

С кем я работаю

Портрет 1

Портрет 2

Портрет 3

Почему выбирают меня

5 преимуществ

Кнопка на раздел Обо мне

Баннеры продуктов

Новогодняя упаковка / Упаковка результатов – название + дискриптер, переход на отдельную страницу

Верхнее меню

Название и дискриптер

Оффер: упакуй результаты года для руководства и команды в сопровождении ментора, который делал это 200 раз

Проблемы/симптомы

Формат

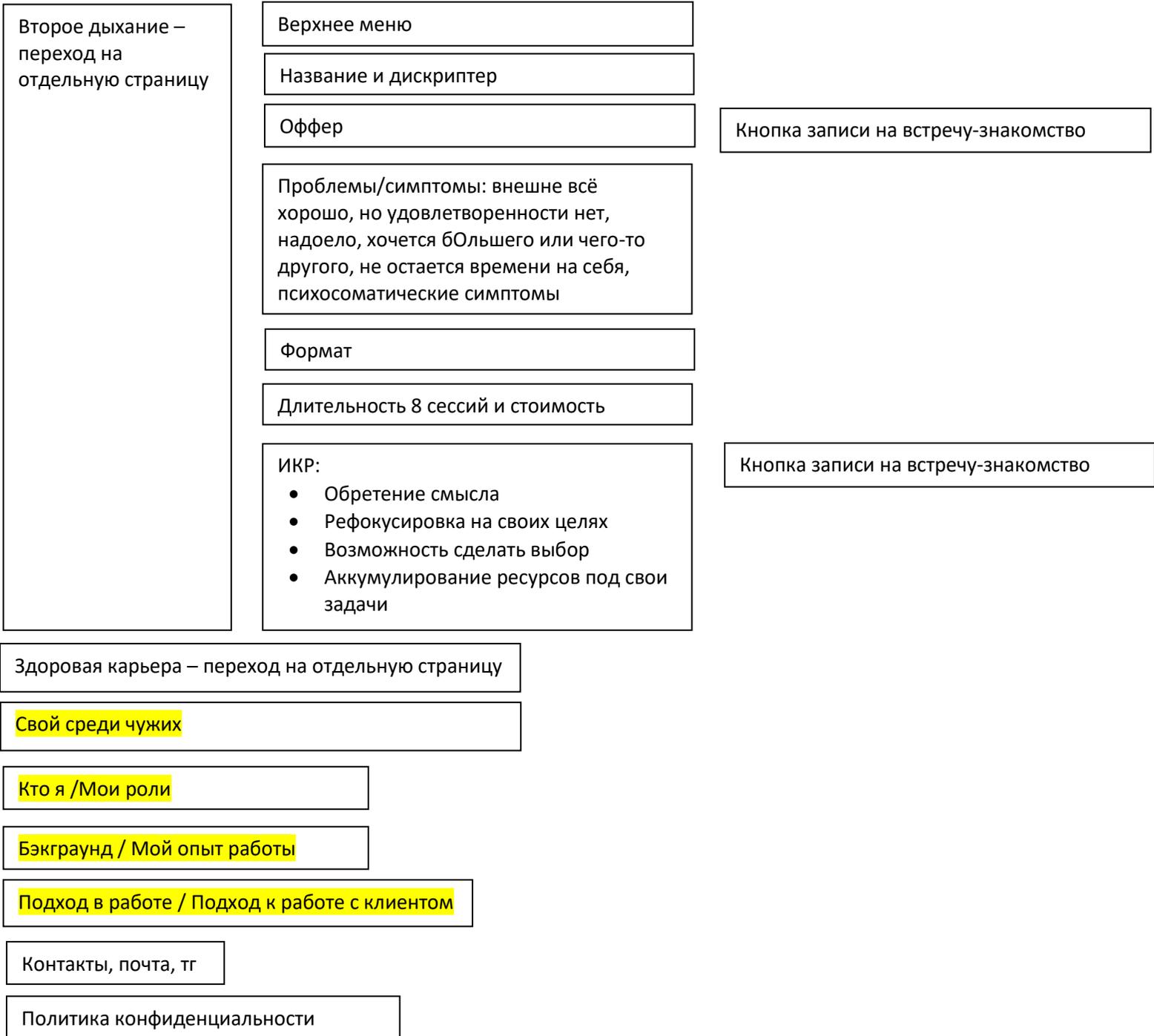
Длительность 5 сессий и стоимость

ИКР:

- Донести до руководителя свои достижения и получить признание
- Донести до команды итоги года
- Поставить цели на следующий год и не попасть в ловушку несбыточных обещаний

Кнопка записи на встречу-знакомство

Кнопка записи на встречу-знакомство



Продукт «Новогодняя упаковка» / «Упаковка результатов»

как правильно подготовиться ко встрече с руководством и командой по итогам года в условиях неидеальных результатов

как отстаивать свои достижения

как донести результаты до команды и сохранить ее мотивацию

как зафиксировать реалистичные показатели на следующий год

ЦА:

Оффер:

Подготовка клиента ко встрече с руководителем по итогам года на основе опыта подготовки более 200+ подобных встреч:

- как правильно преподнести свои результаты руководству
- как донести свои ожидания насчет премии и повышения зарплаты
- как управлять стрессом во время встречи
- как отстаивать свою точку зрения
- что делать, если встреча все же прошла не идеально

Помощь в выстраивании коммуникации с командой:

- как мотивировать команду на новые показатели следующего года
- как донести, что премии не будет/будет маленькой, и управлять мотивацией команды
- как управлять текучестью кадров, когда команда устала и начинает разбегаться

Поддержка клиента в отстаивании своих интересов в бюджетном процессе:

- как подготовиться ко встрече по обсуждению целевых показателей
- как управлять стрессом во время встречи
- что делать, если сверху поставили заведомо недостижимую цель
- как мотивировать команду на новые цели
- что нужно поменять в бюджетном процессе на следующий год

Симптомы:

Комплекс неудачника или чувство раздражения из-за того, что фактические KPIs за год не соответствуют целевым; сомнения насчет шансов на получение ожидаемой премии; нежелание/неумение вести переговоры по отстаиванию своих интересов или интересов команды; опасение, что команда разбежится в условиях маленькой премии/недостаточного повышения зарплаты в условиях конкурентного рынка; страх, что команда будет недостаточно мотивирована и, как следствие, придется все делать самому, когда времени и так ни на что нет; опасение, что сверху будут поставлены еще более нереалистичные показатели на следующий год

Примерный состав работ по продукту «Новогодняя упаковка» / «Упаковка результатов»:

Диагностика:

обсуждение результатов компании за год, поставленных клиенту целей на год (качественные, количественные), достигнутых KPIs, прочих факторов, влияющих на оценку клиента и его команды за год, влияния на премию/повышение зарплаты, особенностей корпоративной культуры, персональных особенностей руководителя клиента и ключевых членов команды, отношений клиента с руководителем и командой, процесса постановки целей на год и их корректировки. Определение желаемого результата оценки (своей и команды), факторов успеха и рисков

Дизайн целевого состояния:

Детализация ожиданий по оценке результата работы за год (своего, команды)

Уточнение объективных и субъективных факторов, влияющих на оценку

Обсуждение вариантов подачи результатов руководству, в том числе, как подчеркнуть успешные результаты и минимизировать риски неудач

Работа с ограничивающими убеждениями (например, «не люблю себя хвалить», «меня и так должны оценить по достоинству», «все знают, как много я работал в этом году», «если мои подчиненные плохо работают, то это я во всем виноват»)

Обсуждение возможных подходов к нематериальной мотивации ключевых сотрудников и удержания персонала

Анализ предварительных целевых показателей на следующий год и их достижимости

Поиск аргументов для постановки реалистичных показателей

Обсуждение возможных улучшений бюджетного процесса в целях минимизации риска завышенных ожиданий, спущенных сверху

Внедрение:

Подготовка ко встрече с руководством (ключевые сообщения, правильный тон, управление стрессом)

Подготовка ко встрече с командой (ключевые сообщения, правильный тон, управление стрессом)

Обратная связь по результатам встреч, обсуждение того, что удалось/не удалось и почему

Закрепление успеха и работа над ошибками

Важно: ментор не предоставляет материалы ко встречам с клиентом, не готовит протоколы встреч с клиентом (за исключением результатов диагностики и финальной встречи), не собирает обратную связь по клиенту в организации, не готовит за клиента презентации и коммуникации, не готовит и не делает ревью регламентов, положений о подразделениях, бюджетов, расчетов целевых показателей, системы премирования и прочих материалов (за исключением ревью материалов, указанных в разделе «подход к проведению сессий»). В случае необходимости данных работ состав, результаты и смета оговариваются отдельно.

Продукт «Второе дыхание»:

что и как поменять, когда есть неудовлетворенность работой «с которой не уходят» и непонятно, что дальше ЦА:

для тех, кто всего достиг и не знает, что дальше. Чем больше растешь, тем больше конфликтов

Оффер:

Помощь в понимании того, что нужно:

Как выглядит моя идеальная сфера деятельности

Карьерные цели достигнуты, куда двигаться дальше

Чем я буду заниматься, если придется уйти с текущей работы

Помощь в определении следующих шагов и построении плана на будущее:

Что можно поменять, чтобы работа приносила не только деньги и статус, но и удовлетворение

Где ещё можно найти дополнительный источник мотивации

А что, если все-таки решиться на смену работы

Симптомы:

ощущение стеклянного потолка; снижение мотивации от работы и страх потерять ее одновременно;

постоянный стресс из-за высокой цены ошибки и скорости принятия решений; синдром Мартина Идена

Длительность 10-15 сессий

Примерный состав работ по продукту «Второе дыхание»:

Диагностика:

Обсуждение основных аспектов текущей работы и жизни клиента, их плюсов и моментов, которые не устраивают; формирование позитивного образа будущего

Дизайн **целевого состояния**:

Выявление миссии, ключевых ценностей и смыслов клиента
Фасилитация дискуссии на тему идеальной сферы деятельности
Поиск дополнительной мотивации в текущей ситуации
Выявление ограничивающих убеждений, работа с ними (например, «все топ-менеджеры сидят в золотой клетке», «если я не буду все время бежать вперед, меня уволят», «на пенсии отдохнем», «в моем возрасте уже поздно что-то менять», «мне даже некогда подумать о том, что я хочу», «если я сейчас получу то, что хочу, мне придется потом за это расплачиваться»)
Сравнение плюсов и рисков опций «оставить все как есть», «поменять в ближайшее время», «поменять в перспективе»
Поддержка принятия решения клиентом и разработки плана дальнейших действий на ближайшую и долгосрочную перспективу

Внедрение:

Подготовка клиента к разговору с руководителем (ключевые сообщения, стиль коммуникации, повышение уверенности в себе) - по мере необходимости
Обсуждение прогресса: встречи с клиентом в режиме один раз в 2 недели на протяжении 2-3 месяцев

Выгоды для клиента*:

рефокусировка на своих целях, возможность сделать выбор, аккумуляция ресурсов под свои задачи
Идеальный результат для клиента: уход от выгорания, ощущение полноты жизни, обретение смысла

Ограничения: * ментор не занимается подбором оптимальных сфер деятельности на основе способностей и предпочтений клиента, анализом рынка труда, построением плана поиска направлений деятельности клиента, не дает рекомендаций по возможным информационным ресурсам поиска направлений деятельности и самим поиском. В случае необходимости данных работ состав, результаты и смета оговариваются отдельно

Продукт «Здоровая карьера»:

как построить здоровую карьеру и добиться успеха без ущерба для здоровья, мотивации, семьи и внутренних ценностей

ЦА:

для тех, кто хочет дальше расти. У Вас есть силы, амбиции несмотря на то, что карьера занимает много времени.

Оффер:

Помощь в осознании того, что пора менять:
Как понять, чего я действительно хочу от работы и жизни
Как понять, что меня не устраивает, и можно ли это исправить на текущем месте работы
Что для меня является критериями идеальной работы
Как добиться успеха, не жертвуя другими областями жизни и своими принципами

Помощь в изменении стиля руководства:

Как больше делегировать и не развалить всё
Как повысить ответственность сотрудников и научить их самостоятельности
Как выращивать будущих руководителей
Растить или нанимать
Как правильно мотивировать сотрудников

Подготовка ко встрече с текущим или возможным будущим руководителем:

Как заявить о себе
Какие вопросы задавать на встрече и как правильно обозначить свою позицию
Как управлять стрессом и отстаивать свою точку зрения во время встречи

Помощь в принятии решения:

Как понять, насколько меня удовлетворяют предложенные текущим работодателем изменения - вертикальный/ горизонтальный рост, переход на свободный/гибридный график работы, переход к другому руководителю или смена формата взаимодействия с текущим и т.д..

Как увидеть подводные камни в полученном предложении от новой компании, что необходимо прояснить и дополнительно зафиксировать

Как принять непростое решение: оставаться или уходить

Что делать, если получил контроффер от текущей компании уже после принятия решения об уходе

Симптомы:

ощущение, что карьера отнимает слишком много сил и не остается времени на другие сферы жизни; чувство, что меня постоянно обесценивает руководство; осознание, что команда не тянет и приходится все делать самому; страх ошибиться

Длительность 12-19 сессий

Примерный состав работ по продукту «Здоровая карьера»:

Диагностика:

Фасилитация дискуссии на тему плюсов-минусов текущей работы клиента и экологичности текущей роли (ее влияния на остальные сферы жизни клиента).

Обсуждение текущего статуса клиента, карьерных амбиций, особенностей корпоративной культуры, персональных особенностей руководителя клиента и ключевых членов команды, отношений клиента с руководителем и командой, графика работы, системы мотивации в компании.

Определение желаемого целевого результата, факторов успеха и рисков.

Дизайн **целевого состояния**:

Выявление ключевых ценностей и способностей клиента

Помощь в формулировке критериев идеальной работы/должности

Анализ разниц с текущей позицией/местом работы клиента и способов их минимизации на текущем месте

Выявление ограничивающих убеждений клиента, работа с ними (например, «там лучше, где нас нет», «на новом месте все придется начинать с нуля», «никто не справится с моей работой, кроме меня», «у меня нет права на ошибку», «приходится выбирать - карьера или личная жизнь», «на любой руководящей должности надо впахивать», «тщеславие это плохо», «если я молодец, все и так должны это увидеть», «невозможно попасть наверх, не пройдя по головам»)

Обсуждение подходов к делегированию и контролю, повышению ответственности и мотивации команды

Анализ плюсов и рисков при смене работы/должности/условий на текущем месте

Исследование совместно с клиентом имеющихся альтернатив, их плюсов и минусов, анализ влияния на остальные сферы жизни клиента

Поддержка принятия решения клиентом и разработки плана дальнейших действий

Внедрение:

Поддержка клиента при первых шагах по смене своего стиля управления (если актуально):

Обсуждение возможного состава задач для делегирования

Обсуждение способов контроля и их периодичности

Обсуждение подходов к мотивации сотрудников

Обсуждение подхода к выращиванию/найму заместителей

Подготовка клиента к разговору с ключевыми членами команды (ключевые сообщения, презентация, стиль коммуникации)

Обсуждение обратной связи от команды и корректировка действий

Обсуждение итогов работы и разработка клиентом плана для дальнейшей индивидуальной работы

Поддержка клиента в процессе принятия решения о смене условий работы, должности или места работы (если актуально):

Подготовка клиента к интервью/разговору с руководителем (ключевые сообщения, презентация, стиль коммуникации, повышение уверенности в себе)

Обсуждение результатов встречи

Анализ плюсов и минусов полученного предложения

Помощь в уточнении оффера и формулировании вопросов HR/руководителю
Работа с опасениями при переходе на новую работу/должность или принятии новых условий на текущем месте, анализ рисков и способов управления ими
Анализ контроффера и его плюсов-минусов
Помощь в принятии решения клиентом
Обсуждение итогов работы и разработка клиентом плана для дальнейшей индивидуальной работы

Поддержка (опционально): встречи с клиентом в режиме один раз в 2-3 недели после завершения работы

Со мной получают такие результаты*:

Выгоды для клиента*:

выше мотивация и удовлетворенность, сбалансированность разных сторон жизни, снижение уровня стресса
Идеальный результат для клиента: уход от выгорания, рост зарплаты и премии, повышение в должности

** конкретные итоги зависят от клиента, его контекстов и глубины работы, на которую он готов погрузиться, и личной ответственности за свой собственный результат*

Продукт «Свой среди чужих»:

помощь в адаптации тем руководителям, которые перешли в компанию с другой корпоративной культурой или вступили в новую должность, требующую других лидерских навыков и налаживания новых отношений

ЦА:

Оффер:

Помощь в осознании того, что и почему не устраивает на новом месте и что с этим можно сделать:

Что делать, если фактический функционал и задачи не соответствуют заявленным в оффере

Как понять, что меня кардинально не устраивает на новом месте и можно ли это исправить

Что делать, когда понимаешь, что это «не твое», но хочется всем доказать, что справишься

Помощь в адаптации:

Как понять, что от меня ожидают, и откорректировать нереалистичные ожидания

Как адаптироваться к новой корпоративной культуре или климату в коллективе, не изменяя своим ценностям

Как наладить отношения с новым коллективом и ключевыми стейкхолдерами

Какие новые навыки мне нужно приобрести, чтобы стать успешным

Симптомы:

Ощущение того, что представлял себе новую роль/должность/место работы по-другому, непонимание, в какую сторону бежать, частые вопросы к себе «а не ошибся ли я, приняв это предложение?» или мысли «мне очень сложно, но я справлюсь», ощущение, что новый коллектив не принимает; осознание, что система ценностей кардинально отличается на новом месте (черное - это белое, а белое - это черное), непривычный стиль общения с руководителем или подчиненными; раздражение бытовыми условиями, качеством офиса, политиками и процедурами; снижение мотивации и нежелание ходить на работу;

Длительность 16-20 сессий

Примерный состав работ по продукту «Свой среди чужих»:

Диагностика: Обсуждение особенностей корпоративной культуры, климата в коллективе, персональных особенностей руководителя клиента и ключевых членов команды, отношений клиента с руководителем, командой и коллегами, системы мотивации в компании, ожиданий от клиента и их соответствия офферу/описанию новой роли. Определение желаемого целевого результата, факторов успеха и рисков

Дизайн **целевого состояния**:

Анализ ключевых ценностей и способностей клиента

Сравнение с ценностями корпоративной культуры организации/климатом в новом коллективе, выявление

отклонений и их существенности для клиента

Обсуждение возможных стратегий адаптации, выбор клиентом оптимальной для него стратегии

Изучение возможностей налаживания отношений 360°

Поддержка в разработке стратегии коммуникации с ключевыми стейкхолдерами

Анализ критериев успеха в новой роли, ожиданий от клиента и их реалистичности

Обсуждение вариантов корректировки ожиданий руководства

Выявление ключевых недостающих навыков клиента для новой роли и способов их приобретения

Внедрение:

Уточнение результатов диагностики и корректировка дизайна (при первом знакомстве с новой компанией или коллективом диагностика клиентом может быть неточной)

Помощь в выстраивании коммуникаций

Подготовка к важным встречам с основными стейкхолдерами

Поддержка при возникновении сложностей или сомнений в первые месяцы работы, создание фокуса на позитиве

Анализ альтернатив, если ценности клиента существенно расходятся с корпоративной культурой компании или климатом в коллективе

Поддержка принятия решения клиентом о дальнейших шагах, если он понимает, что новая роль, должность, компания его не устраивают

Выгоды для клиента / **Ценность для клиента:**

интеграция в новую среду без ущерба для внутренних ценностей, установление здоровых коммуникаций 360°, снижение уровня стресса, поиск компромиссов и вариантов дальнейшего развития

Идеальный результат для клиента (без гарантий): успешное прохождение испытательного срока, выше оценка и премия по результатам года

НЕ УВЕРЕНА, ЧТО ЭТОТ ТЕКСТ ОТНОСИТСЯ К ЭТОМУ БЛОКУ - СБИЛАСЬ

Ориентировочная длительность 8-16 сессий*

* длительность работы может быть увеличена в зависимости от вновь открывшихся запросов в процессе сопровождения и исключительно по желанию клиента продолжать.

Ограничения: * ментор не проводит формальный ассессмент клиента или корпоративной культуры компании, не развивает недостающие навыки клиента, не проводит обучение, не пишет стратегию или тексты коммуникаций

Обо мне

Кто я / Мои роли:

- Ментор управленцев с оборотом компаний в несколько млрд. долларов
- Советник по изменениям для топ-менеджеров, консультант по здоровой карьере
- Наставник с 25-летним опытом, executive coach CCE ICF
- **Ex: консалтинговый партнер "Большой четверки", руководитель проектов по созданию, риск-менеджер-партнер в России, Средней Азии и Азербайджане, куратор HR-функции**
- Член Федерации, участник IMD....
- Активный путешественник....

Бэкграунд / Мой опыт работы - проработать:

- Мой опыт из презентера и из резюме, все часы и цифры
- Перечислить образование
- Передача опыта на 200 кейсах

Подход в работе:

Решение запроса клиента производится путем проведения индивидуальных встреч с клиентом.

В ходе встреч я, в основном, опираюсь на коучинговый подход, при необходимости дополняя его своим опытом и совокупным опытом клиентов, а также экспертизой своей или рекомендованных мною специалистов (по необходимости):

- задаю раскрывающие вопросы
- использую коучинговые техники
- помогаю клиенту понять свои ценности и сильные качества
- подсвечиваю проблемы и ограничения
- даю возможность посмотреть на ситуацию со стороны
- создаю пространство для безопасного обсуждения сложившейся ситуации и опасений клиента
- обеспечиваю конфиденциальность
- делюсь своим опытом и лучшими практиками,
- даю устные рекомендации
- помогаю найти оптимальные для клиента решения
- делаю ревью презентаций и коммуникаций клиента в рамках прорабатываемого запроса (устно, по мере необходимости)
- делаю протокол встречи-диагностики и последней встречи с клиентом
- готовлю короткое резюме всех проведенных сессий
- даю обратную связь клиенту
- помогаю разработать следующие шаги

С кем я работаю: - доработать

СЕО-1-2 крупнейших российских компаний

Партнеры и директора крупнейших российских консалтинговых компаний (ex-Big 3/Big 4...)

Запросы общие:

- кто ищет новые смыслы и цели в карьере, когда многое уже достигнуто
- кто хочет сбалансировать карьерные амбиции с другими сферами жизни
- кто проживает переходный период смены места работы, должности, деятельности, географии

С чем я НЕ работаю – изменить название:

- не являюсь ментором для начинающих руководителей, кто находится на управленческой должности менее трех лет
- не являюсь карьерным консультантом: не занимаюсь подбором, анализом рынка труда
- не являюсь психотерапевтом: не лечу, не помогаю переживать детский опыт и отношения с родителями, не работаю с депрессиями и расстройствами личности
- не являюсь командным коучем и бизнес-тренером: не провожу групповые форматы работы и тренинги в компаниях
- не провожу онлайн-марафоны и курсы

Почему выбирают меня / За что меня выбирают клиенты:

Мои конкурентные преимущества:

- Комбинация коучинга, менторинга и консалтинга на основе 27-летнего опыта в Большой Четверке
- Знание лучших практик работы и ошибок топ-менеджеров в более чем 200 крупнейших российских и международных компаниях, доступ к актуальным трендам

- Умение говорить на одном языке с топ-менеджерами крупнейших корпораций, понимание их функциональных задач, контекстов, болей и вызовов
- Опыт работы и выстраивания коммуникаций в разных корпоративных и национальных культурах
- Успешный опыт развития руководителей: за 15 лет работы партнером вырастила более 30 руководителей, в течение 10 лет оценивала потенциал директоров, курировала HR-функцию в консалтинге

Сессия-знакомство – бесплатно

Диагностическая или разовая сессия – 20 000 руб.

При покупке от 8 сессий стоимость одной сессии – 15 000 руб.

При покупке пакета заключительная (финальная?) сессия бесплатная.

Контакты:

Политика конфиденциальности:

