

Как разделяются роли в команде

Роль	Собственник	Управленец	Команда
Стратегия и видение	Определяет видение, миссию, ценности, направления роста	Помогает формализовать стратегию, но не «перепридумывает» ее.	Реализует стратегию через свои задачи, но не формирует ее самостоятельно
Операционное управление	Не должен вмешиваться в процессы, если бизнес вырос.	Несет ответственность за операционные процессы, KPI, бюджет, качество	Исполняет задачи в рамках своих ролей и процессов
Работа с топ-командой	Формирует и управляет ближайшей топ-командой, принимает решения о ключевых кадрах	Развивает команду внутри своего функционала, дает обратную связь, управляет подчиненными	Работает в рамках своей команды, не «подменяя» руководителя
Идеи в бизнес-модели	Генерирует идеи, запускает крупные изменения, реформы, выход на новые рынки	Оценивает реализуемость, подготавливает план внедрения, контролирует результат	Участвует в реализации изменений, но не принимает решение о старте
Работа с людьми	Задает общий тон, ценности и культуру, но не «опекает» конкретных сотрудников	Отвечает за вовлеченность, мотивацию, развитие и дисциплину в своей зоне	Отвечает за свою работу, коммуникацию в команде и соблюдение правил
Делегирование и контроль	Делегирует операционные функции управлению, не «перехватывает» задачи	Делегирует задачи команде, контролирует результат, а не процесс в деталях	Берет ответственность за задачи, не перекладывает решения на вышестоящих
Решение кризисов	Входит на уровне системных кризисов или конфликтов с ключевыми партнерами	Решает операционные кризисы, конфликты внутри команды, переговоры с партнерами	Решает локальные проблемы, если не превышает свои полномочия