本日のレクチャーに飛び込む前に、何人かの質問に答えてもらいたいと思っていました。

最後の講義について、時間がなかった。 そこで、私たちが何かについて疑問を抱いているなら 最後までカバーして、お答えします。

Q: 市場が成長率が速いかどうか、また次の10年間を識別する方法か。

A: [この良いニュースは、これは大きな利点の学生の1つですお問い合わせ](https://genius.com/4244428/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/The-good-news-about-this-is-this-is-one-of-the-big-advantages-students-have) お問い合わせ あなたの本能を信頼してください。 [高齢者は基本的に技術を推測する必要があります](https://genius.com/4102214/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Older-people-have-to-basically-guess-about-the-technologies-young-people-are-using) 若者が利用しています。 しかし、あなたが何をやっているのか、あなたの友達が何をしているかを見ることができます あなたがほとんど確かにあなたよりも古い誰かよりも良い本能を持っています。 そしてそう これに対する答えは、あなたの本能を信頼するだけです, あなたがより多くをやっていることを考える, 考えます [あなたが使用しているもの,](https://genius.com/4102282/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Think-about-what-youre-using) あなたの年齢が使用している人を見るもの、それはほとんど確かにあります 未来。

さて、先週の講義ではもう1つの質問が始まります。

Q: 方法 [バーンアウトに対処する](https://genius.com/4244507/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Deal-with-burnout) 生産的であり、生産的でありながら、生産的なままである。

A: これに対する答えは、それが吸うだけで、あなたが行くままです。 できる学生とは違って 手を投げる 私は本当に燃えていると私はちょうど悪い成績を得るつもりだ知っていると言う この四半期、スタートアップの実行に関するハードな部分の1つは、それが本当の人生であり、あなただけのものでなければなりません お問い合わせ 正式なアドバイスは、休暇に行くことであり、それは創設者のために働くことはありません。 [お問い合わせ](https://genius.com/4437133/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Its-sort-of-all-consuming-in-this-way-that-is-very-difficult-to-understand) 理解が非常に困難であるこの方法ですべての消費の並べ替え。

[だから、あなたが何をしているのは、あなただけの行くままです.](https://genius.com/4102515/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/So-what-you-do-is-you-just-keep-going) あなたは人々に依存しています、それは本当に重要です、創設者 うつ病は深刻なことであり、あなたはサポートネットワークを持っている必要があります。 [しかし、火を通る方法](https://genius.com/4197221/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-the-way-through-burn-out-is-just-to-address-the-challenges-to-address-the-things-that-are-going-wrong-and-youll-eventually-feel-better) [問題に対処するのは、問題が起こっていることに対処するためだけです。](https://genius.com/4197221/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-the-way-through-burn-out-is-just-to-address-the-challenges-to-address-the-things-that-are-going-wrong-and-youll-eventually-feel-better) [最終的には良い感じです。](https://genius.com/4197221/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-the-way-through-burn-out-is-just-to-address-the-challenges-to-address-the-things-that-are-going-wrong-and-youll-eventually-feel-better)

最後の講義では、アイデアと製品について説明し、取得しないと強調したい

この残りの部分のどれもあなたを救うつもりです。 今日は、どのようにしておられるかについて話します。 雇用と実行方法。 うまくいけば、あなたが雇う人々を実行しません。 時々。

まず、共同創業者の話をしたい。 [共同設立者関係は、最も重要なのは、](https://genius.com/4101609/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Cofounder-relationships-are-among-the-most-important-in-the-entire-company) 会社案内 皆さんは、テンション醸造のために見なければならないと言っています   
共同設立者とあなたはすぐに対処しなければならない。 それはYCの真正で確かに ケース, [スタートアップの早期死の1つの原因は、共同創業者の爆発です。](https://genius.com/4102312/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/The-number-one-cause-of-early-death-for-startups-is-cofounder-blowups) [しかし、いくつか 理由は、多くの人が、より少し重要性をもち、その共同創設者を選ぶのを治療する](https://genius.com/4157355/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-for-some-reason-a-lot-of-people-treat-choosing-their-cofounder-with-even-less-importance-than-hiring)   
リクルート [ダイバーシティ](https://genius.com/4157355/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-for-some-reason-a-lot-of-people-treat-choosing-their-cofounder-with-even-less-importance-than-hiring)お問い合わせ これは、あなたの人生で作る最も重要な決定の一つです [スタートアップや、このような扱いが必要です。](https://genius.com/4710569/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/This-is-one-of-the-most-important-decisions-you-make-in-the-life-of-your-startup-and-you-need-to-treat-it-as-such)

そのため、学生は本当に悪いです。 彼らは誰かを選ぶだけです。 こんな感じで、 ビジネスを始め、ビジネスを始めたい、スタートアップを一緒にスタートしましょう。 [お問い合わせ](https://genius.com/4102537/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/There-are-these-cofounder-dating-things) これらの共同創設者です 日付 あなたが好きなもの, 私は共同創設者を探しています, 私たちはそうではありません [お互いを本当に知っている、会社を始めようお問い合わせ](https://genius.com/4437288/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Hey-im-looking-for-a-cofounder-we-dont-really-know-each-other-lets-start-a-company) そして、これは、クレイジーです。 決して雇用しません

このようにして、ビジネスパートナーを選ぶことを望んでいる人がいます。 お問い合わせ 本当に悪いです。 [ランダムな共同創設者を選ぶか、またはあなたがしない誰かを選ぶ](https://genius.com/4197256/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-choosing-a-random-random-cofounder-or-choosing-someone-you-dont-have-a-long-history-with-choosing-someone-youre-not-friends-with-so-when-things-are-really-going-wrong-you-have-this-sort-of-past-history-to-bind-you-together-usually-ends-up-in-disaster)

[歴史が長いので、友達ではない人を選んでください。](https://genius.com/4197256/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-choosing-a-random-random-cofounder-or-choosing-someone-you-dont-have-a-long-history-with-choosing-someone-youre-not-friends-with-so-when-things-are-really-going-wrong-you-have-this-sort-of-past-history-to-bind-you-together-usually-ends-up-in-disaster) 間違って行く, あなたは一緒に結合するために、この種の過去の歴史を持っています, 通常、災害で終わる.

[弊社では、新約7社のうち9社が新規に追加されたYCのバッチを1つ保有しました。](https://genius.com/4197176/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/We-had-one-yc-batch-in-which-nine-out-of-about-seventy-five-companies-added-on-a-new-cofounder-between-when-we-interviewed-the-companies-and-when-they-started-and-all-nine-of-those-teams-fell-apart-within-the-next-year)

[会社のインタビューや開始時と、9社すべてに精通したときの共同設立者](https://genius.com/4197176/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/We-had-one-yc-batch-in-which-nine-out-of-about-seventy-five-companies-added-on-a-new-cofounder-between-when-we-interviewed-the-companies-and-when-they-started-and-all-nine-of-those-teams-fell-apart-within-the-next-year) 翌年はチームを離れる。 企業向けトラックレコード   
共同創設者はお互いが本当に悪いことを知らない。

[共同設立者と出会うための良い方法は、大学で会うことです。](https://genius.com/4102371/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/A-good-way-to-meet-a-cofounder-is-to-meet-in-college) [大学でなくても、](https://genius.com/4197183/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/If-youre-not-in-college-and-you-dont-know-a-cofounder-the-next-best-thing-i-think-is-to-go-work-at-an-interesting-company-if-you-work-at-facebook-or-google-or-something-like-that-its-almost-as-cofounder-rich-as-stanford) [共同創設者を知って、次のベストのことは、面白い会社で仕事を行くことです。 働く場合](https://genius.com/4197183/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/If-youre-not-in-college-and-you-dont-know-a-cofounder-the-next-best-thing-i-think-is-to-go-work-at-an-interesting-company-if-you-work-at-facebook-or-google-or-something-like-that-its-almost-as-cofounder-rich-as-stanford) FacebookやGoogleなどで、スタンフォードと同じくらいの共同創業者でもあります。 お問い合わせ 悪い共同創設者を持っているよりも、共同創設者を持っていない方が良いですが、それはソロの創始者であることはまだ悪いです。 お問い合わせ はじめに、ここのステータスを調べました。 一番上から、もう1つを逃したことがある [早急に数えていましたが、最も価値のあるYC企業にとっては、](https://genius.com/4102963/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/For-the-top-and-i-may-have-missed-one-because-i-was-counting-quickly-but-i-think-for-the-top-twenty-most-valuable-yc-companies-almost-all-of-them-have-at-least-two-founders-and-we-probably-funded-a-rate-of-like-one-out-of-ten-solo-teams)

[ほぼすべての人が少なくとも2つの創設者を持っています。 そして、我々はおそらく、そのうちの1つのような率に資金を供給しました](https://genius.com/4102963/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/For-the-top-and-i-may-have-missed-one-because-i-was-counting-quickly-but-i-think-for-the-top-twenty-most-valuable-yc-companies-almost-all-of-them-have-at-least-two-founders-and-we-probably-funded-a-rate-of-like-one-out-of-ten-solo-teams) ソロチーム10名

[ですから、親友の親友の親友は、そのように良いではなく、まだ大丈夫です。](https://genius.com/4197268/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/So-best-of-all-cofounder-you-know-not-as-good-as-that-but-still-okay-solo-founder) [ランダム](https://genius.com/4102420/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Random-founder-you-meet-and-yet-students-do-this-for-some-reason-really-really-bad) あなたが会い、まだ学生は、いくつかの理由のためにこれを行います、本当に悪いです。

そのため、共同創業者や良い人について考えているので、質問があります お問い合わせ YCでは、この公開フレーズを持っており、 [資源資源の回復,](https://genius.com/10501319/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Relentlessly-resourceful) みんな聞いたこと。 そして、あなたは間違いなく、リソースフルな共同設立者を必要としていますが、

YCキックオフで共有するよりカラフルな例があります。 パウロ・グラハムが始まりました とりあえず。

[だから、あなたは、不燃性である必要がある共同設立者を探しています, 厳しい, 彼らは何をすべきかを知っています](https://genius.com/4541481/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/So-youre-looking-for-cofounders-that-need-to-be-unflappable-tough-they-know-what-to-do-in-every-situation-they-act-quickly-theyre-decisive-theyre-creative-theyre-ready-for-anything)

[すべての状況。 彼らはすぐに行動します, 彼らは決定的です, 彼らは創造的です, 彼らは何かのために準備ができている,](https://genius.com/4541481/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/So-youre-looking-for-cofounders-that-need-to-be-unflappable-tough-they-know-what-to-do-in-every-situation-they-act-quickly-theyre-decisive-theyre-creative-theyre-ready-for-anything)

ポップカルチャーのモデルがあるということがわかります。 非常に親指が聞こえますが、それは

少なくとも非常に記憶に残るし、YCのあらゆるクラスに長い間話しました。私はそれが助けると思う お問い合わせ

[ジェームズボンドのモデルです。](https://genius.com/4102440/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-that-model-is-james-bond) [そして再び、この音は狂った、](https://genius.com/4197214/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-again-this-sounds-crazy) しかし、それは少なくともあなたの中に固執します 記憶およびあなた [ジェームズ・ボンドのように振る舞う人が必要です](https://genius.com/4107701/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Need-someone-that-behaves-like-james-bond) [必要な人](https://genius.com/4197235/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/More-than-you-need-someone-that-is-an-expert-in-some-particular-domain) 特定のドメインのエキスパートです。

先に述べたように, あなたは本当にしばらくの間、あなたの共同設立者を知りたいです, 理想的に年. [お問い合わせ](https://genius.com/4102603/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/This-is-especially-true-for-early-hires-as-well-but-incidentally-more-people-get-this-right-for-early-hires-than-they-do-for-cofounders) [特に初期の雇用だけでなく、インシデント的に、より多くの人が早期雇用のためにこの権利を得る](https://genius.com/4102603/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/This-is-especially-true-for-early-hires-as-well-but-incidentally-more-people-get-this-right-for-early-hires-than-they-do-for-cofounders) 彼らが共同設立者のために行うよりも。 そのため、学校を利用してください。 余計なものに加えて   
頑丈で落ち着きのある共同創業者が欲しい。 スマートのような明らかなものがありますが、

皆さんは、スマート・コファンダーを望むことを知っています。彼らは、頑丈で落ち着いて物事を優先しません。

あなたが自分自身がそうでないと感じた場合、十分、特に、あなたはある共同設立者が必要です。 お問い合わせ

技術的で、そしてこの部屋のほとんどの人が彼らがいるように感じても、あなたは技術的なことを望みます

共同設立者。 今、スタートアップで行くこの奇妙なことは、それが人気になる場所です 言う, [技術的な共同設立者を必要としない、私たちは人々を雇うつもりです、私たちはただ](https://genius.com/4158523/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/You-know-what-we-dont-need-a-technical-cofounders-were-gonna-hire-people-were-just-gonna-be-great-managers) 素晴らしいマネージャーになるだろう。

経験がうまくいかない。 [ソフトウェアの人々は本当にソフトウェアを始めるべきです](https://genius.com/4197333/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Software-people-should-really-be-starting-software-companies) [会社案内](https://genius.com/4197333/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Software-people-should-really-be-starting-software-companies) メディア関係者はメディア会社を立ち上げるべきである。 YCの経験では、2つまたは

3人の共同創業者が完璧に思える。 一つ、明らかに素晴らしいではありません、5、本当に悪いです。 スタンダード たまに動作するが、目標は2つまたは3つだと思う。

[採用方法の第二部: しようとしないお問い合わせ](https://genius.com/4158537/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/The-second-part-of-how-to-hire-try-not-to) あなたが開始するように気づく奇妙なことの一つ 社員の皆さんが、どんな社員がいるかを、お伺いします。 [そしてこれはメトリックです](https://genius.com/4102484/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-this-is-the-metric-people-use-to-judge-how-real-your-startup-is-and-how-cool-you-are) スタートアップの実態を判断し、どのようにクールにするかを判断するために使用します。 そして、あなたがあなたが持っていると言うならば

社員数が多いので、とても感動しています。 数が少ないと言うと

従業員は、この小さな冗談のように聞こえます。 しかし、実際にそれは多くの従業員を持っているために吸う,

従業員数を誇りに思っているはずです。 従業員の多くが終わる 物事は、 [ログイン](https://genius.com/4102630/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/High-burn-rate-meaning-youre-losing-a-lot-of-money-every-month)毎月たくさんのお金を失うことを意味する火傷率を量ります、 複雑さ、遅い 決定は、リストが上に移動し、それは良いものではありません。

[小さな数字で行なうことができるほど誇りに思います](https://genius.com/4197263/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/So-you-want-to-be-proud-of-how-much-you-can-get-done-with-a-small-numbers-of-employees)   
従業員。 多くのYC企業は、表現力が少ない少数の企業を抱えていました。 初年度の社員は、創始者以外の社員もいます。 彼らは本当に滞在しようとする できる限り小さい。 最初は、あなたが必死にするときだけ雇用する必要があります

お問い合わせ 後で、あなたは早く雇用し、会社をスケールアップすることを学ぶ必要がありますが、初期の日には

目標は雇用してはならない。 そして、これがとても悪い理由の1つは、取得の費用です

初期の雇用の誤りは本当に高いです。 実際、私は非常に関与してきた会社の多くは、

それは最初の3つまたはその従業員が回復しないように、最初の3つで非常に悪い早期雇用を持っていた、それはちょうど殺します 会社案内

Airbnbは、最初の従業員に5か月間インタビューを行いました。 そして最初の年で、彼らは唯一の雇用

2。 一人を雇う前に、彼らは、それらが文化の価値のリストを書き留めました

Airbnbの従業員が持つことを望んでいました。 あなたがAirbnbを傷つけなければならなかったものの1つ、

あなただけを雇わないことに同意しなかった。 激しいブライアン・チェスキーの一例

つまり、彼はAirbnbのCEOです。彼は、彼らが医療を受けたならば、彼らは仕事を取るかどうかを人々に尋ねるために使用されます

人生に1年残っている診断。 その後、彼は少しあまりにもクレイジーだったことを決めた と10年もリラックスしたと思いますが、最後は聞きましたが、その質問はまだ聞いています。

これらは本当に重要であり、これらの人々はあなたの会社を定義するために行くものです。 [お問い合わせ](https://genius.com/4102707/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/You-need-people-that-believe-in-it-almost-as-much-as-you-do) あなたと同じくらい多くのことを信じる人が必要です。 そして、それは尋ねるクレイジーなもののように聞こえます、

しかし、彼は一緒に来る非常に熱心な人々のこの文化を手に入れました 企業は危機に直面します。 そして、会社が先に大きな危機に直面したとき、 [誰もが住む](https://genius.com/4102802/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Everyone-lived-in-the-office) オフィス, 危機が終わるまで、毎日製品を出荷しました。 注目の1つ

Airbnbの観察は、初めてのおもちゃや従業員に話しかけると、それらはすべて感じます 彼らがいたように [会社の設立の一部。](https://genius.com/4102821/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Part-of-the-founding-of-the-company)

しかし、非常に高いバーを持っていることによって、ゆっくりと雇うことで、誰もが信じることを確認してください

ミッション、それを得ることができる。 それでは、あなたがそう言ってください、あなたは、あなたがそうしない雇うことについての警告を聞いてください

お問い合わせ このハイリングモードにいるときは、その番号が優先されるはずです。

最高の人々を得る。 製品モードにいるときと同じように、ナンバーワンになるはずです。 優先する。 募金モードにいるとき、募金は優先されます。

創始者達が常に最下にあるのは、採用が難しいことです。 こんな感じで

皆さんのご参加をお待ちしております。 しかし、それがどのように機能するかではありません。 最高の人々を得るために、 彼らは多くの素晴らしいオプションを持っているので、簡単に誰かをリクルートするために1年を取ることができます。 ここまで プロセスは、あなたがそれらを確信しなければならないので、 あなたの使命は何かの最も重要なことです 彼らが探している。 これは、製品の権利を得るために本当に重要である理由の別のケースです 何か他のものを見る前に。 彼らがすべきことを最もよく知っている [ロケット船に参加お問い合わせ](https://genius.com/4102840/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Join-a-rocketship)

[ちなみに、スタートアップに参加しようとすると、数あるアドバイスは、](https://genius.com/4933591/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/By-the-way-thats-my-number-one-piece-of-advice-if-youre-going-to-join-a-startup-is-pick-a-rocketship-pick-a-company-thats-already-working-and-that-not-everyone-yet-realizes-that-but-you-know-because-youre-paying-attention-that-its-going-to-be-huge-and-again-you-can-usually-identify-these-but-good-people-know-this-and-so-good-people-will-wait-to-see-that-youre-on-this-trajectory-before-they-join) [ロケット船。 既に働いている会社を選び、誰もがまだそのことを認識しているわけではありませんが、](https://genius.com/4933591/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/By-the-way-thats-my-number-one-piece-of-advice-if-youre-going-to-join-a-startup-is-pick-a-rocketship-pick-a-company-thats-already-working-and-that-not-everyone-yet-realizes-that-but-you-know-because-youre-paying-attention-that-its-going-to-be-huge-and-again-you-can-usually-identify-these-but-good-people-know-this-and-so-good-people-will-wait-to-see-that-youre-on-this-trajectory-before-they-join) [あなたが注意を払っているので、あなたは知っている, それは巨大になるだろう. そしてまた、あなたは通常、](https://genius.com/4933591/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/By-the-way-thats-my-number-one-piece-of-advice-if-youre-going-to-join-a-startup-is-pick-a-rocketship-pick-a-company-thats-already-working-and-that-not-everyone-yet-realizes-that-but-you-know-because-youre-paying-attention-that-its-going-to-be-huge-and-again-you-can-usually-identify-these-but-good-people-know-this-and-so-good-people-will-wait-to-see-that-youre-on-this-trajectory-before-they-join) [これらを識別します。 しかし、良い人々はこれを知っています、そしてとても良い人々はあなたを待っています、あなたがいることを確認する](https://genius.com/4933591/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/By-the-way-thats-my-number-one-piece-of-advice-if-youre-going-to-join-a-startup-is-pick-a-rocketship-pick-a-company-thats-already-working-and-that-not-everyone-yet-realizes-that-but-you-know-because-youre-paying-attention-that-its-going-to-be-huge-and-again-you-can-usually-identify-these-but-good-people-know-this-and-so-good-people-will-wait-to-see-that-youre-on-this-trajectory-before-they-join) 参加する前にこの軌跡。

朝、オンラインでの質問をした人は、どのくらいの時間が必要か 採用に費やす。 回答はゼロまたは20パーセントです。 あなたは、すべてで採用されていないか、それは おそらくあなたの単一の最大のブロックの時間。 実際には、管理上のすべてのこれらの本は、あなたが言う あなたの時間の雇用の割合を費やす必要があります, しかし、そのアドバイスを与える人, それはまれです 彼ら自身も10パーセントを費やす。 20代の割合は、まだ膨大な量の時間です。 しかし、それは本当にあなたが採用モードにいると、あなたが何をすべきかです。

[誰かを侵害して雇うなら、あなたはいつもそれを後悔します。](https://genius.com/4102283/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/If-you-compromise-and-hire-someone-mediocre-you-will-always-regret-it) 警告したい ここの創始者だが、初めての間違いを犯すまで本当に感じている人はいませんが、 文化を毒する。 大手企業のメディエーカーの人々は、いくつかの問題を引き起こしますが、それはない 会社を殺す。 実際に起動を殺すために、最初の5つ以内に単一のmediocreの雇い。

私の友人はインタビューのために使用し、彼は会議室でサインアップしています 面接中に候補者がそれを見ているというサインを配置し、それが言う mediocreのエンジニアは素晴らしい会社を造りません。 そうなんですね。本当にそうです。 あなたが得ることができます 人々はちょうど割れ目を通して落ちるのではなく、すべてのので、大企業でそれと離れて スタートアップの人はトーンを設定します。 ですから、最初の5で妥協する場合、10人の雇用は殺す可能性があります 会社案内 そして、あなたが雇うすべての人のためにそれについて考えることができます:私はこの未来を賭けます この1つのレンタル会社ですか? そしてそれは堅い棒です。 会社の時点で、 より大きい、あなたは雇用に妥協します。 プレス期限や何かなどがある 誠に申し訳ございません。 しかし、これは理論と実践の違いです。 スピーカーは、このときに何をすべきかについて話しています。 しかし、初日はあなただけの ねじ込みはできません。

候補者のソース。 これは、学生が多くの問題を得る別のことです。 [最高のソース これまで採用しているのは、すでに知っている人や、会社の他の従業員がいる人です。](https://genius.com/4197365/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/The-best-source-for-hiring-by-far-is-people-that-you-already-know-and-people-that-other-employees-in-the-company-already-know) 既に知っている。 テキストのほとんどの企業は、最初の個人紹介によって構築されています 社員数が100人以上、社員数が多い。 ほとんどのファインダーは厄介な感じがしますが、誰にも良いと呼びます 社員に会い、社員に同じことを依頼したこと。 しかし、あなたが行く場合は、彼女は気づくだろう FacebookやGoogleで最初の数週間で行うことの1つは、人事担当者です あなたが今まで出会ったすべてのスマートな人からあなたを座り、打ち負かす お問い合わせ

[これらの個人紹介は、本当に採用するトリックです。](https://genius.com/4102873/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/These-personal-referrals-really-are-the-trick-to-hiring) 谷の外を眺めることはもうひとつの先端です。 [お問い合わせ ここのエンジニアを雇うために残酷な競争が、あなたはおそらく世界の他の場所で人々を知っています](https://genius.com/4197353/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/It-is-brutally-competitive-to-hire-engineers-here-but-you-probably-know-people-elsewhere-in-the-world-that-would-like-to-work-with-you)

[お問い合わせ](https://genius.com/4197353/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/It-is-brutally-competitive-to-hire-engineers-here-but-you-probably-know-people-elsewhere-in-the-world-that-would-like-to-work-with-you)

創設者が、その経験やその問題について多くのことを私達に尋ねる別の質問。

ここのショートバージョンは、いくつかの役割のために重要ではなく、他の人のために経験していることです。 [いつか](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) [あなたの組織の経験の大部分を実行しようとしている誰かを雇っています](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) [お問い合わせ あなたがスタートアップで作る初期の雇用のほとんどのために、おそらくない経験](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) [あなたが何をやっているかで、あなたは、感謝と信念のために行く必要があります。 ほとんどの](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) [人生全体で作った最高の雇用は、その前にそのことをやったことはありません。 だから、それは本当に価値があります](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) [考えれば、経験とか気にしないという役割です。 そして、あなたはしばしば見つかりません。](https://genius.com/9575838/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/When-youre-hiring-someone-that-is-going-to-run-a-large-part-of-your-organization-experience-probably-matters-a-lot-for-most-of-the-early-hires-that-you-make-at-a-startup-experience-probably-doesnt-matter-that-much-and-you-should-go-for-aptitude-and-belief-in-what-youre-doing-most-of-the-best-hires-that-ive-made-in-my-entire-life-have-never-done-that-thing-before-so-its-really-worth-thinking-is-this-a-role-where-i-care-about-experience-or-not-and-youll-often-find-to-dont-especially-in-the-early-d) 特に初日。

採用で探している3つのことがあります。 彼らはスマートですか? 彼らは物事を成し遂げますか? やりたい たくさんの時間を過ごしますか? そして、私は答えを得るならば、私はこれらのすべての3にイエスを言うことができれば、私は 決して後悔しないと、ほとんど常に働いていました。 これらの3つのことについてたくさん学ぶことができます インタビューでは、しかし、非常に最良の方法は一緒に働いているので、理想的にあなたが働いた人 過去とそれでインタビューを必要としないでしょう。 お問い合わせ とはいえ、プロジェクトで1日2回、誰かと仕事をする方が良いと思います。 それらを雇う。 彼らがあまりにも多くのことを学び、ほとんどの初めての創始者は非常に悪いでしょう インタビュー者でも、一緒に働いた後、誰かを評価してとても良いです。

そこで、YCで与えるアドバイスの1つが試してみる [ではなく、プロジェクトを一緒に作業](https://genius.com/4102883/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Work-on-a-project-together-instead-of-an-interview) インタビュー あなたがインタビューに行くなら、おそらく意志、あなたは具体的に尋ねるべきです 過去に働いたプロジェクトについて。 あなたよりも多くを学びます ブレインスティーザー 何らかの理由で、若い技術共同創設者は、よりむしろブレスティーザーを求めるのが大好きです 誰かが何をしているか尋ねるだけです。 実際にプロジェクトに携わる人々を掘り下げる。 呼び出し 参考文献 初めての創始者がスキップしたいという別のことです。 いくつか呼び出したい これらの人が過去に働いた人たち。 そして、あなたがやるとき、あなたはただ欲したくない お問い合わせ, どのようにそうだった, あなたは本当に掘りたいです. 最上位5パーセントのこの人 今まで働いていた人? 具体的に何をしたの? 再び雇うか?

なぜ再びそれらを雇用しようとしていませんか? これらの参照コールを押す必要があります。

話からYC企業に気付いたもうひとつのことは、良いコミュニケーションです。 スキルは、仕事をしている雇用と相関する傾向があります。 注意を払わないために使用しました。 お問い合わせ コミュニケーションが初期のスタートアップで非常に重要である理由についてもっと話してください。 誰かが難しい場合 誰かが明確に通信できない場合は、その可能性の面で実際の問題です お問い合わせ [また、初期の社員にとっては、リスクテイクの人達が欲しい](https://genius.com/4933618/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Also-for-early-employees-you-want-someone-that-has-somewhat-of-a-risk-taking-attitude) [姿勢。](https://genius.com/4933618/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Also-for-early-employees-you-want-someone-that-has-somewhat-of-a-risk-taking-attitude) あなたは一般的にこれを得る, そうでなければ、彼らは、スタートアップに興味はないだろう, しかし、今、 スタートアップはファッションのなかでますますますます増えていますが、実際に少しのリスクのように並べ替える人が必要です。 お問い合わせ 誰かがMcKinseyまたはあなたのスタートアップに参加している間を選ぶのは、彼らが行くことは非常に異なっています スタートアップで働く

あなたはまた、マニアカルに決定され、それを持っているよりもわずかに異なる人々を望む リスク許容態度。 だから、あなたは本当に両方を探している必要があります。 ちなみに、人が大歓迎です 何かが出てくるので、質問を中断します。

[動物実験と呼ばれるポールグラハムの有名なテストがあります。](https://genius.com/4114440/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/There-is-a-famous-test-from-paul-graham-called-the-animal-test) [ここのアイデアは、あなたです](https://genius.com/4102314/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/The-idea-here-is-that-you-should-be-able-to-describe-any-employee-as-an-animal-at-what-they-do) どの従業員も動物として何をしているかを説明することができるはずです。 考えない

英語を非常によく翻訳しますが、止まらない人が必要です。 人が欲しい ちょうどそれを得るつもりです。. 通常、初期の雇用に非常に満足して終わる創設者 通常、彼らは何をしているかで、世界の中で非常に最高のように、これらの人々を記述することを終了します。

[マーク・ザッカーベルクは、彼がA. 彼は快適な吊り下げであるという人々を雇おうと言った](https://genius.com/6256518/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Mark-zuckerberg-once-said-that-he-tries-to-hire-people-that-a-hed-be-comfortable-hanging-with-socially-and-b-hed-be-comfortable-reporting-to-if-the-roles-were-reversed-this-strikes-me-as-a-very-good-framework)

[社会的にB. 彼は役割が逆転していたかどうかに快適な報告である. こんな感じで、](https://genius.com/6256518/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Mark-zuckerberg-once-said-that-he-tries-to-hire-people-that-a-hed-be-comfortable-hanging-with-socially-and-b-hed-be-comfortable-reporting-to-if-the-roles-were-reversed-this-strikes-me-as-a-very-good-framework) 非常によいフレームワーク。 みんなで友達にならず、もっと楽しめるはず 一緒に働く。 そして、もしそうでなければ、少なくともそれらを深く尊重する必要があります。 しかし、

再び、あなたの本能を信頼すべき人の周りに多くの時間を費やしたくないなら お問い合わせ

採用のこの話題にしている間、従業員の株式について話したい。 創設者はこれをすべてねじで締めます

タイム。 かなりの見積りだと思いますが、会社の約10パーセントをあげることを目指しています。 社員10名に

彼らはとにかく4年以上それを稼ぐ必要があります、そして彼らが成功している場合は、彼らは行く

以上の方法に貢献します。 会社の価値観をもっと高めるつもりです それよりも、そしてもしそうでなければ、彼らはとにかく周りにいません。

どんな理由で創始者は、通常、従業員への株式と非常に密接である

投資家向け株式の募集 これは全く後ろ向きだと思います。 こういったのは、

物事の創始者は最も頻繁にねじで締めます。 従業員は、より多くの価値を時間だけ加えます。

投資家は、通常、多くの約束にもかかわらず、チェックを書いて、それを行うことはありません

お問い合わせ 時々彼らはやるが、あなたの従業員は本当に会社を上に構築するものです 年と年。

そこで、投資家と戦うことで、自分が受ける株式の量を削減し、その後としてあると考えている。

社員と一緒にできる限り寛大です。 この井戸をしたYC企業、

YC企業は、初期の従業員に株式を非常に寛大に抱えています。 私たちが資金を調達した最も成功したものです。

創業者が忘れているのは、従業員を雇った後、彼らはそれらを保持しなければならないことです。 お問い合わせ

後で講義をしているつもりなので、ここまで詳しく行くつもりはないのですが、 創始者がこの誤ったので、少し話したい。 [お問い合わせ](https://genius.com/4102917/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/You-have-to-make-sure-your-employees-are-happy-and-feel-valued) 社員が満足し、大切に感じます。 これは、株式の付与がそうである理由の1つです 重要。 スタートアップに加わった人たちはあまり考えていませんが、

一日の後に来る, 年後の年, 彼らは彼らが本当に本当に不公平に扱われていると感じた場合 それらを照らし始めて、再送が構築されます。

しかし、それ以上に, ちょうど少しの管理スキルを学ぶ, 初めてのCEOは、

通常は恐ろしい、長い道に行きます。 今夏のYCでスピーカーの1つ、

非常に成功しました, 初期に苦労し、彼のチームは数回以上回っていた. スタッフ 彼が最も大きな闘争があったことを尋ね、彼は言った、 [わからない 従業員は、彼らがそうするので、彼らが残すためにそれらをすべてしたいなら、毎日fuckingしています。](https://genius.com/4102933/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/You-shouldnt-tell-your-employees-theyre-fucking-up-every-day-unless-you-want-them-all-to-leave-because-they-will)

しかし、創始者として、これは非常に自然な本能です。 あなたは、あなたが最善を尽くせることができると思うと、それはです

うまくいかないと、人に伝えやすくなります。 そこで、ここまで少しだけ学習して、これを防ぐ

大規模なチーム チューン. それはまたほとんどの創設者に自然に来ません [本当に褒めるために](https://genius.com/4102952/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/To-really-praise-their-team) チーム。 ここまで学んでみると、少し時間がかかりました。 チーム全員にクレジットをもらう必要があります 悪いことに対して責任を負い、良いこと。

マイクロマネジャーがなければいけません。 責任の小さな領域を継続的に与える必要があります。 創業者が考えるものではなく、 [まずはできるのが一番だと思います。タイムファインダーは、あなたが非常に悪い管理者になり、のために過剰摂取しようとすることに注意してください](https://genius.com/4933654/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/I-think-the-best-thing-you-can-do-as-a-first-time-founder-is-to-be-aware-that-you-will-be-a-very-bad-manager-and-try-to-overcompensate-for-that) です。 [ダイバーシティ](https://genius.com/4933654/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/I-think-the-best-thing-you-can-do-as-a-first-time-founder-is-to-be-aware-that-you-will-be-a-very-bad-manager-and-try-to-overcompensate-for-that)ピンクは、人々が素晴らしい仕事をするためにやる気を起こさせる3つのことについて話します。 自律性, マスター、目的。 私は会社を運営していたとき、私は考えていませんが、私は これから考えてみると、実は正しいと思います。 考えてみる価値があると思います。 それは、 また、私は1つで物事をやり、明確なフィードバックを与えるために学ぶためにしばらく時間を取っていました。

これらのことはすべて、CEOが普段は行っていないという事です。 そうではありません。

チームセクションの最後の部分は、それが働いていないとき、人々を雇うことについてです。 お問い合わせ

誰がそれを間違ったからやっているのを防ぐつもりはないと私は言う理由は、

人は会社を運営する最悪の部分の1つです。 実際に自分の経験で、

それは非常に最悪の部分であると言う. 初めての創始者は、あまりにも長く待って、誰もがそのことを願っています 社員が回ります。 しかし、 正しい答えは、それが動作していないときに高速に火をかけることです。 それはよりよいです 社員にとっても良い会社です。 しかし、それはとても痛みを伴うので、誰もがいること 最初の数回は間違っています。

自分の仕事で悪いことをしている人々を雇うことに加えて、あなたはまた、ある人々を火災したいです) オフィスの政治とbを創り出す [永続的にマイナスお問い合わせ](https://genius.com/4933666/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Persistently-negative) 会社の残りの部分は常にあります このようなことをやって従業員を認識し、それはちょうどこの巨大なドラッグです - それは完全に有毒です

会社案内 繰り返しますが、これは大企業でOKを働かせるかもしれないものの一例です。

しかし、 私はまだ懐疑的ですが、スタートアップを殺します。 人のために見る必要があるので ifs です。

そこで、問題は、自分が抱き合わせた人材を素早くバランスよくバランスをとり、初期の社員が感じているかということです。

安全ですか? 答えは、従業員が働いていなかったとき、それは彼らが一度にねじれているようなものではありません

2回。 だれでも1回または2回、またはそれ以上をねじで締め、あなたがあるべきであることを知っています とても好きなように、チームのように、一緒に仕事をしてください。

誰かがすべての決定を誤って取得している場合, あなたが行動する必要があるときです, そしてその時点で、それは、

みんなに痛いことに気づく。 いくつかのネジ込みのケースではなく、毎回ケースです。

誰かが何かをします。, あなたは自分自身の反対をやっただろう. 作らない

彼らの決定は、意思決定者を選ぶことができます。 誰かがやっていれば

数週間または月のように一貫したものと同じように、すべてが間違っている お問い合わせ

これは、理論的には、話しているものを確かめるために複雑に聞こえるそれらの例の1つです

ということで、練習では、ほとんど疑わしいことはない。 誰かとの違い

1 つまたは 2 つの間違いを作るし、常にすべてをねじる、または問題を引き起こします、または 誰もが不幸になり、目にする最初の時間に痛みを伴う明らかです。

共同設立者が株式分割を決定した場合?

何らかの理由で、なぜこれが、多くの創設者、多くの共同創設者であるのか、本当に確信していなかった 長時間放置したい。 あなたが知っている、彼らはさらに、設立に署名します この議論を待つことができるように、いくつかのクレイジーな方法で文書。

これは、時間とともに簡単に取得する議論ではありません, あなたはすぐにこの理想的に設定したいです 一緒に働き始めて下さい。 そして、それは近道であるべきです。 誰かを与えたくないなら - あなたの 共同設立者 - あなたは知っている, 株式の等しいシェアのような, 私はあなたが難しいと思うべきだと思う 共同創設者であるかどうかについて。 しかし、いずれの場合も、 同社があまりにも遠くに取得する前に、この上で乾燥インク. 同様に、確かに最初の数で 週数。

だから、質問は - 私は経験が大丈夫だと言いました - 誰かのつもりスケールかどうかを知る方法 過去は、物事が上に移動し、後でクリッピングされるので、ロールまでスケールアップしません。 本当にある人 スマートで新しいことを学ぶことができることは、ほぼ常に時間通りに会社の役割を見つけることができる お問い合わせ 自分が始めた場所以外に何か、何か他のものに移す必要があります。

あなたが知っている、それはあなたが時間をかけてエンジニアリングチームをリードするために誰かを雇うかもしれない 50人までのスケールで、さまざまな役割を発揮します。 本当に良い人 社内の素晴らしい場所をほとんど見つけることができます。問題があまり頻繁に見ていません。

だから、あなたの共同設立者との関係が離れて落ちるときに疑問が起こることです。 お問い合わせ 後でコースでメカニックスにセッションがあるつもりですが、ここで最も重要なことは 創業者はネジを締めます。 これは、すべての共同創設者であり、コースのあなた自身がふるいを持っている必要があります。 基本的には、共同創業者のふるいで何をしているかは、一つが起こる前に交渉している あなたの葉の。 シリコンバレーのこの通常のスタンスは4年かかるので、 エクイティフィフティフィフティを分割すると、4年かかります。 そして時計 1年以内に開始しません。 ですから1年経っても、20パーセントの割合を保ちましょう。 エクイティ、そしてあなたが2年後に退去した場合、フィフティなど。

あなたがそうしないと、あなたが巨大な落ち着いて1つの創始者が半分に早く残っている場合 会社、あなたのエクイティテーブルにこのデッドウェイトを持っている、そしてそれは投資家をに得ることは非常に困難です 資金を貯めるか、他の何かをする。 そのため、それを防ぐためのアドバイスの1つを数える 株式への出資 創業者がいない会社に資金を供給しない それだけで悪いので、株式を調達しました。 関係に出てくる他のこと 共同設立者の間では、各社でいくつかの学位に起こり、早期に話しています。 そこに座ってフェスターさせないでください。

潜在従業員の雇用と顧客を失うことを選択する必要がある場合 競合他社、何をしますか? 会社で最初の5人の従業員の1人になる場合は、 お客さまを失くする。 それが会社に与えるダメージ - それはいくつかを失うことがより良いです 企業を殺すよりも、顧客。 後で、少し違った意見があるかもしれませんが、 一般的なケースで言うことは本当に難しいです。

あとはそれまで行くつもりです。 質問は: で働いていない共同創設者について何か 同じ場所? 答えは、そうではありません。 [私は一般的には、リモートチームの懐疑的ですが、](https://genius.com/4464281/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/I-am-skeptical-of-remote-teams-in-general-but-in-the-early-days-of-a-startup-when-communication-and-speed-outweigh-everything-else-for-some-reason-video-conferencing-calls-just-dont-work-that-well) [スタートアップの初期日、コミュニケーションとスピードが他のすべてを上回るとき、](https://genius.com/4464281/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/I-am-skeptical-of-remote-teams-in-general-but-in-the-early-days-of-a-startup-when-communication-and-speed-outweigh-everything-else-for-some-reason-video-conferencing-calls-just-dont-work-that-well)

[そのため、ビデオ会議の呼び出しはうまく機能しません。](https://genius.com/4464281/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/I-am-skeptical-of-remote-teams-in-general-but-in-the-early-days-of-a-startup-when-communication-and-speed-outweigh-everything-else-for-some-reason-video-conferencing-calls-just-dont-work-that-well) このデータが30と言うのを見る 常にソフトウェア会社を成功させ、試してみてください [単一の例を指す](https://genius.com/4189848/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/To-point-to-a-single-example-where-the-cofounders-were-in-different-locations) 共同設立者は、異なる場所にあった。 それは本当に厳しいです。

ですから、今度は実行について話します。 ほとんどのファインダーの実行は最も少ない 会社の実行の楽しい部分ですが、それは最も重要です。 多くの共同創設者は、彼らがただそれだけだと考えている この美しいアイデアにサインアップし、雑誌カバーに行くつもりですし、 パーティー。 [しかし、本当にそれが他のものよりも何であるか、共同創設者であるものは本当に意味しています、](https://genius.com/4101613/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-really-what-its-about-more-than-anything-else-what-being-a-cofounder-really-means-is-signing-up-for-this-years-long-grind-on-execution-and-you-cant-outsource-this) この年は、実行時に長く研削し、これを委託することはできません。

うまく実行する会社を持っている方法は、自分で実行する必要があります。 あらゆること スタートアップが創始者の後にモデル化されます。 創始者は何であれは文化になります。 お問い合わせ 人が懸命に働く文化を望むなら、細部に注意を払い、顧客を管理して下さい、 あなたはそれを自分でやらなければならない。 他の方法はありません。 COOを雇うことはできません。 会議に行く間。 会社はちょうどこのマニアカルの実行としてあなたを見る必要があります マシン。 初めての講義で言うと、100倍以上の人達が大好きです。 それらをうまく実行するために努力に入れて喜んでいる人よりもアイデア。 自分でアイデア 何も価値がない、うまく実行するだけは、値を追加して作成することです。

実行の大きな部分は、単に努力を置くが、あなたが方法を学ぶことができるたくさんあります お問い合わせ そこで、このことについて話している3つのクラスがあります。

社長は、CEOの職務について、常に私に尋ねます。 おそらく以上 5月5日は早々に盛り上がってくる5日です。 社長の4人目がCEOに考える 仕事: ビジョンを設定し、お金を調達し、採用しようとしている人々にミッションを促進します。 役員、パートナー、プレス、全員、採用、チーム管理 [しかし、五分の1が設定されている 実行バーと、これは最も創設者が興味を起こさせているものではなく、](https://genius.com/4107377/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-the-fifth-one-is-setting-the-execution-bar-and-this-is-not-the-one-that-most-founders-get-excited-about-or-envision-themselves-doing-but-i-think-it-is-actually-one-of-the-critical-ceo-roles-and-no-one-but-the-ceo-can-do-this) [自分でやっているが、実は重要な最高経営責任者の役割の1つであり、誰が、最高経営責任者の1つです。](https://genius.com/4107377/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/But-the-fifth-one-is-setting-the-execution-bar-and-this-is-not-the-one-that-most-founders-get-excited-about-or-envision-themselves-doing-but-i-think-it-is-actually-one-of-the-critical-ceo-roles-and-no-one-but-the-ceo-can-do-this) これを行うことができます。

実行は2つの重要な質問に分けられます。 1つは、何をするか、そして2つを、缶見つけることができます お問い合わせ そこで、もう2つの部分がやってきたと仮定して、 何をすべきかを把握しました。 そしてそれらは焦点および強度です。 なので、焦点は重要である。 お気に入り 自分の時間を費やしているものとそのお金について、創業者に尋ねる質問。 お問い合わせ 創業者が何を考えているかについてほとんどすべてを明らかにします。

創設者であることに関する最も困難な部分の1つは、百の重要なものがあることです 日々の注目を浴びる 正しい2つまたは3つを識別する必要があります。 これらは無視し、退去し、または休息を延ばします。 創業者が考えるこれらのことの多くは 重要なのは、さまざまな場所で多くのインタビュー [法律事務所, 会議に行く, 顧問を募集,](https://genius.com/4197425/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Law-firms-going-to-conferences-recruiting-advisers-whatever-they-just-dont-matter) [何でも、彼らはただ問題ではありませんお問い合わせ](https://genius.com/4197425/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Law-firms-going-to-conferences-recruiting-advisers-whatever-they-just-dont-matter) 問題は時間によって変化しますが、それは重要です 助言の部分。 重要なことの一つまたは2つが何であるかを把握する必要があります。 お問い合わせ

ほかのすべてがちょうど来るので、毎日2つまたは3つの事しか持っていません。 お問い合わせ 一日に火をつけて、その2つや3つを設定しても良いことがない場合 物事は、物事を成し遂げることには決して良いことではありません。 これは、創始者にとって本当に難しいです。 [創設者](https://genius.com/4933689/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Founders-get-excited-about-starting-new-things)

[新たなことを始めることへの興奮を得る。](https://genius.com/4933689/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Founders-get-excited-about-starting-new-things)

残念ながら、大きな実行へのトリックは、それほど多くはないと言うことです。 あなたは、ニネシーな時を言わない 百人のうち、ほとんどの創始者は、これを行うために非常に意識的な努力をしなければならないことがわかります。 ほとんどのスタートアップは、十分な焦点を絞った場所ではありません。 [彼らは本当にハードメイブを働かせますが、彼らはそうではありません](https://genius.com/28890443/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/They-work-really-hard-maybe-but-they-dont-work-really-hard-at-the-right-things-so-theyll-still-fail-one-of-the-great-and-terrible-things-about-starting-a-start-up-is-that-you-get-no-credit-for-trying) [正しいことで本当に難しいので、それでも失敗します。 素晴らしい、恐ろしいことの1つについて](https://genius.com/28890443/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/They-work-really-hard-maybe-but-they-dont-work-really-hard-at-the-right-things-so-theyll-still-fail-one-of-the-great-and-terrible-things-about-starting-a-start-up-is-that-you-get-no-credit-for-trying) スタートアップを始めるのは、あなたが試してみるためのクレジットがないことです。 あなたが作るときだけポイントを得る 市場が望むもの。 間違ったことをうまくいくと、誰も気にしない。

そこで、この質問は、それぞれの日に焦点を当てるものを把握する方法です。 日毎に 目標を持っていることは本当に重要です。 私が知っているほとんどのファインダーは、小さな階層の目標のセットを持っています 誰もが知っている会社のために。 こんな感じで この日付で製品を出荷し、この特定の成長率を取得し、このエンゲージメント率を取得し、これらを雇う 重要な役割は、そのうちのいくつかですが、会社の誰もが毎週何を伝えることができます 私たちの重要な目標です。 そして、誰もがそのオフに基づいて実行します。

創業者は本当にフォーカスを設定しました。 創業者が気にしているのは、創始者とは何か そのためには、会社全体の目標を設定しようとしています。 最高のファインダーは、これらを繰り返す ゴールオーバーとオーバー, 彼らは彼らがする必要があると思うよりもはるかに頻繁に. 彼らはそれらを上に置く 週1回の会議で話している壁。 そしてそれ 会社の焦点を合わせて下さい。 焦点を当てる鍵の1つで、なぜ私は共同創業者がいないと言ったんです 友人は本当に苦労しています。良いコミュニケーションなしで集中できないことです。 あなたも 社内で4人または5人しかいないため、小規模な通信の故障は十分です。 少しずつ違うことに取り組む人。 そして、あなたは焦点と会社をちょうど失います スクランブル。

私は少し後からこのことについて話していますが、成長と運動は、あなたができる何かです 決して焦点を失うこと。 成長と運動量は、スタートアップが生きたものであり、常に これらを維持することに重点を置いています。 常にあなたのメトリックに対して何をしているかを知っている必要があります。 週1回の審査会を毎週行うべきで、非常に疑わしいはずです。 今では成長に焦点を合わせていません。 今はもうやってますが、このもうやってみると、発送予定のタイムラインがないので そのためには、このほかのことに焦点を合わせているので、私たちは再ブランドをしています。 災害。

そのため、正しいメトリクスを持ち、それらのメトリクスを成長させることに重点を置いたい 勢いを持てる 会社は、他のことについて気をつけたり興奮したりしないでください。 ツイート よくある間違いは、企業が自分でワクワクするということです プロモーションお問い合わせ とPRを取得するのは本当に簡単です 結果はなく、本当にクールな感じです。 しかし、一年であなたは何もないだろう、そして その点はもう冷えていないし、一年からこれらの記事について話しているだけです お問い合わせ しかし、これらのスタンフォードの学生が新しいスタートを始めることを知っています。 今、あなたは何もないと吸う.

既に述べたように、同じ空間にある。 あまり非スターターだと思う。 リモート 密接なチームは本当に難しいです。 サイクルタイムを遅くする 今まで考えてみよう。

実行の焦点以外の他の部分は強度です。 スタートアップは、かなり激しいでのみ機能します レベル。 私の友人は、成功を開始するための秘密は極端な焦点と極端な 献身。 スタートアップやもうひとつの事で、家族連れでも、おそらく 他にも多くのことがない。 スタートアップは仕事のライフバランスのための最良の選択ではなく、 悲しい現実の並べ替え。 スタートアップの大きなことがたくさんありますが、これは1つではありません お問い合わせ スタートアップは、一般的に説明が難しい方法で全く消費されます。 基本的には 競合他社に働きかける必要があります。

ここに良いニュースは、適切なことに余分な作業の少量が巨大になるということです 違います。 私は与えるのが好きの一例は、考えています [ツイートiral係数](https://genius.com/4122191/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Viral-coefficient) 消費者向け ウェブ製品。 既存のユーザが何人かの新規ユーザーを連れて来るか。 .99 の場合、会社は 最終的にフラットラインとダイ。 そしてそれが1.01であるならば、あなたは指数関数的な成長のこの幸せな場所にあるでしょう 永遠に。

つまり、小さな余計な仕事のビットが差異であるという1つの具体的な例です。 成功と失敗。 成功したファインダーに話してみると、こんなにストーリーを伝えます。 競合他社を少しでもうまくいくだけで成功しました。

だから、あなたは本当に強烈である必要があります. これは、最高経営責任者から来ています。 創設者。 起動する最大の利点の1つは実行速度であり、あなたはする必要があります このレレントレスな動作リズムを持っています。 Facebookは、高速で移動し、言うこの有名なポスターを持っています 物事を壊す。 しかし、同時に、彼らは品質で肥満するように管理します。 だからこそ、 硬い。 [スピードを速く動かしたり、品質を損なうのは簡単ですが、スタートアップで両方のことをやり直すことです。](https://genius.com/4933725/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Its-easy-to-move-fast-or-be-obsessed-with-quality-but-the-trick-is-to-do-both-at-a-startup-you-need-to-have-a-culture-where-the-company-has-really-high-standards-for-everything-everyone-does-but-you-still-move-quickly)

[会社は、すべてが本当に高い基準を持っている文化を持っている必要があります](https://genius.com/4933725/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Its-easy-to-move-fast-or-be-obsessed-with-quality-but-the-trick-is-to-do-both-at-a-startup-you-need-to-have-a-culture-where-the-company-has-really-high-standards-for-everything-everyone-does-but-you-still-move-quickly) みんながやってきますが、すぐに動きます。

[アップル、Google、Facebook はそれぞれこの非常によく行っている。 商品についてではなく、](https://genius.com/4197434/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Apple-google-and-facebook-have-each-done-this-extremely-well-its-not-about-the-product-its-about-everything-they-do-they-move-fast-and-they-break-things-theyre-frugal-in-the-right-places-but-they-care-about-quality-everywhere) [彼らが行うすべてのことについて。 彼らは速く移動し、彼らは物事を壊す、彼らは右に恐ろしいです](https://genius.com/4197434/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Apple-google-and-facebook-have-each-done-this-extremely-well-its-not-about-the-product-its-about-everything-they-do-they-move-fast-and-they-break-things-theyre-frugal-in-the-right-places-but-they-care-about-quality-everywhere) どこにいても、どこにでも品質を大事にしています。 あなたなら、あなたは人々 の簡単なコンピュータを購入しません ユーザはユーザコードを書くことを望んでいません。 全体を通して実行する品質バーを設定する必要があります 会社案内 これに関連して、あなたは決定的である必要があります。 Indecisivenessはスタートアップです   
キラー。 [Mediocreの創始者は、壮大な計画について話す多くの時間を費やします, しかし、彼らは決して作りません](https://genius.com/4249357/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Mediocre-founders-spend-a-lot-of-time-talking-about-grand-plans-but-they-never-make-a-decision-theyre-talking-about-you-know-i-could-do-this-thing-or-i-could-do-that-other-thing-and-theyre-going-back-and-forth-and-they-never-act-and-what-you-actually-need-is-this-bias-towards-action) [決断。 こういう事ができるか、他の事ができるか、](https://genius.com/4249357/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Mediocre-founders-spend-a-lot-of-time-talking-about-grand-plans-but-they-never-make-a-decision-theyre-talking-about-you-know-i-could-do-this-thing-or-i-could-do-that-other-thing-and-theyre-going-back-and-forth-and-they-never-act-and-what-you-actually-need-is-this-bias-towards-action) [彼らが戻り、前向きで行動しません。 あなたが実際に必要なものは、このバイアスです](https://genius.com/4249357/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Mediocre-founders-spend-a-lot-of-time-talking-about-grand-plans-but-they-never-make-a-decision-theyre-talking-about-you-know-i-could-do-this-thing-or-i-could-do-that-other-thing-and-theyre-going-back-and-forth-and-they-never-act-and-what-you-actually-need-is-this-bias-towards-action) アクション。

一番のファインダーは、小さいように見えますが、すぐに動きます。 しかし、彼らは得る 物事はすぐにやった。 常に新しいことを手に入れた最高の創業者に話します 完了。 実際、YCの創始者達の成功を最もよく知ったのはこれが1つです。 お問い合わせ 私たちが新しいことをやってきたチームに語るたびに、それが私たちが持っている最高の予測者です 会社が成功する。 この部分は、あなたがインクリメンタルで巨大なことを行うことができますということです ピース。 小さな塊を一度にノックダウンし続けると、一年振り返ってみると、 この素晴らしいことをしました。 一方、一年で消えてしまうと期待する 一度に何か素晴らしいものを取り戻すには、通常は決して起こりません。

そのため、これらの正しいサイズのプロジェクトを選ぶ必要があります。 このクレイジー合成生物学を造っている場合でも 私は1年間離れて行く必要があり、会社とあなたはよく言う, この増分を行う方法はありません,

小さなプロジェクトに分割しても構いません。

なので、速度は、この巨大なプレミアムです。 創業者は、通常最も迅速にメールに応答します。 最も迅速に意思決定をします。, 彼らは一般的にこれらのすべての方法で迅速です. そして、彼らはこのことをしました 常に姿勢を取る。

彼らはまた、たくさん表示されます.

会議に来場し、会議に来場し、その場で会いましょう。 私が持っているアドバイスの一つ それはいつも私のために働いている:彼らは余白の状況で飛行機に乗る。 簡単なストーリーをお伝えします。

自社の会社を運営していたとき、取引を失うという事があった。 とある スペースで最初の大きな顧客からのこの重要な取引。 そして、この会社に行くつもりだった 昨年の頃から来ていました。 そして、彼らはすべてのロックアップのようにこれを持っていた。 そして私達は 「私たちは、あなたが私たちと会う必要があるこのより良い製品を持っている」と言いました、そして、彼らは「私たちはそうである」と言いました 明日のこの取引に署名します。 お問い合わせ 空港へ向かうと、飛行機に乗ると、 翌朝6時～翌朝6時 そこで座ってみると、逃げると言われ、座り続ける お問い合わせ 最後に、ジュニアの男性が私たちと会うことに決めた、その後、最終的にはシニアの1つ みんな、私たちと会うことにしました。 他社との契約を解除し、 弊社では、後日1週間ほどお取引を受け付けております。 そして、私は確信しています。 飛行機は、人が現れなかったので、仕事がなかった。

そして、あなたはただのショーを並べて、これらのことをやって、人々は飛行機に乗ると言うとき 致命的な状況、彼らは実際にそれを意味するが、彼らは文字通りそれを意味しません。 しかし、私は実際にそれだと思う 良い、リテラルアドバイス。

そこで、私はこの勢いと成長を先に述べました。 かつて: 運動量と成長は スタートアップのライフブロッド。 これは、おそらくよく実行のトップ3の秘密です。 あなたが望む 常に勝てる会社。 ガスペダルを離れて足を踏み入れると、物事がスパイラルになります コントロール、スノーボールダウンワード。 勝ち抜いたチームは、良い感じで勝ち続ける。 チーム しばらくは、解体し、負け続けることがない。 常に勢いを保ち、これが スタートアップを管理するためのプライムディレクティブ。 創始者だけに伝えることができるのは、 会社概要

ほとんどのソフトウェアスタートアップにとって、成長し続けるために、この翻訳。 ハードウェアのスタートアップのために、それは翻訳します 宛先: 船の日付スリップを許可しないでください。 これは、YC中に人々を教えているものです。そして、彼らは通常、聞いています そして、すべてが良いです。 YCの終端で起こることは、彼らが他人に気を散らすことになることです 物事、そして成長は減速します。 そして、そのあとは、人達がやってきます。 不満とイキッティング、すべてが消えます。 成長エンジンを把握するのは困難です。 ほとんどの企業が新しい方法で成長していますが、この点があります。良い製品を作ると成長します。

最初は、この製品をすぐに手に入れることは、後で勢いを失わない最良の方法です。

あなたが勢いを失うならば、ほとんどの創始者は間違った方法でそれを取り戻そうとします。 彼らはこれらを与える 会社のビジョンについて長いスピーチを行い、スピーチで軍隊をラリーしよう。 しかし、 勢いが抱えている会社では、そのことを聞きたくない。 お問い合わせ 企業が勝ち取るときのビジョンスピーチを保存します。 あなたが勝てないとき、あなたはちょうど 小さな勝利で勢いを取り戻す必要があります。 [販売の修正を言うために使用される鉱山の板メンバー](https://genius.com/4933751/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/A-board-member-of-mine-used-to-say-that-sales-fix-everything-in-a-startup-and-that-is-really-true)

スタートアップのすべて。 それは本当に真実です。 そこで、この小さめを手に入れることができる場所を把握しましょう。 勝つと、その完了を取得します。 そして、あなたは、他のすべての問題がどのようにして驚かれるでしょう スタートアップは消えます。

あなたが勢いのサグを持っている場合は、気づくもう1つのこと、誰もが同意し始めることです 何をするかについて。 企業が勢いを失いたときに戦いが出てきます。 [フレームワークとして](https://genius.com/6273746/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-so-a-framework-for-that-that-i-think-works-is-that-when-theres-disagreement-among-the-team-about-what-to-do-then-you-ask-your-users-and-you-do-whatever-your-users-tell-you) [作品は、自分が何をすべきかについて、チーム間で意見を解く時があると考えると、](https://genius.com/6273746/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/And-so-a-framework-for-that-that-i-think-works-is-that-when-theres-disagreement-among-the-team-about-what-to-do-then-you-ask-your-users-and-you-do-whatever-your-users-tell-you) 利用者に質問して、利用者が何を伝えているかを尋ねます。 人々を思い出させる必要があります。 「ねえ、今はうまくいかないのは、実際にお互いを憎むわけではなく、私たちを取り戻す必要があります。

トラックとすべてが機能します。 あなたがそれを呼び出すならば、あなたがそれを認めれば、あなたはそれを見つけるでしょう 物事はより良い方法を得る.

Facebook の拡大が 2008 年に遅くなると、Facebook の例を再び使用するためには、 は、 [「成長グループ」 Facebookがより速く成長するために、非常に小さなことに取り組んできました。](https://genius.com/4122199/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/Growth-group-they-worked-on-very-small-things-to-make-facebook-grow-faster) これらのすべて 自身が本当に小さいように見えましたが、Facebookの曲線をバックアップしました。 それはすぐに

そこに最も権威あるグループになりました。 マークは、Facebookのベストの一つであると述べています

イノベーション 当時Facebookで働いていた鉱山の友人によると、それは本当に変わりました

会社のダイナミックを軸に みんなが感じていたこのことから、 悪くなり、勢いがなくなってしまった。勝った場所に戻った。

そこで、勢いを保つための良い方法は、会社の初期に運用リズムを確立することです。

製品を出荷し、定期的に新しい機能を立ち上げる場所。 あなたがレビューしている場所 企業全体で毎週のメトリック。 [これは実際にあなたのボードの最高のものの一つです](https://genius.com/4197440/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/This-is-actually-one-of-the-best-things-your-board-can-do-for-you-boards-add-value-to-business-strategy-only-rarely-but-very-frequently-you-can-use-them-as-a-forcing-function-to-get-the-company-to-care-about-metrics-and-milestones) [あなたのためにすることができます。 ボードは、ビジネス戦略に価値を付与するのはめったにありません。 しかし、非常に頻繁にあなたはすることができます](https://genius.com/4197440/Sam-altman-lecture-2-ideas-products-teams-and-execution-part-ii/This-is-actually-one-of-the-best-things-your-board-can-do-for-you-boards-add-value-to-business-strategy-only-rarely-but-very-frequently-you-can-use-them-as-a-forcing-function-to-get-the-company-to-care-about-metrics-and-milestones) メトリックやマイルストーンの世話をするために会社を取得するには、強制関数として使用してください。

多くの場合、勢いを混乱させ、本当に競合他社ではないべきではない一つのこと。 競技者

プレスでノイズを作ると、おそらく会社の勢いを何よりも頻繁に押しつぶすと思います 他の外部要因。

だからここに親指の良い規則です: 実際にはいるまで、競合他社を心配しないでください

本物の商品をお届けいたします。 プレスリリースはコードよりも書きやすく、

素晴らしい製品を作るよりもまだ簡単です。 それでは、あなたの会社を思い出させ、これは一種のものです 創業者の役割は、プレスの競合者のために会社がダウンしないようにすることです。

私は大好きなヘンリー・フォードからのこの素晴らしい引用: “恐怖する競争相手は決してない人です 常にお客様を応援していますが、常に自分のビジネスをより良いものにするつもりです。 ツイート

これらは、多くのプレスリリースを出す企業はほとんどいません。 彼ら bum

スタッフ