

Вступ

Вітаю, друзі!

За більш ніж 18 років управління бізнесами я з'ясував, від чого залежить операційна ефективність компанії. У цій формулі дві складові:

- професійні та лояльні співробітники;
- розуміння кожним результату своєї діяльності.

При цьому ми з вами чудово усвідомлюємо, що професіоналізм, лояльність і орієнтація на результат не з'являються на порожньому місці. Над ними потрібно працювати. Тому в компанії важливо домовитися про правила, принципи й парадигми, яких дотримуватимуться всі працівники.

Але що це за правила? Вчасно приходити? Не матюкатися? Дотримуватися субординації? Копнімо глибше. Протягом 18 років я і мої співробітники стикалися з безліччю робочих помилок. І йдеться не лише про дрібниці. Іноді помилки призводили до втрати грошей, невдоволення клієнтів та інших малоприємних речей. Тоді насамперед ми терміново

розв'язували проблему. А далі я ставив собі запитання: «Що зробити в майбутньому, аби ця помилка не повторилася?» Ось так з'явилися ці правила.

Зараз ви читаєте книгу про наслідки колишніх помилок — про корпоративні правила, принципи й парадигми, від яких залежить ефективність компанії. Якщо компанія — це держава, то ці правила — частина Конституції, законів та підзаконних актів.

Спробуйте уявити самодостатню країну з високим рівнем життя, але без законів? Важкувато. Так уже склалося, що закони — це основа будь-якого соціального товариства.

Компанія — та сама країна. Вона не може успішно розвиватися без надійної законодавчої бази. Однак більшість бізнесів існують саме так. За моєю особистою статистикою, тільки 10% компаній малого й середнього бізнесу в СНД мають документ з єдиними для всіх правилами. І далеко не завжди співробітники знають про його існування.

Правила пояснюють працівникам, як належить поводитися в різних робочих сферах і ситуаціях, щоб бути на одній хвилі з компанією:

- як виконувати свої завдання;
- як спілкуватися з колегами;
- як взаємодіяти з керівництвом;
- як підійматися кар'єрними щаблями.

Коли ми впроваджуємо такий документ у компанії, ми укладаємо зі співробітниками договір. Ми обіцяємо одне одному, що на роботі поведимося саме так. З цієї миті нам не треба наново пояснювати, у який спосіб ми делегуємо завдання, розвиваємо професійні навички чи просимо про підвищення.

У процесі читання книги деякі речі можуть здаватися вам очевидними. Зрозуміло, що спілкуватися треба ввічливо.

Зрозуміло, що працювати необхідно ефективно. Зрозуміло, що для руху вгору кар'єрними щаблями потрібно показувати результат і лідерські якості.

Запитання: якщо все так очевидно, чому власники малого й середнього бізнесу досі розгрібають операційку? Чому вони бояться йти у відпустку, бо без них усе розвалиться? Чому вони розпорошують увагу одночасно на всі відділи?

У мене ще багато таких «чому». Звичайно, самі корпоративні правила не розв'язують негайно всі проблеми власника та його бізнесу. Але повірте: це річ, яка запускає зміни та закриває величезну нішу діяльності керівництва та HR-відділу.

Скажу більше: корпоративні правила ніби відкривають власникові та керівникам очі на свою ж команду. Коли я почав упроваджувати зміни, деякі співробітники звільнилися, когось звільнив я сам. З'ясувалося, що не всі люди, з котрими я працював роками, хочуть брати на себе відповідальність або ж готові змінюватися.

І знаєте що? Це добре. Краще зібрати частину команди наново і працювати з односторонніми. І набагато гірше — не розвивати свою компанію через окремих осіб, бо «він же так давно працює» і «а що як він ще виправиться».

37 правил і принципів бізнесу — фундамент створення корпоративної культури в компанії. Не скажу, що вони написані кров'ю. Але коштували багато чого — стресів, розчарувань у людях, втрати великих грошей. Це мої особисті помилки, помилки моїх компаній та інших підприємців, з якими я спілкувався. У моєму першому бізнесі — групі компаній «Світ Ваг» — понад сто співробітників. Усі вони працюють у єдиній корпоративній культурі, основа якої — ці правила, принципи і парадигми. Про результати хоча б поверхово можете судити з публічної сторінки.

Головна мета цієї книги — показати вам, що підвищити ефективність команди за допомогою правил цілком можливо.

У таких умовах бізнесмен може почати працювати над своїм безпосереднім завданням — стратегією компанії та розвитком корпоративної культури.

Ці пункти універсальні за змістом — вони підійдуть будь-якому малому чи середньому бізнесу, у якому працюють люди. Ви можете впевнено адаптувати їх під свої реалії й поєднати з тим, що є на сьогодні. Головне завдання книги — дати вам робочий орієнтир, перевірений власним досвідом, адже ним просто зараз користуються мої колеги.

Тож бажаю вам приємного читання й цікавих висновків!

ПЕТРО СИНЕГУБ

Як читати цю книжку

4 поради від мене

Ідея і реалізація — як власник бізнесу або топменеджер ви чудово розумієте різницю між цими словами. Щосекунди у свідомості кожної людини на планеті генерується ідея. Але навіть найгеніальніша ідея не варта долара, якщо так і не вийшла за межі голови.

Книжка, яку ви саме тепер читаете, — це ідея. Я впевнений у її користі для малого й середнього бізнесу. Але лише у тому разі, якщо з цих сторінок вона перекочує до збірника ваших корпоративних правил і стане повсякденністю для вашої команди.

Далі наведено кілька рекомендацій, як її читати. Вони допоможуть вам зробити його максимально ефективним.

Візьміть на озброєння хоча б декілька з них — і вам буде легше побудувати той самий місток між ідеєю та реалізацією.

1. Спочатку прочитайте книгу нашвидку. Дайте собі зрозуміти її основну думку, не фокусуючись на дрібних деталях.
2. Для наступного прочитання залиште правила, які вважаєте корисними для вашої компанії. Цього разу читайте їх

повільно і вдумливо. Якщо потрібно, власноруч записуйте на берегах позначки-висновки.

3. Роздрукуйте вподобані правила і дайте їх прочитати спершу ключовим співробітникам, а потім усій команді. Для закріплення можете вивісити список правил на видноті у своєму офісі.
4. Використовуйте тексти розділів з кожного правила в системі адаптації нових працівників. Це допоможе їм швидше ознайомитися з корпоративними звичаями і не припуститися поширених помилок.

Ну й головна рекомендація: впроваджуйте правила, якщо готові самі дотримуватися їх. Будьте прикладом для команди.

Працюймо!

Правило 1

Знаєш, як поліпшити роботу, — пропонуй! Ініціатива, корисні ідеї та раціональні пропозиції — схвалюються і заохочуються

Вживає не найсильніший, а найсприйнятливіший до змін.

ЧАРЛЬЗ ДАРВІН

Що ви відчуваєте, коли чуєте слово «стабільність»? Особисто мені на думку спадає сірість, тиша і нудьга. Погодьтеся, тепер це поняття дедалі більше асоціюється з чимось негативним. Це раніше будь-яка компанія мала за мету стати «стабільною». Куди батьки наших батьків прагнули влаштуватися? На стабільний завод років так на сорок.

Скажу одразу: не зовсім справедливо іронізувати над цим словом і заперечувати його користь. У деяких аспектах компанія має бути міцною незалежно від обставин. Я говорю про регулярні зарплати, щораз вищі показники, умови праці.

Проте в іншому, бізнес дуже ризикує, коли опиняється всередині свого затишного маленького світу. Варто ззовні