

Тренинг «Система мотивации, чтобы сотрудники работали с полной отдачей»

Сергей Дубовик

ЭТО »
обучение

Тренинги с длительным эффектом



с 2012 г.

«ЭТО» группа компаний

+7-812-407-37-61



eto5.ru



welcome@eto5.ru

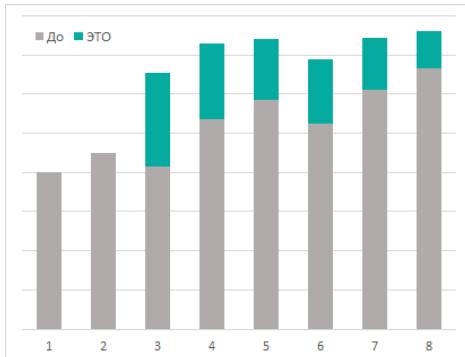
Длительный эффект тренингов

«ЭТО» – тренинговые и консалтинговые программы по закупкам и управлению для B2B компаний. С 2002 г. в них участвовали более 12000 человек и 300 корпоративных заказчиков.

» Преимущество тренингов «ЭТО», отмеченное руководителями – быстрая окупаемость средств, вложенных в обучение. Например, по итогам опросов, средняя окупаемость вложений в корпоративный тренинг составила 11 дней. Мы не просто учим, а заставляем участников действовать. Подбираем инструменты и механику, чтобы инвестиции в обучение вернулись нашим клиентам минимум трехкратной прибылью или экономией.

Все упражнения на тренингах – это проработка реальных ситуаций вашей компании.

» Преимущество программы для участников – многомесячное применение полученных знаний и навыков. Это результат упражнений, кейсов и посттренинговых задач, которые они выполняют на тренингах и проектах. Участников не обманешь – они видят, когда методики будут действительно делать их работу проще и результативней. Мы знаем, как работать со сверхопытными сотрудниками и новичками, как организовывать обучение для тех, кто учится не хочет и тех, кто жаждет новых инструментов.



- » Программа с четкой ориентацией на специфику коммерческих закупок компаний B2B сектора;
- » Строится на опыте и ошибках более 250 производственных и дистрибуторских компаний России, Европы, Америки, Кореи;
- » Без развлекательных упражнений и веселительных разминок. Без «воды» и общих примеров;
- » Содержит инструменты, доказавшие долгосрочность применения. Коэффициент применимости более 90%.

6 компонентов каждого тренинга «ЭТО»

Объемный подход и создание целостной системы знаний и навыков участников

С точки зрения продаж

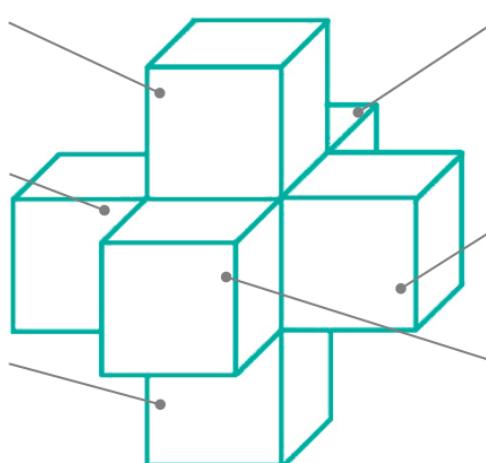
Для навыков продаж своего продукта, услуг, компании, точки зрения, позиции, себя

С точки зрения закупок

Для того, чтобы сокращать затраты, знать, как действительно клиент делает свой выбор

С точки зрения маркетинга

Для нестандартных, новых подходов в конкурентной борьбе и увеличения прибыли



Примеры и опыт реальной практики российского и западного бизнеса

Для того, чтобы вы могли перенимать проверенные решения и не допускать чужих ошибок

С точки зрения управления и менеджмента

Для решения задач на уровень выше их возникновения

Весь наш опыт проведения тренингов с 2012 г.

Для тщательно выверенной системы обучения и длительного эффекта применения

Отзыв собственника компании, лично участвовавшего в обучении:

«Только в этом году был на трех тренингах. Всё – какой-то жиденький чаек. А ваш – реально крепкий чай!»



Тренинг

«Система мотивации, чтобы сотрудники работали с полной отдачей»

Опыт внедрения систем мотивации 35 российских и европейских компаний

Для кого этот тренинг

Производства, дистрибуторы, ритейлеры, предприятия сервиса, работ и услуг

Кто	Результаты
<ul style="list-style-type: none">• Директора и руководители подразделений;• Руководители отделов, департаментов, подразделений – мидл-менеджмент;Кадровый резерв – специалисты, на которых компания делает ставку в будущем.	<ul style="list-style-type: none">○ Рост производительности сотрудников и руководителей за счет грамотно выстроенной системы мотивации;○ Управляемый и заинтересованный в развитии компетенций коллектив;○ Повышение дисциплины и ответственности сотрудников;○ Точный план работ развития мотивации сотрудников для достижения требуемых компанией показателей.

Тренинг включает более 80 методов и приемов для воздействия на сложных поставщиков и монополистов, чтобы привести цены к минимально возможным на сегодняшний день и получить условия поставок, аналогичные прежним.

Тренинг построен на примерах реализованных систем мотивации 35 российских и европейских компаний.

Включает более 60 методов и приемов для систем материальной и нематериальной мотивации, которые доказали свою результативность и длительное время сохраняли актуальность по итогам применения.



Тренинг будет особенно полезен, когда

- » Действующая система мотивации не справляется со своими задачами;
- » Необходимо повысить вовлеченность сотрудников, создать новые стимулы для достижения результатов отделом или подразделением компании;
- » Нужно повысить дисциплину сотрудников и руководителей;
- » Требуется добиться синхронности работы сотрудников разных подразделений;
- » Нужно увязать результаты работы сотрудников и их заработок.

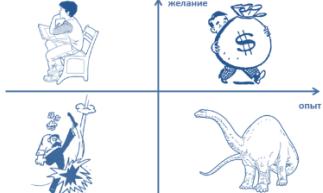
Программа тренинга «Закупки в экстремальных рыночных условиях»

Авторская
программа

Модуль	Содержание
Трансформация задач системы мотивации и ее примеры для разных подразделений	<ul style="list-style-type: none">○ На примерах разберем, какими должны быть цели для системы мотивации нескольких отделов компании.○ Проработаем метрики, которые можно измерять и использовать для оценки результативности системы мотивации.○ Рассмотрим на примерах критерии, которые не поддаются измерению, но критично важны в анализе работы сотрудников и руководителей. <p>• Разработаем для вас критерии достижения целей системы мотивации.</p>
Золотые правила программы мотивации	<ul style="list-style-type: none">○ Проработаем 5 золотых правил системы мотивации. Без них не добиться полной отдачи в работе сотрудников. <p>• Запланируем, какие изменения необходимо провести в отделе для того, чтобы повысить отдачу в работе руководителей и сотрудников, обеспечить долгосрочное развитие.</p>  <p>ЭТО Group of Companies</p>
Чек-лист системы мотивации	<ul style="list-style-type: none">○ 4 блока и 29 элементов, которые влияют на эффективность системы мотивации и ее фактическую работу в компании.○ Чек-лист – ещё и метод самоконтроля. Участники могут контролировать прогресс развития системы мотивации после тренинга: отмечают какие составляющие стали лучше, а какие нужно ещё изменять. <p>• Сформируем ваш персональный чек-лист для анализа эффективности системы мотивации и контроля ее эволюции в компании.</p>
Алгоритм построения материальной мотивации	<ul style="list-style-type: none">○ Проработаем 9 главных принципов построения материальной мотивации в компании.○ Разберем 4 подхода расчета заработной платы сотрудников и руководителей: от показателей, от сложности задач, от качества процесса, от комбинации трех предыдущих. <p>• Подберем показатели и метрики результативной работы сотрудников, а также руководителей.</p>



Использовать или не использовать KPI? Если использовать, то какие?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проработаем принцип формирования матрицы KPI для оценки результативности сотрудников. ○ Рассмотрим все плюсы и минусы системы KPI. ○ Выделим ситуации, когда применение KPI может навредить мотивации. <ul style="list-style-type: none"> • Сформируем на примере нескольких отделов матрицу KPI и определим ее пригодность для ваших сотрудников. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>Ед.-измер.</th> <th>Вес KPI</th> <th>Целевое значение</th> <th>Факт</th> <th>Результат KPI</th> <th>Премия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ключевой показатель - 3-5 шт.</td> <td>В чём он измеряется</td> <td>Значимость данного показателя в конечном KPI. Измеряется как доля от 100%.</td> <td>Что должно быть достигнуто по результатам периода</td> <td>Что получилось в результате</td> <td>Процент выполнения KPI: Факт/Целевое значение*100%</td> <td>Руб.</td> </tr> <tr> <td>Совокупное снижение затрат</td> <td>руб.</td> <td>0,30</td> <td>2 500 000</td> <td>2 834 587</td> <td>113,38</td> <td>18 000</td> </tr> <tr> <td>Оборачиваемость запасов</td> <td>раз в месяц</td> <td>0,25</td> <td>0,90</td> <td>0,81</td> <td>90,00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Доля незакрытых рекламаций</td> <td>%</td> <td>0,20</td> <td>10,0</td> <td>14,2</td> <td>70,42</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Плечо кредит. задолженности за 3 мес.</td> <td></td> <td>0,15</td> <td>1,30</td> <td>1,19</td> <td>91,54</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Доля выполненных опер. заявок</td> <td>%</td> <td>0,10</td> <td>90</td> <td>100</td> <td>111,11</td> <td>6 000</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>1,00</td> <td></td> <td></td> <td>Коэффициент результативности</td> <td>95,44</td> </tr> </tbody> </table>	KPI	Ед.-измер.	Вес KPI	Целевое значение	Факт	Результат KPI	Премия	Ключевой показатель - 3-5 шт.	В чём он измеряется	Значимость данного показателя в конечном KPI. Измеряется как доля от 100%.	Что должно быть достигнуто по результатам периода	Что получилось в результате	Процент выполнения KPI: Факт/Целевое значение*100%	Руб.	Совокупное снижение затрат	руб.	0,30	2 500 000	2 834 587	113,38	18 000	Оборачиваемость запасов	раз в месяц	0,25	0,90	0,81	90,00	-	Доля незакрытых рекламаций	%	0,20	10,0	14,2	70,42	-	Плечо кредит. задолженности за 3 мес.		0,15	1,30	1,19	91,54	-	Доля выполненных опер. заявок	%	0,10	90	100	111,11	6 000			1,00			Коэффициент результативности	95,44
KPI	Ед.-измер.	Вес KPI	Целевое значение	Факт	Результат KPI	Премия																																																			
Ключевой показатель - 3-5 шт.	В чём он измеряется	Значимость данного показателя в конечном KPI. Измеряется как доля от 100%.	Что должно быть достигнуто по результатам периода	Что получилось в результате	Процент выполнения KPI: Факт/Целевое значение*100%	Руб.																																																			
Совокупное снижение затрат	руб.	0,30	2 500 000	2 834 587	113,38	18 000																																																			
Оборачиваемость запасов	раз в месяц	0,25	0,90	0,81	90,00	-																																																			
Доля незакрытых рекламаций	%	0,20	10,0	14,2	70,42	-																																																			
Плечо кредит. задолженности за 3 мес.		0,15	1,30	1,19	91,54	-																																																			
Доля выполненных опер. заявок	%	0,10	90	100	111,11	6 000																																																			
		1,00			Коэффициент результативности	95,44																																																			
Нематериальная мотивация. Что действительно влияет на сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> ○ Подберем наиболее подходящие способы нематериальной мотивации руководителей и сотрудников среди более 30, используемых в российской и европейской практиках. ○ Разберем ТОП мотивирующих и демотивирующих факторов по итогам опросов сотрудников российских и международных компаний. <ul style="list-style-type: none"> • Создадим работающую систему нематериальной мотивации для ваших специалистов и руководителей. 																																																								
Дисциплина. Как ее устанавливать и поддерживать, не превращаясь в армию	<ul style="list-style-type: none"> ○ Выстраивание дисциплины сотрудников: итоги шестилетнего анализа поведения сотрудников и руководителей. ○ Разберем какие пути борьбы за дисциплину, кроме штрафов, нужно применять. <ul style="list-style-type: none"> ○ Как поступать с «динозаврами» и «звездами» в отделе, чтобы не разрушать рабочие процессы и при этом не дать им идти против интересов компании. 																																																								

	<ul style="list-style-type: none"> • Натренируем установление и поддержание дисциплины сотрудников в отделе; • Смоделируем ситуации нарушения дисциплины и найдем способы для их конструктивного решения. <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>1</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>желание опыт страхи слон</p> </div> </div>																											
Как правильно оценивать работу сотрудников и давать им обратную связь	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проработаем ОСВК – обратную связь высокого качества. ОСВК мотивирует сотрудников к развитию, а также предлагает не скрывать ошибки, а исправлять их. ○ Как правильно хвалить и наказывать, чтобы поддерживать дисциплину, авторитет руководителя и мотивацию сотрудников. ● Натренируем, как правильно давать обратную связь сотруднику, как хвалить и как ругать. 																											
Развитие сотрудников –стратегический подход в мотивации	<ul style="list-style-type: none"> ○ Разберем развитие и рост как метод мотивации сотрудников: как избежать профессионального и эмоционального выгорания? ● Составим программу развития сотрудников отдела для роста профессиональных и личных компетенций. <div style="text-align: center;">  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Руководитель</th> <th>Сотрудник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Активность</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Надежность</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Презентабельность</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Уверенность в себе</td> <td>7</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Знание товара и рынка</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Умение решать проблемы с поставками</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Навыки переговоров со сложными поставщиками</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Владение математическим аппаратом</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Показатель	Руководитель	Сотрудник	Активность	5	10	Надежность	8	7	Презентабельность	10	9	Уверенность в себе	7	6	Знание товара и рынка	6	5	Умение решать проблемы с поставками	4	5	Навыки переговоров со сложными поставщиками	3	4	Владение математическим аппаратом	4	5
Показатель	Руководитель	Сотрудник																										
Активность	5	10																										
Надежность	8	7																										
Презентабельность	10	9																										
Уверенность в себе	7	6																										
Знание товара и рынка	6	5																										
Умение решать проблемы с поставками	4	5																										
Навыки переговоров со сложными поставщиками	3	4																										
Владение математическим аппаратом	4	5																										
Соцаправленность работы сотрудников разных отделов компании	<ul style="list-style-type: none"> ○ Барьеры в коммуникациях между сотрудниками отделов и способы их преодоления: <ul style="list-style-type: none"> ▪ мотивационные, ▪ статусные, ▪ временные, ▪ ресурсные, ▪ личностные, ▪ организационные. ○ Опыт более 30 компаний для соцаправленности работы подразделений компании. ● Разберем конфликтные ситуации между сотрудниками отделов, выделим рациональную суть, определим пути решения. Обозначим эмоциональные претензии, разберем пути сглаживания. 																											

<p>Дальнейшая работа после завершения тренинга</p>	<p>Практический блок</p> <ul style="list-style-type: none"> • Составим план мероприятий для каждого участника на ближайший месяц. Что конкретно нужно реализовать в работе. • Для руководителей это хороший инструмент контроля результатов обучения и внедрения материалов в работу после тренинга.
---	---

Формат проведения

» **16 часов: 2 дня по 8 часов очно или 4 дня по 4 часа онлайн.**

Самый оптимальный вариант проведения этой программы обучения.

Каждый модуль тренинга включает в себя:

» Концентрированную теоретическую часть в виде интеллект-карт, схем и таблиц. Наглядных, запоминаемых и применяемых после тренинга в повседневной работе. Они будут в рабочей тетради участников;

» Упражнения на отработку задач модуля. Тренировка переговоров с поставщиками проводятся в парах и группах. Все упражнения детально разбираются, подготавливая вас к переговорам с реальными поставщиками;

» Интерактивную часть – разбор ваших поставщиков и переговоров участников тренинга.

Всё нацелено на длительное использование в работе полученных знаний и опыта.

Коэффициент применимости материалов выше 90%. В тренинге **нет увеселительных разминок** и развлекательных упражнений.

Размер группы

» Оптимальное число участников – 12 человек. Хорошо, когда число участников кратно 3.

» Очень большие группы нужно разделить – желательно не более 21 человека в группе.

» Минимальный размер группы не ограничен. Можно 2 человека.

После тренинга каждый участник получит сертификат.



После тренинга мы остаемся на связи. Вопросы по поставщикам и ситуациям с ними можно будет задавать и после обучения.

[Ссылка на видео с тренинга закупок. И ещё одно видео.](#)

Стоимость

Стоимость проведения тренинга на вашей территории, например, у вас в офисе, при группе до 21 чел., составит:

Формат тренинга	Очно (на вашей территории)	Онлайн	Стоимость
16-часовой формат	2 дня по 8 часов	4 дня по 4 часа	298 000 руб.

В стоимость включены все затраты на перелет и проживание тренера.
Безналичная оплата, УСН, без НДС (гл. 26.2. НК РФ).

Что входит в стоимость	
Подготовительный этап: анализ деятельности компании, анализ задач компании	+
Интервью с заказчиком. Обсуждение блоков программы, расстановка приоритетов	+
Формирование программы тренинга с учетом задач компании	+
Подготовка раздаточных материалов, разработка и корректировка упражнений	+
Проведение тренинга	+
Составление задач каждым участником на месяц – что конкретно нужно сделать по итогам тренинга	+
Обратная связь о группе в целом в форме письменных рекомендаций	+

Мы быстро рассчитаем стоимость проведения тренинга под специальные задачи вашей компании. Вам достаточно позвонить по телефону +7 (812) 407-37-61 или отправить краткий запрос по адресу: welcome@eto5.ru.



Бизнес-тренер Сергей Дубовик

Сергей Дубовик. Бизнес-тренер практик.

С 2002 года проводит обучение и консалтинговые проекты для специалистов и руководителей отделов закупок, логистики, продаж.

Ведущий эксперт по управлению закупками в России.

Один из наиболее востребованных бизнес-тренеров страны. Директор тренингового центра «Больше». Санкт-Петербург.

Профессионально начал проводить тренинги после того, как **10 лет совмещал тренинговую деятельность с позициями топ-менеджера** и руководством закупками и продажами.

Благодаря этому все результаты тренингов каждый месяц наблюдал лично как руководитель.

Так как лично зависел от результатов обучения собственных сотрудников, материалы и упражнения, разбираемые на курсах, прошли многолетнюю проверку на применимость опытными и неопытными, мотивированными и незаинтересованными участниками.

Всё работает на две цели – тренинг должен давать **видимый результат**, а участники будут применять полученные знания и навыки **длительное время** после окончания обучения.



3 принципа проведения программ обучения Сергея Дубовика

1. Давать быструю финансовую отдачу. Среднее **время окупаемости обучения – 11 дней**.
2. **Гарантировать длительный эффект обучения.** Использовать выверенные инструменты, принуждать применять и действовать, внедрять опыт и наработки более 250 компаний из 12 отраслей.
3. Относиться к участникам, как к своим сотрудникам, от итогов обучения которых зависит общий успех компании. Поэтому тверд и требователен к каждому.



Автор бестселлера [«Закупки на 100%»](#). Входит в «Топ-100» бизнес-литературы на Ozon. Автор работ для изданий: «Коммерческий директор», «Генеральный директор», «Управление продажами», «Промышленный маркетинг», «Деловой Петербург» и др. Некоторые из статей по закупкам и управлению: <http://sdubovik.ru/materials/>

Высшее техническое образование:

СПбПУ (Политех). Автоматизация технологических процессов и производств.

Дополнительное образование:

IMISP – Управленческая компетенция менеджера.

IMISP – Стратегический маркетинг.

Профессиональный опыт:

Генеральный директор, коммерческий директор, директор по закупкам (Россия, Европа, Азия), директор по продажам, директор по маркетингу (управление закупками и продажами).

Отрасли профессиональной деятельности:

Строительные материалы, упаковочные материалы, товары для дома, оборудование, мебель, продукты питания, фаст-фуд.

Компании: McDonald's, A.D.M., Элис, Ресурс, Евростройкомплект, PlazaReal.

Сейчас специализируется на тренингах по закупкам, продажам и управлению. Также руководит консалтинговыми проектами для подразделений закупок, логистики, категорийных менеджеров. Итогом становится сокращение издержек на одну операцию и сотрудника, а также рост прибыли от каждого поставщика, менеджера, товарной группы и клиента.

Ведет программы МВА по тематикам закупок и оперативного управления.



Начинал карьеру в McDonald's. Участвовал в открытии в 1996 г. первого ресторана в Санкт-Петербурге. После этого менеджер по закупкам в двух компаниях. Основные задачи: рост оборачиваемости и переговоры с монополистами, чтобы добиться своевременности небольших поставок и скидок при несущественных объемах.

С 1999 года в продажах высококонкурентной упаковочной отрасли. Начинал менеджером по продажам, дошел до позиции коммерческого директора. Руководил 5-ю отделами продаж.

Запускал работу филиала компании, строил отдел продаж и привлекал клиентскую базу на новой территории.

Дважды с нуля создавал отделы маркетинга в B2B компаниях, которые отвечали за управление закупками и продажами. Руководил выведением на рынок новых продуктов, ценообразованием и ассортиментной матрицей компаний 3600 SKU.

В должности директора по закупкам торгово-производственной компании возглавлял 4 отдела – импорт из Китая и Европы, российские закупки, ВЭД.

Вырастил 11 успешных топ-менеджеров и владельцев бизнеса.



Записи [видео с тренингов](#).



[Отзывы и результаты](#) клиентов.



Более 300 компаний, где проводились обучение и консалтинговые проекты:

Пром. производство: Knauf, Rehau, ТехноНИКОЛЬ, Armstrong, Восток-Сервис, ОМЗ Спецсталь, K-FLEX, ФСК, Рускомпозит, Акрон, МетПром, НПО Аконит, RMG Auramine, Металлопродукция, PVG, Сыктывкар Тисью Групп, SESECAM, ...

Машиностроение: Hyundai, КамАЗ, Magna Int., General Motors, Mazda Sollers, Русская механика, Nemak, Арзамасский МЗ, Palfinger, Клевер Ростсельмаш, Тверьстроймаш, Технотрон, Continental, Yokohama, ...

Оборудование, системы: Danfoss, SVEN, Горэлтех, GEA, ГКС Казань, ПКТБА, Helukabel, Vogel&Noot, Wolf, Кентек, TURK, Коммуникации, Эксперт-кабель, Северная компания, Паровые системы, Невский завод, ...

Мебель, деревообработка: Askona, Аврора, Kronospan, Ангстрем, Тайпит, Isku Interior Oy, PlazaReal, ...

Пищепром: JTI, Север – Метрополь, Diageo, Акульчев, Dr. Oetker, Саф-Нева, Лина, Unagrande Company, ...

Агр, мясо, рыба: Эконива, Мираторг, Русагро, Abi Product, РОК-1, АТРИА Россия, Агрохолдинг Степь, Капитан, Ремит, Концерн Покровский, Горкунов, Белмолпродукт, Гавриш, Мустанг, Элинар, Курганский МК, Рефтинская ПФ, Дамате, ...

FMCG: Procter & Gamble, GRASS, Барьер, Офисмаг, Леккер, Aquaart Group, Ева трейд, Welltex, ...

Фарма, медицина: Озонфарм, Инвитро, АО Медицина, Takeda, Балтмедбизнес, Мелон, Вестмедицина, Герофарм, ...

Химия, нефть, газ, уголь: КуйбышевАзот, Сибантрацит, Фосагро, Linde Engineering, Стерлитамакский НХЗ, Русские краски, Спецсинтез, Praxair, ТатНефть, ТАУ Нефтехим, Petromaruz, Северминералс, Иркутская нефтяная компания, Новая Горная УК, РосНефть, УралКалий, ТольяттиАзот, СГМК, Петропавловск, ...

Упаковка, полиграфия: Илим, ТИКО-Пластик, AR Packaging, Lietpak, Квадра-Принт, U2B, Печатня, ...

Телеком, IT: НН.ru, МТС, Мегафон, Билайн, РТСофт, IBS, Интерсвязь, ...

ПГС: Крост, ГК Самолет, Евромонолит, LafargeHolcim, Азия Цемент, Балтстрой, Doka, Стройинвест, Промстройконтракт ...

Услуги, сервис, финансы: Центробанк России, KFC YUM!, Ак Барс банк, JDC, телеканал CTC, AZIMUT Hotels, Lindström, ...

Логистика: Rhenus Logistic, Militzer & Münch, STA Logistic, Крафттранс, TELS, Волга-Флот, ...

Дистрибуция: Брок-Инвест-Сервис, Трактордеталь, Комплекс Бар, Автон, Baltic Master, Домино, Эстелайф, АЮСС, Шамса-холдинг, Парфюм, ФОМАР, Канцоптторг, Fish Trade, Сантехкомплект, Всё для камня, Евротек, Техноресурс, ...

Ритейл: X5 Retail Group, ВсеИнструменты, SPAR, OZON, Домовой, Леонардо, Cacharel, Индейкин Дом, Самбери, Луук, PRISMA, Tom Tailor, DiJeans, Квартал, Любимый, Русский аппетит, Эксперт, Буль-Гум, Восток-Сервис, Ароматный мир, Колеса даром, Счастливый взгляд, Напитки мира, Строитель, Аникс, ...

Бизнес-школы: ВШЭ, Финконт, SRC, Империя, СПбБГТУ, Moscow Business School, ТБК Юг, ТПП Киров, ...



ПРИЛОЖЕНИЯ

Посттренинговое сопровождение

После проведения тренинга знания и навыки можно проверять и закреплять на повторных встречах либо онлайн.

Вы можете выбрать метод посттренинга из перечня вариантов, подтвердивших свою полезность.

Кроме этого, мы совместно с вами сможем разработать персонализированные программы обучения, консалтинговые проекты для развития сотрудников и бизнес-процессов компании. Например, для тех, кто в основном проводит конкурсные процедуры или для тех, кто преимущественно отрабатывает срочные заявки.

Задачи	Возможные варианты посттренинга
Эффективное управление закупками	<ul style="list-style-type: none">► Разработаем и внедрим в компании новые бизнес-процессы с учетом изменений, произошедших после тренинга.► Разработаем новую систему мотивации, а также KPI сотрудников и руководителей.► Регламентируем процессы взаимодействия закупок и смежных подразделений. Обучим сотрудников и руководителей работать точно и без конфликтов.► Разработаем и внедрим правила и процессы управления ассортиментом.► Подготовим документы и сотрудников для внедрения категорийного менеджмента в закупках.► Повысим точность управления запасами – регламентируем процессы, научим методикам расчета, высвободим деньги из излишних запасов.
Закрепление знаний и навыков	<ul style="list-style-type: none">• Проведем встречу (вебинар) по наиболее проблемной для участников теме или конкретной ситуации с поставщиками.• Разберем ситуации участников – какие инструменты применялись после тренинга, какие нет. Какие успехи и сложности. Актуализируем информацию и проведем упражнения для закрепления навыков.•

Стоимость вариантов посттренинга зависит от размера группы, места проведения, содержания работ, количества привлеченных специалистов. Средняя стоимость реализации каждого из пунктов:

- – 298 000 руб.
- – 165 000 руб.

Мы сможем оперативно рассчитать стоимость посттренинговых работ. Вам достаточно позвонить по телефону +7 (812) 407-37-61 или отправить краткий запрос по адресу: welcome@eto5.ru.

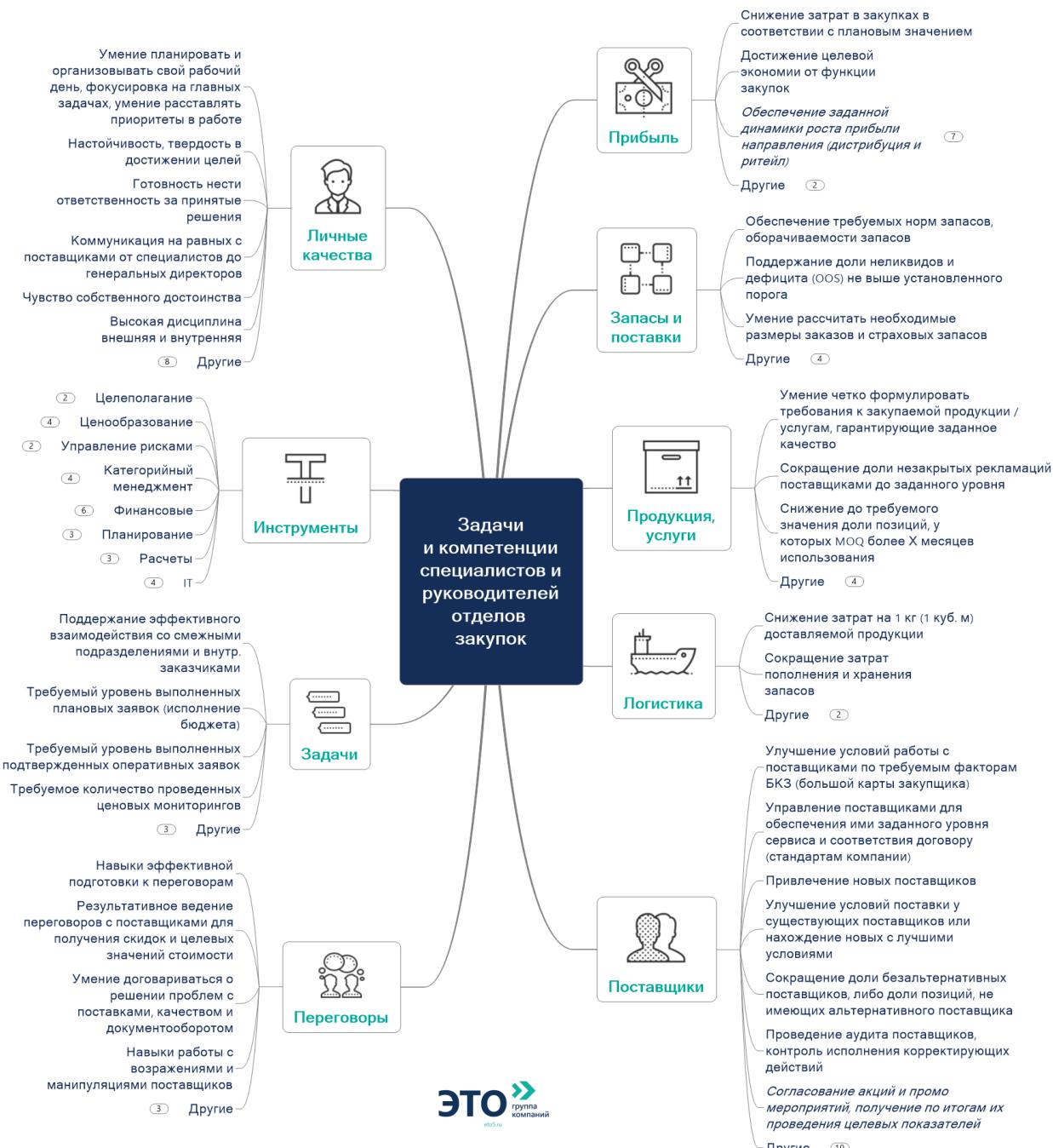


Предлагаем развить компетенции специалистов и руководителей отдела закупок комплексно. Это достигается с помощью серии курсов, консалтинговых проектов и сопровождения вашей каждой ежедневной работы.

Поделимся своим опытом подобных программ более 300 российских и международных компаний. Предложим решения, работающие в среднем и крупном бизнесе.

Закупки – это центр прибыли, а не затрат, если настроить все процессы и добиться полной отдачи от каждого руководителя и сотрудника.

Для каждого пункта **карты задач и компетенций** у нас подготовлен набор инструментов. С их помощью закупки станут результативнее, точнее и экономичнее.



Программы обучения для руководителей и специалистов по закупкам

Все эти программы можно открыть и скачать на Google Диск: <http://bit.ly/3bvtBgS>

	Тренинг	Результаты
Переговоры в закупках	Закупки на 100%	<ul style="list-style-type: none">» Самый результативный в России и СНГ тренинг по переговорам со сложными поставщиками и монополистами.» Включает около 100 методов и приемов для воздействия на сложных поставщиков и монополистов, чтобы снизить цены и получить требуемые условия поставок.
	Практикум закупок. Жесткое воздействие на поставщиков	<ul style="list-style-type: none">» Техники жесткого проведения переговоров с поставщиками, в том числе с владельцами уникальных предложений и монополистами.» Более 45 приемов улучшения цен и условий у поставщиков от давления до стратегического партнерства.
	Профессиональная подготовка к переговорам	<ul style="list-style-type: none">» 18 блоков плана подготовки к переговорам с поставщиками товаров и услуг – алгоритм, построенный на лучших практиках 35 компаний.» Чек-листы подготовки к переговорам для использования в своей работе.
	37 возражений сложных поставщиков	<ul style="list-style-type: none">» Что говорить и писать в ответ на возражения и манипуляции поставщиков, как не дать собой манипулировать?» Готовые формулировки для 37 наиболее частых возражений поставщиков.
	Закупки в экстремальных рыночных условиях	<ul style="list-style-type: none">» Тактика аргументации и убеждения в случаях, когда сила в переговорах на стороне поставщиков.» Коммерческие условия, резко измененные поставщиками, сможем вернуть на прежний уровень или смягчить (отсрочка, доставка, уровень сервиса, кредитная линия и т. д.).
Поставки и запасы	Управление поставками и запасами. Простым языком о лучших практиках	<ul style="list-style-type: none">» Поставки точно в срок, в нужном количестве без непривидов и дефицитов.» Рост оборачиваемости запасов, дополнительно от 0,5% до 5% прибыли.
Планирование	Планирование продаж и закупок. Лучшие практики	<ul style="list-style-type: none">» Точный план. Расчеты, формулы, внедрение, исполнение, контроль.» Последовательность мероприятий для достижения и выполнения планов.
Катмен	Категорийный менеджмент для производственных предприятий	<ul style="list-style-type: none">» Конкретная последовательность внедрения системы управления товарными категориями для производственной компании.» Подготовка сотрудников и руководителей к защите стратегии (карты) категории.
Взаимодействие с ВЗ	Точное взаимодействие отдела закупок с внутренними заказчиками	<ul style="list-style-type: none">» Создание четких, правильных заявок в отдел закупок и корректная работа с ними. Подружить закупки и внутренних заказчиков.» Исключение проблем с размещаемыми заявками: заказали не то, что нужно; заказали не с тем качеством, нужно позавчера и т. д.



	Поставщик повышает цены. План противодействий	<ul style="list-style-type: none"> » Разбор кейсов: действующий поставщик повышает вам цену. Подбираем аргументы и прорабатываем приемы противодействия повышению цены. » Разбираем алгоритм отработки повышения цен.
	Управление закупками и поставщиками	<ul style="list-style-type: none"> » Стабильные и надежные поставки с требуемым уровнем сервиса. » Пульт управления поставщиками без сбоев и срывов.
	План управления поставщиками и рисками недопоставок	<ul style="list-style-type: none"> » Поставщик срывает поставки. Тактические и оперативные методы воздействия. » Предвосхищение проблем с дефицитными позициями с помощью инструментов риск-менеджмента.
	Алгоритм снижения затрат в закупках: оперативные и долгосрочные методы	<ul style="list-style-type: none"> » Применение инструментов антикризисного управления в закупках. » Примеры корректировки методов закупок и организации бизнес-процессов для снижения финансовых затрат, временных и человеческих ресурсов в закупках.
Ценообразование	Умное ценообразование и скидки	<ul style="list-style-type: none"> » Имеете «пульт управления» ценами для воздействий на свои бизнес-процессы, конкурентов и рынок. » Знаете современные инструменты назначения цен и скидок, которые не приводят к потерям прибыли.
Менеджмент	Система мотивации, чтобы сотрудники работали с полной отдачей	<ul style="list-style-type: none"> » Примеры успешно реализованных систем мотивации более 30 российских и европейских компаний. » Способы начисления премий в закупках и нематериальной мотивации, чтобы сотрудники хотели искать новых поставщиков и улучшали цены.
	Апгрейд руководителя	<ul style="list-style-type: none"> » Руководителями отработаны главные навыки управления коллективом в трех направлениях: стратегия и тактика; реализация и ежедневная операционная деятельность, контроль и анализ. » В руках руководителя будет пошаговый план изменений в виде конкретных мероприятий для применения в работе.
	Целедостижение	<ul style="list-style-type: none"> » Целеполагание, каскадирование целей и доведение задач до конца. » Четкая передача задач сверху вниз и контроль их достижения.
	Тайм-менеджмент для отдела закупок	<ul style="list-style-type: none"> » Делать больше за то же самое время. Свести потери времени к минимуму. » Научить отделять важное, срочное и ненужное. 20 наиболее полезных инструментов для выполнения работы в срок, без срывов и нарушения обещаний.

Все эти программы можно открыть и скачать на Google Диск: <http://bit.ly/3bvtBgS>

