

Концепция гибкости  
операционной модели

Как выжить в эпоху  
текущих изменений?



Технологии  
Доверия

# Текущие условия диктуют все более жесткие требования к гибкости операционных моделей и организации бизнеса



Ключевая задача –  
сохранение непрерывности  
деятельности



Обеспечение  
максимальной **гибкости**  
операционных моделей  
с целью адаптации  
к изменениям

# 1. Адаптация модели управления, КПЭ и мотивации к новым целям и задачам в соответствии со скорректированной стратегией

## Примеры последних изменений

1

Изменение стратегических приоритетов развития бизнеса

2

Смена акционеров

3

Смена руководящего состава

4

Сокращение объема бизнеса

5

Интеграция активов

### Актуальные вопросы

Кто несет ответственность за новые стратегические приоритеты?

Насколько КПЭ соответствуют текущим целям и задачам бизнеса?

Какой вес имеют задачи по сохранению непрерывности бизнеса в системе мотивации сотрудников?

## 2. Использование гибких форм занятости и концентрация на основных компетенциях

Преимущества:

1

Фокус на развитие ключевых компетенций

2

Коммерческая эффективность

3

Гибкость в управлении объёмом рабочей силы

### Направления трансформации операционных моделей

Операционная модель



### 3. Возможность восполнения руководящего состава и не только руководящего

“  
У нас незаменимых нет



## 4. Организация процесса хранения и распространения информации



Контакты и информация о клиентах



Отчетные документы



Проектные документы



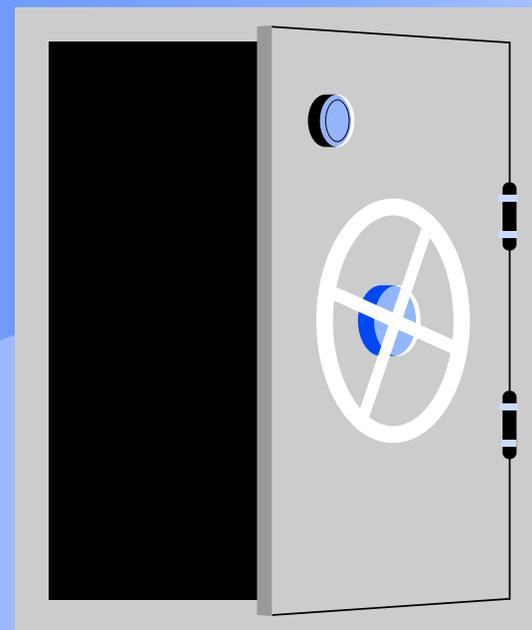
Единое информационное поле



Передача знаний



Единые правила



## 5. Эффективная организация удаленной работы (постановка задач, контроль исполнения, взаимодействие в команде)

01 Постановка задач

02 Контроль исполнения

03 Взаимодействие в команде

04 Коммуникации

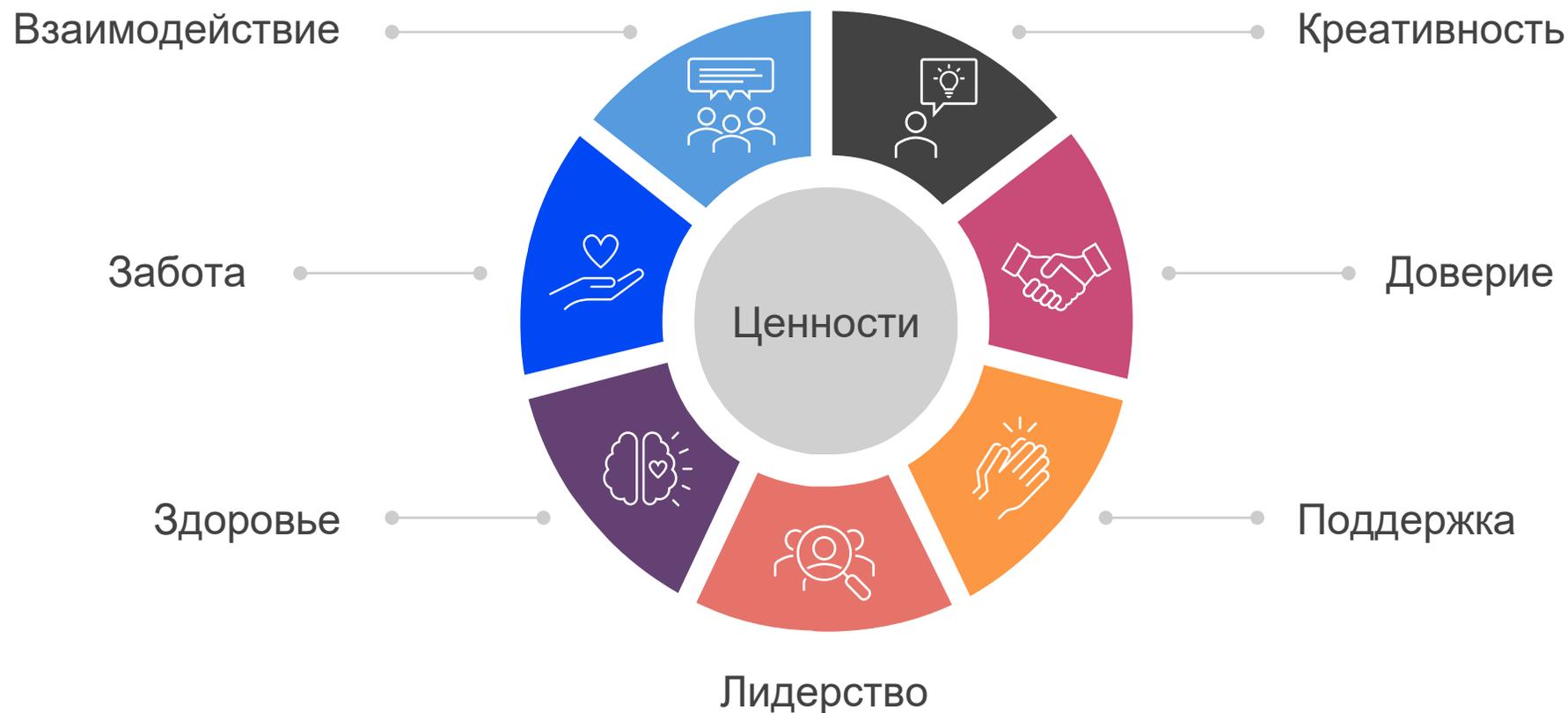


05 Признание, поощрение

06 Командообразование

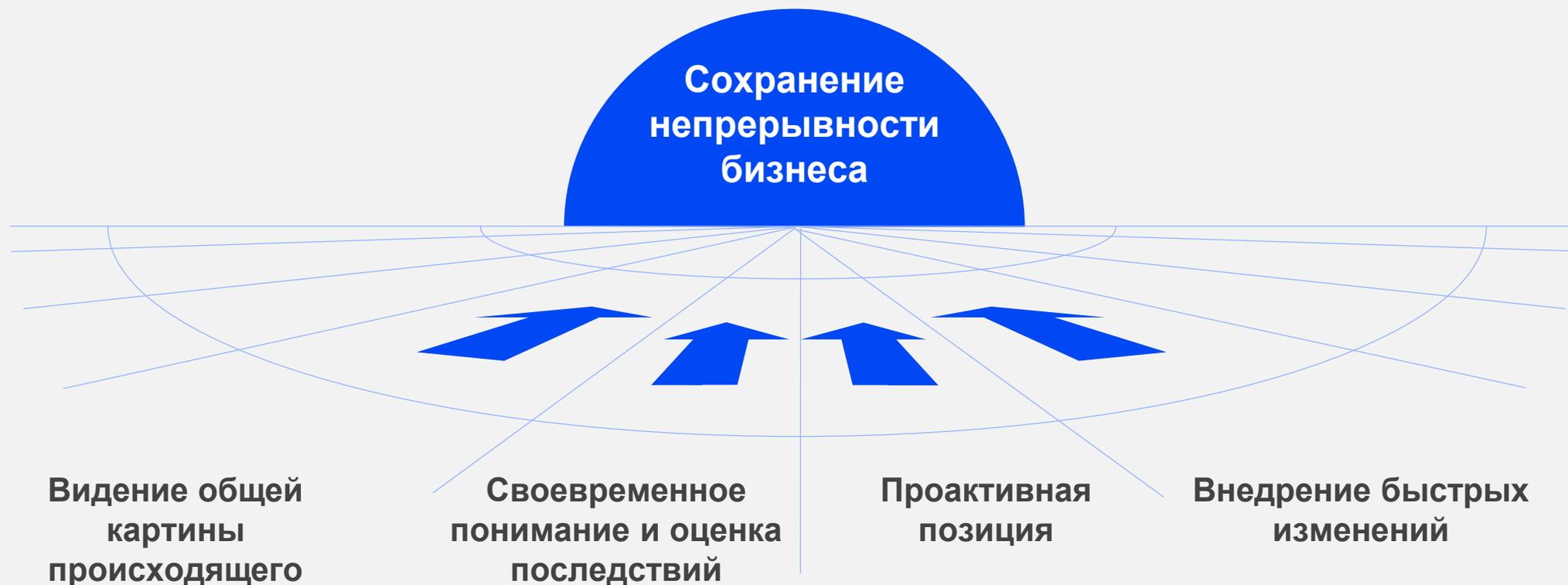
07 Управление рабочими местами (отказ от части неиспользуемых зданий и площадей)

## 6. Нематериальная мотивация и поддержка сотрудников за счет проявления заботы, объединения вокруг общих ценностей



В этих условиях команда HR становится не только партнером бизнеса, но и основным проводником изменений

## Обеспечение гибкости



Спасибо за  
внимание!



Екатерина Баталина

Директор,  
Руководитель практики  
по управлению персоналом,  
организационным дизайном  
и изменениями

8 916 903 54 41  
ekaterina.batalina@tedo.ru



tedo.ru

«Технологии Доверия» ([www.tedo.ru](http://www.tedo.ru)) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе, Перми и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.