

GRILL MY IDEA · MAXIMA CONSULTING

# Подписка на готовые обеды для IT-офисов

Завершён: 01.07.2026 · 2 сообщений

---

## Этап 1: Первичный скрининг идеи

---

GRILL MY IDEA

## Этап 1: Первичный скрининг идеи

---

**Идея:** Подписка на готовые обеды для IT-офисов

### Формулировка проблемы

Сотрудники IT-компаний в business-parks тратят 40–60 минут в день на обед вне офиса или едят нерегулярно/некачественно. HR и office-менеджеры ищут предсказуемый catering без организационной нагрузки на команду.

**Кто страдает:** сотрудники open-space офисов 150–500 человек; HR, отвечающий за welfare-бюджет; office-менеджеры, координирующие доставку.

**Must-have vs nice-to-have:** для компаний с уже закрытым контрактом на столовую — nice-to-have; для офисов без столовой в walking distance — ближе к must-have при подтвержденном welfare-бюджете.

### Оценка по 10-балльной шкале

Критерий | Балл | Комментарий |

|-----|-----|-----|

| Сила боли | 6/10 | Реальна, но не критична без отсутствия альтернатив рядом |

| Частота проблемы | 8/10 | Ежедневно, 4–5 раз в неделю на сотрудника |

| Готовность платить | 7/10 | 450–650 ₽/обед укладывается в корп. компенсации |

| Простота донесения ценности | 7/10 | «Обед без очереди и поездок» понятен за 10 секунд |

| Сложность продаж | 5/10 | Цикл через HR 4–8 недель, несколько ЛПР |

| Конкурентное давление | 4/10 | Delivery-агрегаторы, столовые, dark kitchen B2B |

| Реалистичность запуска | 6/10 | Пилот в 1 business-park за 30 дней достигим |

| Маржинальность | 4/10 | COGS 58–62%, тонкая маржа при SLA 45 мин |

| Масштабируемость | 5/10 | Гео-зависимость кухни и логистики |

| Риск провала | 6/10 | Retention B2B и смена HR-политики — главный риск |

**Средний балл:** 5.8/10 — идея не мёртвая, но не «очевидный green».

## **Жёсткий вывод**

**Статус: YELLOW** — продолжать глубокую валидацию можно, но только после проверки unit economics и готовности HR менять текущего поставщика. Без этого масштабирование опасно.

## **Что уже подтверждено**

- Боль «куда пообедать в офисе» реальна в business-parks с 200+ сотрудников без столовой в шаговой доступности
- Средний чек 450–650 ₽ за комплекс укладывается в типичные корпоративные компенсации 3 000–5 000 ₽/мес
- Формат подписки снижает операционную нагрузку HR vs разовые заказы

## **Что вызывает сомнения**

- Retention B2B: смена catering-политики при смене HR блокирует продление контракта
- COGS 58–62% при доставке в 45 мин — gross margin ниже целевых 35% для SaaS-подобного масштаба
- Агрегаторы (Яндекс Еда, Delivery Club) закрывают «разовый» кейс без контракта
- Сезонность и churn сотрудников (релокация, удалёнка) бьют по ARPU офиса

## **Unit economics (гипотеза, pre-MVP)**

| Метрика | Значение | Комментарий |

|-----|-----|-----|

| ARPU / мес (офис) | 12 000 ₽ | 20 обедов × 600 ₽ на активного сотрудника |

| COGS | 62% | Кухня + упаковка + курьер |

| Gross margin | 38% | До marketing и ops overhead |

| SAC (офис) | 8 500 ₽ | Прямые продажи HR + демо-неделя |

| Payback | 4.2 мес | При churn офиса < 8%/мес |  
| LTV (офис, 12 мес) | ~86 000 ₽ | При удержании 10+ месяцев |

## Go / no-go сигналы

- **Go:** 3 LOI от офисов 150+ человек; gross margin > 35% на пилоте; HR готов менять текущего поставщика
- **Pilot:** 1 business-park, 30 дней, минимум 40% сотрудников заказывают 2+ раза в неделю
- **Stop:** HR не готов менять контракт; gross margin < 30% после 60 дней пилота; CAC payback > 6 мес

## Решение

**Продолжать с оговорками** — запустить пилот в одном business-park на 30 дней, параллельно углубить юнит-экономику (Этап 11) и GTM через HR-канал (Этап 6). Не строить вторую кухню до подтверждения retention.

## Этап 11: Юнит-экономика

---

GRILL MY IDEA

## Этап 11: Юнит-экономика

---

**Идея:** Подписка на готовые обеды для IT-офисов

### Жёсткий вывод

**Статус: YELLOW** — unit economics сходится только при gross margin  $\geq 35\%$  и churn офиса  $< 8\%$ /мес. При текущих допущениях (COGS 62%, CAC 8 500 ₹) payback 4.2 мес — на грани приемлемого для B2B food.

### Unit Economics by Segment

Сегмент	ARPU/мес	COGS	Gross margin	CAC	Payback
Офис 150–250 чел.	9 600 ₹	60%	40%	6 500 ₹	3.4 мес
Офис 250–500 чел.	14 400 ₹	62%	38%	8 500 ₹	4.2 мес
Офис 500+ чел.	22 000 ₹	65%	35%	12 000 ₹	5.1 мес

**Вывод:** sweet spot — офисы 150–250 человек; крупные офисы требуют скидок и давят на margin.

### Unit Economics by Channel

Канал	CAC	Конверсия HR→контракт	Payback	Комментарий
Прямые продажи HR	8 500 ₹	12%	4.2 мес	Долгий цикл, но предсказуемый LTV
Партнёрство с УК business-park	4 200 ₹	8%	2.8 мес	Ниже CAC, но revenue share 15%
Inbound (сарафан HR)	2 100 ₹	5%	1.5 мес	Мало объёма на старте

## Payback и LTV

Метрика	Значение	Порог устойчивости
CAC	8 500 ₹	< 10 000 ₹
LTV (12 мес, gross)	86 400 ₹	> 3x CAC
LTV/CAC	10.2x	> 3x
Payback	4.2 мес	< 6 мес
Monthly churn (офис)	7% (гипотеза)	< 8%

## Retention / Churn

Период	Retention офиса	Retention сотрудника (в офисе)
Мес 1	92%	55% заказывают 2+/нед
Мес 3	85%	48%
Мес 6	78%	42%
Мес 12	68%	38%

**Риск:** churn офиса на мес 6–12 из-за смены HR или catering-политики — главная точка разрушения экономики.

## Profitability Thresholds

Параметр	Точка безубыточности	Текущая гипотеза	Запас
Gross margin	$\geq 35\%$	38%	+3 п.п.
Заказов/офис/день	$\geq 25$	32 (гипотеза)	OK
COGS	$\leq 60\%$	62%	-2 п.п. риск
CAC payback	$\leq 6$ мес	4.2 мес	OK

**Минимально устойчивый чек:** 520 ₹ при COGS 60% и 25 заказах/день на офис.

## Go / no-go по unit economics

- **Go:** gross margin  $\geq 35\%$  на пилоте 30 дней; payback  $\leq 5$  мес; LTV/CAC  $> 5\times$
- **Stop:** COGS  $> 65\%$  после оптимизации логистики; churn офиса  $> 10\%/мес$  на пилоте

## Решение

Экономика **на грани** — идти в пилот только с жёстким cap на COGS ( $\leq 60\%$ ) и мониторингом churn по офисам еженедельно. Без этого масштабирование второй кухни — RED.