**[МИХАИЛ ИВАНОВ: УНИЧТОЖЕНИЕ НОВОГО ЛИДЕРА](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1713759/)**

***21.08.2012***

В данном случае ошибочен способ общения с сотрудниками внутри компании.

[**ВАЛЕНТИН ГРИГОРЕНКО: КОНТРРЕВОЛЮЦИЯ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1714116/)

***21.08.2012***

В данной ситуации можно сделать контрход и переманить сисадмина на свою сторону, предварительно проведя с ним беседу.

[**ГРИГОРИЙ ДУКАРЕВИЧ: СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ КЕЙСА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1712827/)

***19.08.2012***

Стиль управления нового генерального директора, отличающийся от того, к которому привыкли в компании, естественно вызывает сопротивление коллектива.

[**АНДРЕЙ ВЕЧЕР: РЕШЕНИЕ КЕЙСА «РЕВОЛЮЦИЯ СИСАДМИНА»**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1709638/)

***14.08.2012***

Методов проведения совещаний довольно много, в данном случае нужно выбрать «компактный», чтобы руководители не смогли пожаловаться на «пустые» собрания.

[**СВЕТЛАНА ДЕДОВА: СМЕНА РАКУРСА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1709755/)

***14.08.2012***

Необходимо начать с личной беседы с системным администратором.

[**КИРИЛЛ НОВОСЕЛОВ: УВОЛИТЬ НЕЛЬЗЯ ОСТАВИТЬ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1709845/)

***14.08.2012***

Постановку задач по договорам необходимо перевести с формата «просьбы» на формат «приказ» с последующим указанием точных сроков исполнения.

[**ВЛАДИМИР КУЗЬМИН: РАЗДЕЛЯЙ И ВЛАСТВУЙ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1709223/)

***13.08.2012***

В текущей ситуации категорически нельзя устраивать репрессии. Это создаст сисадмину ореол мученика, а также вызовет появление нового лидера.

[**ФАХРИ АГАЕВ: ИСПРАВЛЕНИЕ ОШИБОК**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1709243/)

***13.08.2012***

Фактически, системный администратор поставлен в ситуацию обороняющегося и был вынужден защищаться.

[**ВЯЧЕСЛАВ КОНОНОВ: LEAN IT**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1708717/)

***12.08.2012***

Незаменимых людей не бывает, к тому же есть те, кто увлекается IT. Именно эти мысли надо втолковать сисадмину.

[**ТАТЬЯНА РЯСИНА: НИКОГДА НЕ ГОВОРИ «НИКОГДА»**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1708753/)

***12.08.2012***

Частые и длинные совещания нужны генеральному, чтобы полноценно войти в должность и в деталях осознать всю структуру взаимоотношений и деятельности в компании.

[**ИРИНА ПЕТРОВА: ПСИХОЛОГИЯ+СОЦИОЛОГИЯ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1707021/)

***08.08.2012***

Новый гендиректор определенно консерватор-самодур, человек «старой закалки», возможно уже в почтенном возрасте и в психологии слаб. Ну кто же лезет в чужой монастырь со своим уставом?!

[**АНДРЕЙ САХАРОВ: СМЕНА МОТИВАЦИИ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1703877/)

***06.08.2012***

Нужно привязать добрую треть заработка сисадмина к коэффициенту выполнения договоров, чтобы он понимал, что его доход на 30% зависит от качества поддержки.

[**ВАЛЕРИЯ ДЕМУРОВА: ПЕРЕВОД «ВРАГА» В «ПАРТНЕРА»**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1701811/)

***03.08.2012***

Директору стоит привлечь сисадмина (как, собственно, и других топ-менеджеров) к участию в формировании вопросов совещания.

[**ЕВГЕНИЙ МЕЩЕРЯКОВ: ПРОБЛЕМА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ!**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1701853/)

***03.08.2012***

Сложности, возникшие в процессе управления компанией, явились следствием неграмотной работы с персоналом.

[**АЛЕКСЕЙ ПАРФЁНОВ: ПРЕДЛАГАЮ ВАРИАНТ «А» С НЕКОТОРЫМИ ДОПОЛНЕНИЯМИ**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1699651/)

***01.08.2012***

Необходимо публично наказать сисадмина лишением права присутствовать на совещаниях.

[**СТАНИСЛАВ ГОЛЬДФАРБ: УВОЛИТЬ НЕЛЬЗЯ ОСТАВИТЬ!**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1698336/)

***31.07.2012***

Если судить по тексту кейса, руководитель отдела технической поддержки стал неформальным лидером в организации и начинает перехватывать управление у генерального директора.

[**АМИН АХМЕДОВ: КНУТ И ПРЯНИК**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1698691/)

***31.07.2012***

Директору необходимо попытаться понять ситуацию со стороны системного администратора, пригласив его на личную аудиенцию.

[**ЕВГЕНИЙ ЛУКОНИН: ЗАМЕНА СИСАДМИНА**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1698744/)

***31.07.2012***

Договариваться или наказывать сисадмина на этом этапе уже поздно, такие действия вряд ли принесут какие-либо результаты. Лучше подыскать ему замену.

[**СЕРГЕЙ ЛЫТКИН: CIO**](http://www.e-xecutive.ru/education/cases/solution/1698768/)

***31.07.2012***

Непонятен смысл присутствия сисадмина на бизнес-планерке. Для этих целей обычно существует CIO, обладающий необходимым опытом, как в части менеджмента, так и в части IT.