

Правило 3

Нанимайте на работу тех, с кем вам комфортно и интересно. Особенно это важно на старте.

К началу 2010 года «Избёнку» отключили от искусственной вентиляции легких, торговые точки начали окупать себя и компания задышала полной грудью сама. Это все еще был стартап, на который сильно влиял окружающий мир, но – вновь обращусь к медицинской терминологии – в состоянии пациента начала прослеживаться положительная динамика.

Именно тогда в компании появились ключевые сотрудники, которые до сих пор составляют ее ядро, – Алена Кульмасова, Рената Юраш, Татьяна Берестовая, Евгений Курвяков, Максим Федоров и другие.

Компания стала жить по правилам единого слаженного организма. Не идеального, а именно слаженного. В идеальном организме все органы работают безупречно, как в лабораторных условиях. А в слаженном – допускаются сбои целых систем, но для их устранения организм включает защитные механизмы иммунитета.

В этот период развития формируется понятие «мы» – важное явление с точки зрения корпоративной культуры. И далее в книге я буду часто использовать «мы» в значении коллективного разума, хотя предвижу возможные вопросы от читателей: «А кто такие мы? Что значит “мы приняли решение”?»

Если честно, у НАС нет единого ответа на этот вопрос. В какой-то момент времени стало очень сложно определять, кто предложил идею, а кто ее довел до ума. Кто начал первым сомневаться в адекватности идеи, а кто это настроение подхватил. Кто установил правило, а кто начал ему следовать. Мы настолько стали частью друг друга, что со временем вычленять «я» оказалось абсолютно бессмысленно.

Сегодня, когда анализируешь, как складывался пазл из правильных людей в маленькой, но амбициозной «Избёнке», кажется, что процессом руководил счастливый случай. Ну или тот, кто руководит всеми счастливыми случаями на земле. Иначе некоторые комбинации объяснить невозможно.

(Отрывок из книги: ВкусВилл. Как совершить революцию в ритейле, делая всё не так. 37 правил. Автор: Евгений Щепин)