

business
pocket

KIM SCOTT

RADICAL CANDOR

BE A KICK-ASS BOSS
WITHOUT LOSING
YOUR HUMANITY

СКОТТ КИМ

РАДИКАЛЬНАЯ ПРЯМОТА

КАК УПРАВЛЯТЬ
ЛЮДЬМИ, НЕ ТЕРЯЯ
ЧЕЛОВЕЧНОСТИ

 **БОМБОРА**
ИЗДАТЕЛЬСТВО

Москва 2024

УДК 651
ББК 65.050.2
С44

Kim Scott

Radical Candor:

Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity

© Text Copyright © 2017 by Kim Scott
Published by arrangement with St. Martin's Press.
All rights reserved.

Скотт, Ким.

С44 Радикальная прямота : как управлять людьми, не теряя человечности / Ким Скотт ; [перевод с английского Е. А. Жданова]. — 2-е издание. — Москва : Эксмо, 2024. — 416 с. — (Pocket).

ISBN 978-5-04-185036-4

Ким Скотт — бывший топ-менеджер Google, Apple, YouTube, бизнес-консультант Dropbox, Twitter. Впоследствии она анализировала компании на стадии взлета или падения и сформулировала полученный опыт в нескольких простых правилах для руководителя, которые помогут сотрудникам любить свою работу и хорошо ее выполнять.

УДК 651
ББК 65.050.2

© Text Copyright © 2017 by Kim Scott
© Жданов Е.А., перевод на русский язык, 2019
© Оформление.

ISBN 978-5-04-185036-4

ООО «Издательство «Эксмо», 2024

ПОСВЯЩАЕТСЯ

*Энди Скотту, волшебному источнику
романтики и стабильности в моей жизни.*

*Нашим детям, Бэттл и Маргарет,
приносящим море радости и настоящего
вдохновения. Родителям, научившим нас
всему, что мы знаем, и родным, которые
помогли нам найти друг друга*

ОТЗЫВ ЭКСПЕРТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В книге «Радикальная прямота» содержится мысль, которую я разделяю на сто процентов: «Плохие боссы — один из главных источников несчастья в нашем мире и проблем на работе». Ким Скотт отлично знает, что значит быть хорошим руководителем, поэтому ее книге можно дать подзаголовок: «Эффективное управление людьми и командами».

Внутри вы найдете:

- набор конкретных приемов, которые нужно немедленно воплотить в жизнь руководителям, желающим видеть мотивированных и вовлеченных сотрудников;
- подробный разбор трех зон ответственности каждого босса: помощь, команда и результат;
- чек-лист, позволяющий оценить стиль управления;
- инструмент эффективной командной работы — колесо «Сделай все правильно» (каждый элемент объясняется на примерах из опыта компаний Google и Apple);
- матрицу McKinsey «результативность — потенциал», рассмотренную с новой точки зрения в формате траекторий роста, — она позволит лучше понять мотивацию каждого члена команды;
- советы по развитию эмоционального интеллекта;
- успешные модели поведения руководящего звена.

Ким Скотт проповедует простые и эффективные принципы, которые редко применяются на практике руководителями компаний. Ее книгу я рекомендую для совершенствования навыков управления людьми и командами.

Татьяна Кожевникова —
эксперт в управлении персоналом.
25 лет успешного опыта работы
в крупнейших корпорациях:
*Coca-Cola, Mars, Ernst & Young,
Metro Cash & Carry, «Росатом».*
HR-директор Оргкомитета чемпионата мира
по футболу FIFA 2018 в России.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	11
Как пользоваться книгой	28

ЧАСТЬ I НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Глава 1. Выстраивание радикально откровенных отношений	33
Глава 2. Получать, отдавать и помогать	61
Глава 3. Что мотивирует каждого члена вашей команды	100
Глава 4. Добиться успеха вместе	149

ЧАСТЬ II ИНСТРУМЕНТЫ И ТЕХНИКИ

Глава 5. Взаимоотношения	212
Глава 6. Наставничество	238
Глава 7. Команда	314
Глава 8. Результаты	356
Приступая к работе	397
Благодарности	406
Алфавитный указатель	414

ВВЕДЕНИЕ

Как и многим из вас, мне довелось работать на ужасного руководителя: человека, который думал, будто унижать людей, — хороший способ их мотивировать. Однажды коллега по ошибке отправил мне переписку, в которой босс потешался надо мной. Когда я подошла к начальнику, желая выяснить, что это значит, тот сказал, чтобы я «не забивала подобным свою головушку». Вот.

В результате — отчасти благодаря этому опыту — я открыла собственную компанию — Juice Software. Мне хотелось создать атмосферу, позволяющую сотрудникам любить свою работу и выстраивать хорошие отношения друг с другом. Друзья часто смеялись, когда я говорила об этом, будто вместо фирмы я собиралась основать коммуну. Но я была настроена серьезно и проводила в офисе больше восьми часов в день. Если бы мне не нравились ни собственная деятельность, ни коллеги, большая часть прожитого времени показалась бы настоящим мучением.

К сожалению, хоть мне и удалось избежать ошибок моего босса (это было легко), я наделала много собственных. В попытках создать позитивную, свободную от стресса обстановку, я пренебрегла одним сложным, но важным нюансом: руководитель должен

ясно и четко реагировать, если работа выполнена сотрудником недостаточно хорошо. Я не смогла сделать так, чтобы людям, не решившим поставленные перед ними задачи, говорили об этом вовремя, пока еще была возможность все исправить.

Когда я вспоминаю о том времени, в мыслях всегда всплывает образ одного сотрудника — назову его Бобом. Он был из тех приятных людей, кому работа доставляет удовольствие: добрый, веселый, внимательный коллега, всегда готовый поддержать. Ко мне Боб пришел с восхитительным резюме и рекомендациями. Казалось, он будет отличным сотрудником, и мне не терпелось взять его в компанию, но...

Вскоре обнаружилась одна проблема: работал Боб отвратительно. Моя уверенность в нем пропала, едва он был принят. Несколько недель Боб корпел над документом, в котором рассказывал, как с помощью Juice пользователи могут создавать автоматически обновляемые таблицы в Excel. Проверяя его отчет, я пришла в ужас, поскольку даже не смогла сообразить, о чем идет речь. Это оказался просто поток сознания. Теперь-то мне стало ясно: сам Боб понимал, что выполнил работу плохо, — стыд в его глазах и извиняющуюся улыбку в момент, когда он протягивал мне бумаги, не спутать ни с чем другим.

Давайте уточним. Если вы занимаете руководящую должность, то уже поняли: упомянутый момент стал не только переломным в наших с Бобом отношениях, но и предвещал грядущий успех или поражение всей команды. Его работу невозможно было оценить даже «на троечку». Тогда наша небольшая компания пыталась встать на ноги, и мы не могли переделывать все

по несколько раз или мириться с промахами сотрудников. Я знала это с самого начала, но, встретившись с проблемой лицом к лицу, не смогла сказать Бобу правду. Заверила его, что он поработал вполне неплохо и я помогу ему закончить задание. Он смущенно улыбнулся и вышел из кабинета.

Почему я так поступила? Во-первых, мне нравился Боб, и я не хотела слишком сильно давить на него. Во время нашей встречи он выглядел таким подавленным, что я переживала, не заплачет ли он. К тому же новый коллега нравился всем остальным. И если бы Боб все-таки заплакал, все решили бы, что я — жестокая тварь. Во-вторых, на прошлых должностях он потрудился на славу, если только его резюме и рекомендации не были поддельными. А вдруг его отвлекли какие-нибудь домашние происшествия или он не привык делать все так, как делаем мы? Как бы то ни было, я убедила себя, что его результативность вернется на тот, якобы высокий, уровень, который позволил ему получить эту должность. Наконец, в-третьих, внести правки самой гораздо быстрее, чем объяснить другому человеку, как переписать текст.

А теперь о том, как это повлияло на Боба. Он понимал, что приложил недостаточно усилий, поэтому моя снисходительность могла сбить его с толку. Из-за нее он мог обмануться и подумать, что и дальше может работать на том же уровне. Не сумев обозначить проблему, я, по сути, лишила Боба мотивации прилагать больше усилий и позволила ему думать, что у него и так все хорошо сложится.

Когда люди что-то делают неправильно, сказать им об этом зверски трудно. Вы ведь не хотите задеть

их чувства. Не желаете, чтобы члены команды считали вас придирающимся уродом. Плюс, с того момента, как вы научились говорить, вам твердили: «Если не можешь сказать ничего приятного, лучше промолчи». А сейчас необходимость говорить такие вещи — ваша работа. Поэтому выбросьте из головы все, чему научились за свою жизнь. Менеджмент — это трудно.

Дальше я поступила еще хуже: продолжила повторять ту же ошибку — снова и снова — на протяжении десяти месяцев. Вы наверняка знаете: каждая принятая некачественная работа, каждый пропущенный дедлайн вызывает раздражение и злость. Вы начинаете думать, что плоха не только работа, но и выполнивший ее человек. И все труднее становится вести с ним конструктивный диалог. Вы вообще стараетесь избегать разговоров с этим сотрудником.

Разумеется, мои отношения с Бобом повлияли не только на него одного: остальные коллеги недоумевали, как я принимаю такую плохую работу. Последовав моему примеру, они тоже стали прикрывать Боба: исправляли его ошибки, делали или переделывали его работу (обычно в то время, когда им следовало отдыхать). Прикрывать кого-то иногда необходимо — например, если человек оказался в трудном положении, — но делать это следует недолго. Когда такое происходит на протяжении длительного времени, возникает высокий риск нанести тяжелый урон всему делу. Люди, прежде выполнявшие свою работу исключительно хорошо, становятся невнимательными, пропускают дедлайны...

Понимая, почему коллеги Боба опаздывают, я не стала слишком строго их отчитывать. Позже

им стало интересно, способна ли я в принципе отличать хорошее от посредственного. Может, я перестала воспринимать пропущенные сроки всерьез? А когда люди не уверены в том, что качество выполненной работы оценят, это отрицательно сказывается на их результативности и моральном состоянии.

Как только я признала, что могу потерять команду, то поняла — дальше тянуть нельзя, и пригласила Боба на чашку кофе. Он, видимо, ожидал, что мы мило поболтаем, но после нескольких неудачных попыток обсудить ситуацию я сказала, что увольняю его.

Мы оба печально съежились над латте и маффинами, и после недолгого, но мучительного молчания Боб отодвинулся на стуле, царапнув его металлическими ножками мраморный пол, заглянул мне в глаза и спросил:

— Почему вы раньше мне ничего не говорили?

Пока я прокручивала его вопрос в голове, он уже задал второй:

— Почему никто ничего не говорил? Я думал, что важен для вас!

Это был самый крупный провал в моей карьере. Я допустила ряд ошибок, а поплатился за них Боб. Прوماхом оказалась не только моя снисходительность, но и то, что я не давала обратной связи и никогда не просила о ней его самого. Поступи я иначе, Боб, вероятно, смог бы обозначить некоторые проблемы и найти их решение. Хуже всего, что я не создала в коллективе атмосферу, в которой коллеги естественным образом дали бы ему понять: он движется не в ту сторону. Сплоченность команды дала трещину, и это отразилось