

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 09
(733)
2024

Важные контакты по клубу "Расчетки" - 71652, 71655, 72135;

Приложение: Лучшие бизнес-тренеры о себе



С. Азимов



Г. Архангельский



Т. Асланов



К. Бакшт



М. Батырев



А. Белгороков



Г. Беловодченко



А. Бобков



В. Булавин



И. Валинуров



А. Ващенко



Н. Гаврилова



Р. Гандапас



М. Гребенюк



Ф. Гузенюк



В. Дель



Г. Джонстон



М. Дорофеев



Д. Ерин



А. Ерохин



Б. Жалило



Е. Жигилий



Ж. Завьялова



М. Ильяхов



Е. Колотиллов



Е. Котов



Л. Кроль



М. Кукушкин



А. Курч



А. Левитас



И. Манн



М. Молоканов



О. Набок



Н. Непряхин



Д. Норка



С. Озоль



А. Петрищев



К. Палфинов



В. Петрова



И. Рызов



Ю. Самолов



С. Семенов



Д. Семин



О. Сергеева



А. Соломатин



Д. Ткаченко



А. Тютин



А. Урванцев



А. Фридман



А. Фортуна



Г. Хамитов



Д. Черемисин



М. Чернов



П. Эрзяйкин



Г. Юстус



Е. Яхонтова

Партнёры УП



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

4-е исследование «ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ 2024» в этом номере.

Несмотря на непростые времена для всех и для бизнеса, они трудились «как пчелы».

Они и есть по сути пчелы, так как, «перелетая» с цветка на цветок, опыляют бизнес свежими идеями, кейсами от коллег.

Поздравляем и новые таланты 2024 г.



Гребенюк М. Жигилий Е. Ильяхов М. Палфинов К.

P.S. Новое 5-е исследование будет впервые открытым.

Команда исследования принимает заявки от новых тренеров (а их немало вырастает внутри фирм, школ бизнеса, в консалтинге и самостоятельно)

Успехов в бизнесе!
 Главный редактор
 ИД **ЛЕКСОНАЛОМ**
 Александр Лонгаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Кирилл
Загируев



Павел
Кочетков



Кристина
Кузнецова



Вероника
Курилова



Анастасия
Репина



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Анна
Соснина



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Алена
Юрова



Наталья
Миронова

Объединенная редакци

ИД 

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес
TR@TOP-PERSONAL.RU

IV ИССЛЕДОВАНИЕ

3 «Лучшие бизнес-тренеры и консультанты 2024»

БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ

6 Лучшие бизнес-тренеры собирают полные залы

Александр Талатушин

13 Каждая стратегическая сессия может иметь свои уникальные цели

Габдулла Хамитов

31 Совет номер один — использовать в речи больше фактов и цифр

Алексей Урванцев

37 Тренинги бывают разными

Евгений Колотилов

41 Психодиагностика — это инструмент, который может значительно улучшить качество управления

Игорь Жуковский

КОНФЛИКТ

44 Я считаю, что ни одного неправильного решения нет

Нурия Архипова

СОВЕЩАНИЕ

49 Культура совещаний в компании: первые шаги через обучение фасилитации

Татьяна Новоселова

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

55 Нерелевантные отклики кандидатов на сайтах вакансий — бич рекрутинга

Юлия Сотникова



Материалы, опубликованные на данном цвете, печатаются на правах рекламы.

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



Подписано в печать 20.03.2024 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»
г. Москва, ул. Щипок, 28

Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Цена свободная
© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

Подписные индексы
ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ 2024

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение: *Лучшие бизнес-тренеры о себе*



С. Азимов



Г. Архангельский



Т. Асланов



К. Бакшт



М. Батырев



А. Белгороков



Г. Беловодченко



А. Бобков



В. Булавин



И. Валинуров



А. Ващенко



Н. Гаврилова



Р. Гандапас



М. Гребенюк



Ф. Гузенюк



В. Дель



Г. Джонстон



М. Дорофеев



Д. Ерин



А. Ерохин



Б. Жалило



Е. Жигилий



Ж. Завьялова



М. Ильяхов



Е. Колотиллов



Е. Котов



Л. Кроль



М. Кукушкин



А. Курч



А. Левитас



И. Манн



М. Молоканов



О. Набок



Н. Непряхин



Д. Норка



С. Озоль



А. Петрищев



К. Палфинов



В. Петрова



И. Рызов



Ю. Самолов



С. Семенов



Д. Семин



О. Сергеева



А. Соломатин



Д. Ткаченко



А. Тютин



А. Урванцев



А. Фридман



А. Фортуна



Г. Хамитов



Д. Черемисин



М. Чернов



П. Эрзяйкин



Г. Юстус



Е. Яхонтова

IV-е Исследование

Лучшие Бизнес-тренеры и консультанты 2024

Уже 4-е исследование  в непростое время.

«Группа бегунов (в нашем случае ЛУЧШИЕ ТРЕНЕРЫ) практически неизменны.

О чем это говорит — о том, что опора на мнение клиентов верна.

Сами тренеры доказали не только то, что они востребованы, талантливы, но и креативны в условиях быстрых изменений и вызовов среды/социума/ времени.

 благодарит лучших тренеров, как и армию в 10–50 тыс. внутренних тренеров, за их огромный вклад в развитие бизнеса.

Именно они помогают персоналу фирм перестраиваться, не выгорать, повышать мотивацию, учиться новым знаниям и профессиям, рационально использовать время, профилактировать стрессы, оставаться психологически устойчивым и многое другое (т. е. как «твердым», так и «мягким навыкам»).

Найти носителей знаний о бизнесе, опыляющие разные цветы, — это цель исследования.

Увы, в ковид в мир иной ушел Парабеллум, чем расстроил нас.

Кто-то из тренеров стал работать менее активно, и  не включил их в этот список, не отменяя их вклад ранее.

Несколько новых лиц все же есть.

Скоро с ними интервью в .

Они долго и упорно, успешно трудились, и бизнес их заметил, сообщил нам, мы проверили отзывы о них у директоров по обучению, коллег.

Независимые тренеры и бизнес-консультанты ценны универсальным опытом (работая в разных отраслях, в малом и большом бизнесе, в растущих и суперуспешных компаниях).

Ряд талантливых бизнес-тренеров при вузах мы включили в этот список и даем рекомендации на их консалтинг.

Стоимость тренингов — ее мы рекомендуем выявлять у самих тренеров и их клиентов и смело снижать!!!

КАКИЕ КРИТЕРИИ ПОМОГУТ ВАМ ВЫБРАТЬ ЭКСПЕРТОВ, КРОМЕ НАШЕГО СПИСКА 50+?

1. **Мнения коллег** по цеху (чаты, ТГ...)
2. **Отзывы клиентов** от самих тренеров — да, но их надо уметь читать и фильтровать.
3. **Книги тренеров** — их число растёт.
Качество — не знаем. Сами тренеры в восторге от своих книг.
Но совет : познакомьтесь с автором лично в Zoom или пригласите на чай...
 особо рекомендует новую книгу Норки Д. и книгу Лапина А.
4. **YouTube** — их море, но мало... Совет тренерам каждый день говорите 5 минут со своими подписчиками.
5. **Видеозаписи тренингов** — их много на чёрном рынке. 90% фирм их применяют в обучении, увы, нелегально, без роялти тренерам.
Но уже растёт число легальных видео...
6. **Возраст и опыт** — здесь как с хорошим марочным вином — чем старше, тем ценнее! Одни консультанты «растут» в цене и ценности, другие падают.
7. Совсем упавших тренеров  не нашёл.
Активность у кого-то снизилась. Да. Бывает (как в шоу-бизнесе)
Есть и восходящие звезды с новыми идеями и подходами.
Интервью с ними скоро в .
8. Инфоцыган мы, как и ранее, обошли стороной.

Арест Аяза Шабутдинова удивил. Но его бизнес иной.

9. **Отметим тенденции** — растёт роль соцсетей в работе тренеров.

Вебинары стали нормой как метод раскрутки личного бренда тренера.

10. **Ложка дёгтя** — многие известные и маститые тренеры «плывут по течению». Имея поток клиентов, они не освежают дизайн сайтов, не применяют новых фишек в продвижении.

Редко ведут YouTube-каналы. А зря. Очень зря.

Даже их фото порой 10–15 лет назад сделаны...

11. **Новые темы** — Р. Гандапас, как один из самых известных тренеров, порадовал новыми идеями и темами. Целых 7 тем. Урванцев А. — добился признания его темы: РЕЧЬ В БИЗНЕСЕ. М. Батырев — замечен в турне по стране. Г. Хамитов — «зажигает» аудиторию своей позитивной энергией и, опережая время, учит участников и использованию ИИ.

12. Тренеров чаще стали приглашать выступать за рубежом крупные фирмы, когда проводят совещания, совмещённые с отдыхом. Чаще Турция.

P.S.

Ждем заявки от новых тренеров на участие в будущем 5-м исследовании на 7447273@bk.ru

Александр Гончаров
Основатель ИД «Управление персоналом»

Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru

ТАЛАТУШИН А. /  09/2024

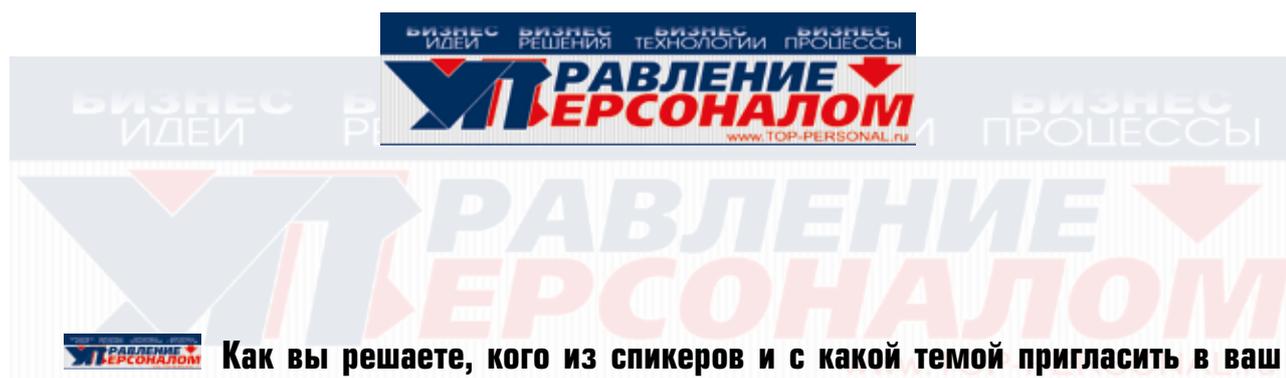
Александр Талатушин
Руководитель Нижегородской Школы
продаж



РУБРИКА: **БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ**

Лучшие бизнес-тренеры собирают полные залы

Данное экспертное интервью с одним из лучших в стране организаторов открытых тренингов и семинаров позволяет увидеть некие секреты такого бизнеса.



Как вы решаете, кого из спикеров и с какой темой пригласить в ваш город?

Мы стараемся смотреть на это глазами аудитории. Личные предпочтения оставляем в стороне. Скажем, лично мне спикер может нравиться как эксперт, но наша аудитория на него не пойдет. И наоборот.

Такой подход мы стали практиковать с самого начала, когда только занялись этим бизнесом.

Допустим, я генеральный директор или собственник бизнеса. Нужно предположить, какого рода знания нам были бы полезны, необходимы для того, чтобы развивать свой бизнес.

Первое, что напрашивается, — продажи. Кому-то нужны техники переговоров. Другим необходимы знания по маркетингу, управлению персоналом, финансам, налогообложению и т. д.

Мы старались руководствоваться именно этим принципом, так сказать «одного окна», смотреть на ситуацию комплексно. Не могу сказать, что нам это удалось в полной мере. Да это и невозможно, потому что есть такие специфические и узко-профильные темы, куда мы, наверное, и сами не совсем готовы идти.

Таким образом, ориентируемся на нашу основную аудиторию (собственники, топ-менеджеры, руководители и специалисты) и их потребности в обучении.



Как определить, на ком конкретно из экспертов остановить свой выбор?

— При выборе спикера нет какого-то одного или двух универсальных критериев. Допустим, мы не будем приглашать эксперта только потому, что у него, например, вышло 10 книг, или его кто-то порекомендовал, или же потому, что его ставят все — значит, и мы его будем ставить.

ЛИЧНО МНЕ СПИКЕР МОЖЕТ НРАВИТЬСЯ КАК ЭКСПЕРТ, НО НАША АУДИТОРИЯ НА НЕГО НЕ ПОЙДЕТ. И НАОБОРОТ

В основе лежит комплекс факторов, в том числе указанные выше. Где-то срабатывает интуиция, где-то решающую роль играет личное общение с человеком. В конце концов, люди покупают у людей, как говорится.

Мы можем начать общаться с потенциальным партнером, и с кем-то сразу налаживается хороший контакт, а в некоторых случаях с первых шагов начинаются какие-то сложности. Здесь нет никакой стопроцентной гарантии: можно собрать кучу отзывов, рекомендаций, познакомиться лично с человеком, коллеги могут сказать: смело везите, всё хорошо — а результат может разочаровать.

Здесь вообще много нюансов. Например, посмотреть видео с экспертом, где можно оценить контент и подачу материала. Но не факт, что именно так все и будет в формате полного дня тренинга. Или есть отличные тренеры для корпоративного формата, но в открытом формате у них получается похуже — другая специфика.

Открытый формат накладывает дополнительные требования к спикеру: ты стоишь на сцене, перед тобой люди с разным социальным уровнем, профессиональным и жизненным опытом, разных поколений. И тебе надо сделать так, чтобы всем им было интересно. Когда тренер приходит в корпоративную группу, это более однородная аудитория, где, как правило, тренер решает конкретные задачи обучения и имеет время на подготовку.

Конечно, от ошибок никто не застрахован. Другое дело, что риски можно как-то оценить, минимизировать. Мы же не в вакууме находимся: есть интернет, знакомые, коллеги из других городов, со многими из которых мы общаемся. Всегда можно обратиться к тому или иному человеку и поинтересоваться его мнением о спикере.



Есть ли у вас постоянные клиенты?

— Да, конечно, большинство клиентов становятся постоянными. Есть клиенты, которые с нами уже много лет, практически с самого начала работы. И это радует!

ЕСТЬ ОТЛИЧНЫЕ ТРЕНЕРЫ ДЛЯ КОРПОРАТИВНОГО ФОРМАТА, НО В ОТКРЫТОМ ФОРМАТЕ У НИХ ПОЛУЧАЕТСЯ ПОХУЖЕ

На нашем рынке клиентская база достаточно быстро «выгорает». То есть сегодня к тебе на мероприятие пришёл клиент, но пройдёт буквально несколько месяцев, и человек говорит, что обучение для него неактуально.

Поэтому работаем над тем, чтобы база постоянно обновлялась и была «живой».

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**

Нижегородская Школа Продаж



Мастер-класс Игоря Манна

ГРОУИНГ

Маркетинг,

увеличивающий продажи

17
апреля

«Мастер-класс представляет собой практическую и концентрированную информацию «бери и делай», без воды и теории. Только суть: ЧТО делать, КАК делать и даже – КАК БЫСТРО делать то, что повысит ваши продажи. 8 часов интенсива!

Гроуинг — это ВСЕГО 22 маркетинговые активности, которые БЫСТРО УВЕЛИЧИВАЮТ ваши продажи, оборот или прибыль.

Действительно, всю науку маркетинга можно свести всего к 22 маркетинговым активностям.

Во время мастер-класса мы пройдем через все эти активности, и вы точно сможете увеличить свою прибыль».

«Я не шучу. Как кандидат экономических наук, готов вам это доказать!»

Нижегородская Школа Продаж

АВТОРСКИЙ ОНЛАЙН-КУРС ПАВЛА КОЗЛОВА

EXCEL ДЛЯ БИЗНЕСА:

Эффективный анализ данных

30
апреля



Современный Excel – мощный инструмент анализа данных. Сегодня Excel далеко ушел от своего состояния в девяностые и нулевые годы. Однако, подавляющее большинство учебных программ по-прежнему крутится вокруг устаревших и изживших себя инструментов таких, как макросы, замена значений, разбижка текста по столбцам, расширенные фильтры, большинство функций. В то же время, в современном Экселе появились новые, но малоиспользуемые пока инструменты, буквально переворачивающие методы работы в Excel.

Знание современных инструментов позволит вам решать задачи быстрее и с меньшим количеством ошибок. А главное, если использовать эти инструменты в правильной последовательности, то большинство отчетов нужно будет строить всего один раз. Дальше, по мере появления новых данных, эти отчеты будут обновляться сами собой, без участия человека.

Нижегородская Школа Продаж

25-26
мая

Тренинг Эмили Вакуленко

Родовые программы

Тренинг рассчитан на 2 дня. Вы сможете понять первопричины сложных ситуаций, с которыми вы столкнулись, отработать их, а затем выйти на ресурс и создать новое намерение, которое поможет обрести осознанность мысли и действий, мудрость и любовь.

Перемены в жизни начинаются с перемен в сознании. Попробуйте!

Для тех, кто уже проходил курс Эмили Вакуленко “Самопознание через спонтанный рисунок”



Нижегородская Школа Продаж

28
мая

Мастер-класс
Владимира Моженкова

Участники мастер-класса получают знания по построению системы вовлеченности сотрудников в процесс достижения Сверхрезультата, а также практические инструменты в виде 125 форм и методов нематериального стимулирования.



125 ФОРМ И МЕТОДОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

- Как выработать супер-цель и объединить всех сотрудников на ее достижение.
- 7 сил, которые заставляют человека действовать. Разберем каждую. Выявим самую важную и определим, как действовать.
- Три могущества руководителя. Как правильно применять и получать результат.
- Четыре реакции руководителя на хорошую новость.
- 5 факторов, влияющих на производительность труда сотрудников.
- Мотивация 1:1 (один на один). Как понять, как использовать сильные стороны сотрудника. Как перейти из зоны стресса в зону роста. Как определить внутреннюю мотивацию сотрудника.
- 125 форм и методов нематериальной мотивации. Разберем каждый инструмент: мотивация на час, день, неделю, месяц, год, всю жизнь, Супермотивация — 5 подходов.
- Пять обязательных условий, при которых благодарность и поощрение работают на 101%.
- Пять сценариев «трудного» разговора в случае провала сотрудника.
- Семь «гигиенических» факторов здоровой компании. Почему они важны для сотрудников.
- Как руководителю использовать инструменты позитивного менеджмента с Целью достижений эталонных показателей. Как заразить сотрудников «вирусом» успеха.

РУБРИКА: БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ

Каждая стратегическая сессия МОЖЕТ ИМЕТЬ СВОИ УНИКАЛЬНЫЕ цели



Какие основные цели и задачи ставятся при проведении страт сессий
Заказчиками?

В настоящее время наблюдается разночтение в понимании стратегических сессий. Некоторые проводят 4–8-часовые фасилитационные встречи и называют их мини-стратегическими сессиями. Но стратегические сессии — совсем иное.

Стратегическая сессия — это форма групповой работы, которая, во-первых, включает участие топ-менеджеров, во-вторых, представителей разных уровней отделов и служб и, в-третьих, ключевых экспертов для принятия значимых решений, относящихся к будущему компании. Включает в себя предварительную подготовку (обычно до месяца), саму сессию (до 3-х дней) и сопровождение, регулярные встречи с обсуждением, как идет реализация проектов — до трех месяцев или до следующей стратегической сессии. Существует много различных типов стратегических сессий, я поделюсь их алгоритмом и расскажу, какие ставятся задачи.



Габдулла Хамитов

Лауреат Национальной деловой премии
«Капитаны Российского Бизнеса 2024»

Первым этапом стратсессии является подготовка. На этом этапе необходимо определить состав участников, цели, конкретные результаты и выбрать ведущего стратегическую сессию.

Следующий шаг — определить, какая информация вам уже доступна для решения задач, связанных с конкретной стратегической сессией. Эта информация может быть как внутренней, уже имеющейся у вас, так и внешней, полученной через маркетинговые опросы (SWON- и STEP-анализ), исследования или инструменты наблюдения. Однако можно опираться на уже имеющиеся знания участников вашей команды и принимать решения на основе этих знаний.

**ЧАСТО БЫВАЕТ, ЧТО РУКОВОДСТВО ХОЧЕТ
«МАСШТАБНЫЕ ПРОЕКТЫ», А «ВНИЗУ» ХОТЯТ
КУЛЕРЫ С ВОДОЙ В ЦЕХАХ, РЕМОНТ ПОМЕЩЕНИЙ,
ОБНОВЛЕНИЕ ОБОРУДОВАНИЯ, НО МОЛЧАТ**

www.TOP-PERSONAL.ru



Важно еще на этапе подготовки для всех участников создать атмосферу безопасности и комфорта. Убедить, что это интересное и полезное событие, которое поможет решить и их личные проблемы и задачи. Поэтому я общаюсь не только с топ-менеджерами, но и отдельными, а то и со всеми участниками, чтобы понять их настрой и чего они ждут.

Часто бывает, что руководство хочет «масштабные проекты», а «внизу» хотят кулеры с водой в цехах, ремонт помещений, обновление оборудования, но молчат.

Еще важно помнить, что в стратегической сессии ведущий ее видит и работает на трех уровнях, слоях компании:

Первый слой включает в себя обсуждение целей-намерений НА УРОВНЕ КОМПАНИИ на 3–5 лет. И как это проецируется на текущий год — какие вызовы, сложности есть, в чем наш бизнес-кейс в этом году.

Второй слой — это ключевые проекты, линии развития, вызовы НА УРОВНЕ ОТДЕЛОВ производственных и вспомогательных цехов, АУП. В этом же блоке в компании нередко заходит разговор о корпоративной культуре: «Мы понимаем, что так, как мы сейчас живем, как мы взаимодействуем, нам «слона не продать». Нужно перестраиваться, спланиваться.

Пример. В начале марта я завершил работу с компанией, где несколько заводов по производству строительной продукции. И на каждом из них свой директор по продажам, — работали автономно, каждый сам по себе. Но конкуренция растет, появляются новые материалы, на что-то падает спрос, и необходимо было тесное взаимодействие, совместные проекты. Поэтому этот вопрос тоже был включен в стратсессию.

Третий слой — это УРОВЕНЬ «Я». На любом предприятии могут привести немало примеров, как халатность лишь одного сотрудника привела к серьезным издержкам всего предприятия.

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**

РУБРИКА: БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ

Совет номер один — использовать в речи больше фактов и цифр

Топ-менеджеры средних и крупных компаний считают, что обучать речи нужно только продавцов. Правильно ли это?

Вести переговоры, делать презентации, убеждать и договариваться каждый день приходится не только продавцам, но и управленцам всех функций, и закупщикам, и логистам, HR-рам и финансистам, и маркетологам с пиарщиками.

Качество коммуникации всерьез влияет на результаты компании, поэтому навыкам ясной и убедительной речи необходимо обучать представителей всех подразделений, где присутствует общение с внешними и внутренними контрагентами, считает известный эксперт Алексей Урванцев.

www.TOP-PERSONAL.ru

Алексей, кого же и чему, как надо обучать речи в бизнесе?

Речи необходимо обучать, например, рекламистов и маркетологов. Они проводят презентации, общаются с клиентами на выставках, и от их навыков зависит имидж компании, и в итоге — уровень продаж.

Бывает, что речи неплохо бы научить ещё и генерального директора, который периодически представляет компанию в интервью.



Алексей Урванцев

Лауреат Национальной деловой премии
«Капитаны Российского Бизнеса 2024»

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Буквально прошлым летом обучал генерального директора крупнейшей федеральной компании, мы работали индивидуально. Оказывается, ничто человеческое не чуждо руководителям даже такого уровня. Вроде бы есть многолетний опыт менеджмента, а вот публичные выступления всё равно представляют затруднения.

Например, хороший закупщик может сэкономить (а, значит, заработать) компании не меньше, или даже больше, денег, чем хороший менеджер по продажам. Значит и ему необходимы навыки речи в бизнесе.

Думаю, навыкам речи необходимо обучать представителей всех отделов и департаментов, коммуницирующих с внешними и внутренними контрагентами.



Что не так в речи HRD? Чем вы им помогаете?

— Думаю, вопрос «что не так» звучит слишком жестко. Скорее, всё «так», но есть еще куда расти.

По моим наблюдениям, уровень коммуникаций сегодняшних HR-специалистов абсолютно соответствует уровню развития рынка HR-технологий в стране. Сейчас рынок уже не на стадии «зарождения», когда в профессии отсутствовали объективные критерии проверки качества деятельности, а в стадии «развития и стандартизации».

Это как в тренинговой деятельности лет 30 лет назад, когда любой тренер казался «гуру», владеющим «тайными технологиями», которые невозможно передать всем остальным. На месте бизнес-тренера компании в то время мог оказаться и педагог младших классов, и психолог личностного роста, и социолог, и просто «хороший человек», прошедший пару тренингов сам.

В меру своего «понимания» бизнеса эти люди и обучали сотрудников компаний. Проверить результаты их работы было очень трудно, в лучшем случае их тренинги были бесполезны, а иногда и вредны.

Помню ситуацию, когда для решения проблем с продажами владелец пригласил в компанию психолога-гештальтиста. Тот провел тренинг, на котором сотрудники искали причины своего нежелания делать холодные звонки в детских психотравмах.

А, когда ищешь, всегда найдешь. Ну, конечно, я не хочу звонить клиентам, потому что папа меня в детстве постоянно отвергал, когда мне хотелось от него тепла и ласки (это ирония).

В итоге после таких тренингов компания не только не повысила продажи, но и в течение нескольких месяцев растеряла половину сотрудников, внезапно осознавших на тренинге, что работа в продажах противоречит их жизненным планам и ценностям.

Подобных примеров — сотни.

БОЛЬШИНСТВО УСПЕШНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МЫСЛЯТ ЦИФРАМИ И ФАКТАМИ, А ЭМОЦИИ ДЛЯ НИХ — ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ И ВОЗДЕЙСТВИЯ

Но с течением времени профессия развивалась, стандартизировалась, и сегодня мы видим, что методике тренинга обучают в сотнях учебных заведений. Профессия бизнес-тренера обрела устоявшийся инструментарий и терминологию, стандартные критерии проверки качества. Сегодня понятно, чего стоит и не стоит ожидать от бизнес-тренера, и общий профессиональный уровень представителей этой ниши чрезвычайно вырос.

То же самое в HR.

В самом начале развития этой профессии в стране при найме HR-специалиста первые лица компаний нередко следовали новой моде, не очень понимая, зачем это делают и как будут контролировать его эффективность.

Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru

РУБРИКА: БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ

Тренинги бывают разными



Начнём с фантастики — нейросети как скоро смогут проводить тренинг вместо вас и любых бизнес-тренеров?



Давайте для начала поймём, что тренинги бывают разными. Если это обучение базовым вещам, например, знанию о продукте, знанию внутренних процедур компаний, то, безусловно, нейросеть такие задачи сможет решать и вполне успешно. Можно сделать комбинацию видео уроков из нейросети плюс добавить тесты, прописать правильные, неправильные ответы, и обучаемые смогут с этим работать.

Другое дело, если мы говорим о более серьёзном обучении, например, о работе с ключевыми клиентами, навыкам коммерческих переговоров очень важна гибкость и вариативность, там нейросеть не сможет давать полноценную обратную связь так как очень много мелких нюансов, которые даже не все опытные тренеры могут распознать и увидеть.

Поэтому мой ответ — могут заменить, если это обучение базовым вещам. Для продвинутых вещей это не годится, нужен человек-тренер.



Евгений Колотиллов

Лауреат Национальной деловой премии
«Капитаны Российского Бизнеса 2024»

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 



Кризис, ковид, санкций — как все это повлияло на востребованность тренингов и бизнес-консалтинга?

— Вы здесь говорите о внешних обстоятельствах, а обучение как правило заказывают, когда есть внутренние обстоятельства. Например, компания хочет перейти от пассивных продаж к активным, компания вводит на рынок новый продукт — продукт инновационный, и значит нужен тренинг по презентациям, компания хочет продавать в торговые сети — значит нужен тренинг жёстких переговоров и тому подобное. Если же всё-таки вернуться к вашему вопросу про ситуации кризисов, здесь клиенты делятся на оптимистов и на пессимистов. Оптимисты говорят — это наша возможность, неважно кризис, пандемия обвал рынка, — это наша возможность, поэтому давайте обучать людей.

Пессимисты говорят — раз такая ситуация вокруг, то и учить никого не будем. Так что ответ зависит от того, кто в компании клиента работает: оптимисты или пессимисты. Но вообще самые успешные компании постоянно обучают персонал, независимо от внешних обстоятельств.



Какие самые сложные вопросы вам задали участники ваших тренингов в последнее время и как вы их парировали?

— Как правило, для меня сложные вопросы те, которые касаются макроэкономической ситуации. Часто участники тренингов от меня ждут, что я точно знаю какой будет курс доллара, стоит ли покупать определённые криптовалюты или куда пойдёт курс акций. Вот такие вопросы для меня действительно являются сложными, потому что я просто не знаю на них ответов. А когда задают вопросы, связанные с управлением продажами переговорами, здесь для меня все решаемо, сложных вопросов нет.



Какие тренинги ваших коллег по цеху вы могли бы рекомендовать бизнесу?

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

№1
2024

Деятельность органов управления архивным делом в сфере делопроизводства: советский опыт

Развитие правового регулирования работы с электронной подписью в РФ

Локальные (внутренние) нормативные акты: текст документа

Эволюция в развитии стандартов ИСО: метрологическое сопровождение работ по микрографии

Искусственный интеллект в разработках Международной организации по стандартизации ИСО

Стандартизация управления документами в Китайской Народной Республике

Защита электронного документооборота с помощью искусственного интеллекта

При поддержке:



РУБРИКА: БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ

Психодиагностика — это инструмент, который может значительно улучшить качество управления

Психодиагностика в современном бизнесе играет ключевую роль, особенно для руководителей, стремящихся к эффективному управлению и принятию обоснованных решений. Этот инструмент помогает разобраться в поведении сотрудников и партнёров, понять, искренен ли собеседник, какие у него мотивы, личностные качества и склонности.



Рассмотрение различных сигналов, как явных, так и тонких, является отправной точкой для анализа поведения человека. К примеру, микро выражения лица, жесты, почерк и даже тембр голоса могут раскрыть множество аспектов личности.

Игорь Жуковский

Развитие психологической науки позволило перейти от простого сбора данных о физиологических особенностях к анализу более сложных психологических процессов. Ранее для выводов требовалось множество данных, тогда как современные исследования основываются на выборках в 200-300 человек, что вызывает определенный скепсис у специалистов, ведь каждый человек уникален.

Важно понимать, что любой психологический анализ имеет вероятностный характер. Например, утверждение о том, что размер пальца может что-то говорить о личности человека, не может служить окончательным основанием для принятия решений в бизнесе.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

РАЗМЕР ПАЛЬЦА МОЖЕТ ЧТО-ТО ГОВОРИТЬ О ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА, НЕ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОКОНЧАТЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В БИЗНЕСЕ



Психодиагностика включает в себя и анализ визуальных аспектов, таких как разрез глаз или форма ушей, что также может быть связано с определенными характеристиками личности. Однако, стоит помнить о многочисленных исключениях из общих правил.

Главное в психодиагностике — это способность руководителя распознавать и интерпретировать сигналы, учитывая контекст и индивидуальные особенности

каждого человека. Рекомендуется постоянно совершенствовать свои навыки в этой области, чтобы более точно оценивать ситуацию и принимать взвешенные управленческие решения.

Психодиагностика — это инструмент, который может значительно улучшить качество управления, однако она не должна быть единственным критерием при принятии решений. Она дополняет другие подходы и методы анализа, обеспечивая более глубокое понимание личности и поведения человека.

МИКРО ВЫРАЖЕНИЯ ЛИЦА, ЖЕСТЫ, ПОЧЕРК И ДАЖЕ ТЕМБР ГОЛОСА МОГУТ РАСКРЫТЬ МНОЖЕСТВО АСПЕКТОВ ЛИЧНОСТИ

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

Успех в бизнесе часто зависит от способности руководителя читать между строк, распознавать не очевидные вещи и применять полученные знания в практике. Таким образом, развивая навыки визуальной психодиагностики и учитывая уникальность каждого индивида, можно достигать высоких результатов в управлении и бизнесе в целом.

*Игорь Жуковский

Эксклюзивно для 

Я считаю, что ни одного неправильного решения нет

Нурия Архипова



Сеть взорвало видео, где босс небольшой производственной компании говорит о резком увольнении своих мастеров.

Нурия Архипова любезно согласилась поделиться своим опытом разрешения конфликтов.

РУБРИКА: КОНФЛИКТ



Ваше мнение психолога, насколько часто такие ситуации бывают в бизнесе (на примере видео, где директор уволил людей). И приходят ли к вам клиенты с такими запросами?



Когда есть проблемы с персоналом и даже такой явный саботаж (как на видео), то огонь вспыхивает быстро.

И, кстати, не часто это случается в открытую.

Я не просто психолог и бизнесмен, у меня есть своя компания. Более того, в начале своей руководительской карьеры я встречалась с аналогичной ситуацией. И порой это очень полезно для коллектива.

БИЗНЕС ИДЕИ

БИЗНЕС РЕШЕНИЯ



Что — увольнение?

БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

— Да, увольнение в такой ситуации. То, что я вижу в видео, — фактически босс был загнан в угол.

А руководитель, когда его загоняют в угол, какие реакции у него будут? Это даже психологически чисто. Если у него есть сила, скорее всего, он будет давать ответную реакцию и агрессивную, в том числе.

Но, как правило, если руководитель находит в себе стержень дать отпор в этой ситуации, скорее всего, будут идти легенды о его таком поведении.

На самом деле он предвосхитил многие ситуации будущего. Уже следующие сотрудники будут вначале думать, прежде чем поступать таким образом (шантажировать), как в кейсе.



Вопрос тогда возникает, а может быть следующее сотрудники будут, наоборот, исподтишка и подло поступать?

— Реакции будет много, скорее всего, люди перестанут говорить открыто. Что тоже не очень хорошо, это скрытая агрессия сотрудников, когда руководитель уже не дает пространство для того, чтобы люди выражали свое мнение. И там могут быть разные исходы событий на самом деле. Здесь нам

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

неизвестно доподлинно в этом конкретном случае — с оставшимся персоналом руководитель поговорил, дал им пояснение, почему он принял вот такое решение?

Потому что, если поговорил, то людей хотя бы будет понимание, что конкретно не понравилась. То есть это уже будет руководитель не психотик, не психопат, который взял и бездумно уволил людей. А всё-таки проясняющий, что произошло, почему он принял такое решение?

 Хотелось, чтобы вы прокомментировали следующий кейс. На заводе изменили систему компенсации, по которой рабочие в цехах могли получать в 2 раза больше. И один цех согласился, а другой цех не согласился. Служба безопасности нашла такого серого кардинала, с которым все советовались. Как бы вы решили проблему?

— Если говорить о бизнесовой составляющей, то с ним необходимо пообщаться. Обычно выявляют таких лидеров, если они есть. Понять, что ему нужно. Фактически завербовать его на свою сторону, если это нужно для компании.

Если говорить с точки зрения психологии, я бы руководителю рекомендовала вообще посмотреть на эту ситуацию: что происходит, почему неформальный лидер вообще есть и почему он влияет на людей, что такого он им говорит и почему его мнение является важным? Дальше уже проводить работу с группой, насколько это возможно.

 Третий пример — персонал отказывается поработать вечером, и босс при шантаже не уволил персонал, а подарил им ПК и велел работать дома. Они в итоге уволились сами.

— Во-первых, я искренне считаю, что ни одного неправильного решения нет. В данном случае решение было правильным даже с точки зрения выгоды для предприятия, то есть нашли новый способ демократично поставить на место сотрудников. Но здесь видна недоработка HR до конфликта.

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**

РУБРИКА: **СОВЕЩАНИЕ**

Культура совещаний в компании: первые шаги через обучение фасилитации

В современном бизнес-мире совещания являются неотъемлемой частью рабочего процесса, но не всегда они приводят к достижению желаемых результатов. В этой связи все большую популярность набирает фасилитация, иначе говоря, методика, которая позволяет выстроить обсуждение в команде так, чтобы каждый голос был услышан, все помнили о цели встречи и пришли к ней в конце. О том, как обучают фасилитации в ведущей промышленной группе ОМК и как это помогает повышать культуру совещаний, рассказывает руководитель направления методологии командного и индивидуального развития Татьяна Новоселова.

www.TOP-PERSONAL.ru



Расскажите, как в группе ОМК организовано обучение фасилитации?

У нас в компании есть собственный корпоративный университет, который организует обучение сотрудников. Любое обучение у нас основано на модели 70-20-10. Что это значит? Если весь путь от текущего уровня до овладения новым сложным навыком составляет 100%, то изучение теории через тренинг, вебинар или книгу позволяет пройти только 10% этого пути. Еще



Татьяна Новоселова

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

20% можно освоить, активно обмениваясь опытом и знаниями с коллегами и экспертами. И оставшиеся 70% пути можно пройти, применяя знания на рабочем месте.

Если говорить об обучении фасилитации, то наши 10% включают книги (кстати, в компании всем сотрудникам доступна подписка на книги корпоративной библиотеки Альпина), а также обучение. Для этого есть специальный тренинг для всех менеджеров компании. Потому что считаем, что выстраивать общение в команде, вовлекать в обсуждение всех сотрудников, при этом оставаясь непредвзятым, должен уметь каждый руководитель. Кроме того, обучение фасилитации является частью программы развития для всех ключевых должностей в HR.

ВЫСТРАИВАТЬ ОБЩЕНИЕ В КОМАНДЕ, ВОВЛЕКАТЬ В ОБСУЖДЕНИЕ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ, ПРИ ЭТОМ ОСТАВАЯСЬ НЕПРЕДВЗЯТЫМ, ДОЛЖЕН УМЕТЬ КАЖДЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Чтобы обеспечить 20% обучения, мы объединяем участников и выпускников тренинга в сообщество внутренних фасилитаторов в мессенджерах, где коллеги задают вопросы о проведении совещаний и обмениваются опытом. Также для участников тренинга проводим онлайн-супервизии по отдельным ситуациям, чтобы детально разобрать реальные трудности, которые возникают при проведении рабочих встреч, и получить ответы на свои вопросы.

Что касается самых важных 70% обучения, то это взаимодействие руководителей и HR. Они вместе разрабатывают и проводят командные и стратегические сессии с командой. Важно, чтобы руководитель был соавтором и играющим тренером в такой сессии. Процесс подготовки, обсуждение сценария, со-ведения, работы над результатами (ретроспективы сессии) — все это делает из руководителя сначала начинающего, а затем и опытного фасилитатора.

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

РУБРИКА: КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

Нерелевантные отклики кандидатов на сайтах вакансий — бич рекрутинга

УТ пообщался с Юлией Сотниковой — HR бизнес-консультантом, «играющим тренером», с опытом управления бизнесом.



Нерелевантные отклики, увы, проблема. Ведь сегодня при подборе персонала методом классического рекрутинга кандидаты все чаще откликаются на **ВСЕ ВАКАНСИИ ПОДРЯД**.

Возникает ощущение, что соискатели даже не читают саму вакансию: условия, требования, обязанности.

Даже на подробно описанную вакансию с выделенными ключевыми требованиями приходит большой процент нерелевантных откликов.



Юлия Сотникова

На примере конкретной вакансии руководителя партнерской сети: просмотров 537, откликов 163, конверсия в отклик 30%, отсюда понятно, что текст вакансии подготовлен хорошо.

«Всегда, даже если текст вакансии подготовлен вдумчиво и крутым специалистом, — говорит спикер, — надо изучать статистику, которая поможет понять, на каком этапе подбора есть проблемы (в написании текста, уровне зарплаты, в осо-

бенностях тенденций рынка труда в настоящее время, местах размещения и др.), чтобы в дальнейшем оптимизировать поиск нужных специалистов».

УП уточнил у спикера, сама ли она пишет вакансии или же прибегает к помощи искусственного интеллекта, как это уже внедрили большое количество агентств, на что Юлия Сотникова ответила: «Искусственный интеллект я применяю во многих других случаях, но не в написании вакансии».

Эксперт пояснила, что она собирает максимум информации от работодателя, чтобы чётко и структурировано донести ее до кандидата, как не сможет ИИ.

ЧЁТКО И СТРУКТУРИРОВАНО ДОНЕСТИ ЕЕ ДО КАНДИДАТА, КАК НЕ СМОЖЕТ ИИ

«Даже, если я использую ИИ для подготовки текстов, всё равно вношу правки».

Эксперт считает, что ИИ — очень хорошее подспорье, но считает, что человек лучше напишет, так как есть вещи, которые невозможно предусмотреть, когда пишешь запрос для нейросети. Грамотно составленная вакансия — залог успеха при подборе персонала.

УП поинтересовался, как часто Юлия редактирует вакансию в процессе подбора. Спикер призналась, что такое бывает редко. Это происходит, когда работодатель решил объединить в функционале 2 должности, например.

Сотникова всегда исходит из того, что напишет кандидат, когда он будет искать вакансии.

Когда идёт задвоение функционала, название вакансии придумать сложнее, чтобы привлечь именно того кандидата, который справится с предлагаемым функционалом.

Большой процент нерелевантных откликов. «Через какое-то время, исходя из статистических данных, ты понимаешь, что это не работает, и, конечно, начина-

есть думать, как переформулировать заголовок, так как кандидаты сначала читают его и уровень зарплаты, и только потом то, что написано в вакансии. А если мы предлагаем зарплату выше рынка, кандидаты могут вообще ничего не прочитать, а просто оставить отклик». В таких ситуациях, безусловно, нужно что-то менять, опираясь на статистику.

УП спросил, сколько кандидатов в среднем нужно работодателю, чтобы найти своего и определиться. Эксперт рассказала, что чем лучше выстроены взаимоотношения и взаимопонимание с работодателем, тем эффективнее это происходит. На взгляд Юлии Сотниковой, достаточно посмотреть максимум человек 5, точно соответствующих требованиям, так как помимо хардвов, всегда имеют место быть софты.

И не всегда по софтам кандидат и работодатель могут друг другу подойти.

«И здесь есть очень важный момент — когда работодатель всё-таки принимает решение, что он работает с посредником, он должен понимать, что он располагает временем на то, чтобы глубоко погружать посредника в процессы и нюансы, имеющие отношение к этой должности, в том числе в информацию о компании, корпоративной культуре, структуре подчиненности и пр.».

У спикера часто бывает, когда новые клиенты говорят: «О, а вы и это про нас знаете?» — «Ну, конечно, а как иначе? В противном случае мы вообще будем «просто стрелять в небо» и не понимать, кто нам нужен», — улыбаясь, отвечает эксперт.

УП задал следующий вопрос. Какие у Юлии есть красные флажки, после которых она просто закрывает резюме и отправит отказ?

«Во всех случаях по-разному. Есть определенный профиль. Для тех, кто давно в подборе персонала, этот профиль формируется в голове автоматически, то есть основные чёткие требования к должности, которые невозможно изменить, именно они являются такими красными флажками. И тяжело сказать, что это именно за флажки, т. к. они разные для каждой отдельно взятой вакансии».

Например, спикер считает, что если человек часто меняет работу, то это не повод отправлять отказ, в каждом случае нужно индивидуально разбираться. Потому что человек мог работать на краткосрочных проектах, стартапах. По этому

критерию тяжело судить. Но большинстве случаев, да, это показатель нестабильности.

«Есть работодатели, которые, несмотря на законодательство, выставляют определенные требования, и мы смотрим на шапку резюме и сразу закрываем его, потому что, к сожалению, мы со своей стороны не убедили работодателя в обратном».

Есть определённые закрытые требования, порой они не видны в тексте вакансии, но тоже их невозможно сдвинуть. На чтение резюме (по флажкам) уходит несколько секунд. Сотникова никогда не засекала, но думает, что секунд 10–15.

«Это всё зависит от опыта. И когда в кадровое агентство приходили новые начинающие рекрутеры, изначально у них уходило больше времени, но с опытом этот навык приходит, все рекрутеры умеют очень быстро обрабатывать резюме по этим флажкам». Это один момент.

Есть еще ряд причин, по которым просто не хочется читать резюме и закрыть его. Это сплошной текст длинного резюме, не разделенного абзацами. Его трудно и долго читать, и вникать в суть, вычленив из него необходимые компетенции.

Второе, повторюсь, — это достижения с метриками эффективности, которые, по моему мнению, должны быть прописаны в резюме каждого топ-менеджера.

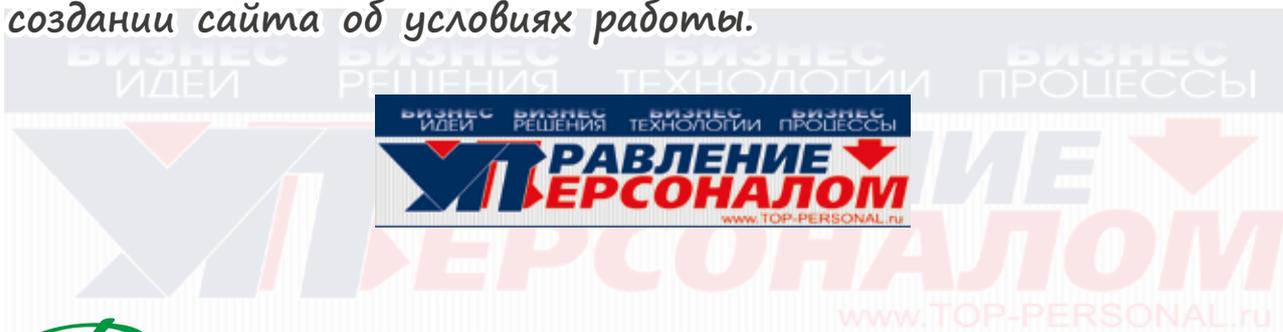
Третье — это сфера деятельности компаний и продукт, с которым работал кандидат. Если это не написано в резюме, поиск нужной информации — это дополнительная трата времени рекрутера, а если времени у него нет из-за большого количества претендентов, то это резюме откладывается в папку «подумать» и может там так и остаться в связи с имеющимися более грамотно составленными резюме других кандидатов. Это только малая часть, на чем хочется остановить свое внимание.

**Если вы хотите купить этот номер,
присылайте заявки на e-mail 7447273@bk.ru**

Мегафон — интересный опыт в создании привлекательного образа работодателя

Компания ранее была лауреатом премии в номинации «Лучшие работодатели».

В этот раз  рекомендует изучить опыт Мегафона в создании сайта об условиях работы.



В МегаФоне работают более 25 000 человек, но компания постоянно растет. Перед нами стояла задача сделать портал для привлечения новых сотрудников, освещения внутренней жизни и преимуществ работы в МегаФоне. Портал, который помог бы раскрыть компанию с разных сторон. Чтобы на себе прочувствовать атмосферу офиса и корпоративный дух, мы побывали в их главном здании.

Многие знают МегаФон как оператора связи, но в компании занимаются целым рядом других направлений, среди которых глобальные Big Data- и блокчейн-проекты, а также сотрудничество с ЖКХ.

Главный офис МегаФона занимает 13 этажей: среди них: зеленые зоны, технологичные переговорки, учебные аудитории, просторная столовая и другие места. Ключевые локации, факты об офисе и аутентичные детали мы описали в формате увлекательного сторителла.



МЕГАФОН /  09/2024

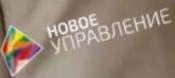


АМБУРСКАЯ & ДРОБЫШ

СЕЙЧАС НА РЫНОК ВЫХОДИТ
ДИДАТОВ,
И НА ТО,
СТОЛЬКО,
КНО



От воздействия страхом
к взаимодействию через доверие
Ольга Звертальюк



главная тема: КОРРУПЦИЯ & БИЗНЕС



АДЖАЙ АГРАВАЛ | ДЖОШУА ГАНС | АВИ ГОЛДФАРБ
**От предвидения
к власти**

главная тема: ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Как ИИ-прогнозирование трансформирует экономику и как использовать его силу в своих целях

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Бизнес-тренеры»



Глеб Архангельский

Глеб Архангельский – один из самых известных и уважаемых экспертов России. Открыв для бизнеса огромный ресурс темы тайм-менеджмент, он не остановился на этом. Его семинары, тренинги и консультации давно стали частью бизнес культуры, отличаются креативностью и практически ценны.

Выбор



GLEBARHANGELSKY.RU



Константин Бакшт

Наиболее известен как бизнес-тренер по продажам, автор множества книг, консультант.

Выбор



T.ME/BAKSHT



Галина Беловодченко

- Бизнес-тренер с опытом работы 18 лет
- Первое высшее образование – психолог, второе высшее образование – экономика и управление

Выбор 

TRENINGBOSS.RU

Обучаю навыкам эффективных коммуникаций с клиентами, провожу тренинги:

✓ **«Профессиональный сервис: тренинги для улучшения клиентского обслуживания»** – тренинг, который научит сотрудников навыкам клиенториентированности и эффективного разрешения самых сложных ситуаций в общении с клиентами

✓ **«Продажи: бизнес-тренинги для успешных продавцов»** – обучение, которое даст сотрудникам умение грамотно выявлять потребности клиентов в услугах или продуктах компании и преподнести свое предложение с позиции выгод для клиентов

✓ **«Искусство общения с клиентами: тренинг по повышению качества сервиса в контактном центре»** – обучение, которое даст сотрудникам ресурсы вести диалоги с любыми клиентами с комфортом для себя и для абонента

Также провожу тренинги для руководителей, которые помогают управленцам стать настоящими профессионалами

✓ **«Успешные руководители: инструменты по развитию управленческих навыков»** – тренинг, который помогает руководителям структурировать свою работу, результативно ставить задачи подчиненными, находить инструменты эффективной мотивации и умению предоставлять развивающую обратную связь.

В своей работе с клиентами я придерживаюсь индивидуального подхода к каждому заказчику: детально вникаю в специфику деятельности каждой компании, с которой работаю.

Составляю индивидуальный сценарий тренинга, ориентируясь на запросы заказчика. Все мои кейсы и практические упражнения для отработки на тренинге разрабатываю, ориентируясь на сферу деятельности каждой компании. Благодаря этому, каждый тренинг рождается «под заказчика» и «про его компанию».

Еще одно мое преимущество: я не являюсь свободным художником, оторванным от реальных работ с клиентами и руководителями.

Среди моих клиентов такие компании как:



«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»

МАКСИМ БАТЫРЕВ

Предприниматель, бизнес-спикер, автор бестселлеров «45 татуировок менеджера», «45 татуировок личности», «45 татуировок продавана», «45 татуировок родителя», обладатель премий «Коммерческий директор года», «Бизнес-тренер года 2019», «Менеджер года 2020», «Топ-менеджер 2021». Основатель компании Batyrev Consulting Group. Провёл более 700 мастер-классов для 180 тыс. участников.



Выбор 

WWW.BATYREV.COM

T.ME/MAXIM_BATYREV

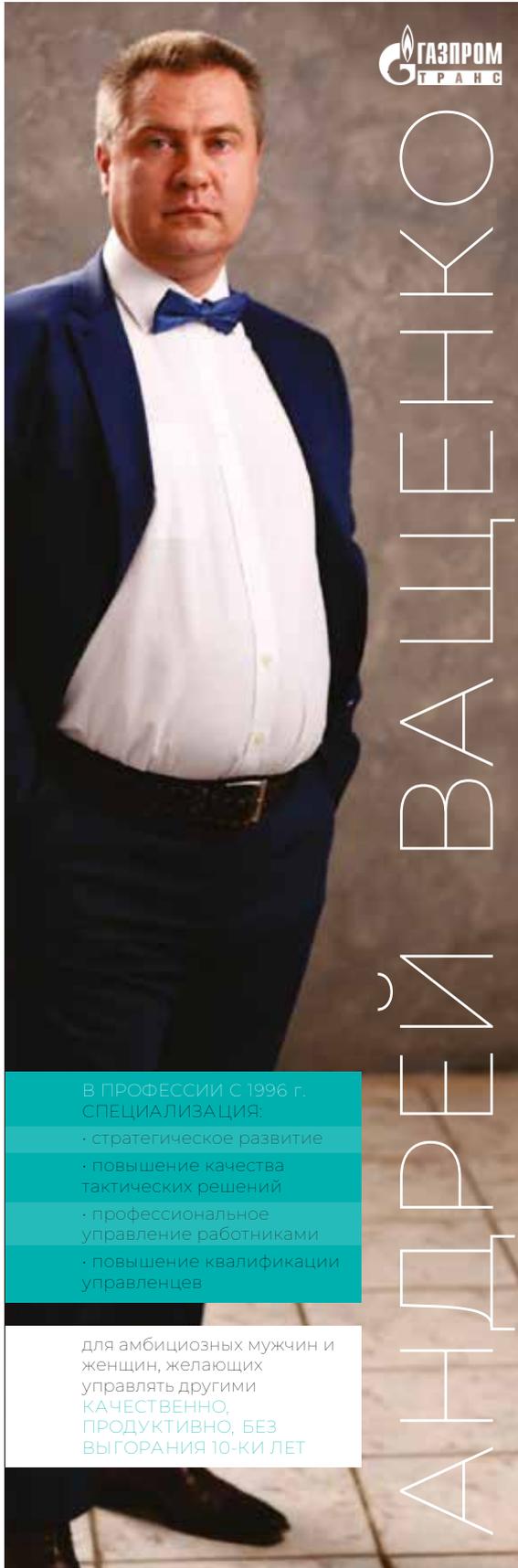
ПРОГРАММЫ МАСТЕР-КЛАССОВ:

Форум «Команда №1»
 45 татуировок менеджера.
 Неопубликованное
 Менеджер и команда:
 как создать Команду Мегги
 Управление сложными
 подчиненными
 Истинное лидерство
 Управление продажами
 Как продавать в России. Больше
 всех

Форум «Клиенты на всю жизнь»
 Слет «Менеджерского братства»
 Менеджер в эпоху перемен
 личная стратегия и счастье
 собственника
 Комбат-тура
 Форум «Продажи по-новому»
 Управление продажами
 Тема на согласовании
 Большая стратегическая сессия

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»



ПРОФЕССОР

КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА
ООО «ГАЗПРОМТРАНС»

АВТОР >20 КНИГ И ПОДКАСТА ДЛЯ УПРАВЛЕНЦЕВ

* ищите на Литрес и Яндекс Музыка

28 управленческой
лет деятельности14 стратегические
лет сессии25 публичных
лет выступлений20 обучение
лет руководителейВХОЖУ В ТОП 50 ТРЕНЕРОВ
2021 | 2022 | 2023
по версии журнала Управление ПерсоналомСТРАТЕГИЧЕСКИЕ
СЕССИИ
ПО МЕТОДИКЕ500
STARTUPS

- для топ-менеджмента
- для департаментов hrd | cio | cfo

МОЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ –
ОБУЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЦЕВ

- алгоритм карьеры управленца
- технология решений управленца
- формула командообразования
- нематериальная мотивация персонала
- тайм-менеджмент в управлении
- переговоры и презентации
- управление продажами в B2B
- конфликтологи для управленцев
- профилактика выгорания управленцев

МОИ ПАРТНЕРЫ И КЛИЕНТЫ



Банк России



СУЭК

ASTANA
MOTORS

С Уважением, Андрей Ващенко

Выбор





Радислав Гандапас

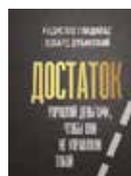
НОВЫЕ ТЕМЫ ТРЕНИНГОВ:

- ✓ Крест лидера
- ✓ Лидер: миссия и роль
- ✓ Лидерские стратегии
- ✓ Полная Ж: полноценная жизнь как главный бизнес-проект человека
- ✓ Технология принятия решений
- ✓ Скрипты и алгоритмы успеха
- ✓ Человек 3.0
- ✓ KEYNOTE SPEAKER
- ✓ Эмоциональный интеллект лидера

ОНЛАЙН-КУРСЫ И ПРОЕКТЫ

- ✓ 5 ключевых навыков будущего
- ✓ TG-канал «Лидерские стратегии»
- ✓ Проект «Скрипты и алгоритмы успеха»

Выбор





Михаил Гребенюк

Михаил уже 4 года занимается реформированием и построением с нуля отделов продаж, от внедрения системы мотивации до найма менеджеров по продажам. Главный принцип в компании — эффективность. Каждый новый человек в команде должен приносить x10 денег. Если этого не происходит — либо меняется модель, либо уходит человек.



GREBENUKRESULTING.RU



Евгений Жигилий

Бизнес-тренер по продажам, мотивационный спикер, автор, эксперт.
Более 20 лет в продажах.

Специализация:

- Целевая коммуникация: переговоры, экспертные продажи B2B, B2C, в том числе по телефону
- Управление продажами
- Личностное развитие
- Успех, лидерство, команда

Среди клиентов: ГК Рольф, Сбербанк Лизинг, Альянс Жизнь, World Class, Билайн, Банк ВТБ, Банк Открытие, ПластикСтрой, TCELL, MC-Баухеми, Ferronordic Machines, сеть барбершопов Top Gun, и многие другие.

Выбор

ZHIGILY.RU

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»



Максим Дорофеев



Выбор



Максим Дорофеев прежде всего востребован крупными фирмами — Озон, Ростелеком и др. (как эксперт по Прокрастинации).

Он известен и как тренер по продуктивности и специалист в сфере прокрастинологии. Он родился 15 августа 1981 года в Москве. После окончания школы поступил в МГУ им. М.В. Ломоносова на факультет физики и успешно завершил обучение. Спустя много лет учебы и усердного труда Максима стали замечать его коллеги, что в результате привело к продвижению по карьерной лестнице.

С его помощью на протяжении 15 лет было разработано множество видов программного обеспечения. Максим Дорофеев руководил многими проектами в крупных фирмах, включая лабораторию Касперского. Помимо этого, его деятельность в виде технического консультирования затронула крупнейшие социальные сети, почтовые ящики и многие другие серьезные платформы ИТ.

MNOGOSDELAL.RU

5 млн в год — АУДИТОРИЯ



2,5 млн в год — САЙТ

статистика открыта и даже можно купить у Linkpad.ru адреса (10 р.) тех, кто скачал или читал ваш материал).
Аудитория смешанная — профессионалы по теме HR, учащиеся MBA, HR. Возраст 20-45 лет — 80%, 45-65 — 20%

1 млн в год — РАССЫЛКА

(открывают 10–85% в зависимости от материала).
Аудитория рассылки — смешанная (подписчики на новости сайта).

1 млн в год — СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

(репосты, ссылки).

0,5 млн в год — ПОДПИСКА

Почта России — 12 тыс. отделений, электронные версии, СПС Гарант, онлайн-библиотеки, сайты подписки — 1 млн в год.
Аудитория подписки — крупные и средние компании — 90%, вузы — 5%...

www.TOP-PERSONAL.ru



Александр Ерохин

- Управляющий партнер старейшей в РФ консалтинговой компании Salecraft — лидера в РФ в области реализации консалтинговых проектов с погружением в бизнес заказчика на его территории
- Один из самых опытных бизнес-экспертов в России в области оптимизации и внедрения бизнес-процессов, построения системы продаж. На текущий момент — 194 реализованных консалтинговых проекта, которые подтверждены актами, в 47 отраслях и 134 нишах рынка
- Лауреат премии «КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА» 2021 в номинации «Лучшие бизнес-тренеры». Провел более 1000 тренингов по продажам и более 200 стратегических сессий. Входит в топ бизнес-тренеров 2018–2024 гг. по версии журнала «Управление персоналом»
- Автор 11 электронных и печатных книг. Его книги-бестселлеры «РОП. Все, что нужно знать для построения эффективного отдела продаж» и «Управление клиентской базой» стали лауреатами премии «Деловая книга года в России»

EXPERT@SALECRAFT.RU

+7 (495) 981-63-05

Выбор



«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Бизнес-тренеры»



Борис Жалило

Международный бизнес-консультант по масштабированию бизнеса и управлению изменениями.

Эксперт по влиянию и убеждению в продажах, переговорах, управлении.

В профессии с 1996 года.

Выбор 



ZHALILO.COM



Александр Левитас

ГЕРИЛЛА МАРКЕТИНГ – партизанский маркетинг и консалтинг для малого бизнеса – ключевая компетенция эксперта.

Выбор 



LEVITAS.RU



К.с.н. Жанна Завьялова

Предприниматель, бизнес-тренер, кандидат психологических наук, коуч международной квалификации, бизнес-консультант. Автор и руководитель проекта Международная школа бизнес-тренеров ICBT. Автор ряда книг и игр-тренажеров для бизнеса.

Создала методику обучения профессии бизнес-тренер в 2003 году основе немецких технологий, которым обучалась в 1998 году в тренинговом концерне IIMD в Лейпциге. Адаптировала немецкую методологию к ментальности российского и постсоветского пространства. Одной из первых сформулировала понятие управление групповой динамикой и дала четкую технологию как управлять учебной группой с помощью методов бизнес-тренинга, чтобы при любых даже самых сложных участниках вовлечь и замотивировать группу.

В 2012 году Жанна заканчивает Международный Эриксоновский университет коучинга и трансформирует методы индивидуального коучинга на групповые методы работы. В программу Международной Школы бизнес-тренеров ICBT добавляется учебный модуль «Коучинговый подход в тренинге» или как обучать группы экспертов, как создать пространство обмена опытом среди участников и работать с мышлением, как создать пространство инсайтов и персональных открытий.

В 2019 году Жанна как автор таких игр-тренажеров как «Каузальный интеллект», «Эмоциональный интеллект», «Риторика ICBT» и «Управление групповой динамикой» добавляет геймификацию в методику подготовки бизнес-тренеров. Теперь игровой подход в обучении позволяет ускорить учебный процесс без потери качества обучения.

В 2020 году в период пандемии Жанна снова преобразует методику подготовки бизнес-тренеров в формат онлайн и с этого момента по настоящее время Международная школа бизнес-тренеров ICBT обучает тренеров в двух форматах: очном и онлайн.

На сегодняшний момент ICBT представлена в России, Казахстане и Узбекистане в 12 городах:

Москва, Астана, Ташкент, Казань, Санкт-Петербург, Краснодар, Уфа, Нижний Новгород, Красноярск, Новосибирск, Хабаровск, Владивосток.

Открывается представительство в Дубаях. Все обучение ведется по единой авторской методике с едиными стандартами качества командой аккредитованных тренеров-преподавателей ICBT.

Сайт компании www.akademiki.biz



Выбор



«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»

Евгений Колотилов

БИЗНЕС ТРЕНЕР
ПО ПРОДАЖАМ B2B



Выбор

ЕВГЕНИЙ КОЛОТИЛОВ ОДИН ИЗ САМЫХ ВОСТРЕБОВАННЫХ И КОМПЕТЕНТНЫХ РУССКОЯЗЫЧНЫХ БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ, ТРЕНЕРОВ-ПРАКТИКОВ ПО ПРОДАЖАМ В СФЕРЕ B2B (**BUSINESS TO BUSINESS**) И ПЕРЕГОВОРАМ (**NEGOTIATIONS SKILLS**).

Более 19 лет компании из самых разных сфер бизнеса (IT, банки, промышленность, строительство, недвижимость, туризм, реклама и др.) обращаются к Евгению Колотилову за проведением корпоративного обучения сотрудников и стратегическим консультированием собственников и ТОП менеджмента компании, для того, чтобы получить конкретные инструменты для улучшения стратегии компании и вывести свой отдел продаж на новый уровень. **Про него говорят, "он знает про продажи, больше чем все".**

Задача Евгения дать Клиентам лучшие инструменты из практики продаж и переговоров. На тренингах дается только конкретика, что и как сказать клиенту в конкретной ситуации. Никакой воды, никаких психологических теорий, все по сути.

Уникальный стиль выступлений Евгения с энергичной и увлекательной подачей информации позволяет завладеть и удерживать внимание любой аудитории, от новичков до продавцов с многолетним опытом и ТОПов.

КЛИЕНТЫ:

CISCO	СОВКОМБАНК	MITSUBISHI ELECTRIC
GOOGLE	CORAL TRAVEL	ЦЕНТР МЕЖДУНАРОДНОЙ
INTERFAX	SOKOLOV	ТОРГОВЛИ
ИТАР ТАСС	ТЕХНОНИКОЛЬ	SBER SOLUTION

ФАКТЫ И ЦИФРЫ:

48 лет - возраст (дата рождения: 6 января 1976 года).

Бизнес тренер №1 по продажам b2b по версии журнала «Управление Сбытом».

Лидер рейтинга ТОП 10 «Лучшие бизнес практики 2020» союза «Московской торгово-промышленной палаты».

Лауреат международной премии «Congress Adwards Russia» в номинации «Лучший бизнес-тренер по продажам».

1-е место рейтинга бизнес-тренеров по продажам «Золотая дюжина» журнала «Управление сбытом».

Автор №1 по b2b продажам в 2022 г. издательства «Питер».

ТОП-20 тренеров по продажам рейтинга SalesPortal.

18 изданных книг по тематике «продажи», «переговоры».

АВТОРСКИЕ ТРЕНИНГИ:

- Эффективные продажи b2b
- Как продавать дороже конкурентов
- Большие продажи в кризис
- Проведение продающих презентаций
- Работа с ключевыми клиентами
- Жесткие переговоры в продажах (закупках)
- Техника продаж первым лицам
- Управление продажами
- Удвоение продаж
- Тайм менеджмент в продажах
- Машина продаж
- Мотивация на активные продажи и др.

АВТОР КНИГ:

«Коммерческий директор 2.0», «Продажи в кризис. Как обойти конкурентов в трудное время», «Технологии продаж B2B, прокачиваем навыки продавцов на примере IT-сферы), «Отдел продаж с нуля», «Договор дороже денег. Русские переговорные практики», «ТОП КАДР», «Как продавать в большие компании», и др.



ЕВГЕНИЙ КОТОВ

- ★ **Международный** эксперт по мотивации команды и практическому лидерству
- ★ Основатель **Practicum Business School**, международной компании, работающей на рынке бизнес-образования с 2006 г.
- ★ Эксперт и методолог **Practicum MBA** - программы по лидерству для владельцев бизнеса
- ★ Спортсмен: **3X IRONMAN** (триатлон)

География работы

18 стран и 99 городов

Россия / Беларусь / Молдова / Украина
Казахстан / Кыргызстан / Грузия / Латвия
Эстония / Великобритания / Турция
Германия / Чехия / Китай / Австрия
ОАЭ / Румыния / Польша



Скачайте чек-лист
«4 мифа
в постановке целей»

> 100 000 руководителей и сотрудников обучено за 18 лет

Эксперт года по мотивации и лидерству 2021/2022 (источник EXPERT.RF)



Автор книги:
«Цельность лидера.
Как добиваться
сверхрезультатов от себя
и своей команды».



О книге - большинству из нас кажется, что добиваться сверхрезультатов в бизнесе и карьере можно, только жертвуя личной жизнью. Но это не так.

Обучающие программы:

PRACTICUM MBA - программа по лидерству для собственников бизнеса.

Executive MBA - программа по лидерству для ТОП-менеджеров.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ - программа по подготовке руководителей среднего звена.

PRACTICUM BUSINESS REGATTA - ежегодная регата в Европе для владельцев бизнеса.

PRACTICUM International business forum - ежегодный международный форум для владельцев бизнеса и их семей.

PROFI - системное решение, позволяющее организовать собственный корпоративный университет.



Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»



АНДРЕЙ КУРЧ

- Доктор психологии
- Основатель, ректор АТОМа (Россия)
- Декан Факультета философии бизнеса Открытой Европейской Академии экономики и политики (Чехия)

Академия ТОП Менеджмента (АТОМ) – это визионерская, динамично развивающаяся образовательно-консалтинговая компания.

Академия ТОП Менеджмента Доктора Курч (АТОМ) была создана в 1997 году и специализируется на программах повышения управленческих компетенций собственников бизнеса и первых лиц компании в рамках программ EMBA и Visionary DBA.

АТОМ – пожалуй, единственная образовательная компания в России и Европе, практикующая персональное обучение по индивидуально составленным программам АТОМ EMBA и Visionary DBA в формате персонального менторинга и консалтинга.

Наша миссия:

Создание условий для богатого будущего и процветания Русской цивилизации через системное образование и экологичную философию бизнеса.

Авангардом на этом пути должен стать средний класс – осознанный, образованный, патриотичный, строящий синергетические системы взаимодействия между бизнесом, государством и человеческим социумом.

Люди – это новая нефть, новое «черное золото» цифровой экономики!

И на этом пути необходимы компетентные управленцы, обладающие новаторскими цифровыми методами менеджмента, нетривиальным взглядом на развитие «человеческого капитала».

Выбор

KURCH.RU

VK.COM/DR.KURCH

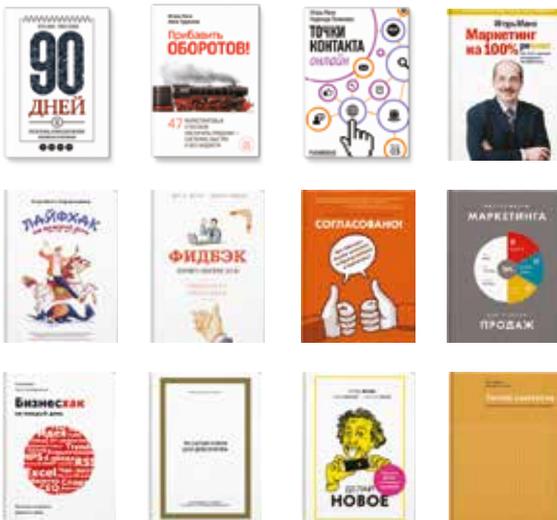


Игорь Манн

Маркетолог, консультант,
бизнес-тренер.

Автор 12 программ открытых
тренингов и 3 корпоративных
программ.

Выбор 



IGOR-MANN.RU



Александр Фридман

Темы:

- Стратегическое развитие, повышение точности оперативного управления.
- Профессиональная эксплуатация персонала.
- Развитие управленческой квалификации руководителей.

Выбор 



ASFRIDMAN.COM

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»



- Эксперт по HR и организационному развитию.
- Руководитель комитета ассоциации Digital experts.
- Бизнес-тренер и коуч команд.

**Когда команда — капитал
#ДАВСЕТЫМОЖЕШЬ**

NAVOK.TRAINYOURBRAIN.EU.COM
TRAINYOURBRAIN.EU.COM
T.ME/TYVTEAM

Выбор

Оксана Набок

- ✓ HR практик более 20 лет
- ✓ Руководитель Комитета по управлению изменениями Ассоциации практиков цифровизации
- ✓ Эксперт по оценки организаций — участников конкурса на соискание премии Правительства РФ в области качества
- ✓ Член Ассоциации Независимых Директоров, АНД
- ✓ Преподаватель DBA и MBA Финансового Университета, НИТУ МИСиС, РАНХиГС
- ✓ HR партнер SKOLKOVO
- ✓ Автор книги «Команда рулит. Управление изменениями в цифровой среде» (издательство «Альпина Паблшер»), постоянный автор Psychologies
- ✓ Соавтор методологии по метрикам эффективности «Глобус SAPI Гибкие индикаторы состояния организации для стейкхолдеров»
- ✓ Сертифицированный нейрокоуч Московского института психоанализа и мастер-коуч команд ICI.

Управляющий партнер Train Your Brain и Leadership School

- ✓ Подбираю продуктивные команды
- ✓ Помогаю создавать системы мотиваций, метрик эффективности, модели компетенций и организационный дизайн
- ✓ Повышаю продуктивность команд в период изменений и цифровых трансформаций через корпоративную культуру
- ✓ Раскрываю потенциал путем развития компетенций и бизнес-коучинг
- ✓ Креативные форматы обучения: стратегические сессии, тренинги, онлайн-обучение, вебинары, геймификация и арт-форсайты



Книга Оксаны Набок «Команда рулит» участвует в конкурсе «Деловая книга года 2024» и представлена в номинации «Лучшая книга в помощь бизнесу»

Константин Палфинов



 **Приглашённый преподаватель**
Московской школы практической
психологии

 **Обладатель Гран-при**
V Всероссийского конкурса
«Мастер бизнес-тренинга» (2021)

 **Победитель**
4-го Всероссийского конкурса
методистов бизнес-обучения (2022)

 **Сертифицированный консультант**
BMW Group

 **Почётный член**
Ассоциации бизнес-тренеров

Выбор 

– Как Вы стали бизнес-тренером?

– На самом деле я не планировал становиться бизнес-тренером. Более 20 лет я старательно развивал свою карьеру – от рядовых должностей до руководящей команды холдинга. И даже небольшой этап в виде работы в корпоративном учебном центре не давал основания думать, что я буду развиваться в направлении бизнес-обучения. И только после завершения очередного проекта и возвращения в Москву, когда я выбирал новый проект, ко мне обратились друзья с просьбой провести обучение. Я провёл, и оказалось, что во-первых те знания, которые мне казались само собой разумеющимися, для других было новой и полезной информацией. А во-вторых – мне понравился сам процесс обучения. И вот уже 8 с лишним лет я совершенствуюсь как бизнес-тренер.

– Нужно ли бизнес-тренеру специальное образование?

– Несомненно! Дело в том, что для передачи знаний и опыта, которыми обладает эксперт, нужны особые навыки и понимание принципов андрогогики. А сейчас под видом бизнес-тренингов зачастую продаются лекции или развлекательные мероприятия. Ни то, ни другое не приводит к изменению поведения участников и, соответственно, не приносит пользу бизнесу (не зря же в названии слово «тренинг» стоит рядом со словом «бизнес»!).

– А нужно ли тренеру быть одновременно и методологом?

– Скажем так: базовые знания методологии пригодятся всем бизнес-тренерам, хотя бы для того, чтобы адаптировать свою программу тренинга под специфику конкретного Заказчика. А вот глубокие знания методологии потребуются той категории тренеров, которые разрабатывают программу обучения под решение специфической бизнес-проблемы Заказчика. Необходимо сначала разобраться в истинных причинах проблемы – бывает так, что Заказчик обращается с одной темой тренинга, а по итогам диагностики оказывается, что обучать нужно совсем другому. Затем понять и согласовать с Заказчиком цели обучения. И потом расписать весь трек – с помощью каких теоретических знаний, методик и упражнений участники из точки А попадут в точку Б. Здесь важно понимать цель и эффективность каждого действия, а не накидывать всё подряд, надеясь, что что-то сработает.

– Что изменилось на рынке бизнес-образования?

– Самое главное – компании, которые серьёзно задумываются о развитии своих сотрудников, предпочитают интегрировать обучение в рабочие процессы сотрудников. Работа тренера с окончанием тренинга не заканчивается, поскольку есть запрос на посттренинговое сопровождение. Бизнес-тренерам предстоит ещё немало работы!

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»



HR, организационный и производственный консалтинг, диагностическая и прескриптивная аналитика



Виктория Петрова

Бизнес-тренер и основатель консалтинговой компании «ЛюдИPeople», накопившей уникальную экспертизу в повышении производительности труда персонала всех уровней и эффективности оборудования. Имеет многолетний успешный опыт в роли топ-менеджера в управлении персоналом и руководстве проектами повышения операционной эффективности организаций и предприятий, приобретенный в Halliburton Company, Бристоль-Майерс Сквибб, РУСАЛе, Главстрое и Базовом Элементе.

«ЛюдИPeople» известны неформальным подходом к решению самых сложных организационных и производственных задач, многие методики и инструменты, успешно зарекомендовавшие себя в российских условиях, являются их собственными разработками.

С НАМИ ВЫ МОЖЕТЕ СДЕЛАТЬ В 2 РАЗА БОЛЬШЕ ИМЕЮЩИМИСЯ У ВАС РЕСУРСАМИ!

15 лет
ежедневного опыта
на производстве
и в организациях

270+
успешно
реализованных
проектов

2-10%
стоимость наших
услуг от экономического
эффекта

- Стратегическое кадровое планирование
- Сокращение трудозатрат по офисным и производственным процессам
- Повышение производительности труда и оборудования
- Нормирование труда АУП и рабочих

- Высвобождение ресурсов для повышения оплаты труда, техперевооружения и пр.
- Обучение производственного персонала
- Достоверная оценка трудового вклада каждого сотрудника
- Сокращение затрат и себестоимости

ПРОВОДИМ УНИКАЛЬНЫЕ ИММЕРСИВНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ ДЛЯ HR И ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ: ОБМЕН ЛУЧШИМИ ПРАКТИКАМИ, ОТРАБОТКА НАВЫКОВ, РАСШИРЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КРУГОЗОРА.



HR-PEOPLE.RU

Выбор





Дмитрий Семин

Ведущий бизнес-тренер РФ
по продажам и созданию
команды, консультант
для руководителей

Выбор 

Благодаря моим тренингам у вас
будут:

- ✓ Логичные технологии (просто и понятно)
- ✓ Эмоции, энергия, уверенность, мотивация к внедрению
- ✓ Инструменты для получения результатов

• Корпоративные бизнес-тренинги:

— По продажам, созданию команды, управлению персоналом, публичным выступлениям, принятию решений руководителем.

— Тренинги построены на философии сотрудничества и благополучия по принципам живых систем и бизнес-опыте автора (30 лет).

• **Разработка и внедрение долгосрочных программ обучения.**

• **Мотивационный спикер, включая большие аудитории.**

• **Консультант для руководителей и топ-менеджеров**, мастер-майнд группы, подготовка кадрового резерва, философия кооперации и коллаборации в бизнесе. Личная эффективность, баланс личной жизни и бизнеса, осознанность.

Бизнес-опыт:

- Соучредитель компании Semin Group
- Проекты с земельными участками
- Совладелец риэлтерской компании
- Финансовый консалтинг: карьера директора
- **Личный сайт Д. Семина:**
www.dsemin.ru
- **Сайт компании Semin Group:**
www.SeminGroup.ru
- **Telegram канал:** @semin_dmitriy
t.me/semin_dmitriy
- **Фильмы Д. Семина:**
dmitriysemin.ru/films
- **Долгосрочная программа развития менеджеров по продажам:**
youtube.com/watch?v=Gv2sFB2SPeo



Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»

Сергеева Ольга Борисовна

Профиль

Сертифицированный Бизнес-тренер (ИПФМ, ЕШСМ)
 Автор более 150 тренингов
 Наставник
 Лектор всероссийского общества «Знание»
 Преподаватель вуза
 Аккредитованный консультант / аутсорсер НАФИ
 Постоянный автор ряда деловых журналов
 Лауреат 3 Всероссийского конкурса «Мастер бизнес-тренинга 2019» ТПП РФ,
 член жюри 7 Всероссийского конкурса «Мастер бизнес-тренинга 2023»
 Практик БИЗНЕС ТРИЗ-1
 Международная ассоциация бизнес ТРИЗ (ВТА)

Сертификаты и дипломы

Управленческое консультирование НИСКУ «Национальное агентство развития квалификаций
 ТРИЗ и технологии системных инноваций в бизнесе и управлении
 Сценарное мышление и концепции в тренинге
 Управление бизнес-коммуникацией
 Управление изменениями в условиях неопределенности
 Стратегический менеджмент
 Управление персоналом
 высшее: ЛГПИ им. Герцена
 Естественный факультет

Hard skills

- Стратегия развития, планирование
- Разработка маркетинговой стратегии, тактики и оперативных шагов. Построение дорожной карты клиента
- Управление персоналом: поиск и подбор персонала, система монетарной и не монетарной мотивации, обучение и развитие персонала
- Управление продажами от А до Я
- Личностное развитие руководителя: целеполагание, тайм менеджмент, мышление (стратегическое, аналитическое, критическое, креативное)

Soft skills

- Системное и критическое мышление
- Креативность
- Аналитичность
- Эмоциональный интеллект
- Коммуникативность
- Стрессоустойчивость и адаптивность
- Ответственность
- Нацеленность на результат
- Личная эффективность
- Работа в режиме неопределенности
- Наставничество и менторинг
- Управление проектами, людьми и собой
- Лидерство и независимость в принятии решений



Контакты

centeruspeh@list.ru
 +7(978) 032-66-80

Опыт работы с 2002 года

- Производственные компании:

Продуктовые:
 Винодельческие, кондитерские
 Колбасные, молочные и тд.

Непродуктовые:
 Стройматериалы, машиностроение,
 химические и тд.

- Транспорт
- Оптовая, розничная торговля, дистрибуция
- Сфера красоты и здоровья
- Индустрия гостеприимства
- Образование
- Айти сфера
- Госструктуры

Выбор





РЕЧЕВОЙ
АКСЕЛЕРАТОР

АЛЕКСЕЙ
УРВАНЦЕВ



ВЛАДЕЛЕЦ ПРОЕКТА
«РЕЧЕВОЙ АКСЕЛЕРАТОР»,
ТРЕНЕР ПО РЕЧИ В БИЗНЕСЕ: ПРОДАЖИ,
ВЫСТУПЛЕНИЯ, ПЕРЕГОВОРЫ, УПРАВЛЕНИЕ

Выбор 

- **Четырехкратный Лауреат** Национальной деловой Премии «Капитаны российского бизнеса» в номинации «Лучший бизнес-тренер».
- **ТОП-7 лучших российских тренеров** по продажам (SalesPortal.ru).
- **ТОП-20 лучших российских спикеров** по ораторскому искусству (HubSpeakers.ru).
- **Лидер рейтинга «ТОП-100 лучших исполнителей»** в номинации «Обучение персонала» (HRTIME.ru).

СФЕРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ, ТИПОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- **Продажи.** Рост конверсии – 20-30%, суммы чека – 10-20%.
- **Презентации и ораторское искусство.** Спикеры без страха защищают проекты, выступают на форумах и дают интервью в прямом эфире.
- **Переговоры.** Рост рентабельности сделок – 20-30%, сокращение сроков подписания договоров – в 2-3 раза.
- **Управление персоналом.** Рост производительности – 20-30% за счет применения инструментов мотивации, контроля и делегирования.



ТГ-канал «Речевой акселератор»
@AlexeyUrvancev

urvanchev.info
mail@urvanchev.info
☎ +7 903 530-58-94

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

Результат сотен проектов – авторская методика бережного внедрения изменений «Переплавка»:

1. Полная адаптация программы под специфику Заказчика. Тренинг именно по вашему продукту и задачам участников, никаких абстрактных кейсов.
2. Устранение саботажа через вовлечение сотрудников в изменения. По сути, они разрабатывают программу тренинга сами, и относятся к ней как к своему ребенку.
3. Не мотивационные призывы, а прикладные пошаговые алгоритмы на «раз-два-три».
4. Сопровождение до измеримого результата. Аудит звонков, тайный покупатель, планерки, коучинг, корректирующий тренинг.
5. Демонстрация навыков личным примером. Тренер прямо на тренинге поднимает трубку и продает ваш продукт, демонстрирует записи реальных переговоров и выступлений.
6. Закрепление навыков уже на тренинге. Сотрудники звонят клиентам и контрагентам, выдают распоряжения подчиненным по громкой связи, анализируют и исправляют ошибки.
7. Интерактивное обучение на драйве. 70% времени – практика. Много смеемся (по делу).

Даже короткий тренинг - не стандартное обучение по принципу «поговорили-разошлись-забыли», а полноценный проект внедрения изменений.

Номинация «Лучшие бизнес-тренеры»

Габдулла Хамитов

Бизнес-тренер с 28-летним стажем

**Стратегические сессии.
Тренинги для мидл-менеджмента,
линейных руководителей, мастеров и
бригадиров.**

**Миссия: Содействовать успеху
людей и организаций.**

Специализация:

Стратегические сессии – от 4-6 часов
(экспресс диагностика) до 3-х дней.

Корпоративные тренинги:

1. Управление персоналом
2. Горизонтальное лидерство в команде
3. Эффективное наставничество
4. Планирование и постановка задач



Результаты моих тренингов:

1. Улучшение взаимопонимания
2. Сплочение коллектива
3. Оценка вариантов развития
и выработка решения
4. Понимание психологии
и мотивации подчинённых
5. Стрессоустойчивость
и уверенное поведение

Достижения:

- Номинант национальной деловой премии «Капитаны российского бизнеса» в номинации «Лучшие бизнес-тренеры 2004–2024»
- Номинант конкурса «Лучшие бизнес-тренеры России 2004–2014» в номинации «Публичные выступления»

Выбор





ЯХОНТОВА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА

Яхонтова Елена Сергеевна, доктор социологических наук, профессор РАНХиГС, сертифицированный тренер, коуч и консультант в области управления (Институт Менеджмента Великобритании), мастер наук в области разработки тренинговых и образовательных программ (университет Твенте Нидерланды). Почетный работник сферы образования Российской Федерации.

Опыт управленческого консультирования и коучинга первых лиц более 25 лет.

Автор и ведущая стратегических сессий, тренингов и образовательных программ для руководителей, кадрового резерва и управленческих команд. Основные темы:

- Эффективность управленческого лидерства
- Аудит и совершенствование системы управления персоналом
- Трансформация бизнес-модели
- Формирование эффективных мультидисциплинарных команд
- Управление изменениями в VUCA среде
- Разработка стратегии управления персоналом на дефицитном рынке труда
- Управление заинтересованными сторонами
- Технология влияния и противостояния манипуляции
- Личная эффективность топ-менеджера и соблюдение баланса работа-жизнь
- Управление по ценностям
- Мягкие технологии управления людьми.
- Современные подходы к обучению и развитию персонала.

Автор более 150 публикаций (учебники, монографии, статьи) в области лидерства, управления персоналом. Член редакционной коллегии ряда научных журналов. Опыт международных проектов (Армения, Казахстан, Таджикистан, Молдова, Узбекистан, ОАЭ).

✉ Yakhontova@hotmail.com

☎ +7 910 474 02 56

VK [VK.com/Yakhontova_E](https://vk.com/Yakhontova_E)

Instagram - [Elena_S_Yakhontova](https://www.instagram.com/Elena_S_Yakhontova)

f Facebook - Елена Яхонтова

Приглашаем к участию в V исследовании «Лучшие бизнес тренеры и консультанты — 2025»

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 09 (733) 2024

Важные вопросы по телефону "Решения" - 7447 2733, 7352

С. Азимов Г. Архангельский Т. Асланов К. Бакшт М. Батырев А. Белгороков Г. Беловодченко А. Бобков

В. Булавин И. Валинуров А. Ващенко Н. Гаврилова Р. Гандапас М. Гребенок Ф. Гузенюк В. Дель

Г. Джонстон М. Дорофеев Д. Ерин А. Ерохин Б. Жалило Е. Жигилий Ж. Завьялова М. Ильяхов

Е. Колотилев Е. Котов Л. Кроль М. Кукушкин А. Курч А. Левитас И. Манн М. Молоканов

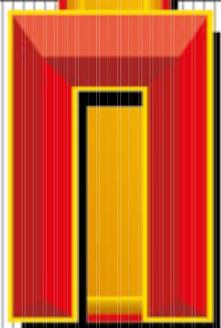
О. Набок Н. Непряхин Д. Норка С. Озоль А. Петрицев К. Палфинов В. Петрова И. Рызов

Ю. Самолов С. Семенов Д. Семин О. Сергеева А. Соломатин Д. Ткаченко А. Тютин А. Урванцев

А. Фридман А. Фортуна Г. Хамитов Д. Черемисин М. Чернов П. Эрзяйкин Г. Юстус Е. Яхонтова

Приложение: *Лучшие бизнес-тренеры о себе*

Заявки ждём на 7447273@bk.ru



Виктория Алфёрова

Моральный вред для сотрудника от коллег, компании. И моральный вред для компании от действий сотрудников, партнеров компании. Есть ли прецеденты и как вести себя сторонам?

Татьяна Кочанова

Новый порядок выплаты компенсации за задержку заработной платы

Дмитрий Евтеев

Анализ трудовых споров при слияниях и поглощениях компаний

Дмитрий Мартасов

Труд в тюрьмах — анализ законов и практики, споров

Чина Аржанникова

Осмотр личных вещей работников в рамках пропускного режима. Законно ли?

Элина Макирова

Шахтёры — анализ новых споров с ними

Комментарии экспертов



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 3 март 2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Егор Борисенко

Верховный суд России разрешил жестко оборонять свое жилище от преступников

Павел Кисловский, Елена Родионова

Проверки бизнеса правоохранительными органами

Александра Мишкина

Преобразования в ЖКХ 2024

Татьяна Кочанова

Закон о коллекторах с 1 февраля 2024 года: как с должников будут взыскивать долги?

Элина Шакирова

Пожары квартир — анализ споров со страховыми компаниями

Ульяна Зеленая

Обновлены правила перевода помещений из жилого в нежилое и наоборот

Ирина Дружинина

Антикризисные меры в строительстве (новеллы законодательства)

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 1 2024

Ему любовница положена по штату (с)

Особенности китайского менталитета

Управление медицинским коллективом — это гораздо сложнее и ответственнее, чем в бизнесе

Как много важного в этой жизни мы способны не заметить?

Марк Бартон: роль женщины в успехе мужчины

Можно ли снять вечное проклятие совещаний?

Признаки того, что людям неприятно с тобой общаться

Мои любимые привычки

Звёздные сотрудники чаще всего бывают в отделе продаж

Эти парни зарабатывают полмиллиона долларов в год, продавая воздух