

## Семінари-тренінги з менеджменту

- Задачі управління. Декомпозиція системи управління
- «Як стати «своїм» у колективі: адаптація працівників з різних сторін
- Організаційна культура як дієвий інструмент управління підприємством
- Тайм-менеджмент
- Вплив корпоративного управління на конкурентоспроможність фондового ринку України
- Формування ключових компетенцій менеджерів
- Управління проектами: національні та міжнародні стандарти
- Розробка стратегії конкурентної боротьби підприємства
- Формування ефективного мотиваційного механізму персоналу підприємства
- Розвиток емоційного інтелекту керівника
- Трансфер технологій
- Бізнес-симуляція: прийняття управлінських рішень
- Ризик-апетит
- Інтеграція системи ризик-менеджменту в діяльність підприємства
- Комерціалізація результатів інноваційної діяльності підприємства
- Формування інноваційних бізнес-моделей підприємства

## ЗАДАЧІ УПРАВЛІННЯ. ДЕКОМПОЗИЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Семінар-тренінг спрямовано на формування компетентностей керівників вищої ланки управління.

### Програма

№	Найменування тем	Кількість годин
1	Модуль 1.Простір системи управління	
1.1	Фази системи управління	2
1.2	Декомпозиція системи управління	2
2	Модуль 2. Задачі управління організацією	
2.1	Кодування задач системи управління	2
2.2	Оцінка кількості задач управління організацією	2
	<i>Загальний обсяг семінару-тренінгу:</i>	8

Інформація про тренера:

**Безус Алла Миколаївна** – кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри менеджменту КНТЕУ.

**Наукові інтереси:** Аналіз, розробка та вдосконалення методів менеджменту, результати яких відображено у 140 наукових роботах.

## **ЯК СТАТИ «СВОЇМ» У КОЛЕКТИВІ: АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНИХ СТОРІН**

Семинар-тренінг призначено для магістрів, аспірантів, викладачів-науковців вищих навчальних закладів, працівників та керівників функціональних підрозділів організацій, працівників HR-відділів.

Проводить семінар-тренінг:

к.е.н., доцент кафедри менеджменту **Беляєва Наталія Сергіївна**.

### **Вам потрібен семінар-тренінг якщо:**

- Ви не знаєте, як побудувати систему мотивації і стимулювання персоналу
- Вам потрібно навчитися складати HR-бюджет
- Хочете дізнатися, як сформувати корпоративну культуру компанії
- Хочете навчитися вести кадрове діловодство з «нуля»
- Ви займаєтеся пошуком, підбором і адаптацією персоналу
- Вам потрібно постійно робити оцінку і атестацію персоналу
- Ви відповідаєте за навчання і розвиток персоналу

### **У програмі семінару-тренінгу:**

*Модуль 1. Поняття «адаптація»: розуміння «новачків» і розуміння організації (керівництва)*

- Адаптація – що це таке?
- Що очікує «новачок» від адаптаційного процесу?
- Як бачить організація (керівництво) процес адаптації «новачка»?
- Стандартні види адаптаційного процесу, що діють в організаціях
- Міжнародний досвід адаптації «новачків»
- Коли процес адаптації є завершеним (бачення керівництва)?

*Модуль 2. Перший робочий день «новачка»*

- Очікування «новачка»
- Заходи з боку організації (керівництва)
- Проблеми адаптаційного процесу з боку «новачка»
- Проблеми адаптаційного процесу з боку організації (керівництва)

### **Кава-брейк (перерва): 13-14.**

*Модуль 3. Як стати «своїм» у колективі*

- Дії «новачка» в період адаптаційного процесу
- Коли процес адаптації є завершеним (бачення «новачка»)?
- Як стати «своїм» у колективі: практичні дії

**Особливості проведення:** під час семінару-тренінгу передбачені перегляд різних відеорядів, симуляція практичних методів адаптації працівників, безпосередня участь учасників у моделюванні ситуацій, обговорення та дискусія щодо набуття практичних «лайфхаків» адаптації у організації.

- **Тривалість тренінгу** - 1 день (з 9 до 18, перерва з 13 до 14).

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Вміння формувати дієву організаційну культуру на підприємстві може бути актуальним для нинішніх та майбутніх представників будь-якої ланки управління та різних за формою власності і структурою підприємств.

Загальна кількість – 16 годин

Заняття відбуваються двічі на тиждень (залежно від зручності) – по 8 академічних годин в день

**Модератори: Білявська Ю.В., Микитенко Н.В.**

**Мета:** оволодіння слухачами методикою діагностики та формування дієвої організаційної культури на підприємстві

**Завдання семінару-тренінгу:**

- обґрунтувати сутність і актуальність феномену організаційної культури в сучасному бізнес-середовищі;
- проаналізувати сучасний досвід формування дієвої організаційної культури;
- навчитися проводити діагностику життєвого циклу організаційної культури підприємства;
- обґрунтувати комплекс заходів щодо підвищення ефективності організаційної культури підприємства.

**Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

1. Учасники семінару отримують знання:
  - про сутність та складові організаційної культури;
  - про напрацювання сучасних науковців з проблеми;
  - про інструменти забезпечення дієвої культури підприємства;
  - про основні моделі та типи організаційної культури;
  - про специфіку іміджу і репутації як особливих ресурсів підприємства.
2. Учасники семінару-тренінгу оволодіють вміннями:
  - альтернативного вибору інструментів забезпечення дієвої організаційної культури;
  - ідентифікації діючої моделі та життєвого циклу культури підприємства;
  - обґрунтування заходів з формування сильної організаційної культури.
3. Теоретична і методична готовність слухачів до використання здобутих знань та вмінь в своїй практичній діяльності.
4. Емоційно-психологічна задоволеність слухачів семінаром-тренінгом.

*Структура семінару-тренінгу*

<i>День 1</i>	
<b>10.00-10.40</b>	<b>Актуальність організаційної культури для сучасного бізнесу</b>
	<b>S.M.A.R.T. очікування учасників тренінгу</b>
<b>10.40-11.40</b>	<b>Організаційна культура: теоретичний аспект та основні наукові підходи</b>
<i>11.40-12.00</i>	<i>Спілкування в кулуарах</i>
<b>12.00-13.00</b>	<b>Інструменти забезпечення та індикатори дієвої організаційної культури</b>
<i>13.00-14.00</i>	<i>Обід</i>
<b>14.00-14.50</b>	<b>Кейс «Людина без кордонів»</b>
<b>14.50-16.00</b>	<b>Бізнес-симуляція «Культурний батл»</b>
<i>16.00-16.10</i>	<i>Кава-брейк</i>
<b>16.10-16.30</b>	<b>Рефлексія «Дерево вражень»</b>
<i>День 2</i>	
<b>10.00-11.00</b>	<b>Практичні аспекти застосування основних моделей організаційної культури</b>
<b>11.00-11.30</b>	<b>«Культурний» брейн-ринг</b>
<i>11.30-11.50</i>	<i>Спілкування в кулуарах</i>
<b>11.50-13.00</b>	<b>Діагностика життєвого циклу організаційної культури підприємства</b>
<i>13.00-14.00</i>	<i>Обід</i>
<b>14.00-15.10</b>	<b>Worldcafé «Культурне тірамісу»</b>
<b>15.10-16.00</b>	<b>Круглий стіл «Імідж та репутація як особливі ресурси підприємства»</b>
<i>16.00-16.10</i>	<i>Кава-брейк</i>
<b>16.10-16.30</b>	<b>Рефлексія «Чемодан, млинок, кошик»</b>

# ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

Викладач – доц. Волобуєв М.І.

**Цільова аудиторія:** управлінський склад вітчизняних компаній, всі фахівці що розвиваються та потребують резерву часу.

**Завдання семінару-тренінгу:**

- Відпрацювати вміння визначати причини втрат часу та знаходити джерела резерву часу
- Навчити ефективному плануванню свого часу для вирішення виробничих та побутових проблем
- Ознайомити з інструментами тайм-менеджменту.

## Програма

Час	Питання
<b>Перший день</b>	
9.00-10.45	Знайомство Час як ресурс
Кава-пауза	
11.00-12.40	Втрати часу Часосмоктуючі вампіри Методика Любіщева
Перерва на обід	
14.00-15.30	Цінності особистості Постановка цілей за системою SMART
Кава-пауза	
16.00-17.30	Визначення пріоритетів (правило Парето, правило Ейзенхауера, ABC-правило) Закони делегування
<b>Другий день</b>	
9.00-10.45	Планування життя Мрія та мета Обов'язкова та небажана діяльність
Кава-пауза	
11.00-12.40	Планування за Франкліном Планування часу за Зайвертом Інструменти планування
Перерва на обід	
14.00-15.30	Планування за системою 5S Планування за технікою 1-3-5 Планування за Кайдзен-системою Час в помидорах
Кава-пауза	
16.00-17.30	Колесо життя Підведення підсумків тренінгу

## ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

*Вам потрібен тренінг, якщо:*

- Вам необхідно розвивати підприємство за рахунок первинного публічного розміщення цінних паперів (ІРО);
- Ви хочете навчитися розробляти механізм корпоративного управління, забезпечувати на стадії планування високий рівень збалансованості її складових елементів;
- Ви хочете використовувати принципи корпоративного управління, організовувати взаємоузгоджене функціонування виборних та призначених органів управління діяльністю корпоративних інституцій;
- Ви відчуваєте необхідність у організації корпоративної безпеки.

*Методи навчання:* активна ігрова форма, вирішення ситуаційних вправ та бізнес-кейсів, використання групової дискусії, мозкового штурму та проведення модерації.

*Цільова аудиторія:* топ-менеджери підприємств, відповідальні за розробку і впровадження системи корпоративного управління, інші зацікавлені особи.

### Структура бізнес-тренінгу

№ п/п	Зміст діяльності	Орієнтовна тривалість вправ (хв.)
1.	Формування конкурентоспроможного фондового ринку України	60
2.	Сутність корпоративного управління та об'єкти корпоративного управління	60
3.	Моделі та міжнародні стандарти корпоративного управління	60
4.	Механізм корпоративного управління	60
5.	Корпоративний контроль	60
	<i>Перерва</i>	30
6.	Зовнішня інфраструктура корпоративного управління	30
7.	Безпека корпоративних підприємств	60
8.	Ефективність корпоративного управління	45
9.	Підбиття підсумків семінару-тренінгу.	15
	<i>Загальний обсяг семінару-тренінгу:</i>	8 год.

*Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):*

- уміння розробляти механізм корпоративного управління, забезпечувати на стадії планування високий рівень збалансованості її складових елементів;
- здатність скласти корпоративний Кодекс, визначати систему цінностей організації у відповідності до місії і політики;
- уміння використовувати принципи корпоративного управління, організовувати взаємоузгоджене функціонування виборних та призначених органів управління діяльністю корпоративних інституцій;
- здатність організувати корпоративну безпеку;
- володіння навичками здійснювати ефективний корпоративний контроль та налагоджувати якісний зворотний зв'язок в процесі корпоративного управління підприємством.

**Додаткова інформація:**

**Тренер:** Дєєва Наталія Едуардівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету.

**Тривалість тренінгу (семінару) – 1 день (8 год.).**

Робота в міні-групах (6-8 осіб), що забезпечить максимальний комфорт та продуктивність.



## **ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРІВ**

Вміння формувати ключові компетенції менеджерів на підприємстві може бути актуальним для нинішніх та майбутніх представників будь-якої ланки управління та різних за формою власності і структурою підприємств.

Загальна кількість – 16 годин.

Заняття відбуваються двічі на тиждень (залежно від зручності) – по 8 академічних годин в день.

**Цільова аудиторія:** практики, викладачі.

**Мета:** оволодіння слухачами методикою оцінювання, обґрунтування значимості та формування ключових компетенцій сучасних керівників, менеджерів та лідерів.

**Завдання семінару-тренінгу:**

- обґрунтувати актуальність, сутність та складові системи розвитку персоналу;
- обґрунтувати сутність і актуальність компетентісного підходу у в управлінні персоналом;
- обґрунтувати перелік ключових компетенцій сучасних керівників, що необхідні для прийняття стратегічних визначальних рішень;
- навчитися оцінювати компетентності менеджерів організацій різних сфер діяльності;
- обґрунтувати комплекс заходів щодо підвищення рівня компетентності менеджерів.

**Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

Учасники семінару отримають знання:

- про сутність та складові компетенцій та компетентності;
- про напрацювання сучасних науковців з проблеми;
- про інструменти оцінювання рівня компетентності менеджерів;
- про основні типи компетенцій;
- про сутність організаційних компетенцій та факторів, що впливають на їх формування

Учасники семінару-тренінгу оволодіють вміннями:

- здатність оцінювати рівень індивідуальних компетенцій;
- формувати модель компетенцій керівників підприємства у обраній сфері діяльності.

Теоретична і методична готовність слухачів до використання здобутих знань та вмінь в своїй практичній діяльності.

Емоційно-психологічна задоволеність слухачів семінаром-тренінгом.

### Структура семінару-тренінгу

№ п/п	Зміст діяльності	Кількість годин	Ресурсне забезпечення
	<b>День 1</b>		
1.	Презентація цільових орієнтирів семінару-тренінгу. <i>Міні-лекція: Сутність та складові професійного розвитку персоналу</i>	0,5 0,5	мультимедіапроектор; навчальні посібники із розвитку персоналу
2.	Формування бази знань «Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку персоналу»	2	Інтернет, нормативно-законодавчі збірники
	<i>Знайомство учасників семінару протягом обідньої перерви</i>		
3.	Робота в малих групах: Апробація методик розвитку компетенцій менеджера	2	роздаткові матеріали
4.	Тренінг особистісних якостей	2	роздаткові матеріали, тестові методики
	Підведення підсумків 1-го дня		
	<b>Всього протягом дня 1</b>	8	
5.	Круглий стіл із запрошенням практиків до дискусії «Які якості менеджерів є найбільш вагомими сьогодні?»	2	презентація, мультимедіапроектор
	<b>Кава-брейк</b>	0,5	
	Виконання вправи «Розробка моделі компетенцій менеджера»	2	
9.	Презентація результатів роботи над проектом	2,5	презентаційні матеріали, мультимедіапроектор
10.	Підбиття підсумків семінару-тренінгу. Тестування.	1	тести, оціночні акруші
	<b>Всього протягом дня 2</b>	8	
	<b>Разом</b>	16	

Інформація про тренерів:

**Науменко Раїса Андріївна** – доктор наук з державного управління, професор кафедри менеджменту КНТЕУ.

*Наукові інтереси:* лідерство, публічне управління, адміністративний менеджмент.

**Миколайчук Ірина Павлівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту КНТЕУ.

*Наукові інтереси:* управління розвитком персоналу, соціальний менеджмент, управління кар'єрою.

## **УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ**

**Ціль семінару-тренінгу:** розвивати і впроваджувати в Україні кращі світові досягнення (практики) в галузі управління проектами (системи знань, стандарти, сертифікацію персоналу, консультантів і організацій, моделі оцінки досконалості по управлінню проектами для участі у всесвітніх конкурсах).

Загальна кількість – 16 годин.

Заняття відбуваються двічі в тиждень – субота, неділя – по 8 академічних годин в день.

Викладачі-тренери: доц. **А.Ю. Присяжнюк**, доц. **Л.В. Лукашова**

**Мета:** Сформувати критичну масу професійних проектних менеджерів для участі в проектах всіх типів. Формувати стиль корпоративної культури підприємств і бізнесу на основі проектного управління, яке забезпечить стабільність розвитку і високу прибутковість бізнесу, а, отже, їх конкурентоспроможність. Сприяти ефективному використанню компетентного кадрового потенціалу України в проектах і програмах відомчого, регіонального, національного і міжнародного масштабу.

### **Завдання семінару-тренінгу:**

- Ознайомити слухачів з моделями і методами визначення мети й базовим набором методологій, методів та інструментів проектного управління, що застосовуються для управління проектами в компаніях.
- Сформувати навички запуску проектів та управління проектами будівельної компанії.
- Визначити підхід до переходу компанії на проектний стиль управління на основі сучасних систем знань.

### **Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

Учасники семінару отримають знання та навички:

- Цілепокладання в проектах
- Управління змістом і змінами проектів
- Планування проектів та управління часом
- Бюджетування та управління витратами проектів
- Розвиток технологічної зрілості компанії.

**Ресурсне забезпечення семінару-тренінгу:** практичні завдання з використанням інформаційних технологій, презентацій.

### **Програма семінару-тренінгу:**

1. Основні визначення управління проектами, портфелями проектів та програм.
2. Життєвий цикл проекту.
3. Інтеграція управління проектами з інжинірингом, експлуатацією і бізнес - технологіями протягом життєвого циклу. Ціннісний підхід в управлінні проектами.
4. Ключові учасники проекту та їх ролі. Управління зацікавленими сторонами проекту. Управління проектами «орієнтоване на успіх».
5. Базові методології управління проектами PMBOK, P2M, PRINCE2. Призначення і принципи. Процеси управління проектами: ініціація проекту.
6. Планування, побудова WBS, OBS структур проектів і мережевий моделі. Матриця відповідальності.
7. Формування команди проекту.
8. Управління ризиками в проекті.
9. Управління змінами в проектах.
10. Моніторинг проекту.
11. Завершення проекту.

### **Завдання та ділові ігри тренінгу**

- створення холістичного бачення проекту, цілепокладання, формування структури декомпозиції робіт і матриці відповідальності і статут проекту (вправа);
- StartUp проекту (ділова гра);
- побудова карти зацікавлених сторін, аналіз ризиків і можливостей (вправи);
- основні функції управління проектами в організації (вправи).

## РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ ПІДПРИЄМСТВА

**Тривалість:** 2 дні (8 год.).

Робота в міні-групах (4-8 осіб), що забезпечує максимальне засвоєння навчального матеріалу.

**Цільова аудиторія:** підприємці; керівники всіх рівнів управління на підприємстві.

**Методи, що застосовуються на тренінгу:** міні-лекція, робота у фокус-групах, ділова гра, мізковий штурм.

**Тренер:** Підкамінний Ігор Миколайович, канд.екон.наук, доц.

**Цілі:**

- ✓ Ознайомити учасників із особливостями ведення конкурентної боротьби підприємствами виробничої та невиробничої сфер.
- ✓ Відпрацювати на практиці процеси розробки та легалізації стратегії конкурентної боротьби підприємства.

**За результатами тренінгу учасники зможуть:**

- ✓ Здійснювати компонентний аналіз конкурентів
- ✓ Складати профіль підприємства
- ✓ Оцінювати конкурентну силу факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства
- ✓ Формувати стратегію конкурентної боротьби підприємства
- ✓ Організувати процес легалізації стратегії

**Програма семінару-тренінгу:**

№, п/п	Навчальна діяльність	Робочий час	Результати навчання
1.	<i>Міні-лекція:</i> Сучасні особливості конкурентної боротьби підприємств.	1	Знання сутності та джерел конкурентної боротьби підприємств виробничої та невиробничої сфер.
2.	<i>Робота у фокус-групах:</i> Дослідження зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства.	2	Вміння застосовувати методи стратегічної діагностики середовища підприємства.
3.	<i>Міні-лекція:</i> Формування системи стратегічних цілей підприємства.	1	Знання принципів і методів формування системи стратегічних цілей підприємства.
4.	<i>Робота у фокус-групах:</i> Розробка стратегії конкурентної боротьби підприємства	2	Вміння формувати стратегічні рішення в умовах нестабільного середовища.
5.	<i>Ділова гра:</i> Легалізація стратегії конкурентної боротьби підприємства.	2	Вміння створювати канали стратегічної комунікації та інформаційної підтримки реалізації стратегії.

# ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Тренер-викладач: Силкіна Юлія Олегівна*

*Вам потрібен тренінг, якщо:*

- Ви хочете підвищити ефективність праці своїх співробітників – правильно їх мотивувати і оцінювати;
- Ви хочете використовувати найкращі практики мотиваційного механізму підприємств, які довели свою ефективність та увійшли в ТОП- 10 найкращих;
- Ви не знаєте, як побудувати систему мотивації на основі KPI (Key Performance Indicators) та BSC (Balanced Scorecard) для свого персоналу, щоб досягнення стратегічних цілей підприємства було реальним;
- тоді цей тренінг для Вас.

*Методи навчання:* активна ігрова форма, вирішення ситуаційних вправ та бізнес-кейсів, використання групової дискусії, мозкового штурму та проведення модерації.

*Цільова аудиторія:* топ-менеджери, HR-спеціалісти, керівники підрозділів компаній.

## Структура семінару-тренінгу

№ пор	Зміст діяльності	Орієнтовна тривалість вправ (хв.)
1.	Сутність мотивації, взаємозв'язок між потребами, інтересами та цілями працівників у процесі мотивування.	30
2.	Характеристика та етапи мотиваційного процесу.	30
3.	Генезис і порівняльний аналіз змістовних та процесуальних теорій мотивації.	60
4.	Сучасні форми та методи мотивації праці персоналу.	30
5.	Основні проблеми системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах та досвід кращих компаній з успішною мотиваційною політикою.	60
6.	Нематеріальна мотивація як ефективний інструмент підвищення результативності персоналу.	30
7.	Генерація нових ідей нематеріальної мотивації на підприємстві. Методи впливу на працівників.	30
	<i>Перерва</i>	30
8.	Матеріальна складова системи мотивації праці.	30

	Базові принципи побудови системи оплати праці (СОП).	
9.	Як досягати максимальної ефективності персоналу за допомогою правильної системи КРІ-мотивації?	60
10.	Формування ефективного мотиваційного механізму підприємств на засадах управління за цілями.	30
11.	Вирішення кейсу «Удосконалення системи мотивації праці персоналу на прикладі підприємства торгівлі»	45
12.	Підбиття підсумків семінару-тренінгу.	15
	<i>Загальний обсяг семінару-тренінгу:</i>	8 год.

*Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):*

- розуміння методик мотивації та стимулювання персоналу для впровадження ефективного мотиваційного механізму на підприємстві;
- здатність застосовувати основні положення мотиваційних теорій на підприємстві;
- вміння розробляти систему мотиваційних чинників для ефективної роботи окремих груп працівників;
- вміння розробляти мотиваційний механізм підприємства.

**Додаткова інформація про семінар-тренінг:**

**Тренер: Силкіна Юлія Олегівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету.

**Викладає дисципліни:** «Менеджмент», «Менеджмент підприємства», «Соціальна відповідальність бізнесу».

**Тривалість тренінгу (семінару) – 1 день (8 год.).**

Робота в міні-групах (6-8 осіб), що забезпечить максимальний комфорт та продуктивність.

## РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКА

Емоційні здібності у два рази перевищували за значенням IQ і чим вищий рівень посади, тим більшу роль відіграють саме емоційні, а не технічні здібності менеджера для досягнення цілей.

Загальна кількість – 16 годин (2 дні).

Тренери-викладачі: – доц. Сичова Н.В., доц. Миколайчук І.П.

**Цільова аудиторія:** фахівці-практики, викладачі.

**Мета:** оволодіння здатністю розуміти власні емоції (відчуття в даний момент), розрізняти їх, оцінювати стан інших людей (що кожен з них відчуває в даний конкретний момент), передбачати реакцію підлеглого або керівника.

### **Завдання семінару-тренінгу:**

- обґрунтувати актуальність, сутність та складові інтелектуального розвитку персоналу;
- обґрунтувати сутність і актуальність розвитку емоційного інтелекту;
- навчитися оцінювати рівень емоційного інтелекту особистості;
- обґрунтувати комплекс заходів щодо підвищення рівня емоційного інтелекту та його практичного застосування.

Учасники семінару отримують знання:

- про причини і супутники прояву емоційної поведінки особистості;
- про напрацювання закордонних та вітчизняних науковців з проблеми;
- про методики оцінювання рівня емоційного інтелекту;
- про методичні підходи до розвитку емоційного інтелекту особистості.

Учасники семінару оволодіють вміннями:

- ідентифікувати власні емоції;
- оцінювати емоційний стан оточуючих;
- передбачати емоційну реакцію керівника або підлеглого

### **Структура семінару-тренінгу**

№ пор	Зміст діяльності	Орієнтовна тривалість, хв.
1.	Відкриття семінару-тренінгу. Привітання учасників. Презентація цільових орієнтирів семінару-тренінгу..	30
	Знайомство учасників	10
	<i>Міні-лекція:</i> Сутність та складові інтелектуального	80



	розвитку персоналу	
2.	Причини і супутники прояву емоційної поведінки особистості. Дискусія за результатами презентації	30
	<i>Дискусія між учасниками під час кави-брейку</i>	30
3.	Діагностування рівня EQ (психологічне тестування)	60
	<i>Підведення підсумків 1-го дня</i>	240
4.	Характеристика складових емоційного інтелекту	20
5.	Практична вправа «Вплив претензійних і токсичних керівників на колектив організації»	30
6.	Ситуаційна вправа «Про користь ідіоматичного спілкування»	30
7.	Тренінг з розвиткуEQ	30
	<i>Дискусія між учасниками під час кави-брейку</i>	30
8.	Ситуаційна вправа «Емоційний дискомфорт»	30
9	Модерація на тему: «Взаємозв'язок EQ і етики в бізнесі»	40
10.	Підведення підсумків. Вручення сертифікатів.	30
	<i>Підведення підсумків 2-го дня</i>	240
	Всього	240

Інформація про тренерів:

**Сичова Ніна Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту КНТЕУ.

*Наукові інтереси:* лідерство, публічне управління, адміністративний менеджмент

**Миколайчук Ірина Павлівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту КНТЕУ

*Наукові інтереси:* управління розвитком персоналу, соціальний менеджмент, управління кар'єрою.

# ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ

## **Мета семінару:**

Залучення слухачів до процесу трансферу і комерціалізації наукових розробок, розширення системи знань та компетенцій з основ трансферу технологій та інноваційного менеджменту, знайомство з середовищем інноваційного розвитку КНТЕУ.

Знайомство з передовою зарубіжною та вітчизняною практикою та інструментами трансферу і комерціалізації наукових розробок. Надання теоретичних основ, нормативних та методичних положень з основ комерціалізації результатів наукових досліджень, інтелектуальної власності, створення офісів трансферу технологій, менеджменту інновацій, управління інноваційними проектами, презентації інноваційного проекту потенціальному інвесторам.

## **Основні завдання:**

- засвоїти сутність, прав інтелектуальної власності, трансферу технологій, комерціалізації наукових досліджень, доступних засобів, середовищ та інструментів трансферу і комерціалізації інноваційних проектів, а також інноваційного менеджменту та підготовки ефективних презентацій проектів;
- здобути навички:
  - розроблення плану комерціалізації інноваційного проекту на базі маркетингових досліджень та бізнес аналізу та з урахуванням прав на інтелектуальну власність;
  - підготовки та подання проектних пропозицій на конкурси міжнародних програм фінансування наукових розробок та інновацій;
  - планування ефективної презентації інноваційного проекту.
- виконати:
  - практичні групові завдання;
  - оцінку доцільності комерціалізації обраного результату наукових досліджень;
  - завдання з основних етапів підготовки проектної пропозиції на конкурс міжнародної програми;
  - розроблення концепції інноваційного проекту;
  - підготовку презентації інноваційного проекту.

## **Вимоги до рівня підготовки слухача:**

Семінар призначено для магістрів, аспірантів, викладачів-науковців вищих навчальних закладів, керівників підрозділів, що займаються питаннями інноваційної діяльності, комерціалізації й трансферу технологій, а також проектними заявками на участь в міжнародних проектах.

**Програма семінару –тренінгу містить такі модулі:**

- 1. Технологічні тенденції та їх ефекти: що несе нам четверта промислова революція?**
- 2. Теоретичні основи трансферу технологій (ТТ).**

- понятійний апарат ТТ;
- життєвий цикл технологій;
- головні завдання ТТ;
- роль посередників в ТТ;
- способи комерціалізації НДДКР в ТТ.

## **2. Основи комерціалізації технологій.**

- поняття інтелектуальної власності і права інтелектуальної власності;
- інтелектуальна власність як результат наукових досліджень;
- виникнення, оформлення та захист прав інтелектуальної власності;
- оцінка вартості прав інтелектуальної власності;
- способи комерціалізації результатів наукових досліджень як об'єктів інтелектуальної власності.

## **3. Офіси трансферу технологій як інструменти для комерціалізації результатів наукових досліджень.**

- створення офісу трансферу технологій (ОТТ) в науковій установі;
- бізнес-процеси ОТТ;
- робочі інструменти ОТТ;
- створення Start-up компаній на основі результатів наукових досліджень;
- оцінка ефективності роботи ОТТ.

## **4. Бізнес-план проекту комерціалізації технології.**

- структура і особливості бізнес-плану проекту комерціалізації технології;
- захист прав інтелектуальної власності;
- презентація, як етап розвитку проекту;
- підготовка проектної ідеї для участі у конкурсах стартапів, міжнародних програмах типу HORIZON 2020.

Викладач: **І.О. Совершенна**, доцент кафедри менеджменту

# БІЗНЕС-СИМУЛЯЦІЯ: ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

## Вам потрібен тренінг, якщо:

- Ви не знаєте, що таке управлінські рішення;
- Ви не знаєте, як приймати рішення в команді;
- Вам бажаєте дізнатись як приймати ефективні рішення на прикладі віртуального підприємства.

**Тренер-викладач:** к.е.н., доц. **Хмурова В.В.**

**Цільова аудиторія:** керівники підприємств, керівники підрозділів, менеджери середньої ланки.

## Структура тренінгу:

1. Учасники розподіляються на команди (по 6-8 осіб кожна) і очолюють компанії.
2. Виходячи із умов, викладених в інструкції і звіту про економічні показники початкового кварталу учасники аналізують ситуацію на змодельованому ринку.
3. Відносно ситуації на ринку вони приймають рішення (відносно виробництва продукції, цін на неї, реклами, персоналу та ін.).
4. Рішення команд аналізуються за допомогою математичної моделі, і таким чином, стає зрозумілим, як економіка реагує на ці рішення.
5. Повідомлення учасникам гри про результати прийнятих ними рішень і передача кожній команді її примірник комп'ютерних роздруків.
6. З урахуванням результатів та інших змін (наприклад, ситуації на ринку) учасники ще раз оцінюють їх позицію на ринку та приймають відповідні рішення.

## Структура семінару-тренінгу

№ п/п	Зміст діяльності	Орієнтовна тривалість вправ, год
1.	Знайомство з аудиторією	1
2.	Проведення тестування на визначення: лідерів, аналітиків і критиків Підведення підсумків	2
3.	Поділ на команди	1
4.	Вступ, пояснення правил	1
5.	Визначення назв компаній, розробка логотипу та слогана	4
6.	1-ий пробний/тестовий період, прийняття рішень (можливо, колективно)	2
7.	Результати 1-го тестового періоду, прийняття рішень відносно 2-го тестового періоду	2

8.	Результат 2-ого тестового періоду, аналіз результатів	2
9.	1-ий-2-ий періоди гри, аналіз результатів	4
10.	3-ий-4-ий періоди гри, аналіз результатів (кінцевий підсумок підбивається в останню годину)	4
11.	Результат четвертого періоду, закінчення	2
12.	Презентація своєї компанії та своїх рішень	5
13.	Оцінка результатів, визначення переможця	2
Всього		32 год

**Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

- Усвідомлення принципів бізнесу;
- Планування і стратегія;
- Визначання інших складових управління компанією;
- Аналіз звітів;
- Робота в команді;
- Конкуренція.

**Додаткова інформація:**

Тривалість: 4 дні.

Робота в міні-групах (6-8 осіб), що забезпечить максимальний комфорт та продуктивність.

## **РИЗИК-АПЕТИТ**

### **Вам потрібен тренінг, якщо:**

- Ви не знаєте, що таке ризик-апетит компанії і які фактори на нього впливають;
- Ви не знаєте, як сформувати ризик-апетит, врахувати його в діяльності підприємства;
- Ви бажаєте дізнатися, як управляти ризик-апетитом.

**Цільова аудиторія:** керівники підприємств, підприємці, викладачі.

**Тренер-викладач:** д.е.н., проф. Федулова І.В.

### **Структура тренінгу:**

- Концепція ризик-апетиту.
- Ємність ризику, ризик-апетит і толерантність до ризику.
- Різні підходи до ризику.
- Фактори впливу на ризик-апетит організації.
- Формулювання ризик-апетиту організації.
- Управління ризик-апетитом.

### **Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

- розуміння сутності ризику-апетиту підприємства і визначати фактори, які на нього впливають;
- формувати ємність ризику, ризик-апетит і толерантність до ризику;
- формувати карту ризиків підприємства;
- управляти ризик-апетитом підприємства.

### **Додаткова інформація:**

Тривалість тренінгу (семінару) 2 дні.

Робота в міні-групах (6-8 осіб).

# ІНТЕГРАЦІЯ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

## **Вам потрібен тренінг, якщо:**

- Ви не знаєте, як сформувати систему управління ризиками на Вашому підприємстві;
- Вам потрібно дізнатись для чого і як сформувати культуру управління ризиками на підприємстві;
- Ви бажаєте навчитись здійснювати ідентифікацію ризиків господарської діяльності підприємства;
- Ви бажаєте навчитись здійснювати аналіз і кількісну оцінку ризиків на підприємстві;
- Ви бажаєте дізнатись про визначення ризик-апетиту і врахування його в діяльності підприємства;
- Вам потрібно дізнатись про існуючі методи управління ризиками і як їх обирати для досягнення цілей.

**Цільова аудиторія:** керівники підприємств, економічних підрозділів, менеджери всіх функціональних спрямувань господарської діяльності підприємства.

**Тренер-викладач:** д.е.н., проф. Федулова І.В.

## **Структура тренінгу:**

### **Модуль 1. Теорія ризику як інструмент прийняття рішень.**

- Сутність, функції і властивості ризику і невизначеності.
- Системний опис задачі прийняття рішень в умовах ризику і невизначеності.
- Типізація ризиків.
- Особливості прийняття рішень в умовах ризиків.

### **Модуль 2. Інтеграція ризик-менеджменту в діяльність підприємства.**

- Сутність, переваги і область застосування ризик-менеджменту.
- Функції ризик-менеджменту і основні правила його застосування.
- Зміст процесу ризик-менеджменту і вимоги щодо його впровадження.
- Формування організаційної структури ризик-менеджменту на підприємстві.
- Моніторинг і формування звітів з ризиків.

### **Модуль 3. Прийняття рішень в умовах невизначеності.**

- Підходи до прийняття рішень в умовах невизначеності.
- Матричні ігри.
- Принцип послідовного зменшення невизначеності.
- Критерії прийняття рішень в умовах невизначеності.

#### **Модуль 4. Аналіз і оцінка ризиків.**

- Сутність аналізу і оцінки ризиків.
- Якісний і кількісний аналіз ризиків.
- Експертні методи оцінки ризиків.
- Кількісні методи аналізу ризику: ймовірнісний підхід до оцінки ризиків, «дерево рішень», сценарний аналіз, аналіз чутливості, теорія ігор, моделювання методом «Монте-Карло».
- Критерії оцінки ризиків: граничні значення, мода, математичне сподівання, дисперсія, середньоквадратичне відхилення, коефіцієнт варіації, узагальнений критерій, коефіцієнт сподіваних збитків, критерій Value-at-Risk (VaR), критерій Expected Shortfall (ES), критерій Tail Value at Risk (TVaR).
- Формування карти ризиків.

#### **Модуль 5. Використання теорії сподіваної корисності при прийнятті рішень в умовах ризику.**

- Теорія сподіваної корисності, функції корисності.
- Властивості функції корисності і відношення до ризику.
- Особливості поведінки особи, що приймає рішення, в умовах ризику.
- Ступінь несприйняття ризику.
- Побудова функцій корисності.

#### **Модуль 6. Управління ризиками.**

- Проблема оцінки вартості інформації.
- Сутність ризик-апетиту і визначення факторів, що впливають на нього.
- Формулювання ризик-апетиту підприємства.
- Методи управління (оброблення) ризиками.
- Розробка заходів з управління ризиками.

#### **Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

- розуміння сутності ризику і ризик-менеджменту;
- формування процесу ризик-менеджменту на підприємстві;
- здійснювати аналіз ризиків;
- здійснювати кількісну оцінку ризиків;
- формувати карту ризиків підприємства;
- формувати ризик-апетит і толерантність до ризику;
- розробляти заходи з управління ризиками підприємства.

#### **Додаткова інформація:**

Тривалість тренінгу (семінару): 5 днів.

Робота в міні-групах (6-8 осіб).



## КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Тренінг* – робота в проектних групах, спрямована на розробку методології здійснення процесу комерціалізації науково-технічних розробок на підприємстві та вибір механізмів її реалізації.

Загальна кількість – 16 годин

Заняття відбуваються 2 рази в тиждень – субота, неділя – по 8 академічних годин в день

**Цільова аудиторія:** практики, підприємці, керівники компаній, керівники підрозділів компаній, консультанти, фрілансери.

Тренер – д.е.н., професор **Федулова Л.І.**

**Мета тренінгу:** формування у слухачів теоретичних знань і практичних навичок розробки методології комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок та вибору механізмів її реалізації на підприємстві й використання у бізнесі в якості нематеріальних активів, впровадження у виробництво та продаж найбільш перспективних розробок шляхом співробітництва з вітчизняними і закордонними бізнес-структурами.

### **Завдання тренінгу:**

- розкрити сутність і механізм комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок як об'єктів права інтелектуальної власності;
- розробити алгоритм процесу комерціалізації результатів інноваційної діяльності;
- сформулювати модель організаційно-правового забезпечення комерціалізації результатів науково-технічних розробок та відповідну базу знань;
- визначити механізми упровадження методології комерціалізації результатів інноваційної діяльності в практику підприємства.

### **Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

Учасники семінару отримають *знання*:

- обґрунтування ролі інтелектуальної діяльності в сучасному розвитку підприємства;
- виявлення сутності процесу комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок як об'єктів права інтелектуальної власності;
- нормативно-правове та організаційно-методичне забезпечення комерціалізації результатів інноваційної діяльності на різних етапах інноваційного процесу;
- особливостей досвіду провідних компаній у сфері комерціалізації

результатів інноваційної діяльності;

- маркетингу результатів наукових досліджень і розробок;
- визначення етапів та форм комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок;
- способів комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок,
- регулювання процесу комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності в Україні (ОПІВ).

Учасники семінару оволодіють *вміннями*:

- застосовувати різні форми комерційної передачі об'єктів права інтелектуальної власності (ОПІВ);
- використовувати інструменти регулювання процесу комерціалізації знань в практичній діяльності;
- управляти портфелем об'єктів права інтелектуальної власності підприємства;
- складати угоди про комерціалізацію об'єктів права інтелектуальної власності;
- розробляти алгоритм оцінки вартості об'єктів права інтелектуальної власності;
- визначати принципи і показники оцінки корисності результатів наукових досліджень і розробок;
- обирати базу оцінки і здійснювати оцінку вартості об'єкту права інтелектуальної власності;
- складати ліцензійний договір, визначати ціну ліцензії;
- організовувати науково-технологічний супровід передачі ОПІВ, виробництва нової продукції, складати угоду на інжинірингові послуги;
- набуття фахових компетенцій з планування, організації та контролю проектів комерціалізації знань.

Програма семінару-тренінгу буде реалізовуватись за допомогою таких *методів навчання*:

- міні-лекція;
- інструктаж;
- робота в проектних групах;
- методи групової динаміки;
- мозковий штурм;
- ситуаційні вправи, задачі;
- міні кейси;
- тести;
- візуалізація, Puzzle
- презентація результатів.

## Структура семінару-тренінгу

№ п/п	Зміст діяльності	Кількість годин
1.	Презентація цільових орієнтирів семінару-тренінгу. <i>Міні-лекція:</i> Сутність та механізм комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок як об'єктів права інтелектуальної власності.	0,5  0,5
2.	Формування бази знань «Нормативно-законодавче забезпечення трансферу знань та комерціалізації результатів інноваційної діяльності»	2
3.	Робота в проектній групі : Розробка алгоритму комерціалізації результатів інноваційної діяльності.	2
4.	Розробка стратегії та вибір способів комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок.	2
5.	Проведення оцінювання вартості прав на об'єкти права інтелектуальної власності (ОІВ)	4
6.	Складання ліцензійного договору, визначення ціни ліцензії. Складання угоди на інжинірингові послуги.	2
9.	Презентація результатів роботи над проектом	2,5
10.	Підбиття підсумків семінару-тренінгу. Тестування.	0,5

## ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА

*Тренінг* – робота в проектних групах, спрямована на розробку інноваційних бізнес-моделей та складання програми їх реалізації на підприємстві.

Загальна кількість – 16 годин.

Заняття відбуваються 2 рази в тиждень – субота, неділя – по 8 академічних годин в день.

Тренер – д.е.н., професор **Федулова Л.І.**

**Цільова аудиторія:** практики, підприємці, керівники компаній, керівники підрозділів компаній, консультанти, фрілансери.

**Мета:** формування у слухачів теоретичних знань і практичних навичок розробки бізнес-моделей та вибору механізмів їхнього впровадження й використання у бізнесі в якості сучасного інструменту стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства.

**Завдання** семінару-тренінгу:

- оволодіти методологією бізнес-моделювання;
- вивчити основні блоки шаблону бізнес-моделювання;
- сформувати логіку усвідомлення етапів побудови інноваційних бізнес-моделей;
- побудувати інноваційні моделі для конкретного підприємства, використовуючи канву А. Остервальдера;
- розробити пропозиції та план впровадження інноваційної бізнес-моделі на підприємстві.

**Очікувані результати семінару-тренінгу (набуті компетентності):**

Учасники семінару отримують *знання*:

- сутності бізнес-моделювання та особливостей інноваційних бізнес-моделей;
- техніки розробки інноваційних рішень та їх втілення в конкретних бізнес-моделях;
- логіки та етапів побудови інноваційної бізнес-моделі;
- інструментів аналізу і розвитку інноваційних бізнес-моделей;
- особливості та структуру бізнес-моделі А. Остервальдера;
- механізмів впровадження інноваційних бізнес-моделей на підприємстві;
- методичних інструментів оцінки економічної ефективності інноваційної діяльності.

Учасники семінару оволодіють *вміннями*:

- володіти стратегічним креативним мисленням;
- застосування інноваційних інструментів бізнес-моделювання;
- обирати інструменти аналізу і розвитку інноваційних бізнес-моделей;
- застосовувати техніку розробки інноваційних бізнес-рішень;
- формувати інноваційні рішення в структурованому вигляді;
- здійснювати аналіз існуючих бізнес-моделей компаній;
- проводити розрахунки економічної ефективності запропонованих інноваційних бізнес-моделей;
- розробляти рекомендації та план упровадження розробленої інноваційної бізнес-моделі в практику діяльності підприємства.

Програма семінару-тренінгу буде реалізовуватись за допомогою таких *методів навчання*:

- базові принципи інтерактивного навчання;
- міні-лекція;
- інструктаж;
- методи групової динаміки;
- робота в проектних групах;
- мозковий штурм;
- ситуаційні вправи, задачі;
- міні кейси;
- бенчмаркінг;
- тести;
- візуалізація, Puzzle;
- презентація результатів.

### Структура семінару-тренінгу

№ п/п	Зміст діяльності	Кількість годин
1.	Презентація цільових орієнтирів семінару-тренінгу.	0,5
	Міні-лекція: Сутність бізнес-процесів та бізнес-моделювання.	1
2	Аналіз існуючих бізнес-моделей компаній. Вибір інструментів аналізу і розвитку бізнес-моделей.	2
2.	Робота в проектній групі : Розробка алгоритму побудови інноваційної бізнес-моделі підприємства	2
3.	Робота в проектній групі : Побудова власної інноваційної бізнес-моделі на основі канви А. Остервальдера.	6
4.	Розробка програми упровадження інноваційної бізнес-моделі на підприємстві	2
5	Презентація результатів роботи над проектом	2
6	Підбиття підсумків семінару-тренінгу. Тестування.	0,5