



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Модель «Лидерский эскалатор»

ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ключевые фокусы HR-стратегии в 2026 году

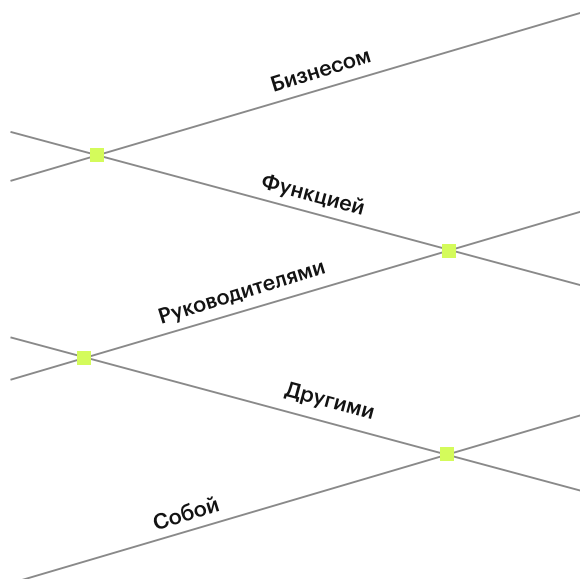
- Удержание персонала: карьерный рост, среда, задачи
- Развитие и переподготовка сотрудников как ответ на дефицит ресурсов и кадров
- Рост производительности через автоматизацию и ИИ-инструменты и улучшение управления

Компетентность руководителя имеет прямое влияние на выполнение HR- стратегии компании

Модель «Лидерский эскалатор»

Лидерский эскалатор, или модель развития руководителя, показывает, что управленческий рост — это не просто повышение в должности, а изменение роли и сути деятельности на каждом уровне.

Каждый управленческий уровень — это другая логика работы, а не «больше задач»



Что меняется на каждом уровне

Управление собой → Управление другими

Часто первое повышение на руководящую должность происходит потому, что вы были лучшим экспертом. Главное — перестроиться с роли лучшего эксперта на роль руководителя, который делает успешными сотрудников.

БАЗОВЫЕ НАВЫКИ

- Постановка задач
- Делегирование
- Обратная связь
- Контроль
- Наставничество

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

- Делать самостоятельно
- Микроменеджерить

Управление другими → Управление руководителями

Руководитель руководителей нужен для того, чтобы обеспечить успех управленческой деятельности и развивать линейных руководителей.

БАЗОВЫЕ НАВЫКИ

- Коучинг и наставничество
- Построение системы управления
- Предоставление возможности управлять другим

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

- Работать через уровень («вассал моего вассала не мой вассал»)
- Подрывать авторитет своих менеджеров
- Не развивать руководителей принимать решения самостоятельно

Управление Руководителями → Функциональный менеджер

Цель функционального менеджера — управление системой управления. Он управляет не командой, а только тем, как принимаются решения.

БАЗОВЫЕ НАВЫКИ

- Стратегическое мышление
- Управление функцией как системой
- Бюджетирование
- Кросс-функциональное взаимодействие

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

- Защищать только интересы своей функции
- Уходить в операционку
- Не мыслить стратегически

Что меняется на каждом уровне

Функциональный менеджер → Топ-менеджер

Цель: обеспечить успех бизнеса

БАЗОВЫЕ НАВЫКИ

- Управление P&L
- Бизнес-мышление
- Управление рынком
- Формирование видения
- Культура управления
- Работа со стейкхолдерами

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

- Мыслить как функциональный менеджер
- Не брать ответственность за бизнес
- Избегать сложных бизнес-решений

Вывод

Нельзя заирать полномочия предыдущего уровня, иначе вы блокируете работу людей и становитесь узким горлышком.

Полезные материалы

Нельзя заирать полномочия предыдущего уровня, иначе вы блокируете работу людей и становитесь узким горлышком.

[🔗 Диагностика управленческих ошибок на всех уровнях](#)

[🔗 Чек-лист «Способствует ли среда развитию моих управленческих компетенций?»](#)

Получите больше инструментов управления и развития руководителей на совместной программе Центрального университета и Т-Банка [«Как управлять руководителями»](#).
[Написать](#) консультанту бизнес-программы и получить подробную программу и расписание.