

12:00 Команда

13:00 Рук.отдела

14:00 ТЕХ.ДИР

Школа технического директора (Симулятор)

День открытых дверей



<https://stratoplan-school.com/cto/>

Школа менеджмента «Стратоплан»



Год основания: 2010



Учим умных людей работать друг с другом

24 000 выпускников

Поколения обученных менеджеров

Тысячи разобранных кейсов

Психологическое образование



**Работе с людьми можно научиться
только с другими людьми**

Школа менеджмента «Стратоплан»



- ✓ Софт-скилы: коммуникация, мотивация, команда
- ✓ Открытые и корпоративные программы
- ✓ Для тимлидов, менеджеров проектов, руководителей отделов, СТО и CEO
- ✓ Сокращаем время перехода и количество критических ошибок



Наша задача сегодня:



Прояснить, **что нужно уметь**, чтобы действительно быть техническим директором

Подсветить ваши **«слепые зоны»**

Показать, чем курс **«Школа СТО»** может быть **вам полезен**

Максимально подробно **показать**, что будет в курсе

Прояснить, чего от нас ждать, а чего не ждать

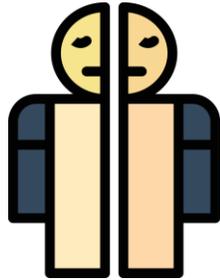
Школа технического директора: 1-я генерация



Старая роль (тимлид, ПМ,..)



Все понятно
Опыт есть
Старые активности
передать некому
К тебе постоянно
ходят за советами
Или ты ходишь
проверить



Тревога
Переработки
Синдром самозванца

Новая роль СТО

Ничего не
понятно
Опыта нет
Руководство
ждет много, но
неясного
Не может
поддержать
советом



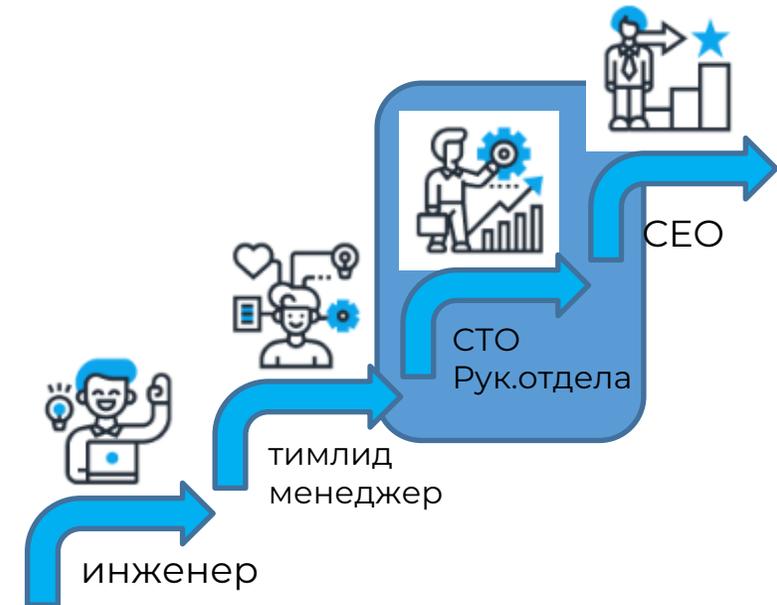
Школа технического директора: 1-я генерация



10 месяцев – обучение трехдневками

Ассесмент студента

1. Аудит: стратегическая сессия
2. Карта трансформации (про профессию и навыки)
3. Коммуникация: общение с ТОПами и владельцами
4. Операционное управление IT в бизнесе
5. HR: мотивация, состояние, найм
6. Развивающий стиль управления (менеджмент в стиле коучинг)
7. Финансы
8. Инженерия
9. Управление продуктами
10. Стратегический менеджмент



Студенты Школы технического директора



○ Опытные СТО и CEO



- Прояснение роли СТО и своих слепых зон
- Формулирование целей для себя, команды и бизнеса
- Наработка навыков, план изменений, поддержка от экспертов
- Плавно перейти из режима «делаю все и сразу» в нормальный режим функционирования СТО

○ Руководители отделов, тимлиды



- Подготовка к роли СТО: навыки, образ мыслей C-level
- Инструменты работы с командами и бизнесом
- Понимание, каким СТО хочется стать: план трансформации
- Карта компетенций для планирования своей карьеры
- Поддержка в карьерном развитии



Школа технического директора: 1-я генерация



○ Опытные СТО и СЕО



«Слишком базовая информация»
«Хотелось бы глубины»
«Не соотносится с тем, что происходит в моей компании»

○ Руководители отделов, тимлиды



«Не очень понятно, с чем я столкнулся, для чего и что мне сейчас учить»
«Хотелось бы глубины»
«Хотелось бы провязанной картины, кто такой СТО? и что он должен знать и уметь»



Школа технического директора

День открытых дверей

Тренинг-симулятор: три уровня



<https://stratoplan-school.com/cto/>



**...очень сильно зависит от компании
(типа бизнеса, фазы развития)**

Мысль №2. Обучение – это про...



ЗНАНИЯ
НАВЫКИ
ПРИВЫЧКИ
ОБРАЗ МЫСЛЕЙ

НЕЛЬЗЯ научиться этому по
видео-курсам с обсуждениями
в комментариях

**Этому можно научиться через
проживание опыта**

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

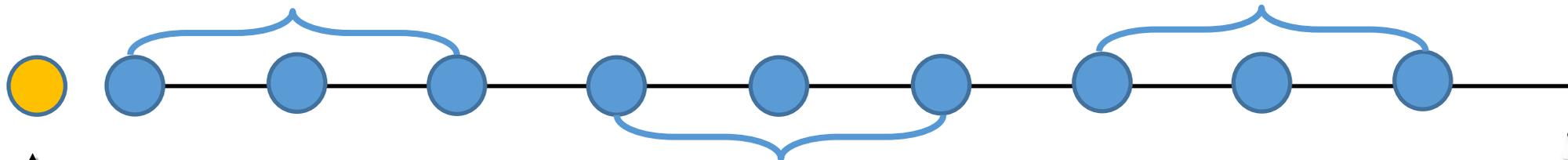


Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

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.

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 корпорациями 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.



Ассесмент студента

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, вынеся разработку в более дешевые локации. Вырисовывается перспектива получения инвестиций в новом бизнесе на фоне стабилизации падения в старом бизнесе: что выбрать (следующий уровень).

Школа технического директора: симулятор



9 месяцев – обучение трехдневками

Ассесмент студента

1. Аудит: стратегический
2. Карта трансформации
3. Коммуникация: стратегическая
4. Операционное управление
5. HR: мотивация, социальная ответственность
6. Развивающий стиль управления (менеджмент в стиле Google)
7. Финансы
8. Инженерия
9. Управление продуктами
10. Стратегический менеджмент

ЗАГЛЯНЕМ ВНУТРЬ!



Школа технического директора: симулятор



9 месяцев – обучение трехдневками

Ассесмент студента

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

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

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



Школа технического директора: симулятор



Провязанная программа-симуляция
с уровнями

Цельная картина работы СТО
в разных компаниях и ролях

ОПЫТ решения задач СТО в условиях,
приближенных к реальным –
в безопасной среде

Наработанные навыки и образ
мыслей СТО



Тренинг-симулятор: три уровня СТО

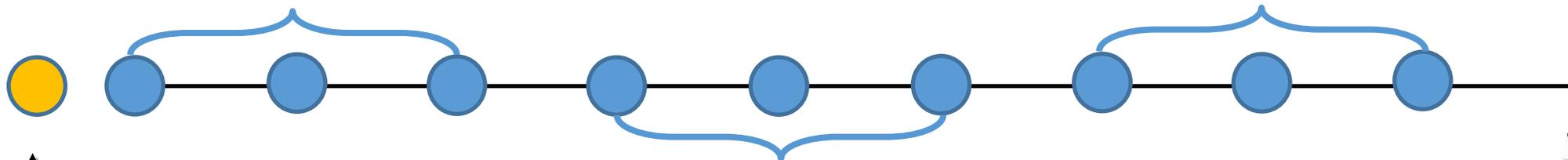


Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

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.

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 корпорациями 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.



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, вынеся разработку в более дешевые локации. Вырисовывается перспектива получения инвестиций в новом бизнесе на фоне стабилизации падения в старом бизнесе: что выбрать (следующий уровень).

Ассесмент студента

Инфраструктура для изменений

2024

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**

Обратная связь от студентов



1-я трехдневка (февраль 2023)
72 студента

Выступления тренеров: **8.8**

Применимость в работе: **9.0**

Польза от практики: **8.7**

Удобство организации
обучения: **9.2**

| Должность: | |
|---|-------------------------------------|
| | выполняет роль СТО |
| | СТО |
| Founder | СТО |
| Директор компании / Менеджер | Software Development Manager |
| Руководитель разработки программных продуктов | Технический директор |
| Технический директор | СТО |
| СТО | СТО |
| руководитель разработки | Заместитель руководителя управления |
| Ведущий релиз-менеджер | Engineering Manager |
| СТО | |
| СТО | Менеджер группы разработки |
| Руководитель управления по | Developer, СТО |
| CRM Team Lead | Технический директор |
| Head of QA | СТО |
| Корпоративный архитектор | TeamLead |

Для изменений нужны



ЗНАНИЯ
НАВЫКИ
ПРИВЫЧКИ
ОБРАЗ МЫСЛЕЙ

Все это останется
с вами навсегда

НЕЛЬЗЯ научиться этому по
видео-курсам с обсуждениями
в комментариях

Работает:

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

Изменения приходят к тем,
кто инвестирует в себя

Ваш следующий шаг: ваша программа подготовки



Ваш план развития на 2024

Школа технического директора (20 сентября 2024)

<https://stratoplan-school.com/cto/>



Регистрация до **30.08.2024**

https://telegram.me/Stratoplan_manager_bot

(есть рассрочка на 9 месяцев)