



ИНСТИТУТ
КОУЧИНГА



ЗЕМЛЯ
СТРАТЕГА

Марина АРНОЛЬДИ

Коуч-консультант, фасилитатор, руководитель практик для топ-менеджеров «Додзе», ведущий стратегических сессий

Дебрифер Harthill Leadership Development Profile (Индивидуальный профиль Развития Лидера)

Член Ассоциации русскоязычных коучей (АРК)

В профессии **с 2016 года**

как коуч-консультант и ведущий групповых процессов

Индивидуальное консультирование

— **более 1 800 часов**

Работа с группой

— **более 3 200 часов**

Эксперт в темах «Стратегирование» и «Вертикальное развитие лидеров», «Антихрупкость»

Управленческий опыт: **более 22 лет** в иностранных и российских банках на уровне регионального директора

Список клиентов

Чеченские минеральные воды, Аскона, Группа Societe Generale, группа ИЛИМ, International Paper, КофеХаус, Бизнес-Сфера, Актив Групп, SPLAT, О'Кей, ОТП-Банк, Пятерочка, Балтика, Пуск, Кардиф, Даймонд Кейтеринг, VIA Grupp, СОЛО, ФАЭТОН, Sifox, Верофарм, Trace Studio, Legenda development, Редиус-16, 404 Group, Группа компаний QIWI, Tactise Group, ПЭК, Сэлвим и др.

За время управленческой карьеры

1. Запустила бизнес в Петербурге, сформировала команду с «нуля», вывела в прибыль и лидерство в этой области (банк, специализирующийся на кредитовании).
2. Переформатировала команду, бизнес-процессы и продукты, вывела в тройку лидеров в регионе по объёмам (ипотечный банк).
3. Прошла с командой (300 человек) кризисы в 2008, 2014 годах.

Основные направления деятельности

- ✗ Индивидуальный коучинг
- ✗ Стратегирование, коучинг команд, сессии организационного развития
- ✗ Обучение недирективному стилю управления и коуч-менеджменту

Основные группы клиентов

- ✗ Руководители, находящиеся в поиске новых стратегий управления командами и своей жизнью

Основные задачи, решаемые клиентами

- ✗ Создание эффективной, ответственной, слаженной команды
- ✗ Повышение качества жизни (work-life balance) через работу со смыслами и создание долгосрочного видения
- ✗ Переход от операционной к стратегической роли управления бизнесом
- ✗ Формирование долгосрочного видения, миссии и ценностей, разделяемых всей командой
- ✗ Создание стратегии развития компании и пути ее достижения с принятием ответственности за нее всей командой

Образование

2020

«Мастер-класс
«Кризис. Пересборка»

2019–2020

Проект INTAGIO-ВЕГИ
по работе с группами, Восточно-
Европейский Гештальт Институт

2019

«Ненасильственное Общение»,
Eva Rambala

2018

«Новое стратегическое
мышление», А. Цукер

2017–2018

SAT (Seekers After Truth),
комплексная программа
по психологии эннеатипов,
Институт К. Наранхо

2017

Процессуальная терапия,
И. Зингерман, Центр
по процессуальной работе,
Портленд

2017

Семинар «Применение
интегрального подхода в работе
с людьми и организациями»,
«Мета Интеграл», Д. Кармен,
Д. Маккей

2013–2016

Институт Коучинга, программа
проф. переподготовки
по специальности
«Психологическое
консультирование (коучинг)»,
специальность —
коуч-консультант

2016, 2021

Институт психологического
консультирования «Новый Век»,
Обучению проективным
методикам (А.Л. Коробкин, СПб)

2014

Контрактная система в сфере
закупок, Гарант Интернэшнл
совместно с Сбербанк-АСТ

1997–1999

СПБИНВЭСЭИП, юриспруденция,
специальность — юрист

1998–1999

«Проектное финансирование»,
Международный Банковский
Институт, г. Санкт-Петербург

1992–1997

СПБГАТИ, театровед-менеджер

Примеры успешно реализованных проектов

Х Индивидуальное сопровождение в течение 2 лет директора академии обучения гос. корпорации

Результат: выстроена команда и процессы
в департаменте; сформированы и проведены
программы обучения для директоров заводов.

Х Индивидуальное сопровождение в течение года собственника торговой компании

Результат: найдены новые ниши для развития,
команда состоит из приверженных компании
сотрудников; переход на удаленный режим работы
произошел без потерь качества с продолжением
генерации и внедрения новых проектов.

Х Индивидуальное сопровождение в течение 6 месяцев зам. директора по развитию в IT-компании

Результат: клиент научился, принимая решение,
отталкиваться, брать контур от 3-х уровней смыслов:
я, команда, компания. Научился держать баланс
между отдыхом и работой. Удельный вес экспертизы
сдвинулся в сторону управления и роли
руководителя. Повысилась уверенность в себе.
Укрепилось понимание своих сильных сторон.

Х 4 стратегические сессии команды компании, занятой в пищевой отрасли: команда по рекомендации консультантов провела ревизию зон ответственности каждого топ-менеджера

Результат: команда сформировала общее
информационное поле и описала текущую
ситуацию, вызовы, сложности, точки напряжения,
узкие места. Сформировали новую матрицу
ответственности: кто за какие решения и процессы
отвечает. Сформировали задачи, о чем еще нужно
договориться — итоговый результат ревизии.
Увидели необходимость изменения подхода
в финансовом планировании и создания новой
финансовой модели.

Х Комплексный проект по разработке и каскадированию миссии компании (15 000 человек)

Результат: миссия компании разработана с участием
всех топ менеджеров, представлена сотрудникам,
встроена в работу на всех уровнях и является одним
из фильтров для принятия решений и объединения
людей.