

# Как выбирать ведущего стратегических сессий

[anton.a.kudrin@mail.ru](mailto:anton.a.kudrin@mail.ru)

[+7 \(916\) 900 1002](tel:+7(916)9001002)

<http://www.antonkudrin.ru>



Стратегические сессии

**Эта небольшая статья (время прочтения – 7 минут) несет пользу. Она рассказывает, как правильно выбирать модератора (ведущего) для стратегической или командной сессии в Вашей компании.**





«Так. Стоп. Антон! Ну зачем нам Ваша реклама? Сейчас будете рассказывать, почему нужно выбрать именно Вас?» И да, и нет. Совершенно не обязательно выбирать меня. Мы с Вами можем не сойтись по множеству причин: разные ценности, недостижимые (для меня как модератора) цели сессии, занятые даты, недостаточный бюджет ... Да и просто «невозможно нравиться всем».

**Во-первых,  
давайте  
познакомимся**



**Антон Кудрин**



1

12 лет в Консалтинге

2

6 лет в сфере  
обучения и развития

3

Профессиональный спикер  
ассоциации спикеров СНГ

4

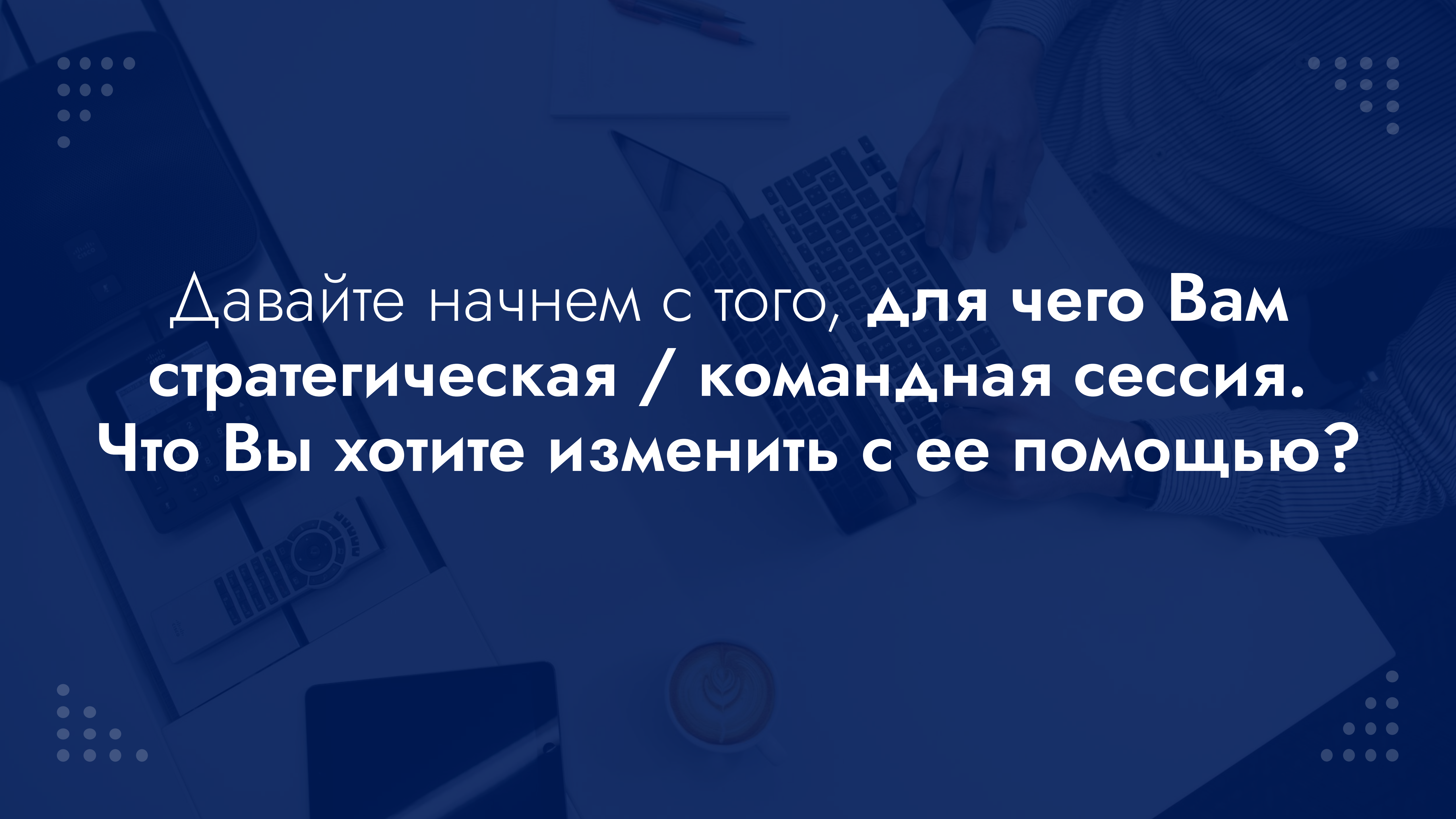
Продал свои услуги на 31 млн.  
рублей крупнейшим компаниям  
России: «Сбер», «Газпромнефть»,  
«Роснефть», PWC, Уралхим и др.

5

Помог достичь целей 150+  
коуч-клиентам

Много раз я сам был участником стратегических сессий,  
и точно знаю, как сделать так, чтобы сессия не превратилась  
в корпоратив «пришли — поговорили — разошлись».





Давайте начнем с того, для чего Вам  
стратегическая / командная сессия.  
Что Вы хотите изменить с ее помощью?

1

Поставить цели  
на следующий год?

2

Решить «зависшие»  
вопросы?

3

Сплотить коллектив?

4

Выстроить более  
эффективное взаимодействие  
между подразделениями?

5

Показать команде, что  
у вас «все в порядке»?

6

Посмотреть на работу  
нескольких ключевых топов  
и принять решение  
об их дальнейшей судьбе?



## В план подготовки к сессии должно входить глубинное интервьюирование Вашей топ-команды ведущим сессии!

Не всех, хотя бы ключевых заказчиков и сотрудников. Достаточно 30 — 40 минутного интервью, чтобы «считать» корпоративную культуру компании, увидеть возможные проблемы, расположить к себе людей, посеять первые ростки атмосферы психологической безопасности, которые ведущий должен создать по ходу сессии.





## Посмотреть на кейсы конкретных потенциальных ведущих.

Если Вы приглашаете компанию, известную на рынке, то, конечно, у нее будут хорошие кейсы, примеры проведения сессий в других фирмах... А Вы уверены, что те конкретные Вася / Маша, которые придут к Вам модераторами, обладают этим опытом? Я много лет проработал в ведущих консалтинговых компаниях «Большой четверки» и знаю, что опыт Компании не всегда соответствует опыту Исполнителя, который пришел на проект.

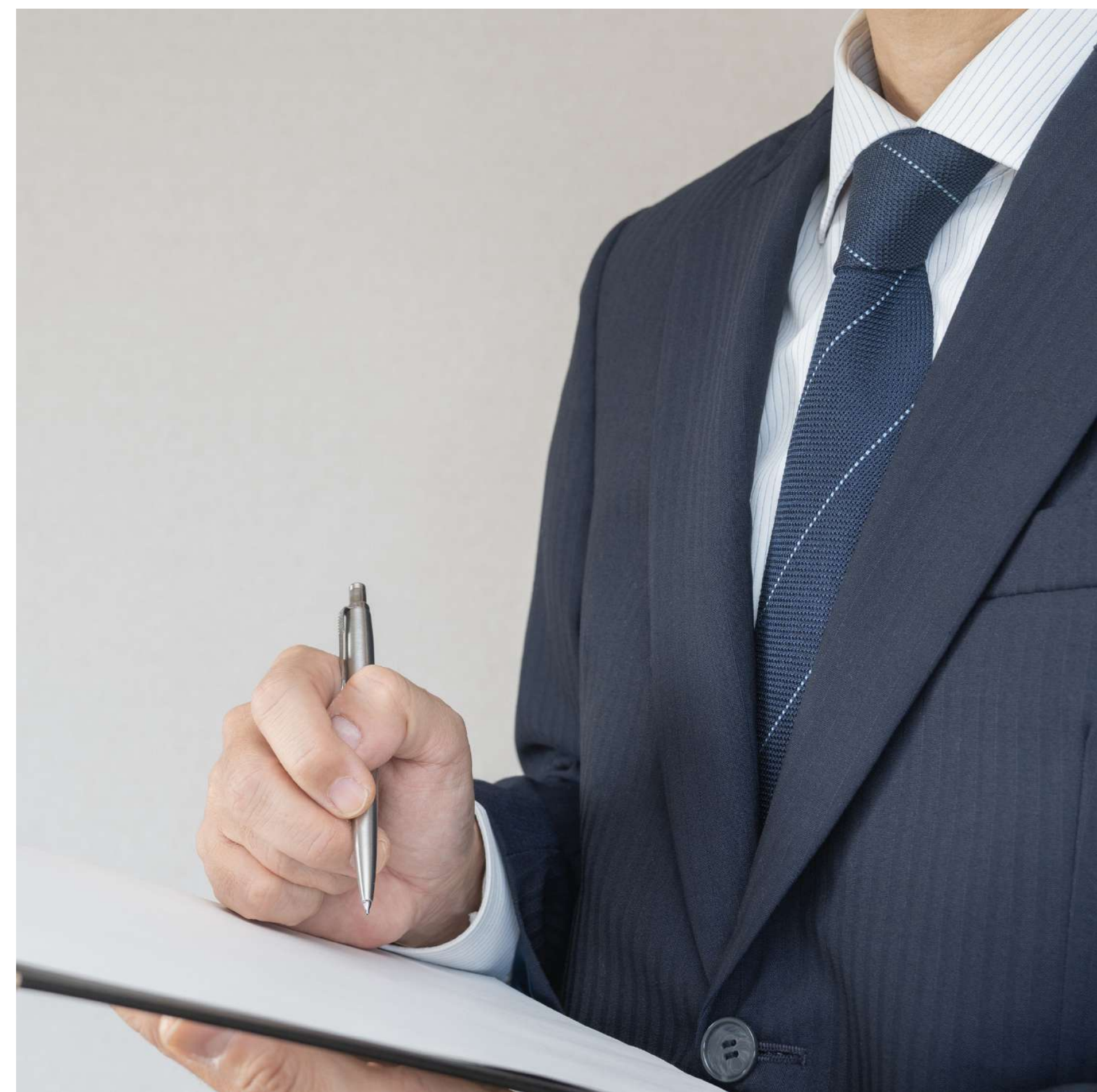
И смотрите, в чем тут опасность: в «большом» консалтинговом проекте недостаток опыта исполнителя рано или поздно выявится, но Провайдер сможет оперативно «нарастить команду», привлечь внешнего эксперта — и спасти проект! Но в одно-двухдневной стратегической сессии такое невозможно! Некогда звать на помощь! Нужно справляться самому. Поэтому очень важно, какие конкретно сессии вел конкретный предлагаемый вам специалист. С кем он работал? Сколько человек у него было на сессиях? Сколько сессий провел? Какие на него отзывы и какие результаты его работы?





## Запросите у Провайдера примеры структуры похожих сессий и, после заключения договора, адаптируйте их к условиям Вашей компании.

Да, многим Заказчикам не хочется погружаться в «технологии» проведения сессии. Хочется купить «коробочный продукт». И я их понимаю. Но Стратегическая / командная сессия тем и отличается от тренинга: это — не готовое изделие, а индивидуальная разработка. Продукт «ручной работы». Потому что люди — разные, проблематика — разная, цели у компании — разные, и при любом раскладе нужно создать такой результат, который будет принят и участниками, и Заказчиком сессии.





## Уточните, а сколько будет ведущих?

Один человек хорошо справится с командой до 20 участников. Ну 30. Максимум 40 (хотя это уже тяжело). А если больше — обязательно, чтобы у Ведущего был помощник. Ассистент. И этот ассистент будет решать массу «скрытых» задач — от организационных (убедиться, что вовремя накрыт кофе-брейк и все маркеры для флипчартов свежие) до «наблюдательных» — например, представить в конце сессии Заказчику отчет о «проактивности» отдельных участников. Интересно? Вот! Один ведущий не сможет полноценно охватить большую группу и дать ей максимум. Либо ему будет очень сложно + будут теряться детали.





## Спросите ведущего, как он будет обеспечивать психологическую безопасность участников.

Стратегическая сессия — это место, где «скрытые» интересы топ-менеджеров могут выйти наружу. Возможны конфликты, ситуации, когда участники \_не договаривают\_, ведут себя неискренне, фальшиво. Или Собственник «навязывает» свое мнение, а остальные участники сразу соглашаются с ним. Пусть ведущий расскажет, каким образом он планирует гасить возможные конфликты. Подумайте, соответствует ли его подход тем ценностям и корпоративной культуре, которые есть у Вас в компании.





## Ведущий должен быть Грамотным человеком с грамотной речью.

Попросите видеозаписи выступлений потенциального ведущего. Нет, не сессий — они конфиденциальны и Вам их, конечно, не предоставят. Открытых выступлений. Тренингов. Они точно должны быть. Посмотрите, как человек говорит. Как жестикулирует. Как держится перед аудиторией. Решите, хотите ли Вы видеть его на протяжении всей сессии? Заряжает ли он вас? Верите ли Вы в успех с ним?



- Выявление Официальных и Истинных интересов участников
- Выявление опыта участников от предыдущих сессий
- Внесение в повестку моментов, предложенных каждым участником
- Страт.сессия - как награда
- Предоставление участникам «тайных ролей и поручений».



## Никакого алкоголя во время сессии.

Я проводил сессию для компании — производителя алкоголя, и в середине дня Руководство устроило для сотрудников дегустацию алкогольных коктейлей. Было весело и вкусно, но страт.сессия в этот момент закончилась, потому что дальнейшие обсуждения были Камедиклабом, а не работой команды топ-менеджеров).



## И последнее правило. Подумайте, чем закончится Ваша сессия?

— Горой исписанных флипчартов? (подсказка. Нет. Все они должны быть переведены в удобный для анализа формат)

— Списком целей на следующий год? (подсказка. Нет. Цели должны быть декомпозированы до «первых шагов» и назначены ответственные за реализацию этих действий)

Ведущий также может предложить Вам внятный план последующей поддержки! Боль 90% сессий описывается словами: «Пришли. Поговорили. Разошлись». А как вы будете внедрять все то, о чем решили на сессии? Хватит ли у вас мужества, энергии и времени всем этим заниматься? На следующий день после Сессии заряженная на успех команда возвращается в офис, попадает в рутину и торжественно остается вариться в ней до... следующей сессии.

Необходимо разорвать этот порочный круг и обсудить конкретные шаги (трекинг, сопровождение, созвоны, статус-встречи) хотя бы на первый после сессии период, чтобы все те семена, которые посадила команда, дали всходы.







**Вот и все. 8 ключевых правил  
в Вашу копилку.**



Я обещал не пиарить себя в этой статье, поэтому коротко скажу: все эти правила выстраданы как моим собственным опытом проведения сессий в различных компаниях (от «Газпромнефти» до небольшой ИТ-фирмы), так и многолетним опытом работы заместителем HR директора, руководителем корпоративного университета в ИТ-дочке «Роснефти», старшим менеджером бизнес-консалтинга «Большой четверки».

Мы старались проводить страт.сессии силами Внешних провайдеров, и опыт их отбора остался со мной навсегда. И помогает мне быть в числе лучших ведущих стратегических и командных сессий.





Рад буду  
провести сессию  
для Вас! Или  
просто помочь  
Вам советом.

Пишите, С Уважением Антон Кудрин

