

Management Foundation

Бесплатная Foundation-программа с теорией, практикой и Q&A для руководителей разных уровней или тех, кто хочет погрузиться и понять, как устроена управленческая работа.

1-19 СЕНТЯБРЯ 2025, 17:00 GMT+3



ЗНАНИЯ, НАВЫКИ, МАЙНДСЕТ, ПРИВЫЧКИ
РУКОВОДИТЕЛЯ



НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ И РЕШЕНИЯ
ПРОБЛЕМ С ЛЮДЬМИ



ИНТЕНСИВНЫЙ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОПЫТА



ПОЖИЗНЕННЫЙ ДОСТУП К МАТЕРИАЛАМ

Стратоплан — обучение, созданное инженерами

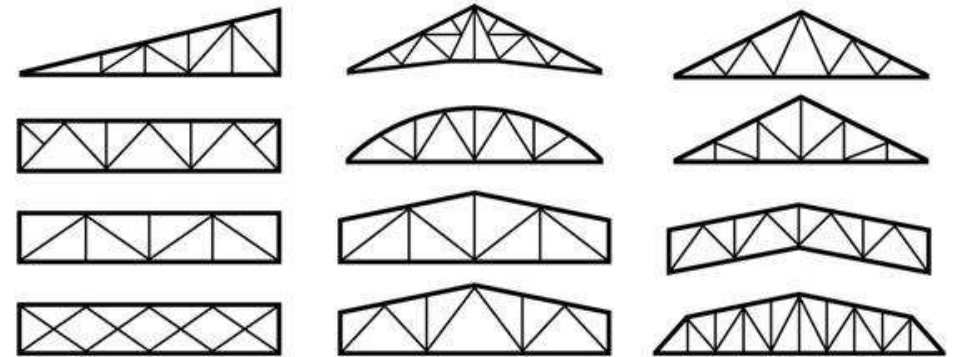
Александр Орлов и Вячеслав Панкратов — основатели Стратоплана с прочным бэкграундом в IT-индустрии. Наш профессиональный путь начинался с работы инженерами в ведущих компаниях.

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 — создаем устойчивые конструкции в работе руководителей

- Год основания: 2010
- 26.000 выпускников
- Учим умных людей работать друг с другом
- Поколения обученных менеджеров
- Собственная управленческая практика
- Психологическое образование
- 1.000+ проведенных тренингов
- 5.000+ проведенных вебинаров
- 600+ студентов в обучении прямо сейчас
- 1000+ разобранных управленческих кейсов



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
GUILD OF SUCCESS

КИЇВСТАР

KASPERSKY®

EPICOR

apriorit

Acronis®

ittransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Стратоплан — учим людей работать в долгую

16 лет

16 лет мы помогаем
тимлидам, СТО и CEO
вывести свои команды
на новый уровень

90% CR

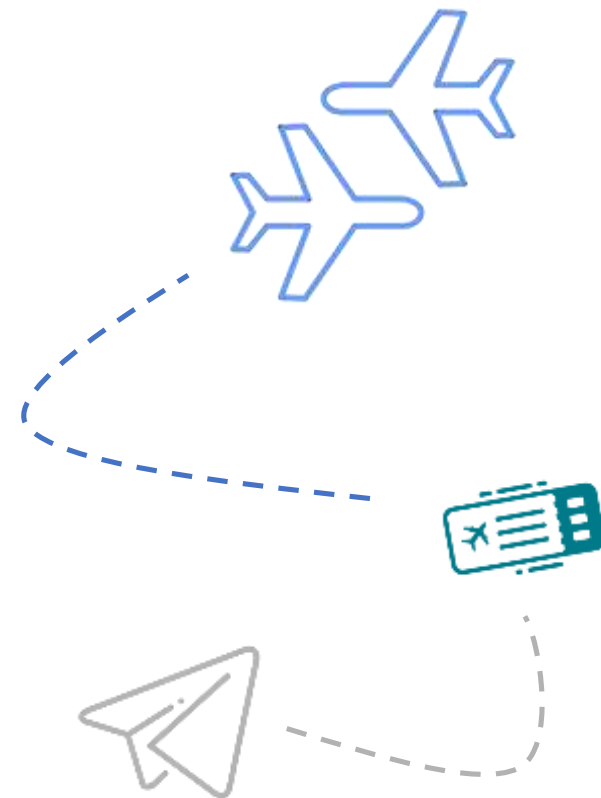
90% Completion Rate – столько наших
студентов доходят до конца
многомесячных программ обучения

26.000

26.000 профессионалов уже
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



Management Foundation

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

1-19 СЕНТЯБРЯ 2025, 17:00 GMT+3



ЗНАНИЯ, НАВЫКИ, МАЙНДСЕТ, ПРИВЫЧКИ
РУКОВОДИТЕЛЯ



НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ И РЕШЕНИЯ
ПРОБЛЕМ С ЛЮДЬМИ



ИНТЕНСИВНЫЙ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОПЫТА



ПОЖИЗНЕННЫЙ ДОСТУП К МАТЕРИАЛАМ

Расписание Management Foundation

Неделя 1

- **2 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Ничего не решаю, но за всё отвечаю» (Антон Савочка)
- **4 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Отличие управленческого мышления директора и рядового менеджера» (Слава Панкратов, Александр Орлов, Алексей Рыбак)

Неделя 2

- **9 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Конфликт, который вы не выбрали» (Антон Корчинский)
- **11 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Сложные разговоры — как говорить и договариваться: принципы, инструменты» (Слава Панкратов, Александр Орлов, Александр Лепешкин)

Неделя 3

- **16 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Каждый день — новые приоритеты» (Илья Прахт)
- **18 сентября, 17:00 GMT+3** — эфир «Презентация программ Школы менеджмента „Стратоплан“» (Слава Панкратов, Александр Орлов)

Management Foundation: практический эфир №1

2025

Ваш тренер



Антон Савочка

- Опыт в управлении: 10+ лет
- Сертифицированный тренер международной категории (ICBT)
- Сертифицированный коуч (ICF)
- Автор серии книг для менеджеров
- Кандидат наук



О чем поговорим сегодня



1. Какие главные ошибки допускают начинающие руководители
2. Что и как предстоит менять, когда вы стали руководителем
3. Как разобраться в ожиданиях руководителя, команды, сотрудников
4. Кейс «Дебют Тимлида»

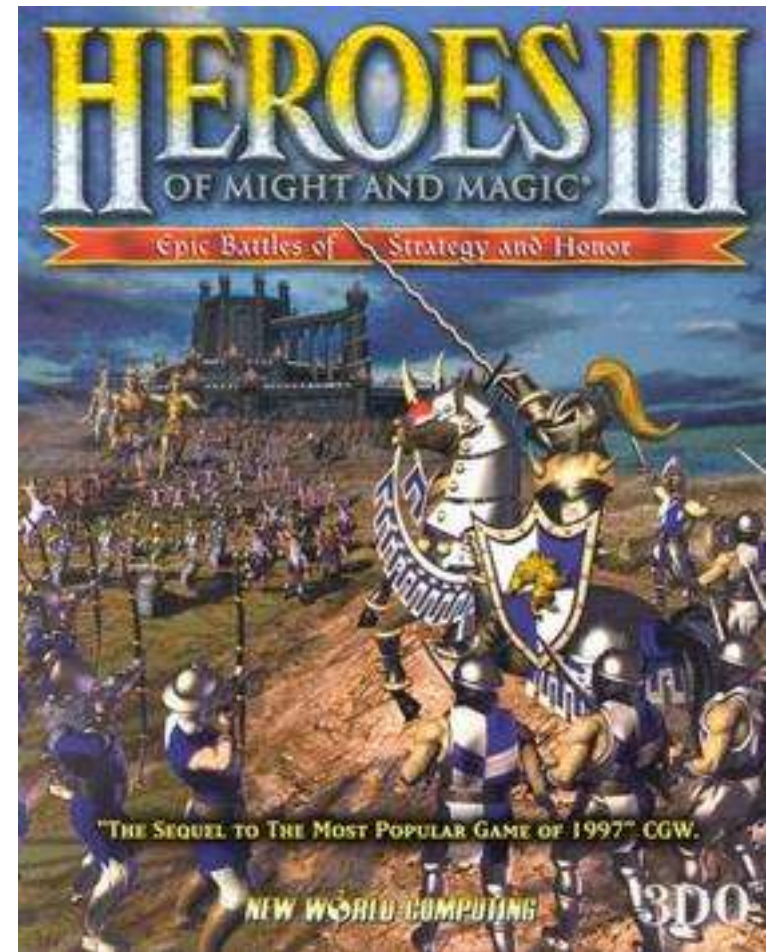
Кейс «Дебют Тимлида»



Знакомство



1. Какую позицию вы занимаете у себя в организации?
2. Опишите ваш стиль лидерства одним словом. Вы какой/какая?
3. Любимая игра или книга



Ваш опыт



Какие шишки вы уже успели набить как начинающий руководитель?

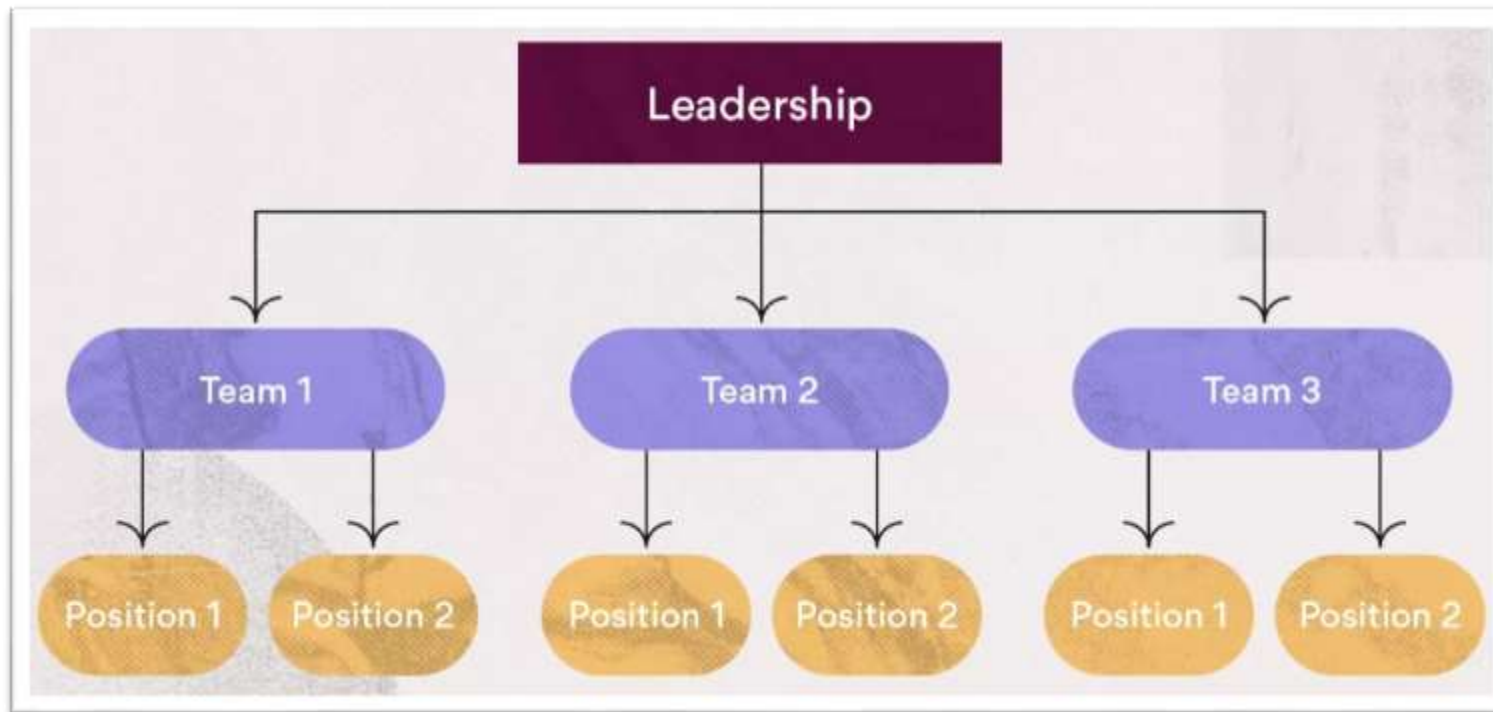
На какие грабли уже наступили?



Мой опыт



Начинающие менеджеры не понимают, что у них сразу три клиента, у которых разные цели, ожидания и потребности.



Как следствие



Менеджер должен уметь работать с тремя типами ожиданий:

1. **От организации (бизнес/клиенты/руководитель)**
2. **От команды**
3. **От сотрудников**

Наша задача — выявить все эти ожидания и качественно работать с ними

Вопрос группе



Какие ключевые ожидания есть у любого сотрудника на персональном уровне при взаимодействии с руководителем?



Ключевые ожидания сотрудника



1. Хорошие личные отношения
2. Помощь в развитии
3. Справедливая и прозрачная оценка
4. Что-то еще, чего мы можем не знать

Три клиента менеджера и их ожидания



Чего ожидает команда от менеджера?



Ожидания команды



1. Понятны правила взаимодействия с членами команды
2. Продуктивная и комфортная атмосфера
3. Понятны правила игры в коллективе и формальные роли в рабочей группе
4. Есть некая общая для нас цель

Три клиента менеджера и их ожидания



Какие есть ожидания у организации от менеджера?



Ожидания организации



1. Достижение **бизнес**-показателей
2. Холистический взгляд на продукт (понимание бизнес-модели) и организации (как устроена оргструктура)
3. Низкая текучесть персонала
4. Трансляция корпоративной культуры: управление по ценностям, донесение миссии организации («мы здесь почему?»)

Это поле для конфликтов



Ожидание от организации — регулярное достижение запланированных **результатов** и налаженные **процессы**.

Ожидание от команды — комфортная **атмосфера**, где всех оценивают справедливо.

Ожидание отдельного сотрудника — индивидуальное **внимание** и **помощь в развитии**.

Важный момент!



Управление ожиданиями — это взаимный процесс!

Вы должны проговорить ваши ожидания.

Другая сторона должна проговорить свои.

Это особенно непросто в разговорах с вышестоящим начальством.



Что делать?



1. Прояснить ожидания от взаимодействия с сотрудниками на встречах один на один
2. Фасилитировать встречи о правилах и нормах командного взаимодействия
3. Согласовать с вышестоящим руководством цель команды, метрики и частоту оценки прогресса

Мини-диагностика



1. У меня с моим начальством согласована долгосрочная цель команды, метрики и частота оценки прогресса: (0-10)
2. Мы с командой создали «контракт»: наши правила, табу и принципы взаимодействия. Эти правила знает и разделяет каждый участник моей команды: (0-10)
3. Я обсудил(-а) с каждым из моих сотрудников взаимные ожидания: у них от моего лидерства, у меня от их перфоманса. Эти ожидания прозрачны для нас обоих: (0-10)

Опыт Стратоплана



Начинающие
руководители боятся
заходить в конфликты: с
сотрудниками,
командой, начальством

КУПЛЕНО 3 МИЛЛИОНА ЭКЗЕМПЛЯРОВ



КЕРРИ ПАТТЕРСОН • ДЖОЗЕФ ГРЕННИ
РОН МАКМИЛЛАН • ЭЛ СВИТЦЛЕР

Что делать?



1. Постоянно развивать переговорные навыки: на работе и дома
2. Учиться давать НЕ убивающую, а развивающую обратную связь
3. Находить в себе силы заходить в конфликты



Как видит работу исполнитель



```
if (uncolPaths.length > 0) do {
  for (i=0; i < uncolPaths.length; i++) do {
    if (uncolPaths[i].typeName == "group_item") do
      ProcessGroup(uncolPaths[i], untouchColor);
    else if (uncolPaths[i].typeName == "complex_item") do
      ProcessComplexItem(uncolPaths[i], untouchColor);
    else do
      ProcessItem(uncolPaths[i], untouchColor);
  }
}

function ProcessItem(ob, col){
  if (ob.filled){
    if ( (ob.fillColor.red <> col.red) or (ob.fillColor.green <> col.green) or
      (ob.fillColor.blue <> col.blvue) ) do
      ob.fillColor = noColor;
    var selectionLen = curDoc.selection.length;
    for (i=0; i < selectionLen; i++) do {
      if (curDoc.selection[i].filled) do {
        if ( (curDoc.selection[i].fillColor.red == untouchColor.red) and
          (curDoc.selection[i].fillColor.green == untouchColor.green) and
          (curDoc.selection[i].fillColor.blue == untouchColor.blue) ) do {
          throw(curDoc.selection[i].typename+
            " Incorrect object color.");
        }
      }
    }
  }
}
```

Как видит работу руководитель



Типичная ошибка



1. Новоиспеченный руководитель все еще живет в старой социальной роли исполнителя.
2. Социальная роль — то, как человек думает, ведет себя и как общается с другими в определенном контексте.



Как раскрывается соц. роль менеджера



Исполнитель: «Делегирование — это трата времени. Я быстрее сделаю сам, чем обучу другого, а потом исправлю его ошибки»

Менеджер: ?

Как раскрывается соц. роль менеджера



Исполнитель: «Делегирование — это трата времени. Я быстрее сделаю сам, чем обучу другого, а потом исправлю его ошибки».

Менеджер: «Делегирование — это инвестиция. Я вкладываю свое время в других сегодня, чтобы завтра у меня было больше времени на стратегические задачи».

Как раскрывается соц. роль менеджера



1. Делегирую, а не выполняю задачи
2. Создаю возможности для развития других, а не только себя
3. Вижу ситуацию с точки зрения интересов бизнеса (продукта), команды и исполнителей
4. Работаю с человеческими связями и эмоциями, а не с кодом, текстом и т.п.

Как развивать в себе майндсет менеджера



1. Смотрите на рабочие ситуации как на кейсы, где есть три взгляда: взгляд бизнеса (как мой босс видит эту ситуацию?), ваш взгляд как лидера (как я вижу ситуацию?), взгляд исполнителя (как мой мидл видит этот кейс?)
2. Постоянный обмен опытом и мыслями с другими менеджерами
3. Давайте себе право на ошибку

Где вы будете ошибаться



1. Скорее всего, вы будете совершать ошибки найма
2. Скорее всего, вы будете ошибаться при распределении задач
3. Скорее всего (вначале), вы будете упускать из виду проблемы с мотивацией, выгоранием или вовлеченностью своих людей

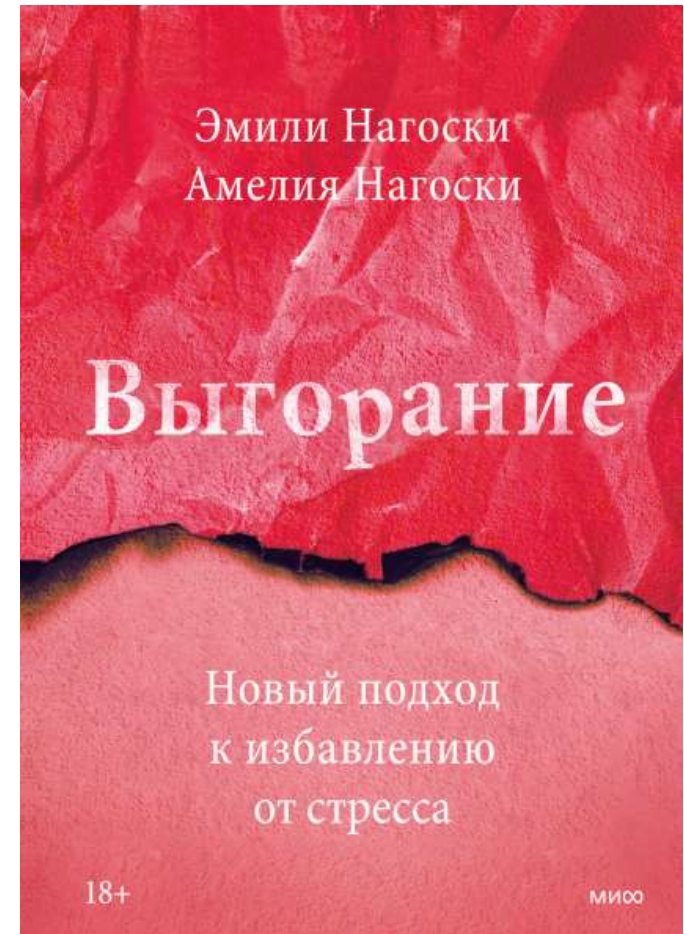
И, скорее всего, рано или поздно вы выгорите



Руководитель — профессия зоны повышенного риска с точки зрения выгорания.

Это неприятный, но важный опыт при работе с командой.

Лидер отвечает за командный ресурс.



Наши рекомендации



1. Иметь кого-то, кто поможет психологически
2. Следить за состоянием своей «батарейки»
3. Иметь дело для души и какую-то активность для тела
4. Регулярно говорить с людьми об их ресурсном состоянии

Выгоревший менеджер сжигает всю команду!



Индивидуальное задание



1. Изучите кейс «Дебют Тимлида»
2. Обдумайте ответы на вопросы в кейсе
3. Оцените ситуацию со своим мышлением и управлением ожиданиями
4. Подумайте, с кем именно стоит прояснить ожидания: отдельные сотрудники, команда, руководители

Групповое задание (30 минут)



1. Какие ошибки совершил Тимофей в первые дни своей работы?
2. Какие корневые причины этого?
3. Что он должен сделать, чтобы исправить ситуацию в команде?
4. Расскажите о том, какой тип мышления преобладает у вас: исполнительское или управленческое.
5. С кем (люди, команда, начальство) стоит подробнее проговорить ожидания?

Разбор кейса



1. Тимофей пока мыслит как исполнитель
2. Его первая задача — признать факт ошибки перед командой
3. Его стратегическая задача – проводить больше времени в компании тимлидов и Дэна, в том числе говоря о своих ошибках



Дополнительная литература



Q&A Session



Задайте вопросы, если они возникли!

Поделитесь впечатлениями от мероприятия!

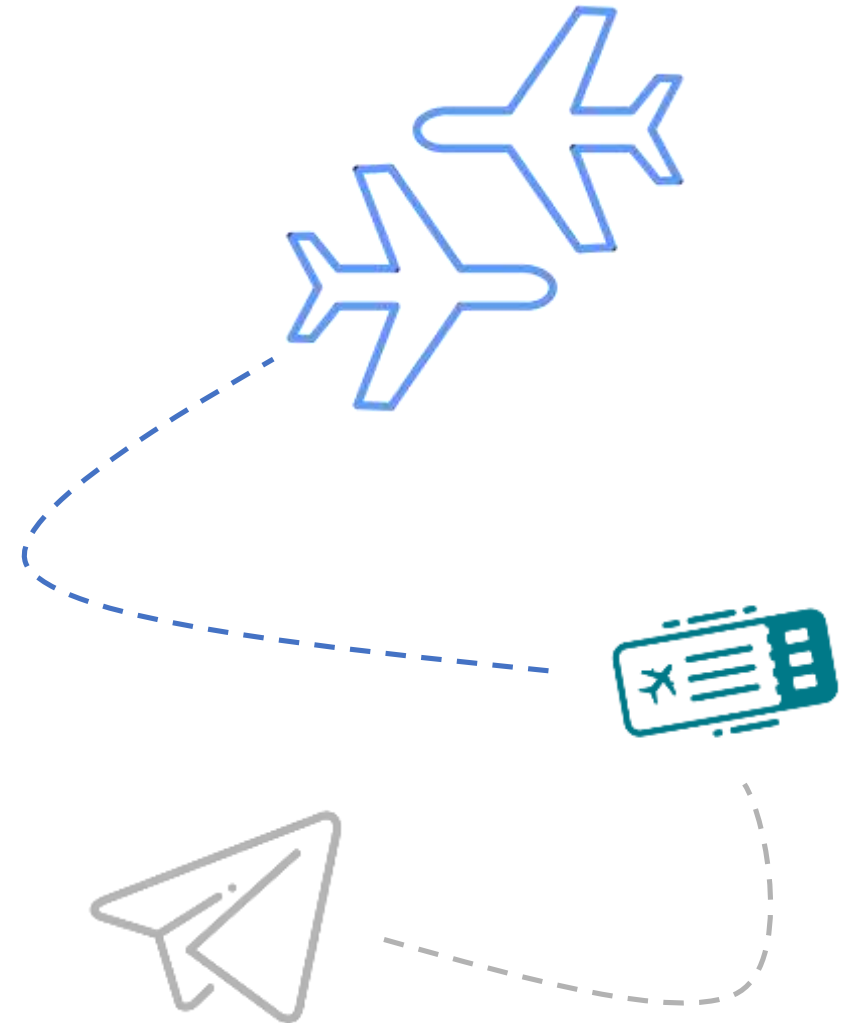
#teamlead #pm #head

#cto #coo #ceo

Открытые программы

[#softskills](#) [#management](#)
[#strategy](#) [#leadership](#)

16 лет учим умных людей работать с другими умными людьми, строить карьеры, получать удовольствие от работы и не выгорать



Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

Ассесмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

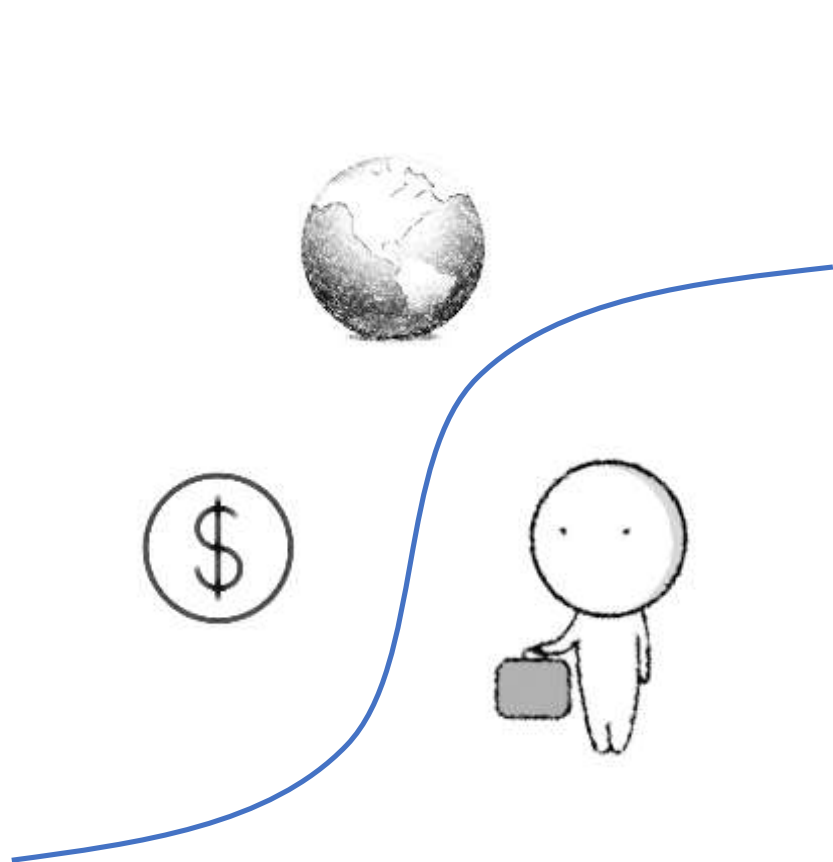
Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

Как учатся руководители



Собственный опыт

Начальник

Статьи / Книги / Подкасты / Видео

Конференции

Видео-курсы (с домашками)

Тренинги (два дня)

Это лучше чем ничего :)

Для изменений нужны знания, навыки, привычки, майндсет и люди

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

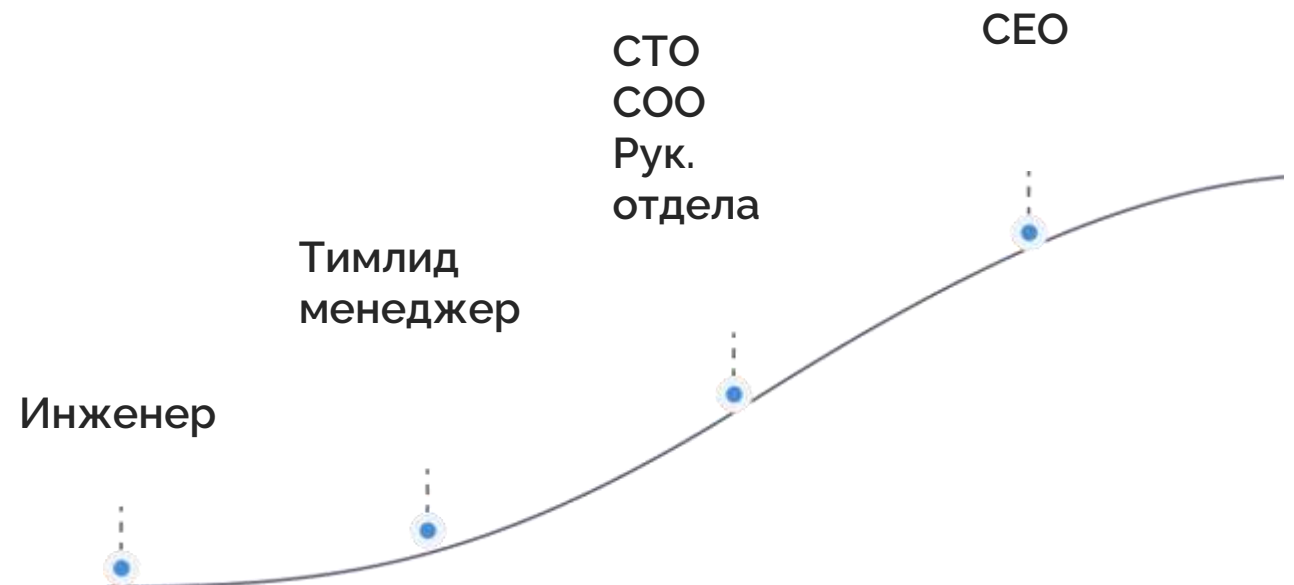
Принципы Стратоплана

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 Стратоплана

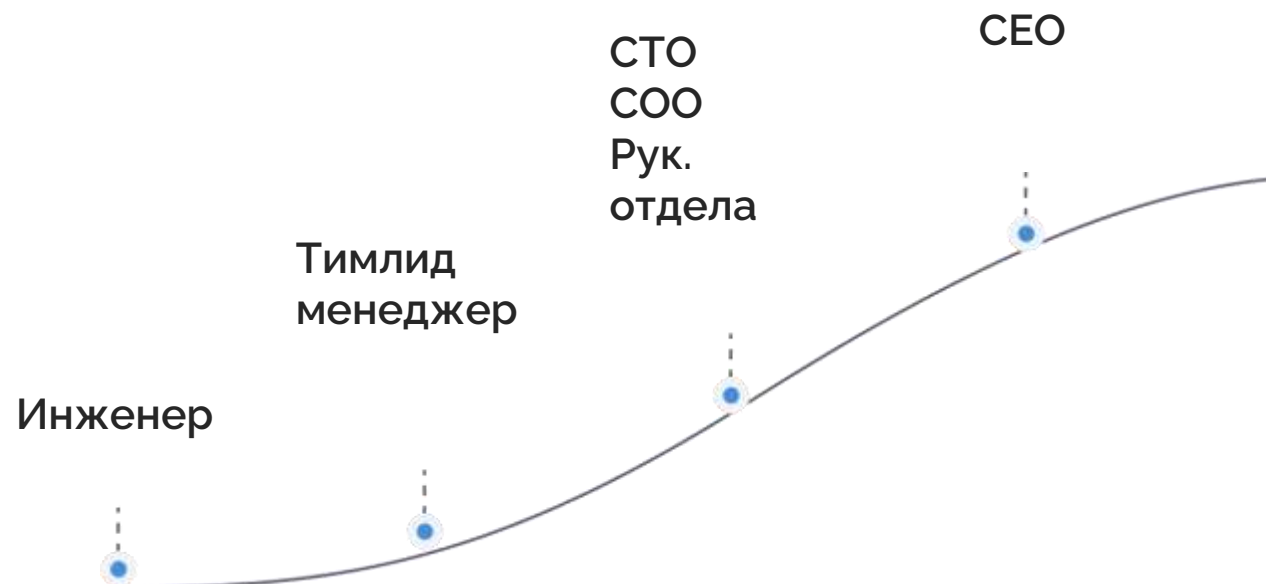


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми.
Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



Принципы Стратоплана



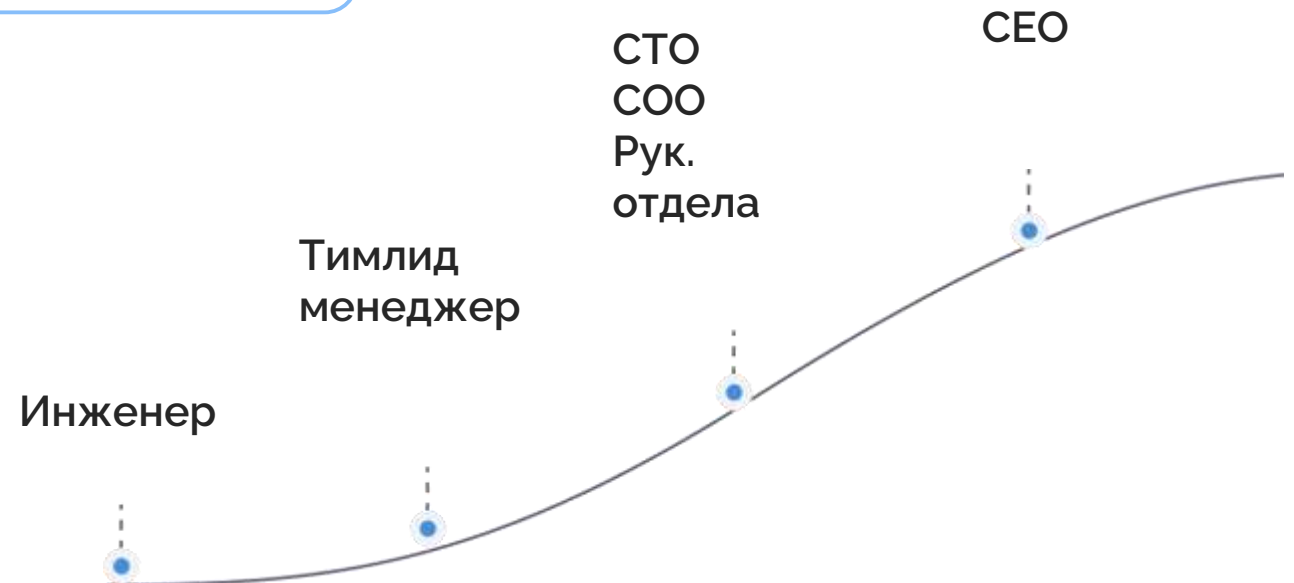
Работе с людьми можно научиться только работая с людьми.
Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



Принципы Стратоплана



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

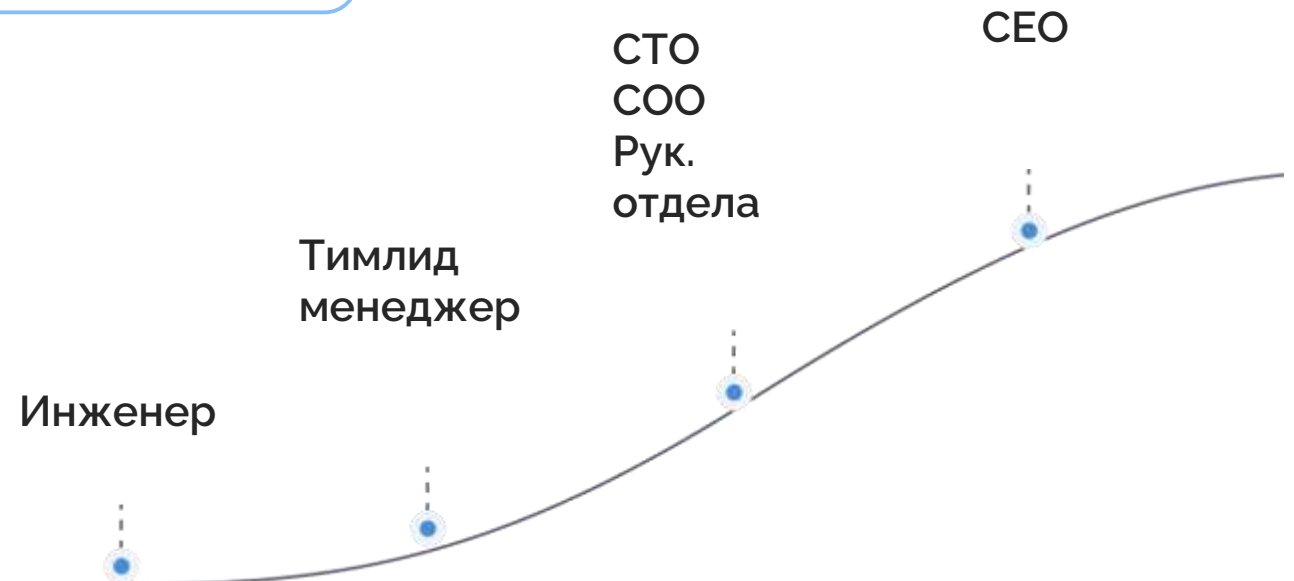


Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



Принципы Стратоплана



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



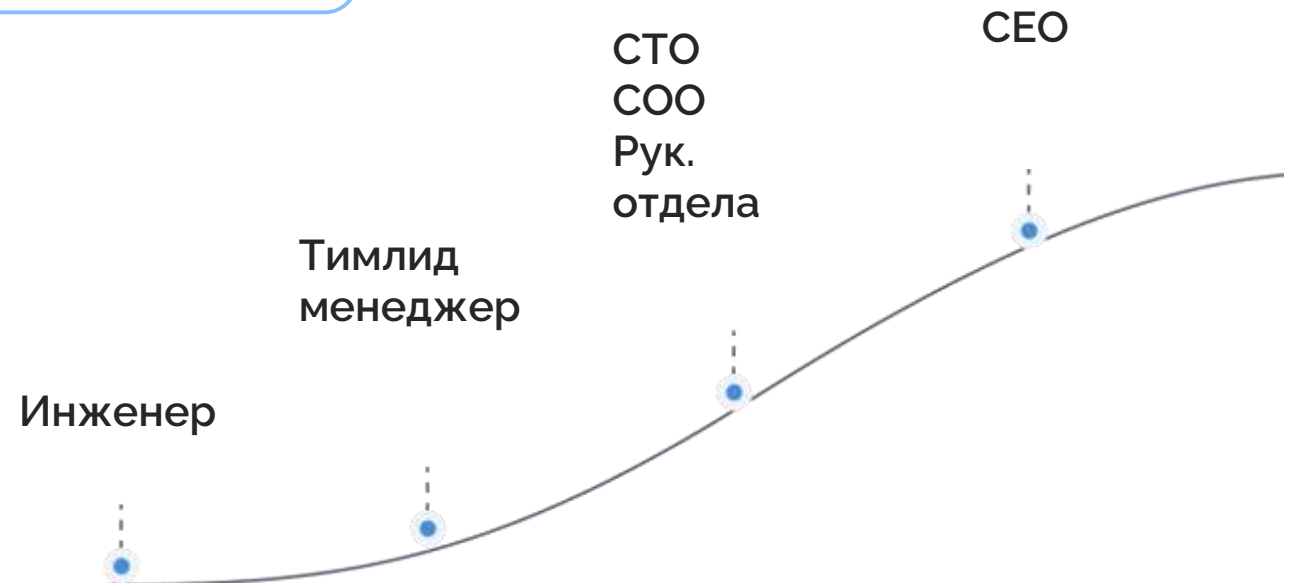
Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Нужна качественная обратная связь



Результат зависит от запроса

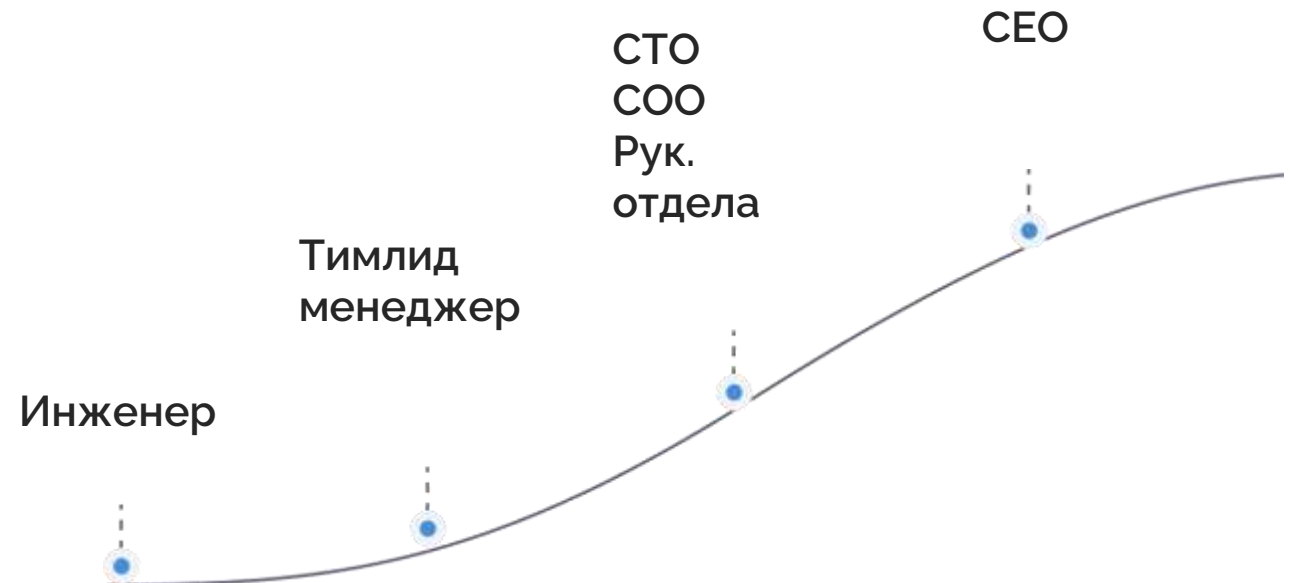


Когда полезны программы Стратоплана

Вы уже занимаете позицию руководителя, и никогда не учились этой работе

Вы хотите занять следующую управленческую позицию, и хотите, чтобы вас туда рассматривали

Вы хотите понять, эта позиция – ваша или нет



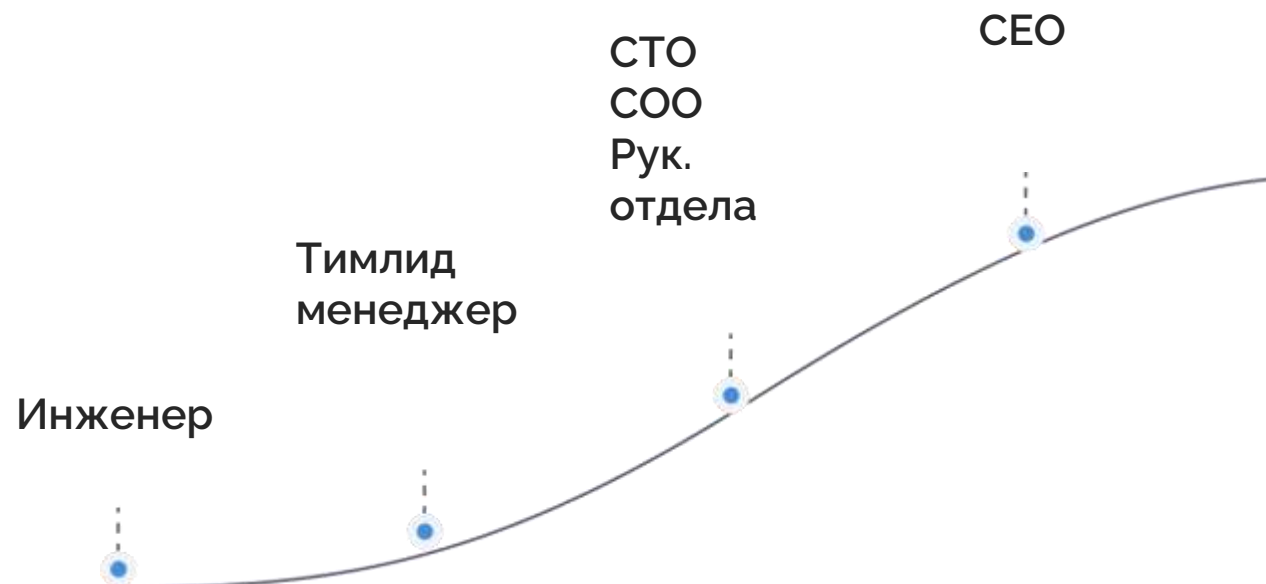
Когда полезны программы Стратоплана



Вы уже занимаете позицию руководителя, и никогда не учились этой работе

Вы хотите занять следующую управленческую позицию, и хотите, чтобы вас туда рассматривали

Вы хотите понять, эта позиция – ваша или нет



Когда полезны программы Стратоплана

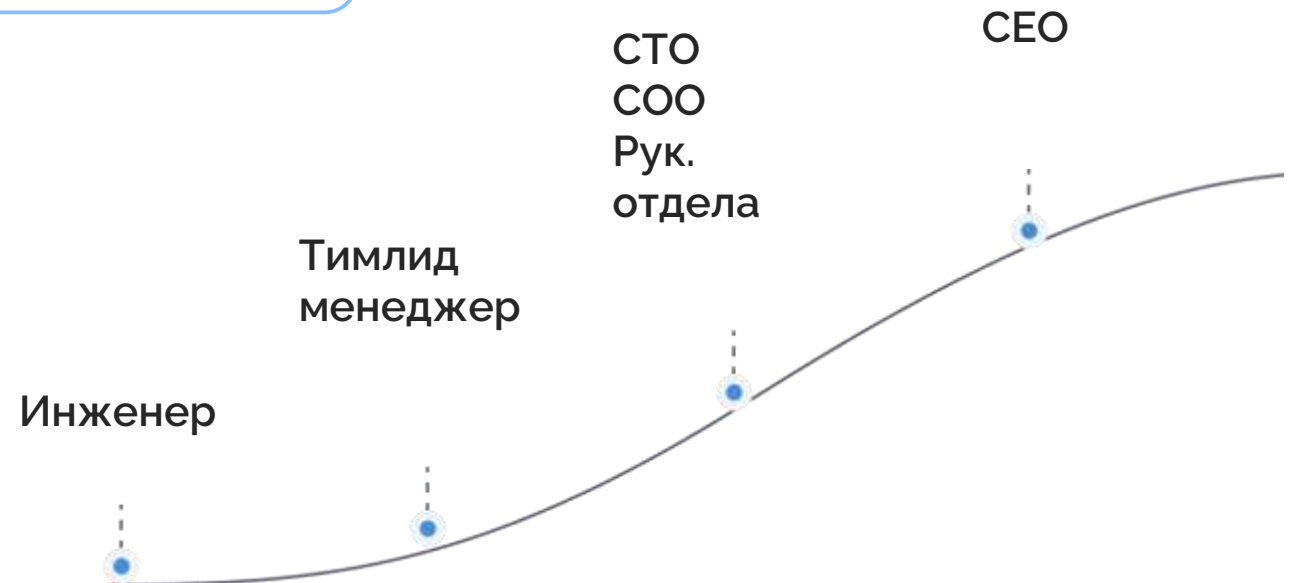


Вы уже занимаете позицию руководителя, и никогда не учились этой работе



Вы хотите занять следующую управленческую позицию, и хотите, чтобы вас туда рассматривали

Вы хотите понять, эта позиция –
ваша или нет



Когда полезны программы Стратоплана



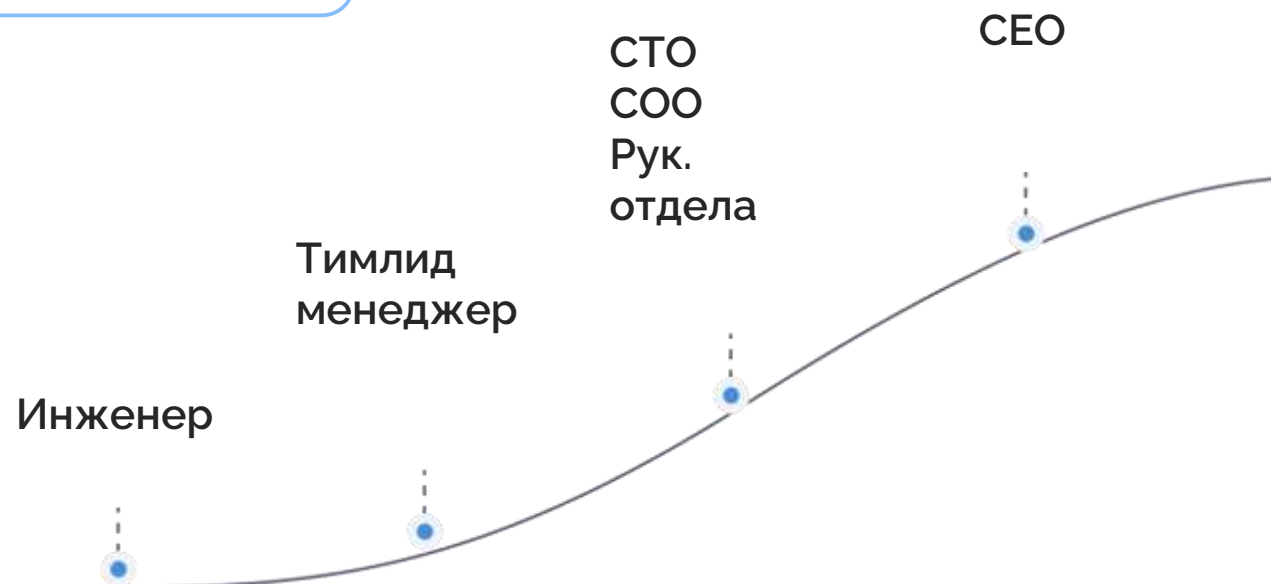
Вы уже занимаете позицию руководителя, и никогда не учились этой работе



Вы хотите занять следующую управленческую позицию, и хотите, чтобы вас туда рассматривали



Вы хотите понять, эта позиция – ваша или нет



FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

**Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам**

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

Ассесмент

Дипломная работа

11 справочных видео-курсов

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

1

Ассесмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

2 CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

1

Ассесмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

2

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

1

Ассесмент

Дипломная работа

2

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

📅 4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

Ассесмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

FOUNDATION - 20%
на все программы (до 07.09)

Программы Стратоплана

Команда. Инструменты управления

Проектный руководитель

Руководитель отдела

CTO (Chief Technology Officer)

COO (Chief Operations Officer)

CEO (Chief Executive Officer)

4 месяца (3 часа раз в неделю)

Специализация

Ассесмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

11 справочных видео-курсов

Стратоплан — учим людей работать в долгу

16 лет

16 лет мы помогаем
тимлидам, СТО и CEO
вывести свои команды
на новый уровень

90% CR

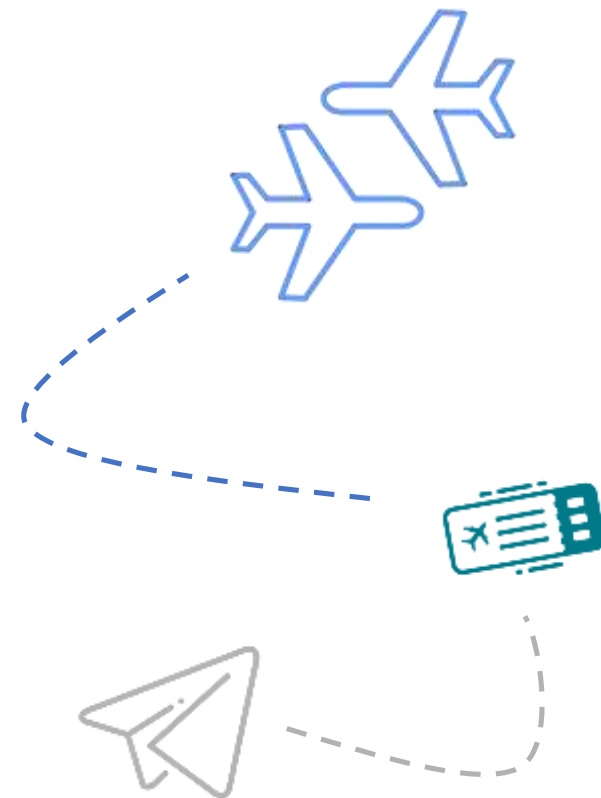
90% Completion Rate – столько наших
студентов доходят до конца
многомесячных программ обучения

26.000

26.000 профессионалов уже
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 — учим людей работать в долгу

16 лет

16 лет мы помогаем тимлидам, СТО и CEO вывести свои команды на новый уровень

90% CR

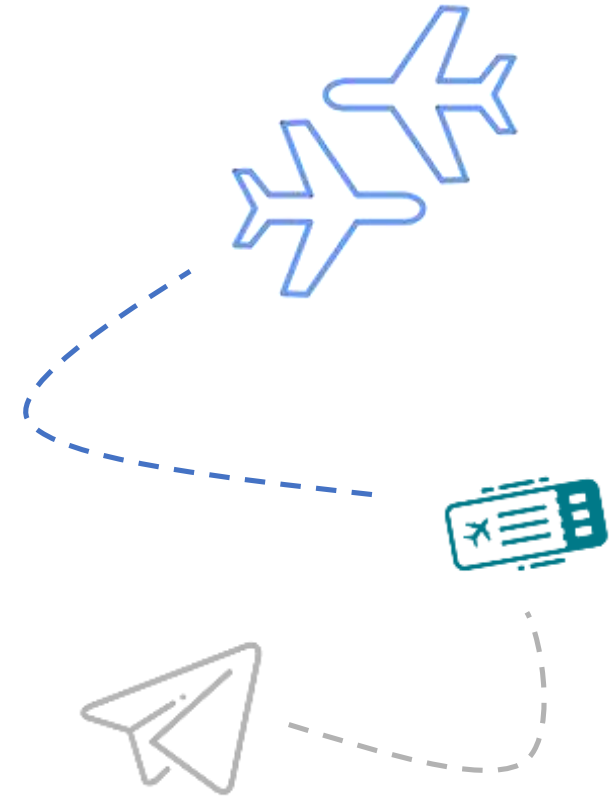
90% Completion Rate – столько наших студентов доходят до конца многомесячных программ обучения

26.000

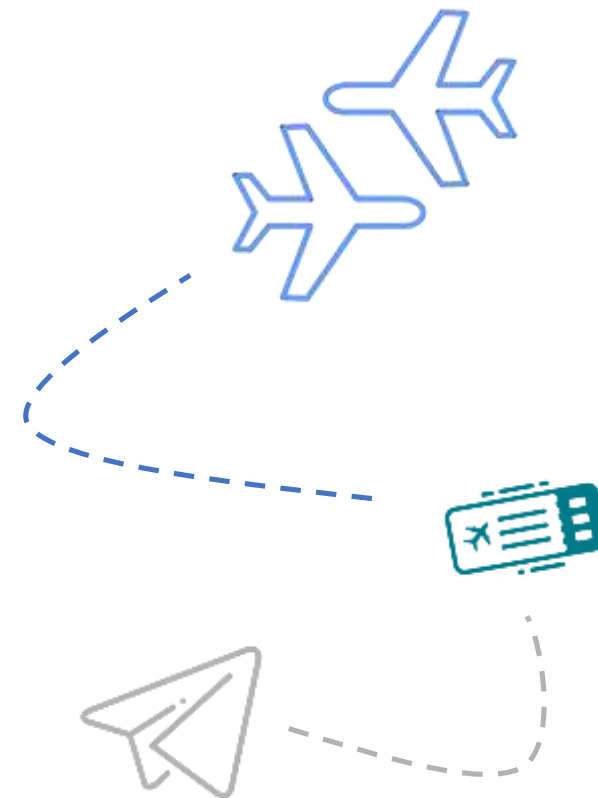
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

9.1 ИЗ 10

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



**Ваш следующий шаг —
ваше решение**



<https://www.stratoplan-school.com/#courses>