НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КАТАЛОГ ПРОГРАММ 2026

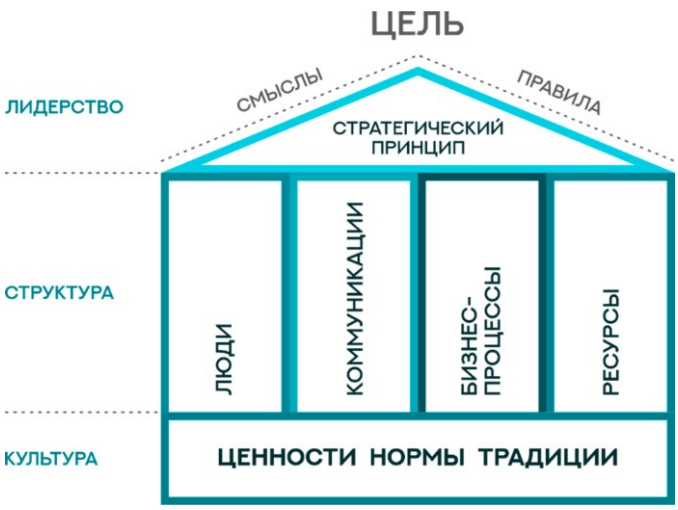
РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, КОМАНДЫ И БИЗНЕСА

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Мы работаем с компаниями, для которых обучение — это не отдельные тренинги, а инструмент управляемости, зрелости руководителей и реализации стратегии в реальной бизнес-среде.

Наши программы основаны **на философии НОВОГО УПРАВЛЕНИЯ** и ориентированы на переход от реактивного, «ручного» управления к системному, осознанному и результативному лидерству.

Мы помогаем руководителям и управленческим командам выстраивать **устойчивые управленческие контуры**, в которых решения реализуются, ответственность распределена, а стратегия становится действиями.



ЧТО ДАЮТ НАШИ ПРОГРАММЫ

Программы развивают способность:

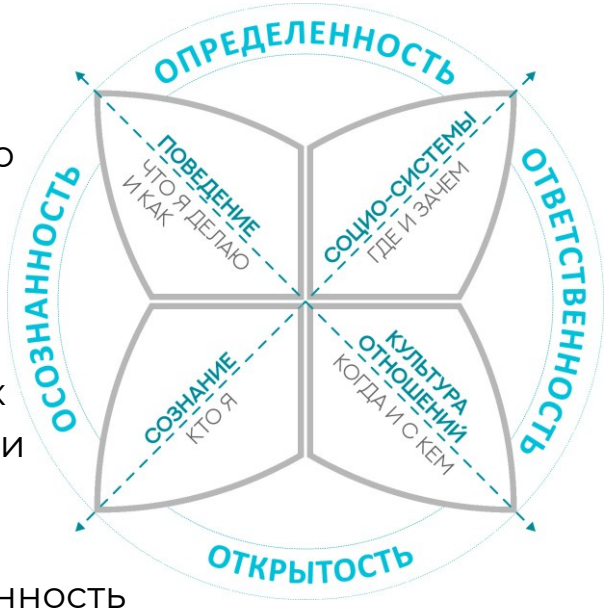
- видеть организацию как **целостную систему**, а не совокупность задач
- понимать **причинно-следственные связи** управленческих решений
- учитывать последствия решений для людей, процессов и бизнеса
- выстраивать прозрачные и продуктивные коммуникации
- управлять изменениями, а не реагировать на них
- брать ответственность за результат — **личный, командный и организационный**

В результате программы направлены на:

- повышение качества управленческих решений
- снижение управленческих потерь
- согласование стратегии, ролей и действий

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА



Все программы, созданные нашими экспертами, опираются на практическую управленческую модель **«Система 4_О»**

Это рабочие принципы, которые:

- формируют управленческую зрелость
- создают единый управленческий язык
- повышают предсказуемость решений и результатов
- снижают управленческие потери
- усиливают вовлечённость и ответственность команд

С КАКИМИ ЗАДАЧАМИ БИЗНЕСА МЫ РАБОТАЕМ

Мы проектируем обучение под реальные управленческие вызовы:

- дефицит управленческой зрелости
- разрыв между стратегией и операционным исполнением
- фрагментация процессов и ролей
- снижение вовлечённости
- сопротивление изменениям
- перегрузка ключевых руководителей

ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОГРАММ

Каждое решение:

- связано с бизнес-задачами
- формирует нужные модели поведения
- масштабируется на разные уровни управления
- даёт измеримые эффекты

Цель программ — повысить управленческую зрелость руководителей, управляемость команд и развить способность компании реализовывать стратегию в разных условиях.

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

1. РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- Управленческий минимум
- Осознанное лидерство и психология влияния
- Эффективный руководитель
- Системное и стратегическое мышление
- Ситуационное руководство
- Эмоциональный интеллект
- Навыки обратной связи
- Управление изменениями
- Управление бизнес-процессами

2. РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

- Эффективная коммуникация
- Культура взаимодействия
- Команда без пороков
- Деловая игра «НОВЫЙ МИР»
- Деловая игра «КОНКОРДИЯ»
- Деловая игра «КЛИЕНТОЛОГИКА»

3. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

- Стратегические сессии
- Управленческие сессии
- Сессии по пересборке
- Система управления компетенциями СМАРТ HR
- Система наставничества
- Деловая игра «АЛЬЯНС»

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Руководитель — ключевой элемент управляемости компании.

Именно через **управленческие решения, стиль взаимодействия и ежедневные практики** руководителей формируются результаты, культура и устойчивость бизнеса.

Блок программ направлен на формирование у руководителей управленческой зрелости — **способности осознанно управлять собой, людьми, процессами и результатами** в условиях неопределённости, изменений и высокой нагрузки.

Программы адаптируются под уровень руководителей, задачи бизнеса и контекст компании, могут быть выстроены в сквозные траектории управленческого развития — от управленческого минимума до стратегического и системного мышления.

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ МИНИМУМ

Комплексная программа базовых управленческих навыков для руководителей

- **Формат:** модульная программа обучения
- **Продолжительность:** от 1,5 до 6 месяцев (48 часов)
- **Целевая аудитория:** руководители младшего звена, начинающие руководители, кадровый резерв

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Формирование **единого управленческого фундамента** у руководителей: понимания своей роли, базовых управленческих функций и инструментов работы с людьми, задачами и командой.

Программа помогает выровнять уровень управленческих компетенций, сформировать единый управленческий язык и повысить управляемость на операционном уровне компании.

По итогам программы руководители:

- понимают свою роль и функции в управлении
- уверенно применяют инструменты регулярного менеджмента
- выстраивают эффективную коммуникацию с сотрудниками и коллегами
- осознанно мотивируют и развивают подчинённых
- повышают управляемость и результативность команд
- формируют базу для дальнейшего управленческого развития

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ

Программа построена в **практико-ориентированном формате** и включает:

- модульное обучение с практикой между модулями
- разбор реальных управленческих ситуаций участников
- диагностику управленческих и коммуникативных навыков
- посттренинговые задания в рабочем контексте

МОДУЛИ ОБУЧЕНИЯ

1. Оперативное управление

- Роль руководителя и управленческая ответственность
- Цикл управления: планирование, организация, мотивация, контроль
- Ситуационное руководство
- Мотивация сотрудников

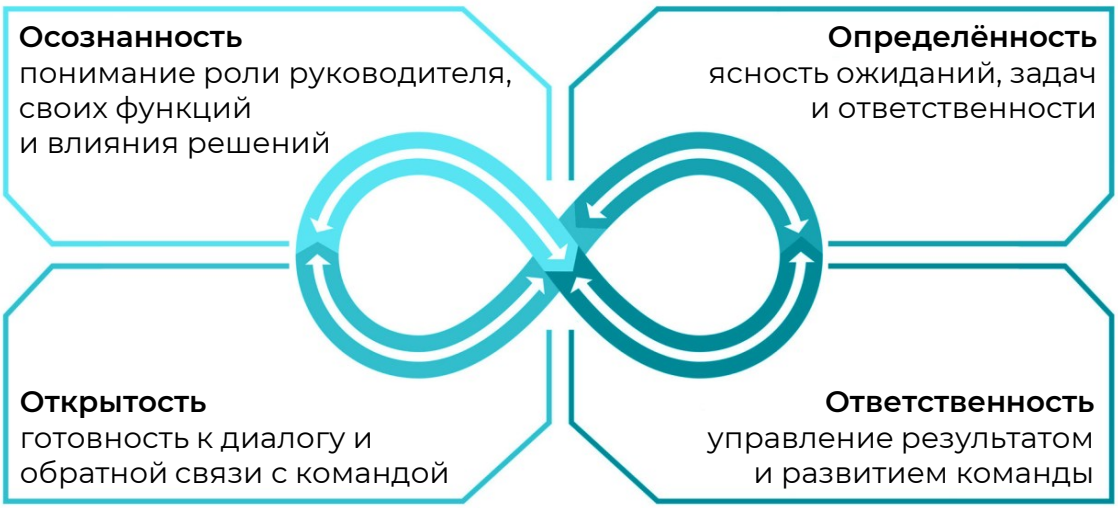
2. Управленческая коммуникация

- Цели и барьеры коммуникации
- Особенности поведения людей в коммуникации
- Постановка задач и обратная связь
- Коммуникация в стиле коучинг

3. Управление командой

- Основы командной работы
- Пять дисфункций команды и их профилактика
- Эффективные коммуникации в команде
- Проведение результативных командных встреч

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ОСОЗНАННОЕ ЛИДЕРСТВО И ПСИХОЛОГИЯ ВЛИЯНИЯ

Управленческая зрелость, ценности и системное влияние

- **Формат:** очный тренинг / модульная программа
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** руководители среднего и высшего звена, управленческий резерв



ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие способности руководителя осознанно **управлять собой, людьми и управленческим контекстом**.

Программа помогает перейти от автоматических управленческих реакций к зрелым решениям, повышающим управляемость и результативность команд.

По итогам программы руководители:

- осознают собственный управленческий стиль и его влияние
- лучше понимают поведение и мотивацию сотрудников
- повышают качество управленческих решений
- снижают конфликтность и управленческие потери
- формируют индивидуальный план управленческого развития

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Осознанное лидерство
- Осознанность как управленческая метакомпетенция
- Руководитель как источник управляемости и устойчивости
- Ответственность за влияние, решения и результат

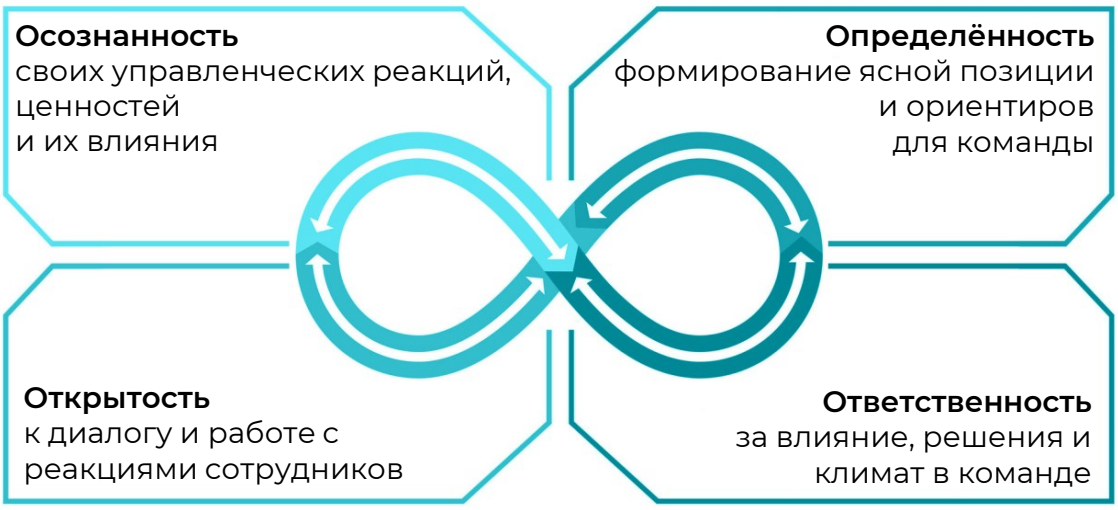
Психология влияния
- Причины поведения, сопротивления и конфликтов
- Ценности и мотивация сотрудников по модели «Спиральная динамика»
- Управление реакциями команды в изменениях

Управленческое мышление и решения
- Как мышление руководителя влияет на результат
- Ошибки и искажения управленческих решений
- Принятие решений с учётом последствий

Взаимодействие и коммуникация
- Типы поведения и эффективные стили общения по типологии DISC
- Управление напряжением и конфликтами

Контекст современной команды
- Особенности поколений X, Y, Z
- Адаптация стиля управления под команду и бизнес-контекст

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Управление результатом, людьми и ресурсами

- **Формат:** очный тренинг / модульная программа
- **Продолжительность:** 9 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** начинающие руководители, руководители команд и подразделений

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие **базовых управленческих навыков и инструментов**, необходимых руководителю для эффективной работы с людьми, задачами и результатами в современных условиях.

Программа формирует у руководителей **системное понимание управленческой роли** и даёт практические инструменты по всем ключевым функциям управления

По итогам программы руководители:

- лучше понимают свою управленческую роль и зону ответственности
- умеют выстраивать рабочие отношения и усиливать авторитет
- эффективно планируют, ставят задачи и делегируют
- осознанно мотивируют и развивают сотрудников
- повышают управляемость и результативность команды

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Роль и ответственность руководителя
- Руководитель как менеджер и как лидер
- Авторитет, влияние и управленческая позиция
- Ответственность руководителя за результат команды

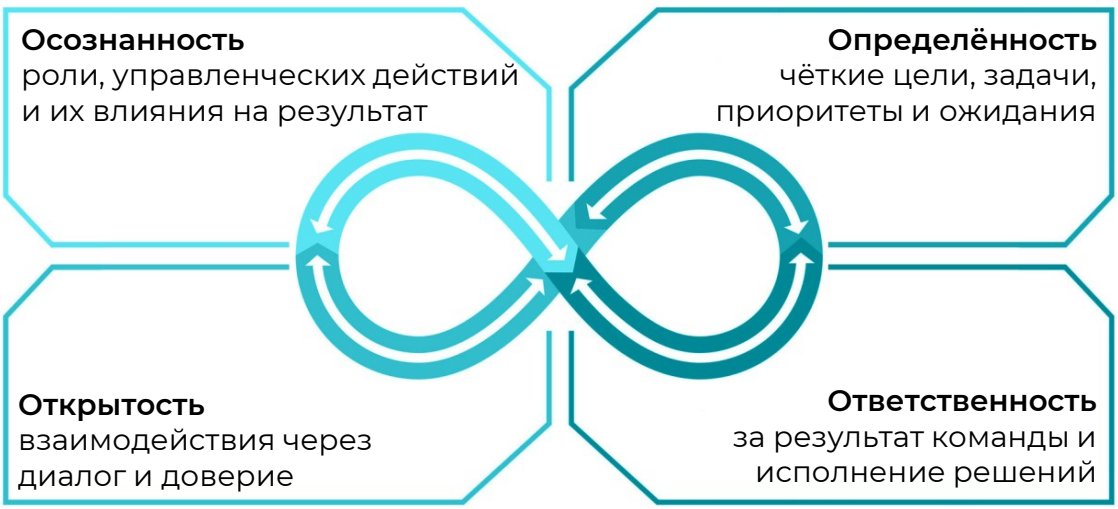
Цикл управления
- Планирование, постановка задач, мотивация, контроль, обратная связь
- Связь управленческих действий с результатами сотрудников

Планирование и организация работы
- Целеполагание и приоритеты
- Планирование задач и времени руководителя
- Постановка задач и делегирование
- Выбор управленческого стиля в зависимости от ситуации

Мотивация и вовлечённость
- Потребности и мотиваторы сотрудников
- Индивидуальный подход в мотивации
- Похвала, критика и обратная связь как управленческие инструменты
- Развитие ответственности у сотрудников

Контроль и обратная связь
- Виды и формы управленческого контроля
- Ошибки контроля
- Конструктивная обратная связь

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СИСТЕМНОЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ

Целостное видение и стратегические решения

- **Формат:** очный тренинг / модульная программа
- **Продолжительность:** 9 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** руководители среднего звена, управленческий резерв, руководители проектов и функций



ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей способности мыслить **системно и стратегически**, видеть взаимосвязи в бизнесе, прогнозировать последствия управленческих решений и переводить стратегию компании в конкретные управленческие действия.

Программа помогает уйти от фрагментарного и реактивного мышления к **целостному взгляду на компанию как систему**.

По итогам программы руководители:

- мыслят не в категориях функций, а в категориях бизнес-системы
- видят взаимосвязи между решениями, процессами и результатами
- распознают системные ошибки и управленческие ловушки
- принимают решения с учётом рисков и последствий
- лучше понимают свою роль в реализации стратегии компании

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Системное мышление
- Компания как живая система
- Линейное vs системное мышление
- Типичные управленческие ловушки и повторяющиеся сценарии
- Выявление первопричин проблем, а не борьба с симптомами

Стратегическое мышление
- Стратегия на уровне компании и подразделений
- Взаимосвязь видения, целей и действий
- Внешние и внутренние факторы стратегии
- Согласование стратегических решений между функциями

Инструменты анализа и планирования
- SWOT и другие инструменты стратегического анализа
- Выявление драйверов роста и ограничений
- Анализ рисков и сценариев
- Определение стратегических приоритетов

Реализация стратегии
- Почему стратегии не реализуются
- Роль руководителя в реализации стратегии
- Управление неопределённостью
- Поиск точек управленческого воздействия с максимальным эффектом

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СИТУАЦИОННОЕ РУКОВОДСТВО

Гибкое управление сотрудниками в зависимости от задач и уровня готовности

- **Формат:** очный тренинг / модульная программа
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** линейные руководители, управленческий резерв, руководители проектов и функций

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей навыков **гибкого управления людьми** в зависимости от уровня компетентности, мотивации и готовности сотрудников к выполнению задач.

Программа основана на концепции **Situational Leadership (Кен Бланшар, Пол Херси)** и помогает руководителям уйти от единого «привычного» стиля управления к осознанному выбору управленческого поведения, повышающего результативность команды.

По итогам программы руководители:

- осознанно выбирают стиль управления под конкретную задачу и сотрудника
- повышают результативность и самостоятельность подчинённых
- снижают управленческие ошибки и напряжение во взаимодействии
- эффективнее управляют развитием и мотивацией сотрудников
- повышают управляемость и продуктивность команды

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Ситуационное руководство как управленческий инструмент

- Лидерство через взаимодействие
- Диагностика ситуации как основа управленческих решений
- Три ключевых навыка ситуационного руководителя: диагностика, гибкость, результативное партнёрство

Уровни готовности сотрудников

- Компетентность и мотивационный настрой сотрудников
- Оценка готовности сотрудника к выполнению конкретной задачи
- Потребности сотрудников на разных уровнях развития
- Управление развитием подчинённых сотрудников

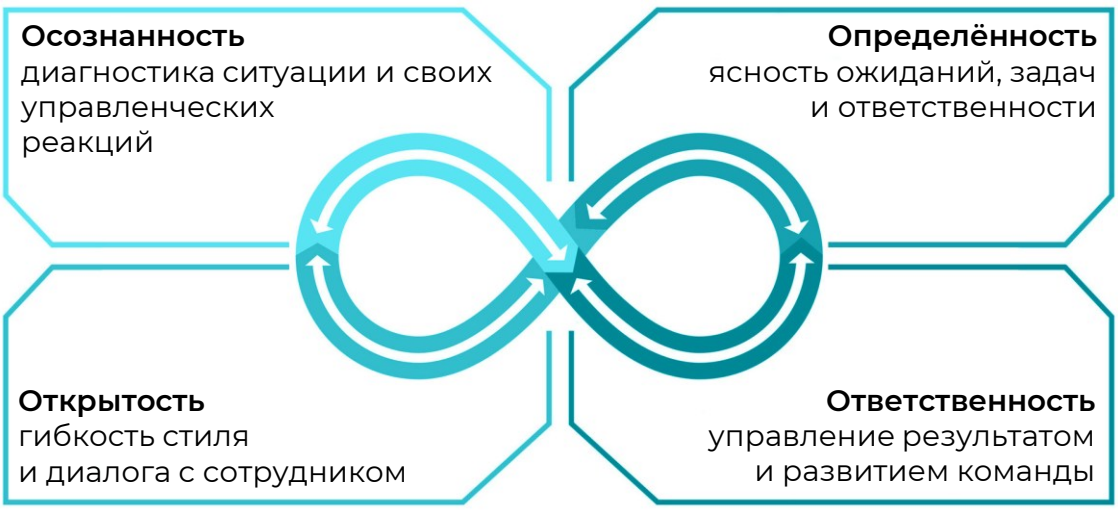
Стили руководства и их применение

- Поведение, ориентированное на задачу и на отношения
- Стили руководства: директивный, наставнический, поддерживающий, делегирующий
- Выбор оптимального стиля в зависимости от ситуации
- Ошибки чрезмерного и недостаточного руководства

Практика применения

- Управление продуктивностью сотрудников
- Работа со снижением мотивации
- Управление изменениями
- Разбор реальных управленческих ситуаций и **бизнес-игра «ТИМЛИД»***

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

** Вы можете приобрести бизнес-игру «ТИМЛИД» для самостоятельного развития навыков ситуационного руководства у руководителей в компании.*

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Управление эмоциями как лидерский навык

- **Формат:** очный тренинг / модульная программа
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** линейные руководители, управленческий резерв, руководители проектов и функций

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей навыков осознанного **управления собственными эмоциями и эмоциями других людей** как ключевого фактора влияния, мотивации и построения устойчивых рабочих отношений.

Программа рассматривает эмоциональный интеллект не как личностную характеристику, а как **практический управленческий инструмент**, напрямую влияющий на эффективность коммуникации, принятие решений и вовлечённость сотрудников.

По итогам программы руководители:

- осознают собственный уровень развития эмоционального интеллекта
- умеют управлять своим эмоциональным состоянием в рабочих ситуациях
- лучше понимают эмоции и реакции сотрудников
- повышают качество коммуникации и управленческих диалогов
- усиливают влияние, мотивацию и эмоциональную приверженность команды
- снижают уровень конфликтности и эмоционального напряжения

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Эмоциональный интеллект как управленческая компетенция

- EQ и его роль в управлении и лидерстве
- Взаимосвязь эмоций и мышления
- Внутриличностный и межличностный эмоциональный интеллект
- Самосознание, саморегуляция, эмпатия, социальные навыки

Управление собственным эмоциональным состоянием

- Осознанность как инструмент управления эмоциями
- Идентификация и анализ эмоций
- Неэффективные эмоциональные стратегии и управленческие «ловушки»
- Методы регуляции эмоций и восстановления ресурсного состояния
- Использование эмоций для повышения энергии, мотивации и продуктивности

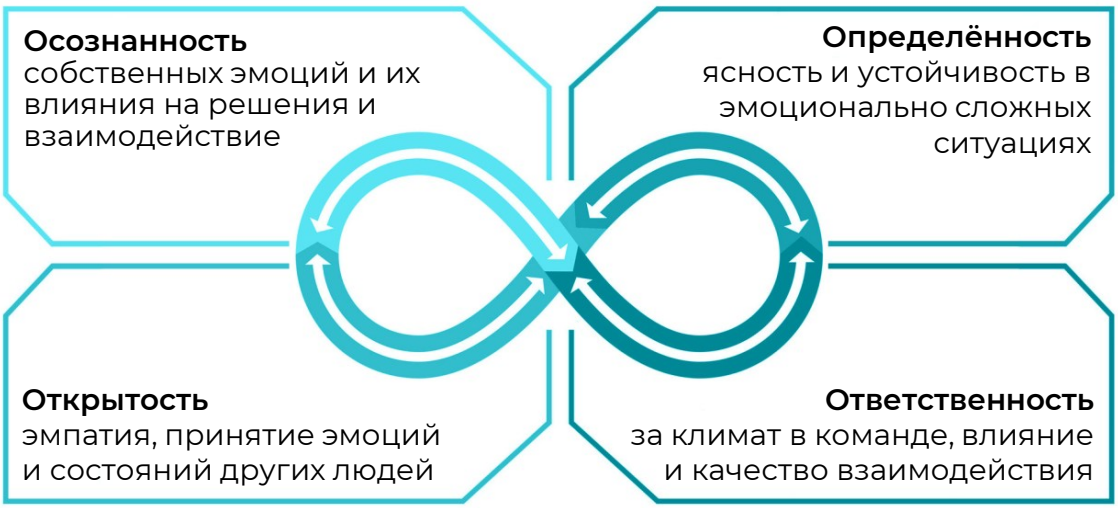
Управление эмоциями других людей

- Эмоциональное влияние и эмоциональное заражение
- Распознавание эмоций и состояний сотрудников
- Типологии поведения и эмоциональные проявления
- Техники регуляции эмоционального напряжения
- Работа с эмоциональными манипуляциями и сложными состояниями

Практика развития

- Игра-тренажёр «Управляй эмоциями»* : отработка навыков внутри- и межличностного эмоционального интеллекта.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

** Вы можете приобрести бизнес-игру «УПРАВЛЯЙ ЭМОЦИЯМИ» и методику тренинга по развитию эмоционального интеллекта для самостоятельного обучения в компании.*

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

НАВЫКИ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Управленческая коммуникация, которая формирует ответственность и результат

- **Формат:** офлайн / онлайн тренинг
- **Продолжительность:** 8 часов
- **Целевая аудитория:** линейные руководители, управленческий резерв, руководители проектов и функций



ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей навыков **осознанной, конструктивной и развивающей обратной связи** как ключевого управленческого инструмента формирования нужного поведения, ответственности и самостоятельности сотрудников.

Программа помогает руководителям перейти от стихийной или избегаемой обратной связи к **структурированным управленческим диалогам**, которые повышают результативность работы команды.

По итогам программы руководители:

- уверенно используют обратную связь как управленческий инструмент
- умеют готовиться и выстраивать сложные разговоры
- формируют у сотрудников ответственность и проактивное поведение
- снижают напряжение и конфликтность в коммуникации
- повышают качество взаимодействия и результатов команды

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

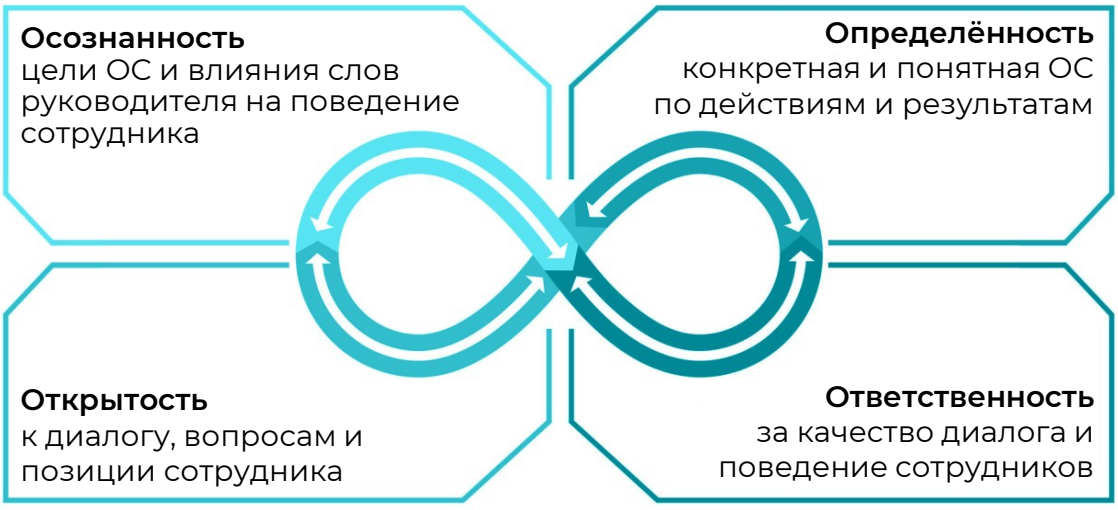
Обратная связь как функция управления
- Роль обратной связи в управлении людьми и результатом
- Отличие обратной связи от критики, оценки и контроля
- Ценность обратной связи для руководителя и сотрудника
- Типичные ошибки руководителей в обратной связи

Структура и алгоритмы обратной связи
- Подготовка к разговору и постановка цели
- Алгоритмы конструктивной обратной связи
- Обратная связь по результатам, поведению и развитию
- Развивающая и мотивирующая обратная связь

Коммуникация и эмоциональный контекст
- Управление эмоциональным состоянием сотрудника
- Эффективные и неэффективные вопросы
- Работа с сопротивлением и защитными реакциями
- Обратная связь со «сложными» сотрудниками

Практика управленческих диалогов
- Игра-тренажёр «Обратная связь»* : отработка навыков предоставления обратной связи по заданным техникам в управленческих ситуациях.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

** Вы можете приобрести методику данного тренинга и игру-тренажёр «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ» для самостоятельного развития навыков обратной связи у руководителей в компании.*

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Как проводить изменения через людей и сохранять управляемость

- **Формат:** офлайн / онлайн тренинг
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** линейные руководители, руководители среднего звена, руководители проектов

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей **управленческих навыков внедрения изменений** в условиях неопределённости, сопротивления и высокой нагрузки.

Программа рассматривает изменения как **зону прямой ответственности руководителя** за решения, коммуникацию, поведение команды и достижение результата.

По итогам программы руководители:

- понимают свою роль в управлении изменениями
- умеют выявлять и снижать сопротивление
- выбирают адекватные управленческие действия на разных этапах изменений
- сохраняют управляемость и результативность команд
- получают готовые решения для внедрения изменений в своей практике

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Изменения как управленческая реальность
- Изменения как постоянная реальность бизнеса
- Роль и ответственность руководителя в период изменений

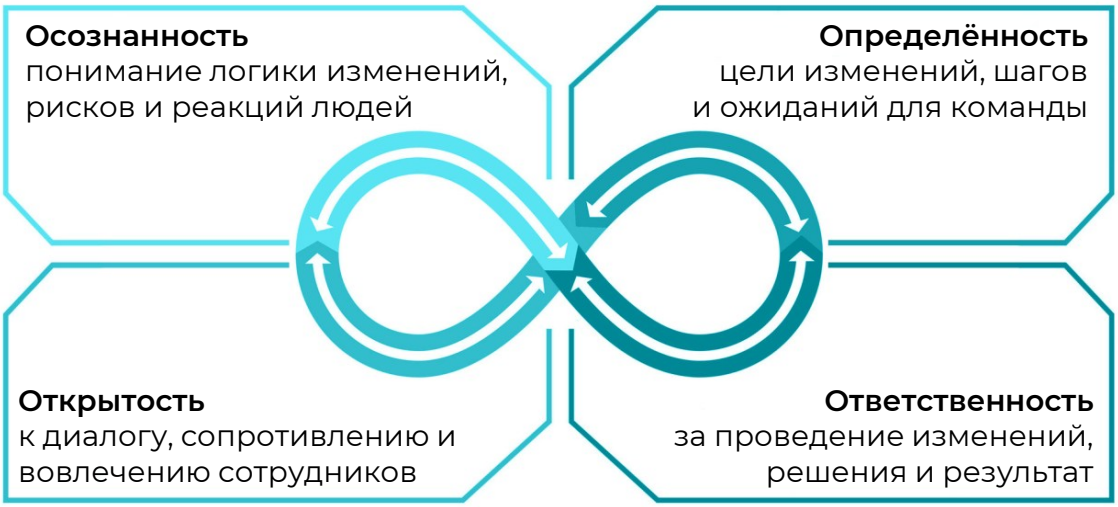
Психология изменений и сопротивление
- Причины и формы сопротивления
- Индивидуальное и командное сопротивление
- Стадии принятия изменений и управленческие действия

Модели управления изменениями
- Модель «силового поля»
- Этапы изменений по Коттеру (или ADKAR) и действия руководителя
- Вовлечение сотрудников в изменения

Работа с людьми и командами
- Типы поведения сотрудников в изменениях
- Управление тревогой, неопределённостью и снижением мотивации
- Командные договорённости и поддержка в период изменений

Практика и решения
- Разбор реальных управленческих ситуаций участников
- Деловая игра «Путь изменений»*
- Формирование конкретных управленческих шагов

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

** Вы можете приобрести деловую игру-конструктор «ПУТЬ ИЗМЕНЕНИЙ» для разработки плана эффективных действий по внедрению изменений в компании.*

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ

Как выстроить управляемость, ответственность и предсказуемый результат

- **Формат:** офлайн / онлайн тренинг
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** руководители среднего звена, руководители подразделений и функций

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у руководителей **управленческого понимания бизнес-процессов** как инструмента реализации стратегии, повышения эффективности и снижения управленческих потерь.

Программа рассматривает бизнес-процессы **не как схемы** и регламенты**, а как управленческий контур**, через который руководитель управляет результатом, взаимодействием и ответственностью сотрудников.

По итогам программы руководители:

- понимают, как процессы влияют на результат и управляемость
- умеют отличать процессные проблемы от кадровых и организационных
- видят зоны потерь и неэффективности в работе подразделения
- осознанно управляют ответственностью и взаимодействием
- формируют план улучшения процессов своего блока

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Процессное мышление руководителя
- Бизнес-процессы как основа управляемости компании
- Разница между функцией, задачей и процессом
- Роль руководителя в управлении процессами, а не только людьми

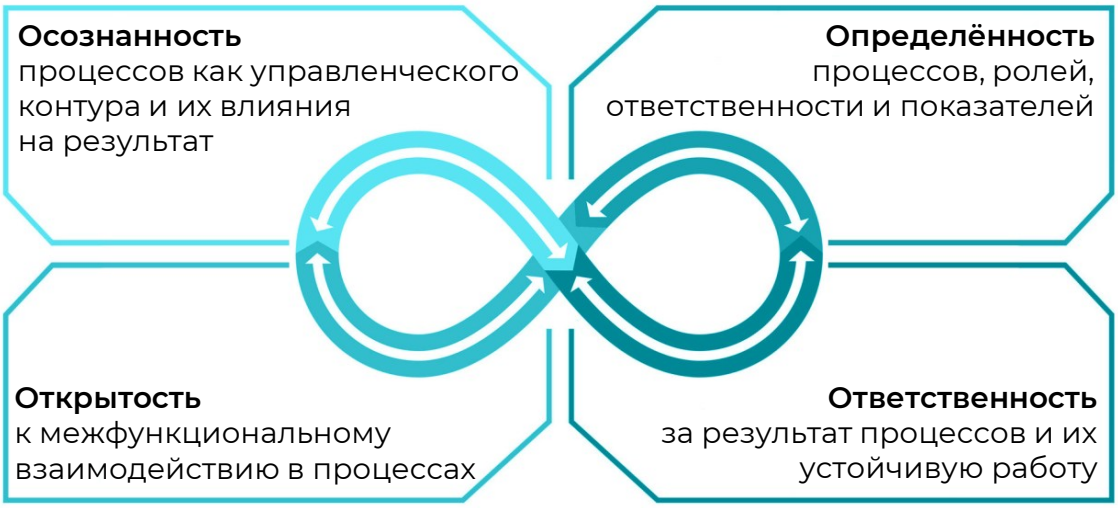
Архитектура процессов и ответственность
- Основные, управленческие и поддерживающие процессы
- Владелец процесса: зона ответственности и полномочия
- Связь процессов со стратегией и целями подразделения

Анализ и диагностика процессов
- Как выявлять узкие места, потери и сбои
- Показатели эффективности процессов
- Анализ текущего состояния (AS-IS) с точки зрения результата

Оптимизация и улучшения
- Принципы оптимизации без «перелома» системы
- Поиск точек управленческого воздействия с максимальным эффектом
- Проектирование целевого состояния (TO-BE)
- Управление изменениями при внедрении новых процессов

Практика управленческих решений
- Диагностика процессов своего подразделения
- Формирование предложений по улучшению
- Определение управленческих шагов и приоритетов

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

Команда — это не сумма отдельных специалистов, а **система взаимодействия**, от качества которой напрямую зависят **скорость принятия решений, согласованность действий и устойчивость результата**.

В разделе «Развитие команды» - программы и деловые игры, направленные на формирование эффективного **взаимодействия**, **доверия и ответственности за общий результат** в управленческих, проектных и кросс-функциональных командах.

Программы и игры адаптируются под задачи компании и могут использоваться как самостоятельные решения или как часть программ развития команды и культуры взаимодействия.

РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Конструктивное взаимодействие в рабочих ситуациях

- **Формат:** офлайн / онлайн тренинг
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** линейные руководители, управленческий резерв, специалисты проектов и функциональных команд

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Развитие у участников навыков осознанной и результативной коммуникации как инструмента, влияющего на согласованность действий, качество решений и ответственность в работе команд.

Программа направлена на снижение коммуникативных искажений, напряжения и потерь во взаимодействии.

По итогам программы участники:

- осознают цели коммуникации и влияние своих слов и поведения на результат
- понимают типовые ошибки и искажения в деловом общении
- умеют слушать, задавать вопросы и прояснять позиции
- повышают точность передачи и получения информации
- формируют навыки конструктивного взаимодействия с учётом позиции и реакции собеседника
- выстраивают конструктивный диалог в сложных и напряжённых ситуациях

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

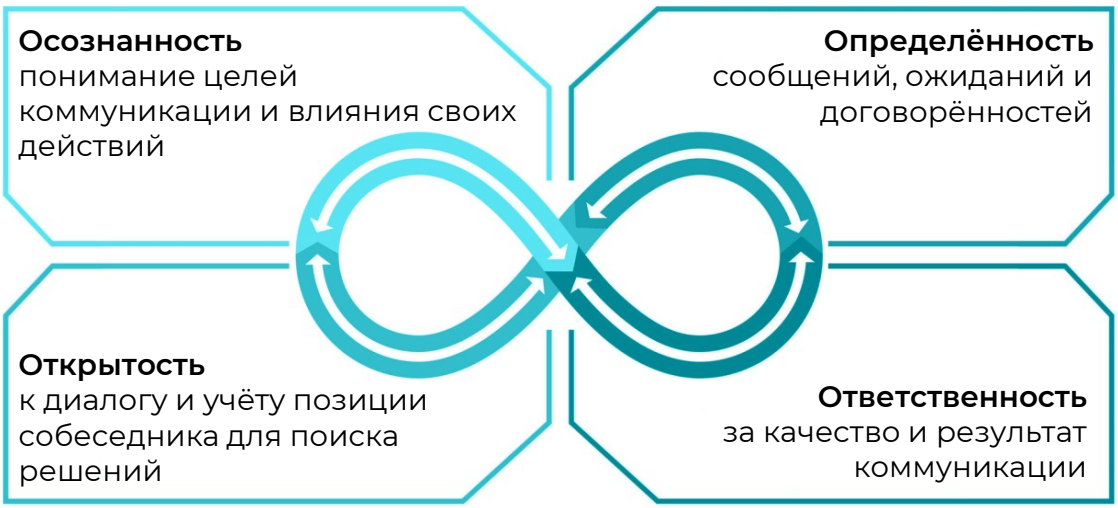
БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Коммуникация как процесс
- Цели и этапы процесса коммуникации
- Типовые ошибки и барьеры в коммуникации, их преодоление
- Алгоритм деловой беседы

Передача и получение информации
- Определение и выбор психологической позиции по модели Э. Берна
- Искажения в коммуникации по модели «Четыре уха» Ф. Ш. фон Туна
- Открытое мышление и техники активного слушания для точного восприятия информации
- Структура сообщения в зависимости от цели
- Модель эффективной аргументации и язык пользы

Коммуникация в рабочих ситуациях
- Конструктивная обратная связь
- Переговоры и формирование договорённостей
- Коммуникация в конфликтных ситуациях

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КУЛЬТУРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Сотрудничество, ответственность и управляемые коммуникации

- **Формат:** тренинг / воршоп
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** управленческие / кросс-функциональные / проектные команды

ФОКУС ПРОГРАММЫ

Культура взаимодействия рассматривается как **модель совместной работы**, которая обеспечивает быстрое и согласованное взаимодействие руководителей и сотрудников для достижения общих целей компании.

Программа направлена на развитие **управляемых коммуникаций** и выстраивание взаимодействия между подразделениями / в проектной команде не на уровне личных договорённостей, а на уровне **процессов, ответственности и общих результатов**.

В основе программы — ценности и ключевые принципы компании-заказчика и управленческая модель **«Система 4_О»**.

По итогам программы компания получает:

- согласованную управленческую / кросс-функциональную / проектную команду
- ясность целей, ролей и ответственности в команде
- устранение ключевых системных разрывов и напряжений
- понятные управленческие решения и приоритеты
- основу для дальнейшего развития командной эффективности

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

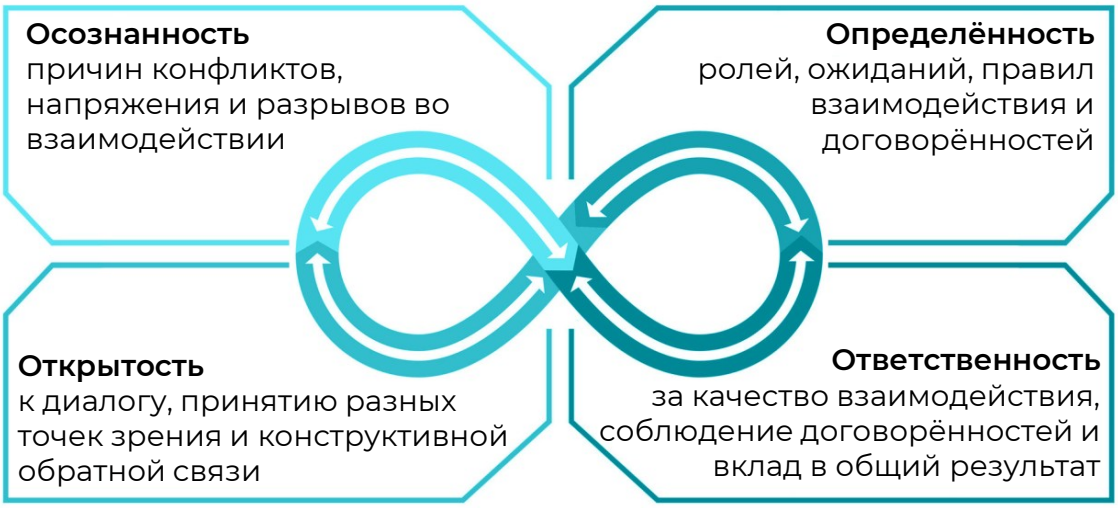
Культура взаимодействия как фактор эффективности
- Взаимозависимость: взаимоусиление vs взаимоослабление
- Роль общей цели, смысла и правил
- Процессный подход к управлению взаимодействием
- Диагностика текущего проблемного поля и коммуникативных барьеров

Партнёрские отношения между подразделениями
- Ориентация на результат вместо поиска виноватых
- Прояснение ожиданий и интересов
- Переговоры по решению проблем
- Работа с претензиями, критикой и обратной связью

Развитие культуры взаимодействия
- Внутренние договорённости как инструмент регулирования взаимодействия
- Разработка новых корпоративных норм и практик взаимодействия

Все блоки программы отрабатываются на реальных бизнес-задачах и кейсах компании в формате воркшопа.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОМАНДА БЕЗ ПОРОКОВ

Доверие · Диалог · Ответственность

- **Формат:** командная сессия + тренинг (очно / онлайн)
- **Продолжительность:** 8 / 16 часов
- **Целевая аудитория:** управленческие, функциональные и проектные команды

Программа направлена на развитие **зрелой командной работы** и устранение ключевых причин потери эффективности — недоверия, скрытых конфликтов, размытых ролей и отсутствия ответственности за общий результат.

Формат сочетает **командную сессию** (диагностика и согласование) и **практико-ориентированный тренинг**, позволяя команде не только осознать ограничения во взаимодействии, но и выработать работающие договорённости и правила совместной работы.

ФОКУС ПРОГРАММЫ

В ходе программы команда:

- диагностирует уровень командной зрелости и основные «пороки» взаимодействия (по П. Леонсиони)
- осознаёт влияние поведения каждого участника на общий результат
- проясняет цели, роли и ожидания внутри команды
- учится вести открытый диалог и обсуждать разногласия
- формирует ответственность за результат команды, а не только за личную зону

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЛОКИ ПРОГРАММЫ

Команда как система
Цели команды, взаимозависимость ролей, ответственность за общий результат.

Диагностика команды и ролей
Стадии развития команды. Роли и деструктивные модели поведения.

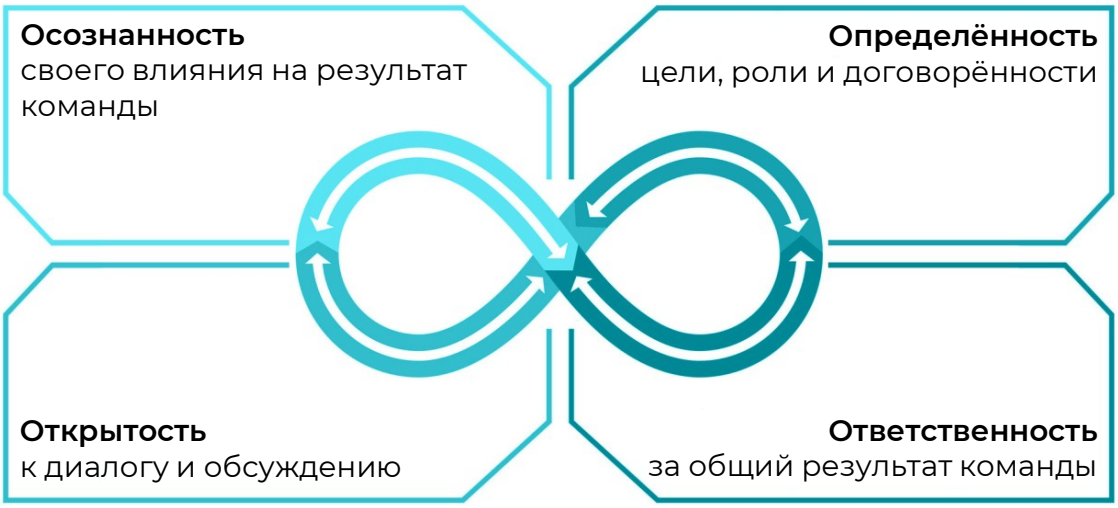
Пороки командного взаимодействия
Недоверие, избегание конфликтов, отсутствие вовлечённости и ответственности. Практика работы с ограничениями.

Диалог и командные решения
Открытые обсуждения, принятие решений, обратная связь, договорённости.

Конфликты и разногласия
Причины конфликтов. Управление разногласиями. Конструктивная обратная связь.

Итоги и перенос в практику
Командные договорённости, инициативы и шаги по развитию взаимодействия.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ОБУЧЕНИЕ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

НОВЫЙ МИР

Развитие культуры взаимодействия и командного сотрудничества

- **Формат:** деловая игра (офлайн)
- **Продолжительность:** 4–8 часов
- **Целевая аудитория:** проектные и кросс-функциональные команды, подразделения, управленческий резерв, руководители и специалисты

Деловая игра «Новый мир»* — это практический формат развития команды, направленный на формирование **эффективного взаимодействия, согласованности действий и ответственности за общий результат** в условиях неопределённости и ограниченных ресурсов.

Игра моделирует ситуации, в которых участникам необходимо договариваться, распределять роли, принимать решения и выбирать стратегию взаимодействия — соперничество или сотрудничество.



ФОКУС ИГРЫ

В ходе игры участники:

- осознают особенности взаимодействия в своей команде
- выявляют сильные и слабые стороны командной работы
- понимают влияние ролей, договорённостей и коммуникации на результат
- учатся действовать согласованно в условиях изменений и неопределённости
- формируют общее понимание факторов успеха команды

** Вы можете приобрести деловую игру «НОВЫЙ МИР» для самостоятельного обучения руководителей и команд в компании.*

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ИГРЫ

Командное взаимодействие в условиях неопределённости
Совместное принятие решений, распределение ролей и ресурсов.

Стратегия и тактика команды
Выбор стратегии взаимодействия. Согласование действий в конкурентной среде.

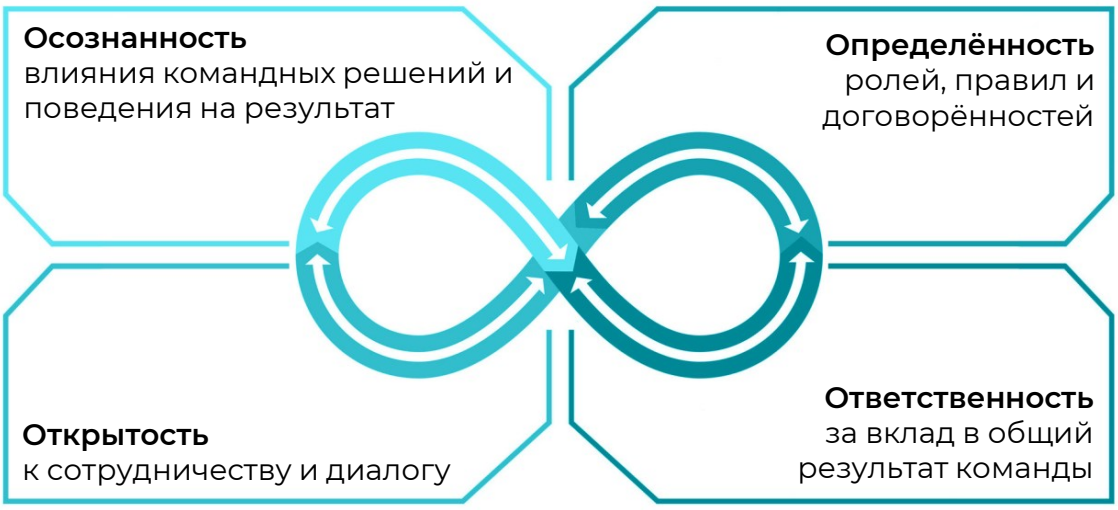
Коммуникация и договорённости
Обсуждение решений, выстраивание взаимодействия, управление конфликтами интересов.

Анализ и рефлексия
Разбор командных стратегий, поведения и результатов.
Перенос выводов в рабочую реальность.

По итогам игры участники:

- развивают навыки командного взаимодействия
- выявляют эффективные и неэффективные модели поведения
- получают общее поле для обсуждения командных проблем и решений
- повышают уровень доверия и ответственности за общий результат
- формируют договорённости и правила взаимодействия в работе

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ИГРУ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОНКОРДИЯ

Развитие согласованности через договорённости

- **Формат:** командная деловая игра (офлайн)
- **Продолжительность:** от 4х часов
- **Количество участников:** 15–45 человек
- **Целевая аудитория:** управленческие, функциональные, проектные и кросс-функциональные команды

Командная **деловая игра «Конкордия»** направлена на развитие **согласованного взаимодействия, системного мышления и ответственности за общий результат**.

Игра позволяет участникам увидеть реальные паттерны командной работы и перестроить логику взаимодействия — от конкуренции и разрозненности к сотрудничеству и работе как единой системы.

ФОКУС ИГРЫ

В ходе игры участники:

- осознают, как решения и действия отдельных команд и подразделений влияют на общий результат
- выявляют расфокус и противоречия между целями, интересами и действиями
- сталкиваются с необходимостью договариваться в условиях ограниченных ресурсов и неопределённости
- учатся согласовывать решения и вырабатывать общие правила взаимодействия
- переходят от логики «каждый за себя» к логике «мы — единая система»

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ИГРЫ

Системное мышление и командные решения
Осмысление организации как единой системы. Влияние локальных решений на общий результат.

Взаимодействие и согласование интересов
Переговоры, распределение ресурсов, работа с конфликтами интересов.

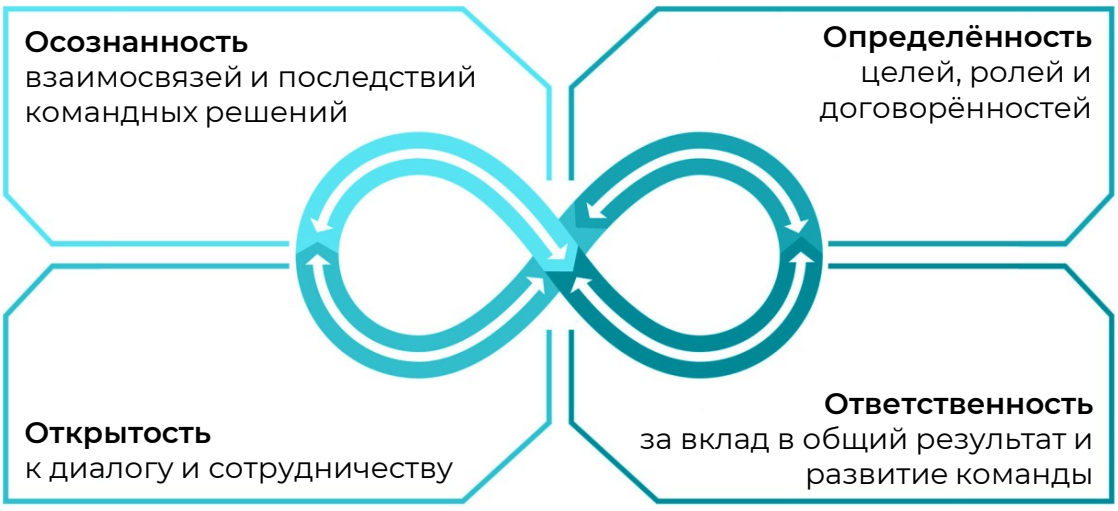
Совместное прохождение кризиса
Принятие решений в условиях неопределённости, изменений и ограничений.

Рефлексия и перенос в практику
Анализ стратегий, поведения и результатов. Формирование итоговых договорённостей и принципов взаимодействия.

По итогам игры команды:

- усиливают согласованность действий и управляемость взаимодействия
- повышают уровень доверия и открытости в коммуникации
- находят новые точки кооперации между подразделениями
- формируют общие договорённости и принципы совместной работы
- получают основу для переноса игровых выводов в рабочую практику

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ИГРУ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КЛИЕНТОЛОГИКА

Развитие внутренней клиентоориентированности и кросс-функционального взаимодействия

- **Формат:** деловая игра (офлайн)
- **Продолжительность:** 4-6 часов
- **Количество участников:** от 12 человек
- **Целевая аудитория:** управленческие и кросс-функциональные команды, подразделения с высокой взаимозависимостью процессов

Деловая игра «Клиентологика»* направлена на развитие **внутренней клиентоориентированности** — способности сотрудников и команд рассматривать другие подразделения как внутренних клиентов и выстраивать взаимодействие, ориентированное на общий результат компании, а не на локальные задачи и формальные границы функций.

Игра помогает выявить, какие разрывы во внутреннем взаимодействии, неясные договорённости и отсутствие ответственности между подразделениями приводят к сбоям в процессах, конфликтам и снижению эффективности бизнеса.

Игра развивает метакомпетенции по Системе 4_О.

ФОКУС ИГРЫ

В ходе игры участники:

- осознают свою роль во внутренних цепочках создания ценности
- понимают, как их решения и действия влияют на работу других команд и подразделений
- выявляют причины разрывов, конфликтов и несогласованности во взаимодействии
- развивают открытое мышление и тренируют навыки конструктивной коммуникации
- учатся договариваться и действовать согласованно в условиях взаимозависимости

** Вы можете приобрести деловую игру «КЛИЕНТОЛОГИКА» для развития навыков клиентоориентированности и эффективной коммуникации в компании.*

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ИГРЫ ПО ЭТАПАМ 4_O

ОСОЗНАННОСТЬ
- Понимание себя, команды и системы взаимодействия в компании
- Осознание своей роли и влияния действий на результат других
- Выявление ключевых разрывов и потерь во внутреннем взаимодействии

ОТКРЫТОСТЬ
- Развитие открытого мышления и понимания позиции внутреннего клиента
- Диалог, понимание позиций и эмпатия во взаимодействии

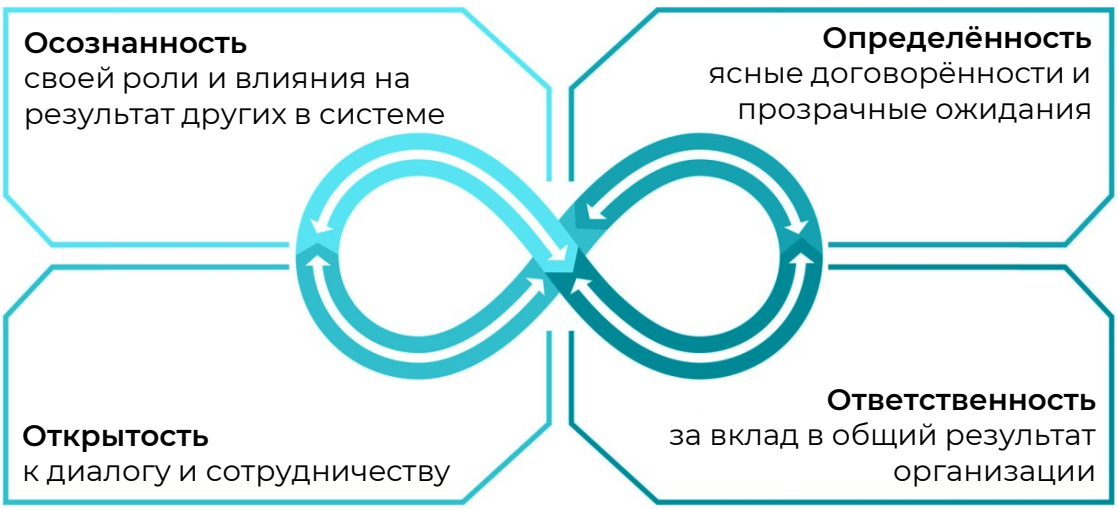
ОПРЕДЕЛЁННОСТЬ
- Прояснение целей, ролей и ожиданий во взаимодействии.
- Формирование чётких договорённостей и правил работы.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- Формирование ответственности за общий результат, а не только за свою функцию.
- Разработка решений для эффективного и клиентоориентированного взаимодействия по процессам в компании.

ИТОГ И ПЕРЕНОС В ПРАКТИКУ

По завершении игры участники:
- формируют общие выводы и договорённости
- фиксируют зоны улучшения во внутреннем взаимодействии
- разрабатывают конкретные шаги по развитию внутренней клиентоориентированности
- создают основу для изменений в процессах и культуре взаимодействия

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ИГРУ

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

Развитие организации начинается там, где **управленческие решения перестают быть разрозненными** и складываются в целостную систему.

Устойчивость бизнеса определяется не только качеством стратегии, но и тем, **насколько согласованы цели, роли, процессы и управленческие контуры**.

Блок программ «Развитие организации и бизнеса» направлен на настройку и пересборку управляемости компании как системы: **от прояснения стратегии и логики создания ценности до выравнивания управленческих решений**, ответственности и взаимодействия между подразделениями.

Программы блока используются **в ситуациях роста, трансформации и изменений** и позволяют компаниям восстанавливать управляемость, повышать исполнимость решений, создавать основу для устойчивого развития и масштабирования бизнеса.

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЕССИИ

Единое видение будущего и план его реализации

- **Формат:** офлайн / онлайн
- **Продолжительность:** 1–2 дня (в зависимости от масштаба задачи)
- **Целевая аудитория:** топ-команда, собственники, руководство компании



ФОКУС СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЕССИЙ

Формирование **единого стратегического видения** у собственников и управленческой команды и согласованного плана действий по его реализации.

Стратегическая сессия используется, когда компании важно не просто обсудить идеи, а **принять стратегические решения** и зафиксировать приоритеты.

По итогам стратегической сессии компания получает:

- **Ясные ориентиры развития:** миссия, видение, цели, приоритеты.
- **Дорожную карту реализации** с распределением ответственности.
- Сплочённую управленческую команду, готовую реализовывать стратегические решения.
- **Системное понимание рыночных вызовов и возможностей,** опираясь на анализ текущего состояния.
- **Снижение неопределённости и конфликтов** вокруг ключевых управленческих вопросов.

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОГДА АКТУАЛЬНА СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ

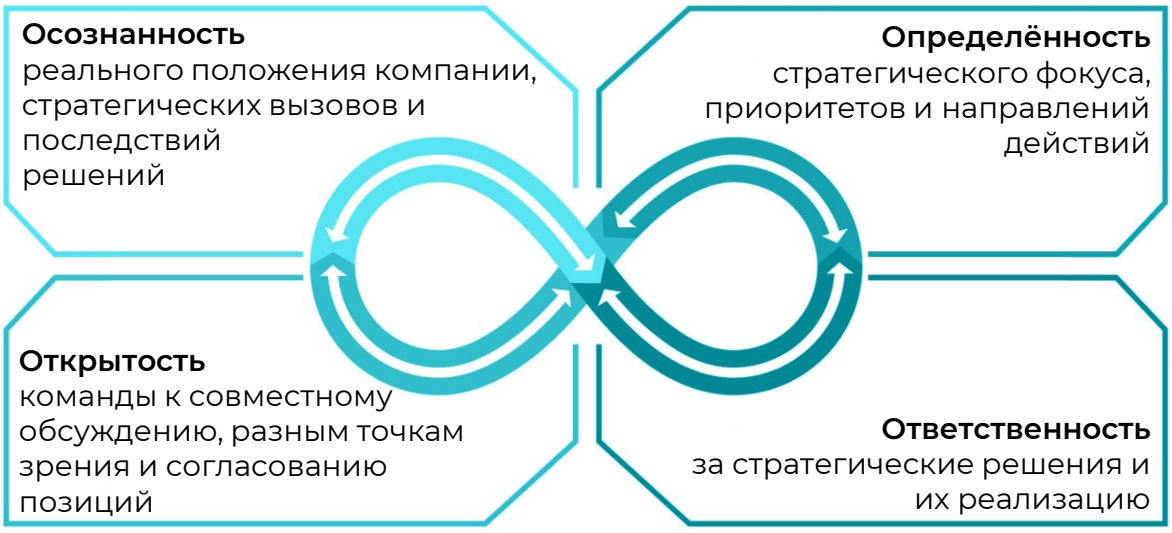
Рекомендуется проводить стратегическую сессию, когда компания:

- стоит перед новым этапом развития
- теряет управляемость или фокус
- стратегия устарела и требует обновления
- необходимо согласовать приоритеты между подразделениями
- требуется вовлечь ключевых руководителей в стратегические решения
- изменяется рынок, клиент или условия бизнеса

КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СЕССИИ

- Обеспечить единое понимание миссии, видения и стратегических ориентиров всеми участниками процесса.
- Определить чёткие, измеримые стратегические цели и приоритеты.
- Сформировать согласованный план действий с конкретными шагами, сроками и ответственностями.
- Усилить взаимодействие команд и согласовать межфункциональные решения.
- Адаптироваться к изменениям во внешней среде и внутренней динамике.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ СЕССИЮ

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СЕССИИ

Восстановление управляемости компании как системы

- **Формат:** офлайн / онлайн (по запросу)
- **Продолжительность:** 1–2 дня (в зависимости от масштаба задач)
- **Целевая аудитория:** топ-команда, руководители функций и подразделений

ФОКУС УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СЕССИЙ

Командная работа руководителей с компанией как системой, когда стратегия формально есть, но **не превращается в устойчивый результат**.

Сессия направлена на выявление управленческих разрывов и настройку управляемости: ясности ролей, ответственности, решений и взаимодействия между подразделениями.

По итогам управленческой сессии компания получает:

- восстановленную управляемость на уровне команды и подразделений
- повышение исполнимости управленческих решений
- снижение управленческой перегрузки ключевых руководителей
- согласованную работу функций и команд
- ясные управленческие решения и действия

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОГДА АКТУАЛЬНА УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СЕССИЯ

Управленческая сессия необходима, если:

- стратегия и цели определены, но не реализуются
- руководители перегружены операционной работой
- роли и зоны ответственности размыты
- управленческие решения принимаются, но не исполняются
- усиливаются конфликты между функциями
- руководители перегружены и работают в режиме ручного управления

КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СЕССИИ

В ходе управленческой сессии команда:

- Выявляет ключевые управленческие разрывы
- Проясняет роли, зоны ответственности и точки принятия решений
- Настраивает управленческие контуры (цели → решения → действия → контроль)
- Договаривается о правилах взаимодействия между функциями
- Формирует управленческие договорённости и приоритеты

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ СЕССИЮ

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СЕССИИ ПО ПЕРЕСБОРКЕ

Переосмысление управляемости и системы создания ценности

- **Формат:** офлайн / онлайн (по запросу)
- **Продолжительность:** 1–2 дня (в зависимости от масштаба запроса)
- **Целевая аудитория:** собственники, топ-команда, ключевые руководители

ФОКУС СЕССИЙ ПО ПЕРЕСБОРКЕ

Глубокая командная работа по переосмыслению и перестройке логики бизнеса и управления, когда точечные изменения больше не работают.



Что даёт пересборка:

- обновление процессов /продуктов
- вовлечённость людей
- повышение адаптивности
- согласованность действий

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОГДА АКТУАЛЬНА СЕССИЯ ПО ПЕРЕСБОРКЕ

Сессия по пересборке необходима, если:

- изменился рынок, клиент или бизнес-модель
- компания выросла или изменилась, а система управления — нет
- стратегия формально есть, но не работает
- растёт количество ручного управления и «тушения пожаров»
- бизнес сталкивается с новыми условиями, к которым старая модель не готова
- требуется выход на новый уровень зрелости бизнеса и организации

СОДЕРЖАНИЕ И ЛОГИКА РАБОТЫ

Сессия строится вокруг пересборки **системы создания ценности компании** по ключевым управленческим контурам:

ЗАЧЕМ

- прояснение реального смысла и логики существования бизнеса
- выявление расхождений между декларируемыми целями и фактическими решениями

ЧТО

- анализ реальной ценности продукта / услуги для клиента
- выявление зон потери ценности и управленческих искажений

КАК

- пересборка управленческих и операционных контуров
- прояснение ролей, ответственности и точек принятия решений
- выявление управленческих разрывов и узких мест

КТО

- определение реального клиента и ключевых стейкхолдеров
- анализ клиентского опыта и бизнес-логики взаимодействия

ГДЕ

- анализ рынков, каналов, точек присутствия
- работа с расфокусом и приоритетами

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ СЕССИЮ

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕСА

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ CMAPT HR

Связь стратегии, KPI и людей в единую систему управляемого результата

- **Формат:** консалтинг / проект разработки и внедрения
- **Продолжительность:** модульно (пилот → масштабирование)
- **Целевая аудитория:** HR-директора, собственники, CEO, руководители функций и направлений



ФОКУС ПРОЕКТА

Проект направлен на выстраивание **системы управления компетенциями** как ядра HR-архитектуры компании, в которой требования к людям напрямую связаны со стратегическими целями, KPI и управленческими решениями.

CMAPT HR позволяет перейти от формальной оценки и разрозненных HR-инструментов к **управляемой, прозрачной и масштабируемой системе**, в которой компетенции объясняют достижение или не достижение бизнес-результатов.

В ходе реализации программы проекта компания:

- формирует единое понимание, что значит «эффективный сотрудник» для разных ролей
- связывает стратегические цели и KPI с ролями и компетенциями
- выстраивает прозрачные требования к людям на основе вклада в результат
- снижает субъективность в оценке, развитии и кадровых решениях
- переводит HR-процессы из ручного режима в управляемую систему **на платформе CMAPT HR**

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ПРОЕКТА

Компетенции как ядро HR-системы
Компетенции как управляемые причины достижения KPI. Роль, вклад и результат.

Формирование профилей компетенций
Корпоративные, управленческие, функциональные и профессиональные компетенции. Конструктор профилей под бизнес и отрасль.

Связь стратегии, KPI и ролей
Логика: стратегическая цель → KPI → роль → компетенции → оценка → управленческое решение.

Оценка и развитие сотрудников
Объективная оценка на основе компетенций. Выявление ограничений результата и точек развития.

Управленческие и кадровые решения
Использование данных для развития, обучения, ротации, формирования кадрового резерва и вознаграждения.

КАК НАЧИНАЕМ ПРОЕКТ

Программа запускается с пилота на ограниченном контуре:

- 1–2 стратегические цели
- 2–3 ключевые функции
- 5–7 ролей с прямым вкладом в KPI
- до 30–50 сотрудников

Результат пилота — **прозрачная модель связи KPI → роли → компетенции**, готовая к масштабированию.



НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

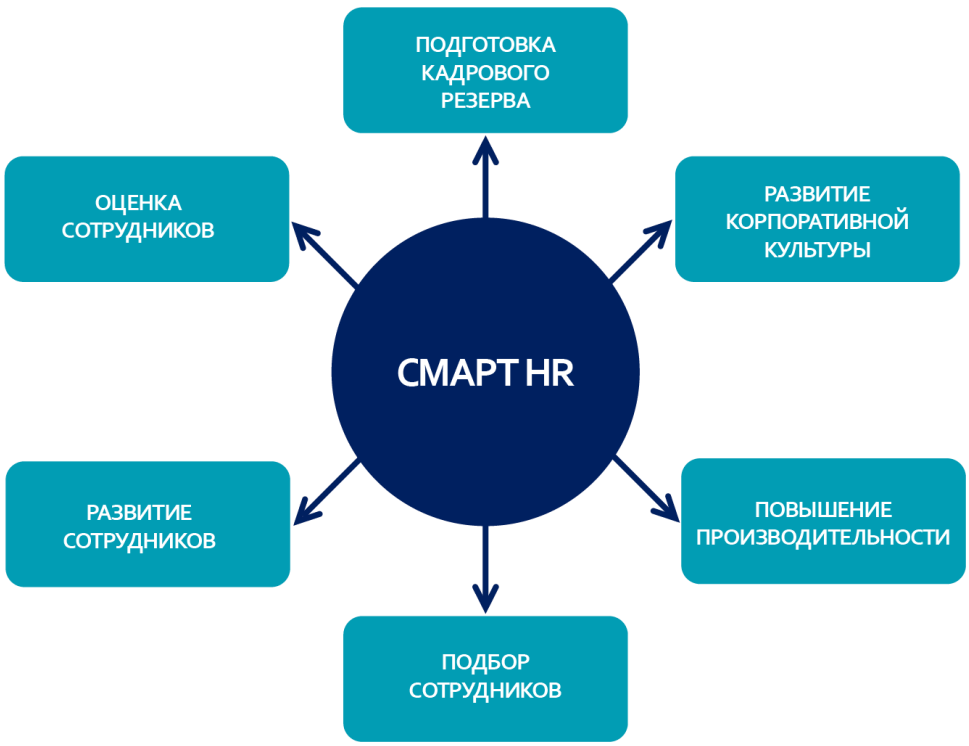
ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Для бизнеса:
- управляемость стратегии через людей и их вклад в KPI
- снижение управленческих и кадровых рисков
- повышение предсказуемости результатов
- единый контур оценки, развития и обучения

Для руководителей:
- понятные требования к ролям и сотрудникам
- объективная основа для управленческих решений
- снижение конфликтов и перегрузки

Для HR:
- отказ от Excel и ручной аналитики
- единая система вместо разрозненных инструментов
- масштабируемость без методологического хаоса
- данные для управленческих решений

СМАРТ HR — управленческая платформа, которая связывает стратегию, KPI и людей в единую систему управляемого результата.



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ПРОЕКТ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Передача опыта, развитие людей и снижение рисков

- **Формат:** консалтинговый проект / разработка методик / обучение наставников
- **Продолжительность:** модульно (проектирование → обучение → внедрение)
- **Целевая аудитория:** HR-директора, руководители функций, руководители подразделений, ключевые эксперты и наставники

ФОКУС ПРОЕКТА

В рамках проекта компания:

- формирует единое понимание роли наставника и задач наставничества
- определяет, **чему, кого и зачем** обучают наставники
- выстраивает методику обучения и сопровождения наставников
- связывает наставничество с компетенциями, ролями и бизнес-результатами
- снижает зависимость от отдельных экспертов и «незаменимых» сотрудников

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Для бизнеса:

- ускорение адаптации и развития сотрудников
- снижение ошибок, текучести и операционных рисков
- сохранение и передача критически важной экспертизы
- повышение устойчивости и управляемости команды

Для руководителей:

- понятный инструмент развития сотрудников без перегрузки
- снижение необходимости постоянного «ручного контроля»
- рост самостоятельности и ответственности в команде

Для HR:

- системное наставничество вместо разрозненных инициатив
- единые стандарты, методика и критерии эффективности наставников
- масштабируемая модель под разные функции и уровни

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ПРОЕКТА

Наставничество как управленческий инструмент
Роль наставничества в развитии людей и бизнеса. Место системы наставничества в HR-архитектуре компании.

Проектирование системы наставничества
Цели, модели и форматы наставничества. Критерии отбора наставников. Роли и зоны ответственности.

Разработка методики обучения наставников
Стандарты наставнического взаимодействия. Алгоритмы передачи знаний и навыков. Работа с ошибками и развитием.

Обучение наставников
Навыки наставника: коммуникация, обратная связь, сопровождение развития, формирование ответственности и самостоятельности.

Внедрение и сопровождение системы
Запуск пилота. Настройка процессов. Поддержка наставников. Подготовка к масштабированию.

ВАРИАНТЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

1. ПРОЕКТ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Запускается с пилота:

- 1–2 функции или подразделения
- 10–20 наставников
- ключевые компетенции или процессы
- чёткие критерии эффективности наставничества

Результат пилота — **работающая система наставничества**, готовая к тиражированию и интеграции в другие HR-процессы.

2. ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

A. Проведение тренинга для наставников.
B. Передача методического комплекта для внутренних тренеров компании.
C. Передача бизнес-игры **«Обратная связь: Наставник»** для внутренних тренеров компании.

ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ПРОЕКТ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

АЛЬЯНС

Развитие стратегического и системного мышления в условиях неопределённости

- **Формат:** деловая игра (офлайн / онлайн)
- **Продолжительность:** от 4х часов
- **Количество участников:** 15–30 человек
- **Целевая аудитория:** топ-менеджмент, управленческие команды, руководители стратегических и трансформационных проектов

Деловая игра «Альянс» — это инструмент развития **стратегического мышления, системного видения и управляемости компании** в условиях нестабильной внешней среды.

Игра моделирует сложные бизнес-сценарии, требующие согласованных решений, адаптивности и взаимодействия между управленческими командами.

Игра особенно эффективна как подготовка перед **стратегической сессией и моделированием программ изменений в компании**.



ФОКУС ИГРЫ

В ходе игры участники:

- работают с неопределённостью и противоречиями внешней и внутренней среды
- принимают стратегические решения в условиях ограниченных ресурсов
- анализируют взаимосвязь решений, рисков и долгосрочных последствий
- отрабатывают согласование интересов и управленческих позиций
- изучают методы принятия сбалансированных решений в условиях противоречий
- развивают способность действовать как единая управленческая система

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА ИГРЫ

Стратегическое мышление и системный анализ
Работа с комплексными ситуациями, рисками и взаимосвязями решений.

Принятие решений в условиях неопределённости
Моделирование кризисов и изменений. Поиск устойчивых стратегий.

Управление изменениями и адаптивность
Реакция на внешние и внутренние вызовы. Гибкость управленческих решений.

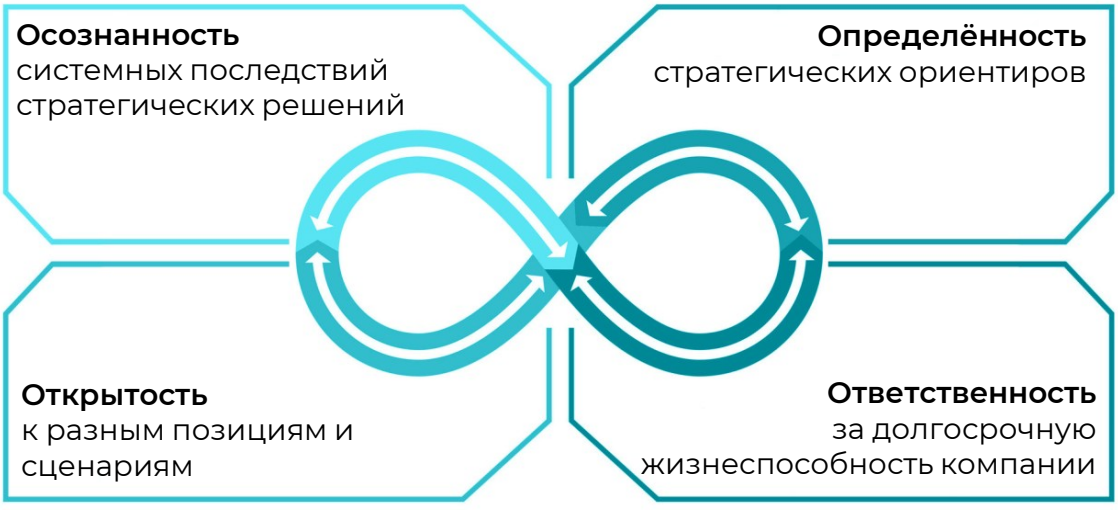
Командное взаимодействие и согласование позиций
Коммуникации, переговоры, формирование управленческих альянсов.

Рефлексия и перенос в бизнес-практику
Анализ решений, выводы для стратегии и системы управления компании.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Для участников и компании:

- усиление стратегического и системного мышления команды
- повышение качества и скорости принятия управленческих решений
- снижение стратегических и операционных рисков
- повышение эффективности стратегических сессий и управленческих обсуждений
- Развитие культуры сотрудничества и ответственности за общий результат



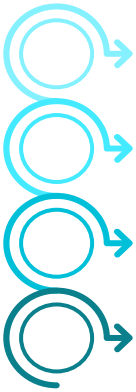
ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

ЗАКАЗАТЬ ИГРУ

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

НАШ ПОДХОД И ЦЕННОСТЬ

Мы работаем на стыке **консалтинга, обучения и разработки управленческих решений**.
Наша ценность — в умении переводить стратегические задачи бизнеса в **конкретные инструменты, методики и практики**, которые работают в реальной организации.



Мы не предлагаем универсальные программы. Мы:

- проектируем **консалтинговые решения** под задачи компании
- разрабатываем и внедряем **обучающие программы** для руководителей и команд
- создаём **авторские методики и бизнес-игры**, моделирующие реальные бизнес-ситуации
- адаптируем форматы под стратегические, операционные и трансформационные задачи бизнеса.

Наши решения могут использоваться как самостоятельные инструменты или как элементы программ развития, встроенных в HR-систему компании.
Мы помогаем компаниям **переводить стратегию в действия, решения — в результат, а развитие — в управляемый процесс**.

Если перед вами стоит задача:

- развития управленческой зрелости руководителей
- усиления командного взаимодействия и ответственности
- выстраивания или пересборки управляемости
- поддержки изменений, роста или трансформации бизнеса —
- мы готовы обсудить, **какие решения будут оптимальны именно для вашей компании**

Мы начинаем с диалога — анализа задач, контекста и текущей управленческой ситуации — и предлагаем решения, которые можно **реализовать, масштабировать и встроить в систему управления**.

НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- СИСТЕМЫ КОМПЕТЕНЦИЙ И ОБУЧЕНИЯ
- ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ
- РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И ЛИДЕРСТВА
- БИЗНЕС-ИГРЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ

+7 800 707 90 56

www.центр-перспективы.рф