МАНИФЕСТ LEVELBIZ

LevelBiz.
Система. Команда. Мышление собственника.
Бизнес как актив стоит на трёх опорах.

I. Откуда взялась эта идея

За годы работы с собственниками малого и среднего бизнеса — от 20 до 500 сотрудников — мы увидели одну закономерность.
Каждый собственник, к которому мы приходили, был уверен, что знает свою главную проблему. Один говорил: «у меня хаос в управлении». Другой: «у меня текучка персонала». Третий: «я застрял в операционке и работаю по 10–12 часов в день». Четвёртый: «руководители не самостоятельные».
И каждый раз, когда мы погружались глубже, оказывалось, что названная проблема — это не причина, а симптом. Причина всегда лежала в одной из трёх точек. И собственник почти всегда лечил не ту, в которой реальная боль.
Постепенно у нас сложилась картина. Мы увидели её на 350+ внедрениях, на 500+ стратегических разборах с предпринимателями из 12 отраслей, на годах работы в крупнейшей школе владельцев бизнеса в СНГ и в HR-функциях технологических корпораций уровня VK.
Любой бизнес, который становится активом, опирается на три вещи. Любой бизнес, который остаётся работой собственника, провисает в одной или нескольких из них. И никакие тактические улучшения — новый РОП, новая CRM, ещё один тренинг или курс— не работают, если фундамент стоит на двух опорах вместо трёх.
Так появился наш манифест.

II. Главная идея

Большинство собственников думают, что у них есть актив в виде бизнеса. На самом деле — у них есть работа, которая снаружи выглядит как бизнес.
Актив — это не то же самое, что бизнес. У актива есть четыре признака:

- Актив **можно продать**.
- Актив **можно завещать**.
- Активом **можно управлять из любой точки мира**.
- Актив **не требует ежедневного присутствия владельца**, чтобы развиваться.

Если вы на месяц не можете покинуть свою компанию — это не бизнес, это зависимость. Это не актив — это работа, к которой вы привязаны крепче, чем любой ваш сотрудник.
Бизнес становится активом тогда, когда выстроены все три опоры.

III. Три опоры

🔧 **Опора 1. Система**

«Если ты не управляешь системой — система управляет тобой.»
Система — это способ, которым компания принимает решения, распределяет работу и контролирует результат без ручного режима собственника.
Это:

- **Стратегия** — куда мы идём и почему именно туда.
- **Оргструктура** — кто за что отвечает, кто кому подчиняется, где границы.
- **Метрики и дашборды** — управление по цифрам, а не «на ощущениях».
- **Регламенты и ритм совещаний** — повторяемые процессы вместо ручного контроля.
- **Финансовое планирование** — план-факт, согласование расходов, прогнозируемость.

Когда системы нет, компания держится на героических усилиях собственника. Все важные решения замыкаются на владельце. Любое его отсутствие приводит к замедлению процессов. Совещаний больше, а

управляемости меньше. Рост = больше хаоса, а не больше прибыли. Уход ключевого сотрудника = катастрофа.
Когда система выстроена, более 80% операционных решений перестают требовать участия собственника. Руководители получают зоны ответственности и KPI. Появляется прозрачная картина бизнеса в реальном времени. Рабочий день собственника сокращается с 10–12 до 6–7 часов. Компания переходит от ручного управления к системной модели.
В LevelBiz эту опору закрывает направление **LevelBiz Система** — консалтинг по построению управленческого фундамента за 6 месяцев. Методология, отработанная на 350+ собственниках малого и среднего бизнеса.

👥 Опора 2. Команда

«Бизнес не делают деньги. Бизнес делают люди, правильно расставленные и правильно мотивированные.»
Команда — это то, что превращает структуру в действие. Без правильных людей даже идеально выстроенная оргсхема — просто картинка на стене.
Это:

- **Найм** — как мы привлекаем тех, кто нам нужен.
- **Адаптация** — как новый человек становится продуктивной частью команды.
- **Оценка** — кто звезда, кто перерос, кому пора расти, а кому пора уйти.
- **Развитие** — как мы выращиваем руководителей внутри, а не ищем на стороне.
- **Удержание** — как сделать так, чтобы лучшие не уходили.
- **Корпоративная культура** — то, что определяет поведение людей, когда никто не смотрит.

Когда HR-системы нет, собственник нанимает «кого попало» и увольняет «с запозданием». Каждая ошибка в найме руководителя стоит 500 тыс. – 1,5 млн ₽. Без системы адаптации новый сотрудник выходит на эффективность за 6–9 месяцев вместо 2–3. Уход одного руководителя среднего звена откатывает проекты на 3–6 месяцев. Сильные уходят в системные компании. Токсичные остаются и отравляют команду.
Когда работа с людьми системна, найм становится прогнозируемым и работает без собственника. Сотрудники адаптируются в 2–3 раза быстрее. Формируется кадровый резерв. Уход любого сотрудника — даже ключевого — перестаёт быть катастрофой. Корпоративная культура начинает работать на бизнес.
В LevelBiz эту опору закрывает направление **LevelBiz Команда** — Fractional HR-партнёрство уровня крупных IT-компаний. Полный HR-цикл за 6 месяцев с передачей системы команде клиента.

🧠 Опора 3. Мышление собственника

«Бизнес растёт ровно настолько, насколько растёт его собственник. Дальше упирается в потолок мышления того, кто его создал.»
Мышление собственника — самая невидимая, но самая определяющая опора. Можно выстроить идеальные процессы и набрать сильную команду, но, если собственник застрял в операционке — компания упрётся в потолок его мышления.
Это:

- **Масштаб решений** — разница между «нанять РОПа» и «выйти на новый рынок или изменить бизнес-модель».
- **Системность мышления** — привычка регулярно поднимать голову над компанией.
- **Окружение уровня выше** — люди, у которых можно учиться и с которыми можно обсуждать решения уровня собственник бизнеса.
- **Насмотренность** — понимание, как устроены компании на уровень выше твоей.
- **Контринтуитивность** — способность принимать решения, которые не родятся в собственной голове.

И здесь — наш главный принцип:
Контринтуитивное решение не может родиться в собственной голове. Тот мозг, который завёл вас в текущую ограничивающую точку, не выведет вас из неё. Если вам кажется, что вы только что приняли «нестандартное» решение — это иллюзия. Это всё тот же привычный сценарий в новой обёртке.

Когда мышление не развивается, компания становится отражением внутренних ограничений собственника. Он не делегирует — даже если процессы готовы. Он чинит симптомы вместо причин. Он застревает в том масштабе, в котором сам находится.
Когда собственник растёт, компания растёт быстрее рынка. Появляется насмотренность. Возникает «совет директоров» из равных. Уходят страхи делегирования. Бизнес перестаёт быть тюрьмой собственника и становится тем, ради чего он его и создавал.
В LevelBiz эту опору закрывает направление **LevelBiz Мышление** — авторская годовая программа, закрытый мастермайнд на 8–10 резидентов. Квартальные выездные сессии, ежемесячные онлайн-встречи, индивидуальные тактические сессии, приглашённые эксперты-практики из миллиардных компаний.

IV. Почему именно три

Можно было бы выделить пять опор. Или семь. Или двадцать пять — как делают большие консалтинги, чтобы продавать «полное обследование».
Мы остановились на трёх по одной причине: **три — это минимально достаточное число, чтобы покрыть всё, и максимально простое, чтобы изучить.**
Когда мы пытались добавить четвёртую опору — например, «финансы», «маркетинг» или «продукт» — оказывалось, что это не самостоятельная опора, а проекция трёх базовых:

- **Финансы** = Система (учёт, бюджет) + Команда (финдиректор) + Мышление (отношение к деньгам и риску).
- **Маркетинг** = Система (воронка, метрики) + Команда (маркетологи) + Мышление (видение позиционирования).
- **Продажи** = Система (CRM, регламенты) + Команда (РОП, менеджеры) + Мышление (понимание клиента).

Любая функция в компании раскладывается на три базовые опоры. Это не упрощение — это уровень абстракции, на котором становится видна суть.

V. Что происходит, когда одна опора провисает

Любая компания работает на всех трёх опорах одновременно. Вопрос — насколько каждая из них надёжна.

Что проседает	Что чувствует собственник
Система	«Всё держится на мне. Без меня всё разваливается. Я не могу уехать на месяц. Совещаний всё больше, решений всё меньше.»
Команда	«Не могу нанять продуктивных. Руководители не самостоятельные. Постоянная текучка линейного персонала. Я устал быть и собственником, и HR-директором.»
Мышление	«Я в дне сурка. Не вижу, куда расти. Не с кем обсудить стратегические решения. Чувствую, что упёрся в стеклянный потолок.»

Большинство собственников видят только одну провисшую опору — ту, что болит ярче всего. И направляют все ресурсы туда. Это нормально и часто даёт быстрый результат.
Но **бизнес становится активом тогда, когда все три опоры выстроены**. Не идеально — а на достаточном уровне, чтобы не падать. Один сильный РОП не спасёт компанию без процессов. Идеальная оргсхема не работает без правильных людей. Лучшие люди не вытянут компанию, если собственник застрял в мышлении пятилетней давности.

VI. Как мы работаем с тремя опорами

Мы не считаем, что нужно строить три опоры одновременно. Это дорого, долго и часто не нужно.
Мы считаем, что нужно начинать с той опоры, которая больше всего отражается на недополученной прибыли— и подключать остальные в правильной последовательности, при необходимости.
Если у вас сейчас:

- **Хаос в управлении, всё горит, нет системы** → начинайте с **LevelBiz Система**. Без процессов остальное не приживётся.

- **Беда с людьми — текучка, не закрываются вакансии, нет HR-функции** → начинайте с **LevelBiz Команда**. Системы без людей не работают.
- **Вы в дне сурка, не растёте, нет окружения уровня выше** → начинайте с **LevelBiz Мышление**. Если собственник не растёт, компания не вырастет.
- **Не понимаете, с чего начать** → запишитесь на бесплатную диагностику. Вместе разберёмся, какая опора у вас сейчас проседает.

Большинство наших клиентов начинают с одной опоры. Через 3–6 месяцев логично подключают вторую. Ещё через полгода — третью. К концу 12–18 месяцев собрана вся система, и собственник работает над стратегией, а не над тушением пожаров.
Скидка 15% — при участии в двух или трёх направлениях LevelBiz одновременно.

VII. Кому мы подходим

Мы работаем с собственниками бизнеса от 20 до 500 сотрудников.
Мы подходим вам, если:

- Вы понимаете, что «системный бизнес» — это работа на полгода-год, а не на месяц.
- Вы готовы инвестировать от 100 000 до 500 000 ₽/мес.
- Вы хотите, чтобы бизнес стал активом — не зависел от вас лично.
- Вы готовы меняться сами, а не только менять компанию.
- Вам важно работать с людьми, у которых есть имя, лицо и опыт, а не с безликим «консалтинговым агентством» или консалтинговой компанией в лице одного человека.

Мы не подходим вам, если:

- Вы ищете «волшебную таблетку» на месяц.
- Вы хотите, чтобы «всё сделали за вас» без вашего участия.
- Вы убеждены, что вашу компанию ломают «плохие сотрудники», а вы лично — нет.
- Ваш бизнес связан с алкогольной или табачной отраслями.
- Для вас 100 000 ₽/мес — это «дорого».

VIII. Что вы получите за 12 месяцев работы с нами

Если вы пройдёте все три направления Level Biz за год, через 12 месяцев у вас:

- Будут выстроены **ключевые процессы управления**: стратегия, оргструктура, система совещаний, регламенты, метрики, финансовое планирование.
- Будет работать **HR-функция уровня крупных IT-компаний**: системный найм, адаптация, оценка, развитие руководителей, корпоративная культура, удержание.
- Сформируется **окружение уровня выше**: 8–10 резидентов мастермайнда, с которыми можно обсуждать решения уровня собственник бизнеса.
- Вы **выйдете из ежедневной операционки** — 80% операционных решений будут приниматься без вас.
- Появятся **измеримые метрики** на дашборде: текучесть, eNPS, скорость найма, ключевые показатели бизнеса.
- Сформируется **привычка регулярно поднимать голову** над компанией и смотреть на неё со стороны.

И главное — у вас появится внутреннее ощущение, что **вы управляете активом, а не его заложник**.

IX. Почему сейчас

Российский рынок изменился. Эпоха быстрого роста на дешёвом найме и стихийных продажах закончилась. Сейчас выигрывают те, кто строит систему, а не те, кто героически тащит компанию на личных усилиях.

В ближайшие 3–5 лет рынок будет жёстко отбирать компании по одному критерию: **насколько они управляемы и устойчивы без своего основателя в операционке.**
Те, кто это поймёт и начнёт строить систему сейчас, через 3 года будут принципиально в другой лиге. Те, кто продолжит лечить симптомы — окажутся либо проданными за бесценок, либо закрытыми.
LevelBiz — это для тех, кто хочет оказаться в первой лиге.

X. С чего начать

У вас есть три варианта:
1. Если вы понимаете, какая опора проседает — заходите в нужное направление:
🔧 [LevelBiz Система] · 👥 [LevelBiz Команда] · 🧠 [LevelBiz Мышление]
2. Если не понимаете, с чего начать — запишитесь на **бесплатную диагностику 30 минут** с руководителем одного из направлений. За полчаса определим, какая зона бизнеса сегодня ограничивает рост и куда копать первым.
3. Если хотите сначала узнать нас поближе — приходите на **бесплатную онлайн-экскурсию (60 минут)**. Покажем, как устроен системный бизнес изнутри, и дадим практические идеи, которые сможете адаптировать под свой бизнес уже на следующий день.

LevelBiz.
Система. Команда. Мышление собственника.
Бизнес как актив стоит на трёх опорах.
© 2026 LevelBiz. Все права защищены.