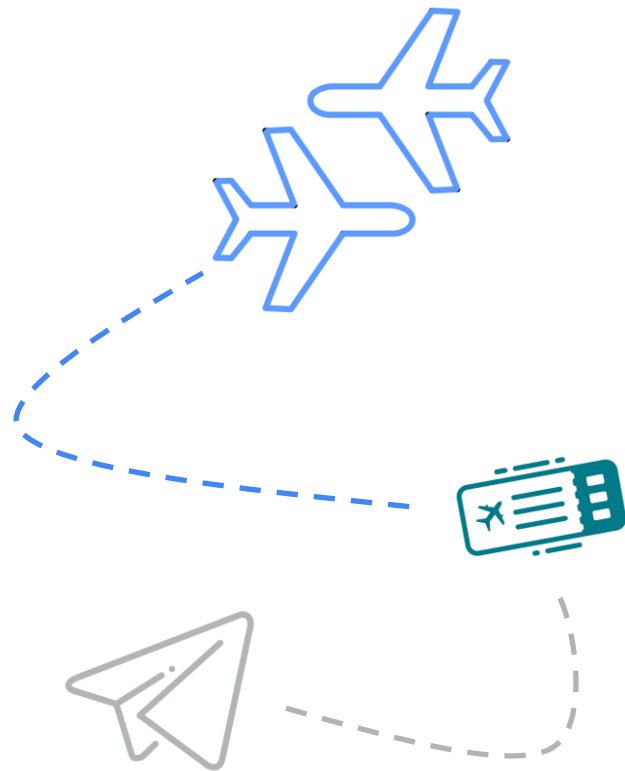


Воркшоп по проблеме

Корпоративное обучение 2025-2030

Как перестать бесполезно тратить деньги компании на обучение сотрудников [#обучение](#) [#стратегия](#) [#люди](#)

16 лет поддерживаем самые
амбициозные планы бизнеса,
обеспечивая компании
профессиональными менеджерами



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

27 стран

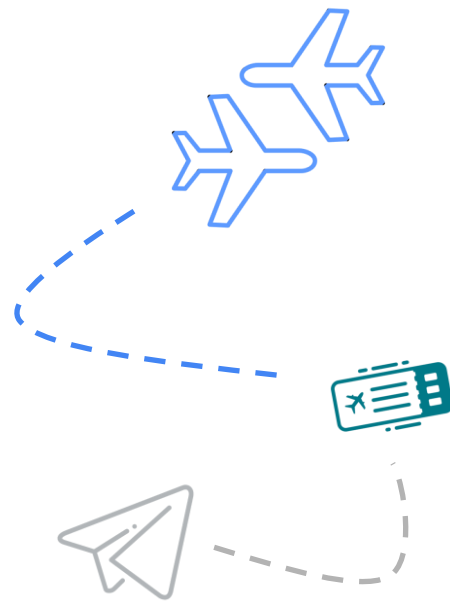
Наши студенты обмениваются
опытом и знаниями в 27 странах,
создавая глобальное сообщество
управленцев

25.000

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

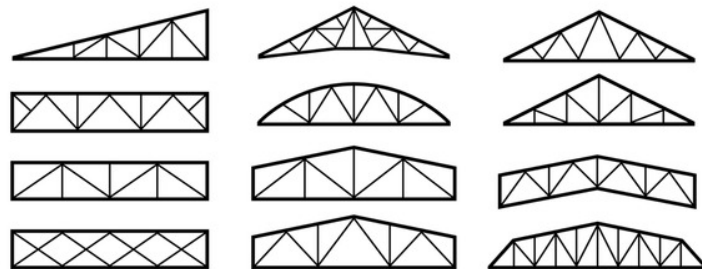
9.1 из 10

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

tietoeverly

playtech
SOURCE OF SUCCESS

КИЇВСТАР

KASPERSKY Lab

EPICOR

apriorit

Acronis®

ittransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Почему **это важно** именно вам

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

✓ Следующий шаг

С точки зрения HR

- Почему ваши инициативы встречают сопротивления и саботаж
- Почему ваше мнение не слышат, особенно когда вы 100% правы
- Почему сотрудники и бизнес теряют доверие HR

С точки зрения бизнеса

- Как не допускать «сжигания» бюджетов на неработающие практики
- Что спрашивать у ваших HR перед началом проектов по обучению

С точки зрения Стратоплана

- Потому что мы знаем ваши проблемы и понимаем их причины
- Реклама? Конечно, в каком-то смысле реклама
- Но мы знаем и умеем работать с вами над проблемами бизнеса

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Простые бытовые наблюдения

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

✓ Следующий шаг

Если что-то меняется медленно, то это не так заметно

- Мы с вами хорошо реагируем на хищника и плохо на потепление
- Процессы мы отслеживаем с графиками, чтобы видеть тренды
- Ну начал он приходить на работу с опозданием или «слегка помятый»...

Есть среди нас те, кто ложится спать после 23.00?

- Почему мы не всегда вовремя ложимся спать? Сейчас меня не видят...
- Раз не выспался, два не выспался, кофейком поправил, а потом уже вечером так спать и не очень хочется
- И время для себя какое-то, да?

Откуда берутся такие привычки?

- Почему мы на нервах заедаем стресс кусняшкой? Завтра не заметно...
- А кто-то курит с кофе после сложного разговора?

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Непростые рабочие наблюдения

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

✓ Следующий шаг

Проблемы с мотивацией – отложенные

- Вряд ли вы специально отбираете «потухших людей» в компанию
- Берем хороших, потом встраиваем, «подгибаем» ожидания под процессы
- Через год-два: «Нам бы тренинг по мотивации, а то уже заметно...»

Проблемы с доверием – отложенные

- Никто не стартует отношения с глубокого недоверия к руководителю
- Нормальный, вроде бы, шеф был... (ситуация1, ситуация2, ситуация3...)
- «Че-то наш рук.отдела и бегают, че-то там решает, а как-то не очень...»

Проблемы с обучением – отложенные

- Я попробую понять и применить (если *дойдет до конца*)
- Это было ~~бесполезно~~ не очень полезно, ну да ладно
- Кто нас вообще сюда отправил... зачем это надо?

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

НЕ рабочие решения



Медленные проблемы



Длительные последствия



Эффект накопления



Что делать по-другому



Следующий шаг

1 этап: «обучение на платформе!» (LinkedIn learning, Udemy, Coursera)

- Зато недорого! И можно купить всем! Всем же надо учиться, да(?)
- Правда «доходимость» всего 0.03-6%, то есть **dropout rate 94-99%**
- Продолжительность около 1-2 лет

2 этап: платформа (держимся!) + немного недорогих живых курсов

- В недорогие курсы не входит анализ проблемы / анализ запроса
- Недорогие курсы не дорабатываются под клиента
- В недорогих курсах нет пост-тренинговой поддержки (или она формальная)
- Продолжительность около 2-3 лет (зависит от терпения руководства)

3 этап: (если направление все еще не закрыто) надо работать с мотивацией!

- «Люди не учатся потому что они не замотивированы на изменения!!111»
- Давайте менять провайдеров! Свой учебный центр! А мотивация?

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

НЕ рабочие решения



Медленные проблемы



Длительные последствия



Эффект накопления



Что делать со-д-гом



Следующий шаг

Доверие?

1 этап: «обучение на платформе!» (LinkedIn learning, Udemy, Coursera)

- Зато недорого! И можно купить всем! Всем же надо учиться, да(?)
- Правда «доходимость» всего 0.03-6%, то есть **dropout rate 94-99%**
- Продолжительность около 1-2 лет

2 этап: платформа (держимся!) + немного недорогих живых курсов

- В недорогие курсы не входит анализ проблемы / анализ запроса
- Не удается купить, не работается по документам
- В недорогих курсах нет пост-тренинговой поддержки (или она формальная)
- Продолжительность около 3 лет (зависит от терпения руководства)

3 этап: (если направление все еще не закрыто) надо работать с мотивацией!

- «Люди не учатся потому что они не замотивированы на изменения!!111»
- Давайте менять провайдеров! Свой учебный центр! А мотивация?

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Если проблемы накопились

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

✓ Следующий шаг

Как это, обычно, выглядит в перспективе нескольких лет

- Хотели как лучше (никто, обычно, и не хочет как хуже)
- Выбирали подешевле, чтобы на всех хватило
- Выбрали **платформу** или **локального провайдера** и «натянули сову на глобус»
- Результатов никаких или совсем мало
- «Все было плохо, а потом мы занялись мотивацией сотрудников»
- Начальство не готово повторять потерю денег
- Сотрудники не готовы снова терять время

Вывод (иногда закрепляется на уровне всей компании)

- *Обучение не работает!*
- *(онлайн) обучение не работает!*
- *(у нас тут) обучение не работает...*

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Проблемы **создают** проблемы

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

⊖ Что делать по-другому

⊖ Следующий шаг

Накопления бывают **количественные**

- Кто-то в компании остался чем-то недоволен, ну бывает...
- Он с кем-то обедает, с кем-то пьет кофе, с кем-то ходит в один зал, с кем-то вместе работал, а с кем-то еще и учился и *обсуждает опыт*
- Руководитель транслирует это мнение или скепсис сотрудникам

Накопления бывают **качественные**

- А давайте бюджет HR перекинем на... (что-то полезное)
- А зачем сообщать о проблемах, когда тут никому ничего не нужно
- А, это опять HRы что-то свое там придумали...

Накопления бывают **катастрофические**

- А почему у нас бюджет на обучение растет, а удержание падает?

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Если вы решили **зайти в обучение**

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

○ Следующий шаг

Как выглядит работающий процесс обучения?

- **Выбор / проектирование решения**
 - Анализ запроса бизнеса и решение, что мы сможем это решить
 - Анализ запроса/запросов группы (интервью, ассесмент, МК)
 - Проектирование и обсуждение программы
 - Выбор формата: открытая программа, корпоративная или «кастом»
- **Деливери или проведение программы**
 - Ассесмент студентов на входе и ориентация в программе
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - Обратная связь и клиенту от нас и от клиента нам
 - Корректировка программ в процессе (редко, но возможно)
- **Пост-тренинговая поддержка**
 - Ассесмент студентов на входе и онбординг в программу
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - ОС и сбор метрик по результату
 - Анализ результативности обучения и решения поставленных задач

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Если вы решили **зайти в обучение**

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

○ Следующий шаг

Как выглядит работающий процесс обучения

- **Выбор / проектирование решения**
 - Анализ запроса бизнеса и решение, что мы сможем это решить
 - Анализ запроса/запросов группы (интервью, ассесмент, МК)
 - Проектирование и обсуждение программы
 - Выбор формата: **открытая программа**, корпоративная или «кастом»
- **Деливери или проведение программы**
 - Ассесмент студентов на входе и ориентация в программе
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - Обратная связь и клиенту от нас и от клиента нам
 - Корректировка программ в процессе (редко, но возможно)
- **Пост-тренинговая поддержка**
 - Ассесмент студентов на входе и онбординг в программу
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - ОС и сбор метрик по результату
 - Анализ результативности обучения и решения поставленных задач

Инженер

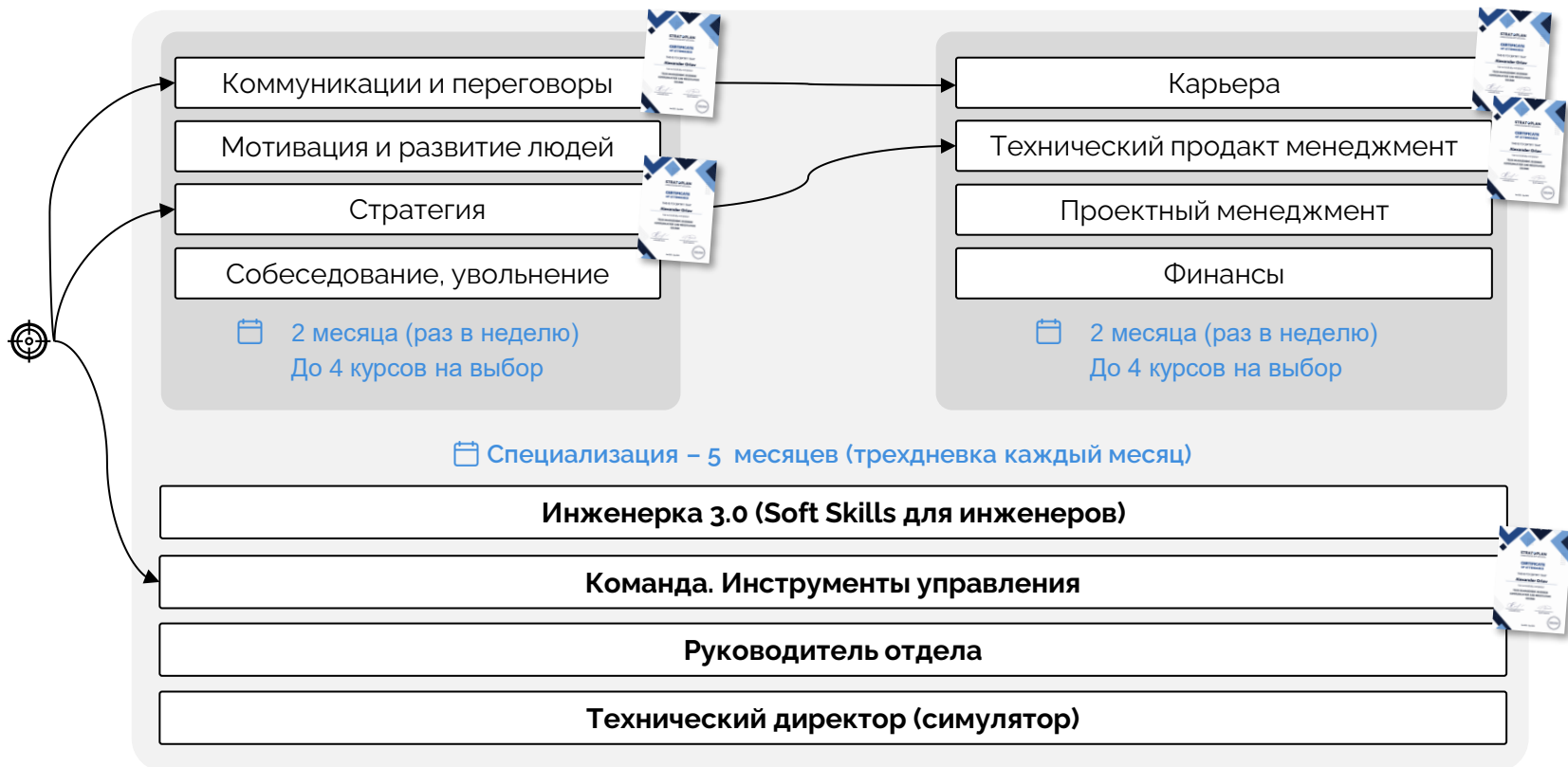
Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Программы (5 месяцев: май – сентябрь 2025)

Ассесмент



Пример: инженерный трэк

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Собеседование, увольнение

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Финансы

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

📅 Специализация – 5 месяцев (трехдневка каждый месяц)

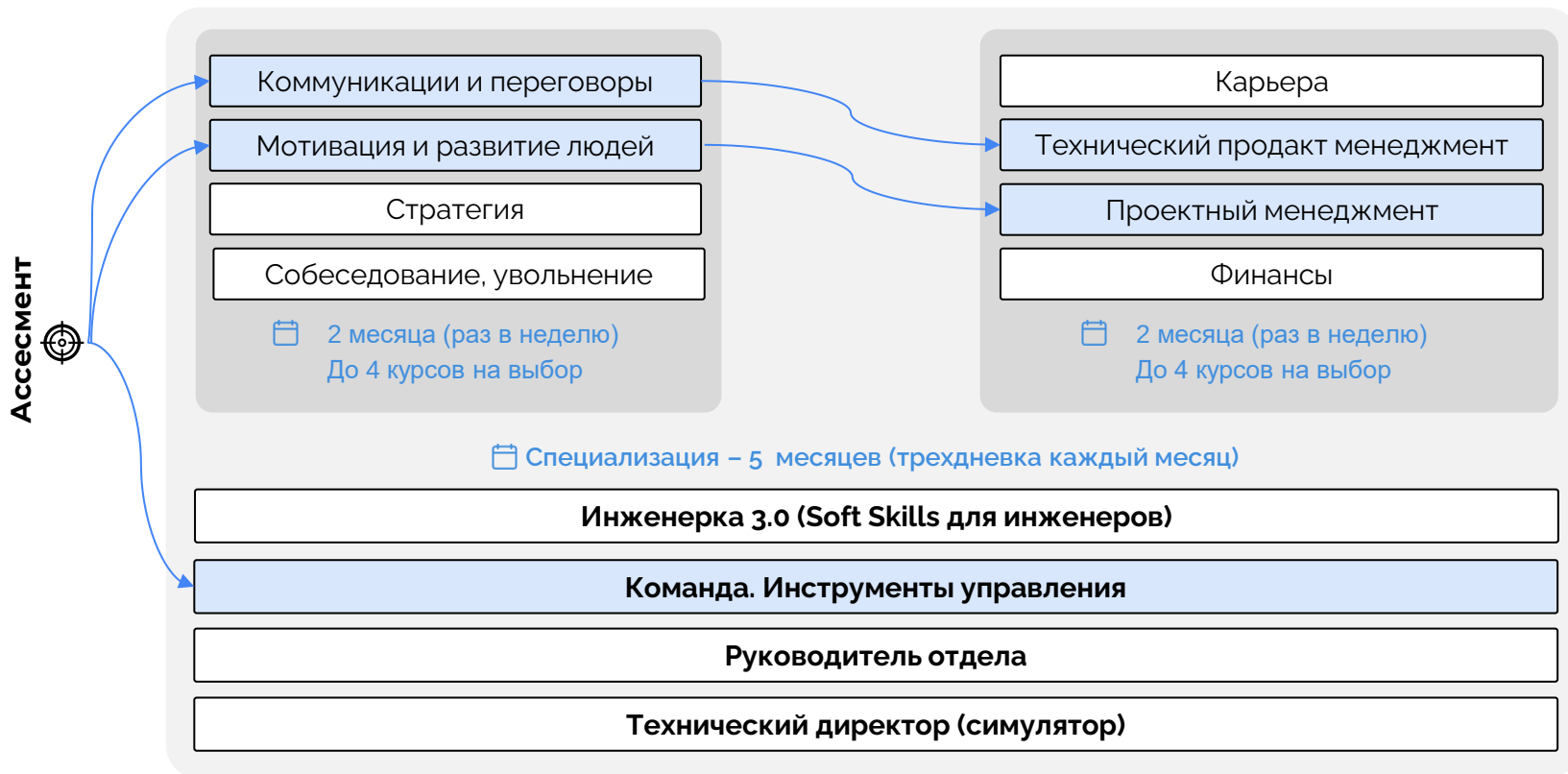
Инженерка 3.0 (Soft Skills для инженеров)

Команда. Инструменты управления

Руководитель отдела

Технический директор (симулятор)

Пример: тимлид в аутсорсинге



Пример: выпускник курса «Команда»

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Собеседование, увольнение

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Финансы

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

📅 Специализация – 5 месяцев (трехдневка каждый месяц)

Инженерка 3.0 (Soft Skills для инженеров)

Команда. Инструменты управления

Руководитель отдела

Технический директор (симулятор)

Пример: технический директор

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Собеседование, увольнение

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Финансы

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

📅 Специализация – 5 месяцев (трехдневка каждый месяц)

Инженерка 3.0 (Soft Skills для инженеров)

Команда. Инструменты управления

Руководитель отдела

Технический директор (симулятор)

Если вы решили **зайти в обучение**

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

○ Следующий шаг

Как выглядит работающий процесс обучения

- Выбор / проектирование решения
 - Анализ запроса бизнеса и решение, что мы сможем это решить
 - Анализ запроса/запросов группы (интервью, ассесмент, МК)
 - Проектирование и обсуждение программы
 - Выбор формата: открытая программа, **корпоративная** или «кастом»
- Деливери или проведение программы
 - Ассесмент студентов на входе и ориентация в программе
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - Обратная связь и клиенту от нас и от клиента нам
 - Корректировка программ в процессе (редко, но возможно)
- Пост-тренинговая поддержка
 - Ассесмент студентов на входе и онбординг в программу
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - ОС и сбор метрик по результату
 - Анализ результативности обучения и решения поставленных задач

Инженер

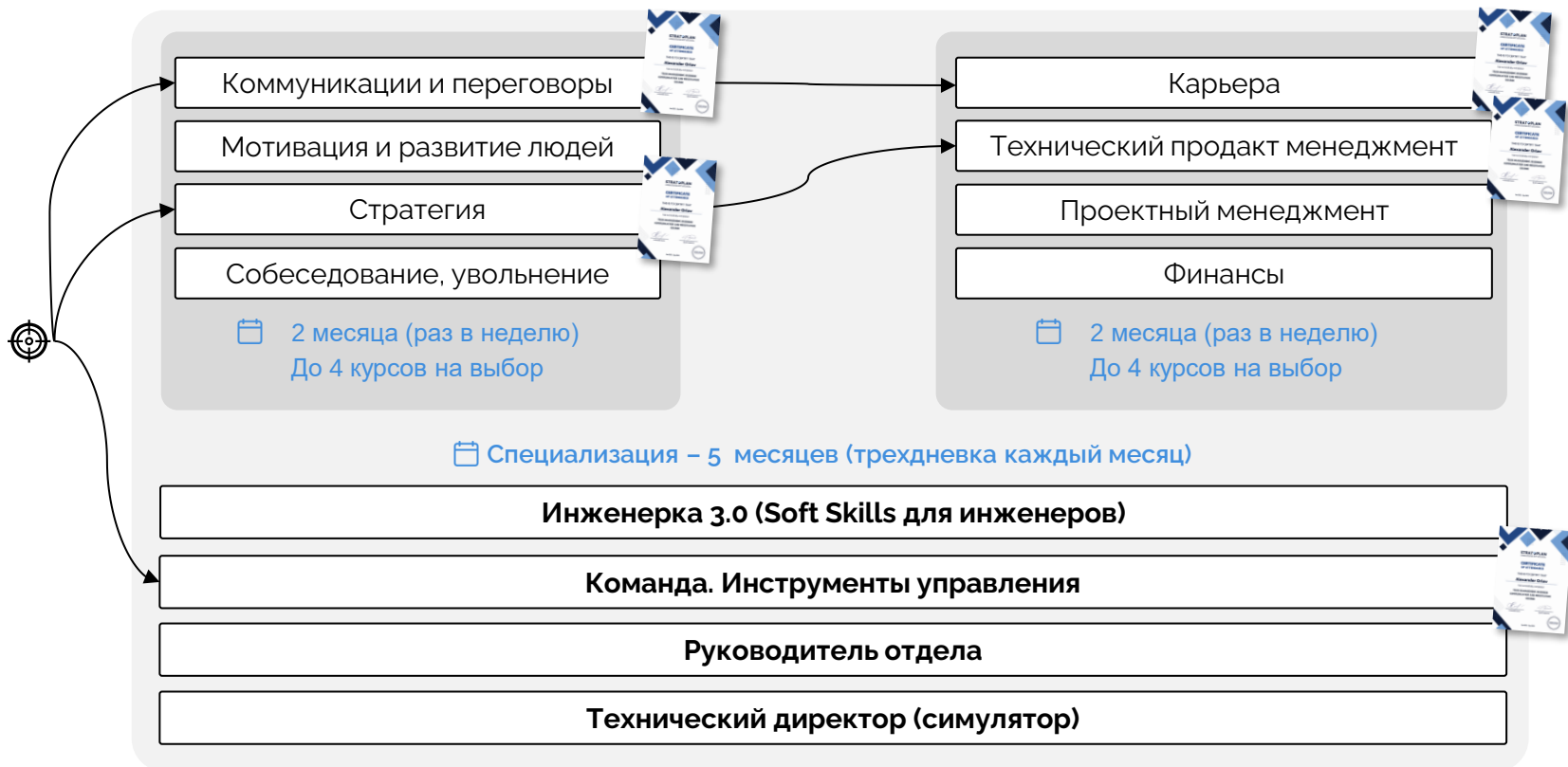
Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

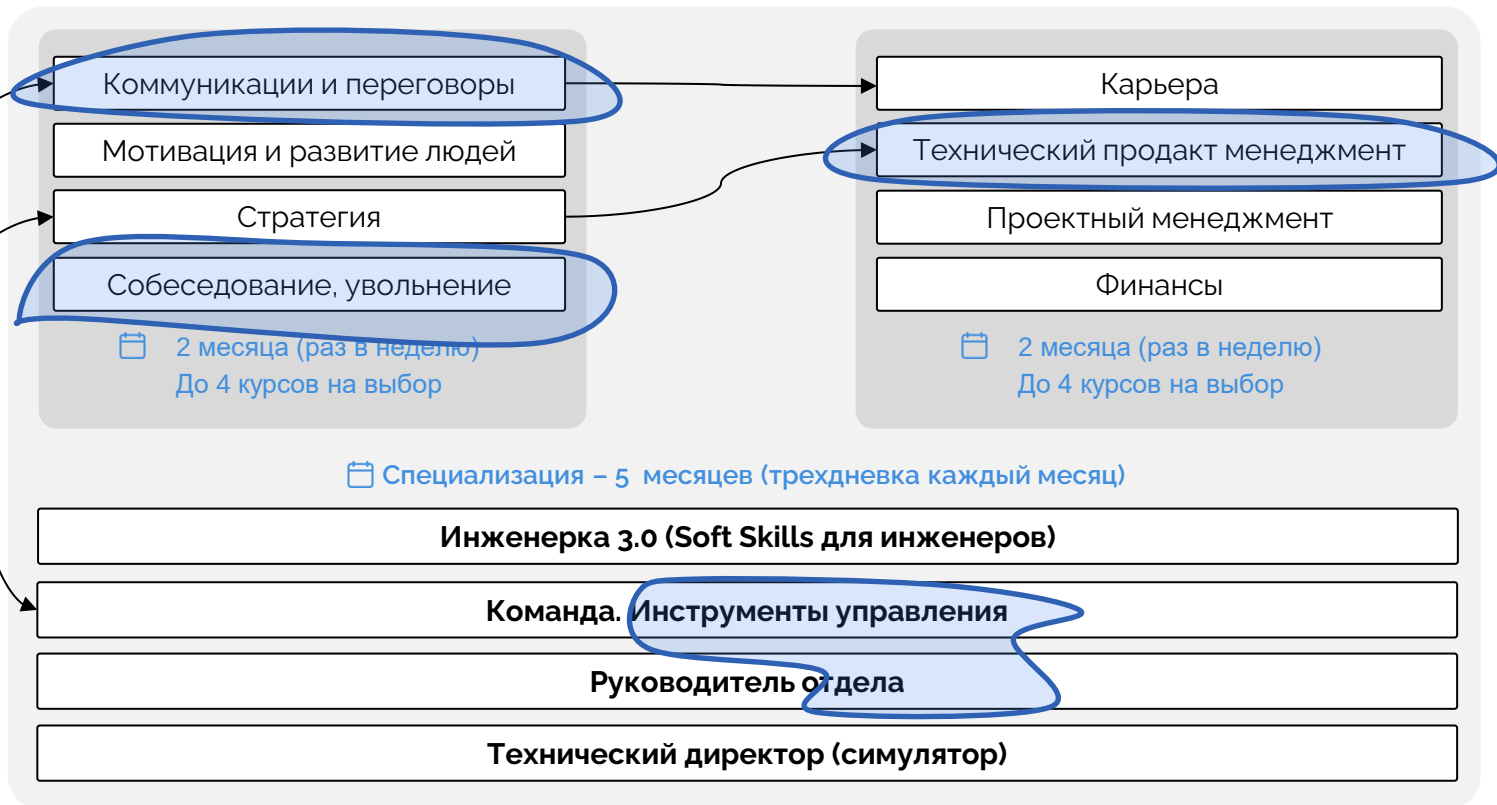
Программы (5 месяцев: май – сентябрь 2025)

Ассесмент



Модули наших программ (2-12 месяцев)

Ассесмент



Если вы решили **зайти в обучение**

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

○ Следующий шаг

Как выглядит работающий процесс обучения

- Выбор / проектирование решения
 - Анализ запроса бизнеса и решение, что мы сможем это решить
 - Анализ запроса/запросов группы (интервью, ассесмент, МК)
 - Проектирование и обсуждение программы
 - Выбор формата: открытая программа, корпоративная или **«кастом»**
- Деливери или проведение программы
 - Ассесмент студентов на входе и ориентация в программе
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - Обратная связь и клиенту от нас и от клиента нам
 - Корректировка программ в процессе (редко, но возможно)
- Пост-тренинговая поддержка
 - Ассесмент студентов на входе и онбординг в программу
 - Постоянная поддержка студентов кураторами Школы
 - ОС и сбор метрик по результату
 - Анализ результативности обучения и решения поставленных задач

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

Коучинг

Модули наших программ (2-12 месяцев)

Страт.сессия по продукту

Ассесмент

Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Собеседование, увольнение

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Финансы

📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

📅 Специализация – 5 месяцев (трехдневка каждый месяц)

Инженерка 3.0 (Soft Skills для инженеров)

Команда. Инструменты управления

Руководитель отдела

Технический директор (симулятор)

Страт.сессия по орг.структуре

Если наш подход понятен и близок

✓ Медленные проблемы

✓ Длительные последствия

✓ Эффект накопления

✓ Что делать по-другому

✓ Следующий шаг

- Познакомить ваших сотрудников с тем, как мы работаем:
 - <https://form.stratoplan-school.com/form/view/231621>
- Выбрать программу:
 - Инженерка: всем начинающим и тем, кого вы видите в тимлиды и выше
 - Команда: тимлидам, как потенциальные, так и с опытом 5-6 лет
 - Руководитель отдела: руководителям отделов и тем, кого вы растите
 - СТО: для тех кто хочет стать СТО или стал им 3-4 года назад
 - Подробнее: <https://stratoplan-school.com/programs/>
- Хотите обсудить более комплексную задачу:
 - <https://form.stratoplan-school.com/form/view/233132>

Инженер

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

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

