стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

День открытых дверей

Все программы Стратоплана

4 ½ привычки
растущих сотрудников

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 CTO в одной из крупнейших компаний, а Александр возглавлял команду тестирования в Intel.

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Стратоплан — учим людей работать вдолгую

15 лет

15 лет мы помогаем тимлидам, CTO и CEO выводить свои команды на новый уровень

27 стран

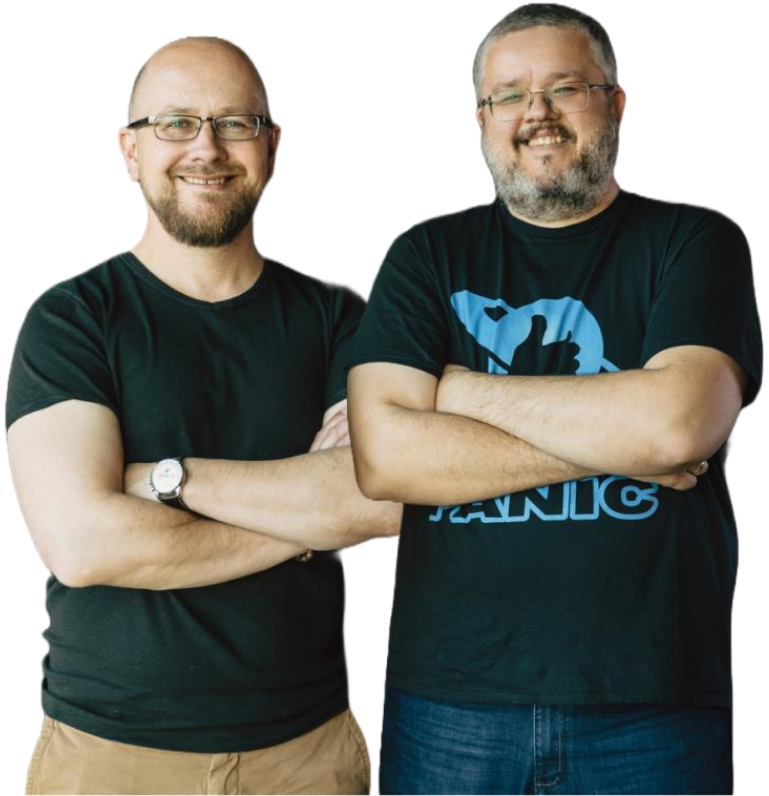
Наши студенты обмениваются опытом и знаниями в 27 странах, создавая глобальное сообщество управленцев

24000

Более 24000 профессионалов прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

9.1 из 10

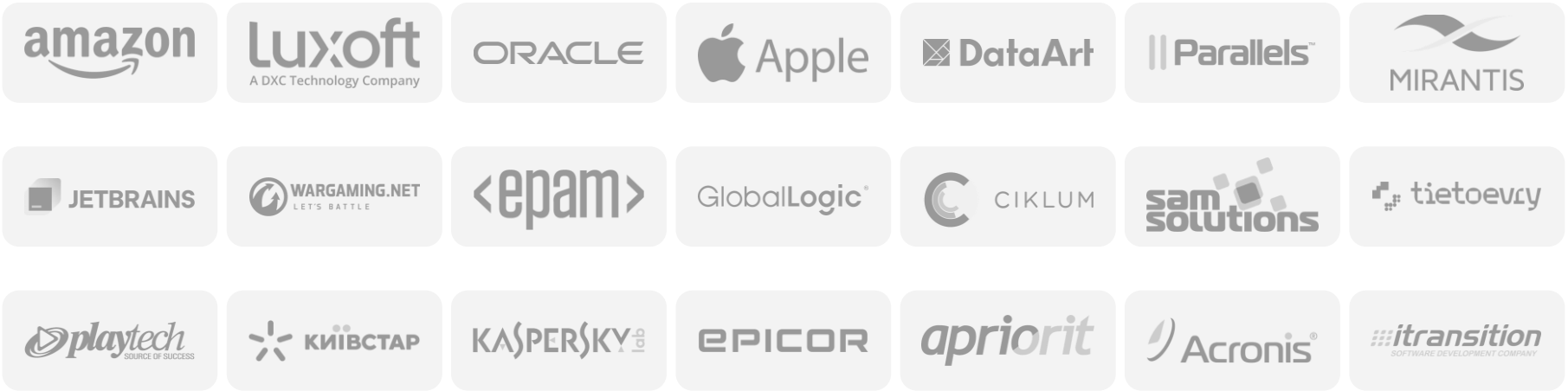
Средняя оценка наших программ — 9.1 баллов из 10. Студенты высоко оценивают практическую пользу наших курсов



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

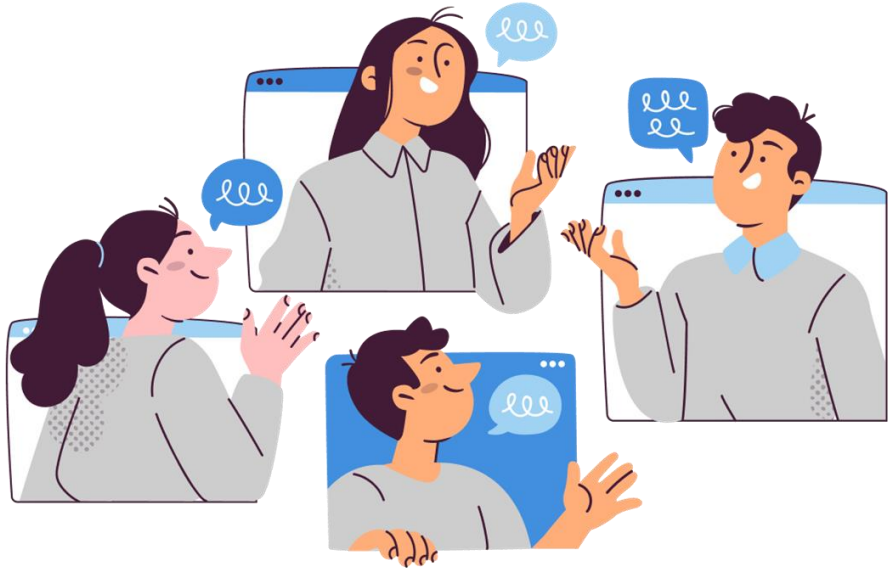
400+ компаний доверяют нам обучение своих сотрудников

включая 30 компаний из топ-100 самых крупных компаний мира



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?



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Ваш главный фокус на 2025?
На чем вы сосредоточитесь?

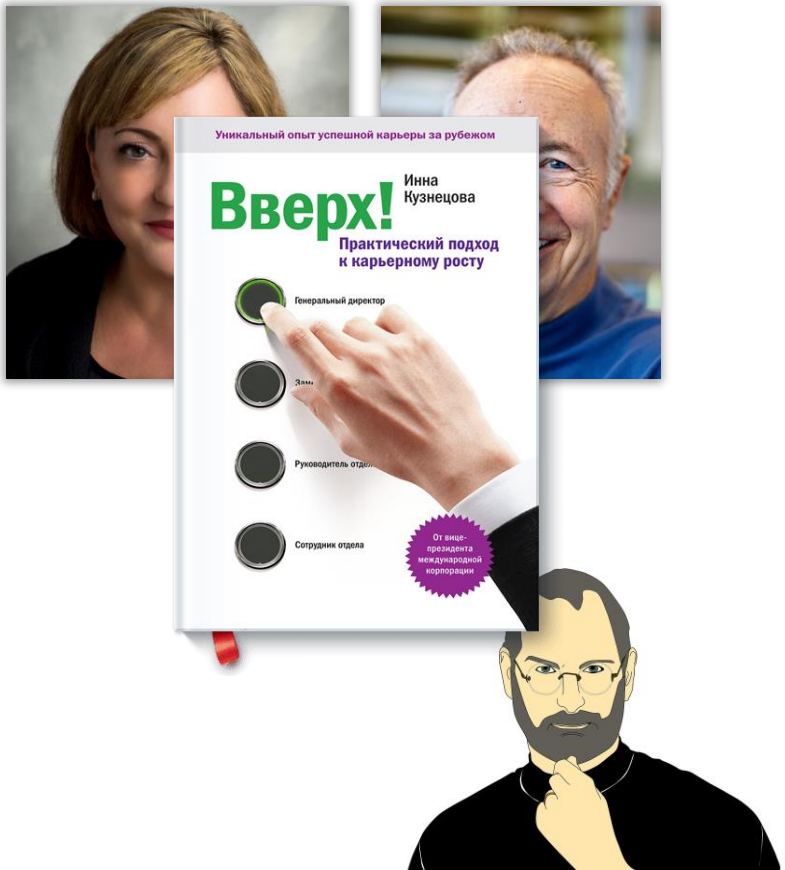
стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

День открытых дверей

Все программы Стратоплана

4 ½ привычки
растущих сотрудников

Александр Орлов, Слава Панкратов

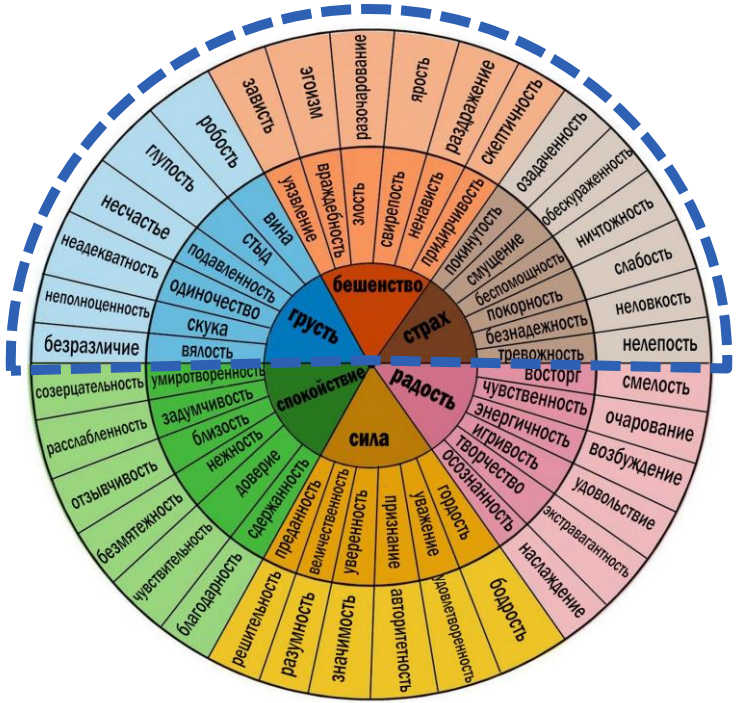

Уникальный опыт успешной карьеры за рубежом
Вверх!
Инна Кузнецова
Практический подход к карьерному росту
Генеральный директор
Сотрудник отдела
От вице-президента международной корпорации

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми

«Чем дальше наверх, тем из меньшего количества начальников ты можешь выбирать»
Инна Кузнецова, первый русскоговорящий вице-президент IBM

«Карьера – это сумма решений, которые в отношении вас принимают другие люди»
Михаил Завилейский, сооснователь, директор по орг.развитию DataArt

1.1 Осознание эмоций и механизма их возникновения



Колесо эмоций Роберта Плутчика

С: Событие

М: Мысли

Э: Эмоция

Р: Реакция (поведение, тело)

1.2 Три способа реагирования на любую ситуацию

Изменить: конструктивная конфронтация

Принять: осознанный выбор (бонус-плата)

Озвучить свое отношение и выйти

Терпеть: снижает ресурс, приводит к попыткам компенсировать деньгами, а дальше к выгоранию

1.2 Три способа реагирования на любую ситуацию

Изменить: конструктивная конфронтация

Принять: осознанный выбор (бонус-плата)

Озвучить свое отношение и выйти

Терпеть: снижает ресурс, приводит к попыткам компенсировать деньгами, а дальше к выгоранию

1.2 Три способа реагирования на любую ситуацию

Изменить: конструктивная конфронтация

Принять: осознанный выбор (бонус-плата)

Озвучить свое отношение и выйти

Терпеть: снижает ресурс, приводит к попыткам компенсировать деньгами, а дальше к выгоранию

1.2 Три способа реагирования на любую ситуацию

Изменить: конструктивная конфронтация

Принять: осознанный выбор (бонус-плата)

Озвучить свое отношение и выйти

Терпеть: снижает ресурс, приводит к попыткам компенсировать деньгами, а дальше к выгоранию

4 ½ привычки растущих сотрудников

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми

Задача руководителя — находить баланс

Бизнес

Команда

Авторитет

Задача руководителя — находить баланс

Бизнес

Команда

Авторитет

Задача руководителя — находить баланс

Бизнес

Команда

Авторитет

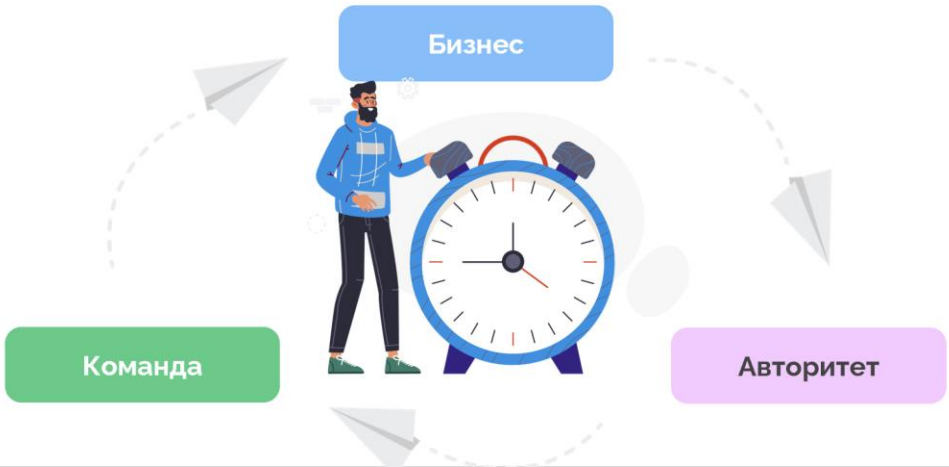
Задача руководителя — находить баланс

Бизнес

Команда

Авторитет

2. Постоянно совершать маленькие победы



Обесценивание опыта
«А чего такого, так каждый может!»

Присваивание опыта
За что вы можете похвалить себя в 2024?

Что должно произойти в январе 2025, чтобы вы себе сказали: «Я молодец» ?

4 ½ привычки растущих сотрудников

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми
2. Постоянно совершать маленькие победы

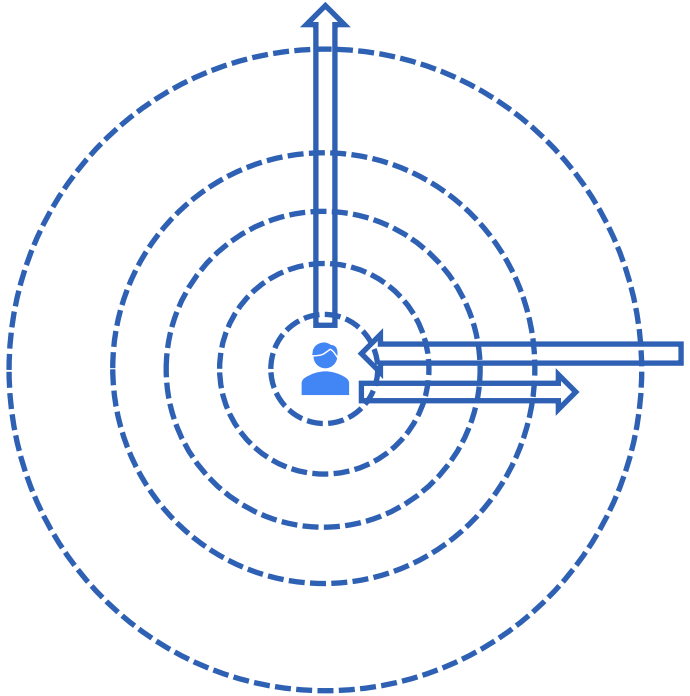
3. Работать над своей заметностью (visibility)

«Карьера – это сумма решений, которые в отношении вас принимают другие люди»

Рост (и положительный и отрицательный) происходит **неожиданно**

Решения о сокращениях и повышениях принимаются **через уровень**

You must be more visible!
Вы должны быть более заметны!



4 ½ привычки растущих сотрудников

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми
2. Постоянно совершать маленькие победы
3. Работать над своей заметностью (visibility)

4. Учиться и учить: растить себе замену

Чтобы двигаться дальше, вы должны уметь делать **принципиально другие вещи**

«Карьера – это сумма решений, которые в отношении вас принимают другие люди»

Бизнесу **критично важно**, чтобы вас было кем заменить в случае вашего роста

Bus factor – пока он не учтен, все будет ехать на вас, а вы будете ехать в сторону **выгорания**

Successor: готовить себе замену нужно уже сейчас

Замена не появится моментально
Сейчас у вас может не быть ресурса

Ваше светлое будущее
Когда в 2025 замена может появиться?
Когда этот человек вас разгрузит, чтобы вы двигались дальше?

4 ½ привычки растущих сотрудников

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми
2. Постоянно совершать маленькие победы
3. Работать над своей заметностью (visibility)
4. Учиться и учить: растить себе замену

4 ½ привычки растущих сотрудников

1. Налаживать работу с не самыми приятными людьми
2. Постоянно совершать маленькие победы
3. Работать над своей заметностью (visibility)
4. Учиться и учить: растить себе замену

4 ½. Нарабатывать навыки, а не (только) получать знания

Программы Стратоплана

Февраль 2025

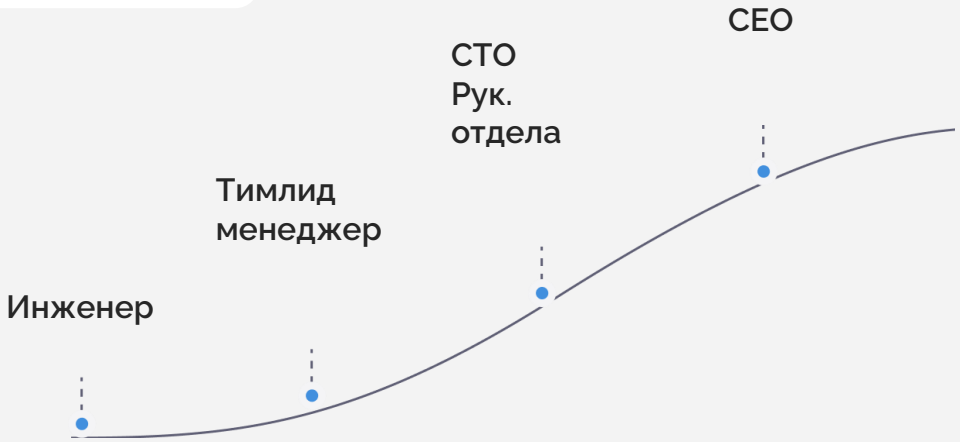
Принципы

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



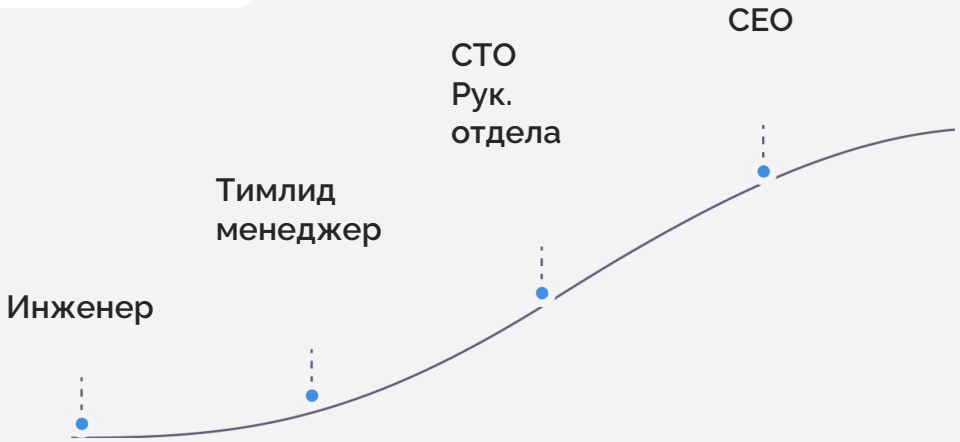
Принципы

👨‍💻 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



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

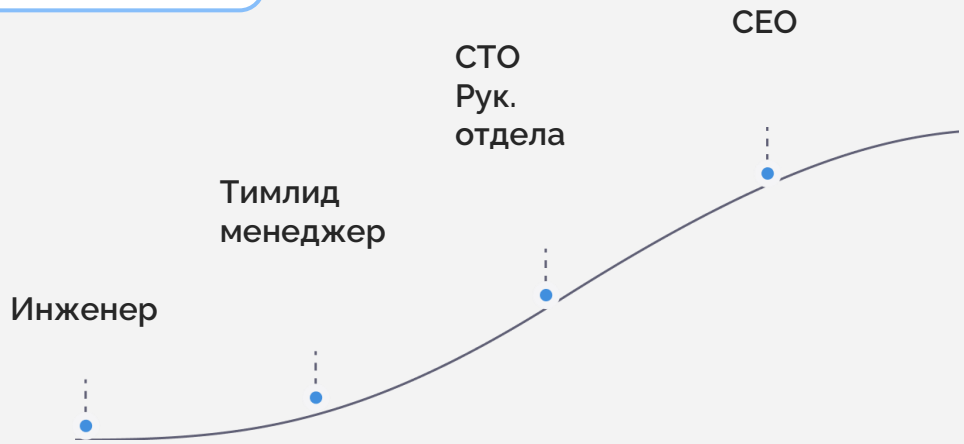
Принципы

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

⏰ Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

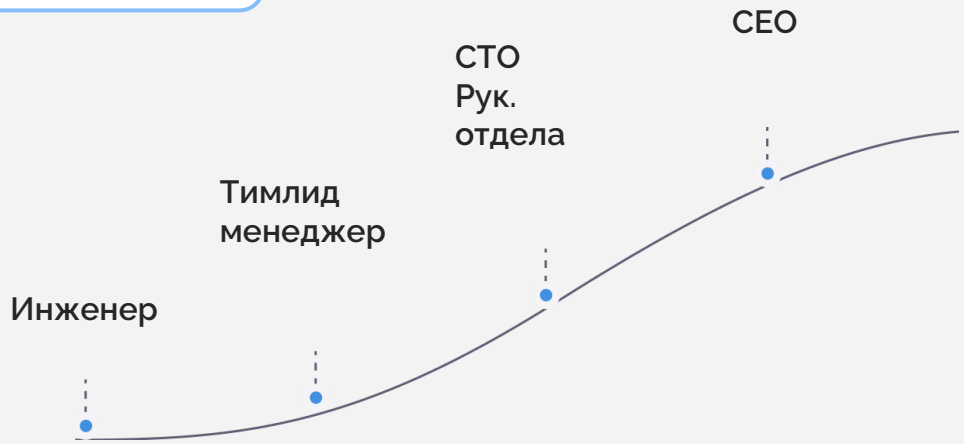
Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



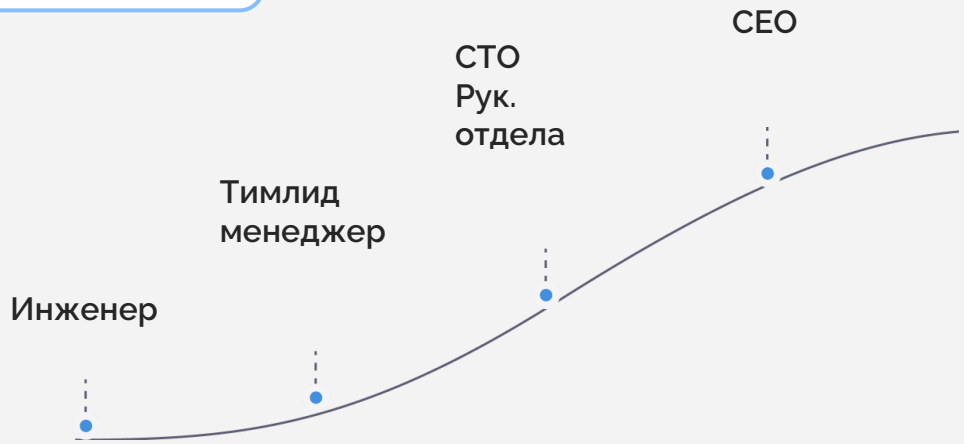
Принципы

- 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 →

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

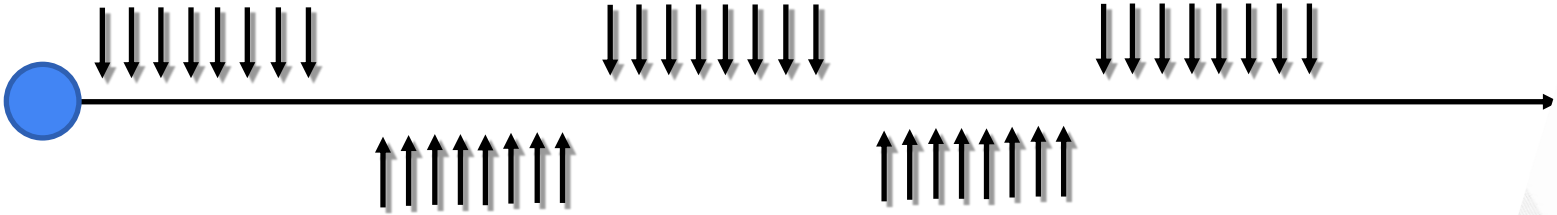
Курс «Инженерка v2.0 (soft skills)»

(5 месяцев, 80 часов)

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

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)

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Курс «Команда. Инструменты управления»

Заказчик, руководство, пользователи

Управление временем, ресурсом, навыками

Управление людьми в команде

Продукт

Управление изменениями

Ассессмент студента

Тимлид и бизнес

Управление командой

Процессы и задачи

Практика принятия решений

+3 контрольно-корректирующие сессии

Ассессмент 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

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Ассессмент 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

Ассессмент 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

Ассессмент 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

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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 «А2+В3+С5» для управления задачами
…

108 кейсов

Базовые
Продвинутые

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Курс «Школа руководителя отдела»

Заказчик, руководство, пользователи

Управление ресурсами отдела

Развитие и оценка ключевых людей

Работа с бюджетами

Управление изменениями в отделе

Ассессмент студента

Потребности бизнеса

Работа с командами подразд-ми

Управление процессами

Практика принятия управленческих решений

+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

стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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

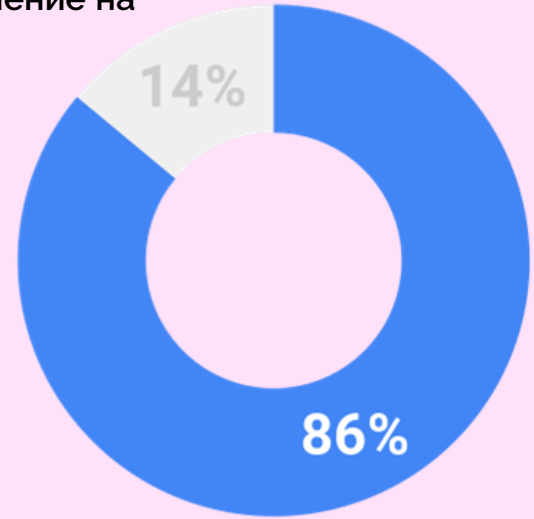
Команда (старт февраль 2023)
1-я трехдневка
150 студентов

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**

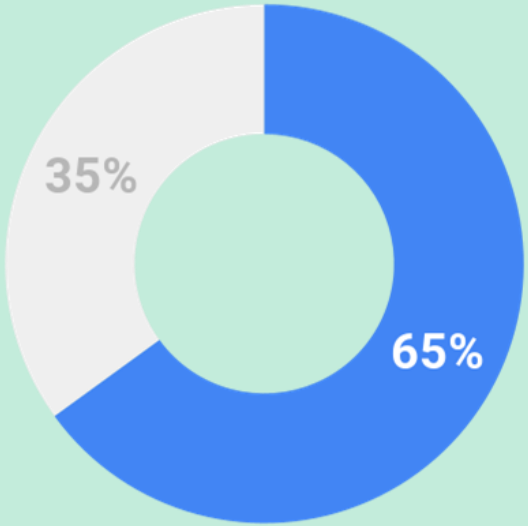
Индекс доходимости курса 86%

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

86% студентов завершили обучение на курсе



65% студентов получили сертификаты



стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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 CTO

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. CTO 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 CTO

Ваши решения

Группа	CEO-лояльность	CEO-visibility	CEO-efficiency	Team-лояльность	CHRO-лояльность	CMO-лояльность
CTO друзей	62	70	69	72	64	64
CTO 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 CTO: Cto, cTo, ctO, CTo, cTO, CtO, cto, CTO
Пирамида операционного менеджмента
9 блоков аудита бизнеса на позиции CTO
Аудит Команды: модели Такмана, Ленсиони, Белбина, Бернса, DISC, PAEI, Херси-Бланшар
Аудит процессов и проектов
Матрица компетенций CTO
Европейская модель компетенций e-CF
Британская модель компетенций SFIA
7 видов орг.структур
Матрица «Доверие-Прозрачность»
4 вида бизнес-процессов CTO
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 20 декабря

*ест ь рассрочка от Ст рат 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

Занять место по ранней зимней цене (-15%)

Успейте занять место по зимней цене до 20 декабря

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