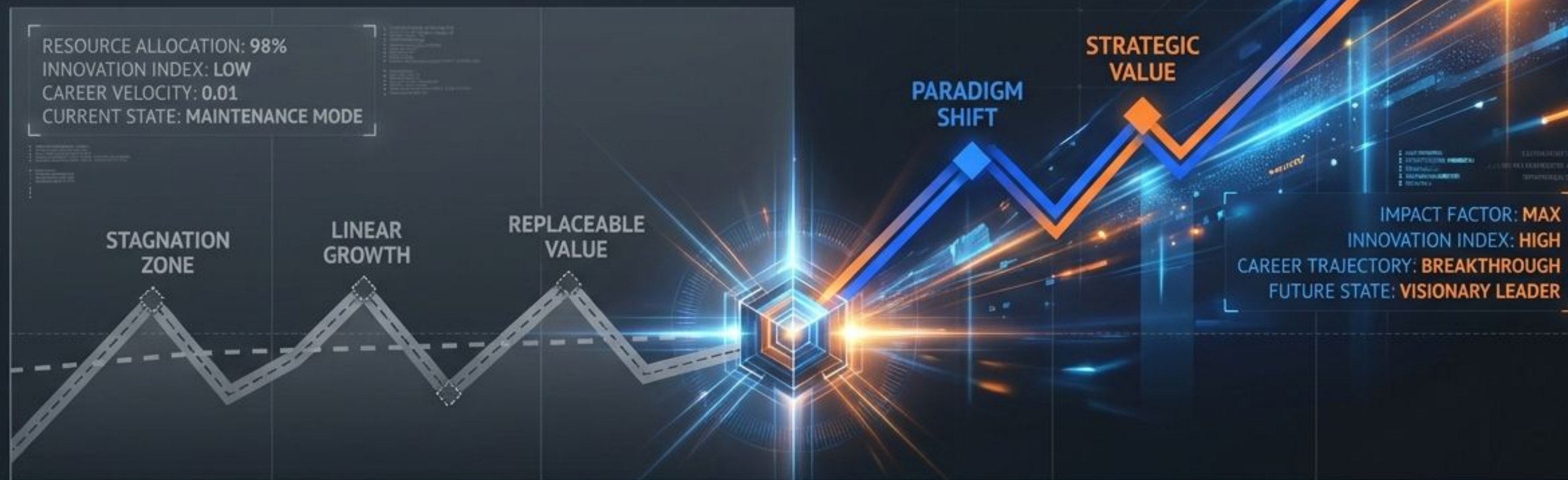


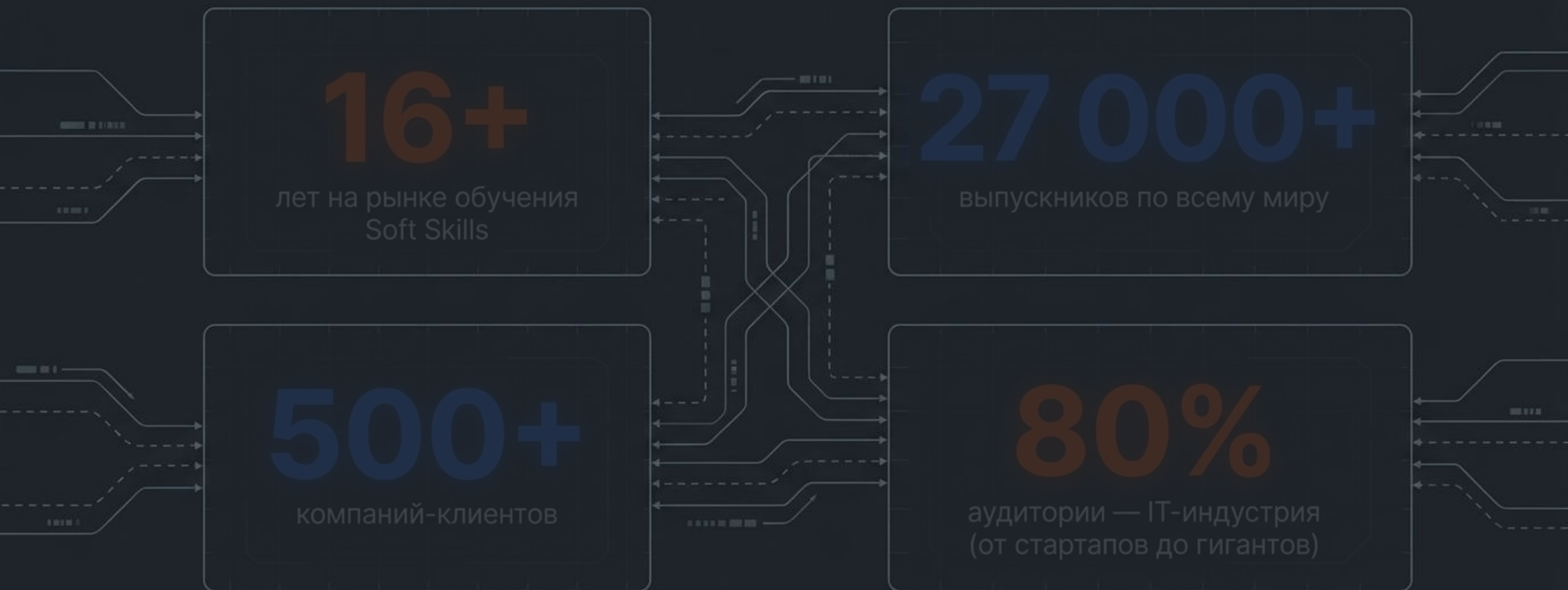
За что тебе платят и почему этого недостаточно

Как перестать быть заменимым исполнителем
и выстроить карьеру в эпоху турбулентности.



Мы видим индустрию насквозь: 16 лет анализа карьерных траекторий

Школа менеджмента Стратоплан работает на основе реальных кейсов и огромного массива данных. Это наука, а не догадки.



Как вы ведете себя в критических ситуациях?

Отметьте сценарии, которые стали вашей ежедневной рутиной:



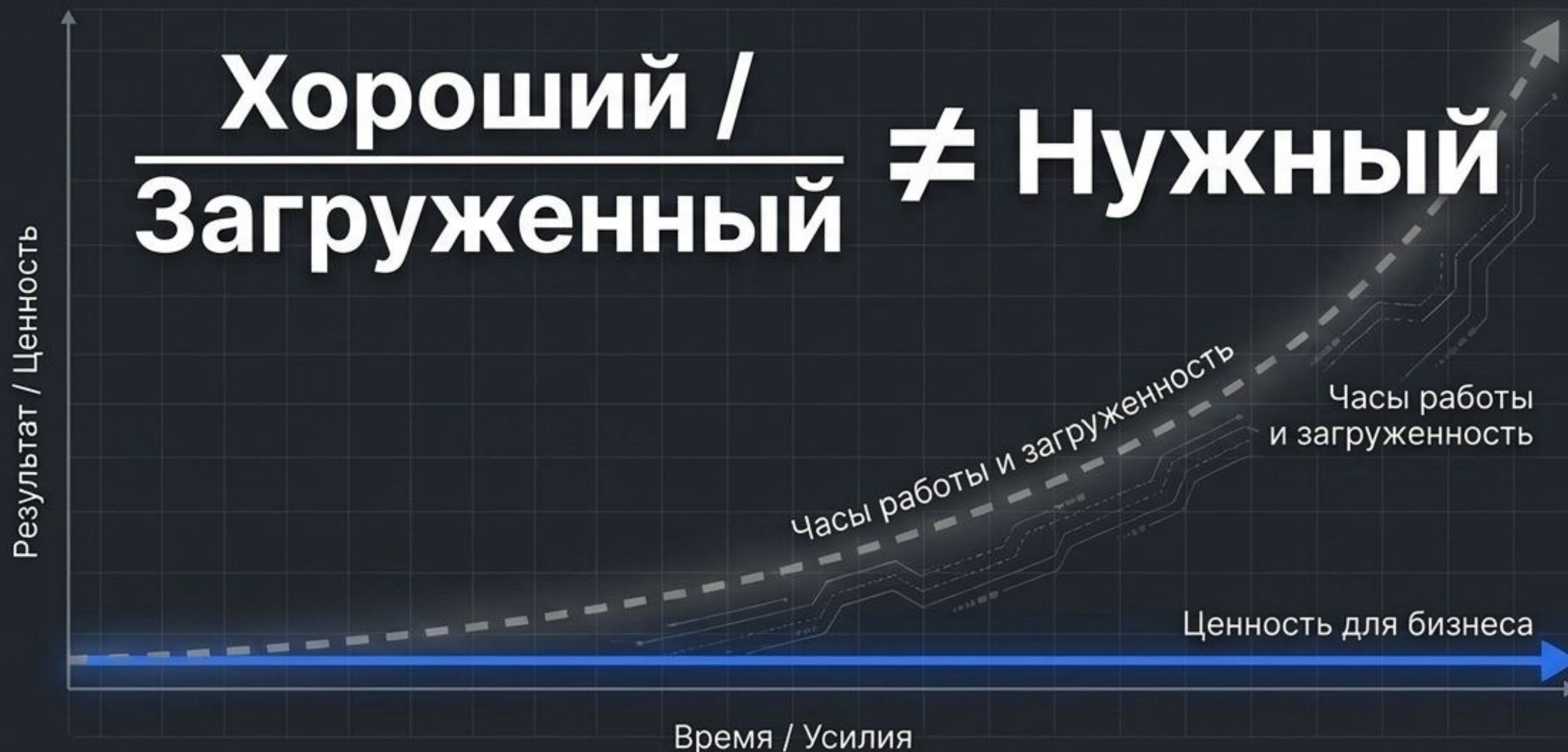
1. Было ли так, что вас оценивали несправедливо?

2. Как вам кажется насколько сейчас ваша работа ценна для бизнеса?

3. Что можно сделать, чтобы бизнес увидел и понял ценность вашей работы?

Главная карьерная иллюзия 2026 года

Если вы узнали себя на предыдущем слайде — вы находитесь в зоне риска. Компании больше не держат «удобных» людей. Быть хорошим сотрудником — больше не аргумент.



Анатомия разрыва: почему ваш труд не конвертируется в статус

Проблема не в том, что вы плохо работаете. Проблема в том, что вы работаете не над тем, что покупает бизнес.

ПРОЦЕСС



Проведение встреч,
написание кода,
заккрытие задач,
переработки,
«работа по уму».

БИЗНЕС-ЭФФЕКТ



Масштабирование,
деньги, доля рынка,
системная стабильность,
конкретная ценность.

Диагностическая матрица: Иллюзии исполнителя против Бизнес-реальности

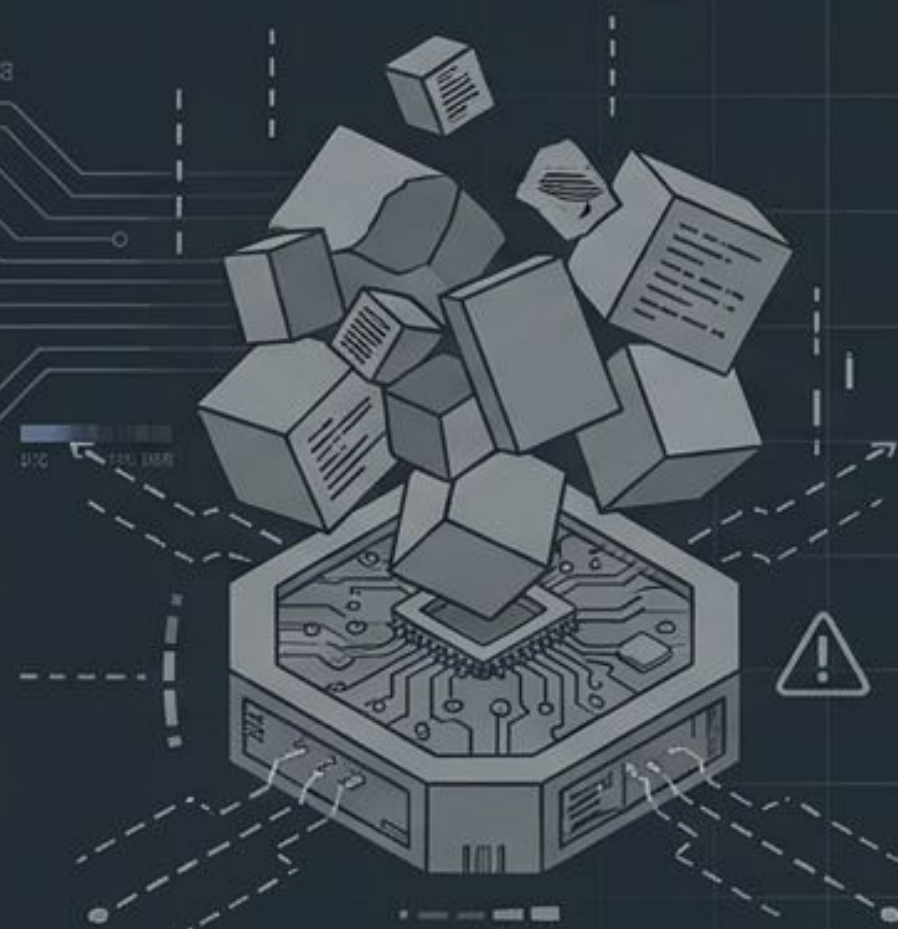
Мышление исполнителя (Иллюзия)

Ожидания бизнеса (Реальность)

Уровень 1: Ловушка загруженного делателя

ПРОБЛЕМА Тимлида / РМ

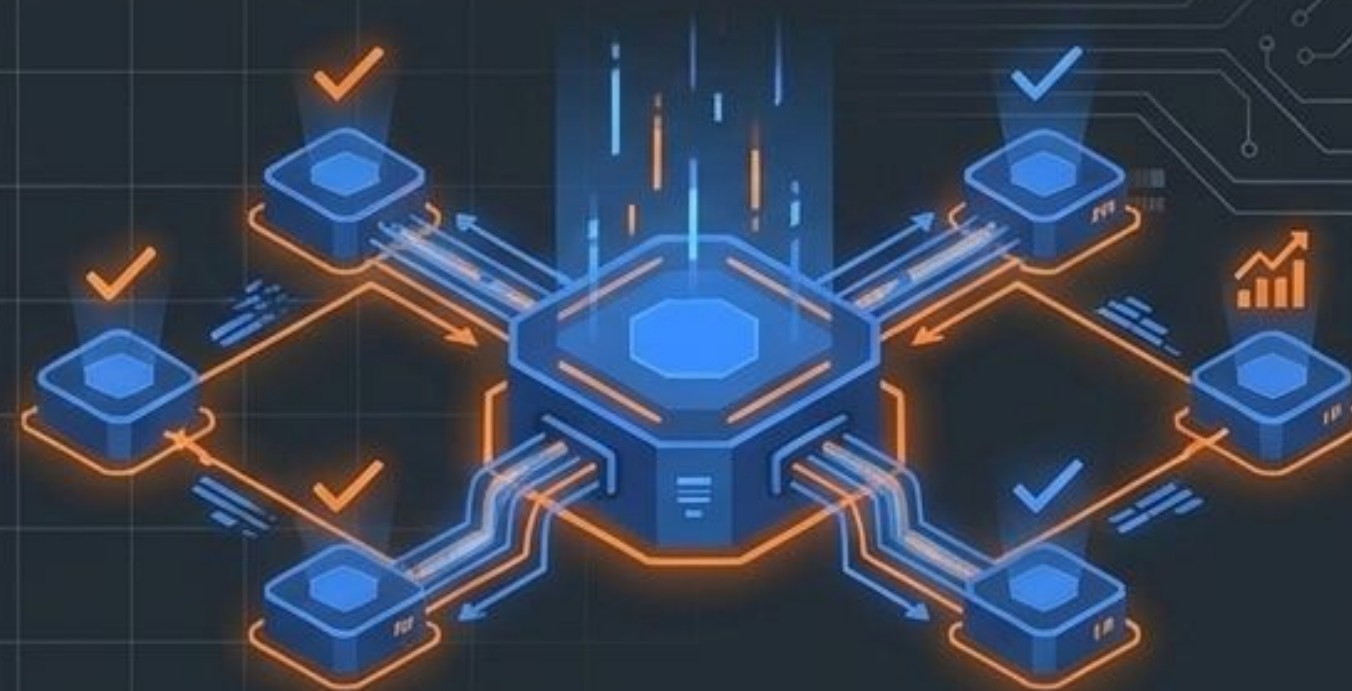
Фокус на закрытии задач, спуск в микроменеджмент, уверенность, что выполнение объема работы больше остальных — это и есть управление.



СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Команда. Управление без компромиссов»

Переход от загруженного исполнителя к лидерству. Инструменты для построения автономной команды, грамотного делегирования и превращения повседневной рутины в понятный бизнесу эффект.



Уровень 1: Ловушка загруженного делателя

ПРОБЛЕМА Тимлида / РМ

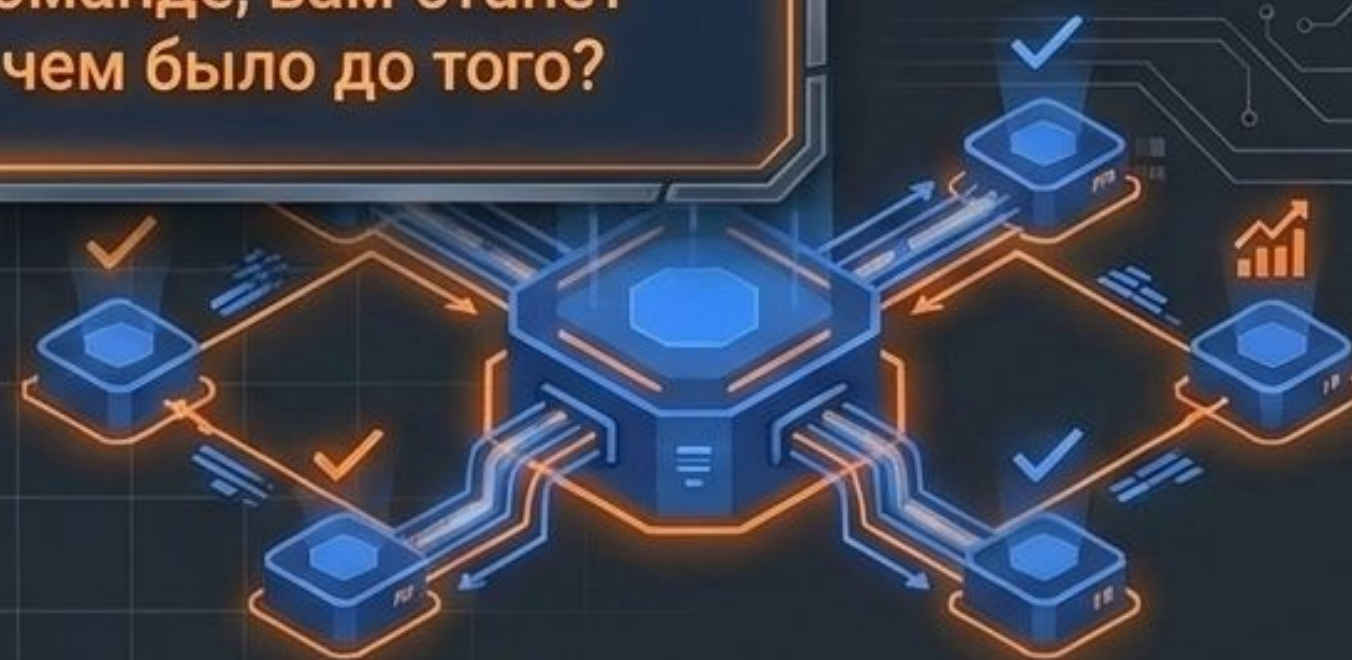
Фокус на закрытии задач, спуск в микроменеджмент, уверенность, что выполнение объема работы больше остальных — это и есть управление.

СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Команда. Управление без компромиссов»

Пройдитесь по своим задачам этой и прошлой недели. **Какие вы делали, потому что делали?**
А из-за каких бизнесу, команде, вам станет принципиально лучше, чем было до того?

ителя к лидерству.
тономной команды,
вращения
й бизнесу эффект.



Уровень 2: Ловушка межкомандного трения

ПРОБЛЕМА Руководителя отдела

Героическое вытягивание работы за лидов, постоянное тушение пожаров на стыке команд, попытки управлять через микроменеджмент нижестоящего уровня.



СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Управление подразделением»

Умение руководить через других менеджеров. Устранение межкомандных конфликтов и формирование единой, сплоченной структуры, дающей системный результат без личных переработок.



Уровень 2: Ловушка межкомандного трения

ПРОБЛЕМА Руководителя отдела

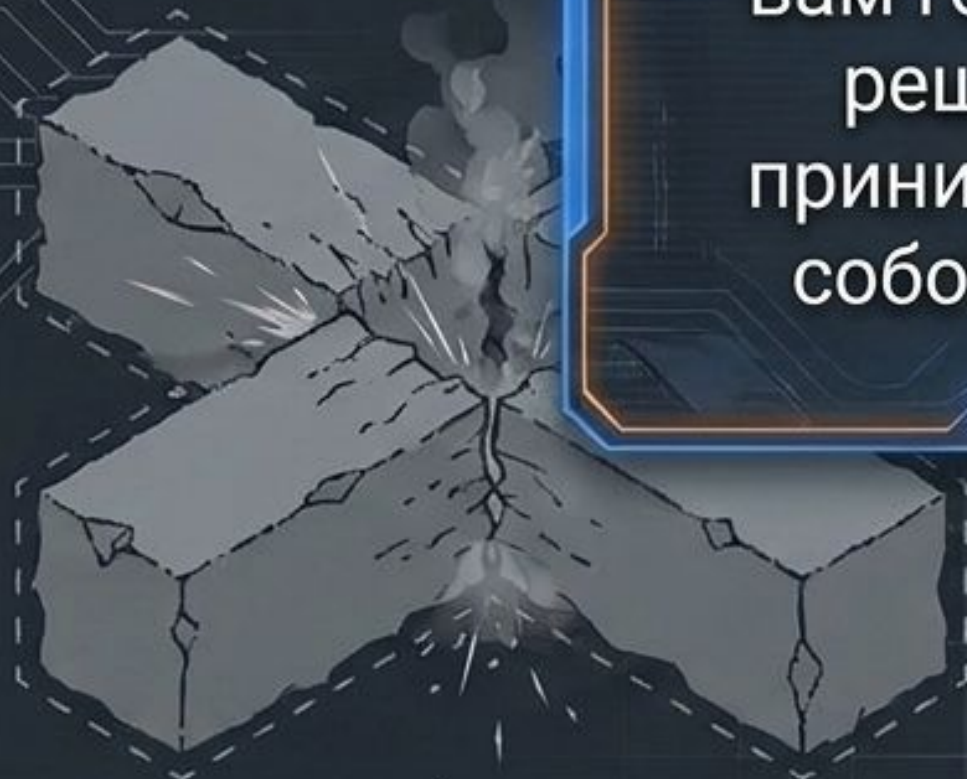
Героическое вытягивание работы за лидов, постоянное тушение пожаров на стыке команд, попытки управлять через микроменеджмент ниже

СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Управление делением»

Сколько вы делаете, а сколько вам говорит шеф? Сколько % решений ваши тимлиды принимают, обсуждая между собой без вашего участия?

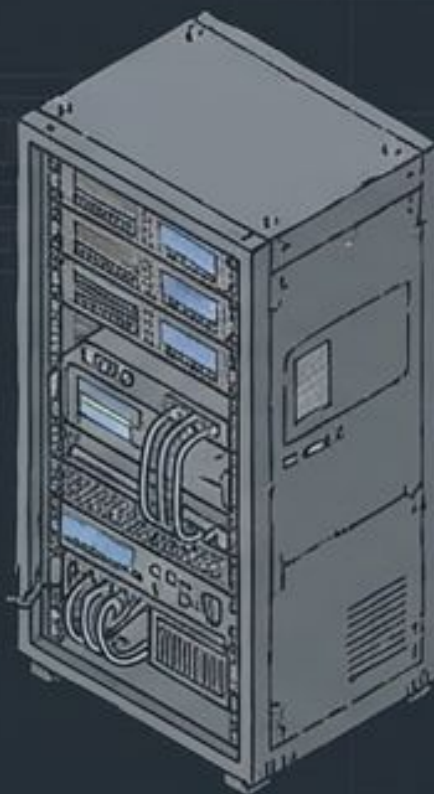
других менеджеров. Их конфликтов и лоченной структуры, дающей личных переработок.



Уровень 3: Ловушка «Технологий ради технологий»

ПРОБЛЕМА СТО / VP of Eng

Руководство кодом и архитектурой ради самого процесса. Неумение привязать инженерию к бизнес-показателям, из-за чего IT воспринимается как дорогая обслуживающая функция.



СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Технический директор»

Работа на стыке управления технологиями и людьми. Умение увязывать инженерную стратегию с финансовыми целями, превращая IT в стратегического партнера бизнеса.



Уровень 3: Ловушка «Технологий ради технологий»

ПРОБЛЕМА СТО / VP of Eng

Руководство кодом и архитектурой ради самого процесса. Неумение привязать инженерию к бизнес-показателям, из-за чего IT воспринимается как дорогая обслуживающая функция.

СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Технический директор»

Понимаете ли вы, когда можете накапливать технологический долг, а когда нет? Есть ли у вас технологическая стратегия, которой вы следуете?

Уровень 4: Ловушка ручного контроля и лояльности

ПРОБЛЕМА СОО / CEO / Фаундеров

Операционный хаос. Зависимость бизнеса от ручного управления и удержание просто «удобных», старательных сотрудников вместо построения процессов.

КОДИК: 5200E
D: 60C: IC3



СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Операционный директор»

Построение компании как единой, прозрачной и масштабируемой системы. Избавление бизнеса от операционного хаоса и переход к управлению бизнес-категориями.



Уровень 4: Ловушка ручного контроля и лояльности

ПРОБЛЕМА СОО / СЕО / Фаундеров

Операционный хаос. Зависимость бизнеса от ручного управления и удержание просто «удобных», старательных сотрудников вместо построения процессов.

СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программа: «Операционный директор»

По каким метрикам вы понимаете, что у вас все идет хорошо или не хорошо? За какими метриками вы НЕ следите?

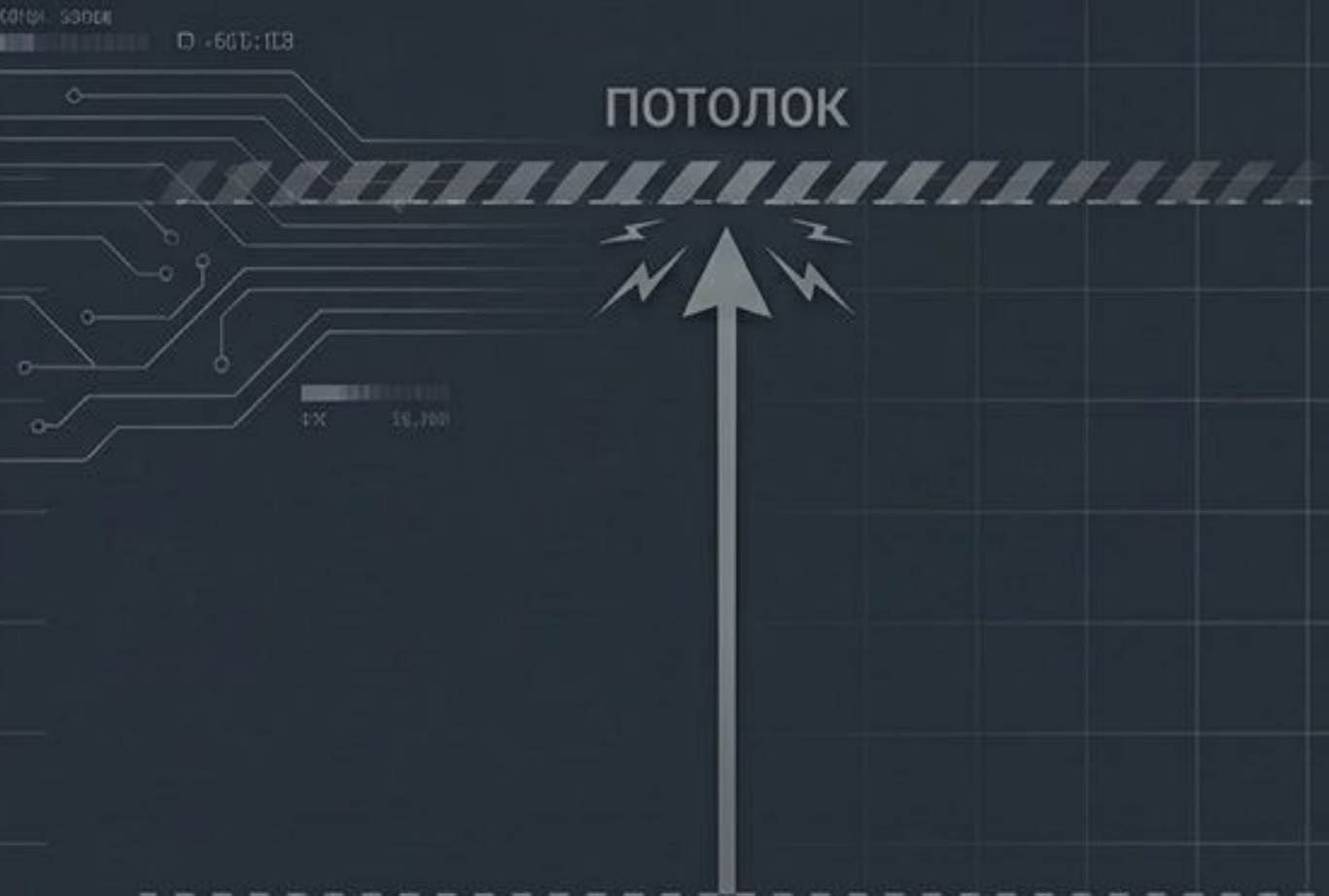
Позволение компании стать единой, прозрачной и масштабируемой системой. Избавление бизнеса от хаоса и переход к управлению

Сквозной затык: Иллюзия автоматического роста

УНИВЕРСАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

«Молчаливая добросовестность». Считать, что факт качественного выполнения обязанностей — это гарантия продвижения. Итог: глухой карьерный потолок.

ПОТОЛОК



СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программы: «Формула перехода» (T2M / T2D)

Простой пошаговый алгоритм совершения карьерных переходов: из специалиста → в менеджеры (T2M), из менеджера → в директора (T2D). Полная смена исполнительского мышления на стратегическое.

КАРЬЕРНЫЙ ПЕРЕХОД



Сквозной затык: Иллюзия автоматического роста

УНИВЕРСАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

«Молчаливая добросовестность». Считать, что факт качественного выполнения обязанностей — это гарантия продвижения. Итог: глухой карьерный потолок.

СИСТЕМНЫЙ ОТВЕТ

Программы: «Формула перехода» (T2M / T2D)

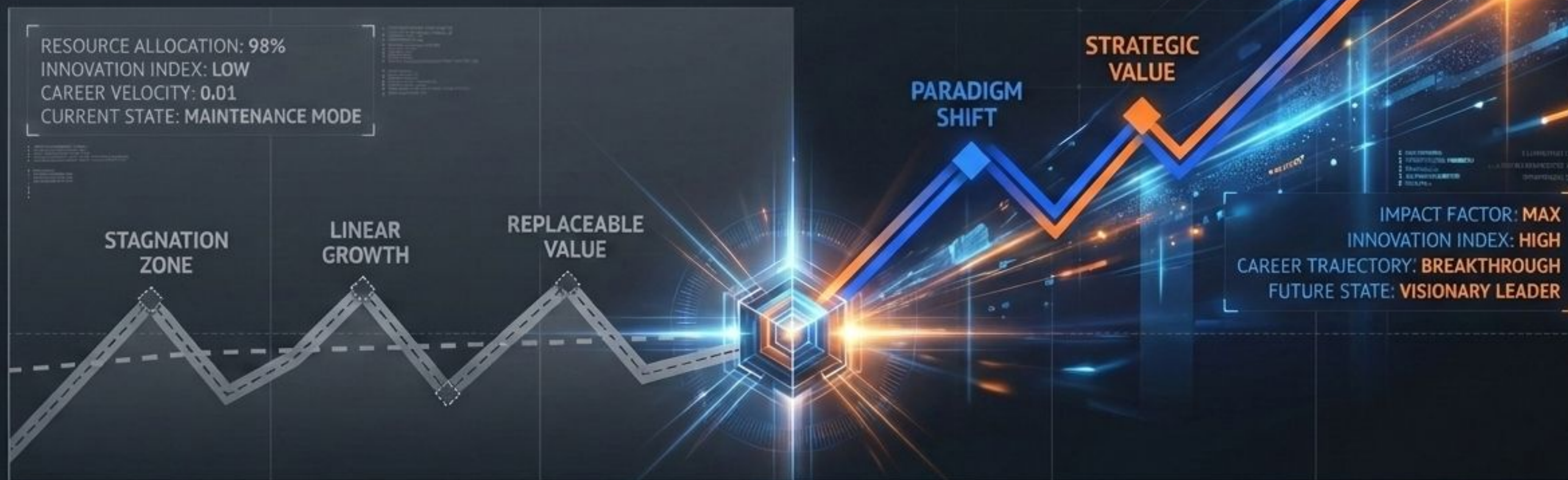
Какие люди будут принимать решения о вашей карьере? Что они сейчас знают о вас и вашей работе? Какой у вас план взаимодействия с ними?

Простой пошаговый алгоритм завершения карьерных переходов: из специалиста → в менеджеры (T2M), из менеджера → в стратега (T2D). Полная смена парадигмы мышления на стратегическое.

КАРЬЕРНЫЙ ПЕРЕХОД

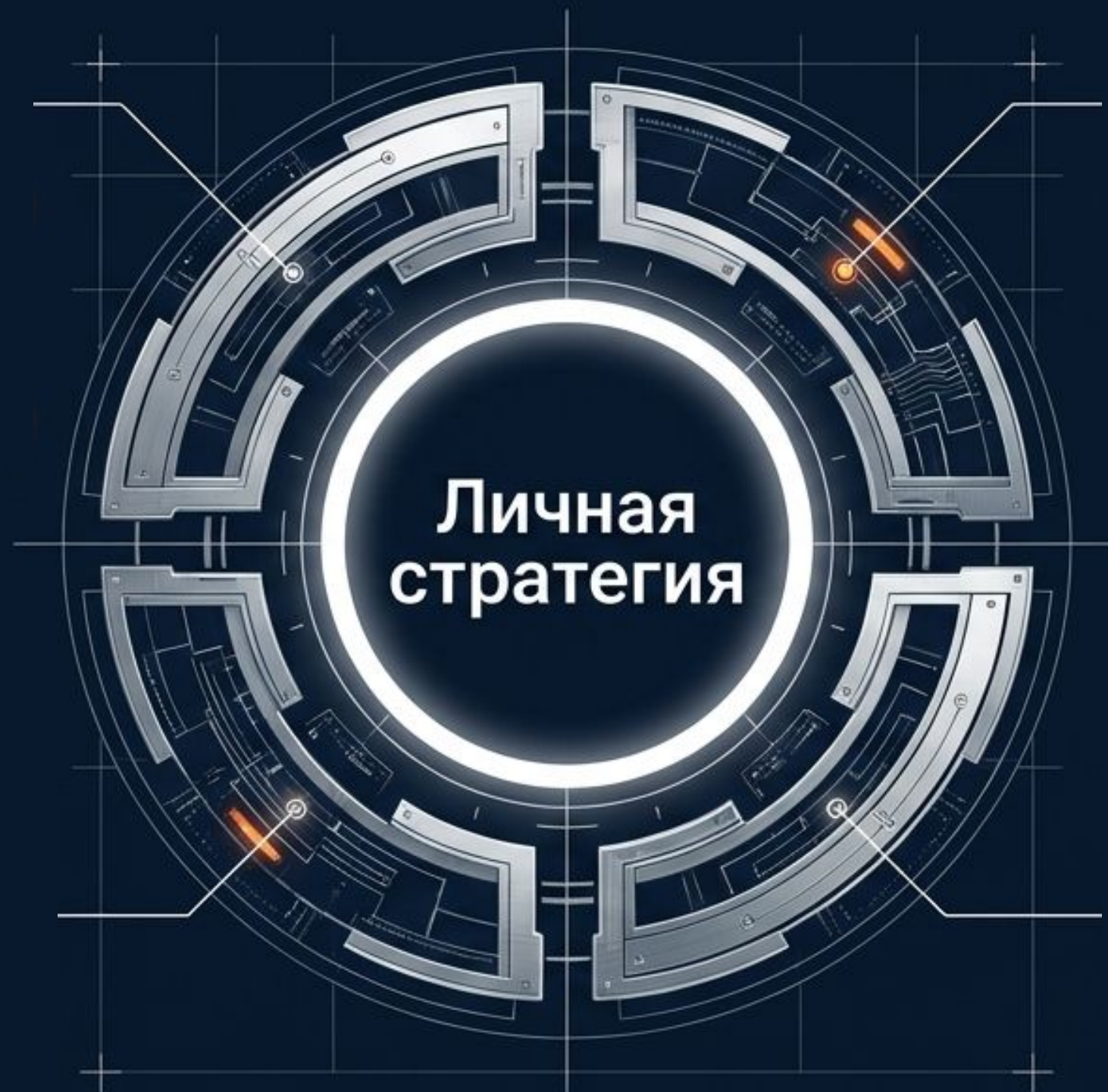
А где же личная стратегия?

Как перестать быть заменимым исполнителем и выстроить карьеру в эпоху турбулентности.

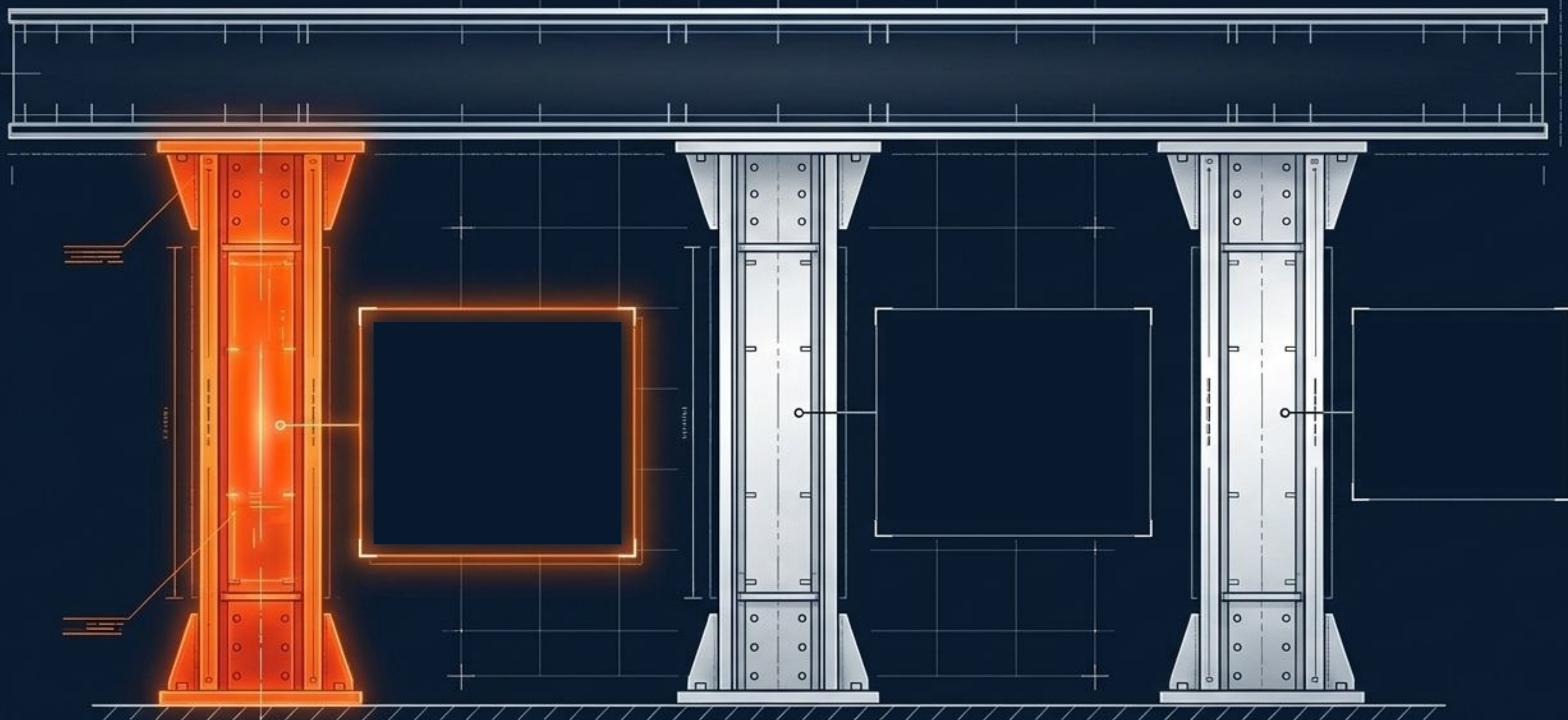


Практика

Что важно понимать для формулирования личной стратегии



Стратегия личного развития: Три опоры



Архитектура управленческой зрелости Стратоплана

Независимо от того, где вы находитесь сейчас, для вас есть точный алгоритм перехода на следующий уровень.



Цена бездействия в эпоху турбулентности

Карьера строится не в спокойные времена, а прямо сейчас. Вы не можете контролировать кризисы или смену руководства, но вы можете контролировать одно: насколько вы нужны бизнесу.

Путь А: Оставить всё как есть. Ждать удачи и надеяться, что вас заметят. Результат: стать расходным, заменимым материалом.



Путь Б: Начать думать категориями бизнеса. Системно наращивать ценность. Результат: стать человеком, которого продвигают, а не просто терпят.

Сделайте 10 сентября днем своей трансформации

Откладывать обучение — значит осознанно принимать решение не решать свои карьерные проблемы. Выберите свою программу и начните расти системно.



**Оставить заявку
на подбор программы**

support@stratoplan-school.com | Telegram: @stratoplan_support_act | stratoplan-school.com

Мы делаем только то, что делаем лучше других: учим людей работать вдолгую.