

# ЕМВА Самара 2018

Полтора года – 22 двухдневных модуля = 344 ауд часа + выезд (опция) = 404 часа

Периодичность модулей – раз в 3-4 недели, суббота + воскресенье, вечер пятницы (тренинги)

№	Даты	Содержание	Час	Кто (ИМИСП)
1	2018	<b>Открытие программы.</b> Знакомство. Логика программы. Командообразование. <b>Управленческая экономика (макро- и микро):</b> <b>Управленческая экономика (макро- и микро):</b> федеральные программы и проекты, распределение полномочий между уровнями власти, гранты, конкурсы, программы поддержки бизнеса, антимонопольная и торговая политика, группы лоббирования, отношения бизнеса с органами власти (GR), инвестиционная привлекательность региона, уровень госрегулирования, регулирование ВЭД Особенности региональной экономики, инвестиционная привлекательность региона	4  12	(С.Петербург)
2		<b>Управленческая экономика (макро- и микро):</b> основные макроэкономические процессы, рынки и показатели. Основные макроэкономические шоки и их последствия (кратко- и долгосрочные). Ставка рефинансирования, условия кредитования, внешние издержки (энергоносители, сырье, транспорт), инфляция и инфляционные ожидания, валютные курсы, общая экономическая ситуация, уровень доходов и платежеспособный спрос, уровень занятости и стоимость труда, темпы роста экономики, технологические тренды, бизнес инфраструктура, степень глобализации, налогообложение	12	(Москва)
3		<b>Управленческая экономика (макро- и микро):</b> альянсы и концентрация капитала, активность игроков рынка, товаропроводящие сети, основные рынки в РФ, цикличность их развития, инструменты анализа поведения рыночного спроса и предложения. Рыночные структуры. Поведение фирмы в условиях совершенной и несовершенной конкуренции.	12	(Москва)
4		<b>Управленческая экономика (макро- и микро):</b> – <b>законодательство - Корпоративное управление.</b> Причины и факторы формирования эффективной системы корпоративного управления. Требования к формированию и функционированию структур и механизмов корпоративного управления. Права, обязанности и механизм защиты акционеров. Роль Совета Директоров. Институт внешних (независимых) директоров. Задачи корпоративного управления в интегрированных (диверсифицированных) компаниях. Особенности формирования системы корпоративного управления в семейных компаниях. Основные риски в системе корпоративного управления.	16	(С.Петербург)
5		<b>Управленческая экономика - отраслевое (микро-) окружение</b> <b>Отраслевой и конкурентный анализ:</b> основные цели – оценка привлекательности отрасли и позиционирование компании в ней. Доминирующие экономические характеристики отрасли (автомобилестроение, строительство, здравоохранение, нефтехимия, аэрокосмическая), ее движущие силы, ключевые факторы успеха в отрасли. Базовые отраслевые и «стержневые» отличительные компетенции в отрасли. Закономерности развития отрасли - стадии отраслевой консолидации, анализ стратегических групп. Отраслевой и конкурентный анализ: Силы, воздействующие на конкурентную позицию компании в отрасли. Сопоставление результатов деятельности с конкурентами (бенчмаркинг).	16	(Самара)

6	<b>Анализ внутренней среды и стратегических перспектив развития - инструменты регулярного менеджмента:</b> Анализ внутренних ресурсов и возможностей – оценка текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем; раскрытие потенциала компании с точки зрения участия в конкурентной борьбе. Проверка и анализ ресурсов и компетенций компании, анализ процесса создания стоимости, Производство, оценка затрат для принятия управленческих решений.	16	(Москва)
7	<b>Разработка стратегических целей,</b> модели бизнеса и стратегических концепций. Стратегии портфельная, конкурентная и т.д.(цели и инструменты)	16	(Самара)
8	<b>Сбалансированное развитие компании: (интеграция систем управления)</b> Проектирование систем планирования и контроля уровня владельцев бизнеса; Основные инструменты интеграции систем управления	16	(Москва)
9	<b>Мастер-класс:</b> управление изменениями в организации (жизненный цикл организации)	16	(Нью Йорк)
10	<b>Сбалансированное развитие компании: Перспектива «Финансы»:</b> стратегии управления ценностью (стоимостью) бизнеса - экстенсивная (рост доходов) и интенсивная (рост производительности); показатели и измерение стоимости и ценности бизнеса	16	(С.Петербург)
11	<b>Оценка бизнеса.</b> Понятия стоимости бизнеса и его ценности для акционеров – показатели и базовые принципы и методы оценки. Измерение вновь созданной ценности бизнеса как основа системы мотивации топ менеджмента компании. Агентская проблема: подходы к решению.	16	(С.Петербург)
12	<b>Сбалансированное развитие компании: Перспектива «Клиенты»:</b> предложение ценности клиентам, какими нас видят клиенты? Управление взаимоотношениями с Клиентами (CRM) – характеристики продукта (функциональность, выбор, качество, цена, доступность), бренд и позиционирование, отношения с клиентами – обслуживание и/или партнерство.	16	(Самара)
13	<b>Сбалансированное развитие компании: Перспектива «Процессы»:</b> процессы, которые трансформируют активы в клиентские и финансовые результаты. Процессы операционного менеджмента - бизнес-процессы (методы непрерывных улучшений), инновационные процессы, регулирующие и социальные процессы.	16	(С.Петербург)
14	<b>Оптимизация численности сотрудников</b> (производственного и офисного персонала) через изменение бизнес процессов. Проектный и процессный подход.	16	(С.Петербург)
15	<b>Управление проектами и портфелем проектов.</b> Внедрение проектного управления. Agile-технологии в управлении проектами.	16	В.Н. Фунтов ИМИСП (С.Петербург)
16	<b>Сбалансированное развитие компании: Перспектива «Люди и инфраструктура – обучение и развитие»:</b> совокупность нематериальных активов и видов деятельности, которые надо привести в стратегическое соответствие и интегрировать для создания стоимости (ценности). Человеческий капитал – знания, умения, навыки, компетенции. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Повышение интеллектуального капитала через обучение и развитие. Управление эффективностью и результативностью.	16	(С.Петербург)
17	Функциональная стратегия HR по стадиям жизненного цикла отрасли и компании. Методы разработки стратегии компании и функциональная стратегия управления персоналом (консолидация отрасли, жизненный цикл организации, матрица стратегии по И. Ансоффу, стратегии диверсификации, модель конкурентной стратегии М. Портера). Ключевые показатели управления персоналом. Влияние внешней среды на требования к компетенциям	16	(С.Петербург)

		персонала (цифровая эпоха, изменения на рынке труда, особенности поведения персонала нового поколения).		
<b>18</b>		<b>Информационный капитал</b> (информационные системы в управлении бизнесом, управление базами данных, информационные сети).	16	(Москва)
<b>19</b>		Организационный капитал (оргструктуры, оргкультура, лидерство, работа в команде)	16	(С.Петербург)
<b>20</b>		<b>Г. Эффективное лидерство:</b> Менеджеры и лидеры. Теории, параметры, стили, роли лидерства. Личность лидера. Лидер и жизненный цикл организации. Лидер и личность. Лидер и группа (группа и команда). Эффективный лидер XXI века - новые компетенции и роли. Лидерская модель управления организационными изменениями.	16	(С.Петербург)
<b>21</b>		Корпоративная культура, тренировки soft-skills	16	(Самара)
<b>22</b>		Тренировки soft-skills – презентации, стресс, переговоры (жесткие)	16	(Самара)
		Презентация и защита проектов		

Выезд на стажировку Германия, Швейцария, Франция (за пределами программы)