

День открытых дверей

Все программы Стратоплана

Привычка постоянно учиться

Александр Орлов, Слава Панкратов



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 выводить свои команды на новый уровень

27 стран

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

24000

Более 24000 профессионалов 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



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

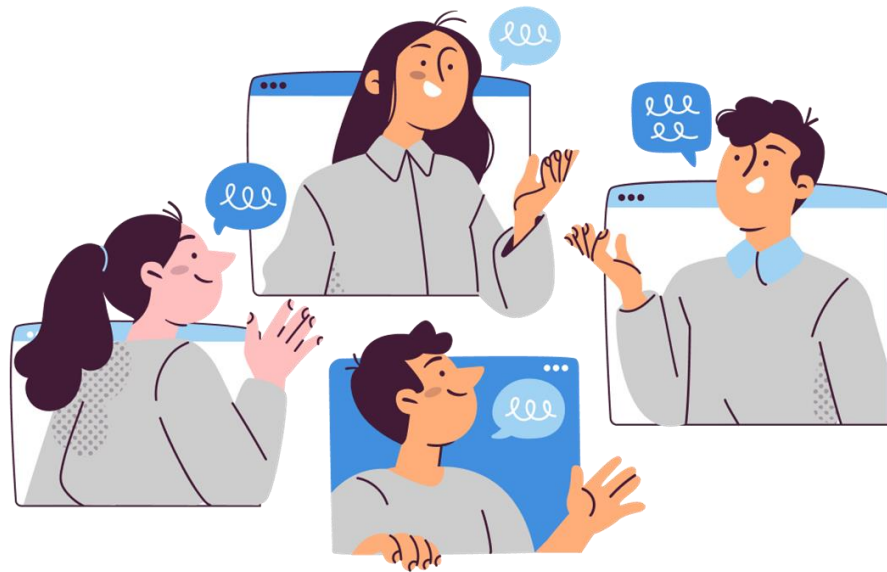
Acronis®

ittransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Вспомните когда у вас возникло ощущение,
что вы умеете делать свою работу?



Каких знаний, умений не хватает
сейчас, чтобы вы получали от работы
кайф 10 по шкале от 1 до 10?



Ваш главный **фокус на 2025?**
На чем вы сосредоточитесь?



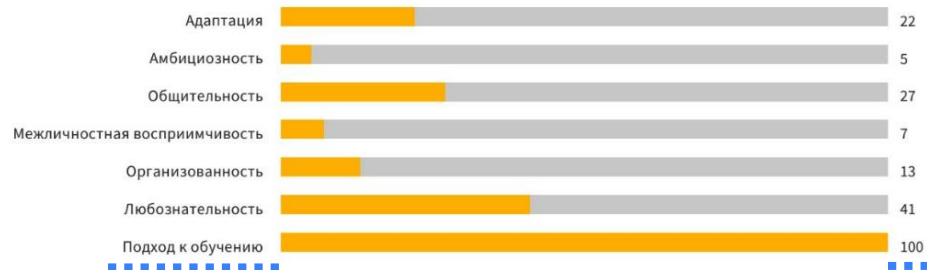
Александр Орлов



- Тимлид в Sun Microsystems (2002)
- Менеджер в Intel Corp (2004-2008)
- С 2008 года — бизнес-тренер в Стратоплан

HPI

Hogan Personality Inventory



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Александр Орлов



- Тимлид в Sun Microsystems (2002)
- Менеджер в Intel Corp (2004-2008)
- С 2008 года — бизнес-тренер в Стратоплан

Области, где я отучился 800+ часов за последние 20 лет:

- Менеджмент
- Андрогагика
- Маркетинг
- Психология, психотерапия и коучинг
- Танцы (аргентинское танго)



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Что будет сегодня

- Три фактора мотивации и как обучение влияет на каждый из них
- 4 неочевидных наблюдения о пользе от обучения
- Алгоритм как выбрать то, чему учиться, и получить от этого пользу и удовольствие
- Какие проблемы наши студенты обычно решают обучением
- Программы Стратоплана, которые стартуют в феврале 2025

День открытых дверей

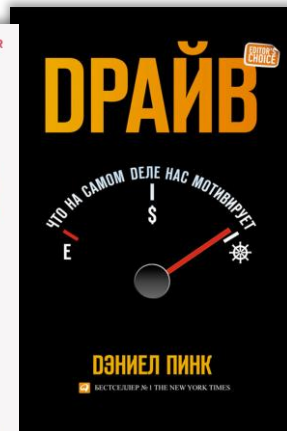
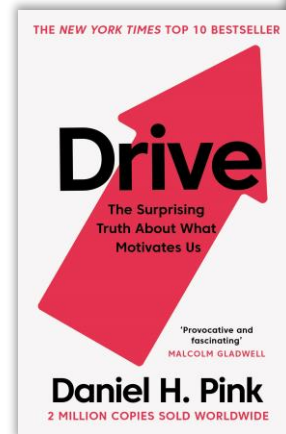
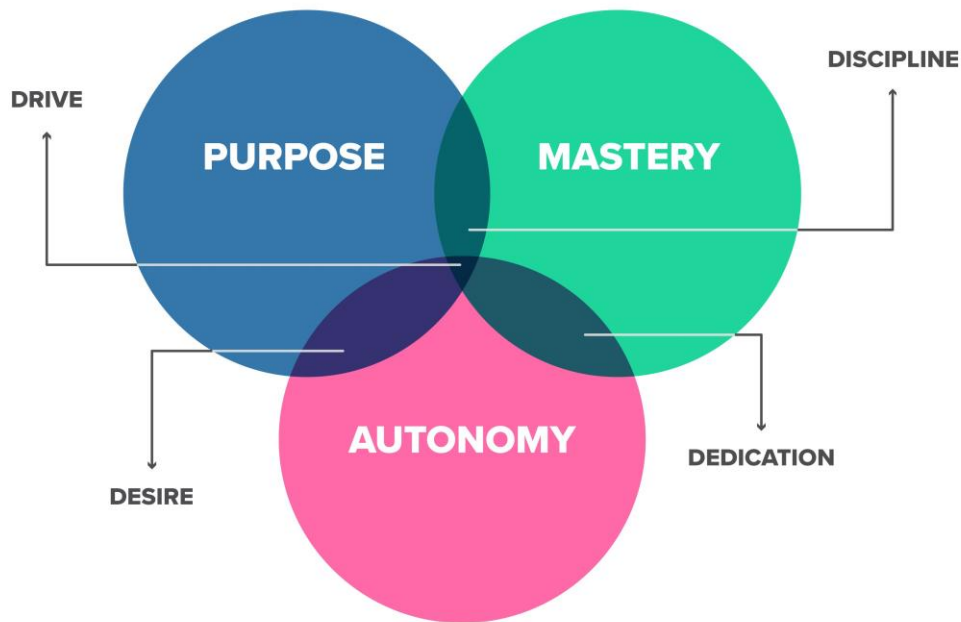
Все программы Стратоплана

Привычка постоянно учиться

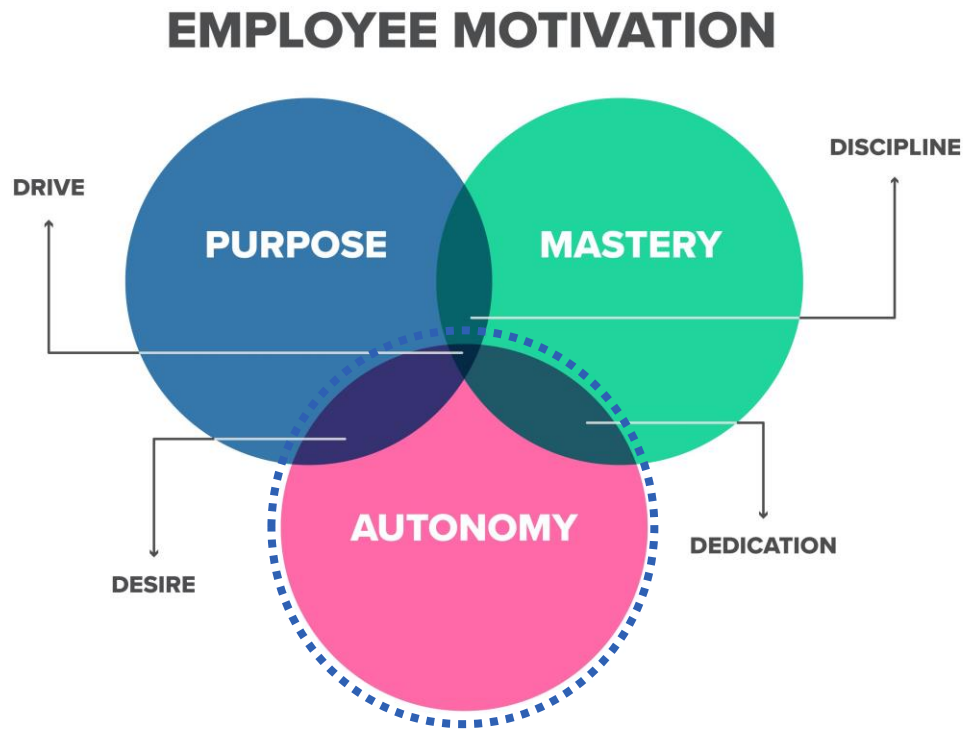
Александр Орлов, Слава Панкратов



EMPLOYEE MOTIVATION

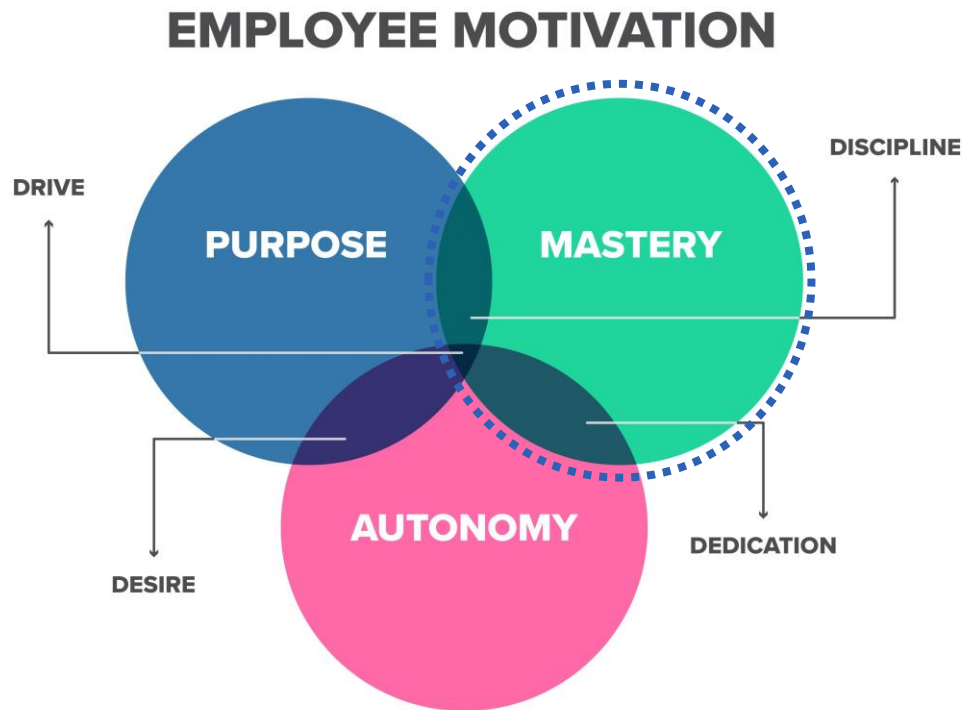


Как обучение влияет на **мотивацию и настрой**



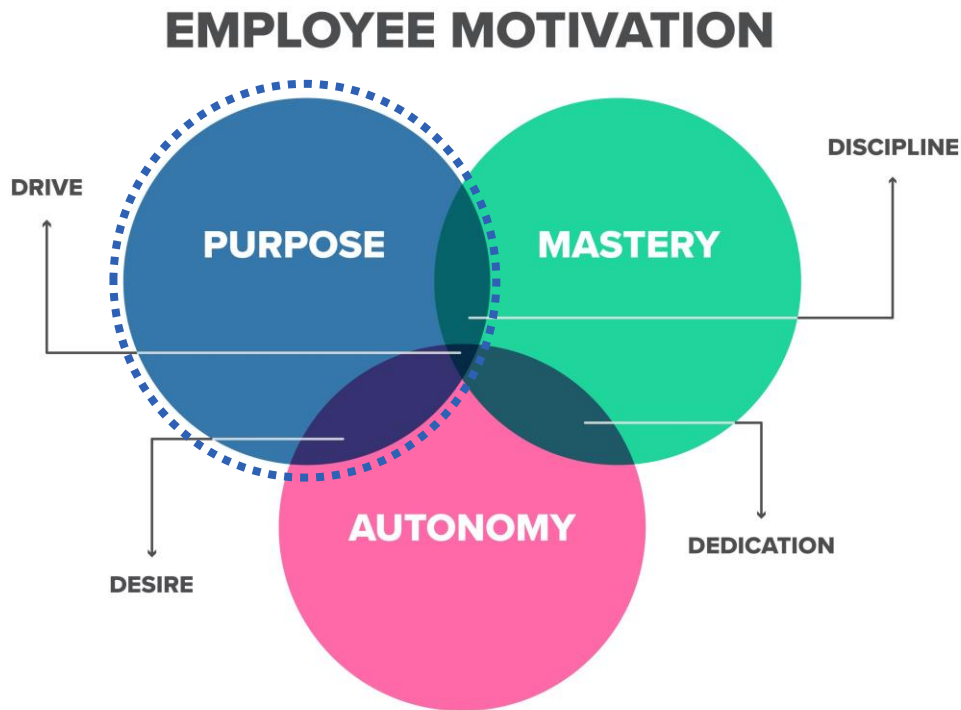
- Лучше понимаете, в чем заключается ваша роль и где ваша ответственность
- Приходит понимание своих границ и появляется возможность их отстаивать: «это моя работа, а это не моя»
- Четче становится фокус
- Появляется больше энергии
- Улучшается контакт с руководством и командой

Как обучение влияет на **мотивацию и настрой**



- Быстрее и легче начинаете решать то, что казалось сложным
- Некоторые давние проблемы рассасываются как бы сами собой
- Вы понимаете, что становитесь более опытным постоянно – это успокаивает :)
- В процессе вы нарабатываете навыки, которые можете переиспользовать много где

Как обучение влияет на **мотивацию и настрой**



- Вы глубже видите то, что происходит с людьми, на самом деле
- Появляются новые точки интереса в профессии
- Вы замечаете, на что именно вы влияете, что меняется благодаря вам
- Работа становится интереснее, чем смотреть сериалы :)

Неочевидные наблюдения о пользе от обучения

1. Иногда ты незаметно учишься другим вещам
2. Польза от нетворкинга: никогда не знаешь, что сработает
3. Все связано со всем: макропроцессы повторяются в микропроцессах
4. Можно учиться у тех, кто менее опытен, чем ты

Алгоритм: как учиться с пользой и удовольствием

1. Выберите, чему вы хотели бы научиться
2. Пофантазируйте – представьте, что будет, если вы прокачаетесь?
Как это будет выглядеть? Что вы будете чувствовать?
3. Не ждите немедленных результатов
4. Переждите момент, когда не нравится и хочется бросить
5. Учитесь с поддержкой
6. Пишите конспект
7. Замечайте моменты кайфа
8. Вы удивитесь тому, что может измениться за 1 год

Программы Стратоплана

Февраль 2025



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



Инфраструктура для профессионального роста

📅 5 месяцев

Старт февраль 2025

Инженерка v2.0 (soft skills)

- ✓ Аудитория: инженеры, техлиды, индивидуальные сотрудники

[Узнать подробнее →](#)

📅 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 →](#)

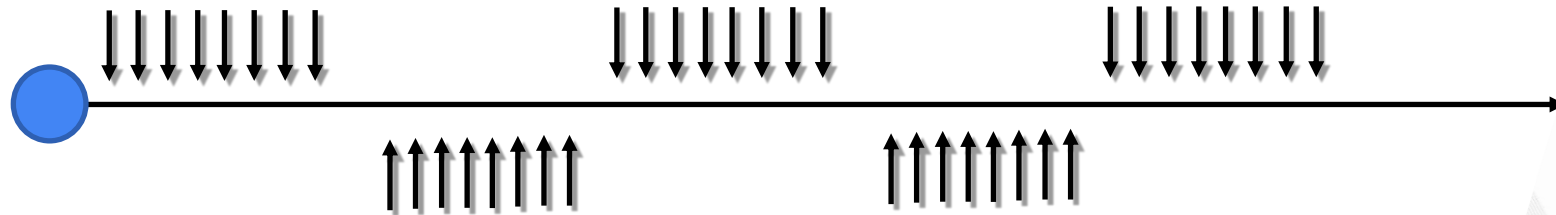
Курс «Инженерка v2.0 (soft skills)»

(5 месяцев, 80 часов)

Отношения с
работодателем
(HR, рук. отдела, СТО)

Работа с тимлидом,
деливери-менеджером,
продактом

Самоорганизация и
продуктивная работа

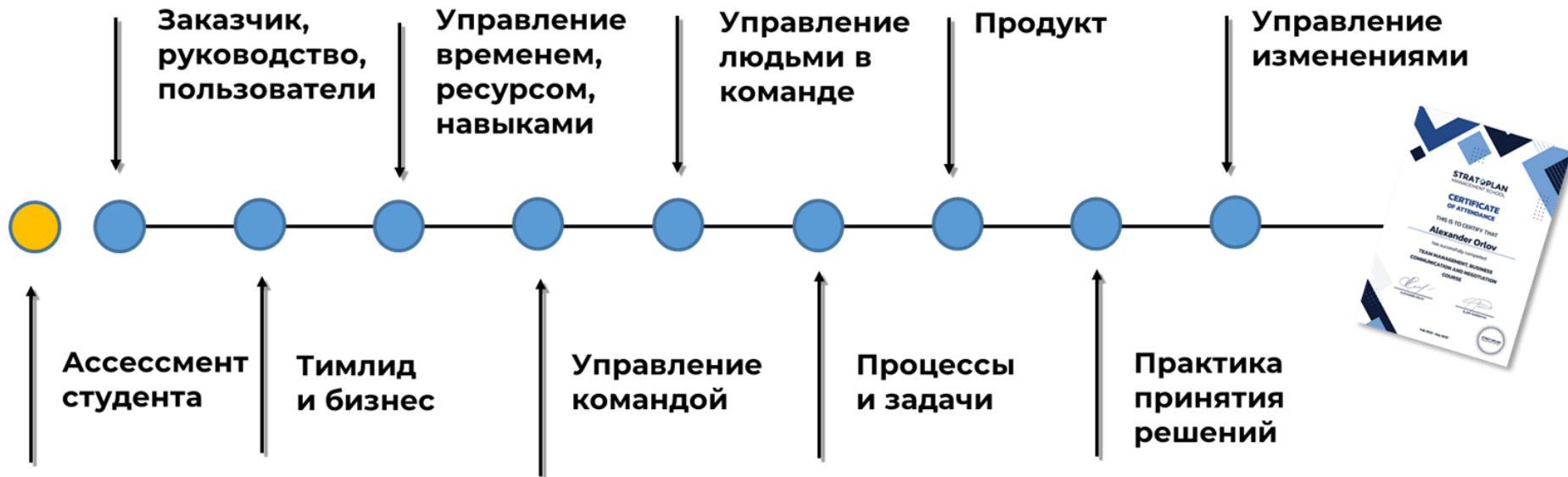


Работа с заказчиком
(программисты,
менеджер, конечные
пользователи)

Работа с коллегами
(тестировщики,
аналитики и др.
программисты)



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

Команда: инструменты и кейсы

Инструменты

DISC, PAEI

Матрица «Доверие-Прозрачность»

5 формальных точек контакта

Встречи 1:1

4 фокуса руководителя

Модель Минцберга: 10 ролей менеджера

4 стиля управления

Управление ожиданиями руководителя: репортинг

Принципы конструктива

Алгоритм конструктивной конфронтации

Конструктивная обратная связь

4 причины, почему люди делают что-то не так

Лестница решений в бизнесе

Формула мотивации «(П+О+В)/(Отв+Вр)»

Технология «A2+B3+C5» для управления задачами

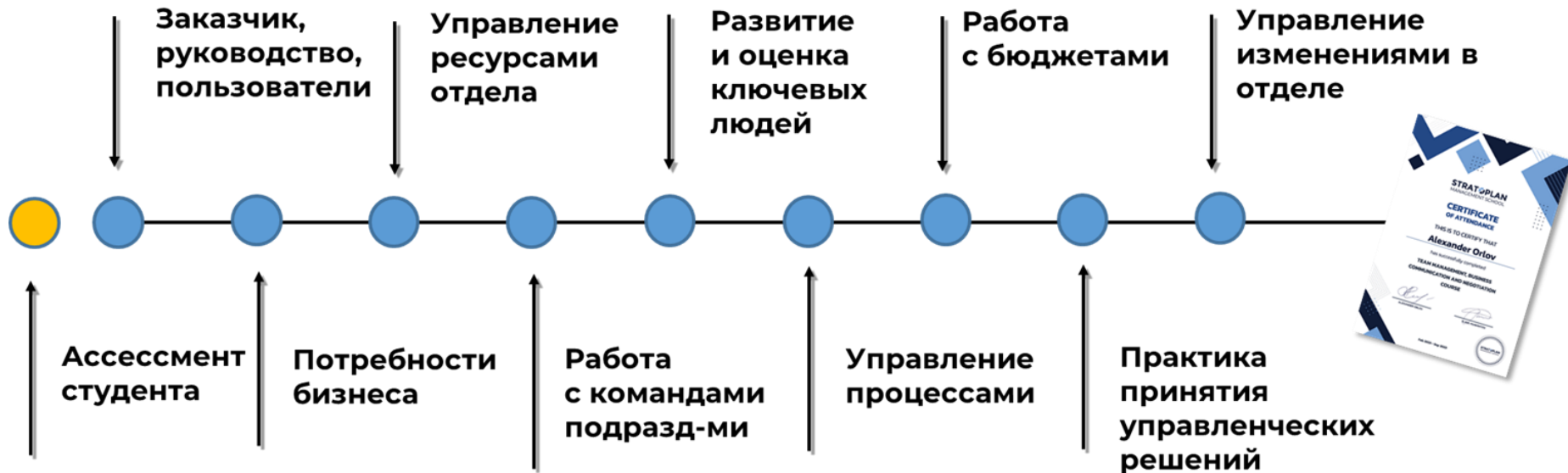
...

108 кейсов

Базовые

Продвинутые

Курс «Школа руководителя отдела»



+3 контрольно-корректирующие сессии

Руководитель отдела: инструменты и кейсы

Инструменты

DISC, PAEI

Пирамида операционного менеджмента

Матрица компетенций РО: hard skills, менеджмент,
HR, операционный менеджмент, финансы, soft skills

Алгоритм аудита отдела

Аудит сотрудников

Модели Герцберга, Белбина, Маслоу

Аудит команды: 5 факторов

Модели Берна, Бенна и Шитса, Ленсиони, Такмана

Типы корпоративных культур

Матрица «Доверие-Прозрачность»

Управление ожиданиями в PMBoK

SMART, OKR

Квадрат Декарта

5 шагов принятия решений

...

54 кейса

Обратная связь от студентов

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

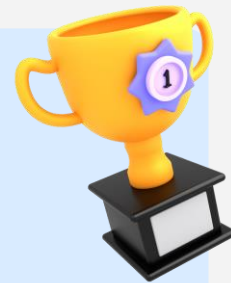
Полезность материала: **9.5**
Выступление Савочки: **9.8**
Выступление Корчинского: **9.0**
Применяемость материала: **9.2**
Работоспособность группы: **9.4**
Работа фасилитаторов: **9.6**
Самостоятельная фасилитация: **9.7**

Средняя оценка модуля: 9.5

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

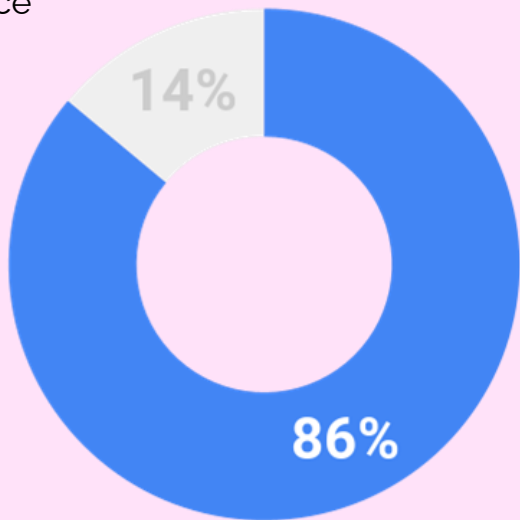
Полезность материала: **9.2**
Антон Савочка: **9.7**
Антон Корчинский: **9.2**
Новизна: **8.8**
Работоспособность группы: **8.9**
Атмосфера в группе **8.9**
Фасилитаторы: **9.2**
Третий день (качалка): **9.3**

Индекс доходимости курса 86%

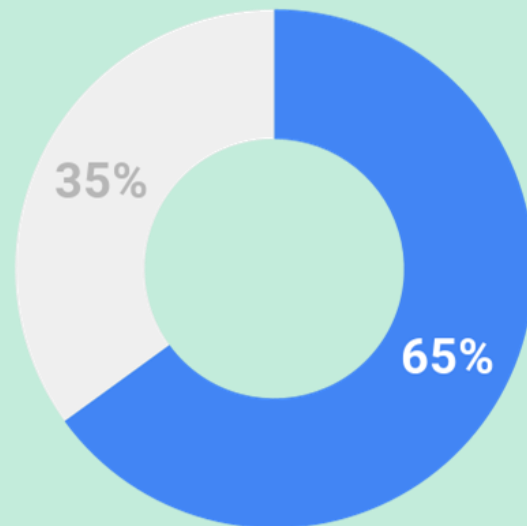


Мы посчитали индекс доходимости (COR — Completion Rate) курса
«Команда. Инструменты управления». Запуск Февраль 2024

86% студентов завершили
обучение на курсе



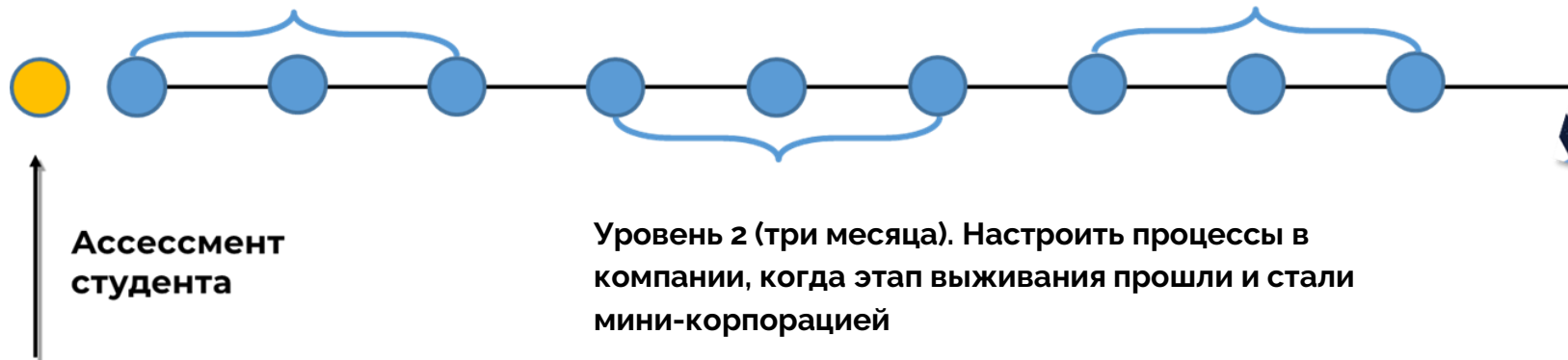
65% студентов получили
сертификаты



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, вынеся 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

Технический директор: инструменты и кейсы

Инструменты

Модель СТО: Cto, cTo, ctO, CTo, cTO, CtO, cto, CTO

Пирамида операционного менеджмента

9 блоков аудита бизнеса на позиции СТО

Аудит Команды: модели Такмана, Ленсиони, Белбина, Бернса, DISC, PAEI, Херси-Бланшар

Аудит процессов и проектов

Матрица компетенций СТО

Европейская модель компетенций e-CF

Британская модель компетенций SFIA

7 видов орг.структур

Матрица «Доверие-Прозрачность»

4 вида бизнес-процессов СТО

Метрики здоровья проектов

Метрики PMBoK, Kanban, Scrum, продукта

Фреймворки HEART, PROJECT

...

54 кейса

С какими **проблемами и задачами** приходят студенты

1. Как перейти на следующую позицию, как к ней подготовиться?
2. Как побороть «синдром самозванца»
3. Как решать конкретные проблемы
4. Карьерное плато: как с него выйти
5. Как сделать так, чтобы все перестало ехать только на твоей энергии
6. Как наладить контакт с руководством
7. ...

С какими проблемами и задачами приходят компании

1. Тимлиды не умеют работать с людьми
2. Сотрудники растут, но остаются одной ногой на старой позиции
3. Менеджмент по наитию и как придется
4. Менеджеры и тимлиды говорят на разных управленческих языках и используют разные инструменты
5. В головах менеджеров много теории, но она никак не становится практикой
6. Удаленные команды не могут сработаться
7. Возникают межкультурные конфликты
8. Новые непонятные процессы и сложности у релоцировавшихся команд
9. Что-то идет не так, а что — непонятно
10. ...

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



Алгоритм: как учиться с пользой и удовольствием

1. Выберите, чему вы хотели бы научиться
2. Пофантазируйте – представьте, что будет, если вы прокачаетесь?
Как это будет выглядеть? Что вы будете чувствовать?
3. Не ждите немедленных результатов
4. Переждите момент, когда не нравится и хочется бросить
5. Учитесь с поддержкой
6. Пишите конспект
7. Замечайте моменты кайфа
8. Вы удивитесь тому, что может измениться за 1 год

Занять место до 31 января

**есть в рассрочку от Страт оплана до 9 месяцев*

 5 месяцев

Старт февраль 2025

Инженерка v2.0 (soft skills)

- ✓ Аудитория: инженеры, техлиды, индивидуальные сотрудники

 9 месяцев

Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

 9 месяцев

Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей

 9 месяцев

Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

*Курс «Стратегия» в подарок
(обычная цена: € 790)*



Регистрация до 31/01/2025

Занять место



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

