Manager Sprint · 3 месяца. Вы уже платите своим менеджерам — мы делаем так, чтобы эта работа действительно делалась.

Программа для компаний, которые повысили сильных инженеров в менеджеры, а трудные разговоры и вопросы о людях всё равно приходят к CTO. Через 90 дней менеджеры сами ведут трудные разговоры, 1:1 и делегируют, а до CTO доходит меньше вопросов о людях. Работаем на ваших реальных ситуациях и замеряем результат.

> **3 месяца · до 5 менеджеров · оплата за всю программу вперёд · 7 дней на отказ с полным возвратом**
>
> Начинаем с двухнедельного ассессмента: интервью с CTO и менеджерами, опрос команды, отчёт на 3–4 страницы и три цели на 90 дней. Стоимость называем на созвоне-сверке, когда понятны формат и число менеджеров.

Что меняется

Первый результат — через 2 недели: каждый менеджер проводит первый трудный разговор, подготовленный вместе с коучем.

- Через 90 дней каждый менеджер сам провёл трудные разговоры со своими людьми, без CTO.
- 1:1 со всеми подчинёнными идут по ритму.
- До CTO доходит меньше вопросов о людях: считаем их в начале и на 90-й день.
- Практики встроены в цикл оценки и найма, а не живут отдельным тренингом.

Что внутри

- **Ассессмент, 2 недели** — отчёт на 3–4 страницы, точка замера, три цели.
- **1:1-коучинг раз в две недели** — 45 минут с каждым менеджером на его задачах.
- **Воркшопы по навыкам** — 1:1, обратная связь (SBI), делегирование, трудные разговоры.
- **Групповая сессия раз в месяц** — разбор ситуаций друг друга.
- **Сессия с лидерской командой** — чего вы ждёте от менеджеров и как их поддержите.
- **Встраивание в процессы** — связываем практики с оценкой и наймом.
- **Замер через 90 дней** — повторяем оценки с ассессмента.

Адаптируем под систему управления, которая у вас уже есть: EOS, OKR или ваш цикл ревью.

Почему это выгодно компании

- Компания уже платит зарплату менеджерам. Sprint делает так, чтобы они растили команду, а не только писали код.
- Каждый вопрос о людях, который доходит до CTO, стоит часов самого дорогого инженера компании.
- Результат замеряем, а не обещаем: оценки до и после, отчёт по ассессменту, три цели на 90 дней.

Чем это отличается от других вариантов

- Открытый курс учит на чужих примерах, мы — на ваших ситуациях, 3 месяца и с замером.
- Внутренний ментор помогает, когда у него есть время. У нас — ритм раз в две недели.
- Если разбираться самому, трудные разговоры так и остаются на CTO.

Условия участия

- Оплата за все 3 месяца вперёд: так мы понимаем, что программа одобрена внутри компании, и бронируем место в когорте.
- Первые 7 дней — можно отказаться и получить полный возврат. После этого возврата нет.
- Мест в когорте немного: после созвона фиксируем дату, до которой нужно подтвердить участие.

Два формата

- **In-house** — менеджеры одной компании, сессия с вашей лидерской командой, практики в ваших процессах.
- **Открытая когорта** — менеджеры из разных компаний; подходит, если у вас 1–2 менеджера.

После 90 дней — поддержка по фиксированной месячной ставке, а не почасовой консалтинг.

Кто ведёт

Диана Гришель — 1:1-коучинг и трудные сессии
Вела лидерскую программу для 60+ инженерных руководителей в CloudLinux (R&D, ~300 инженеров). 13 лет в софтверных компаниях, ex Director, сейчас Head of Digital & People. Коуч руководителей.

Анна Согрина — ассессмент, замер и встраивание в процессы
16 лет в HR, трижды выстраивала people-функцию в растущей компании: грейды, ревью, найм инженеров.

Мы обе — сертифицированные agile-коучи и фасилитаторы и используем в работе практики Management 3.0.