

Когда стратегия была не нужна: эпоха «тёплых» денег



Иллюзия роста

Когда кредиты дешевы, а инвестиции доступны, главная задача директора — просто переманить еще одного специалиста.

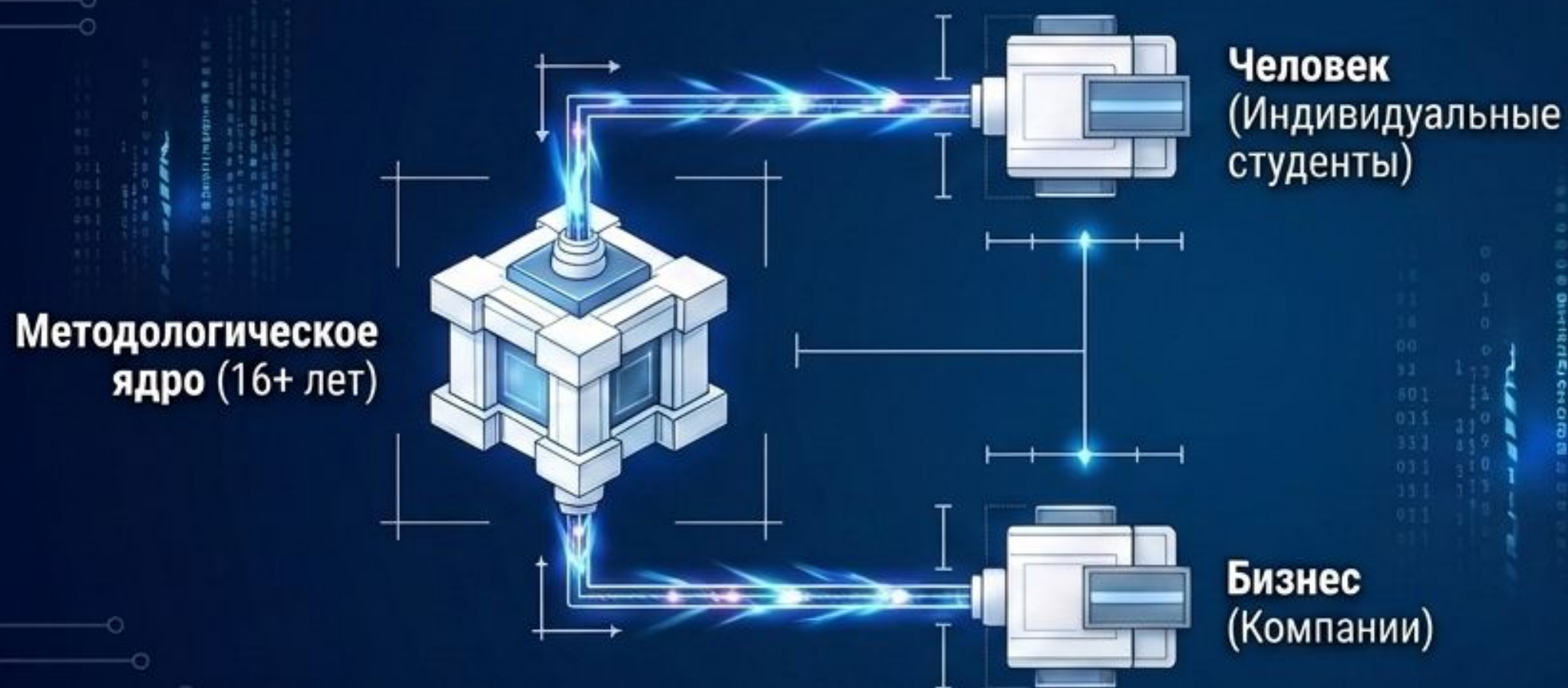
Заливание проблем

Ошибки управления, низкая эффективность и токсичная культура легко компенсировались бесконечными бюджетами на маркетинг и найм.

Отсутствие фокуса

Можно было идти в любую сторону, запускать любые продукты и совершать любые ошибки. Деньги прощали всё.

Школа менеджмента Стратоплан (В2Н): Единый стандарт обучения



Принцип переиспользования: Программы строятся на едином методологическом ядре (16+ лет). Высокий, предсказуемый стандарт качества для индивидуального студента и для корпорации из списка Fortune 500.

Оценка выпускников:

9.23 из 10

Доходимость до конца
(с внедрением):

92%

Выпускников:

27 000+

Компаний в портфеле:

500+

(включая 30 из топ-100 мира)

Математика ломается: тупик лобовой конкуренции

1.

Перегрев: Лобовая конкуренция за одну и ту же аудиторию довела стоимость привлечения до абсурда.

CAC (Стоимость привлечения)

LTV (Пожизненная ценность)

2.

Истощение: Клиенты перестали окупать затраты на маркетинг.

3.

Итог: Модель экстенсивного роста через заливание рынка деньгами окончательно сломана. Дальше так нельзя.

Совокупный шок: идеальный шторм для вашей команды



ЗИМА УЖЕ ПРИШЛА

Люди работают хуже и выгорают быстрее, даже там, где никого не увольняют. Старые методы мотивации бессильны.

Реакция бизнеса: корпоративного сжатия

5

СТРАТЕГИЙ



бизнес разберется
у него вариантов больше

Главный поворот: от стратегии
компании к вашему выживанию

БИЗНЕС

ВЫ И ВАША КОМАНДА

Неважно, какую из 10 стратегий выберет совет директоров. Любая из них означает одно: ресурсов станет меньше, а требования — выше.

Главный вопрос «зимы»: Как в этой мясорубке остаться в деле вам, защитить свою команду и сохранить свой продукт?

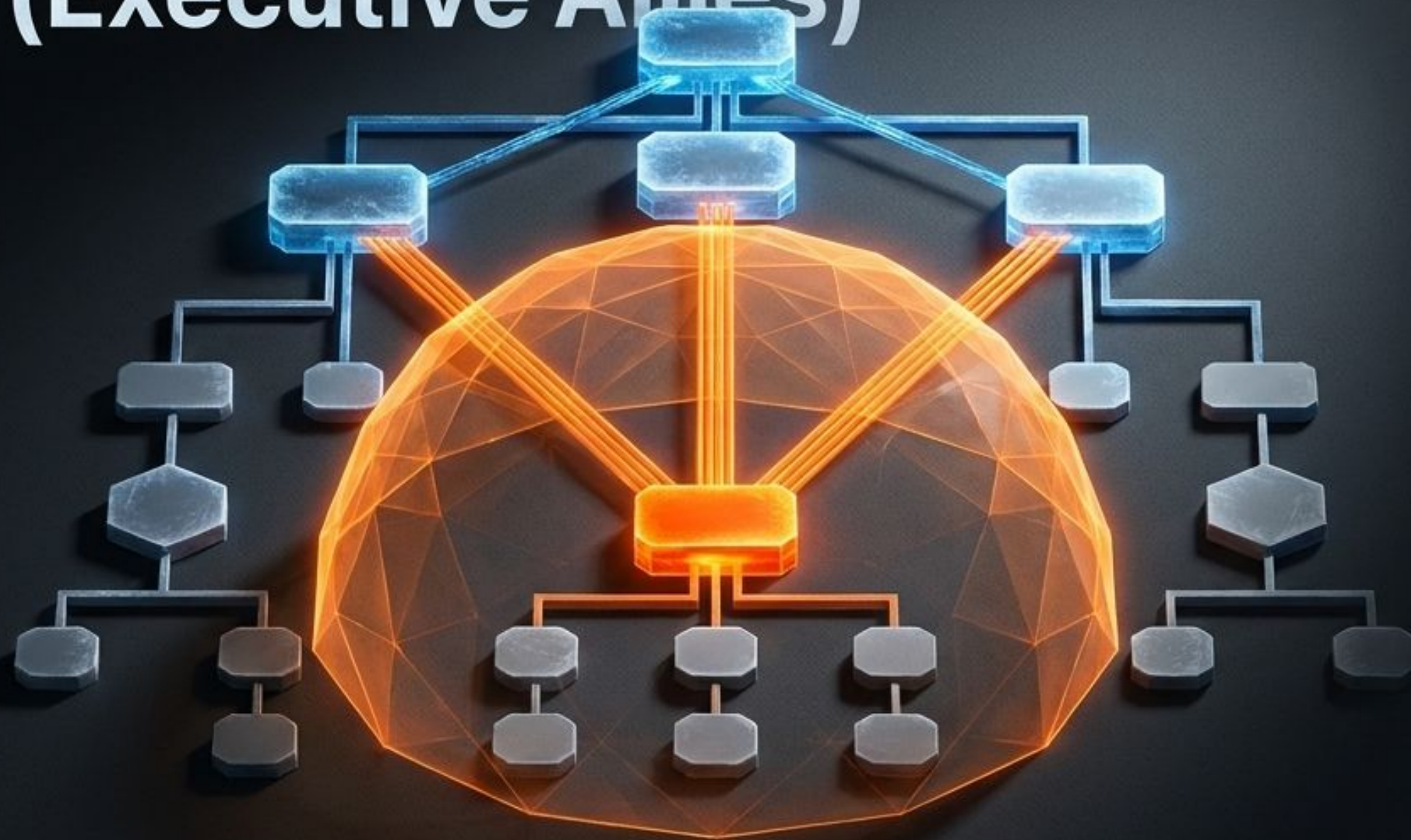
Главный поворот: от стратегии компании к вашему выживанию

У бизнеса стратегия есть
А у вас и вашей команды?

Неважно, какую из 10 стратегий выберет совет директоров. Любая из них означает одно: ресурсов станет меньше, а требования — выше.

Главный вопрос «зимы»: Как в этой мясорубке остаться в деле вам, защитить свою команду и сохранить свой продукт?

Защитный купол: формирование политического союза (Executive Allies)



Иллюзия:

«Если я просто буду хорошо делать свою работу, меня не тронут».

Реальность:

В эпоху сжатия незаметные результаты = строка в Excel на оптимизацию.

Решение:

Вам критически необходим пул влиятельных союзников наверху (Executive Allies). Если вас не видят и не защищают на уровне борда, ваша команда — первая в очереди на секвестр.

ЛОВУШКА «ЗАМИРАНИЯ»: ПОЧЕМУ СОКРАЩАЮТ ТИХИХ



Рефлекс тревоги: Втянуть голову в плечи, стать «незаметным», слиться с массой и ждать, пока пронесет.

Следствие: Вы начинаете вести себя одинаково с пассивной частью компании.



Приговор: Незаметный = Необязательный.

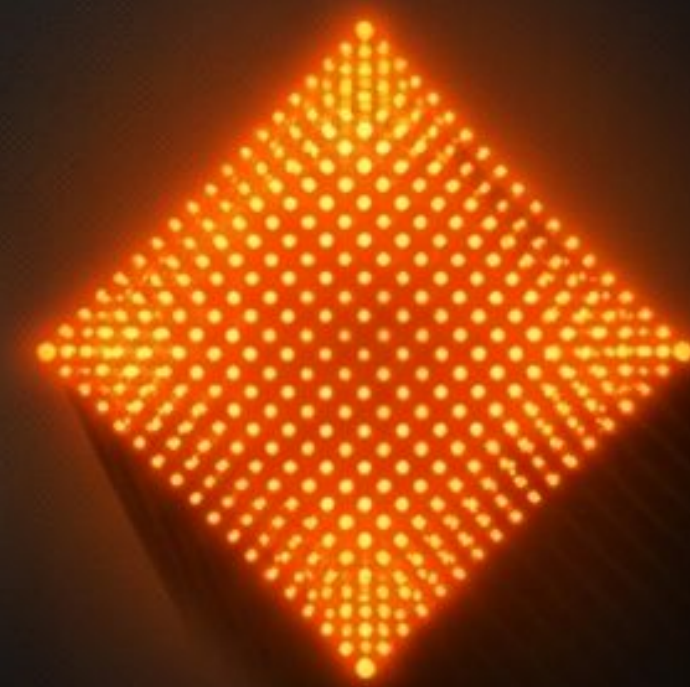
Именно серую массу сокращают первой, чтобы сохранить ресурсы для тех, кто генерирует энергию.

Смена модели: от раздутых структур к Плотности Талантов (Talent Density)



Старая парадигма:
среднячков,
размыт.

Огромные отделы
где результат



Новая парадигма:
высокой плотностью
талантов.

Будущее за высокой
талантов. Маленькие,
автономные команды профи
(A-players), способные
решать задачи
в условиях дефицита.

Выбор за вами:

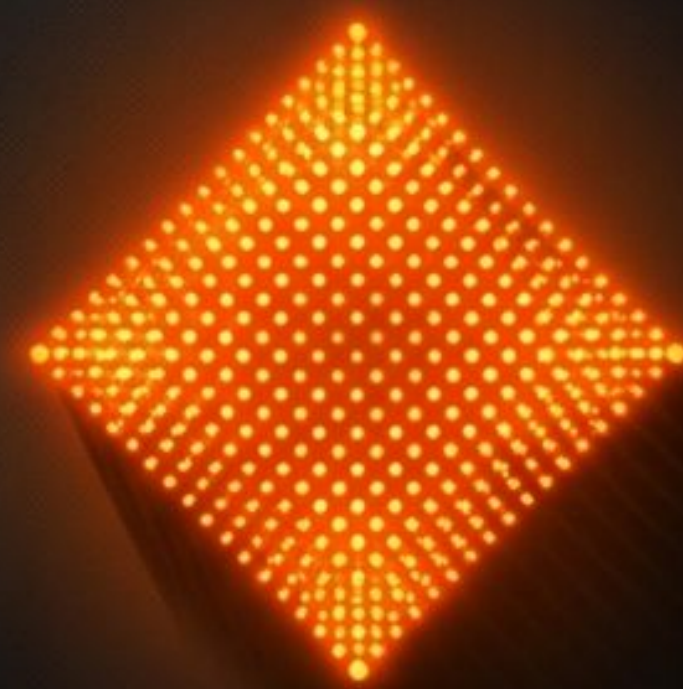
Либо вы сами инициируете
уплотнение своей команды, либо это
сделают за вас (и без вас).

Смена модели: от раздутых структур к Плотности Талантов (Talent Density)



Старая парадигма:
середнячков,
размыт.

Огромные отделы
где результат



Новая парадигма:
высокой плотностью
талантов.

Будущее за высокой
талантов. Маленькие,
автономные команды профи
(A-players), способные
решать задачи
в условиях дефицита.

Выбор за вами:

Либо вы сами инициируете
уплотнение своей команды, либо это
сделают за вас (и без вас).

Диагностика команды: кто пойдет с вами дальше?

	С-Игроки (Токсичный балласт)	В-Игроки (Исполнители)	А-Игроки (Генераторы энергии)
Реакция на проблему	Ищут виноватых.	Ждут четких указаний.	Берут ответственность и приносят решения.
Требования к ресурсам	Требуют больше, чем дают.	Потребляют норму.	Находят выход при дефиците.
Влияние на команду	Тянут команду на дно, множат тревогу.	Поддерживают статус-кво, но не спасают в кризис.	Вытаскивают из кризиса, заряжают остальных.

ЦЕНА А-ИГРОКА: МАТЕМАТИКА ВЫЖИВАНИЯ (McKinsey & Kellogg)

Настолько выше производительность А-игроков по сравнению с сотрудниками среднего  уровня в условиях высокой сложности (данные McKinsey).

Эффект «перелива»: присутствие даже одного А-игрока повышает продуктивность коллег вокруг него (исследованиее Kellogg School of Management).

Закон плотности: А-игроки притягивают и растят А-игроков.
В-игроки нанимают С-игроков.

РЕНТГЕН-ВЗГЛЯД СЕО: КАК НА ВАС СМОТРЯТ ПРЯМО СЕЙЧАС

ВЗГЛЯД ТИМЛИДА



ВЗГЛЯД СЕО / BOARD



Руководство больше не видит «людей» и «потенциал». Оно видит Отдачу на Фонд Оплаты Труда (ФОТ).

На совете директоров будут защищать и бороться только за те команды, чей ROI на зарплатный фонд кратно превышает затраты.

Если ваша команда генерирует меньше, чем потребляет — вы в красной зоне.

РЕНТГЕН-ВЗГЛЯД СЕО: КАК НА ВАС СМОТРЯТ ПРЯМО СЕЙЧАС

ВЗГЛЯД ТИМЛИДА



ВЗГЛЯД СЕО / BOARD



Руководство больше не видит «людей» и «потенциал». Оно видит Отдачу на Фонд Оплаты Труда (ФОТ).

На совете директоров будут защищать и бороться только за те команды, чей ROI на зарплатный фондкратно превышает затраты.

Если ваша команда генерирует меньше, чем потребляет — вы в красной зоне.

СТРАТЕГИЯ А-ИГРОКА: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РОСТ ПЛОТНОСТИ ТАЛАНТОВ

1

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И НАСТАВНИЧЕСТВО

А-игроки постоянно учатся сами и активно обучают своих сотрудников, создавая культуру развития.

2

ФОКУС НА СТРАТЕГИЮ, А НЕ НА «ТУШЕНИЕ ПОЖАРОВ»

Освобождается время для «работы головой», минимизируя необходимость в ручном закрывании неожиданных дыр.

3

ПОВЫШЕНИЕ ПЛОТНОСТИ ТАЛАНТОВ

Создается плотное, высокопроизводительное подразделение с сильной экспертизой на всех уровнях.

4

НЕЗАМЕНИМОСТЬ ДЛЯ БИЗНЕСА

Такое подразделение с умным, встроенным в систему руководителем становится стратегическим активом, который не удаляют.

Синхронизация: создание непотопляемой коалиции



СИНХРОНИЗАЦИЯ

Единственный рабочий путь в «зиму» — формировать коалицию внутри компании.

Заходить в сложные изменения (и в программы обучения) нужно вместе со своей руководящей командой и ключевыми смежниками.

Общий понятийный аппарат и единый план действий превращают вас из уязвимых одиночек в А-команду, которую невозможно игнорировать.

Синхронизация: создание непотопляемой коалиции



СИНХРОНИЗАЦИЯ

Единственный рабочий путь в «зиму» — формировать коалицию внутри компании.

Заходить в сложные изменения (и в программы обучения) нужно вместе со своей руководящей командой и ключевыми смежниками.

Общий понятийный аппарат и единый план действий превращают вас из уязвимых одиночек в А-команду, которую невозможно игнорировать.

Синхронизация: создание непотопляемой коалиции



СИНХРОНИЗАЦИЯ

Единственный рабочий путь в «зиму» — формировать коалицию внутри компании.

Заходить в сложные изменения (и в программы обучения) нужно вместе со своей руководящей командой и ключевыми смежниками.

Общий понятийный аппарат и единый план действий превращают вас из уязвимых одиночек в А-команду, которую невозможно игнорировать.

Ваша точка напряжения: подберем решение для вашей команды



Определите вашу главную задачу прямо сейчас и приходите на Open Day Школы менеджмента Стратоплан (оставьте заявку в форме).

A futuristic, glowing blue interface with a 'Submit' button. The interface features a dark background with bright blue light effects along the top, bottom, and sides. In the center, there are three horizontal input fields stacked vertically, followed by a large, prominent 'Submit' button at the bottom. The overall aesthetic is high-tech and digital.

Архитектура решений:



Оставьте вашу управленческую задачу — мы свяжемся и поможем подобрать формат защиты и прокачки вашей команды.

NEXT >>