

# ПРАКТИКИ МАСШТАБИРОВАНИЯ: ЗА 2 ГОДА ОТ НЕБОЛЬШОЙ КОМАНДЫ ДО ЛИДЕРА ОТРАСЛИ

ЛИЛИЯ ФЕДОТОВА  
LIMINAL HUB

2 КОНФЕРЕНЦИЯ 2026  
ФАСИЛИТАТОРОВ  
ПРАКТИКИ ИЗМЕНЕНИЙ И ПРОРЫВОВ



# Лилия Федотова

Предприниматель, основатель Liminal Hub  
кандидат архитектуры  
топ-менеджер с опытом 10+ лет  
ментор SSE (ICF)

## 20+ лет в проектировании

- Промышленные здания и сооружения космической инфраструктуры, оборонной промышленности и общего машиностроения
- Жилые и общественные здания и сооружения
- Опыт работы с государственными и коммерческими проектам

## Основные достижения

- Практический опыт внедрения **5 подходов** по масштабированию команд под задачи бизнесов
- Трансформация проектного института - **за 2 года до лидера отрасли РФ**
- Систематизация бизнеса и управление командами более 2400 человек в удаленном формате
- Обеспечение ежегодного роста эффективности
- Внедрение инноваций и управление результатом на основе объективных данных





# Пути масштабирования компаний под цели бизнеса\*



Все пути масштабирования реализовывались через трансформацию

\* На основе личной практики автора



Сколько по времени должна  
проходить трансформация  
компании?



Трансформация компании — это комплексный процесс глубоких изменений, затрагивающих бизнес-модель, внутренние процессы, корпоративную культуру, технологии и стратегию развития.

• Эволюционная

• Революционная

# Трансформация ключевых направлений напрямую влияет на финансовые показатели организации



## Команда и культура

- Структура и ее себестоимость
- Компетенции команды
- Мотивация
- Культура и взаимодействие

## Операционная модель

- Процессы управления
- Роли и ответственность
- Метрики эффективности
- Планирование и контроль
- Инструменты

## Цифровая среда

- ИТ-системы
- Технологии проектирования
- Данные и аналитика
- Автоматизация
- Интеграция решений



### Сложности

### Инструменты решения

#### Подбор

50 -> 250 чел/мес

- Недостаточный ресурс HR, предел по воронке, высокая себестоимость
- Дефицит кадров на рынке

- Вовлечение текущих сотрудников в подбор:
  - реферальные программы
  - еженедельный контроль воронки на уровне управляющего директора
  - систематизация требований к кандидатам, снятие «завышенных» требований
- Региональная экспансия, дистанционный формат работы

#### Адаптация

2-3 мес

- Нет времени на адаптацию, высокая загруженность проектировщиков

- Выделение пула наставников:
  - доп мотивация в виде программ по развитию, вход в HiPo
- Программы адаптации: ДО входа в производственных процесс

#### Мотивация

300+ городов  
5+ стран

- Удаленные сотрудники не чувствуют себя частью команды
- Потеря вовлеченность и производительность
- Сложности контроля

- Открытие региональных офисов
- Открытые диалоги в городах присутствия
- Ежеквартальные он-лайн встречи
- Сквозная система KPI и расчетные объективные показатели
- Культура обратной связи



### Сложности

### Инструменты решения

#### Процессы

- Сложность адаптации новых сотрудников
- Масштаб компании и сложность в понимании

- Обеспечить прозрачность процессов:
  - единое пространство – база знаний
  - приветственное письмо с ключевыми процессами
- Помощь наставника
- Встречи с новенькими на уровне компании
- Внедрение типизации и систематизации («конвейерность»)

#### Метрики

- Субъективность показателей
- Необходимость времени на сбор статистик

- Определение ключевых показателей эффективности (не более 5-7)
- Регулярная статистика на цифрах в динамике
- Замеры на уровне групп, рейтинги, эффект соревнований

#### Роли

- Размытие зон ответственности

- Матрицы RACI (на уровне компаний и на уровне подразделений)
- 1 ответственный
- Привязка ролей к процессам и результатам



### Сложности

### Инструменты решения

#### Инструменты работы

- Различный опыт работы с инструментами (фактор региональности)
- Высокие внутренние требования

- Четко прописанные требования и донесение до сотрудников
- Регулярные обучения и проверки знаний внутренних требований
- Инструменты доп контроля соблюдения требований

#### Данные и аналитика

- Отсутствие выстроенной системы данных и прозрачной аналитики в периоде
- Чрезмерное кол-во показателей контроля

- Измеряйте самое важное
- Обеспечьте четкое понимание показателей
- Сделайте доступным табло аналитики для сотрудников с целевыми маркерами

#### Автомат-ция и ИИ

- Нет времени и средств на поиск новых современных технологий

- Соберите статистику видов работ и трудозатрат по ним
- Выделите наиболее трудозатратные и возможные в автоматизации, посчитайте эффекты
- Сформируйте мини-команду для автоматизации и роботизации рутинных процессов.
- Инвестируйте в эффективность



регламенты + инструменты + команда экспертов



лучший результат



# СОСТОЯНИЕ И КОММУНИКАЦИЯ

**Команда** является **ключевым активом** проектной компании, а систематизация и цифровизация бизнес-процессов – **средой** проявления его потенциала.





# LIMINAL HUB

помогаем проектным компаниям, командам,  
руководителям и специалистам в проектировании  
пройти осознанный путь от неопределенности к  
новому этапу развития

# СПАСИБО



Лилия Федотова  
+7 (968)-786-23-17  
Fe.Lily@yandex.ru