

Открытый семинар

«Стратегическое выгорание»

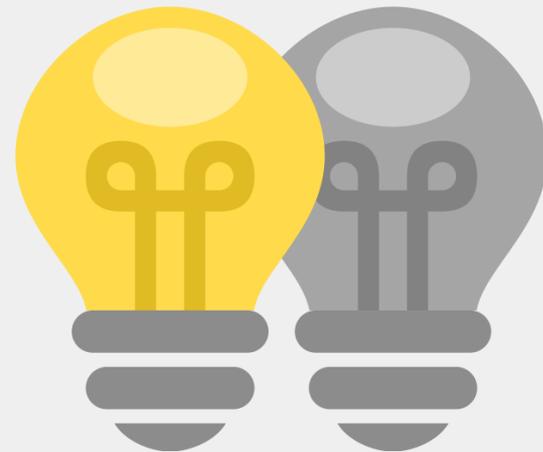
Для чего этот семинар:

Понять кто, как, почему и зачем выбирает путь стратегического выгорания?

Рефлексия над важными для работы и бизнеса вопросами в правильной компании

13 ноября 2024

17:00 GMT +3 / 14:00 Лиссабон



Стратоплан — обучение, спроектированное инженерами

Александр Орлов и **Вячеслав Панкратов** — основатели Стратоплана с 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

24000

Более 24000 профессионалов 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



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

Что будет сегодня

- **Разбирались вместе с вами:**
 - Слава Панкратов + Александр Орлов
- **Обзор ситуации**
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- При чем тут стратегия?
- **Как избежать ситуации стратегического выгорания**



Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации

- Исследование SKOLKOVO
- Исследование ANTAL Talents
- Исследование LinkedIn
- Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- Причем тут стратегия?
- Как избежать ситуации стратегического выгорания

- Чтобы не быть голословными и не «продавать панику»
- Мы проанализировали более 2000 страниц отчетов за 2024 год и подсветили для себя главное
- Мы разбираемся в том, что происходит с людьми и их состоянием как для себя, так и наших клиентов

Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - **Как избежать ситуации стратегического выгорания**
- Источник: «Как изменится корпоративное обучение руководителей - 2024?»
 - Как и чему будут учить тех, кто сейчас принимает стратегические решения и куда они смотрят?
 - **Нам кажется, что не туда**



Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- При чем тут стратегия?
- **Как избежать ситуации стратегического выгорания**

- Источник: «Исследование рынка труда и обзор зарплат 2024-2025»
- 14 лет проведения исследования
- **Нам кажется, что в головах сейчас совсем каша...**



Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Источник: [«Workplace Learning Report 2024»](#)
 - Затрагивает вопросы ощущения вовлеченности сотрудников и причастности к делу компании
 - Где-то тут появляется надежда



Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- При чем тут стратегия?
- Как избежать ситуации стратегического выгорания

- Источник: «[McKinsey Global Institute](#)» (2023)
- 1793 компании
- 2 критерия:
 1. фокус на операционную эффективность
 2. фокус на развитие людей
- Что анализировалось:
 1. Устойчивость к кризисам (COVID)
 2. Долгосрочные финансовые результаты
 3. Динамика роста и развития (9-10 лет)
- Намек, подсказка и ответ



Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Цитаты и выдержки, для понимания ситуации в целом

ЧТО ВАМ ПРЕДЛОЖИЛ ТЕКУЩИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ И ВЫ ПРИНЯЛИ РЕШЕНИЕ ОСТАТЬСЯ В КОМПАНИИ?*

68%



Повышение оклада\ бонусной части

34%



Повышение в должности

34%



Изменение функционала

12%



Текущий работодатель - стабильнее

10%



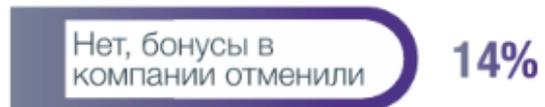
Гибрид/удаленный формат

4%



Релокацию

ПОЛУЧИЛИ ЛИ ВЫ БОНУС ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?



ТОП-10 ВАЖНЫХ ЛЬГОТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ РАЗНОГО ВОЗРАСТА*

* ответы респондентов, у которых есть льготы в компенсационных пакетах

до 24 лет



ДМС



Возможность удаленной работы



Гибкий график работы



Корп. обучение



Оплата питания

до 30 лет



ДМС



Возможность удаленной работы



Гибкий график работы



Корп. обучение



Оплата питания

до 40 лет



ДМС



Возможность удаленной работы



Гибкий график работы



Корп. обучение



ДМС для членов семьи

до 50 лет



ДМС



Возможность удаленной работы



Гибкий график работы



ДМС для членов семьи



Корп. обучение

старше 50 лет



ДМС



Возможность удаленной работы



ДМС для членов семьи



Гибкий график работы



Мобильная связь

СТАЛКИВАЛИСЬ ЛИ ВЫ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА ГОДА С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ?



71%

Да

29%

Нет

Синдром эмоционального выгорания (англ. - burnout) характеризуется состоянием психического и эмоционального истощения, ощущением, что человек не может восстанавливаться за короткие периоды времени. Симптомы могут проявляться в ощущение физической и эмоциональной усталости; нарастающем психическом дистанцировании от профессиональных обязанностей; снижении работоспособности.

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА



Женщины

76%

Да

64%

Мужчины

24%

Нет

36%

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА

	до 24 лет	до 30 лет	до 40 лет	до 50 лет	старше 50 лет
Да	75%	77%	76%	68%	59%
Нет	25%	23%	24%	32%	41%

КАКИЕ ФАКТОРЫ ВАС НЕ УСТРАИВАЮТ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ВАШЕЙ ТЕКУЩЕЙ КОМПАНИИ?

Все нравится

23%

* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

38%



Отсутствие четкой стратегии в компании

33%



Стиль руководства

31%



Высокий уровень стресса

25%



Слабая корпоративная культура

21%



Нездоровые отношения в коллективе

20%



Формат работы (отсутствие удаленки, open space и т.д.)

19%



Переработки

14%



Отсутствие неформальных мероприятий (спортивные, корпоративные, благотворительные)

КАКИЕ ФАКТОРЫ ВАС НЕ УСТРАИВАЮТ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ВАШЕЙ ТЕКУЩЕЙ КОМПАНИИ?

* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

		Российская (локальная)	Российская (экс-международная)	Международная (с штаб-квартирой за границей)
	Отсутствие четкой стратегии в компании	42%	40%	32%
	Стиль руководства	33%	37%	28%
	Высокий уровень стресс	29%	35%	31%
	Слабая корпоративная культура	30%	22%	17%
	Нездоровые отношения в коллективе	19%	19%	18%
	Формат работы (отсутствие удаленки, open space и т.д.)	15%	12%	10%
	Переработки	19%	19%	19%
	Отсутствие неформальных мероприятий	16%	11%	11%
	Контроль рабочего времени	10%	8%	7%

ОПЛАЧИВАЕТ ЛИ ВАША КОМПАНИЯ ПЕРЕРАБОТКИ?



ФАКТИЧЕСКАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ДНЯ



В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РАЗМЕРА КОМПАНИИ

до 100
сотрудников



101-300
сотрудников



301-500
сотрудников



501-1000
сотрудников



1001-1500
сотрудников



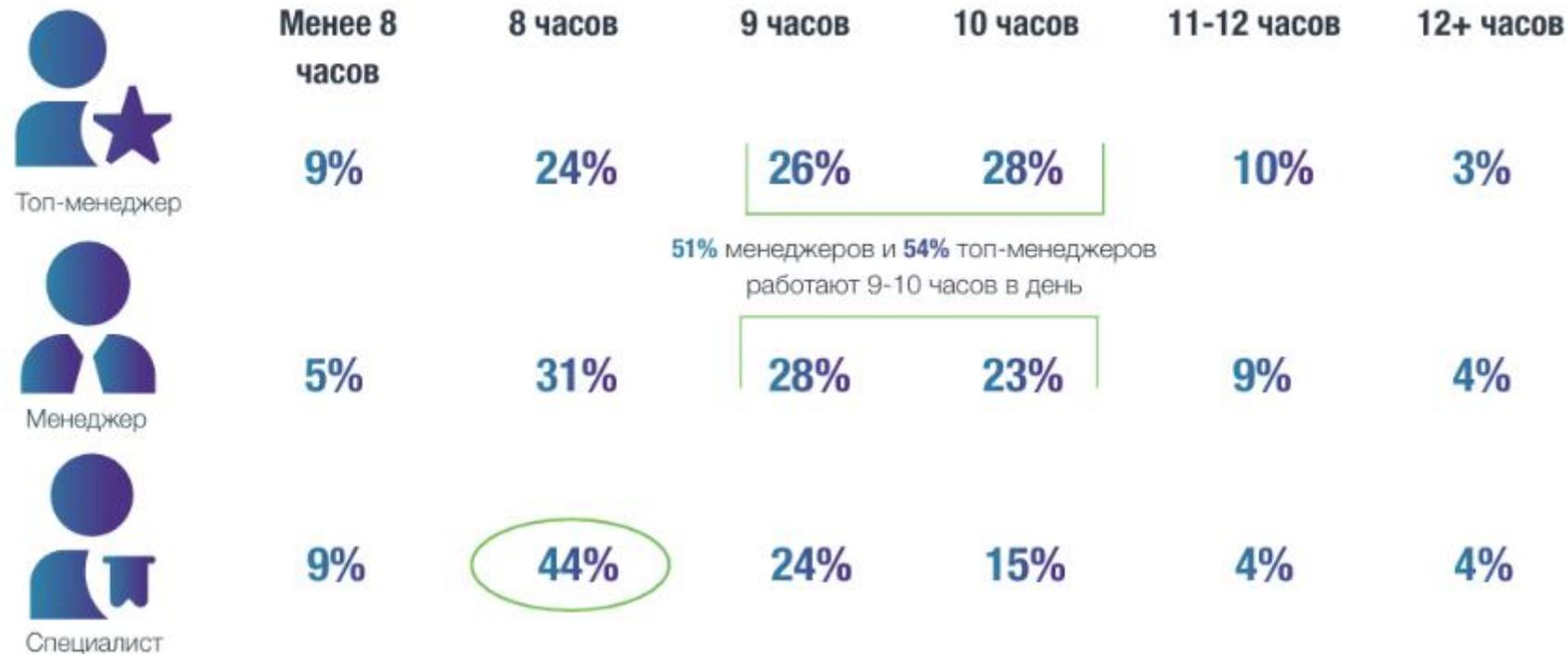
1501-2000
сотрудников



Более 2000
сотрудников



В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ ПОЗИЦИИ



КАКИЕ SOFT SKILLS (ГИБКИЕ НАВЫКИ) ВЫ ПЛАНИРУЕТЕ УСИЛИТЬ У СЕБЯ В БЛИЖАЙШЕЙ ПЕРСПЕКТИВЕ?*

37%



Навыки публичных выступлений

35%



Умение управлять людьми

34%



Ведение переговоров

30%



Умение адаптироваться в меняющейся ситуации

28%



Эмоциональный интеллект

25%



Умение распределять свое время и решать задачи вовремя

24%



Критическое мышление

24%



Умение решать комплексные задачи

15%



Умение формировать суждения и принимать решения

14%



Креативность

10%



Коммуникабельность

7%



Умение работать в команде

ГОТОВЫ ЛИ ВЫ РЕКОМЕНДОВАТЬ СВОЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ?

67%



Да, готов
порекомендовать

19%



Затрудняюсь
ответить

14%



Нет, не готов
порекомендовать

ВАШИ ПЛАНЫ В ОТНОШЕНИИ КАРЬЕРЫ

* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

НА 1 ГОД

49%



Расширить функционал

37%



Пройти переобучение\ получить дополнительное образование

32%



Продвинуться по карьерной лестнице в рамках компании

31%



Сменить компанию

НА 5 ЛЕТ

36%



Продвинуться по карьерной лестнице в рамках компании

30%



Пройти переобучение\ получить дополнительное образование

29%



Сменить компанию

28%



Расширить функционал

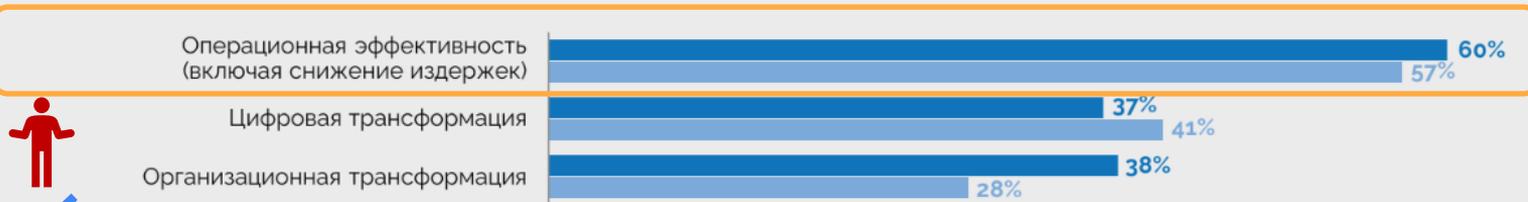
Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Цитаты и выдержки, для понимания ситуации в целом
 - Выбираем работодателя за деньги
 - За деньги/бонусы с ним остаемся
 - При этом хотим удаленку, ДМС, обучение
 - Бесит: отсутствие стратегии, стресс, стиль руководства, слабая корп.культура, отношения/общение в коллективе
 - Получаем хронические переработки
 - Планируем изучать публичные выступления
 - Результат: выгорание 71%
 - Диагноз: дезориентация и спутанность сознания

Стратегическое выгорание

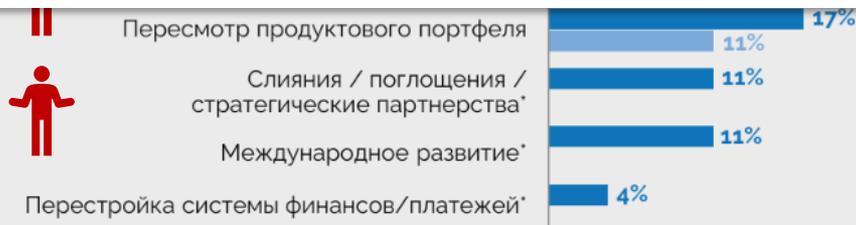
- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Ок, а что же планируют делать компании? Чему и как учить, чтобы исправить ситуацию?
 - Бизнес удерживает людей деньгами и удаленкой
 - Людей раздражает отсутствие стратегии компании и стрессы
 - Выгорание 71%
 - Что планируют делать компании, на что направлен фокус?

Бизнес-приоритеты компаний в 2024 vs. 2023



Как называется болезнь с непроизвольными движениями?

Синдром Туретта — хроническое расстройство центральной нервной системы, при котором возникают множественные непроизвольные сокращения мышц. Они вызывают движение какой-либо части тела (двигательные, моторные тики) и навязчивое произношение звуков или слов (вокальные, голосовые тики). Mar 22, 2023



Компании > 1000 чел.



* Включен в список для исследования только в 2024 году

Задачи в отношении сотрудников в 2024 vs. 2023



Повышение эффективности сотрудников



Обучение и раскрытие потенциала сотрудников



Сохранение ключевых сотрудников



Найм новых сотрудников



Карьерные треки и развитие персонала*



Мотивация и вовлеченность сотрудников



Информирование и внутренняя коммуникация



Изменение уровня зарплат и вознаграждений



Пересмотр функционала сотрудников



Психологическая поддержка



Сокращение сотрудников



Выгорание 71%



Компании > 1000 чел.

■ 2024

■ 2023

* Включен в список для исследования только в 2024 году



Елена Витчак | [@hr_expert](#)

профессор бизнес-практики Школы управления СКОЛКОВО:

«Получился совершенно замечательный отчет, из которого понятно, что **все типовые решения закончились**. Мы заходим в десятилетие нестандартных и сложных решений применительно к сотрудникам компании, независимо от ее размера, и эти решения должны быть построены на принципах:

- удержание,
- эффективность,
- клиентский опыт.

Отсюда напрашиваются несколько выводов:

- хороший **HR неизбежно превратится в профессиональное стратегическое звено компании, либо исчезнет;**
- **хороший руководитель неизбежно станет HR-ом для своих команд со всеми знаниями;**
- одной корпоративной культуры в принятом понимании уже недостаточно.

И наконец-то я могу сказать: управлять больше нечем.

Сотрудников можно только развивать, предлагать им индивидуальные решения в соответствии с потребностями и создавать среду, в которой люди будут делиться своим потенциалом с работодателем».

Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Ок, а что же планируют делать компании? Чему и как учить, чтобы исправить ситуацию?
 - Проблема не может быть исправлена на том же уровне, где была обнаружена
 - Симптомы это точечное решение

Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
 - Системная проблема
 - Несистемное решение
 - При чем тут стратегия?
 - Как избежать ситуации стратегического выгорания
- Стратегия, как причина и решение
 - Человек не может долго выполнять бессмысленные действия, ему нужен ответ «Зачем?» (71% выгорания)
 - Мозг человека не будет до бесконечности выделять ресурсы на бесполезную (с его точки зрения) активность: стратегия и планы
 - То чему и зачем вы учите человека и есть продолжение стратегии компании на уровне обучения
 - Стратегия любого бизнеса строится на ресурсах и людях

Стратегическое **выгорание**

Learning amplifies connection and purpose.

Another talking point: learning is a secret sauce for camaraderie and meaning. As organizations continue to grapple with how best to engage dispersed and diverse teams, learning enhances people's sense of connection and significance in their work.

In short, organizations that invest in learning will reap the reward of having people who are more invested in their organization's success.



7 in 10 people say learning improves their **sense of connection** to their organization.

8 in 10 people say learning adds **purpose** to their work.

- **Обучение как ключ к долгосрочным отношениям?**

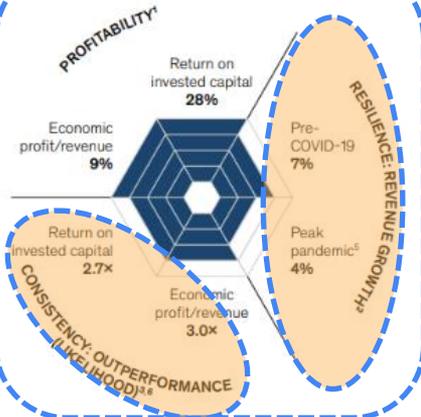
Руководитель:2030

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- Причем тут стратегия?
- Как избежать ситуации стратегического выгорания

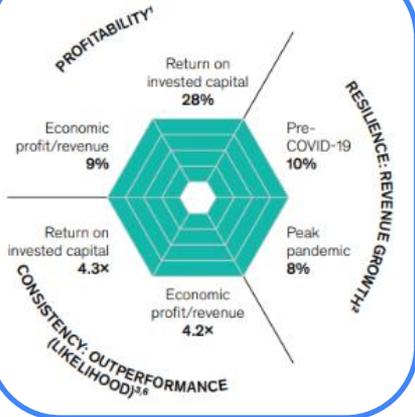
- [McKinsey Global Institute](#) (2023)
- 1793 компании
- 2 критерия:
 1. фокус на операционную эффективность
 2. фокус на развитие людей



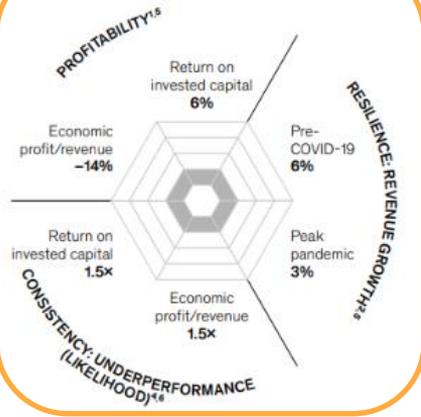
Performance-Driven Companies



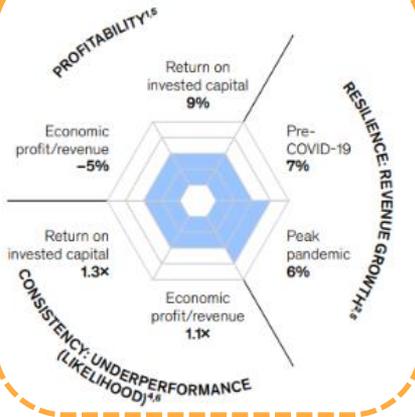
People + Performance Winners



Typical Performers



People-Focused Companies



Люди+ОЕ компании в

3.6x

раза чаще
становятся
«суперзвездами»

Мск

1793 компании

2 критерия:

1. фокус на опера
2. фокус на разви

Люди+ОЕ компании в

4.3x

раза чаще сохраняют
финансовую
динамику в течение
9 лет из 10

Люди+ОЕ компании в

2x

раза быстрее росли
по деньгам в COVID,
чем операционно
ориентированные

74

часа обучения на
каждого сотрудника
в год



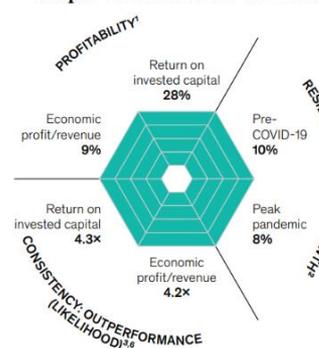
Стратегическое выгорание

- Обзор ситуации
 - Исследование SKOLKOVO
 - Исследование ANTAL Talents
 - Исследование LinkedIn
 - Исследование McKinsey
- Системная проблема
- Несистемное решение
- При чем тут стратегия?

Как избежать ситуации стратегического выгорания

- [McKinsey Global Institute](#) (2023)

People + Performance Winners



- Результат исследований: люди + ОЕ
 - **Только двойная направленность** – на развитие людей + операционную эффективность дает компаниям **долгосрочное преимущество в производительности**

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 →](#)

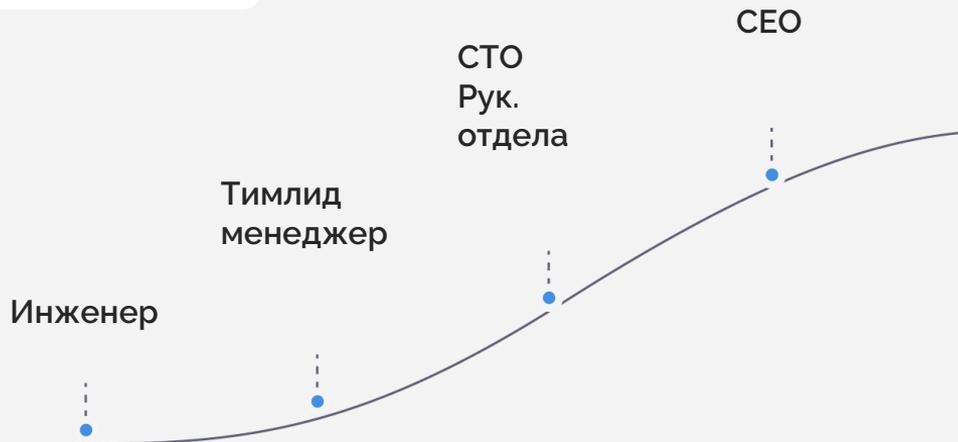
Принципы

Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы

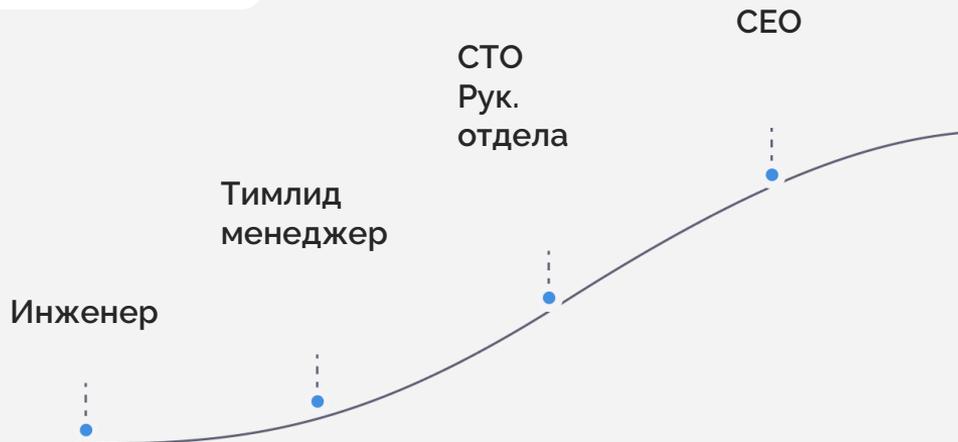


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



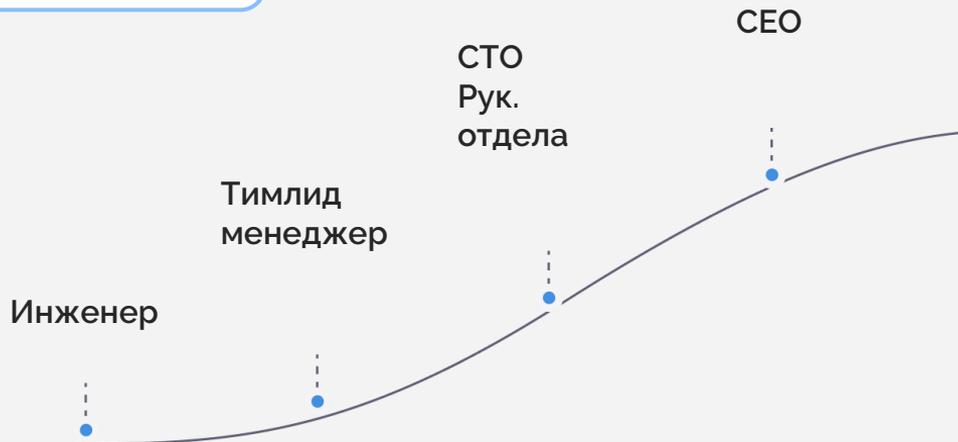
Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

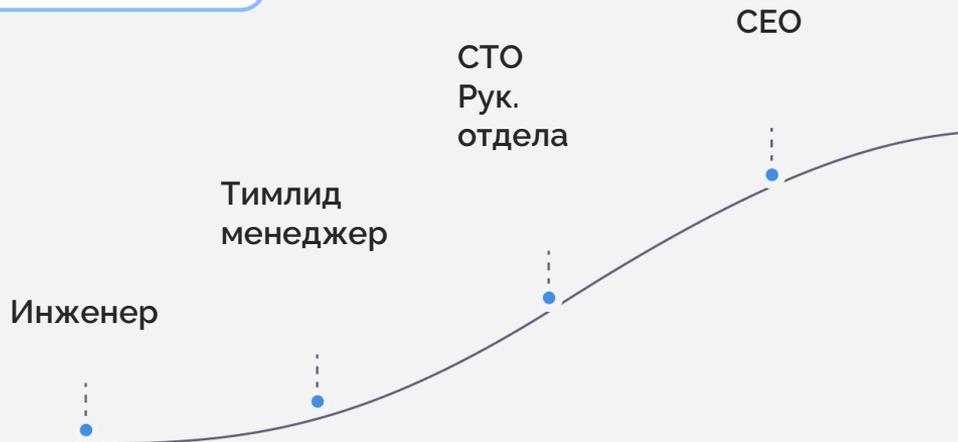


Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



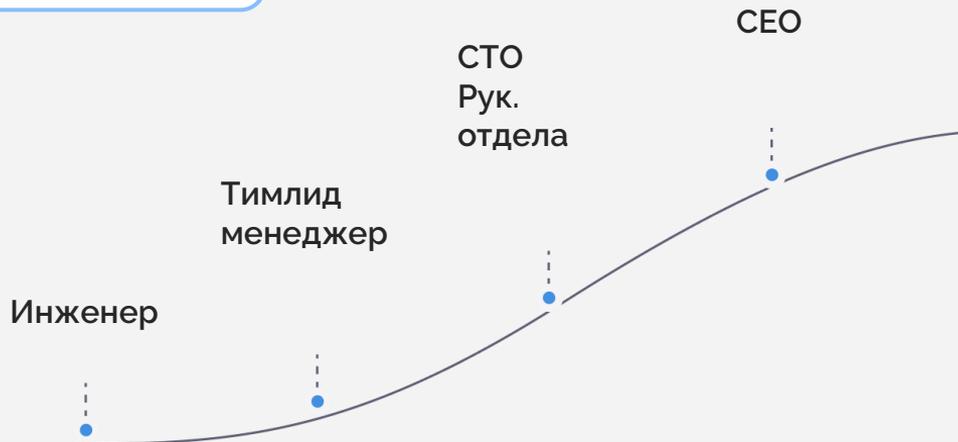
Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



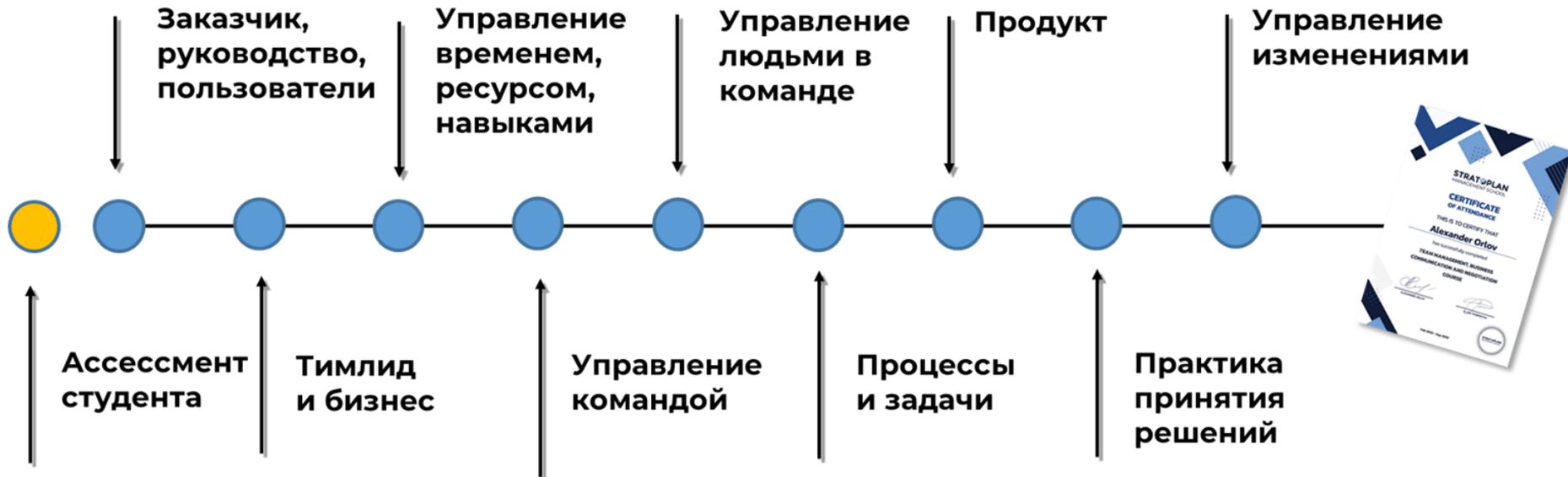
Результат зависит от запроса



Нужна качественная обратная связь



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

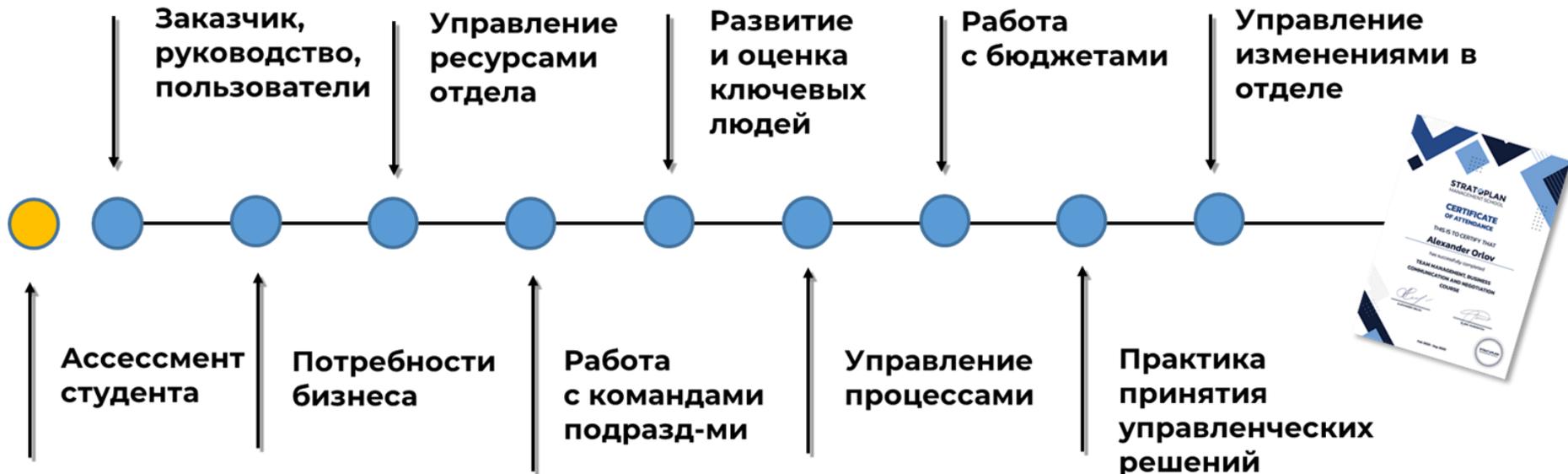
Когда он полезен, а где лежит зона развития



Обратить внимание на навыки обсуждения

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

Курс «Школа руководителя отдела»



+3 контрольно-корректирующие сессии

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

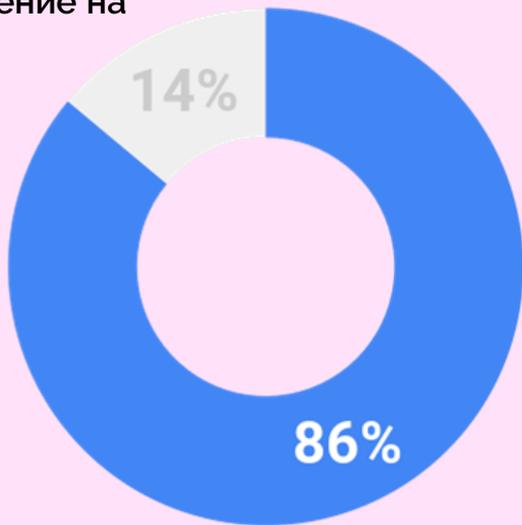
Полезность материала: **9.2**
Антон Савочка: **9.7**
Антон Корчинский: **9.2**
Новизна: **8.8**
Работоспособность группы: **8.9**
Атмосфера в группе **8.9**
Фасилитаторы: **9.2**
Третий день (качалка): **9.3**

Индекс доходимости курса 86%

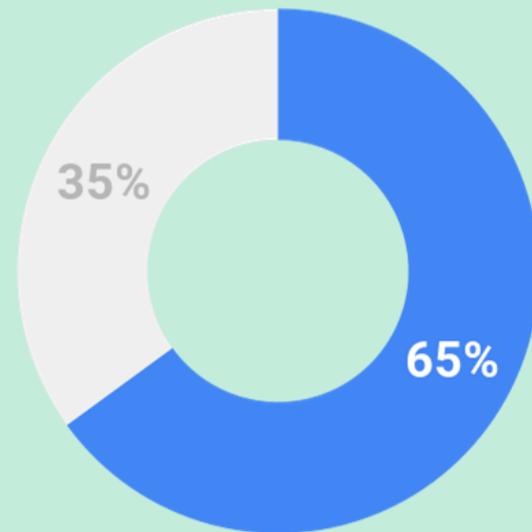


Мы посчитали индекс доходимости (COR — Completion Rate) курса «Команда. Инструменты управления». Запуск Февраль 2024

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

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



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 →](#)

Занять место по ранней цене до 23 ноября

**ест ь 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

*Участие от компании
Кастомные проекты*

*Занять место
по ранней осенней цене*



Успейте занять место по
осенней цене до 23 ноября

Занять место



Занять место по ранней цене до 23 ноября

**ест ь 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

*День открытых дверей
21 ноября*



Успейте занять место по
осенней цене до 23 ноября

Приходите!



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

