**[ЕЛЕНА КУРОЧКИНА: КАК ПРАВИЛЬНО ОТВЕЧАТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПОРУЧЕНИЙ](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1733808/)**

***27.09.2012***

Ответ будет не столько о том, что «непосредственный начальник подставляет под удар своего подчиненного». А о том, как надо построить работу, чтобы иметь объективную информацию, и что должно было сделать заму в той ситуации, в которой он оказался.

[**ГАЛИНА БЕРЕСНЕВА: ПРОГНОЗИРОВАТЬ РАЗВИТИЕ ХОДА СОВЕЩАНИЯ БЕЗ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ НУЖНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1733810/)

***27.09.2012***

То, что подчиненный не стал оправдываться и «подставлять» непосредственного начальника – в данной ситуации это правильно.

[**ОЛЕГ ДРОШНЕВ: ПРАВИЛЬНО ГОТОВИТЬ ИНФОРМАЦИЮ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1729774/)

***21.09.2012***

В таких случаях сразу же необходимо давать предупреждение, что данные оценочные по таким-то причинам.

[**ВЛАДИМИР ПЕЧЕНКИН: НА ВОЙНЕ КАК НА ВОЙНЕ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1729043/)

***20.09.2012***

Если вопрос увольнения или депремирования не возникает, то считать такую ситуацию подставой не стоит.

[**МАРИНА КОРСАКОВА: РЕЗУЛЬТАТЫ, А НЕ ПОЛИТИКА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1728514/)

***19.09.2012***

Докладчику следовало поступить именно так, как он и поступил: промолчать. Не брать в голову, успокоиться, чаю попить. Сделать выводы о качестве менеджмента в компании, в которой он работает.

[**МАРАТ БИСЕНГАЛИЕВ: БРАНЬ НА ВОРОТУ НЕ ВИСНЕТ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1726954/)

***17.09.2012***

Есть ли проблема – непонятно.

[**АННА КОСИКОВА: ЗНАЙ ТОЧНО, ЧТО ТЫ ХОЧЕШЬ, КАКОВЫ ТВОИ ЦЕЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ, ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1726711/)

***16.09.2012***

Очень просто обвинять кого-то другого в своих проблемах. Люди всегда ведут себя с нами так, как мы им позволяем.

[**ЕГОР СИЗЯКОВ: НЕ «ВВАЛИВАЙТЕ» И НЕ «ВВАЛИМЫ» БУДЕТЕ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725673/)

***14.09.2012***

Правильным решением было бы не упоминать своего непосредственного начальника совсем.

[**АЛЕКСАНДР КУПКА: АДАПТАЦИЯ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725815/)

***14.09.2012***

Так как это классический случай при вертикальном управлении, то сразу же просится вариант – изменить его на матричную структуру.

[**СЕРГЕЙ ТЕРЕХОВ: ИДИ И СМОТРИ, И ГОВОРИ ТОЛЬКО ПРАВДУ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725869/)

***14.09.2012***

Первый и главный принцип при докладе данных руководству – четко указать источник данных и степень их надежности (достоверности).

[**АЛЕКСАНДР МАКАРОВ: БЕСЕДА В ТРЕХ ВАРИАНТАХ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725892/)

***14.09.2012***

На этом совещании я бы описал проблему – в результате чего я не получил нужные данные? Затем предложил бы несколько вариантов ее решения. Вывод: или мы меняем начальника, или подделываем отчет.

[**НИКОЛАЙ НЕПОРАДА: ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ – ЭТО СИСТЕМА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725964/)

***14.09.2012***

Если речь идет о личной безопасности докладчика, то стоит начать с даты подачи и содержания запроса на предоставление данных.

[**ИВАН ВРУБЛЕВСКИЙ: ЧТОБ Я БЫЛ ТАКИМ УМНЫМ, КАК МОЯ ЖЕНА ПОТОМ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1725407/)

***13.09.2012***

Главная проблема в чем? В заминке в докладе. То есть надо было либо грамотно обойти этот момент, либо найти нужные данные.