

Руководитель 2030 V2.0

Открытый воркшоп про будущее

# Как уметь договариваться со всеми

[#навыки](#) [#карьера](#) [#управление](#)

16 лет обеспечиваем наших клиентов  
профессиональными навыками  
для роста, развития и карьеры



# Стратоплан — обучение, созданное инженерами

Александр Орлов и Вячеслав Панкратов — основатели Стратоплана с прочным бэкграундом в IT-индустрии. Наш профессиональный путь начинался с работы инженерами в ведущих компаниях.

Мы прошли через ключевые позиции: программистов, тестировщиков, тимлидов. Вячеслав дорос до должности технического директора СТО в одной из крупнейших компаний, а Александр возглавлял команду тестирования в Intel.



# Стратоплан — учим людей работать в долгую

## 16 лет

16 лет мы помогаем тимлидам, СТО и CEO вывести свои команды на новый уровень

## 25.000

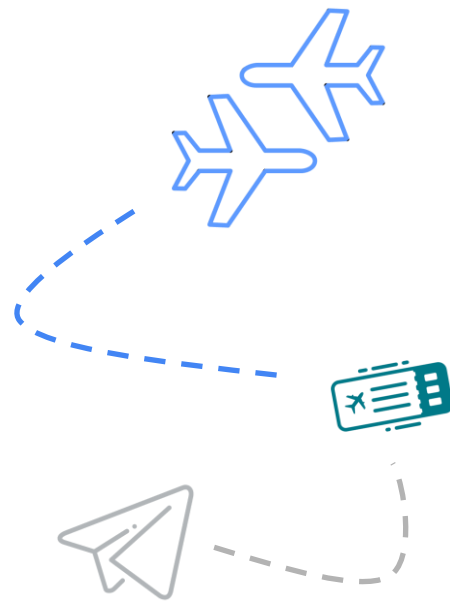
25.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

## 27 стран

Наши студенты обмениваются опытом и знаниями в 27 странах, создавая глобальное сообщество управленцев

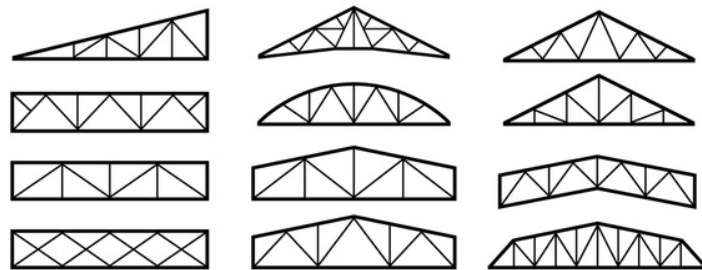
## 9.1 из 10

Средняя оценка наших программ — 9.1 баллов из 10. Студенты высоко оценивают практическую пользу наших курсов



# Стратоплан — 16 лет практики в обучении руководителей

- Год основания: 2010
- 25.000 выпускников
- Учим умных людей работать друг с другом
- Поколения обученных менеджеров
- Собственная управленческая практика
- Психологическое образование
- 500+ проведенных тренингов
- 1000+ проведенных вебинаров
- 600+ студентов в обучении прямо сейчас
- 1000+ разобранных управленческих кейсов



# 400+ компаний доверяют нам обучение своих сотрудников

включая 30 компаний из топ-100 самых крупных компаний мира

amazon

Luxoft  
A DXC Technology Company

ORACLE

Apple

DataArt

Parallels™

MIRANTIS

JETBRAINS

WARGAMING.NET  
LET'S BATTLE

<epam>

GlobalLogic®

CIKLUM

sam  
solutions

tietoevry

playtech  
SOURCE OF SUCCESS

КИЇВСТАР

KASPERSKY®

EPICOR

apriorit

Acronis®

ittransition  
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

# Руководитель 2030: три области развития



Стратегическое развитие (Слава Панкратов)



Управление своим фокусом и временем (Антон Савочка)



Как уметь договариваться со всеми (Александр Орлов)

Инженер

Тимлид

Руководитель  
отдела

СТО

# Руководитель 2030: три области развития

✓ Стратегическое развитие (Слава Панкратов)

✓ Управление своим фокусом и временем (Антон Савочка)

⊖ Как уметь договариваться со всеми (Александр Орлов)

Инженер

Тимлид

Руководитель  
отдела

СТО

# Руководитель 2030: три области развития

Не переживайте,  
реклама будет :)

**HEAD250**  
(промокод  
на €250)



Успейте занять место по  
зимней цене до 15 марта



Стратегическое развитие (Слава Панкратов)



Управление своим фокусом и временем (Антон Савочка)



Как уметь договариваться со всеми (Александр Орлов)

**Инженерка  
2.0**  
(9 мес)

**Команда.  
Инструменты  
управления**  
(9 мес)

**Школа  
руководителя  
отдела**  
(9 мес)

**Школа  
СТО**  
(9 мес)

Инженер

Тимлид

Руководитель  
отдела

СТО



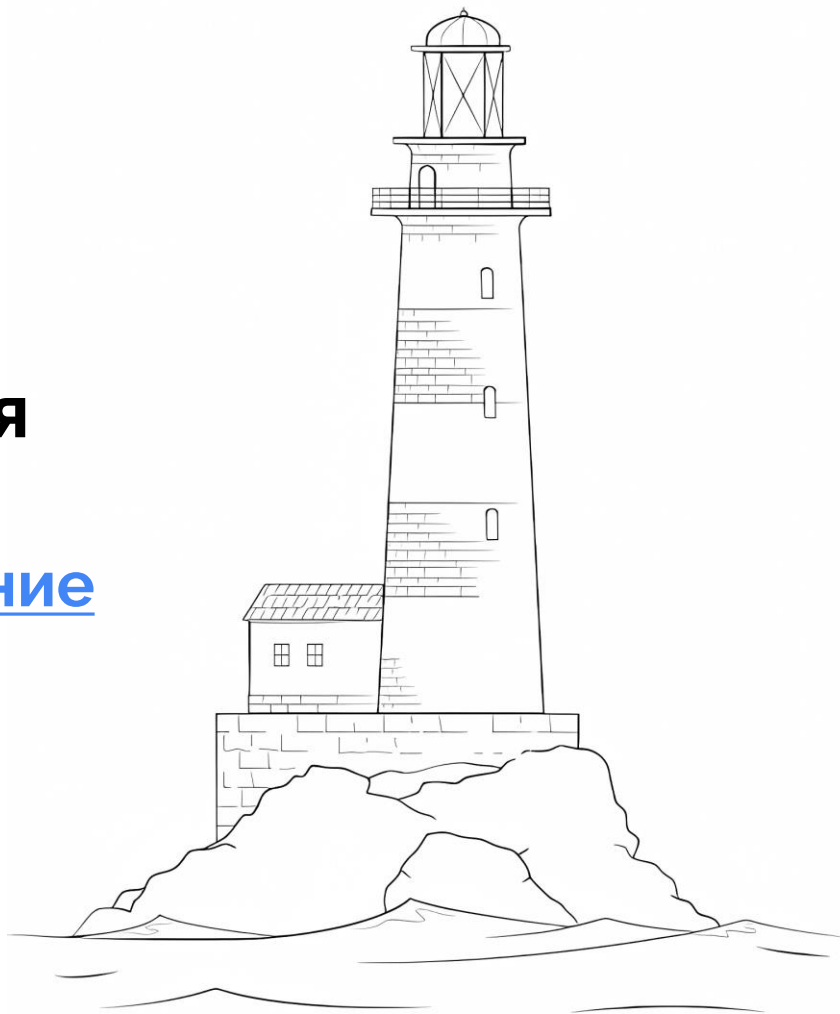
Руководитель 2030 V2.0

Открытый воркшоп про будущее

# Как уметь договариваться со всеми

[#навыки](#) [#карьера](#) [#управление](#)

16 лет обеспечиваем наших клиентов  
профессиональными навыками  
для роста, развития и карьеры



# Александр Орлов



- Тимлид в Sun Microsystems (2002)
- Менеджер в Intel Corp (2004-2008)
- С 2008 года — бизнес-тренер в Стратоплан
- С 2010 года — управляющий партнер
- Автор программ по работе с людьми
- Разобрал более 1000 управленческих кейсов, помогая лидерам находить решения и развивать сильные команды
- Психотерапия и коучинг
- Автор книг по работе с людьми



Александр Орлов

# Секреты управления программистами

Как менеджеру программистов удвоить зарплату, сделать карьеру и начать жить

Эта книга — самая практичная из всех книг, написанных для менеджеров, управляющих командами программистов. Более того, она специально написана именно для этой категории менеджеров. В основу ее положен личный опыт автора и других успешных менеджеров, с которыми ему посчастливилось встречаться и работать.

Как создать команду и где найти подходящих людей, как организовать работу и добиться ее высокой эффективности, как распределить ответственность и обеспечить возможность личного роста — в этой книге вы найдете ответы на все эти вопросы, а также на многие другие.



Александр Орлов

# Джедайские техники конструктивного общения

**Инструменты, алгоритмы, примеры и приемы,  
как конструктивно решать проблемы с людьми, добиваясь  
результатов и улучшая отношения**

Книга представляет собой хорошее пособие на тему того, как общаться с коллегами, руководством и подчиненными. В книге представлены примеры разбора управленческих кейсов, позволяющие понять, в чем причины проблемной ситуации и как из нее выйти, а также что делать, когда алгоритм не работает.

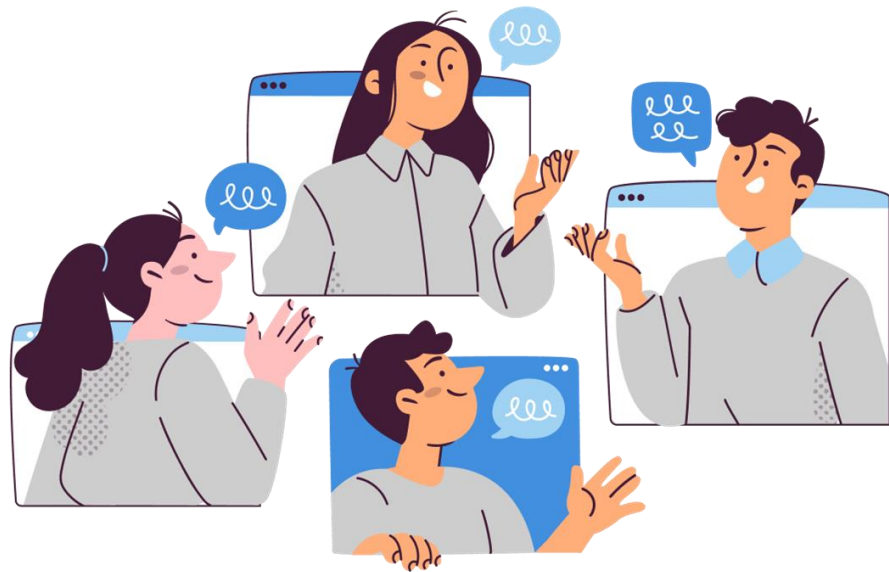
Книгу можно порекомендовать тимлидам, которыми обычно становятся бывшие технари со слабыми софт скиллами, для прокачки своих коммуникативных навыков. Эта книга поможет решать рабочие вопросы, конфликты, конструктивно вести переговоры, а также своевременно распознавать манипуляторов.



Вспомните **человека**, с которым  
вам было очень сложно  
договариваться. В чем были  
**сложности?**



# Чего конкретно вам **не хватает** в плане **общения**?



С кем из ближайшего  
окружения вы хотели бы  
общаться лучше?



# Что будет сегодня

- Почему не получится договориться со всеми и что с этим делать
- Три способа реагирования на любую ситуацию
- 6 важных вещей, с которыми каждый человек приходит в коммуникацию и находится в ней
- 7 инструментов, которые помогут вам лучше договариваться

Интерактивная лекция «Эффективные коммуникации за 1.5 часа»

Лекала, которые вы можете приложить к вашим текущим ситуациям

По ходу лекции: делайте пометки про вас: что вы можете попробовать

- **Реклама (!)** В каких программах Стратоплана и как именно этому можно научиться



# Как уметь договариваться со всеми? – Никак :)



**Изменить:**  
конструктивная  
конфронтация



**Принять:**  
осозанный выбор  
(бонус-плата)



**Озвучить свое  
отношение и  
выйти**



**Терпеть: снижает  
ресурс, приводит  
к попыткам  
компенсировать  
деньгами, а  
дальше к  
выгоранию**

**Три способа реагирования на любую ситуацию**

# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

✓ Ресурс

✓ Потребности

✓ Защитные механизмы

# У каждого человека есть

Цели и задачи

Контекст

Эмоции + триггеры

Ресурс

Потребности

Защитные механизмы



**Насколько ясно и конкретно вы понимаете,  
чего вы хотите перед началом разговора?  
Насколько ясно вы это озвучиваете?**

# У каждого человека есть

Цели и задачи

Контекст

Эмоции + триггеры

Ресурс

Потребности

Защитные механизмы

TOP

Смысл происходящего определяется

КОНТЕКСТОМ

# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

⊗ Ресурс

⊗ Потребности

⊗ Защитные механизмы

С<sup>обытие</sup> М<sup>ысли</sup> Э<sup>моция</sup> Р<sup>еакция</sup>





# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

✓ Ресурс

⊖ Потребности

⊖ Защитные механизмы



Количество ресурса определяет **реакцию** на то, что вы говорите – **для изменений нужны силы**



# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

✓ Ресурс

✓ Потребности

⊖ Защитные механизмы

Мы не выбираем потребности,  
**потребности выбирают нас:**

Безопасность

Принятие

Признание

...

# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

✓ Ресурс

✓ Потребности

✓ Защитные механизмы

**Защитные механизмы – когда-то были  
необходимы для выживания субъекта,  
но сейчас мешают удовлетворять  
потребности:**

Дефлексия  
Рационализация  
Обесценивание

...

# У каждого человека есть

✓ Цели и задачи

✓ Контекст

✓ Эмоции + триггеры

✓ Ресурс

✓ Потребности

✓ Защитные механизмы

Как мы вообще  
договариваемся  
друг с другом?...

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

✓ Ясность

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

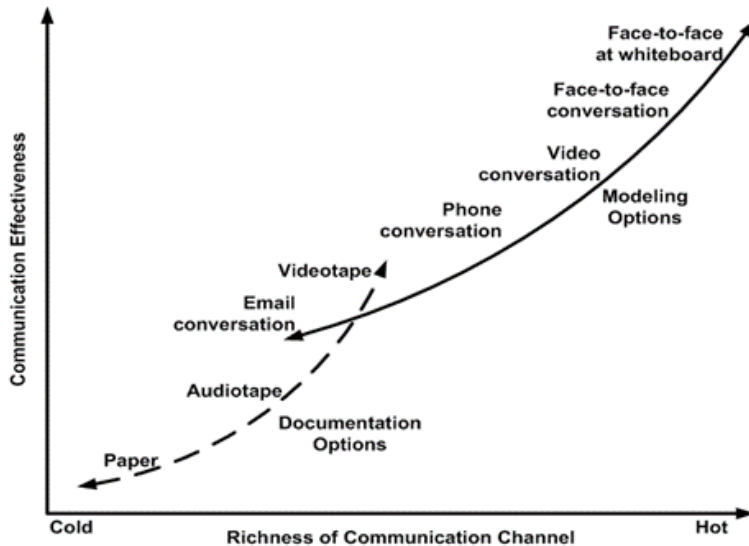
✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

✓ Ясность



Copyright 2002-2005 Scott W. Ambler  
Original Diagram Copyright 2002 Alistair Cockburn

Смотрим, что работает **лучше** с этим человеком  
Помним про принцип **адресности**

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

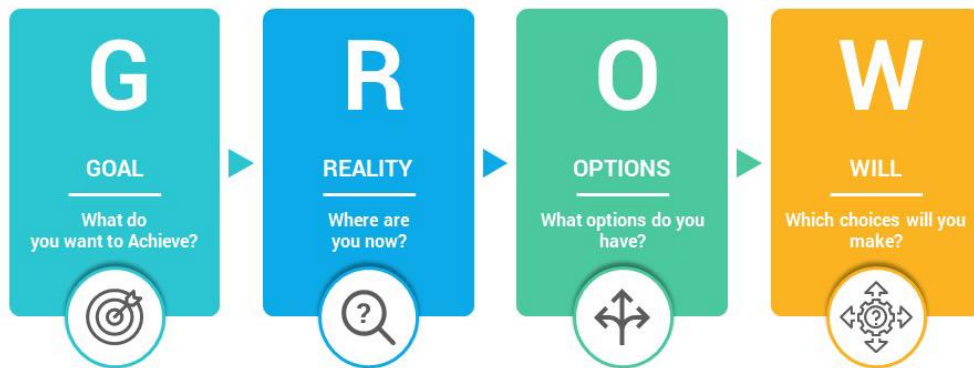
✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

✓ Ясность



Если согласованы **Goal** и **Reality** –  
дальше все идет само собой :)

Важно пройти **все 4 зоны**, чтобы договориться

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

⊖ Умение слушать

⊖ Учитывание эмоций

⊖ Безоценочность

⊖ Ясность

## WIIFM: What's In It For Me?

### Действие общего порядка

- Про что это?
- Оно меня касается?
- Что мне надо знать?
- Что от меня требуется?
- Если да, то какой план?

### Запросы

- Что вам надо?
- Почему вам это?
- Что это значит для вас?
- Что вы сделаете?
- Если да, то как?

### Отчеты начальнику

- Про что это?
- Проект идет по расписанию?
- Какие есть проблемы?
- О чем я должен знать?
- Что от меня требуется?

### Реакция на чужое предложение

- Как вам предложение?
- Вы действительно заинтересованы?
- Какие пункты?
- Как ваша реакция в будущем?
- Каковы причины вашего интереса?
- Открыты ли вы для предложений?

### Несогласие

- Про что разговор?
- С чем вы не согласны?
- Почему не согласен?
- Что будет, если к вам не согласен?

### «Продажное» письмо

- О чем это?
- Понимаете ли вы, что мне нужно?
- Как ваше предложение удовлетворяет мои нужды?
- Каковы главные особенности вашего предложения?
- Что ваше предложение принесло другим людям с такими же нуждами, как у меня?
- Если мне интересно, какой следующий шаг?

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

⊖ Умение слушать

⊖ Учитывание эмоций

⊖ Безоценочность

⊖ Ясность

## WIIFM: What's In It For Me?

**Про что это?  
Насколько это важно?  
Причем тут я?  
Что мне нужно сделать?**

**Начало реальной истории: интрига  
Зачем про это читать?  
Как я сам к этому пришел?  
Контент + завершение истории  
Вот что сделайте прямо сейчас**

<https://habr.com/ru/companies/stratoplan/articles/203174/>  
<https://habr.com/ru/companies/stratoplan/articles/211106/>



# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

⊖ Умение слушать

⊖ Учитывание эмоций

⊖ Безоценочность

⊖ Ясность

## WIIFM: What's In It For Me?

Про что это?  
Насколько это важно?  
Причем тут я?  
Что мне нужно сделать?

Начало реальной истории: интрига  
Зачем про это читать?  
Как я сам к этому пришел?  
Контент + завершение истории  
Вот что сделайте прямо сейчас

<https://habr.com/ru/companies/stratoplan/articles/203174/>  
<https://habr.com/ru/companies/stratoplan/articles/211106/>

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

✓ Умение слушать

⊖ Учитывание эмоций

⊖ Безоценочность

⊖ Ясность

Что вы чувствуете и думаете, когда пришли человеку озвучить важное для вас, а он не с вами?

**Внимание** – валюта руководителя

Искренний интерес и вовлеченность –  
**тренируемый навык**

Очень помогает иметь структуру разговора (**GROW**) и заранее понимать свой интерес в нем

Разожмите свой «кулак»

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

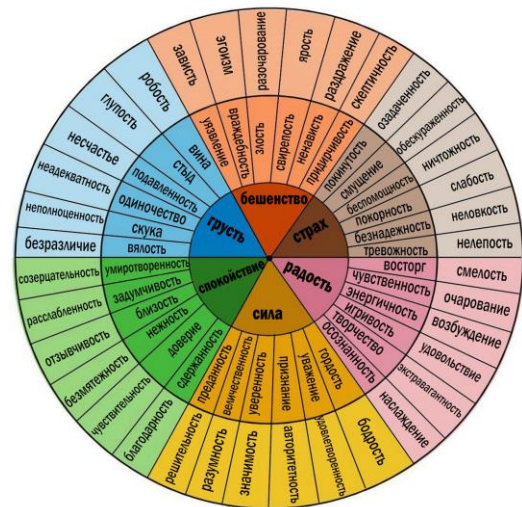
✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

✓ Ясность



Берите **паузу**

Держите **паузу**

Выходите из разговора: «Я сейчас не могу донести свою точку зрения»

Делайте как делаете, но договаривайтесь только на холодную голову

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

⊖ Ясность

Они на меня подозрительно смотрят  
Он демонстративно вышел из чата  
Зачем ты все время так делаешь?!  
Ты никогда не успеваешь вовремя!  
Да тебе что ни скажешь, все не так...  
У нас никому ничего не нужно...

**Оценка включает защиты**

снижает доверие и открытость человека  
мешает исследовать контекст ситуации  
ограничивает ваше восприятие

# Инструменты: что помогает

✓ Канал коммуникаций

✓ GROW

✓ Структура

✓ Умение слушать

✓ Учитывание эмоций

✓ Безоценочность

✓ Ясность

**Феноменология:** вижу, слышу, чувствую

Я слышу от тебя три запроса: какой из них самый важный?

Коллеги, мы 30 минут обсуждаем этот вопрос, а у нас еще 5 на повестке

Мы сейчас точно обсуждаем самое важное?

**Вот чего я хочу:**... (максимально конкретно)

Разделяйте **человеческий** и **функциональный** уровни

# Инструменты: что помогает

## У каждого человека есть

Цели и задачи

Контекст

Эмоции и триггеры

Ресурс

Потребности

Защитные механизмы

## Инструменты: что помогает

Канал коммуникаций

GROW

Структура (фрэймы)

Умение слушать: внимание

Учитывание эмоций

Безоценочность

Ясность

## Три способа реагирования на любую ситуацию

Изменить

Принять

Озвучить свое отношение и выйти

Терпеть

# Для изменений нужны **знания**, навыки, привычки и майндсет

## Не работает



Нельзя научиться этому  
по видеокурсам с обсуждениями  
в комментариях

## Работает



- Живой контакт с экспертом
- Практика с другими людьми
- Качественная обратная связь от тренера и других студентов
- Длительность курса — для изменений нужно время

# Руководитель 2030: три области развития

Для участников  
Руководитель 2030

HEAD250  
(промокод  
на €250)



Стратегическое развитие (Слава Панкратов)



Управление своим фокусом и временем (Антон Савочка)



Как уметь договариваться со всеми (Александр Орлов)

Инженерка  
2.0  
(9 мес)

Команда.  
Инструменты  
управления  
(9 мес)

Школа  
руководителя  
отдела  
(9 мес)

Школа  
СТО  
(9 мес)

Инженер

Тимлид

Руководитель  
отдела

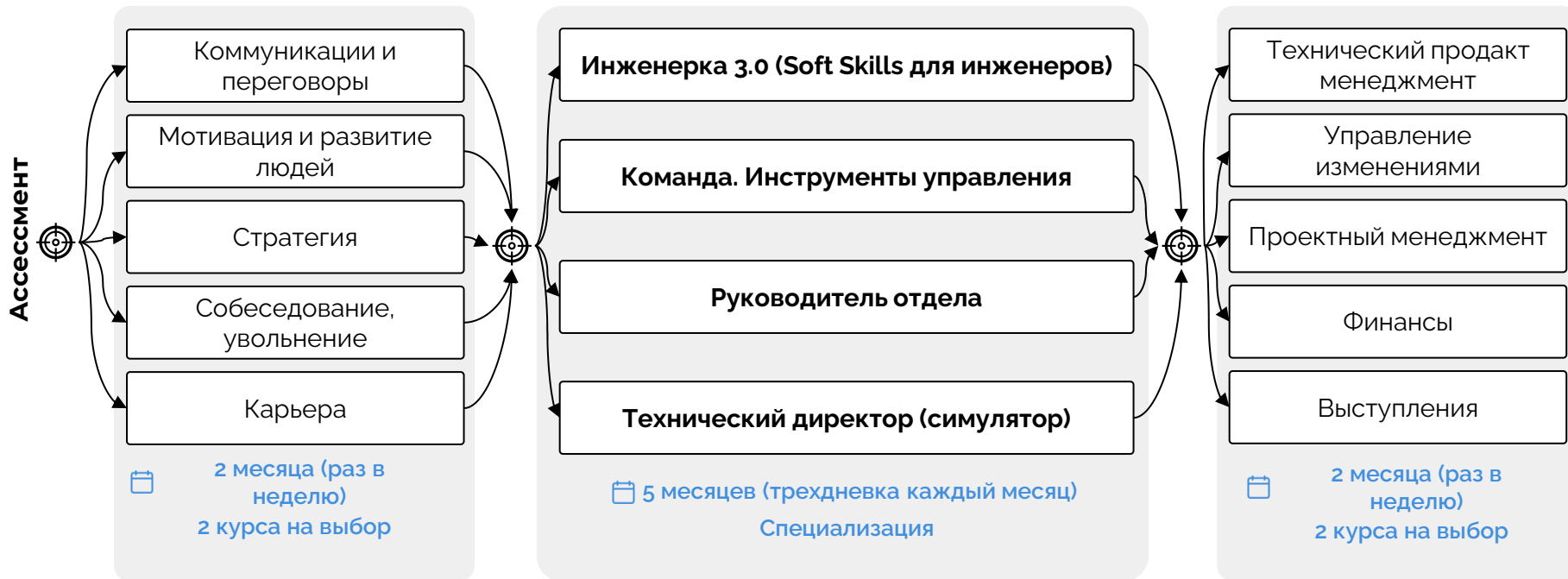
СТО

Успейте занять место по  
зимней цене до 15 марта

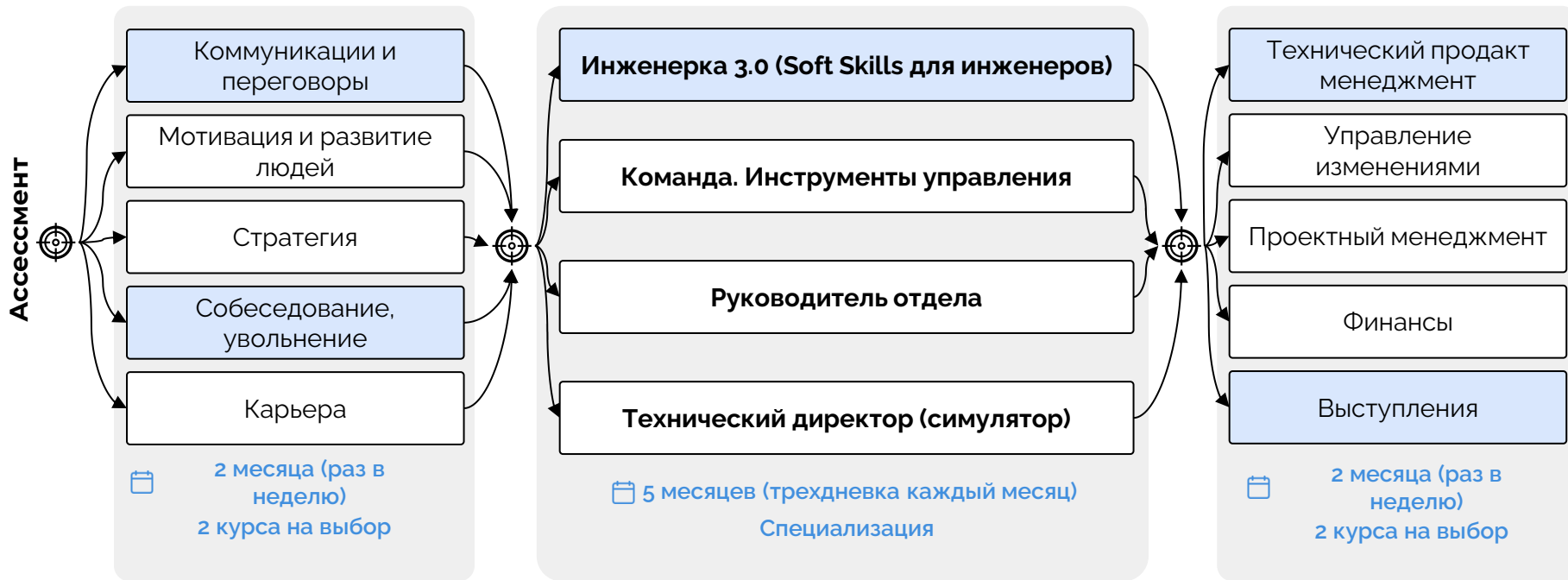




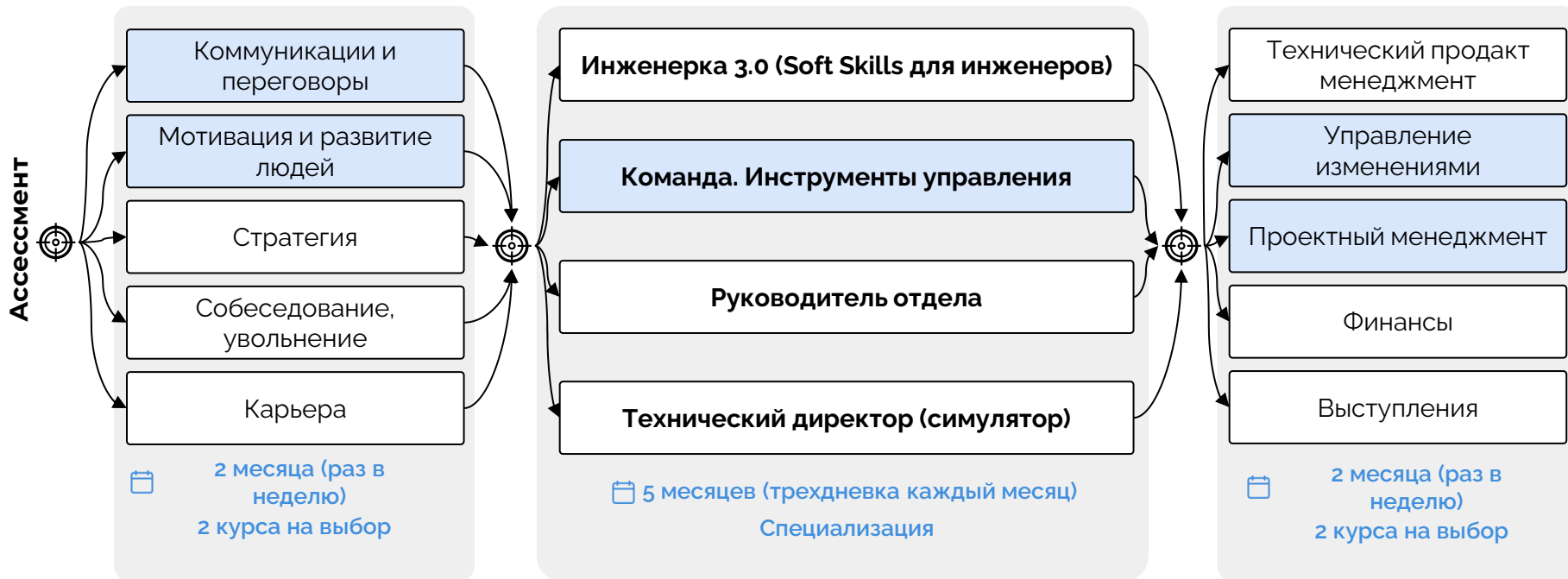
# Программы (9 месяцев: май 2025 – январь 2026)



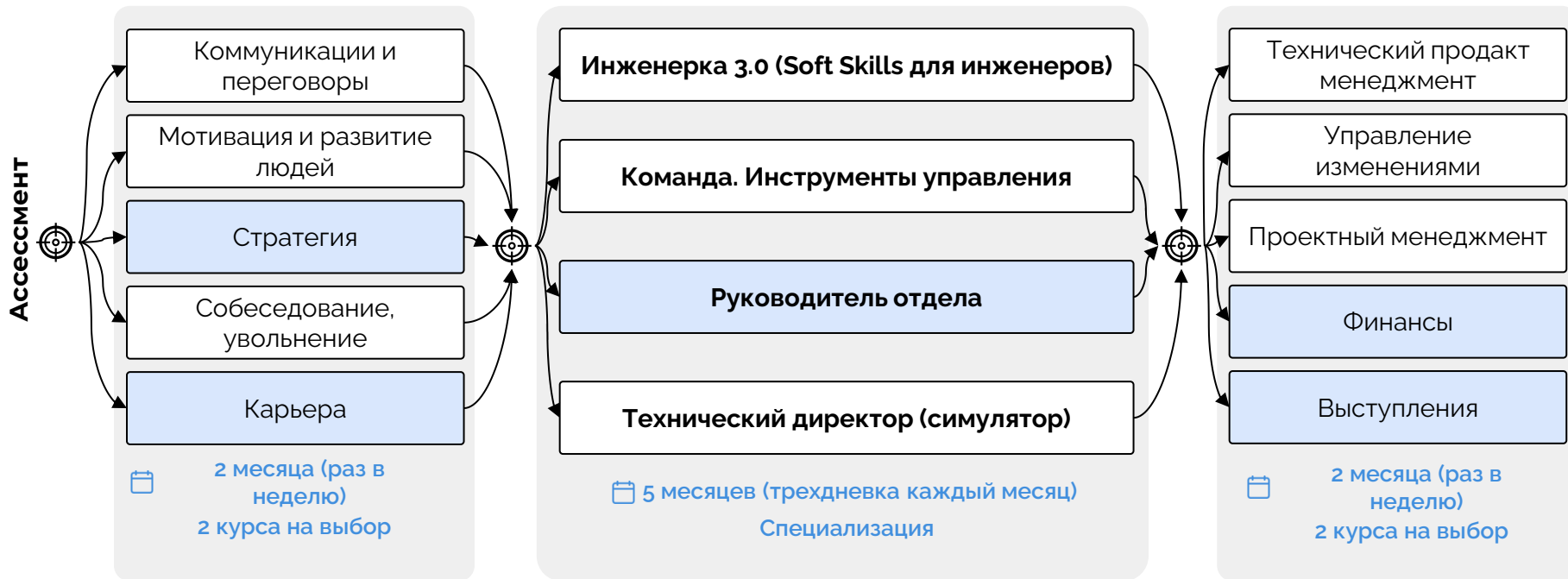
# Пример: инженерный трэк



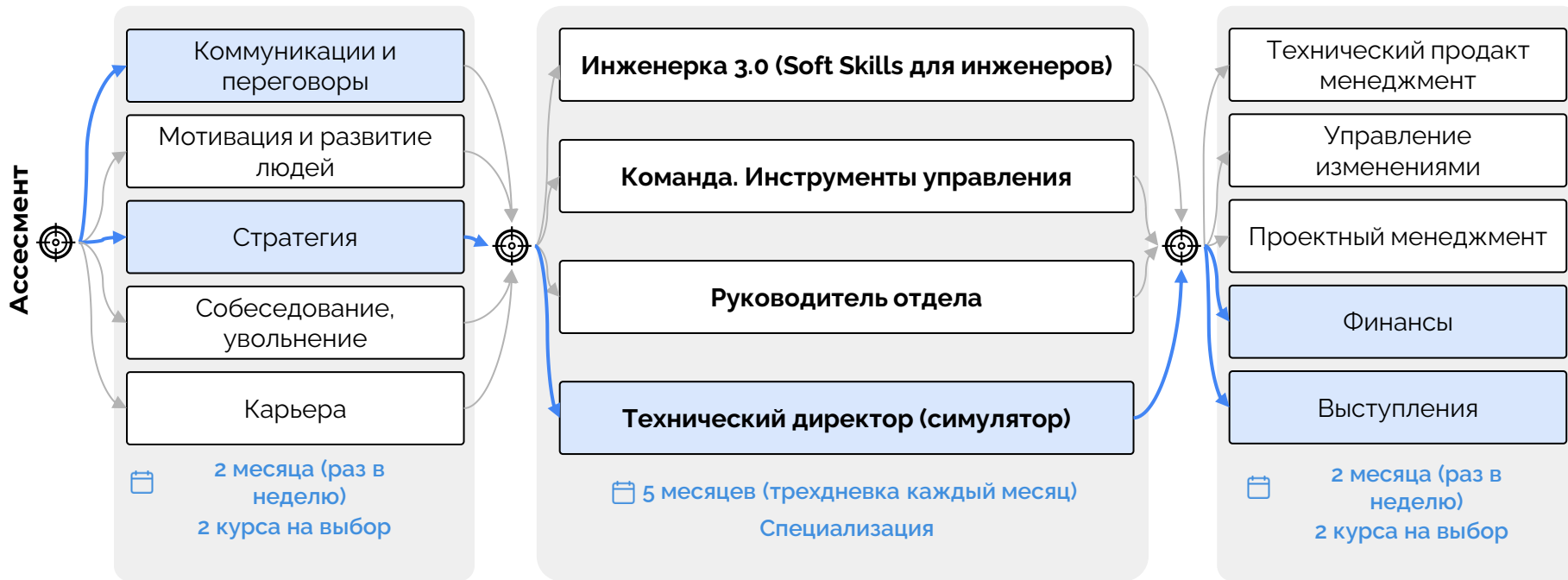
# Пример: тимлид в аутсорсинге



# Пример: выпускник курса «Команда»



# Пример: технический директор



# Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование

**Прояснить, что программа окажется вам полезна**

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения

**Заметить личный управленческий стиль**

Когда он полезен, а где лежит зона развития

**Обратить внимание на навыки обсуждения**

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

# Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



**Прояснить, что программа окажется вам полезна**

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения

**Заметить личный управленческий стиль**

Когда он полезен, а где лежит зона развития

**Обратить внимание на навыки обсуждения**

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

# Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



**Прояснить, что программа окажется вам полезна**

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения



**Заметить личный управленческий стиль**

Когда он полезен, а где лежит зона развития

**Обратить внимание на навыки обсуждения**

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс



# Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



**Прояснить, что программа окажется вам полезна**

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения



**Заметить личный управленческий стиль**

Когда он полезен, а где лежит зона развития



**Обратить внимание на навыки обсуждения**

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

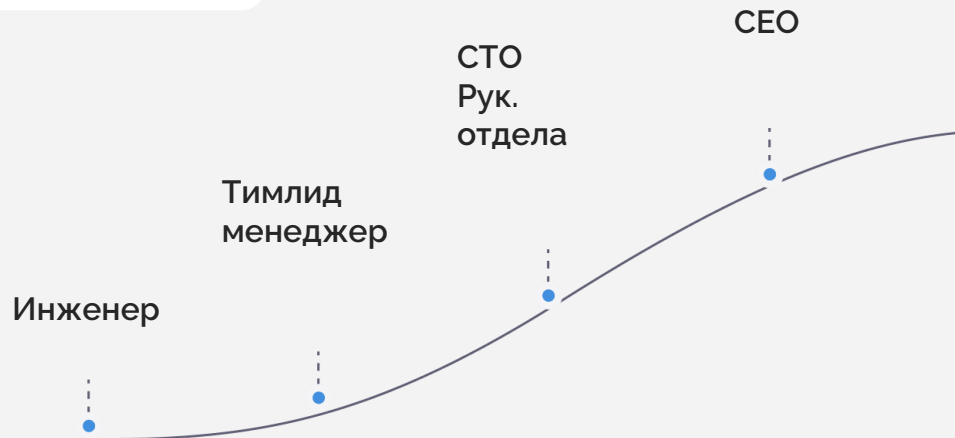
# Принципы

Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



# Принципы

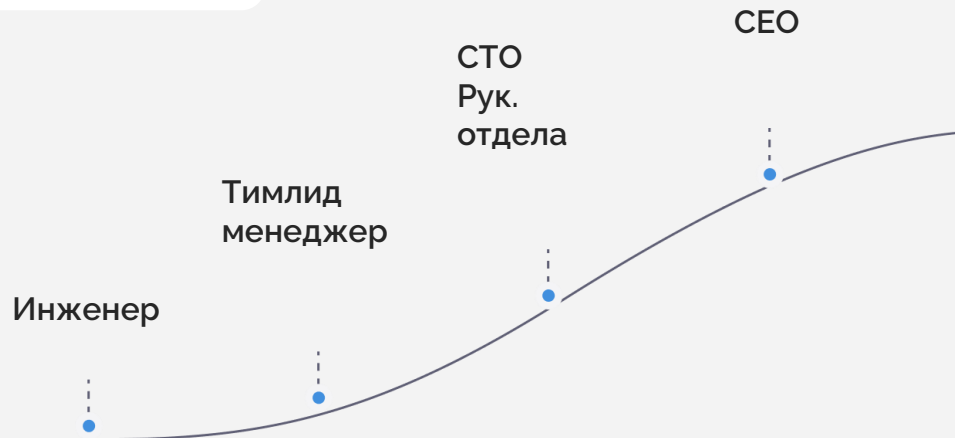


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



# Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



# Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



# Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Нужна качественная обратная связь



Результат зависит от запроса



# Руководитель 2030: три области развития

Для участников  
Руководитель 2030

HEAD250  
(промокод  
на €250)



Стратегическое развитие (Слава Панкратов)



Управление своим фокусом и временем (Антон Савочка)



Как уметь договариваться со всеми (Александр Орлов)

Инженерка  
2.0  
(9 мес)

Команда.  
Инструменты  
управления  
(9 мес)

Школа  
руководителя  
отдела  
(9 мес)

Школа  
СТО  
(9 мес)

Инженер

Тимлид

Руководитель  
отдела

СТО

Успейте занять место по  
зимней цене до 15 марта



# Мы делаем только то, что делаем лучше других: учим людей работать вдолгую

Слава Панкратов  
Александр Орлов

Основатели и Управляющие партнеры  
Школы менеджмента «Стратоплан»

Ответим на  
все вопросы



Написать в телеграм

Добавляйтесь  
в LinkedIn



Написать в LinkedIn

