

Успех компании не зависит от стиля управления

Лидеры бывают разные. И хотя формы и роли феномена лидерства меняются, людям по-прежнему нужен вождь. Какие качества нужны современному управленцу? Зависит ли успех компании от типа менеджмента?

«Бирюза» не для всех

Я думаю, лидер – не начальник, а любой ответственный и амбициозный сотрудник, который работает с полной отдачей и повышает профессиональную планку. Такое понимание мне привили, когда я работала в «Сбербанке», и оно неразрывно связано с принципами управления бирюзовой организацией, где вместо менеджеров – самоуправление, а вместо KPI – цели и ценности.

Переосмысление роли лидерства, которое воплотилось в бирюзовых ор-



Оксана Селендеева

**Международная школа
программирования
CODDY**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



ганизациях – одна из ключевых тенденций в современном предпринимательстве. Оказалось, что компания может быть успешной, когда каждый в команде «сам себе начальник». Сотрудники ставят себе задачи и дают соответствующие им обещания, обходясь без должностных инструкций. Такой подход к управлению знаменует новый виток развития бизнеса. Впрочем, в России он пока нераспространен.

Именно такой стиль управления я реализую в CODDY. Вместо того, чтобы формировать систему микроменеджмента, забочусь о развитии сотрудников, а как следствие – и самой компании. Мне нравится давать работникам свободу и создавать условия для того, чтобы люди поверили в себя и раскрыли таланты. Благодаря такой управленческой модели мы сохраняем максимальную гибкость и не боимся изменений.

При этом нужно признать, что бирюзовый стиль управления подходит не всем. К примеру, в крупных компаниях у топ-менеджеров не всегда есть возможность прислушиваться к рядовым сотрудникам и находиться с ними в одной плоскости. Хотя есть организации с элементами «бирюзы» и среди крупных игроков рынка: Avito, «Лаборатория Касперского», Google, GlowByte Consulting, Эвотор, Qiwi, Яндекс, Mail.ru Group.

Успех компании не зависит от стиля управления. У государственной компании «Росатом», придерживающейся авторитарной управленческой модели, более чем высокие показатели эффективности. Специфика этой организации предполагает стабильность, поэтому процессы в ней жестко регламентированы, и такой подход оправдывает себя. В противовес им бирюзовые организации можно сравнить с живым организмом, сила которых в способности чутко откликаться на изменения внешней среды. В зависимости от организационной модели компании по-разному заботятся о сохранении положения на рынке.

От чего зависит успех

Один из важных факторов развития бизнеса – личность управленца. Вот почему, по моим наблюдениям, коучинг для топ-менеджеров по-прежнему пользуется спросом.

Я тоже периодически использую этот инструмент – организовываю коучинг для сотрудников и партнеров CODDY. Всегда есть, чему учиться, а человек бывает недостаточно осведомлен в том, в каком направлении он мог бы развиваться или как совместить обучение с работой и домашними делами. Специалист помогает расставить приоритеты, показать возможные точки роста, найти ресурсы для развития.



Но во время пандемии, на мой взгляд, основная задача работодателей – сохранить персонал, и тренинги проводятся реже, потому что не все компании успели адаптироваться в новых условиях. Проводят в основном тренинги, запланированные до ситуации с вирусом – их перенесли в онлайн, как и другие встречи, конференции в период пандемии.

Кризис – время, которое все-таки больше подходит не для обучения, а для того, чтобы применить полученные знания и навыки. Важно экстренно решать первоочередные задачи: оптимизировать расходы, формировать новые каналы сбыта, трансформировать свой продукт или сервис. Выигрывают те, кто не сидит сложа руки, в связи с чем у меня и многих моих знакомых границы личного и рабочего времени на карантине стерлись. День растянулся, потому что дел прибавилось. Это нетрудно определить по деловой переписке: я порой начинаю разговор вечером или в выходной день, и в таком случае уточняю у собеседников, удобно ли говорить. Мне отвечают, что ещё закончили с делами. Так что лидеры не сдаются.

5 советов лидерам в кризис

Во-первых, не делайте резких движений. Выживание в кризис схоже со спасением утопающего. Если человек

теряет контроль на воде, важно сохранять спокойствие и не паниковать – лишние движения отнимают энергию. В бизнесе действуют те же принципы. Как ни тяжело, нужно выработать позицию наблюдателя и не позволять эмоциям влиять на принятие решений.

Во-вторых, используйте кризис как возможность переосмыслить отношения с окружающими. Во времена нестабильности маски сорваны, и внутренний мир человека как на ладони. Становится ясно, на кого стоит полагаться в трудную минуту, а на чью поддержку лучше не рассчитывать.

За последние недели обнаружила, что мои единомышленники человечнее, преданнее и надежнее, чем я предполагала. Одновременно выяснилось, что в моем окружении есть люди, с которыми мне не по пути.

В-третьих, оставайтесь собой. Кризисы приходят и уходят, это неизбежно. Рассвет наступит непременно, это лишь вопрос времени. Я периодически напоминаю себе о том, что жизнь переменчива, чтобы излишне не драматизировать ситуацию.

В-четвертых, полюбите цифры. Есть предприниматели, которые в делах руководствуются так называемым чутьем. Доверяйте интуиции, если она вас не подводит, но не пренебрегайте анализом финансовых показателей.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для

Они могут многое рассказать о сильных и слабых сторонах бизнеса, а в кризис это как нельзя кстати.

И в-пятых, не забывайте о том, что вы нужны семье вне зависимости от того, какие потрясения переживает экономика. Если понимать лидерство как готовность вкладываться в любое дело с полной отдачей, то это качество применимо не только на работе. Оставайтесь лидером, вовлеченно бе-

седая друг с другом за ужином, помогая сыну или дочке решить запутанную задачу, обсуждая с супругом затронувший сердечные струны художественный фильм.

***Оксана Селендеева,**
основатель **Международной Школы программирования для детей CODDY**

Эксклюзивно для 

Справка о спикере:

Основатель Международной Школы программирования для детей CODDY, маркетолог с 17-летним опытом.

Издательство:



Юрий Шароватов.
Дистанционный менеджмент: Как управлять сотрудниками на удалёнке



Джозеф Стиглиц.
Люди, власть и прибыль: Прогрессивный капитализм в эпоху массового недовольства



Светлана Иванова.
Кандидат. Новичок. Сотрудник: Комплексная типология метапрограмм в HR