

Развитие soft skills

каталог тренингов

2024

MANGO!

www.mangoco.ru

Форматы обучения

FAQs

MANGO!

Каталог

Тренеры

Форматы обучения

| | Групповое обучение очное | Групповое обучение online | Индивидуальное обучение online |
|------------------------------|---|---|---|
| Количество участников | 7-40 человек | 5-20 человек | 1-2 человека |
| Продолжительность | 4 часа – 2 дня/ один тренинг | 90-120 минут/ один модуль | 60 минут/ одна сессия |
| Формат | Презентации, дискуссии, квиз/опросник, разбор кейсов, ролевые игры в «аквариуме», обсуждение в мини-группах | Презентации, дискуссии, квиз/опросник, разбор кейсов, ролевые игры в «аквариуме», обсуждение в мини-группах | Презентация, коучинговый диалог, индивидуальные тесты, разбор индивидуальных кейсов, ролевая игра |
| Преимущества | Живая энергия, контроль за вовлеченностью и пониманием, возможность гибко менять стиль и подстраивать содержание, объемная обратная связь, лучше наблюдаются мягкие навыки, демонстрируемые через поведение | Коротко и по существу, разнообразие активностей | Только про потребности и «боли» участника, более доверительно, возможность провести тестирование и коучинг по сильным сторонам (Gallup, сертифицированные коучи – больше энергии на развитие) |
| Ограничения | Стоимость, дополнительные затраты и сложности для участников из другой локации, необходимость организации и администрирования | Недостаточно практики, трудно контролировать внимание, повышенные требования к контенту и тренеру | Дороже, высокие требования к коучу – его опыту, статусу и уровню профессионализма, может не сложиться «химия» с участником |
| Стоимость (УСН) | 80.000 – 185.000/ до 4 часов 130.000 – 250.000/ 1 день | 80.000 - 125.000 р/ за 1 модуль | 35.000 р/ за 1 сессию |

FAQs

| | |
|--|---|
| От чего зависит стоимость? | От сложности темы, продолжительности мероприятия, уровня тренера и дополнительных активностей вокруг (например, разработка и проверка домашних заданий, рассылка дополнительно разработанных материалов One Page To Go, индивидуальных консультаций, необходимости создания сопровождающего чат бота) |
| Предусмотрены ли программы для разного уровня аудитории, от начального до продвинутого? | Да, разные программы разработаны для разных уровней. Помимо этого, одну программу можно адаптировать, меняя сложность практики, содержания и стиль донесения |
| Работаете ли вы по пост-оплате? | Да, 15 календарных дней |
| Подключены вы ли к ЭДО? | Контур Диадок |
| Какой язык проведения тренинга? | Русский или английский |
| Сколько сессий в год вы сможете провести в 2023 году для одной компании? | Очно для топ-команд - до 24 Очно для руководителей и сотрудников - до 72 Online групповых для любой аудитории – до 140 Online индивидуальных – до 100 |
| Какие онлайн-площадки для проведения тренингов вы используете? | Zoom, Webex, MS Teams, Webinar, Толк, Google Meet |
| Есть ли у вас своя внутренняя платформа, на которой вы проводите обучение? | Нет |
| Обеспечиваете ли вы проектную и техподдержку? | Да |

MANGO!

МИССИЯ

Помогать людям в положительном и продолжительном изменении поведения

ЦЕННОСТИ

Гордость за результат. Мы хотим всегда испытывать чувство гордости за то, что делаем. Оно появляется, если делаешь то, во что искренне веришь, берешься за сложные, но посильные проекты и видишь, как это приносит пользу людям и организациям.

Стремление к новому. В мире неопределенности и изменений для нас неприемлемо оставаться в стороне и верить в то, что «всегда работающее» будет вечным. Мы ищем новое, «ловим» тренды и стремимся немедленно реализовать самое практичное и полезное.

Мотивация на изменения. Недостаточно просто дать знания и возможность попрактиковать их. Для позитивных изменений мы стремимся системно заряжать людей энергией, свежими идеями и верой в себя.

Год основания 2011. Основное направление деятельности – развитие и оценка soft skills.

- В 2013 году мы создали систему переноса тренинга Mind The Gap (премия Открытие Года 2014, Trainings Expo). Система стала результатом обучения в University of California и San Diego, исследований совместно с психфаком МГУ и анализа 503 научных работ по теме learning/ training transfer. Эта экспертиза «защита» в программы и тренинги с целью обеспечить системное изменение поведения.
- В 2015 году разработали формат case assessment Development 270.
- В 2020 году мы одними из первых на российском рынке предложили чат-ботов для сопровождения процесса обучения и чат-ботов для адаптации сотрудников.
- В 2021 году мы запустили проект Mango Skills (тренинги по новейшим тематикам, появившимся после 2012 года).
- В 2023 году мы начали разрабатывать управленческие online программы в формате Storyline.
- К 2024 году в нашем портфеле есть постоянно пополняющийся список программ и тренингов, а также 26 авторских мастер-классов.

Каталог



В описании тренингов за основу взят онлайн формат с продолжительностью одного модуля до 120 минут. Любой из тренингов может быть проведен очно.

Библиотека постоянно обновляется, пожалуйста, свяжитесь с нами, если требуется обучение по теме, которой нет в списке.

Мастер-класс – мотивационно-информирующее мероприятие, проводимое в one man show формате, с сессией вопросов и ответов в конце

Тренинг – обучающее мероприятие, предполагающее практику индивидуально или в группах

[Формируя привычки](#)

[Темная сторона лидерства](#)

[Изменения: как их понять, принять и получать удовольствие](#)

[9+1 идея для презентации с открытым ртом](#)

[Escape room: навыки планирования](#)

[Гибкость в познании](#)

[Правильные решения](#)

[Принятие решений в неопределенности](#)

[Убедительная аргументация](#)

[Мотивация и вовлечение: модель Стивена Рисса](#)

[Мотивация и вовлечение: модель Keep People](#)

[Позитивное взаимодействие: модель DISC](#)

[Трудные коммуникации](#)

[Взаимодействие в команде](#)

[Эмоциональный интеллект в бизнесе](#)

[Развитие сильных сторон: Strengths Finder Gallup](#)

[Навыки фасилитации для менеджера](#)

[Bref или как говорить короче](#)

[Презентация как искусство](#)

[Новое племя](#)

[Эмпатическое лидерство](#)

[Оперативное управление людьми](#)

[Построение эффективной команды](#)

[4 шага к внедрению перемен](#)

[NEW! Доверие](#)

мастер-класс

Формируя привычки



[НАЗАД](#)

Аудитория

- Любая

Количество модулей

1

Содержание/ модели

- 1. Введение**
 - Что такое привычка
 - Механизм возникновения привычки
- 2. Психология позитивных изменений**
 - 5 этапов формирования привычки
 - Драйверы и барьеры
 - Роль нейромедиаторов в формировании привычек
- 3. Хитрости и лайфхаки**
 - 7 неочевидных идей по сохранению энергии и мотивации к выработке привычек
- 4. Присоединение**
 - Привычки, как слоганы
 - Презентация «некалендаря» PRO.Привычки
 - Выбор привычки на следующие 60 дней

Особенности

- Авторский мастер-класс Михаила Давыдова, основанный на длительном изучении процесса learning transfer и принципов формирования привычек
- Автор обучался на курсах университетов Сан Диего и Калифорнии (Ирвин), проанализировал совместно с научными сотрудниками факультета психологии МГУ более 500 научных статей по теме learning transfer, получил второе высшее образование по теме «Психология в педагогике»
- Каждый участник получает разработанный автором календарь по внедрению 11 тщательно отобранных полезных привычек

мастер-класс

Темная сторона лидерства



[НАЗАД](#)

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Линейные менеджеры• Менеджеры среднего звена |
| Количество модулей | 1 |
| Содержание/ модели | <ol style="list-style-type: none">1. Что такое лидерство?<ul style="list-style-type: none">• Результаты анализа 100 современных моделей лидерства• Выявление общих закономерностей• Границы лидерства и менеджмента2. Движение или остановка?<ul style="list-style-type: none">• Принципы формирования привычки• Формировать новую привычку или ограничить текущее поведение – разбираем закономерности• Аннотация книги Маршала Голдсмита «Прыгни выше головы», переход к 21 ограничивающей привычке лидера (кратко)3. 5 главных ограничивающих привычек с примерами и рекомендациями к устранению<ol style="list-style-type: none">1. Чрезмерное стремление к победе2. Чрезмерное желание внести свой вклад3. Гнев как средство управления4. «Дайте мне объяснить, почему это не будет работать!»5. Невнимание4. 2 главных вывода<ul style="list-style-type: none">• 2 действия/ привычки, которые каждый участник «заберет» с собой |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Авторский мастер-класс с идеями (low hanging fruits) для немедленного использования• Не предполагает практики, но содержит сессию вопросов и ответов• Есть видео-запись отрывка выступления |

мастер-класс

Изменения: как их понять, принять и получать удовольствие



НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Сотрудники• Линейные менеджеры |
| Количество модулей | 1 |
| Содержание/ модели | <ol style="list-style-type: none">1. Новый подход к изменениям<ul style="list-style-type: none">• Мышление• Отношение• Действие• Результат2. Анализ изменений<ul style="list-style-type: none">• Матрица-типология изменений Balougun, Hailey• Дискуссия об изменениях жизни и рабочей практике участников3. Причины сопротивления изменениям<ul style="list-style-type: none">• I don't get it• I don't like it• I don't like you4. Истории, которые мы рассказываем<ul style="list-style-type: none">• 4-шаговое восприятие информации• Отделение фактов от гипотез• Упражнение5. 8 принципов эффективного и продуктивного проживания изменений |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Авторский мастер-класс с большим количеством инструментов и простых идей (low hanging fruits) для немедленного использования• Не предполагает практики, но содержит сессию вопросов и ответов• Главная идея – научиться успешно справляться с любыми изменениями ментально и физически |

мастер-класс

9+1 идея для презентации с открытым ртом

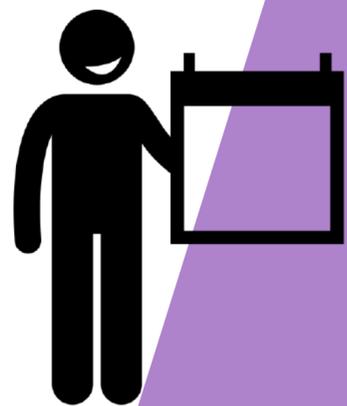


НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Сотрудники• Менеджеры любого уровня |
| Количество модулей | 1 |
| Содержание/ модели | <ol style="list-style-type: none">1. Драма<ul style="list-style-type: none">• 6-шаговый сценарий презентации для захвата и удержания внимания2. Тизер<ul style="list-style-type: none">• Провокационные способы начать3. Диалог<ul style="list-style-type: none">• Как построить интерактивную презентацию4. Вопросы<ul style="list-style-type: none">• Принципы задавания и как отвечать на вопросы участников5. Кино<ul style="list-style-type: none">• Принципы визуализации слайдов6. Стиль<ul style="list-style-type: none">• Принципы визуализации слайдов7. Замедление<ul style="list-style-type: none">• Управление голосом и речью8. Тело<ul style="list-style-type: none">• Как двигаться и преодолевать зажимы |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Авторский мастер-класс с большим количеством инструментов и простых идей (low hanging fruits) для немедленного использования• Не предполагает практики, но содержит сессию вопросов и ответов |

мастер-класс

Escape room: навыки планирования



НАЗАД

| | |
|--------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Сотрудники• Линейные менеджеры |
| Количество модулей | 1 |
| Содержание/ модели | <ol style="list-style-type: none">1. Пересматриваем четкость и горизонты планирования 2022<ul style="list-style-type: none">• Модель SMT• Модель IMULL2. Тренируем гибкость<ul style="list-style-type: none">• Прокрастинация против откладывания – ставим четкие границы• 2 вопроса Маршалла Голдсмита• Матрица приоритетов 2022• Метод ASPEN3. Обеспечиваем немедленную обратную связь<ul style="list-style-type: none">• Настройка потока обратной связи• Принципы обратной связи, способы запроса обратной связи• Правило 2-х часов4. Развиваем эмоциональную саморегуляцию<ul style="list-style-type: none">• Обезьяна и Инженер, как метафора работы мозга• 4 техники саморегуляции• 3 шага борьбы с выученной беспомощностью• Резюме |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Авторский мастер-класс с большим количеством инструментов и простых идей (low hanging fruits) для немедленного использования• Не предполагает практики, но содержит сессию вопросов и ответов |

ТРЕНИНГ
**Гибкость в
Познании***



НАЗАД

* - Learning Agility by Korn Ferry

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">Любая |
| Количество модулей | 2 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">Почему «мета-навыки» определяют успех в современном миреLearning Agility, как ключевой «мета-навык»Способность к обучению VS Обучающая гибкостьФормула «магического множителя»5 доменов Learning Agility <p>Домен 1 - Самосознание</p> <ul style="list-style-type: none">Концепция «Установка на рост»; Методология развития сильных сторон (Gallup), как основа осознанного развития ; «Эмоциональные качели» в процессе обучения и развития; Рефлексия и готовность воспринимать обратную связь – как источники развития <p>Домен 2 - Открытость изменениям</p> <ul style="list-style-type: none">Ментальные барьеры, краткий самоанализ; Киневин фреймворк, как метод выбора решения; 3W вопросы модели Джона Суини <p>Модуль 2</p> <p>Домен 3 - Ментальная гибкость</p> <ul style="list-style-type: none">Тренируем наблюдательность; Ключевые индикаторы критического мышления и как их развивать; Умение задавать «правильные» вопросы; 9 когнитивных ловушек и как их избегать <p>Домен 4 - Коммуникабельность</p> <ul style="list-style-type: none">Когда нужно остановиться! 5 ограничивающих коммуникативных привычек; 3 правила речи – ясность, краткость и убедительность, как фундамент взаимопонимания и влияния; Подстройка под меняющуюся ситуацию и чужие точки зрения; Прогнозирование конфликтов, модель ПРИЗ <p>Домен 5 - Результативность</p> <ul style="list-style-type: none">Кейс целеполагания из практики крупной компании; Формирование четкого видения и цели; Применение вопросов-вызовов: Что, если..? Почему бы не..? Как иначе..? Доверие и Искренность, как катализаторы достижения результата; Цикл принятия решений 2.2 |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">Авторский тренинг с резюмирующими 4-мя идеями/ инструментами для немедленного использованияСодержит тесты, квизы, дискуссию |

ТРЕНИНГ

Правильные решения



НАЗАД

Аудитория

- Сотрудники
- Линейные менеджеры

Количество модулей

2

Содержание/ модели

Модуль 1

- Тенденции в принятии решений
- Ментальные ловушки
- 3 шага в решении проблем (модель аналог BPWATTS)
- Решение кейса

Модуль 2

- Метод Диснея
- Модель SCAMPER
- Решение кейса
- Чек-лист принятия решений RAPID
- Квадрат Декарта (самостоятельное изучение)

Особенности

- Рассматривает возможные ментальные ограничения, мешающие принимать креативные решения
- Содержит практичные инструменты, которые можно регулярно использовать без подготовки

ТРЕНИНГ

Принятие решений в неопределенности



НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры среднего и высшего звена• Высокая зрелость и наличие управленческого опыта |
| Количество модулей | 4 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• BANI - тренды современного мира, анализ и статистика• Способы реагирования на неопределенность, фреймворк выбора решений KINEVIN• Борьба с упрощением – 9 когнитивных искажений• Решение кейса <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Принятие неопределенности: принципы работы мозга при принятии решений (Канеман, Сапольски, Хуберман)• Факты и истории, методика гавайского университета работы с негативными историями• Решение кейса <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Прояснение ситуации: внешняя и внутренняя ясность• Метод 3W (Суини), модель оценки IMULL, целеполагания SMT• Решение кейса <p>Модуль 4</p> <ul style="list-style-type: none">• Усложнение себя: модель CLEAR (Суини)• Практичная адаптация модели U-theory (Шармер) для принятия управленческих решений• Решение кейса |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Разработан в 2021 году и содержит значимые теории и инструменты последних лет, объединенных в систему• Содержит 4 кейса для решения в группах, основанные на реальных бизнес-ситуациях• Развивает гибкость мозга и умение использовать последние наработки в когнитивной психологии, с учетом реалий 21 века - огромное количество информации, снижение концентрации, трудность в отделении правды от лжи и т.п. |

ТРЕНИНГ

Убедительная аргументация



[НАЗАД](#)

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Руководители среднего звена• Специалисты, ведущие переговоры• Проектные менеджеры |
| Количество модулей | 4 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Как люди принимают решения: Уровни коммуникации П.Вацлавика• Структура аргументации. Рациональный и эмоциональный способ убеждения• Практическое задание «Аргументируй!» <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Инструменты и практика убедительной аргументации Деловая игра «Кто прав?» (по принципу дебатов)• Управление вниманием: риторические приемы и порядок аргументации <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Аргументы с опорой на ценности.• Задание «Разработка аргументов по ценностям»• Предвосхищение возражений. Разбор кейса.• Тактики контраргументации. Практика участников <p>Модуль 4</p> <ul style="list-style-type: none">• Что мешает слышать друг друга? Дискуссия. Барьеры восприятия.• Методы сохранения конструктивного диалога• Не директивные методы убеждения: бизнес-сторителлинг и аналогии.• Практика участников |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Разработан в 2020 году, в тренинге приняли участие более 600 чел• Большое количество практики• Включает 4 домашних задания, с индивидуальной обратной связью от тренера• Развивает умение структурировать письменную и устную речь, аргументированно обосновывать свою позицию, быть понятным и убедительным в рамках переговоров и публичных выступлений |

ТРЕНИНГ

Мотивация и вовлечение: модель Стивена Рисса



НАЗАД

Аудитория

- Линейные менеджеры
- Менеджеры среднего звена

Количество модулей

1

Содержание/ модели

- 1. Представление 16-факторной модели мотивационной чувствительности доктора Рисса**
 - Описание факторов с примерами
 - Заполнение теста для определения профилей
- 2. Как использовать на работе?**
 - Создание матрицы «Рабочая функция – Фактор мотивации»
- 3. Как использовать в управление**
 - Мини-фасилитация и создание библиотеки действий

Особенности

- Одна из мало известных теорий мотивации
- Позволяет расширить рамки понимания мотивационных факторов и узнать свои предпочтения

ТРЕНИНГ

Мотивация и вовлечение: модель Keep People



НАЗАД

Аудитория

- Менеджеры среднего и высшего звена

Количество модулей

1

Содержание/ модели

Модуль 1

- Факты о талантах и вовлеченности
- 4 уровня вовлеченности
- Способы «путешествия» по уровням
- Калькулятор вовлеченности – просчитываем финансовые потери от текущего уровня недостаточной вовлеченности в департаменте или организации

Модуль 2

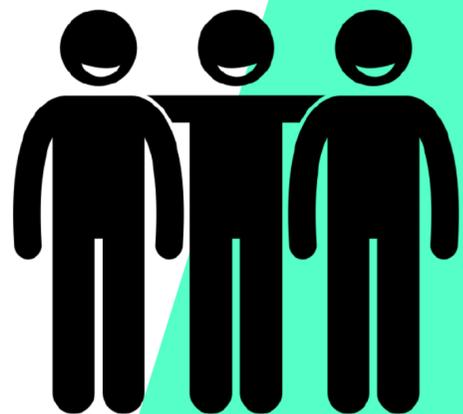
- Разгадываем код таланта
- 50 переменных 4 области вовлеченности
- Анализируем Hot buttons/ слабые стороны (практика)
- Первый шаг – технология проведения диалога о вовлеченности 1-1
- Разрабатываем план внедрения культуры вовлеченности

Особенности

- Основан на модели компании Center for talent solutions
- Может быть продолжен фасилитационной сессией для более глубокой проработки (рекомендуется)
- Может быть усилен 50 «карточками переменных вовлеченности» для проведения структурированного диалога и Развивающим руководством для менеджера с планом действий на 2, 7, 30 и 90 дней. В этом случае рекомендуется рассматривать задачу, как проект по изменению уровня вовлеченности с привлечением топ-менеджеров

ТРЕНИНГ

Позитивное взаимодействие: модель DISC



НАЗАД

Аудитория

- Любая

Количество модулей

2

Содержание/ модели

Модуль 1

- Предыстория создания
- Шкалы, валидность, способы измерения
- Самооценка участников на профили (упрощенная версия)
- Описание 4 доменов
- Практика с видео

Модуль 2

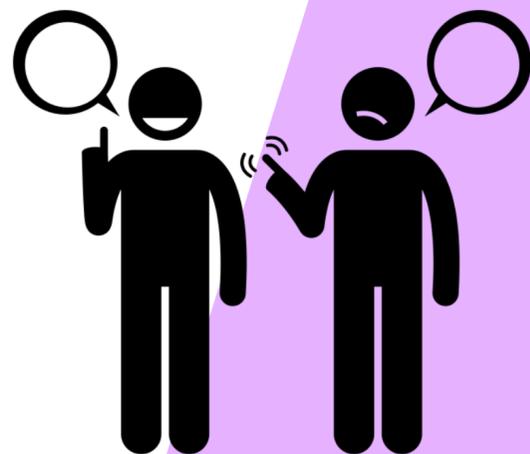
- 8 сложных профилей, характеристики
- Совместимость
- Способы влияния
- Групповая работа

Особенности

- Стандартный тренинг по известной модели
- Позволяет лучше понимать себя и других, упрощая коммуникацию и делая влияние на другого человека более гибким, подстраиваясь под его мотивы и стиль

ТРЕНИНГ

Трудные КОММУНИКАЦИИ



НАЗАД

| | |
|--------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">Любая |
| Количество модулей | 2 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">Что делает коммуникации трудными3 принципа конструктивного диалогаАнализ сути разговораПрактикаЗдоровые и Разрушительные мотивы – учимся анализировать, что мы хотим <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">Факты и гипотезы – отделяем одно от другогоПрактикаМодель ПРИЗ, как структура эффективного сложного диалогаРабота с кейсами |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">Максимально практичный и полезный тренинг, созданный по материалам книги Паттерсон, Гренни, Макмиллан «Трудные диалоги. Что и как говорить, когда ставки высоки» |

ТРЕНИНГ

Взаимодействие в команде



НАЗАД

Аудитория

- Сотрудники
- Линейные менеджеры

Количество модулей

2

Содержание/ модели

- 1. Введение**
 - Команда и группы
 - Характеристики эффективной команды (модель PERFORM)
- 2. Стадии формирования команды**
 - 4 стадии по Тукману
- 3. Роли**
 - Тестирование на приоритетные роли по Белбину
 - Презентация 9 ролей Белбина с мини-практикой по видео-отрывкам

Особенности

- Классический вводный тренинг
- Рекомендуется проводить для реальных бизнес команд (проект, департамент) и дополнять через некоторое время:
 - Фасилитационной сессией - для определения правил работы в команде, целей, формирования общего списка ценностей
 - Мотивирующей речью руководителя по стратегическим целям и задачам, игровым активностям-вызовам по сплочению команды
 - Обсуждением сильных сторон и талантов членов команды и выработкой способов максимального их использования (на основании Strengths Finder 2.0)

ТРЕНИНГ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В БИЗНЕСЕ



НАЗАД

Аудитория

- Руководители среднего звена
- Проектные менеджеры

Количество модулей

2

Содержание/ модели

Модуль 1

- Ситуации в бизнесе, где нужен эмоциональный интеллект
- Структура эмоционального интеллекта
- Эмоции: психофизиология и связь с потребностями (по теории П. Анохина)
- Практика «Диагностика своего эмоционального состояния: спектр эмоций»
- Понимание причин эмоций. Спектр потребностей (по М.Розенбергу)
- Практика по разбору эмоционально значимой ситуации «от переживаний к действиям»
- Самоэмпатия и другие способы восстановить ресурсное состояние.

Модуль 2

- Управление эмоциями в коммуникативных ситуациях
- Понимание эмоций других людей. Практика наблюдения
- Влияние на эмоции других. Практика «Эмпатичного слушания», практика «Благодарности»
- Выражение эмпатии в разных ситуациях в бизнесе: ассертивная просьба, отказ, обратная связь, эмпатия в переговорах. Разбор кейсов.
- Трудный разговор: как прийти к пониманию. Подготовка и разбор кейсов

Особенности

- Разработан в 2020 году, в тренинге приняли участие более 100 чел.
- Большое количество современных инструментов и практики
- Включает 2 домашних задания, с индивидуальной обратной связью от тренера
- Развивает умение более эффективно строить коммуникации по рабочим вопросам, понимать свои эмоциональные реакции, возвращать себя в ресурсное состояние, понимать, что происходит с другими людьми и уметь влиять на их эмоциональные состояния .

ВОРКШОП/ КОУЧИНГ

Развитие сильных сторон: Strengths Finder Gallup



НАЗАД

| | |
|--------------------|--|
| Аудитория | • Любая |
| Количество модулей | 1 |
| Содержание/ модели | 1. Пред-подготовка <ul style="list-style-type: none">• Заполнение опросника по сильным сторонам (Strengths Finder Gallup) |

Модуль 1

- Введение в концепцию Strengths Finder 2.0
- Обсуждение опросника – первый взгляд
- Осознание и принятие своих сильных сторон
- Анализ применения
- Анализ ограничений
- Вдохновение и поддержка
- План действий

Модули 2-6+

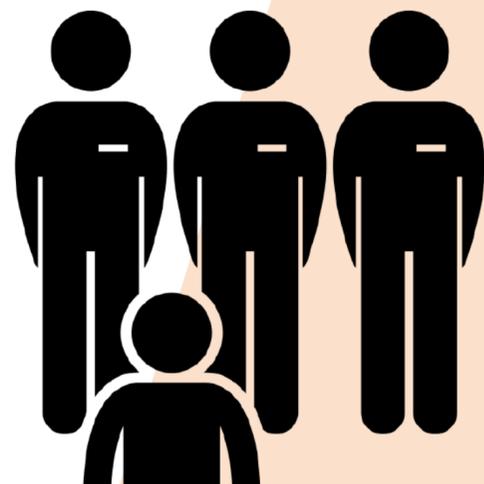
- Последовательное обсуждение каждой из 5 сильных сторон по алгоритму:
 - Как проявляется
 - Как и какие рабочие задачи поддерживает
 - Как органично использовать в команде
 - Какие ограничения, как и чьей помощью можно преодолеть
 - Лучшее во мне – потребности и отдача

Особенности

- Акцент на том, что вызывает у людей энтузиазм и энергию на развитие
- В MANGO! есть сертифицированный коуч по сильным сторонам (один из нескольких в России)
- Гибкие варианты работы:
 - Индивидуальные сессии коучинга
 - Командный коучинг по максимизации сильных сторон

ТРЕНИНГ

Навыки фасилитации для менеджера



[НАЗАД](#)

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Линейные менеджеры• Менеджеры среднего звена |
| Количество модулей | 3 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Введение в фасилитацию, как метод• Типы и задачи, которые решаются фасилитацией• Кодекс поведения фасилитатора – должен/ можно/ нельзя• Техники открытия и разогрева <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Психология группового мышления• Сценарий схождения и расхождения• Методы проведения сессий (динамическая фасилитация, pin point, world café, open space) <p>Подготовка</p> <ul style="list-style-type: none">• Участники готовят сценарии своих рабочих фасилитаций <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Проведение части фасилитаций обсуждением и обратной связью• Разбор ошибок и сложных случаев |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Тренинг построен по принципу фасилитации, с тем, чтобы участник почувствовали, как устроен процесс• Содержит индивидуальную практику• Идеальный размер группы ограничен 6 человеками |

ТРЕНИНГ

Bref или как ГОВОРИТЬ КОРОЧЕ

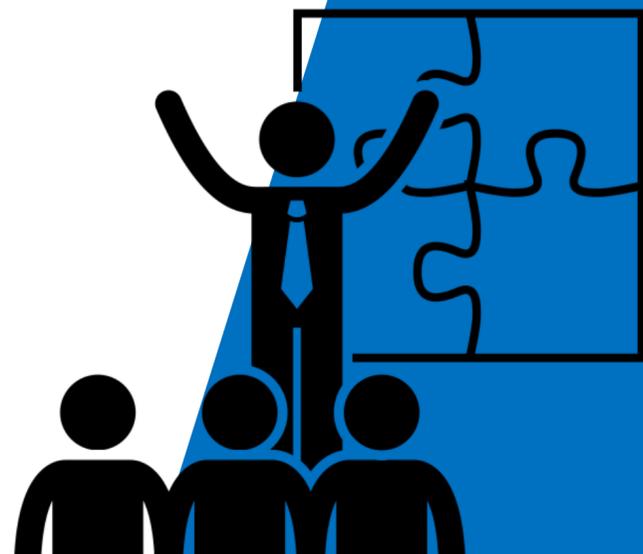


НАЗАД

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры любого уровня |
| Количество модулей | 2 |
| Содержание/ модели | <p>Пре-подготовка</p> <ul style="list-style-type: none">• Подготовка презентации о себе на 30 секунд. <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Само-презентации с поддерживающей обратной связью 4D (appreciative inquiry)• Три главных фактора влияющие на первое впечатление• Четыре фактора создания имиджа и заявления о себе с микро-практикой:<ul style="list-style-type: none">• Сценарий• Содержание• Поведение• Эмоции <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Само-презентации с подготовленным чек-листом, разбором, обратной связью и формированием плана развития |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Дает возможность выступить и получить обратную связь каждому участнику• После программы рекомендуется индивидуальный тренинг/ коучинг для формирования индивидуального стиля презентации и поведения на основе личных особенностей и сильных сторон |

ТРЕНИНГ

Презентация как ИСКУССТВО



[НАЗАД](#)

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Любая |
| Количество модулей | 4 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Структура презентации• Подготовка к презентации. Чек лист 11 факторов• Разработка сценария презентации• Модель TED, как универсальный сценарий для вдохновляющей презентации <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Донесение<ul style="list-style-type: none">• Работа с волнением• Голос, тон• Движение и жесты• Сложные вопросы• Сохранение динамики <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Визуализация<ul style="list-style-type: none">• 9 законов создания слайдов• Практика создания слайдов для рабочих презентаций с немедленной обратной связью <p>Модуль 4</p> <ul style="list-style-type: none">• Практика – представление «домашних заготовок» рабочих презентаций с заранее подготовленными слайдами и с использованием 1-2 идей по улучшению индивидуального стиля• Обратная связь, идеи на развитие |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Дает возможность разработать или скорректировать рабочую презентацию, выступить с ней и получить обратную связь каждому участнику• Рассматриваются стили выступления на конференции TED с разработкой и тестированием индивидуальных сценариев (программа может быть переработана под «сторителлинг в стиле TED») |

ТРЕНИНГ
Новое племя



НАЗАД

Аудитория

- Менеджеры среднего и высшего звена
- Высокая зрелость и опыт
- Понимание особенностей культуры организации и желание ее улучшить

Количество модулей

2

Содержание/ модели

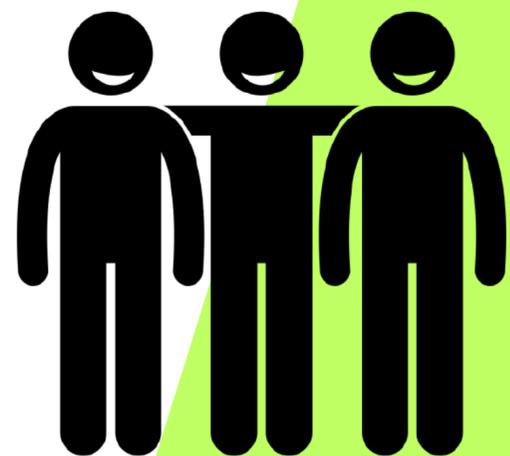
- 1. Отношения к изменениям**
 - 5 ментальных ограничений для внедрения нового
 - 7 принципов эффективных изменений
- 2. Концепция Tribal Leadership**
 - Описание истории и уровней с примерами
 - Речь и поведение – практика речи
- 3. Практика**
 - Решение кейса Netflix
- 4. Что дальше?**
 - План quick wins на последующие 3 месяца

Особенности

- На основе концепции [Tribal Leadership: Leveraging Natural Groups to Build a Thriving Organization](#), Dave Logan, John King, and Halee Fischer-Wright
- Вводный курс с планом первоначальных действий, предполагает детальную проработку и внедрение через серию сессий командного коучинга

ТРЕНИНГ

Эмпатическое лидерство



НАЗАД

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры среднего и высшего звена• Высокая зрелость и опыт• Понимание особенностей культуры организации и желание ее улучшить |
| Количество модулей | 3 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Одна важная история• Разбираемся с определениями - Эмпатия и эмпатическое лидерство. Лидер или босс?• Миф 1. Быть эмпатичным лидером – демонстрировать слабость.• Миф 2. Эмпатичным лидером рождаются, а не становятся.• Миф 3. Эмпатичное лидерство не приживется в русском менталитете.• Анализ и сравнение различных стилей лидерства - анализ проведен в 2021 году на основе 100 наиболее известных моделей. Выгоды эмпатического лидерства. Матрица Эмпатического лидерства – 3 навыка и 9 действий. <p>Навык 1: Наблюдение и со-чувствование</p> <ul style="list-style-type: none">• Три типа слушания. Эмпатическое слушание. Симптомы выгорания – наблюдение и действия. Сильные вопросы. Создаем библиотеку сильных вопросов. <p>Модуль 2</p> <p>Навык 2: Создание безопасной среды</p> <ul style="list-style-type: none">• Важность психологической безопасности (исследования Google). Модель ПРИЗ. Инструмент «CheckUp 3П». Эмоции в отношениях. Типы и воздействие эмоций. Индивидуальный анализ триггеров. Тело и дыхание, как регуляторы эмоций. Практики. Как не допустить эмоциональный угон или управление своей обезьяной. 4 ингредиента доверия по Стивену Кови. Тест. <p>Модуль 3</p> <p>Навык 3: Действие с эмпатией</p> <ul style="list-style-type: none">• Жесткость vs Твердость, исследуем границы. Развиваем других: модель Позитивного Исследования 4D. «Запуск», «Ретро», «Карма» - принципы командной коммуникации. Сценарий вдохновляющего сторителлинга (на основе TEDx выступлений). 5 шагов, чтобы стать Эмпатическим лидером. |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• На основе концепции моделей Velasquez Guillermo, Colleen Seward Ryan |

ТРЕНИНГ

Оперативное управление людьми

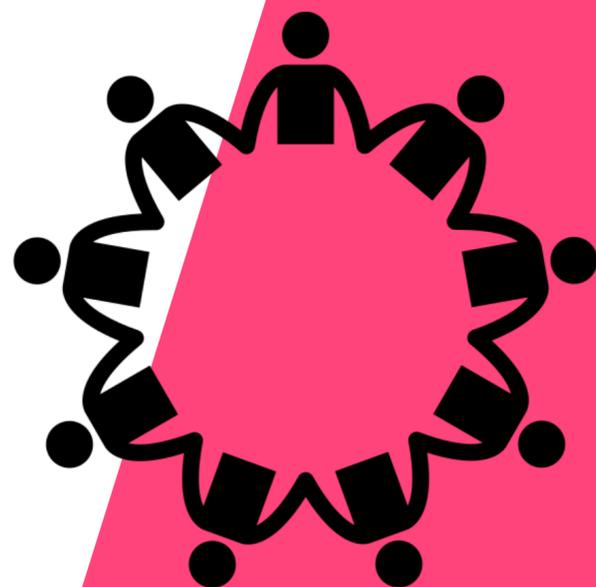


НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры любого уровня |
| Количество модулей | 3 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Погружение в ситуации – 2 ролевых игры, либо видео отрывки с анализом• Теория ситуационного руководства Кена Бланшара• Три принципа эффективного менеджера• Анализ 4 уровней зрелости <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 стиля лидерства• Ситуации падения продуктивности, что делать• Мотивация сотрудников разного возраста• Практика. Либо анализ ролевой игры/ виде-отрывков с учетом полученных знаний <p>Пост-практика</p> <ul style="list-style-type: none">• Прочсть книгу «Сначала нарушьте все правила» К. Коффмана и М. Бакингема• Выписать три главных вывода для себя <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Обсуждение выводов из книги – что можно использовать в текущей культуре и условиях?• Модель вовлеченности Keep People• 50 факторов вовлеченности, анализ сотрудников отделов участников• Формат проведения мотивационного диалога <p>Пост-задание</p> <ul style="list-style-type: none">• План работы с конкретными сотрудниками• Эссе и индивидуальная обратная связь каждому участнику |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Основан на адаптированной модели ситуационного руководства SLII и инновационной модели Keep People (компания CTS)• Предполагает самостоятельную работу над мотивацией и продуктивностью сложных сотрудников с предоставлением индивидуальной обратной связи тренером или коучем. |

ТРЕНИНГ

Построение эффективной команды



[НАЗАД](#)

| | |
|---------------------------|---|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры среднего звена• Менеджеры высшего звена |
| Количество модулей | 2 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Обзор командных теорий• Выгоды командной работы, когда команда не нужна• 5 дисфункций команды, представление модели Ленсиони• Анализ текущей команды по 5 критериям <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Модель доверия и предательства Рейна• 4 фактора построения доверия по Кови• Самооценка «Арсенал тактик влияния»• Формирование индивидуальных тактик влияния |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Рекомендуется расширить тренинг на проекта по формированию эффективной команды продолжительностью не менее 6 месяцев с различными активностями (разрабатываются индивидуально):<ul style="list-style-type: none">• Фасилитационной сессией - для определения правил работы в команде, целей, формирования общего списка ценностей• Групповыми коучинговыми сессиями – для обсуждения сильных сторон и талантов членов команды и выработку способов максимального их использования (на основании Strengths Finder 2.0)• Индивидуальными коучинговыми сессиями - для выстраивания стратегии и тактики работы с командой |

ТРЕНИНГ

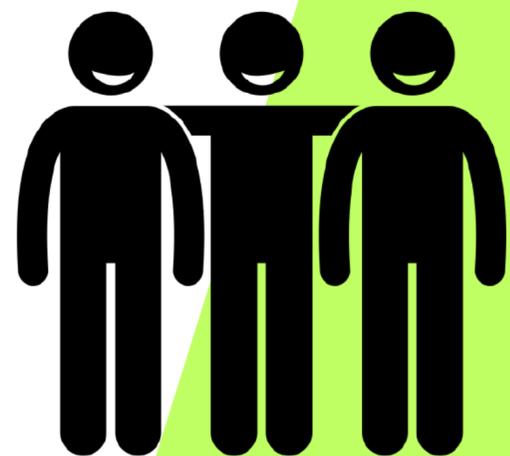
4 шага к внедрению перемен



НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Линейные менеджеры• Менеджеры среднего звена |
| Количество модулей | 4 |
| Содержание/ модели | <p>Модуль 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Анализ BANI• 5 ментальных блоков на пути к переменам и способы работы с ними• Установка на рост Кэрол Дуек <p>Модуль 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Причины сопротивления изменениям• 6 тактик работы с сопротивлением• Кривая Джаффе и Скотта, действия на каждом этапе <p>Модуль 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Формирование доверия к лидеру по модели Кови• 4 стадии внедрения перемен, соотнесение с кривой сопротивления• Сценарий вдохновляющего питча руководителя <p>Модуль 4</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 стадии внедрения перемен (продолжение)• Модель 4 компетенций по книге Who Moved My Cheese?• Завершение, план конкретных действий по проектам участников |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• Используются последние наработки в области когнитивной психологии и психологии изменений• Участники получают задания на рефлекссию после каждого модуля• Идеально подходит для руководителей, которые реализуют реальные проекты изменений во время прохождения обучения |

ТРЕНИНГ Доверие



НАЗАД

| | |
|---------------------------|--|
| Аудитория | <ul style="list-style-type: none">• Менеджеры среднего и высшего звена• Высокая зрелость и опыт• Понимание особенностей культуры организации и желание ее улучшить |
| Количество модулей | <ul style="list-style-type: none">• 1, только офлайн, ввиду важности совместной работы и влияния на убеждения участников |
| Содержание/ модели | <p>Часть 1. Введение</p> <ul style="list-style-type: none">• Что такое доверие?• Доверие и доверчивость, определяем границы• Когнитивная простота и когнитивная ложность мышления, модель Вундта, Келли и Джемса <p>Часть 2. Составляющие доверия</p> <ul style="list-style-type: none">• Исследования Google (Aristotle)• Тест «Насколько мне доверяют»• Налоги и дивиденды доверия• Анализ текущего уровня доверия в организации (департаменте) по критериям <p>Часть 3. Модель Доверия и Предательства Рейна. Коммуникативное доверие</p> <ul style="list-style-type: none">• 3 правила здорового общения• Обратная связь (SBI)• Эмпатическое слушание <p>Часть 4. Модель Доверия и Предательства Рейна. Контрактное доверие</p> <ul style="list-style-type: none">• 7 критериев контрактного доверия• Работ с кейсом «Изменения на новом месте» <p>Часть 5. Модель Доверия и Предательства Рейна. Компетентностное доверие</p> <ul style="list-style-type: none">• Упражнение «В чем сила?»• Ищем «Hot Buttons». Фасилитация работы с «Карточками доверия» <p>Часть 6. Как научиться доверять?</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 важных практики• Модель сложных диалогов ПРИЗ |
| Особенности | <ul style="list-style-type: none">• На основе концепции моделей Stephen Covey, Dennis & Michelle Reina |

Тренеры



**Ольга
Леоновец**

Образование:

- Московский Государственный Университет, факультет государственного управления
- «Наука и искусство трансформационного коучинга», Международный Эриксоновский университет коучинга
- Курс Университета Боккони «International Leadership and Organizational Behavior»
- Тренинг для тренеров с элементами коучинга: быть вкладом в людей, Международный Эриксоновский университет коучинга
- Программа переподготовки РАНХиГС «Международный протокол и кросс-культурные коммуникации»
- Тренинг «Certified Agile Professional», «Certified Agile Team Facilitator», «Certified Agile Coaching» , ScrumTrek
- Курс «Scrum Master», OnAgile
- «Командный коучинг», Международный Эриксоновский университет коучинга
- «Стратегическая сессия. SPOTS-модель», The Team
- Lego Serious Play – креативные стратегические сессии

Опыт:

- Основатель консалтинга по клиентоцентричности NU ANSR
- Директор центра обучения и развития МТС Digital
- Директор Корпоративного университета, Ингосстрах
- Руководитель направления по обучению и развитию, проектный офис, ВТБ
- Тренер-консультант, проектный офис, ВТБ24
- Тренер в «PricewaterhouseCoopers»

Специализация:

- Стратегические сессии
- Развитие руководителей
- Командный коучинг
- Клиентоцентричность

Компании, с которыми работала:

КЕРТ, ВК, МТС Digital, БКС, ВЭБ РФ, РН Энерго, МТС Банк, «Ингосстрах», «ВТБ», «ВТБ24», «PricewaterhouseCoopers», «Билайн», Государственная Дума, Департамент образования города Москвы, РАНХиГС, МГУ им. Ломоносова



Евгений Антонов

<https://drive.google.com/file/d/1QBfE9Tb5CtwkKXqeU>

[6i1F-a1N_C1FtQU/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1QBfE9Tb5CtwkKXqeU/view?usp=sharing)

<https://youtu.be/hlJikSS3if8>

<https://youtu.be/fWlnNUtk5Qw>

Образование:

- Нижегородский государственный педагогический университет
- Сертификация CELEMI Enterprise
- Сертификация «Фасилитатор» (Facilitator Certificate)
- Мастер-класс «Новинки тренинговых технологий» Е.В. Сидоренко
- «Система Томаса» (SLG) - сертификация «Специалист по оценке персонала и обучению»
- Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в «Центре ИТ-исследований и экспертизы РАНХиГС»

Опыт:

- Основатель и управляющий партнер:
 - ✓ AllianzKuchen - продажа и дизайн немецких кухонь (2008 - 2011)
 - ✓ AllianceLnd - консалтинг и бизнес-образование (2011 - 2020)
 - ✓ SENEmedia – медиа-компания (2015 по настоящее время)
 - ✓ eSport24 – кибер-спортивный канал (2016 по настоящее время)
- Разработка и проведение корпоративных программ обучения с 2004 года, стратегических сессий с 2008 года, разработки индивидуальных планов развития с 2012 года.
- Спикер, ведущий крупных мероприятий с 2018 года.
- Менеджер по продажам с 2004 года.

Специализация:

- Разработка и проведение тренингов по темам: *Лидерство и Менеджмент, Управление Изменениями, Личная эффективность* руководителя.
- Разработка и проведение стратегических сессий и фасилитаций для топ-команд
- Автор системы обучения «Сфокусируй себя! Сфокусируй свое дитя!» в рамках курса по личной эффективности.

Компании, с которыми работал:

ABN Amro Bank, Bacardi Martini, Baltika, Barclays Bank, Coca Cola, Indesit, Home Credit, John Deere, Kimberly-Clark, Kraft, KPMG, Mars, Michelin, Mondy, Nestle, Nordea Bank, RBS, Rockwool, Сбербанк, Sakhalin Energy, Tele2, Texaco, Tinkoff, Volkswagen Group Rus, Вупелком, Газпромнефть, Московская Биржа, Росатом, Северсталь...



Константин Татарский

https://drive.google.com/file/d/1OEJNFB_2q82anJb9wupEqXYKXMOHFpQS/view?usp=sharing

<https://dropmefiles.com/U4coK>

<https://drive.google.com/file/d/14dUCjLYsBmRwwc6CzeNoBdVm-hEnElwT/view?usp=sharing>

Образование:

- Московский Государственный Университет, факультет психологии, выпуск 1997г.
- «Школа кадрового менеджмента» при АНХ РФ.
- Курсы и тренинги по программам в области продаж, управления и обучения персонала: Школа кадрового менеджмента при АНХ, RHR International ECOPSY, IME – Международный Центр Обучения Менеджменту (Финляндия), ООО В/С/Н/ Бытовая техника, Центр обучения персонала (Л. Крель)
- Сертификация: «Профильный анализ личности по системе Томаса на основе типологии DISC»

Опыт:

- Тренер компании ManGo! Consulting
- Тренер компании «Training News»
- Директор по проектам в компании «Sales Training International»
- Директор по профессиональному обучению и развитию в маркетинговом агентстве «Azz marketing»
- Тренер-консультант в холдинге «Группа ЛИТ» (банк, торговля, производство)
- Руководитель отдела по работе с клиентами компании КОМИД

Специализация:

- Развитие руководителей
- Развитие продавцов B2B

Компании, с которыми работал:

Abbott, Atlas Copco, Bayer AGC, BMW, Gedeon Richter, Novartis, Novonordisk, HP, Otis, Peugeot, Takeda, Херох, Альфабанк, Аэрофлот, ВТБ, Газпромнефть, Ингосстрах, Мегафон, Новамедика, Объединенные кондитеры, ОМК, Почта России, РЖД, Росбанк, Роснефть, Россельмаш, Русагротранс, Сбербанк, Сибур, СОГАЗ, Тинькофф, Уралсиб, ЦОДД



Руслан Нуреев

<https://drive.google.com/file/d/1tnW303SGRrfHbbA9p5ImVN0Oaq4exrBj/view?usp=sharing>

Образование:

- Высшее гуманитарное (НГУ)
- Gallup-certified Strengths Coach (Gallup, 2022)
- Sales trainer, Международный тренинг центр HP (Colorado, USA)
- Сертифицированный консультант Segos (France)
- Сертифицированный консультант по технологии Process Communication (Paris, France)
- Сертификация компании Huthwaite International по обучению продажам по методу SPIN® и по стратегическим продажам
- Ведущий тренер курса «Харизматичный оратор» Университет Риторики и Ораторского Мастерства

Опыт:

- Тренер компании ManGo! Consulting
- Директор по развитию МИЭЛЬ офис Пречистенка (собственный бизнес)
- Директор по развитию, тренер, компания Huthwaite Russia
- Исполнительный директор, тренер-консультант Talantium (партнер Segos)
- Руководитель отделения Wilson Learning Russia
- Руководитель проектов, тренер-консультант Тренинг-Бутик

Специализация:

- Развитие Сильных сторон (модель Strengths Finder 2.0, Gallup)
- Развитие руководителей
- Публичные выступления
- Развитие продавцов B2B
- Process Communication Model

Компании, с которыми работал:

Сахалин Энерджи, БКС, ВТБ, ВЭБ.РФ, Ростелеком, Диасофт, HP, Autodesk, SAP, Caterpillar, BASF, Solvay Pharma, Ipsen, Альфа-Страхование, Сбербанк, Parker Hannifin, Eli Lilly, Microsoft...



Евгения Турдакова

https://drive.google.com/file/d/18W_j2rnhhqBmyxC7U/Sqf6_fqSPOjQdeb/view?usp=sharing

https://drive.google.com/file/d/16BCDBss-QrwRaBnCcP8VRObK92pEg_2E/view?usp=sharing

Образование:

- Российский Государственный Социальный Университет, факультет психологии, 1999-2005
- «Чистый язык» и символическое моделирование в коучинге, Ansova Imrago, 2019
- Школа тренеров Жанны Завьяловой, 2012
- Институт коучинга (А.Савкин, М.Данилова), Санкт-Петербург, 2010
- Тренинг для тренеров по MBTI, 2009
- Курс «Введение в спиральную динамику», Тренинговый Центр «Универсал»
- Тренинг для тренеров, Development group, 2009
- Курс «Фасилитация», Компания «Имидж-персонал», 2009
- Курс «Освоение метода Модерация», BüroAkzent (KarenRichter), 2007
- Курс "НЛП практик", Московский центр "НЛП в образовании", 2004
- Тренинг для тренеров «Работа с аудиторией по методике М.Аткинсон», 2004

Опыт:

- Тренер компании ManGo! Consulting
- Бизнес-тренер: с 2007 года
- Опыт в руководстве: с 2011 года
- Проведение коуч сессий с 2012 года
- Опыт индивидуального предпринимательства: с 2013г
- Руководила отделом продаж в рекламном агентстве

Специализация:

- Развитие уверенного поведения в переговорах и деловых коммуникациях
- Уверенная аргументация
- Управленческие практики
- Эмоциональный интеллект в деловых коммуникациях
- Современные методы саморегуляции и управления внутренним состоянием
- Управление эмоциями и решение конфликтов в работе с клиентами
- Улучшение качества обслуживания клиентов и развитие навыков продаж

Компании, с которыми работала:

Сбербанк России, ВЭБ, Абсолют Банк, МТС Банк, ВТБ24, Банк Уралсиб, Газпромбанк, Райффайзенбанк, Сбербанк Страхование, ВТБ Страхование, Абсолют Страхование, СК КАРДИФ, Банк «Открытие», Ростелеком, X5 Retail Group, ИГ «Абсолют недвижимость», «ЛокоТех», группа НЛМК, Holcim Group, «Айзмедиа», «ПейМолоко» (FMCG), Rolsen Electronics, Общественная Палата РФ, СибТайм, Ulysse Nardin, ТБН-Тайм, Хенкель



**Мария
Небытова**

Образование:

- 2020 - Программа mini-MBA Фасилитация, модерация и стратегические коммуникации Global Dialog
- 2018 - тренинг для фасилитаторов Appreciative Inquiry
- 2018 - Harthill. Гарвардская методология логики действий руководителей
- 2018 - тренинг «Партисипативная фасилитации» Н.Карповой
- 2014 - Сертификационный тренинг по фасилитации, Институт Фасилитации Facilitato.ru (Москва) совместно с Community At Work (Сан-Франциско)
- 2006 Государственный университет управления, Профессиональная подготовка по курсу «Управление персоналом».
- 2005 Московский государственный педагогический университет, Факультет социологии, экономики и права, Социолог

Опыт:

- с 2003 года – тренер, сотрудничество напрямую с клиентами и с тренинговыми компаниями
- с 2013 года – Freshbiz Center Russia, руководитель направления «Сертификация тренеров»

Специализация:

- Управленческие навыки
- Вовлечение и недирективное управление
- Бизнес-игра Freshbiz
- Фасилитационные сессии и обучение фасилитации

Компании, с которыми работала:

Евраз-Холдинг, Веко, Россети, КСК, АО Алроса, Нефтемаш, Райффайзенбанк, Home Credit Bank, Банк Открытие, Сбербанк России, ГК Черкизово, Юниливер Русь, Байер, ПАО Ростелеком, ОАО Вымпелком, Sberbank CIB, Росреестр, ООО ФБК, РЖД, Академсервис, SAP, Schneider Electric, Аскона, Группа компаний ПИР, Лента, Уралметалургмонтаж, ОАО АКМЭ-Инжиниринг, Митутойо РУС, Кофейная контата, Сомфи, BEARHAR, Danone Беларусь, ОАО Новая перевозочная компания, ООО ММК-Транс, АкзоНобель, ЮгПодземные Коммуникации, ООО «Сумма Телеком», Росфуд, МОЗБТ, Ремонт, Служба занятости г.Москвы, АО «Банк ЦентрКредит» (Казахстан)



**Анна
Кондратьева**

https://drive.google.com/file/d/1vMdN8A0v8uZuh8ZR_d_VbC4raDUqguSjz/view?usp=sharing

<https://youtu.be/L5IQMPda-Fg>

<https://www.youtube.com/watch?v=8m8Z5lgI8iE>

Образование:

- Российский государственный медицинский университет (РГМУ)
- Ординатура РГМУ, врач невролог
- Тренинг для тренеров (курс Международного Эриксоновского Университета)
- Трансформационный коучинг (Международный Эриксоновский Университет)
- Курс по Эриксоновскому гипнозу
- Сертификационный курс по проведению он-лайн обучения (Vebinar.ru)
- Технологии проведения управленческих тренингов

Опыт:

- Тренер компании ManGo Consulting
- 10 лет практического опыта в области обучения и развития персонала
- Провела свыше 360 тренингов для компаний крупного и среднего бизнеса
- Опыт создания комплексных программ обучения сложным консультативным продажам и менеджменту
- Опыт создания системы обучения с нуля для фармацевтических и медицинских компаний
- Автор более 15 дистанционных курсов и учебных фильмов
- 2017 - Бизнес-тренер, консультант
- 2012 - Внутренний тренер ООО «Альпен Фарма»
- 2009 - Менеджер по обучению и развитию персонала ООО «Берингер Ингельхайм»
- 2007 - Региональный менеджер Ферросан Интернейшнл АС

Специализация:

- Оценка потребности в обучении, составление и проведение программ по управлению и наставничеству
- Коучинг руководителей
- Разработка и проведение центров оценки, формирование и реализация дальнейшей программы развития для менеджеров по продажам и работе с ключевыми клиентами
- Разработка дистанционных программ обучения
- Подготовка и проведение деловых игр и фасилитаций

Компании, с которыми работала:

Сахалин Энерджи, Астеллас, Пфайзер, Сбербанк, Рост-21, Олтри, Осирис, Сан Фармасьютикалз, Промед Экспортс, Аптека-Холдинг, Лореаль, Такеда, Рош, Сотекс, Джонсон и Джонсон, Анвилаб, Элта, Берингер Ингельхайм, Ферросан интернейшнл, Юнифарм, Меда, Валеант, Солгар Витамин, ИТСК, Актелион, Ферринг, Альпен Фарма, Торговый дом Указ, Галактика, Ингосстрах, Ферринг, Тева, Аптечные сети 3б.6, Эркафарм, Старый лекарь, Горздрав, ИФК, Гексал...



Михаил Давыдов

<https://drive.google.com/file/d/1m5Ym0yCpPdKrAS5pOn9kISC9bwzWXguN/view?usp=sharing>

<https://www.youtube.com/watch?v=zymjhDR2LyU>

<https://www.youtube.com/watch?v=TaUFSpCGkoQ>

https://www.youtube.com/watch?v=0Jom_wjLRys

Образование:

- **Высшее:** техническое (инженер-конструктор, 1996), педагогическое (педагог-психолог, 2022)
- **Менеджмент и управление бизнесом** (mini MBA, Anthony Hourihan, HBS, UK, 2007)
- **Управление проектами** – степень PRINCE 2 Professional (Parity, UK, 1999)
- **Проведение корпоративного обучения** - Train-The-Trainer Business Professional (BTI, Belgium, 1999)
- **Проведение фасилитационных сессий** - PinPoint, World Café (Karen Richter, Germany, 2005); Appreciative Inquiry (Lawrence E Philbrook, UK, 2019), Facilitating Success (Kairos Experience, UK, 2013)
- **Коучинг** (Международная Академия Коучинга, RU, 2012)
- **Сертификация** на проведение образовательных программ Celemi (Sweden), CTS (USA), Red Tree (USA), Barnes&Conti (USA), Jigsaw@Work (UK), Center for Body Language (BE); Kairos Experience

Опыт:

- Основатель и управляющий партнер MANGO! (с 2011)
- Директор практики Leadership & Management (консалтинг)
- Совладелец бизнеса в направлениях forex trading (1995), дистрибуция оптики (2002-2006)
- Разработка и проведение корпоративных программ обучения с 1999 года, стратегических сессий с 2007 года, оценки руководителей и разработки индивидуальных планов развития с 2010 года
- Менеджер по качеству: внедрение, сертификация и управление Системой Качества (ISO 9002) в России, Украине, Казахстане
- Директор по развитию продаж в странах CIS & Eastern Europe

Специализация:

- Автор системы learning transfer «Mind The Gap» (премия «Открытие Года 2014» Trainings Expo)
- Разработка и проведение тренингов и мастер-классов по темам: Лидерство и Менеджмент, Управление Изменениями и Управление проектами, Навыки презентаций, Андрогики
- Разработка и проведение стратегических сессий и фасилитаций для топ-команд

Компании, с которыми работал:

ABN Amro Bank, Astra Zeneca, Bacardi Martini, Baltika, Beeline, BP, Coca Cola, Daimler, Danone, DHL, IBS, Indesit, Ipsen, John Deere, Kaspersky, LVMH, Kimberly-Clark, Kraft, KPMG, Lego, Mars, Mary Kay, Michelin, Microsoft, Моех, Mondi, Nestle, Nordea Bank, Philipp Morris International, PwC, RBS, Rockwool, Rosbank, Sakhalin Energy, Salym Petroleum, Shell, Sony Music, Tele2, Texaco, Unilever, Volkswagen Group Rus, X5, Альфацемент, БКС, ВЭБ.РФ, Газпромбанк, Гинт М, Градиент, ЕВРАЗ, Инвар, Кодекс, Крок, МТС, Московская Биржа, ПГК 1, Полиметалл, Росно, Сбер...

Thank You!

mangoco.ru
+7 925 007 9090

