

# Systeme electric

Энергия. Технологии. Надежность.



# Развитие менеджерского мышления

Белла Бицаева, СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК

**Systeme**  
electric

Энергия. Технологии. Надежность.

# Систэм Электрик

**3000+**

Сотрудников

**18**

Офисов в РФ  
и Беларуси

**3**

Завода и Центр  
Инноваций  
Systeme Soft

**2**

Логистических  
центра

**1**

Крупнейший  
в отрасли  
инженерно-  
сервисный центр

«СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК» (SYSTEME ELECTRIC) разрабатывает и производит оборудование и комплексные решения в области распределения электроэнергии и автоматизации.

Компания «Систэм Электрик» производит и продает оборудование, решения и ПО под собственными брендами (Systeme Electric, Механотроника, Dekraft, Systeme Soft) и оказывает сервисную поддержку установленного оборудования APC и Schneider Electric в качестве авторизованного поставщика сервисных услуг.

Вся продукция соответствует международным стандартам качества.

**Systeme**  
electric



# Российское производство. Мировая экспертиза.

Технологическая компания с единой экосистемой продуктов и решений SystemeOne на базе российского ПО.

Экспертиза, основанная на лучших мировых практиках.

Оборудование, технологии и комплексные решения для управления электроэнергией и автоматизации.

Услуги и решения для объектов гражданского и жилищного строительства, центров обработки данных, инфраструктуры и промышленности.

**Systeme**  
electric



Опыт на различных ролях в Финансах, Маркетинге и HR в таких отраслях как IT, FMCG и Электротехника

Основные компетенции: Управление изменениями, Трансформация бизнеса, Построение эффективных команд

**25+** лет  
общий стаж

**20+** лет  
в роли  
руководителя

**15+** лет  
в HR

**10** лет в  
группе  
Schneider  
Electric

**6+** лет в  
текущей роли

## **Белла Бицаева**

*Директор по решениям в области обучения, Россия и СНГ, АО СИСТЭМ ЭЛЕКТРИК*



**Systeme  
electric**

Энергия. Технологии. Надежность.

# Развитие менеджерского мышления/С чего начиналось?

## Обратная связь от сотрудников в опросе по вовлеченности

**34%** негативный опыт использования инструментов компании, процессов и ИТ

**33%** негативная обратная связь о лидере, как образце для подражания, ожидание трансформации

**31%** усталость от рабочей нагрузки

Отсутствие сотрудничества внутри организации между подразделениями

Внутренняя бюрократия

Отсутствие доверия между руководителями и рядовыми сотрудниками

Низкая клиентоориентированность

## Обратная связь от руководителей

**61%** чувствуют, что у них нет времени на стратегическое мышление, рефлексию

**65%** чувствуют, что тратят слишком много времени на тушение пожаров, а не на создание ценности в долгосрочной перспективе;

**51%** не могут сосредоточиться, основным отвлекающим фактором является электронная почта и внутренние совещания

\* В опросе приняли участие около 20 тыс сотрудников

# Отзыв INSEAD о лидерстве Schneider

## НАБЛЮДЕНИЯ

- **Лидеров** признают и награждают за техническую компетентность; трудолюбие; и спокойствие в сложных ситуациях
- **Сильное** чувство **лояльности** и **благодарности** к компании и руководству
- **Предложение прорывных решений** дает мало преимуществ или **не дает** их вовсе

## ПОСЛЕДСТВИЯ

Отсутствие мотивации:

Вводить новшества

Менять

Бросать вызов

Рисковать

# Аргументы в пользу перемен

- Руководители утверждают, что они тратят слишком много времени на внутренние совещания/координацию, что приводит к:
  - фокусу на внутренние процессы и краткосрочные цели
  - неумению уделять время Клиентам, Инновациям и Цифровой трансформации
- Принятие решений происходит медленно, а ответственность размывается
- Мы стремимся к постепенному росту, а не к смелым прорывным идеям





# Новые ожидания от лидеров

## ИЗМЕНЕНИЕ #1:

### Клиент на 1 месте

- Решайте срочные вопросы качества или логистики, независимо от сферы ответственности
- Повысьте скорость реагирования на запросы клиентов. Наделите полномочиями ответственных лиц
- Сделайте цифровой пользовательский опыт ключевым компонентом инновационного процесса

## ИЗМЕНЕНИЕ #2:

### Команды с большими полномочиями, доверие между коллегами

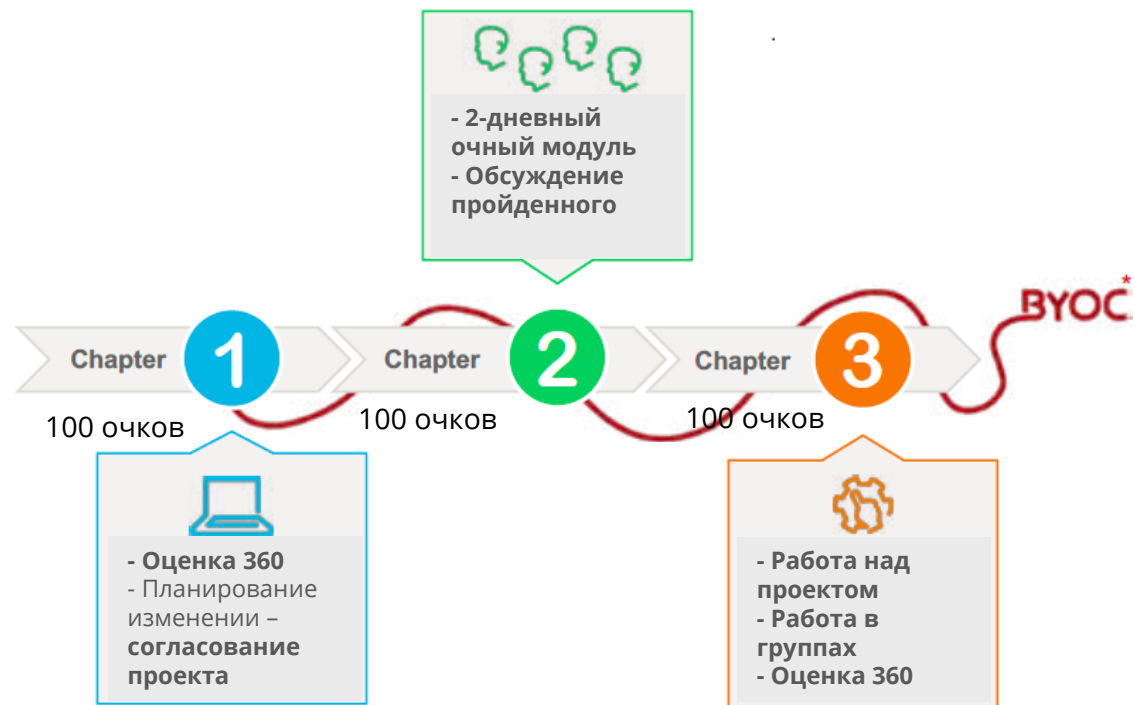
- Настройтесь на обучение и эксперименты
- Развивайте менеджерское мышление, чтобы дать больше пространства командам
- Станьте образцом для подражания
- Используйте проектный менеджмент

Не менее 30% времени  
инвестиции в рост и  
развитие

# Лидерство для руководителей

## Building Great Leaders (BGL)

- Программа для руководителей, направленная на трансформацию компании.
- Программа из 3х блоков продолжительностью 4 месяца.
- Модули для 3х уровней руководителей.



Уровень 1- Вновь назначенный руководитель

Как я...

- Строю **доверительные отношения**?
- **Мотивирую** других?
- Воспринимаюсь, как **лидер**?
- Управляю изменениями?
- Развиваю **образ мышления лидера**?

Руководители с опытом 0-2 года

Уровень 2- Линейный руководитель

Как я...

- Управляю **стратегически**?
- Наделяю **полномочиями и поддерживаю**?
- Разделяю **ответственность**?
- **Добиваюсь результата**?
- Продолжаю развиваться?
- **Создаю лучшую команду**?

Руководители с опытом 2-5 лет

Уровень 3 - Руководитель среднего звена

Как я...

- Веду бизнес, **формируя будущее**?
- **Поддерживаю** разнообразие и новый образ мышления?
- Внедряю **инновации**?
- Развиваю таланты?
- **Делаю больше для клиента**?

Руководители руководителей

# Выводы и рекомендации

## **ВАЖНО:**

1. Изменения в культуре компании требует больше времени и может вызвать сопротивление со стороны сотрудников.
2. Без активного участия сотрудников и руководителей программы развития менеджерского мышления могут быть неэффективными.
3. Выбор неподходящей методологии обучения или тренингов, не соответствующих конкретным потребностям и характеристикам сотрудников, может стать причиной неудачи программы.
4. Определить ключевые показатели успеха для оценки эффективности программ развития менеджерского мышления.

## **КРИТИЧНО:**

обеспечить поддержку высшего руководства, осуществлять мониторинг и оценку эффективности программы на регулярной основе



?

# Наши контакты



SYSTEME.RU

## Мы в социальных сетях



VK



TELEGRAM



YOUTUBE



OK



Systeme  
electric