

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

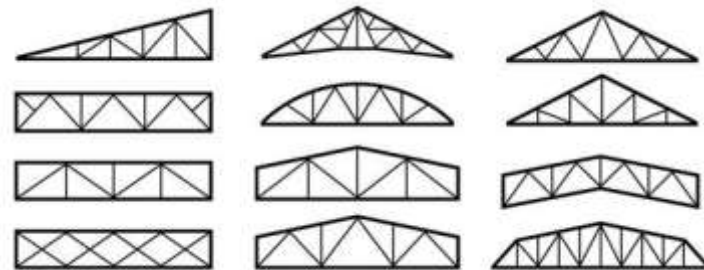
Александр Орлов и Вячеслав Панкратов — основатели Стратоплана с прочным бэкграундом в IT-индустрии. Наш профессиональный путь начинался с работы инженерами в ведущих компаниях.

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 STAYTEC

<epam>

GlobalLogic

CIKLUM

sam
solutions

tietoevry

playtech

КИЇВСТАР

KASPERSKY

EPICOR

apriorit

Acronis

ittransition

Стратоплан — учим людей работать в долгую

16 лет

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

26.000

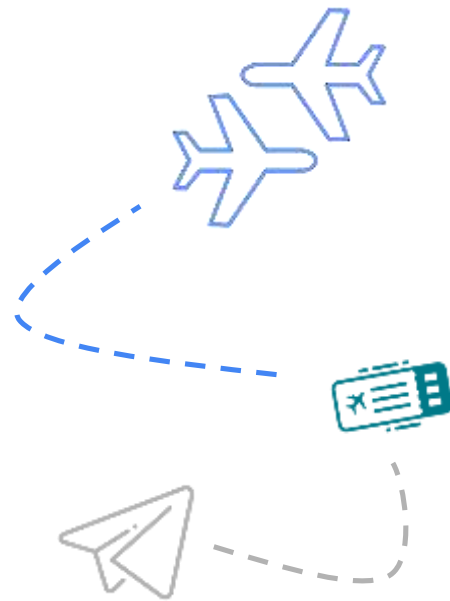
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

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



Management Foundation

FOUNDATION - 15%
на все программы (до 14.09)

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)

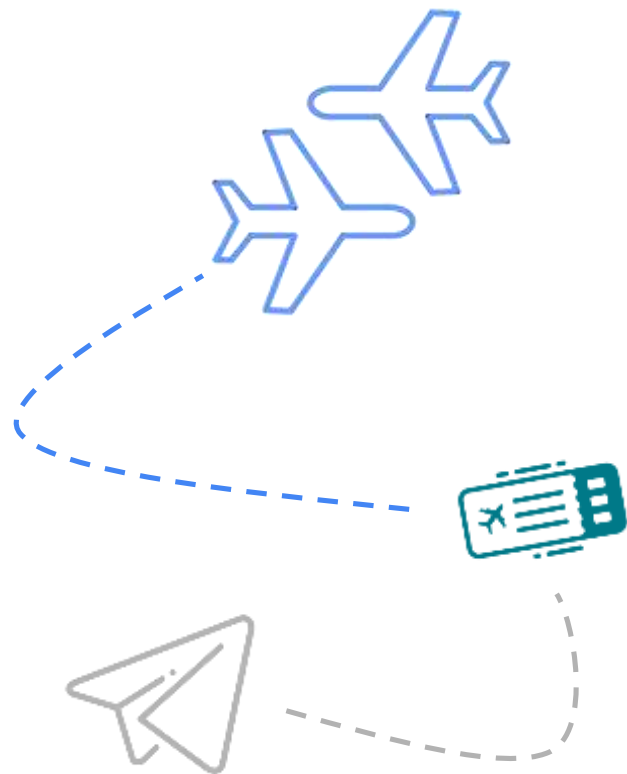
#teamlead #pm #head

#cto #coo #ceo

Конфликт, который вы не выбирали

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

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



Антон Корчинский

- Сертифицированный международный бизнес-тренер и коуч с более чем 15-летним опытом в сфере лидерства и управления людьми (*European Coach Union, International Academy of Trainings*).
- Практический опыт работы в более чем 10 странах с ведущими IT-, банковскими, розничными и automotive-компаниями.
- Повышение бизнес-результатов с помощью коучинга и тренингов:
 - Лидерство и управление командами
 - Эмоциональный интеллект, решение конфликтов
 - Принятие эффективных решений



Основные трудности в решении конфликтов



1. Зацикленность на своей «боли» и своей «правоте» – ведёт к эмоциональной глухоте, негативному окрашиванию образа собеседника и стратегии проигрыш-проигрыш.

Поможет: интерес к потребностям другого, отличать позиции от интересов.



2. Острое реагирование на слова и действия другого человека – в итоге манипуляции и язвительность достигают цели, вы теряете самообладание.

Поможет: концентрироваться на сути, которая за формой, + активное слушание.



3. Импульсивные реакции по типу обидеться/обвинить/вынудить/игнорировать и наконец разругаться, убедившись, что вторая сторона таки да, «козлина»...

Поможет: все время помнить, что наша задача – гармонизировать ситуацию и настроить сотрудничество, а для этого фокус на фактах и поиске взаимовыгодных сценариев.

Кейс «Фича раздора»

- Вы работаете в компании полгода на позиции Руководитель отдела разработки.
- Head of Product Валерий Валериевич (3 года в компании): сильный старт → последние годы задачи размытые, ответственность перекладывается.
- Была поставлена задача реализовать легкое создание личного кабинета за 2 клика . Новая метрика: «увеличить число личных кабинетов».
- С вашей стороны были шаги на уточнение задачи, но в ответ вы получили только размытые философские рассуждения. В результате - ЛК созданы массово, но пустые, повторных заказов не стало больше.
- Продакт обвиняет разработку: «Сделано формально, без вникания в задачу».
- CEO просит решить конфликт напрямую и «по-взрослому», не отвлекая его.

Прочтите полный текст кейса и ответьте на предложенные вопросы

Кейс «Фича раздора»

- Вы работаете в компании полгода на позиции Руководитель отдела разработки.
- Head of Product Валерий Валериевич (3 года в компании): сильный старт → последние годы задачи размытые, ответственность перекладывается.
 - 1. Что скажете по поводу произошедшего?**
- Была гдета задача по созданию личного кабинета за 2 клика . Новая метрика: «увеличить число личных кабинетов».
 - 2. В чем хотите убедить в ходе разговора?**
- С вашей стороны были шаги на уточнение задачи, но в ответ вы получили только аргументы философских рассуждений. В результате - ЛК созданы массово, но пустые, повторных заказов не стало больше.
 - 3. Какие аргументы в пользу этого вы предложите?**
 - 4. Что ещё хотите сделать за время разговора?**
- Продакт обвиняет разработку: «Сделано формально, без вникания в задачу».
- CEO просит решить конфликт напрямую и «по-взрослому», не отвлекая его..

Когда «А как тебе идея...» не заходит



0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений
2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения
3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны
4. Переводить острые фразы "конфликтогены" в конструктивные формулировки с помощью активного слушания
5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов
6. Формировать устойчивые договорённости

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений
2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения
3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны
4. Переводить острые фразы "конфликтогены" в конструктивные формулировки с помощью активного слушания
5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов
6. Формировать устойчивые договорённости

1. *Факты и в чем состоит проблема, идеально - нарисовать её*
2. *Гипотезы про позитивные намерения второй стороны (что хорошего хочет?)*
3. *Все что может пригодиться: вопросы и аргументы, варианты решений и примеры из жизни*
4. *Благополучное решение (а что я собственно хочу? Какие варианты меня устроят?)*
5. *Альтернативы - что буду делать если не договоримся.*

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы «конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

*1. Пока вся команда пашет, он улыбается и машет!
Все напрягаются, а он на чужих спинах катается!*

2. Смотри, ты вот это не сделал и вот это сделал с ошибкой, в итоге мы не смогли отдать вот это клиенту в срок

3. Вот как выглядит наш процесс. Вот здесь и здесь у нас появилось решение, зафиксировано в таком документе. А вот здесь у меня было ожидание увидеть реализацию, и по факту я увидел реализацию на два дня позже и без вот этого элемента. Твоими глазами выглядит так же или надо что-то ещё добавить на этот рисунок?

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы "«конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

1. Василиса Ненаградиславовна сказала, что все сделает сама и просила не вмешиваться, а по итогу документация в разы объемнее необходимого и трудна в изучении.

2. ТимЛид соседней команды сказал, что сделает свою часть общего проекта, потом исчез, потом в последний момент сказал, что ресурса нет и справляйтесь сами, и ведь знал, что перед заказчиком вам отвечать...

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы «конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

Возможные вопросы:

«Что тебя останавливало/что помешало...?»

«А что тебе важно в этой истории? А почему?»

Чуть сложнее:

«Слушай, ты вот хочешь чего-то важного добиться и делаешь так и вот этак. .. а что это такое-эдакое, чего ты хочешь этим добиться? Чтобы что?!»

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы «конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активное слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

⊘ «Если ты не сделаешь **X**, я не смогу получить **A и B**»

✓ «Для тебя важно **Y**, и если не сделать **X**, то это не даст тебе возможность... / ты на выходе не получишь...

Как тебе идея изменить подход так, чтобы это наверняка принесло тебе **Y**?»

★ Люди делают что-то, когда они видят свою выгоду.

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы

«конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

«Ну, сложно разговаривать с твоими людьми, когда они не хотят понять суть бизнес-метрик и не стремятся вникнуть в задачу. Ты тоже, как и они, будешь с большой головы на здоровую сейчас перекладывать, обвинять меня и моих продактов в чем-то, чтобы скрыть, что вы просто не способны нормально фичи разрабатывать?...»

➤ *Ага, я услышал, что у тебя есть какие-то ожидания к моим людям, которые не оправдываются, и что ты ожидаешь, что я буду вместо решения проблемы искать виноватых. (пауза)*

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений

2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения

3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны

4. Переводить острые фразы «конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания

5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

➤ *«Как тебе идея набросать вместе варианты решения, которые позволят нам...»*

➤ *«Как бы ты хотел(а) решить эту ситуацию?»*
(когда уже есть на экране/на листе ситуация глазами обеих сторон)

Конфликт. Что делаем?

0. Подготовка

1. Формулировать проблему без обвинений
2. Узнавать мотивы и потребности другой стороны, и позитивные намерения
3. Аргументировать необходимость решать проблему через выгоды/боли другой стороны
4. Переводить острые фразы «конфликтогены» в конструктивные формулировки с помощью активного слушания
5. Приглашать к совместному поиску и / или обсуждению вариантов

6. Формировать устойчивые договорённости

- *Такая договоренность тебе подходит?*
- *Кто что и когда сделает теперь?*
- *На какие признаки/критерии мы посмотрим, чтобы убедиться, что договоренность соблюдается?*
- *Что делаем если договоренность не соблюдается?*

Кейс «Фича раздора». Разбор с тренером

<p>Что скажете по поводу произошедшего?</p>	<p>Давай посмотрим, какие слабые места в текущем подходе к разработке. Я нарисовал как я это вижу, расскажу тебе, а ты скажешь с чем согласен и с чем нет. Вот такие вещи происходят на вот таких этапах и вот таких вещей нет на вот таких этапах. В итоге это приводит вот к таким последствиям.</p>
<p>В чем хотите убедить в ходе разговора?</p>	<p>Что до того, как брать функционал в разработку, должен быть согласованный всеми документ, который отражает что именно, каким образом должно быть реализовано и на какие метрики каким образом повлиять.</p>
<p>Какие аргументы в пользу этого вы предложите?</p>	<p>Что ВВ хочет новых успехов / финансового роста / меньше напрягаться – все это достигается путем прозрачного описания функционала</p>
<p>Что ещё хотите сделать за время разговора?</p>	<p>Попробовать вместе понять, что мешало ВВ и его людям сделать такое описание раньше и что на самом деле ожидалось от нашей команды. Обсудить, что мы как-то так работаем, что в бизнес-процессе не проявляется компетенция описания фичи – и что мы с этим делаем.</p>

В итоге точно стоит научиться:

- **Готовиться к трудным разговорам** так, чтобы чувствовать себя уверенно.
- **Формулировать проблему без обвинений**, чтобы вас услышали, а не начали защищаться.
- **Понимать мотивы и потребности другой стороны**, даже когда они скрыты.
- **Аргументировать решение проблемы** через выгоды и последствия, а не через эмоции.
- **Переводить острые фразы в конструктивный диалог**, сохраняя уважение и контакт.
- **Приглашать к совместному поиску решений**, а не бороться «кто сильнее».
- **Закреплять договорённости** так, чтобы они работали на практике, а не оставались словами.

Кейс «Фича раздора». Развитие ситуации

- Валерий Валериевич — не просто продакт. Он однокурсник и близкий друг CEO.
- Их дружба тянется с университета, и даже сейчас они по вечерам играют в World of Warcraft.
- Для CEO Валерий — часть истории LinguaPro. Он был у истоков, и в глазах основателя именно он «построил базу».
- Поэтому любая критика воспринимается не как рабочий разбор, а как посягательство на фундамент компании.

**Прочтите дополнительные вводные по ситуации и дайте
ответы на вопросы**

Кейс «Фича раздора». Разбор с тренером

<p>1. Что принципиально меняется при появлении таких вводных? Какие новые трудности могут возникнуть?</p>	<p>ВВ будет чувствовать себя еще более уверенно и комфортно. А значит мотивация менять свои подходы к работе будет ниже. Может проявится склонность «почивать на лаврах» и тормозить улучшения, чтобы меньше напрягаться.</p>
<p>2. Какие сценарии благополучного решения конфликта даже при таких условиях возможны?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ВВ заинтересуется улучшить процесс, может присвоит себе значительную часть успехов (может нет) 2. ВВ согласится на что-то «ненапряжное», лишь бы работало – нужно найти альтернативное решение 3. Вынесем на CEO несколько вариантов решений, так чтобы без обвинения ВВ получить поддержку какого-то из решений
<p>3. Что бы вы выбрали делать и почему?</p>	<p>Разобрать с ВВ ситуацию, а если избегает и отказывается – идти через CEO, если это буксует – планировать расставание.</p>

Чему сегодня научились?

Какие вопросы остались?

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

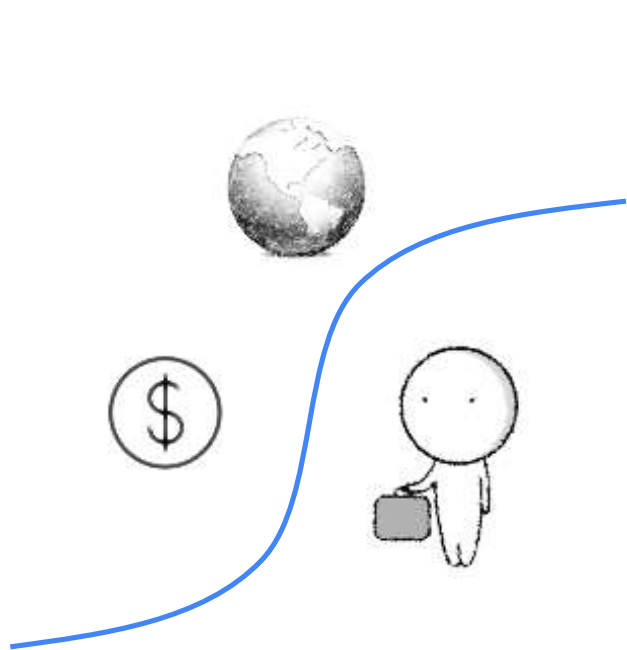
Конфликты: решение проблем
с людьми по схемам

📅 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



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 - 15%
на все программы (до 14.09)

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 **Ассессмент**

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 долгу

16 лет

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

26.000

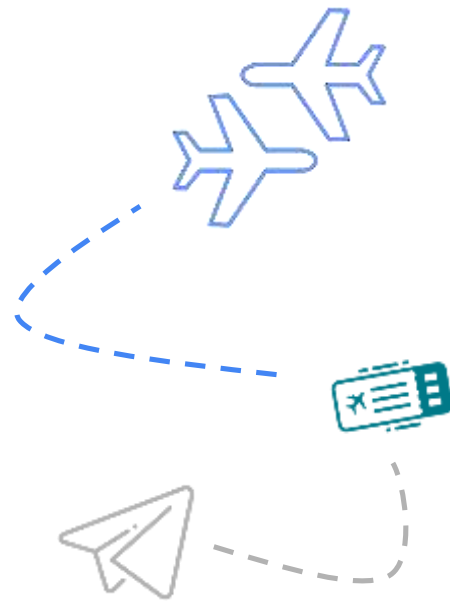
26.000 профессионалов уже прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

90% CR

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

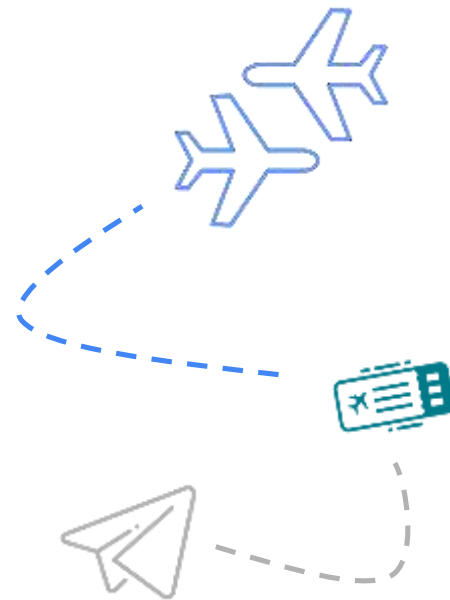
9.1 ИЗ 10

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



FOUNDATION - 15%
на все программы (до 14.09)

**Ваш следующий шаг —
ваше решение**



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