texode

Общество с ограниченной ответственностью «Тэксод Технолоджиз»
220114, г. Минск, пр-т Независимости, 117а, 10 этаж, офис 2, УНП 191231074
Тел./факс: +375 (17) 385-24-50
Р/с BY67PJCB30120278851000000933
«ПРИОРБАНК» ОАО, ЦБУ 115, г. Минск, BIC PJCBBY2X
ул. В. Хоружей, 31А, 220002, г. Минск

Отзыв о проекте по формированию управленческих компетенций с компанией A.maze.S

Мы в **Texode Technologies** инвестируем в развитие руководителей, потому что понимаем: сильная команда не появляется сама по себе. Для нас было важно не решить какую-то конкретную проблему, а дать руководителям инструменты, которые помогут им работать эффективнее сегодня и станут основой для дальнейшего развития компании.

С Александром Паньковым и Ириной Сотниковой мы сотрудничаем уже давно, поэтому вопрос выбора партнёра для этого проекта не стоял. Мы доверяли их экспертизе и понимали, что обучение будет максимально прикладным.

Программа получилась необычной по формату: сначала общая теория для всей группы руководителей, затем работа в небольших практических группах и разбор реальных управленческих ситуаций. Отдельной ценностью стало сопровождение между занятиями, когда участники продолжали обсуждать кейсы и задавать вопросы в общем чате. Такой формат позволил не просто прослушать материал, а начать применять его в работе практически сразу

Самым важным результатом для нас стало то, что обучение продолжилось за пределами занятий. Руководители обсуждали идеи между собой, возвращались к примерам Александра, ссылались на материалы курса в рабочих ситуациях и переосмысливали собственные управленческие подходы. Для меня это был главный показатель того, что программа действительно сработала.

Особенно запомнился момент, когда один руководитель пришёл за советом к другому, а тот ответил: *«Ты читал материал Александра? Там как раз есть ответ на этот вопрос»*. В этот момент стало понятно, что знания действительно вошли в повседневную работу команды.

Конечно, говорить о влиянии обучения на бизнес-метрики пока рано, но мы уже видим главное: руководители начали применять новые инструменты, обсуждать их между собой и по-новому смотреть на привычные управленческие ситуации. Именно ради этого мы и запускали программу.

Я бы рекомендовала такие проекты практически любой компании, где есть руководители и команды. Независимо от отрасли, вопросы постановки задач, делегирования, работы с вовлечённостью сотрудников и развития управленческих навыков остаются актуальными для любого бизнеса. Главное — подобрать программу под реальные задачи компании, и в этом команда A.maze.S действительно умеет работать.



Анастасия Тоболич,
Помощник CEO

texode

Общество с ограниченной ответственностью «Тэксод Технолоджиз»
220114, г. Минск, пр-т Независимости, 117а, 10 этаж, офис 2, УНП 191231074
Тел./факс: +375 (17) 385-24-50
Р/с BY67PJCB30120278851000000933
«ПРИОРБАНК» ОАО, ЦБУ 115, г. Минск, BIC PJCBBY2X
ул. В. Хоружей, 31А, 220002, г. Минск

Кейс: Как подготовить руководителей к росту компании, пока проблемы управляемости не стали системными

Контекст компании

Texode Technologies — IT-компания, которая разрабатывает собственные программные продукты и программное обеспечение на заказ. Компания объединяет несколько направлений бизнеса, активно растёт и делает ставку на долгосрочное развитие команды. Поэтому обучение руководителей здесь рассматривают не как разовое мероприятие, а как инвестицию в будущее компании.

К моменту запуска проекта в компании уже работало большое количество руководителей разных уровней. При этом задача заключалась не в устранении отдельных управленческих проблем.

> *«Не могу сказать, что у нас были проблемы. Скорее, хотелось сделать мостик в будущее и уже сейчас вложить в руководителей то, что поможет им развиваться дальше».*

Компания стремилась заранее усилить управленческую культуру — до того, как отдельные сложности начнут превращаться в системные проблемы.

Запрос и ожидания

Перед проектом стояла задача не просто провести обучение, а дать руководителям инструменты, которые они смогут использовать в ежедневной работе с командами.

Были определены следующие задачи:

- повысить управленческие компетенции руководителей;
- сформировать единый управленческий язык для всех подразделений;
- помочь руководителям увереннее работать с вовлечённостью сотрудников, постановкой задач, делегированием и обратной связью.

Особое внимание уделялось наиболее сложным управленческим ситуациям: снижению вовлечённости сотрудников, токсичному поведению, сопротивлению при делегировании, а также качеству постановки задач. Программа была построена вокруг практических кейсов, с которыми руководители сталкивались в реальной работе.

Как был построен проект

Для компании был разработан формат обучения, который учитывал количество участников и практическую направленность проекта. Он сочетал общую теорию, работу в небольших группах и сопровождение между занятиями.

В проекте приняли участие 45 руководителей.

Программа включала:

- общую теоретическую сессию для всей группы;
- практические занятия в двух мини-группах;
- сопровождение участников в общем чате между занятиями и разбор реальных управленческих кейсов.

Такой подход позволил сохранить единое содержание программы и одновременно создать безопасное пространство, в котором руководители могли обсуждать реальные рабочие ситуации.

> *«Такой формат очень понравился. Лекции, практика, работа в группах — все дополняло друг друга».*

Результаты проекта

Руководители начали обсуждать управление между собой

Самым заметным эффектом стало то, что обучение не закончилось вместе с последним занятием. Руководители продолжили обсуждать идеи курса в рабочих разговорах, возвращались к материалам и помогали друг другу находить решения.

Знания начали переходить в ежедневную практику

Компания не ставила задачу сразу получить измеримые бизнес-показатели. Гораздо важнее было увидеть первые признаки того, что руководители начинают менять собственные подходы к управлению.

> *«Они точно применяют эти знания. Появилась саморефлексия: правильно ли я поступал раньше? Руководители начали обсуждать рабочие ситуации и вместе искать решения».*

Материалы программы стали рабочим инструментом

Одним из наиболее показательных стал случай, который команда вспоминает до сих пор.

> *«Один руководитель пришёл за советом к другому, а тот ответил: "Ты читал материал Александра? Там как раз есть ответ на этот вопрос". Тогда стало понятно, что результат действительно получен».*

Для компании это стало главным подтверждением эффективности программы: знания начали самостоятельно распространяться и применяться внутри организации.

Компания получила единый управленческий язык

Во время обучения руководители не только познакомились с новыми инструментами. Они начали одинаково обсуждать сложные ситуации, использовать общие формулировки и смотреть на работу с людьми через единую систему координат.

Благодаря этому эффект подобных программ сохраняется значительно дольше, чем эффект обычного разового тренинга.

Саммари

Большинство корпоративных программ обучения заканчиваются в тот момент, когда участники закрывают ноутбук после последнего занятия.

Этот проект показал другой подход.

Главным результатом стали не 30 часов обучения и не количество разобранных кейсов. Важнее то, что управленческие идеи начали самостоятельно распространяться внутри компании — через обсуждения, совместный поиск решений и применение новых подходов в ежедневной работе.

> *«Я бы рекомендовала такие проекты практически любой компании, где есть руководители и команды. Главное — подобрать программу под реальные задачи бизнеса, и команда A.maze.S действительно умеет это делать».*



Анастасия Тоболич,
Помощник CEO