

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

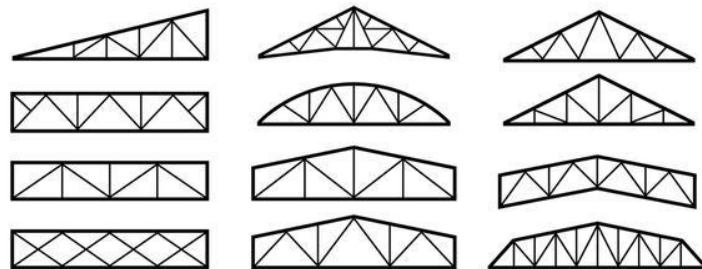
Александр Орлов и Вячеслав Панкратов — основатели Стратоплана с прочным бэкграундом в IT-индустрии. Наш профессиональный путь начинался с работы инженерами в ведущих компаниях.

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
SOURCE OF SUCCESS

КИЇВСТАР

KASPERSKY®

EPICOR

apriorit

Acronis®

ittransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Стратоплан — учим людей работать в долгу

16 лет

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

26.000

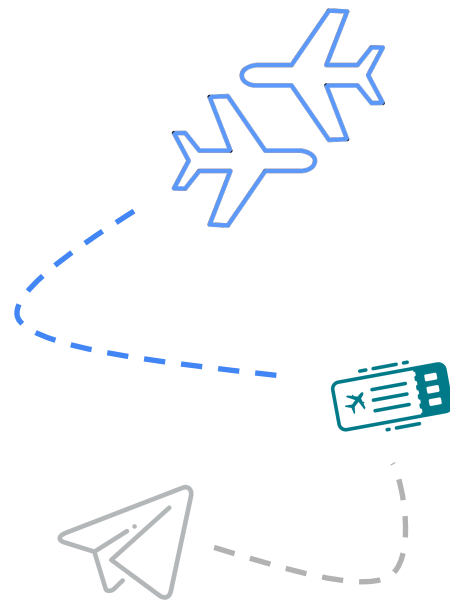
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

90% CR

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

9.1 из 10

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



Management Foundation

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

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)

Каждый день — новые приоритеты

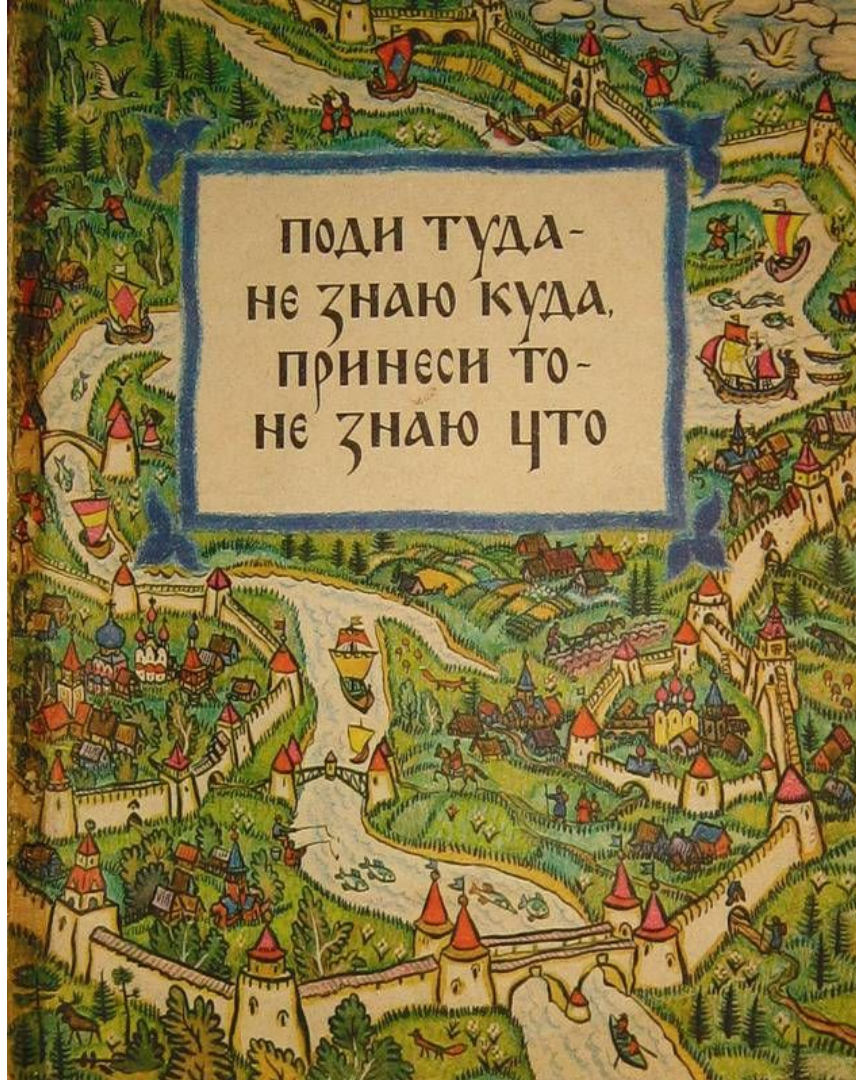
Как управлять операционкой без ощущений
хаоса и перегруза

Management Foundation

Илья Прахт



Пролог



ПОДИ ТУДА-
НЕ ЗНАЮ КУДА,
ПРИНЕСИ ТО-
НЕ ЗНАЮ ЦТО

Представляю!

Илья Прахт

СТО-консультант, тренер

15 лет в IT, 12 лет в менеджменте

EX: СТО и СОО

Тренер в Стратоплане, OTUS, ИТМО, Eduson, OZON, ...

Путь младший разработчик → топ-менеджер

«Директор» по версии Стратоплана, MBA

Блог «Седой директор»

Комьюнити «Путь СТО»



План на сегодня

1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA



Давайте знакомиться!

1. Роль, команда
2. Сложности с начальством
3. Сложности с управлением командой
4. И то, и другое



План на сегодня

1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA



Вопрос

Отчего в работе
возникает бардак?



Вопрос

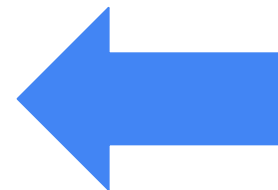
Что должен делать
руководитель при этом?



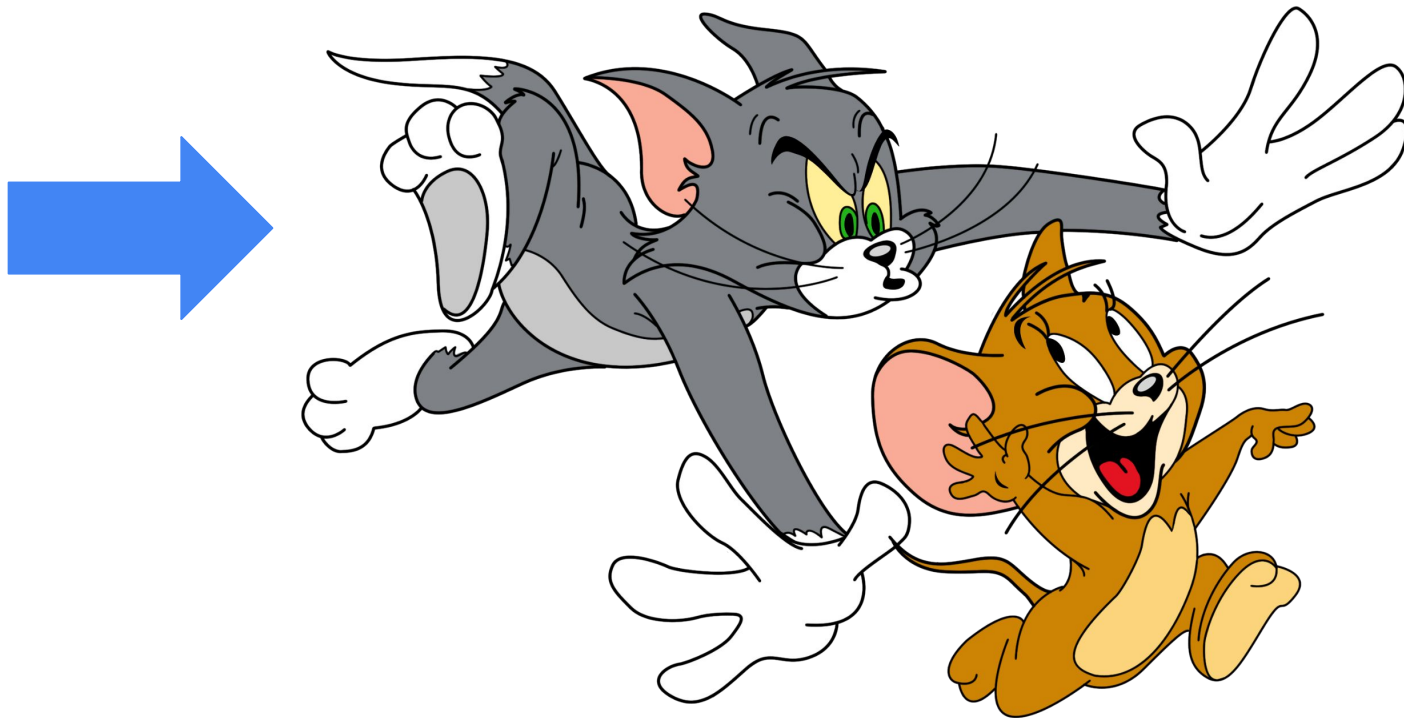
Причины бардака



Причины бардака



Причины бардака



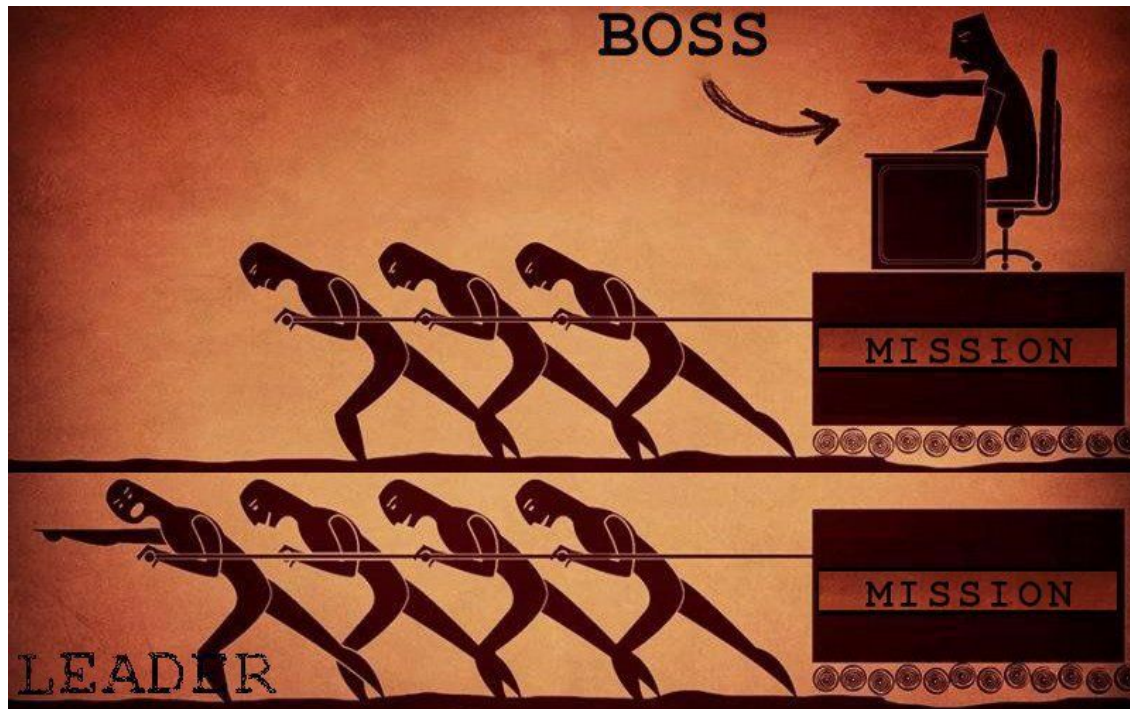
Причины бардака



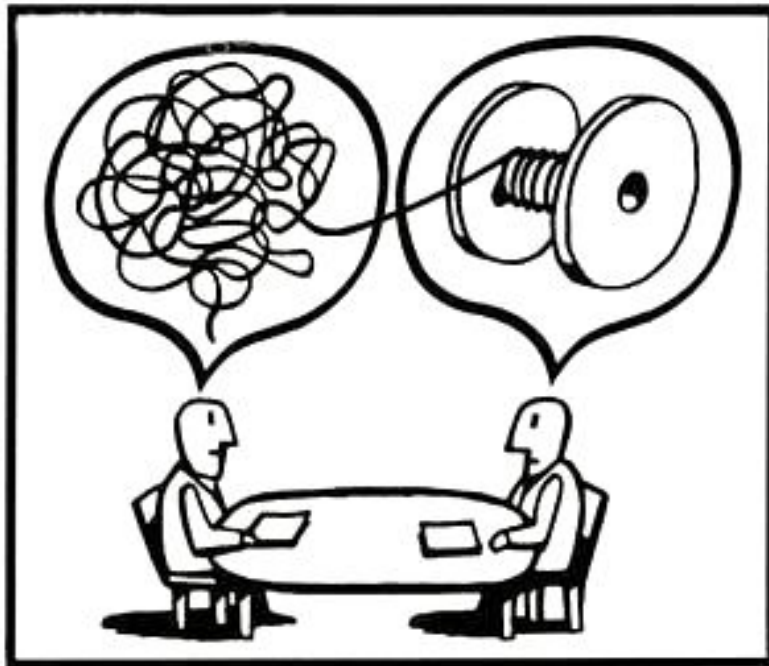
Бывает и по-другому



Роль лидера

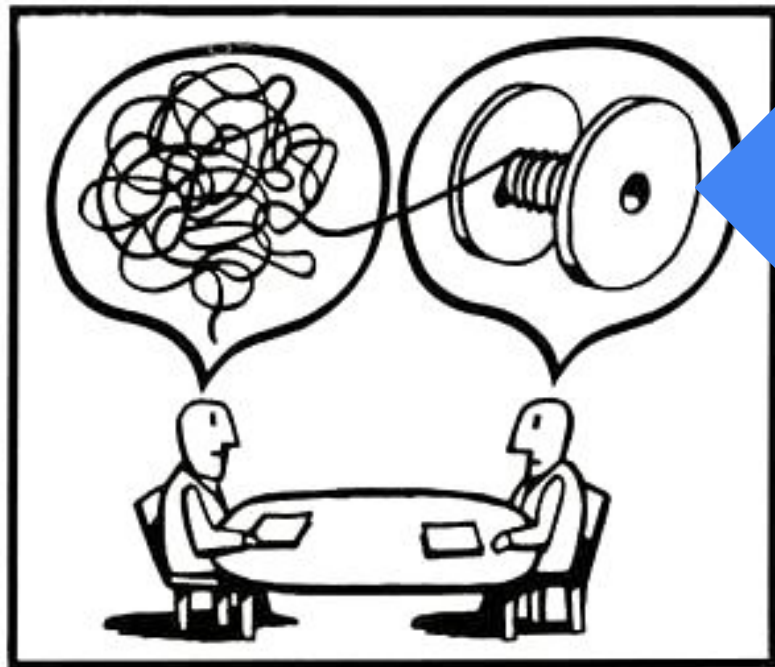


Роль лидера

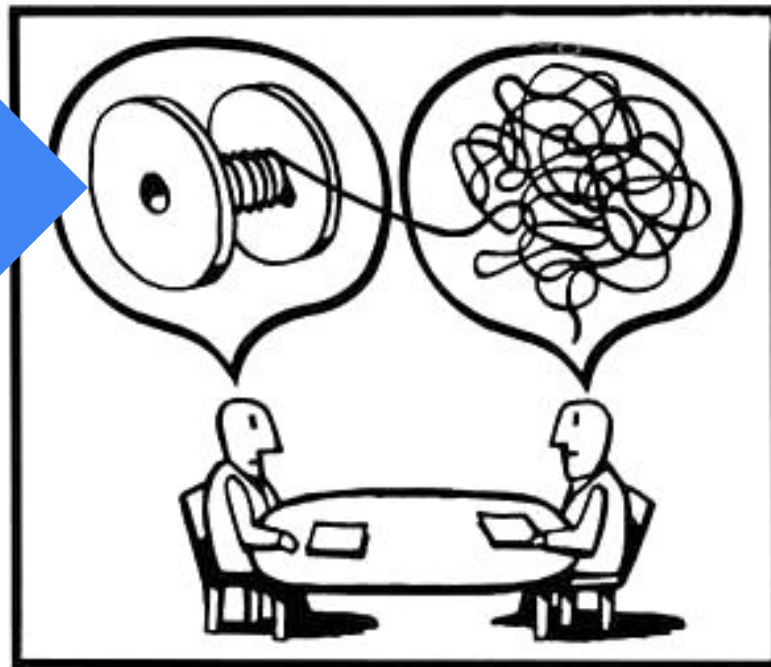


Роль лидера

Руководство



Команда



Роль лидера

1. Понимает цели руководства
2. Превращает цели в задачи
3. Достигает результатов с командой
4. Ведет команду = знает, что делает
5. Знает, что делает, **ВСЕГДА**
6. Справедливо на всех уровнях

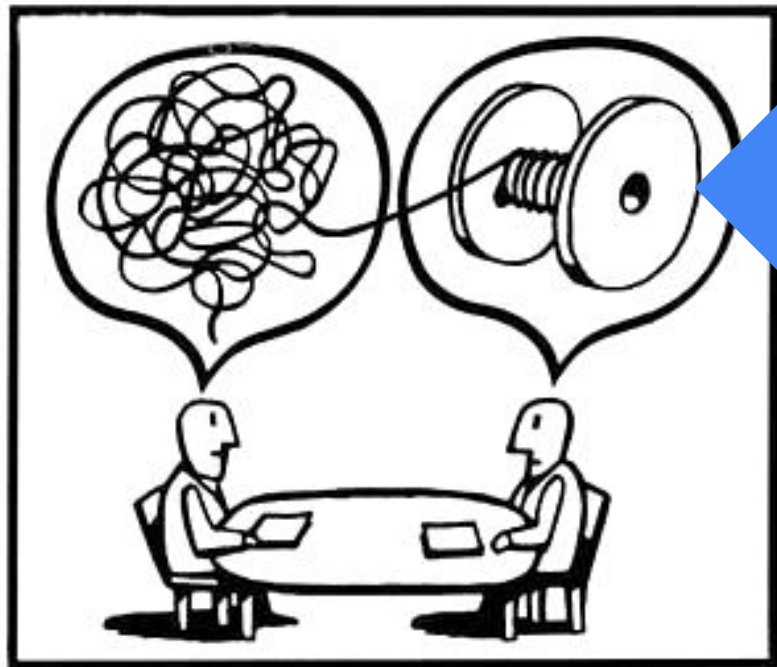
План на сегодня

1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA

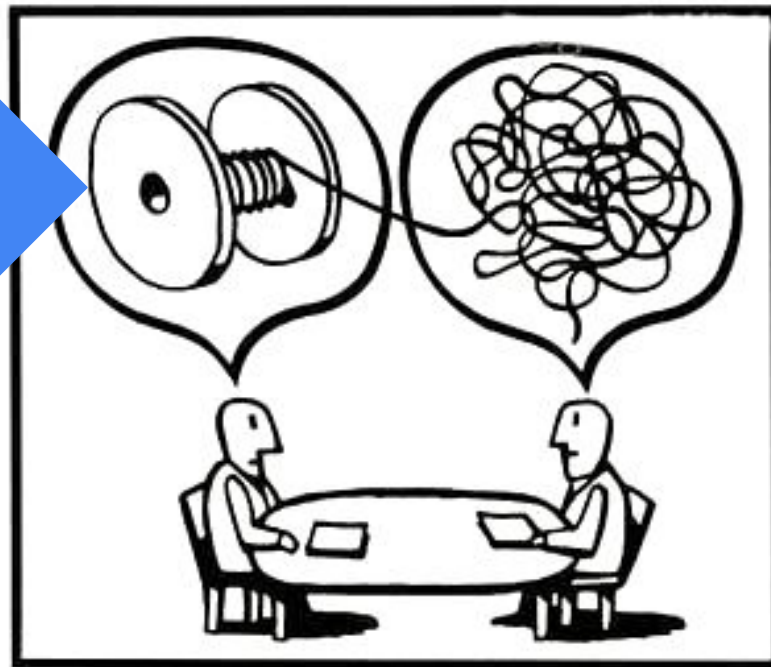


Роль лидера

Руководство



Команда



Идеальный мир руководителя

1. Понятные цели руководства
2. Цели декомпозируются в задачи
3. Выстроена командная работа
4. Команда достигает результатов



Модель идеального мира #1: GOSPA



GOSPA: пример #1

- Goals – Качественная цель
 - Ускорить T2M
- Objectives – Количественная цель
 - T2M x2
 - Capacity +10% max
 - BLR +20% max
- Strategies – Стратегия, как достигать
 - Внедрение Kanban
- Plans – Планы, проекты, изменения
 - Обучение
 - Пилот
 - Внедрение

- Actions – Задачи, контр. точки:
 - Выбрать курс и провайдера
 - Найти консалтера
 - Выбрать проект для пилота
 - ...



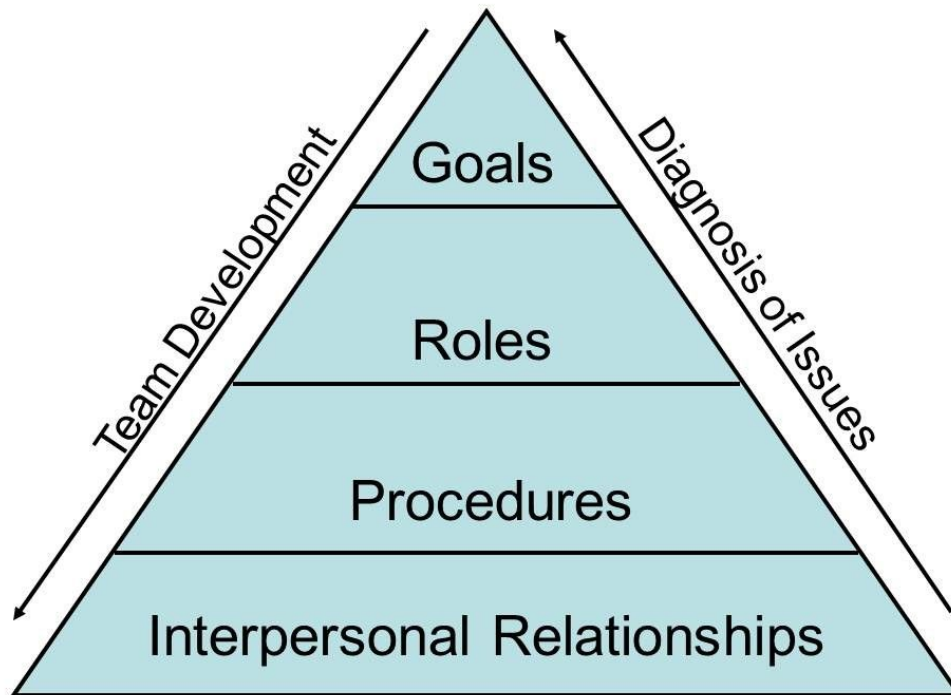
GOSPA: пример #2

- Goals – Качественная цель
 - Сократить ФОТ
- Objectives – Количественная цель
 - ФОТ -30%
 - Тиммораль -20% max
 - BLR +10% max
- Strategies – Стратегия, как достигать
 - Сокращение лоуперформеров
- Plans – Планы, проекты, изменения
 - Оценка, аттестация
 - Ранжирование, выбор
 - Подготовка условий, согласование
 - Увольнение

- Actions – Задачи, контр. точки:
 - Сформировать критерии оценки
 - Организовать ассесменты
 - Оценить результаты
 - Выбрать кандидатов
 - ...

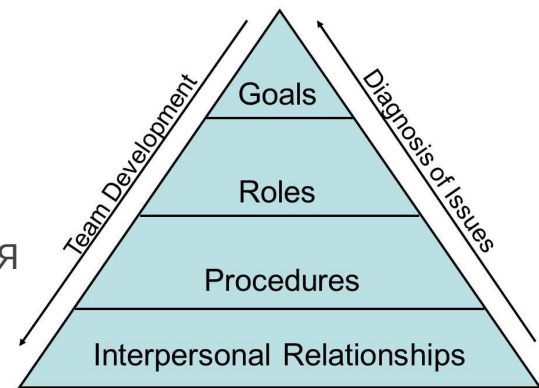


Модель идеального мира #2: GRPI



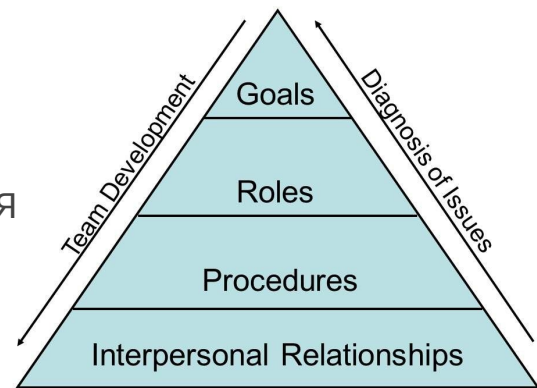
GRPI: пример #1

- Goals – Командные цели
 - Реализовать проект в новом домене, расширить экспертизу компании
- Roles – Необходимые роли
 - Эксперт домена
 - Технический эксперт
 - Инженеры
 - ПМ
- Procedures – Процессы взаимодействия
 - Delivery
 - Шаринг экспертизы
 - Командные процессы
 - Управление
- Interpersonal relationships – Персоналии, отношения
 - Конкретные люди
 - С учетом их взаимоотношений



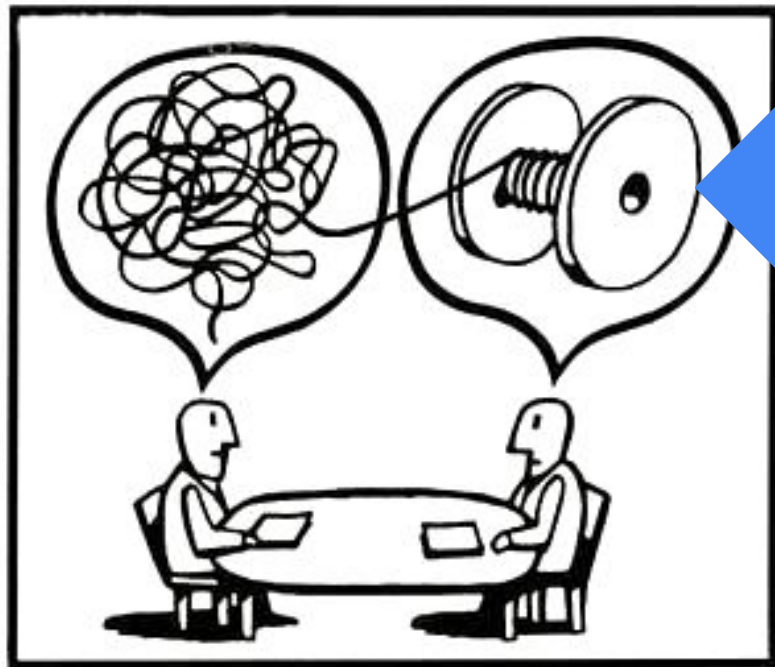
GRPI: пример #2

- Goals – Командные цели
 - Сократиться и не развалиться
- Roles – Необходимые роли
 - Эффективный менеджер
 - Эксперт
 - HR
- Procedures – Процессы взаимодействия
 - Оценка
 - Ранжирование
 - Увольнение
 - Работа с командой
- Interpersonal relationships – Персоналии, отношения
 - Конкретные люди
 - С учетом их взаимоотношений
 - Особенно с потенциальными увольняемыми!

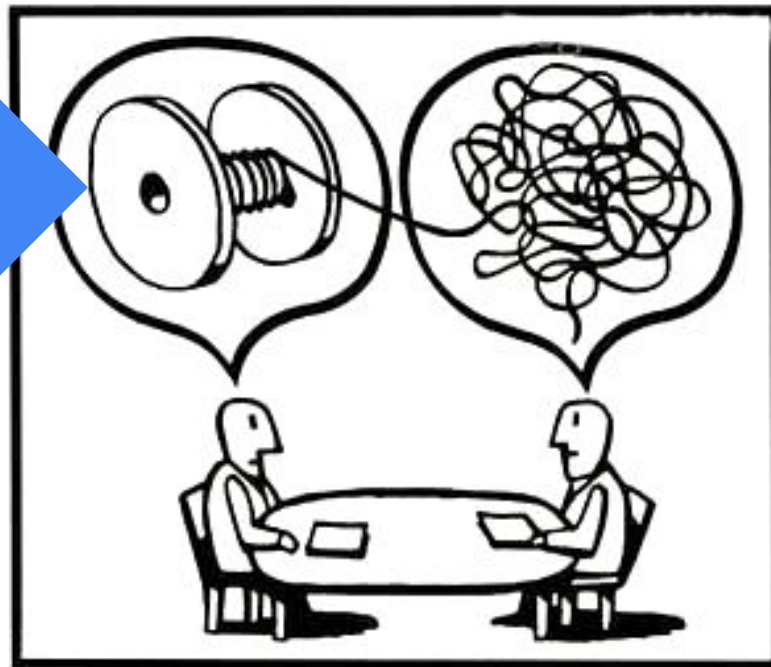


Роль лидера

Руководство

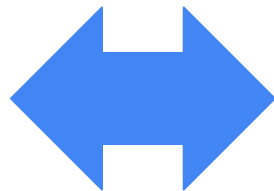


Команда

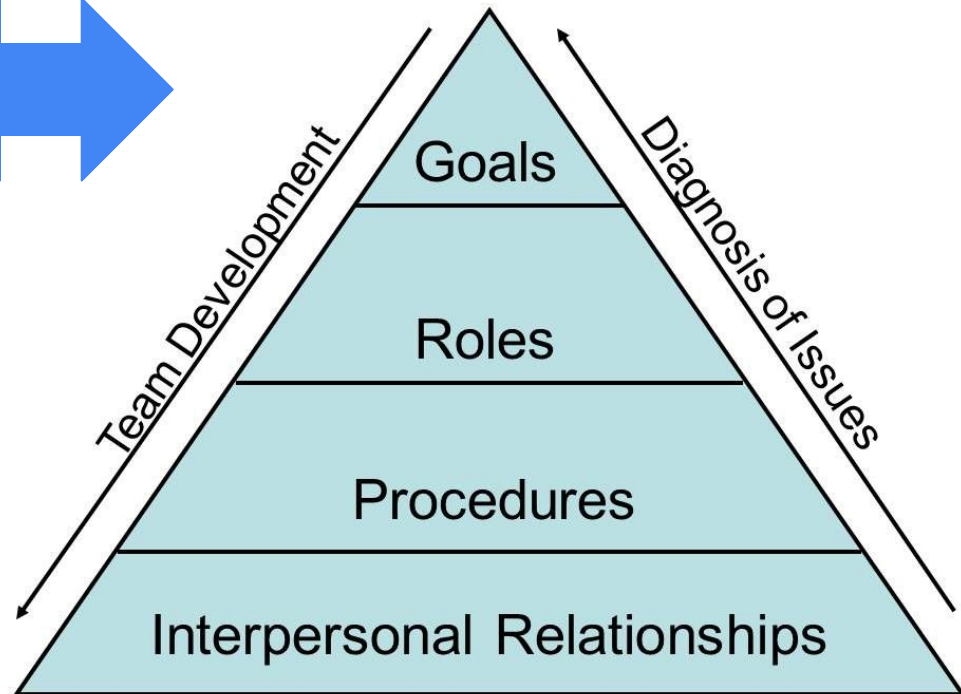


Идеальный мир руководителя

Руководство



Команда



План на сегодня

1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA

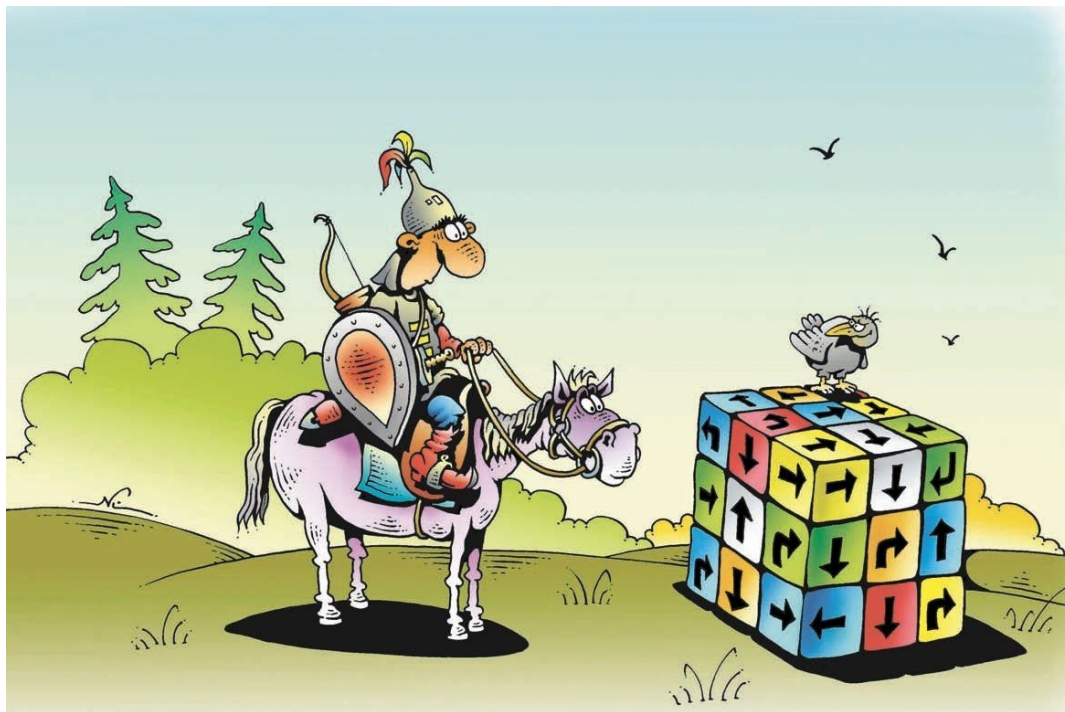


Вопрос

Что может мешать
реализации GOSPA?



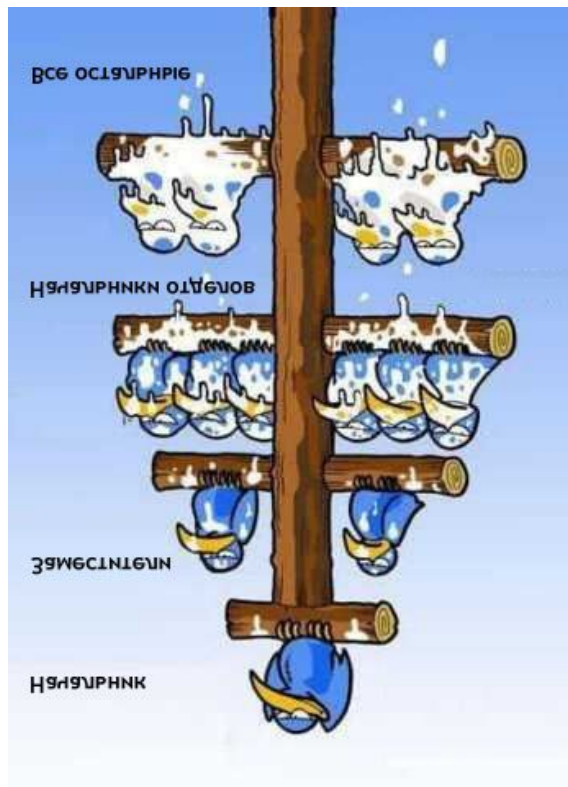
Проблема GOSPA



Ответственность руководителя



Ответственность руководителя



Принятие ответственности

1. Понять задачу
2. Осознать ограничения
3. Убедиться в достаточности ресурсов
4. Оценить риски и внешние обстоятельства
5. Принять задачу
6. При любом отклонении от плана – эскалировать и передоговариваться
7. Выполнить задачу

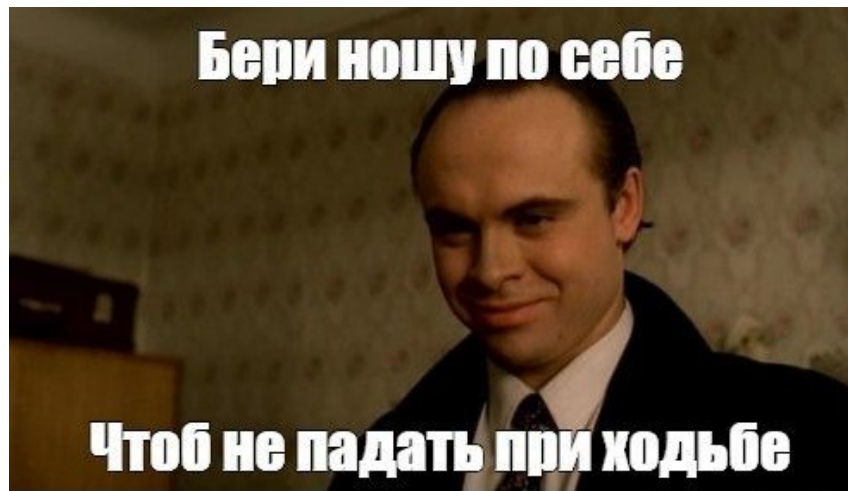
Правильный КОММИТМЕНТ

- ✓ Коммитмент != “Сделать любой ценой”
- ✓ Коммитмент != “У меня нет права на ошибку”
- ✓ Коммитмент = “Я оценил свои возможности и могу сделать эту задачу”
- ✓ Коммитмент = “Если возникнет что-то, чем я не могу управлять, я своевременно сообщу об этом”
- ✓ Коммитмент = “Я буду делать, пока не сделаю, а при изменении обстоятельств принесу новый план”
- ✓ **Коммитмент – не обещание, коммитмент – ответственность**

Ключевая мысль

Ответственность – от слова ответ.

И этот ответ может быть **любым**.



Управление ожиданиями

1. Определение:
 - Анализ стейкхолдеров
 - Экспертная оценка
 - Совещания
2. Планирование:
 - Экспертная оценка
 - Совещания
 - Аналитические методы
3. Управление:
 - Методы коммуникации
 - Навыки межличностного общения
 - Навыки управления
4. Контроль:
 - Системы управления информацией
 - Экспертная оценка
 - Совещания

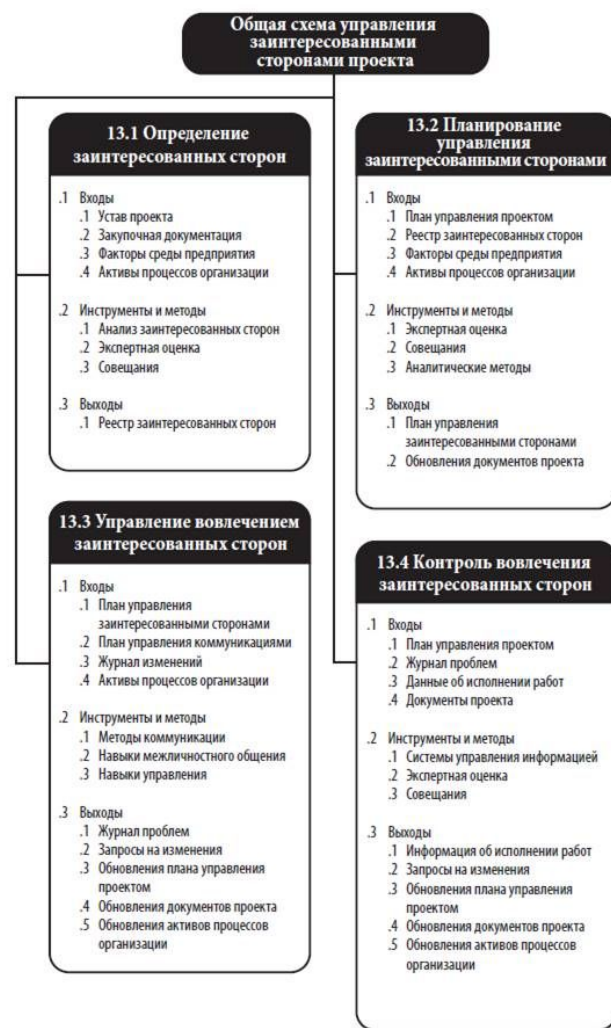
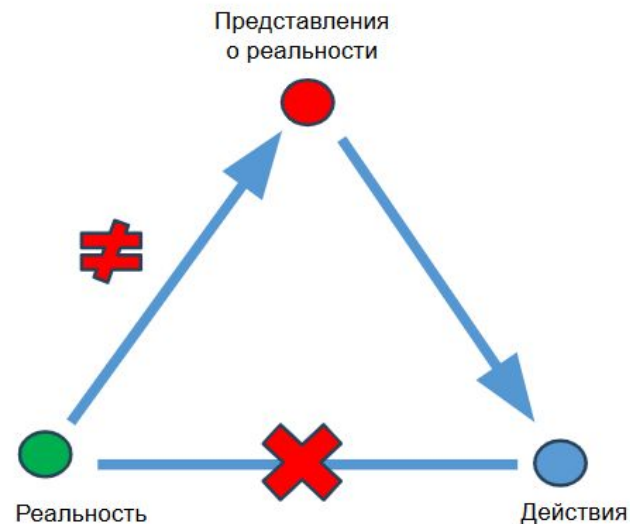


Рис. 13-1. Общая схема управления заинтересованными сторонами проекта

Управление ожиданиями

1. Выяснение требований – вопросы
2. Фиксация требований – цели или планы
3. Требования исполняются?
 - Все спокойно – периодический статус
 - Есть риски – предупреждение, новый контрактинг
 - Есть проблема – эскалация
4. Чем выше уровень проблемы, тем чаще статус
5. Отчет по итогу, получение ОС



Коммитмент + УО: пример

Ситуация:

Вы разработчик, ведете 3 проекта.

Ваш руководитель вызвал к себе, чтобы поставить новую задачу.

Нужно развернуть тестовое окружение на сервере заказчика, чтобы можно было начать тестирование нового проекта.

У вас уже перегруз на 3 проектах, взять еще 1 будет невозможно.

Коммитмент + УО: пример

Коммитмент:

1. Понять задачу
2. Осознать ограничения
3. Убедиться в достаточности ресурсов:
 - Еще один проект не влезет
 - Нужно расставить приоритеты, что-то убрать
 - Убираем 2 других проекта на время выполнения задачи
4. Оценить риски и внешние обстоятельства:
 - Лучше разворачивать сервер тому же, кто будет тестировать
 - Может потребоваться потом время на передачу контекста
- 5. Принять задачу**

Коммитмент + УО: пример

Новая ситуация:

Вы почти доделали задачу, все готово на 90%.

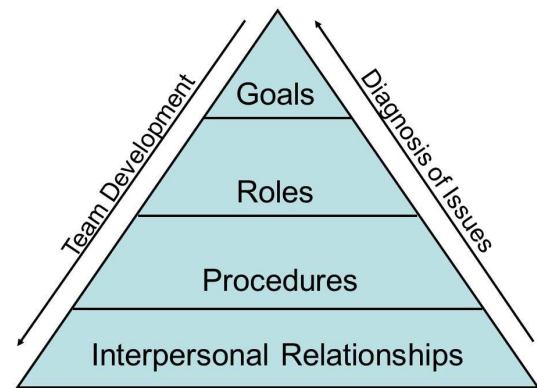
Но с одного из приостановленных проектов прилетело срочное уведомление – прод упал.

Управление ожиданиями:

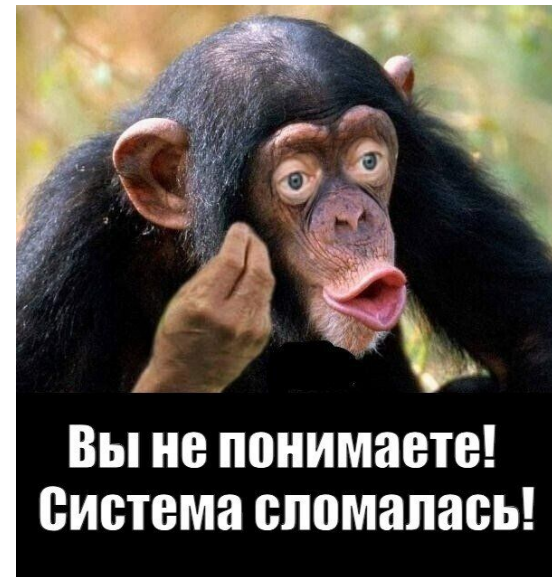
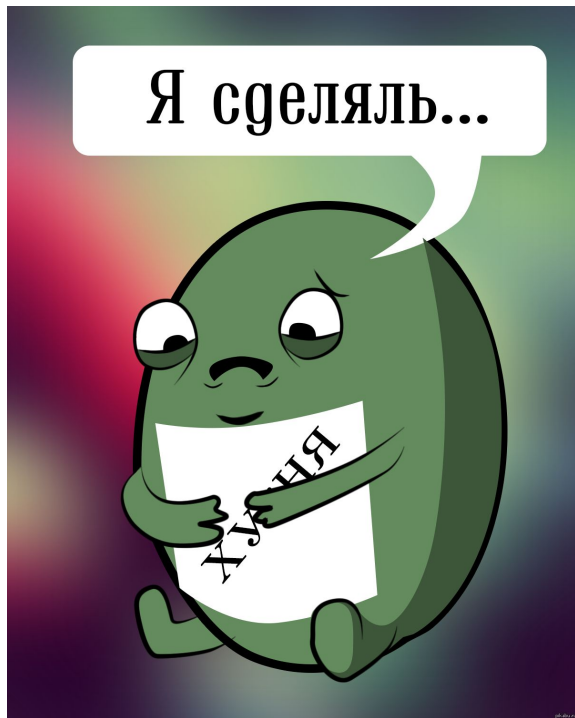
- ✓ Есть проблема – эскалация
- ✓ Уведомляем руководителя, говорим о переключении на новую задачу с продом
- ✓ **Получаем подтверждение и/или новые вводные**

Вопрос

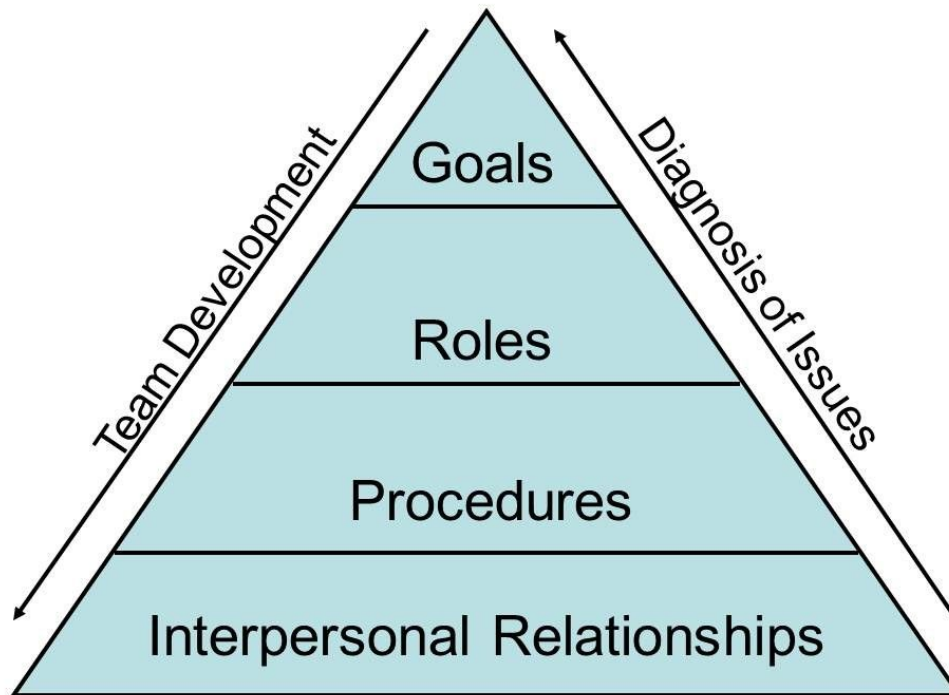
Что может мешать реализации GRPI?



Проблема GRPI



Модель АУДИТА НЕидеального мира: GRPI



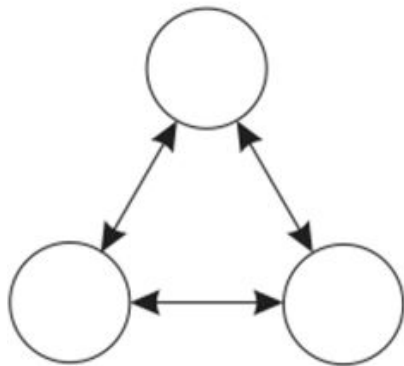
Модель АУДИТА НЕидеального мира: GRPI



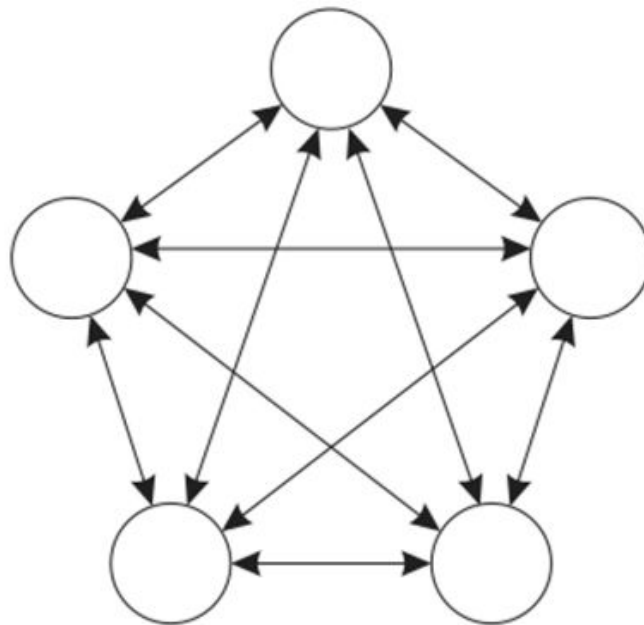
GRPI: люди



Диада

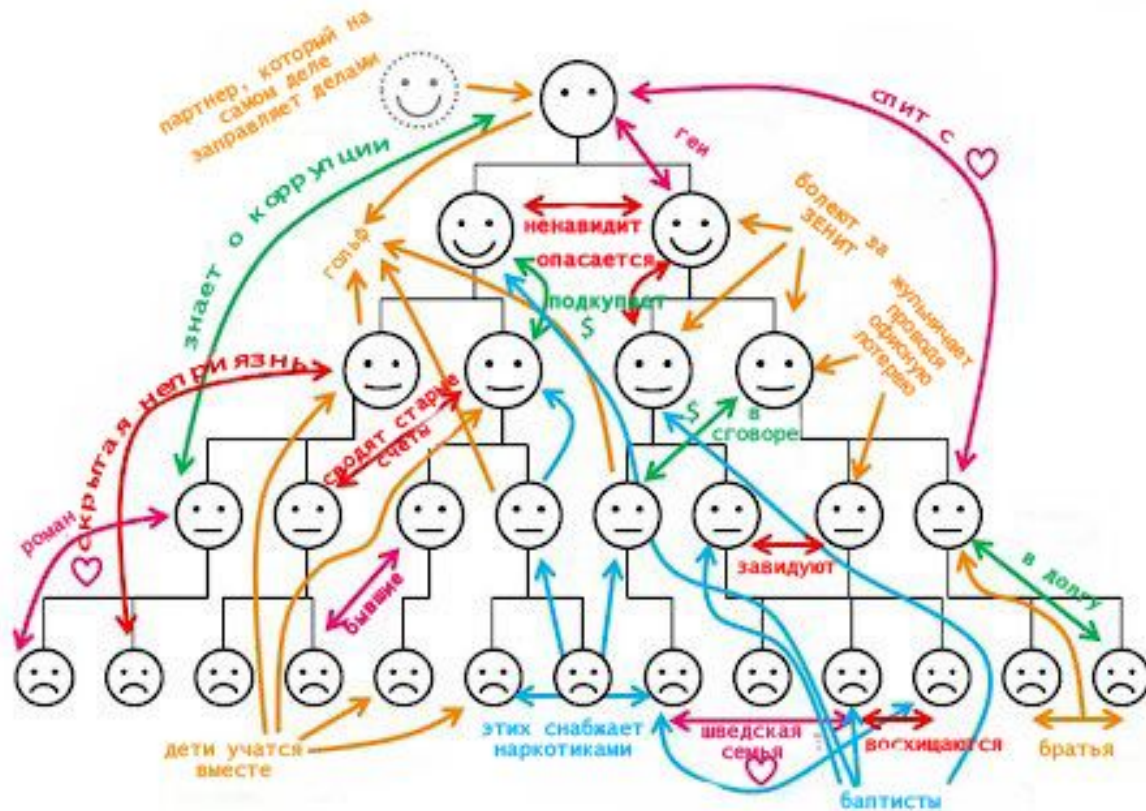


Триада



Группа из пяти человек

GRPI: ЛЮДИ



GRPI: процессы



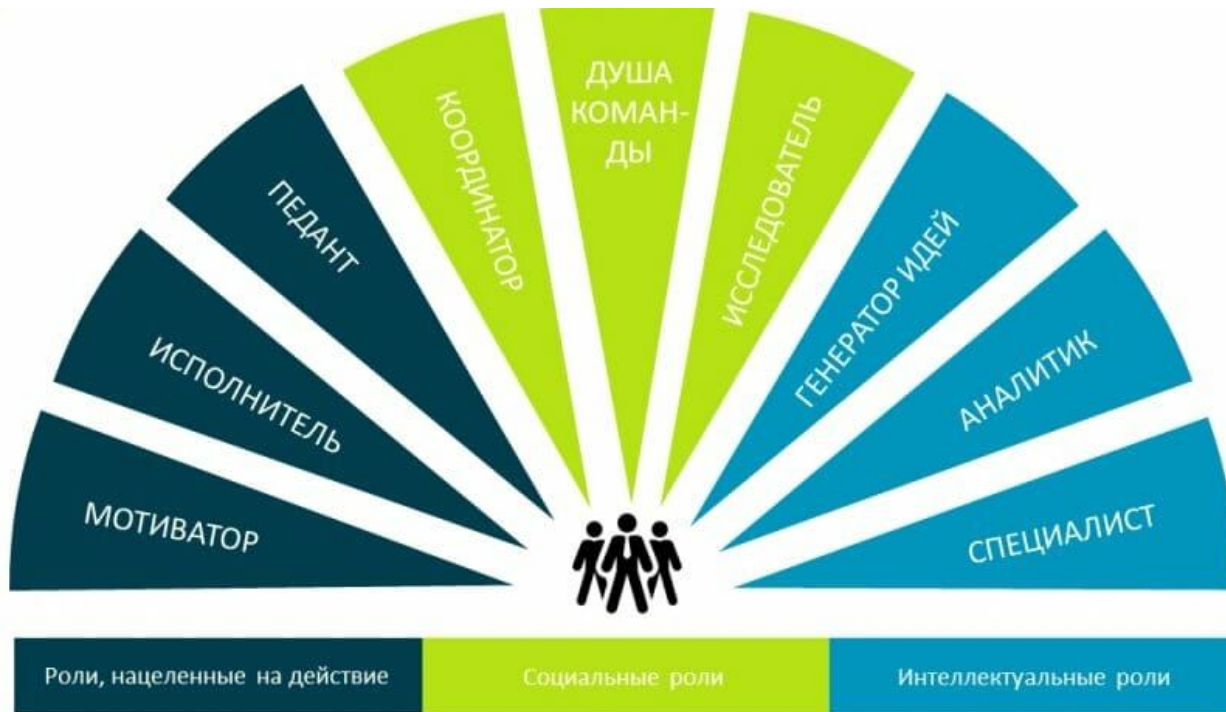
GRPI: процессы



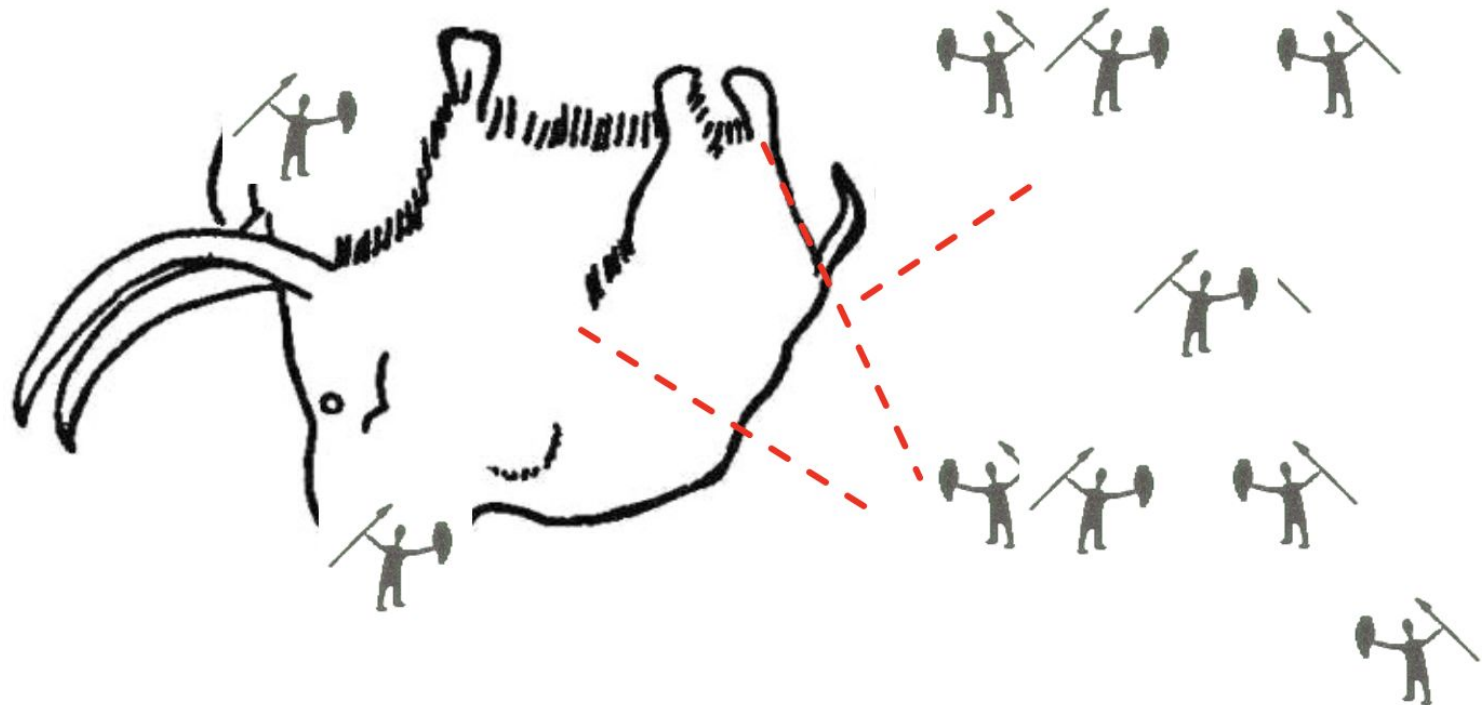
GRPI: роли

Сотрудник/ Компетенция	РКО	Инвестиционные продукты	Фронтэнд	Десктоп	Сглаживание конфлик- тов	Навыки продажи	Жизненный цикл операции	Распреде- ление ответствен- ности в компании
Иванов А.В.	—	—	☆	✓	✓	—	✓	—
Ясина М.Н.	—	☆	—	—	—	☆	☆	✓
Смирнов В.О.	✓	—	☆	—	☆	✓	✓	✓
Петров А.Г.	☆	✓	—	—	—	✓	—	✓
Самойлова А.А.	✓	—	—	☆	—	✓	✓	—
Белкина Е.В.	—	—	☆	✓	✓	—	☆	✓
Кошкин И.П.	☆	✓	✓	✓	—	—	—	—

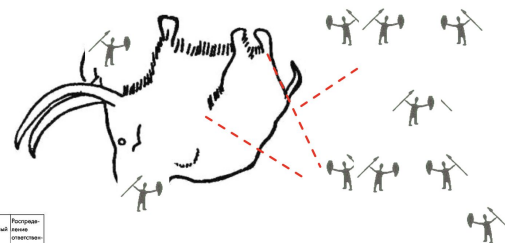
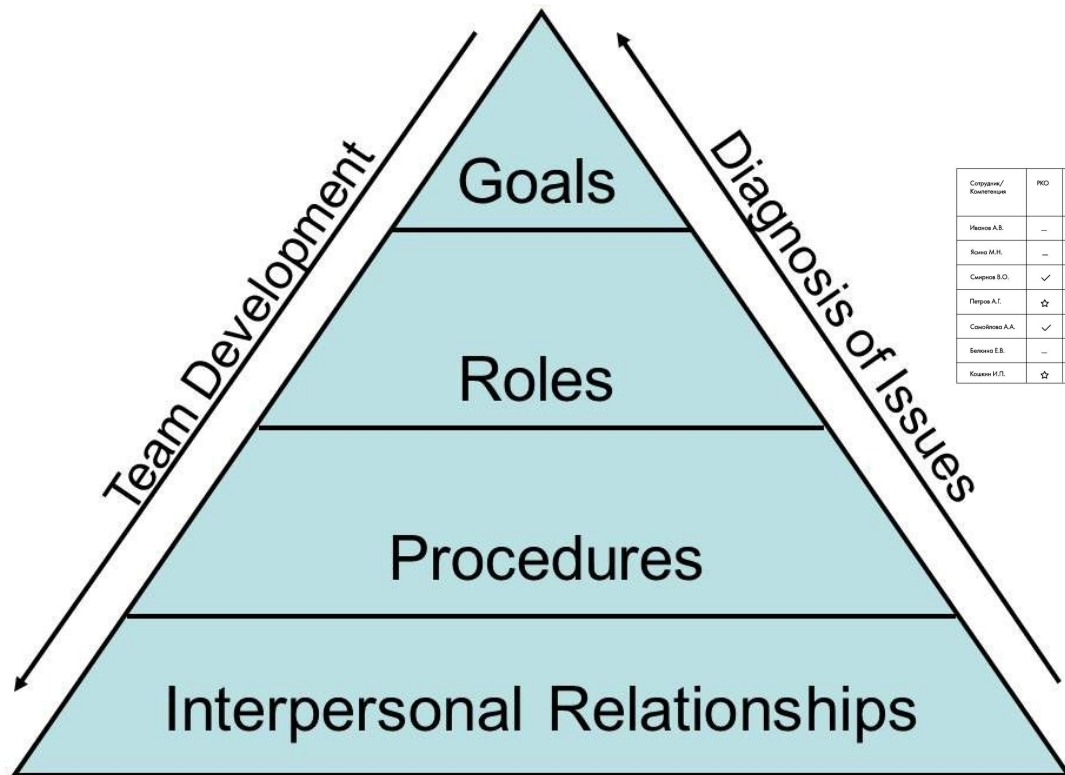
GRPI: роли



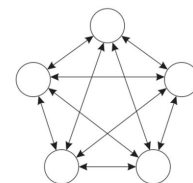
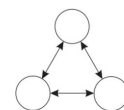
GRPI: цели



Модель командообразования: GRPI



Сотрудник/Компания	РКО	Инициативные продукты	Функции	Доступ	Специальные компетенции	Навыки продаж	Жизненные операции	Потребности организации и клиента
Иванов А.В.	-	-	☆	✓	✓	-	✓	-
Вино М.И.	-	☆	-	-	-	☆	✓	-
Сергеев В.О.	✓	-	☆	-	☆	✓	✓	✓
Петров А.Г.	☆	✓	-	-	-	✓	-	✓
Савошкин А.А.	✓	-	-	☆	-	✓	✓	-
Белкин Е.В.	-	-	☆	✓	✓	-	☆	✓
Ковалев И.П.	☆	✓	✓	✓	-	-	-	-



Командообразование GRPI: примеры

1. Уставшая команда

- Низкие оценки тимморали
- Не понимают целей и смыслов
- Провели 1/1 + ретро

2. Замена тимлида

- Ушел тимлид, заместил заместитель
- Производительность стала падать
- Нашли потерянную роль “Талисмана”, добавили

3. Код-ревью в каждый дом

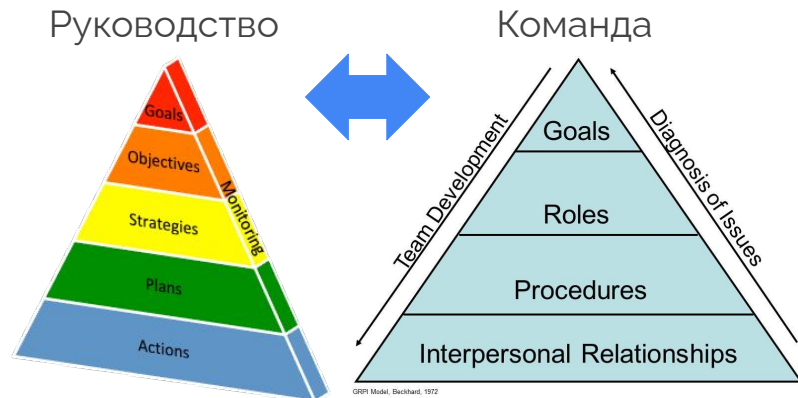
- Тимлид не успевал код-ревью, делегировал на всех
- ПР столько же, производительность упала
- Kanban deadlock

4. Не интегрируется

- FE и BE постоянно факапили интеграцию
- Техлиды презирали друг друга
- Ротировали 1 из них

Вопрос

Что может мешать GOSPA + GRPI?



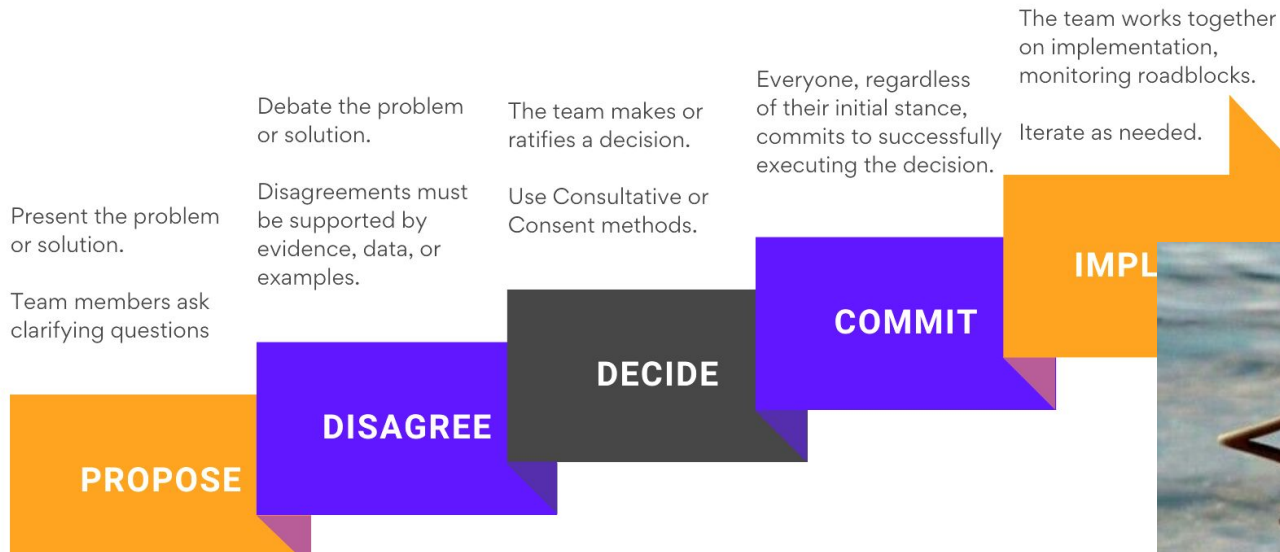
Проблема GOSPA + GRPI



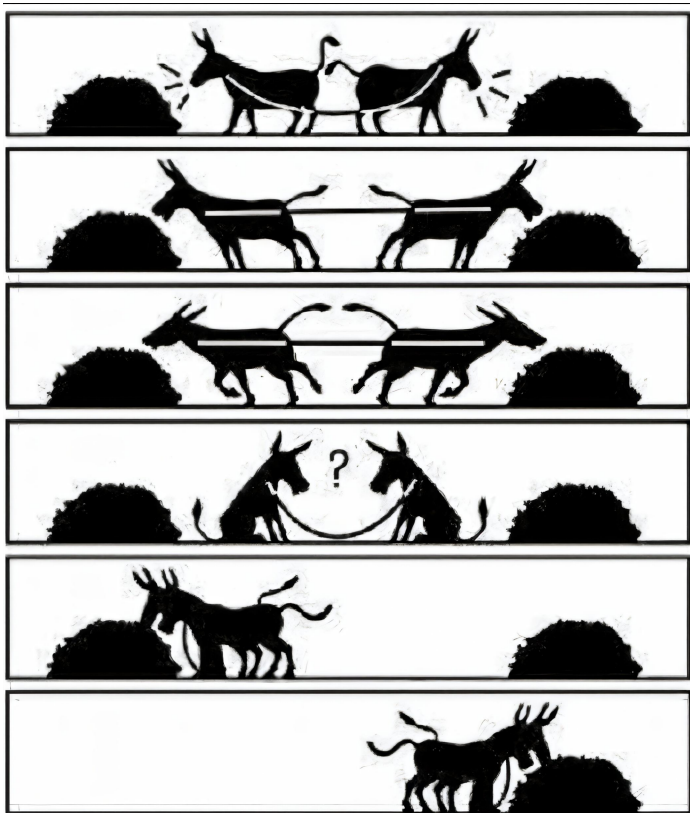
Цели постоянно меняются: что делать?

1. ОК или НЕ ОК
2. Если НЕ ОК, есть 3 варианта:
 - ✓ Принять
 - ✓ Изменить
 - ✓ Выйти

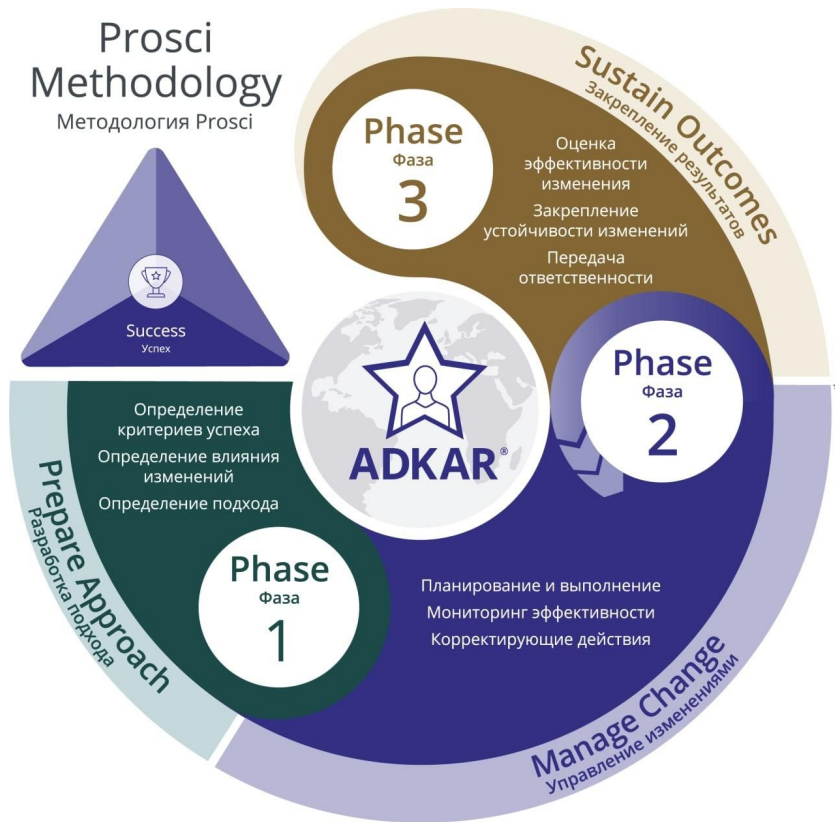
НЕ ОК: принимаю



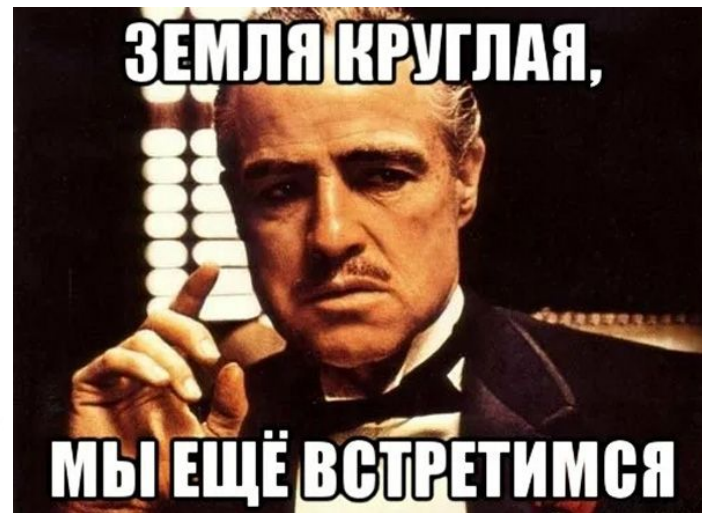
НЕ ОК: МЕНЯЮ



Prosci Methodology Методология Prosci



НЕ ОК: ВЫХОЖУ



Вопрос

Насколько понятно, 1-10?

Вопросы?



План на сегодня

1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA



Кейс “НОВЫЙ ВЫЗОВ”

1. Закоммитьтесь на новую задачу от СТО: определите конечную цель, возможные условия для ее достижения, формат управления ожиданиями СТО
2. Декомпозируйте задачу по GOSPA: G и O у вас есть, определите стратегию, крупные задачи и операционные действия + точки контроля
3. Оцените готовность команды к выполнению работ по GRPI
4. Если требуются какие-то изменения в работе команды, составьте план действий для их реализации
5. Насколько часто вы готовы к таким челленджам? Что будете делать, если требования от СТО будут меняться слишком часто?

Тайминг 15 мин

Никуда не уходим

Вопросы в чат

Далее вместе разберем

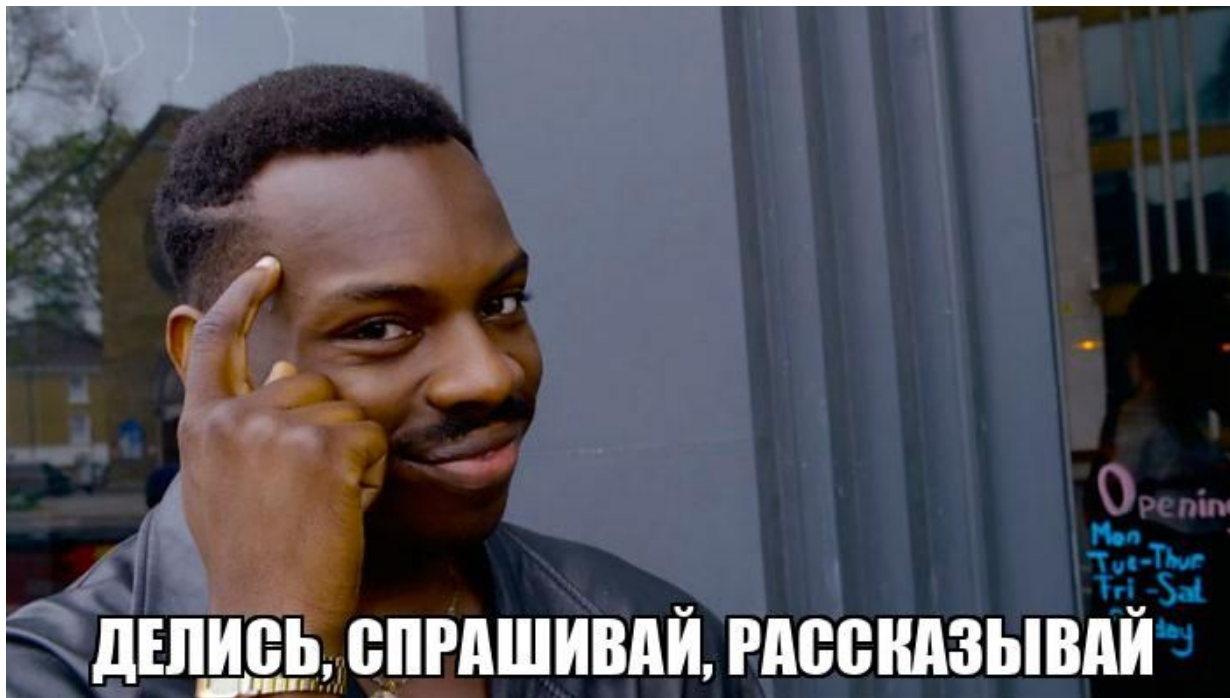


План на сегодня

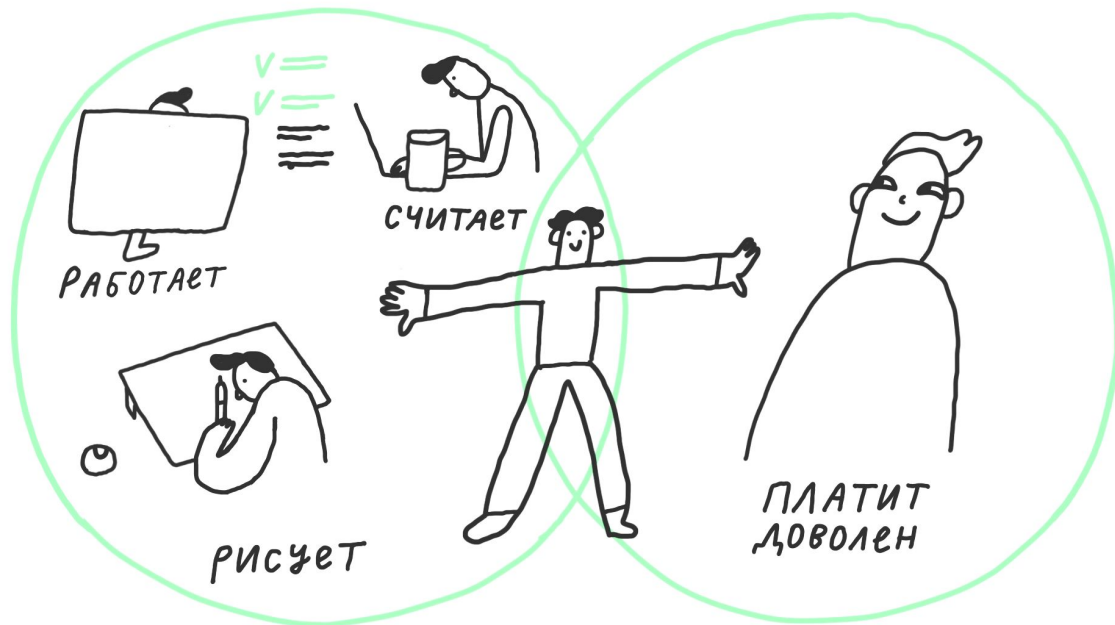
1. Хаос
2. Идеальный мир
3. AS IS → TO BE
4. Кейс
5. QnA



QnA: все, что осталось непонятным



Эпилог



#teamlead #pm #head

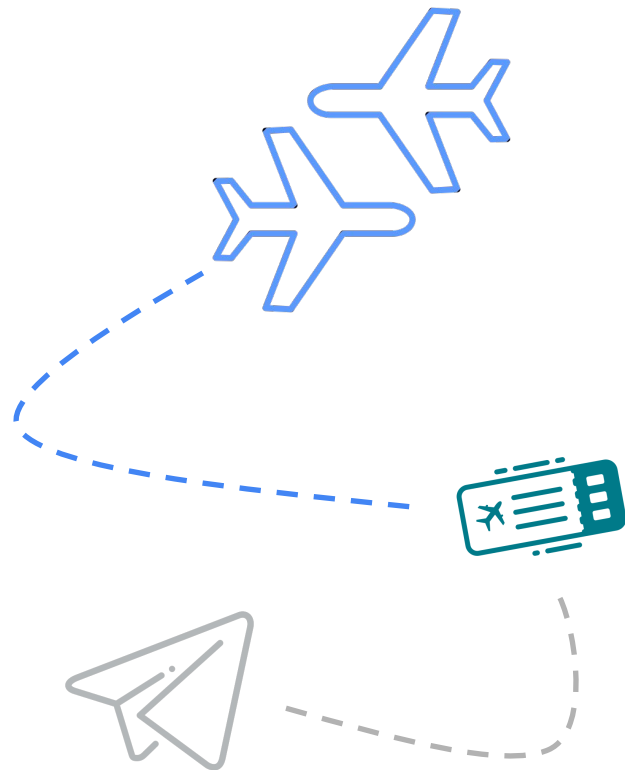
#cto #coo #ceo

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

Ассессмент

Дипломная работа

Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

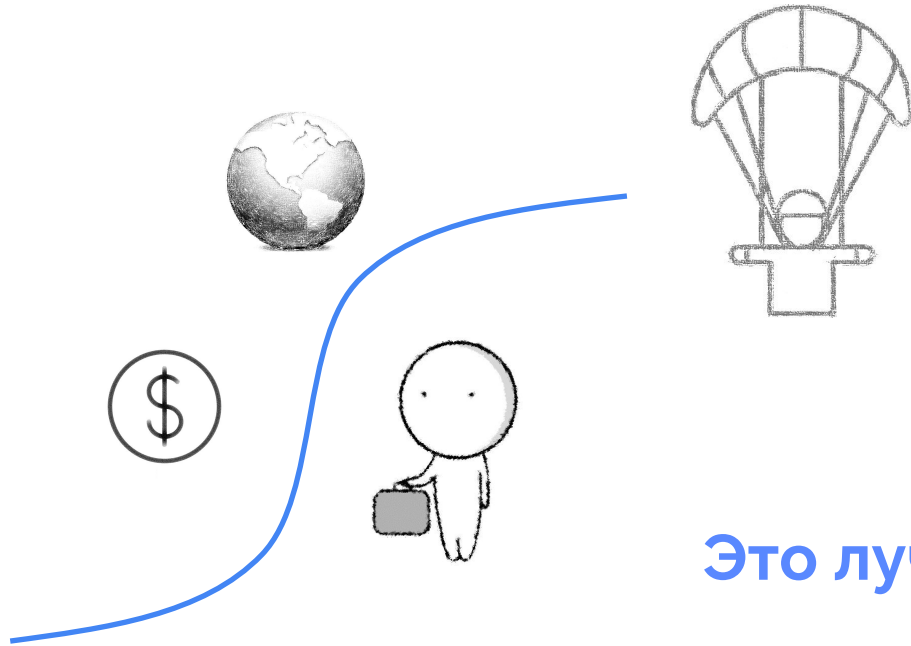
Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 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

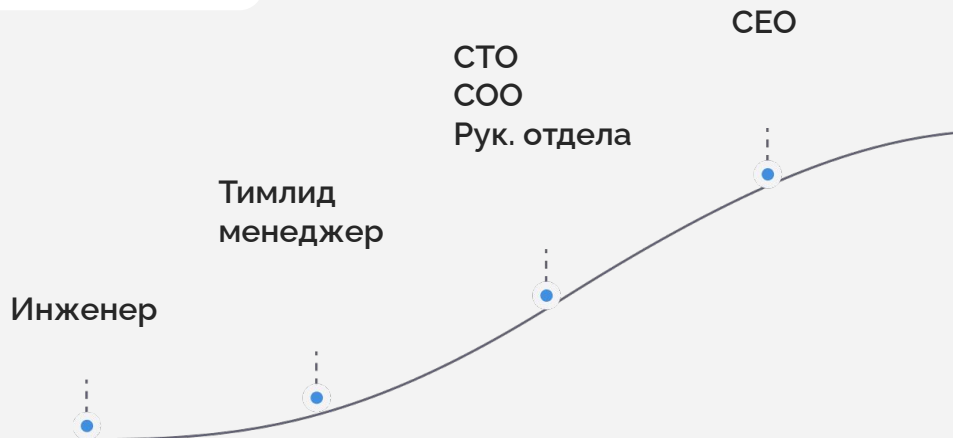
Принципы Стратоплана

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

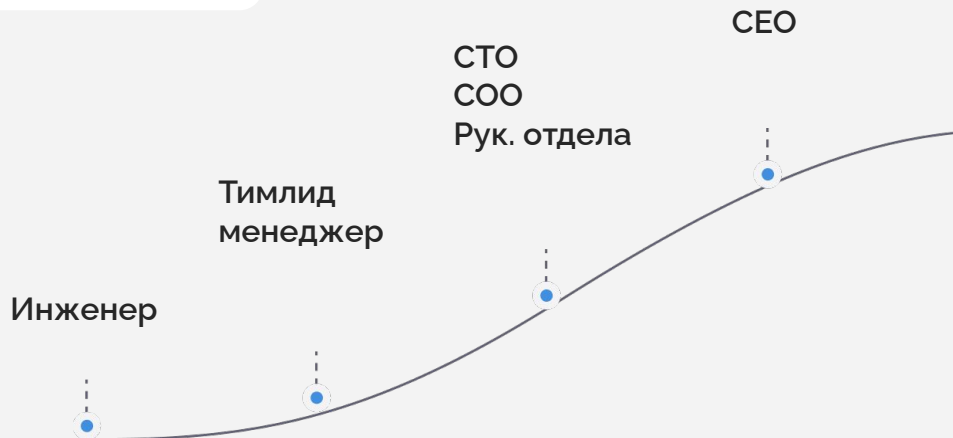


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми.
Видеокорсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Нужна качественная обратная связь

Результат зависит от запроса



Принципы Стратоплана



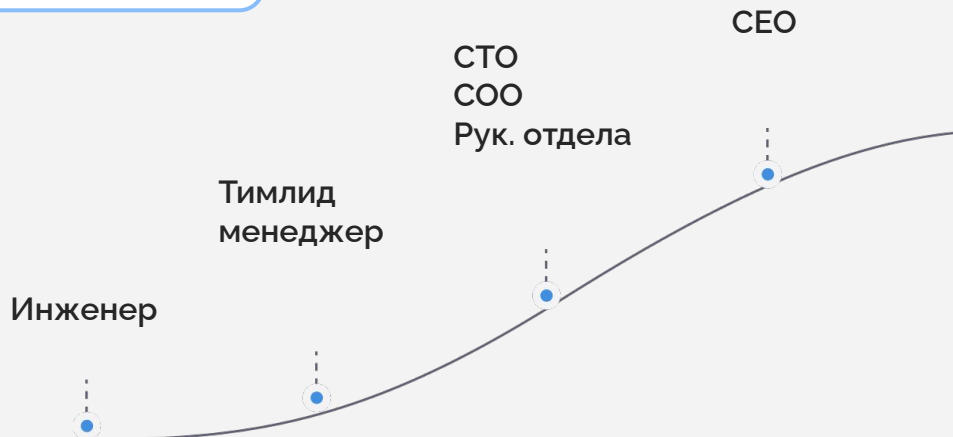
Работе с людьми можно научиться только работая с людьми.
Видеокорсы и книги хороши для передачи знаний



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

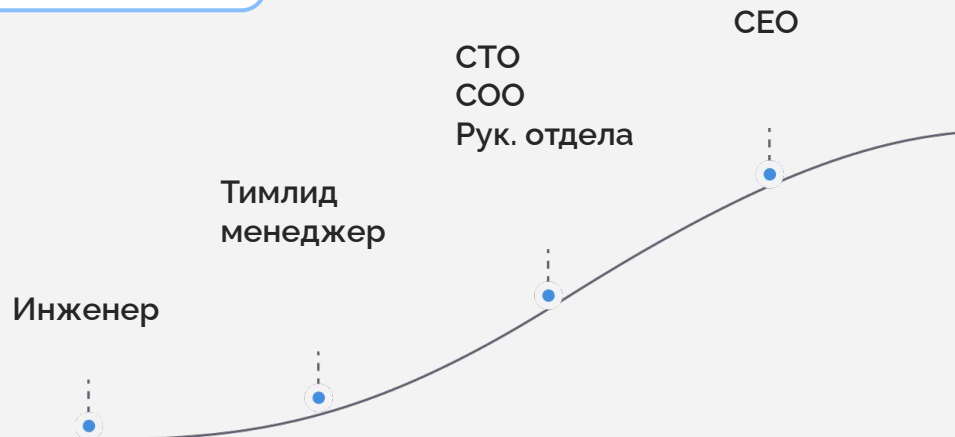


Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



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

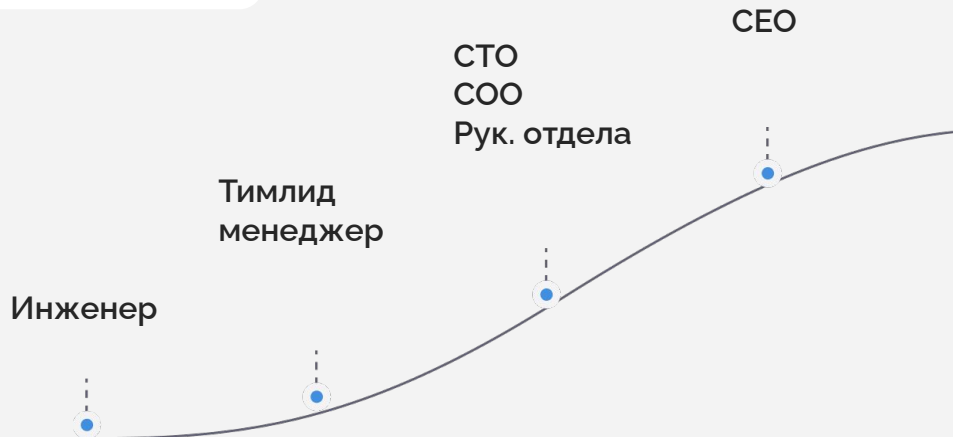


Когда полезны программы Стратоплана

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



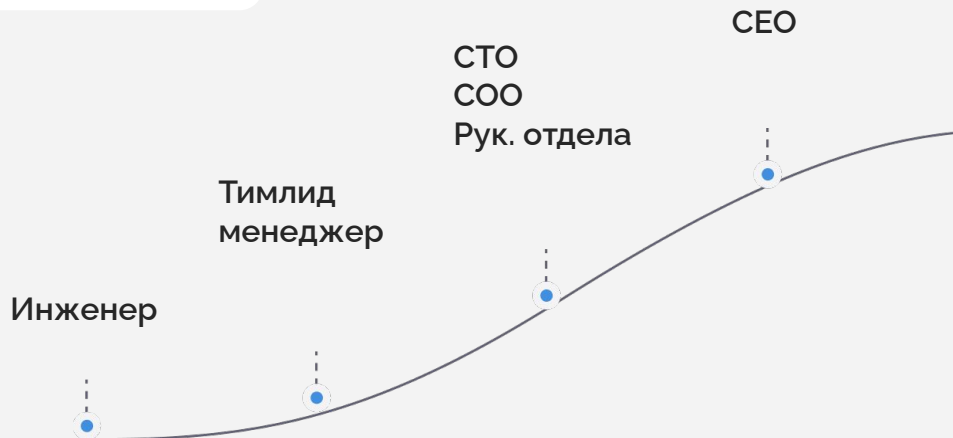
Когда полезны программы Стратоплана



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

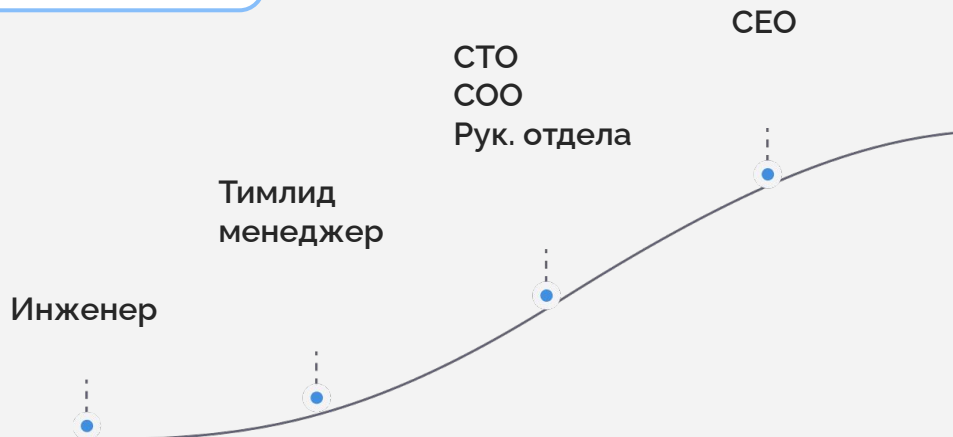


Вы уже занимаете позицию руководителя, и никогда не учились этой работе



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



Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

Стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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»

Ассессмент

Дипломная работа

11 справочных видео-курсов

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

Стратоплан
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

СТРАТОПЛАН
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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 **Ассессмент**

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

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

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

Ассессмент

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

2

2

1

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

СТРАТОПЛАН
ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

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
Ассессмент

Дипломная работа

2
Роль руководителя

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

2
11 справочных видео-курсов

Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

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**

3 Дипломная работа

2 **Роль руководителя**

Операционное управление

Работа с людьми

Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 4 двухдневки раз в месяц

Курс «ОСНОВА»

2 **11 справочных видео-курсов**

Стратоплан — учим людей работать в долгую

16 лет

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

26.000

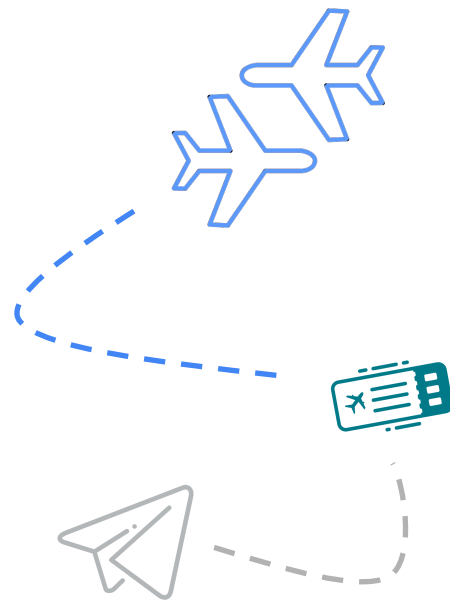
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

90% CR

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

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 долгую

16 лет

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

26.000

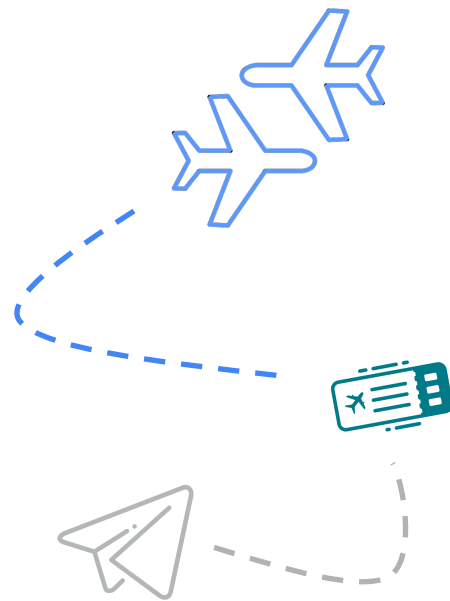
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

90% CR

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

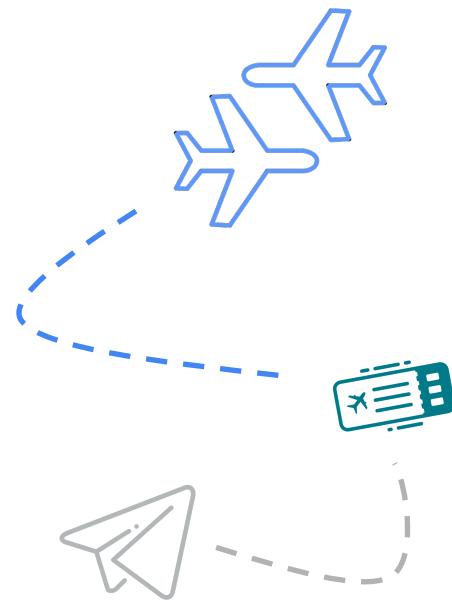
9.1 ИЗ 10

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



Friends30 - 30% Stratoplan45 - 45%
на все программы (до 21.09)

**Ваш следующий шаг —
ваше решение**



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