

8 Типов Токсичных Кофаундеров

Разберитесь с ними или бегите от них сломя голову

После того, как я запустил несколько бизнесов и имел дело со множеством людей на протяжении всей жизни, я заметил некоторые паттерны.

Некоторые положительные, но некоторые определённо отрицательные.

Позвольте мне рассказать вам про этих проблемных персонажей, которые могут потрясти основы вашего бизнеса.

Будете читать – помните – иногда это другие люди... но иногда это может быть про вас 😊

Представляем вам команду Минимально Жизнеспособных Героев!



Ryanair CEO: “Может, если убрать двигатель с самолёта, он станет дешевле...”

"Как еще можем сократить расходы?", спрашивает он на каждой встрече.

Их ловушка: Этот тип соучредителя одержим предложением абсолютно низких цен, даже если это означает снижение качества и долгосрочной устойчивости. Он убеждён, что цена – единственный фактор, который имеет значение для клиента (потому что для него самого это так и есть 😊).



Как их заметить: К счастью, его легко заметить. Если всё, о чём он говорит, это снижение затрат, даже с использованием материалов низкого качества, экономией на необходимых услугах или низкой оплатой сотрудников – у вас есть Ryanair CEO. Они часами ищут на сайтах купоны для канцелярских товаров. Сопротивляются повышению цен, даже когда это необходимо для прибыльности.

Что делать: Покажите ему, что ценностное предложение выходит ЗА ПРЕДЕЛЫ цены, и продемонстрируйте, как качество, сервис и сильная база клиентов могут привлечь и удержать клиентов, готовых платить премиум.

Также объясните ему, что "гонка на дно" губительна в долгосрочной перспективе, понижает вашу ценность и превращает продукт в коммодити (commodity), а значит менее вероятно, что вы получите клиентов (даже с самыми низкими ценами!)

Future Flash: “КАК? ЭТО ЕЩЁ НЕ СДЕЛАНО?!?! O_o”

Девиз: "Мне это надо было вчера!"

Их ловушка: потребность в скорости ведёт к поспешным решениям и недостатку внимания к деталям.

Как их заметить: Всегда в напряжении. Всегда куда-то спешит. Всегда нуждается в чертовски быстрых и поспешных решениях.

Как и Ryanair CEO, его не волнует наличие отличного продукта. Всё, что волнует Future Flash – это запустить как можно быстрее.



Давление на более быстрые результаты, фрустрация от задержек, приоритизация скорости над качеством. Гонка за последними техническими трендами без понимания причин и целей.

Что делать: помогите им понять ценность терпения, подтолкните их разбить крупные задачи на более мелкие, управляемые шаги и отмечайте промежуточный прогресс, чтобы поддержать энтузиазм. Дайте им валидол.



Professor Procrastinator: “н-н-нет... подождем пока будет **ИДЕАЛЬНО!**”

Этот – полная противоположность Future Flash.

Их ловушка: парализованы страхом ошибиться, что ведёт к бесконечным задержкам и отсутствию прогресса.

Они убеждены, что один неправильный шаг может разрушить всё, поэтому они сидят, анализируют и ждут идеального момента. Это момент никогда не наступает.

Как их заметить: Он чрезмерно анализирует решения, ищет избыточную информацию и не может взять на себя обязательства. Часто говорит "может быть".



Их стол идеально организован, файлы расставлены в правильном порядке, но продукт всё ещё в фазе "идеи". Они говорят вам, почему что-то не будет работать, раньше чем вы закончите объяснение.

Что делать: Если вы позволите его перфекционизму проникнуть в ваш бизнес, вы не будете расти.

Вы можете помочь ему, разбив решения на более мелкие шаги, установив сроки и подчеркнув прогресс над совершенством (очевидно).

Объясните им, что лучше выпустить что-то хорошее сегодня, чем идеальное никогда. Иногда нужно просто начать и смотреть, что получится.

Commander Pivot: *“Ребята, я серьезно! В этот раз мы точно разбогатеем!!!”*

Девиз: "Да!!! Давайте сделаем всё!"

Их ловушка: прыгают от идеи к идее, распыляют ресурсы и теряют фокус. Почти не думают о последствиях.

Каждую неделю у них новая "лучшая идея со времён изобретения мобильного телефона", и они уверены, что именно эта идея сделает компанию богатой.

Проблема в том, что прошлая идея ещё не запущена, а команда уже переключилась на новую.



Ресурсы тонким слоем размазаны по всему направлению, и ничего не доводится до конца.

Как их заметить: чрезмерный оптимизм и поверхностность. Говорят "да", а потом думают (иногда). Постоянно выдвигают новые концепции, легко отвлекаются и не могут привержены одному направлению на сколько-нибудь значительный период.

Мессенджер переполнен сообщениями типа "О БОЖЕ, У МЕНЯ ГЕНИАЛЬНАЯ ИДЕЯ!!!", обычно в полночь.

Что делать: помогите им расставить приоритеты идей, определить чёткий стратегический фокус и научиться говорить "нет" отвлечениям.

Установите правило: прежде чем добавить новую идею в очередь, нужно завершить текущий проект. Это может быть больно, но это необходимо.

Captain Burnout: “Мне Red Bull прямо в кофе!”

Девиз: "Работать усерднее, не умнее!"

Их ловушка: доводят себя и других до истощения, принимая занятость за производительность.

Они убеждены, что если вы не работаете 14 часов в день, вы не достаточно преданы делу.

Системы? Автоматизация? Делегирование?

Нет, это всё знаки слабости. Нужно просто работать больше, быстрее и усерднее.



И ожидают то же самое от своей команды, которая медленно теряет в этом процессе и жизнь, и здоровье.

Как их заметить: работают чрезмерно долгие часы, ожидают того же от всех остальных, испытывают трудности с делегированием или отдыхом.

Они в офисе в 6 утра и уходят в 11 вечера. Их email приходит в 2 ночи и ожидает ответа к 8 утра.

Они **НЕНАВИДЯТ** делегировать задачи и чувствуют необходимость делать всё сам, потому что "никто это не сделает правильно".

Что делать: подтолкните их к приоритизации – не всё равно важно. Помогите внедрить системы и процессы, которые работают без их личного участия.

Создавайте культуру, где отдых не является чем-то постыдным, а наоборот, необходимым условием хорошей работы.

Иногда нужно просто сказать им: "Если ты не можешь нормально уйти в отпуск – твоя система сломана".

Head of Paralysis: *"Нам нужна нормальная процедура для этого!"*

Их ловушка: застревают сами и других в цикле администрирования, создают системы, но никогда не действуют.

Им нравится процесс, правила и порядок. Каждое решение должно быть документировано, утверждено восьмью комитетами и обсуждено на трёх совещаниях.

К тому времени, когда все согласилась, окно возможности уже закрылось, и рынок ушёл дальше.



Как их заметить: одержимость правилами, положениями и оценкой рисков. Часто говорят "нет". Создают комитеты, пишут и запрашивают отчёты, но никогда не выходят за пределы планирования.

Они могут потратить месяц на разработку "политики поведения на встречах" вместо того, чтобы, собственно, проводить встречи.

Если что-то не описано в трёхтомной инструкции, они не будут это делать.

Что делать: подтолкните их к пристрастию к действию и экспериментированию. Покажите, что не все решения требуют комитета.

Дайте им возможность принимать решения в рамках чёткой структуры, но без необходимости согласования с пятью людьми.

Скажите им: "Лучше попросить прощения, чем разрешения". Хотя бы иногда.

Chief Ego Officer: “Дайте папе порулить”

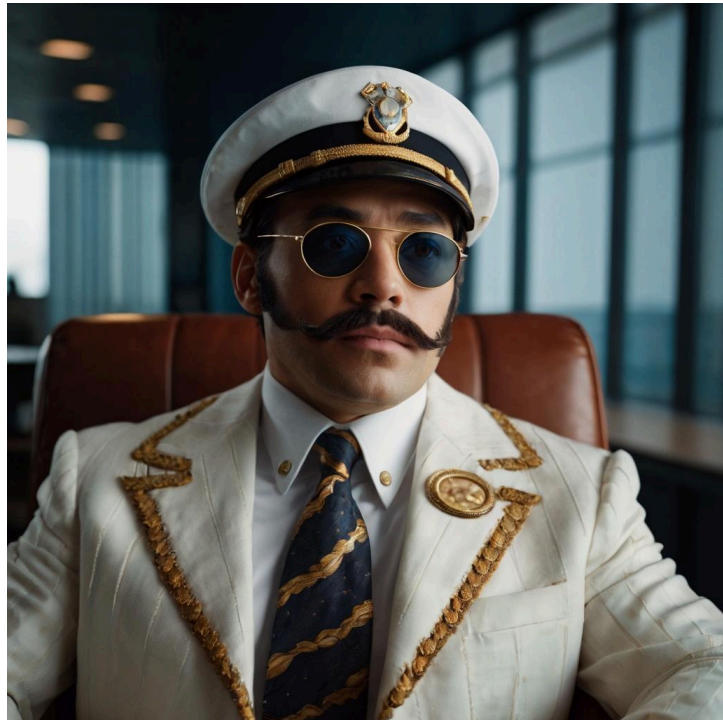
Из моего личного опыта, с этим иметь дело сложнее всего :)

Девиз: "Доверьтесь мне, я эксперт."

Их ловушка: раздутое ЭГО слепит их к ценности сотрудничества и разнообразия мнений.

Они решили, что они знают лучше всех, и больше не нуждаются в советах.

Ваша идея? Плохая.
Их идея? Гениальная.



Это неважно, что ваша идея уже прошла рыночное тестирование – они просто знают лучше. Их "чуйка" – это обоснование для всего, даже когда этот опыт совершенно неуместен для текущей ситуации.

Как их заметить: доминирование в разговорах, пренебрежение мнениями других, у них всегда есть ответ на всё, часто ссылаясь на свой "опыт" в качестве оправдания – в сущности, просто мудака 😊

Присваивают себе работу и идеи других. Убеждены, что они правы. Всегда. И неважно что. Когда их идея не сработала, это была не их вина – виноваты внешние факторы или некомпетентность команды.

Что делать: создайте культуру доверия, прямоты и обучения, где никто не выше критики. Подтолкните их задавать вопросы вместо того, чтобы давать ответы. Помогите им слушать активно и признавать собственные ограничения.

Иногда нужно просто показать им данные, которые противоречат их убеждению. Факты – это хороший способ проколоть раздутое эго, хотя бы временно.

Phantom Partner: "Я вам перезвоню..." (может быть)

Я серьезно думал оставить эту страницу пустой, чтобы идеально объяснить этот типаж.

Но потом решил, что это сделает меня ИМ 😊
Поэтому поясняю..

Девиз: "Я вам перезвоню..."
(может быть)

Их ловушка: ненадёжны, исчезают, когда они действительно нужны, срывают сроки и появляются вновь с оправданиями.



Это не злобный человек – просто совершенно недисциплинированный. Они берут на себя обязательства с лучшими намерениями, а потом забывают о них или оказываются вовлечены в что-то другое.

К тому времени, когда вы пытаетесь их найти, они уже "занимались другим проектом" и совершенно не помнят, что пообещали вам.

Как их заметить: непостоянное общение (расплывчатые тексты в 3 утра, которые не имеют никакого смысла) и срывы сроков. Где они? Никто не знает, но они появятся... в итоге. Может быть.

Их ответы на сообщения приходят недели спустя, и они удивлены, что вы уже нашли другое решение. Обещания выполняются примерно в 30% случаев, и всегда с запозданием.

Что делать: установите чёткие ожидания в письменной форме, определите роли и проведите прямой разговор об их приверженности. Будьте конкретны: не "скоро", а "вторник, 15:00". Не "позвоню в течение недели", а "позвоню в среду". И если они всё ещё не справляются – может быть, стоит найти кого-то другого? Жизнь слишком коротка, чтобы ждать фантомного партнера.



Риск внутри дома: или “Системы побеждают Героизм”

Ваш главный риск – это не компания напротив. Это не рыночные условия и не экономический кризис.

Главный риск находится гораздо ближе. Он сидит на совещаниях, отправляет письма и принимает решения. Он в вашей команде.

Большинство стартапов разрушаются не потому что плохая идея, плохой продукт или плохой рынок. Они разрушаются потому что:

- внутри команды работает **Ryanair CEO**, который режет расходы на инженеров,
- пока **Future Flash** давит на запуск без тестирования,
- **Doctor Procrastinator** томится на совещаниях обсуждая детали, которые никто не заметит,
- **Commander Pivot** выбросил три квартала работы ради новой "гениальной идеи",
- **Captain Burnout** сжёт всю команду дотла,
- **Head of Paralysis** создал 37 комитетов вместо того чтобы просто действовать,
- **Chief Ego Officer** отклоняет каждое предложение кроме своих,
- а про **Phantom Partner** вообще никто не знает где он.

Ваш бизнес избежит этой участи!

Потому что **побеждают системы, а не героизм.**

Не гениальный лидер, который всё решает в одиночку. Не команда, которая работает 24/7 ради "миссии".

Побеждают компании, которые построили системы, процессы и культуру, где правильные решения принимаются автоматически, где ответственность распределена, где риск минимизирован, где каждый знает свою роль.

Героизм – это знак того, что система сломана.

Ваша работа – не стать ни одним из этих восьми персонажей.

Ваша работа – построить систему, где даже обычный человек может принять правильное решение.

Успехов!!!

Игорь



Все восемь персонажей есть в Телеграм стикерах.

Прямо отправляйте их коллегам, если они начнут вести себя как очередной токсичный кофаундер :)

Держите: <https://t.me/addstickers/BusinessHeroes>