

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ ТУРБУЛЕНТНОСТИ: ОЦЕНКА ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАССОВЫХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЙ В ИТ И ИГРОВОЙ ИНДУСТРИИ (2024–2026 ГГ.)

© Овечкин Р. А., Подъячих Е. В., 2026

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Работа анализирует управленческую практику массовых сокращений и реорганизаций в ИТ и игровой индустрии на интервале 2024–2026 гг. Фокус смещен с деклараций «оптимизации» на измеримые эффекты: динамика операционных расходов (ОРЕХ), выручка на одного сотрудника (Revenue per Employee), операционная прибыль и изменение капитализации до/после реструктуризаций. Эмпирическая база собрана из открытых источников: годовые отчеты и формы SEC (10-K/20-F), стенограммы и пресс-релизы, а также трекары увольнений. На кейсах Microsoft и Sony показано, что локальные сокращения (особенно после M&A) часто выполняют роль тактической разгрузки и не являются главным драйвером улучшения показателей; на кейсе Embracer Group зафиксирован провал логики «склеили активы - потом уволили лишних»: падение продаж и капитализации сочетается с затяжной серией закрытий студий. Для контраста рассмотрены более «lean» конструкции (GitLab, CD Projekt): плоские контуры принятия решений, прозрачные процессы и осторожная архитектура портфеля уменьшают стоимость координации, но не гарантируют роста оценки рынка. Выводы сформулированы как набор практических требований к менеджерам: считать полный P&L эффекта сокращений (включая one-off), защищать критические компетенции и управлять производительностью после обвала оргструктуры, иначе реструктуризация превращается в дорогую имитацию управления.

Ключевые слова: стратегический менеджмент; реструктуризация; массовые увольнения; операционная эффективность; ОРЕХ; выручка на сотрудника; игровая индустрия; ИТ-компании; M&A; организационная турбулентность

Минувший 2024 год стал моментом, когда layoffs как инструмент перестали быть экстренной мерой и превратились в рутину. Увольняли на фоне роста выручки, на фоне рекордной операционной прибыли, на фоне бурного рынка ИИ. Это ключевая управленческая коллизия периода: решения принимаются как будто кризис в P&L уже наступил, а финансовая отчетность показывает другое. Трекары увольнений фиксируют, что в 2025 году в технологическом секторе было заявлено 245 953 увольнения, а на начало 2026 года — еще 52 088 [1].

Цель исследования — оценить операционную эффективность массовых реструктуризаций в ИТ и игровой индустрии через метрики, которые реально «бьют по столу» в совете директоров: ОРЕХ, операционная прибыль, выручка на сотрудника и динамика капитализации. Авторская позиция здесь жесткая: увольнение — не стратегия. Это операция над оргструктурой. Иногда необходимая. Часто — дорогая и лениво-популярная.

Классическая литература по сокращениям персонала описывает устойчивый риск обратного эффекта: после масштабных сокращений страдает координация, разрушаются командные связи, растут транзакционные издержки на согласование и контроль. Эта логика подтверждается и эмпирикой: исследования показывали ухудшение финансовых показателей у компаний с экстремальными сокращениями по сравнению с сопоставимыми фирмами контрольной группы. Для командных организаций эффект усиливается: «срезали головы» — и внезапно команды перестают быть командами.

Методология построена на финансово-управленческой триангуляции. Первый слой — публичная отчетность (10-K Microsoft; 20-F Sony; годовые/квартальные отчеты Embracer; формы SEC по реструктуризации EA). Второй слой — события реструктуризаций, такие как официальные заявления и репортажи деловых СМИ. Третий слой — рыночная реакция, например капитализация по историческим данным. Выручка на сотрудника рассчитана как отношение выручки

к численности персонала, взятой из отчетности/профилей, с оговоркой о разнице в датах, конец финансового года или конец календарного.

Паттерн у гигантов повторяется. Сначала рост через поглощения и «портфельный оптимизм». Потом столкновение с интеграцией: дубли функций, конфликт культур, слом дорожных карт. И уже затем — увольнения, поданные как «упрощение структуры». На бумаге это выглядит логично. В реальности многие эффекты несут отложенный и неочевидный характер: одновременные расходы на выходные пособия, потеря носителей знаний, просадка скорости разработки.

Кейс Microsoft показателен именно контрастом между масштабом бизнеса и «точечными» ударами по людям. В январе 2024 г. Microsoft объявила о сокращении около 1 900 сотрудников в игровом подразделении — примерно 9 % от численности Microsoft Gaming ~22 тыс. человек, вскоре после сделки с Activision Blizzard [4]. В мае 2025 г. компания запустила уже корпоративную волну — около 6 000 человек, то есть примерно 3 % от общей численности в 228 тыс. с мотивацией срезать управленческие слои [2].

Теперь цифры. Финансовый год 2024: выручка 245,122 млрд долл., операционная прибыль 109,433 млрд долл.; операционные расходы 61,575 млрд долл. [4]. Финансовый год 2025: выручка 281,724 млрд долл., операционная прибыль 128,528 млрд долл.; операционные расходы 65,365 млрд долл. [4]. То есть OPEX не схлопнулся, он вырос. А значит, увольнения здесь не являются главным рычагом оздоровления; они выполняют другую роль — перепрощивку оргконтуров вокруг новых приоритетов (ИИ-инфраструктура, облако, безопасность).

Выручка на сотрудника у Microsoft (расчет по выручке и численности 228 тыс.) выросла с 1.08 млн долл. в FY2024 до 1.24 млн долл. в FY2025 [4]. Рост впечатляет. Но это не «победа сокращений». Это рост бизнеса, усиленный высокой операционной маржинальностью. На уровне капитализации картина спокойнее: конец 2024 г. — 3,200 трлн долл., март 2026 г. — 3,014 трлн долл. (изменение около -5,8 %) [5].

Sony / PlayStation — другой тип реальности. Февраль 2024 г.: Sony Interactive Entertainment объявляет о сокращении порядка 900 человек, то есть около 8 % персонала подразделения [2]. На уровне группы это выглядит как «шум»: в форме 20-F фиксируется, что численность Sony на 31.03.2025 составила примерно 112 300 сотрудников против 113 000 годом ранее (-700) [6]. Локальная реструктуризация не превращается в драматический обвал headcount. И это важно.

Финансовые показатели игрового сегмента при этом улучшаются. Операционная прибыль Game & Network Services выросла с 290,184 млрд иен

(FY2024) до 414,819 млрд иен (FY2025) [6]. Если взять продажи «без финансового сегмента», то Sony показала рост с 11 265,0 млрд иен (FY2024) до 12 043,9 млрд иен (FY2025) [5]. В пересчете на одного сотрудника это примерно 99.7 млн иен → 107.2 млн иен [5]. Увольнения здесь скорее выглядят как настройка затрат под портфель (закрытие/перезапуск проектов, переупаковка студий), а драйвер прибыли — микс, валютный эффект и сетевые сервисы.

Капитализация Sony за тот же интервал почти не меняется: конец 2024 г. — 129,92 млрд долл., март 2026 г. — 128,68 млрд долл. (около -1,0 %) [2]. Рынок не «покупает» увольнения как самостоятельную историю. Рынок покупает устойчивость денежных потоков и качество портфеля.

Embracer Group — контрпример. Хрестоматийный. Стратегия была простая до примитивности: скупать студии и IP, склеивать в «экосистему», монетизировать синергию. Потом сорвался крупный финансирующий транш (в публичном поле обсуждалась сделка порядка 2 млрд долл.), и фирма вошла в режим распродаж и закрытий. Финальным штрихом стала публичная идея разделения на несколько компаний для снижения долга и возврата доверия инвесторов.

Факты по людям и финансам. По состоянию на февраль 2024 г. Embracer подтверждала увольнение около 1 300 человек и указывала, что это около 8 % штата с начала программы реструктуризации [4]. На финансовом горизонте FY2024/25 (апрель 2024 – март 2025) выручка (net sales) снизилась до 22 370 млн SEK против 27 409 млн SEK годом ранее; скорректированный EBIT упал до 3 344 млн SEK против 4 984 млн SEK [2]. Даже если принять официальный уровень вовлеченности «более 11 000 сотрудников» в 2023/24 и «свыше 7 000 талантов» в 2024/25, получаем рост выручки на сотрудника ~2.49 млн SEK → ~3.20 млн SEK [6]. Красивый показатель. Ложный. Он вырос потому, что знаменатель рухнул быстрее числителя. Операционная эффективность в таком режиме — статистическая иллюзия.

Рынок вынес приговор быстрее бухгалтерии. Капитализация Embracer: конец 2024 г. — 3,71 млрд долл., март 2026 г. — 1,75 млрд долл. (-52,8 %) [2]. И здесь сокращения не выглядят как антикризисная стратегия. Они выглядят как плата за провал M&A-логики и за долговую конструкцию, которая перестала обслуживаться без роста.

Electronic Arts стоит выделить отдельно. Это не «молниеносный коллапс», а управляемая реорганизация портфеля. В феврале 2024 г. компания сообщила о реструктуризации: сокращение около 5 % персонала и ожидаемые расходы на реструктуризацию порядка 125–165 млн долл. [6]. Формулировка важна: деньги на

увольнения видны заранее. Это честнее, чем прятать one-off в расплывчатых строках.

По метрикам на человека EA демонстрирует не рост, а сжатие эффективности: выручка FY2024 7,56 млрд долл. при 13 700 сотрудниках (~552 тыс. долл./сотр.), FY2025 7,46 млрд долл. при 14 500 сотрудниках (~514 тыс. долл./сотр.) [5]. При этом капитализация растет: конец 2024 г. — 38,84 млрд долл., март 2026 г. — 50,35 млрд долл. (+29,6 %) [2]. Рынок здесь ставит на франшизы и монетизацию, а не на сам факт увольнений.

Контраст: компании, которые изначально проектируют организацию под низкую стоимость координации. GitLab зафиксировала это в «handbook-first» культуре: публичность по умолчанию, итеративность, прозрачность. Даже в формальном описании структуры подчеркивается ограничение на число уровней и работа через четкие контуры подразделений. Это не про гуманизм. Это про управляемость в распределенной системе.

Если смотреть на выручку на сотрудника, GitLab показывает рост: FY2024 579,91 млн долл. при 2 130 сотрудниках (~272 тыс. долл./сотр.), FY2025 759,25 млн долл. при 2 375 сотрудниках (~320 тыс. долл./сотр.) [5]. Но капитализация падает: конец 2024 г. — 9,40 млрд долл., март 2026 г. — 4,49 млрд долл. (-52,2 %) [2]. Lean-контур

снижает внутреннюю фрикцию, но не отменяет внешние угрозы (пересборка рынка DevTools под ИИ).

CD Projekt демонстрирует другой «lean» оттенок — осторожное управление портфелем IP и фазами производства. По данным профиля финансовых показателей, выручка компании в 2024 г. составила 985,03 млн PLN, а численность — 634 человека [10]. Это высокий уровень концентрации выручки на небольшую базу, но динамика не обязана быть линейной: по расчету, выручка на сотрудника снизилась с ~2.00 млн PLN (2023) до ~1.55 млн PLN (2024) [5]. При этом капитализация резко выросла (конец 2024 г. — 4,64 млрд долл., март 2026 г. — 6,74 млрд долл., +45,3 %) [2]. Рынок голосует ожиданием будущих релизов, а не текущим RPE.

Сравнительная таблица: гиганты против «lean» конструкций

Таблица ниже специально собрана так, чтобы «красивые» показатели не маскировали содержание. Рост выручки на сотрудника может быть следствием роста бизнеса (Microsoft), а может быть следствием того, что штат порезали быстрее, чем продажи (Embracer). Капитализация показывает, верит ли рынок в управленческую историю, а не в пресс-релиз.

Таблица 1. Оценка эффективности антикризисного управления: гиганты индустрии против lean-компаний (2024–2026)

Компания	Сокращения (2024–2026)	Капитализация: 2024→2026	Revenue / Employee (база→после)	Комментарий
Microsoft	1 900 (Gaming, ~9 %); 6 000 (компания, ~3 %) [4]	3.200→3.014 трлн долл. (-5.8 %) [5]	1.08→1.24 млн долл. [4]	Результат обеспечен ростом выручки; OPEX растет, увольнения — настройка оргконтуров.
Sony (G&NS/группа)	900 (SIE, ~8 %) [2]	129.92→128.68 млрд долл. (-1.0 %) [2]	99.7→107.2 млн иен (без FS) [5]	Сокращение локальное; прибыль сегмента выросла, рынок почти не реагирует на сам факт увольнений.
Embracer Group	≈1 300 (≈8 % штата) [4]	3.71→1.75 млрд долл. (-52.8 %) [2]	≈2.49→≈3.20 млн SEK [14; 15]	RPE вырос механически; продажи и EBIT упали. Реструктуризация — последствия провала M&A.
Electronic Arts	≈5% штата; 125–165 млн долл. расходов [6]	38.84→50.35 млрд долл. (+29.6 %) [2]	552→514 тыс. долл. [5]	Увольнения — часть портфельной перекройки, но эффективность «на человека» не растет.

GitLab	массовых сокращений 2024–2026 не заявлялось; рост штата [26]	9.40→4.49 млрд долл. (–52.2 %) [2]	272→320 тыс. долл. [5]	Lean-архитектура снижает фрикцию, но valuation зависит от внешнего цикла и конкуренции ИИ-инструментов.
CD Projekt	массовых сокращений 2024–2026 не зафиксировано в публичных данных; фаза набора команд [10]	4.64→6.74 млрд долл. (+45.3 %) [2]	2.00→1.55 млн PLN [5]	Рынок платит за ожидание релизов; RPE волатилен из-за жизненного цикла проектов.

Читать таблицу нужно не как рейтинг хороших и плохих. Она про механизм. Если реструктуризация не сопровождается пересборкой продуктового портфеля, архитектуры решений и дисциплины исполнения, в P&L остаются те же проблемы — только людей меньше. Появляется «синдром выжившего»: команды начинают работать в режиме самосохранения, а менеджмент получает иллюзию контроля через оргчарт и KPI.

Менеджер, который хочет реального эффекта, а не красивого отчета, должен поставить реструктуризацию на рельсы операционного дизайна.

1) Считать полный эффект в P&L. Не только «экономию фонда оплаты труда», но и one-off расходы (severance, консалтинг, закрытие офисов), а также стоимость замещения компетенций. EA публично фиксировала диапазон расходов на реструктуризацию (125–165 млн долл.) — это правильная практика [6].

2) Защитить критические роли и технологические ядра. Интеграция после M&A всегда создает дубли, но в разработке дубль может быть страховкой рисков, а не излишеством. Показательный кейс — увольнения в игровой вертикали Microsoft вскоре после сделки: сокращения закрывают пересечения, но усложняют удержание экспертизы на стыках культур [4].

3) Управлять последствиями для выживших. Литература фиксирует, что после сокращений падают вовлеченность и производительность, растет текучесть; у командных организаций рвутся связи, на которых держалась скорость. Если этим не заниматься, реструктуризация превращается в хроническую — волна за волной.

4) Проверять эффективность через три метрики одновременно: OPEX, выручка на сотрудника и качество портфеля (pipeline). RPE легко «улучшить» увольнением. Гораздо сложнее — улучшить его ростом ценности продукта и дисциплиной исполнения. Провал Embracer показывает цену попытки заменить стратегию бухгалтерией [7,5].

Реструктуризации 2024–2026 гг. в IT и игровой индустрии не образуют единой эффективной модели. У крупных корпораций увольнения чаще играют роль настройки структуры под новые ставки (ИИ, облако, безопасность) и последствия M&A; финансовый результат формируется ростом выручки и маржинальностью, а не самим сокращением [4]. У Embracer реструктуризация стала реакцией на провал стратегии поглощений и долговую нагрузку; там увольнения не приводят к оздоровлению — они фиксируют деградацию портфеля и доверия [7,5].

Lean-подходы (GitLab, CD Projekt) показывают, что низкая стоимость координации и прозрачные процессы уменьшают внутреннюю энтропию, но рыночная оценка все равно зависит от внешнего режима: смены технологий, ожиданий по релизам и темпа роста [10,5]. Главный управленческий вывод — считать эффект реструктуризации на горизонте 12–24 месяцев, а не «кварталом после сокращения». Иначе стратегия превращается в серию операций без результата. ■

1. TrueUp. Tech Layoffs Tracker (данные по увольнениям в 2025–2026 гг.) [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.trueup.io/layoffs> (дата обращения: 05.03.2026).

2. Массовые увольнения в Microsoft и Sony (игровое подразделение): публикации СМИ [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.theverge.com/news/659401/microsoft-layoffs-three-percent-workforce>; <https://apnews.com/article/1f85ae1c0bdda667bd59ee87ac912000> (дата обращения: 05.03.2026).

3. Embracer confirms it's laid off over 1,300 people since the start of its restructuring program // TechRadar. 15.02.2024 [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.techradar.com/gaming/embracer-confirms-its-laid-off-over-1300-people-since-the-start-of-its-restructuring-program> (дата обращения: 05.03.2026).

4. Microsoft. Microsoft 2025 Annual Report [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.microsoft.com/investor/reports/ar25/> (дата обращения: 05.03.2026).

5. Динамика рыночной капитализации компаний (Microsoft, Sony, Embracer Group, Electronic Arts, GitLab, CD Projekt) // CompaniesMarketCap [Электронный

ресурс]. - URL:
<https://companiesmarketcap.com/microsoft/marketcap/> ;
<https://companiesmarketcap.com/sony/marketcap/> ;
<https://companiesmarketcap.com/embracer/marketcap/> ;
<https://companiesmarketcap.com/electronic-arts/marketcap/> ;
<https://companiesmarketcap.com/gitlab/marketcap/> ;
<https://companiesmarketcap.com/cd-projekt/marketcap/> ;
(дата обращения: 05.03.2026).

6. Sony Group Corporation. Form 20-F (FY2025): сведения о численности персонала и сегментных результатах // SEC EDGAR [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/313838/000119312525143137/d820387d20f.htm> ; <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/313838/000119312525143137/R14.htm> (дата обращения: 05.03.2026).

7. Embracer Group. Interim Report Q4 January–March 2025 (PDF) [Электронный ресурс]. - URL: <https://embracer.com/wp-content/uploads/2025/05/Embracer-Group-publishes-Interim-Report-Q4-January-March-2025-Adjusted-EBIT-amounted-to-SEK-1077-million-250522.pdf> (дата обращения: 05.03.2026).

8. Embracer Group publishes Annual Report 2023/2024 (engaging more than 11,000 employees) // Embracer Group. 20.06.2024 [Электронный ресурс]. - URL: <https://embracer.com/releases/embracer-group-publishes-annual-report-2023-2024/> (дата обращения: 05.03.2026).

9. Electronic Arts. Current Report (Form 8-K): restructuring plan; expected charges \$125–\$165 million; reduction of ~5 % workforce // SEC EDGAR. 28.02.2024 [Электронный ресурс]. - URL: https://www.sec.gov/ixviewer/documents/20240228/EA_8K.htm (дата обращения: 05.03.2026).

10. Финансовые показатели и численность персонала (Electronic Arts, GitLab, CD Projekt) // StockAnalysis [Электронный ресурс]. - URL: <https://stockanalysis.com/stocks/ea/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/ea/employees/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/gtlb/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/gtlb/employees/> ; <https://stockanalysis.com/quote/wse/CDR/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/quote/wse/CDR/employees/> (дата обращения: 05.03.2026).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Electronic Arts. Current Report (Form 8-K): restructuring plan; expected charges \$125–\$165 million; reduction of ~5 % workforce // SEC EDGAR. 28.02.2024 [Электронный ресурс]. - URL: https://www.sec.gov/ixviewer/documents/20240228/EA_8K.htm (дата обращения: 05.03.2026).

Embracer confirms it's laid off over 1,300 people since the start of its restructuring program // TechRadar. 15.02.2024 [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.techradar.com/gaming/embracer-confirms-its-laid-off-over-1300-people-since-the-start-of-its-restructuring-program> (дата обращения: 05.03.2026).

Embracer Group publishes Annual Report 2023/2024 (engaging more than 11,000 employees) // Embracer Group. 20.06.2024 [Электронный ресурс]. - URL: <https://embracer.com/releases/embracer-group-publishes-annual-report-2023-2024/> (дата обращения: 05.03.2026).

Embracer Group. Interim Report Q4 January–March 2025 (PDF) [Электронный ресурс]. - URL: <https://embracer.com/wp-content/uploads/2025/05/Embracer-Group-publishes-Interim-Report-Q4-January-March-2025-Adjusted-EBIT-amounted-to-SEK-1077-million-250522.pdf> (дата обращения: 05.03.2026).

Microsoft. Microsoft 2025 Annual Report [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.microsoft.com/investor/reports/ar25/> (дата обращения: 05.03.2026).

Sony Group Corporation. Form 20-F (FY2025): сведения о численности персонала и сегментных результатах // SEC EDGAR [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/313838/000119312525143137/d820387d20f.htm> ; <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/313838/000119312525143137/R14.htm> (дата обращения: 05.03.2026).

TrueUp. Tech Layoffs Tracker (данные по увольнениям в 2025–2026 гг.) [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.trueup.io/layoffs> (дата обращения: 05.03.2026).

Динамика рыночной капитализации компаний (Microsoft, Sony, Embracer Group, Electronic Arts, GitLab, CD Projekt) // CompaniesMarketCap [Электронный ресурс]. - URL: <https://companiesmarketcap.com/microsoft/marketcap/> ; <https://companiesmarketcap.com/sony/marketcap/> ; <https://companiesmarketcap.com/embracer/marketcap/> ; <https://companiesmarketcap.com/electronic-arts/marketcap/> ; <https://companiesmarketcap.com/gitlab/marketcap/> ; <https://companiesmarketcap.com/cd-projekt/marketcap/> (дата обращения: 05.03.2026).

Массовые увольнения в Microsoft и Sony (игровое подразделение): публикации СМИ [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.theverge.com/news/659401/microsoft-layoffs-three-percent-workforce> ; <https://apnews.com/article/1f85ae1c0bdda667bd59ee87ac912000> (дата обращения: 05.03.2026).

Финансовые показатели и численность персонала (Electronic Arts, GitLab, CD Projekt) // StockAnalysis [Электронный ресурс]. - URL: <https://stockanalysis.com/stocks/ea/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/ea/employees/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/gtlb/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/stocks/gtlb/employees/> ; <https://stockanalysis.com/quote/wse/CDR/revenue/> ; <https://stockanalysis.com/quote/wse/CDR/employees/> (дата обращения: 05.03.2026).

Strategic management under turbulence: operational effectiveness of mass restructuring in it and the game industry (2024–2026)

© **Ovechkin R., Podyachikh E., 2026**

This paper examines mass layoffs and organizational restructuring practices in the IT and video game industries during 2024–2026. Instead of treating layoffs as an abstract anti-crisis tool, the analysis focuses on measurable outcomes: operating expenses (OPEX), revenue per employee, operating profit, and market capitalization dynamics around restructuring events. The empirical base is built from public filings (SEC 10-K/20-F), earnings materials and press releases, and layoff trackers. Case evidence indicates that large corporations often use layoffs as tactical org-chart rewiring-especially after M&A-while financial improvements are primarily driven by business growth and margin structure rather than headcount cuts.

Embracer Group illustrates a failure mode: portfolio-driven M&A followed by prolonged downsizing coincides with declining sales and collapsing valuation. For contrast, lean-oriented designs (GitLab, CD Projekt) reduce coordination costs through flatter decision loops and transparent processes, yet market valuation remains exposed to external technology and product-cycle shocks. The paper formulates practical requirements for managers: model the full P&L impact of layoffs (including one-offs), protect critical competencies, and actively manage post-layoff productivity, otherwise restructuring turns into an expensive imitation of control.

Keywords: strategic management; restructuring; mass layoffs; operational efficiency; OPEX; revenue per employee; game industry; IT firms; M&A; turbulence
