

Прощай, визионер. Компании массово увольняют лидеров-харизматиков — РБК

 rbc.ru/education/09/04/2026/69c42f639a7947401e7d6984

April 9, 2026

На высшие позиции год за годом проходили не самые способные, а самые пробивные менеджеры, плохо понимающие в управлении. В кризис они показали себя не с лучшей стороны, и компании с ними прощаются

Прошлый год оказался [рекордным](#) по числу увольнений CEO. Аналитики [обратили](#) внимание, что за несколько лет экономической нестабильности своих постов лишились многие харизматичные лидеры, считавшиеся гуру бизнеса далеко за пределами своих компаний. Среди них глава Boeing Дэвид Кэлхун, легендарный гендиректор Nike Джон Донахью, отец «оземпикового чуда», CEO датской Novo Nordisk Ларс Фруергаард Йоргенсен и многие другие. По слухам, в январе готовится и отставка лидера Apple Тима Кука.

Компании разочарованы в лидерах, которые красиво выступают на публике, но проигрывают менее ярким конкурентам. То, что харизматики ничуть не более эффективные руководители, чем интроверты, исследователи знали уже давно. На Западе к таким лидерам относятся с подозрением и опаской — особенно в кризис. А вот в России мода на харизматиков только начала расцветать, считают кадровики. К каким опасным последствиям она приведет?

Амбициозные манипуляторы

«Восхищение харизматичными кандидатами-экстравертами приводит к тому, что на высших позициях оказываются люди с хорошими навыками самопрезентации», — [отмечает](#) Флориан Фелтс, сооснователь рекрутинговой компании Zortify, чья штаб-квартира находится в Люксембурге. Фелтс подчеркивает: руководители, которые могли бы принести реальную пользу компании, из-за этого часто оказываются не у дел. «Харизматичные кандидаты блистают на собеседованиях при приеме на работу, кажутся уверенными в себе, вдохновляющими и убедительно излагают свои взгляды», — поясняет эксперт. Неудивительно, что им часто отдается предпочтение.

К людям, стремящимся занять высокие позиции в обществе, в том числе в компаниях, в принципе нужно относиться настороженно. Профессор организационного поведения Высшей школы бизнеса Стэнфордского университета Чарльз О'Рейли [пришел](#) к выводу, что индивиды с более высокой внешней мотивацией, те, кто заинтересован в славе, во власти и в деньгах, чаще совершают неэтичные поступки ради продвижения по карьерной лестнице. Исследование, проведенное О'Рейли вместе с коллегой профессором Джефффри Пфеффером, подтвердило давнюю гипотезу: уровень амбиций коррелирует с динамикой продвижения по карьерной лестнице.

Однако работа О'Рейли и Пфеффера показала и другое: более амбициозные люди склонны ко лжи и к мошенничеству, чтобы добиться успеха. Ученые провели простой эксперимент, участникам которого нужно было бросать кубики в специальной программе. Испытуемым сказали, что они будут получать по доллару каждый раз, когда им выпадет пятерка, а программа была настроена так, что эта цифра выпасть не могла. Тем не менее люди, показавшие в результате тестов высокий уровень амбиций, утверждали, что выиграли один или несколько раз.

Как выяснилось в ходе других экспериментов, такие люди готовы преувеличивать свои достижения и приписывать себе чужие заслуги, чтобы произвести впечатление на окружающих. Они признавались исследователям, что готовы, например, продать неисправный автомобиль, не сообщая о проблемах покупателю. И были не против приукрасить в резюме данные об образовании, опыте работы и о зарплате на предыдущих должностях. Неудивительно, что именно их резюме часто производит впечатление на кадровиков.

Президент земного шара

Среди лидеров компаний, которые добивались на какое-то время большого успеха, хотя были неразборчивы в средствах, О'Рейли называет гендиректора WeWork Адама Неймана. Управление сетью коворкингов, казалось бы, не обещало власти над планетой, однако именно к ней, если верить [публикациям](#) в СМИ, стремился Нейман. Он собирался стать «президентом мира», премьер-министром Израиля и первым триллионером в истории, планировал вывести WeWork на Марс, решить проблему голода в мире, а также справиться с миграционным кризисом. Он раздул капитализацию WeWork до \$47 млрд, но в итоге довел компанию до банкротства. Выяснилось, что для масштабирования бизнеса WeWork влезла в долги на десятки миллиардов долларов, арендовав массу офисов, которые оказались не востребованы. Компания постоянно несла убытки, которые в 2018 году превысили \$1,9 млрд.

Привычка инвесторов восхищаться самоуверенными CEO долго позволяла Нейману оставаться на плаву, притом что занимался он вещами очень сомнительными. Например, сдавал своей компании в аренду помещения, которыми сам же и владел. Во время ребрендинга WeWork заплатила Нейману \$5,9 млн за права на товарный знак We. Правда, потом компания сообщила, что эти деньги он вернул. В документах, которые WeWork подавала в Комиссию по ценным бумагам и биржам, Неймана описали следующим образом: «Адам — уникальный лидер, который доказал, что может одновременно выступать в роли визионера, управленца и новатора, преуспевая как создатель сообщества и культуры». Уже это определение звучало как предвестие катастрофы.

Очаровать Нейману удалось даже основателя SoftBank Масаеси Сона, который и стал главным инвестором WeWork. Нейман рассказывал, что миллиардер ценил его «безумие», но «считал, что ему нужно быть еще безумнее». Однако всего через несколько лет глава SoftBank стал добиваться снятия Неймана с поста CEO WeWork из-

за его чрезвычайной несговорчивости. Как [сообщил](#) CNBC, SoftBank был недоволен тем, что Нейман игнорирует советы, в том числе рекомендации повременить с IPO и не утверждать, что цель компании — «повысить уровень осознанности в мире».

В качестве примера неудачного выбора CEO [приводят](#) и назначение гендиректором Nike в 2020 году Джона Донахью. До этого он работал в консалтинговой компании Bain & Company, был CEO eBay. Сколько-нибудь глубоких знаний об индустрии спортивной обуви, тем более о ее производстве, он не имел, как и опыта работы в розничной торговле. На посту главы компании Донахью решил заняться знакомым ему делом — снижать издержки и увольнять сотрудников. В результате в декабре 2023 года Nike впервые в своей истории снизила прогноз по выручке, а за этим последовало опять же крупнейшее в истории компании падение стоимости ее акций. Донахью лишился поста CEO уже в 2024 году.

Согласно одному из [исследований](#), проведенных группой ученых из американских и европейских университетов, обычно харизматичные лидеры все же способны повышать не только собственную зарплату, но и цену акций. Однако улучшить более реальные показатели, такие как выручка и прибыль, им не под силу. В другом исследовании [подтверждается](#) интуитивно понятная гипотеза, согласно которой нарциссизм руководителя негативно влияет на результаты компании. Очередной иллюстрацией этого стала история WeWork.

СЕОпад

С проблемами реального мира не удалось справиться и CEO Boeing Дэвиду Кэлхуну, бухгалтеру по образованию. Он занял пост гендиректора корпорации в январе 2020 года после скандального увольнения предыдущего CEO — Денниса Мюлленбурга. Под руководством Мюлленбурга Boeing [тратил](#) десятки миллиардов долларов на выплаты акционерам и выкуп своих бумаг, одновременно экономя на производстве самолетов. Компания увольняла квалифицированных инженеров, а для разработки ПО нанимала вчерашних индийских студентов. В 2018 и 2019 годах произошли аварии самолетов Boeing, в которых погибли 346 человек. Причиной стало некачественное программное обеспечение.

Ожидалось, что новый CEO Дэвид Кэлхун справится с деградацией компании. Однако и при нем инциденты продолжились. В январе 2024 года у лайнера Boeing 737 MAX в полете оторвалась дверная заглушка. В феврале 2024 года выяснилось, что в фюзеляжах пятидесяти Boeing 737 были неправильно просверлены отверстия. В марте 2024 года Кэлхун [объявил](#), что намерен уйти в отставку. Как только речь зашла не о снижении издержек ради повышения выплат акционерам, а о собственно производстве самолетов, оказался бессилён второй подряд CEO.

Уход главы кинокомпании Paramount Роберта Бэкиша в 2024 году СМИ [связали](#) с тем, что он находился в конфликте с контролирующим акционером группы Шери Редстоун и выступал против слияния Paramount с кинокомпанией Skydance Media. Впрочем, Бэкишу, занявшему пост CEO в 2019 году, [не удалось](#) справиться с долгим периодом упадка

Paramount. Даже после слияния со Skydance Media капитализация Paramount Skydance Corporation составляет всего около \$15 млрд, что ниже оценки некоторых стартапов, а кредитный рейтинг, по данным Fitch, находится на уровне BBB-. Paramount продолжает зависеть от кабельного телевидения, в то время как отрасль быстро переходит на стриминг. К апрелю 2024 года, когда стало известно об уходе Бэкиша, акции Paramount упали на 50% (с апреля предыдущего года).

Иногда CEO подводят не только плохими управленческими решениями, но и скандалами, связанными с нарушением закона. В октябре 2024 года в отставку за покупку наркотиков был отправлен CEO японского производителя оптики и медицинского оборудования Olympus немец Штефан Кауфманн. На этой новости акции компании [упали](#) более чем на 7%. Это перечеркнуло и те небольшие достижения, которые Кауфманн показал за время пребывания в должности, когда цена акций Olympus выросла примерно на 18%. Однако это было лишь половиной прироста, которого достиг базовый японский индекс ToPIX за тот же период. Кауфманн был приговорен к десяти месяцам заключения условно.

В марте 2025 года CEO одной из крупнейших американских сетей супермаркетов — Kroger — Родни Макмаллен покинул свою должность после проведенного внутреннего расследования. Совет директоров пришел к выводу, что Макмаллен нарушил политику компании в области этики. Что именно произошло, не сообщалось.

Зато известна причина увольнения CEO американской сети универмагов Kohl's Эшли Бьюкенена, сумевшего провести в кресле гендиректора меньше пяти месяцев. Согласно официальной [формулировке](#), он нарушил политику компании, дав указание участвовать в сделках, которые были связаны с конфликтом интересов. По [данным](#) американских СМИ, дело было в том, что в магазинах Kohl's продавалась продукция кофейной компании Incridibrew, основательницей которой была любовница Бьюкенена Чандра Холт. Бьюкенен не только заключил сделку с Incridibrew, но еще и подписал контракт с консалтинговой компанией, в которой Холт работала. От совета директоров Kohl's свои отношения с ней Бьюкенен скрывал.

Список отставок звездных CEO можно было бы продолжать. Например, летом 2025 года, проработав два года, ушла гендиректор соцсети X (бывший Twitter) Линда Яккарино, возглавившая платформу после того, как ее купил Илон Маск. Покинула свой пост и Лидиан Джонс, гендиректор приложения для знакомств Bumble, продержавшаяся на должности меньше года. Джонс [обещала](#) вывести приложение на новый технологический уровень, однако за время ее работы стоимость акций компании [упала](#) вдвое. Показательно, что Джонс заменили на менее яркую основательницу компании Уитни Вулф Херд, не обещавшую чудес, но уверенно управлявшую Bumble с 2014 года.

Эпоха личного бренда

В России к найму харизматиков-пустышек изначально был некоторый иммунитет. В советское время считалось, что руководителями предприятий должны становиться люди, прошедшие разные ступени на самом производстве и хорошо с ним знакомые. Этот подход, по крайней мере на уровне теории, сохраняется до сих пор. «Часто

руководителем становится наиболее опытный и профессиональный эксперт, — отмечает старший партнер, руководитель практики «Управление талантами» консалтинговой компании «Экопси» Анна Тимофеева. — В этом году мы помогли компании-клиенту выбрать среди топов кандидата на позицию гендиректора — оценивали управленческие качества соискателей, их потенциал к развитию и так далее. Но в итоге был выбран кандидат, который обладал самым большим опытом работы в конкретной отрасли, а не тот, кто обладал большим управленческим опытом».

По наблюдению Тимофеевой, в российской культуре в целом и управленческой культуре в том числе не принято заниматься самопрезентацией, продажей себя.

«Самовосхваление и работу на личный бренд в компании могут не очень хорошо воспринимать», — отмечает эксперт. В России от руководителя, даже высокого уровня, ожидают, что он сможет глубоко погрузиться в детали, например вызвать на ковер руководителя нижестоящего уровня и в мельчайших подробностях расспросить, сколько часов делается та или иная операция, какой состав сырья.

В 2010-е этот подход начал меняться — в России распространялась управленческая культура западных компаний. В результате возник ценностный конфликт относительно понимания, что такое руководитель, за счет чего он успешен и должен ли понимать экспертно специфику деятельности, которой управляет. «Наши руководители протестовали против подхода, когда «чистый» администратор, который не вникает в технические нюансы проекта, проводит совещания, задает контрольные вопросы, не погружаясь в детали, — говорит Тимофеева. — И это раздражало многих лидеров с российским менталитетом, которые жаловались, что такой руководитель ни в чем не разбирается, говорит общие слова, но не выходит на настоящий разговор».

Правда, свои минусы есть и у подхода, когда руководителями становятся специалисты без навыков управленческой деятельности. «Когда люди, склонные больше к экспертной или к исполнительской работе, становятся руководителями, они не очень готовы заниматься административной работой, принимать кадровые решения», — отмечает Анна Тимофеева. Как бы то ни было, в 2020-е взошла звезда личного бренда: в погоне за высокими должностями управленцы начали нанимать консультантов, которые помогали им продвигать себя на отраслевых мероприятиях, в СМИ и соцсетях. Это позволяло многим получать работу, для которой у них не было ни талантов, ни знаний.

Как не поддаться на обман харизматичного кандидата на должность топ-менеджера, который в реальности ничего из себя не представляет? «Необходимо собирать рекомендации не только от предоставленных кандидатом лиц, но и общие отзывы от клиентов, партнеров, бывших коллег», — советует старший партнер HR-агентства Kontakt InterSearch Юлия Забазарных. Кроме того, топ-менеджеров можно оценить по бизнес-результатам компании в период их работы, хотя здесь есть риск приписать успех команды одному человеку. «Помимо рекомендаций и стандартного интервью, полезно проводить кейс-интервью, где кандидат решает конкретные бизнес-задачи, что позволяет оценить его мышление и подход», — рекомендует Забазарных.

«В последние годы очень большое значение приобрели личные рекомендации, — подтвердила в комментарии РБК руководитель направления «Розница и гостеприимство» ANCOR Екатерина Петрова. — Компании запрашивают их из нескольких источников, стараясь таким образом минимизировать возможные риски». Эксперт поясняет, что самый большой вес имеет репутация, которой уже обладают претенденты на высокие должности. Хотя все это, конечно, не всегда помогает: согласно данным, которые приводит ANCOR, 20% топ-менеджеров уходят из компаний в первый год работы. «Чтобы попасть в те 80%, где выбор нового топа оказывается удачным, важно принимать рациональные решения, основываясь на анализе навыков и практическом опыте нового управленца», — резюмирует Екатерина Петрова.