



Команда мечты: система управления людьми

Как построить команду, которая станет основой успеха вашего бизнеса



Знакомство

Коротко обо мне:

В маркетинге я более 8 лет, из ключевых мест могу выделить:

- Ex Head of Performance IKEA Russia
- Ex Head of Performance VK MyGames

СМО Mario Berlucchi, но в ближайшее время буду двигаться дальше.

Управленческий опыт 5+ лет, средний размер команды за последние

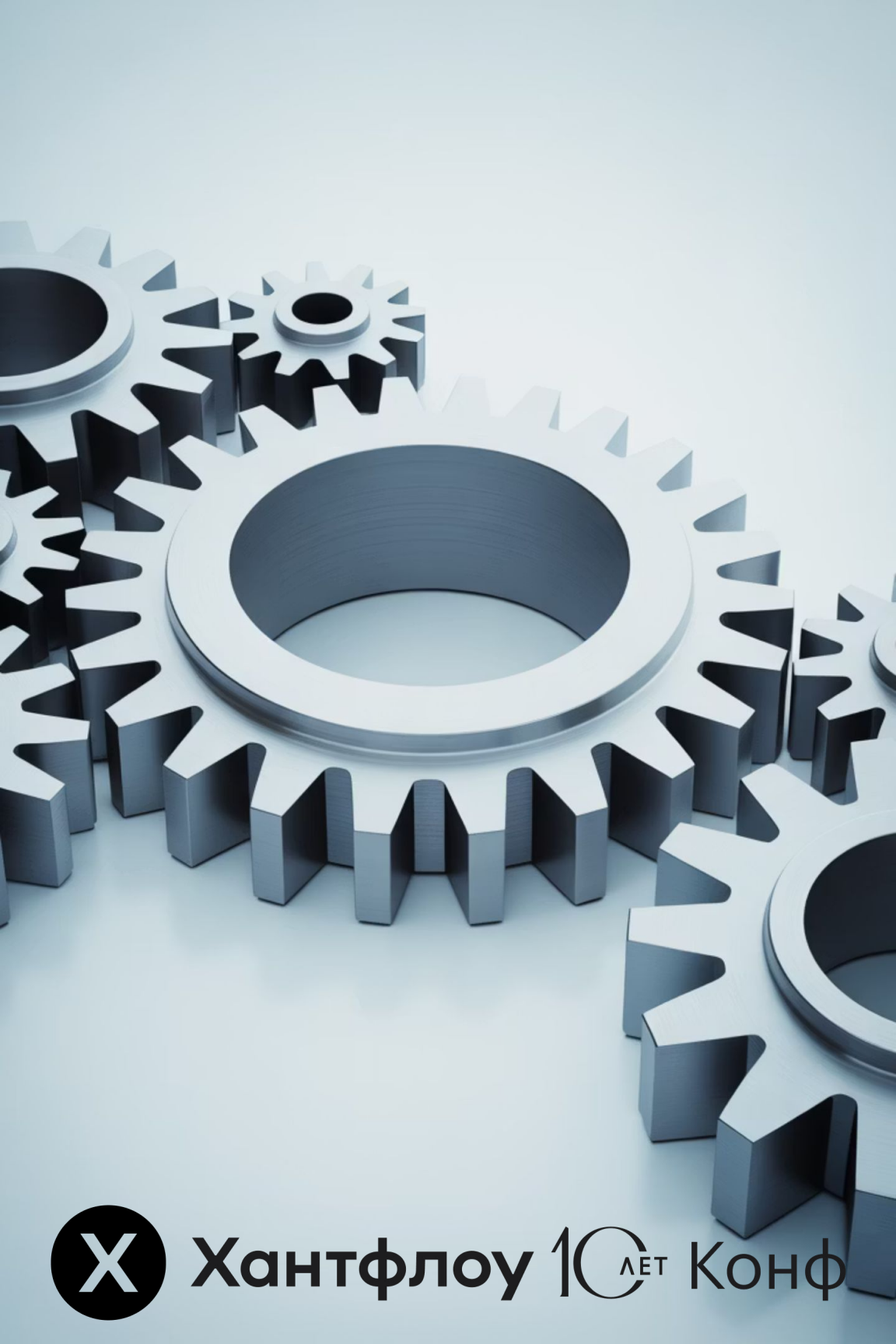
несколько лет 16 человек в прямом подчинении, максимальный размер команды 137 человек.

Команды и процессы внутри выстраиваю сам, без привлечения HR BP.



Хантфлоу 10 ЛЕТ Конф





Почему команда — это 80% успеха

Сильная команда

Команда — не люди, а система. Под конкретную цель нужен не просто подбор «умных», а совместимых

Без команды не работает ничего

Даже идеальная стратегия буксует без исполнителей

Найм — инвестиция, не затычка

Лучше дольше искать, чем потом срочно увольнять

Ключевая мысль – люди решают. Сильная команда важнее любых процессов.

Принципы и правила работы отдела

С чего начать

- Сформулировать принципы: что, как и зачем мы делаем. Это рабочие договорённости, которые задают стиль и поведение
- Определить зоны ответственности. Каждый знает, за что отвечает, и до какого момента
- Руководитель — координатор, не начальник, он запускает систему и держит фокус на результате, не на контроле

Ключевая мысль: принципы, роли и метрики — фундамент эффективной работы отдела, а не форма контроля.

Роли и KPI

- У каждого — ценный конечный продукт (ЦКП). Это то, что можно увидеть, проверить, измерить
- KPI — это отражение пользы для бизнеса. Он должен быть простым, логичным и достижимым
- ЦКП → KPI → вклад в рост компании. Построение ясной связи между действиями и результатом

Найм

0

1 Портрет кандидата

- Хард-скиллы — что человек реально умеет делать, с чем приходит
- Софт-скиллы — как он общается, берёт ответственность, справляется с обратной связью
- Психологический профиль — тип мышления, реакции, подход к работе — чтобы команда не "ломалась"

0

2 Процесс подбора

- Чёткое описание вакансии — что делать, как оценим результат, сколько платим
- Воронка: анкета → тест → интервью → оффер. Структурно, без "вакансия ради вакансии"
- Прозрачность с первого контакта — чтобы не было разочарований ни у кого

0

3 План на ИС

- Формируется в первую неделю. Фиксируем цели и задачи, обсуждаем с сотрудником
 - Хард и софт задачи - обязательны. Что нужно сделать руками, и как нужно себя вести в команде
- Это основа оценки на выходе. На неё ссылаемся при принятии решения.

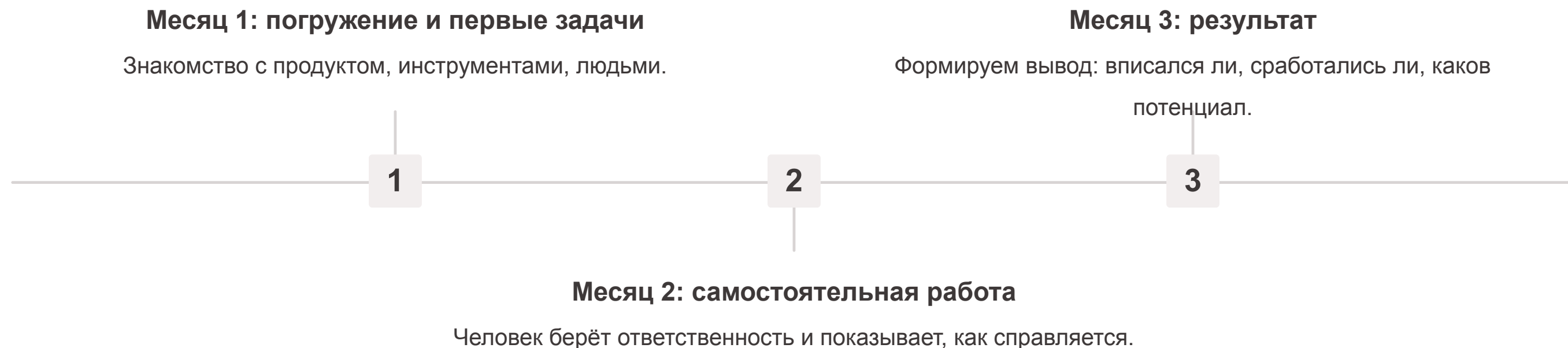
План — не бюрократия, а навигация. Он даёт опору, прозрачность и защищает обе стороны.

Ключевая мысль – мы не просто нанимаем, мы вводим человека в систему



Хантфлоу 10 ЛЕТ Конф

Адаптация



Сопровождение

- Первые 2-4 недели — встречи каждые 3 дня. Обсуждаем, поддерживаем, даём обратную связь создаем контекст и предоставляем ресурсы;
- С 4-5 недели — еженедельно. Цель — не контроль, а удержание темпа и обратная связь по результатам и задачам;
- Регулярная обратная связь без "ну ты сам должен был понять" — всё говорим напрямую.

Ключевая мысль: адаптация — это процесс, а не "сам разберётся".

Завершение ИС и увольнение

Подведение итогов

- Чёткий разговор по фактам: что было в плане, что получилось, где пробелы
- Если всё ок — фиксируем формат и KPI. Движемся в новом режиме — без подвешенности
- Если нет — честное завершение, с объяснением и уважением, без затягиваний.

Ключевая мысль: никакой неопределённости — только ясные договорённости с четкой ритмикой.
Обратная связь в моменте, а не в самом конце.

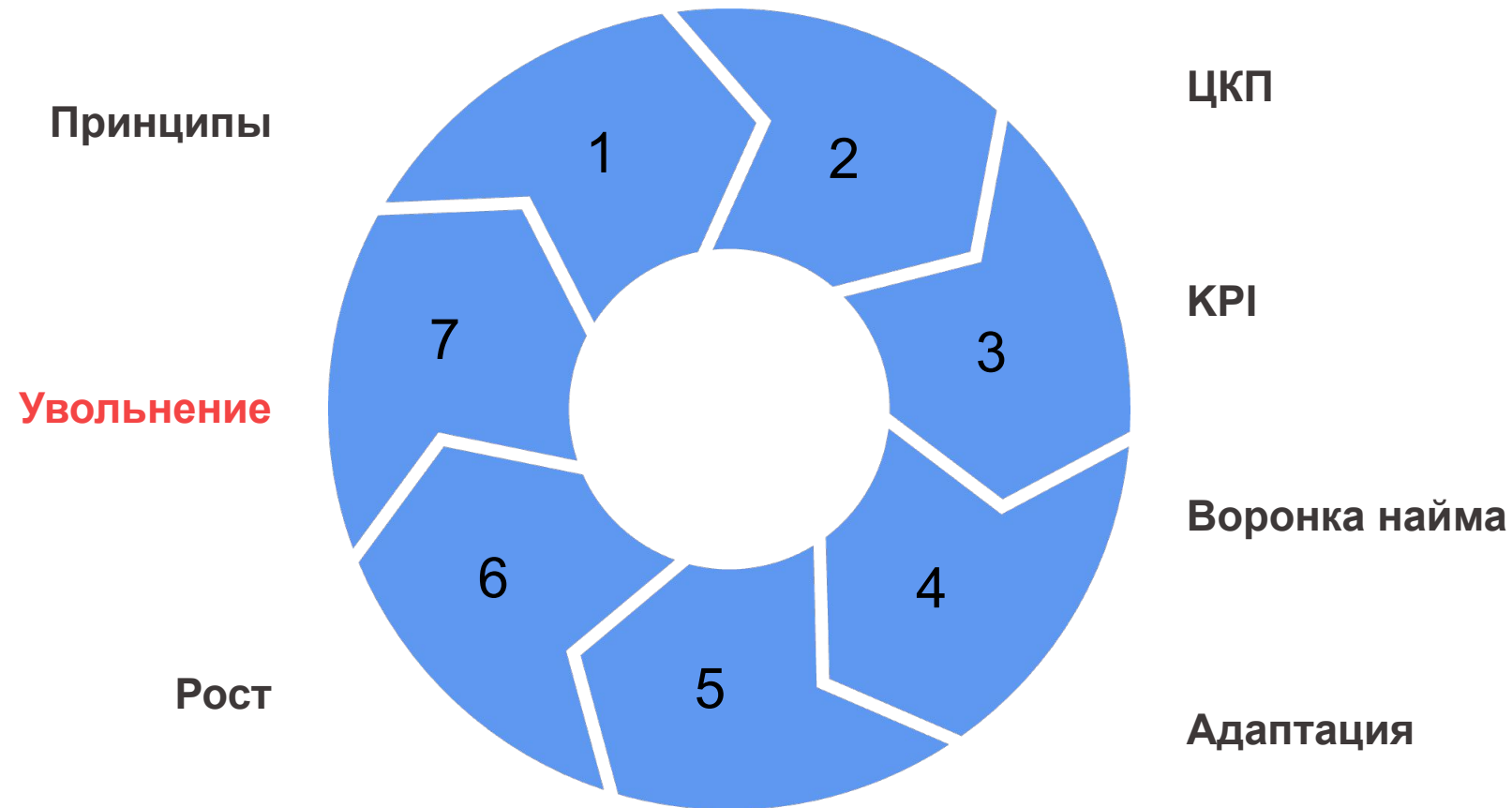


Как расстаться корректно

- Решение не тянем — действуем по фактам. Ничего не решится само, если человек не подходит
- Разговор — про задачи, не про человека. Не про "ты плохой", а про "вот, что не работает — мы попробовали исправить, но не вышло и процессы не пошли как нужно". Наша задача помочь, дать обратную связь и быть "за человека", даже если мы расстаемся
- Предлагаем помощь. Если человек старался — можно помочь выйти достойно: компенсация, рекомендации, помощь с наймом

Ключевая мысль: уважительное расставание — тоже часть культуры и важно оставаться в контакте с реальностью и бизнес целями.

Как собирается команда мечты



Один процесс переходит в другой — система должна быть замкнута.

- Всё взаимосвязано, убрав один блок — пострадает всё;
- Команду нужно настраивать постоянно — как продукт, как система, как живой организм.

Команда мечты — это не случайность. Это управляемая система.

Контакты для связи

Дмитрий Щербак

- +7 (967) 165 - 05 – 39;
- TG: @D_Sherbak



@D_SHERBAK