

Компания: IT-стартап-компания «БизнесГид» — разработка SaaS-продукта для автоматизации внутреннего коммуникационного менеджмента в компаниях. Команда из 25 человек: 4 тимлида, 10 разработчиков, 3 маркетолога, 2 HR, 1 руководитель отдела продаж и 5 операционных сотрудников.

- Сергей — СОО (операционный директор)

Кризисная ситуация:

В связи с резким падением доходов на фоне снижения инвестиций и отмены одного из крупных заказов, компания столкнулась с необходимостью сокращения расходов. Бюджет урезан на 30%, при этом ожидается сохранение ключевых показателей продуктивности и качества. Работает временная команда по антикризисному управлению под руководством Сергея.

Перед тем, как принимать решения и выступать с заявлениями перед командой, Сергей провел разговор с каждым профильным руководителем и попросил сформировать свое видение, как доносить до команды неприятные новости. При этом он просит каждого из руководителей провести быстрый анализ своей команды и подготовить краткий отчет, который поможет ему принять обоснованные решения.

Задача:

Сконцентрировать Сергея на проблемах (или потенциальных проблемах) направлений, в которых вы сейчас работаете. Т.е. если HR - то на HR-треке, если вы СТО - то на вопросах и проблемах технического подразделения. Для этого нужно выяснить у команды максимальный объем необходимой информации, который поможет снизить накал страстей.

1. Какие признаки влияния кризиса вы могли уже заметить в вашей команде на текущий момент, если внешний кризис уже очевиден? Возможно что-то еще усугубляет положение дел
2. Какую информацию стоит собрать у команды, чтобы объективно оценить её состояние?
3. На что стоит обратить внимание Сергея, чтобы он мог подготовиться к разговору с командой о сложной ситуации и не потерять сохранить доверие и мотивацию?
4. Какие 2–3 факта или данных вы могли бы использовать, чтобы объяснить изменения без лишнего страха и недоверия?
5. Какой первый шаг вы можете сделать сегодня, чтобы начать восстанавливать стабильность в команде?