

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

Количество участников

Неограничено

Бюджет

НДС включен

39 000 руб.

за 1 участника

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



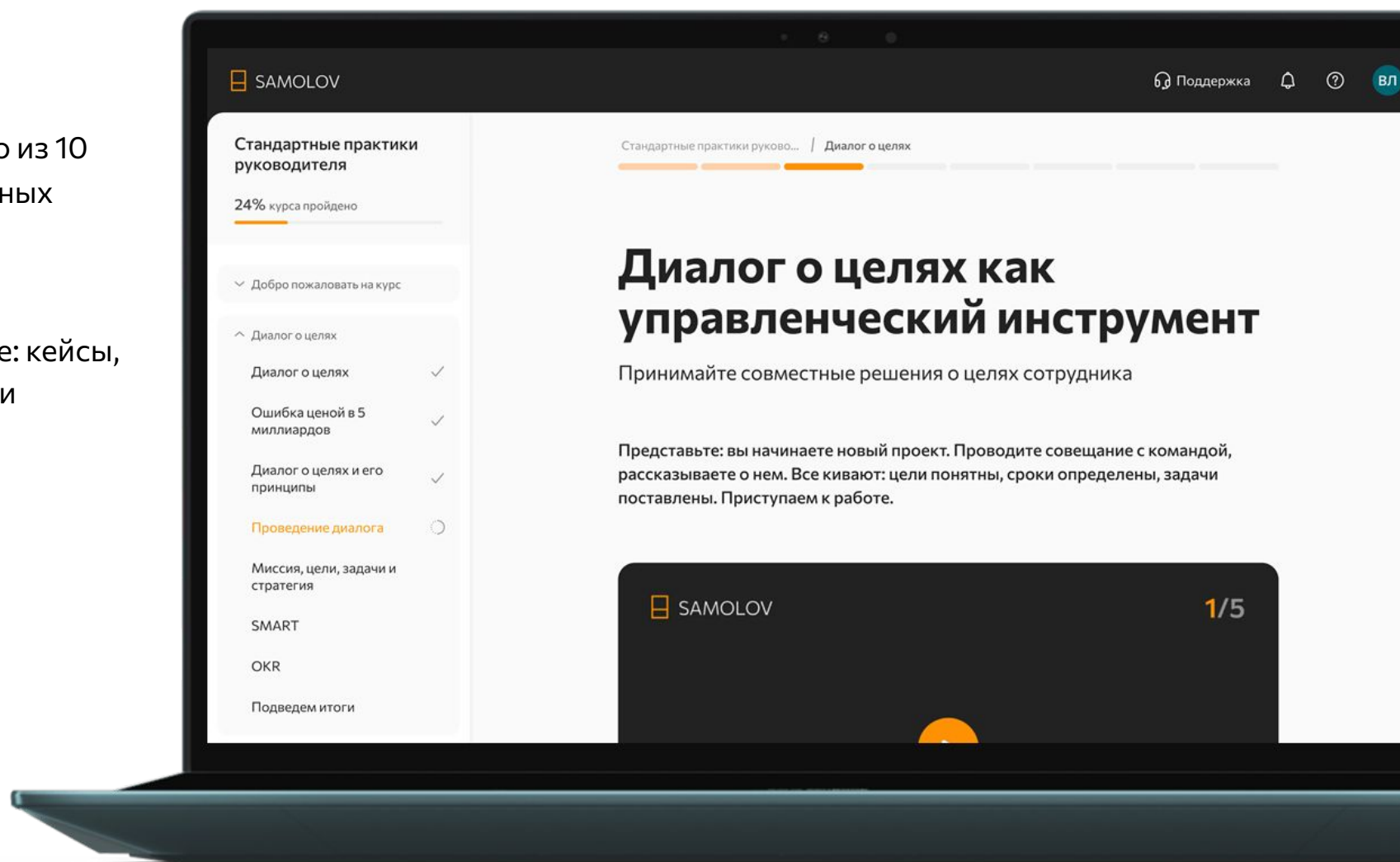
**Финальное
тестирование**

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

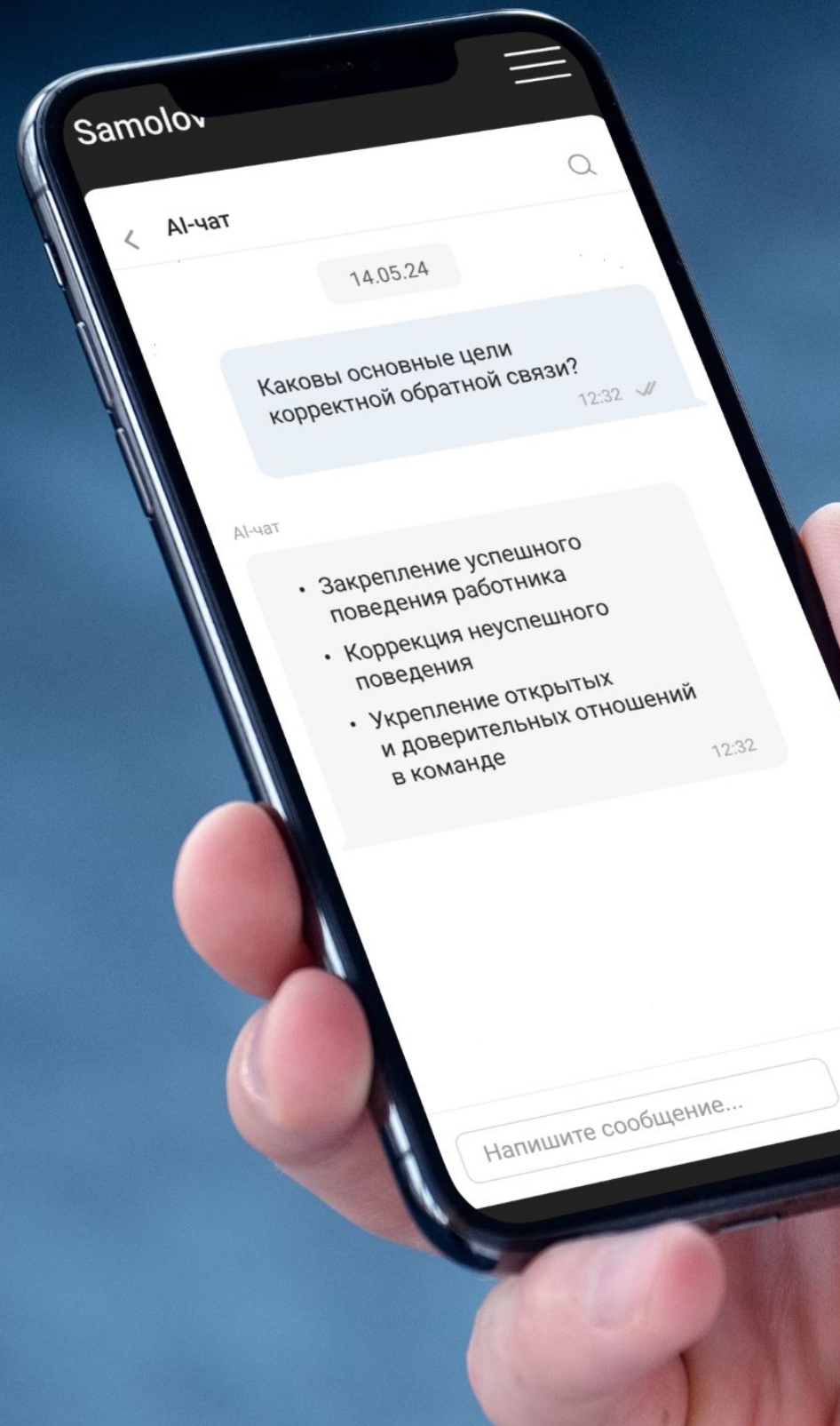
шаг 2

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



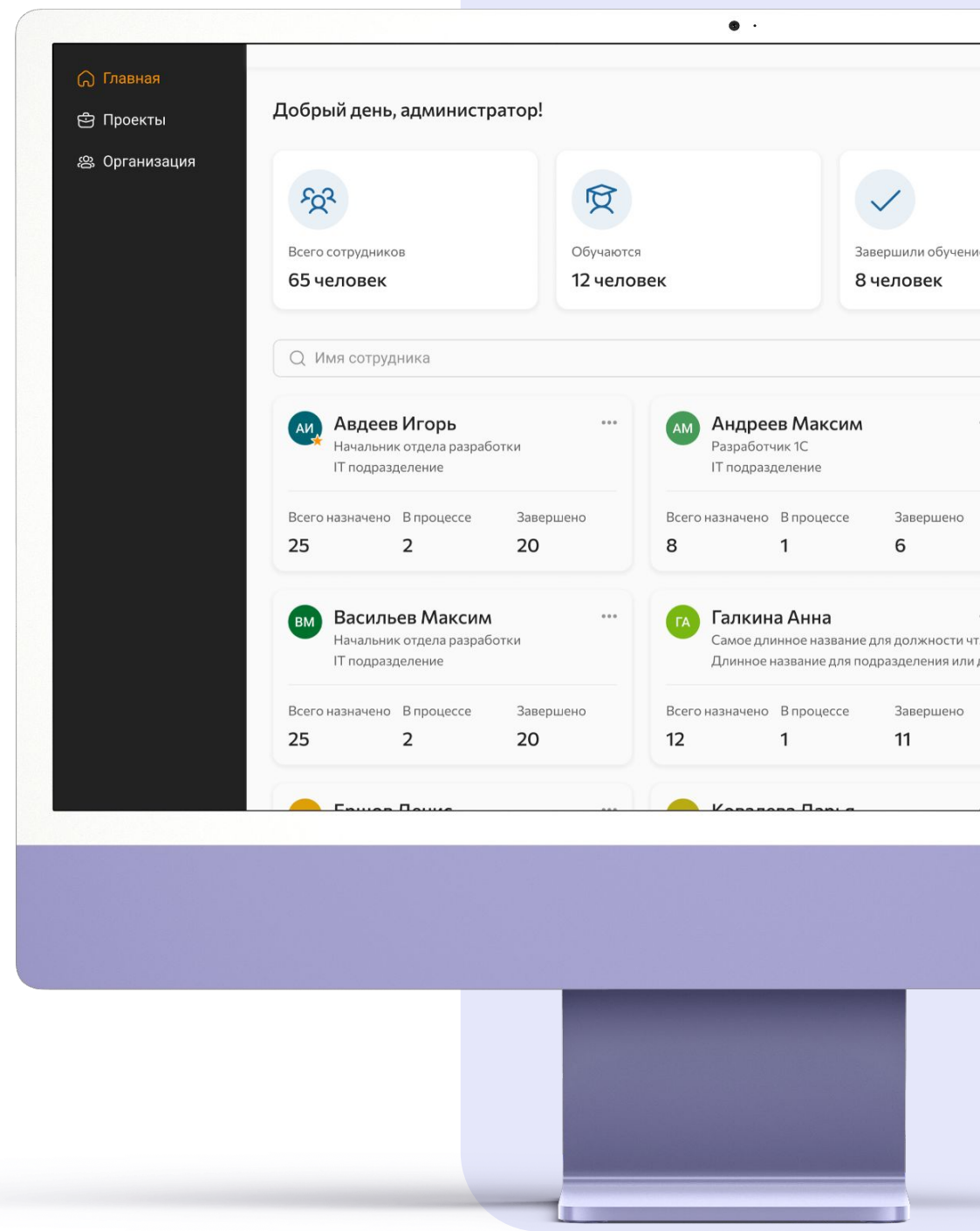
Контроль и аналитика в HR-кабинете

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

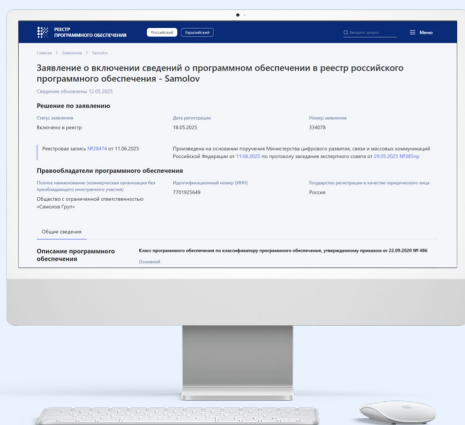
HR может в любой момент увидеть общий прогресс группы и статус прохождения каждого участника

Это делает процесс обучения прозрачным и позволяет контролировать прохождение программы



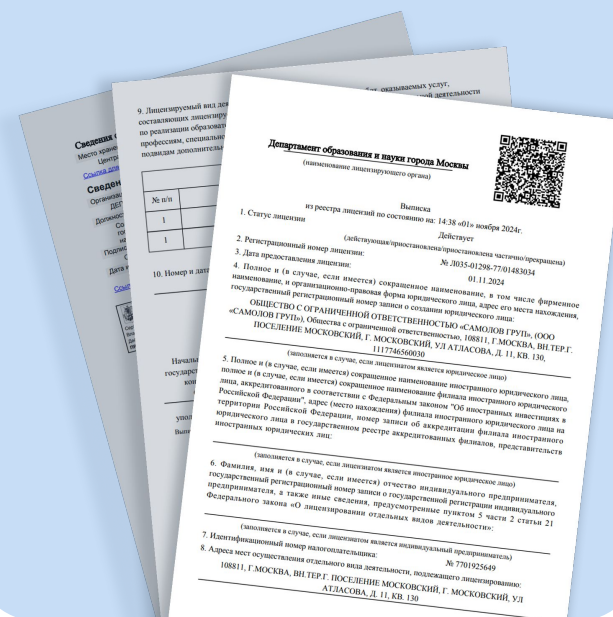
Цифровые стандарты безопасности наших решений

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



1 200+ 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



Ростелеком

«Команда Samolov Group разработала содержательный курс с сильной практической частью. Хотим отметить внимание к деталям и высокий уровень экспертизы в области ИИ.»

Екатерина Барабанова

Директор по развитию персонала



ПАО Газпром

«Тренинг получил высокую оценку со стороны участников. Программа дала руководителям полезные инструменты для реализации стратегических изменений.»

Александр Печенкин

Директор Корпоративного университета



Калужский турбинный завод

«Высокий уровень экспертизы тренера, четкая структура программы и вовлеченность участников сделали обучение максимально результативным.»

Юлия Евстратова

Директор по персоналу



Татнефть

«Для меня Samolov Group — это прежде всего умение качественно проработать материал со всеми в группе. Уже после первого тренинга я начал применять полученные знания на практике.»

Дамир Мухамедшин

Заместитель Генерального директора



Транснефтьэнерго

«Обучение интересное, практичное и на 100% применимо в жизни. В Samolov Group развивают навыки управления людьми, которые для руководителя не менее важны, чем знания технологий производства.»

Сергей Емельянов

Генеральный директор



УАЗ

«Вся информация подается в практических упражнениях, причем проблемные ситуации не придумывают — решают реальные производственные задачи.»

Елена Фомичева

Директор по персоналу



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



HeadHunter

«Мы успешно сотрудничаем с Samolov Group с 2009 года. Среди реализованных проектов – обучение региональных директоров на ежегодных слетах наших сотрудников.»

Лилия Шатрова

Руководитель Корпоративного университета



ЛЛК-Интернешнл

«Данный курс необходимо проводить с определенной периодичностью. Возможно расширять курс дальше, добавлять новые темы.»

Кирилл Верета

Генеральный директор



Мегафон Мобиком-Хабаровск

«Система обучения помогла сформировать единый подход к управлению и повысить уровень управленческих компетенций руководителей.»

Марина Хомутова

Директор по персоналу



ЛУКОЙЛ-Транс

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

Алексей Махнев

Первый заместитель
Генерального директора



Газпром нефть

«Сотрудники получили практические инструменты для эффективной работы и взаимодействия с партнерами. Отмечаем высокий уровень организации обучения и актуальность материалов.»

Сергей Овчинников

Начальник департамента систем управления и цифровизации блока логистики, переработки и сбыта



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



Арнест

«Программа обучения была выстроена с учетом специфики компании и задач руководителей. Практический формат и сильная экспертная поддержка со стороны Samolov Group сделали обучение максимально полезным для участников.»

Владислав Громченко

Директор по персоналу



Экванта, Century 21 Россия, Быстродействие, Колайф

«Результат взаимодействия с Samolov Group оказался выше ожиданий. Мы получили рост профессионализма управленческой команды. Стоит отметить экспертный подход тренера к обучению.»

Юрий Провкин

Собственник множества бизнесов



1С-Битрикс

«Обучение в Samolov Group дает понимание горизонта. Что получается, а на что, оказывается, еще нужно обратить внимание. Если есть пробел, то чем и как его заполнить. И учиться – интересно!»

Алексей Сидоренко

Директор по развитию

**ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез**

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

Андрей Богданов

Заместитель Генерального директора по капитальному строительству

**МВС Групп**

«Обучение помогло улучшить командное взаимодействие и повысить уверенность руководителей в переговорах.»

Анна Шапиро

Директор по персоналу

**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

**Балтийский лизинг**

«Программа обучения дала руководителям практические инструменты для более эффективного управления процессами. Команда Samolov Group сопровождала проект профессионально, быстро реагируя на все рабочие вопросы.»

Валентин Карнарук

Руководитель Учебного центра

**Газпром Флот**

«Курс доступно объясняет управленческие подходы и помогает применять их в реальной работе. Сотрудники легко усваивают материал и сразу внедряют его в практику.»

Юрий Шамалов

Генеральный директор

**ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез**

«После обучения стало легче и быстрее понимать действия подчиненных и оценивать их мотивацию. Также улучшилось понимание сильных и слабых сторон команды.»

Евгений Турлыкин

Заместитель Генерального директора по экономике и финансам

**КАМАЗ | ТРАКИНСТОК**

«Структурированная подача и практические инструменты помогли упростить управление командой. Инструмент «Диалог о целях» помог пересмотреть подходы к планированию и целеполаганию.»

Марина Спиридонова

Генеральный директор

**Сахалин Энерджи**

«После тренинга в Samolov Group все легко складывается в структуру, и ты с легкостью начинаешь использовать полученные знания на практике!»

Лариса Ямомото

Начальник отдела информационного и организационного обеспечения

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

