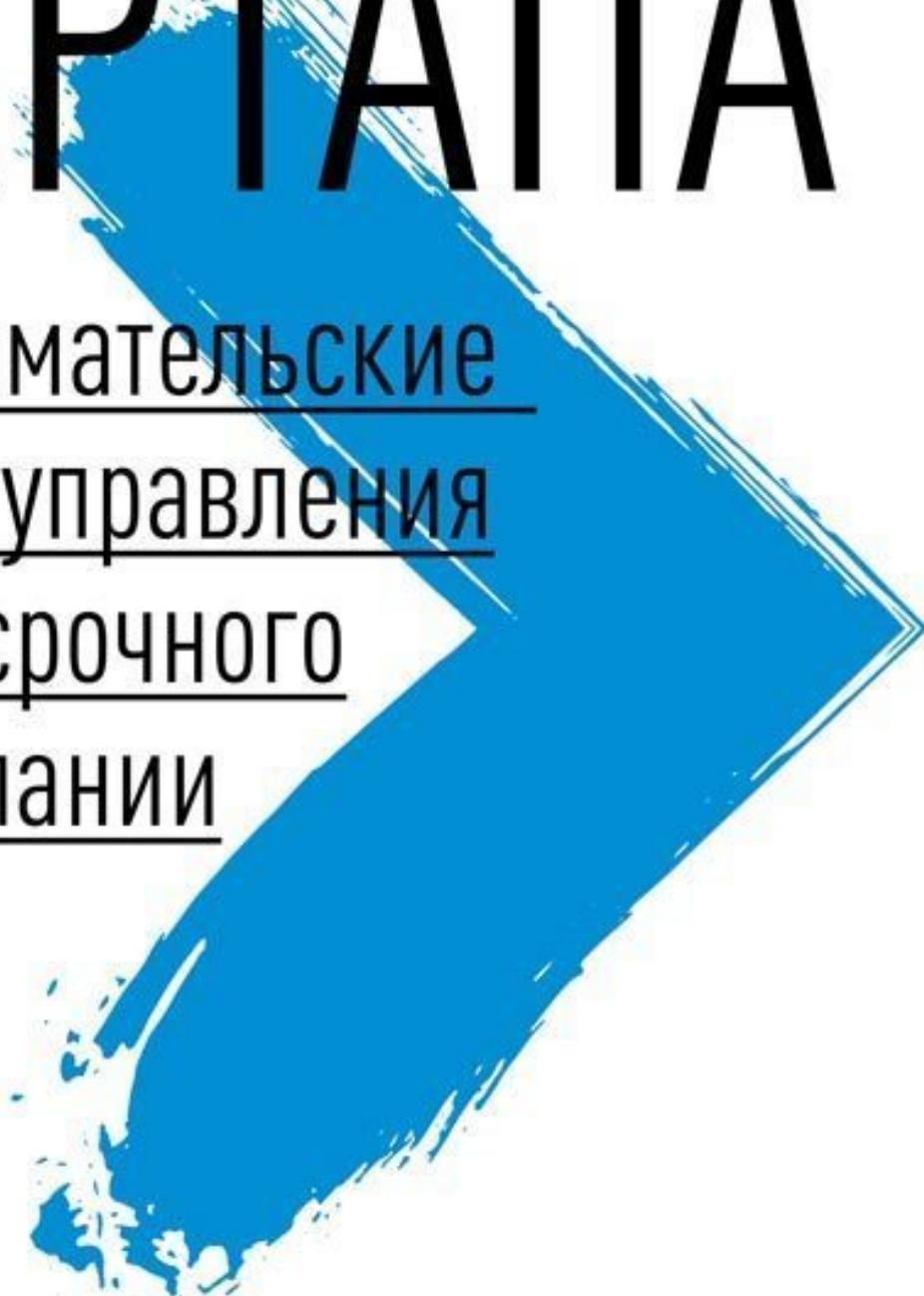


МЕТОД СТАРТАПА



Предпринимательские
принципы управления
для долгосрочного
роста компании

ОТ АВТОРА
МИРОВОГО
БЕСТСЕЛЛЕРА
«БИЗНЕС С НУЛЯ»

Эрик Рис

 альпина
ПАБЛИШЕР

бизнес

Эрик Рис

**Метод стартапа.
Предпринимательские
принципы управления для
долгосрочного роста компании**

«Альпина Диджитал»

2017

Рис Э.

Метод стартапа. Предпринимательские принципы управления для долгосрочного роста компании / Э. Рис — «Альпина Диджитал», 2017

ISBN 978-5-9614-1499-8

За время, прошедшее после публикации «Бизнеса с нуля», самые разные организации, принявшие на вооружение метод бережливого стартапа, продолжают подтверждать верность идей Эрика Риса на этапе запуска бизнеса. Но как использовать эти принципы в крупных фирмах или стартапах, которые уже уверенно встали на ноги? По мере роста компании становятся более бюрократизированными, теряют гибкость и инновационный потенциал. Как же бороться с неповоротливостью, продолжать рисковать и сохранить предпринимательский дух? И, самое главное, как обеспечить устойчивый рост? Опираясь на опыт работы с самыми разными компаниями, от крошечных стартапов до транснациональных корпораций, Рис рассказывает, как использовать принципы бережливого стартапа на любом этапе развития организации.

ISBN 978-5-9614-1499-8

© Рис Э., 2017

© Альпина Диджитал, 2017

Содержание

Введение	6
Часть 1	14
Глава 1	16
Конец ознакомительного фрагмента.	27

Эрик Рис

Метод стартапа: Предпринимательские принципы управления для долгосрочного роста компании

Переводчик *М. Кульнева*
Научный редактор *А. Нижельский*
Редактор *О. Нижельская*
Главный редактор *С. Турко*
Руководитель проекта *А. Василенко*
Корректор *О. Улантшикова*
Компьютерная верстка *А. Абрамов*
Дизайн обложки *Ю. Буга*

© Eric Ries, 2017

© Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО «Альпина Паблишер», 2018

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.

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.

***Метод стартапа: Предпринимательские принципы
управления для долгосрочного роста компании***

Введение

Однажды летним днем в аудитории обширного образовательного комплекса, принадлежащего одной из крупнейших американских компаний, собралась группа инженеров и топ-менеджеров. Они должны были обсудить многомиллионный пятилетний план разработки нового двигателя, работающего на дизельном топливе и природном газе. Их целью был выход на новые рынки. Волнение росло. Двигатель, получивший название Series X, мог применяться во многих отраслях – от энергетики до железных дорог.

Это было совершенно ясно всем присутствующим. За исключением одного человека, который пришел на совещание, ничего не зная о двигателях, энергии и промышленном производстве, а поэтому только и мог задавать вопросы в духе доктора Сьюза: «Так для чего он нужен? Для кораблей? Для самолетов? На море или на суше? А для поездов?»

Руководители и инженеры переглядывались: «Это еще кто такой?»

А это был я. Происходило все в компании GE – одной из старейших и самых уважаемых в Соединенных Штатах, с рыночной капитализацией (на тот момент) 220,47 млрд долл. и численностью не менее 300 000 человек.

Так что же я делал в GE летом 2012 г.? Я не состоял в руководстве компании. Я не имел никакого опыта ни в энергетике, ни в здравоохранении, ни в какой-либо другой области, где работала GE.

Я – предприниматель.

Председатель совета директоров и генеральный директор GE Джеффри Иммельт и заместитель председателя Бет Комсток пригласили меня тогда в Кротонвилл, штат Нью-Йорк, поскольку их заинтересовала идея из моей первой книги «Бизнес с нуля»¹: принципы *управления стартапом* могут быть использованы в любой компании или организации, в любой отрасли или экономической сфере. И они подумали, что их компания также должна перейти на эти принципы. Их цель состояла в том, чтобы сделать GE способной расти и реагировать на рыночные изменения, и Иммельт стремился заложить основы ее дальнейшего процветания на долгие годы.

В тот день мы пересмотрели план по двигателю Series X и поняли, что можно выпустить его на рынок значительно раньше, создав более простой двигатель за несколько месяцев, а не лет. Это была первая из многочисленных встреч (о других вы узнаете позже).

На следующий день у меня состоялся разговор, как могло показаться, совершенно иного характера. Мы беседовали с основателем и генеральным директором одного из быстро растущих технологических стартапов нового поколения. Трудно представить две компании, которые бы настолько отличались друг от друга: одна – старая, другая – молодая, одна – лидер во многих отраслях, другая – только пробивает себе путь наверх. Одна производит товары массового спроса, другая разрабатывает программную инфраструктуру для интернета. Одна с Восточного побережья, другая – с Западного. Руководители одной носят строгие костюмы, другой – рваные джинсы.

Гендиректор этой второй компании, которая одной из первых применила метод бережливого стартапа (*lean startup*), столкнулся с новыми проблемами. Как масштабировать бизнес после успешного запуска первого продукта? Как развить у сотрудников предпринимательское мышление? И, самое главное, как обеспечить устойчивый рост в дальнейшем?

Но меня поразило, насколько эти два разговора, несмотря на внешние различия, были похожи. GE, как многие успешные компании, чтобы продолжить рост, стремилась вдохнуть в

¹ Рис Э. Бизнес с нуля. Метод Lean Startup для быстрого тестирования идей и выбора бизнес-модели. – М.: Альпина Паблишер, 2017.

свои традиции новую предпринимательскую энергию. В то время как стартаперы, с которыми я встречался, хотели понять, как сохранить свой предпринимательский дух в условиях роста бизнеса.

За последние несколько лет в моей жизни было много таких моментов, когда я с удивлением обнаруживал схожие проблемы в организациях, которые принято считать очень разными. Из этих бесед с руководителями и основателями я сделал вывод: сегодняшним организациям – как давно существующим, так и только что появившимся – не хватает способностей, необходимых, чтобы преуспевать в будущем, а именно способности быстро экспериментировать с новыми продуктами и бизнес-моделями, способности стимулировать наиболее творческих работников и способности снова и снова включаться в процесс инноваций и управлять им четко и ответственно (в том числе финансовыми ресурсами), чтобы открывать новые источники роста и эффективности.

Именно эти вопросы, наряду с тем, как *любой* компании или организации перейти от «нехватки» к «преуспеванию», и стали главной темой этой книги.

КТО Я?

Трудно было представить, что я когда-нибудь окажусь на таком совещании, которое состоялось в Кротонвилле, – это было совершенно неожиданно для меня. Когда-то в начале своей карьеры я учился на программиста, потом стал предпринимателем. Представьте себе типичного предпринимателя-технаря: парень, пытающийся что-то создать в подвале родительского дома. Вот таким я и был. Моя первая попытка предпринимательской деятельности – как раз во время пузыря доткомов – позорно провалилась. Мой первый опубликованный труд, забавную книжку «Черная магия программирования игр на языке Java» (The Black Art of Java Game Programming), когда я проверял последний раз, можно было купить в букинистическом разделе Amazon.com за 99 центов. Тогда мне не казалось, что эти проекты будут как-то связаны с моим будущим, которое я в итоге посвящу своей новой системе менеджмента.

Но после того, как я перебрался в Кремниевую долину, я стал замечать общие закономерности как успехов, так и неудач. На основе своих наблюдений я начал более подробно разрабатывать модель управления для предпринимателей-стартаперов. Затем я впервые стал об этом писать – поначалу, в 2008 г., в интернете, позднее – в книге «Бизнес с нуля», которая была издана в 2011 г. То, что произошло дальше, превзошло мои самые смелые ожидания. Движение «Бережливый стартап» охватило весь мир. Более миллиона людей в разных странах прочли книгу. Скорее всего, где бы вы сейчас ни находились, где-то неподалеку существует клуб Lean Startup². Тысячи основателей компаний, инвесторов и других членов сообщества стартапов с энтузиазмом подхватили мои идеи и опыт.

В своей книге я сделал смелое, как мне тогда казалось, заявление. Я дал определение стартапа как «человеческого института, цель которого – создание нового продукта или услуги в условиях крайней неопределенности». Определение стартапа я преднамеренно сделал самым общим, не конкретизируя величину организации, форму, в которой она работает (коммерческая компания, некоммерческая организация и т. д.), отрасль или сферу деятельности. Согласно этому определению, кто угодно, независимо от официального наименования должности, может неожиданно быть заброшен в море предпринимательства, если его работа выполняется в условиях все большей неопределенности. Я утверждал, что предпринимателей можно встретить повсюду – в малом бизнесе, в огромных корпорациях, в системе здравоохранения и в школах, даже в правительственных учреждениях. Они везде, где люди выполняют почетную и зачастую незаметную работу по тестированию новых идей, созданию новых, улуч-

² meetup.com/topics/lean-startup.

шенных методов выполнения задач или привлечению и обслуживанию новых потребителей, продвижению товаров и услуг на новые рынки.

За шесть лет, прошедшие после публикации «Бизнеса с нуля», самые разные организации, принявшие на вооружение метод бережливого стартапа, продолжают подтверждать верность моих идей. Мне удалось поехать по миру и поработать с компаниями самого разного масштаба, который только можно себе представить. Трое основателей, работающих над новым приложением? Было. Малый бизнес? Было. Религиозные благотворительные организации? Точно было. Небольшие производственные компании? Да, конечно. Быстрорастущие технологические стартапы еще до первичного размещения акций? Естественно. Крупные государственные бюрократические структуры? Было. Некоторые крупнейшие международные (и неповоротливые) корпорации? Конечно. Все они могут использовать методы бережливого стартапа, если хотят эффективнее работать и ускорить свой рост.

ОБРЕТЕНИЕ НЕДОСТАЮЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ

В конечном итоге мои поездки и встречи и привели меня в аудиторию GE. Успех двигателя Series X наряду с другими подобными пилотными проектами привел к кое-чему экстраординарному. Совместно с GE мы разработали программу под названием FastWorks³, которая повлекла за собой значительные преобразования как в корпоративной культуре, так и в управлении. За несколько лет мы обучили тысячи руководителей по всем подразделениям компании. Я лично работал более чем с сотней проектных команд с самыми разными задачами, из разных регионов и подразделений. Каждый топ-менеджер в GE получил подготовку по предпринимательским методам работы, и внутренние бизнес-процессы были преобразованы так, чтобы способствовать инновациям, а не тормозить их.

Но, к моему удивлению, я обнаружил, что и для стартапов необходимы такие же программы обучения и преобразований. Как и многие мои товарищи по Кремниевой долине, я начинал работать, будучи убежден, что люди из «больших компаний» принципиально отличаются от креативных, революционно мыслящих предпринимателей вроде нас⁴. Что когда организация достигает определенных масштабов, она начинает медленно умирать, разлагаясь изнутри. Она прекращает выдавать инновационные продукты и решения. Самые творческие люди уходят из нее. Большие компании неизбежно теряют способность к росту, их разъедают внутренние политические интриги и бюрократические порядки.

Возникает странный парадокс, что-то вроде когнитивного диссонанса, влияющий на всех, кто стремится к созданию быстрорастущего бизнеса. Поработав буквально с сотнями предпринимателей, я стал задавать им один и тот же вопрос:

«Если вы так ненавидите крупные компании, зачем создаете еще одну?»

Этот вопрос часто ставит их в тупик, так как им кажется, что компания, над которой они так усердно трудятся, будет другой. В ней не будет бессмысленных совещаний и пронырливых менеджеров среднего звена. Она останется динамичной и задорной – таким непрекращающимся стартапом. Но как часто удается в итоге действительно создать именно такую идеальную организацию?

В последние несколько лет основатели и генеральные директора, ставшие приверженцами метода бережливого стартапа еще на раннем этапе, снова все чаще обращаются ко мне. Вначале их увлекали те части метода, которые касаются быстрого запуска проектов, в частности разработка *минимально работоспособного продукта* (MVP) и *разворот* (pivot). Но они обращали куда меньше внимания на то, что, если говорить начистоту, действительно

³ [quora.com/What-causes-the-slack-at-large-corporations/answer/Adam-DAngelo](https://www.quora.com/What-causes-the-slack-at-large-corporations/answer/Adam-DAngelo).

⁴ На май 2017 г. FastWorks является торговой маркой General Electric Company.

более скучно: науку менеджмента и дисциплину отчетности. А теперь, когда их компании выросли до сотен, тысяч, а иногда и до десятков тысяч работников, они поняли, что должны научиться предпринимательскому подходу, даже если вынуждены применять традиционные методы управления, заниматься прогнозированием и переходить к привычному штатному расписанию.

Я сам наблюдал это в десятках замечательных компаний: когда сотрудники подчиняются традиционным организационным структурам и стимулам, неизбежно возникает некоторое бюрократическое поведение. Это обязательное следствие организации таких систем.

Те, кто обращался ко мне, хотели знать, можно ли использовать приемы бережливого стартапа, чтобы уберечь их организации от летаргии и бюрократии по мере роста. Мой опыт работы с крупными организациями позволил мне ответить им утвердительно.

Поэтому последние пять лет я веду двойную жизнь. Нередко по утрам я встречаюсь с руководителями огромных компаний – лидеров в своей сфере, а потом, после обеда, провожу время со стартапами, от мощных успешных новичков Кремниевой долины до крохотных зародышей возможного бизнеса. Но они задают мне одни и те же вопросы.

Как убедить работающих на меня людей думать по-предпринимательски?

Как создавать новые продукты для новых рынков и не терять потребителя, который уже существует?

Как добиться ответственности от людей с сильным предпринимательским духом и не подвергать риску мой основной бизнес?

Как создать такую корпоративную культуру, которая сочетала бы в себе умение работать и с нуждами существующего бизнеса и с поиском новых источников роста?

Если вы читаете эту книгу, вы, скорее всего, задаете себе такие же вопросы о своей организации.

Опираясь на опыт работы с разными компаниями, я начал обдумывать новую книгу о принципах, которые работают не только на этапе запуска бизнеса, но и в уже существующих, в том числе крупных предприятиях.

- Она о том, как традиционный менеджмент и менеджмент, который я называю *предпринимательским*, могут действовать вместе.

- Она о том, что нужно делать стартапам помимо использования метода бережливого стартапа, когда они сталкиваются с проблемами, вызванными быстрым ростом и увеличением масштаба.

- Она о том, каким должен быть *процесс* организационных преобразований, чтобы приблизить компанию к принципам бережливого производства и итеративным методам работы.

Я проверял и оттачивал этот новый подход с многочисленными менеджерами и основателями. Я был с ними на передовой, запуская новые продукты, создавая новые компании, изобретая новые ИТ-системы, анализируя финансовые процессы, пересматривая кадровую работу и стратегии продаж – то есть делая все, что только можно себе представить. Я работал с руководителями самых разных подразделений – от цепочек поставок и юридического обеспечения до исследований и разработок. Я познакомился с работой в самых неожиданных отраслях: с глубоководным бурением, электроникой, автомобилестроением, модой, здравоохранением, вооруженными силами, образованием – и многим другим.

Новый подход основан не только на моей непосредственной работе с компаниями, но и на мудрости всего движения лидеров, близких по духу и образу мышления. Он подкреплён практическими исследованиями и ценным опытом, который я почерпнул из самых разных источников – у известных мировых корпораций, таких как GE и Toyota; у технологических первопроходцев, таких как Amazon, Intuit и Facebook; у быстрорастущих стартапов нового поколения, таких как Twilio, Dropbox и Airbnb; а также у бесчисленного множества только что возникших предприятий и проектов, о которых вы ничего не слышали – но это пока. И, что, навер-

ное, самое удивительное, у инноваторов, стремящихся реформировать самые древние и самые бюрократические структуры в мире, – в том числе американские федеральные институты.

Мудрые и дальновидные руководители в самых разных областях всегда готовы к новым возможностям, – а именно к сочетанию лучшего, что существует в привычном управлении, и того, что только появляется в так называемом предпринимательском менеджменте.

Работая с ними, я увидел, что предпринимательство и предприимчивость способны вдохнуть новую жизнь в управленческое мышление двадцать первого века. Это уже не просто работа в конкретной области. Это умение работать везде – везде, где можешь и где хочешь.

Я называю это умение «методом стартапа».

ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ СТАРТАПА

Мой метод подразумевает сочетание твердости общих принципов менеджмента с итеративной природой стартапов. Это система предпринимательского менеджмента, которая может использоваться в любой организации, стремящейся к непрерывным инновациям, – вне зависимости от ее масштабов, возраста или задач.

Вспомним определение стартапа, которое я предложил выше. Поскольку предпринимательство – это всегда построение некоего института, оно непременно связано с управлением. Для стартапа предпринимательство – это управленческая дисциплина, новая схема организации, оценки и распределения ресурсов, необходимых компании. Это философия, заменяющая устаревший шаблон, который тянет назад многие компании, и дающая новую схему работы для современного предприятия, которое стремится к устойчивому росту путем постоянных инноваций. Метод стартапа заменяет существующую систему менеджмента, ограниченную планированием и прогнозированием, системой, которая прекрасно себя чувствует в условиях стремительных изменений и неопределенности.

Вот пять основных принципов философии стартапа.

1. НЕПРЕРЫВНЫЕ ИННОВАЦИИ. Многие руководители стремятся к тому, чтобы найти одну главную инновацию. Но для долгосрочного роста нужно другое: постоянный поиск все новых прорывных решений, основанных на творчестве и талантах работников всех уровней.

2. СТАРТАП КАК ЭЛЕМЕНТАРНАЯ РАБОЧАЯ ЕДИНИЦА. Чтобы создавать циклы непрерывных инноваций, компаниям нужны команды, способные экспериментировать и их находить. Эти команды и есть те самые внутренние, или «встроенные», стартапы, и для них требуется особая организационная структура, поддерживающая их работу.

3. НЕДОСТАЮЩАЯ ФУНКЦИЯ. Если вы вносите стартапы в свою организационную экосистему, управление ими требует чего-то большего, чем традиционный менеджмент. Большинству организаций не хватает ключевой дисциплины – предпринимательства, – которая не менее важна для будущего успеха, чем маркетинг или финансы.

4. ВТОРОЕ ОСНОВАНИЕ. Осуществляя такие глубокие преобразования в организационной структуре, вы как будто создаете компанию заново, неважно, ей пять лет или сто.

5. НЕПРЕРЫВНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ. Все это требует от предприятия развития новой способности – способности перекодировать организационную ДНК в ответ на новые и разнообразные задачи времени. Единоразовое преобразование просто недопустимо. Если компания нашла способ осуществлять изменения, она может – и должна – быть готова к тому, чтобы проделывать это в будущем многократно.

Важно сразу подчеркнуть, что этот метод работы не означает, что абсолютно все команды в компании должны быть реорганизованы по принципам стартапа. Точно так же это не означает, что все без исключения работники волшебным образом должны начать действовать как предприниматели. Цель перехода на эти принципы – обеспечить командам-стартапам условия

для работы и дать каждому сотруднику *возможность* действовать по-предпринимательски. Это позволит двигаться вперед тем людям, которые от природы склонны к такой деятельности – или будут ею заниматься при наличии должных стимулов и поощрения. При этом каждый менеджер компании должен стать знатоком инструментов предпринимательского менеджмента, даже тот, кто не работает непосредственно с внутренними стартапами. Они должны понимать, почему ряд сотрудников работает по-новому, должны спрашивать с них согласно новым стандартам и замечать, когда их привычные функции, например в работе с персоналом, ИТ, юридическом обеспечении и прочем, мешают новым подходам.

КНИГА

Это не манифест. Манифестов нам и так хватает. В мире полно гуру и экспертов, внушающих нам, что нужно двигаться быстрее, мыслить более инновационно и незашоренно. Чего нам не хватает – так это конкретики. Как именно достичь этих результатов? Эта книга – попытка восполнить недостающие детали. В ней предлагаются подкрепленные опытом методики, которые помогут заново разжечь дух предпринимательства в организации – или не дать ему потерять свою изначальную роль.

Если вы руководитель – компании или отдельной команды, – эта книга предоставит вам модель, по которой вы сможете провести преобразования, чтобы найти новые источники долгосрочного роста. Вы узнаете, как создать структуры отчетности, которые будут способствовать продуктивным инновациям – действительно ценным для вашей компании. Вы научитесь структурировать бизнес-процессы так, чтобы они давали возможность выполнить задачи наилучшим образом. Кроме того, вы обретете новое понимание своей роли как лидера – роли, которая сильно отличается от того, чему до сих пор учат многие программы MBA и чего хотят инвесторы и члены совета директоров. Скотт Кук, один из основателей и председатель совета директоров Intuit, описывает эти изменения как смену перспективы. Вместо того, чтобы «играть в Цезаря» (решать, каким проектам жить, а каким – умереть), вы должны «играть в ученого» (быть постоянно готовым к поиску открытий). Это сделает вашу работу более интересной и эффективной.

Метод стартапа, основанный на опыте реальных живых организаций, которые успешно воплотили эти принципы в самых разных отраслях и сферах деятельности, подробно описывает конкретные шаги, с помощью которых вам удастся выделить предпринимательство как основную дисциплину для каждой компании и даже изменить менталитет высшего руководства. Благодаря моей работе с GE я получил возможность провести вас по «закулисью» тех преобразований, которые были проведены с помощью программы FastWorks и которые прекрасно иллюстрируют идеи, позволившие адаптировать GE к условиям будущего. Также я поделюсь подробными историями и других организаций, прошедших тот же путь.

В части 1, «Современная компания», мы разберемся, почему традиционные управленческие методы больше не выполняют своих функций и почему именно сейчас настал момент, когда предпринимательский менеджмент настолько важен. Мы поговорим о новых способностях и приемах в работе, которые необходимы сегодня для любой организации.

В первой части объясняется, почему «стартап» становится новой рабочей единицей в условиях крайней неопределенности и какие требуются условия, чтобы создать портфель стартапов внутри организации. Мы поговорим о том, как заложить основы строгой отчетности для инновационных проектов, даже в ситуациях крайней неопределенности, где добиться планирования и прогнозирования трудно или невозможно, а также о том, как избежать таких мер контроля, которые нередко убивают стоящие инновационные проекты. Кроме того, мы бегло пройдемся по основным пунктам и процессам, подробно описанным в книге «Бизнес с нуля», таким

как *минимально работоспособный продукт*, смена стратегии (разворот) и цикл «создать – оценить – научиться».

В части 2, «План преобразований», мы углубимся в многочисленные «как» метода стартапа. Когда командам удастся организовать работу по методу стартапа, их, естественно, тянет к новым и непривычным процессам. Мы исследуем эти нестандартные методы работы, часть которых основаны на идеях бережливого стартапа, а часть – совершенно новые. Также мы поговорим о том, как урегулировать конфликты между этими новыми процессами и традиционными системами, в том числе конфликты между менеджерами среднего звена, которые во все времена были убийцами прогресса.

В результате непрерывных инноваций современная компания получает не только новые прорывные продукты, услуги, внутренние системы и коммерческие преимущества. Инновации также обеспечивают возможность сформировать новую корпоративную культуру, в которой предпринимательское творчество расцветает на всех уровнях организации. Мы выясним, как создание корректных процессов и отчетности позволяет этой новой культуре распространяться и развиваться.

Мы рассмотрим новые требования к персоналу, найму и развитию навыков и способностей, которые предъявляют новые методы работы. Мы развенчаем ошибочное, но очень широко распространенное мнение о том, что для того чтобы перейти к предпринимательским методам, необходимо уволить существующих сотрудников и найти новых «суперзвезд». Во всех без исключения организациях, с которыми я работал, в том числе известных всем по списку Fortune 500, я нашел истинных предпринимателей среди имеющихся сотрудников. Мы обсудим, как вывести этих талантливых людей из тени, построить систему обучения и поддержки и в конечном итоге помочь им достичь успеха. Мы увидим, как можно преобразовать внутренние бизнес-процессы, включая управление персоналом, юридическое обеспечение, финансы, ИТ и снабжение, чтобы они способствовали, а не мешали инновациям. Мы рассмотрим характерные проблемы, возникающие в процессе непрерывных инноваций. Наконец, мы пристально взглянем на процесс и механизмы *учета инновационной деятельности*, на финансовую структуру, которая обеспечивает новый стиль работы.

В части 3, «Общая картина», мы поговорим о том, что происходит после того, как процесс преобразования «завершен». А вернее сказать, о том, что на самом деле он никогда не кончается. Конечная цель метода стартапа – сделать так, чтобы организация находилась в состоянии непрерывных преобразований, что позволит ей процветать при любых обстоятельствах. Думаю, что подобную гибкость можно использовать значительно шире, поэтому последние главы посвящены более масштабным последствиям применения этой новой структуры в государственных институтах для решения проблем, с которыми мы все сталкиваемся как члены общества.

УЧИТЕСЬ МЫСЛИТЬ ПЕРСПЕКТИВНО

Следуя концепции бережливого стартапа, я буду часто возвращаться в этой книге к главному вопросу: как компаниям добиться по-настоящему долгосрочного роста и результатов? Из всех тем, которые я обсуждаю с людьми, сегодняшние менеджеры и основатели компаний именно эту воспринимают наиболее эмоционально. Снова и снова я встречаю людей, которые отчаянно стремятся увидеть долгосрочную перспективу для компании и оставить после себя наследие, состоящее из важных перемен. Но они то и дело оказываются разочарованными из-за сиюминутных требований существующей системы бизнеса. Для инвесторов достаточно двух-трех неудачных кварталов, чтобы потребовать перемен, а также серьезных сдвигов во внутренней политике компании – на всех уровнях, снизу доверху.

Возможно, вам кажется, что организация, оценивающая своих сотрудников по жестким квартальным показателям – как это делают сегодня большинство компаний, – настроена поощрять быстрое экспериментирование в сжатые сроки. Однако на деле происходит наоборот. Из-за коротких сроков все, что должно быть сделано за один квартал, необходимо прогнозировать, чтобы на основании полученных результатов делать дальнейшие расчеты. Вместо того, чтобы мысля краткими сроками, видеть возможности для инноваций, компании увязают в консерватизме и фокусируются только на тех проектах, которые, по их мнению, принесут максимальную прибыль в этом квартале или в этом году. Иными словами, они продолжают делать то же самое, и не важно, работает это или нет. Кроме того, компания, стремящаяся быть предсказуемой в краткосрочной перспективе, также недостаточно подготовлена к тому, чтобы ее команды отвечали за более длительные проекты.

Мне кажется, что новая концепция, изложенная в этой книге, может дать вам конкретные ориентиры для того, чтобы уйти от этой дилеммы и перейти к новой, более устойчивой, системе, гарантирующей долгосрочный рост и гибкость.

А теперь, когда вы поняли, чего мы хотим достичь – а именно изменить стиль работы современной компании, – давайте начнем.

Часть 1

Современная компания

«БЫСТРЫЙ РОСТ КОМПАНИИ ТРЕБУЕТ И БЫСТРОГО РОСТА ЕЕ ЛЮДЕЙ»

В 2006 г. вам, наверное, и в голову бы не пришло арендовать чужую квартиру вместо того, чтобы забронировать номер в Hilton. Сейчас, благодаря Airbnb, это делают миллионы людей⁵. Эта компания экспериментальна по своей сути. Иначе она ни за что бы не обнаружила целый скрытый рынок и ее рыночная стоимость не выросла бы за десять лет до 30 млрд долл. Что же еще может ментальность стартапа дать компании, которая только что обрела огромный успех, совершив революцию на рынке?

Через несколько лет после появления Airbnb ее первая команда начала искать возможности роста. Они добавили новые характеристики своему продукту, в том числе подтверждение личности пользователей и страховку для хозяев недвижимости, чтобы укрепить доверие к платформе. Кроме того, для привлечения деловых путешественников было заключено партнерское соглашение с Concur Technologies. Но они понимали, что для продолжения роста нужно что-то совершенно иное. «Мы спросили себя: “Что дальше? Куда все это движется?”» – вспоминает Джо Заде, один из первых сотрудников компании, в настоящее время ее вице-президент по продукту. Основатель Airbnb Брайан Чески говорит, оглядываясь в прошлое: «У меня было ощущение, что надо срочно что-то предпринять, иначе все рухнет. Что нельзя оставаться прежними»⁶.

Заде и Чески поняли: для изобретения чего-то абсолютно нового им нужно время и пространство для экспериментов – то, что у них было в момент запуска компании благодаря обстоятельствам и что перестало быть приоритетом по мере ее роста. Они выбрали из сотрудников компании небольшую команду под руководством самого Чески, которая первым делом организовала встречу в Фишерманс-Уорф, живописном уголке с видом на залив Сан-Франциско, Алькатрас и мост Золотые Ворота, где гуляют толпы туристов и работает масса сувенирных лавок. В результате через несколько лет был запущен Airbnb Trips, сервис планирования поездок, ознаменовавший первую серьезную экспансию в истории компании. В главе 8 вы узнаете подробнее, что произошло между этой встречей и запуском продукта, а также о структуре Airbnb, позволившей сохранить главный продукт и экспериментировать с новыми идеями, такими как Trips. Здесь я хочу подчеркнуть роль той самой философии, которая стояла за способностью компании делать ставки на то, что может принести, а может и не принести успех, а не просто дорабатывать то, что уже приносит выгоду. Заде сформулировал это так: «Быстрый рост компании требует и быстрого роста ее людей».

Airbnb – только один пример стартаповской структуры, создающей возможности для экспериментов. В этой книге мы рассмотрим различные варианты стартапов, в том числе Dropbox, WordPress и Emerald Cloud Lab, и увидим, как у них это работает.

Конечно, многие стартапы еще не достигли такого уровня. Но если у них все получится, они добьются этого довольно скоро. Важно заранее продумывать управление ростом, а не ждать кризиса. Знать, какими инструментами ты обладаешь и в каких условиях они используются, – вот ключ к устойчивому и долговременному успеху. Как сказал Ари Гешер из Palantir

⁵ vanityfair.com/news/2016/11/airbnb-brian-chesky.

⁶ Там же.

Technologies, «гиперрост – болезненный процесс, изящность в нем невозможна. Если при этом вы испытываете трудности и страдания, это не значит, что вы делаете что-то не так; наоборот, вы все делаете правильно»⁷.

В этой части книги мы поговорим о том, что значит быть современной компанией, а также о предпринимательской структуре, которая необходима для выживания и воплощения долгосрочной перспективы. Чтобы претворить в жизнь долгосрочные задачи, необходимы терпение и убежденность – преобразования не делаются быстро, – но организации, действующие таким образом, имеют лучшие шансы на продолжение экспансии. Мы разберем элементы стартап-культуры и деятельности, которые сделали Кремниевую долину и другие места концентрации стартапов такими динамичными, а также уроки и теории из прошлого, которые сформировали основу для нового управленческого менталитета. И, наконец, мы объединим эти идеи в метод стартапа.

⁷ Выступление Ари Гешера на конференции Lean Startup в Сан-Франциско, 2013 г.; [youtube.com/watch?v=TurkwAhv86k](https://www.youtube.com/watch?v=TurkwAhv86k).

Глава 1

Уважение к прошлому, изобретение будущего, или как создать современную компанию

Когда я только начинал работать с GE, у меня состоялся разговор с генеральным директором Джеффом Иммельтом. И кое-что из того, что он сказал в тот день, я помню до сих пор: «Никто не хочет работать в устаревшей компании. Никто не хочет покупать у нее продукты. И никто не хочет в нее инвестировать».

Затем мы долго и подробно говорили о том, что делает компанию по-настоящему современной. Как распознать ее среди прочих?

Я предложил ему представить следующее: если случайным образом выбрать работника какой-нибудь компании, на любом уровне, в любом подразделении, из любого региона, и у этого работника окажется совершенно блестящая идея о новом источнике роста для компании, как он может ее воплотить? Есть ли у компании процедура тестирования новых идей, чтобы проверить их действительную ценность? И есть ли у нее необходимые управленческие инструменты, чтобы воплотить идею с максимальной пользой, даже если она не совпадает с текущей деятельностью?

Что делает современная компания, так это использует творческие способности и таланты своих сотрудников – всех без исключения.

Джефф ответил мне прямо: «Именно об этом и должна быть твоя следующая книга».

РЫНОК НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Мне кажется, большинство руководителей понимают, что каждодневные задачи их основного бизнеса оставляют мало времени и энергии, чтобы поощрять и тестировать новые идеи. Это понятно, так как сегодняшние компании работают в совершенно иных условиях по сравнению с предшественниками. За последние несколько лет мне удалось познакомиться с тысячами менеджеров со всего мира. И я снова и снова замечал, насколько их беспокоит непредсказуемость мира, в котором они живут. Вот на что они жаловались чаще всего:

1. Глобализация и появление новых глобальных конкурентов.
2. «Программирование пожирает мир»⁸, а автоматизация и ИТ разрушают «укрепления»⁹, которыми компании раньше могли защитить свои товары и услуги от конкурентов.
3. Новые технологии и потребительские предпочтения меняются все быстрее и быстрее.
4. Поразительное число новых стартапов, способных к росту, появляются во всех отраслях – несмотря на то, что большинство из них со временем прогорают¹⁰.

И это только некоторые примеры *внешних* источников неопределенности, с которыми сталкиваются менеджеры сегодня. Помимо этого, они и сами вынуждены создавать еще большую неопределенность, – когда запускают новые инновационные продукты, ищут новые источники роста или выходят на новые рынки.

Важно правильно видеть, как происходят эти перемены. На протяжении большей части двадцатого века рост во многих отраслях ограничивался мощностями. Считалось совершенно очевидным, что должна делать компания, если у нее есть дополнительные мощности: производить больше продукции и ее продавать. «Новые продукты» в основном были просто вариаци-

⁸ wsj.com/articles/SB10001424053111903480904576512250915629460.

⁹ 25iq.com/2017/03/10/you-have-discovered-productmarket-fit-what-about-a-moat/.

¹⁰ ibm.com/blogs/insights-on-business/gbs-strategy/cxos-set-sights-back-traditional-targets/.

ями того, что компания производила раньше. «Новый рост» обычно означал увеличение количества рекламы для привлечения новой аудитории к уже существующим продуктам. Основами для конкуренции были в первую очередь цена, качество, ассортимент и дистрибуция. Барьеры для вхождения в рынок были высоки, и если на сцене появлялись конкуренты, то развивались и росли они относительно медленно – по сегодняшним стандартам.



В настоящее время, благодаря глобальному обмену информацией, новые продукты можно разрабатывать и создавать везде, а потребители могут стремительно открывать для себя новинки и знакомиться с ними. Более того, граждане и небольшие компании получили беспрецедентный доступ к этим новым глобальным системам, если сравнивать с небольшой кучкой владельцев капитала в прошлом¹¹.

Эти условия перевертывают с ног на голову старое суждение Карла Маркса. То, что он называл *средствами производства*, сегодня можно арендовать. Все глобальные цепочки поставок можно взять во временное пользование за цену, лишь немного превышающую предельную себестоимость продуктов, которые они производят. Это сильно снижает первоначальные капитальные затраты, необходимые для создания чего-то нового.

Кроме того, меняется характер и самой конкуренции. У современного потребителя больший выбор и выше требования. В век технологий выигрывают те предприятия, которые охватывают наибольший потребительский рынок с почти монопольной силой. Конкуренция все чаще смещается в область дизайна, бренда, бизнес-модели или технологической платформы.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОРТФЕЛЬ

В таких условиях и работает современная компания. Многие из них до сих пор производят товары массового спроса. Однако им все чаще требуются новые источники роста, а они возможны только при использовании инноваций. Это очень влияет на то, что я называю *управленческим портфелем* компании. Пошаговые улучшения существующих продуктов или новые их разновидности – это достаточно предсказуемые инвестиции. Точно так же, как усовершенствования процессов для повышения качества и прибыли. Инструменты традиционного менеджмента – от прогнозирования до обычных производственных показателей – в таких ситуациях работают хорошо.

Однако там, где совершаются инновационные прорывы, традиционные инструменты управления не подходят. Но большинству компаний пока их нечем заменить.

¹¹ marketrealist.com/2015/12/adoption-rates-dizzying-heights.

ПОЧЕМУ ТРАДИЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ НЕ РАБОТАЕТ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Несколько лет назад я взял в руки одну из классических книг по менеджменту, «Мои годы в General Motors» Альфреда Слоуна (1963)¹². В ней он рассказывает о случившемся в 1921 г., когда компания чуть не разорилась. Почему? Не из-за какой-то разрушительной катастрофы или скандальной растраты. Нет, они просто закупили слишком много производственного сырья и материалов – в масштабах нескольких сотен миллионов долларов (долларов 1920-х!), не ведая, что в то время уже наблюдался спад в экономике и спрос на их продукцию ожидался очень низким.

Чтобы спасти компанию, Слоун предпринял экстренные меры, а затем на несколько лет отправился в путешествие на поиски новых управленческих подходов, которые бы упреждали возникновение подобных проблем в будущем. В конце концов он сделал сенсационное открытие, которое назвал «ключ к согласованному управлению в децентрализованных операциях».

Система была основана на точной оценке количества автомобилей, которое каждое отделение компании могло продать в «идеальный» год. Корректируя эти оценки в соответствии с внутренними целевыми показателями и внешними экономическими факторами, GM получала прогноз количества машин, которое должно было продать каждое отделение. Менеджеры, которым удавалось превзойти эти показатели, получали повышение, те, кто не выполнял плана, оставались без него. Введение системы помогло предотвращать неверные расчеты и производственные потери, которые происходили раньше.

То, что придумал и внедрил Альфред Слоун, стало основой для общего управления в двадцатом веке. Без этой системы невозможно руководить транснациональной мультипродуктовой компанией со множеством подразделений и глобальными цепочками поставок. Это одна из истинно революционных идей последнего столетия, и она до сих пор широко используется. Порядок всем известен: превысишь прогнозы – твои акции подскочат, и ты получишь повышение. Не вышло – будь начеку.

Но когда я впервые прочитал эту историю, в голове у меня крутилось: вы говорите мне, что...

когда-то...

люди делали прогнозы...

и они *сбывались*?

И не только это, а еще и то, что эти прогнозы были настолько точны, что их можно было использовать в качестве надежных критериев для принятия решений о повышениях? Я как предприниматель никогда с таким не сталкивался.

Стартапы, с которыми я всегда работал и которые знал по Кремниевой долине, не могли давать точных прогнозов, поскольку у них не было никакой истории деятельности за плечами. Из-за того, что их продукты были неизвестны, их рынки были неизвестны – а в некоторых случаях даже возможности технологий были неизвестны, – точное прогнозирование было невозможно в принципе¹³.

Тем не менее стартапы тоже делали прогнозы – просто они не были точными.

В начале своей карьеры я знал, почему я обязательно должен сделать прогноз для своего бизнеса: в противном случае мне никто не дал бы на него денег. Я считал прогнозирование чем-то вроде театра *кабуки*, где предприниматели показывают инвесторам, какие они крутые, демонстрируя, сколько графиков и таблиц они могут предоставить. Мы упражнялись в фан-

¹² Слоун А. Мои годы в General Motors. – М.: Эксмо, 2017.

¹³ steveblank.com/2010/07/22/what-if-the-price-were-zero-failing-at-customer-validation.

тазиях, желая показать, каков в отдаленном будущем будет результат для идеи, которая, как правило, на тот момент была абсолютно ничем не подкреплена.

Со временем я обнаружил, что кое-кто из инвесторов действительно *верил* в прогнозы. Они даже пытались использовать их в качестве инструмента ответственности – как Альфред Слоун. Если стартап не достигал цифр, указанных в первоначальном бизнес-плане, инвесторы воспринимали это как признак плохого исполнения. Меня как предпринимателя такая реакция озадачивала. Они что, не понимали, что эти цифры взяты с потолка?

Позже я подружился со многими менеджерами из традиционных корпораций, которые пытались продвигать инновации. И чем больше таких корпоративных инноваторов я встречал, тем больше слышал о том, как их боссы верят в прогнозы, чтобы привлечь сотрудников к ответственности, – даже менеджеры высшего звена, которые (казалось бы) должны лучше знать, как все обстоит на самом деле. Первоначальный «план-фантазия» часто бывает слишком оптимистичным, чтобы использовать его как реальный прогноз. Но менеджерам, у которых нет другой системы, нужно за что-то держаться. Не имея альтернативы, они цепляются за прогнозы – даже если те взяты с потолка.

Вы, вероятно, уже почувствовали, в чем здесь проблема: старая система ответственности, придуманная в другие времена, для других условий до сих пор используется в ситуациях, в которых она не работает. Иногда несоответствие результата прогнозам действительно свидетельствует о плохом выполнении задач командой. Но иногда оно означает, что сам прогноз был фантазией. И как определить, какой случай перед нами?

КАК БЫТЬ С НЕУДАЧЕЙ?

Вы наверняка слышали о концепции «шесть сигм», одной из самых знаменитых систем корпоративных преобразований в истории менеджмента. В 1995 г. ее применил в качестве главной стратегии в GE генеральный директор компании Джек Уэлч. Шесть сигм – это процесс разработки и совершенствования продукта до состояния почти идеального. Сигма – это статистический термин, обозначающий величину отклонения определенного процесса от необходимого стандарта. Чтобы получить качество в соответствии с требованиями шести сигм, в процессе производства число дефектов должно составлять не более 3,4 на миллион возможностей или операций, то есть дефекты могут возникать менее чем в 0,0000034 % случаев. Уэлч ввел эту систему в GE, намереваясь достичь такого уровня качества во всей компании за пять лет, при этом он заявил: «Качество может действительно превратить GE из одной из лучших компаний в абсолютно лучшую в мире»¹⁴.

В моем общении с топ-менеджерами GE возникало много вопросов, как от сторонников шести сигм, так и от скептиков – в частности, будет ли программа FastWorks следующим «большим прорывом» для компании. Сделает ли она обучение принципам шести сигм неактуальным? А если обе программы работают параллельно, то как решать, когда именно и какую применять? Похожи ли сертификаты и уровни бережливого стартапа на цветные пояса шести сигм?

Однажды я встретился с обладателем черного пояса шести сигм из одного из производственных отделений GE – кстати, из лагеря скептиков – и обратил внимание на кружку на его столе с надписью «Неудача – не вариант». Никто в стартапе не завел бы себе такую кружку, подумал я, это было бы просто нелепо. Я пережил массу ситуаций, когда реальность была слишком непредсказуемой и избежать неудачи было просто невозможно.

Я представил себе лучших, самых успешных предпринимателей, которых знал. Какую надпись для кружки выбрали бы они? Я остановился на варианте: «Я ем неудачи на завтрак».

¹⁴ Jack Welch and John A. Byrne, *Jack: Straight from the Gut* (New York: Warner Business Books, 2001), p. 330.

Сравнение этих двух лозунгов служит прекрасной отправной точкой, чтобы понять не только то, почему стартапам так трудно дается традиционное управление и наоборот, но и то, что связывает их. Когда-то производство качественного продукта вовремя, в рамках заданного бюджета и в нужных объемах было одной из главных задач. Чтобы придать продуктам нужное качество, требовалось овладеть новой статистической наукой, связанной с измерением отклонений, а затем разработать инструменты, методы и программы обучения для воплощения задуманного на практике. Стандартизация, серийное изготовление продукции, бережливое производство и шесть сигм – все это стало возможным благодаря трудной концептуальной победе.

Эти методы подразумевают, что неудач можно избежать с помощью тщательной подготовки, планирования и выполнения. Но та часть управленческого портфеля, которая относится к стартапам, бросает вызов таким представлениям. Если какие-то проекты терпят неудачу и не достигают прогнозируемых показателей из-за того, что функционируют в условиях высокой неопределенности, можно ли возлагать ответственность за это на их руководителей?

КАК ИЗМЕНИТЬ ПУТИ РОСТА КОМПАНИИ

Адитья Агарвал, который работал в Facebook в ее первые годы, когда компания выросла с десяти до примерно 2500 сотрудников, сейчас занимает пост вице-президента по инжинирингу в Dropbox. Вот как он представляет себе предпринимательскую дилемму:

Одна из причин, почему так трудно создавать в крупных компаниях что-то новое, связана с отсутствием у людей в голове модели «моя работа – учиться новому». Очень многие рассуждают так: я научился делать что-то хорошо и дальше буду продолжать в том же духе. Да, существует возможность поэтапного обучения, но оно скорее подразумевает постепенное совершенствование мастерства, а не освоение чего-то абсолютно нового. Даже компании, которым удалось однажды запустить удачный продукт, как будто не знают обычно, как это сделать снова.

Вы можете подумать, что такой инновационный, «горячий» стартап, как Dropbox, который был основан в 2007 г. и в настоящее время оценивается в 10 млрд долл., имеет 500 млн пользователей и примерно 1500 сотрудников по всему миру¹⁵, не должен был воспроизводить устаревшую структуру. Ведь он вышел на рынок с продуктом, про который никто даже не знал, что он им нужен, и произвел настоящую революцию.

Но и в его истории были проблемы, которые мы обычно считаем характерными для традиционных, давно существующих компаний. Почему? Потому что в процессе своего невероятно быстрого роста компания строилась по знакомой схеме. Она утратила свои некоторые изначальные принципы «продуктового мышления», которые сделали возможным ее первый успех. Запуск двух новых флагманских продуктов, Mailbox и Carousel, принес, по словам Агарвала, «разочарование. Мы не достигли масштаба, о котором мечтали, и в итоге нам пришлось эти проекты закрыть».

Причины этих неудач были знакомы. Агарвал говорит: «Мы не получили достаточной обратной связи от пользователей. Мы делали и делали, но слишком мало слушали».

Разница между Dropbox и более старыми компаниями в том, что в сердце первой сохранилось изначальное понимание о том, какие способы тестирования, маркетинга и развития идей дают лучший результат. «Это был самый болезненный опыт для компании, – говорит Агарвал, – но вместе с тем и наиболее ценный и важный. Он научил нас многим вещам, в том

¹⁵ forbes.com/sites/miguelhelft/2015/09/21/dropboxs-houston-were-building-the-worlds-largest-platform-for-collaboration/#58f0ccd9125e; fortune.com/2016/03/07/dropbox-half-a-billion-users.

числе понимать, что мы делаем не так, когда создаем продукт. Важно принимать все эти муки, анализировать последствия и учиться на опыте. Только так вы становитесь лучше и сильнее».

После ряда изменений – о некоторых я расскажу позже – они выпустили Dropbox Paper, новую технологию для коммуникаций и совместной работы над документом. Она была разработана на платформе, вобравшей в себя все то, чему они научились в ходе предыдущих попыток. Ее глобальный запуск состоялся в январе 2017 г., она стала доступна на двадцати одном языке.

Директор по продукту Dropbox Тодд Джексон говорит: «Запуск кардинально новых для компании продуктов – это совершенно особая задача». Понимание необходимости защищать и развивать существующий продукт наряду со способностью экспериментировать с новыми – это то, что в обязательном порядке обеспечивает успех в двадцать первом веке, и то, что отличает современную компанию от остальных.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Несколько лет назад я отвечал на вопросы на общем собрании стартапа в одной из компаний-«единорогов»¹⁶ – то есть частной компании рыночной стоимостью более 1 млрд долл., – штат которой быстро вырос до более чем тысячи работников. Хотя она была основана всего несколько лет назад и разрабатывала революционные технологии, методы управления в ней были однозначно традиционными. Присутствующих по большей части интересовали принципиальные вопросы: Что случилось с генетикой нашего стартапа? Почему наша гибкость и динамичность в последнее время так снизились? И что нам делать, чтобы их вернуть?

После встречи ко мне подошла основательница компании, поделилась своими переживаниями и описала проблему так. К ней пришла команда с новой идеей, которую они хотели опробовать. Хотя сейчас она управляет большой организацией, в душе она остается предпринимателем – поэтому выделила команде какие-то средства, позволила осуществить задуманное так, как они считают нужным, и вернулась к своей повседневной управленческой работе. Новая команда время от времени отчитывалась перед ней, как и все остальные, и вроде бы все шло хорошо. Через шесть месяцев она решила пойти сама и посмотреть, как работает команда, и обнаружила, что они так ни к чему и не пришли. Потребителя так и не нашлось, продукт был сделан наполовину и при этом оказался намного сложнее, чем предполагалось.

У команды нашелся миллион оправданий тому, что случилось, – нехватка ресурсов, необходимость предугадать все проблемы, которые возникнут в будущем, и строить соответствующую инфраструктуру для поддержки продукта и все в таком духе. Это был классический пример расползания границ проекта, когда команда добавляла все новые «необходимые» характеристики своему продукту. Основательница не могла понять, что пошло не так. Почему никто ничего не говорил? Почему ее команда не считала это катастрофой? Ответ состоял в том, что они не несли ответственности в том виде, который бы действительно показывал прогресс (или его отсутствие).

Это мне дало возможность спросить у нее, а что сказали бы ее собственные первые инвесторы, если бы она предъявила им такие же оправдания? «Они бы просто исчезли, или нашелся бы кто-то, кто сказал: “Все это прекрасно, только у вас нет времени на все эти вещи. У вас есть время, чтобы сделать хорошо что-то одно. У вас нет ресурсов, чтобы создавать все эти дополнительные штуки. Вы обязаны создать то, что вам действительно нужно прямо сейчас. Вы можете говорить, что у вас нет потребителя, но отсутствие потребителя – это все равно что отсутствие кислорода. Без него вам не выжить”».

¹⁶ techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/.

Это был странный момент. Гендиректор и основатель в одном лице, она привыкла представлять себя отважной героиней в классической истории о предпринимателях. Инвесторы и советники были лишь второстепенными действующими лицами. Но теперь ей нужно было научиться видеть в себе инвестора для предпринимателей, которые работали на нее. Она должна была подготовить программу поддержки их усилий и дать им ориентиры и механизмы для того, чтобы показать результаты, – а она этого не сделала. Взглянув на ситуацию с такой точки зрения, она решила пересмотреть свою роль. Когда это удалось, у нас состоялся замечательный разговор о том, кто в ее компании является предпринимателями и как она может их стимулировать.

КАК AMAZON ЗАРАБОТАЛ НА НЕУДАЧЕ

Некоторые компании, конечно же, именно так и работают – сегодня они особенно успешны, поскольку умеют мыслить перспективно, даже если приходится действовать быстро и оценивать результаты по ходу дела. Вспомните смартфон Amazon Fire Phone. За четыре года проект прошел путь от идеи, подробно описанной в талантливом пресс-релизе, до почти всеобщего разочарования после запуска в 2014 г. Эта модель, начальная цена на которую составляла 199 долл., очень скоро стала стоить всего 99 центов, и к следующей зиме стоимость компании упала на 170 млн долл. преимущественно из-за непроданных телефонов¹⁷. В обычной компании могли бы уволить людей и разрушить дух коллектива, но Amazon использовал эту возможность для обучения и реорганизации. Джефф Безос сказал тогда:

Я сделал миллиарды долларов на неудачах в Amazon.com. Буквально. Все это совсем не весело и не интересно, но при этом и совершенно неважно. Важно то, что компания, которая перестает экспериментировать и боится неудач, постепенно оказывается в положении, где единственное, что остается ее сотрудникам, – делать, как в казино, последние ставки и ждать, повезет или не повезет. В такое везение я не верю.

Вместо того, чтобы закрыть Lab126 (команду разработчиков Fire) и дать этим людям уйти, Amazon переключил их на другие проекты: планшеты, динамики Echo, голосовой помощник Alexa и прочее, что нам еще предстоит увидеть¹⁸. В то же самое время, за рамками создания новых продуктов, компания занималась доставкой еды, новым форматом интернет-телевидения и собственной линией продуктов для детей. «Это можно представлять по-разному, но в действительности Amazon – это большое семейство разных бизнесов и инициатив, – говорит Безос. – Это можно сравнить с тем, что когда-то, двадцать лет назад, мы построили киоск с лимонадом, и со временем он стал приносить хорошую прибыль, но мы решили использовать наши таланты и заработанные средства, чтобы открыть киоск с гамбургерами и киоск с хот-догами – мы инвестируем в новые инициативы»¹⁹.

Даже в ситуациях, где прогнозирование невозможно, все равно можно что-то планировать. Изначально бизнес-план Fire не предполагал того, что случилось. Но смартфон создавался с учетом риска, который дал компании определенное пространство для маневра, когда все пошло не так. Именно такое перспективное видение позволяет понять, что лимонад не обязательно будет долгоиграющим бестселлером, но им может стать что-то другое, – а это помогает создать широкий набор экспериментов.

¹⁷ forbes.com/sites/howardhyu/2016/11/25/this-black-friday-jeff-bezos-makes-amazon-echo-sound-better-than-google-home/#11dc97a66cc4; wired.com/2014/12/jeff-bezos-ignition-conference/; fastcompany.com/3040383/following-fire-phone-flop-big-changes-at-amazons-lab126.

¹⁸ bloomberg.com/features/2016-amazon-echo.

¹⁹ fastcompany.com/3039887/under-fire.

ФОКУС НА НАСЛЕДИЕ

Большинству компаний трудно приспособиться к новой реальности. Не потому, что в этих организациях нет умных и целеустремленных людей, а потому, что в них отсутствуют инструменты, чтобы правильно использовать специалистов.

Многим руководителям давно существующих компаний для этого требуются новые знания и навыки. Это верно даже для тех из них, кто является успешным предпринимателем, поскольку подразумевается и умение выполнять эту роль. Это сверхзадача, которая означает «разучиться» всему тому, что помогало им в карьере раньше.

Во время общения с руководителями, переживающими этот переходный период, я нашел одну наиболее полезную идею: идею наследия. Большинство из нас получили организацию, где мы работаем, в наследство от прошлого поколения руководителей. Это характерно и для правительств, и для таких мировых компаний, как GE, но это так же характерно практически для всех, кто сам не основывал организацию, в которой работает. Поэтому нам нужно себя спросить: хотим ли мы оставить после себя следующему поколению менеджеров организацию более сильную, чем она была, когда ее получили мы? Каким должно быть наше наследие?

Этот вопрос не только к более старым, давно основанным компаниям. Одна из моих любимых историй рассказывает о Шерил Сэндберг, операционном директоре Facebook, а также о совещании, на котором сотрудники начали жаловаться, что их работа оценивается по успеху проектов, в которых они принимали участие, а не по их личному вкладу.

Сэндберг призналась, что ей понятны их переживания, но ответ ее я помню до сих пор. Она предложила сотрудникам представить, что их любимая компания находится на грани краха. Как, например, было с Kodak или RIM. Представьте всех сотрудников этой обреченной компании на протяжении месяцев и лет, предшествующих ее гибели. Подумайте о всех тех людях, которые получали положительные отзывы, повышения и бонусы за свой превосходный личный вклад – при том, что компания уже катилась к позорному провалу. Хотели бы вы быть одним из этих менеджеров?

Чем больше я общался с топ-менеджерами, тем больший резонанс вызывал этот вопрос. Многие из них уже достигли большого профессионального и финансового успеха – так они и стали руководителями. И хотя у них есть еще драйв и амбиции делать больше, они также способны видеть свой труд сквозь долгосрочную перспективу истории организации.

Конечная цель этого процесса – свести воедино новый, современный взгляд на организацию и стиль управления, который мог бы стать основой для инноваций и роста в двадцать первом веке. Следуя этой цели, было бы безумием отбросить прочь управленческие уроки, с таким трудом полученные в прошлом. Но еще большим безумием было бы загнать себя в ловушку бездумной верности идеологии прошлого перед лицом перемен и потрясений. Вместо этого пора на них опереться, чтобы двигаться дальше.

НЕДОСТАЮЩАЯ СИСТЕМА

Признаюсь – когда я впервые получил приглашение на встречу в Toyota, я слегка занервничал. Для человека, который пишет о процессах бережливого производства, эта компания обладает особым, почти мифическим, статусом, поскольку именно в ней эти принципы были впервые применены полномасштабно. Я назвал теорию, о которой писал в 2011 г., бережливым стартапом, понимая, насколько я интеллектуально обязан Toyota и прошлым поколениям сторонников бережливости (свой долг я переношу и в эту книгу, получившую свое название по

аналогии с авторитетнейшей «Дао Toyota»²⁰ Джеффри Лайкера²¹). В «Бизнесе с нуля» я хотел показать, как можно применять идеи бережливого производства в новом контексте – а именно на предпринимательской почве в условиях крайней неопределенности, – и обрисовать актуальность этих идей для нового поколения менеджеров. (Если вы не читали книгу, не страшно: мы рассмотрим ее основные выводы в главе 4.)

Учитывая легендарный статус и успех Toyota, было бы вполне понятно, если бы они отказались от идей бережливого стартапа как от чего-то, «изобретенного не нами». Отсутствие у меня опыта работы в промышленности или формального обучения дао Toyota могло их заставить во мне сомневаться. Но благодаря открытой корпоративной культуре этой компании таких вопросов не возникло. Когда мы начали работать вместе, сторонники бережливого стартапа объяснили, почему они решили, что его идеи будут полезны для Производственной Системы Toyota (TPS).

Компания Toyota стала мировым лидером в массовом производстве высококачественной продукции в установленные сроки, в рамках бюджета и с наилучшими в индустрии затратами. Компания добилась внедрения очень успешных инноваций, например технологии гибридного двигателя Prius, но в момент моей встречи с сотрудниками японского флагмана они испытывали проблемы с внедрением инноваций в стиле цифровых платформ. А поскольку рынок двигался в сторону все большего использования полностью автономных транспортных средств, именно эти проблемы могли сделать компанию уязвимой.

В процессе принятия этого амбициозного проекта (вы узнаете об этом больше в главе 6) я встречался с руководителями самых разных уровней корпоративной иерархии. Кульминацией стало мое общение с человеком, занимающим один из высших постов в компании, – Шигеки Томоямой (который в тот момент был главным управляющим структур ИТ и информационной безопасности). Как и многие лидеры Toyota, он много времени проводил в поездках, желая своими глазами увидеть, что происходит в огромной империи компании. Уверен, вы сможете представить себе сцену нашей встречи. Томояма, как это принято у японцев, путешествовал с большой свитой. Я и несколько других американцев из небольшого местного филиала компании сидели напротив них. В самом деле, я не мог себе представить, как пройдет наша встреча.

Мы долго и подробно говорили о бережливом стартапе и о том, как его идеи можно применить в Toyota. Кто-то из свиты Томоямы наверняка читал книгу – она была недавно переведена на японский. Но сам он сначала молчал, и я никак не мог догадаться по каким-то внешним признакам, что он думает.

Когда он наконец заговорил, он сказал то, что я никогда не забуду: «Это недостающая часть Производственной Системы Toyota. Наша система замечательна для того, чтобы производить то, на чем мы специализируемся, и делать это на самом высоком качественном уровне, но у нас нет такой же системы для того, чтобы определять, что именно мы должны производить в первую очередь». Он объяснил, что Toyota стала настолько передовой в своей способности эффективно производить уже имеющуюся продукцию, что утратила отчасти свой первоначальный новаторский дух. В компании, конечно же, существует метод открытия новых решений, но его необходимо усовершенствовать и интегрировать во всех отделениях компании. Сказать, что я был очень польщен этими словами, – это ничего не сказать.

В современной компании присутствуют обе эти половины, обе системы. Она способна производить надежные и качественные продукты, но при этом находить новые идеи и новые продукты для производства.

²⁰ В оригинале названия книг соответственно звучат как The Startup Way и The Toyota Way. – *Прим. ред.*

²¹ Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – М.: Альпина Паблишер, 2018.

ИСТИННО СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ

Итак, учитывая все это, как узнать современную компанию среди прочих? И, что еще важнее – что мы, как лидеры, можем сделать, чтобы этого добиться?

В современной компании каждый сотрудник имеет возможность быть предпринимателем. Она уважает своих работников и их идеи, и этот факт лежит в ее основе.

Четкое выполнение задач своего основного бизнеса – это обязательная дисциплинарная функция современной компании. Без дисциплины нет инноваций. Тем не менее в ситуациях крайней неопределенности используется дополнительный набор инструментов предпринимательского менеджмента.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА основана на том, что ее устойчивый рост обеспечивается директивным менеджментом и контролем; ее сотрудники испытывают огромное давление из-за необходимости предъявлять краткосрочные результаты, например в форме квартальных отчетов.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ в своей основе зависит от непрерывных инноваций и фокусируется на результатах в долгосрочной перспективе.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА состоит из специалистов, занимающих отдельные функциональные позиции. Они передают работу с одного этапа на другой по принципу Stage-Gate или каскадной модели (waterfall), и проект таким образом проходит все стадии, каждая из которых связана с определенной функцией и зоной ответственности.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ состоит из кросс-функциональных команд, которые, чтобы угодить потребителю, работают вместе, выстраивая высокоитеративные и научно обоснованные процессы.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА обычно осуществляет программы огромного масштаба.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ строит работу на основе быстрых экспериментов.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА использует внутренние функциональные подразделения – юридический, ИТ, финансовый отделы и т. д., – чтобы снизить риск за счет детально разработанных процедур.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ использует внутренние функциональные отделы, чтобы помочь сотрудникам выполнять свою задачу по части удовлетворения запросов потребителей, разделяя ответственность и добиваясь лучшего результата.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА делает ставку на то, что даже высокорискованные проекты будут выполняться с использованием показателей рентабельности инвестиций, традиционного бухгалтерского учета и доли рынка. Измеряя успех, проектные команды отслеживают и делятся цифрами, посчитанными так, чтобы выглядеть как можно лучше («метрики тщеславия»), – но вовсе не для того, чтобы отразить реальное состояние дел.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ стремится максимально увеличить вероятность и масштаб *будущего эффекта от инноваций*. Проектные команды отчитываются и измеряют важнейшие показатели, используя *инновационный учет*. В контексте прибыльности это соответствует тому, что советует Джефф Безос: «сосредоточиться на максимальном увеличении

долгосрочного свободного денежного потока в пересчете на акцию», а не на традиционных показателях бухучета²².

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА наполнена многозадачностью – встречами и обсуждениями, в ходе которых участники лишь отчасти сосредоточены на том, что актуально. В помещении всегда находится множество менеджеров среднего звена и экспертов, которые могут что-то предложить, но не несут ответственности за воплощение этих идей. А большинство сотрудников вынуждены делить свою творческую энергию и внимание между разного рода проектами, выполняемыми одновременно.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ имеет в своем арсенале новый инструмент: внутренний стартап, состоящий из небольшого числа людей, посвящающих себя в какой-то период только одному проекту. В Amazon такие группы называют «командами двух пицц», поскольку в них должно быть народу не больше, чем можно накормить двумя пиццами. Эти небольшие команды способны к быстрым экспериментам и работают с гораздо большей отдачей. Их кредо: «Мысли масштабно. Начинать с малого. Растить быстро».

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА состоит из менеджеров и их подчиненных.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ состоит из лидеров и предпринимателей, которых они вдохновляют.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА обычно занимается большими, дорогостоящими и вялотекущими проектами, стараясь себя убедить, что все делает правильно, и используя порядок целевого финансирования, который остается неизменным из года в год.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ обеспечивает набор смелых экспериментов, ограничивает затраты на те из них, которые были неудачны, и вкладывает больше в те, что показывают хороший результат, используя при этом систему дозированного финансирования, которое увеличивается по мере закрепления успеха.

КОМПАНИЯ СТАРОГО ОБРАЗЦА – та, в которой эффективность подразумевает, что каждый сотрудник всегда чем-то занят, поэтому «достичь неудачи» становится проще, так как все эффективно создают не то, что нужно.

СОВРЕМЕННАЯ КОМПАНИЯ – та, в которой эффективность подразумевает выяснение, что действительно нужно сделать для потребителя, какие бы ресурсы для этого ни потребовались.

²² sec.gov/Archives/edgar/data/1018724/000119312505070440/dex991.htm.

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.