BRIDGE THE GAP
BRIDGE

Из всего, что воздвигает человек, повинуясь жизненному инстинкту, нет ничего лучше и ценнее мостов.

Иво Андрич — писатель, нобелевский лауреат

Erasmusbrug, Роттердам

Коротко о компании:

- Открытие в 2003 году российского отделения международной тренинговой компании DOOR Training & Consulting
- С 2008 года самостоятельный бренд — **BRIDGE**
- Наши клиенты: более 120 ведущих международных и российских компаний
- 10 штатных тренеров, 2 проектных менеджера, 4 сотрудника back-office, внешние эксперты по темам
- «Компания года — 2005» по версии Trainings.ru
- Лауреат премии 2007 Trainings.ru за проект в области развития руководителей

О чем мы хотим рассказать в этой презентации?

- **Проверенные тренинги и программы**
  Мы суммировали наш опыт за прошедшие 6 лет и ответили на вопрос: какие задачи мы умеем решать хорошо? Какова специализация наших тренеров?

- **Форматы развития, ориентированные на результат**
  Мы сделали подборку актуальных форматов развития, позволяющих добиться результатов в ситуации, когда тренинг уже проводили, а «сотрудники все так и не умеют ставить задачи, давать обратную связь, вести переговоры».

- **Внедрение изменений**
  мы систематизировали наш опыт связанный с управлением изменениями и предлагаем его Вашему вниманию.

Проверенные тренинги и программы

- Какие задачи мы умеем решать хорошо?
- Наш опыт за прошедшие 6 лет
- Какова специализация наших тренеров?

Для кого мы работаем:

S Продавцы и КАМы

l Линейный менеджмент

m Средний менеджмент

t Внутренние тренеры

Для кого мы работаем:

S Продавцы и КАМы

l Линейный менеджмент

m Средний менеджмент

t Внутренние тренеры

Темы двухдневных тренингов:

S Продавцы и КАМы

1 Планирование работы с клиентом

- Территориальное планирование
- Развитие отношений с ключевыми клиентами
- Изучение бизнеса клиента и принятие бизнес-решений (на основе кейс-симуляции)
- Развитие бизнеса совместно с дистрибьютором (на основе компьютерной симуляции)

2 Навыки взаимо-действия с клиентом

- Консультативные продажи (в формате тренинга и на основе кейс-симуляции)
- Навыки переговоров (базовый уровень и продвинутый уровень)
- Навыки презентаций

3 Обслуживание клиентов, сервис

- Навыки клиенто-ориентированного обслуживания
- Разрешение конфликтов и претензий
- Обслуживание клиентов по телефону
- До-продажи (cross-sell, up-sell)

Наш опыт:

S Продавцы и КАМы

Фармацевтическая отрасль, индустрия красоты

B2B продажи, сервис сложных продуктов

Для кого мы работаем:

S Продавцы и КАМы

l Линейный менеджмент

m Средний менеджмент

t Внутренние тренеры

Тренинги и комплексные программы:

1 First-time manager
Роль руководителя

- Адаптационный тренинг на основе ценностей и компетенций вашей компании

2 Стандартные и адаптированные тренинги

- Управление результативностью
- Мотивационная компетентность
- Проведение интервью при приеме на работу
- Проведение оценочной беседы
- Формирование команды и др.

3 Комплексные программы

- «Академия руководителя». Адаптируется к задачам Вашей компании

4 Развивающие программы

- Для кадрового резерва и талантов (линейных менеджеров, готовящихся к продвижению)

Темы двухдневных тренингов:

Роль руководителя

Интеграционный тренинг для молодых руководителей на основе ценностей и компетенций вашей компании

Уровень 1
Руководитель — Сотрудник

- Проведение интервью при приеме на работу
- Управление результативностью
- Наставничество
- Мотивационная компетентность
- Проведение оценочного интервью

Уровень 2
Руководитель — Команда

- Формирование и управление командой
- Управление проектами
- Проведение совещаний

Уровень 3
Руководитель — Бизнес

- Бизнес-мышление
- Управление изменениями
- Лидерство в современной организации

Личная эффективность

(навыки руководителя важные для решения задач всех уровней)

- Планирование и принятие решений
- Навыки коммуникации
- Разрешение конфликтов
- Навыки презентации
- Коммерческие переговоры
- Оказание влияния

Наш опыт:

Swedbank

Участники: линейные руководители; формат: 5 модулей по 2 дня; продолжительность программы: 1 год; обучено более 70 человек.

PEPSICO FOODSERVICE

Участники: линейные руководители офиса, супервайзеры дистрибуционного центра и производства; формат: 5 модулей по 2 дня; 5 follow up сессий - ½ дня; продолжительность программы: 1 год; обучено около 80 человек.

AVON the company for women

Участники: бригадиры и менеджеры производственных линий; формат: 6 модулей по 2 дня; продолжительность программы: 1,5 года; обучено 75 человек..

BSGV

Участники: линейные руководители; формат: трехдневный тренинг; обучено 176 человек (15 групп).

Краткосрочные программы развития руководителей:

DHL, RBS, SEQUOIA, astellas, sanofi aventis, IBM, Microsoft, Ehrmann, Альфа-Банк, Pfizer, ВЕРТЕКС, COLUMBUS IT, HONDA, БАЛТИКА, ЛАНИТ, НИЖФАРМ, ZENTIVA

Для кого мы работаем:

S Продавцы и КАМы

l Линейный менеджмент

m Средний менеджмент

t Внутренние тренеры

Тренинги и комплексные программы

m Средний менеджмент

1 Стандартные и адаптированные тренинги

- Личная эффективность (презентации, переговоры, оценка по компетенциям, предоставление обратной связи)
- Стратегическое мышление (на основе компьютерной симуляции)
- Оказание влияния без опоры на формальную власть
- Эмоциональный интеллект
- Создание команды / управление командой

2 Программа: «Руководитель - лидер изменений»

Программа, состоящая из трех модулей:

- Понимание контекста, целей и своей роли в изменениях
- Проектный подход к планированию изменений
- Менеджер, как лидер изменений: подготовка к коммуникации и работе с сопротивлением, отработка навыков оказания влияния и поддержки сотрудников в ситуации неопределенности

3 Развивающие программы

- Наш подход к работе со стратегическими руководителями основан на том, что такой руководитель уже знаком с базовыми управленческими понятиями и инструментами. Следующий горизонт его развития связан с поиском и укреплением личного менеджерского и лидерского стилей. В программе по развитию стратегических руководителей задействованы такие инструменты как: обратная связь 360 и личностные опросники SuccessInsights с последующим разбором, индивидуальный коучинг, проектные группы, инсайтные тренинги.

Наш опыт:

BARCLAYS

Внедрение корпоративных компетенций.
Тренинг «Интервью при приеме на работу по компетенциям» для топ-менеджеров.

Билайн

Разработка и проведение центра оценки на позицию «Руководитель приобретаемой компании» для кадрового резерва.

М.видео

Развитие стратегического мышления для директоров регионов - тренинг на основе компьютерной симуляции.

Yota

Внедрение корпоративных компетенций.
Тренинг «Проведение оценочного интервью» для средних и топ-менеджеров
Индивидуальный коучинг для топ-менеджеров

AVON
the company for women

Фасилитация рабочих групп, проектные сессии и тренинги для средних и топ-менеджеров.

BSGV

Участие в программе развития руководителей из стратегического кадрового резерва «Highway».

Для кого мы работаем:

S Продавцы и КАМы

l Линейный менеджмент

m Средний менеджмент

t Внутренние тренеры

Направления работы:

t Внутренние тренеры

1 Оптимизация программ и методологии

- Создание и передача готовых курсов
- Оценка и оптимизация существующих курсов
- Консультирование внутренних тренеров

2 Оценка и развитие тренеров

- Оценка и сертификация тренеров
- Развитие навыков работы с группой
- Навыки создания тренинговых программ

3 Построение команды тренеров

- Создание концепции команды
- Внедрение модели компетенций
- Передача технологии регулярных развивающих событий

Наш опыт:

Создание и передача тренингов

HONDA
The Power of Dreams

Mars

sanofi aventis

adidas

Развитие технических тренеров и тренеров по продукту

Beeline™

Schwarzkopf
PROFESSIONAL

VTS

ИНТЕРКОЛОР
ПАРТНЕР ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ АВТОРЕМОНТА

Оценка и развитие тренеров soft-skills

Beeline™

ЭЛЬДОРАДО

adidas

Форматы развития, ориентированные на результат

- Подборка форматов, позволяющих добиться результатов, когда **тренинг уже проводили**, но «сотрудники все так и не умеют ставить задачи, давать обратную связь, вести переговоры».

Мы создали для специальную подборку разнообразных форматов и продуктов **BRIDGE**, которые объединяет одна общая черта:

Теория только повторяется и суммируется, главный акцент делается на практике и обратной связи.

В подборку вошли:

1. Индивидуальные консультации
2. Бизнес-практикумы
3. Симуляции

Индивидуальные консультации

Консультации и коучинг эффективны, когда ситуации, а также уровень развития навыков у участников, достаточно индивидуальны.

Коуч помогает участнику подготовиться (например, к переговорам, к проведению оценочной беседы с сотрудником, к тренингу) и найти индивидуальные приемы и способы, повышающие эффективность.

Также коуч может выступить в роли наблюдателя за действиями обучающегося в конкретной рабочей ситуации, и затем подробно разобрать процесс вместе с участником.

Практикумы в малых группах

Практикумы эффективны, когда конкретные бизнес-навыки необходимо довести до уровня уверенного выполнения. Например: выявление потребностей для продавцов, постановка цели на тренинг для тренеров, выдача обратной связи подчиненному для менеджеров.

В основе практикумов лежит работа над реальными кейсами, для обучения активно используются видеосъемка и разбор, привлечение экспертов по теме. Каждый участник приобретает опыт разбора ситуации и выдачи обратной связи нескольким своим коллегам, а также получает индивидуальную обратную связь по своей работе на тренинге.

Практикумы проходят в группе из 4–8 участников.

Yota

UniCredit Bank

AVON
the company for women

Beeline™

ЭЛЬДОРАДО

Бизнес-симуляции

Симуляции наиболее эффективны для изменения отношения и поведения в определенном контексте: активизация продаж, развитие совместного бизнеса с дистрибьютором, формирование приверженности клиента, коммуникация изменений подчиненным.

Проходят в группе из 10–20 участников.

Пример: Продавцы и КАМы

Обострение конкуренции диктует новые требования:

- Активно привлекать клиентов
- Cross / Up-sell
- Более адресные и нацеленные презентации
- Доверительные взаимотношения с клиентом
- Глубже понимать бизнес клиентов, вести переговоры на уровне консультанта-партнера

Предложение **BRIDGE**:

- Оценка 360 с последующим разбором
- Переговорные практикумы и практикумы по продажам в малых группах
- Симуляционные игры:

»Активные продажи на высококонкурентном рынке

»Развитие совместного бизнеса с дистрибьютором

»Консультативный подход в продажах

Пример: Руководители

Требуется **безупречное** применение менеджерских навыков:

- Анализ ключевых показателей и формулирование задач
- Согласование задач («контракт» на выполнение задачи)
- Контроль и обратная связь
- Мотивация

Предложение **BRIDGE**:

- Тематические практикумы в малых группах
- Оценка 360 + индивидуальный коучинг
- Индивидуальные занятия по формированию конкретного навыка (например, оценка сотрудников)
- Симуляционные игры:

»Результативность управления

»Стратегическое управление

BRIDGE THE GAP
BRIDGE

Управление изменениями

- Работа с инициаторами изменений
- Проведение рабочих групп / совещаний для руководителей
- Проектные супервизии, экспертное консультирование
- Игровые симуляции, обучение руководителей
- Организация и предоставления обратной связи

Примеры клиентских запросов:

- Компания вошла в состав международной группы. HR отводится роль коммуникатора и проводника изменений. Как HR подготовиться к новой роли?
- Проведено исследование вовлеченности сотрудников. Что делать дальше и кто этим займется?
- Новый контактный центр работает не так, как ожидалось. Как исправить проблемы?
- Владелец торговой марки меняет модель продаж. Как убедить дилеров поддержать изменения?

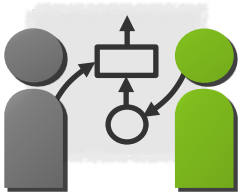
Наши предложения:

1 Постановка задачи с первыми лицами	Контекст, цели и задачи изменений, роль руководителей, планирование проекта по внедрению изменений.
2 Консультирование	Планирование и запуск обучающих и коммуникационных мероприятий, поддерживающих изменения.
3 Проведение рабочих групп/ совещаний для руководителей	Донесение сути проблемы, анализ ситуации, формулирование проектов, распределение ответственности.
4 Проектные супервизии	Индивидуальные и в группе. Контекст, цели, охват, методы проекта, роли в проекте, интеграция, статус ревью, изменения.
5 Игровые симуляции	Тестирование нововведений, выявление «белых пятен» в проектах и их интеграции, поиск решений, «продажа» необходимости изменений, отработка новых навыков.
6 Обучение руководителей	Коммуникация в период изменений, работа с сопротивлением, поддержка коллектива в ситуации неопределенности, лидерство, оказание влияния.
7 Сбор обратной связи	От тех, кого касается изменение: партнеров, сотрудников, клиентов.

Принципы работы:

1

Каждый проект — уникален.



Мы вместе создаем «карту проекта» и определяем роли.

Мы стараемся, чтобы вы быстрее сказали: «Дальше мы сами».

Наш опыт в управлении изменениями, 2008-2009 гг.

Coca-Cola

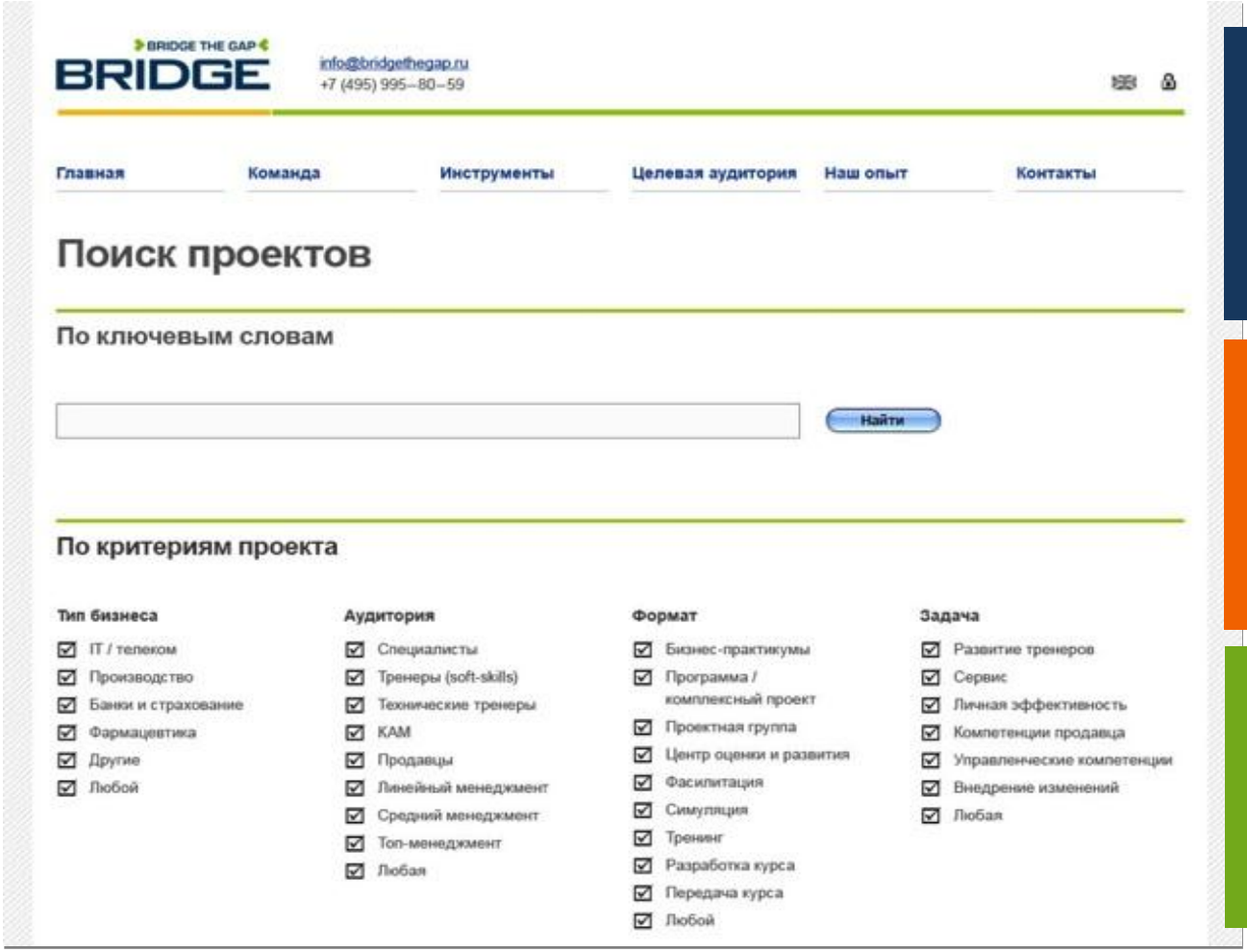
BSGV

Yota

IVECO

RBS
The Royal Bank of Scotland Group

AVON
the company for women



Проверенные программы для продавцов, линейных и средних менеджеров, внутренних тренеров

Форматы работы, ориентированные на получение результатов: индивидуальный коучинг, бизнес-практикумы, симуляции

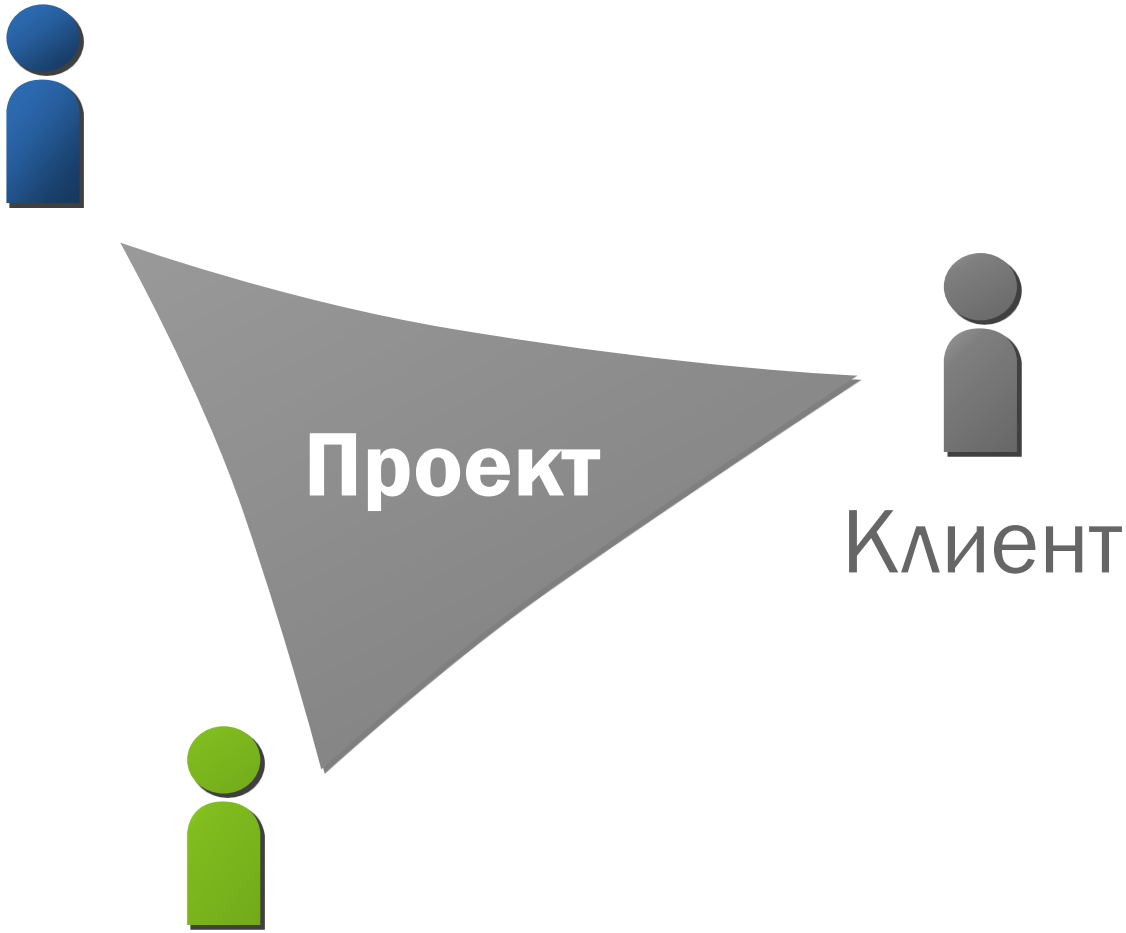
Проекты по управлению изменениями

На нашем сайте **www.bridgethegap.ru** открыта база данных с поиском по кейсам. Узнайте, какие задачи, похожие на ваши, мы уже решали!

Роли в наших проектах:

Консультант:

- узнать о нашем опыте
- получить подборку материалов
- обсудить задачи проекта
- подобрать наиболее подходящего тренера
- отследить результаты проекта
- спланировать следующие шаги



Тренер:

- обсудить содержание проекта
- провести адаптацию, тренинг и посттренинговую поддержку

Мы надеемся, что эта презентация позволила Вам составить впечатление о компании BRIDGE!

Будем рады Вашим вопросам и продолжению знакомства.

www.bridgethegap.ru

+7 |495| 9958059

info@bridgethegap.ru