



Привет!

Сегодня твой первый день в компании. Наверняка он начался с кофе или чая, кучи новой информации, знакомства с рабочим местом, настройки окружения, беглых разговоров с коллегами. Может быть, он уже подкинул тебе какие-то проектные задачи.

Все, как и ожидалось, да?
Процесс завертелся.

А вот твой первый день в компании с плоской организационной структурой начнется тогда, когда ты впервые возьмешься отстаивать свою идею и не побоишься ошибиться, сможешь открыто говорить о возникших проблемах, искренне порадуешься даже самым сложным вызовам.

Он начнется тогда, когда ты поймешь, что ты и есть эта компания.

Что такое компания?

Существует несколько определений компании. Одно из них представляет ее как форму организации предприятия, которая...

Скучно



Нам больше нравится, когда компанией называют группу людей, которые проводят вместе время с какой-то целью.

А собираемся мы вместе, чтобы делать **крутой продукт.**

В нашей компании никто не станет тебе указывать, как делать то, что ты и так умеешь, куда развиваться или каких показателей нужно достичь.

Если мы друг другу подошли, это значит, что ты умеешь самостоятельно расставлять приоритеты и брать на себя ответственность, а мы готовы доверять твоим решениям.



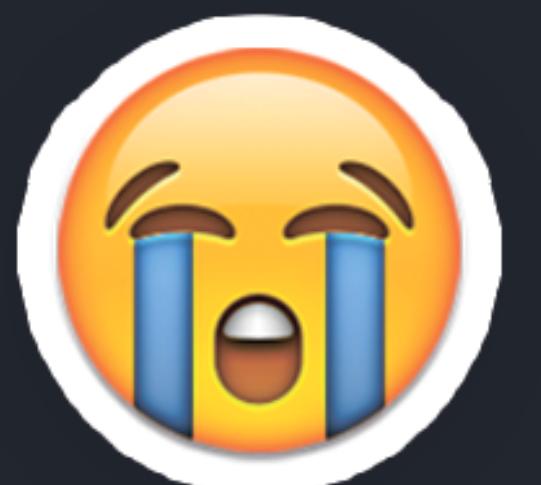
Наша история

Если коротко, то история нашей компании — это история развития одной простой идеи:

Чтобы успевать за стремительно меняющимся миром, нужно менять привычные формы управления.

Нам посчастливилось собрать в одном месте людей, которых объединяют общие ценности и цели. Все наши процессы организованы так, чтобы не мешать им делать свою работу.

Но так было не всегда. У тебя наверняка были ситуации, когда приходилось наблюдать очень динамичный процесс и тут же понимать, что он малоэффективен? Выглядит так, будто шестеренки в нем врашаются с огромной скоростью, но они не сцеплены.



Мы столкнулись с похожей ситуацией в нашей компании в 2014 году и четко поняли, что назрели изменения. Поэтому вышли на путь реструктуризации, который привел нас к плоской организационной структуре.

В момент своего возникновения в 2005 году Р2Н специализировалась на быстрых заказах.

Она первая начала предоставлять услуги преобразования PSD в HTML и базовой интеграции CMS с использованием комплексных форм онлайн-заказа.

У клиентов был большой запрос на реализацию верстки. Этот этап веб-разработки обычно считался самым простым. Но проблема заключалась в том, что зачастую разработчики неохотно за него брались. Появление бестабличной верстки усугубило ситуацию, поскольку не все умели ее делать и не хотели в ней разбираться.



Между продуктом дизайнеров и разработчиков образовался зазор. Нужен был сервис, который сможет быстро и качественно из PSD делать HTML. Р2Н была первой в своем роде компанией, предоставляющей такую услугу. Она вывела на рынок сервис быстрых заказов PSD2HTML.COM и стала родоначальником индустрии конвертации дизайна в markup — PSD2HTML.

Сайты собирались поэтапно, как на конвейере. Длительное время компания успешноправлялась с этой задачей, предоставляя клиентам качественный продукт. Такой подход хорошо работал на простых проектах, где нужно было минимум коммуникации между отделами. Но по мере их усложнения процесс начал давать сбои.

Анализ ситуации показал, что процессы в Р2Н недостаточно гибкие, чтобы справляться с комплексными задачами и изменчивыми вызовами рынка. Было принято решение провести реструктуризацию компании, основной целью которой стало переориентирование на изменившиеся потребности клиентов.

В результате этого процесса появилась компания Р2Н в нынешнем ее виде.

Чтобы оперативно реагировать на запросы клиентов, нужно было упростить механизмы принятия решений и дать возможность всем, кто занят в разработке, непосредственно влиять на процессы. Принципы плоской организационной структуры и Lean методологии полностью соответствовали этим задачам.

В результате реструктуризации сократилось количество уровней управленческой иерархии. Полномочия распределились между топ-менеджерами и самоорганизующимися командами, которые оформились в кластеры.

Акцент сместился с работы с заказами на работу с клиентами. Сотрудники и кластеры получили возможность самостоятельно выстраивать свои цели и процессы.

Структура

Что такое плоская организационная структура?

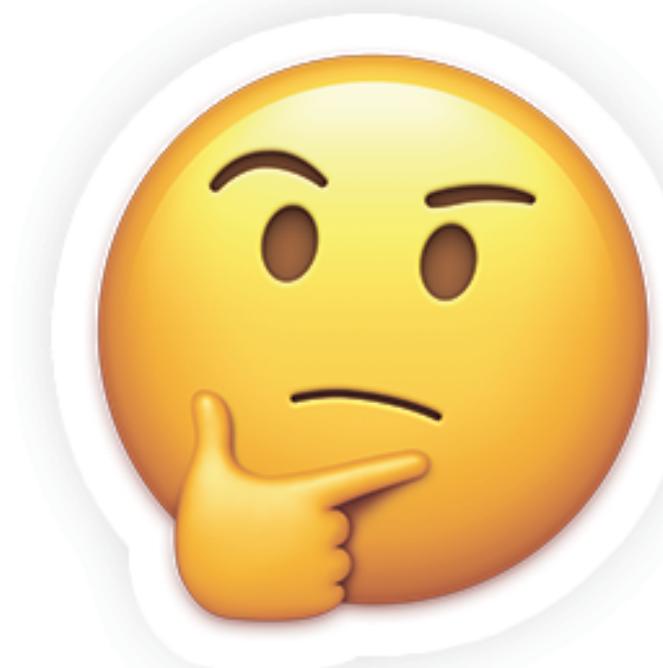


Плоской называют такую организационную структуру, которая предполагает отсутствие или минимум уровней управленческой иерархии. В этом случае сотрудники получают больше полномочий, ресурсов и свободы в принятии решений.

Контроль и координация взаимодействия происходит через общие ценности и принципы, подразумевающие личную ответственность, открытость информации для всех, горизонтальную коммуникацию между сотрудниками и кластерами.

Что это значит на практике?

Для кого-то — это возможность реализовать свои инициативы, которые в других компаниях застревали на пути утверждения. Кто-то видит возможность построить такой процесс, в котором он сможет комфортно работать.



Плоская структура

это также возможность проверить себя на сложных и необычных вызовах.
Другие находят в ней возможность открывать в себе что-то новое и привносить это в компанию.

Но есть более интересный вопрос. Какая из возможностей плоской организационной структуры наиболее близка тебе?