

+7 (495) 660-01-05 | Москва

+7 (812) 313-40-50 | Санкт-Петербург

[www.samolov.ru](http://www.samolov.ru) | [info@samolov.ru](mailto:info@samolov.ru)



# Управление и переговоры

Мини-тренинги для руководителей  
среднего и высшего звена

2018-2019 гг.



## Содержание

Samolov Group.....	4
Управление и переговоры.....	5
<b>Оперативное управление</b>	
Постановка задачи и контроль.....	6
Мотивирующая обратная связь.....	7
Обратное делегирование.....	8
Подготовка и проведение совещаний.....	9
<b>Переговоры</b>	
Навыки деловых выступлений.....	10
Разрешение конфликтов.....	11
Эффективные переговоры.....	12
Коммуникации между подразделениями.....	13
<b>Управление персоналом</b>	
Подбор персонала. Проведение собеседований.....	14
Адаптация персонала.....	15
Оценка эффективности персонала.....	16
Обучение и развитие сотрудников.....	17
Клиенты.....	18
Отзывы .....	19
Признание и публикации.....	21

# Samolov Group | 28 лет

Samolov Group – российская компания, специализирующаяся на управленческом консалтинге.

С 1989 года мы работаем с крупнейшими российскими и мировыми компаниями, государственным сектором. Мы решаем широкий спектр задач, наши основные практики:

- Управление развитием компании
- Организационное развитие
- Корпоративное обучение руководителей
- Оптимизация численности персонала
- Оценка управленческих компетенций
- Индивидуальное консультирование топ-менеджеров

## Цифры и факты



1989

год основания  
Samolov Group



Более 21 000

руководителей прошли  
наши курсы



Более 1 800

клиентов



2 офиса

Москва и Санкт-Петербург

# «Управление и переговоры»

## Мини-тренинги

### Формат обучения

Мини-тренинг отличается от классического тренинга тем, что направлен на выработку конкретного умения (ставить задачу, выдавать обратную связь и тд).

Материал доносится в доступной и понятной форме. В ходе обучения навыкам управления, новые инструменты усваиваются быстро и просто, благодаря простой и емкой теории. К каждому участнику мини-тренинга осуществляется индивидуальный подход.

Длительность: 4 часа (включая кофе-брейк 20 минут)

### Что будет

Теоретический блок, практические задания, деловые игры, обратная связь от тренера и участников

### Целевая аудитория

Директоры департаментов и их заместители, начальники отделов и управлений, кадровый управленческий резерв

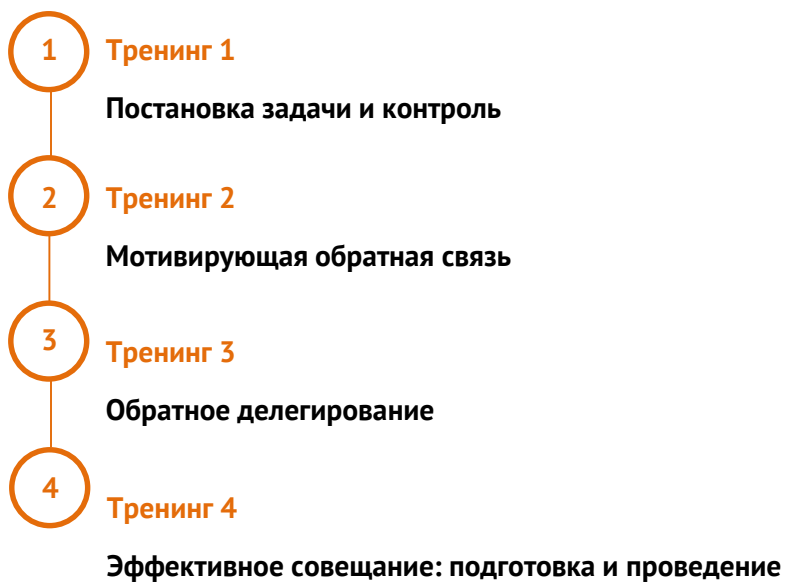
Название блока	Название мини-тренинга			
Оперативное управление	Постановка задачи и контроль	Мотивирующая обратная связь	Обратное делегирование	Подготовка и проведение совещаний
Переговоры	Навыки публичных выступлений	Управление конфликтами	Эффективные переговоры	Особенности кроссфункциональной коммуникации
Управление персоналом	Подбор персонала. Проведение собеседований	Адаптация персонала	Оценка эффективности персонала	Обучение и развитие сотрудников

### Сочетание тем и блоков

Вы можете заказать для своих сотрудников один мини-тренинг, блок из четырех и любое сочетание тем, в том числе из разных блоков.

# «Оперативное управление»

Бизнес-курс

- 
- 1 **Тренинг 1**  
Постановка задачи и контроль
  - 2 **Тренинг 2**  
Мотивирующая обратная связь
  - 3 **Тренинг 3**  
Обратное делегирование
  - 4 **Тренинг 4**  
Эффективное совещание: подготовка и проведение

# «Постановка задачи и контроль»

Тренинг актуален для действующих и вновь назначенных руководителей, которые привыкли работать частично в качестве специалиста и недостаточно делегируют те задачи, которые могли бы выполнить их подчиненные. А также для тех, кто регулярно сталкивается с задачами, которые выполнены не так, как они себе представляли.

## Задачи тренинга

- Отработать методы постановки задачи сотруднику так, чтобы тот их понял, принял и взял за них ответственность.
- Научить ставить задачу и организовать контроль ее исполнения, с учетом квалификации подчиненного
- Создать у участников тренинга потребность вырасти из специалиста, который делает все сам в руководителя, который делегирует и развивает подчиненных

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 6 кейсов направленных на освоение инструментов, и три ролевые игры.

## Аналогичные и похожие методики

SMART – постановка по целям.

Правило Паретто (80/20) – расстановка приоритетов.

## Программа тренинга

- Формат и способы постановки задач: по алгоритму, по результату и по проблеме
- Закрепление ответственности за задачу
- Диагностика того, что подчиненный готов брать ответственность
- Основные ошибки, при делегировании и способы их нейтрализации
- Виды контроля: по срокам, по формам
- Инструменты оперативного контроля

## Формат обучения

Участники проанализируют свой последний рабочий день и определят, сколько задач они выполнили, как специалисты, а сколько как руководители.

Разберутся с тем, какие управленческие «тараканы» свойственны им при делегировании.

Получат рабочий инструмент для расстановки приоритетов.

Научатся выбирать способ постановки задачи, в зависимости от квалификации сотрудника, и проанализируют реальные задачи, которые ставят своим подчиненным.

В ролевой игре «руководитель-подчиненный» потренируют разные способы влияния на исполнителя (приказ, требование, убеждение, просьба) и разберут особенности каждого из инструментов.

# «Мотивирующая обратная связь»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются с несогласием, подавленным состоянием сотрудников после обсуждения результатов/процесса их работы. А также для тех, кто испытывает затруднения, когда нужно похвалить сотрудника и поднять его боевой дух.

## Задачи тренинга

- Отработать с руководителями методы мотивирующей критики и похвалы
- Создать у участников тренинга понимание, что выдача обратной связи – простой и очень мощный инструмент управления настроением и результатами подчиненных

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 6 кейсов направленных на освоение инструментов, и четыре ролевые игры.

## Аналогичные и похожие методики

Метод бутерброда (сбалансированная обратная связь)

В.О.Ф.Ф. модель

SOI модель

## Программа тренинга

- Виды обратной связи: критика, похвала и развивающая обратная связь
- Конструктивная критика – закрепление ответственности за неуспех
- Похвала – основа длительной мотивации сотрудника
- Развивающая обратная связь, как инструмент руководителя-наставника
- Факты и интерпретации в обратной связи

## Формат обучения

Участники через практическое упражнение смогут оценить, эффективность обратной связи, которую они выдают.

Разберут главные принципы выдачи обратной связи в случае успешно и особенно неуспешно выполненной задачи.

Получат конкретные алгоритмы критики, похвалы и развивающей обратной связи и поймут особенности использования каждого из методов.

В ролевой игре «руководитель-подчиненный» друг с другом потренируют разные виды обратной связи (похвала, критика, развивающая обратная связь), разберут особенности каждого из инструментов. На себе ощутят, как невербальные проявления (поза, жесты, тон голоса) влияют на восприятие обратной связи сотрудником.

# «Обратное делегирование»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются с сопротивлением сотрудников при постановке задачи и испытывают сложности с тем, чтобы найти решение в этой ситуации, сохранив мотивацию сотрудника и не брать на себя лишнюю работу.

## Задачи тренинга

- Создать у участников тренинга понимание, что возврат задач подчиненным создает мотивацию как у сотрудника, так и у руководителя
- Отработать с руководителями способ возврата задачи сотруднику, при котором оба остаются в ресурсе и каждый согласен с достигнутыми договоренностями

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 3 кейса направленных на освоение инструментов, и три ролевые игры.

## Аналогичные и похожие методики

Теория об «управленческих обезьянах»  
К. Бланшара

## Программа тренинга

- «Управленческие обезьяны» и способы борьбы с ними
- Алгоритм обратного делегирования
- Основные стили оперативного управления: авторитарный, демократический, либеральный
- Диагностика своего управленческого стиля
- Гибкость при выборе стиля управления
- Способы воздействия: требование, убеждение, приказ и просьба

## Формат обучения

Участники разберутся в особенностях применения управленческих стилей (либеральный, авторитарный, демократический), проанализируют, какой стиль характерен для них на данный момент и насколько он подходит ситуации.

Потренируют способы влияния на сотрудника (требование, приказ, просьба, убеждение) и получат обратную связь от коллег и тренера с акцентом на невербальные проявления (поза, жесты, голос) своего управленческого стиля.

В ролевой игре друг с другом каждый потренирует все четыре способа влияния и получит информацию о том, какие способы являются для него наиболее характерными, а применение каких нужно развивать.

В ролевой игре с тренером «руководитель-подчиненный» потренируются возвращать задачу сотруднику при сильном сопротивлении (манипуляции, угрозы, обвинения и тд).



# «Эффективное совещание: подготовка и проведение»

Тренинг актуален для руководителей, чьи сотрудники с нежеланием принимают участие в совещаниях, в ходе встреч не проявляют активности, и даже иногда выглядят скучающими или раздраженными. А так же для тех, кто понимает, что время на планерках расходуется неэффективно и приходится в любом случае организовывать личные встречи с сотрудниками.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей организовывать и проводить групповые встречи с командой, исходя из актуальных целей, которые стоят перед компанией/подразделением и с учетом обратной связи от участников
- Создать у участников тренинга понимание, что совещание/планерка – рабочий инструмент, с помощью которого можно не только ставить задачи и реализовывать контроль, но и создавать рабочее настроение в команде

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 3 кейса направленных на освоение инструментов, и две ролевые игры.

## Программа тренинга

- Виды деловых встреч: планерка, совещание, летучка
- Организация рабочих встреч на системном уровне
- Выбор состава участников
- Управление процессом встречи
- Особенности выдачи обратной связи на групповой встрече
- Особенности постановки задач на групповой встрече
- Методы мотивации на групповой встрече

## Формат обучения

Участники разберутся в особенностях проведения деловых встреч, научатся, исходя из ситуации, определять цель собрания/совещания и оценивать результат.

Научатся создавать рабочую, мотивирующую среду на деловых встречах и на мозговом штурме с участниками тренинга найдут способы создать нужную атмосферу на встречах со своими подчиненными.

Каждый из участников тренинга проведет для группы начало совещания (озвучит регламент, повестку, то, как будет организован процесс и тд) и получит обратную связь от коллег по обучению.


## Аналогичные и похожие методики

Деловая этика

Кейт Кинан «Проведение совещаний»

# «Переговоры»

Бизнес-курс

- 
- 1** **Тренинг 1**  
Навыки деловых выступлений
  - 2** **Тренинг 2**  
Разрешение конфликтов
  - 3** **Тренинг 3**  
Переговоры: подготовка и проведение
  - 4** **Тренинг 4**  
Коммуникация между подразделениями

# «Навыки деловых выступлений»

## Совещания. Клиентские презентации. Защиты проектов, бюджетов

Тренинг актуален для руководителей, которые проводят совещания, выступают перед сотрудниками, руководителями, проводят презентации для клиентов и потенциальных партнеров. Для тех, кто сталкивается с волнением перед выступлением и не всегда бывает доволен его результатами.

### Задачи тренинга

- Подготовить участников к выступлениям перед малыми (совещания, сессии) и большими (конференции, клиентские мероприятия) аудиториями
- Научить определять и ставить цели перед выступлением
- Сформировать навыки управления и воздействия на аудиторию.

### Формат обучения

После каждого теоретического блока участники выступают перед коллегами и получают обратную связь как по структуре выступления, так и по невербальной его составляющей (поза, жесты, голос).

На тренинге руководители учатся рассказывать истории, связывая их с темой своего выступления, чтобы создавать образы и вовлекать слушателей в выступление.

### Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 выступления каждого участника+ обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

### Аналогичные и похожие методики

Д. Карнеги « Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично»

### Программа тренинга

- Определение и постановка цели перед выступлением
- Составление грамотной структуры и четкого плана выступления
- Психологический настрой на выступление и работа с эмоциями после него
- Сторителлинг, как метод создания образности выступления
- Навыки управления и воздействия на аудиторию

# «Разрешение конфликтов»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются с конфликтными ситуациями в коллективе, при переговорах с руководителями или партнерами. А так же для тех, у кого не всегда получается выстраивать долгосрочные доверительные деловые отношения с коллегами и партнерами.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей быть проактивными (действовать, исходя из логики, а не эмоций) в сложных ситуациях
- Научить купировать конфликт на начальной стадии развития
- Помочь участникам определить в их поведении характерные конфликтогены, чтобы по максимуму убрать их в будущем

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник проведет несколько переговоров с коллегами-руководителями и тренером. Ситуации, которые предлагаются участникам для переговоров содержат конфликт интересов двух сторон, что помогает максимально увидеть стратегии поведения сторон в конфликте. После каждой сессии переговоров участники получают обратную связь от тренера и группы.

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 выступления каждого участника+ обратная связь от тренера и группы после каждого из них..

## Аналогичные и похожие методики

Теория о проактивности и реактивности  
Стратегия win-win

## Программа тренинга

- Стадии развития конфликта
- Управление эмоциями в конфликте
- Типы конфликтов в переговорах: конфликт амбиций, конфликт позиций, конфликт интересов
- Стратегии разрешения конфликта: давление, сотрудничество, компромисс, уступка, игнорирование
- Управление доверием в конфликтной ситуации

# «Переговоры: подготовка и проведение»

Тренинг актуален для руководителей, которые при ведении переговоров сталкиваются со сложностями: аргументировать свою позицию, противостоять манипуляции.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей быть ставить цели максимум и минимум на переговоры и оценивать результат, исходя из коридора целей
- Создать у участников тренинга понимание, что переговоры – это интересный процесс, ходом которого можно научиться управлять

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник проведет несколько переговоров с коллегами-руководителями и тренером. В ходе этих ситуаций руководители применять инструменты противостояния давлению, отстаиванию своей позиции. После каждой сессии переговоров участники получают обратную связь от тренера и группы.

## Методическая основа тренинга

4 серии переговоров для каждого участника+ обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Аналогичные и похожие методики

Стратегия win-win

## Программа тренинга

- Типы переговоров: мягкий, жесткий и принципиальный
- Подготовка к жестким переговорам: определение собственных целей на переговоры: максимум / минимум
- BATNA – технология оценки оппонента
- Установление переговорной позиции «Переговорные качели», Метод «Сэндвича»
- Отстаивание и удержание своей позиции
- Уступки. Завершение переговоров

# «Коммуникация между подразделениями»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются со сложностями, при взаимодействии с другими подразделениями компании. «Классическими» являются проблемы в коммуникации между отделами бухгалтерии, продаж, производства и маркетинга т.д. Срыв сроков, проблемы с получением информации, противостояние подразделений – следствия такого противостояния.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей вести диалог с коллегами из коммуникативной позиции «на равных»
- Научить руководителей быть проактивными (действовать, исходя из логики, а не эмоций) в сложных ситуациях
- Создать у участников тренинга понимание, что выстраивание доверительных отношений с коллегами внутри компании стоят того, чтобы приложить усилия

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник проведет несколько переговоров с коллегами-руководителями и тренером. Ситуации, которые предлагаются участникам для переговоров содержат конфликт интересов двух сторон, что помогает максимально увидеть стратегии поведения сторон в конфликте. После каждой сессии переговоров участники получают обратную связь от тренера и группы.

## Аналогичные и похожие методики

Win-win

Эмпатия

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 выступления каждого участника+ обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Программа тренинга

- Управление эмоциональным состоянием собеседника
- Эмпатия – настрой на эмоциональный фон
- Основные парадигмы человеческого общения
- Типы конфликтов в переговорах: конфликт амбиций, конфликт позиций, конфликт интересов
- Стратегии разрешения конфликта: давление, сотрудничество, компромисс, уступка, игнорирование

# «Управление персоналом»

Бизнес-курс

- 1** **Тренинг 1**  
Собеседование: подготовка, проведение и принятие решения
- 2** **Тренинг 2**  
Адаптация и введение сотрудников в работу
- 3** **Тренинг 3**  
Как оценить эффективность команды не только по KPI
- 4** **Тренинг 4**  
Обучение команды: подготовка и проведение

# «Собеседование: подготовка, проведение и принятие решения»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются со сложностями при проведении собеседований : трудностями при оценке кандидата и принятии решения о том, какого кандидата хочется видеть на этой позиции, затягиванием времени интервью. Так же будет полезен для hr-специалистов для расширения компетенций в оценке с помощью собеседования.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей составлять профиль должности
- Научить проводить смешанное интервью (доброжелательно-стрессовое)
- Создать у участников понимание, что оценка должна начинаться со сложноразвиваемых компетенций (ответственность, ориентация на результат, партнерство и тд)
- Научить руководителя принимать решение основываясь на заранее определенных критерии, а не личном обаянии кандидата

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник составит профиль должности для конкретной позиции. А также проведет несколько интервью с коллегами-руководителями и тренером и получит обратную связь про результату и процессу проведения оценки.

## Аналогичные и похожие методики

Дружелюбное, смешанное и стрессовое интервью

Модель STAR (ситуация, цель, действие и результат)

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 практических задания + обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Программа тренинга

- Профиль должности
- Фундаментальные компетенции: Парадигма «Победа→Победа», Направленность на результат, Ответственность , Увлеченность делом
- Проведение оценочного интервью. Как распознать ложь и желание выдать желаемое за действительное



# «Адаптация и введение сотрудников в работу»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются с проблемами при введении сотрудников в компанию/ на новую должность. Для тех, кому часто приходится отвечать на вопросы новых сотрудников и уделять им больше времени, чем рассчитывалось изначально.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей выстраивать систему адаптации сотрудника и организовывать контроль ее функционирования
- Научить руководителей эффективно и быстро передавать свой опыт подчиненным
- Научить выбирать и готовить наставников для молодого персонала

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник проведет несколько серий обучения с коллегами и тренером и получит обратную связь.

Пропишет черновик системы адаптации в своем отделе\подразделении.

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 практических задания+ обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Аналогичные и похожие методики

Win-Win

Индивидуальный план развития

## Программа тренинга

- Виды адаптации :организационная, психологическая, профессиональная
- Выбор наставника
- Передача своего опыта

# «Как оценить эффективность команды не только по KPI»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются с задачей оценить эффективность сотрудников не только по KPI. Для тех, у кого бывают сложности с принятием кадровых решений: кого нужно увольнять и когда стоит повышать того или иного сотрудника.

## Задачи тренинга

- Научить руководителей быть проактивными (действовать, исходя из логики, а не эмоций) в сложных ситуациях
- Научить купировать конфликт на начальной стадии развития
- Помочь участникам определить в их поведении характерные конфликтогены, чтобы по максимуму убрать их в будущем

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 4 практических задания + обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Программа тренинга

- Профиль должности
- Воронка компетенций: Фундаментальные компетенции, Профессиональные компетенции, Навыки, умения и знания
- Создание кейсов для оценки персонала
- Оценка с помощью кейсов

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник составит профиль должности для конкретной позиции. А также проведет несколько интервью с коллегами-руководителями и тренером и получит обратную связь про результат и процессу проведения оценки.

## Аналогичные и похожие методики

Система компетенций  
Профиль должности

# «Обучение команды: подготовка и проведение»

Тренинг актуален для руководителей, которые сталкиваются со сложностями при передаче своего опыта подчиненным. Вынуждены много раз повторять одно и то же и неоднократно отвечать на вопросы по уже пройденному материалу.

## Задачи тренинга

- Познакомить руководителей с методами передачи своего опыта
- Научить руководителей выбирать метод обучения, исходя из уровня квалификации подчиненного
- Помочь управленцам освоить системный подход к обучению подчиненных, составлять индивидуальный план развития

## Формат обучения

В ходе этого тренинга каждый участник выполнит несколько заданий по обучению других: в ролевой игре, кейсе, задаче на составление индивидуального плана развития. Ситуации, которые предлагаются участникам для обучения взяты из рабочей практики, что помогает максимально легко переложить этот опыт на работу. После каждого упражнения участники получают обратную связь от тренера и группы.

## Методическая основа тренинга

Всего в программе 3 практических задания + обратная связь от тренера и группы после каждого из них.

## Аналогичные и похожие методики

Tell-Show-Do

Обратная связь

Индивидуальный план развития

## Программа тренинга

- Управление сотрудником в стиле наставничества
- Роль руководителя в развитии сотрудников
- Модель выращивания соратников
- Роли руководителя в развитии подчиненного: Инструктор, Тренер-наставник, Советник, Соратник
- Алгоритм развития подчиненного от новичка до профессионала
- Создание индивидуальной программы развития сотрудника

# Клиенты Samolov Group

Почти **30 лет** мы являемся надежным партнером в проектах по обучению, оценке и развитию руководителей. За эти годы мы провели курсы и тренинги для 28 тысяч человек из более тысячи компаний.



## Банки и финансы

RB Partners  
Toyota Financial Services  
Альфа-Банк  
Банк Возрождение  
Банк Глобэкс  
Банк ЗЕНИТ  
Банк Москвы  
Банк Русский стандарт  
Бинбанк  
Быстроденьги  
Газпромбанк  
Росбанк  
Сбербанк России  
Связной Банк  
Совкомбанк



## Медиабизнес

HeadHunter Group  
Hearst Shkulev Media  
Krutoy Media  
Mail.Ru Group  
Progression Group  
Rambler&Co  
Альпина Пабlishер  
Газпром-медиа  
Коммерсантъ Медиа Холдинг  
Манн, Иванов и Фербер  
Мультимедиа Холдинг  
РБК  
Серебряный Дождь  
ТАСС  
Эксперт Медиахолдинг



## Розничная торговля

Alianta Group  
Favorit Motors  
ЛYYK  
Marmalato  
SELENA  
Vianor  
Авиньон  
Ашан  
Спортмастер



## IT и телекоммуникации

1С Битрикс  
2ГИС  
B2B-Center  
BSS  
Gemalto  
Peter-Service  
Social Discovery Ventures  
Вымпелком  
Казахтелеком

«ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» выражает благодарность Samolov Group за проведенное обучение членов Правления Общества по программе «Директорский курс».

Отличительное преимущество обучения в Samolov Group – индивидуальный подход и решение актуальных проблем участников тренингов. Каждый из прошедших курс руководителей отметил его практическую значимость и применимость в работе, смог повысить свою эффективность и результативность.

Отдельной благодарности заслуживает работа бизнес-тренера. Он не только высококлассный профессионал, но и харизматичный, позитивный человек, общение с которым оставляет исключительно положительные эмоции.

Я уверен, что мы еще не раз обратимся к услугам Samolov Group с целью обучения сотрудников компании. Рекомендую тренинги всем руководителям высшего звена любой крупной организации.



**Олег Третьяков**

Генеральный директор  
**ЛУКОЙЛ-Пермь**

Прохождение серии из четырёх тренингов, посвященных разным аспектам оперативного управления (делегирование, мотивация, развитие сотрудников, самоменеджмент), индивидуальный подход к каждому участнику, равно как и решение актуальных проблем, позволило нам сделать качественный скачок в вопросах работы с персоналом. Благодаря отработке полученного материала в многочисленных кейсах новоприобретенные навыки были доведены до автоматизма. Хотелось бы отдельно отметить грамотную работу бизнес-тренера. Очень живое взаимодействие с участниками обучения исключительно благотворно сказалось как на процессе обучения, так и на взаимоотношениях внутри группы. Каждый тренинг проходил в комфортной рабочей обстановке под эгидой профессионализма и результативности.

Мы благодарим Вас за отличную работу, и надеемся на дальнейшее сотрудничество!



**Виль Фахретдинов**

Генеральный директор  
**Новатэк -  
Таркосаленефтегаз**

### **Дамир Мухаметшин**

Заместитель генерального директора

#### **Татнефть**

Для меня Samolov Group – это, прежде всего, умение качественно проработать материал со всеми в группе, а также настойчивость в достижении поставленных целей. Буквально после первого тренинга я начал применять полученные знания в отношении себя и своих коллег и подчиненных и вижу положительные практические результаты.



### **Серик Абденов**

Зам. ген. Директора по управлению персоналом

#### **КазМунайГаз**

Обучение в Samolov Group чрезвычайно полезно для меня и руководителей АО «НК «КазМунайГаз». Систематизирует и формирует в голове четкие алгоритмы. Особенно полезной для моей работы стала информация о технологиях ответа на все возможные сценарии развития переговоров.



### **Сергей Сенин**

Зам. ген. директора по управлению персоналом и социальной политике

#### **Первая грузовая компания**

Выбор Samolov Group в качестве провайдера по обучению преопределили несколько факторов. Во-первых, предложенные программы полностью соответствовали моему запросу. Во-вторых, мы смогли организовать обучение в географически удаленных компаниях. А третьим важным аргументом стали позитивные отзывы партнеров о работе с бизнес-школой.



# Признание и публикации

## Признание клиентов

Источником вдохновения Samolov Group является признание наших клиентов.

С большинством клиентов у нас складываются многолетние партнерские отношения, с некоторыми из них мы сотрудничаем на протяжении более 10 лет.

подавляющее большинство новых клиентов обращаются к нам по рекомендации наших заказчиков, с которыми мы работаем долгие годы, для нас это является особым показателем, подтверждающим качество наших услуг.



## Награды

Лауреат премии «Компания Года 2017» в номинации «Консалтинг». Победитель в номинации «Лучшие бизнес-тренинги» в рамках форума «Эффективное бизнес-образование». Премия «Вклад компании в развитие рынка обучения и развития» hr&trainings expo 2009.



## Лекции в ВУЗах

Samolov Group регулярно проводит циклы лекций и мастер-классы в ведущих ВУЗах. Лекции посвящены работе консультанта в проектах с руководителями высшего звена крупнейших компаний страны.



## Публикации в СМИ

Интервью с экспертами компании публикуют: Lenta.ru, РБК.ру, NBJ, Коммерсантъ, Ведомости, «Нефтегазовая вертикаль» и др.



## Конференции и форумы

Мы выступаем в качестве экспертов и партнеров на различных бизнес-форумах и конференциях: MIOGE Нефть и газ, Нефтегазснаб, «iGeneration. Путь таланта», CUP Russia, HR Brand, «Нефть и Газ 2018». Также выступали в качестве организаторов 10 конференций для руководителей.



# Управленческий КОНСАЛТИНГ

+7 (495) 660-01-05 | Москва

+7 (812) 313-40-50 | Санкт-Петербург

[www.samolov.ru](http://www.samolov.ru) | [info@samolov.ru](mailto:info@samolov.ru)