# V ПРЕМИЯ XII ВСЕРОССИЙСКОГО ФОРУМА «ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ»

**г. Москва, Edge Seligerskaya-Moscow**

**27 ноября 2026**

**ЗАКУПОЧНОЕ ЛИДЕРСТВО – 2026**

**Цель Премии -** продемонстрировать, что закупки - это центр компетенций операционной надежности бизнеса. Победителем станет не тот, кто знает теорию, а тот, кто переводит турбулентность в конкретный план действий и умеет вести за собой команду, поставщиков и внутренних заказчиков.

**Важное условие участия -** в номинациях Премии имеют право участвовать только зарегистрированные участники Форума.

## Специальный бонус

Победитель в каждой номинации Премии получит:

- специально изготовленную чашу;
- размещение на сайте форума - фотография, имя и фамилия в разделе «Победители Премии XII Всероссийского форума ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ»;
- статус «Победитель Премии ВСЕРОССИЙСКОГО ФОРУМА «ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ» с правом использования в резюме, презентациях и корпоративных материалах.

Таким образом, победа в номинации становится не разовым подарком, а публичным признанием экспертизы - тем, что остается на сайте форума и работает на репутацию победителя после окончания мероприятия.

**Для участия открыты следующие номинации:**

- Номинация «Лучший руководитель отдела закупок»
- Номинация «Лучший закупщик/лучшая закупщица (категорийный менеджмент)»
- Номинация «Лучший специалист по закупкам (эксперт)»
- Номинация «Лучший менеджер по закупкам (проектные закупки)»

## Номинации и задания

### 1. Номинация «Лучший руководитель отдела закупок»

**Ваше задание - «Почему закупщик не растет и что с этим делать: история изнутри»**

Вы - руководитель отдела закупок. Вы не первый год в профессии и точно знаете, что закупщик страдает не только от цен, сроков и поставщиков. Он страдает от внутренних барьеров, которые часто не видны в отчетности. Ваша задача - на собственном опыте и знаниях показать, отчего страдает закупщик, что мешает ему развиваться, как с этим быть и что помогает ему расти.

**Формат ответа**

Эссе в виде сторителлинга. Это не аналитическая записка и не презентация. Это ваша личная история - искренняя, правдоподобная, с конкретными ситуациями, людьми, решениями и выводами. Именно она будет оцениваться жюри.

**Что важно раскрыть?**

- **Точка боли.** Опишите реальную ситуацию (или несколько), где закупщик страдал: выгорал, терял мотивацию, не видел перспективы, боялся брать ответственность, конфликтовал с внутренними заказчиками, оставался один на один с давлением. Покажите, как это выглядело изнутри.
- **Корень проблемы.** Что именно мешало ему развиваться: отсутствие признания, неясные KPI, токсичная среда, страх ошибки, отсутствие наставника, нехватка знаний, невозможность влиять на решения, «закупщик — крайний»?
- **Что вы как руководитель сделали.** Какие шаги предприняли лично вы: разговор, смена роли, перераспределение задач, обучение, защита перед руководством, изменение KPI, наставничество, создание «безопасной среды для ошибок»?
- **Что помогло вырасти.** Опишите момент или период, когда закупщик начал расти: что стало триггером, как изменилось его поведение, какие результаты появились. Здесь важно показать рост другого человека - закупщика, а не свой собственный.
- **Вывод для профессии.** Сформулируйте 3–5 тезисов: что на самом деле помогает закупщику расти, а что только кажется помощью. Ваш вывод - про среду и лидерство: какую среду должен создавать руководитель, чтобы люди росли.

**Ключевой аспект для вас -** лидерство через историю: умение видеть за цифрами человека, признавать собственные ошибки в управлении людьми и показывать, как вы создаете среду, в которой закупщик способен расти. Критерии оценки в разделе Рекомендации по оформлению и общие вопросы.

## 2. Номинация «Лучший закупщик/лучшая закупщица (категорийный менеджмент)»

**Ваше задание - «Почему категорийщик не растет и что с этим делать: история изнутри»**
Вы - категорийный менеджер. Вы отвечаете за категорию и знаете, что можно идеально знать рынок, но все равно страдать от того, что тебя не слышат, не ценят, не дают свободы или, наоборот, бросают одного в сложную категорию без поддержки. Ваша задача - на собственном опыте и знаниях показать, отчего страдает категорийщик, что мешает ему развиваться, как с этим быть и что помогает ему расти.

**Формат ответа**

Эссе в виде сторителлинга. Это ваша личная история - с конкретными категориями, поставщиками, внутренними заказчиками, провалами и победами. Именно искренность и правдоподобность будут главными критериями.

**Что важно раскрыть?**

- **Точка боли.** Опишите ситуацию, где вы как категорийщик страдали: не могли внедрить новую стратегию, вас обходили, решения принимались без вас, вы тратили время на «тушение пожаров» вместо развития категории, не видели карьерного трека.

- **Корень проблемы.** Что именно мешало вам развиваться: отсутствие полномочий, размытые зоны ответственности, конфликт с внутренними заказчиками, нехватка данных, страх перед руководством, «категория-чемодан без ручки»?
- **Что вы сделали.** Какие шаги предприняли лично вы: пересобрали данные, нашли союзника, изменили коммуникацию, провели пилот, отказались от привычного поставщика, пошли на риск?
- **Что помогло вырасти.** Опишите момент, когда вы почувствовали, что растете: что стало триггером, как изменилось ваше влияние на категорию, какие результаты появились. Здесь важно показать рост вашего влияния на категорию - как вас начали слышать и как решения стали приниматься с вами.
- **Вывод для профессии.** Сформулируйте 3–5 тезисов: что на самом деле помогает категорийщику расти, а что только создает иллюзию роста. Ваш вывод — про зрелость категорийного мышления: как от исполнителя перейти к стратегу, отвечающему за судьбу категории.

**Ключевой аспект для вас** - зрелость категорийного мышления: способность честно назвать, где вы теряли влияние на категорию, и показать, как вы вернули себе право голоса в решениях через данные, аргументы и результаты. Критерии оценки в разделе Рекомендации по оформлению и общие вопросы.

## 3.Номинация «Лучший специалист по закупкам (эксперт)»

**Ваше задание - «Почему эксперт не растет и что с этим делать: история изнутри»**

Вы - эксперт по закупкам, например, по непрямым закупкам. Вы знаете, свой участок до мелочей: канцелярия, IT-оборудование, услуги связи, упаковка, спецодежда. Но часто именно эксперт оказывается «невидимым»: его работу замечают только тогда, когда что-то сломалось. Ваша задача - на собственном опыте и знаниях показать, отчего страдает эксперт, что мешает ему развиваться, как с этим быть и что помогает ему расти.

**Формат ответа**

Эссе в виде сторителлинга. Это ваша личная история - с конкретными заявками, срывами, внутренними клиентами, находками и разочарованиями. Именно искренность и правдоподобность будут главными критериями.

**Что важно раскрыть?**

- **Точка боли.** Опишите ситуацию, где вы как эксперт страдали: вас не воспринимали как стратега, видели только «исполнителя заявок», вы тонули в рутине, не успевали развиваться, чувствовали, что ваш опыт не используется.
- **Корень проблемы.** Что именно мешало вам развиваться: отсутствие признания, низкая вовлечённость внутренних клиентов, отсутствие стандартов, «все срочно», нехватка обучения, страх выйти за рамки инструкции?
- **Что вы сделали.** Какие шаги предприняли лично вы: описали процесс, создали чек-лист, автоматизировали рутину, обучили внутренних клиентов, предложили новый формат отчётности, взяли на себя ответственность за результат?
- **Что помогло вырасти.** Опишите момент, когда вы почувствовали, что растете: что стало триггером, как изменилось отношение к вам, какие результаты появились.

Здесь важно показать рост через признание экспертизы и систему — как ваш участок перестал быть «невидимым» и стал образцом.

- **Вывод для профессии.** Сформулируйте 3–5 тезисов: что на самом деле помогает эксперту расти, а что только создает иллюзию роста. Ваш вывод - про силу стандартизации: как превратить личную экспертизу в систему, которую замечают, ценят и тиражируют.

**Ключевой аспект для вас** - сила экспертизы: умение превратить рутину и «невидимость» своего участка в прозрачную, стандартизированную систему, которую замечают, ценят и тиражируют на другие направления. Критерии оценки в разделе Рекомендации по оформлению и общие вопросы.

## 4. Номинация «Лучший менеджер по закупкам (проектные закупки)»

**Ваше задание - «Почему проектный менеджер не растёт и что с этим делать: история изнутри»**

Вы - менеджер по проектным закупкам. Например, в проекте по строительству новой производственной площадки (приведите свой пример) все заинтересованные стороны тянут одеяло на себя и не могут вовремя согласовать ТЗ на подрядные работы. Вы знаете, что проект может встать из-за внутренних конфликтов не меньше, чем из-за внешних поставщиков. Ваша задача - на собственном опыте и знаниях показать, отчего страдает проектный менеджер, что мешает ему развиваться, как с этим быть и что помогает ему расти.

**Формат ответа:**

Эссе в виде сторителлинга. Это ваша личная история - с конкретными проектами, конфликтами, сроками, бюджетом и людьми. Именно искренность и правдоподобность будут главными критериями.

**Что важно раскрыть?**

- **Точка боли.** Опишите ситуацию, где вы как проектный менеджер страдали: не могли согласовать ТЗ, вас зажимали по срокам и бюджету, внутренние заказчики меняли требования, вы оставались крайним, теряли мотивацию.
- **Корень проблемы.** Что именно мешало вам развиваться: отсутствие полномочий, конфликт интересов, незрелая коммуникация, «ручное управление», страх эскалации, нехватка поддержки руководства?
- **Что вы сделали.** Какие шаги предприняли лично вы: остановили хаос, собрали экстренное совещание, заморозили лишнее, нашли нестандартную альтернативу, выстроили матрицу коммуникаций, пошли на конфликт ради результата?
- **Что помогло вырасти.** Опишите момент, когда вы почувствовали, что растете: что стало триггером, как изменилось ваше влияние, какие результаты появились. Здесь важно показать рост через управление конфликтом интересов - как вы научились удерживать проект, когда стороны тянут его в разные стороны.
- **Вывод для профессии.** Сформулируйте 3–5 тезисов: что на самом деле помогает проектному менеджеру расти, а что только создает иллюзию роста. Ваш вывод - про удержание проекта в чужих амбициях: как сохранять курс, когда каждый тянет одеяло на себя.

**Ключевой аспект для вас** управление конфликтом интересов: решительность в условиях чужих амбиций и ограничений, умение удерживать проект, когда заинтересованные стороны тянут его в разные стороны. Критерии оценки в разделе Рекомендации по оформлению и общие вопросы.

## Рекомендации по оформлению и общие вопросы

- **Рекомендации по оформлению и общие вопросы**
- **Тема письма** - XII Форум, номинация (указать), ФИО, должность (для действующих сотрудников), компания (если применимо)
- **Формат ответа —** эссе в виде сторителлинга. Объем: до 3 страниц А4 или до 5 слайдов, если вы хотите проиллюстрировать историю. Видео приветствуется (до 3 минут) как дополнение, но не замена содержанию.
- **Крайний срок подачи и выполнения работ** - работы принимаются до **20 ноября 2026** на почту **info@negotiationinaminute.com**.
- **Критерии оценки работы:**
  - искренность и правдоподобность истории;
  - стратегическая глубина (соответствие ценностям форума);
  - практическая применимость (можно ли это внедрить в реальный бизнес);
  - инновационность и интеллект (использование данных, нестандартный подход);
  - качество проработки и убедительность;
  - ясность и лаконичность изложения;
  - индивидуализм и уникальность авторского взгляда.
- **Оценка работ** - независимое жюри оценит работы с 21 по 25 ноября.
- **Церемония награждения —** 27 ноября на вечерней сессии форума будут объявлены победители.
- **Поощрение** - победитель в каждой номинации Премии получит статуэтку и будет размещен на сайте форума: фотография, имя и фамилия. Победители остаются на сайте как лица Премии.

Всем удачи!
Ждем вас на XII Всероссийском форуме «ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ»!
Эдуард Трымбовецкий
Учредитель и глава оргкомитета XII Всероссийского форума «ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ».
+7 926 875-78-32
e.trymbovetskiy@negotiationinaminute.com