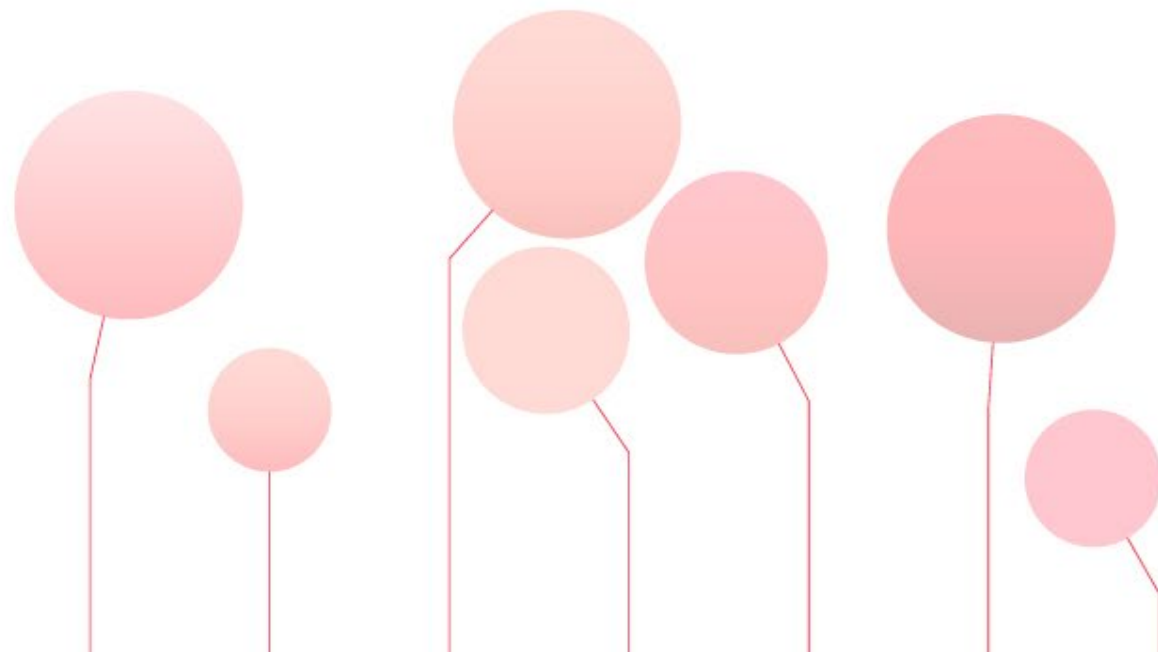


МЕЖДУНАРОДНОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ 2020

Тема исследования

Тренды в управлении командами



Компании участники



146 человек

количество владельцев / директоров компаний, принявших участие в исследовании



**с 01 сент. 2020
по 12 окт. 2020**

сроки проведения исследования



производство



медицина



IT



торговля



услуги



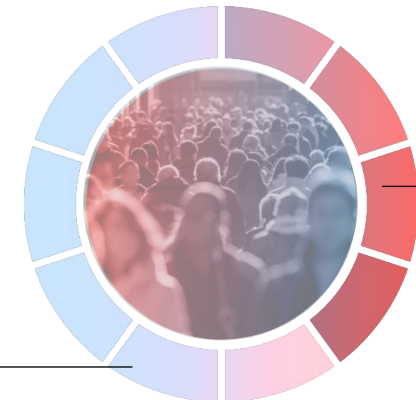
автобизнес

средний возраст

42 года

(от 25 до 56 лет)

64%
мужчины



36%
женщины

География участников

БЕЛАРУСЬ

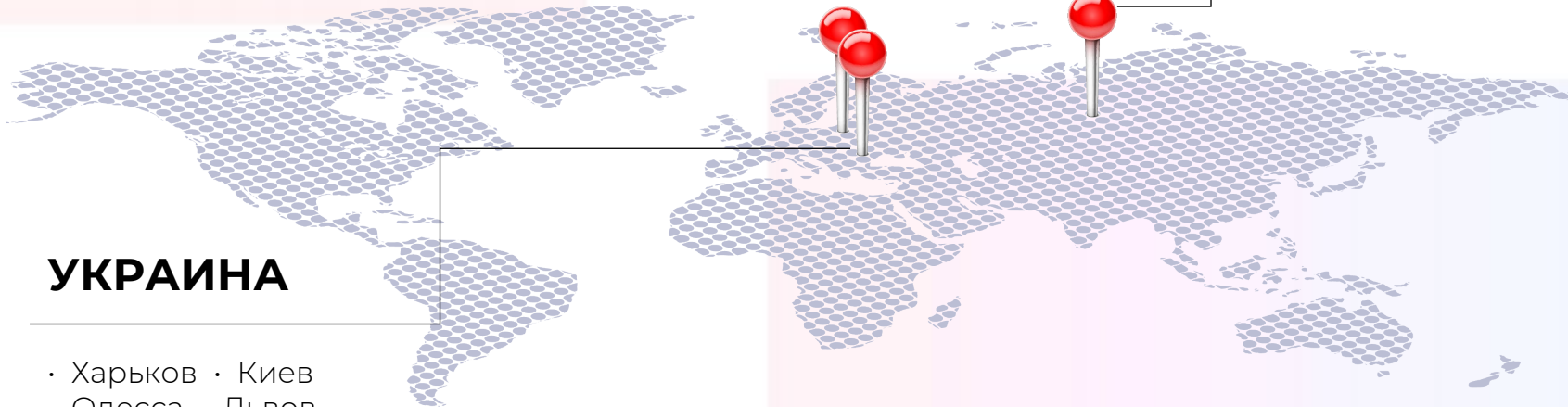
• Минск • Береза

УКРАИНА

• Харьков • Киев
• Одесса • Львов

РОССИЯ

• Москва • Санкт-Петербург • Ардатов
• Саранск • Воронеж • Волгоград
• Новосибирск • Ижевск • Краснодар
• Ростов на Дону • Оренбург • Йошкар-Ола
• Тверь • Челябинск • Тольятти • Тула
• Пермь • Сочи • Южно-Сахалинск • Уфа
• Нижний Новгород • Казань • Башкирия



Главные вызовы для компаний до конца 2020 по темпу роста



40,0%

вырасти



34,3%

удержать позиции



17,0%

ВЫЖИТЬ



2,0%

ВЫЙТИ В ПЛЮС



0,7%

закрывать
бизнес или нет



6,0%

прочие



Главные вызовы для компаний до конца 2020 года по темпу роста

- **ОБОЗНАЧЕНИЕ COVID-19 КАК ФАКТА**
- **ТОЧЕЧНЫЕ ЗАДАЧИ**
- **ОТСУТСТВИЕ КОНКРЕТИКИ**
- **НЕ ЗВУЧАТ РЕШЕНИЯ И ПОПЫТКИ ИХ НАЙТИ**
- **ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ПРИЧИН ПОЧЕМУ ТАК:** падающий рынок и / или падение продаж, нехватка оборотки, неплатежи, действия государства

- **КОМАНДА:** сохранить / сформировать и повысить эффективность, снять тревожность / удаленка / мотивация / высокая нагрузка / новые люди.
- **НОВЫЕ РЕШЕНИЯ:** поиск новых решений, направлений, ниш, рынков, продуктов / бизнес модель / география бизнеса.
- **ВНУТРЕННИЕ ПРОЕКТЫ:** Приобретение нового оборудования, внедрение IT систем и автоматизация учета и бизнес процессов
- **ИНВЕСТИЦИИ:** Запрос на поиск / привлечение инвестиций. Денежные средства на пополнение оборотных средств.



ГЛОБАЛЬНОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ВЗГЛЯДОВ НА БИЗНЕС: понять глобальные мировые процессы, стратегия бизнеса на основе нового понимания.

ИЗМЕНИТЬ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: освободить время для стратегии, жесткость и требовательность, управление по показателям.

РАЗНОГЛАСИЯ МЕЖДУ ПАРТНЕРАМИ: разное видение, разные ценности.

+ **Раскрытие внутреннего потенциала, взаимодействие, вовлеченность.**

+ **Больше конкретики:** новая география бизнеса (экспорт / другие регионы), новые каналы и рынки сбыта, запрос на новую стратегию

+ **Идеи проектов иного характера:** Внедрение кайдзен, оптимизация издержек, перестройка под новую бизнес модель, проект по повышению квалификации сотрудников

— Нет запроса на инвестиции

Беларусь. Главные вызовы для компаний до конца 2020

ГЛАВНЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ БИЗНЕСА В БЕЛАРУСИ



ВЫРАБОТКА СТРАТЕГИИ РЕАГИРОВАНИЯ НА ОЖИДАЕМОЕ СОКРАЩЕНИЕ ПРОДАЖ ИЗ-ЗА КОВИДА (первая половина года).



ПОЛИТИЧЕСКИЙ КРИЗИС (вторая половина года) наряду со значительным падением продаж принес дополнительные вызовы:

- как примирить противоположные политические взгляды сотрудников и клиентов, обеспечив работоспособность компаний
- обеспечение физической безопасности и эмоциональной стабильности сотрудников
- релокация бизнеса за пределы страны.

“

Основные вызовы компании в условиях политического кризиса: сохранить мир в коллективе в условиях непримиримой борьбы политических взглядов руководства и сотрудников, удержание клиентов обоих полюсов взглядов

”

“

Персонал - началась текучка персонала из-за политической ситуации в стране. Сотрудники иммигрируют в Польшу. Будем формировать для рабочих концепцию Макдональдса - дешевый персонал, быстро обучаемый, легко заменяемый

”

“

Полная потеря чувства безопасности для меня и сотрудников. Сейчас стоит задача релокации для компании - перемещение бизнеса в другую страну

”



Украина. Главные вызовы для компаний до конца 2020

 РОСТ И МАСШТАБИРОВАНИЕ	“ Быстрый рост и масштабирование “ Рост в 20 раз по отношению к прошлому году “ Научиться раскрывать внутренний потенциал сотрудников “ Расширение сфер деятельности “ Удалённая работа
 АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С КОМАНДОЙ В НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ	“ Научиться работать с дефицитом персонала “ Карантин с полной изоляцией “ Работа с мотивацией и удержанием людей “ Работа в условиях жесткого карантина
 АДАПТАЦИЯ БИЗНЕСА И МОДЕЛИ БИЗНЕСА В ПЕРИОД КОВИД И КАРАНТИНА	“ Много неразберихи в связи с ковид “ Резкое падение спроса из-за введения карантина, изменения модели покупательского поведения
 ВЫЖИВАНИЕ	“ Восстановить обороты до уровня докризисных “ Выйти в прибыль (для одного направления) 2) +20% прироста (для второго направления)
 ВОССТАНОВЛЕНИЕ И УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛЬНОСТИ БИЗНЕСА	“ Падающий рынок, недостаток оборотных средств “ Постоянный вопрос стоит ли закрыть бизнес из-за существующей ситуации “ Главное выжить, очень сложно для всех направлений бизнеса



Главные вызовы для компаний до конца 2020 по частоте упоминания (из 146)

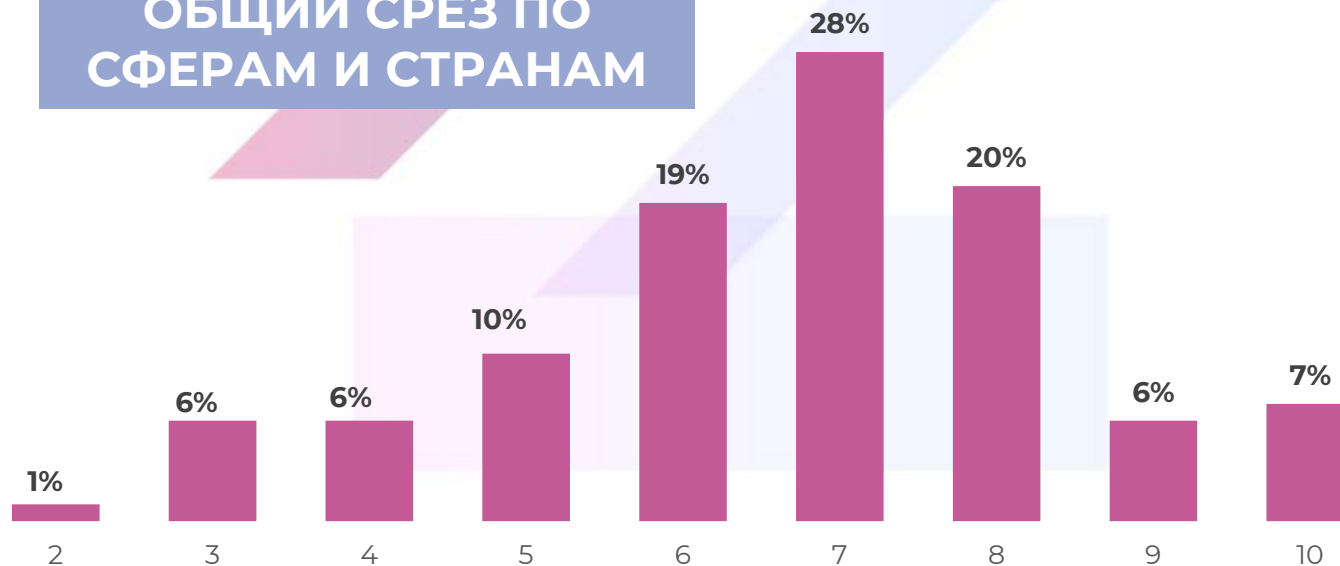
ОБЩИЙ СРЕЗ



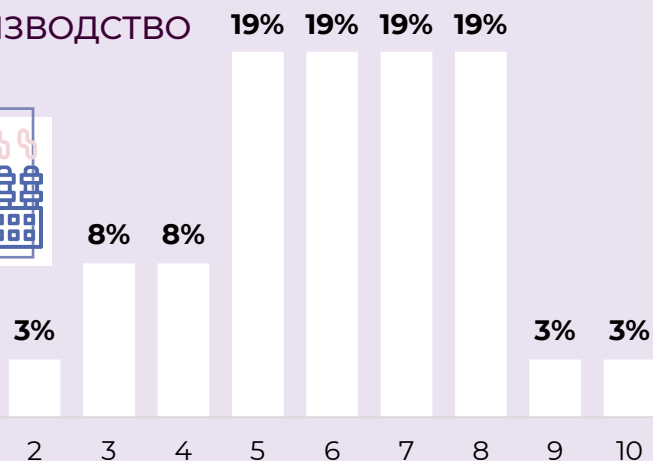
Удовлетворенность работой бизнеса

по 10-бальной шкале

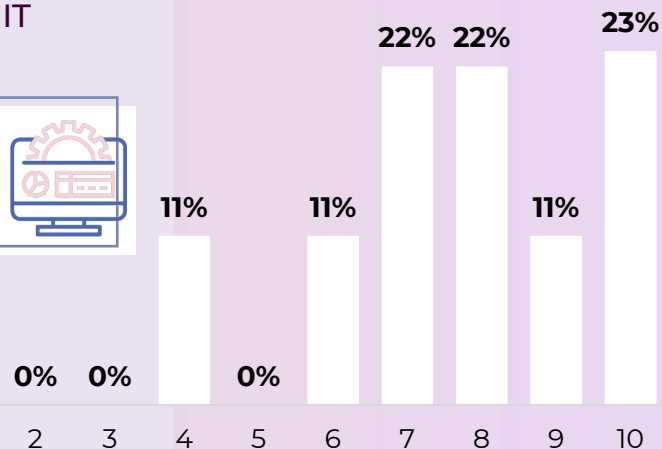
ОБЩИЙ СРЕЗ ПО СФЕРАМ И СТРАНАМ



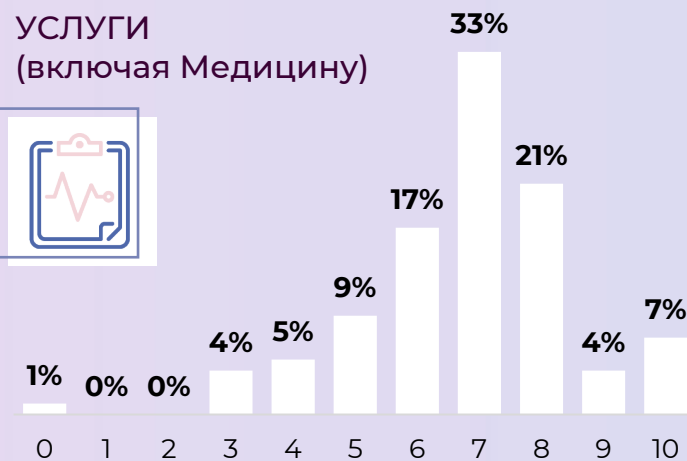
ПРОИЗВОДСТВО



IT



УСЛУГИ (включая Медицину)



Как изменится рынок, на котором вы работаете в ближайшие 2 года?



УВЕЛИЧЕНИЕ ДОЛИ РОССИЙСКОГО ПРОИЗВОДИТЕЛЯ

“

Как только курс начинает расти, покупают нашу технику Жду, когда доллар будет стоить 100 руб. Для нас это идеальные условия для развития

”

“

Китайцы начали повышать цены, многие начнут искать новых поставщиков

”

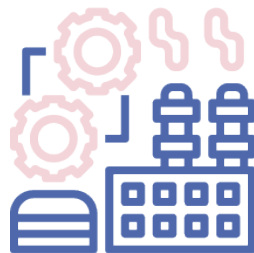


ПОГЛОЩЕНИЕ КРУПНЫМИ МОНОПОЛИСТАМИ МЕЛКИХ КОМПАНИЙ

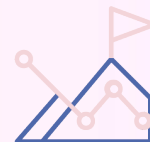
“

Рынок монополизируется крупными игроками, аффилированными с государством

”



ПРОИЗВОДСТВО



УВЕЛИЧЕНИЕ КОНКУРЕНЦИИ

“

Демпинг конкурентов, увеличится затратная часть – налоги

”

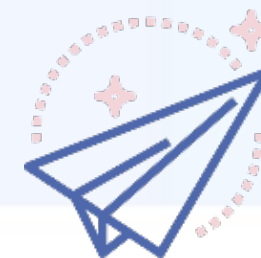


УРОВЕНЬ СПРОСА

“

Одинаковое количество участников выразили противоположное мнение: спрос упадет, спрос вырастет. Ответы зависели от конкретной ниши или вида производства

”



Как изменится рынок, на котором вы работаете в ближайшие 2 года?



ИЗМЕНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Рынок может стать теневым за счет регулирования, поднятия налоговой нагрузки и законодательных требований



ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ОСНОВНЫХ КАНАЛОВ ПРОДАЖ - ПЕРЕХОД В ОНЛАЙН. ТЕХНОЛОГИИ

Массовый уход в онлайн. У компании расширятся возможности по охвату аудитории, расширяются рынки



УСЛУГИ



ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА, СТАВКА НА ТЕХНОЛОГИЮ

Решения будут применяться больше на анализе баз данных при помощи IT технологий



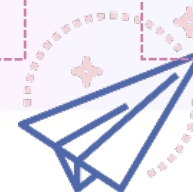
МАЛЫЕ И СТАРЫЕ ИГРОКИ БУДУТ УХОДИТЬ С РЫНКА

Серьезное обновление игроков рынка. Гиганты попытаются (они неповоротливы и устарели), совсем мелкие тоже перестанут существовать

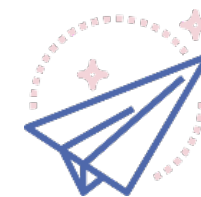


ГИГАНТЫ БУДУТ УХОДИТЬ С РЫНКА

Рынок сузится, уйдут мелкие и средние игроки, рынок станет менее маргинальным и выживут большие игроки



Как изменится рынок, на котором вы работаете в ближайшие 2 года?



IT



ЦИФРОВИЗАЦИЯ

“

Рост цифровизации во всех отраслях,
наши решения будут востребованы

”



**ОБЛАЧНЫЕ СЕРВИСЫ
И ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУ НИМИ**

“

Восходящий тренд облачные сервисы
и интеграция между ними.
Мы в тренде и даже задаем тренды

”



**СТРЕМИТЕЛЬНЫЕ
ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ IT**

“

Тренд нашего рынка это постоянные
и стремительные изменения

”

“

Переход в виртуализацию,
а мы уже там

”

Как изменится рынок, на котором вы работаете в ближайшие 2 года?



МЕДИЦИНА



ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЫНКА: УКРУПНЕНИЕ КЛИНИК, ЗАКРЫТИЕ МЕЛКИХ

“
Мелкие клиники закроются
(у кого мало клиентов и не
налажены процессы), сильные
игроки будут скупать слабых
”



ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ТЕЛЕМЕДИЦИНА

“
Развитие телекоммуникативных
услуг (телеконсультации, оказание
помощи через интернет, запись
пациентов, ведение дневников,
сбор обратной связи и пр.) – одна
из самых важных тенденций
”



РОСТ ВЛИЯНИЯ ГОСУДАРСТВА НА ОТРАСЛЬ

“
Поменяют нормативную базу,
тут вообще нет стабильности.
Большую часть медицины
заберет государство, ДМС
атрофируется, переплывет в
ОМС, которое будет улучшаться
”



ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

“
Персонализированная
медицина, профилактическое
направление, тематические
программы (в сотрудничестве
со страховыми компаниями)
”

Что бы вы хотели изменить в бизнесе или (и) команде, чтобы справляться с вызовами и быть в рынке?



89 из 146 участников

КОМАНДА

Компетенции и эффективность сотрудников:

нехватка узких специалистов, необходимость в повышении эффективности и квалификации, развитие компетенций в т.ч. управленческих

Вовлеченность команды:

потребность в большей вовлеченности / лояльности / сплоченности, ожидание от сотрудников партнерской позиции, самостоятельность в принятии решений, большая ответственность

Смена состава и /или новые кадры:

увеличение штата: привлечение и удержание квалифицированных людей (с акцентом на молодежь), потребность в новых ключевых людях

Разработка / внедрение новой системы мотивации

и развития команды

13 из 146 участников

ЛИЧНОСТЬ

HR-компетенции, эмоциональная составляющая, изменение мышления, системность, отношение к бизнесу и управлению, жизненный баланс:

больше времени семье и отдыху, новаторство, требовательность, контроль, стратегическое мышление, выход из операционки

Что бы вы хотели изменить в бизнесе или (и) команде, чтобы справляться с вызовами и быть в рынке?



54 из 146 участников

БИЗНЕС

Инвестиции / финансы / налоги:

получение инвестиций, кредиты от государства, пополнение оборотных средств, новая налоговая система, переход на белые схемы, кризис неплатежей

Продажи / маркетинг:

новые рынки сбыта, каналы продаж, новые подходы к продажам, новая модель сбыта, сильный маркетинг, ребрендинг

Диджитализация / технологии:

новое ПО, автоматизация бизнес процессов, цифровизация бизнеса

Владельцы:

выход собственников из операционки, “старение” собственников, новые партнерства, консолидация с другими игроками

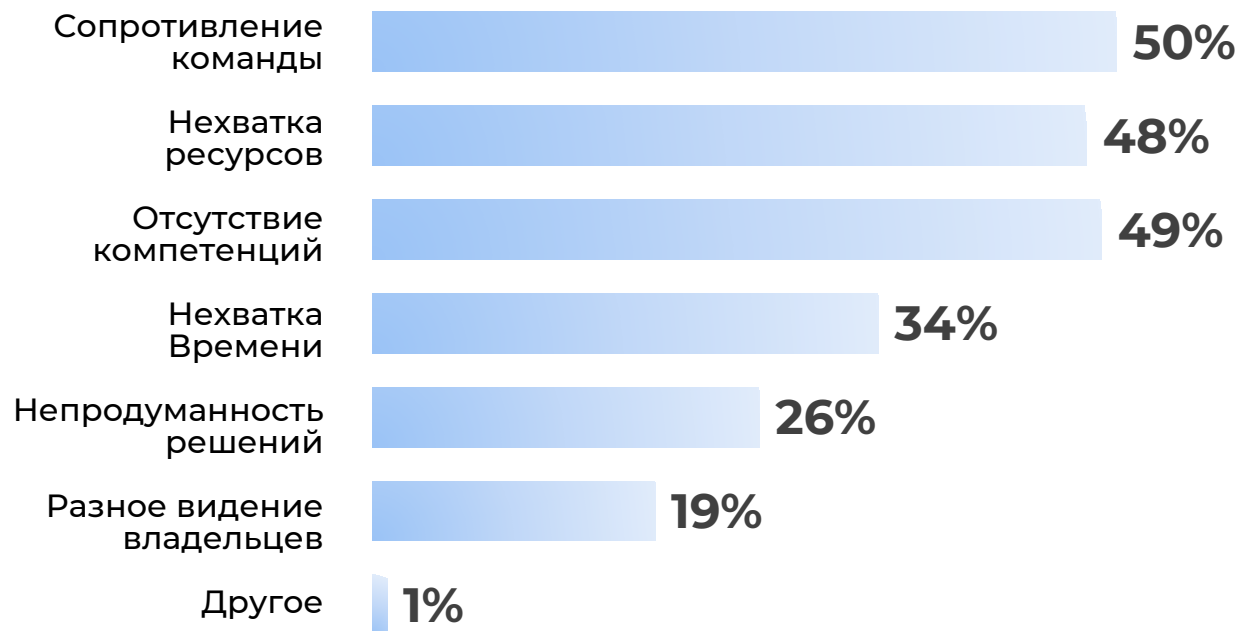
Стратегия / Система управления:

переход в стратегическое управление, внедрение инновационных технологий, переход с интуитивного управления на системность, увидеть новые тенденции и изменить бизнес под них, анализ рынка, цифровизация, маркетинг и ребрендинг, переход на новые схемы.

Диверсификация бизнеса

С какими сложностями вы сталкиваетесь при внедрении изменений?

ОБЩИЙ СВОД



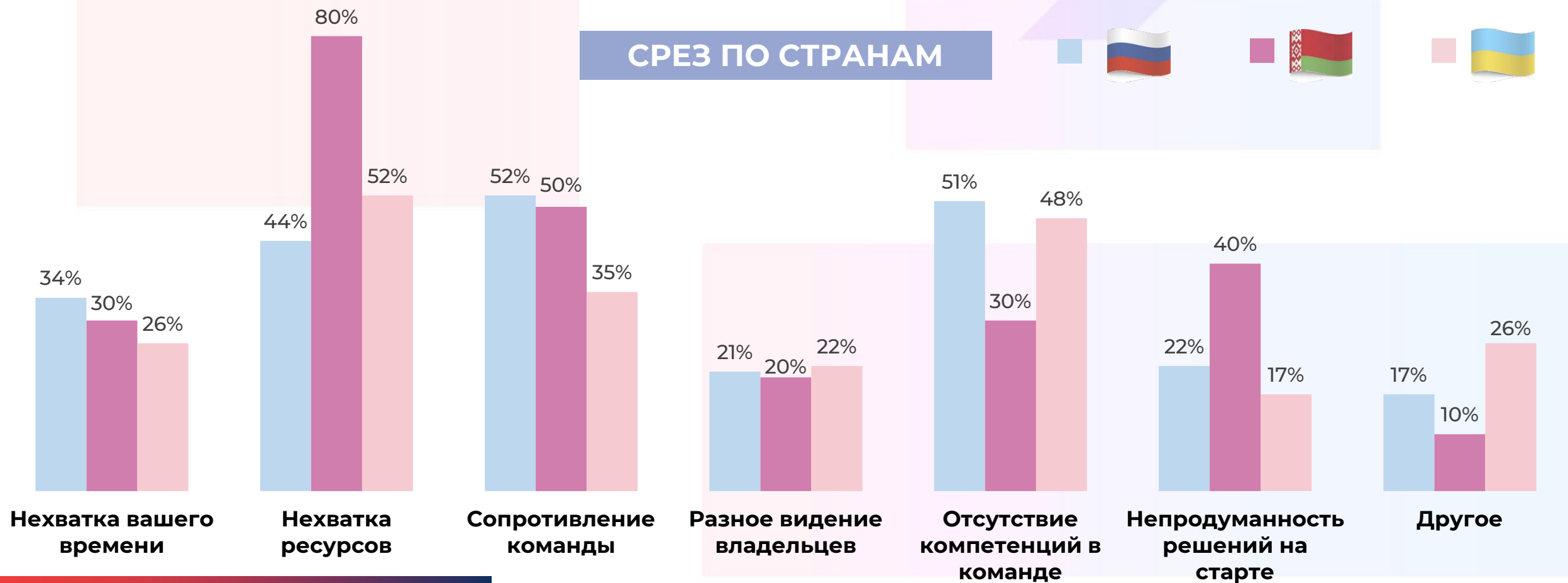
ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДАМИ

СВОД ПО ОТРАСЛЯМ

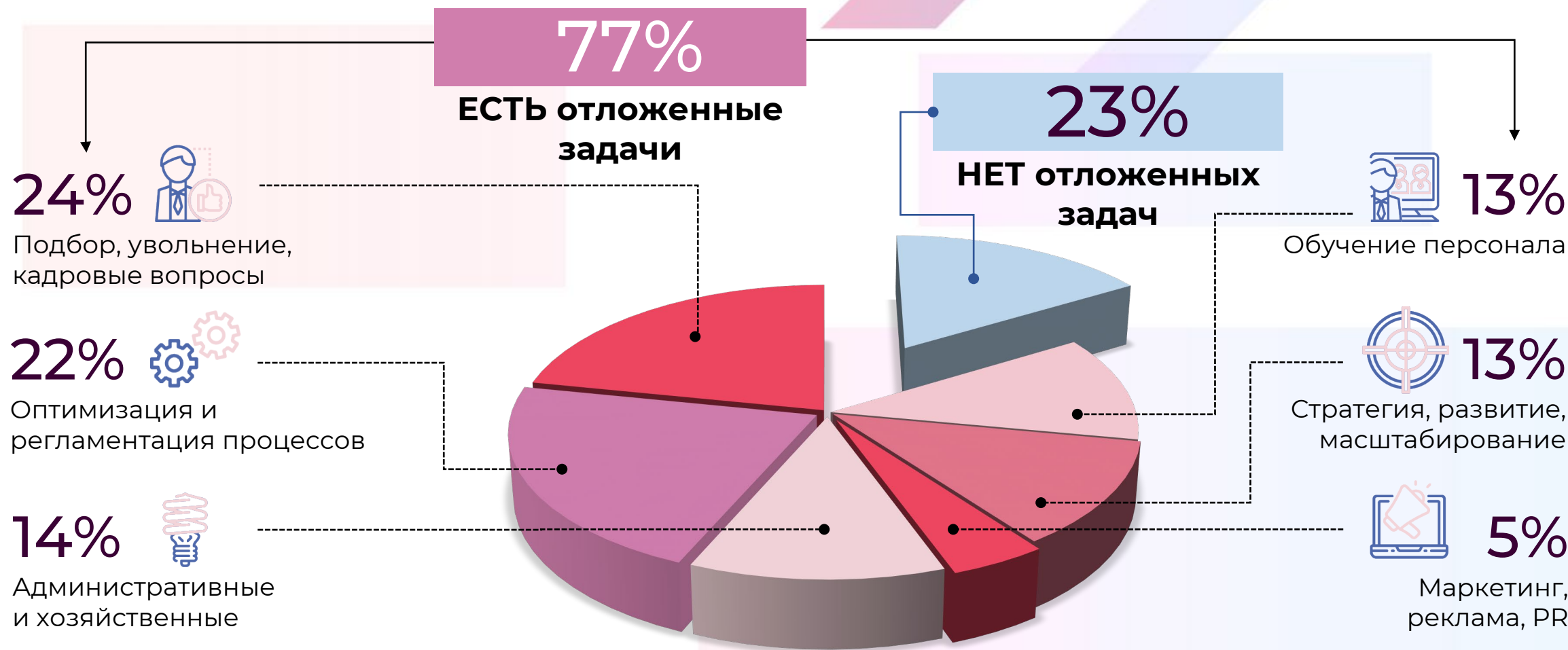
- Сопротивление
- Отсутствие компетенций
- Разное видение владельцев
- Нехватка ресурсов
- Непродуманность решений на старте
- Нехватка времени
- Другое



С какими сложностями вы сталкиваетесь при внедрении изменений?



Задачи, которые стоят на повестке, но откладываются



Команда в двух словах

ЕДИНЫЙ ОРГАНИЗМ ¹¹

ТОВАРИЩИ ³
ЭТО ВСЕ ⁵

ОБЩАЯ ЦЕЛЬ ¹⁷

ВЗАИМОПОНИМАНИЕ ⁶

РОСТ ³
БРЕД ²

ЕДИНОМЫШЛЕННИКИ ²¹

ДВИГАТЕЛЬ ⁴

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ³

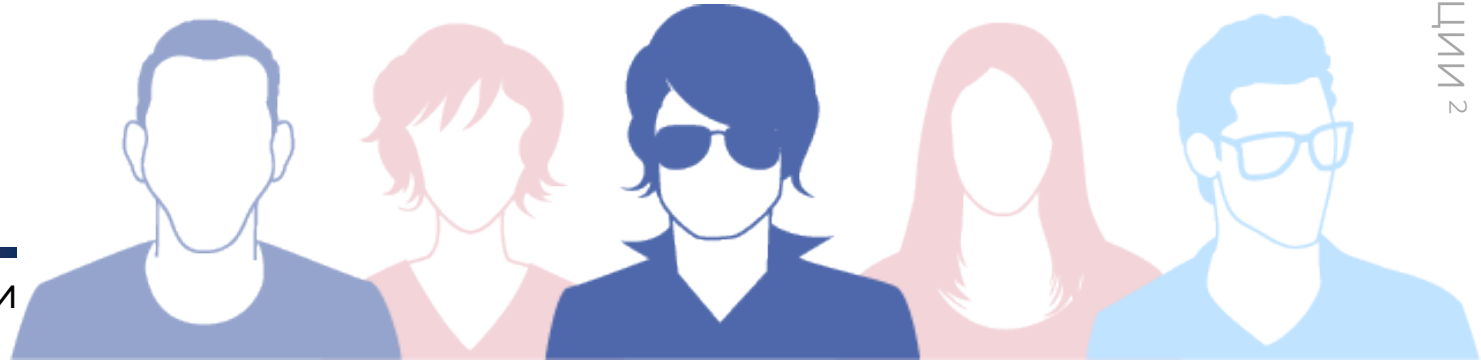
РЕЗУЛЬТАТ ⁷

ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ ¹⁵

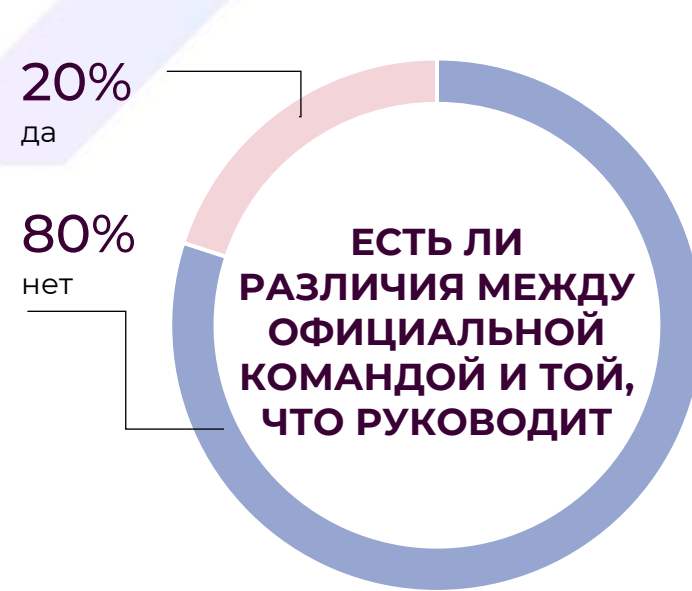
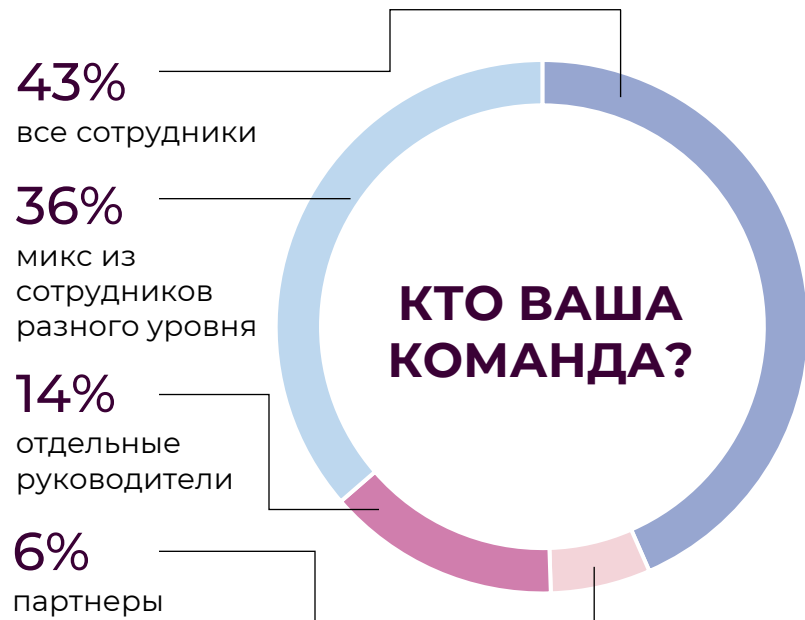
ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ⁸

КРОВЬ ОРГАНИЗАЦИИ ²
СОРАТНИКИ ³
НАДЕЖНОСТЬ ³

СЕМЬЯ ⁷
ДОВЕРИЕ ¹¹



Кто ваша команда?



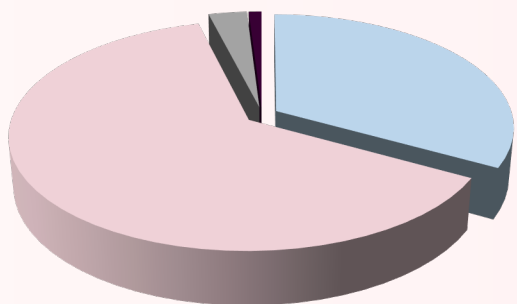
ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДАМИ

НАСКОЛЬКО КОМАНДА ВЛИЯЕТ НА УСПЕШНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ?



Команда

ЧАСТОТА СМЕНЫ СОСТАВА КОМАНДЫ



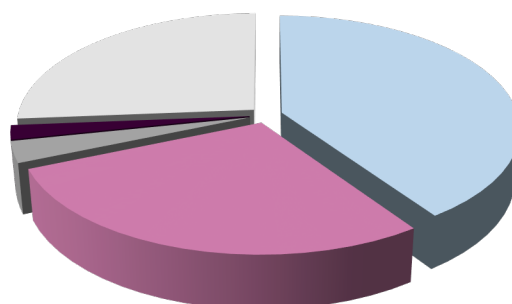
63% Команда неизменна 3 года и больше

33% Команде от 1 года до 3 лет

3% Компании до года

1% Команда собирается под проекты

КАК ВЫ УДЕРЖИВАЕТЕ ЛЮДЕЙ В КОМПАНИИ



40% Атмосфера в команде, лояльность к компании

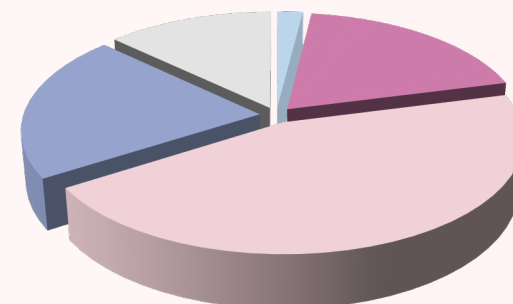
28% Уровень зп

26% Возможность роста и развития внутри компании

3% Личность руководителя

2% Никого не держу

СРЕДНИЙ СРОК РАБОТЫ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



2% < 1 года

19% 1 – 2 года

45% 3 – 5 лет

21% 6 – 8 лет

13% ≥ 9

“

Свобода принятия кадровых решений, могу дать лишний выходной, изменить режим работы, поддержка многодетным и одиноким мамочкам, премии за супер вызов

”

“

Признание, ты - молодец!
Тусовка, общение. Бабульки могут сказать - Я не доживаю, а живу!

”

“

Право пятницы” - это право иметь 1 раз в месяц, в пятницу выходной, график сами составляют

”

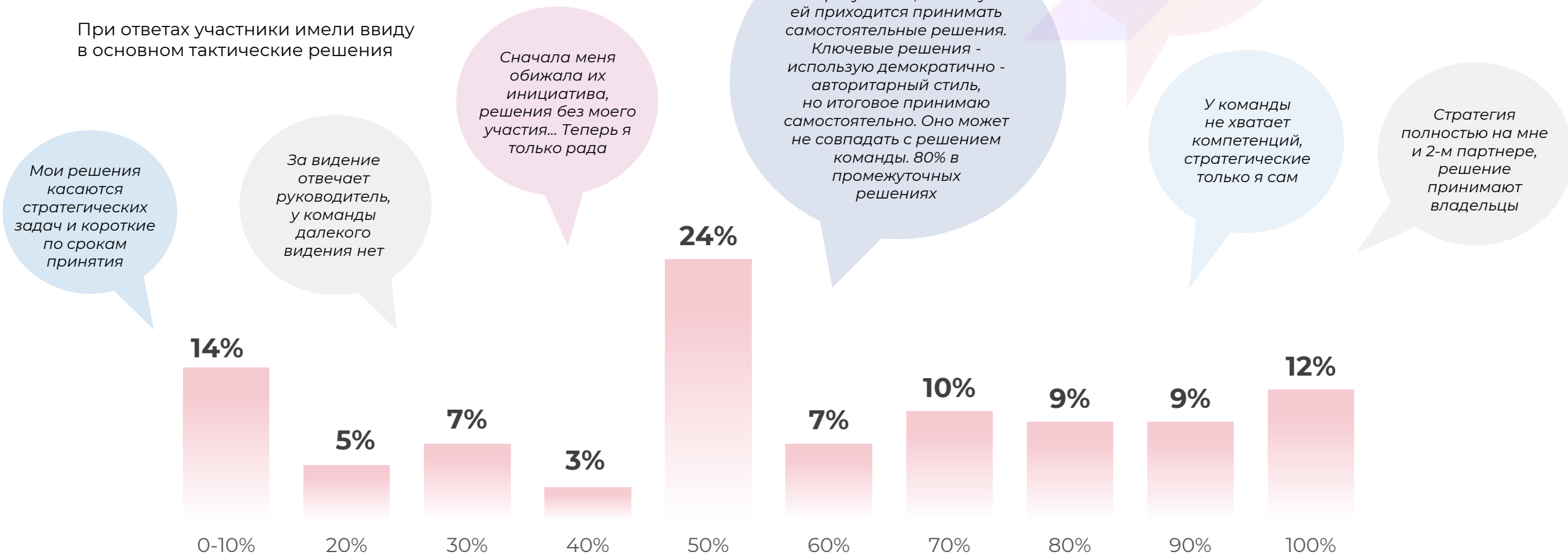
“

Я сам удерживаю, всегда можем договориться, помогаем финансово (кредит беспроцентный, материальная помощь)

”

Участие команды в принятии решений

При ответах участники имели ввиду в основном тактические решения



Оценка эффективности команды

по 10-бальной шкале

30

Компетенции, квалификация, профессионализм

22

Проактивность: ответственность, инициативность, амбиции

18

Командное взаимодействие, эмоциональный интеллект, осознанность

13

Вовлеченность, мотивация

1%

1%

2%

2%

9%

14%

27%

29%

10%

5%

10

20

30

40

50

60

70

80

90

100

7 Эффективность

7 Руководители видят причины в себе: нехватка компетенций, времени, доверия, делегирования и т.д.

6 Высокая загрузка, нехватка времени

6 Отсутствие общего видения и общей цели

5 Отсутствие стратегического мышления

5 Нехватка персонала в команде

5 Не выстроены бизнес-процессы

3 Отсутствие желания развиваться и учиться

3 Нет продуманной системы мотивации и KPI

2 Отсутствие предпринимательского подхода

16 компаний поставили команде высокий балл и ответили, что не видят недостатков / зон развития в команде

Что присутствует в команде и делает ее эффективной?

детализация предыдущего слайда

42 компетенции

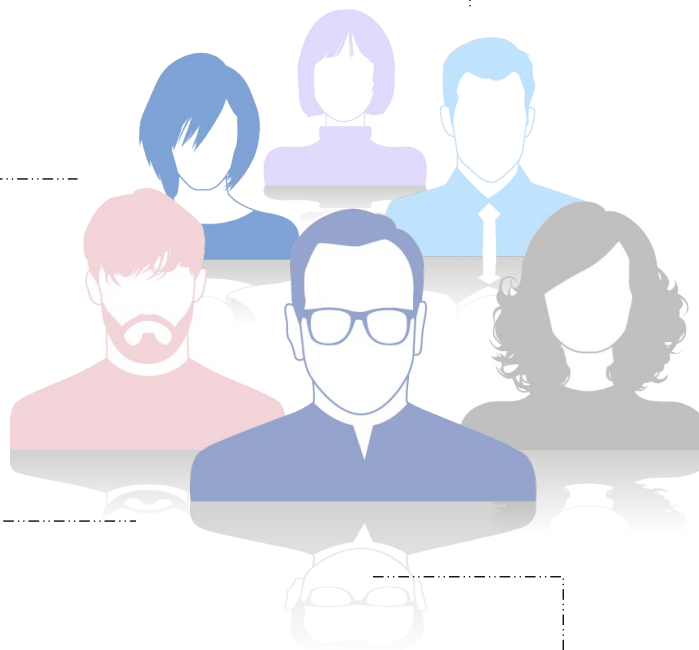
30 взаимодействие

23 вовлеченность

16 лояльность, атмосфера

15 результат

14 общие видение



11 руководитель

11 ответственность

9 опыт

6 самостоятельность

6 скорость и гибкость

6 система управления

6 доверие

5 клиентоориентированность

5 работоспособность

6 не говорит про команду

5 не знаю

5 вера, любовь

Что присутствует в команде и делает ее эффективной?

Компетенции

42

квалификация, профессионализм, экспертность, компетенции как управленческие, так и функциональные

Взаимодействие

30

говорить правду, делиться опытом, подавать пример, поддержка, взаимовыручка, знание возможностей друг друга, взаимопонимание, общий язык, юмор, позитив, поддержание контакта независимо от удаленности, слаженность, способность налаживать коммуникацию, взаимозаменяемость, умение слушать критику, умение подстраиваться, диалог, честность, уважение, безопасная обстановка для дачи обратной связи

Вовлеченность

23

высокая мотивация, желание приносить пользу, желание улучшить процессы и показатели, любовь к тому, что делают, искренняя радость своей работе, энтузиазм, желание развивать бизнес, понимание своего вклада, желание быть в этой команде и в этой компании, желание добиться цели, желание развиваться, старания на свой максимум, преданность делу, готовность решать сложные вопросы

Лояльность, атмосфера

16

не предадут, команда, собранная за долгие годы, болеет за компанию, любят компанию, желание быть в компании, гордость и уважение к компании, приверженность компании, внутренние чаты, атмосфера поддерживающая, дружелюбная, хорошая

Результат

15

Общее видение, общие цели

14

представляем, что хотим и куда идем; постановка целей на год из ценностей; понимаем общие цели; видение рынка; единое понимание глобальной миссии; идея и идеология; объединение вокруг общей цели; общие взгляды и принципы; понимание и разделение общих взглядов и ценностей; причастность к результату; понимание результата; все за одно

Руководитель

11

требовательность, внимание к людям, индивидуальный подход, регулярный менеджмент, доверие к руководителю, руководитель как коуч для сотрудников, есть понимание, как должно быть на выходе, есть видение у руководителя, делегирование, доверие команды, харизма, вера в команду, личная ответственность и понимание, что проблема во мне, если что-то не так

Что присутствует в команде и делает ее эффективной?

Ответственность

11

часть из указывающих ответственность, указывают "право на ошибку"

Опыт

9

Самостоятельность

9

ставят сами себе амбициозные цели, каждый сам отвечает за свое направление,

Скорость и гибкость

6

быстрая реакция, гибкость к изменениям, мобильность в переменах, быстро принятие решений и решение вопросов, оперативная связь, гибкость к запускам

Система управления

6

организованная административная составляющая, отлаженное производство, распределение полномочий, выстроенная структура, каждый знает, что делать на своем месте

Доверие

6

представляем, что хотим и куда идем; постановка целей на год из ценностей; понимаем общие цели; видение рынка; единое понимание глобальной миссии; идея и идеология; объединение вокруг общей цели; общие взгляды и принципы; понимание и разделение общих взглядов и ценностей; причастность к результату; понимание результата; все за одно

Клиентоориентированность

5

Работоспособность

5

Не говорит про команду

6

Не знаю

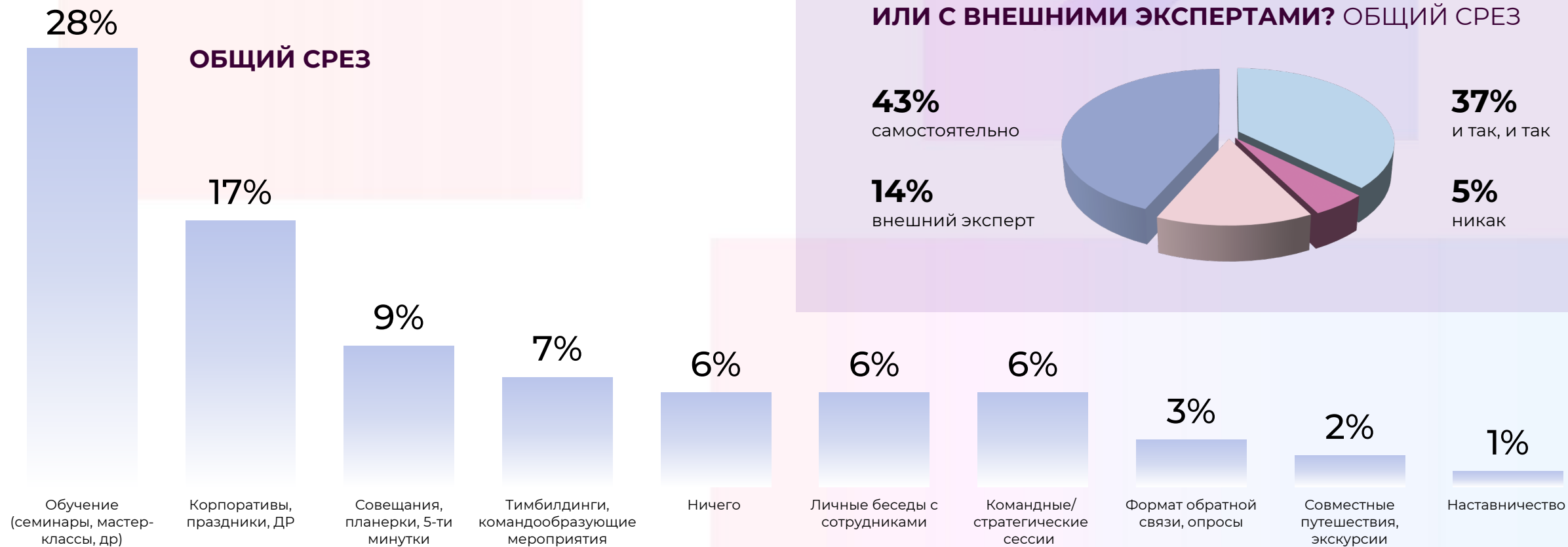
5

Вера, любовь

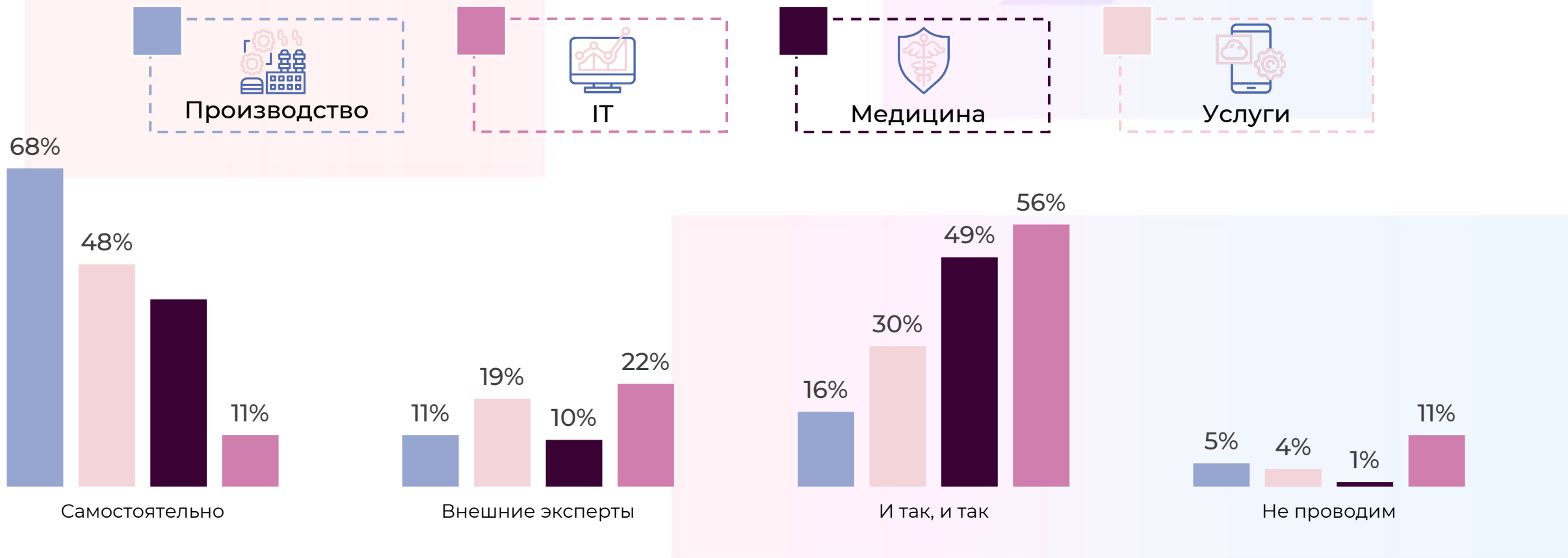
5

вера в себя и в команду, любовь к делу

Мероприятия для формирования и развития команды



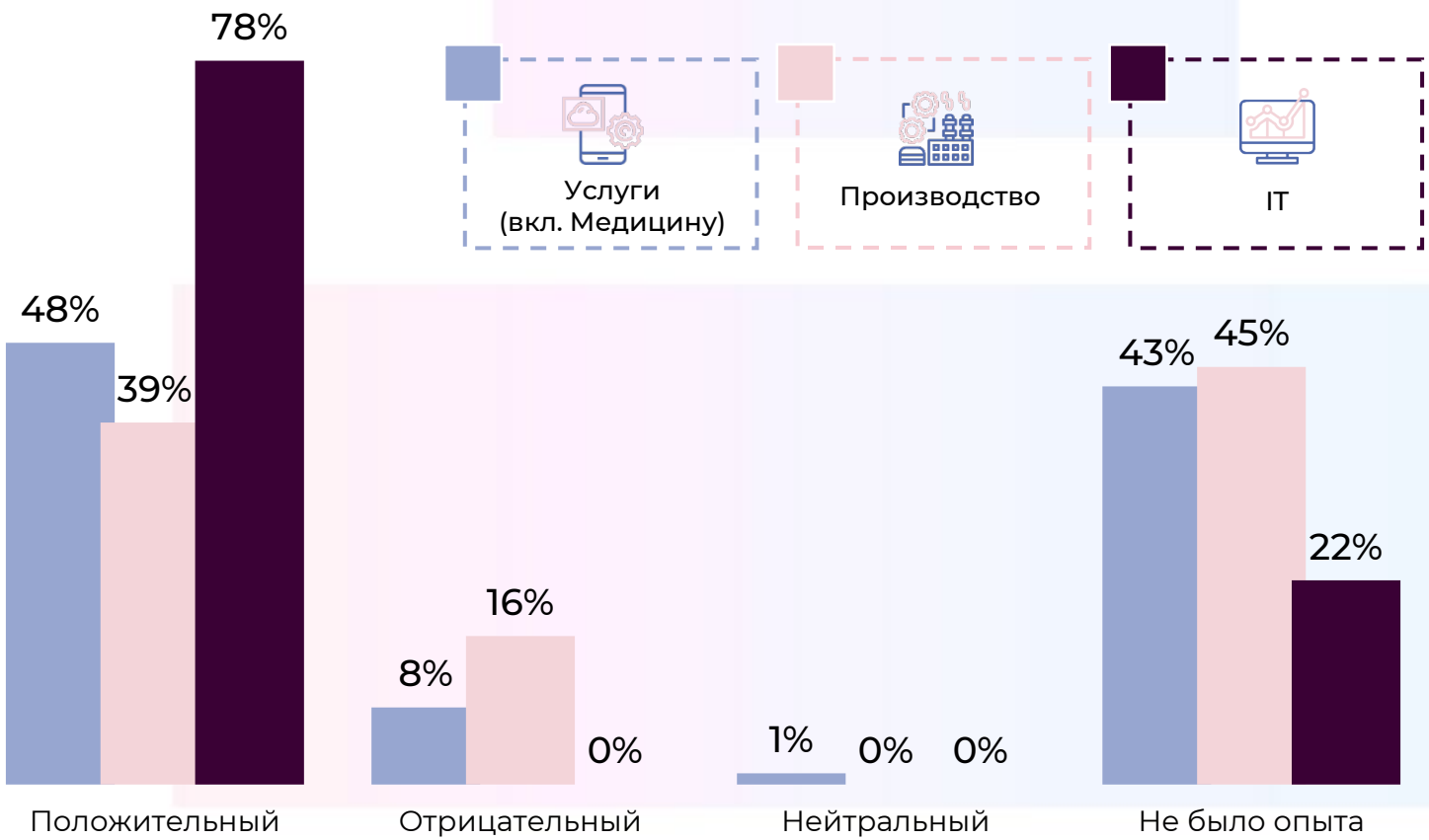
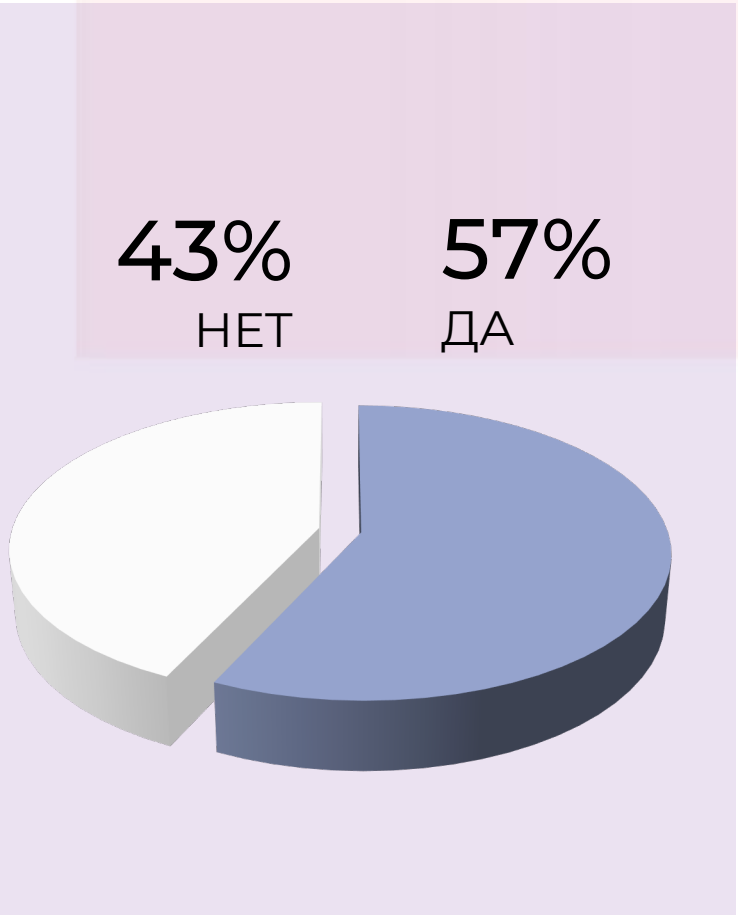
Проводите самостоятельно или с внешними экспертами? По отраслям



Перечень отдельных активностей, которые проводят компании для сотрудников



Был ли опыт проведения стратсессий / командных сессий?



Детализация опыта в проведении сессий

16% из числа тех,
кто проводил

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ



СЛОЖНОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ И ВНЕДРЕНИИ ВЫРАБОТАННОЙ СТРАТЕГИИ

Недовольна тем,
что многие вещи не
воплощались, например
неделю разрабатывали
миссию, но в итоге,
внедрена она не была

Не хватило после сессии
имплементации того
к чему пришли

Стратегию выработали,
но не до конца
реализовали

Решения были
разработаны,
но не внедрены полностью,
а только частично

СЛОЖНОСТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ

Не получилось сделать
результативное
обсуждение. Все просто
высказали свое мнение и
остались при нем.
Проводил Владелец
самостоятельно

Надо привлекать
стороннего фасилитатора,
так как когда сам
проводил - сильно влиял
на ход обсуждения

Инициатива
спускалась сверху,
а закомфлировали
под стратсессию

Многие вещи
идеализированы
во время сессии
оторваны от реальности,
возвращаемся
в офис - там иное

Детализация опыта в проведении сессий

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ



78% из числа тех,
кто проводил

РЕЗУЛЬТАТ

Стратсессия помогла
компании вырасти
в эпоху коронавируса

Разработка по развитию,
перенаправлению пациентов внутри
компаний - я потом как пазлы все
складывала и это было очень полезно

Уже несколько лет в первый понедельник года
проводим. Четкое понимание что, когда, сколько
и кто. Это решение команды и они сами
принимают задачи и выполняют

”

”

”

СОВМЕСТНАЯ ВЫРАБОТКА МИССИИ И ЦЕННОСТЕЙ, КАЧЕСТВО ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

Конфликтов
стало
меньше

Совместно
разрабатывали
миссию и
ценности

Укрепление
общности,
коллегиальности,
взаимодействия,
возможности
слышать и быть
услышанным

Поняла,
как работать
со своими
сотрудниками,
увидела их
настоящих

Снизилось
количество
внутренних
интриг

Генерили идеи
развития, чтобы
команда разделяла
мое видение развития
компаний, сделали
карту шагов

”

”

”

”

”

”

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Проанализировали
все процессы и финансы,
конкурентную среду

Помогает взглянуть на прибыльность
предприятия целиком, анализ
деятельности провести

”

”

Детализация опыта в проведении сессий

ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛИ НЕ ПРОВОДЯТ СЕССИИ?

*Развитие нам ни к
чему, есть четкие
производственные
задачи*

*Мы не работаем в рамках
современных трендов.
У нас в голове есть план
развития по продукции
на 10 лет вперед*

*Не верю в западные
инструменты бизнеса.
Все эти сессии и тренинги
зло и вредительство*

*Не знала ни о
стратегических,
ни о командных
сессиях*

*Собственники
диктуют
стратегию.
В тимбилдинг
не верю*

*Не понятен
формат, каждый
занят своим делом*

Какие навыки планируете
развивать в команде?

ДИДЖИТАЛ 7
ОСОЗНАННОСТЬ 4
САМОРАЗВИТИЕ 4

НОВАТОРСТВО 10 ПРОФ. КОМПЕТЕНЦИИ 26

ЛИДЕРСТВО, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ,
ПРОАКТИВНОСТЬ 30

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ 9
ПРОДАЖИ 19

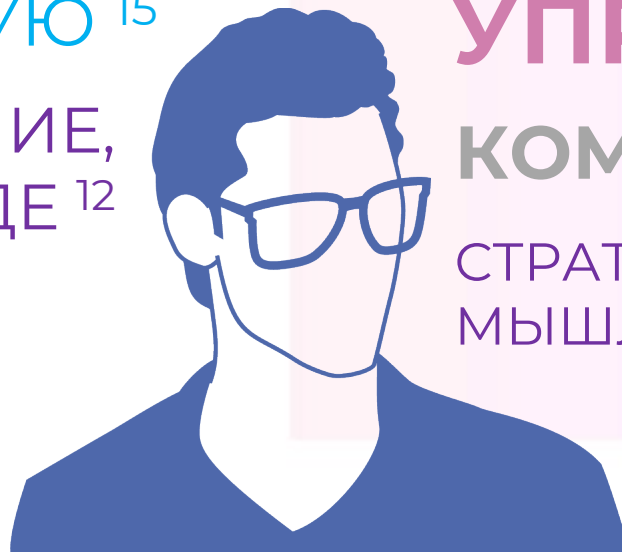
НИЧЕГО НЕ ПЛАНИРУЮ 15

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ,
РАБОТА В КОМАНДЕ 12

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ 28

КОММУНИКАТИВНЫЕ 19

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ
МЫШЛЕНИЕ 10



Какие навыки планируете развивать в команде?

Лидерство, ответственность, проактивность

30

инициативность, самостоятельность, ответственность, умение зажигать персонал, личная зрелость, работа на результат, влияние, самоорганизация, противостояние вызовам, амбициозность целей, дисциплина, гибкость и вариативность мышления, уверенность, независимость, харизма, вовлеченность, действовать и совершать ошибки

Управленческие

28

целеполагание, тайм-менеджмент, планирование, контроль, достижение результата, делегирование, управление проектами, как растить сотрудников, структурность, построение бизнес-процессов, выращивание лидеров под собой, системность

Продажи

19

холодные продажи, работа с возражениями, знание продукта, навык давать откаты, комплексные продажи, убедительность, ведение переговоров, клиентский сервис

Коммуникативные

19

грамотность и конструктивность общения, нетворкинг, взаимодействие с разными людьми, умение слышать друг друга и принимать позицию другого.

Командообразование, работа в команде

12

навык работы с нарушением договоренностей внутри команды, вовлечение в общую цель и общие ценности, взаимопомощь между подразделениями, работа на общую цель, формирование эффективной команды, слаженность и взаимопонимание в команде, согласованность команды при принятии общих решений

Новаторство, инновационность

10

разработка и внедрение новых технологий, гибкость и вариативность мышления, инновационность мышления, выход за рамки, смелость идти в новое, внедрение инноваций, повышение скорости внедрения изменений, понимание новых трендов

Какие навыки планируете развивать в команде?

Стратегическое мышление

10

умение видеть за горизонт, расширение финансового мышления (нет предела в целях и мечтах), бизнес-мышление, выход за рамки стандартного мышления, инновационность, разносторонность мышления, стратегическое планирование

Принятие решение

9

технология совместного принятия решений, скорость принятия решений, навык принимать самостоятельные решения, образ мышления при принятии решений, умение решать вопросы, а не задавать их.

Диджитал

7

цифровые навыки, гугл диск, онлайн-конференции, оцифровка знаний, обучение цифровым технологиям, обучение различным программам, ведение сайтов

Ничего не планирую

15

Саморазвитие и осознанность

4

развитие эмпатии, коучинговые навыки, повысить уровень осознанности у руководителей, эмоциональный интеллект, личная зрелость

Прочие

6

английский, ораторское мастерство, повышение внутренней самооценки, финансовая грамотность, умение договариваться с собой, маркетинг, подбор персонала

Что является **драйвером**
для команды?

АТМОСФЕРА 20

ЛИДЕР В МОЕМ ЛИЦЕ 23

ПОБЕДЫ
ДОСТИЖЕНИЯ
ДОВЕРИЕ
ОБУЧЕНИЕ
ВЕРА

РЕЗУЛЬТАТ 34

ДЕНЬГИ 17

БРЕНД 8

НОВИЗНА 12

ВЫЗОВ 9

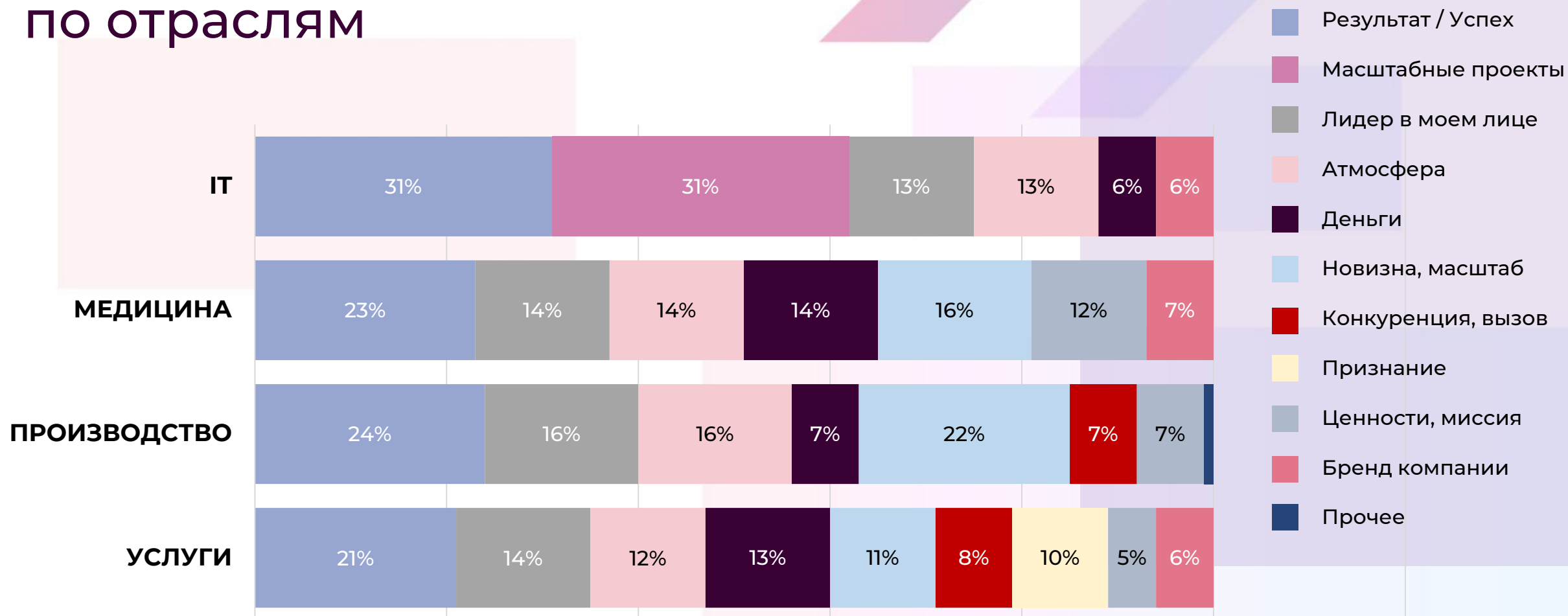
ОТПУСК
САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
СВОБОДА

ЦЕННОСТИ 8

УСПЕХ 34

ПРИЗНАНИЕ 11

Драйвер для команды по отраслям



Опишите свой стиль управления

26%

Ситуативный

27%

Авторитарный

47%

Демократический

ИМПУЛЬСИВНЫЙ

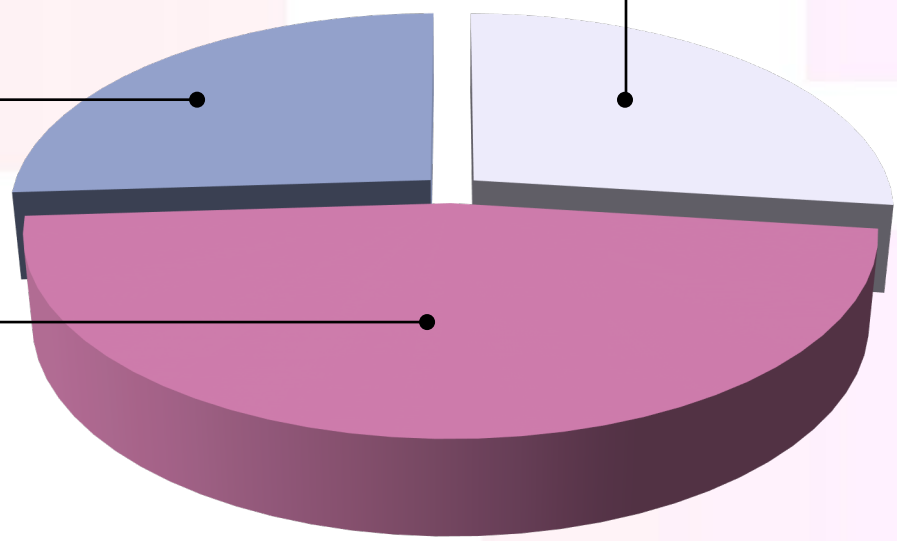
ЧАЙКА-МЕНЕДЖМЕНТ

ЛИДЕРСКИЙ

СЕМЕЙНЫЙ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

ФЕЕРИЧНО-ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ



НА РАВНЫХ

РУКА НА ПУЛЬСЕ

ЛОЯЛЬНЫЙ

НАСТАВНИЧЕСКИЙ

ДРУЖЕСКИЙ

ГИБКИЙ

ЭКСПЕРТНЫЙ

ЧЕСТНЫЙ

ЛИБЕРАЛЬНЫЙ

КРИТИКА

УВАЖЕНИЕ

НЕДИРЕКТИВНЫЙ

ВИЗИОНЕРСКИЙ

НАСТАВНИЧЕСКИЙ

ИНТУИТИВНЫЙ

ВЕРА

ИЗБЕГАНИЕ КОНФЛИКТОВ

ЛЮБОВЬ

ИМПУЛЬСИВНЫЙ

ЧАЙКА-МЕНЕДЖМЕНТ

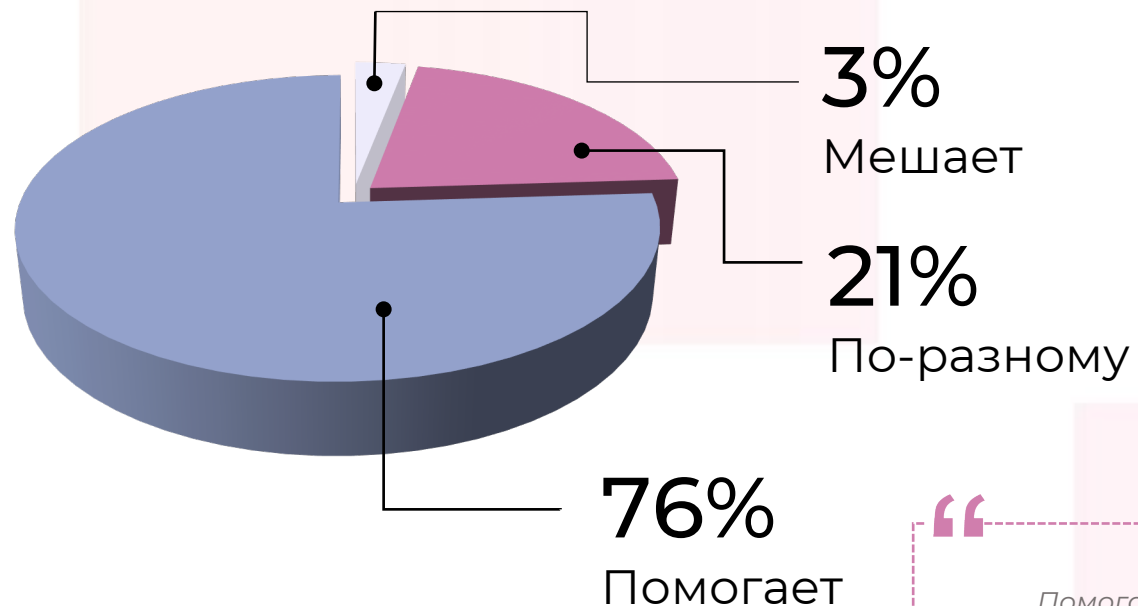
ЛИДЕРСКИЙ

СЕМЕЙНЫЙ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

ФЕЕРИЧНО-ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ

Помогает или мешает стиль управления



“
Чайка-менеджмент, крайне непоследовательный, несистемный диктатор. При этом, если нащупал что-то, быстро на ходу "переобуваемся"
”

“
Помогает. Молодец я!
”

“
Уверенность, лидерство. Какую-бы "фигню" не лепила, люди за мной идут
”

“
В целом не мешает, но иногда переполняют эмоции, а иногда бываю тормозом Вселенной, вмешиваясь в те процессы, которые прекрасно работают. Иногда бегу вдаль, и люди не успевают за мной. В такой ситуации прошу меня тормозить
”

“
Мешает, переложила бы ответственность или разделила ее, но пока таких людей в команде нет
”
“
Кто же вам скажет, что мешает?
”

“
Помогает. Но иногда не угадываю
”
“
Военные обстоятельства диктуют
”

“
Мешать может не стиль управления, а какие-то глубинные установки личности
”

“
Швыряю телефоны и калькуляторы. Если человек не понимает, то как до него еще достучаться. Не часто раз в год-два. Потом работают, пока не забудется
”

“
Буду еще смотреть на результаты этого года
”
“
Мешает, команда не растет, нет других лидеров; сотрудники очень слушают и верят, но боятся здоровых конфликтов и риска. Но я над этим работаю со своим коучем
”

Качества, которые сделали вас тем,
кто вы есть в профессиональном плане

ДИСЦИПЛИНА ⁴
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ²⁰

ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ ³³

ТРУДОЛЮБИЕ ¹⁹

ЖЕЛАНИЕ РАЗВИВАТЬСЯ ⁸

ЧЕСТНОСТЬ ¹⁰

ИНТЕЛЛЕКТ ³



ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ ¹³

ЧУВСТВО ЮМОРА ²

БЕССТРАШИЕ ⁵

ПРИЗНАНИЕ ОШИБОК ²

НАСТОЙЧИВОСТЬ ⁶

УПОРСТВО ¹⁵

АВАНТЮРИЗМ ⁴

ИНТУИТ, ИНТУИЦИЯ ³

ХАРИЗМА ³

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ ⁴

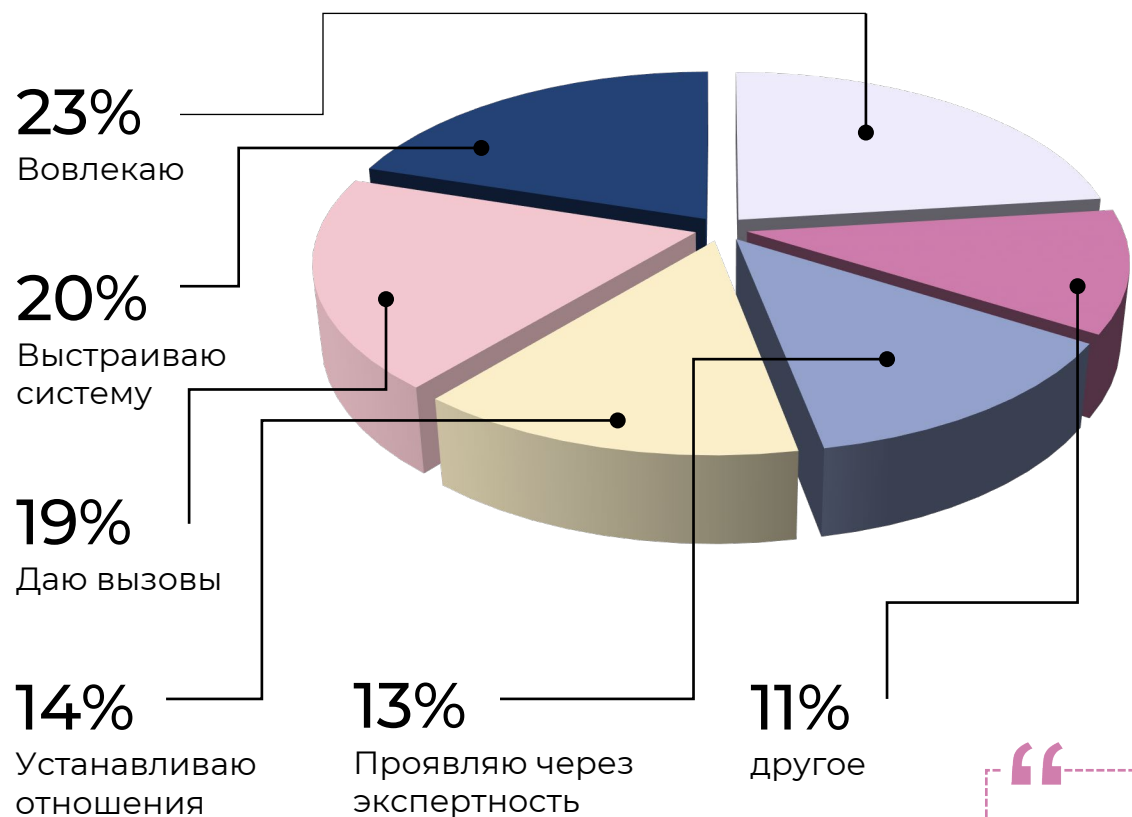
ЛИДЕРСТВО ⁵

АМБИЦИИ ⁵

ЛЕНЬ ⁴

41

Через что Вы влияете на сотрудников и их результаты?



“

Кнут и пряник тоже присутствуют. Люди должны понимать, за что получают деньги. Деньги нам платит клиент

”

“

Я - пример в коммуникации для сотрудников

”

“

Играю с их эго - ты сейчас должен доказать

”

“

Вера, в то, что они делают и их работа влияет на конечный результат

”

“

Выстраивание правильной мотивации: создавать прямую взаимосвязь оплаты труда и степени вложения сотрудников в работу

”

“

Не мешаю, позволяю им то, что им хочется и нравится

”

“

Высокая степень свободы принятия решений

”

Честность и открытость. Соблюдение обязательств

“

Ни за кого ничего не делаю

”

“

Через их мечты, решение их болей, через возможность стать самим собой

”

“

Ясное понимание целей и перспектив

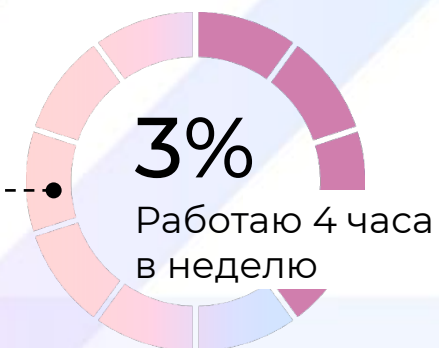
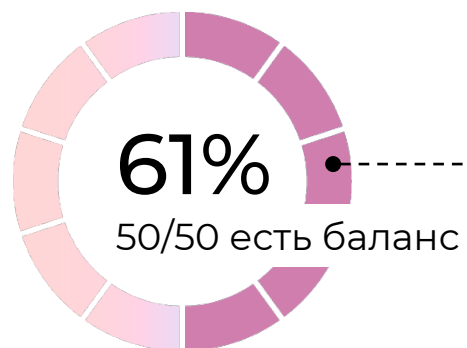
”

“

Традиции, обучение, личный пример

”

Какой ответ вам наиболее подходит?



Если вы по какой-то причине не сможете участвовать в бизнесе, что с ним будет и как скоро?



60%

БУДЕТ ЖИТЬ



40%

НЕ БУДЕТ ЖИТЬ



ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА ВОЗМОЖНО ПРИ СИЛЬНОМ ПРИЕМНИКЕ

(ЛИБО ИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ, ЛИБО ЕСТЬ ВНУТРИ КОМАНДЫ)

- “ Управляющий партнер будет дальше развивать
- “ Если придет хороший руководитель, то команда будет продолжать стабильно работать
- “ Уже сейчас могу передать управление как минимум 2 руководителям
- “ Я знаю кто может меня заменить, Он готов включиться и если команда будет прежняя, то все будет хорошо



ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ ЗА СЧЕТ КОМАНДЫ

- “ Будет функционировать долго, потому, что есть правильно выстроенный костяк: люди, которым я доверяю, и процессы
- “ Он будет развиваться далее, так как есть команда. Незаменимых людей нет
- “ Ничего страшного не будет. Замы и руководители готовятся так, чтобы команда могла работать и без меня. Они способны на это
- “ Будет команда, все будет хорошо



СНИЖЕНИЕ МАСШТАБА И ОБЪЕМА БИЗНЕСА

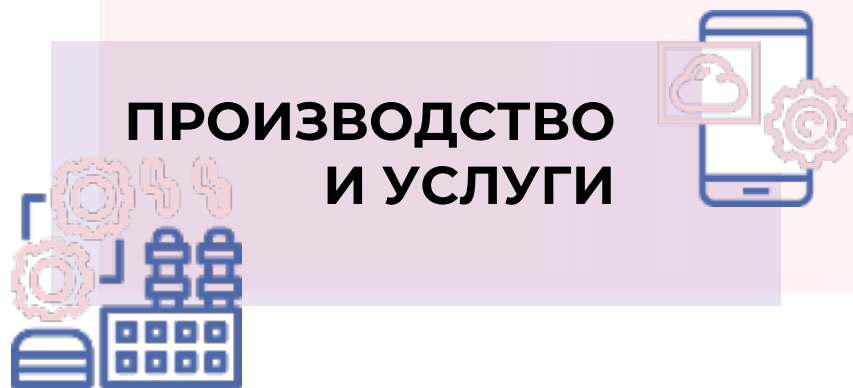
- “ Управляемость компанией сохранится, а выручка / доходность упадет
- “ Он продолжится в этом же направлении, останется на плаву, но темп развития замедлится сильно
- “ Он станет безсистемным. Останется на прежнем уровне продаж либо откатится назад. Станет узкоспециализированным. Не будет масштабирования.



ВЫСОКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ БИЗНЕСА НА ЛИЧНОСТЬ СОБСТВЕННИКА

- “ Все рухнет сразу, так как я связующее звено между заказчиком и командой, все процессы завязаны на мне
- “ Обвалятся процессы, связанные с клиентами. Есть куча сфер, которые на контроле у меня, люди не будут, знать куда бежать
- “ Без меня компания проработает 2 месяца
- “ Не будет работать, мой бизнес - это часть меня

Что вас по-настоящему мотивирует вести бизнес?



ПРОИЗВОДСТВО И УСЛУГИ

СОЗИДАНИЕ, РЕАЛИЗАЦИЯ ИДЕЙ

Возможность делать что-то новое, чего до меня никто не делал именно ТАК

ИНТЕРЕС И ЛЮБОВЬ К ДЕЛУ

Самая главная игра, в которую я играю - это игра в бизнес, она меня здорово цепляет. Получение кайфа: от движения, достижения целей, победы – не победили, получилось! - а могло не получиться... Новый опыт, новые уровни в игре меня радуют

РЕЗУЛЬТАТ

Я вижу результат, классный продукт, этим можно гордиться, людям в моей компании классно

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ответственность за людей, понимание, что ты нужен

СТАТЬ ЛУЧШИМ

Любопытно, доберусь ли до своей мечты – добиться международной известности клиники. Мне всегда надо побеждать: я спортсмен

СОЗИДАНИЕ В КОМАНДЕ

Когда происходит в команде созидание и волшебство сотрудничества. Когда все подключаются к общему процессу, проявляем то, что можем создать только в команде!!

ЖИЗНЕННОЕ ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ, САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

Вера в эволюцию и собственная миссия – развитие, упорядочение, улучшение, чтобы у детей и потомков была возможность выйти на другой уровень

Что вас по-настоящему мотивирует вести бизнес?

IT



ПОРЯДОК В ДЕЛАХ

“

Я всегда был за порядок. Когда в компании есть порядок - это приятно. Какой бы бизнес не был - меня раздражает бардак. Я всегда начинаю с того, что навожу порядок. Я и в жизни так. Только в квартире можно за день убраться, а в бизнесе - несколько лет

”

ИНТЕРЕС

“

Интересно решать сложное и чем сложнее, тем интереснее

”

РЕЗУЛЬТАТ

“

Победы и достижения, когда видишь результат того, что ты сделал

”

ИННОВАЦИИ

“

Инновации в моей сфере

”

“

Новые направления, новые проекты, новые решения для клиентов

”

ПРОЦЕСС

“

Интересен сам процесс создания, когда из ничего рождается продукт, а ты все систематизировал

”

ВОЗМОЖНОСТЬ ИЗМЕНИТЬ МИР

“

Возможность и стремление изменить мир

”

Что вас по-настоящему мотивирует вести бизнес?

МЕДИЦИНА



ИНТЕРЕСНО

Любопытно, доберусь ли до своей мечты – добиться международной известности клиники

Если запал проходит, надо уходить

СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ

Отвечать за свои слова - системообразующая история. Ответственность за людей, понимание, что ты нужен. Понимание того, что ты врач, ответственность перед пациентами

РЕЗУЛЬТАТ

Мне всегда надо побеждать: я спортсмен. Я вижу результат, классный продукт, этим можно гордиться, людям в моей компании классно

КОМАНДА ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ

Когда происходит в команде созидание и волшебство сотрудничества. Когда все подключаются к общему процессу, проявляем то, что можем создать только в команде!!



Спасибо
за внимание!

