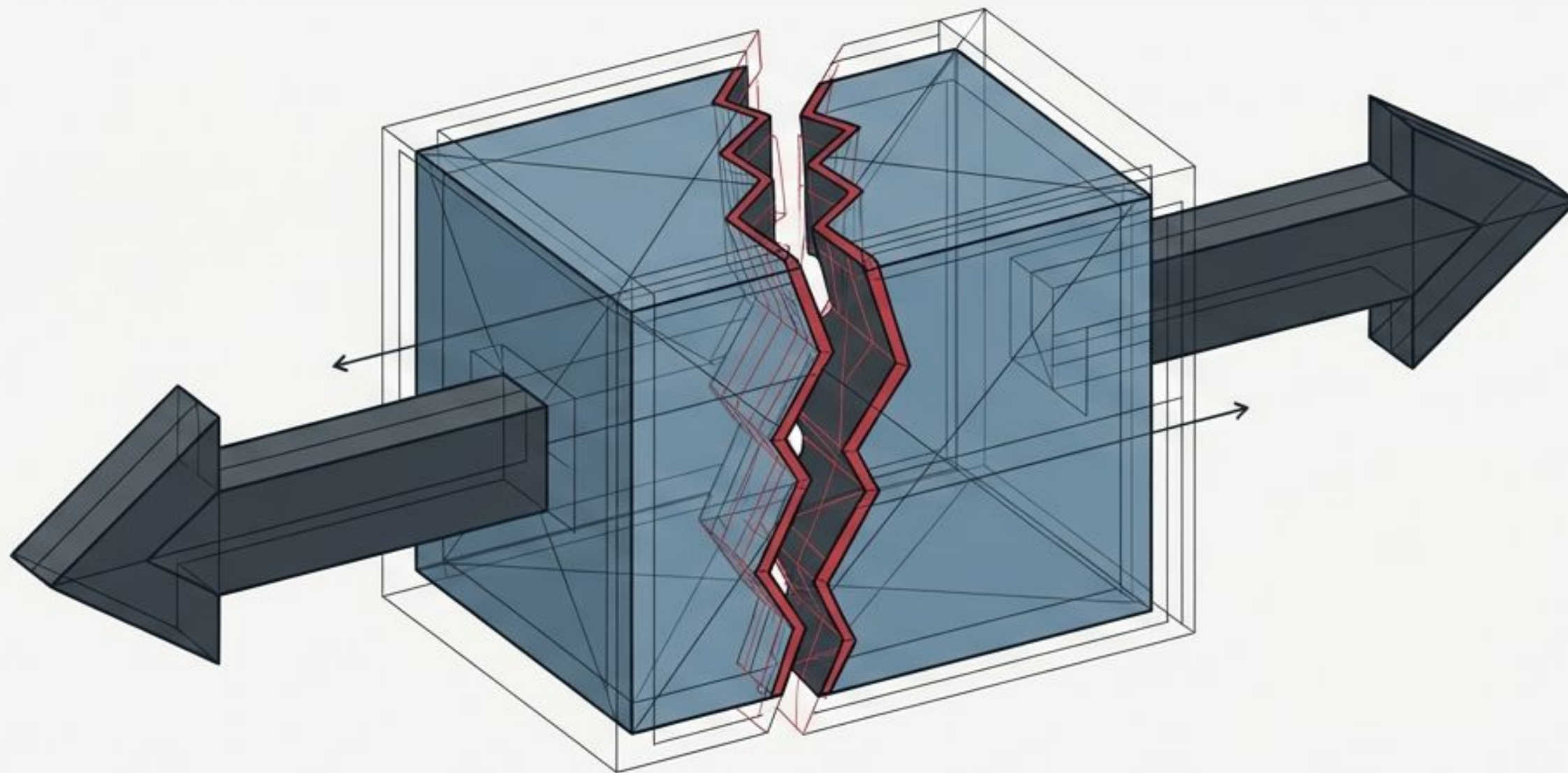




Рассинхрон ТОР-команды. Почему привычные методы больше не работают?

Бизнес-завтрак
Школы
менеджмента
Стратоплан

60 минут
о скрытом налоге,
который убивает
скорость компаний
на сжимающемся
рынке.

СТРАТОПЛАН В ЦИФРАХ

системно растим тимлидов, руководителей, C-level и управленческие команды — чтобы проблемы становились видны раньше, решения принимались быстрее, а бизнес меньше зависел от хаоса и ручного управления.

16+ лет

500+

Корпоративных проектов: от стартапов до международных компаний. Почти наверняка мы уже сталкивались с задачей, похожей на вашу, и знаем, где компании обычно теряют деньги на управлении.

100%

практики и живого формата. Программы построены не на теории, а на упражнениях и кейсах, и проводятся не курсом в записи, а онлайн — в живом формате.

27 000+

Выпускников по всему миру.

9.1 из 10

средняя оценка программ. Мы системно собираем обратную связь и улучшаем каждую программу.

92%

участников доходят до конца и приносят изменения в работу — ваша инвестиция не умирает на середине.

20+

Уникальная команда сертифицированных тренеров и экспертов.

500+ 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®

itransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

У нас учатся хорошие люди :)

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

Отзывы наших выпускников

Читайте отзывы наших студентов в их собственных telegram каналах
и задавайте любые вопросы про их опыт обучения

Команда (55 шт)

Руководитель отдела (34 шт)

Школа тех. директора (53 шт)

Операционный директор

СТУДЕНТ КУРСА РО

Тимлид Очевидность I
Евгений Антонов 1/9

Я люблю регулярно учиться, но делаю это по-разному: то книги читаю, то на конференции хожу, то подкасты слушаю, то статьи читаю. Раньше сильно увлекался курсами, но в последние пару лет забросил.

ЧИТАТЬ ПОЛНОСТЬЮ

СТУДЕНТ КУРСА РО

Тимлид Очевидность I
Евгений Антонов 2/9

У нас было 3 темы: роль руководителя отдела, аудит команды и стейкхолдер-менеджмент. Первые два дня мало что нового мне принесли. Я к этому отношусь скорее как к систематизации уже накопленных имеющихся знаний.

ЧИТАТЬ ПОЛНОСТЬЮ

СТУДЕНТ КУРСА РО

Тимлид Очевидность I
Евгений Антонов 3/9

Тут было много знакомых мне из разных докладов, книг и статей техник и идей, типа когнитивных искажений (привет, Канеман) или аргументации решений по квадрату Декарта.

ЧИТАТЬ ПОЛНОСТЬЮ

Как мы с этим работаем



Подготовить руководителей к новой роли

«Программы Школы менеджмента»

- Transition to Manager
- Управление командой
- Управление отделами
- Transition to Director

Новый руководитель выходит на результат за месяцы, а не за год проб и ошибок.



Усилить C-level и управленческую команду

«Программы Школы менеджмента»

- Технический директор (CTO)
- Операционный директор (COO)

Advanced Management Program
«Фокус и синхронизация управленческой команды»

Управленческая команда принимает согласованные решения, а не воюет за приоритеты



Собрать программу под контекст компании

Кастомные B2B решения

Разработка программ под конкретный контекст бизнеса, уровень участников и стратегические цели компании.

Программа собирается под вашу задачу, а не задача подгоняется под программу

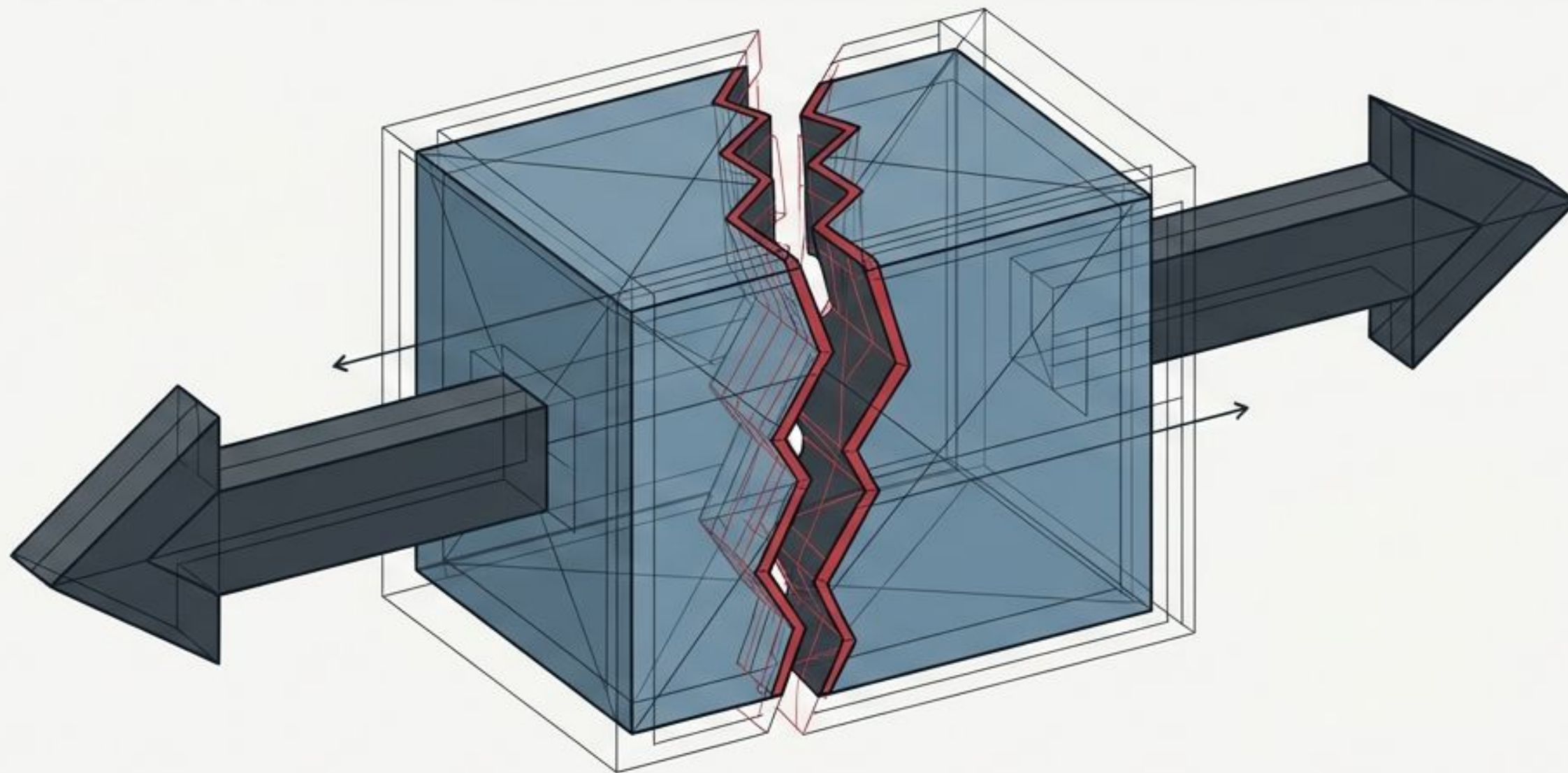


Индивидуальное сопровождение для владельцев, CEO и C-Level

Executive-сопровождение — Trusted Advisor

Индивидуальный независимый взгляд, аудит ключевых решений и разбор сложных бизнес-кейсов.

Независимый взгляд до того, как дорогое решение принято



Рассинхрон ТОР-команды. Почему привычные методы больше не работают?

Бизнес-завтрак
Школы
менеджмента
Стратоплан

60 минут
о скрытом налоге,
который убивает
скорость компаний
на сжимающемся
рынке.

Где именно рвется ваша команда?

**ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В РАЗГОВОР,
КОЛЛЕГИ!**

Ставим «+» в чат если встречали +
пару слов о том, как это выглядело

Симптомы потери фокуса:

Каждый тянет
одеяло на
свой отдел

На встрече
согласились,
а сделали
по-своему

Любое
разногласие
эскалируется
на CEO

Вялотекущий
конфликт
маркетинга
и продаж

Где именно рвется ваша команда?

ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В РАЗГОВОР,
КОЛЛЕГИ!

Ставим «+» в чат если встречали +
пару слов о том, как это выглядело

Симптомы потери фокуса:

Каждый тянет
одеяло на
свой отдел

На встрече
согласились,
а сделали
по-своему

Любое
разногласие
эскалируется
на SEO

Вялотекущий
конфликт
маркетинга
и продаж

Где именно рвется ваша команда?

**ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В РАЗГОВОР,
КОЛЛЕГИ!**

**Ставим «+» в чат если встречали +
пару слов о том, как это выглядело**

Симптомы потери фокуса:

Каждый тянет
одеяло на
свой отдел

На встрече
согласились,
а сделали
по-своему

Любое
разногласие
эскалируется
на SEO

Вялотекущий
конфликт
маркетинга
и продаж

Где именно рвется ваша команда?

**ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В РАЗГОВОР,
КОЛЛЕГИ!**

Ставим «+» в чат если встречали +
пару слов о том, как это выглядело

Симптомы потери фокуса:

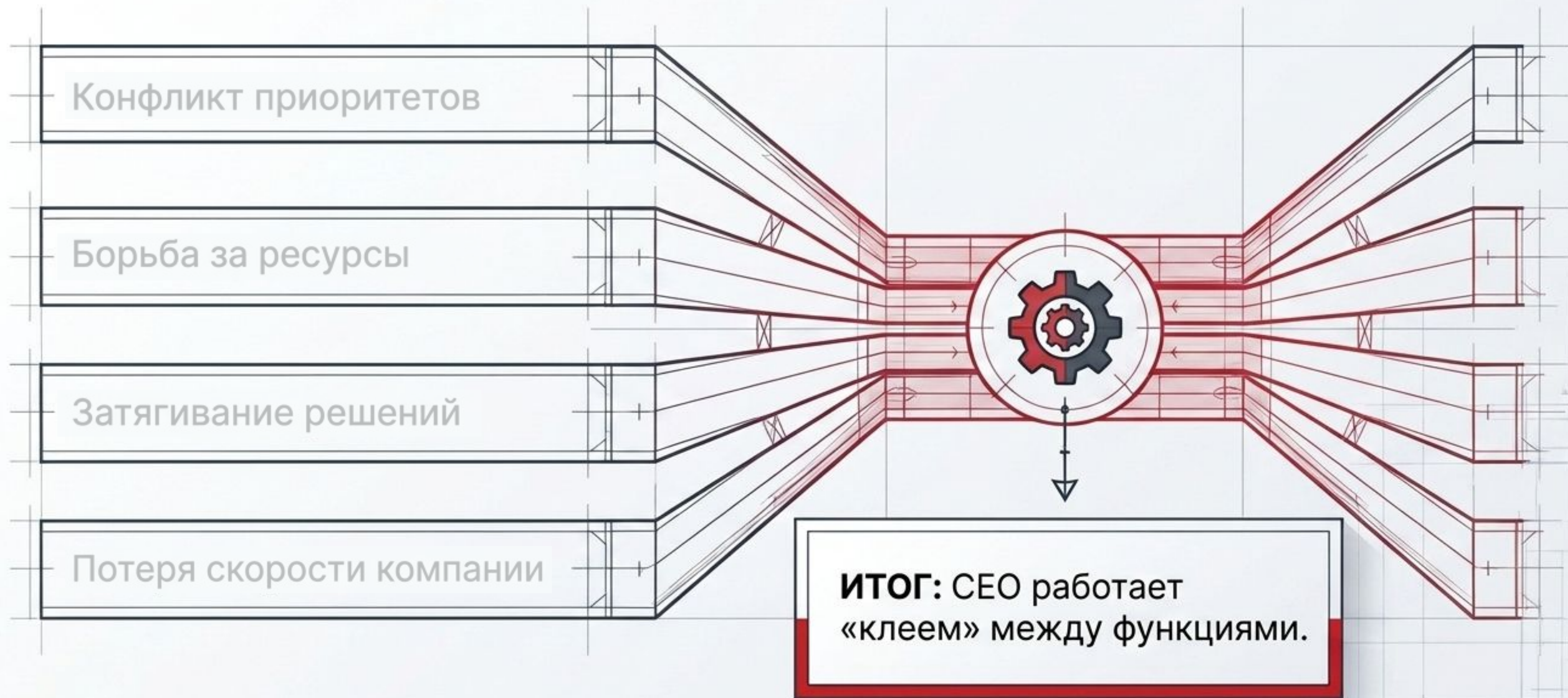
Каждый тянет
одеяло на
свой отдел

На встрече
согласились,
а сделали
по-своему

Любое
разногласие
эскалируется
на CEO

Вялотекущий
конфликт
маркетинга
и продаж

Рассинхрон дорожает тихо



И что вы с этим делаете?

1

Поговорить
Надавить

Коммуникация

2

Стратсессия
Фасилитатор

Разовое событие

3

Общий KPI
Бонусы

Финансовый рычаг

4

Уволить
неудобного

Замена элемента

Анатомия «Подорожников»

Иллюзия (Действие)	Реальность (Результат)
Серьезный разговор на СД	На следующий день рутина затягивает обратно. 
Ежегодная стратсессия	Эйфория проходит через 3-4 недели. Контекст меняется. 
Внедрение общего KPI	Начинают винить друг друга в невыполнении плана. 

Рассинхрон — это не отсутствие цели



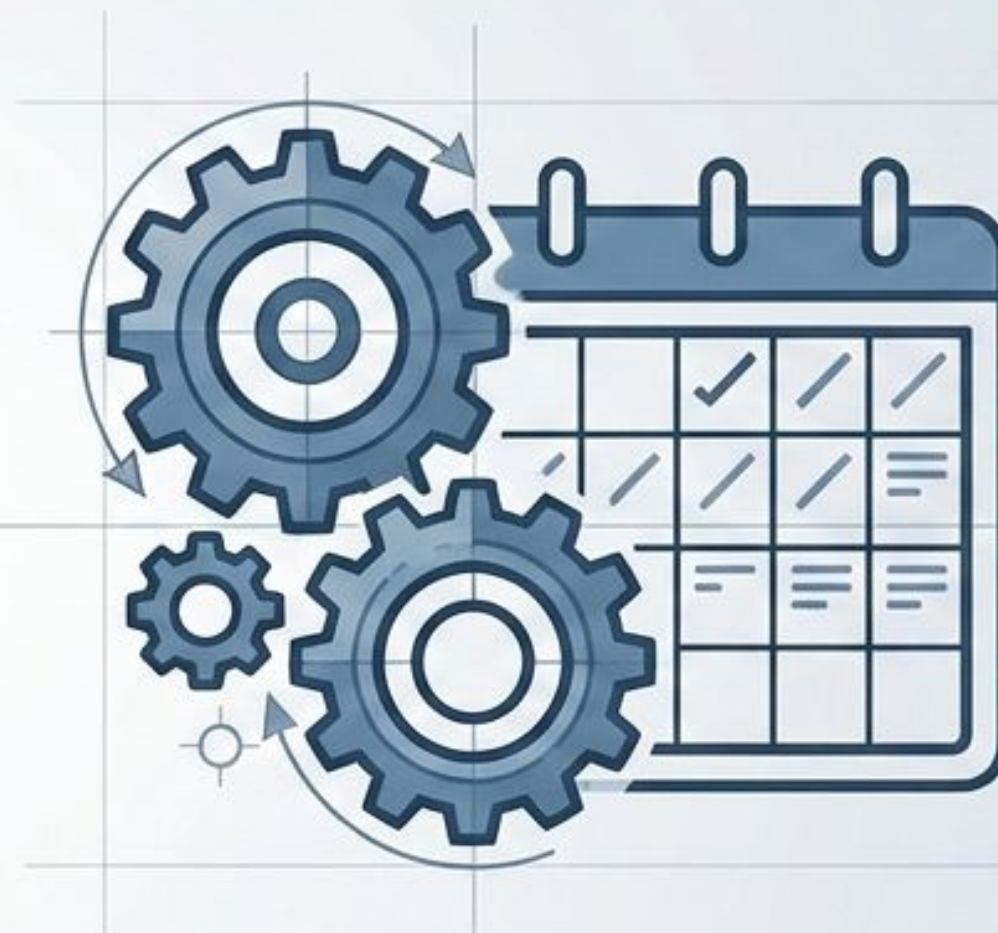
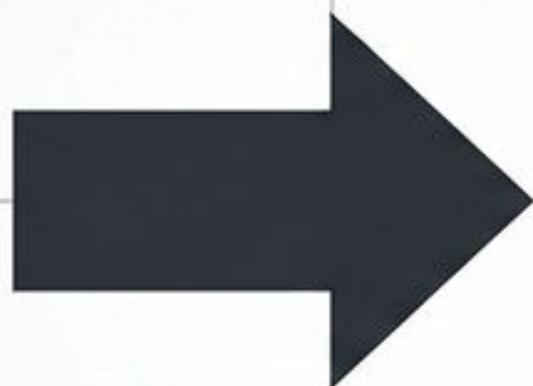
Анатомия привычки рассинхрона



Привычку бьет только Рутина



Разовые действия



Регулярная управленческая рутина

- Единый фреймворк принятия решений
- Ритмы синхронизации контекстов
- Регламент конструктивного конфликта

Advanced Management Program (AMP)

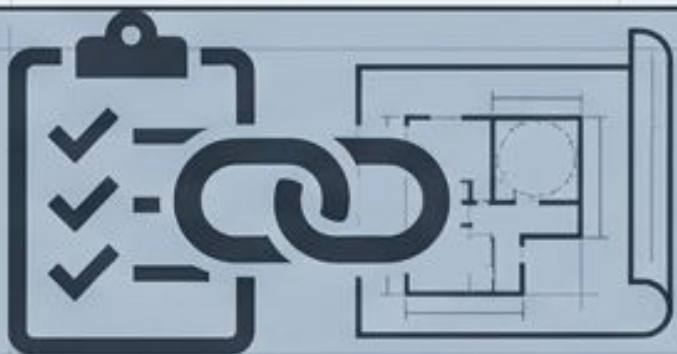
Практический формат для Owner, CEO и C-level от Школы Стратоплан (16 лет на рынке).



Не лекции: Работа с реальными целями и приоритетами вашей компании.



Формат: 2 дня по 4 часа (закрытый контур для вашей команды).

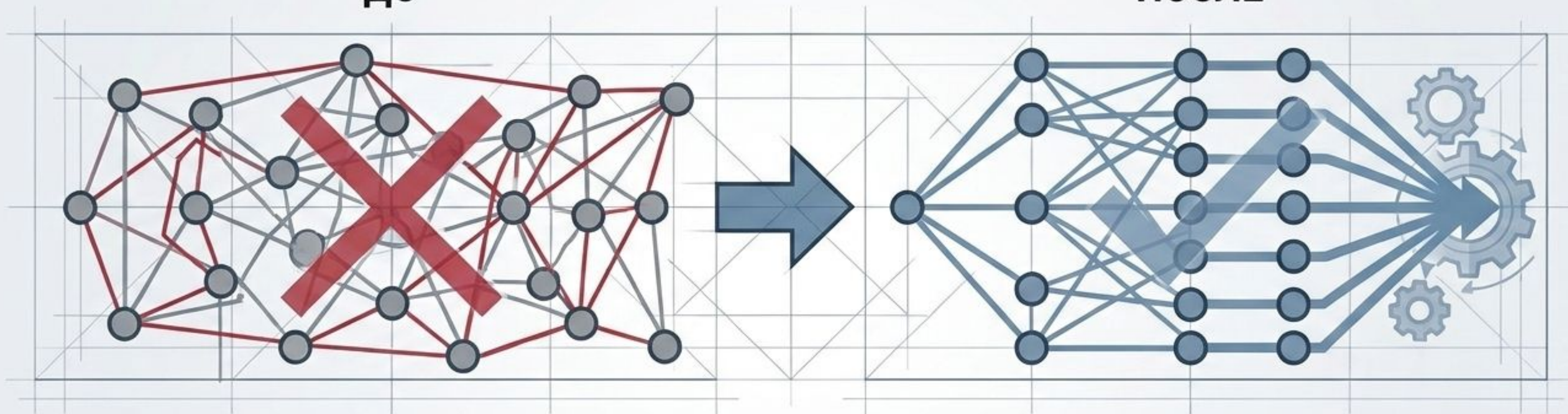


Результат: Протокол синхронизации, который остается у вас навсегда.

От разовой сборки к регулярной практике

ДО

ПОСЛЕ



Единый список приоритетов:

Один на всех,
а не у каждого свой.

СЕО — не посредник:

Команда договаривается
напрямую без
«переводчика».

Правило «Что важнее»:

Механика выбора без
эскалации вверх при
конфликте ресурсов.

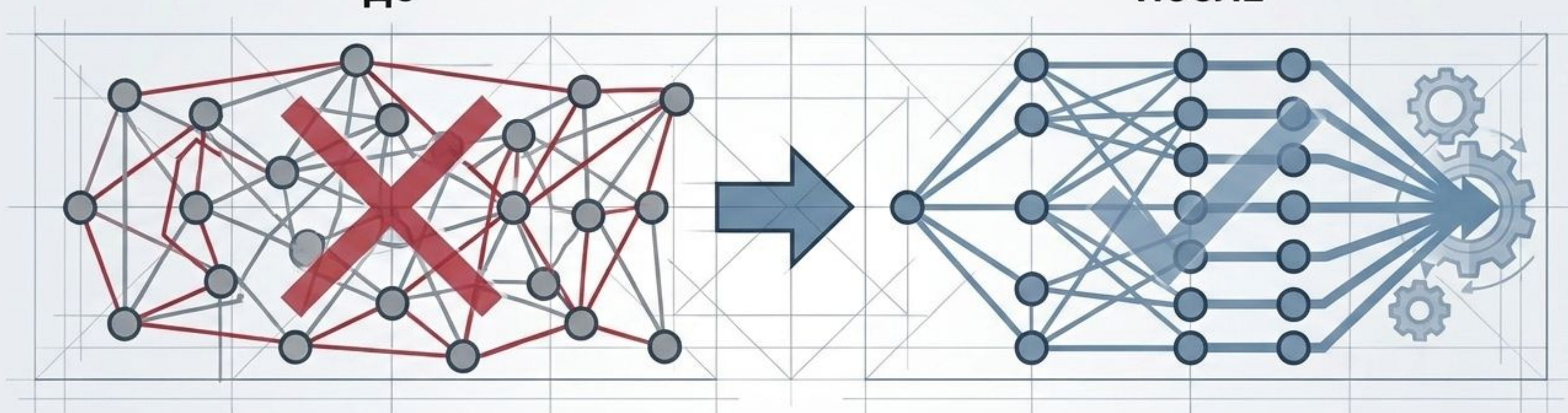
Протокол пересборки:

Механизм
самостоятельной
синхронизации каждые
2 недели.

От разовой сборки к регулярной практике

ДО

ПОСЛЕ



Единый список приоритетов:

Один на всех,
а не у каждого свой.

СЕО — не посредник:

Команда договаривается
напрямую без
«переводчика».

Правило «Что важнее»:

Механика выбора без
эскалации наверх при
конфликте ресурсов.

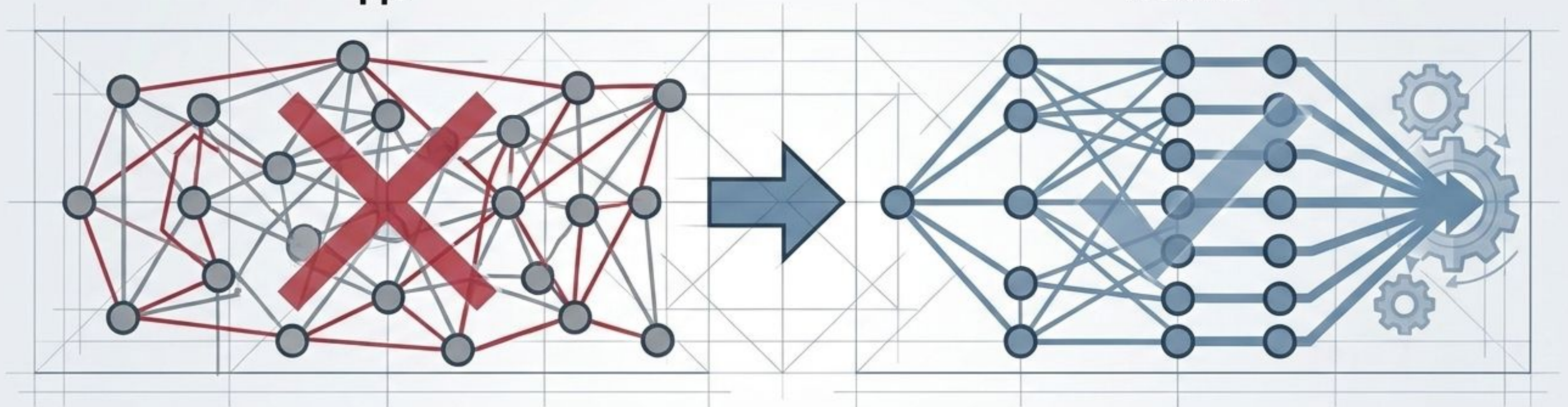
Протокол пересборки:

Механизм
самостоятельной
синхронизации каждые
2 недели.

От разовой сборки к регулярной практике

ДО

ПОСЛЕ



Единый список приоритетов:

Один на всех,
а не у каждого свой.

SEO — не посредник:

Команда договаривается
напрямую без
«переводчика».

Правило «Что важнее»:

Механика выбора без
эскалации наверх при
конфликте ресурсов.

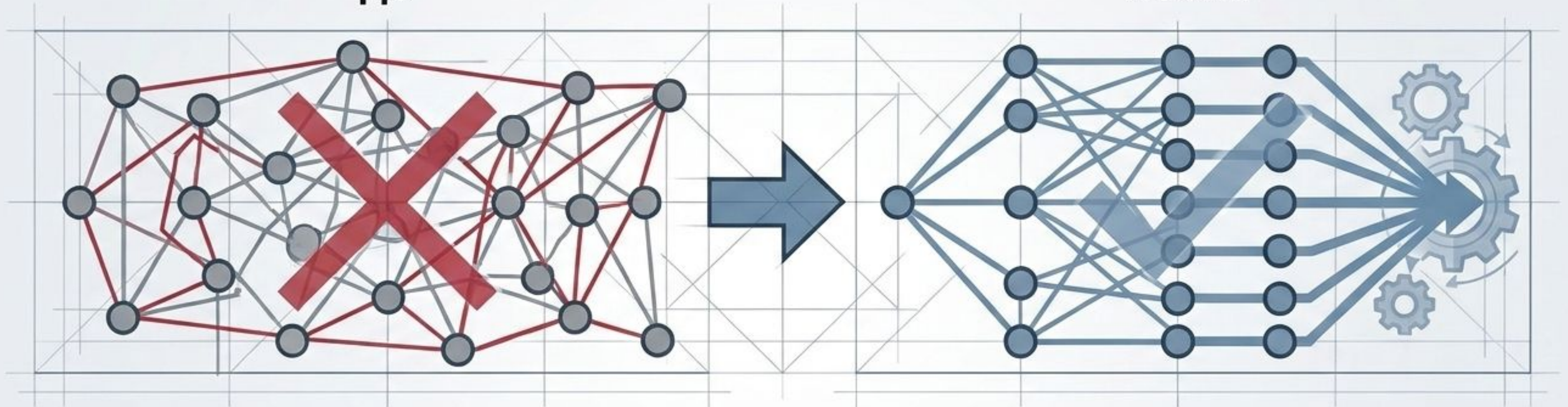
Протокол пересборки:

Механизм
самостоятельной
синхронизации каждые
2 недели.

От разовой сборки к регулярной практике

ДО

ПОСЛЕ



Единый список приоритетов:

Один на всех,
а не у каждого свой.

SEO — не посредник:

Команда договаривается
напрямую без
«переводчика».

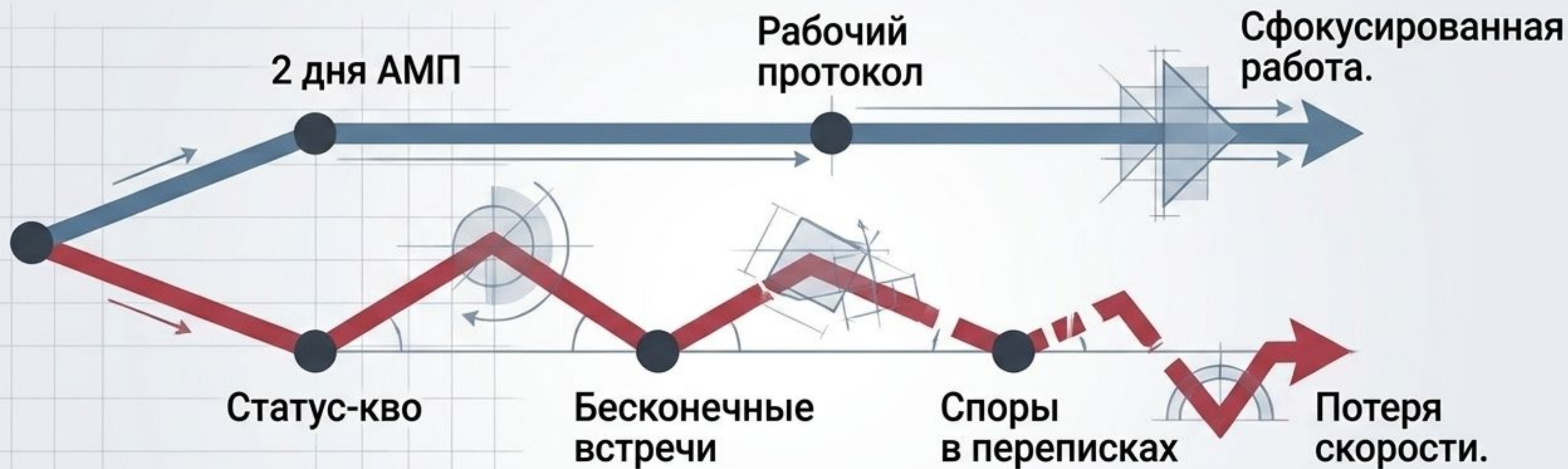
Правило «Что важнее»:

Механика выбора без
эскалации вверх при
конфликте ресурсов.

Протокол пересборки:

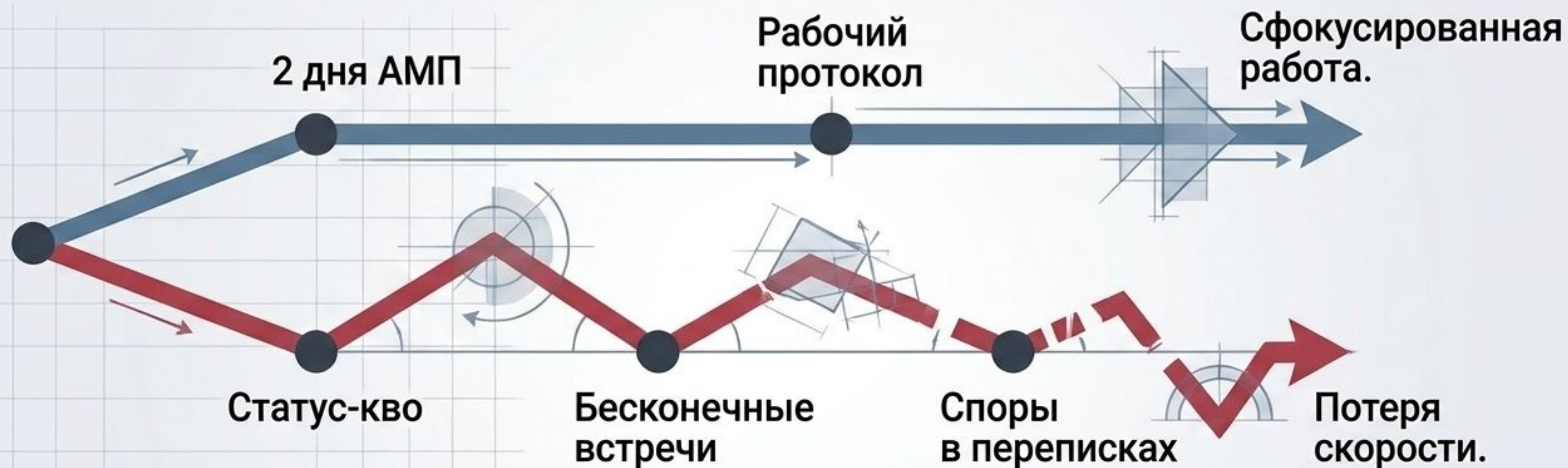
Механизм
самостоятельной
синхронизации каждые
2 недели.

Два дня сейчас или квартал согласований потом



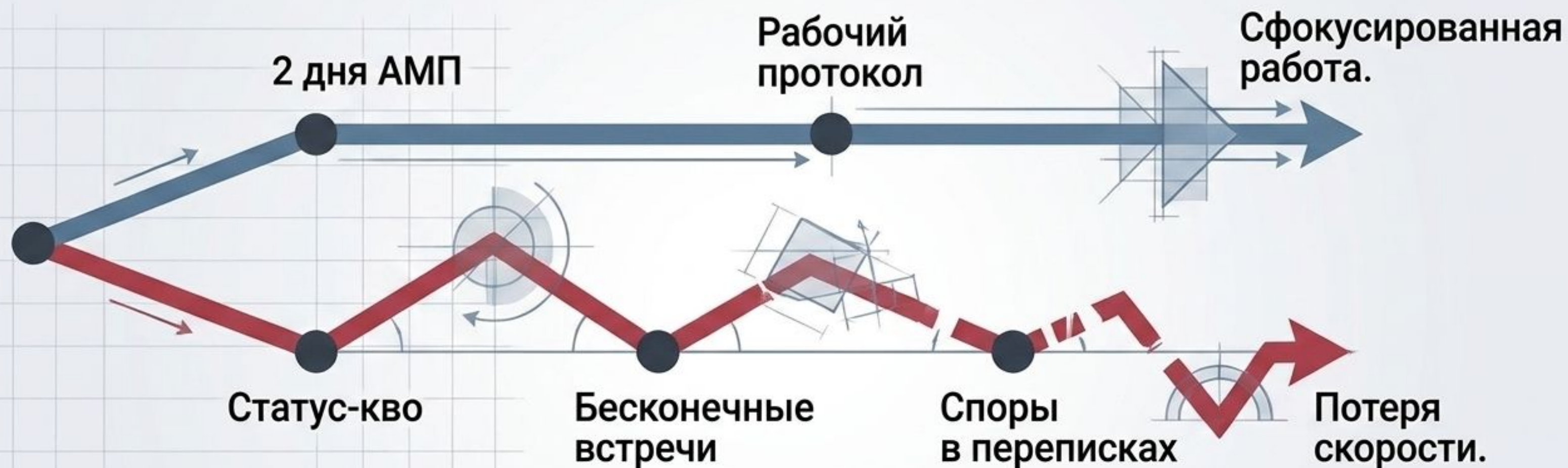
Каждый спор о приоритетах, не закрытый системно, вы будете закрывать в переписках и зумах весь следующий год.

Два дня сейчас или квартал согласований потом



Каждый спор о приоритетах, не закрытый системно, вы будете закрывать в переписках и зумах весь следующий год.

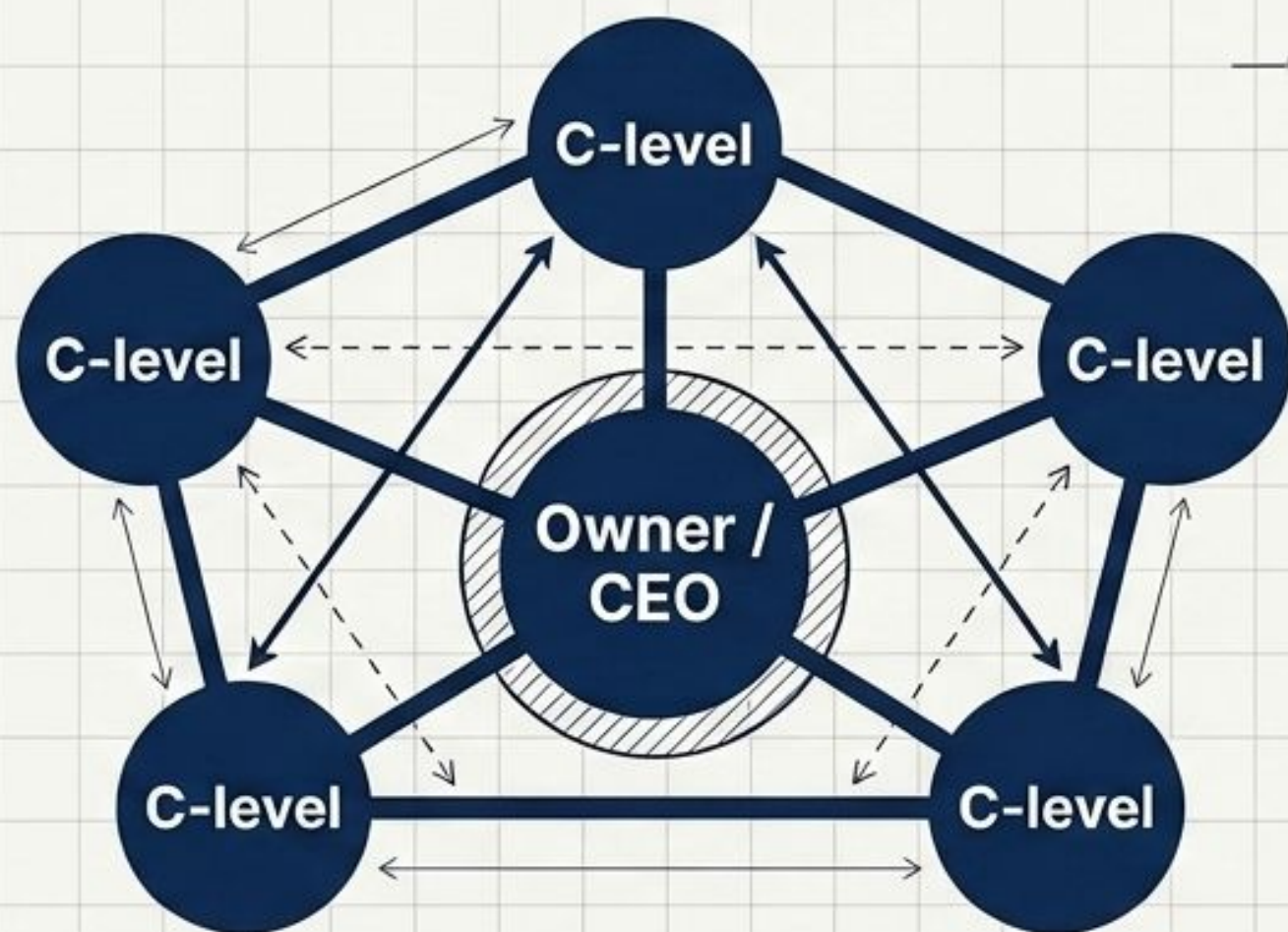
Два дня сейчас или квартал согласований потом



Каждый спор о приоритетах, не закрытый системно, вы будете закрывать в переписках и зумах весь следующий год.

AMP — это формат для команды, а не для одного руководителя.

Вся ценность в том, что топы договариваются между собой.



- **Состав:** Управленческая команда (Owner / CEO + C-level).
- **Размер:** 3–8 человек.
- **Условие:** Минимум 3–4 роли от одной компании.

Мы не учим функциям по отдельности. Команда работает со своими реальными целями и приоритетами, а не слушает лекции.

Формат и расписание синхронизации

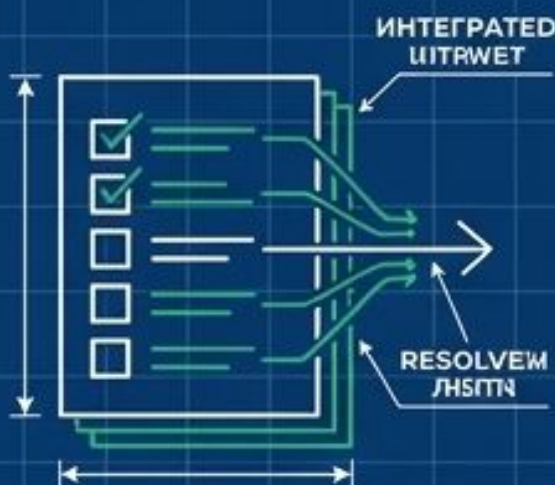
2 рабочих дня по 4 часа (Среда–четверг, 12:00–16:00 GMT+3).
Без лекций и домашних заданий — только живая работа.

Можно выбрать один из предложенных временных слотов



4 артефакта: с чем вы выходите после двух дней.

1



Единый список приоритетов

Не у каждого свой, а один на всю команду — с которым сверяются все функции.

2



Протокол пересборки

Механика, по которой команда синхронизируется сама — без внешнего ведущего каждый раз.

3



Правило «Что важнее»

Как выбирать, когда приоритеты функций конфликтуют — без эскалации каждого вопроса наверх.

4



СЕО — не единственный переводчик

Команда договаривается напрямую, а не через СЕО как посредника.

Вся система работает на одну цель.

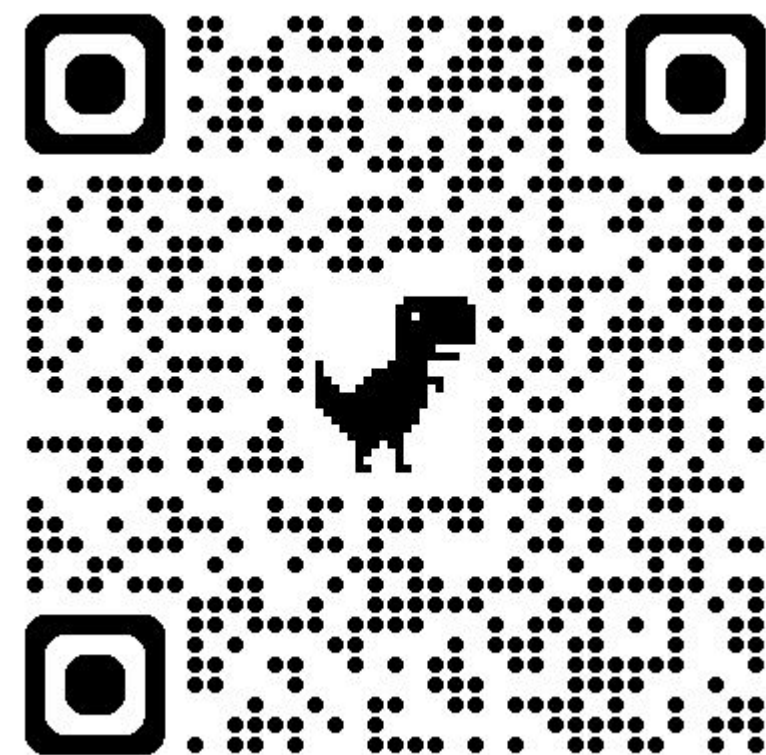


Что сказать вашему SEO сегодня?

«Мы пытаемся лечить системную болезнь (рассинхрон) разовыми разговорами. Это не сработает.»

«Нам нужно вшить регулярную рутину синхронизации в работу ТОПов.»

«Ребята из Стратоплана умеют это делать. Давай посмотрим формат AMP.»



[QR-КОД: Забронировать
слот и консультацию]