

Наставничество для начинающих руководителей

Практическая работа с руководителем, который недавно перешел из экспертной роли в управленческую или хочет усилить управляемость команды без микроменеджмента и постоянного ручного контроля.

Переход в роль

Разобрать новую ответственность, ожидания собственников или руководства, личные зоны роста и первые управленческие ошибки.

Система управления

Настроить цели, приоритеты, делегирование, контроль исполнения, ритм встреч и прозрачность ответственности в команде.

Команда и коммуникации

Научиться работать с конфликтами, мотивацией, обратной связью, сложными разговорами и сопротивлением изменениям.

Этапы работы

Наставничество строится как прикладная работа с реальными управленческими ситуациями. Каждый этап дает конкретные решения, которые можно сразу применять в команде.

1

Диагностика управленческого запроса

Разбор текущей роли, команды, ожиданий руководства, личных ограничений, конфликтов, перегрузки и зон ручного контроля.

Результат: понятная карта управленческих задач, рисков и приоритетов развития.

2

Настройка управленческой системы

Работа с постановкой задач, делегированием, контролем, регулярными встречами, обратной связью и правилами взаимодействия.

Результат: рабочая система управления командой без хаоса и микроменеджмента.

3

Закрепление управленческой практики

Разбор реальных кейсов, сложных разговоров, сопротивления, ошибок в коммуникации и закрепление новых управленческих привычек.

Результат: больше устойчивости, ясности и времени на стратегические задачи.

Подход к наставничеству

Работа не строится вокруг теории управления. В центре - реальные ситуации руководителя: решения, контроль, конфликты, мотивация команды и операционная нагрузка, которая мешает стратегической работе.

Формат

Взаимодействия

- Индивидуальные сессии
- Разбор текущих управленческих кейсов
- Практические инструменты для команды
- Домашние действия и обратная связь по внедрению

Итоговые материалы

- Карта управленческого запроса
- План развития управленческих навыков
- Настроенная система регулярного управления
- Список конкретных действий на ближайший период

Формат и длительность работы зависят от запроса: адаптация к роли, усиление команды, подготовка к росту, сложный период изменений или необходимость снизить зависимость от ручного контроля.

Дорожная карта развития руководителя

По итогам работы формируется индивидуальная дорожная карта: что изменить сразу, какие управленческие привычки закрепить и какие зоны развивать системно.

1

Первые шаги

Уточнение роли, приоритетов и ожиданий. Быстрые изменения в постановке задач, контроле, регулярных встречах и распределении ответственности.

2

Устойчивые практики

Делегирование, обратная связь, работа с конфликтами, мотивация команды, управленческий ритм и снижение операционной перегрузки.

3

Зрелая роль

Переход от ручного управления к системе, развитие людей, стратегический фокус, уверенность в сложных решениях и рост управленческого масштаба.

Владимир Бондарев

Руководитель-практик с опытом уровня ИТ-директора.



Более 25 лет я помогаю бизнесу выстраивать ИТ и информационную безопасность как управляемую функцию: с понятной ответственностью, надежной инфраструктурой, зрелыми процессами и командами, которые работают на результат.

Я рассматриваю ИТ не как статью расходов, а как инструмент устойчивости и конкурентоспособности: быстрее, надежнее, безопаснее.

Мой принцип - не усложнять систему ради системы. Сначала понять бизнес-задачу и реальную ответственность, затем выбрать меры, которые команда сможет внедрить и поддерживать.



25+ лет в ИТ и ИБ

Опыт уровня ИТ-директора в крупных корпоративных средах.



Стратегия и практика

Управленческое видение и глубокое понимание технического контура для реалистичных планов внедрения.



Контакты

Telegram: [@vbondarev](#)
Email: [contact \[at\] vbondarev.ru](mailto:contact@vbondarev.ru)
Сайт: vbondarev.ru