

ДЛЯ НАШИХ

КЛИЕНТОВ

Тренинг-центр «Голубка»

С благодарностью в 2011



Тенденции последнего года

- За последний год многие из наших клиентов, как в России, так и за рубежом, стали проявлять больший интерес к технологиям, направленным на повышение эффективности принимаемых решений - как ежедневных так и стратегических
- Усиливая эту мысль, можно с уверенностью заявить, что практически 3/4 заказов, выполненных для наших клиентов, в 2011 году касались оптимизации проведения рабочих встреч в области организационного развития, стратегического планирования, управления изменениями и оценки эффективности
- Для сравнения в предыдущие - предкризисные годы - те же 3/4 заказов были связаны с обучением руководителей и сотрудников компаний так называемым «soft skills» как правило в области развития личных управленческих компетенций, таких как лидерские качества, навыки управления персоналом, умение вести деловые переговоры и пр.
- Очевидно, что процессы оптимизации, затронувшие практически весь российский и международный бизнес, ставшие в первую очередь результатом кризиса 2008 года, заставили многие компании искать более эффективные способы вложения средств, традиционно направляемых на развитие и обучение персонала
- Из «традиционных» тем тренингового обучения можно отметить повышение интереса к практическим инструментам мотивации - в первую очередь нематериальной - сотрудников и руководителей компании, а также способам профилактики и разрешения конфликтов внутри организации, что также легко объясняется проблемами, с которыми столкнулись многие компании в результате экономического кризиса
- Сейчас, в преддверии 2012 года, и - судя по всему - второй волны экономического кризиса, можно предположить, что тенденции этого года продолжат определять рынок тренинговых услуг

Тенденции рынка ... или Что будет?

- В кризисные и послекризисные годы рынок проявляет острую потребность в новых уникальных и практически ориентированных программах
- Например, рынок нуждается в кардинально новом подходе к обучению в области продаж и маркетинга, нужны более структурированные и узконаправленные программы по повышению компетенций управленческого кадрового резерва и топ-менеджмента. Это сложные целевые аудитории, и они требуют небанального подхода.
- Изменился и сам подход к требованиям к обучению. В настоящее время и в будущем году нужны будут конкретные решения конкретных задач и потребностей каждой отдельной группы участников тренинга.
- Ещё одна перспектива 2012 года - это современное системное образование. На рынке, практически, отсутствуют предложения по комплексному обучению персонала разного уровня. Есть довольно большое количество запросов на развитие бизнес-компетенций руководителей высшего звена.
- За последние два года фактически не изменился подход к повышению квалификации тренеров. Большое внимание уделяется обучению навыкам разработки программ и упражнений. Минимум внимания - личной практике будущего тренера и готовности применять разные подходы в обучении в соответствии с особенностью группы, а также знанию, как работать с участниками разного уровня и статуса.
- При этом непросто в положении дел и явном желании специалистов отвоевать рынок и вернуть спрос и лояльность клиентов, которые наблюдались в докризисные годы, нам есть, куда развиваться. У рынка в целом существует запас ресурсов, которые не были использованы, есть интерес потенциальных клиентов, как среди представителей крупных компаний, так и среди представителей малого бизнеса, есть потенциал для серьёзных открытий в сфере бизнес-обучения.
- Если 2010 – 2011 годы прошли под знаком поиска для большинства тренеров и их клиентов, в 2012 году будет сформирован более конкретный спрос на чёткие результаты, а это значит, что во многом работать станет легче. Но только тем, кто готов соответствовать запросам клиентов.

Наш подход

- Мы всегда работаем на основе плана, направленного на конкретные цели и результаты. В каком-то смысле цель тренинга священна и неприкосновенна
- При этом мы всегда внимательно отслеживаем мотивацию и эмоциональное состояние группы. Потому что на любой тренинг, помимо целей заказчика и тренера, оказывают влияние и цели участников. Не бывает немотивированных участников, есть лишь люди которых просто в данный момент волнует что-то другое
- Более чем 20-летний опыт работы в России, ближнем и дальнем зарубежье позволяет нам по ходу адаптировать и варьировать формы работы с группой, не упуская главного - конечной цели тренинга. Мы называем это ситуативным дизайном. Это как поймать ветер в парус и двигаться в нужном направлении
- В каком-то смысле наша задача довольно проста: мы ещё не встречали тренера, который бы был умнее всех участников тренинга вместе взятых. Поэтому всё, что в принципе нужно - это создать условия, при которых участники могут максимально раскрыть свой потенциал
- В нашем понимании тренер - это компас группы, который лишь помогает не сбиться с курса. Ну, или говоря языком XXI века - GPS-навигатор
- Мы работаем как с русскоязычными, так и с англоязычными клиентами. Когда-то мы учились за океаном и предлагали дома то, что было проверяли на себе. Сейчас мы с радостью замечаем, что наш опыт становится востребованным со стороны тех, кого принято называть основоположниками. Отчасти может быть потому, что список наших клиентов включает 95 компаний и организаций

Что мы предлагаем нашим клиентам

ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ БАНКОВСКОГО РОЗНИЧНОГО БИЗНЕСА

Для кого

- Сотрудники розничных отделов финансовых учреждений

Цель

- Удовлетворить потребность банковского розничного бизнеса в постоянной, регулярной системе обучения базовой линии персонала, предоставляющего услуги физическим лицам

Что получают участники

Полный цикл подготовки персонала при:

- Запуске нового продукта или услуги
- Развитии и расширении бизнеса
- Открытии отделений, филиалов и точек продаж

Наша межрегиональная команда ассоциированных тренеров с банковским опытом работы обучает персонал базового уровня Банковским продуктам (Кредитная карта, Авто и Потребительский кредиты), а также Навыкам продаж каждого из банковских продуктов

Кроме того, в качестве постоянного партнера мы предлагаем решение задач по обеспечению комплексного и системного обучения больших потоков персонала розничного банковского бизнеса на межрегиональном уровне с использованием очных и дистанционных форматов обучения.

Что мы предлагаем нашим клиентам

ТРЕНИНГ ПО ФАСИЛИТАЦИИ РАБОЧИХ ВСТРЕЧ И СОБРАНИЙ

Для кого

- Руководители, менеджеры и сотрудники, сталкивающиеся с необходимостью проводить встречи и совещания, когда привлечение внешних специалистов не представляется целесообразным

Цель

- Познакомить участников с подходом, применяемым в Тренинг-центре «Голубка» для проведения рабочих встреч в течение последних 20 лет. Подготовить из числа участников экспертов, способных эффективно вести рабочие встречи и совещания

Что получают участники

- Знание о том как лучше всего выстроить повестку встречи: какие вопросы когда и как обсуждать
- Понимание того, с чего лучше всего начать встречу и чем её лучше всего закончить
- Информацию о том как не расходовать зря время по ходу рабочей встречи
- Знание о том как вести совещание: кому давать слово, а кому - нет
- Знание о том как свести к минимуму проявление негативных эмоций
- Информацию о различных способах обсуждения вопросов и принятия общих решений, которые сильно облегчают жизнь в условиях, когда решение не так просто принять

Что мы предлагаем нашим клиентам

ПРОВЕДЕНИЕ ВСТРЕЧ, СОБРАНИЙ, КОНФЕРЕНЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ «ОТКРЫТОЕ ПРОСТРАНСТВО»

Для кого

- Любая компания, стоящая перед необходимостью принимать решения, лежащие в сфере организационного развития, часто в условиях наличия целого спектра противоположных мнений и интересов

Цель

- Создать условия, при которых руководители и сотрудники компании могут максимально эффективно обсудить наиболее актуальные темы организационного развития, продумать пути движения, приоритезировать и спланировать действия и распределить ответственность

Что получают участники

- Возможность принять прямое участие в развитии компании
- Невероятно высокий уровень мотивации для дальнейшей работы
- Реальные рекомендации, приоритеты развития, планы
- Рабочие материалы встречи с подробными описанием идей, предложений и планов

Что мы предлагаем нашим клиентам

ТРЕНИНГ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

Для кого

- Руководители, менеджеры и сотрудники компании

Цель

- Познакомить участников с основными концепциями и инструментами профилактики и эффективного разрешения конфликтов

Что получают участники

- Возможность попрактиковаться в решении реальных конфликтов и обсудить найденные решения
- Понимание того как и по какой причине начинается практически любой конфликт
- Проанализировать собственное поведение в конфликтах и ответить на вопрос, почему мы и окружающие ведём себя тем или иным образом
- Умение останавливать конфликт "в зародыше"
- Способность управлять ходом конфликта и снижать существующие напряжение и враждебность

Что мы предлагаем нашим клиентам

ТРЕНИНГ ПО НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Для кого

- Руководители и менеджеры компании

Цель

- Помочь руководителям и менеджерам компании научиться влиять на поведение сотрудников и изменять его

Что получают участники

- Информацию о как можно потенциально замотивировать людей, не повышая им зарплату
- Понимание условий, при которых поведение сотрудника может измениться в желаемую сторону
- Информацию о том, что люди больше всего ценят в своей жизни
- Информацию о том как опыт и возраст влияют на поведение людей
- Умение использовать свой собственный опыт и опыт других для того, чтобы повышать мотивацию людей

Что мы предлагаем нашим клиентам

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ТРЕНЕРОВ. ТРИ УРОВНЯ

Для кого

- Руководители отдела обучения персонала, тренинг-менеджеры, корпоративные тренеры

Цель

- Познакомить участников с широчайшим ассортиментом тренерских инструментов, концепций и подходов, базирующихся на фирменной модели «треугольника тренерского роста», разработанного в Тренинг-центре «Голубка»

Что получают участники

- На первом - «инструментальном» уровне: знания и практику по модели интерактивного обучения, разработке собственных тренерских инструментов (упражнения, игры, мини-лекции, вопросы к группе), предоставлению конструктивной обратной связи
- На втором - уровне «групповой динамики»: знания и практику по диагностике стадий развития группы и ситуативному дизайну (работе без плана)
- На третьем - уровне «самоосознания»: знания и практику по работе с проблемными участниками, сильными эмоциями, использованию «нерегламентированных» форм работы с группой, провокаций, тренерских историй и юмора

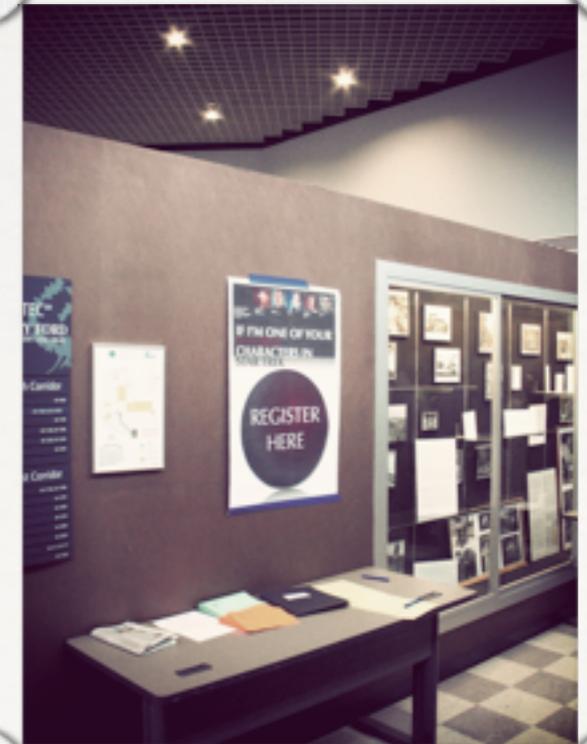
Без слоб



Без слоб



Без слов



Вы спрашивали ...

Редкий тренинг или переговоры проходят без того, чтобы нам не задали вопрос о названии нашей организации. Подобное любопытство легко объяснимо, особенно если учесть, что те, кто на сегодняшний день представляют организацию под названием Тренинг-центр «Голубка», вполне солидные мужчины «хорошо за 40»...

«Голубка» поначалу складывалась как неформальная группа молодых людей, единомышленников и друзей. В конце 80-х годов прошлого века, когда «железный занавес» лишь немного приподнялся, мы были в числе тех, кто налаживал первые контакты со своими сверстниками из-за рубежа и стал первопроходцами в так называемой «гражданской дипломатии».

По существу, само название было предложено нашей доброй подругой и коллегой по многочисленным миротворческим и экологическим проектам тех лет – Гейл Уорнер. Журналистка и общественная активистка из Бостона так часто пересекала Атлантику, курсируя между США и Советским Союзом, перевозя кипы писем, книг и печатных материалов, что в скорости получила прозвище от своих друзей из России – «Голубка». Видимо, само звучание слова и ассоциация с почтовым голубем и «голубем мира» послужило тому, что организация была зарегистрирована в США нашими американскими партнерами именно под этим названием как некоммерческий проект.

Однако прошли годы и к началу 90-х многое изменилось, прекратил существование сам СССР, российская часть организации обособилась, став по существу самостоятельной структурой, зарегистрированной уже в России. К несчастью в 1991 году в возрасте 30 лет ушла из жизни и сама Гейл, оставив после себя книгу о своей борьбе со страшной болезнью.

Несмотря на то, что изначально название «Голубка» воспринималось не всегда однозначно даже самими членами организации, после смерти Гейл Уорнер вопрос о том, чтобы придумать себе другое имя уже не стоял: мы хотели сохранить память о нашей коллеге и соратнице.

Спустя еще несколько лет времена в очередной раз поменялись и мы поняли, что живем в эпоху зарождения рыночной экономики в России. Мы начали уже задумываться над тем, чтобы перерегистрировать организацию в новом качестве и с новым названием, но, поразмыслив, пришли к выводу, что «Голубка» знакома уже значительному числу людей и является по существу тем, что сегодня мы называем «брэндом»..

Более того, несмотря на всю необычность и нестандартность названия, оно по-прежнему несет в себе тот положительный заряд, который мы закладывали в него изначально. И это не говоря уже о том, что за более чем 20 лет нашей работы мы накопили немало смешных историй и забавных случаев, связанных с именем «Голубка», и теперь у нас всегда есть повод, отвечая в очередной раз на вопрос участников очередного тренинга, немного повеселиться и поднять настроение всем присутствующим, вспомнив ту или иную «байку»...