

Стратоплан — обучение, созданное software 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 вдолгую**

15 лет

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

24000

24000 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 — 15 лет обучения умных людей

- Год основания 2010
- 24 000 выпускников
- Учим умных людей работать друг с другом
- Поколения обученных менеджеров
- Собственная управленческая практика
- Психологическое образование
- 500+ проведенных тренингов
- 1000+ проведенных вебинаров
- 280 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

Прямо сейчас тысячи студентов Стратоплана
обмениваются международным опытом



Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании и люди

- Как стратегия может лишить ваших людей желания работать (Слава Панкратов)

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании и люди

- Как стратегия может лишить ваших людей желания работать (Слава Панкратов)
- Что делать, чтобы ТОРы не выгорали и уделяли вопросам стратегии и смысла достаточно времени (Слава Панкратов)

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

☐ Фокус на технологиях

☐ Вечнозеленые компании и люди

- Как стратегия может лишить ваших людей желания работать (Слава Панкратов)
- Что делать, чтобы ТОРы не выгорали и уделяли вопросам стратегии и смысла достаточно времени (Слава Панкратов)
- Ключевые компетенции: ответственность, сотрудничество и здоровые коммуникации. Как их недостаток снижает текущую эффективность и угрожает будущему компании. (Вероника Коппек)

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

⊖ Вечнозеленые компании и люди

- Как стратегия может лишить ваших людей желания работать (Слава Панкратов)
- Что делать, чтобы ТОРы не выгорали и уделяли вопросам стратегии и смысла достаточно времени (Слава Панкратов)
- Ключевые компетенции: ответственность, сотрудничество и здоровые коммуникации. Как их недостаток снижает текущую эффективность и угрожает будущему компании. (Вероника Коппек)
- Развитие технических директоров, способных стать стратегическими партнерами бизнеса и уверенно вести его через технологические изменения (Илья Прахт)

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании и люди

- Как стратегия может лишить ваших людей желания работать (Слава Панкратов)
- Что делать, чтобы ТОРы не выгорали и уделяли вопросам стратегии и смысла достаточно времени (Слава Панкратов)
- Ключевые компетенции: ответственность, сотрудничество и здоровые коммуникации. Как их недостаток снижает текущую эффективность и угрожает будущему компании. (Вероника Коппек)
- Развитие технических директоров, способных стать стратегическими партнерами бизнеса и уверенно вести его через технологические изменения (Илья Прахт)
- Текущая точка развития вашей компании, цели и стратегия обучения, которая повысит эффективность команды и бизнеса, сохраняя ресурсное состояние сотрудников и их мотивацию (Слава Панкратов, Александр Орлов)

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с
руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании
и люди

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с
руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании
и люди

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с
руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании
и люди

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании и люди

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа «Бизнес 2030»

✓ Стратегия бизнеса

✓ Стратегия начинается с руководства

✓ Роль HR

✓ Фокус на технологиях

✓ Вечнозеленые компании и люди



Инфраструктура для роста руководителей

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

[Узнать подробнее →](#)

Занять место по ранней цене до 20 декабря

**есть рассрочка на 9 месяцев*

 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

При участии 5 – 20 человек
Скидка – 20%

Занять место
по ранней зимней цене



Успейте занять место по
зимней цене до 20 декабря

Занять место



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

Для компаний-участников февральских программ Стратоплана

Количество участников мастер-класса: 50+

Пригласить Стратоплан

Бесплатный мастер-класс
внутри компании



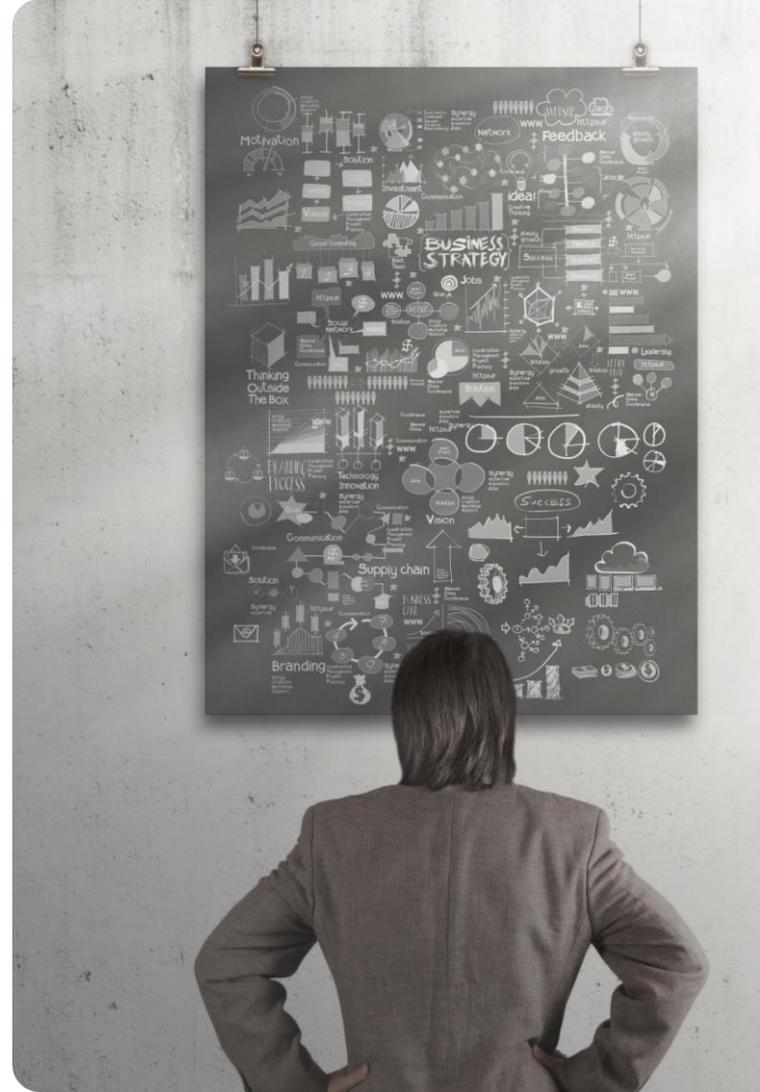
Бизнес:2030

Практический открытый воркшоп

Бизнес и развитие

[#технологии](#) [#люди](#) [#стратегия](#)

Анализируем и разбираемся вместе с вами, что делать уже сейчас, чтобы оставаться конкурентными через 5-10 лет



Инфраструктура для роста руководителей

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

[Узнать подробнее →](#)

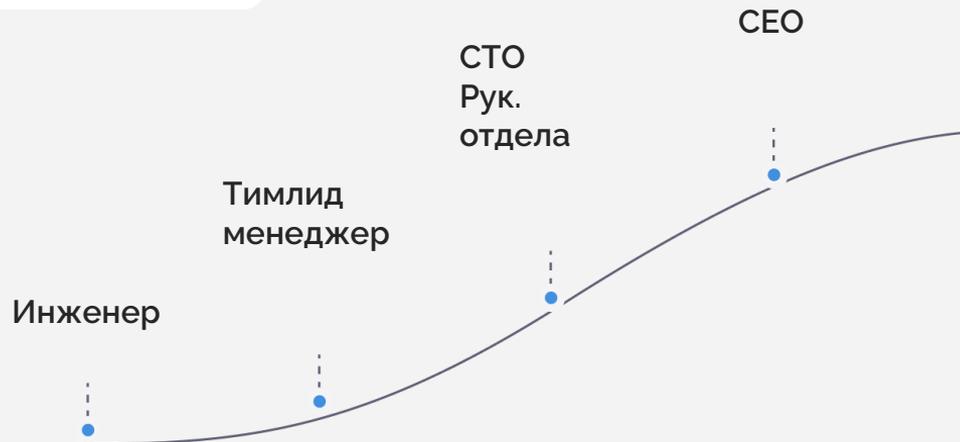
Принципы

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

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы

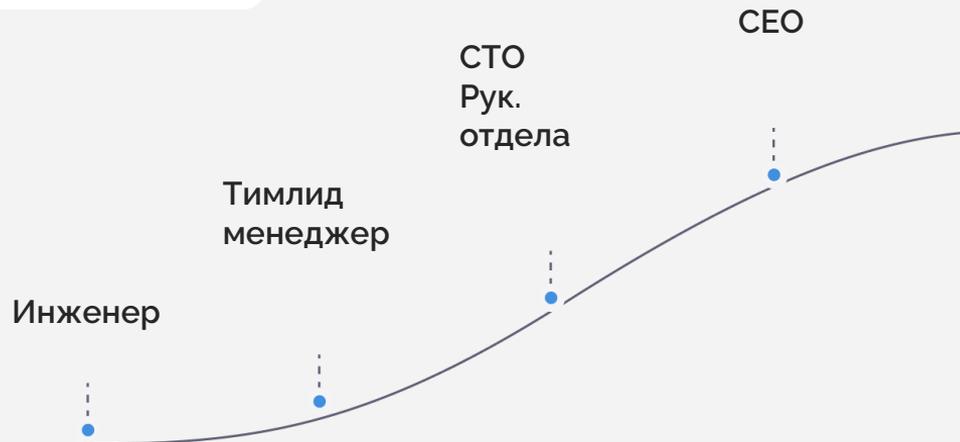


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



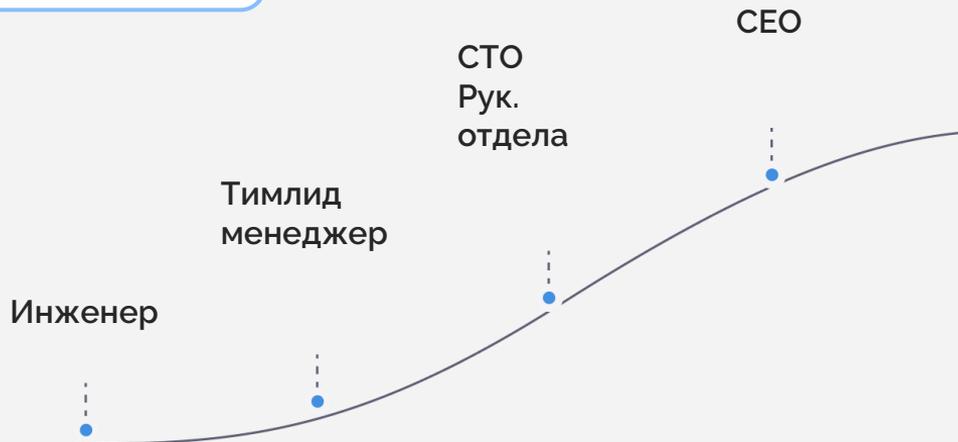
Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



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



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



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



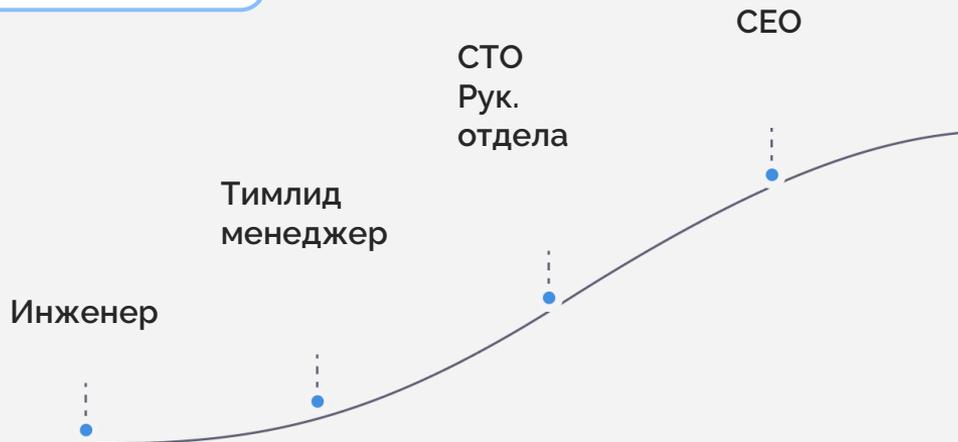
Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



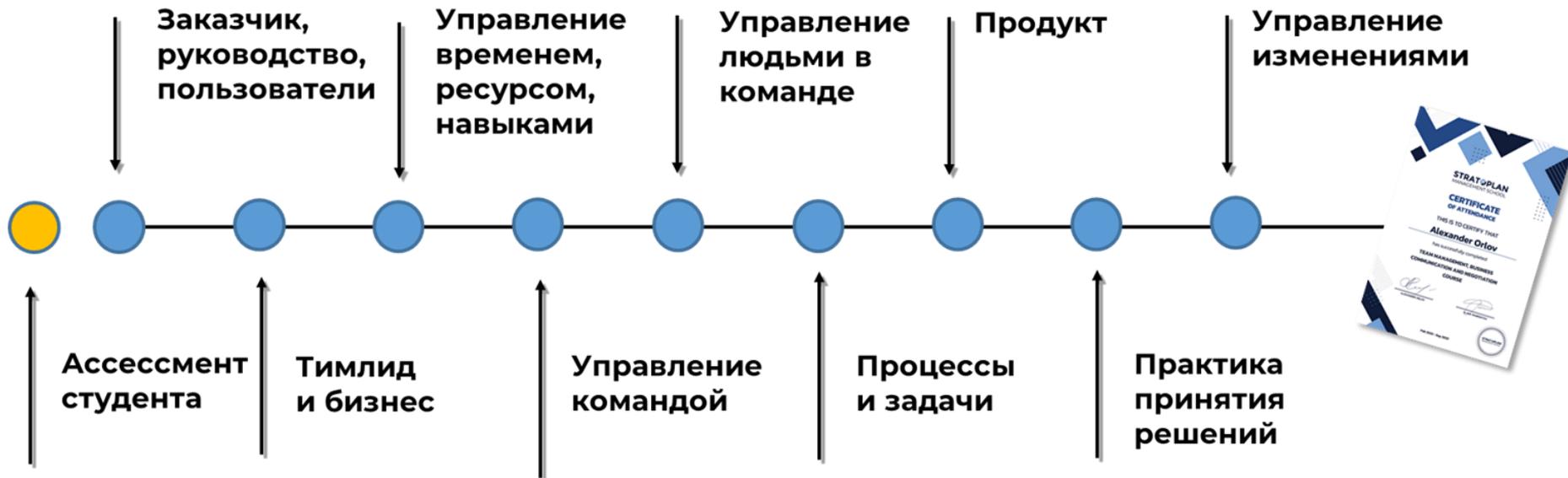
Результат зависит от запроса



Нужна качественная обратная связь



Курс «Команда. Инструменты управления»



+3 контрольно-корректирующие сессии

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

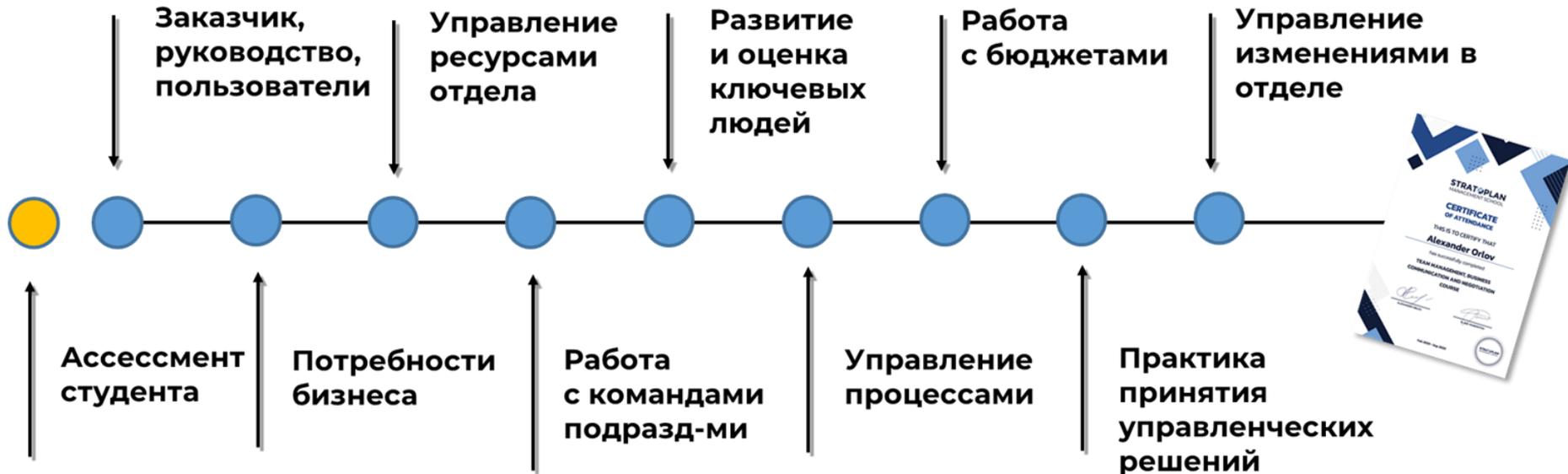
Когда он полезен, а где лежит зона развития



Обратить внимание на навыки обсуждения

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

Курс «Школа руководителя отдела»



+3 контрольно-корректирующие сессии

Обратная связь от студентов

Команда (старт сентябрь 2022)
6-я трехдневка
100 студентов

Полезность материала: **9.5**
Выступление Савочки: **9.8**
Выступление Корчинского: **9.0**
Применяемость материала: **9.2**
Работоспособность группы: **9.4**
Работа фасилитаторов: **9.6**
Самостоятельная фасилитация: **9.7**

Средняя оценка модуля: 9.5

Команда (старт февраль 2023)
1-я трехдневка
150 студентов

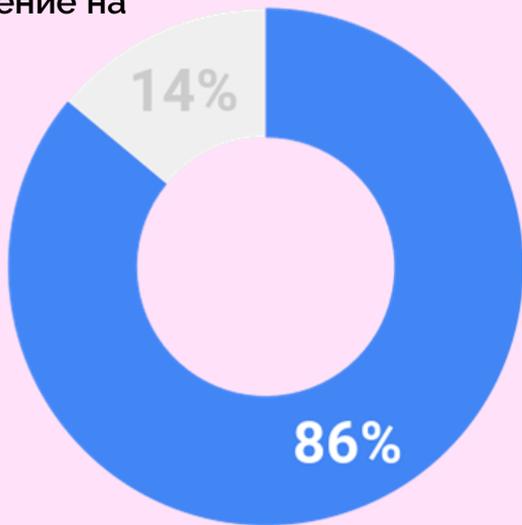
Полезность материала: **9.2**
Антон Савочка: **9.7**
Антон Корчинский: **9.2**
Новизна: **8.8**
Работоспособность группы: **8.9**
Атмосфера в группе **8.9**
Фасилитаторы: **9.2**
Третий день (качалка): **9.3**

Индекс доходимости курса 86%

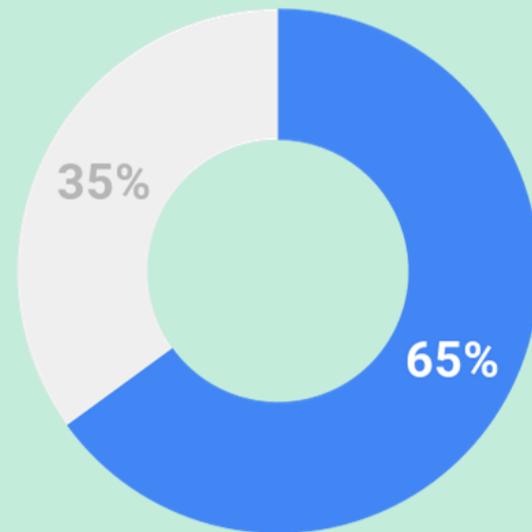


Мы посчитали индекс доходимости (COR — Completion Rate) курса «Команда. Инструменты управления». Запуск Февраль 2024

86% студентов завершили обучение на курсе



65% студентов получили сертификаты



Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

Уровень 3 (три месяца). Старт нового бизнеса в ИТ в роли СТО кофаундера



Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

Компания плавно доросла до 400 человек, при этом CEO уже видит 1.200 человек в перспективе пары лет и говорит, что мы уперлись в потолок именно из-за низкой организации в ИТ департаменте. В компании есть продукт, который давно разрабатывается. Есть аутсорс старым клиентам, который не хочется бросать. Есть аутстаф, который никто не развивает, хотя он приносит хорошие деньги. Традиционные проблемы компании: не умеем нанимать людей на синьор-позиции, ключевые люди резко уходят, непонятно, что с ЗП по рынку, часть людей на удаленке, сохранение знаний и knowledge sharing отсутствуют. СТО находятся в одной локации с CEO, люди разъехались по разным локациям, возникло два микро-офиса в Европе. В компании системно присутствуют переработки и непрозрачность сверху-вниз и снизу-вверх.

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 2 (три месяца). Настроить процессы в компании, когда этап выживания прошли и стали мини-корпорацией

Первый уровень пройден, компания выросла до 1200-2000 человек в ИТ. Дальше принципиального роста нет и не планируется. Доходы ровные, найм и увольнения выровнены. Ежегодно осуществляется бюджетирование направлений, важной частью работы стала отчетность. Отдельный фокус СТО: запуск новых направлений. При этом в компании присутствует зоопарк несовместимых технологий (проблему не решили на предыдущем уровне), разнообразие своих инструментов типа Jira и других трэкеров — это все стоит денег компании и очень заметно сказывается на бюджете. Часть инструментов переписана самостоятельно с нарушением лицензий.

И внезапно на повестке дня стоит вопрос о приобретении других команд и компаний и вливании их в бизнес. После чего, наступает кризис, падают акции компании и задача СТО — провести сокращение своего отдела, вынести разработку в более дешевые локации. Вырисовывается перспектива получения инвестиций в новом бизнесе на фоне стабилизации падения в старом бизнесе: что выбрать (следующий уровень).

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 3 (три месяца). Старт нового бизнеса в ИТ в роли СТО кофаундера

Компания запускает новое направление как новую компанию, где СТО предлагают роль кофаундера. Задача: начать с разработки стратегии компании. Конкурировать или нет с мировыми корпорациям в новом поле? Покупать или нет группы сотрудников — экспертов в нужной технологии.

Участие в привлечении инвестиций. Просчеты бизнес-моделей, просчеты бюджетов и стоимости владения продуктом. Продакт менеджмент. Участие в маркетинге и продажах. Потеря мотивации CEO

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Ваши решения

Группа	CEO-лояльность	CEO-visibility	CEO-efficiency	Team-лояльность	CHRO-лояльность	CMO-лояльность
СТО друзей	62	70	69	72	64	64
СТО здорового человека	55	68	65	49	66	60
High Five	67	69	72	46	70	64
Plan B	72	69	80	63	72	66
Высокоэффективные	75	77	79	41	67	61
Лидеры Изменений	67	68	70	58	63	63
Первая компания	62	69	70	45	68	62
Решалы	80	76	78	66	67	61
Стратеги	72	69	73	72	60	64
Стратегия	72	70	71	64	69	69
Чуть больше, чем Вальхалла	57	60	58	50	62	56

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

Изменения приходят к тем,
кто инвестирует в себя



Инфраструктура для роста руководителей

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

[Узнать подробнее →](#)

Занять место по ранней цене до 20 декабря

**есть рассрочка на 9 месяцев*

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

При участии 5 – 20 человек
Скидка – 20%

 Успейте занять место по
зимней цене до 20 декабря

Для компаний участников потоков
Февраль 2025 – бонусом:
До 2 часов аудита ТОПов
До 2 часов консультаций ТОПов
(обычная цена: €2.400 – €3.200)

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

