

НАВЕРХУ

ИНСТРУКЦИЯ ПО
ВЫЖИВАНИЮ ДЛЯ
ТОП-МЕНЕДЖЕРА



альпина **PRO**



Борис Щербаков

Борис Иванович Щербаков

Наверху, или Инструкция по

выживанию для топ-менеджера

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=68953509

Наверху, или Инструкция по выживанию для топ-менеджера: Альпина

ПРО; Москва; 2023

ISBN 9785206001891

Аннотация

Книга Бориса Щербакова, известного топ-менеджера в сфере информационных технологий, – это и мемуары, и размышления. Автор вспоминает период, когда он работал на крупнейшие мировые корпорации – Oracle, Dell, и с необычной откровенностью рассказывает и о конфликтах, и, в более широком смысле, о закулисной стороне жизни этих компаний – но не для того, чтобы «свести счеты». Его замысел гораздо глубже: Щербаков составляет настоящую «инструкцию по выживанию», извлекая из сора житейских неурядиц зерно мудрости, которая приходит с опытом.

«Я искренне убежден, что создавать коллектив, развивать культуру вовлеченности следует начинать именно с руководителя, ведь именно его неосторожные или просто

неумные действия способны изначально создать непреодолимое препятствие на этом пути».

Выводы автора разнообразны. Он говорит и о необходимости управления гневом, и о формировании кадрового резерва компании, о лидерстве и об изучении иностранных языков, о борьбе с ветряными мельницами и о процессе увольнения из компании, и о сутяжничестве... В этом многообразии даже опытный руководитель найдет что-то полезное для себя.

«Компании стремятся к выращиванию руководителей из своей среды, многое делается для развития людей, но практика показывает, что, как только дело касается замены первого руководителя, например, без широкого взгляда на внешний рынок не обходится».

Книга написана легким, почти разговорным языком, украшена множеством запоминающихся цитат из корпоративного лексикона и потому станет незаменимым пособием для всякого карьериста – к этому стремился сам автор.

«Как только начинаешь противопоставлять себя тем, иным, из неприемлемого для тебя класса, страты, группы, – ниши пропало. Эффективно взаимодействовать на ноте взаимного неприятия вряд ли получится, в сложном многоходовом проекте все зависит от всех».

Особенности

Корпоративные игры, успехи и провалы в ИТ-сфере
Глубокий анализ пройденного автором пути в качестве топ-руководителя
Сумма выводов, сделанных на основе многолетнего опыта работы руководителем

Для кого

Для всех, кто интересуется историей и практиками российского бизнеса, для студентов экономических и ИТ-специальностей, для владельцев и сотрудников бизнеса в ИТ-сфере, для тех, кто хочет выстроить карьеру руководителя.

Содержание

Американские горки	10
Часть I	20
01 Тучные двухтысячные	20
02 О руководителях	25
Конец ознакомительного фрагмента.	34

Борис Щербаков

Наверху, или Инструкция по выживанию для топ-менеджера

Редактор *М. Седьмов*

Руководитель проекта *А. Туровская*

Иллюстрации *А. Сушкова*

Дизайн обложки *М. Гранько*

Корректоры *Н. Витько, Н. Ерохина, Н. Казакова*

Компьютерная верстка *Б. Руссо*

Все права защищены. Данная электронная книга предназначена исключительно для частного использования в личных (некоммерческих) целях. Электронная книга, ее части, фрагменты и элементы, включая текст, изображения и иное, не подлежат копированию и любому другому использованию без разрешения правообладателя. В частности, запрещено такое использование, в результате которого электронная книга, ее часть, фрагмент или элемент станут доступными ограниченному или неопределенному кругу лиц, в том числе посредством сети интернет, независимо от того, будет предоставляться доступ за плату или безвозмездно.

но.

Копирование, воспроизведение и иное использование электронной книги, ее частей, фрагментов и элементов, выходящее за пределы частного использования в личных (некоммерческих) целях, без согласия правообладателя является незаконным и влечет уголовную, административную и гражданскую ответственность.

© Щербаков Б., 2023

© Оформление. ООО «Альпина ПРО», 2023

* * *

**Борис
Щербаков**

Наверху,

или

Инструкция по выживанию
для топ-менеджера

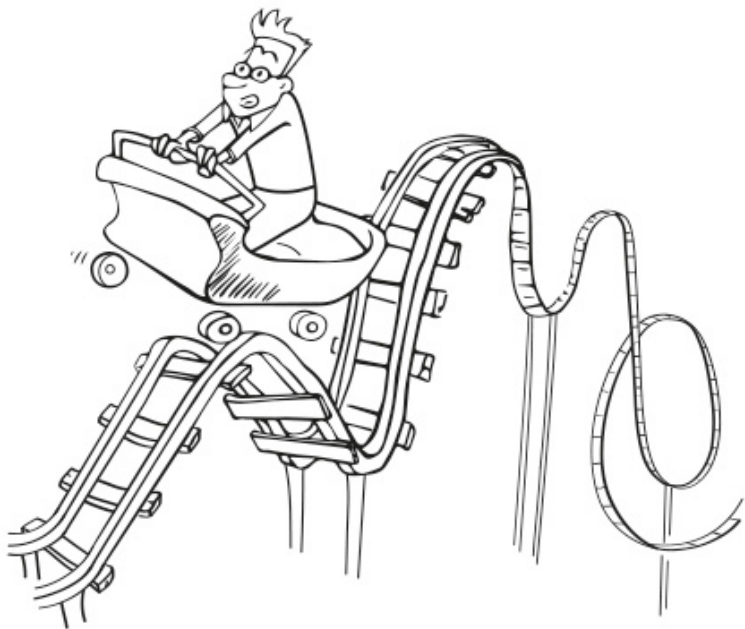


Москва

*Посвящается моим ПРАВИЛЬНЫМ
начальникам Хансу Ярнику, Майклу Коллинзу,
Хенрику Томсену*

*Dedicated to my TRUE AND PROPER managers
Hans Yarnik, Michael Collins, Henrik Thomsen*

Американские горки



Сначала я думал назвать свою предыдущую книгу про период становления IT-бизнеса в России «Русские горки американского бизнеса». Название «Хард & софт»¹ пришло

¹ Щербаков Б. Хард & софт. Как создавался российский рынок информацион-

несколько позже. Как известно, тот аттракцион, который у нас называется «американские горки», в Америке почему-то носит название «русские горки». Не знаю, почему так получилось. Может быть, потому, что кто-то из русских изобретателей его придумал и воплотил, как Голливуд, телевизор, вертолеты и многое другое. А может, потому, что такой казалась американцам жизнь в далекой непредсказуемой России: бешеные скорости, взлеты и падения, страх участников аттракциона, зашкаливающий уровень адреналина. Но эта дихотомия названий оказалась весьма символичной в 90-е годы прошлого века, когда наконец американский бизнес пришел в Россию и начали формироваться рынки в их современном, капиталистическом понимании. Правда, со своими, чисто российскими особенностями...

С тем же успехом я мог бы поменять местами слова в названии, и выглядело бы тогда это все как «Американские горки русского бизнеса». Да, конечно, читай российского, ведь в России больше ста национальностей. Хотя американцы об этом даже не догадываются и всех чохом называют русскими. Смысл тот же – от перемены мест слагаемых, как известно, ни сумма, ни смысл не меняются. Книга получилась абсолютно биографической, без малейшей претензии на научность, на систематизацию исторического материала. Мне довелось получить свою дозу адреналина на тех «горках», как бы они ни назывались. Многие из нас тогда оказались

в функции своеобразного реле, «переводчика» с одного понятийного языка на другой. Даже система мер и весов у нас разная, что же говорить о культурных кодах. Оказалось, что далеко не все «переводится» и стоимость билетов на тот аттракцион для всех разная. Мне повезло, и 90-е закончились для меня вполне удачно, без особых потерь. Увы, так повезло не всем. Все было. И победы были, и ошибки были, но разве бывает жизнь по прямой? Горки они и есть горки. Ну, или «хард & софт».

На рубеже тысячелетий жизнь поменялась, стала стабильнее, что ли. После краха доткомов в Америке – нас он миновал, ибо мы были слишком девственны в отношении проникновения интернета в бизнес, жили проще, если сравнивать с США того периода, – настало время экспонентного роста рынка ИТ. Горки продолжились, только движение рынка было исключительно вверх, в гору. В 2000-х годах не было необходимости спорить с начальством по поводу спускаемых сверху планов – любой, даже самый агрессивный план ежегодно перевыполнялся с большим запасом, так чего тут спорить-то? Это было время покорения новых вершин в бизнесе, приобретения новых знаний об устройстве транснациональных корпораций, совершенствования навыков управления. Кое-какие соображения об этом, о принципах построения карьеры, я изложил в книге «Топ-менеджер»², но многое

² Щербаков Б. Топ-менеджер. Как построить карьеру в международной корпорации. – М.: Альпина Пабlishер, 2020.

осталось за кадром – тема карьеры и менеджмента вообще неисчерпаема.

Сменяются эпохи, но смыслы – редко. Мы выросли на простом принципе, заложенном в нас еще со школьной скамьи (который, правда, именно в молодые годы не очевиден совсем и даже не понятен): «Век живи – век учись». Сегодня в профессиональной среде, в корпоративной лексике этот простой и вечный принцип звучит как «бесперывное обучение», или LLL – life-long-learning по-английски, и именно этот язык является сегодня языком международного общения, лингва франка наших с вами дней. В идеале каждый человек учится в течение своей жизни и на собственных, и на чужих ошибках. Учится побеждать и делать правильные выводы из этих побед. Учится, что называется, «на марше»: в процессе деятельности, в учебных заведениях разного уровня, на специализированных курсах, проходит сотни обучающих тренингов, участвует в сотнях семинаров и воркшопов, в самых разнообразных совещаниях, книжки умные читает... Не у всех, правда, получается. Но, я же говорю, это в идеале. Процесс познания мира неостановим. Надо только хотеть этого, и тогда все получится.

Мои рассуждения в этой книге – плод опыта и осмысления некоторых важных явлений за несколько десятилетий моей управленческой карьеры. Можно считать ее продолжением моего предыдущего «учебника карьериста» – книги «Топ-менеджер», с некоторыми включениями примеров

из реальной бизнес-практики, из моего опыта 2000-х. Реальная жизнь ведь всегда интересней теоретических выкладок, а «опыт, сын ошибок трудных» может быть полезен тем, кому интересно расширить свой кругозор, кто хочет найти правильные для себя инструменты решения проблем, строить свою карьеру дальше.

На вершине этой метафорической «американской горки» я пробыл почти 23 года, с тех самых пор, когда впервые примерил на себя символическую «шапку генерального директора». И все это время я продолжал убеждаться, что самое важное знание, которым только и должен обладать руководитель, – это знание человека, его природы, его предназначения. Руководитель, обладающий эмоциональным интеллектом и способный к эмпатии, – это идеальный, наиболее эффективный менеджер (причем в долгосрочной перспективе). Именно это качество обеспечивает модное ныне ESG (environment – окружающая среда, social – общество, governance – управление), устойчивое развитие (sustainable growth) бизнеса, корпораций и целых стран. Необходим искренний интерес к человеку как основному двигателю успеха, интерес и уважение к индивидууму. Увы, это качество редко встречается в мире больших и малых корпораций, где все подчинено бесперебойной работе «системы». Внимание к человеку хотя и политкорректно декларируется, но оно минимально, а равнодушие ранит: отсюда и растущая неудовлетворенность работой, стрессы, неврозы, выгорание и мно-

го других неприятных побочных карьерному движению явлений. В этой ситуации поможет только честный, непредвзятый взгляд на самого себя и на свое место в этом мире, признание его реалий – того, что вам может дать карьерный успех в корпорации и чего он не даст никогда, ибо просто не способен на проявление эмпатии, не заточен на это.

Современная наука об управлении расскажет вам много полезного и важного про развитие в себе любых других навыков, способностей стратегического планирования, контроля, управления рисками, организации командной работы и прочего. Почти в любом курсе повышения квалификации вы увидите и отдельный модуль про эмоциональный интеллект, однако никогда эта тема не будет стержневой, хотя должна. Экономика и бизнес тоже важны, но начало всех начал все-таки человек с его вселенским многообразием характеров, желаниями, переживаниями, разными заморочками, куда ж без этого. Не поняв основы управления людьми, учить другую «матчасть», в общем-то, бесполезно, хотя сегодня именно на это делает акцент и бизнес-образование, и внутрикорпоративная система обучения персонала. Каким бы хорошим ни был инженер, продавец или маркетолог, вероятность того, что из него получится хороший руководитель тех же инженеров, продавцов и маркетологов, зависит именно от его способностей к развитию своего эмоционального интеллекта, способности понимать своих сотрудников и уважать их. Именно руководитель – лидер, а не на-

чальник, фельдфебель, бай, барин или еще кто-то из этой когорты столь же малопривлекательных типажей.

Основоположник современной экономической теории капитализма Адам Смит недаром начинал свои изыскания в этой области именно с изучения человека: «Теория нравственных чувств»³ – трактат о человеческих качествах (добродетели, приличия, страсти, эгоизме, тщеславии, симпатии и прочем) – была написана в 1759 году, за 17 лет до того, как был издан его основной труд – «Исследования о природе и причинах богатства народов»⁴!

Человек – начало всех начал в экономике, в бизнесе, в системах управления и, в общем-то, в любой сфере.

Человеческий фактор в успехе или поражении бизнеса настолько велик, что пренебречь им значит осознанно подвергнуть бизнес серьезному риску. Для замера средней температуры по больнице крупные компании проводят ежегодные исследования удовлетворенности сотрудников, но, увы, в этих исследованиях откровенной критики порядков вы не встретите, даже если компания находится в глубоком кризисе и управленческий стиль в ней далек хотя бы от приемлемого. Более того, часто руководители, недовольные падением своих показателей в этих замерах, не скрывают своего отношения к самим исследованиям, выражая его в емкой

³ Смит А. Теория нравственных чувств. – М.: АСТ, 2022.

⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Азбука, 2021.

фразе I don't care. Что особенно печально, они не получают должной оценки у вышестоящего руководства, и так выше и выше по цепочке иерархии управления. Это лишь подчеркивает, что ценности многих компаний декларативны, неискрытны и такие исследования – лишь дань модному веянию, обязательной галочке корпоративной отчетности.

На наших глазах мир поменялся быстро и резко. Американские корпорации свернули свою деятельность в России, как, впрочем, и европейские. При всей разнице культурных кодов наших стран многое мы успели перенять из зарубежных практик управления. Что-то прижилось довольно неплохо. Мы научились строить бизнес в условиях часто меняющихся правил, российские компании выросли, внедрили у себя (по естественной необходимости, а не только из-за требований листинга да предстоящих IPO) корпоративное управление. Карьеру можно и нужно строить в любых условиях в любой стране. Человек остается человеком, и радости и печали его никуда не уходят с изменениями политического климата и пусть даже такой кардинальной сменой бизнес-ландшафта, которая происходит сегодня. Каждый сам выбирает свою дорогу в карьере и решает самостоятельно, какую цену за билет на эти «русские» или «американские горки» он готов заплатить. Важно помнить, что самая конвертируемая валюта – время и оно, увы, ограничено.

И последнее. Пожалуй, самое важное в этой книге, сплошь посвященной сумме разнообразных ошибок на ка-

рьерном пути и пути развития и превращения «начальника» в настоящего лидера: ERRARE HUMANUM EST.

Устоявшийся перевод на русский язык этого древнего латинского изречения – «Человек ошибается» или «Человеку свойственно ошибаться». Не знаю, насколько уж ему, человеку, это действительно свойственно, но факт остается фактом – от ошибок не застрахован никто. Часто понимание того, КАК надо делать какие-то вещи, КАК лучше вести себя в разных ситуациях, которые подкидывает нам жизнь, приходит слишком поздно. А иногда и вовсе обходит стороной...

Нельзя добиться успеха в карьере и в бизнесе, а) не беря на себя риски (они, конечно, разные в двух этих средах существования человека) и б) не совершая ошибок и не обучаясь на чужих и своих, конечно же, ошибках. В западной культуре управления ошибки пусть и не приветствуются, но не порицаются категорично, они вполне допустимы. В российской культуре такой подход приживается трудно. За ошибки скорее сразу же накажут, чем погладят по головке с милым укором – ничего, мол, на ошибках учатся; не ошибается лишь тот, кто ничего не делает; и прочее.

Повторюсь, от ошибок не застрахован никто: ни вы, ни ваш руководитель, ни самая великая и бесстрашная, мудрая и искушенная, познавшая лучшие мировые практики компания, на которую вы работаете. И конечно, никому из перечисленных в этом списке не хочется ошибки свои

признавать, тем более посыпать голову пеплом и менять свое мнение, если оно ошибочное. Именно в этом и проблема – признать ошибку таковой. В этом невероятная сила и индивидуума, и компании. Но такие модели поведения встречаются ох как редко, и тем более они ценны.

Работа над ошибками – не из нашего школьного прошлого, это императив развития личности, необходимое условие карьерного роста в любой компании. Эта книга – своеобразная рефлексия о сумме ошибок, совершенных и мною в течение двух десятилетий пребывания в должности «генерала», и моими руководителями (как я их, эти ошибки, понимаю), да и компаниями, в которых мне приходилось трудиться.

Но прежде, чтобы быть последовательным в историческом повествовании об «американских горках российского бизнеса», – контекст времени тех самых «двухтысячных».

Часть I

01 Тучные двухтысячные



После «лихих девяностых» наступило десятилетие, которое потом, уже по его прошествии, назовут неофициально «тучные двухтысячные», в чем есть, конечно, сермяжная правда: небывалый рост ВВП, исторически самый высокий уровень потребления (не у всех, разумеется, и не везде, но в целом – справедливое определение), расцвет бизнеса, укрепление вертикали власти, почти полная победа над внутрен-

ним, «домашним» терроризмом после всех громких терактов в Москве и других местах в середине 2000-х. Относительно спокойная, сытая, в общем, жизнь. Редко когда в России было такое время. В той или иной степени бенефициарами «тучного периода» стали все слои населения, и уж особенно – предпринимательский. Не скрою, и мы тоже – слой наемных менеджеров международного бизнеса.

Это был период мощного накопления средств и развития инфраструктуры. Естественно, сектор информационных технологий стал одним из ключевых в экономике государства, реальным катализатором развития. Иначе и быть не могло – без современного обеспечения «железом и софтом» ни одна отрасль экономики развиваться по стандартам международного разделения труда (а тогда Россия успешно вписывалась в мировую цепочку создания стоимости) не могла. И не только из-за необходимости соответствовать требованиям рынка, условиям IPO (ставшим новым модным трендом), но и просто из-за реальной потребности быть конкурентоспособной и эффективной. Накопленные средства, умеренно благоприятный климат в экономической сфере, необходимость в повышении эффективности, стремление стать современными приводили многих предпринимателей, крупных и не очень, к разумному решению – инвестировать в модернизацию IT-инфраструктуры.

Мне повезло, я оказался на самом острие этого тренда – без «тяжелого софта» Oracle трудно было бы создать совре-

менные системы управления ресурсами предприятий в самых разных отраслях.

Исторически металлургия была первой, куда Oracle с легкой руки Леонида Богуславского пришел еще в конце 80-х, в эпоху развитого социализма. Но тогда еще не было разговора о системах ERP (enterprise resource planning), ставших к середине 90-х необходимым элементом развития, сначала в нефтяной промышленности, а потом и повсеместно.

В соревнование с немецким гигантом SAP, который прочно закрепился именно в нефтегазовом сегменте, Oracle вступил чуть позже, к концу последнего десятилетия. А в начале 2000-х мы уже уверенно разрабатывали свою долю на этом поле – именно в металлургии, в химической промышленности и позже в секторе государственных финансов. Мне было весьма лестно видеть, как в этой нелегкой конкурентной борьбе Oracle постепенно нарабатывает опыт, репутацию и достигает успеха. В 2000–2003 годах ни в одной публикации в прессе про успехи внедрения ERP-систем про Oracle даже не упоминалось, хотя мы вместе с партнерами, компанией «Борлас» в первую очередь, методично пробивались вперед, к первым успехам, и они не заставили себя ждать: Магнитогорский металлургический комбинат стал первым крупным предприятием, подписавшим с нами крупный контракт на внедрение «оракловской» ERP. Затем последовали «Уралкалий», «Еврохим» и многие другие. Процесс, как говорится, пошел. Мне удалось побывать на мно-

гих предприятиях в те годы: пришлось и в шахту калийную на глубину метров 400 спускаться, и побывать в горячем литейном цехе ММК, на прокатном стане...

Будучи гостем, я смог своими глазами увидеть, насколько тяжел труд людей на этих производствах, как необходима модернизация процессов, которая хоть немного его облегчит. Понятно, что далеко не везде, но все же. В общем, скажу, что, когда ты чувствуешь реальную пользу от своей работы, дело идет веселее. Настроение поднимается, хочется побеждать и побеждать! И мы побеждали – к середине 2000-х было приятно видеть такой, например, пассаж в бизнес-прессе: «Зарубежные поставщики крупных ERP-систем, таких как Oracle, SAP...»

Последовательность перечисления вендоров изменилась! Это ли не говорит об успехах локальной команды и партнеров, которые вложились в развитие этого направления бизнеса без очевидных перспектив в начале первого десятилетия при почти полном доминировании немецкой компании? По самым скромным оценкам, для развития у себя практики ERP партнеру требовалось инвестировать около 1 млн долларов – гигантская сумма, большие риски и действительно далеко не очевидный результат. Но оказалось, что риск был вполне оправдан и направление Oracle Applications заработало. Консультантам добавилось работы, практику ERP стали развивать у себя сразу несколько компаний-партнеров, которые до этого момента занимались только серверами, базами

данных. В этом первенство Oracle было очевидным и непре-
рекаемым.

Вместе с тем, например, конкурентоспособной и по-на-
стоящему рабочей CRM-системы (управление отношения-
ми с клиентами) не было даже у Oracle вплоть до середины
2000-х, до покупки лидера этого направления в мире, ком-
пании Siebel. Помню, еще в 2001 году все локальные офисы
компании в разных странах вынуждены были пользоваться
собственными разработками, доморощенными CRM-систе-
мами с крайне ограниченным функционалом и невозмож-
ностью унифицированной технической поддержки в мас-
штабах компании. В российском офисе тоже приходилось
для планирования продаж и поддержания клиентской базы
использовать свою самописную систему с лирическим назва-
нием «Катюша». Сейчас об этом младенческом периоде раз-
вития бизнеса можно вспоминать только с улыбкой.

02 О руководителях



Я пришел в Oracle в конце 1999 года, и надо же было такому случиться, что именно тогда основатель и крупнейший акционер компании Ларри Эллисон объявил где-то на совещании, что «пора заканчивать с вольницей в локальных офисах по всему миру, слишком свободно себя чувствует руко-

водство представительств в разных странах». И скажу я вам, как-то не сулил мне этот тон ничего хорошего... «Если полномочия – то максимум» – это мой лозунг из статьи в журнале «Компания» того времени. Но, слава богу, мне очень повезло, что новый принцип Ларри заработал далеко не сразу и не повсеместно, то есть полномочий и свободы у меня было в избытке еще лет пять как минимум.

И отдельное спасибо судьбе за то, что несколько первых лет мне довелось работать под руководством мудрого, интеллигентного Ханса Ярника, моего первого «оракловского» руководителя (увы, он недавно ушел из жизни). Первые годы мне удавалось работать именно так, как я умею, – на принципах, на которых, на мой взгляд, единственно и нужно строить работу вверенных тебе подразделений: доверии и делегировании. Оценка – по результату. Никаких дурацких многочасовых отчетов, все по делу, кратко, и только когда в этом есть реальная необходимость. Никаких бессмысленных ритуалов подтверждения лояльности, никакого культивирования подобоострастия подчиненных – Ханс к этому был абсолютно нетерпим. С грустью и улыбкой вспоминаются телефонные разговоры, отчеты Хансу, которые случались пару раз в месяц, не чаще: «Борис, как план? Выполняете? Побольше можете дать? Крупнейшие сделки? Надеюсь, у тебя все под контролем!»

И это весь отчет! Я понимаю, что в это трудно поверить, но все было именно так. Даже на региональных «партсобра-

ниях» царила атмосфера дружелюбия, доверия, уважения. Счастливым было время.

Революция в управлении наступила в 2005 году, когда Ханс ушел на пенсию. Как оказалось, он и его жена были увлеченными садоводами, и мы тогда скинулись коллективом ему на прощальный подарок – какие-то уникальные розы из элитного английского питомника, чтобы ему было чем заняться в свободное время. На место Ханса пришел новый руководитель – итальянец Альфонсо Ди Анни. Его управленческие принципы были диаметрально противоположны Хансовым. В целях экономии времени можно даже не перечислять их – просто поставьте минусы перед всеми принципами, которые я перечислил выше: они скрашивали мою и, уверен, жизнь моих восточноевропейских коллег все четыре года с Хансом.

Началась новая история, принять принципы нового «лидера» мне было не просто трудно – невозможно. У этого противостояния был единственный выход – мой уход из компании, но до того безрадостного момента оставалось еще долгих семь лет. Именно на столько хватило моей выдержки и терпения.

2005 год. Барселона. Идет совещание руководящего состава компании Oracle региона EMEA (Europe, Middle East and Africa). На сцене президент Серджио Джаколетто. Вы, наверное, уже догадались, что он итальянец. Так исторически сложилось в тот период, что многие руководители

бизнеса компании оказались итальянцами – до Серджио на этом посту трудился тоже итальянец Карло Фалотти. Ничего необычного – национальные группы периодически сменяют друг друга, переходят иногда из компании в компанию целыми группами, и тот факт, что они оказываются одной национальности, говорит лишь о том, что люди сработались, доверяют друг другу, и не более того. Конечно, случается, что при этой семейственности иногда страдает профессионализм, «ну как не порадовать родному человечку». Но это бывает редко, ведь механизмы профотбора остаются, и далеко не один человек определяет в компании назначение того или иного соплеменника на важную должность даже в своем огороде, у себя в регионе. Тем не менее это явление заметно, и в Oracle того периода именно этот фактор осчастливил меня моим итальянским руководителем Альфонсо, с которым мне не удалось ужиться.

2005 год. После «Великого Барселонского сидения», увы, компания стала энергично трансформироваться. Был провозглашен так называемый Barcelona spirit, то бишь особый дух трансформации, внесенный с легкой руки какого-нибудь международного консультанта, нанятого Oracle для «поднятия духа, для стимулирования ускорения, для...» неведь чего. Тут должны следовать все сотни правильных, политкорректных слов про трансформацию, ведь известно, что «если ты не меняешься, то погибнешь» в бизнесе. Эта правильная, в общем-то, мантра приобрела вымученное, формализован-

ное звучание именно с 2005 года. Началась «Управленческая Революция», в которой мой новый руководитель Альфонсо был совершенно органичен. Наступило его время, в прямом и переносном смысле.

Шутки ради я тогда заказал на заводе «Кристалл» небольшую партию водки с эпатажным названием Barcelona Spirit, но шутка не прошла – компания быстро превращалась в политизированную систему, в которой подчеркнутая лояльность, установление всепроникающего контроля и, да, ликвидация той самой вольницы становились все более отчетливыми приоритетами развития. Пришлось нам самим выпить весь запас этой водки.

Левиафан корпорации взял свое: постепенно, но неотвратимо к концу 2000-х и в Oracle, и в других крупных американских компаниях (знаю по своему следующему опыту в Dell) вольница закончилась, самостоятельность генеральных директоров и вице-президентов компании на местах осталась лишь на бумаге, контроль за продажами, за процессами, за отбором партнеров, за любой мало-мальски значимой деятельностью филиалов плавно перешел на региональный уровень, иногда и выше – на континентальный. Отчеты превратились в кошмар управленца: они стали занимать уйму рабочего времени, стали частыми, нередко требовали целый день, а то и два сидения на «партсобраниях» в разных странах, требовали физического присутствия – на конференциях компании не экономили.



Таким вымпелом с гордым профилем Ларри Элиссона,

основателя и бессменного руководителя компании Oracle, а для нас – небожителя, мы награждали «передовиков» в 2005 году. Эта стилистика – парафраз на другой вымпел, из нашей советской истории, с не менее узнаваемым каноническим профилем (на том вымпеле была, конечно, другая надпись: «Ударнику коммунистического труда»), была хорошо знакома и понятна и нашим ребятам, и партнерам. Но культурный юмористический контекст не нашел отклика у наших иностранных начальников.

Когда по моей просьбе Ларри передали этот вымпел, он удивленно спросил: «Чего это они вдруг?» На что президент EMEA Серджио Джуаколетто, не найдя ничего более оригинального, ответил: «Эти русские, Ларри, наверное, просто очень любят миллиардеров».

Идея, макет, бюджет – все это решал, утверждал я сам. После 2005 года такая вольница стала просто невозможной: централизация и бюрократизация не оставляла шанса на самостоятельность... и оригинальность.

При этом начальство продолжало упражняться в лицемерном цитировании гуру менеджмента, провозглашавших Work is an outcome, not a time or a place, то есть важен результат работы, а не время, которое вы на нее тратите, или место, где вас удерживают, дабы вы подтвердили свою лояльность и исполняли безумные ритуалы.

Как бы не так! Результат результатом, но будьте любезны

просиживать дни на никчемных совещаниях (которые к результату не имеют ни малейшего отношения и контрпродуктивны изначально), готовить тонны слайдов к каждому отчету, коих расплодилось невероятное количество, занимать этой бумажной работой десятки сотрудников, которые могли бы делать в это время что-то более осмысленное. Будьте любезны летать через полсвета, только чтобы отметиться на очередном глобальном «партсобрании».

Организовывать визиты очередного начальника к клиентам – о! – это особый жанр, и про них разговор отдельный, но, боже мой, сколько времени было потрачено на ритуальные визиты с нулевым или даже отрицательным эффектом. Но кто его считал, этот эффект? Бизнес в то десятилетие развивался так динамично, так бойко, что даже все эти ингибиторы вместе взятые не смогли помешать ему, да и не вводили в уныние – некогда и некому было жаловаться. Копившееся естественное раздражение нужно было снимать самостоятельно, желательно юмором. В какой-то момент я решил, что мне нужен как оберег от этого безумия специальный значок, на котором были бы выгравированы только четыре буквы (понятная только мне аббревиатура): Г.Д.М.С. – Господи, дай мне сил... Более грубый вариант я тоже рассматривал: К.В.М.З. – как же вы меня за...долбали. Отдам это ноу-хау бесплатно в хорошие руки.

Но, конечно, публично демонстрировать свой скептицизм и негативное отношение к ритуалам корпорации, отстра-

няться от их выполнения нельзя – категорически неприемлемая модель поведения для настоящего карьериста, хотя так хочется стукнуть кулаком по столу: «Да что ж вы, в самом деле, детский сад какой-то тут устроили!»

Только в период пандемии вместе с развитием технологий дистанционного управления компании перешли на видеоконференции, на великолепный Zoom и иже с ним, и... мир не перевернулся, небо не упало, продажи продолжались, управление не было утеряно. Это дало почву некоторым критикам современных моделей управления для предположений, что, может быть, и не стоило тратить миллиарды долларов и других валют на те самые бесконечные поездки, на перелеты в дальние города и страны с одной только целью – увидеть своих коллег лицом к лицу. Но эти смелые, не побоюсь сказать, революционные предположения так и не реализовались в программу сокращения «партсобраний», не привели пока к сокращению выбросов вредных газов за счет отказа от тысяч и тысяч перелетов чиновников от бизнеса и, стало быть, не внесли свой вклад в борьбу с глобальным потеплением.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.