

№ 25930/IBA от 09.07.2026



International Business Academy обладает международной институциональной аккредитацией в сфере образования, подтверждающей соответствие международным стандартам качества образовательной деятельности

Коммерческое предложение для компании «»

Условия сотрудничества

«International Business Academy» приглашает Вас принять участие в обучении по теме: «Основные компетенции эффективного руководителя. Эффективное управление командой».

Стоимость обучения: 296500 тенге без НДС. Цена на 2027 год с учетом индексации 10% составит 326150 тенге без НДС.

*Компания ИП International Business Academy с 2026 года работает на общеустановленном режиме налогообложения с НДС.

*НДС 16% будет добавлен в счет на оплату.

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Количество участников: 1 человек

Продолжительность обучения: 2 дня (16 академ.часов)

Даты проведения:

Алматы: 14-15 мая 2026, 30-31 июля 2026, 3-4 мая 2027, 17-18 августа 2027, 24-25 ноября 2027

Онлайн: 14-15 мая 2026, 28-29 января 2027, 1-2 апреля 2027

* даты требуют дополнительного согласования

Расписание: с 10:00 - 17.30

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (3 месяца), обед и кофе-брейк в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

Просим заключить договор заранее как минимум за 1-2 месяца до начала обучения и нам необходимо забронировать даты с тренером.

Исполнитель:



Руководитель Батухтина Н.Е.

International Business Academy — обучение, ориентированное на практический результат, развитие сотрудников и рост эффективности бизнеса.

Описание программы:

Менеджмент

Роли и функции менеджера

Цикл управления

Понятие бизнес-процесса

Классификация технологических цепочек выполнения работ

Принципы построения и оптимизации бизнес-процессов

Менеджер как лидер команды

Стили лидерства: определение собственного стиля руководства

Ситуативное лидерство, понятие, принципы и формы проявления

Определение уровней готовности подчиненного при постановке задач: «могу, хочу», «не могу, хочу», «могу, не хочу», «не могу, не хочу»

Планирование как функция управления

Классическая триада управления подчиненными: «постановка задачи — делегирование полномочий и распределение ответственности — контроль исполнения»

Типы целей (стратегические, тактические, количественные и качественные), их формулирование и критерии (SMART-анализ)

Постановка задачи и мотивирование персонала к ее выполнению

Формы постановки задач перед подчиненными: по проблеме, по результату, по алгоритму

Выбор формы постановки задач в зависимости от уровня готовности подчиненного: принципы и правила

Влияние личности руководителя и стилей управления на уровень мотивации персонала

Передача ответственности и полномочий как мотивирующий фактор: преимущества и основы делегирования

Ошибки руководителей, препятствующих эффективному делегированию

Мифы о многозадачности

Коммуникация в процессе делегирования

Функция контроля

Основные принципы организации контроля формы и методы контроля;

Виды и цели оценки персонала

Обратная связь по результатам выполнения задач подчиненному: коммуникативные технологии мотивирующей обратной связи и оценки результатов выполнения работ

Методы подачи бесконфликтной критики. Ролевая игра

Наставничество и развитие сотрудников отдела

Основы андрогогики. Особенности обучения взрослых

Формы и методы профессионального обучения

Обучение на стадии адаптации нового сотрудника и обучение уже опытного, подходы и мотивация к обучению

Наставничество и текущий контроль эффективности сотрудника, как совместить эти задачи: инструменты коучинга

Навыки позитивной и негативной обратной связи

Основы мотивации персонала

Сущность понятий мотивирование и стимулирование: цели мотивирования персонала

Мотивирование с учетом потребностей подчиненных. Иерархия потребностей А. Маслоу

Мотиваторы и стабилизаторы

«Теория ожиданий»: Классификация вознаграждений. Мотивационный анализ ожиданий, подчиненных

Метод беседы с использованием технологии «5П»

Мотивация отдельного сотрудника и мотивация команды, принципиальные подходы и отличия

5 языков признательности как практический инструмент нематериальной мотивации персонала

Итоги

Подведение итогов тренинга

Рефлексия участников