

Школа лидерства
Александра Самойлова

ЛИДЕРСТВО
МИДЛ
МЕНЕДЖМЕНТА
проблемы и решения

Samoilov



ОБРАЗОВАНИЕ И ОПЫТ РАБОТЫ

25
лет

в бизнесе

14
лет

в управлении
(из них 10 ТОП-менеджером)

15
лет

в обучении взрослых



диплом по психологии
предпринимательской
деятельности и менеджмента



маркетолог NIMA



коуч ICU

КЛИЕНТЫ

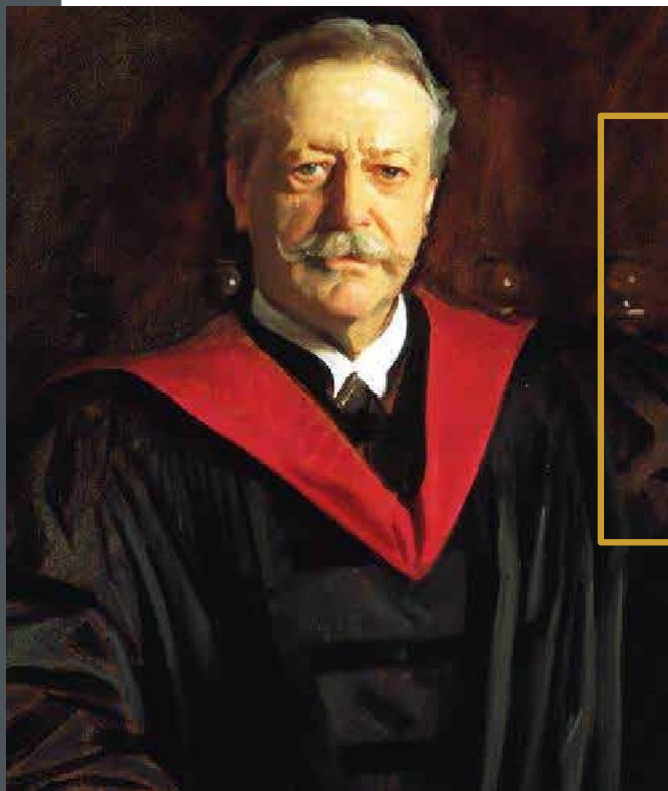


РОССИЙСКИЙ
ЭКСПОРТНЫЙ ЦЕНТР



ASBIS





УПРАВЛЕНИЕ –

это самое древнее ремесло
и самая новая из профессий

Лоуренс Лоуэлл

АРМИЕЙ КОМАНДУЮ Я
И СЕРЖАНТ!

Маршал Жуков

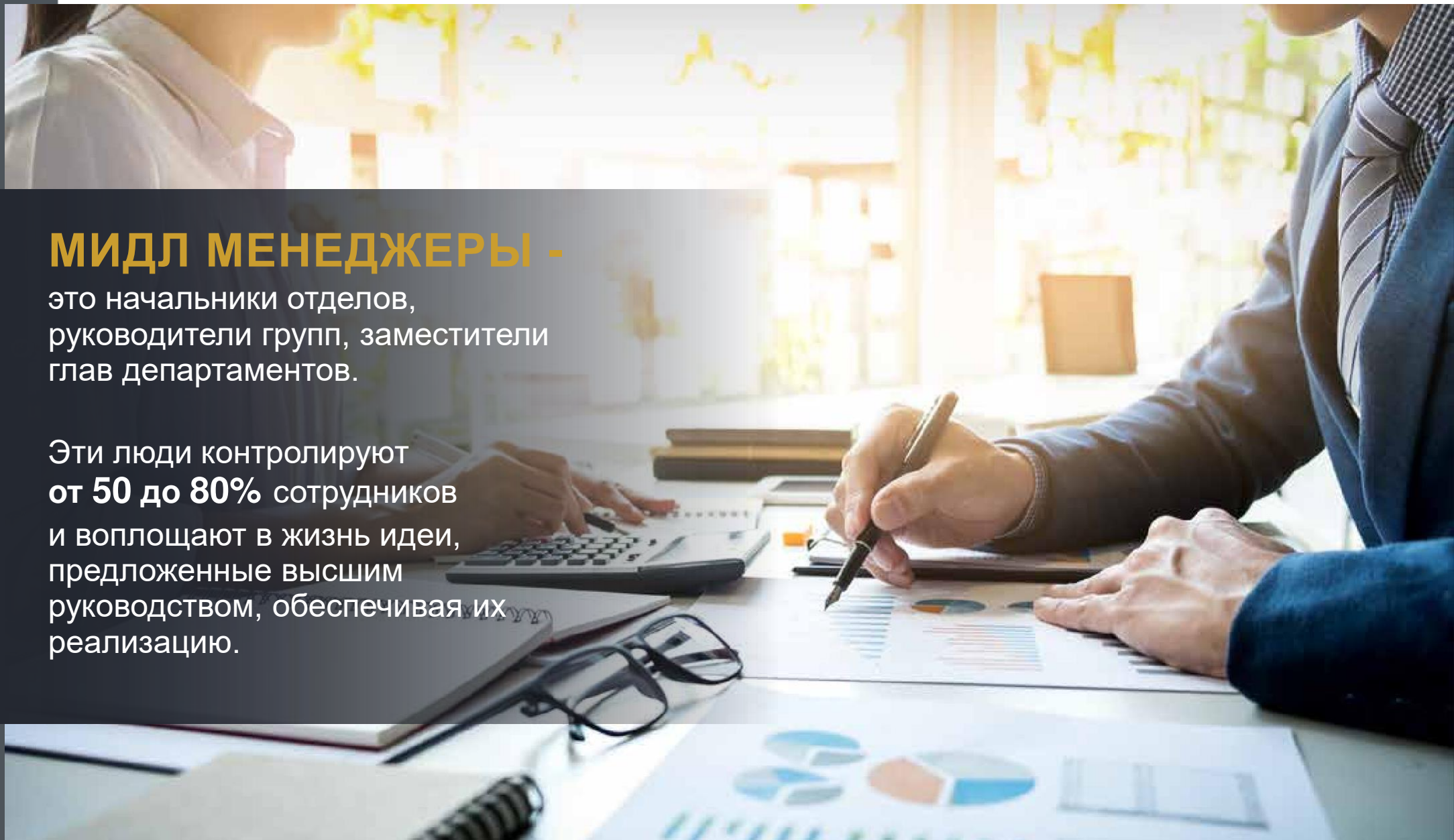


«СЛУГА ЦАРЮ, ОТЕЦ СОЛДАТАМ»

МИДЛ МЕНЕДЖЕРЫ -

это начальники отделов, руководители групп, заместители глав департаментов.

Эти люди контролируют от **50 до 80%** сотрудников и воплощают в жизнь идеи, предложенные высшим руководством, обеспечивая их реализацию.



ПРОБЛЕМЫ С МИДЛАМИ 1

МИДЛ МЕНЕДЖЕР НЕ ЗНАЕТ КТО ОН - «БОЛЬШОЙ СОТРУДНИК» ИЛИ «МАЛЕНЬКИЙ НАЧАЛЬНИК»

→ **Причина:** нехватка ответственности или умения «поставить» себя в коллективе

МИДЛ МЕНЕДЖЕР ОГРАНИЧИВАЕТ СВОЮ «ЗОНУ ОТВЕТСТВЕННОСТИ» И СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ

→ **Причина:** отсутствие навыков принятия управленческих решений и умения их аргументировать

ТОПЫ НЕ ПРИСЛУШИВАЮТСЯ К ИДЕЯМ МИДЛОВ

→ **Причина:** отсутствие навыков качественной «упаковки» и передачи информации «наверх»

МИДЛЫ НЕ УМЕЮТ РАБОТАТЬ С ИНФОРМАЦИЕЙ

→ **Причина:** отсутствие коммуникативных навыков каскадирования информации и критического мышления

ПРОБЛЕМЫ С МИДЛАМИ 2

ПЫТАЮТСЯ ЛИБО СДЕЛАТЬ РЕВОЛЮЦИЮ, ЛИБО НИЧЕГО НЕ ДЕЛАЮТ ВОВСЕ

→ **Причина:** незнание технологий внедрения изменений

НЕ УМЕЮТ ПРОВОДИТЬ ПЕРЕГОВОРЫ, ВЫСТУПАТЬ ПЕРЕД КОЛЛЕКТИВОМ, ПРОВОДИТЬ СОВЕЩАНИЯ

→ **Причина:** отсутствие нужных коммуникативных компетенций

НЕ ВОВЛЕКАЮТ И НЕ МОТИВИРУЮТ ЛЮДЕЙ

→ **Причина:** отсутствие теоретических знаний и практических умений в мотивации сотрудников, низкий EQ

А ПОЧЕМУ ТАК? ТОП-3 причин:



**У ТОПОВ НЕТ ДОЛЖНОГО
УРОВНЯ ДОВЕРИЯ К
МИДЛ МЕНЕДЖМЕНТУ**
из-за разницы в уровне
управленческих
компетенций



**ТОПЫ НЕ НАБЛЮДАЮТ
НУЖНЫХ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ
ИНДИКАТОРОВ,**
через которые можно было
бы оценить компетенции
мидлов и повысить уровень
доверия



МИДЛ-МЕНЕДЖЕРЫ,
оказавшись между
«молотом и наковальней»,
БЫСТРО ВЫГОРАЮТ,
испытывая стресс и
неудовлетворенность от
неопределенности

ЧТО ДЕЛАТЬ?



ТОП-УПРАВЛЕНЦЫ ПЕРЕДОВЫХ КОМПАНИЙ СЕГОДНЯ ОБРАЩАЮТ ВСЁ БОЛЬШЕ ВНИМАНИЕ НА СИСТЕМНОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МИДЛ МЕНЕДЖЕРОВ,

В 90% ЗАКАЗЧИКАМИ ОБУЧЕНИЯ МИДЛ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСТУПАЮТ ТОПЫ

ЧЕМУ УЧИТЬ И ЧТО РАЗВИВАТЬ?

ТОП-10 тем для обучения:



**ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**



**ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ,
ВЛИЯНИЮ**



**ЛИДЕРСКОЕ
МЫШЛЕНИЕ + EQ**



**УПРАВЛЕНИЮ
ИЗМЕНЕНИЯМИ**



**ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЕ
С ПОДЧИНЕННЫМИ,
менторинг и наставничество**



**ПРИНЦИПАМ МОТИВАЦИИ
СОТРУДНИКОВ** расширять
перечень инструментов
мотивации



**КАСКАДИРОВАНИЮ
ИНФОРМАЦИИ** и
выстраивание эффективной
коммуникации на 360°



**ПОВЫШЕНИЕ
КОММУНИКАТИВНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ**
переговоры, выступления,
презентации, индивидуальные
беседы с подчиненными



**ВЫСТРАИВАТЬ
КРОССФУНКЦИОНАЛЬНОЕ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**



КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

1 модуль

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

управляй собой

2 модуль

МОДЕЛИ И СИСТЕМЫ ЛИДЕРСТВА

управляй другими

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Наращивание лидерских компетенций
через осознание и использование
своего потенциала.

▪

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Систематизация навыков и
расширение вариаций лидерского
поведения.

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Любая программа имеет модульную структуру – можно дать то, что актуально здесь и сейчас.

КАК ЭТО РАБОТАЕТ?

1. Изучается корпоративная культура компании.
2. Предлагаются те модели лидерства, которые хорошо «лягут» на существующую культуру.
3. Модели лидерства должны постоянно развиваться, меняя культуру компании.

Проведение бизнес-тренингов и развивающих сессий по лидерству:



+ 7 965 236 78 79



a@samoilov.biz



[samoilovaleksander](#)



www.samoilov.biz



peregovory.samoilov.biz

