

День открытых дверей: программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления
Руководитель отдела
Технический директор

Открытый эфир
с демонстрацией материалов

21 ноября
17:00 GMT +3



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

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

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)



Нужна качественная обратная связь



Результат зависит от запроса



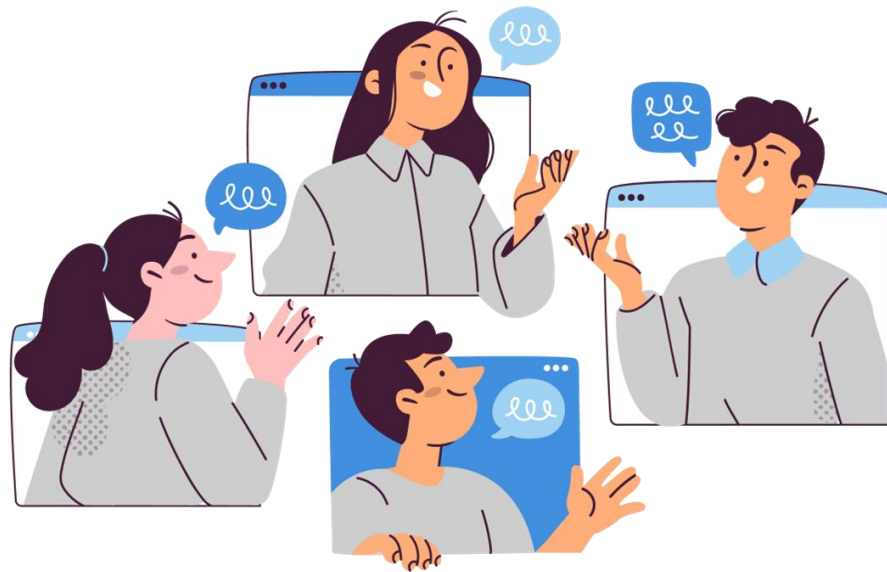
Вспомните команду, в которой
вам очень нравилось работать.
Благодаря чему или кому вам
было так хорошо?



Оцените свою **вовлеченность** **в работу** по шкале от 1 до 10

«10» — не могу дождаться нового рабочего дня

«1» — от работы реально подташнивает



Чего вы хотите достичь в следующем году?

1. **Чувства.** Какие эмоции хотите испытать?
2. **Знания.** Чему хотите научиться?
3. **Изменения.** Какие перемены планируете внести в свою жизнь и работу?
4. **Вызовы.** Какие задачи готовы принять и преодолеть?



Трансформация: 2025 год



Точка А

Реальность

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы

Светлое будущее

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы

План действий
Сценарии
Обучение
Поддержка
Присваивание
опыта
Ресурс

Команда
Руководитель
отдела
Технический
директор

Трансформация: 2025 год



Точка А

Реальность

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



Точка В

Светлое будущее

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы

План действий
Сценарии
Обучение
Поддержка
Присваивание
опыта
Ресурс

Команда
Руководитель
отдела
Технический
директор

Трансформация: 2025 год



Точка А

Реальность

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



Точка В

Светлое будущее

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



План действий
Сценарии
Обучение
Поддержка
Присваивание
опыта
Ресурс

Команда
Руководитель
отдела
Технический
директор

Трансформация: 2025 год



Точка А

Реальность

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



Точка В

Светлое будущее

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



План действий
Сценарии
Обучение
Поддержка
Присваивание
опыта
Ресурс



Команда
Руководитель
отдела
Технический
директор

Трансформация: 2025 год

Что вы хотите получить от следующего года: ощущения, знания, изменения, вызовы?



Точка А

Реальность

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы

Ваша вовлеченность
в работу по шкале
от «1» до «10»?



Точка В

Светлое будущее

Навыки
Образ мыслей
Контекст
Люди
Задачи и заботы



План действий
Сценарии
Обучение
Поддержка
Присваивание
опыта
Ресурс

Команда, в которой вам
очень нравилось
работать. Почему?



Команда
Руководитель
отдела
Технический
директор

Модель управленческой компетентности

1. Аудит команды
2. Собеседование, найм, увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды: конструктивные конфронтации
5. Ежедневные операции
6. Контроль состояния команды и обратная связь
7. Оценка производительности и аттестации, материальная компенсация
8. Работа с Заказчиком и Руководством

Модель управленческой компетентности. 24 вопроса

«0» — не наблюдается

«1» — нерегулярно

«2» — регулярно



Ссылка на документ для скачивания
«Модель управленческой компетентности»

● ● ● Модель управленческой компетентности

Блоки модели:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды (конструктивные конфронтации)
5. Ежедневные операции
6. Контроль состояния команды и обратная связь
7. Оценка производительности и аттестации, материальная компенсация
8. Работа с Заказчиком и Руководством проекта и процессов (переговоры)

Шкала оценки:

- 2 = Делаю /использую в работе регулярно
- 1 = Делаю/использую в работе периодически
- 0 = Не делаю

ЗОНА КОМПЕТЕНТНОСТИ	НАБЛЮДАЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ	Не наблюдается (не применяется) = 0 Наблюдается не регулярно или случайно = 1 Наблюдается регулярно (уверенное применение) = 2
1. Аудит команды на входе	Оценивает текущее состояние командной динамики (может предметно, опираясь на факты, пояснить текущее состояние команды)	

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



Программы Стратоплана

Февраль 2025



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 →

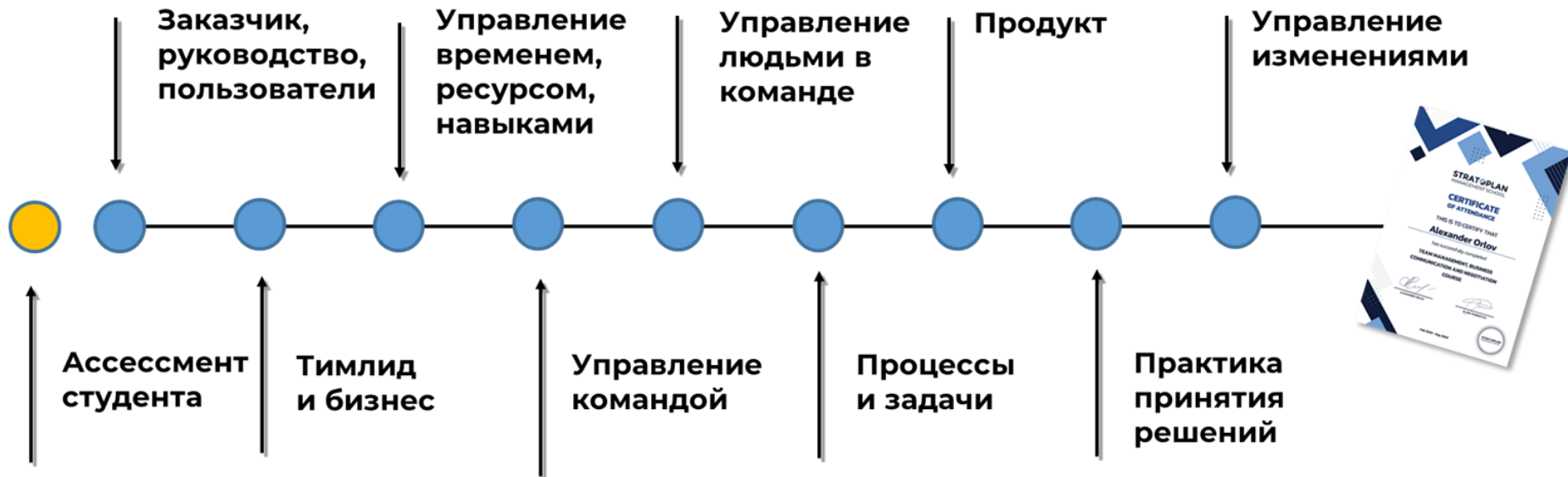
📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

Узнать подробнее →

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 $\langle (П+О+В)/(Отв+Вр) \rangle$

Технология «A2+B3+C5» для управления задачами

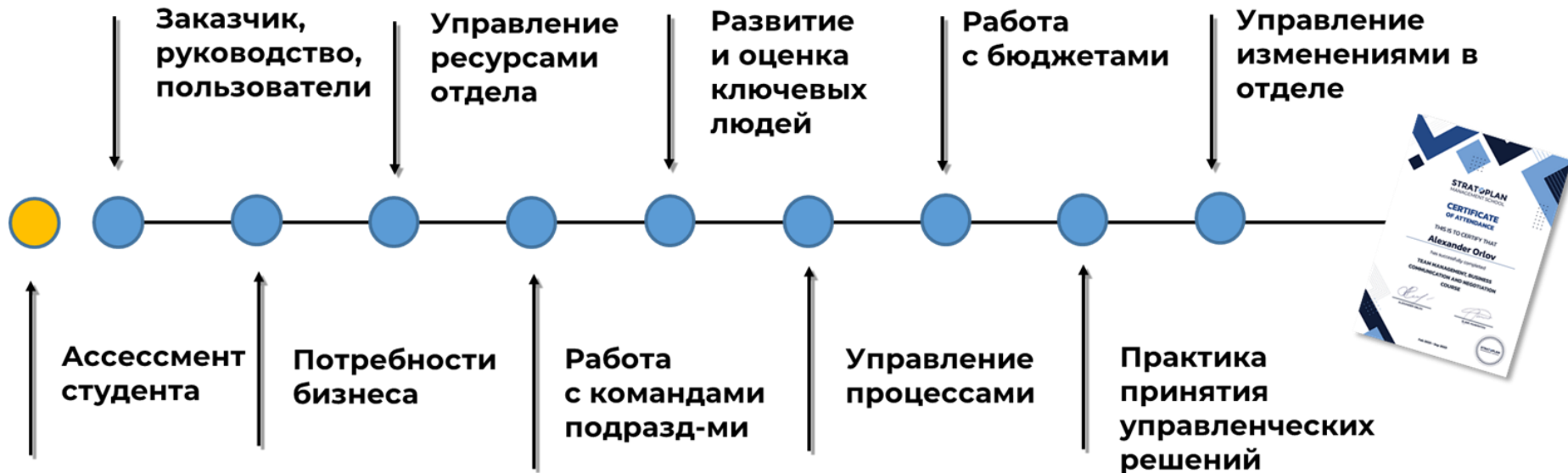
...

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

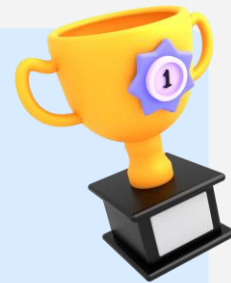
Полезность материала: **9.5**
Выступление Савочки: **9.8**
Выступление Корчинского: **9.0**
Применяемость материала: **9.2**
Работоспособность группы: **9.4**
Работа фасилитаторов: **9.6**
Самостоятельная фасилитация: **9.7**

Средняя оценка модуля: 9.5

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

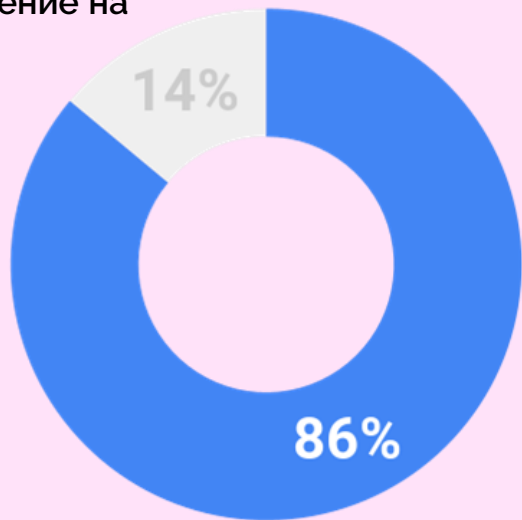
Полезность материала: **9.2**
Антон Савочка: **9.7**
Антон Корчинский: **9.2**
Новизна: **8.8**
Работоспособность группы: **8.9**
Атмосфера в группе: **8.9**
Фасилитаторы: **9.2**
Третий день (качалка): **9.3**

Индекс доходимости курса 86%

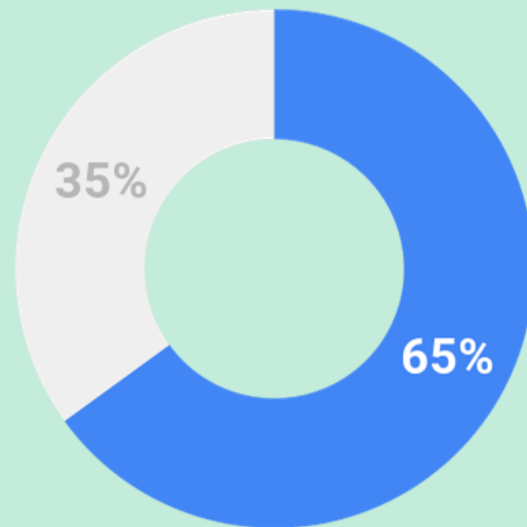


Мы посчитали индекс доходимости (COR — Completion Rate) курса
«Команда. Инструменты управления». Запуск Февраль 2024

86% студентов
завершили обучение на
курсе



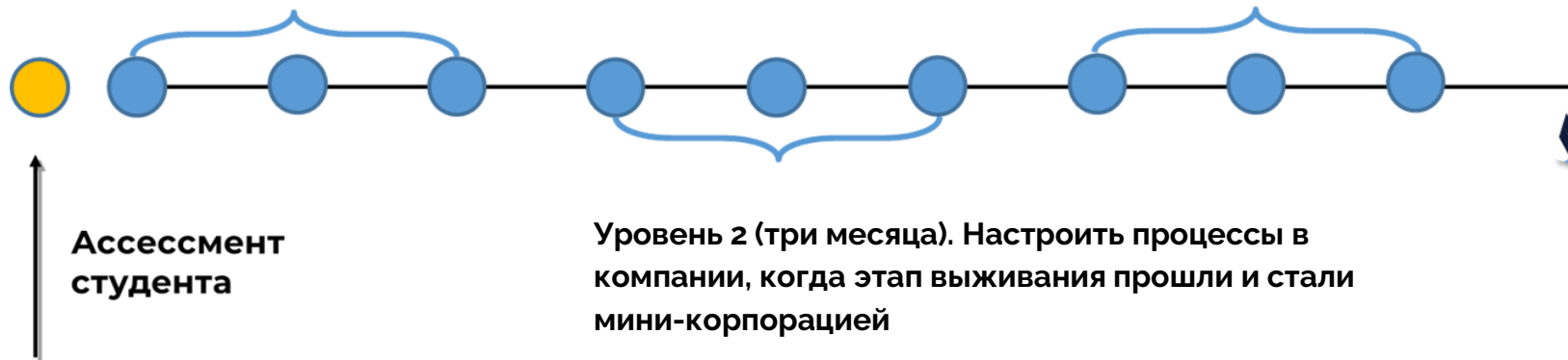
65% студентов получили
сертификаты



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

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



Занять место по ранней цене до 23 ноября

**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

*Занять место
по ранней осенней цене*



Успейте занять место по
осенней цене до 23 ноября

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

