

# ЛИДЕР В РЕЖИМЕ ДИСРАПТ: ИНСТРУМЕНТЫ ФАСИЛИТАТОРА ДЛЯ ЭНЕРГИИ И ИННОВАЦИЙ



ИРИНА ПРОСВИРЯКОВА  
ФАКТОР ЛИДЕРА

↳ КОНФЕРЕНЦИЯ 2026  
ФАСИЛИТАТОРОВ  
ПРАКТИКИ ИЗМЕНЕНИЙ И ПРОРЫВОВ

# Ирина Просвирякова

Директор платформы открытых исследований СКОЛКОВО  
Международный эксперт по командному лидерству  
и психологической безопасности в культурном контексте

Основатель и CEO Международного научно-тренингового центра  
«Фактор Лидера»

Глобальный HRD и международный топ-менеджер  
с опытом работы 23 года в 37 странах

Окончила MBA Kingston, INSEAD и Cranfield, СКОЛКОВО и РАНХиГС

Кандидат PhD Amsterdam Business Research University,  
исследую психологическую безопасность в культурном контексте

Основатель Стипендии им. В.В.Просвирякова  
«Талантливым детям – путевка в Шахматный мир»

Executive-коуч, бизнес-тренер, бизнес-коуч СКОЛКОВО

Многодетная мама



Трансформируем управленческую культуру  
через создание **сильных команд без**  
**страха**  
используя научный метод и проверенные  
глобальные практики

# МОДЕЛЬ DISRUPT

- ЭНЕРГИЯ
- КРУГОЗОР
- ИННОВАЦИИ

# МОДЕЛЬ DISRUPT

- **ЭНЕРГИЯ**
- КРУГОЗОР
- **ИННОВАЦИИ**



# ЭНЕРГИЯ

Выгорание и ресурс лидера

**Встречались ли вы лицом к лицу с  
эмоциональным выгоранием?**

**Как это было?**



**Если сотрудник выгорел, у него не  
хватит сил отказаться от новой  
задачи**

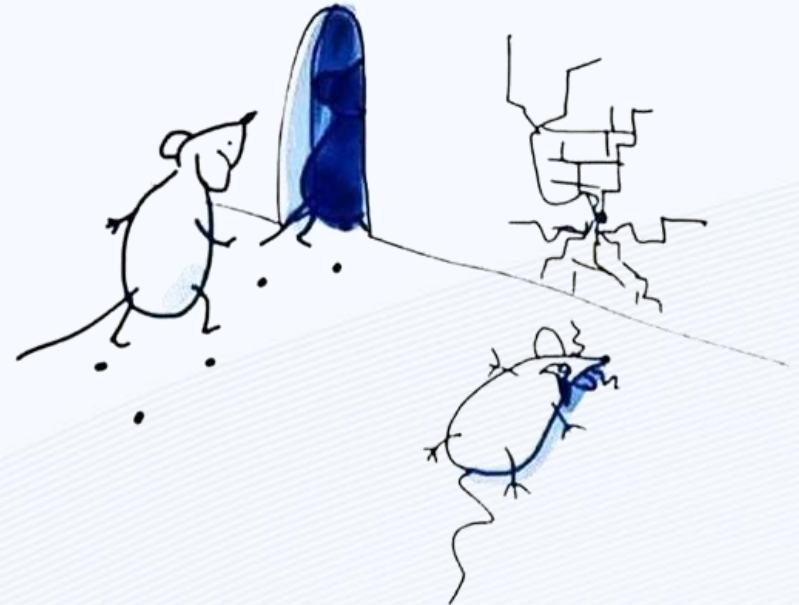
## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СИМПТОМЫ

- ✓ Снижение продуктивности и качества работы, много ошибок
- ✓ Потеря интереса к работе, демотивация
- ✓ Отстраненность, изоляция, игнорирование команды
- ✓ Усталость, тревожность и депрессивность
- ✓ Жалобы на здоровье, частые больничные
- ✓ Нарушения в рабочем графике: опоздания и ранний уход
- ✓ Постоянные жалобы на недостаток времени или загруженность
- ✓ Эмоциональная неустойчивость



## ОСТРЫЕ ВНУТРЕННИЕ КОНФЛИКТЫ

- ✓ Высокий уровень внутреннего сопротивления
- ✓ Всё со словом ГИПЕР
- ✓ Перфекционизм
- ✓ Маниакальность и отсутствие балансов
- ✓ Склонность к обесцениванию и идеализации
- ✓ Самозванство
- ✓ Зависимость от оценки Другого
- ✓ Неумение просить о помощи



**Одна мышка была Боец, а не  
Халявщица какая-то**

# ПРИЧИНЫ ВЫГОРАНИЯ

**ЛЕГ В 2:00**

**ПРОСНУЛСЯ В 6**



## ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ

- ✓ Недосып
- ✓ Сбитый гормональный цикл
- ✓ Дисбаланс нейромедиаторов
- ✓ Нарушение режима и ценности питания

## ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ

- ✓ Работа из дома
- ✓ Утрата мотивации
- ✓ Загруженность другим хроническим стрессом
- ✓ Эмоциональная неустойчивость

# Стадии выгорания

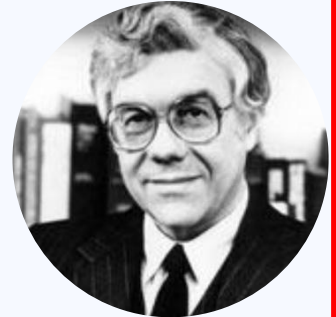


“

Герберт Фрейденбергер

**ВАЖНО!**

Заметить признаки выгорания на любом из этапов



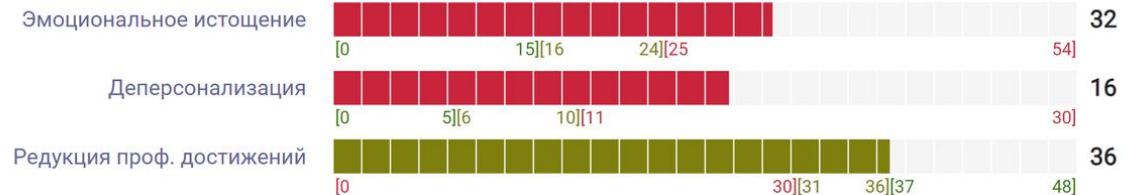
”

# Опросник эмоционального выгорания Маслач



Синдром психического выгорания по модели Маслач-Джексон представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя:

- ✓ эмоциональное истощение,
- ✓ деперсонализацию
- ✓ редукцию профессиональных достижений.



Системный индекс синдрома перегорания



[ Значение индекса: 0.48 ]

# Как говорят и чувствуют выгорающие

## МЕДОВЫЙ МЕСЯЦ

“ Круто! Новый проект!  
Еще одна задача? Ладно, сделаю ее на выходных  
Давай потом встретимся, слишком много дел на работе ”

- ✓ Если сотрудник начинает выгорать, у него не хватит сил отказаться от новой задачи
- ✓ Он заряжен и все время куда-то спешит
- ✓ Неуловим, но когда попадает в спокойную обстановку, сразу отстраняется



# Как говорят и чувствуют выгорающие

## НЕДОСТАТОК ТОПЛИВА



“  
Сегодня не смог, но завтра точно сделаю!

Почему-то не понимаю, как решить этот  
вопрос

У меня все норм! Помощь не требуется  
”

- ✓ Человеку сложно просить о помощи
- ✓ Он уже не справляется со сроками и теряет внимание и концентрацию
- ✓ Чувство вины за отсутствие результата
- ✓ ИБД: совещания и микроменеджмент
- ✓ Человеку кажется, что это нормально

# Как говорят и чувствуют выгорающие

## ХРОНИЧЕСКИЙ СТРЕСС

- ✓ Начинается “сброс” лишней информации
- ✓ Мозг ищет самый короткий путь к действию
- ✓ Пропадает функция планирования будущего
- ✓ Нарушается ритм кортизолового синтеза



“  
Я опять забыл!  
У меня совсем нет времени!  
Я ничего не успеваю!  
Не вывожу!  
Хочу все бросить!  
Надо менять профессию!  
”

# Как говорят и чувствуют выгорающие

## КРИЗИС



- ✓ Сил нет, а задачи есть
- ✓ Мозг воспринимает ситуацию, как угрожающую жизни
- ✓ Человек становится или агрессивным или избегающим
- ✓ Появляется эмоциональная неустойчивость, отыгрывание, “вертикальное хамство”

“  
Как все это задолбало!  
Вас много, я один!  
Кому надо, тот пусть и делает!  
В этом нет никакого смысла!”

# Как говорят и чувствуют выгорающие

## ПРОБИВАНИЕ СТЕНЫ

- ✓ Человек испытывает отчаяние и чувство вины
- ✓ Перестает следить за внешним видом
- ✓ Идет к врачу, стремится уволиться или уходит в долгий отпуск, часто болеет
- ✓ Не ценит себя, не знает, кто он
- ✓ Ничем не интересуется, впадает в депрессию

“  
Весь мир против меня!  
От меня одни беды!  
Я ни на что не гожусь!  
Лучше бы меня не было!  
Всё будет плохо!  
”



# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ВЫГОРАТЕЛИ

## ЛЮДИ, РАБОТАЮЩИЕ С ЛЮДЬМИ

- ✓ врачи, учителя, соц.работники, клиентский сервис, HR
- ✓ **активные коммуникаторы**

## ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ И КРЕАТИВЩИКИ

- ✓ особое мышление
- ✓ должны создавать что-то новое
- ✓ **давление результата**
- ✓ **многозадачность и самоорганизация**

## ЛЮДИ С ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

- ✓ руководители и ТОПы
- ✓ **работа под давлением и перегрузками**

## IT И ПРОГРАММИСТЫ

- ✓ длительные нагрузки
- ✓ **невысокая социализация**
- ✓ **работа online**

## СОТРУДНИКИ НА УДАЛЕНКЕ

## А ЕЩЕ

- ✓ Внутренние конфликтоносцы
- ✓ Перфекционисты
- ✓ “Самозванцы”
- ✓ Люди в состоянии “перехода”
- ✓ Трудоголики и их подчиненные
- ✓ Интроверты
- ✓ “Хронически стрессующие”
- ✓ Жители мегаполисов

# А кому тогда повезло больше?

## МОЛОДЫЕ СОТРУДНИКИ С СОЦИАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ

- ✓ Проходившие школы актива и волонтерские практики



## ЛЮДИ, СЧАСТЛИВЫЕ В СЕМЬЕ

- ✓ у кого не выражен конфликт life-work
- ✓ хорошие отношения в семье

# А кому тогда повезло больше?



## ЛЮДИ, ЗАНИМАЮЩИЕСЯ ОСОЗНАННОСТЬЮ

- ✓ Сокращает количество внутренних конфликтов
- ✓ **Меняет качество чувств**

## ЛЮДИ, СКЛОННЫЕ К РУТИНЕ

- ✓ И любящие формализованную работу



# ВЫГОРАНИЕ ТОКСИЧНО: НЕ ВСЁ, ЧТО ГОРИТ, СВЕТИТ



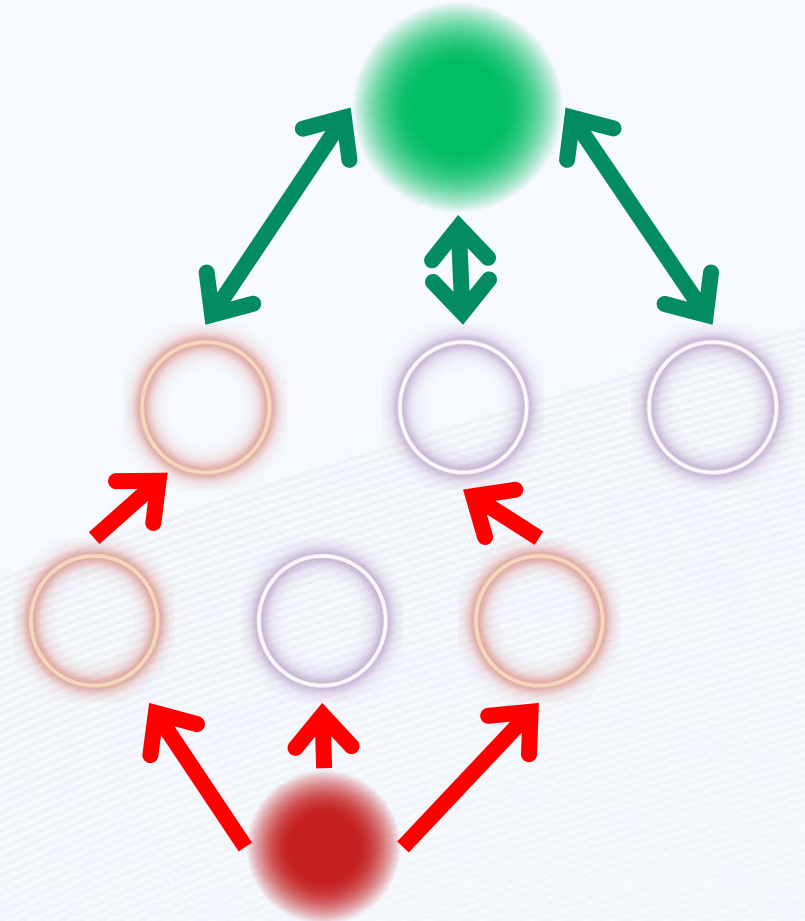
СПИЧКА УБЕЖДАЕТ СЕБЯ,  
ЧТО ПРОСТО УСТАЛА.

## КОМАНДНЫЕ СИМПТОМЫ

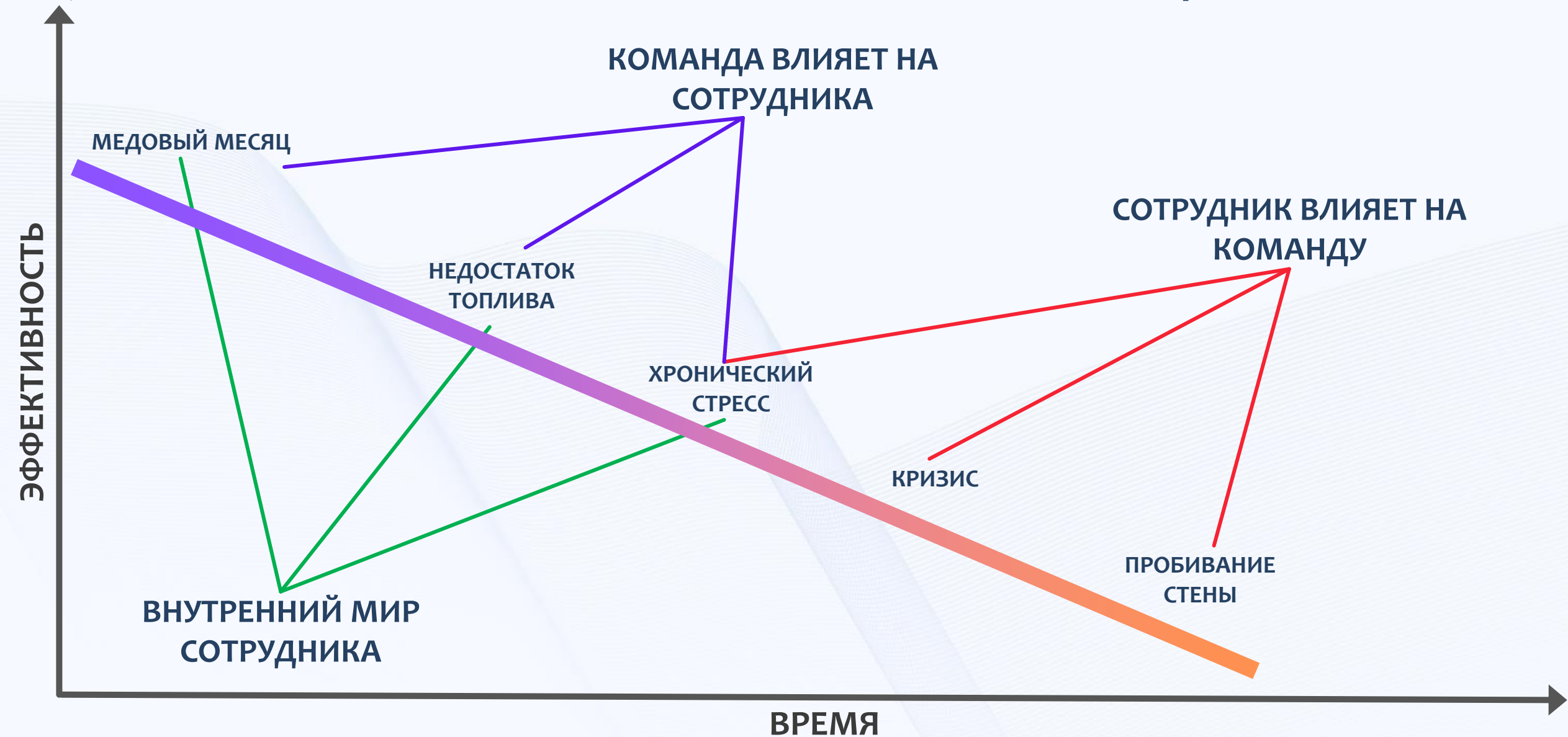
- ✓ Команда начинает работать менее эффективно
- ✓ Повышенная конфликтность и напряженность
- ✓ Выраженная низкая психологическая безопасность: страх говорить и делать ошибки
- ✓ Команда создает неформальные роли или ищет внешних\внутренних врагов
- ✓ Изоляция в команде, появление подгрупп
- ✓ Снижение креативности на уровне команды
- ✓ Частные жалобы на стресс и перегрузки
- ✓ Постоянные жалобы на недостаток времени

# ТОКСИЧНЫЙ ЭФФЕКТ ВЫГОРАНИЯ В ГРУППАХ

- ✓ Профилактика и климат выходят на первое место
- ✓ Выгорание - это **хронический**, а не острый стресс
- ✓ Online-работа создает дополнительные условия для выгорания



# ВЛИЯНИЕ ГРУППЫ НА ВЫГОРАЮЩЕГО



# Как заподозрить ПЕРВЫЕ ПРИЗНАКИ

## ШКАЛА APGAR (иное прочтение)

- ✓ **Appearance** (внешность).  
Неопрятность, неубранность
- ✓ **Performance** (продуктивность).  
Снижение эффективности, частые ошибки
- ✓ **Growth Tension** (растущее напряжение).  
Раздражительность от задач, непоследовательные реакции
- ✓ **Affect control** (контроль эмоций).  
Прогрессирующие случаи эмоционального накала, нестабильность
- ✓ **Relationships** (отношения).  
Изоляция, уход из коммуникации

## ОЦЕНКА В ТЕЧЕНИЕ 3 НЕДЕЛЬ

0 — заметные проблемы

1 — изменения есть, но пока не сильно заметны

2 — всё нормально

5–6 баллов - нужен отдых и снижение нагрузки/стресса.

0–4 балла - всё плохо, нужна помощь профессионала и саббатикл.

# ЧЕК-ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАЮЩЕГО

## ЗАБОТА О ТЕЛЕ

- ✓ Корми себя, когда голоден
- ✓ Спи достаточно
- ✓ Проводи время на природе
- ✓ Пей достаточно воды
- ✓ Проверь витамин Д
- ✓ Пройди ежегодный чек-ап
- ✓ Потребляй только нужную информацию (детокс)
- ✓ Добавь физическую активность

## ЗАБОТА О ЛИЧНОСТИ

- ✓ Сохраняй баланс
- ✓ “личное-рабочее”
- ✓ Сохраняй границы
- ✓ Не делай чужие задачи
- ✓ Запланируй переключения в течение дня
- ✓ Перестань загонять себя
- ✓ Прими свои ограничения
- ✓ Пересмотри свои зоны контроля
- ✓ Проси о помощи
- ✓ Не общайся с токсичными людьми

## ЗАБОТА СО СТОРОНЫ ОРГАНИЗАЦИИ

- ✓ Пересмотрите роль сотрудника
- ✓ Сделайте объемную оценку
- ✓ Сохраняйте последовательность в словах и действиях
- ✓ Посмотрите, кто и что усиливает сотрудника на работе
- ✓ Периодически проверяйте мотивацию

# ЧЕК-ЛИСТ КОМАНДНОГО ВЫГОРАНИЯ

## ЗАБОТА О РОЛЯХ

- ✓ Найдите того (тех), кто уже выгорел
- ✓ Найдите источник выгорания
- ✓ Пересмотрите границы ролей
- ✓ Найдите неформальные роли
- ✓ Проверь четкость распределения задач и ответственности

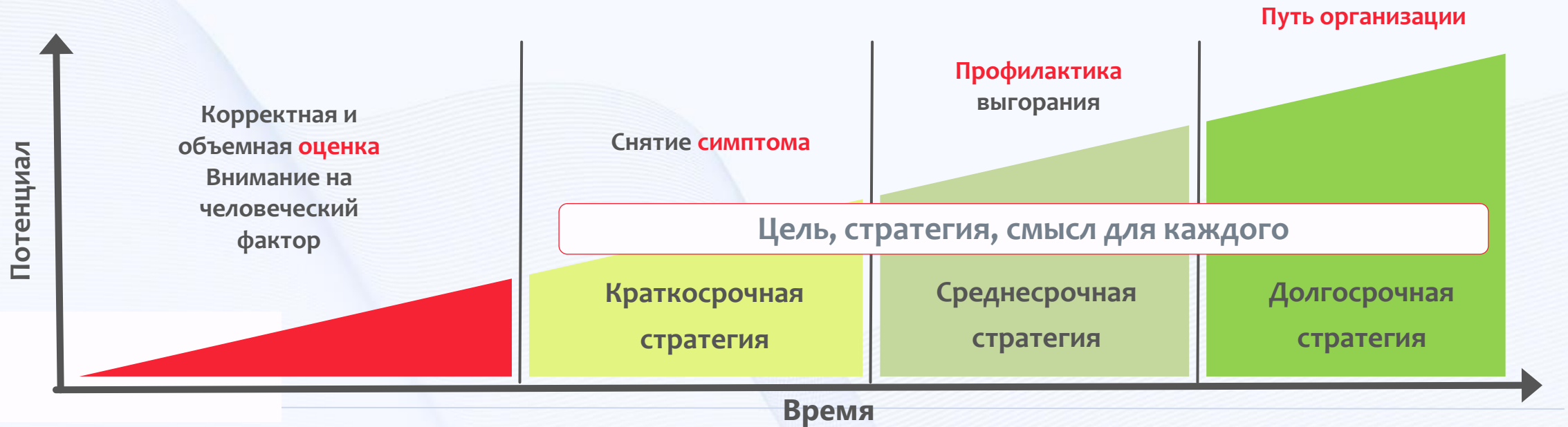
## ЗАБОТА О КОММУНИКАЦИИ

- ✓ Найдите конфликты и проведите команду
- ✓ Увеличьте количество коммуникаций
- ✓ Добавьте неформальных коммуникаций
- ✓ Создавайте памятные моменты
- ✓ Внедрите практики работы с доверием

## ЗАБОТА ОБ УПРАВЛЕНИИ

- ✓ Уберите микроменеджмент и чайка-менеджмент
- ✓ Найдите дестабилизирующие команду процессы
- ✓ Формализуйте то, что можно формализовать
- ✓ Сделайте процессы прозрачными для участников
- ✓ Сделайте гибкий график, если это возможно

# Три стратегии работы с ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ



# КРАТКОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ

## РАБОТА С «СИМПТОМОМ»

- ✓ Баланс «Нагрузка-Отдых»
- ✓ Фокус на заботу сотрудника о себе
- ✓ Пересмотр границ роли и полномочий
- ✓ Открытая коммуникация в команде
- ✓ Разрешение конфликтов в команде
- ✓ Создание поддерживающей группы внутри команды
- ✓ Разграничение «Я-команда» и «Я-организация» (особенно для высокововлеченных сотрудников)

Квалифицированная помощь сотруднику, если требуется

Снятие **симптома**

Краткосрочная  
стратегия

# СРЕДНЕСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ

Профилактика  
выгорания

Среднесрочная  
стратегия

## РАБОТА ЧЕРЕЗ МЕНЕДЖЕРСКИЕ ПРАКТИКИ

- ✓ Работа с профилактикой
- ✓ Создание психологической безопасности
- ✓ Обучение агентов-изменений (team-лиды, руководители и др.)
- ✓ Анализ факторов нагрузки (в том числе организационных)
- ✓ Пересмотр и перестройка процессов
- ✓ Анализ ролей, границ и полномочий
- ✓ Квалифицированная помощь командам (если необходимо)



# ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ ЛИДЕРА

# МОДЕЛЬ DISRUPT

- ЭНЕРГИЯ
- КРУГОЗОР
- **ИННОВАЦИИ**

# ЗАДАНИЕ 1

## СОЕДИНИМ ТОЧКИ

# ЗАДАНИЕ 2

**МАКСИМАЛЬНО ДЛИННОЕ СЛОВО**

# ИННОВАЦИОННОСТЬ

СПОСОБНОСТЬ УВИДЕТЬ **НОВОЕ РЕШЕНИЕ** ТАМ,  
ГДЕ ДРУГИЕ ВИДЯТ ОГРАНИЧЕНИЯ

И СОЗДАВАТЬ **НОВЫЕ ПОДХОДЫ, ПРОЦЕССЫ И  
СМЫСЛЫ.**



**Александр Асмолов**



**Главный двигатель развития  
- это среда, в которой  
не страшно, обсуждать,  
пробовать и ошибаться**

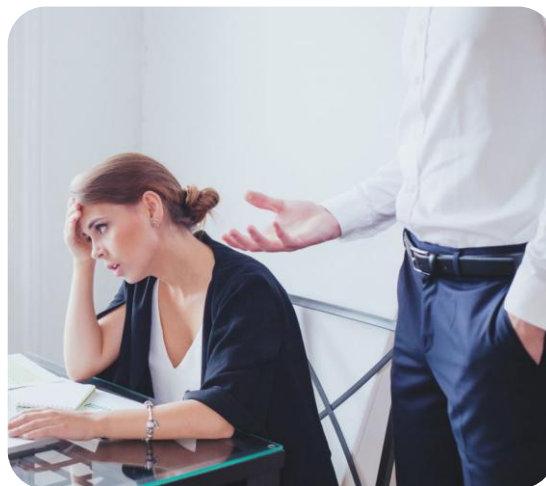
**Говорить или  
нет?**

**Предлагать  
или нет?**

**Угрозы**



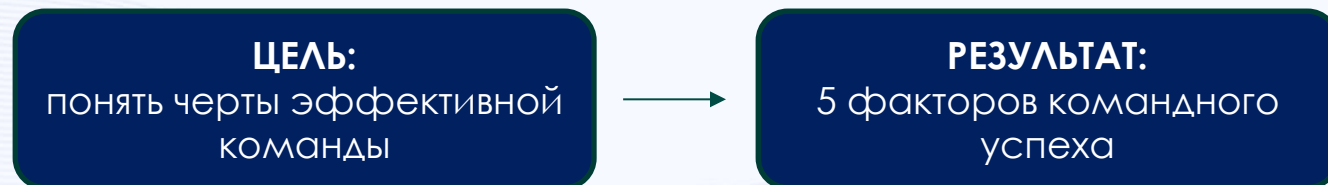
**Награды**



# GOOGLE: Проект Аристотель

2015 – 2017

Исследование 180+ команд



**«Психологическая безопасность – самый главный и основа остальных»**



**Шаг 1** – Состав команды не влияет на эффективность;

**Шаг 2** – Оценка поведения и **открытие психологической безопасности**;

**Шаг 3** – еще 4 черты эффективной команды:

Структура и ясность

Надежные коллеги

Смысл работы

Влияние

## Выводы Google

Две **ключевые модели** поведения в высокоэффективных командах

### «Равенство в распределении времени в «эфире».

Члены команды говорят примерно  
в одинаковой пропорции.

### «Высокая средняя социальная чувствительность

Члены команды умеют улавливать  
чувства других людей по тону их  
голоса, выражению лица и другим  
невербальным признакам.

# GOOGLE: Проект Аристотель

## 5 ФАКТОРОВ УСПЕХА КОМАНД

- ✓ **Психологическая безопасность**
- ✓ Структура и ясность
- ✓ Надежность и доверие
- ✓ Смысл работы
- ✓ Влияние работы



# Что такое психологическая безопасность?



**Эми Эдмондсон,**  
американский исследователь  
лидерства, специалист по  
организационному обучению.  
Профессор лидерства Novartis  
в Гарвардской школе бизнеса.

- ✦ Общая убежденность членов команды, что команда безопасна для принятия **МЕЖЛИЧНОСТНЫХ РИСКОВ**
- ✦ Возможность быть **СОБОЙ**
- ✦ Среда, поощряющая **УЯЗВИМОСТЬ**

# Психологическая безопасность — ЭТО КОГДА ТЫ МОЖЕШЬ:



Задать вопрос



Предложить идею



Признать ошибку



Поделиться сомнением

**... и тебе за это ничего не будет**

# 4 стадии психологической безопасности



# Людям от вас нужны всего две вещи

**ЗАБОТА  
ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ  
ПРИНЯТИЕ  
БЕЗОПАСНОСТЬ**

**!**  
**СТРАХ ОТВЕРЖЕНИЯ**



**НАДЕЖНАЯ БАЗА**

**ВЫЗОВ  
ДОСТИЖЕНИЕ  
ПРИЗНАНИЕ  
РИСК**

**!**  
**СТРАХ  
НЕУДАЧИ**



**Джордж Колризер**

Клинический  
и организационный психолог  
Профессор лидерства  
и организационного  
поведения



**Взаимодействовать с людьми **уязвимо****



# Экспресс-диагностика ПБК



## Вопросы для ответов:



- 1 Чувствовали ли вы себя исключенным в социальной среде?
- 2 Вы боялись задать вопрос?
- 3 Вы молчали, когда знали ответ на проблему?
- 4 Был ли кто-то, кто присвоил себе ваши достижения?
- 5 Вы дали предложение, которое было проигнорировано?
- 6 Вас грубо прервали на собрании?
- 7 Чувствовали ли Вы, что стали жертвой негативного стереотипа?
- 8 Сталкивались ли вы с возмездием за то, что бросили вызов статус-кво?
- 9 Был ли у вас начальник, который просил обратной связи, но на самом деле не хотел ее?
- 10 Вас публично стыдили или высмеивали?
- 11 Наказывали ли вас за честную ошибку?
- 12 Заставляли ли вас чувствовать себя неполноценным?

# КАК СОЗДАТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНУЮ СРЕДУ?

Самые важные факторы  
создания  
психологической безопасности

—  
моделирующее поведение  
и поддержка уязвимости

## УЯЗВИМОЕ ПОВЕДЕНИЕ



# «У нас в России все иначе?!»



Исследования и практика  
Ирины Просвирыковой,  
кандидат PhD

## Российские аспекты психологической безопасности:

- ✧ Историческая привычка молчать
- ✧ Высокая дистанция власти затрудняет обратную связь и идеи «вверх»
- ✧ «Медленное доверие»
- ✧ Высокий уровень самокритики ведет к страху ошибки и личному восприятию
- ✧ «Хочется по-человечнее»

## Важно для России:

- ✧ Создавать реальные доказательства, а не декларации
- ✧ Уважать традиции, менять мягко через поведение лидера
- ✧ Не торопить открытость, а создавать ее шаг за шагом

# Безопасность по-русски: кейсы



## Хочется почеловечнее:

Объединиться, сохранив идентичность

- открытый разговор о ценностях
- нашли общее через разговор
- уважение к опыту друг друга стало основой для новой объединённой культуры



## От команды звёзд к звёздной команде:

Сильная команда с внутренней конкуренцией перестала давать результат

- лидер вышел с уязвимостью «я сам создавал гонку»: от защиты к сотрудничеству
- образ «внешнего врага» - рыночная угроза и укрепление конкурентов
- команда начала делиться знаниями, поддерживать друг друга, появилась общая цель и доверие

# **Инструменты измерения доверия и психологической безопасности**

# Наблюдения

Равное эфирное время



«Высокая социальная чувствительность» (эмпатия)



# Экспресс-диагностика ПБК

## Вопросы для ответов:

- 1 Чувствовали ли вы себя исключенным в социальной среде?
- 2 Вы боялись задать вопрос?
- 3 Вы молчали, когда знали ответ на проблему?
- 4 Был ли кто-то, кто присвоил себе ваши достижения?
- 5 Вы дали предложение, которое было проигнорировано?
- 6 Вас грубо прервали на собрании?
- 7 Чувствовали ли Вы, что стали жертвой негативного стереотипа?
- 8 Сталкивались ли вы с возмездием за то, что бросили вызов статус-кво?
- 9 Был ли у вас начальник, который просил обратной связи, но на самом деле не хотел ее?
- 10 Вас публично стыдили или высмеивали?
- 11 Наказывали ли вас за честную ошибку?
- 12 Заставляли ли вас чувствовать себя неполноценным?



# Опрос «7 элементов ПБК»



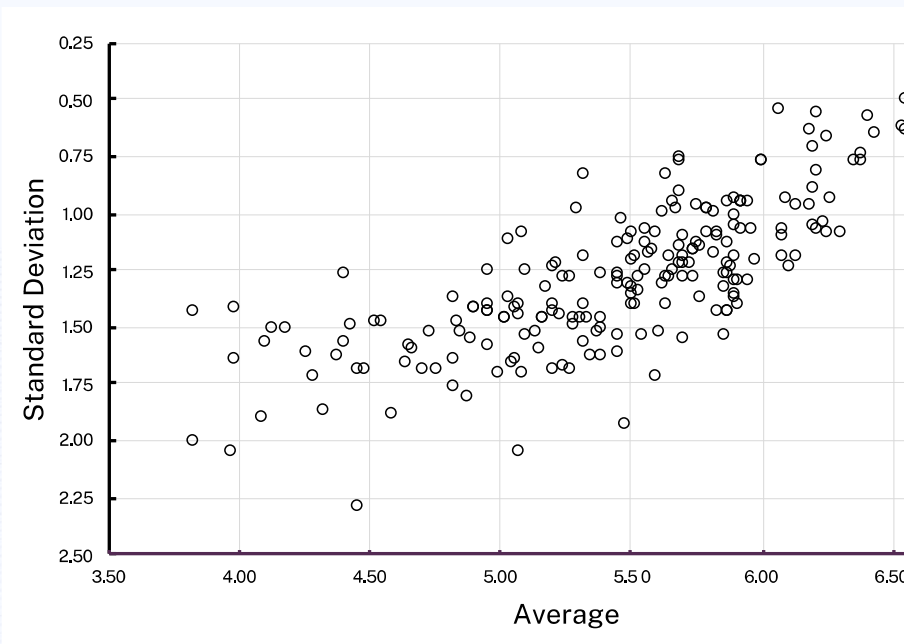
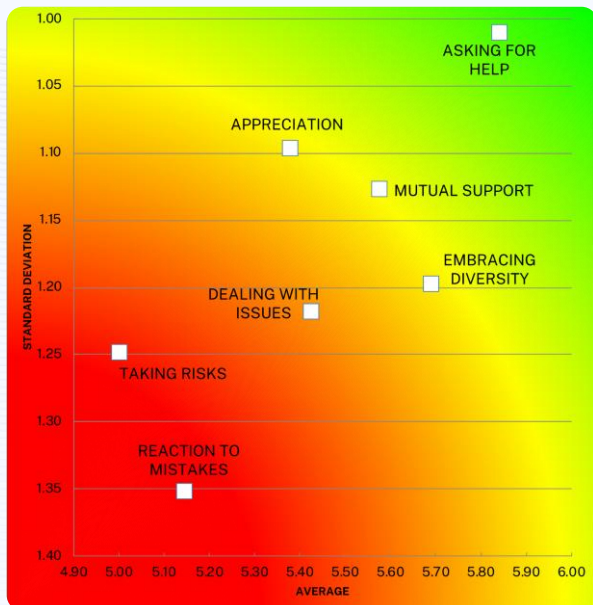
## 7 поведенческих элементов:

- ✦ Поднимать сложные вопросы
- ✦ Принимать разнообразие
- ✦ Рисковать
- ✦ Поддерживать друг друга
- ✦ Просить о помощи
- ✦ Благодарить
- ✦ Право на ошибку

## Опросник Эми Эдмондсон:

1. Если, работая в этой команде, ты делаешь ошибку, это часто оборачивается против тебя
2. Члены этой команды способны поднимать проблемы и сложные вопросы
3. В этой команде люди иногда отвергают других, если их мнение отличается
4. В этой команде безопасно рисковать
5. Членов этой команды сложно просить о помощи
6. Никто в этой команде не будет сознательно подрывать мои усилия
7. При работе с членами этой команд мои уникальные навыки и таланты ценятся и используются

# 7 элементов ПБК



- ✧ Поднимать сложные вопросы
- ✧ Принимать разнообразие
- ✧ Рисковать
- ✧ Поддерживать друг друга

- ✧ Просить о помощи
- ✧ Благодарить
- ✧ Право на ошибку



# Сертифицированный Практик по психологической безопасности команд

>1200  
выпускников

из

30  
стран

На основе исследований Эми Эдмондсон  
(Гарвард) и Питера Ковельера

Подробное изучение теории и авторской  
модели.

Конкретные инструменты и методы для  
достижения результатов.

TEAM  
PSYCHOLOGICAL  
SAFETY

TEAM  
LEARNING

TEAM  
PERFORMANCE



Ирина  
Просвирякова



Константин  
Слободяник



Наталья  
Харитоновна



Вячеслав  
Любекин



Екатерина  
Бодрова



Анна  
Махова (Райхе)



Наталья  
Кириллова



Юлия  
Кузьменко



Руслан  
Ступников



Ольга  
Стрижакова



Георгий  
Симонян



Диана  
Абдрахманова



Екатерина  
Шелкоплясова



Наталья  
Иванченко



Яна  
Маслова



Наталья  
Котова



Ксения  
Раджепова



Людмила  
Васильева



Анна  
Шапиро



Яна  
Даймонд

# Практики психологической безопасности в командах

Россия

7

потоков программы

65

ВЫПУСКНИКОВ

## Международный практики – открываем новые горизонты уже в 2026 году

ГЕРМАНИЯ



Анна Махова (Райхе)

СЕРБИЯ и  
Балканские  
страны



Наталья Кириллова

КАЗАХСТАН



Наталья Шарыгина

ИСПАНИЯ  
(2027)



Софья Рудыкина

# Международная программа сертификации

8

модулей

12

месяцев сопровождения

2

Сертификата – российский и  
международный ICF

Онлайн и офлайн форматы

## Ключевые блоки программы

### ОСНОВЫ КОНЦЕПЦИИ

Что такое психологическая безопасность? Теория Эми Эдмондсон. Почему это работает?

### ДИАГНОСТИКА КОМАНД

Опросник TPS. Измерение уровня психологической безопасности в Вашей команде. Инструменты оценки.

### ИНСТРУМЕНТЫ ВНЕДРЕНИЯ

5 основ формирования психологической безопасности команды, практические упражнения и кейсы.

### РАЗРАБОТКА АВТОРСКОЙ ПРОГРАММЫ

Работа с реальной командой и заказчиком, проведение диагностики и создание своей программы «под ключ».

### СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С КОМАНДОЙ

Разработка плана работы для Вашей команды. Защита проекта и получение двух сертификатов.

Присоединяйтесь к  
международному  
сообществу, создающему  
сильные команды

Промокод:  
**ПРОРЫВ2026**

**-20%**



# ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ

## @iprosviriakova

### Просвирякова: Дневник Развития Бизнеса

Говорю про бизнес, науку, семью  
Создаю команды без страха  
Трансформирую управленческую культуру  
через психологическую безопасность



# КОНТАКТЫ

[irinaproprosviriakova@gmail.com](mailto:irinaproprosviriakova@gmail.com)  
+7 916 685 39 19



[admin@leaderfactor.ru](mailto:admin@leaderfactor.ru)  
8 800 300 48 07