

**29 НОЯБРЯ - ОНЛАЙН**

**СЕКЦИОННЫЕ ЗАСЕДАНИЯ: ДОКЛАДЫ**

**16.00 – 18.30**

**Секция 1. «Внешняя среда, коммуникации и лидерство в организации» (д.пс. н., профессор Т.Ю. Базаров, к.пс. н., профессор В.А. Штроо, к.пс. н. О.И. Патоша)**

**1. Григорьев Ефим Алексеевич**

Центр развития бизнеса "Гермес-Консалтинг" Генеральный директор

Выпускник МП "Психология в бизнесе" 2023 год

***Корпоративная культура в цифрах: что измерять и как изменять для достижения лучших результатов.***

Практические инструменты, которые позволяют исследователю или HR-специалисту достаточно легко провести диагностику корпоративной культуры, выявить сильные и слабые компетенции команды, и в итоге сформировать программу развития культуры организации.

Для начала исследователь должен получить ответ на стратегический вопрос: «ЧТО НАДО ИЗМЕНИТЬ» в своей организации, чтобы она была более эффективной?

Для ответа на этот вопрос, необходимо провести диагностику по модели Даниела Денисона, так как именно она из представленных имеет связь с экономическими показателями. Для этого я использую онлайн-сервис диагностики корпоративной культуры HR-Diagnosics.ru

Индикаторы с низкими показателями укажут на те компетенции, которые необходимо развивать в первую очередь для повышения эффективности бизнеса.

Теперь возникает тактический вопрос «КАК ЭТО СДЕЛАТЬ» и здесь мы используем вторую часть отчета с рекомендациями, как усилить наиболее слабые компетенции.

Для эффективной реализации изменений нам помогут векторные модели корпоративной культуры, такие как модель Камерона-Куинна или Шкалы организационных парадигм Ларри Константина.

Исходя из полученных результатов по проведенным опросам, исследователь получает не только перечень необходимых мероприятий для развития необходимых компетенций, но и что важно, получает цифровое измерение различных параметров корпоративной культуры. Это позволит при повторной диагностике оценить эффективность реализованных изменений, а также в целом понимать, как меняется организация с течением времени.

**2. Пушкарская Дарья Сергеевна**

Частная практика  
2024

Выпускник магистерской программы «Психология в бизнесе»

## ***Профайлинг и медиация в бизнесе: практическое использование полученных знаний при обучении***

### **3. Павлова (Паскаль) Софья Владиславовна**

Практикующий бизнес-психолог, коуч. Выпускник магистерской программы «Психология в бизнесе» 2017 года

#### ***Как научить договариваться: практический опыт бизнес-психолога***

В своей практике я ежедневно работаю с клиентами, которые сталкиваются с трудностями в переговорах. Это может быть конфликт с начальником, партнером или коллегой, неуверенность в защите своих интересов или сложности с "продажей себя или своего продукта" и торгом. Моя задача — научить их договариваться так, чтобы результат устраивал обе стороны.

Основные запросы клиентов:

Конфликты с руководством или партнерами.

Как "продавать" свои идеи, проекты или себя на переговорах.

Умение вести торг: как отстаивать свои условия и не терять отношения.

Как защитить свои интересы, сохраняя конструктив.

Практические техники из моей работы:

Методы подготовки к переговорам: ключевые вопросы и анализ интересов сторон.

Техники работы с эмоциональным накалом: как переключать фокус с конфликта на решение.

Как строить доверие и "продавать" свои идеи без давления.

Результаты клиентов:

Истории о том, как переговоры помогли поднять гонорар, добиться признания или выстроить выгодное сотрудничество.

Практика изменения подхода, которая приносит результаты даже в сложных ситуациях.

Доклад ориентирован на практическое применение бизнес-психологии для решения реальных задач. Это инструменты, которые работают и которые я использую с клиентами каждый день.

### **4. Церковская Кира Леонидовна**

Институт Бизнес Процессов, МИПОПП, Частная практика (психолог, бизнес-тренер, фасилитатор)" Преподаватель, бизнес-тренер, психолог

#### ***Бизнес -психология в IT-индустрии: актуальные запросы, точки роста и форматы работы с клиентами***

Представлены результаты исследований, проведенных в результате участия в акселераторе Спринт (ФРИИ Минцифры). Взаимодействие в команде как приоритет. Эффективного управление и лидер - визионер.

### **5. Анна Карапова**

студент 1 курса Магистерской программы «Психология в бизнесе»

***Управление лидерством: превращение конкуренции в драйвер стратегических решений или что делать, когда слишком много лидеров на один квадратный метр***

Каким образом действовать ментору и бизнес-психологу для создания среды для лидеров, способных делать открытия и реализовывать их?

Хотя современные реалии создания креативных, инновационных проектов, услуг и продуктов требуют формирования команд, где большинство участников обладают лидерскими качествами, являясь экспертами в своих областях, лидерство в организациях часто становится источником высокой конкуренции среди лидеров.

Лидерам необходимо учиться взаимодействовать, используя свои сильные стороны для достижения общих целей, чтобы конкуренция переросла в кооперацию.

Совместно с участниками конференции мы хотели бы подумать над тем, какие новые инструменты мы как менторы, бизнес-психологи, коучи, можем предложить командам, состоящих из значимых лидеров в своих отраслях. Как нам объединиться и создать такие программы в стратегически важных сферах и компаниях, когда лидеры взаимодействуют внутри своих компаний и подключаются к значимым проектам.

- Обсуждение инструмента – «Создание и внедрение лидерских сообществ в организации».
- Обсуждение успешного опыта реализации на примере сообщества «Лидеры для лидеров».

**6. Кротова Инна Владимировна**

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт психологии и образования  
Доцент кафедры психологии личности и клинической психологии

***Психологические типы потребителей в информационной среде***

Методология изучения активности и социального поведения личности раскрывается в рамках подходов развития человеческого капитала. Исследование внутренних факторов механизмов процесса выбора в условиях внешнего воздействия направлено на совершенствование маркетинговых, информационно-психологических, социально-психологических моделей коммуникации, PR, прогнозирования в сферах анализа поведения потребителя. Для определения психологических типов в информационной среде были выделены основные параметры личностных диспозиций: «самодетерминация» («отношение к себе»), «общение» («отношение к другим»), «адаптация/преобразование» («отношение к миру»). В работе изучались психологические показатели (самодетерминации, общения, адаптации/преобразования) и характер их взаимосвязей в независимых выборках с различными уровнями импульсивности поведения (от «высокого» до «низкого»). Полученные данные о наличии и характере взаимосвязи в каждой из выборок обрабатывались с помощью статического сравнения показателей (критерий Стьюдента, корреляционный анализ).

**7. Темерева Юлия Юрьевна**

LLS Modern way cross border logistics    Финансовый менеджер    Выпускник магистерской программы Психология в бизнесе 2024

### ***Особенности коммуникации в НКО. Что важнее идея или деньги?***

Основа НКО это сотрудничество ради общей цели, «мы семья», а не заработок. Однако, есть необходимость в средствах для существования. И что же победит?"

#### **8. Болсуновская Анна Михайловна**

ИП Консультант асс ЕАС, аналитический психолог, супервизор, групповой анализ, детский анализ. Член ЕАРПП.

#### ***Мифомания бизнеса: современная Потёмкинская деревня и бегство от реальности.***

Давайте представим, что есть огромный дорогостоящий проект , например, строительства N, который должен быть сдан через 7 лет. Но уже сейчас очевидно, что эта веха движется в сторону 10-12-15 лет.

Теперь представьте, что вы руководитель этого проекта

Предпочли бы вы знание или свободу от знания?

Как бы аргументировали свое ""решение"".

На основе к/ф Престиж и 10-летнего опыта работы в мегапроектах хочу предложить осмыслить

- феномен мифомании,

- его отличие от злоупотребления властью

- возможные способы работы с ""недугом""

#### **9. Ушкова Виктория Викторовна**

Банк России/ВШЭ, студент 1 курса Магистерской программы «Психология в бизнесе»

#### ***"Старая команда: золотой фонд или «камень на шее»?***

В развитии любой компании рано или поздно наступает этап перехода от интуитивного бизнеса к системному-выработке стратегических ориентиров, построению четкой организационной структуры, переходу на единые стандарты управления.и тд. Сопrotивление изменениям неизбежно. И руководитель вправе надеяться, что его опорой в этот трудный момент станет команда, состоящая из проверенных , преданных компаний сотрудников , - «команда ветеранов». Но на практике приходится сталкиваться с сопротивлением именно со стороны «ветеранов». Классифицируем их- Увидим кто они. Какую роль выполняют. И как с ними поступить."

#### **10. Волконская Анастасия Александровна**

ООО НОРД КЛАН / НИУ ВШЭ Директор по развитию стрима / студент 2 курса Магистерской программы «Психология в бизнесе»

#### ***Рост качества через Soft Skills: опыт Nord Clan***

На конференции я расскажу о том, как мы открыли дополнительный фактор успеха на одном из важнейших этапов работы с заказчиками - отборе специалистов на проект.

1. Общий принцип работы типовой ИТ-компании

2. Кейс ""15 собеседований на вакансию""

3. Как родилась идея прокачать софты

4. Были ли результаты.

#### **11. Мещерякова Марина Викторовна**

Своя компания CEO / Поиск и раскрытие талантов через коммуникации

***Удержание сотрудников за счёт раскрытия их талантов и предпринимательской активности***

#### **12. Кузнецова Елена Николаевна**

ИП Кузнецова Руководитель

***Психология лидерства в бизнесе: как формируется, реализуется и подавляется***

#### **13. Лобанова Татьяна Николаевна**

Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению России Президент

***Сообщества и партнерства бизнес-консультантов - путь к профессиональному успеху***

Представлен анализ возможностей развития сообщества независимых консультантов по управлению, формирования партнерских взаимосвязей в условиях глобальной неопределенности.

Целью исследования было показать ядро деятельности, уровень компетенций и уникальности знаний сообщества бизнес-консультантов; определить его точки роста.

В качестве выборки в исследовании принимали участие индивидуальные консультанты Национального института сертифицированных консультантов по управлению России (НИСКУ), n=58 (47% м, 53% ж). С помощью авторской анкеты удалось выявить перспективные направления стратегий развития сообщества и партнерств консультантов, которые позволяют им достигать большего успеха в консалтинге.

#### **14. Патоша Ольга Ивановна**

Доцент департамента психологии НИУ ВШЭ

***Бизнес-психология и потребительское поведение: современные направления исследований***

В докладе будет представлена информация о развитии направления Психология потребительского поведения на магистерской программе Психология в бизнесе, рассмотрены особенности обучения и результаты современных исследований

## **Секция 2. «Инструменты психологической поддержки бизнеса: коучинг и консалтинг» (к.пс. н., доцент Н.В. Антонова)**

### **1. Антонова Наталья Викторовна**

НИУ ВШЭ      Доцент департамента психологии

#### ***Развитие научно обоснованного коучинга: актуальные направления исследований***

В докладе будет приведены анализ актуальных направлений исследований коучинга в научно обоснованном подходе.

На магистерской программе Психология в бизнесе коучинг развивается с 2007 года, студенты активно вовлекаются в исследовательский деятельность. В докладе будет представлен обзор выполненных исследований и перспективные исследования для будущих работ.

### **2. Лупарева Екатерина Васильевна**

"Стало легче" - сервис психологического благополучия руководителей и сотрудников  
Основатель и руководитель сервиса "Стало легче", бизнес-психолог, консультант по организационному развитию (Gestalt OD).

#### ***Психологическое благополучие руководителей и сотрудников как инструмент кадровой политики***

Кадровая политика играет ключевую роль в формировании и реализации стратегии управления персоналом. Она представляет собой комплекс принципов, методов и форм взаимодействия, которые позволяют компании достигать её стратегических целей в условиях изменчивой внешней среды.

Сегодня, в условиях высоко стрессогенной среды и острого дефицита квалифицированных кадров, организациям важно пересмотреть устаревшие подходы, которые сводят сотрудников лишь к роли ресурсов. Такой пересмотр требует от работодателей поддержания баланса между эффективностью бизнеса и внимательным отношением к потребностям сотрудников.

Оптимальным решением является выстраивание взаимовыгодных, партнерских отношений . В докладе будут представлены ключевые принципы такого взаимодействия и эффективные методики, направленные на поддержание психологического благополучия сотрудников, которые мы используем в сервиса «Стало легче» при работе с различными организациями."

### **3. Гречнева Елизавета Александровна**

ООО "МТС Диджитал" Командный коуч

#### ***Когнитивно-поведенческий коучинг в развитие soft skills для руководителей и членов команд***

Понятие soft skills.

Результаты исследования ""Взаимосвязь выраженности иррациональных установок, наличия синдрома выгорания и уровня жизнестойкости"".

Преимущества когнитивно-поведенческого подхода.

Влияние на бизнес-процессы."

#### **4. Реветнева Олеся Евгеньевна**

Совладелец школы обучения профессиональному коучингу, CEO Международной Академии Арт-коучинга "MCC ICF, тренер, ментор, супервизор, арт-терапевт

Автор и тренер программ обучения коучингу, развитию лидерских и управленческих компетенций и мышления

Executive - коуч, коуч лидеров и команд

Консультант по внедрению арт-подходов в корпорациях

Управленец с опытом бизнес-коучинга в международных банках и инвестиционных компаниях ТОП 10 более 15 лет"

**Как работает Арт-коучинг? И почему этот подход может помочь клиентам запускать желаемые изменения в жизни и бизнесе легко и интересно?**

Арт -коучинг - относительно новый тренд в коучинге, который сочетает в себе коучинг, творчество и имеет арт-терапевтические корни.

Этот метод помогает расширить возможности работы с клиентами за счёт принципа проекции, метафоры, резонанса, творческого процесса, который даёт Арт-коучинг.

Как и где это может быть использовано мы поговорим на встрече"

#### **5. Ананьева Дарья Олеговна**

ООО «Кристиан Диор Кутюр Столешников»/НИУ ВШЭ Директор направления/Коучинг в организации ДПО

**Обзор и результаты исследования коучинговой программы для женщин-руководителей в современных российских условиях гендерно-нейтрального подхода в развитии женщин-руководителей**

**"Второй демографический переход и его влияние на профессиональную деятельность женщин**

-работа с идентичностью женщин-руководителей при помощи коучинга

-программа коучинга для женщин-руководителей"

#### **6. Венгржновская Талина Маратовна**

PhD (ктн) Преподаватель курсов на магистерской программе "Психология в бизнесе", Руководитель Подкомитета МТПП по развитию человеческого капитала, Директор Центра креативного мышления. Автор методик Арт-коучинга

**Результаты исследования лидерских компетенций современных руководителей и развитие их инструментами арт-коучинга**

Доклад посвящен результатам исследования компетенций современных лидеров. Выявлена корреляция между компетенциями и ценностными уровнями. В докладе будут раскрыты основные компетенции и как их можно эффективно развивать инструментами арт-коучинга

#### **7. Наумцева Елена Александровна**

PhD, организационный консультант, бизнес-коуч

**Модель когнитивно-поведенческого коучинга “CHANGE TALKS/ ДИАЛОГИ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В КОМПАНИИ”**



## **Секция 3. «Психологическая помощь в бизнесе» (директор МУ Городской центр помощи М.Ф. Луканина)**

### **1. Фахрова Дина Вадимовна**

Экопси Консалтинг Менеджер управления клиентским опытом, старший консультант  
Выпускник МП "Психология в бизнесе"; 2022 год выпуска

#### ***Стресс и синдром эмоционального выгорания. Способы адаптации к стрессовым ситуациям***

- Какой бывает стресс и всегда ли он вреден
- Что вызывает стресс и какие у него могут быть последствия
- Немного о науке стресса и выгорания: про общий адаптационный синдром и модель эмоционального выгорания
- Что вызывает выгорание в работе и что может защитить от него
- Как практики осознанности помогают при стрессе
- Как можно позаботиться о себе самостоятельно

### **2. Игнатъева Регина Александровна**

РНИМУ имени Н.И. Пирогова 6 курс (клиническая психология)

#### ***Взаимосвязь профессионального выгорания, адаптированности, профессиональной востребованности и стиля реагирования на изменения у старшего и среднего медицинского персонала***

Игнатъева Р.А., студент. Научный руководитель: Трубицына Л.В., Доцент, кандидат психологических наук.

Введение. В докладе представлено исследование взаимосвязи факторов выгорания. Сделаны выводы о том, от чего может зависеть то, как долго человеку комфортно длительное время работать на одном месте, и с чем могут быть связаны симптомы выгорания. Выборка: 43 человека в возрасте от 24 до 70 лет со стажем от 1 года до 49 лет.

Результаты. Обнаружена обратная корреляция между выгоранием (шкалы «загнанность в клетку», «фаза напряжения», «расширение сферы экономики», «депрессия и тревога», «психосоматические нарушения», «личностная отстраненность», «редукция проф. обязанностей», «эмоциональный дефицит» и «фаза истощения») и несколькими шкалами адаптированности ( $p=0,000-0,007$ ). Выявлена обратная корреляция между реализующим стилем реагирования на изменения и шкалами: «фаза напряжения», «тревога и депрессия», «системный индекс синдрома перегорания» ( $p=0,001-0,008$ ). Шкала «Общий уровень востребованности личности» обратно коррелирует с несколькими шкалами выгорания ( $p=0,001-0,008$ ).

Выводы. Деадаптация и выгорание имеют значимую связь по результатам исследования: возможно, речь идёт о едином процессе. Мы предполагаем, что у людей с низким стажем речь идёт скорее о деадаптации, чем о выгорании. Люди, у которых преобладает рациональный

стиль реагирования на изменения показали более высокий уровень адаптированности и более низкий – выгорания.

### **3.Федулова Евгения Витальевна**

Аспирантура НИУ ВШЭ Бизнес-тренер, бизнес - коуч РСС ICF, КПТ-практик, эксперт по развитию Э.И.

***Кейс об использовании КПК в работе с запросом руководителя бизнес-направления крупного автомобильного холдинга и его командой***

### **4. Ключев Александр Викторович**

ООО "Ключев консалтинг и коучинг" Генеральный директор

Байкальская международная бизнес школа Иркутского госуниверситета - старший преподаватель кафедры финансового и стратегического менеджмента"

***Революционный подход к пониманию расстройств личности, сформулированный в МКБ-11 в помощь бизнес психологу***

В Международная классификации болезней, издаваемой Всемирной Организацией Здравоохранения в пересмотрах вплоть до десятого, использовался подход к расстройствам личности исходя из их типологии, таких как: параноидное, шизоидное, диссоциальное, эмоционально-лабильное, истерическое, ананкастное, тревожное, зависимое

В 11-м пересмотре от типологии расстройств личности произошел переход к уровням функционирования личности.

Уровни функционирования личности, сформулированные в рамках психодинамического подхода, нашли свое отражение в МКБ-11 как легкое, умеренное и тяжелое расстройство личности именно с точки зрения уровня функционирования.

Там же определены удобные в работе критерии, по которым можно предположить уровень функционирования личности: само- и межличностное функционирование, функционирование в отдельных, важных для индивида сферах, а также возможность причинения вреда себе и окружению.

Ознакомление с подходом к функционированию (расстройствам) личности принесет несомненную пользу психологам, ведущим практическую деятельность в сфере бизнеса, а также в работе с первыми лицами в бизнесе, а также теми, кто стремится стать в перспективе первым лицом.

### **5. Булгаков Илья Андреевич**

НИУ ВШЭ Аспирант, социальная психология, 2 2022

**Профессиональное выгорание и стратегии сохранения «лица» в социальном взаимодействии**

"Проблема профессионального выгорания уже многие годы является одной из ключевых тем в психологической науке. В последние десятилетия эта проблема приобрела еще большую актуальность. Растущие требования к

профессиональной компетентности могут приводить к стрессу и выгоранию. В этих условиях

возникает острая необходимость более глубокого исследования феномена профессионального выгорания, особенно в контексте тех факторов, которые связаны с процессами профессионализации и социального взаимодействия сотрудников в современных условиях. В нашей работе исследование профессионального выгорания проводится в связи с анализом особенностей профессиональной идентичности личности, а также с тем, как эта идентичность проявляется в социальном взаимодействии, особенно через стратегии «сохранения лица». Мы исходим из того, что профессиональная идентичность личности, её формирование, развитие и механизмы проявления в ситуациях социального взаимодействия могут играть значительную роль в развитии и проявлениях феномена профессионального выгорания. Эмпирическое исследование было выполнено на выборке сотрудников российских бизнес-организаций (N=246) в период с 2022 по 2024 годы. Полученные результаты дают основания утверждать, что профессиональная идентичность играет значимую роль в развитии синдрома выгорания личности. В ходе исследования было установлено, что проявления выгорания сотрудников на работе связаны с их стратегиями «сохранения лица». Полученные данные позволяют утверждать, что профессиональная идентичность не существует в отрыве от окружающего социального контекста, а формируется и проявляется в процессе взаимодействия с другими людьми. В этом контексте стратегии «сохранения лица» могут рассматриваться как неотъемлемая часть профессиональной идентичности личности, оказывающая влияние на то, как человек предъявляет себя в ситуациях социального взаимодействия. В свою очередь, характер и динамика этих стратегий влияют на уровень стресса и риск развития профессионального выгорания. Таким образом, необходимость постоянно доказывать свой профессионализм перед коллегами и руководством может приводить к тому, что стратегия «сохранения лица» становится значимым фактором в развитии синдрома выгорания. Это открывает новые перспективы для дальнейшего изучения и разработки профилактических мер, направленных на снижение уровня профессионального выгорания в бизнес-организациях."

**6. Анисимова Александра Дмитриевна**

Aleksandra.anissimova@mail.ru РАМН (Российская академия медицинских наук)

Бизнес-тренер, клинический психолог, интегративный терапевт Выпускник  
магистерской программы «Психология в бизнесе», 2023

***Психотравмы: диагностика и трансформация опыта***

- Определение психотравмы. Что такое психологическая травма? Психическая травма как процесс и как результат.
- Механизм формирования
- Симптомы
- Структура психотравмы
- Виды психотравм: острые, хронические, травмы развития (травмы детства) и комплексные травмы.
- Травматические события: насилие, потери, аварии, войны, психологическое давление.
- Последствия психотравмы: ПТСР (посттравматическое стрессовое расстройство), диссоциация, тревожные расстройства, депрессия, нарушение границ.
- Атипичные психотравмы

-Техники

-Другие инструменты диагностики: клинические интервью, опросники (например, PCL-5, CAPS-5 для диагностики ПТСР).

- Принципы безопасного терапевтического контакта с травмированным клиентом. Как избежать ретравматизации.

-Конкретные упражнения для работы на сессиях

-Кейсы и примеры из практики

## **7. Карпенко Елена Владимировна**

Частная психологическая практика, преподаватель психологии в колледже Магистр психологии, сертифицированный гештальт-терапевт (Московский гештальт институт)

***Решение клиентского запроса ""Трудности с делегированием"" психотерапевтическими методами.***

- представление, о себе

- виды запросов клиентов

- запрос "" трудности с делегированием"" как один из часто встречающихся

- личный опыт работы с запросом психотерапевтическими методами.