ЭДУАРД ТИКТИНСКИЙ: «МЫ СТРЕМИМСЯ К ТОМУ, ЧТОБЫ НОВЫМИ АРХИТЕКТУРНЫМИ ОБЪЕКТАМИ ПЕТЕРБУРГА ЛЮБОВАЛИСЬ КАК РАБОТАМИ СТАРЫХ МАСТЕРОВ»

«Сотрудничество», «надежность», «увлеченность», «красота и эстетика» — так выглядят четыре основополагающих понятия в «кодексе этики» Группы RBI, четыре ее ценности.

АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

ПРИ ЭТОМ президент Группы RBI Эдуард Тиктинский видит свою персональную миссию в том, чтобы сотрудники его компании развивались не только как профессионалы, но и как личности. Говорим о том, зачем девелоперской компании свой набор ценностей и как «мягкие навыки» людей помогают им создавать дома, в которых эстетический диалог между историей и современным Петербургом звучит легко и органично.

— Вы создали RBI тридцать лет назад в том возрасте, когда далеко не всякий готов к осознанному выбору карьеры. Насколько осознанным был для вас в то время выбор дела жизни?

— Изначально я мечтал быть адвокатом: в советское время предпринимательских профессий не было, а адвокатская стезя мне тогда казалась наиболее внутренне свободной, скажем так, профессией, дающей возможность человеку зарабатывать на жизнь своим умом. А когда я учился на первом курсе в Политехническом институте (ныне Технический университет), частный бизнес и предпринимательство уже появились.

Я бы сказал, что предпринимательство для меня — призвание. В китайской культуре есть понятие «дао» — хотя перевод этого термина «путь», возможно, является слишком плоским,— и для меня в этом был путь. Сперва я немного занимался торговлей — самостоятельно и, надо сказать, довольно успешно: за пару сделок я заработал деньги, сопоставимые с трехлетним заработком моей мамы, врача. А после первого курса я устраивался на работу и оказался перед выбором: агентство недвижимости или телекоммуникационная компания. И выбрал первое. Даже не смогу объяснить почему, любая рационализация сейчас будет нечестной. Можно сказать, что жизнь, высшие силы меня вели определенным способом.

За девять месяцев работы я проделал путь от менеджера по рекламе до генерального директора, а компания за это время выросла с пяти сделок в месяц до пяти сделок в день. Конечно, это не было связано исключительно с моей персоной. В то время (конец 1991-го — начало 1992-го) так развивался рынок. Я стал разбираться в финансовых потоках, и в один прекрасный день учредитель компании заявил, что мне уже пора начинать собственное дело, и отправил в свободное плавание. Так родилась компания RBI. Ее мы создали вместе с моим партнером, заслуженным строителем России Владимиром Гольманом, у которого я потом выкупил бизнес.

— Можете ли вы сегодня назвать ваше детище компанией своей мечты?

— Эта компания изначально была моей мечтой. Потому что я с первых шагов чувствовал себя абсолютно на месте. И с самого начала это было нечто большее, чем зарабатывание денег. Другое дело, что я осознал и отрефлексировал, что это дело моей жизни, лишь примерно лет через пять.

— Это осознание было связано с какой-то конкретной ситуацией?

— Нет, у меня вообще переломных моментов, которые меняли мое представление о мире, не было. Этот пазл складывался постепенно, шажок за шажком, и в определенный момент возникла цельная и ясная картина. Сегодня компания является делом моей жизни. Это и способ личной реализации, и создание возможности реализоваться и добиться успехов для большого количества людей. Но речь не только о профессиональных достижениях, но и о лучшем понимании себя. В компании многое настроено на то, чтобы люди развивались как личности, совершенствовали soft skills, «мягкие навыки». Для меня это отдельная и очень ценная персональная миссия — помогать и способствовать развитию людей.

— Как связаны ваша личная система ценностей и система ценностей RBI?

— Противоречий между ними точно нет. Ведь компания всегда (если это не огромная корпорация) является так или иначе продолжением своего создателя, его личная система ценностей транслируется уже на этапе подбора людей. И вряд ли к нам могут попасть люди, чьи ценности нашим диаметрально противоположны. А что касается текущего кодекса ценностей, его формализовала, отразила «на бумаге» команда примерно из 30 человек, менеджеров компании, во главе с профессиональным медиатором. Впоследствии этот каркас был расцвечен, развит всеми сотрудниками компании, у которых возникло желание в этом процессе поучаствовать. В итоге родился новый кодекс этики, вобравший в себя все лучшее из креатива большой команды.

Почему понадобился медиатор? Очень высокий был градус дискуссии, каждый из менеджеров так вжился в задачу, что готов был защищать свое видение вплоть до малейшей запятой. Так что те три ценности, которые выкристаллизовались в этом процессе,— это точно наше, можно сказать, и

«ЭТА КОМПАНИЯ ИЗНАЧАЛЬНО БЫЛА МОЕЙ МЕЧТОЙ. Потому что я с первых шагов чувствовал себя абсолютно на месте. И с самого начала это было нечто большее, чем зарабатывание денег»