



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Митигация рисков провала построения ТОП команды

Корпачева Любовь



Корпачева Любовь Партнер, R&D

ПРОЕКТ 

Генеральный директор и HRD
с реальным опытом в бизнесе более 25 лет



Ведущий преподаватель программ MBA и ДПО



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

1

Неготовность топ-менеджеров к риску



Топ-менеджеры видят ценность в размере своего вознаграждения и должности, понимают сложность трудоустройства. Поэтому не готовы идти на большие риски



**«Золотые парашюты» в
размере годового дохода.
В сложных проектах типа
санации или банкротства –
страхование рисков
принятия управленческих
решений**



2

Падение мотивации вновь пришедших членов команды из- за высокого антагонизма



Невозможность проведения изменений и достижения амбициозных целей из-за траты времени на интриги, выяснение отношений и укрепление влияния



**Активная включенность
лидера в интеграцию
новичков, создание
максимально открытого
обмена мнениями**



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

3

Конфликт интересов между собственниками, создающий коалиции



Каждый акционер/собственник стремится создавать свои коалиции, направленные на достижение его интересов



Управление взаимоотношениями со всеми стейкхолдерами как часть наиважнейших задач лидера



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

4

Воздействие подчиненных на топ- менеджеров



Мощная вертикальная команда топ-менеджера будет лоббировать собственные интересы и оказывать значимое воздействие на топ-менеджеров уровня CEO-1



**Сильная воля лидера (CEO)
и фокус на цели,
сбалансированные KPI,
сохраняющие здоровый
конфликт при соблюдении
направления на движении
к общей цели**



5

Асимметричность информации между топ-менеджментом и акционерами



Акционеры боятся новой команды и не раскрывают всю информацию. Когда топ-менеджеры получают эту информацию, они вынуждены заново принимать решение или модифицировать существующее. Топ-менеджеры тоже могут ради личных выгод передавать не всю информацию.



**Регулярность отчётности,
наличие различных
инсайдерских источников
информации внутри
компании и у акционеров**



Основы митигации рисков провала построения топ-команды

- **сильный лидер с большим опытом построения команд**
- **прозрачные процессы коммуникации**
- **сбалансированная мотивация**
- **стейкхолдер-менеджмент**

ПРОЕКТ



Теплова Анна
Партнер



Корпачева Любовь
Партнер



+7 916 683-61-83



<https://oconsulting.tilda.ws/>



o.project@list.ru