска причин их возникновения.

Инструмент помогает руководителю системно разбирать отклонения от плановых показателей, определять факторы, влияющие на результат, и выработать решения для их устранения.

Содержание инструмента:

- Выявление отклонений от плановых показателей и целей
- Системный подход к анализу причин отклонений
- Методы поиска корневых причин проблем
- Формирование плана корректирующих действий

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы анализа отклонений в работе команды
- Участник знает подходы к выявлению причин проблем в рабочих процессах
- Участник умеет структурировать работу по устранению проблем

Непрерывные улучшения

Модуль 7 из 10

Формирование у руководителя навыка регулярного анализа работы подразделения и поиска возможностей для повышения эффективности процессов.

Инструмент помогает руководителю системно наблюдать за ходом работы, выявлять зоны для улучшений и использовать показатели деятельности для принятия управленческих решений.

Содержание инструмента:

- Планирование регулярных обходов подразделения
- Разработка и использование чек-листов
- Анализ показателей эффективности (KPI) и использование бенчмарков
- Регламент проведения обхода и фиксации наблюдений

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы непрерывного улучшения рабочих процессов
- Участник знает подходы к наблюдению за работой подразделения
- Участник умеет осуществлять поиск возможностей для улучшений

Эффективное совещание

Модуль 8 из 10

Формирование у руководителя навыка организации и проведения рабочих совещаний для обмена информацией, обсуждения задач и принятия управленческих решений.

Инструмент помогает руководителю структурировать коллективное обсуждение, вовлекать сотрудников в решение задач и повышать результативность командных встреч.

Содержание инструмента:

- Определение необходимости и частоты проведения совещаний
- Формирование состава участников совещания
- Выбор типа совещания в зависимости от цели: информирование или решение проблемы
- Подготовка структуры совещания и протокола встречи
- Регламент проведения эффективного совещания

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает роль совещаний в управлении командой
- Участник знает подходы к организации рабочих встреч
- Участник умеет структурировать проведение совещания

Визуальное управление

Модуль 9 из 10

Формирование у руководителя навыка использования визуальных инструментов для представления информации о работе команды и текущем состоянии задач.

Инструмент помогает руководителю сделать рабочие процессы и результаты команды более наглядными, облегчить обсуждение задач и ускорить принятие управленческих решений.

Содержание инструмента:

- Создание стенда визуального управления для планирования и контроля задач
- Определение структуры и разделов стенда
- Регламент проведения встречи руководителя и подчиненного
- Назначение ответственного за ведение и актуальность информации
- Совместное использование стенда командой для обсуждения текущих задач и результатов

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы визуального управления в работе команды
- Участник знает подходы к визуализации задач и результатов работы
- Участник умеет структурировать представление информации о работе команды

Диалог о результатах

Модуль 10 из 10

Формирование у руководителя навыка обсуждения результатов работы сотрудников и подведения итогов за отчетный период.

Инструмент помогает руководителю анализировать достигнутые результаты, обсуждать вклад сотрудника в общий результат команды и определять направления дальнейшего развития.

Содержание инструмента:

- Оценка выполнения задач и достижения целей сотрудника
- Структура и регламент диалога с сотрудником по итогам работы
- Обсуждение результатов и факторов, повлиявших на их достижение
- Формирование общего понимания вклада сотрудника в результат команды

Ожидаемый образовательный результат:

- Участник понимает принципы обсуждения результатов работы сотрудников
- Участник знает подходы к подведению итогов работы за период
- Участник понимает роль итогового диалога в управлении результатами
- Участник умеет структурировать обсуждение результатов работы сотрудника



**Будем рады реализовать
с вами этот проект!**

Контакты
Samolov Group

info@samolov.ru
+7 495 215-00-70

