

Эфир 120 минут

Открытый бесплатный курс

Основы управления

[#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

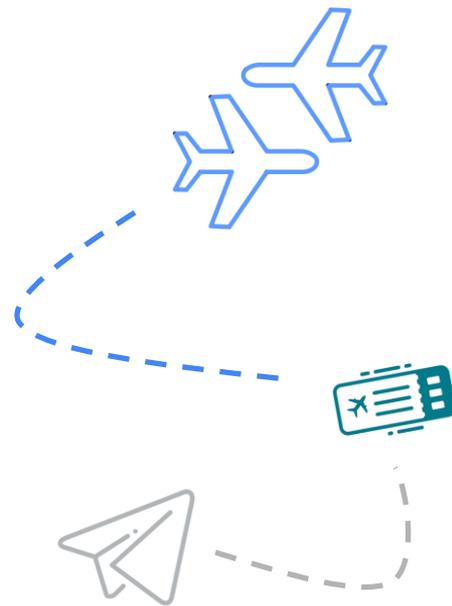
25.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

27 стран

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

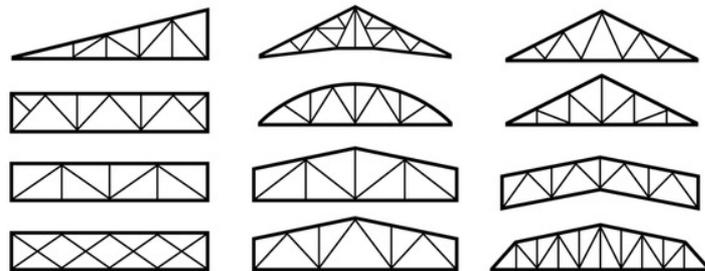
9.1 из 10

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

Реклама включена:)

Открытый бесплатный курс

Основы управления

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

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



Основы управления – содержание курса

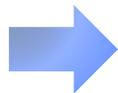
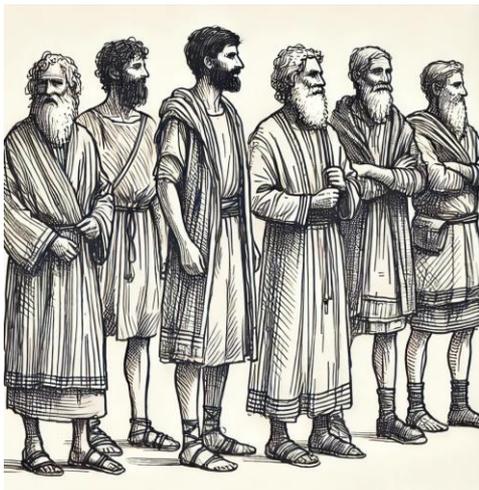
- «Первые шаги: Задачи и ожидания после назначения» (Антон Корчинский)
- «Найм: как правильно нанимать» (Виталий Шароватов, Ярослав Астафьев)
- «Как создавать команды: Работа с командой» (Дмитрий Болдырев)
- «Как ставить и контролировать задачи» (Илья Прахт)
- **«Лидерство» (Антон Корчинский)**

Антон Корчинский

- Сертифицированный международный бизнес-тренер
- Работа в более чем 10 странах
- Свыше 15 лет практики в области управления людьми
- Свыше 10 лет успешной работы с ведущими мировыми IT-компаниями



Команда или группа?



- **Лидер**
- **Общая цель**
- **Роли**
- **Правила**

Как вы думаете/помните, что отличает группу от команды?

Три основных подхода к лидерству



**Ситуационное
лидерство**

(модель Кэна Бланшара)



**Стили
эмоционального
вовлечения лидера**

(по Дэниелу Голману)



**Концепция
авторской позиции
лидера**

Кен Бланшар

THE RUNAWAY **1** NATIONAL BESTSELLER!
Over Two Years on the New York Times Bestseller List!

**The
One
Minute
Manager**

More Than 7 Million Copies Sold Worldwide!

**Kenneth Blanchard, Ph.D.
Spencer Johnson, M.D.**



KEN BLANCHARD

PATRICIA ZIGARMI AND DREA ZIGARMI



NEW & UPDATED EDITION



Ситуационное лидерство (модель Бланшара)

- Впервые сформулирована в конце 60-х годов 20 века
- Один и тот же человек может проявлять разный уровень зрелости, в зависимости от задачи.
- Эффективное лидерство должно быть гибким!
- Оно различается не только в зависимости от человека или группы, на которых оказывается влияние, но и от задачи, которую необходимо выполнить.
- 4 стиля лидерства, в зависимости от сочетания уровня инструкций (Direction) и поддержки (Support).



Уровни зрелости __ к задаче



Уровни зрелости и подходы к работе



ИНСТРУКТИРУЮЩИЙ

Много инструкций
Умеренно поддержки



НАСТАВНИЧЕСКИЙ

Много инструкций
Много поддержки

ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ

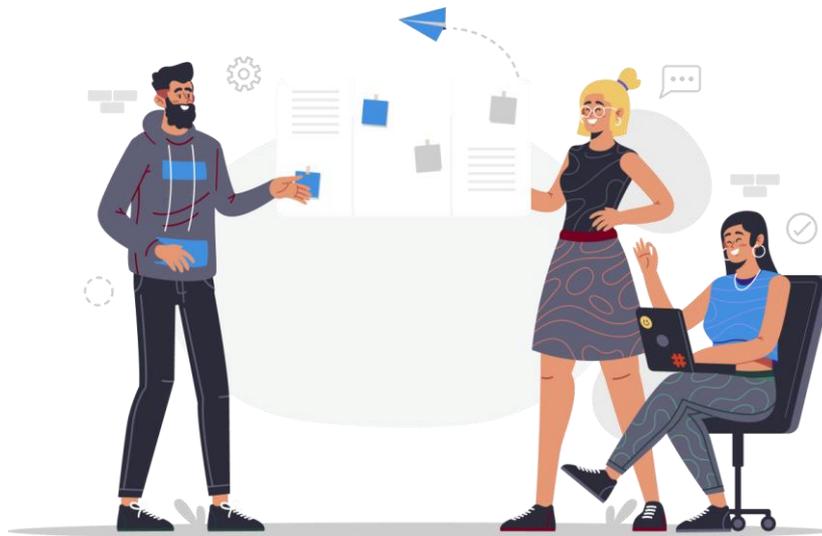
Мало инструкций
Много поддержки



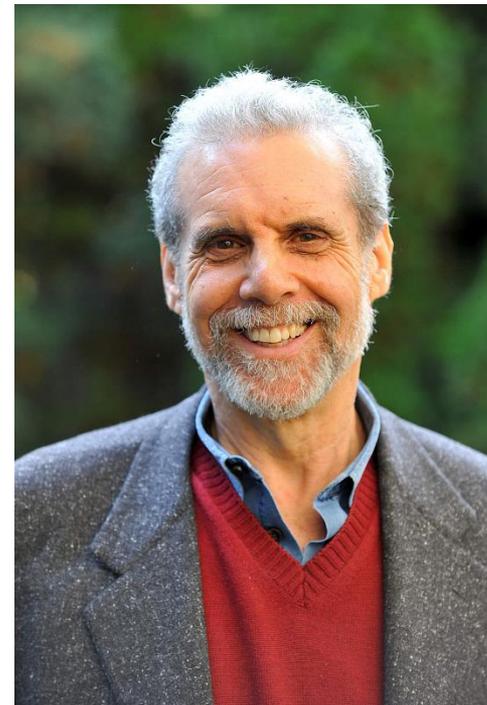
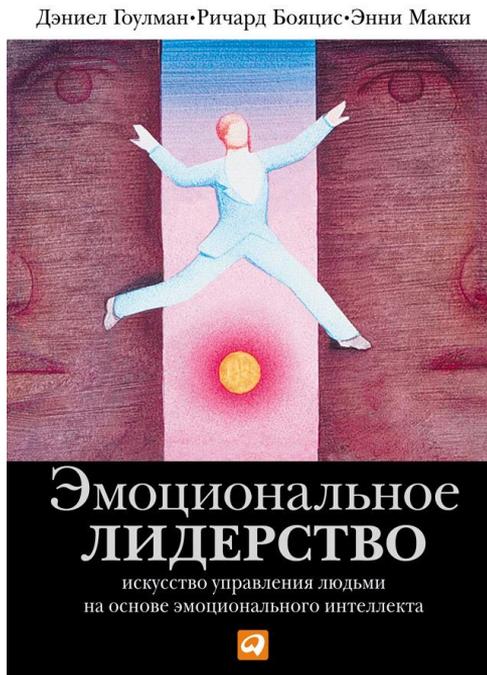
ДЕЛЕГИРУЮЩИЙ

Мало инструкций
Мало поддержки

Демонстрация обсуждения задачи в разных стилях

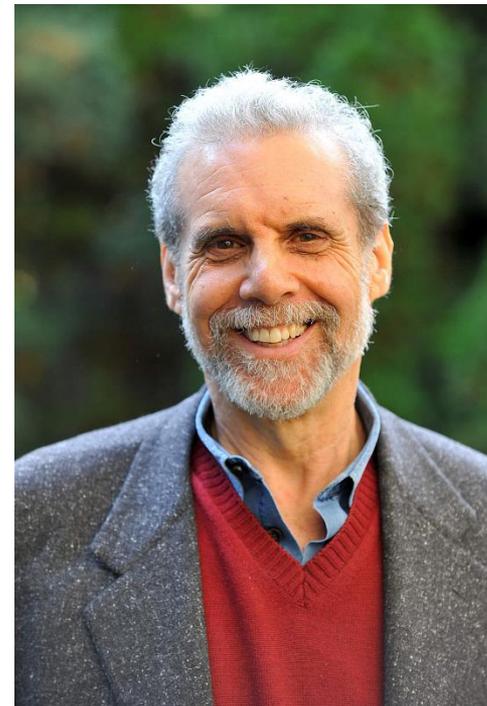


Дэниель Гоулман



Дэниель Гоулман и эмоциональное лидерство

- **Идея - эффективное лидерство начинается не с задач и ролей, а с управления эмоциями (как своими, так и других людей). Лидер не просто даёт указания, он формирует эмоциональный климат.**
- Эмоции определяют способность сотрудников учиться, меняться и работать вместе. Лидер, который умеет управлять эмоциональной атмосферой, вдохновляет, снижает стресс и помогает раскрыть потенциал.
- Разные ситуации, команды и задачи требуют разных эмоциональных воздействий. Поэтому у эффективного лидера должен быть набор поведенческих и эмоциональных стратегий, из которых он осознанно выбирает нужную в моменте.



Стили эмоционального лидерства

Директивный (Commanding)	<i>«Делай как я сказал!»</i>	Решительность, контроль, самодисциплина
Харизматический (Visionary)	<i>«Иди за мной!»</i>	Уверенность, вдохновение, трансформация
Отеческий (Affiliative)	<i>«Главное — люди!»</i>	Эмпатия, построение доверия, укрепление отношений
Демократичный (Democratic)	<i>«Я хочу услышать ваше мнение»</i>	Сотрудничество, командная вовлечённость, активное слушание
Эталонный (Pacesetting)	<i>«Делай как я!»</i>	Стремление к результату, инициативность, высокие стандарты
Коучинговый (Coaching)	<i>«Что ты намерен делать?»</i>	Эмпатия, самоосознанность, развитие других, долгосрочная ориентация

Кризисные ситуации, работа с проблемными сотрудниками

Запуск нового направления, реформы, изменения стратегии

Улаживание конфликтов, поддержка людей в трудный период

Привлечение к участию в проекте, мотивация «звёзд», принятие командных решений

Достижение амбициозных целей, работа с квалифицированной и мотивированной командой

Развитие потенциала, делегирование, повышение эффективности

Ценность для Бизнеса

Лидерство по Бланшару

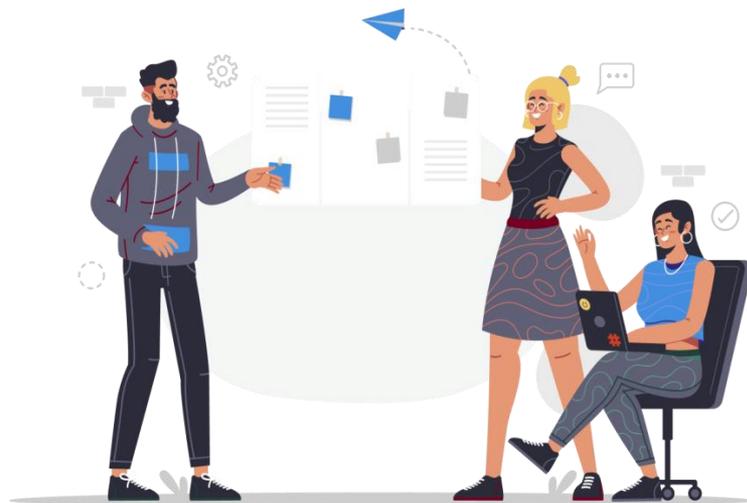
- Гибкость = эффективность
- Уместный микроменеджмент
- Рост компетентности сотрудников
- Экономия времени и ресурсов

Лидерство по Гоулману

- Эмоциональный климат = производительность
- Ориентир на человека, а не только на задачу
- Повышение удержания и лояльности
- Управление в условиях неопределённости

Кто такой лидер?

- Это человек, которому «больше всех надо».
- У него есть своё видение, и он не может НЕ реализовывать его.
- Он действует в большей степени изнутри, из личных ценностей, и в намного меньшей степени исходя из навязываемого извне
- Настоящий лидер — не всегда тот, кто у формально у руля, а тот, кто берёт на себя ответственность за реализацию своего видения и вовлекает других.



Ответьте про Себя

1. Я точно знаю, чего хочу от своей команды / подразделения в горизонте этого года.
2. Я точно знаю, чего хочу от себя лично в плане результатов на этот год.
3. Есть хотя бы несколько человек, которые могут искренне сказать, что благодаря мне:
 - они научились чему-то важному;
 - начали достигать целей, которые без моего участия не достигали.
4. Если мне понадобится или захочется собрать вечеринку на 50 человек — я смогу это легко сделать, получится ярко и вовлекающе.
5. У меня есть мечта, важная для меня, и я прикладываю конкретные усилия для её реализации.
6. Я создаю и контролирую правила работы для определённой группы людей.
7. В моей организации есть те, кто без сопротивления скажет про меня: “Как он/она решит — так и будет”, и им с этим комфортно.
8. У меня последние несколько месяцев есть энергия и желание реализовывать конкретные изменения, которые сделают жизнь других людей заметно лучше.
9. У меня есть несколько достижений, которыми я горжусь, и которые стали возможны благодаря действиям других людей, которых я организовал(а).
10. У меня есть один-два наглядных примера — реальные люди, чьи качества и поведение я сознательно стараюсь перенимать.
11. У меня есть чёткий, осознанный список личных ценностей. Я могу их назвать, объяснить и показать, как они влияют на мои решения.

Авторская позиция

Они решили, как нам действовать,
значит так будем действовать

Другие люди некомпетентны,
агрессивны, пассивны, еще какой-то
ярлык – что же мне остается?

Мама/Папа/Дядя Руководитель
сформировали у меня это...

**Большая вероятность жить не
своей жизнью, быть больше
объектом, чем субъектом**

Быть Субъектом и жить Свою жизнь

1. Принять происходящее «как есть»
2. Выбрать – что я выбираю сделать?

Авторская Позиция «Я выбираю»

Для этого в бизнесе вы можете использовать

Базовый Алгоритм Принятия Управленческих Решений

1. А чего я хочу в целом для команды, для клиента, для бизнеса/руководителя, для себя?
2. Что я тогда хочу получить/сделать в этой конкретной ситуации? Почему именно это?
3. А как мне получить то, чего я хочу, и так, чтобы другие тоже в этом были заинтересованы? (получили то, что хотят)

Рекомендуем))

Новая инициатива — какое решение?

Проект мобильного приложения для сети магазинов находится на завершающем этапе. Продукт предназначен для B2C-сегмента и включает ключевые функции, а также обязательное финальное код-ревью, предусмотренное требованиями клиента.

Важно обеспечить стабильность, простоту интерфейса и качество исполнения — всё это входит в согласованный ранее объём работ, по результатам которого предусмотрено премирование команды.

На этом фоне руководитель проекта, после визита к клиенту, ставит дополнительную задачу: внедрить AI-функционал — голосовой ввод и интеллектуальные товарные рекомендации. Нужно быстро собрать MVP, чтобы убедить клиента и получить финансирование.

- Часть решений уже существует и может быть адаптирована, но технические детали, объём доработок и совместимость с текущей архитектурой не ясны.
- Существует риск перегрузки: новая задача добавляется без пересмотра сроков и объёмов, что может повлиять на качество продукта и мотивацию команды.
- Вместе с тем, это возможность усилить позиции проекта, получить признание клиента и развить новые технологические компетенции.

Какие решения можно принять?



«Выполняем задачу в полном объёме»

Принимаю инициативу как приоритетную, беру ответственность за реализацию и организую команду для выполнения новой задачи вместе с текущими — фокус на мобилизации ресурсов и максимальном вовлечении людей.



«Предлагаем переговорный формат»

Собираю всю необходимую информацию, обсуждаю с командой реалистичные варианты, формирую одно или несколько контрпредложений по срокам и объёму, и возвращаюсь к руководителю с предложением совместно согласовать удобный и выполнимый формат внедрения.



«Оспариваем целесообразность»

Анализирую риски и ограничения, обсуждаю с командой и формирую аргументированную позицию о нецелесообразности выполнения задачи в текущем формате, предлагая руководству рассмотреть другие пути реализации идеи без давления на нашу команду.

Спасибо за внимание!

Поделитесь в чате:
Что уносите с собой?



Основы управления: знания

Промокод для
участников курса
«Основы управления»

MANAGEMENT
(€250 до 18.05)



Успейте занять место по
весенней цене до 25.04

✓ Знания

Опыт экспертов
Инструменты
Саморефлексия
Общение в эфирах и ТГ канале

**Инженерка
3.0**
(9 мес)

Инженер

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

Тимлид

**Школа
руководителя
отдела**
(9 мес)

Руководитель
отдела

**Школа
СТО**
(9 мес)

СТО

Наши эксперты: бизнес + преподавание + психология



Вячеслав
Панкратов



Александр
Орлов



Антон
Савочка



Антон
Корчинский



Илья
Практ



Иван
Селиховкин



Станислав
Беляев



Дмитрий
Болдырев



Андрей
Крылов



Любовь
Вожаккина



Роман
Ивлиев

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

Программы (5 месяцев: май – сентябрь 2025)

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Финансы

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

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Собеседование, увольнение

📅 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: инженерный трэк

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Финансы

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

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Собеседование, увольнение

📅 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

Ассесмент



- Коммуникации и переговоры
- Мотивация и развитие людей
- Стратегия
- Финансы

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

- Карьера
- Технический продакт менеджмент
- Проектный менеджмент
- Собеседование, увольнение

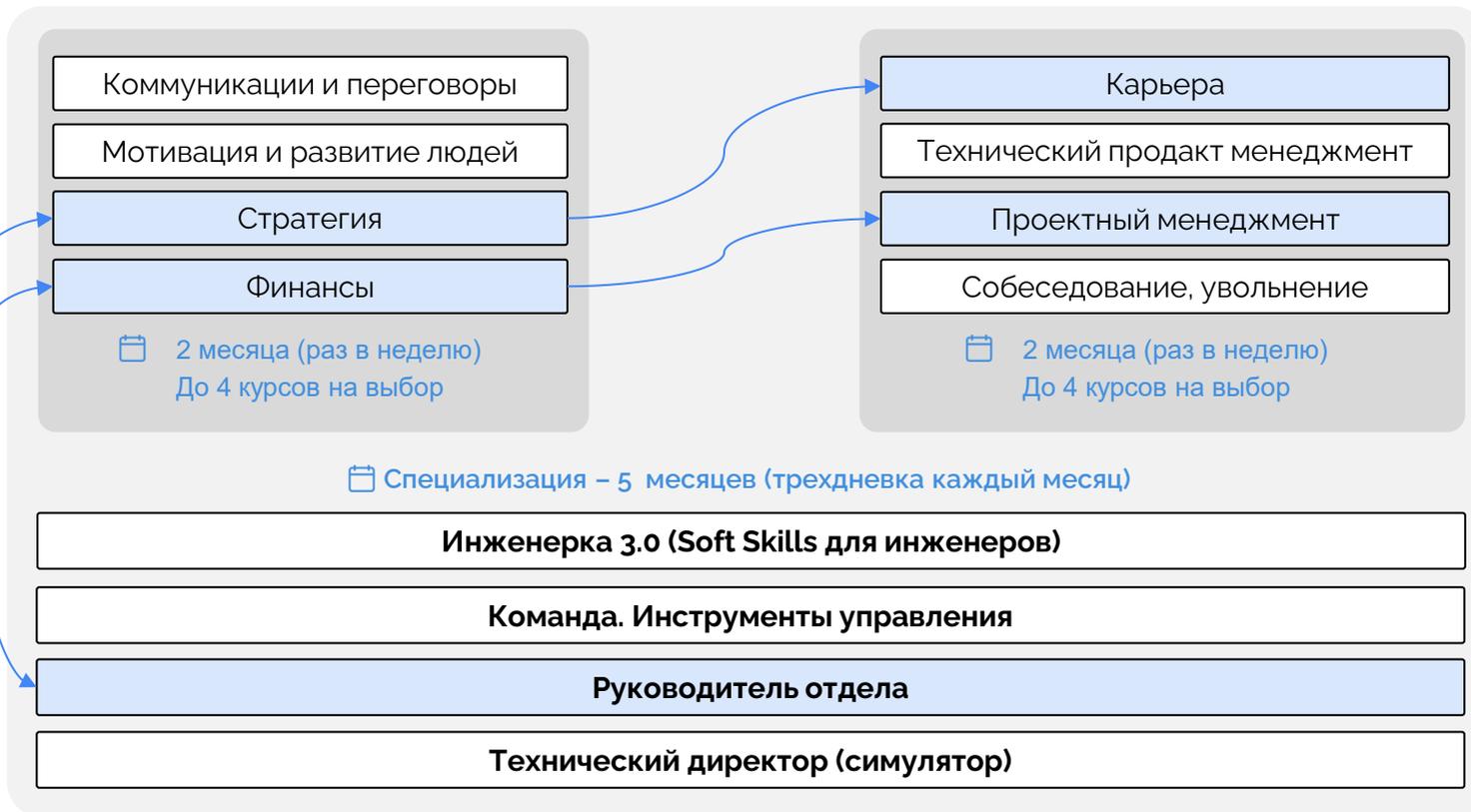
📅 2 месяца (раз в неделю)
До 4 курсов на выбор

📅 Специализация – 5 месяцев (трехдневка каждый месяц)

- Инженерка 3.0 (Soft Skills для инженеров)
- Команда. Инструменты управления
- Руководитель отдела
- Технический директор (симулятор)

Пример: выпускник курса «Команда»

Ассесмент



Пример: технический директор

Ассесмент



Коммуникации и переговоры

Мотивация и развитие людей

Стратегия

Финансы

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

Карьера

Технический продакт менеджмент

Проектный менеджмент

Собеседование, увольнение

📅 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)

Основы управления: база

Для участников курса
«Основы управления»

MANAGEMENT

(промокод
на €250)



Успейте занять место по
весенней цене до 25.04

✓ ЗНАНИЯ

Опыт экспертов
Инструменты
Саморефлексия
Общение в эфирах и ТГ канале

**Инженерка
3.0**
(5 мес)

Инженер

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

Тимлид

**Школа
руководителя
отдела**
(5 мес)

Руководитель
отдела

**Школа
СТО**
(5 мес)

СТО

Какие решение примете вы?



Нет единственно правильного решения.

«Выпол

в полнс Есть **выбор** — и он исходит из:

Принимаю
Киприана к
беру ответ
реализации
команду дл
задачи вме
фокус на м
максималы

- Ваших ценностей
- Ваших потребностей
- Вашего понимания ситуации
- Вашей уверенности и готовности взять ответственность

СТЬ»

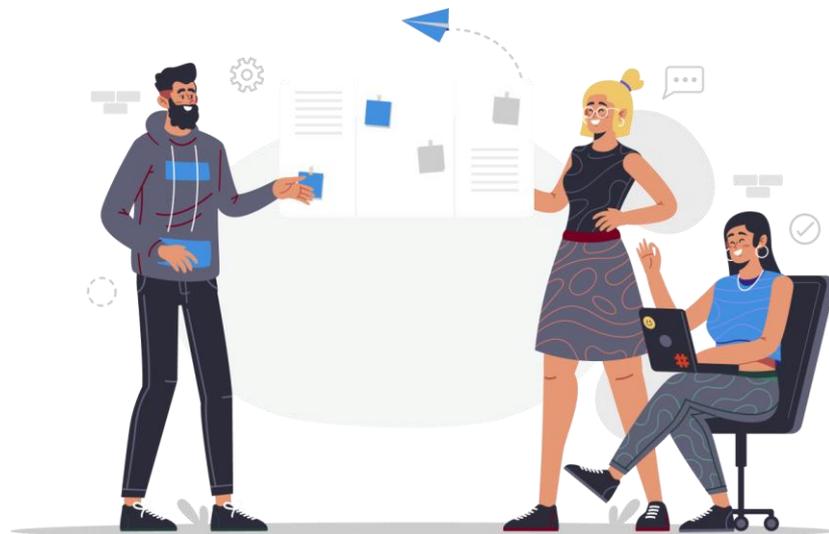
раничения,
1
званную
разности
:кущем
триану
ти
звления на

выполнимый формат внедрения.

нас и ресурсы проекта.

Что мы сегодня разобрали

- **Подход Бланшара:** как управлять в зависимости от зрелости исполнителя
- **Подход Голмана:** как лидер влияет через эмоции
- **Авторская позиция:** как личные ценности формируют лидерство



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

