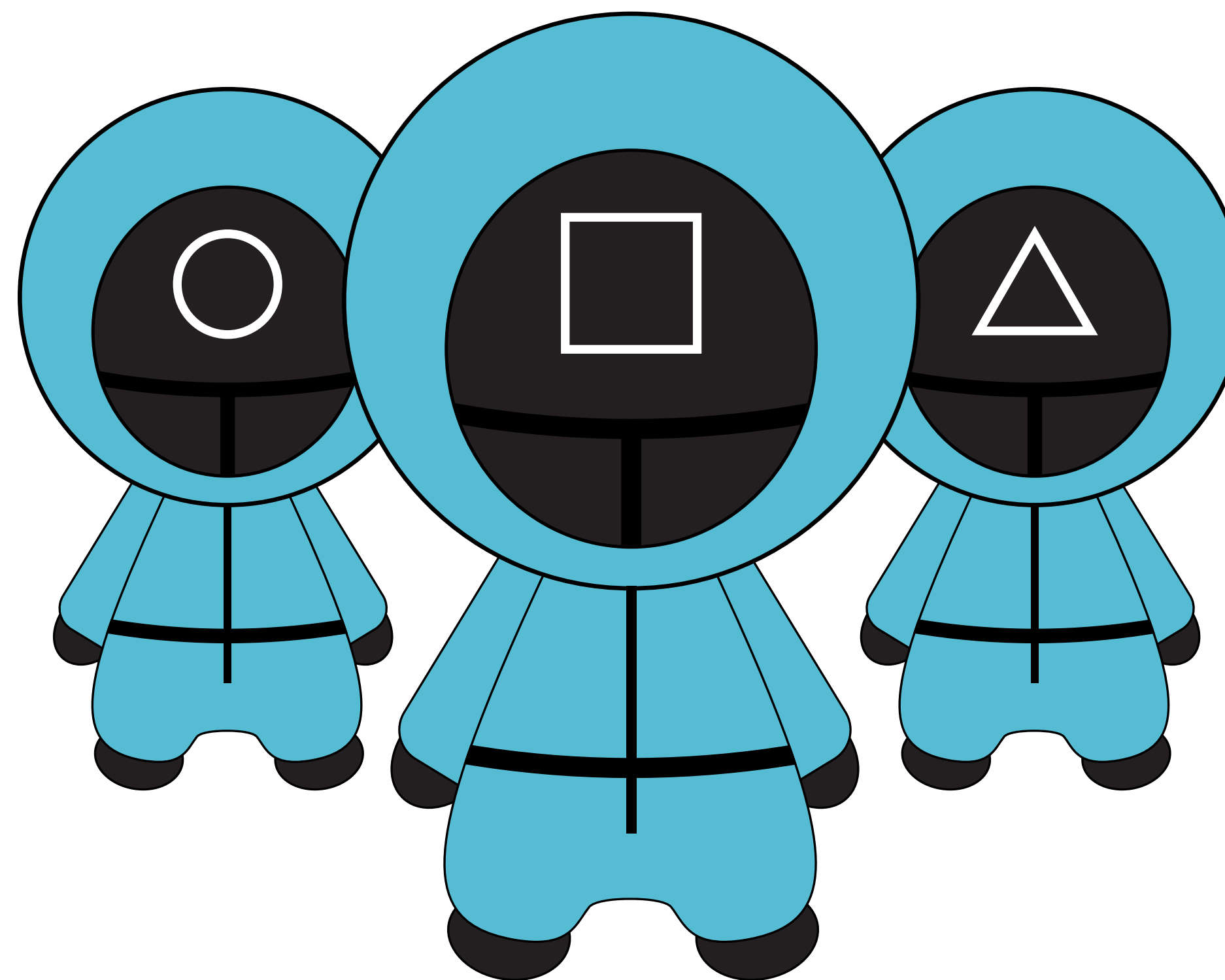


Марина Максимова

Развитие  
компании —  
хайп?

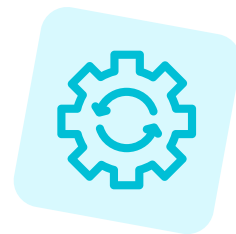
Опыт ритейла



# Марина Максимова



**Формирование стратегии развития**  
и синхронизации продуктовых команд



Запуск **трансформационных проектов**  
в бизнесе



**Хантинг** сильных экспертов для развития  
трансформации и технологий



**Создание цифровых HR продуктов**

**плюшки в офисе    новое название MsD**

**нет бюджета    блогинг**

**инфлюенсеры**

**Виды хайпа**

**сказки о трансформации**

**внедрение продукта без логики и/или команды**

### **Маркетинг и реклама:**

- Интернет-реклама
- Контент-маркетинг, SMM
- Web- и мобильная разработка

### **Инфраструктура и связь:**

- Хостинг, домены
- SaaS
- Облачная инфраструктура

# Цифровой контур

Экосистема компаний, получающих основной доход в сегментах:

### **Электронная коммерция:**

- Электронные платёжные услуги
- Онлайн-ритейл, тревл
- Услуги в интернете

### **Цифровой контент:**

- Онлайн-видео, музыка
- Электронные книги
- Онлайн-игры

# Тренды HR и корпораций

## Сложность технологий

10 лет назад ритейл не занимался Big Data, ИИ и т.д.

## Снижение лояльности персонала

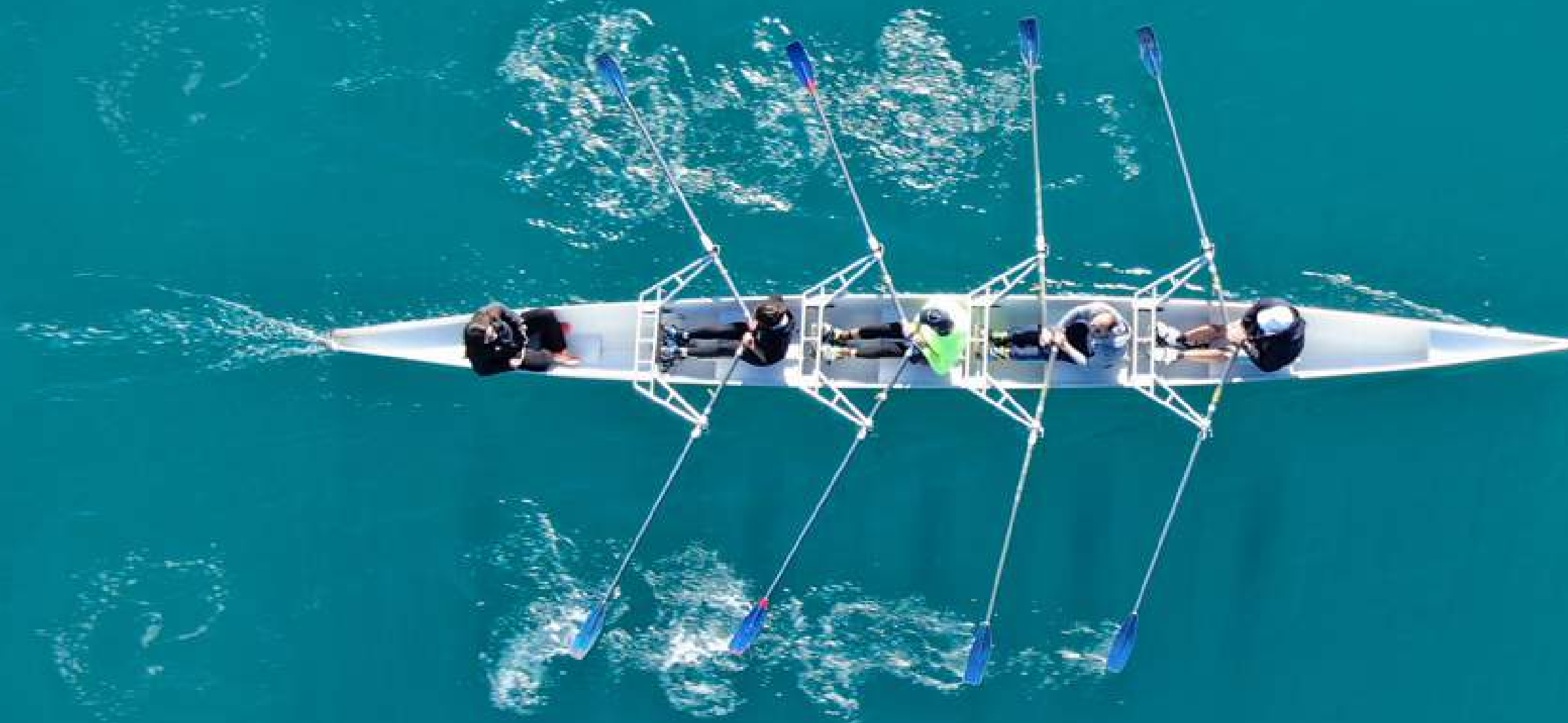
сотрудники не задерживаются в компании более 3-5 лет

## Уход в персонализацию

порождается высокой конкуренцией за персонал

## Скорость изменений

быстро меняться, иначе есть риск остаться вне бизнеса и инноваций



**Контролировать  
неопределённость  
и панику **НЕВОЗМОЖНО.****

**Это шторм.**



# Карта оценки развития команды

Установка на данность

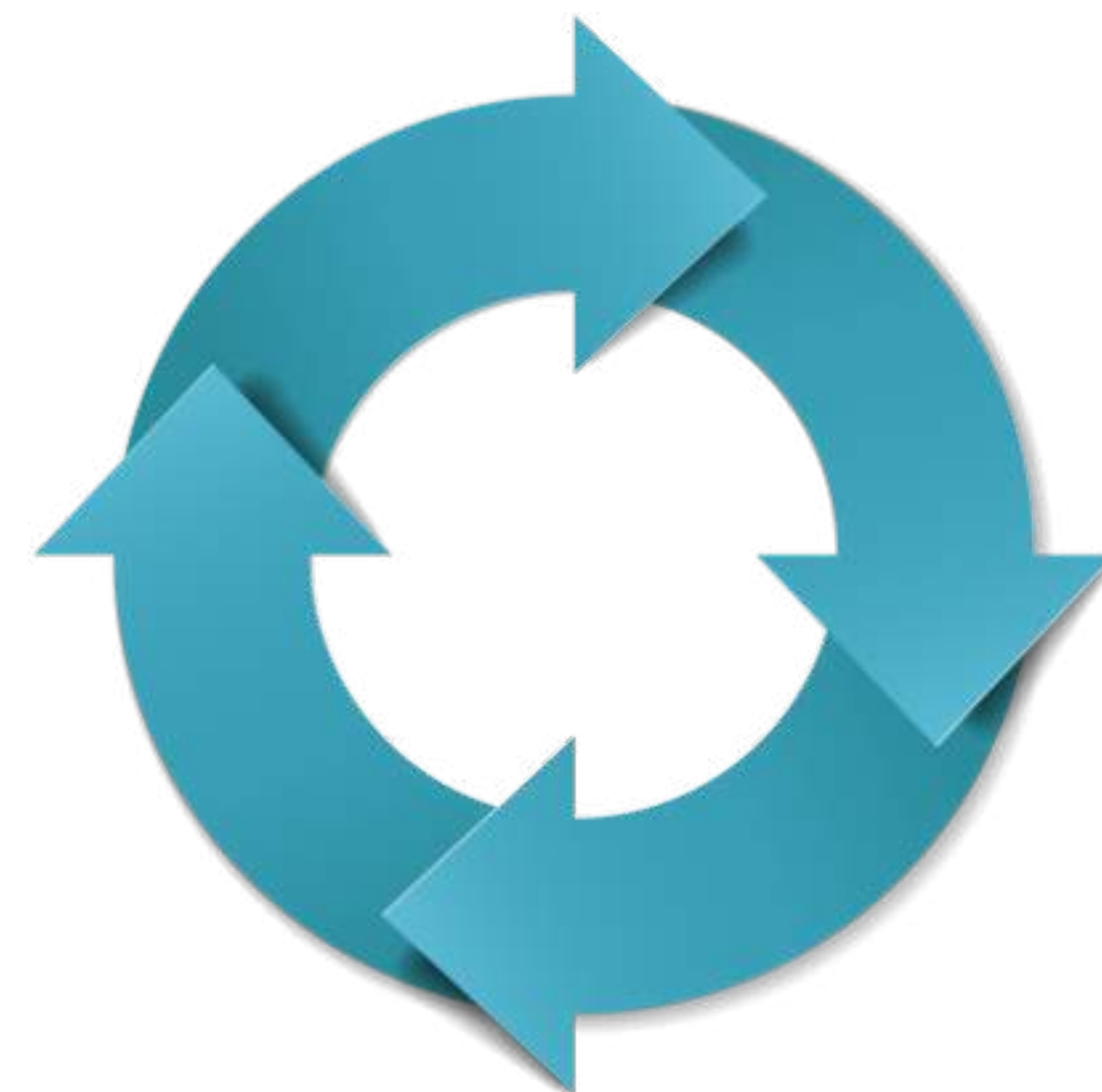
Установка на рост

	РИГИДНОЕ МЫШЛЕНИЕ	НИЗКИЙ ТЕМП РОСТА	СМЕШАННЫЙ ТИП	УВЕРЕННЫЙ РОСТ	ВЫСОКИЙ ТЕМП РОСТА
МИРОВОЗРЕНИЕ	Считает свои взгляды <b>ПОСТОЯННЫМИ И НЕИЗМЕННЫМИ</b> Проводит жизнь в поиске себя и своего места в нём	<b>РОСТ ОЧЕНЬ ОГРАНИЧЕН</b> Считает себя «не созданным» для некоторых сфер деятельности	Считает, что способен на <b>РОСТ В ОГРАНИЧЕННОМ ЧИСЛЕ ОБЛАСТЕЙ</b> Проводит жизнь в поиске себя и своего места в нём	Считает себя способным на значительный <b>РОСТ В БОЛЬШИНСТВЕ ОБЛАСТЕЙ</b>	<b>МОЖЕТ ИЗМЕНИТЬ НАЧАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ</b> Определяет, кем хочет стать и развивает необходимые способности
СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ	<b>ИЗБЕГАЕТ СЛОЖНЫХ ЗАДАЧ</b> Считает их потенциальной угрозой	Берётся только за <b>ПРОСТЫЕ ЗАДАЧИ</b> , где можно быстро перуспеть	<b>ПРЕДПОЧИТАЕТ ЯСНЫЕ, БЛИЗКИЕ ЦЕЛИ</b> , к которым не нужно слишком долго идти или которые лежат не в «трудных» сферах	<b>ЛЮБИТ СПРАВЛЯТЬСЯ</b> с неоднозначными задачами, даже если не добивается успеха быстро	<b>ГОТОВ К ТРУДНЫМ ЗАДАЧАМ</b> даже когда путь к их решению не очевиден
ТРУДНОСТИ	Сталкиваясь с трудностями, <b>НЕМЕДЛЕННО СДАЕТСЯ</b>	<b>КАКОЕ-ТО ВРЕМЯ ПЫТАЕТСЯ, НО СДАЕТСЯ</b> , если процесс не даётся легко. Может попробовать несколько вариантов	<b>ПРОЯВЛЯЕТ УПОРСТВО, ЕСЛИ ВИДИТ ПРОГРЕСС</b> Вырабатывает ряд стратегий, как обойти препятствия	<b>ОЖИДАЕТ, ЧТО В ИТОГЕ СПРАВИТСЯ</b> Готов учиться чему-то новому. Уделяет преодолению трудностей много времени	<b>ДОЛГО УПОРСТВУЕТ</b> , даже терпя неудачи и сталкиваясь с необходимостью развивать новые навыки
УСИЛИЯ	<b>АССОЦИИРУЕТ УСИЛИЯ С НЕУДАЧЕЙ</b> Ждёт, что всё получится само собой	Признаёт, что усилия иногда необходимы. Длительные усилия <b>ВОСПРИНИМАЕТ НЕГАТИВНО</b>	Понимает, что <b>УСИЛИЯ НЕОБХОДИМЫ</b> , но обычно не доставляют удовольствия. Предпочитает делать всё без усилий	Понимает, что <b>УСИЛИЯ — ЭТО ХОРОШО</b> . Уже добился успеха. Ассоциирует эффективные усилия с ростом	Понимает, что <b>УСИЛИЯ — ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ</b> . Активно работает над ростом эффективности
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	<b>ИГНОРИРУЕТ</b> полезную негативную реакцию. Относится к обратной связи, как к перечислению ошибок	<b>ФОКУСИРУЕТСЯ НА ПОЛОЖИТЕЛЬНОМ</b> в обратной связи. Принимает критику, когда всё можно исправить быстро и просто	<b>ЦЕНИТ КОНСТРУКТИВНУЮ РЕАУЦИЮ</b> , если она корректна и применима на практике	Принимет обратную связь и <b>ДЕЛАЕТ ВЫВОДЫ</b> . Положительную реакцию считает признанием усилий	<b>ПРОСИТ КРИТИЧЕСКИХ ОЦЕНОК</b> со стороны специалистов, чтобы улучшить и процесс, и результат
УСПЕХ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ	<b>ОЩУЩАЕТ УГРОЗУ</b> при сравнении с другими, избегает конкуренции	<b>НЕВЕРНО ОБЪЯСНЯЕТ ПРИЧИНУ УСПЕХА</b> других везением или природными способностями, а не простым за счёт усилий	<b>НАСЛАЖДАЕТСЯ ЛИЧНЫМ УСПЕХОМ</b> вступает в соревнование и сравнивает себя с другими, когда сравнение в его пользу	<b>НАХОДИТ УРОКИ И ВДОХНОВЕНИЕ</b> в успехе других. Любит трудности, связанные с конкуренцией	<b>ИЩЕТ МАСТЕРОВ И ЭКСПЕРТОВ</b> в попытке узнать их «секреты». Конкуренцию считает способом саморазвития
ОШИБКИ	<b>СКРЫВАЕТ ИЛИ ИГНОРИРУЕТ</b> свои ошибки, боится стать уязвимым из-за них	<b>НАХОДИТ ОТГОВОРКИ</b> для ошибок. Ищет быстрые способы исправления. Может перекладывать вину	Ожидает, что будет ошибаться, и понимает, что <b>ОШИБКИ МОЖНО ИСПРАВИТЬ</b>	Признаёт, что ошибки — <b>ЭТО ПУТЬ К ТОМУ, ЧТОБЫ УЧИТЬСЯ НОВОМУ</b>	<b>ИСПЫТЫВАЕТ СВОИ ВОЗМОЖНОСТИ</b> , чтобы ошибки обладали высоким потенциалом для обучения и развития
ПРИНЯТИЕ ПОМОЩИ	<b>ОТВЕРГАЕТ ПОМОЩЬ</b> Считает просьбы о помощи проявлением слабости и неспособности справиться	<b>ТЕРПИТ ПОМОЩЬ</b> Не склонен просить сам. Не любит, когда другие видят, что он нуждается в помощи	<b>ПРИНИМАЕТ ПОМОЩЬ</b> , когда её предлагают. Может не настаивать на просьбе о помощи.	<b>ОЖИДАЕТ ПОМОЩИ</b> , считает её необходимой и полезной для роста	<b>ИЩЕТ ПОМОЩИ</b> и поддержки от специалистов

**ОТ СИСТЕМНОГО К**



**ЭКОСИСТЕМНОМУ  
МЫШЛЕНИЮ**





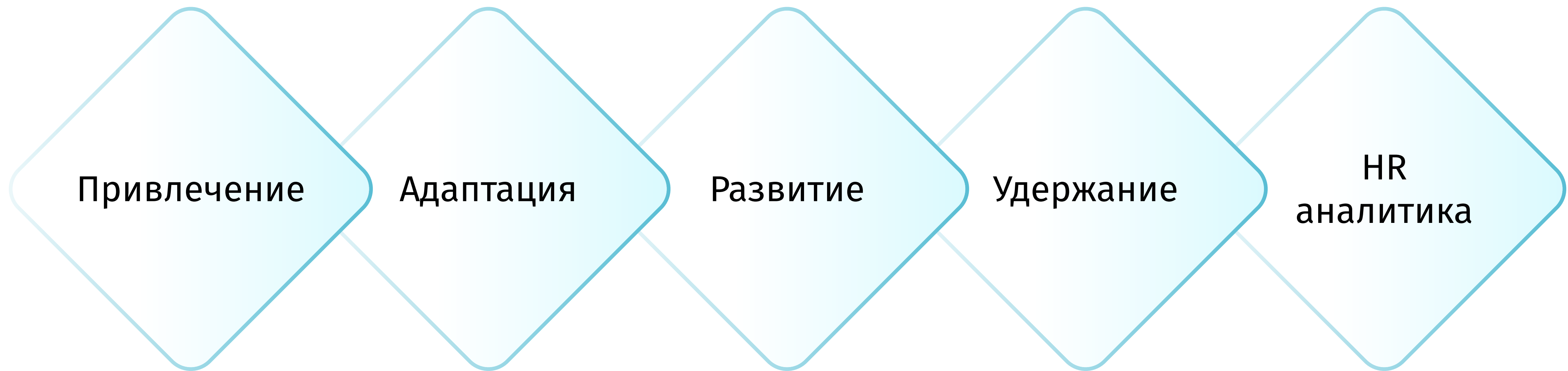
# Индустриальные предпосылки на примере Amazon

Ритейл переходит в формат цифровой экосистемы для производителей самых разных товаров, обеспечивая стабильную транзакционную модель дистрибуции в полностью цифровом формате



# Путь сотрудника внутри экосистемы

Формирование HR цифровой платформы  
необходимой для реализации ключевых  
задач функции.



# Выстроим приоритеты, ответив на вопросы



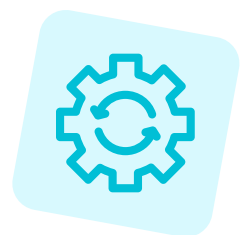
Как **добиться результатов**  
не потеряв команду и опыт?



Как **интегрировать**  
новых сотрудников?



Как **решить вопрос управления**  
в динамических командах?



Как **создавать синхронизации** внутри  
технологических продуктов?



# Что делать, если:

- ✓ Вы не умеете быстро нанимать
- ✓ Используете **устаревшие технологии**
- ✓ **Не выстроены процессы** внутри компании
- ✓ **Кросс функциональное взаимодействие**
- ✓ **Задачи**
- ✓ **Удалённая работа**
- ✓ **Мотивация**



# Создайте EVP для кандидатов



- ✓ Создать **ценности** команды
- ✓ Кроссфункциональные KPI
- ✓ Команда должна **влиять на бизнес**
- ✓ **Мотивировать и нанимать командами**
- ✓ **Цифровизировать процессы**
- ✓ Документы не важнее **хорошо работающих процессов**
- ✓ **Разделить команду на development|delivery|strategy**

**Послушайте, я на самом деле не знаю куда плыть. И все, что я знаю-это то, что если на корабле будут нужные люди и они будут на нужных местах, то мы разберемся, куда плыть, чтобы добраться туда, где нам хорошо.**

Дж. Коллинз «От хорошего к великому»

**Марина**  
**Максимова**

**Мои контакты**

