



Тренинг-Бутик



Соединяем человека и бизнес

Каталог Тренинг-Бутика

2026

О Тренинг-Бутике

Тренинг-Бутик — партнёр в развитии людей, команд и компаний. Наша миссия: открывать уникальный способ для человека и организации быть живыми.

1 | Что мы делаем

21 год

непрерывного развития на рынке бизнес-образования

География

проекты от Калининграда до Владивостока в СНГ, Центральной Азии и Восточной Европе

13 667

точечных решений

2739

крупных проектов реализовано

7 лет

средний срок сотрудничества

NPS >95%

стабильный уровень обратной связи от участников обучения

Крупнейшие компании России из **20 отраслей** экономики доверяют нам свое развитие



2 | Наши эксперты



Арсентий Аникеев, корпоративный антрополог, тренер-консультант. Научный редактор книги «Как управлять корпоративным племенем: Прикладная антропология для топ-менеджера»



Светлана Баронене, руководитель Школы корпоративного антрополога, Тренер-консультант, коуч, консультант по организационному развитию, Доцент НИУ ВШЭ-Санкт-Петербург



Мария Королькова, тренер-консультант, Executive-коуч, Супервизор, Куратор центра экспертизы «Коучинг»



Марк Кукушкин, сооснователь компании, тренер-консультант, консультант по развитию корпоративной культуры, основатель тренерского университета ОТУМКа, автор фестивалей «Пир. Практики развития»



Максим Шмакотин, корпоративный антрополог, архитектор развивающих решений, тренер-консультант, коуч. Лидер практики «Лидерские, командные и управленческие технологии»



Ирина Шиянова, бизнес-тренер, эксперт по развитию корпоративной культуры

и еще **40+ экспертов**
в области стратегии, трансформации и обучения

3 | Почему партнёрство с нами приводит к устойчивому результату?

- Мы — антропологи корпоративного мира: верим, что у каждой компании есть своя жизненная сила. Наша задача — найти ее, высвободить и помочь вам научиться с ней жить и побеждать.



Наш метод: корпоративная антропология

Опираемся на методы работы антропологов, используя особенности культуры компаний для жизнестойкости и изменений.

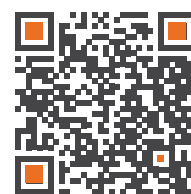
Как антропологи, мы замечаем «невидимое»: особенности взаимодействия между людьми, «знаки» офисного пространства, обычаи и корпоративные привычки, ритуалы компании. Это позволяет проявить настоящий культурный код организации.

Как консультанты, мы помогаем использовать эту информацию для работы с деловыми задачами компании, добавляя «силу» во взаимодействие с опорой на корпоративную культуру.

Корпоративная антропология помогает

- **«Разобраться в себе»:** понять, как выглядит компания сейчас для внутреннего и внешнего клиента, понять что происходит с сотрудниками и процессами, какие корпоративные привычки определяют жизнь компании.
- **Узнать, как устроено реальное взаимодействие** внутри компании, увидеть неформальных лидеров, осознать внутренние субкультуры и драйверы развития.
- **Использовать актуальные инструменты** для внутренней и внешней коммуникации компании, на всех уровнях и для всех бизнес-процессов.

Большое портфолио решений для поиска ваших сильных сторон, школа по корпоративной антропологии для консультантов, менеджеров и HR; сообщество из 100+ бизнес-антропологов.



4 | Авторский подход: Клевер Тренинг-Бутика

Для устойчивости изменений опираемся на антропологическую модель Тренинг-Бутика «Клевер»

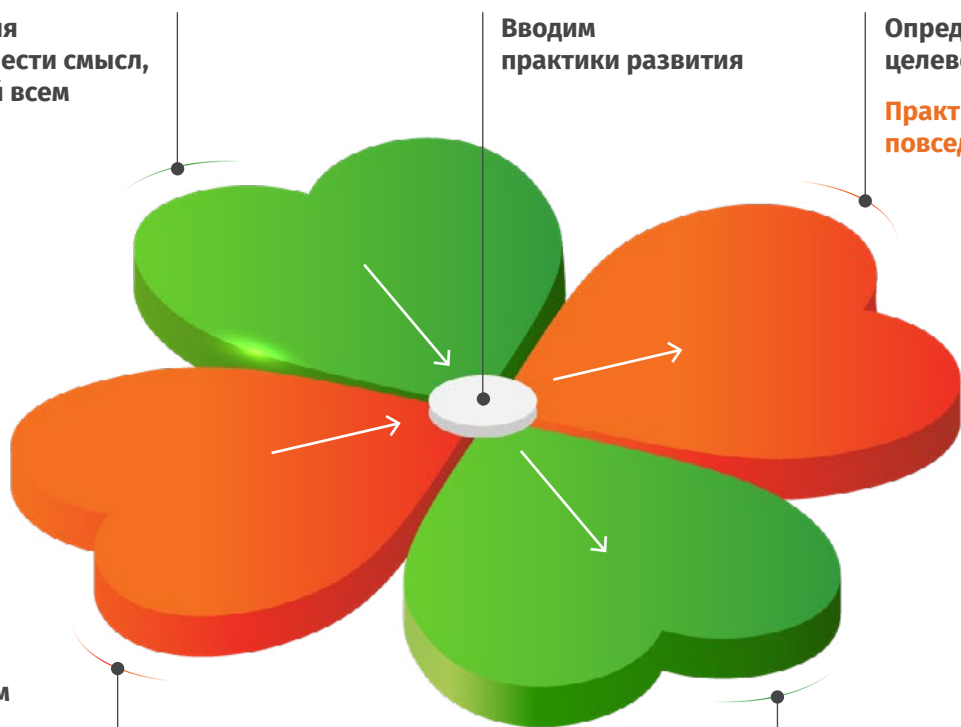
1. Исследуем, как сейчас обстоят дела с культурой компании
2. Определяем желаемое поведение
3. Временно вводим практику-тренажёр, чтобы желаемое поведение закрепилось
4. Распространяем изменения не «сверху», а через сотрудников, которым доверяют остальные
5. Убеждаемся, что каждый в компании: от топ-менеджера до линейного сотрудника — понимает смысл изменений

Изменения должны нести смысл, понятный всем

Вводим практики развития

Определяем целевое поведение

Практики повседневности



Исследуем текущее поведение

Привычки AS IS

Выбираем тех, на кого можно опереться

Опыт из десятков российских и зарубежных компаний обобщили в книге «Сильная культура — сильный бизнес»



5 | А что ещё?

Продукты «Бутик плюс»

помогают решать запросы инновационно

БУТИК
ПЛЮС

Бутик Плюс —
уникальные
образовательные
решения.

Это уникальные и нетренинговые образовательные решения для клиентов, которых «ничем не удивить». Находим редких мастеров и создаем авторские программы обучения: путешествия, создание корпоративных ароматов, траблшутинг-сессия, костровые сессии, театральные метафоры.

Исследование «Глазами рынка»

помогает клиентам видеть тренды и перспективы развития

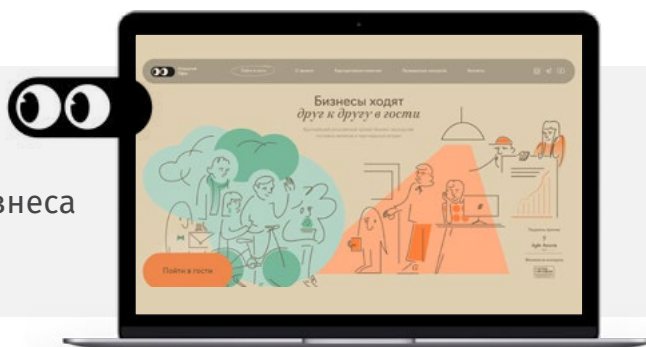


Ежегодное качественное исследование T&D-рынка. Мы объединяем представления игроков разных сегментов и ниш, в единую, более прозрачную и объективную картину.

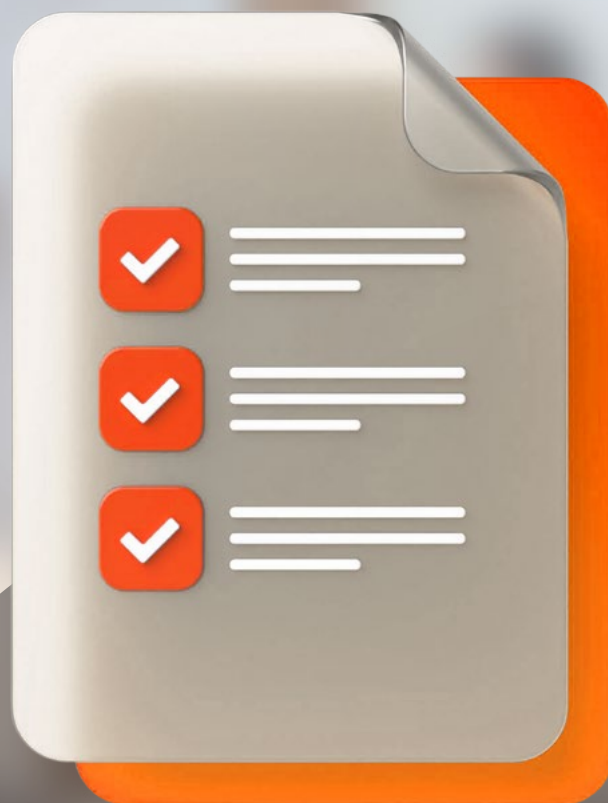
Каждый год в серии интервью с провайдерами и представителями заказчиков мы изучаем рынок, его границы и ключевых игроков, фундаментальные ценности и терминологию, тренды и перспективы развития.

«Открытый офис»

формирует среду для общения бизнеса и развивает комьюнити



Проект, объединяющий российские компании и их лидеров, которые ходят друг к другу в гости и открыто обмениваются бизнес-опытом. Миссия проекта: развивать культуру доверия и открытости в российском бизнес-сообществе. Это некоммерческий проект: компании приглашают к себе и ходят на встречи с топ-менеджментом бизнесов бесплатно.



Бизнес-задачи

Разработать стратегию



Что мы делаем?



Создаём пространство эффективной работы и совместного поиска решений



Предлагаем широкий взгляд на перспективы и вызовы компании



Заглядываем в будущее на годы и десятилетия, чтобы сделать стратегию антихрупкой



Каскадируем стратегию на функциональные подразделения и помогаем эффективно декомпозировать стратегию сотрудников



Совершенствуем внутренние процессы, прислушиваясь к идеям ключевых сотрудников

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Виктор Буртный



Павел Греков



Владимир Данкин



Марк Кукушкин



Роман Симуткин



Рустем Шаратов



Максим Шмакотин

Инструменты



Интеграция персональных драйверов топ-менеджмента и собственников



Бизнес-симуляции. Развиваем стратегический подход и имитируем ситуации неопределенности



Открытый офис. Отправляемся на поиск лучших практик в другие компании



Анализ трендов. Исследуем объективные события на рынке, работаем с наблюдениями и ожиданиями ключевых сотрудников



Форсайт-инструменты.

Моделируем возможные сценарии, чтобы договориться об общем образе будущего



Сила места. За жизнестойкостью отправимся в Брест, а за видением будущего – в Калугу. Подберем знаковое место, которое вдохновит команду на стратегическую работу.

И ещё **50+**
инструментов

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ДЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОНЛАЙН- И ОФЛАЙН-РИТЕЙЛЕРА БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ



Контекст. Организация находится в устойчивом положении и доказала способность проходить через кризисы, сохраняя позиции на рынке. Её сильными сторонами являются широкий ассортимент, выстроенные отношения с партнёрами, гибкость и омниканальный подход, развитая логистика последней мили, качественный сервис и компетенции в сфере электронной коммерции. В то же время накопились вызовы: устаревшие форматы, ограниченность сегмента, кризис прежней бизнес-модели, потеря привычных маркетинговых инструментов, долговая нагрузка и внешние факторы давления.

Задачи. Необходимо определить стратегию и образ будущего на горизонте пяти лет, найти место на быстро меняющемся рынке и уточнить уникальность организации. Ключевым вызовом стало обсуждение стратегических развилки: ограничить активность и «переждать» или, наоборот, инвестировать в развитие. Требуется принять решения по форматам работы — онлайн, офлайн, пункты выдачи заказов, маркетплейсы — и выделить приоритеты: развитие логистики, усиление сервиса, превращение в площадку маркетплейс-типа, работа с брендом и ассортиментом. Кроме того, важно определить стратегические проекты и детализировать планы на ближайшие годы.

Решение. Эксперты Тренинг-Бутика:

- Провели предварительные интервью с ключевыми руководителями для выявления сильных сторон и проблем;
- Разработали программу стратегической сессии с закреплением лидеров за тематическими блоками и созданием команд по сценариям развития.

Программа была структурирована в модули:

- Уникальность компании на рынке
- Вызовы и бенчмарки
- Стратегические развилки и ставки
- Образ будущего
- Цели и проекты
- План на ближайшие годы

В рамках стратсессии были разработаны новые стратегические проекты – их обсуждение также организовали эксперты Тренинг-Бутика.

Результаты. По итогам проекта в компании сформировались:

- Образ будущего и стратегия организации на долгосрочный период.
- Договорённости о ключевых стратегических ставках (логистика, маркетплейс, сервис, бренд и др.).
- Список стратегических проектов и инициатив.
- Детализированный план действий на ближайшие годы.
- Усиление вовлеченности управленческой команды и переход к коллегиальной модели работы.

Компания повторно обратилась к Тренинг-Бутику для проведения сессии по коммуникации и внедрению принятой стратегии, за помощью с каскадированием стратегии на функциональные подразделения.

Внедрить и приживить изменения

Что мы делаем?



Создаём систему управления изменениями, чтобы перемены не зависели целиком от харизмы одного человека



Приживляем невнедрённое. Помогаем, когда сотрудники долго не принимают уже спроектированную систему



Ускоряем перемены, потому что результаты нужны как можно скорее



Берёмся за тяжёлые случаи. Когда всё сделано, чтобы люди стали действовать по-новому, но все действуют как привыкли

Эксперты



Марк Кукушкин



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Виктор Буртный



Павел Греков



Владимир Данкин



Максим Шмакотин

Инструменты



Сетевой анализ. С помощью социологических инструментов находим неформальных лидеров, которые могут возглавить перемены



Практики-тренажёры. Изобретаем маленькие повседневные действия, чтобы сотрудники постепенно привыкли работать по-новому.



Наблюдение за поведением. Добиваемся формирования новых привычек у сотрудников, а не просто их информированности.



Бизнес-игры. Моделируем игровые ситуации, чтобы научить людей думать в новых реалиях



Стратегический сторителлинг. Находим истории успеха, которые сотрудники захотят повторить.

И ещё **50+**
инструментов

КАСКАДНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРИЖИВАЕМОСТИ НОВОЙ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ В ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ



КОНТЕКСТ

В 2018–2025 российская горно-металлургическая компания вместе с Тренинг-Бутиком и партнерами выстроила комплексную систему поддержки производственных и функциональных руководителей, длинный цикл развития управленцев и спецпрограммы для Продаж, Снабжения и Инвестиций.

Изначально программа фокусировалась на поддержке руководителей в период внедрения бизнес-системы, затем была обновлена для поддержки процессов трансформации системы управления охраной труда, цифровой трансформации и формированию культуры управления на основе данных.

ЗАДАЧА

Изначальная цель программы — содействовать развитию бизнес-системы. Последующая — сделать руководителей соавторами ключевых трансформационных процессов, чтобы:

- выйти на независимый уровень культуры безопасности, поднять плановость работ;
- ускорить цифровые изменения и рост производительности на базе качественных данных;
- интегрировать практики регулярного менеджмента и единый цикл управления на всех уровнях.

ДЕЙСТВИЕ

Первая волна программы — пять модулей, позволяющих развить компетенции и поднять качество регулярного управления:

1. Амбициозное целеполагание. Постановка амбициозных целей; фокус на клиенте; инструменты работы с целями; контроль в работе руководителя.
2. Развитие людей. Кадровые решения; жизненный путь сотрудника в компании; стили руководства; лидерство в безопасности.
3. Совершенствование процессов. Стоимостное мышление; экономика цеха; принятие управленческих решений и решение проблем; оценка рисков.
4. Коммуникация изменений. Работа с сопротивлением; поддержка инициатив и улучшений «снизу»; фасилитация внутренних дискуссий и совещаний; работа с командой и кросс-функциональная командная работа; руководитель как ролевая модель.
5. Центр развития. Анализ результатов мониторинга по итогам четырёх модулей; симуляция по итогам изученного; обсуждение итогов: «чего я лично достиг за время программы, что получил?».

Вторая волна — три взаимосвязанных модуля с практикой на площадках и разбором реальных кейсов:

1. Культура безопасности без страха. Роли и ответственность по охране труда и производственной безопасности; «тепловая карта» рисков; работа с плановыми/внеплановыми рисками; обновлённые формы анализа безопасного выполнения работ и правила эскалации в случае превышения показателей. Внутренние бизнес-кейсы и игра «Действуй на опережение», работа с коммуникациями и доверием.
2. Эффективность процессов и цифровая трансформация. Цикл: обсуждение целей с участием топ-команды, «гемба-день» на производствах, кейсы цифровых решений и диалог с их пользователями — с акцентом на связку цифровизации и производительности, а также требования к качеству данных.
3. Управление результативностью на основе данных. Единая система производственных показателей, правила эскалации и делегирования, стандарт совещаний и мониторинги; переход от исторически сложившихся показателей к стандартизированным перечням и закреплённым владельцам данных; адаптация практик под корпоративную платформу визуализации.

Члены топ-команды выступали полноценными соавторами программы, выполняли роль наставников и внутренних спикеров. Это было не решение задачи клиента для клиента, это было решение задачи клиента в партнёрстве с клиентом.

Дополнительно

- Каскадирование на более широкую аудиторию (вплоть до линейных руководителей) с передачей программы внутренним тренерам компании.
- Вовлечение топ-команды: интервью, наставничество, внутренние спикеры и «хранители практик».
- Мониторинг: NPS мероприятий, пульс-опросы, контроль приживаемости инструментов, единые артефакты (рабочие тетради, чек-листы, дашборды).

Результат

- Сформирована единая культура управления: культура безопасности без страха, процессная эффективность и цифровизация, управление по данным с каскадом KPI и стандартом визуализации.
- Настроен «мост» между топ-командой и руководителями других уровней: выезды, общие правила эскалации и прозрачные экраны управления. Помимо естественного рабочего взаимодействия, создано пространство постоянного живого диалога.
- Программа масштабируема: преемственность на уровне цехов и функций обеспечена.

Развивать корпоративную культуру



Что мы делаем?



Трансформируем корпоративную культуру. Превращаем искусственные лозунги в повседневные рабочие практики, отменяем устаревшие привычки



Повышаем вовлеченность сотрудников. Выявляем особенности корпоративной культуры, которые влияют на вовлеченность



Развиваем бренд работодателя. Помогаем выявить ценности и убеждения сотрудников и руководства компании, которые формируют культуру организации



Разрешаем конфликты в компании. Исследуем причины конфликтов и анализируем общие интересы. Разрабатываем стратегии для улучшения взаимодействия между департаментами

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Владимир Данкин



Марк Кукушкин



Елена Симульман



Наталья Беккер



Павел Греков



Максим Шмакотин

Инструменты

Клевер — комплексный подход Тренинг-Бутика к обучению организаций



Позволяет создать устойчивые изменения в компаниях с учетом их культуры и текущих практик. Мы вирусно распространяем изменения через группы влияния и знаем, как закрепить результаты изменений, избежав эффекта колеи



Уникальное предложение работодателя (EVP)



Коммуникационные «костровые» сессии



Включенное наблюдение за поведением сотрудников



Экспедиции-погружение в компанию для топ-менеджмента



Глубинные интервью



Анализ офисного пространства и документов

**И ещё > 20
инструментов**

ИНТЕР РАО: ПОВЫСИТЬ КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ, НАХОДЯ ПРИМЕРЫ ВНУТРИ КОМПАНИИ



В большой компании с несколькими тысячами руководителей разных уровней, с большой нормативной базой, с высокой исполнительской культурой и сложными кросс-функциональными согласованиями сложно провести перестройку действий в проектах изменений. Но необходимо. Потому что время «стало быстрое».

Как, учитывая особенности корпоративной культуры, провести массовой изменение «управленческих паттернов действий»?

Мы прошли несколько сложных шагов:

Шаг 1.

Провели диагностику, услышав «разные голоса» системы. Подготовили развернутый отчет, который стал предметом обсуждения ключевых руководителей. В отчете были выделены институциональные ограничения, которые являются предметом заботы «главных рулевых компании», и возможные первые шаги, которые можно начинать в массовом управленческом поле работы.

Шаг 2.

Решили начинать изменения «снизу»: рассказать руководителям о простых и практичных инструментах управления изменениями, которые они могут применять в работе со своими сотрудниками и командами, находящимися в их зоне ответственности. Для этого была создана Библиотека инструментов управления изменениями. В ее основе – лучшие практики, которые уже работают в локальных персональных практиках руководителей компании, и бенчмарки, которые применяют отраслевые компании (Дженерал Электрик и др). Библиотека была оцифрована и стала доступна как корпоративный образовательный ресурс.

Шаг 3.

Для того, чтобы сформировать привычку пользоваться Библиотекой инструментов, мы разработали обучающий экспресс-курс. Курс включал разбор исторических кейсов компании в формате ретроспективы: «было – могло быть» с использованием инструментов управления изменениями.

Несколько сотен руководителей прошли курс в онлайн формате: было важно, чтобы появились первые агенты изменений, которые могли рассказать другим и стимулировать своим примером к новой тактике действий.

Шаг 4.

На основании экспресс-курса мы создали обучающий курс, который любой руководитель смог пройти в удобное ему время и в удобном темпе. Курс размещен на ресурсах корпоративного университета компании и синхронизирован с Библиотекой управления изменениями.

УСИЛИТЬ КОМАНДУ

Что мы делаем?



Работаем с лидерами. Обучаем практикам менеджмента, личной устойчивости и управлению собой



Разрешаем конфликты. Учим направлять энергию конфликта в продуктивное русло



Помогаем удерживать главное при смене стратегии



Интегрируем новых членов команды

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Виктор Буртный



Павел Греков



Владимир Данкин



Марк Кукушкин



Роман Симуткин



Рустем Шаратов



Максим Шмакотин

Инструменты

Карта развития команды – комплексный подход Тренинг-Бутика

Навигатор, который прокладывает маршрут к здоровой и эффективной команде. Следуя карте, можно вывести своё деловое объединение на новый уровень, развивать взаимодействие в команде и достигать намеченных целей быстро и предсказуемо. «Маршрут» был опробован на десятках российских компаний и показал свою эффективность



Индивидуальный коучинг для лидеров с фокусом на эмоциональный интеллект



Бизнес-игры и симуляции для отработки навыков



Стратегические сессии для команд с выработкой общих целей



CLEVER-модель (5P) для анализа командной динамики



Диагностика через интервью и наблюдение за взаимодействием



Action Learning для решения реальных бизнес-задач



Программы обучения с многомодульными треками развития



Корпоративная антропология для изучения культурных особенностей



Авторские решения для вдохновения

РАЗВИТИЕ ТОП-КОМАНД В КРУПНЕЙШЕМ БАНКЕ



КОНТЕКСТ

В одном из крупнейших банков России «Тренинг-Бутик» уже несколько лет ведёт проект развития топ-команд. Актуальный цикл — «Команда лидеров» — сфокусирован на четырёх направлениях: сплочённость (контакт, доверие), синхронизация (как быстро и организованно договариваться), осознанная команда (вынос «скрытой повестки» в обсуждение) и энергия команды (профилактика выгорания, поддержка вовлечённости).

ЗАДАЧА

Укрепить управленческую связность и скорость договорённостей топ-команды; сделать явными роли, ожидания и правила совместной работы; выработать устойчивые практики поддержания командной энергии и вовлечённости; зафиксировать общие договорённости в рабочих артефактах, применимых в ежедневной деятельности.

РЕШЕНИЕ

Комплексная программа, работающая как настраиваемый конструктор форматов под задачи топ-команды. Ключевые особенности:

- **Индивидуальная диагностика и фокусировка.** Старт — со сбором запросов и разбором реальных управленческих кейсов; отдельно вскрывается «скрытая повестка» (что не обсуждается, но влияет на взаимодействие). Это задаёт цель и язык дальнейшей работы.
- **Командный договор** — живой артефакт. Договорённости переводятся в понятные ритуалы и правила совместной работы (как принимаем решения, даём обратную связь, распределяем полномочия), с последующим обновлением на контрольных точках.
- **Сценарный подход вместо фиксированных модулей.** Мы комбинируем фасилитированные обсуждения, командные упражнения и работу с напряжениями/страхами, варьируя интенсивность и последовательность под актуальные вызовы. Проверка идёт на реальных задачах и ситуациях команды, с обязательной рефлексией «что изменилось в практике».
- **Безопасная среда и внешний фасилитатор.** Создаём условия для открытой обратной связи и быстрого согласования новых правил «игры», сохраняя фокус на результатах и вовлечённости команды.

Ключевой инструмент — **Карта развития команды** (собственная разработка «Тренинг-Бутика»): начиная с прото-версии на старте модуля, команда уточняет принципы, роли, правила эскалации и маркеры энергии; карта закрепляется вместе с командным договором и используется для последующих «подстройки» и внедрения практик в рабочие циклы.

РЕЗУЛЬТАТ

Команда получает: (1) согласованные правила командной игры и командный договор; (2) рабочую карту развития команды как общий ориентир для решений и взаимодействия; (3) набор проверенных практик синхронизации (как переводить договорённости в исполнение) и поддержания энергии (профилактика выгорания, командная мотивация). Программа последовательно продолжается, обновляясь треками под текущие вызовы — признак устойчивого запроса и практической ценности для топ-команды.

Обучить руководителей и лидеров

Что мы делаем?



Обучаем управленческим практикам, учитывающим особенности корпоративной культуры. Учим не универсальному менеджменту, а с учетом корпоративных и отраслевых особенностей, текущих вызовов. Управленческие практики – в отличие от чистой теории управления и идеальных инструментов – отвечают на вопрос «Как это эффективнее у нас?»



Адаптируем новых руководителей и расширяем горизонт мидл-менеджеров: первым помогаем освоить роль, вторых учим мыслить масштабно и развивать сотрудников



Перезагружаем управленческие привычки под ритм рынка и запросы команд. Организуем плавную работу по академическому и проектному треку, обеспечивая предельную практичность применения знаний к рабочим ситуациям, экспертную поддержку, живую коммуникацию в работе над реальными задачами



Фокусируем участников на присвоение, применение и приживаемость инструментов и практик. Работаем через призму 5П «Развития участника»: понимание (зачем и чем я управляю?), позиция (в чем моя роль?), привычки (как я действую сегодня: в чем сила, что ограничивает эффективность, в чем стоит измениться?), пробы (как начать управлять по-новому?), прорыв (что я меняю как лидер?)



Вовлекаем членов управленческой команды в качестве хранителей отдельных практик: делятся своим опытом, выступая внутренними спикерами на модулях или в роли наставников

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Виктор Буртный



Павел Греков



Владимир Данкин



Мария Королькова



Марк Кукушкин



Елена Симульман



Роман Симуткин



Рустем Шаратов



Максим Шмакотин

Инструменты



Обучение лидеров в разных **офлайн и онлайн форматах**: тренинги, игры, тестирования, приглашение гостевых спикеров, фасилитации, асинхронные онлайн-курсы, материалы для чтения, ассесмент-центры. Организовываем академический и практический трек с межмодульным сопровождением



Практики-тренажеры для развития привычек – от слов к конкретным действиям



Авторские разработки наших экспертов: например, фреймворк по типологии ситуаций для принятия решений, подход развития делового объединения через карту развития команды, модели лидерства и др.



Костровые сессии, чтобы честно обсудить наблевшие вопросы



Банк практик, адаптируемых для компании, под разные управленческие ситуации



РАЗВИТИЕ СРЕДНИХ И ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ



ВЫЗОВ ПЕРЕД ЗАКАЗЧИКОМ

Повысить эффективность работы менеджеров среднего и линейного звена и сделать развитие их компетенций системным процессом.

РЕШЕНИЕ

Комплексная программа «Управление на 360», включившая в себя: оценку по методу 360°, разработку и проведение программ поддержки руководителей, создание алгоритмов стандартных управленческих практик, обучение внутренних тренеров и запуск регулярной экспертной поддержки.

Решение проектировалось с опорой на данные оценки 360° с модульным дизайном:

- Диагностика и входные условия. Участники — руководители, прошедшие оценку 360° (кроме ТОП-10/ТОП-100); на входе — персональный отчёт и ИПР, по которым подбираются 1–2 курса.
- Структура обучения. 7 курсов по развитию отдельных компетенций сотрудников. Развитие идёт в логике «базового» и «развивающего» арсеналов компетенций; занятия — тренинги с отработкой инструментов в мини-группах.
- Методика и практика. Минимум теории, интерактивная платформа, «быстрые пробы» между модулями, командное наставничество (микрообсуждения с командами и сбор обратной связи — «заметили ли изменения»), подготовка «успешных практик повседневности» — одностраничных алгоритмов, согласованных с культурой компании.
- Сообщество и масштабирование. Ежегодная Конференция лидеров «Панорама успешных практик управления»: презентация практик, опыт внедрения и идеи каскадирования; лучшим — индивидуальный коучинг.
- Тематические марафоны и мастер-классы. Серии 1,5-часовых сессий в трёх фокусах — Run (стабильные процессы), Change (реализация улучшений) и Disrupt (рывок, радикально новое); жанры — экспертные мастер-классы, диалоги «эксперт + руководитель с производства», дебаты; «домашние задания» как тренажёры внедрения.

РЕЗУЛЬТАТ

- Внедрена комплексная и непрерывная система оценки и развития руководителей.
- Созданы и внедрены стандарты ключевых управленческих практик (постановка задач, делегирование, обратная связь).
- Подготовлены внутренние лидеры-наставники для обучения по принципу «равный — равному».
- Реализована масштабируемая система знаний через ежемесячные экспертные выступления на всю компанию.

Вывод: Мы помогли компании создать устойчивую и масштабируемую систему развития управленческих талантов, которая интегрирована в ежегодный цикл работы компании и поддерживается изнутри, что обеспечивает долгосрочный эффект от обучения.

Подготовить HiPo и кадровый резерв

Что мы делаем?



Готовим лидеров «на вырост» – формируем кадровый резерв, способный быстро занять ключевые позиции в периоды роста, ротаций, запуска новых проектов и открытия новых направлений



Превращаем процесс подготовки лидеров в масштабную, но управляемую экосистему: создаём многоуровневые программы, учитывающие специфику вашего бизнеса, бесшовно интегрируя разные форматы обучения и объединяя внешних и внутренних экспертов



Формируем систему преемственности и сохраняем знания в компании: создаем условия, где опытные лидеры готовы обучать и делиться экспертизой с новыми сотрудниками



Создаем сообщество лидеров и агентов изменений, усиливающих компетенции друг друга и укрепляющих связи между подразделениями



Развиваем управленческую зрелость руководителей и создаем пользу для бизнеса здесь и сейчас: практико-ориентированные программы позволяют участникам получить опыт реального взаимодействия в работе над проектами компании

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Павел Греков



Владимир Данкин



Марк Кукушкин



Елена Симульман



Роман Симуткин



Людмила Чеглакова



Максим Шмакотин

Инструменты



Создание комплексной архитектуры проекта: от диагностики и разработки до внедрения и фоллоу-апа. Выступления спикеров, обучающая тренинговая часть, домашние задания, мастермайнды, коучинг, ведение рейтинга участия



Бизнес-симуляции, иллюстрирующие дефициты в развитии компетенций и создающие мотивацию к обучению



Менторинг и наставничество для передачи лучших практик сотрудникам следующего поколения



Практическая работа над **кросс-функциональными кейсами** на основе реальных ситуаций, узнаваемых для участников



Групповая работа по разработке практик и над проектами изменений



Гемба — короткая стажировка на рабочем месте в другой функции или подразделении



Бизнес-стажировки и промышленный туризм для знакомства с практиками других компаний

АСТРАЗЕНЕКА: ЛОКАЛЬНАЯ ПРОГРАММА МЕНТОРСТВА «SHINE BRIGHT»



КОНТЕКСТ

Фармацевтический рынок в России и мире сталкивается с кадровым дефицитом и ростом конкуренции за таланты. По данным исследований, до 85% компаний ощущают кадровый голод, а 81% сотрудников находятся в зоне риска выгорания.

Для глобальной компании AstraZeneca это обостряет задачу удержания и развития высокопотенциальных специалистов. Внутри компании был накоплен опыт менторских программ прошлых лет, показавших эффективность для адаптации, вовлеченности и подготовки кадрового резерва. В 2022 году стояла задача развить этот опыт, расширить культуру менторства и сделать ее доступной более широкому кругу сотрудников — как офисных, так и полевых.

ЗАДАЧА

Ключевой запрос клиента — создать программу, которая поможет удерживать таланты на критически важных позициях, расширять экспертизу сотрудников, повышать их видимость и доступ к новым контактам. Важно было одновременно укрепить компетенции действующих менторов, вовлечь новых участников и встроить практики менторства в культуру компании. Дополнительный вызов — обеспечить удобную инфраструктуру и прозрачный мониторинг через внутреннюю цифровую платформу AZGrow.

ДЕЙСТВИЕ

AstraZeneca и Тренинг-Бутик выстроили программу «Shine Bright» как годовой цикл с чётким таймлайном (февраль–декабрь).

- Этап инициации: клиент собрал заявки, организовал коммуникации и промо, провайдер подготовил методологию, контент и план вебинаров.
- Старт: интро-сессия и запускающий вебинар, знакомство участников с правилами и целями.
- Формирование пар: сочетание самозаявлений и подбора силами HR при методической поддержке консультанта.
- Обучение: два трека — для менторов и для менти. Темы включали постановку целей, работу с трудными ситуациями, техники коммуникации. Использовались вебинары-тренажёры, лаборатории инструментов, микролёрнинг.
- Работа пар: встречи менторов и менти минимум раз в 4 недели; поддержка health-коуча; мастер-классы; киноклуб и телеграм-канал для поддержания вовлеченности.
- Мониторинг: пульс-опросы, «зелёная кнопка» для обратной связи, общий монитор взаимодействия.
- Завершение: итоговый вебинар, рефлексия и закрепление практик. Все данные и артефакты фиксировались на платформе AZGrow, что обеспечило передачу программы в операционное ведение клиента.

Интересный аспект — баланс контента и энергии: программа сочетала формальные инструменты (шаблоны встреч, соглашения) с элементами неформальной поддержки (киноклуб, комьюнити в Telegram), что помогло сделать процесс живым и устойчивым. Второй аспект — интеграция digital: платформа AZGrow стала не просто площадкой для учёта, а ядром всей системы взаимодействия.

РЕЗУЛЬТАТЫ

По итогам ежегодных опросов:

- 95% сотрудников отметили рост навыков и получение новых возможностей для развития.
- 96% получают регулярную поддержку от руководителей в формате коучинговых встреч.
- 95% видят для себя перспективы роста внутри компании.
- 90% считают AstraZeneca отличным местом работы.
- 90% критических вакансий закрываются внутренними преемниками.

AstraZeneca достигла заявленных целей: укрепила кадровый резерв, повысила вовлеченность, встроила менторство в корпоративную культуру и закрепила практики через собственную систему AZGrow, обеспечив устойчивость и преемственность программы.

УЛУЧШИТЬ КОММУНИКАЦИИ

Что мы делаем?



Диагностируем корень проблем в коммуникациях и находим решения



Обучаем давать обратную связь и формулировать запросы, чтобы избежать недопонимания между руководителями и подчиненными



Улучшаем кросс-функциональное взаимодействие между отделами



Формируем культуру открытости: сотрудники начинают говорить о проблемах, а не замалчивать их



Помогаем настроить конструктивный диалог, чтобы не терять время на ненужное на совещаниях и встречах

Эксперты



Арсентий Аникеев



Светлана Баронене



Виктор Буртный



Павел Греков



Владимир Данкин



Марк Кукушкин



Роман Симуткин



Рустем Шарапов



Максим Шмакотин

Инструменты



Тренинги по коммуникации, обратной связи и конфликтам для навыков команды



Дайджест живых кейсов для разбора реальных ситуаций



Командные сессии с разбором болевых точек и выработкой правил взаимодействия



Action Learning для обучения через решение задач компании



Диагностика потоков коммуникаций через карты и наблюдение за совещаниями



Коучинговый подход с вопросами для раскрытия потенциала команды



Медиации для разрешения конфликтных ситуаций в реальном времени



Игровые симуляции навыков, адаптированные под корпоративный контекст

И ещё 50+ инструментов

РВІ: КАК ПОКАЗАТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ ПРАВДУ ПРО ИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТАК, ЧТОБЫ ИМ ЗАХОТЕЛОСЬ ЧТО-ТО С ЭТИМ СДЕЛАТЬ



Контекст. В Санкт-петербургском девелопере недвижимости RVI столкнулись с привычной для крупных компаний картиной: «мечта HR» о слаженном взаимодействии подразделений расходится с реальностью фрагментации и скрытых напряжений. Руководству было важно увидеть неформальные связи и правила жизни «как есть», а не только оргструктуру. За основу взяли подход корпоративной антропологии: рассматривать организацию как «племена» со своим языком, ритуалами и иерархиями, чтобы показать правду об отношениях и сделать её предметом конструктивного разговора.

Задача. Показать подразделениям их реальное взаимодействие так, чтобы у них возникло внутреннее желание его улучшить: выявить сообщества («племена»), сделать видимыми напряжения между ними, найти общее основание и договориться о понятных правилах совместной работы без «альтернативных фактов» и скрытой политики. Итогом должны стать общий язык и договорённости, понятные всем уровням — от «топов» до функциональных команд.

Решение. Группа RVI и «Тренинг-Бутик» провели управленческую сессию «Племена RVI» и серию фасилитируемых шагов:

1. Картирование сообществ: кто есть «племена», как они «звучат» и «выглядят», их роли, ритуалы, тотемы — самописание по единому шаблону («визитка племени»).
2. Исследование напряжений: сбор и разбор острых точек во взаимодействии, в том числе адресная обратная связь племени «топов» — где ожидания и поведение расходятся.
3. «Совет старейшин»: обсуждение противоречий, поиск общего — что всех объединяет и чем гордится компания.
4. Системная рамка: фиксация «Системы RVI» и принятие «правил жизни сильных племён» как операционного кодекса (честный обмен информацией, критическое мышление, автономность и ответственность).
5. Методологическая опора: парадоксальная теория изменений — работаем с тем, «что есть», вместо попыток навесить на людей ярлыки.

Результатом этапов стали визуальные карты племён и связей, перечень напряжений с приоритетами, набор совместных правил и договорённости о следующих шагах по улучшению стыков.

Результат. Команда получила прозрачную картину реальных коммуникаций между функциями и единый словарь для разговора о взаимодействии; зафиксированы точки синергии и конфликтов и приняты «правила сильных племён» как общие стандарты поведения. Появился устойчивый формат диалога («совет старейшин») и практические артефакты — карты, самописания, перечни напряжений — которые можно масштабировать и обновлять по мере изменений.

Повысить личную эффективность и управлять собой

Что мы делаем?



Помогаем руководителям и командам сохранять энергию, снижать стресс и предотвращать выгорание в периоды высокой нагрузки, изменений и неопределенности



Развиваем жизнестойкость: формируем навыки саморегуляции, управления эмоциями и адаптации к изменениям



Даём руководителям ясность и опору: они лучше понимают свои сильные и слабые стороны, корректируют стратегии поведения и сохраняют аутентичность



Соединяем человека и бизнес: внедряем в индивидуальную практику заботу о себе и баланс работы и жизни как условие долгосрочной продуктивности, благодаря чему компания получает лидеров, способных выдерживать кризисы, масштабироваться и работать устойчиво

Эксперты



Павел Греков



Мария Королькова



Марк Кукушкин



Елена Симульман



Рустем Шарапов



Максим Шмакотин

Инструменты



Форматы индивидуальной и групповой работы: executive-коучинг, тренинги, воркшопы по внедрению практик в командах, модули в лидерских программах



Авторские разработки: стратегии жизнестойкости (“держаться, восстанавливаться, эволюционировать”), диагностика и методы работы на разных уровнях энергии, техники анти-драмы для снижения эмоционального накала



Практики-тренажёры для саморегуляции: методы экстренной стабилизации “здесь и сейчас”, дыхательные, телесные практики и mindfulness без эзотерики



Методологическая основа разработок: эмоциональный интеллект (по Гоулману), системное мышление, драматургия конфликтов, нейропсихология стресса и энергии



Диагностические инструменты: карты состояний команды, тесты, интервью с заказчиком для выявления ключевых запросов и ресурсов



Практики обмена опытом: обсуждение реальных кейсов коллег, работа с историями успеха, упражнения на осознание



Коучинг + экспертиза в менеджменте, лидерстве и корпоративной культуре. Подбираем и создаем инструменты под конкретный запрос, что делает работу глубокой и практичной



ПРОГРАММА ПО КОНСТРУКТИВНЫМ КОНФЛИКТАМ ДЛЯ ТОП-РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРУПНЕЙШЕГО БАНКА



КОНТЕКСТ

В крупнейшем российском банке руководители сталкиваются с горизонтальными конфликтами и «невидимыми» сценариями взаимодействия. Компании нужен безопасный формат, где реальные кейсы разбираются без потери лица, а конфликт переводится из эмоциональной драмы в управляемый процесс. Целевая аудитория — руководители; формат — лаборатория на материале собственных ситуаций. Акцент — развитие осознанности, пластичности и навыков посредничества.

ЗАДАЧА

Сформировать у руководителей установку «конфликт — нормален» и компетенции конструктивного конфликта: научиться видеть типовые сценарии, диагностировать деструктивные и конструктивные паттерны, отрабатывать технологии «режиссуры» конфликтов и медиативные приёмы для практики на рабочем месте. (Запрос клиента: «конфликтовать нужно уметь; цель — конструктивный конфликт».)

ДЕЙСТВИЕ

Программа «Драматургия конфликта» построена как цикл в трёх действиях с прологом и эпилогом:

Предварительные интервью: персональные запросы, сбор кейсов, фокус на горизонтальные конфликты.

Групповая сессия (2 дня):

- День 1 — работа только на кейсах участников по единому алгоритму (представление → вопросы → отклики → выводы автора → комментарий ведущего). Подключается плейбек-театр: актёры разыгрывают сценарий конфликта, а после отработки — альтернативный вариант, помогая «отстранить» ситуацию и увидеть новые роли и развилки.
- День 2 — методическая часть: модели конфликтов, палитра поведенческих паттернов (деструктивные/конструктивные), инструменты разрешения, перевод общих принципов в план развития компетенций. Завершение — «творческий якорь» и фиксация персональных/командных выводов.

Индивидуальный коучинг — 3 сессии на человека (каждые 2–4 недели): приземление общих рекомендаций на личный сценарий поведения.

Мастер-классы (раз в месяц) — углубление тем: конфликт как предмет исследования и ежедневная практика, роль руководителя в разрешении, инструменты саморегуляции. Параллельно с коучингом.

Follow-up (2 часа, офлайн/онлайн) — рефлексия пути и закрепление новых стратегий. Группа — до 16 участников.

РЕЗУЛЬТАТ

Программа запущена в 2022 году, идёт по сей день и будет продолжена — для клиента это главный критерий качества и востребованности формата. Дополнительно у участников: рост осознанности в конфликтах, освоение медиативных техник, перевод личных кейсов в конструктивные сценарии (по итогам групповой, индивидуальной и мастерской частей цикла).



Тренинг-Бутик

119019, Москва,
Гоголевский бульвар, 17
стр. 1, офис 500

+7 495 565-30-94

tboutique.ru

contact@tboutique.ru

pr@tboutique.ru (для прессы)

t.me/t_boutique 
