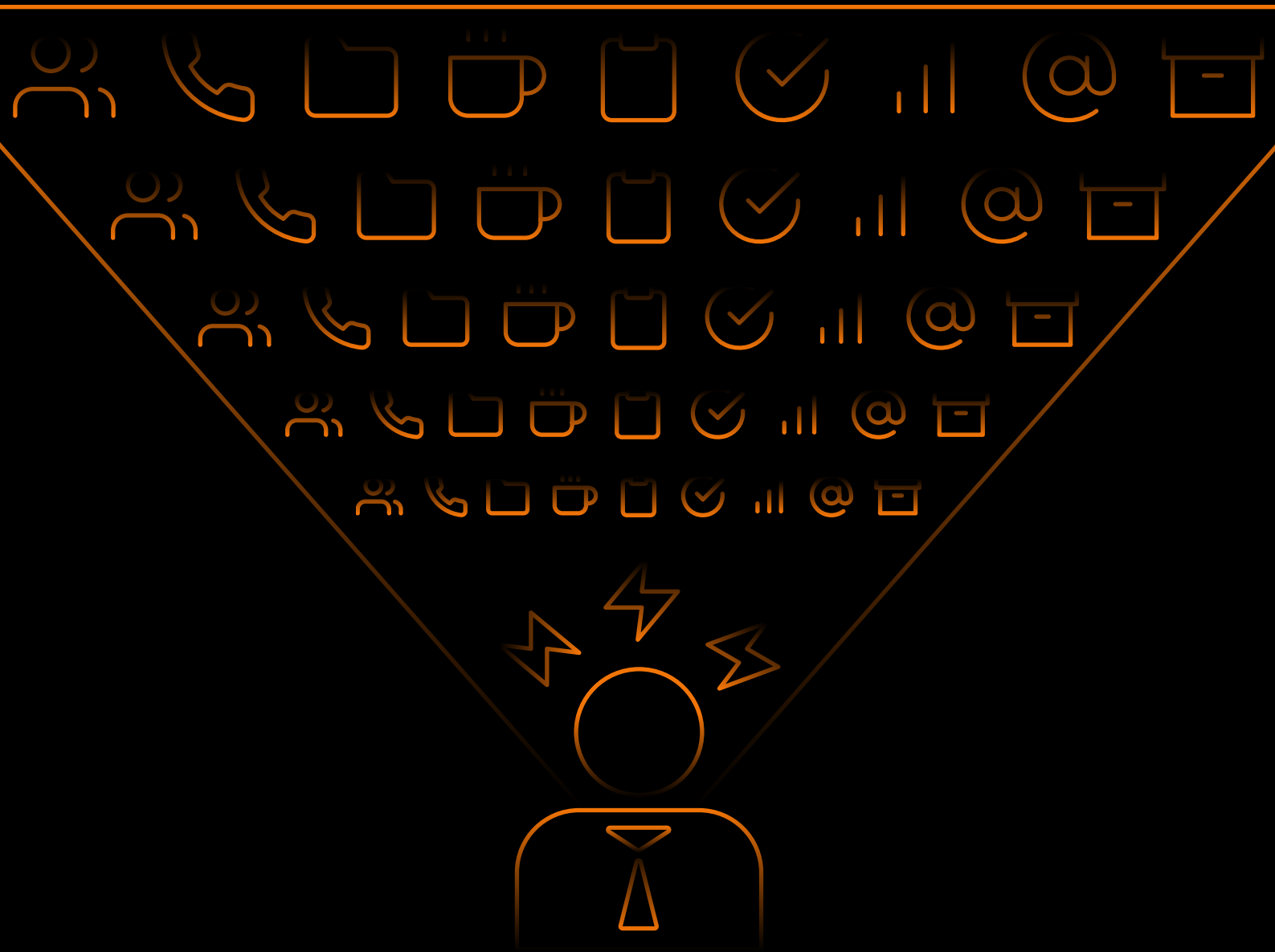




СРЕДА УПРАВЛЕНИЯ

7 ПРИЗНАКОВ

ЧТО РУКОВОДИТЕЛЬ СТАЛ
УЗКИМ МЕСТОМ КОМПАНИИ



ПРОБЛЕМА ХАОСА В КОМПАНИИ ЧАСТО НАЧИНАЕТСЯ НЕ С СОТРУДНИКОВ

Большинство владельцев и руководителей связывают перегруз, нестабильный результат и слабую управляемость с внешними причинами.

Но на практике очень часто корень проблемы находится глубже.

Он находится в самом руководителе — в его состоянии, ритме, дисциплине, мышлении и способности держать управление.

Если внутри нет системы, снаружи почти всегда возникает хаос.

Этот гайд поможет вам быстро проверить, не стали ли вы сами узким местом в управлении своей компанией или командой.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЭТИМ МАТЕРИАЛОМ

Пройдите по всем 7 признакам и по каждому честно ответьте себе:

- есть это у меня или нет
- насколько сильно это проявлено
- влияет ли это уже на мою команду, решения и результат

Задача гайда — не обвинить вас, а показать реальную точку, из которой можно начать усиливаться.

ПРИЗНАК 1. ВСЁ ДЕРЖИТСЯ У ВАС В ГОЛОВЕ

Если вы являетесь единственным носителем понимания, приоритетов, логики решений и текущего состояния дел, то компания или команда уже завязаны не на систему, а на вашу перегруженную голову.

Как это выглядит:

- вы постоянно помните за всех
- без вас всё начинает тормозить
- сотрудники ждут, пока вы включитесь
- вам сложно отпустить даже мелкие вопросы

Вывод:

Если всё держится у вас в голове, система ещё не выстроена.

Вопрос читателю:

Насколько управление моей компанией или команды зависит от того, что лично помню и держу в голове именно я?

ПРИЗНАК 2. ВЫ ПОСТОЯННО ПЕРЕГРУЖЕНЫ, НО РЕЗУЛЬТАТ НЕСТАБИЛЕН

Руководитель может много работать, быть всё время занятым, уставать, включаться во всё подряд — и при этом не создавать устойчивого результата.

Как это выглядит:

- много активности, но мало ощущения контроля
- день заполнен, а важное всё равно не двигается
- перегруз уже стал нормой
- отдых не возвращает силы, потому что система не собрана

Вывод:

Если вы живёте в постоянном перегрузе, управление строится не на системе, а на форсаже.

Вопрос читателю:

Я действительно управляю — или просто всё время разгребаю?

ПРИЗНАК 3. ВЫ ПРИНИМАЕТЕ РЕШЕНИЯ В СПЕШКЕ, ИЗ УСТАЛОСТИ ИЛИ РАЗДРАЖЕНИЯ

Когда у руководителя нет внутренней собранности, решения перестают быть зрелыми. Они становятся реакцией на нагрузку, усталость, эмоции и внешнее давление.

Как это выглядит:

- решение принимается «лишь бы быстрее закрыть вопрос»
- после решения остаётся ощущение неточности
- вы часто возвращаетесь к уже решённым вопросам
- раздражение или усталость влияют на качество управления

Вывод:

Если ваше состояние сильно влияет на ваши решения, система управления вами как руководителем ещё не выстроена.

Вопрос читателю:

Сколько моих решений в последнее время были действительно зрелыми, а сколько — просто реакцией на перегруз?

ПРИЗНАК 4. КОМАНДА БЕЗ ВАС СЛАБЕЕТ

Если без вашего постоянного включения всё замедляется, люди теряются, ответственность падает, а качество решений проседает, значит проблема не только в команде. Значит, управленческая система пока держится в основном на вас.

Как это выглядит:

- без вас сотрудники ждут указаний
- руководители не держат уровень
- команда работает только при постоянном контроле
- автономности почти нет

Вывод:

Если команда без вас слабеет, значит управление ещё не стало системой.

Вопрос читателю:

Насколько моя команда может работать сильнее и точнее без моего постоянного участия?

ПРИЗНАК 5. ВЫ НЕ МОЖЕТЕ ПО-НАСТОЯЩЕМУ ОТКЛЮЧИТЬСЯ

Если руководитель не может выйти из процессов даже на короткое время, значит бизнес или команда завязаны не на систему, а на его постоянное присутствие.

Как это выглядит:

- вы думаете о работе постоянно
- даже отдых проходит в фоне задач
- вам сложно отпустить контроль
- вы не чувствуете внутренней устойчивости без включения в рабочий поток

Вывод:

Неспособность отключиться — это не всегда признак ответственности. Часто это признак невстроенной системы.

Вопрос читателю:

Я действительно нужен в каждом вопросе — или просто система без меня пока не работает?

ПРИЗНАК 6. У ВАС НЕТ УСТОЙЧИВОГО ЛИЧНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РИТМА

Когда у руководителя нет устойчивого режима, ясного ритма и повторяющихся управленческих опор, всё управление начинает строиться на импровизации.

Как это выглядит:

- день начинается хаотично
- приоритеты всё время плавают
- важное вытесняется срочным
- нет ощущения внутренней системы

Вывод:

Отсутствие личного управленческого ритма почти всегда порождает хаос и в компании.

Вопрос читателю:

Есть ли у меня как у руководителя собственная система, на которую я реально опираюсь каждый день?

ПРИЗНАК 7. ВЫ ПОНИМАЕТЕ, ЧТО ПРОБЛЕМА ГЛУБЖЕ, ЧЕМ ЛЮДИ И ЗАДАЧИ

Это уже не просто симптом. Это точка зрелости. Если вы чувствуете, что проблема не исчерпывается сотрудниками, задачами и загрузкой, значит вы уже готовы смотреть глубже — на себя как на источник управляемости или хаоса.

Вывод:

Осознание проблемы — это уже начало выхода из неё.

Вопрос читателю:

Готов ли я признать, что качество управления компанией начинается с качества управления собой?

ПРОВЕРКА УПРАВЛЯЕМОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА 2 МИНУТЫ

Отметьте, какие утверждения вам знакомы:

- Я держу слишком многое в голове
- Я часто живу в перегрузе
- Мои решения зависят от моего состояния
- Команда без меня слабеет
- Я не могу по-настоящему отключиться
- У меня нет устойчивой личной системы управления
- Я понимаю, что проблема глубже, чем сотрудники и задачи

ЧТО ОЗНАЧАЕТ ВАШ РЕЗУЛЬТАТ

Если отмечено 1–2 пункта

У вас есть отдельные зоны риска. Это ещё не системный кризис, но уже сигналы, которые нельзя игнорировать.

Если отмечено 3–5 пунктов

Вы уже являетесь узким местом в управлении. Часть хаоса в компании или команде начинается с вашей внутренней системы.

Если отмечено 6–7 пунктов

Система управления сейчас во многом держится на перегрузе и реактивности. Без перестройки себя как руководителя хаос будет повторяться снова и снова.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВЫ УЗНАЛИ СЕБЯ

Проблема решается не дополнительной загрузкой и не усилением контроля.

Она решается через сборку руководителя как системы.

Нужно выстроить:

- личную опору
- дисциплину
- зрелое мышление
- устойчивость
- внутренний контроль
- влияние на людей
- нравственный и поведенческий каркас

Вывод:

Именно этому посвящена полная книга «38 принципов руководителя».

ОБ АВТОРЕ

Вячеслав Левди́ков — разработчик методологии «Среда управления» и практик системного управления для владельцев и руководителей.

Много лет работает с руководителями разного уровня, помогает усиливать их управленческое мышление, выстраивать систему управления, разрабатывать обучающие программы и усиливать управленческие навыки.

Книга и этот гайд основаны не на теории, а на практическом опыте работы с реальными руководителями и компаниями.



СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ — ПОЛНАЯ КНИГА «38 ПРИНЦИПОВ РУКОВОДИТЕЛЯ»

Если вы узнали себя в этом гайде, значит проблема уже проявлена.

Но чтобы реально изменить ситуацию, одного осознания мало. Нужна система.

Полная книга поможет вам шаг за шагом:

- навести порядок в себе
- выстроить внутреннюю систему управления
- начать сильнее управлять людьми и компанией

Что внутри полной книги:

- 38 принципов руководителя
- практические задания к каждому принципу
- логика внедрения
- чек-лист для регулярной самодиагностики



СРЕДА УПРАВЛЕНИЯ

ПОЛУЧИТЕ ПОЛНУЮ КНИГУ И НАЧНИТЕ
ПЕРЕСТРАИВАТЬ СЕБЯ КАК РУКОВОДИТЕЛЯ



[Получить книгу «38 принципов руководителя»](#)

Если вы не управляете собой — вы не управляете компанией.
Полная книга помогает решить именно эту проблему.