



Артемяева }
& ПАРТНЕРЫ }

КТО МЫ?



Ольга Артемьева

Основатель, Управляющий партнер, автор программ, тренер-консультант

- 13 лет опыта работы в бизнесе – продажи, обучение, внутренние коммуникации
- С 2006 года на рынке обучения и развития



Лариса Лаврова

Партнер, тренер-консультант, коуч

- 15 лет опыта работы в бизнесе – маркетинговые и корпоративные коммуникации
- В обучении и развитии с 2018 года

Чуть подробнее

Ольга Артемьева

Профессиональное образование :

- Coaching for results, Нидерланды 2005 (Unilever);
- Leadership Development program CCL – 2009, Бельгия; (CCL Сертификация);
- Train the trainer – 2011, Берлин (сертификация для GE);
- Leadership development program, Швейцария, 2015 (сертификация для Alexion);
- Coaching for performance, Inside out, Швейцария, 2016 (сертификация для Alexion);
- First line leaders, Impact, Германия, 2016 (Сертификация для J&J);
- ICAgile Certified Professional – 2019 (ICP Certification);
- FLEX Leadership excellence program – 2019, ОАЭ (сертификация для Novo Nordisk).

Лариса Лаврова

Отвечала за стратегический и коммуникационный маркетинг в крупнейших в своих отраслях потребительских компаниях - OZON.ru и «Глория Джинс». В корпоративных коммуникациях работала в роли руководителя проектных групп с компаниями-лидерами из различных отраслей.

Успешный опыт развития сотрудников и команд.

- Профессиональное образование:
 - Сертификация ACSTH, программа «Коучинг в бизнесе», Международный университет Global Coaching, 2018-2019 гг.;
 - Сертификация DISC, Insunrise®, 2018 год.

В чем наша сила?

Мы знаем о чем
говорим

Нам доверяют
лидеры

Мы - партнеры

Наша экспертиза в обучении и развитии основана в том числе на большом практическом опыте в бизнесе. Наши темы:

- Коммуникации и взаимодействие
- Лидерские компетенции
- Профессиональные навыки
- Индивидуальная работа, в т.ч. коучинг и наставничество

Наши клиенты – лидеры российского рынка из различных отраслей:

медицина (Johnson&Johnson, Boehringer, Medtronic, NovoNordisk и др.), **FMCG** (SEB Group, Unilever, Perfetti Van Melle, Hasbro, L'Oréal, Estée Lauder, Pernod Ricard), **банки** (Газпромбанк), **машиностроение** (Nissan, John Deere), страхование (Allianz), **отельный бизнес** (Accor Hotels, Novotel), **добыча, металлургия и энергетика** (Салым Петролеум, Enel, GE, Полюс)

Понимание реальности наших клиентов, их рыночного контекста и потребностей позволяет нам устанавливать с ними долгосрочные взаимовыгодные партнерские отношения. С большинством наших клиентов мы сотрудничаем на регулярной основе на протяжении многих лет.

ПРАКТИКА . ПРОФЕССИОНАЛИЗМ . ПАРТНЕРСТВО

Мы ищем и находим
РЕШЕНИЯ



Blended learning



ONLINE программы



Навыковые Пазлы ©



Leadership



Наставничество и коучинг



Пост-тренинговая поддержка

ПРАКТИКА . ПРОФЕССИОНАЛИЗМ . ПАРТНЕРСТВО

Blended Learning

Целесообразные и эффективные инструменты: примеры программ



КОММУНИКАЦИОННОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ

Развитие коммуникационных компетенций:

- Письменная и телефонная коммуникация
 - Публичные выступления
 - Переговоры
 - Обратная связь
 - Навыки влияния
-

Уверенность в своей роли за
счет владения
коммуникационным
инструментарием

ЛИЧНОЕ ЛИДЕРСТВО

Развитие лидерских компетенций:

- Коучинг и менторинг – ключевые инструменты лидера
 - Мотивация
 - Активное слушание
 - Умение задавать вопросы
-

Осознание и формирование
стратегии эксплуатации
собственного лидерского
потенциала

ЛИДЕРСТВО & УПРАВЛЕНИЕ

Целевое развитие лидерских & управленческих компетенций:

- Champions' Journey – потенциальные лидеры
 - Smart Growth – менеджеры
 - Challenge – опытные менеджеры
-

Поддержка лидеров и
управленцев в развитии
ключевых компетенций

Подробнее о программах в формате [Blended learning](#)

ONLINE программы

Сроки реализации, охват, cost-effectiveness: примеры программ



Отдельные программы,

Продолжительность – 2 академических часа

- КОММУНИКАЦИЯ В ОН-ЛАЙН РЕЖИМЕ.
- КАК ПРОХОДИТЬ ЧЕРЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ С СОХРАНЕНИЕМ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ.
- УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРИ РАБОТЕ ИЗ ДОМА.
- КОММУНИКАЦИОННЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ РАБОТЫ С КЛИЕНТОМ ПО ТЕЛЕФОНУ
- ОСНОВЫ КОММУНИКАЦИИ ПРИ РАБОТЕ В ДИСТАНЦИОННОМ РЕЖИМЕ.
- ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ И МОТИВАЦИИ
- AGILE – МЫШЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

Модульные программы,

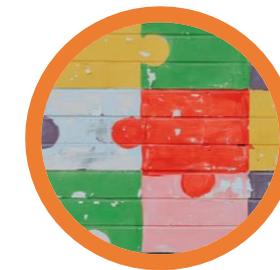
Продолжительность – min 2 сессии * 2 академических часа

- ОСНОВЫ ПИСЬМЕННОЙ КОММУНИКАЦИИ
- ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ
- ТЕОРИЯ ЛИЧНОСТНЫХ СТИЛЕЙ DISC И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В ПРАКТИКЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ
- ПРАКТИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ В СЛОЖНЫХ СИТУАЦИЯХ
- ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ
- УПРАВЛЕНИЕ В СТИЛЕ КОУЧИНГ

Подробнее об [ONLINE программам](#)

Навыковые пазлы

Гибкое расписание, преимущество, практический характер: примеры программ



Мастер презентации,

Продолжительность – 6 сессий * 4 академических часа

Пазл №1: Алгоритм подготовки и структура презентации

- Алгоритм подготовки: разработка ключевой идеи, подготовка «Лассо».
- Целевая аудитория: кто они? Чего хотят? Как достучаться?
- Структура презентации: “3 TELL”, «Актуализация проблемы»
- Запоминающийся финал
- Tell the story – использование примеров, историй

Пазл №2: Проведение презентации: приемы невербальной коммуникации

- Саморегуляция: «предлагаемые обстоятельства», идеомоторная тренировка
- Целевая аудитория: установить и удерживать контакт
- Язык тела, мимика, жесты, прием «Мизансцена»
- Энергетика спикера и работа над «посылом»
- Вокальная коммуникация: паузы, выразительность, акценты

Пазл №3: Проведение презентации: визуальный ряд

- Работа со слайдами: основные лайфхаки
- Упрощение текста
- Иллюстрации в слайдах
- Работа с флипчартом, фасилитационные карточки, скрайбинг

Пазл №4: Проведение презентации: интерактив и базовые навыки фасилитации

- Механизмы и приемы вовлечения аудитории
- Динамическая фасилитация: базовые приемы и подходы
- Возможности включения в канву презентации

Пазл №5: Проведение презентации: работа с вопросами и возражениями

- Правила сессии вопросов и ответов
- Формулы работы с эмоциональными вопросами и возражениями
- Работа со сложными слушателями

Пазл №6: Практикум

- Подготовка и проведение презентации
- Обратная связь

Подробнее о [Навыковых пазлах](#)

Leadership

Раскрытие лидерского потенциала: пример программы



Программа Accelerator*,

3 модуля * 16 академических часов, индивидуальная межмодульная поддержка

Модуль 1, Лидер гибкий

- VUCA-среда – как быть?
- Модель “Learning agility”
- Лайфхаки от Agile-команд: SCRUM, Stand-up, ретроспектива
- Ситуационное лидерство
- Кривая изменений

Модуль 2, Лидер развивающийся

- Талант – как с ним работать?
- Обратная связь и значимые разговоры
- Dream team – стадии развития, аксиомы
- Взаимодействие – фасилитация и коммуникация лидера
- Конфликтные ситуации

Модуль 3, Лидер мыслящий

- За рамками SMART – подходы и нюансы целеполагания
- Алгоритм картины будущего
- Networking
- Критическое, системное, креативное... Разные типы мышления – подходы к развитию, особенности

Подготовительный этап:

- Kick-off meeting
- Recommended reading
- Интервью (ДЗ участникам)
- Сессия с коучем – вопросы, индивидуальные цели, ожидания

Межмодульная работа:

- Домашнее задание
- Recommended reading
- Сессия с коучем

* Программа Accelerator была разработана для крупной FMCG компании для решения задачи по развитию приоритетных лидерских компетенций. Также для программы была разработана визуальная айдентика (логотип, фирменный стиль), изготовлены брендированные материалы..

Пример Recommended reading

- Отрывок из книги Стивена Деннинга «Эпоха Agile. Как умные компании меняются и достигают результатов»
- Опыт внедрения Agile в Microsoft <https://hbr-russia.ru/management/korporativnyy-opyt/795946>
- О принятии решений в условиях неопределенности <https://hbr-russia.ru/liderstvo/psikhologiya/774318>
- Статья эксперта Cornerstone Amsterdam о важности навыка Learning Agility в современном бизнесе, а также о способах диагностики уровня развитости навыка <https://www.cornerstone-group.com/2018/08/23/learning-agility/>
- Статья от экспертов McKinsey о том как найти баланс между стремлением к изменениям и стабильностью. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/agility-it-rhymes-with-stability>
- Agile в семье, Брюс Фейлер <https://www.ozon.ru/context/detail/id/151117677/>

Пример Домашнего задания

Проанализируйте свое взаимодействие с сотрудниками:

- В каких задачах и ситуациях вы работаете эффективно?
- В каких ситуациях вам сложно взаимодействовать?
- Что вы обычно предпринимаете, чтобы разрешить противоречия?
- Какова реакция вашего сотрудника/стейкхолдера на ваше поведение?
- Как вы готовитесь к диалогу, если необходимо договориться?
- Что лично вам необходимо развивать, чтобы быть эффективнее во взаимодействии?

Попросите вашего подчиненного/коллегу/руководителя вспомнить пример, когда после обратной связи от вас, у него «выросли крылья»:

- Попросите максимально подробно вспомнить ситуацию;
- В какой момент вы дали свою обратную связь (сразу или через какое-то время после события);
- Где и при каких обстоятельствах состоялся разговор;
- Что было наиболее мотивирующим для него.

Leadership

Раскрытие лидерского потенциала: пример программы



Программа Мастерская руководителя*,

3 модуля (очный и дистанционный формат), индивидуальные коучинговые сессии для участников

Модуль 1, Основы управления

- Предварительная работа – интервью с руководителями разных уровней.
- Что должен знать и уметь руководитель, чтобы быть успешным: управленческий цикл, постановка целей, контроль, обратная связь.
- Задача – помочь совершить переход в новую роль
- Индивидуальная коучинговая сессия

Модуль 2, Ситуационное лидерство и личная эффективность

- Межмодульная работа: анализ своей команды – оценка мотивации и компетенции сотрудников; самоанализ эффективности распределения рабочего времени.
- Ситуационное управление как фундамент исполнения. Управление индивидуальной продуктивностью сотрудника.
- Инструменты повышения личной эффективности.
- Индивидуальная коучинговая сессия

Модуль 3, Мотивация и развитие сотрудников

- Межмодульная работа: анализ инструментов, которыми я пользуюсь для достижения результата.
- Сценарии и инструменты для развития сотрудников.
- Мотивация. Обратная связь как инструмент развития.
- Развитие команды.
- Индивидуальная коучинговая сессия

* Программа Мастерская руководителя была разработана для крупной медицинской компании для поддержки молодых руководителей.

Мастерская руководителя,

Пример домашнего задания

Предварительная работа перед модулем 1

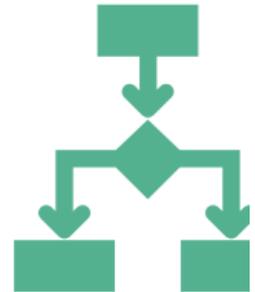
- Провести интервью как минимум 2-х руководителей разного уровня:
 - Что изменилось в вашем распределении времени и в вашем поведении когда вы переходили с одной позиции на другую?
- Варианты перехода:
 - От специалиста к менеджеру
 - От менеджера к лидеру лидеров



Шпаргалка для проведения интервью

1. Выберите 2-3-х менеджеров из разных отделов компании
2. Обратитесь к ним с просьбой уделить вам 10-15 минут для того, чтобы Вы могли подготовиться к 1 модулю Управленческой программы (напишите письмо или позвоните, чтобы назначить время).
3. Во время встречи попросите разрешения записать ключевые сообщения, чтобы ничего не забыть
4. Задайте вопросы руководителю :
 - Когда Вы впервые стали руководителем, что было для вас наиболее интересным в новой роли, а что наиболее сложным?
 - Каким образом Вы преодолели сложности?
 - Какой главный вывод вы для себя сделали, сравнивая роли : специалиста и руководителя?
 - Какой совет Вы дали бы начинающему руководителю сегодня с высоты своего опыта?
 - Есть ли разница между подходами в руководстве специалистами и в руководстве менеджерами?

Поблагодарите за интервью и запишите интересные мысли по свежим следам. С этим материалом мы ждем Вас на модуле.



Наставничество и коучинг

Часто бывает так, что обучающая программа, даже долгосрочная, не является исчерпывающим решением... Отличия в предыдущем опыте, различный текущий контекст и потребности участников требуют очень детальной адаптации и проработки материала, что невозможно в рамках групповой программы. В таких случаях решением является индивидуальная работа, наставничество или коучинг.

Это могут быть как Ad-Hoc сессии, посвященные проработке конкретного навыка (например, публичные выступления), так и долгосрочная работа, направленная на поиск наиболее эффективных стратегий индивидуального развития.



Пост-тренинговая поддержка

К сожалению, то, что получено на тренинге, зачастую растворяется в буднях. Для того, чтобы ничто не стало тормозом на пути развития ваших сотрудников, мы предлагаем пост-тренинговую поддержку. Она может иметь различный формат – от обмена обратной связью по электронной почте до профессиональных телеконференций, посвященных не только закреплению навыка, но и адаптирующим материал к контексту, в котором работает сотрудник.

Самое частое опасение по поводу пост-тренинговой поддержки, которое когда-то высказывали и наши клиенты, – увеличение бюджета программы. Но все, кто однажды попробовал включить ее в программу, делают ее обязательным элементом большинства программ. Этому способствуют обратная связь от участников и возможность найти экономически выгодное решение без потерь эффективности обучения.





Мы будем очень рады ответить на вопросы и с нетерпением ждем возможности поработать вместе.

На связи,

Ольга

+79166094339

Olga.Artemeva@live.ru

и Лариса

+79653135838

Larisa.Lavrova2018@gmail.com