

## Вечерне-заочный курс «Технология ASSETS – базовая настройка бизнеса»

Курс краткосрочных занятий-консультаций (мини-консалтинг), на котором можно выстроить работу любого подразделения: отдела продаж, отдела маркетинга, рекламы, юридической или финансовой службы, любого другого подразделения предприятия.

**Вкратце результат таков: один человек теперь в состоянии выполнять и успевать больше, чем несколько лет назад за то же время выполняли четыре человека.**

Генри Форд.

Как повысить эффективность работы подразделений и отделов предприятия, всей организации в целом?

Как создать комплекс управленческих инструментов и организационных механизмов внутри компании, которые оказывают позитивное системное влияние на рост основных параметров бизнеса, таких как прибыльность или капитализация?

Как умело организовать рабочий процесс, чтобы резко снизить потребность в квалифицированных сотрудниках (заодно сократить ФОТ)?

### Узнайте на курсе «Технология ASSETS – базовая настройка бизнеса»!

Данный курс – специально разработанная форма обучения. На курсе разбираются и решаются реальные и конкретные задачи его участников.

#### Вы сможете:

- Прямо на курсе построить любое подразделение вашего предприятия,
- Разработать схемы оплаты труда именно для своих сотрудников, под свои задачи,
- Сделать работу подразделений более прозрачной и управляемой,
- Снизить рабочую нагрузку на себя и на подчиненных, при этом увеличить объем выполняемой работы,
- Увеличить выручку,
- Обезопасить бизнес от непорядочных сотрудников,
- Впоследствии «клонировать» созданную систему, открывать смежные подразделения, например, филиалы в других городах.

Технология ASSETS позволяет:



Передовым организациям наиболее полноценно использовать *время* как ключевой невосполнимый ресурс,



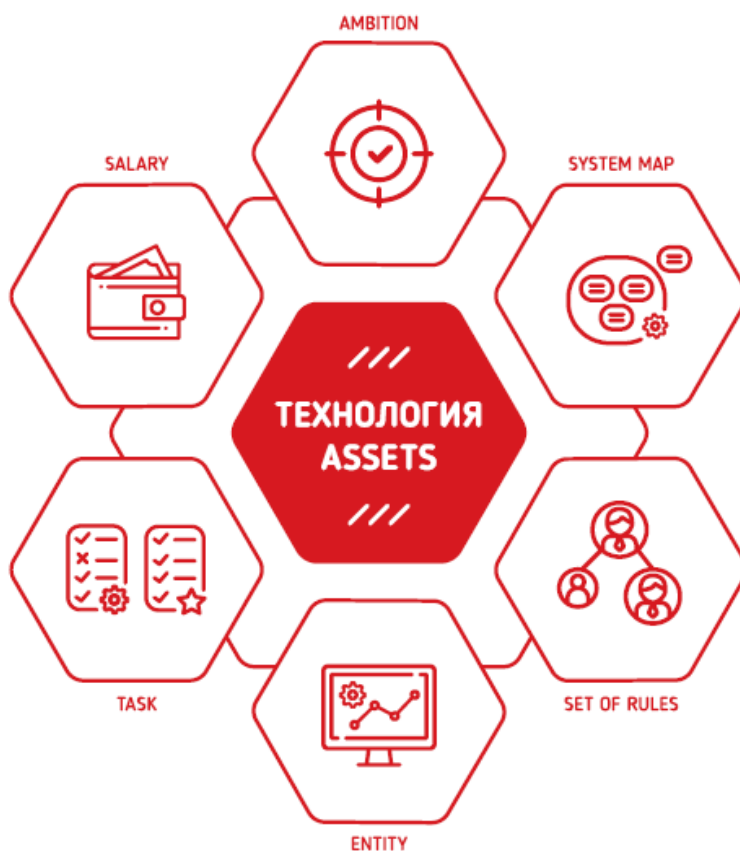
Успешным предприятиям создавать живой подвижный организм с выстроенными в рабочем ключе *взаимоотношениями*,



Сильным, устойчивым организациям направлять энергию команды в позитивное русло, на достижение *результата*.

**Курс проводится с 2008 года. Хит продаж!**

Работаем с материалом вашего предприятия  
по технологии **ASSETS**®:



	<b>Ambition</b>	Амбиции первых лиц как источник энергии для развития предприятия. Социальная значимость амбиций первых лиц и предприятия. Долгосрочные и краткосрочные планы развития.
	<b>System map</b>	Разработка Системной карты, разделение труда. Системная карта – исходный материал для формирования организационных структур. Перспективной и переходной, офиса и филиалов...
	<b>Set of rules</b>	Свод правил: регламенты, положения и другие документы, определяющие как взаимодействие сотрудников друг с другом, так и их взаимоотношения с предприятием.
	<b>Entity</b>	Отчеты, предметы, звонки, расчеты и другое – все, чем сотрудники обмениваются в процессе работы. Самой серьезной и детальной проработки требуют документы.
	<b>Task</b>	Формулировка задач для сотрудников на должностях. Ранжирование задач по степени важности. Определение Количественных Критериев Оценки (ККО) исполнения задач.
	<b>Salary</b>	Разработка схем оплаты труда для должностей. Привязка схем оплаты труда к ККО. Схемы оплаты труда как рычаги влияния на сотрудников и результаты деятельности.

**ASSETS** (англ.) – активы, средства, фонды, имущество, покрытие. В широком смысле – богатство.

#### Один из отзывов:

- Прошло два года после курса «Технология ASSETS – базовая настройка бизнеса». Мы теперь умеем по полочкам раскладывать структуру, понимаем, кто работает головой, кто руками, кто ногами. Один пишет, другой говорит, третий анализирует... А не все в одной куче. Сейчас делаем новую службу, понимаем, кто нам нужен и в каком количестве.

Ходова Ирина Владиславовна  
Компания АСТИВ, Санкт-Петербург

#### Автор и ведущий:

Автор и ведущий: **Зюзько Владимир Владимирович** — бизнес-консультант, бизнес-тренер, коуч, руководит с 1988 года, профессиональный диплом по менеджменту (OUBS, UK), НЛП-мастер. Автор статей, публикуемых в Российских и зарубежных изданиях.

Реализовал более 100 проектов по технологии **ASSETS®**

Внесен в международную энциклопедию «**Who is Who** в России».

Стоимость участия одного или двух представителей от одного предприятия – 27 000 р. (НДС не облагается).

Стоимость участия большего числа представителей оговаривается дополнительно.

В стоимость включены: раздаточные материалы, работа тренера с Вашей компанией между занятиями и в течение 1 месяца по окончании занятий, кофе-брейки, сертификат.

Время проведения: **Первое занятие – вторник; второе, третье, четвертое – среда 16:00 – 20:00.**

**Четыре вечерних занятия с интервалом в одну неделю и заочная работа между занятиями.**

**Бесплатная дистанционная доработка материалов с ведущим в течение 1 месяца по окончании курса.**

Для участия в курсе отправьте заполненную **Заявку и Реквизиты** по e-mail:  
[sale@training-ru.ru](mailto:sale@training-ru.ru).

Если у Вас возникли вопросы по содержанию курса, звоните по телефонам:

+7 (911) 253 4388,

+7 (981) 808 4556.

## Программа курса.

**Занятие 1. Общее описание технологии ASSETS. Работа с сопротивлением персонала изменениям. Постановка задачи подразделения. Анализ работы, необходимой для выполнения задачи.**

### **1. Общее описание технологии ASSETS.**

- 1.1. Ambition.
- 1.2. System map.
- 1.3. Set of rules.
- 1.4. Entity.
- 1.5. Task.
- 1.6. Salary.

### **Блок Ambition.**

#### **2. Формализация амбиций первых лиц предприятия.**

- 2.1. Зачем нужна формализация устремлений - роль психологического фактора.
- 2.2. Видение будущего, миссия, ценности.
- 2.3. Стратегические цели и тактические задачи.
- 2.4. Финансовый план.

#### **3. Выгоды от реализации целей для организации и для сотрудников.**

- 3.1. Работа с сопротивлением персонала изменениям: модель Курта Левина.
- 3.2. Разработка выгод от реализации задач предприятия. Мотивация персонала.
- 3.3. Работа с сопротивлением персонала изменениям: принцип открытости, принципы обратной связи. Обсуждение задач и выгод с коллективом.

### **Блок System map.**

#### **4. Краткий анализ существующего бизнес-процесса.**

#### **5. Сбор и анализ функций, необходимых для реализации целей и задач.**

- 5.1. Анкетирование.
- 5.2. Фотография рабочего дня.
- 5.3. Собеседование.
- 5.4. Степень детализации при сборе функционала.

## **Занятие 2. Разделение труда в подразделении. Разработка системной карты (горизонтальной структуры).**

**Примечание.** Настоятельно рекомендуется посещение занятия двумя представителями одной организации.

### **1. Анализ функционала подразделения.**

### **2. Принципы разделения функций в блоки:**

- 2.1. Классические принципы разделения труда.
- 2.2. Адаптированные принципы разделения труда.

### **3. Разработка Системной карты.**

Разделение труда с использованием адаптированных принципов разделения труда, без привязки к имеющимся сотрудникам. Создаем Системную карту под цели предприятия, а не под имеющихся сотрудников. Только так можно обеспечить развитие.

## **Занятие 3. Перевод системной карты в организационные структуры. Организация взаимодействия сотрудников.**

### **1. Анализ системных карт.**

### **2. Перевод системной карты в организационные структуры.**

- 2.1. Разработка перспективной организационной структуры под цели предприятия на 2-3 года. Образ, к которому нужно стремиться, чтобы реализовать задуманное и при этом не раздуть фонд оплаты труда.
- 2.2. Разработка переходной организационной структуры. Первый реальный шаг, который можно сделать уже сегодня в направлении перспективной организационной структуры с учетом имеющихся сегодня людей и ресурсов.

## **Блок Set of rules.**

### **3. Set of rules. Зачем нужен свод правил, по которым живет организация.**

### **4. Формы описания бизнес-процессов.**

### **5. Регламенты взаимодействия.**

- 5.1. Принципы разработки регламентов взаимодействия. Типичные ошибки.
- 5.2. Разработка регламентов взаимодействия для участников курса.

## **Блок Entity.**

### **6. Чем обмениваются сотрудники в процессе работы.**

- 6.1. Разработка и оптимизация системы документооборота.
- 6.2. Снижение рабочей нагрузки, связанной с документооборотом.
- 6.3. Разработка форм документов для собственного предприятия.

### **7. Точки контроля бизнес-процессов.**

### **8. Регламенты взаимодействия и формы отчетности как техническое задание для автоматизации бизнес-процессов. Подводные камни автоматизации.**

---

**Занятие 4. Разработка схем оплаты труда для 2-3 должностей в обновленном подразделении под текущие цели предприятия.**

**1. Анализ организационных структур подразделений и бизнес-процессов.**

**Блок Task.**

**2. Оценка работы сотрудника на должности.**

- 2.1. Укрупненная формулировка задач, стоящих перед сотрудниками на должностях.
- 2.2. Количественные Критерии Оценки (ККО) исполнения работы сотрудником.
- 2.3. Ранжирование ККО в соответствии с целями предприятия. Расстановка приоритетов.

**Блок Salary.**

**3. Разработка схем оплаты труда (СОТ).**

- 3.1. Рыночная стоимость сотрудника на должности.
- 3.2. Принципы разделения постоянной и бонусной частей заработной платы в зависимости от должности и характера работы.
- 3.3. Разработка схем оплаты труда для 2-3 должностей в каждой организационной структуре подразделения.

**4. Подведение итогов, вручение сертификатов.**