

**БИЗНЕС-ТРЕНЕР В
СВОБОДНОМ ПОЛЕТЕ**



СЕРГЕЙ ПОПОВ

18+

Сергей Васильевич Попов

Бизнес-тренер в свободном полете

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=68758596

SelfPub; 2023

Аннотация

Никто не расскажет о профессии лучше, чем её представитель! А если это сделано в виде увлекательной повести о карьере и жизни бизнес-тренера, да ещё и приправлено оригинальным стилем и слогом автора, то от книги становится трудно оторваться. Рассказ идёт от первого лица и, что особенно полезно, изобилует практическими советами и философскими измышлениями о деловой жизни, корпоративной культуре крупных российских компаний – и всё это с юмором и сарказмом. Мы не только проникаем в закулисы кадровых отделов разных корпораций, но и получаем ценные советы изнутри, как бы «фишки» насчёт того, как добиться успеха, разругать конфликт и вообще выжить в сложном мире корпорации. Всё это весьма полезно почитать любому, кто хочет добиться успеха хоть в большой компании или во фрилансе. Главный герой Артур Михайлович получился живым и многогранным. Его деловая жизнь неотделима от личной, как оно всегда и бывает. Узнайте путь бизнес-тренера с его штормами, штилями.

Содержание

От автора.	6
Конвертация Киры.	9
Взлёт ракеты.	13
Старт.	15
Нештатная работа разгонного блока.	21
Выход на орбиту.	29
Скорость и ускорение.	38
Мотивация каменного топора и белого воротничка.	39
Каменный топор.	41
Вернёмся к Маслоу.	43
Про белых воротничков.	46
Секс белых воротничков.	49
Тайм менеджмент «белого воротничка».	54
Можно ли договориться с Полиграфом	61
Полиграфовичем.	
До того как...	61
Эксгибиционизма души.	65
Против хитрой пробки всегда найдётся	70
штопор с левой резьбой.	
Пороки белого воротничка.	74
Переговоры по HR-ски.	88
Менеджер Шапошников. Шахматная партия	90

на доске размером в неделю.	
Госпожа Сумбалатова. Извлечение коренного зуба.	99
Фёдор и Марина. Психи среди нас.	105
Массовые сокращения.	115
Гламурные блондинки или селёдка с фреоновыми миазмами.	125
Пусть этот мир прогнётся под вас.	133
Банкир.	139
Корпоративная культура.	144
Тараканьи бега.	151
Туман – дурман.	160
Всё что имело начало, должно иметь конец.	169
Большое введение.	169
Мысли вслух.	171
Очередной конец.	173
Наркоман.	177
Лекарство для ТОПа.	179
Очередное начало.	181
Продажный тренер.	182
Собеседование.	186
Демо тренинг.	196
Ассесмент.	205
Продажа.	218
Клуб настоящих джентльменов.	219
В свободном падении.	231

Медные трубы.	244
Золото и ВАУ-эффект.	252
Бренд по имени «Я».	258
Оповещение масс.	263
Формирование имиджа.	266
Счастье есть.	269

Сергей Попов

Бизнес-тренер в свободном полете

От автора.

Диалектика – наука о развитии. В моей школе о ней говорили, но никто не понимал, что это такое и зачем она нужна. Так устроена жизнь, пока вы молодой цыплёнок, вы не можете понять и узреть окружающие вас закономерности. Всё в первый раз, всё только должно состояться. Но идёт время, и вы начинаете видеть, где происходят случайности, в чем ваше участие в происходящем, а что является просто законом природы, как смена весны, лета и так далее.

Мы то ли взрослеем, то ли стареем. Мы ищем счастье, а находим разочарование. Мы голосуем за демократию и ложимся спать под танки в попытке защитить свободу, а нас через пару лет расстреливают из этих же танков прямой наводкой.

Мы лояльны к компании, в которой работаем, мы готовы отдать свою жизнь за достижение корпоративных целей, а нас выкидывают за ворота без компенсации и объяснений, просто ничего личного, это только бизнес. Знакомые объяс-

няют, в чем разница между социализмом и наступившим капитализмом, а мы продолжаем горевать о том, как плохо людям жилось в СССР. И это при том, что знакомые жили в те самые времена, а нам только двадцать лет и наши знания – это плод телевизионной пропаганды.

Нас постоянно бьют по носу, а мы продолжаем верить в то, что счастье есть.

Нам сообщают, что труд сделал из обезьяны человека, а оказывается, что можно жить, не ходя на работу.

Лозунг французов: «Работа ради жизни, а не жизнь ради работы» пьянит нас своей сладостью, но мы не можем пустить в себя эту мысль. Нам страшно от одной только мысли, что есть жизнь вне работы. Дракон внутри нас. Мы все рабы, или как говорят в банках – работники.

Попадая внутрь организации, мы попадаем в водоворот, который засасывает нас. Этот водоворот питается нашей энергией, нашими душами, он выжимает нас до капли, а затем... что затем? Затем немощь, забвение и смерть?

Как быть внутри водоворота, но сохранить своё человеческое лицо. Как стать богатым, но остаться человеком. Как быть служащим, но чувствовать себя свободным.

Что происходит в корпорациях с людьми? Об этом в рассказах, которые следуют ниже.

Добавьте к этому влияние кризиса, точнее двух его волн, и вы поймёте, что далее следует сборник рассказов о жизни внутри и вне крупных компаний.

Есть ли у нас выход из водоворота? Выход есть, он внутри нас!

Конвертация Киры.

Странная наблюдается картина, я просто охреневаю. Кира заставляла их перепроверить содержимое конвертов три раза, а теперь сама пересчитывает в очередной сто первый раз. О чём речь? Рассказываю.

У нас намечается корпоратив, это приятное событие, но только не для HR-ов. Пока все будут гулять, и пускать пузыри в бокалы с шампанским, HR-ы станут носиться за кулисами и обеспечивать процесс. Ошибки неизбежны, то на столах штопора нет, то артисты задерживаются, то микрофон ломается во время торжественной речи. Такова жизнь. Каждая ошибка чревата проблемами для организаторов, вплоть до увольнения. Проводишь корпоратив и думаешь, уволят тебя или нет, вдруг собственнику не понравится то, как ты освоил бюджетные деньги, вдруг он не найдёт на столе или на сцене то, что хотел.

В этот раз корпоратив провожу не я, а Кира. Кира, это коллега – начальница соседнего отдела. Она отвечает за культуру массовую работу в компании, а я всего лишь занимаюсь обучением.

Завтра на сцену поднимется собственник, он же генеральный директор, начнёт вручать призы и поздравительные дипломы направо и налево. В этот момент Кира будет ему подсовывать очередную грамотку и конверт. А конверт не про-

стой, в нём денежный сертификат и инструкция на восьми листах, как им воспользоваться.

Ни грамота, ни сертификат мне не светят. HR, вообще-то, фигура теньевая и даже закулисная, его никогда не замечают. Если что не так, то бьют больно, а если все хорошо, то забывают.

Кира как раз озадачена содержимым конвертов, очередной раз проверяет всё ли на месте, хочет быть уверенной в завтрашнем дне. Почему очередной раз? А как вы думаете, что должен делать руководитель с комплексом отличника, не допускающего мысли об ошибке, и комплексом страшилок о том, что ему выскажут «фи», если он что-либо перепутает?

Объясню подробнее, что происходит. Подчинённые Киры проверили содержимое два раза. На третьей проверке Людмила, та, которая проверяла, закатила глаза и заявила:

– Кира Владимировна, зачем мне перепроверять, я же взрослая и ответственная, я с первой попытки всё делаю без ошибок?

– Люда, ты в прошлый раз, когда пересчитывали детей наших сотрудников, мне тоже так говорила, а сама забыла, что у Патрушева детей двое, забыла, что у него первый внебрачный. Люда, надо перепроверить, нам не простят ошибки.

И действительно, во время третьего Людкиного пересчёта было обнаружено, что на одной из грамот неверно указано отчество сотрудника. Кошмар!

– Люда, какой же ты молодец! Ты нашла ошибку. Видишь,

не зря пересчитываем. Сама подумай, сотрудник достал бы из конверта грамоту и обнаружил ошибку, ему это было бы неприятно. А если бы мы ТОПу положили не тот сертификат, нас бы тогда обругали и сказали, что мы не в состоянии сделать простейшей работы. Так что ты, Люда, молодец!

Понятное дело, Кира мотивирует подчинённого пряником, то есть похвалой, надо же, почти как пахлавой.

Людка всё перепроверила и заклеила конверты. Тут-то Кира задумалась.

– Интересно, мы какой стороной положили сертификаты? «А на них на всех стоит печать бухгалтерии?» – спросила Кира.

– Кира, не переживай – влез я – ну забыли печать, так после поставишь. В чём проблема?

Кира думает минут пять и говорит:

– Надо проверить, я не уверена. Зачем мне волноваться сегодня ночью, лучше я ещё раз посмотрю.

Напрягать Людку в четвертый раз Кира не стала, да и как быть уверенной в том, что не проверил сам. Кира стала распечатывать конверты и смотреть что внутри. В этот момент Людка нервно курила на улице, а я в четвёртый раз наблюдал данный процесс. Всё оказалось верным, печати на месте, всё замечательно.

Но когда Кира закончила с последним конвертом, то на одном из столов обнаружился сертификат.

– Интересно, это запасной или из конверта выпал? – ска-

зала Кира, – Эх, Людка, не сделала перечень с описью для каждого награждаемого, так что теперь не ясно, откуда он! Вот так всегда, как я могу доверить такую ответственную работу подчинённым?! Правильно говорят: «Хочешь сделать хорошо, сделай сам».

Кира напечатала бланки описи, затем разложила на столах большие целлофановые пакеты, на бока пакетов наклеила листы с указанием содержимого. Конверты были вскрыты, а грамоты и сертификаты, подвергнуты тщательному изучению. В помощниках была Вера – вторая подчинённая Кире. Вера сидела на столе, напротив начальницы с чек-листом в руках и рисовала аккуратные галочки в соответствующие клетки, когда Кира вслух озвучивала результаты проверки, к конвертам её не допустили...

В этот момент я ушёл домой, а Кира продолжила подготовку к корпоративу. Для меня осталось тайной, сколько ещё раз она перепроверяла все эти грамоты и сертификаты.

Учитесь коллеги, сервис и качество превыше всего. Это вам не совковая клиентоориентированность в пансионате под Новосибирском.

Только вот Людка через месяц уволилась, сказала, что её задолбала подобная организация труда, а ведь такие надежды подавала... дура...

Взлёт ракеты.

Вечер, в Москве темно, зимой всегда темнеет рано. Сыро, холодно. Я возвращаюсь домой с работы. Сажусь в салоне собственного огромного автомобиля. В Московских пробках можно стоять часами, и это время можно потерять, а можно потратить с пользой. Сегодня я его просто теряю, надоело слушать аудиокниги, я посвящаю вечер размышлениям. О чём может размышлять человек, который возвращается с работы? Я размышляю о работе. Почему одни люди делают карьеру, а другие нет. Почему, одним это надо, а другим нет. Почему одним дано стать большими шишками в крупных компаниях, а другие работают всю жизнь курьерами или охранниками?

Что означает термин «сделать карьеру»? Прихожу к выводу, что если Вы родились принцем, и в дальнейшем стали королём, то Вы не сделали карьеру, вы просто заняли своё место. А вот если вы сын кухарки и рыбака, который с обозом пришёл в Санкт-Петербург, да достиг того, что стал академиком и учредил университет, то про это можно смело сказать – «сделал карьеру».

На съезде с третьего кольца на Варшавское шоссе всегда пробка. Пока медленно продвигаюсь по рукаву моста, читаю надписи на стенах. Слева написано: «ВзлётРакеты.ru», видимо дети упражнялись в наскальной живописи с использова-

нием баллончиков с краской. Что означает эта фраза? Что написавшие хотели ей сказать? Фраза, как слово паразит, засела в голове и не даёт покоя. Фраза зацепилась за недавние мысли о карьере и в голове появилась связь между взлётом ракеты и карьерным взлётом. Тот же старт, те же отделения первой, второй и третьей ступени. Иногда происходит аварийный спуск с орбиты или просто крушение на взлёте.

Я переносюсь в воспоминания...

Старт.

Зубы надо чистить два раза в день.

Как же холодно и темно. Мама везёт меня на санках к стоматологу. На улице безлюдно. По краям дороги стоят одинокие и тусклые фонари. Снег под полозьями санок скрипит, а снежинки залетают за воротник. Вчера ночью болел зуб, так сильно, что я долго не спал, вот мама и решила отвезти меня после работы к стоматологу. Мне страшно, там где стоматолог, там боль.

В коридоре очередь из тридцати младенцев с родителями. Из-за закрытых дверей периодически доносится рёв очередного исцеляемого. Как же медленно тянется время...

– Заходите, это произносит голова медсестры, торчащая из-за дверей заветного кабинета.

– Мама! – реву я. – Я не хочу, не отдавай меня им.

– Не плач сынок, я буду с тобой. Ты помнишь, как вчера болел зуб? Его надо залечить.

– Там больно, не хочу...

С рёвом я и мама входим в кабинет. Три врача ведут параллельный приём. Одно из кресел пусто, и меня подтаскивают к нему. С одной стороны от меня мама, с другой медсестра. Врач – мужик. Рукава халата закатаны, взгляд суров, от чего мне становится не по себе.

– Что случилось – спрашивает мужик, запихивая мне в

рот металлическую палочку с зеркальцем. Вопрос явно к маме и она рассказывает, с какой стороны у меня болело ночью.

– Ясно, мамаша. Посидите за дверью.

Я цепляюсь за рукав мамы, а она произносит:

– Как же я его оставлю, он же будет плакать? Обычно мы его с медсестрой держим, а врач лечит...

– У меня держать не надо, я сам справлюсь. – Говорит мужик таким тоном, что все верят. Даже я перестаю орать и втягиваю голову в плечи.

Мама выходит за дверь, а мужик говорит:

– Открывай рот и прекращай орать. – И я подчиняюсь.

Через 15 минут всё закончено. Зуб просверлён, пломба на месте, а в кабинет зовут маму.

– Женщина, вам известно, что зубы ребёнку надо чистить?

– Да мы чистим, каждую субботу чистим, когда моемся в ванне. У меня даже зубной порошок есть, жемчугом называется. – С обидой в голосе говорит мама.

– Женщина, зубы надо чистить два раза в день. – С тоской и безнадежностью в голосе произносит мужик.

– Так он же не даётся, не нравится ему это.

– В таком случае будете нашим постоянным клиентом. –

Продолжает стоматолог и делает отметку в карточке.

Мама произносит тысячу благодарностей врачу, обещает чистить мои зубы чаще, и мы вываливаемся из кабинета в коридор, а затем из поликлиники на улицу. Попадаем в тем-

ную и холодную Москву. Какое это счастье, когда зубы не болят. Кабинет врача и его слова постепенно удаляются и та-
ят в воспоминаниях.

Массаж утром и вечером.

Наконец-то подруга жены разродилась. Да не просто ро-
дила, а целую двойню. Этого события все ожидали лет де-
сять. Какие только процедуры ни проделывали врачи, и на-
конец, пришёл успех.

Мы с женой едем на дачу к Лене. Лена это и есть счаст-
ливая мать. Малыши – двойня сыновей проведут своё дет-
ство не в Москве, а на даче. На даче огромный дом со всеми
удобствами, чистый воздух, несколько гектаров собственно-
го парка с прудом и обслугой.

– Лена, привет. – Говорит жена, выбегая из машины. На
лицах подруг улыбки, они целуются и начинают щебетать.

Пока я паркуюсь под навесом жена и Лена обсуждают те-
кущие вопросы. Оказываются, сыновья только поели, няня
вывезла их гулять на свежем воздухе под соснами. Они, ко-
нечно, уснули, и пока их будить не надо.

Разговор продолжается за столом.

– Я купила несколько книг по воспитанию детей, сейчас
перечитываю по второму разу. – Говорит Лена. – А ты смог-
ла найти книгу, которую написал основатель Тойоты о вос-
питании детей?

– Ты знаешь, в бумажном варианте нет, привезла тебе

только на флешке электронную версию. Ты можешь её с экрана ноутбука прочитать. Но если надо, то в следующий раз распечатаю на принтере и привезу. – Это говорит жена.

– Лена, как же ты справляешься с двумя? Устаёшь?

– Устаю. Хорошо, что удалось найти двух нянечек, они у меня работают понедельно. Ещё наняла кухарку-горничную, без них бы не справилась. Ты даже не представляешь, какой нужен режим.

– Немного представляю. – Отвечает жена. – Я своего кормила каждые три часа. Так уставала!

– С одним ребёнком проблем меньше, а вот с двумя одной не справиться. У нас столько дел, всё по расписанию. Утром и вечером массаж. Без массажа мышечный тонус будет повышенным и это повлияет на настроение детей. Перед массажем мы их купаем в ванне, они так смешно плавают и ныряют. И постоянно кормим, затем меняем подгузники.

– В какой ванне? У вас же везде душевые кабинки? – Жена думает, где может прятаться ванна, что она её не заметила ранее.

– Я для детей специально заказала джакузи. Пока они ещё маленькие, их надо закалять.

Через некоторое время мальчишек приносят с прогулки, так как подошло время очередного взаимодействия с детьми. Мальчиков кормят, пеленают и носят столбиком, чтобы еда проникла в кишечник, а газы вышли наружу.

Лена включает негромкую русскую народную музыку.

Оказывается, если дети в раннем возрасте будут слушать народную музыку, то у них разовьётся музыкальный слух.

– Лена, у меня дома есть несколько дисков с классикой, хочешь, перепишу? – спрашивает жена.

– Не надо, у меня классики море. Если можешь, то найди побольше озвученных русских народных сказок, будем слушать.

– А разве они уже понимают речь?

– Не имеет значения, музыка и сказки записываются в этом возрасте на подкорочку, проникают в подсознание и в дальнейшем ребёнок вырастает с любовью к услышанному.

На столе начинает пищать непонятное электронное устройство – это сработал датчик рядом с кроваткой одного из детей. Ребёнок лежал в соседней комнате, когда начал плакать, то его голос уловили датчики и послали сигнал маме и няне.

Мы вбегаем в комнату, ребёнок уже не плачет, а весело дрыгает ножками. В комнате весьма прохладно, а дитя практически без одежды.

– Он же простудится?! – Говорит жена

– Не простудиться. Ты разве не знаешь, что если ребёнка не перегреть и закалять с детства, то он вырастет здоровым и не будет болеть в дальнейшем? Потрогай его нос, он прохладный и влажный, но соплей нет. А если укутывать, то тогда вырастет неженкой и любой сквозняк станет трагедией.

Через пару дней мы отправляемся из гостей домой. Вче-

ра, в воскресенье, объездили несколько церквей, искали церковь и священника, который будет крестить младенцев, а в дальнейшем и наставлять мальчишек на путь истинный.

Если упустишь время, то не наверстаешь...

Нештатная работа разгонного блока.

Отмазаться от института и сбежать в армию.

Вчера получил диплом об окончании техникума. Красный диплом, то есть я отличник и это приятно. Но радости, никакой. Все одноклассники отправились обмывать это событие в кафе, а я не хочу. Я вообще не пью. Не только не пью, но и не курю. Народ нажрётся в кафешке и начнёт вести базар о былом и о бабах, мне это не интересно.

– Артур, привет, ты в какой институт поступаешь? – Это Мотыль влез в мои размышления. Мотыль, это сокращение от фамилии, он такой тощий, что все его зовут Мотылём.

– Ни в какой, я в армию собрался. У меня на следующую среду повестка в военкомат. – Отвечаю я.

– Ты, что, рехнулся? Диплом с отличием, даёт отсрочку до осени и право поступления в институт без отработки. Я из деканата, только что справку взял. Что делать в твоей армии? Подавай документы в электротехнический. Там можно сдать только математику, и, если получим пятёрки, то остальные экзамены уже не сдаём.

– Слушай, я уже решил идти в армию. Учиться мне надоело, а если в институт на пять лет залететь, то кто будет кормить семью. Нет, пойду в армию, через два года поступлю на вечернее отделение, а днём буду работать.

– Ну как знаешь, странный ты. Я бегу в кафе, вся группа

уже там, не опаздывай...

Знал бы Мотыль, что было со мной четыре года назад, когда меня выперли из школы...

Мама пришла домой после встречи с классным руководителем.

– Разговаривала с Ниной Николаевной, она сказала, что наш ребёнок ни на что не годен и ему не место в 9 классе. Сказала, что его надо забирать из школы. – Это мама в моём присутствии информирует отца о предполагаемом будущем.

– Ну, если надо забирать, то я могу поговорить с Михалычем, чтобы его взяли ко мне в цех учеником токаря. – Говорит отец.

– Она тоже говорила про токаря, сказала, что в институте он учиться всё равно не сможет. Напомнила, что его каждый год из-за двоек по русскому языку чуть не оставляли на второй год в одном классе. Только советовала отдать в ПТУ, чтобы он получил профессию и мог зарабатывать больше, чем другие.

– Так давай отдадим – отец не понимает в чём проблема.

– Не хочу я его в ПТУ. Я и Нине Николаевне сказала, что у меня мечта есть. Объяснила ей, что отдам его в техникум. Он техникум окончит, а после него сможет работать мастером в цехе. Я на заводе целый день за прессом сижу, руки в масле, в туалет не сходить. А мастер в белом халате за спиной прохаживается, табель заполняет. Хочу, чтобы мой сын

тоже в белом халате ходил.

– И что она на это ответила?

– Сказала, что вступительные экзамены не сдаст. Он же по русскому языку за диктант получит два балла. В техникум не возьмут, а в ПТУ поступать уже будет поздно, и год потеряет.

Конечно, получу два балла. За все восемь лет учёбы в школе я только один раз получил четыре за диктант, до сих пор не понимаю, как это случилось. Накануне диктанта мама общалась с Ниной Николаевной, и та её страшала моим оставлением на второй год, меня могла спасти только четвёрка. Мама мне пообещала купить шахматы, если я её получу. Так ведь и получил. Но не ясно, как это произошло, я же из-за маминого обещания не перестал писать «шы» и «жы» через «и», мне этого просто не дано. Когда ты растёшь в семье рабочих и крестьян, то слова «ложить» и «склизко» являются индикаторами соответствующей врождённой грамотности. Запомнить, чем отличается глагол от подлежащего просто невозможно.

Мама работает прессовщицей и не понимает того, что «мне этого не дано». Она действительно подала мои документы в техникум. Я действительно сдавал экзамены. Но прогноз классной дамы не оправдался, по математике мне поставили пять, а за диктант четыре. Если с математикой это можно как-то объяснить, то диктант явно был перепутан приёмной комиссией.

О ужас! Может мама дала взятку проверяющему в виде

коробки шоколадных конфет или десяти рублей?! Не может этого быть!

Вот уж повезло, так повезло. У меня лучший вступительный балл и все считают меня отличником – приятно. Есть ещё какой-то Мотыль, у которого столько же баллов. Но ничего, он тощий, он долго не протянет на хороших оценках. Я все равно его обойду, по всем показателям обойду, тем более что на нашем радиотехническом отделении русский язык является факультативным, а по математике и физике я шарю лучше всех.

Элочка.

Утром мы с Виктором сдали очередную сессию в институте. На работу из учебного отпуска выходить надо только послезавтра, так что сегодня отмечаем.

– Куда пойдём? В бар или купим пузырь и дома разопьём? – Я спрашиваю Виктора о намерениях и о вариантах, доступных нашему финансовому состоянию.

– В бар не могу, денег нет.

– Совсем нет или на пузырь наберём? – Если у Виктора денег совсем нет, то гулять придётся на мои.

– Немного есть, так что давай купим пузырь и отправимся...

– К кому? У меня дома родители. А у тебя что?

– Идём к моей подруге? Я с ней в детский сад ходил, она живёт одна на Академической.

У Виктора куча подруг и ни одной девушки. Как он умудряется иметь столько знакомых? Конечно, Виктор, выглядит почти как Аллен Делон, но пьющий одеколон. Через некоторое время мы оказываемся у его подружки. Подружка, девушка под сто килограмм, грузинской национальности по имени Нона. Над верхней губой Ноны заметны усики, я про себя думаю о том, как быстро стареют грузинки. А ещё, из окна Ноны видна моя школа, в которой я учился восемь лет, поле чего был выгнан как бесперспективный двоечник.

Пока мы добрались до Ноны, успели закупить две бутылки красного вина.

Я полулежу на диване и слушаю, как Виктор обсуждает с Ноной сопливое детство, а она рассказывает, про свои текущие приключения.

– Вчера заходила Элка Дейсадзе, её хахаль опять напился в стельку, и она его тащила домой, чтобы менты не забрали.

Я дёргаюсь, словно меня жалит пчела.

– Какая Элла Дейсадзе? – Вклиниваюсь в беседу со своим вопросом.

Восемь лет назад, когда учился в школе, я был безумно влюблён в девочку Эллу. А кто бы ни влюбился? Комсомолка, спортсменка, круглая отличница, центр внимания всего класса. Кавказская красота молодой девушки в союзе с острым умом и активностью кого угодно не оставили бы равнодушным. На уроках я частенько подглядывал за ней и предавался мечтам о том, как мы будем встречаться и так далее

и тому подобное. Но дальше подглядывания дело не шло, в моменты, когда появлялась возможность поговорить с ней, я терял дар речи и впадал в ступор.

– Элка, моя подруга детства, живёт в соседнем доме.

– Она случайно не в этой школе училась? – Я указываю пальцем на окно.

– В этой самой. А ты, что её знаешь? – Нона с интересом смотрит на меня.

– Конечно, знаю, мы в одном классе учились.

– Так я ей сейчас позвоню. Она сразу прибежит, особенно, если скажу, что мы пьём.

Странное заявление. Элла придёт из-за наличия бутылки? Бред, принцессы не пьют портвейн и уж, тем более, Элла не могла таскать по двору алкаша! Она же идеал.

Через десять минут пришла маленькая, худенькая грузинка с огромными глазами. Смотреть не на что, но это явно та самая Элла. Я в шоке. Я понимаю, что в детстве все деревья кажутся большими, а девушки растут и взрослеют быстрее мужчин, но чтобы так! Где красота? Где рост? И почему портвейн и алкаш?

– Привет, я тебя помню. Ты учился со мной до восьмого класса, а затем ушёл из школы. Я помню, ты иногда на математике такие перлы выдавал, что все завидовали. Чем занимаешься? – Элла узнала меня и явно обрадованная задала несколько вопросов.

Я кратко информирую о себе и затем перевожу разговор

на неё. Элла и Нона, дополняя друг друга, рассказывают об интервале жизни продолжительность в восемь лет.

В десятом классе Элла была круглой отличницей. Будущее было выстроено и определено на годы вперёд. Институт выбрали ещё в пятом классе и то, что Элла в него поступит не вызывало сомнений. Тем более что кроме явного ума у Эллы был блат. Но случилось непредвиденное.

Отец Эллы умер. Именно это событие изменило всю её жизнь. В семье Эллы царил патриархат и финансовое благополучие. Именно отец твёрдой рукой вёл Эллу по жизни, являясь для неё авторитетом. А тут...

В институт поступить Элла смогла, но только интересы и цели жизни резко изменились. Чем быстрее человек взрослеет, тем быстрее он из состояния ребёнка переходит в состояние взрослого человека, которого перестают интересовать оценки. Чем взрослее сознание, тем меньше в нем любопытства и желания познавать новое. Эллу сорвало, и она из комсомолки и спортсменки ударилась во все тяжкие, да так, что мама не смогла обуздать дикую природу созревшей самки. Элка пыталась доказать миру свою состоятельность, исключительность и независимость.

На первом курсе у неё случилась любовь. Только не светлая, а любовь к мальчику из припанкованной компании. Компании с портвейном, мыслями об исключительности их жизненного пути, протесте к обществу и желанию доказать всем, что они, панки, и есть высшая каста.

После первого курса Элли отчислили из института. С мамой она разругалась и отправилась в путешествие по СССР.

– Ты понимаешь, мне сказали, что в Прибалтике можно устроиться на завод по сборке радиоаппаратуры и получить место в общежитии. И никаких мам, партии и этого социалистического быта.

Элла рассказывала, как она с подружкой добиралась в Прибалтику автостопом, так как не хотела брать у мамы денег на билет. Рассказывала о том, как чуть не спилась, как её использовали и оставляли в одиночестве мужики, а я смотрю на неё и не понимаю, как могла произойти такая трансформация.

Сию и думаю, как я со своей инфантильностью продолжаю учиться на отлично, а Элла уже завершила своё развитие. Почему, я ещё даже не понял, что такое секс с женщиной, а она уже зарабатывает портнихой где-то в ателье на водку для своего сожителя и опекает маму.

Где же тот механизм, который вместо автопилота запускает программу катапультирования из сегмента «успех, карьера, благополучие», и переносит в степь страны живущей под лозунгом: «Добро пожаловать в сообщество свободного быдла»?

Выход на орбиту.

Дорогу осилит идущий.

На дворе зима. Мы с Лидкой сидим в своём учебном центре и рассуждаем о том, какая у нас замечательная работа и что таких больших зарплат на рынке труда тренерам не платят. Мы с Лидкой тренеры и горды этим. Горды, так как знаем, что и где происходит в Компании, в которой работают двадцать тысяч сотрудников. Горды тем, что с тренингами побывали во всех городах, где есть филиалы Компании, знаем все бизнес-процессы. Наливаемся самоуважением от того, что когда идём в столовую по коридору, то с нами здороваются каждая встречная собака и всяк начальник жмёт мою руку в знак признательности. Лидке руку не жмут, так как все чтут этикет и не рискуют протягивать руку даме. Лидке они отпускают комплименты и улыбаются.

– Как же хорошо сидеть и ничего не делать, До Нового года осталось четыре дня, и никаких тренингов. Ты что пишешь? Лидка задаёт вопрос мне, так как я уткнулся в монитор компьютера и монотонно жму на кнопки.

– Делаю годовой отчёт, как и в прошлом году.

– Зачем? Вроде начальство не просило?

Конечно, не просило. У нас полная автономия, начальник учебного центра Дима Максимов уже пару лет располагается в центральном офисе. К нам он заезжает раз в год, вставляет

пистон и убывает к себе. Он делает карьеру и удовлетворяет потребности Директора по персоналу. Последний раз мы с ним общались по телефону месяц назад. Он действительно никаких задач нам не ставил, но я знаю, в начале января Директор по работе персоналом потребует от Димы годовой отчёт по обучению. Дима, конечно, делегирует это нам, но с комментариями, что отчёт нужен завтра и тому подобное.

– Лида, я же знаю, что отчёт потребуется. А ещё, самому интересно, сколько людей мы обучили, как изменился наш рейтинг в посттренинговых анкетах. Надо же знать, кто из нас лучше проводит тренинги.

– Ну его, после Нового года сделаем. – Лидка пишет поздравления друзьям, так что ей не до работы.

– Ты что, после Нового года опять командировки и планирование деятельности. Давай сейчас напишет отчёт.

– По какой форме писать, тебе цель по SMART поставили?

– Я делаю по прошлогодней, Диме всё равно по какой. Мы же в том году сами придумали форму, и она всех устроила.

Дверь в комнату открылась, и к нам ввалился круглый Паша. Паша является Директором по персоналу одного из филиалов Компании. Он нам не начальник, скорее заказчик наших услуг, так сказать, внутренний клиент.

– Привет, тренерам? Что делаете? – Конечно, Пашин вопрос надо переводить как: «Хау ду ю ду?», то есть, вопрос риторический и на него не надо отвечать подробно и бук-

вально.

– Годовой отчёт пишем, план на январь рисуем. Лидка, делает заявку на канцелярию и считает, сколько денег заложить в бюджет на командировки. – Я всё же решил, что небольшой налёт PR деятельности учебного центра не помешает, тем более что мы всё это и делаем, хотя и не сегодня.

– Ух, а я к вам с делом?

– Каким? – Лидка с интересом начинает рассматривать Пашу.

– Не надейтесь, не с бутылкой, а я настоящим проектом. – Паша шутит, но начинает рассказывать о грандиозных планах по развитию персонала его филиала.

Суть идеи в том, что он решил замутить проект. Все сотрудники будут учиться в так называемом «Корпоративном университете». План, программу развития, а затем и реализовать всё задуманное должны мы с Лидкой, Паша же будет на коне с саблей. Результат – на обучаемых ляжет тонкий слой профессионализма и лояльности к Компании.

Целый час мы обсуждаем детали проекта, после которых приходим к выводу, что у проекта должен быть бюджет. Даже величину затрат рассчитали.

– Ну что, договорились? – Паша потирает руки от удовольствия.

– Не договорились. – Мой ответ производит эффект вылитого ведра воды на голову Паши. – Мы люди подневольные, проект написать готовы и даже реализовать можем, а с

согласованием бюджета иди к Диме, он начальник учебного центра.

– Как к Диме? А ты? Я же думал, что это ты начальник.

Конечно, Паша так думал, вот уже два года из четырёх, что я работаю в этой компании, мы напрямую общаемся со всеми сотрудниками, так что некоторые из руководителей даже не знают, кто такой Дима.

– У нас автономия и делегирование. – Отвечаю я, – только когда вопрос касается денег, то нам этой функции не доверили. Давай, я завтра тебе вышлю все материалы по проекту, а ты свяжись с Димой, если он согласует затратную часть, то всё сделаем.

Паша ушёл, мы с Лидкой продолжили заниматься делами и ждать праздника.

Через полгода Паша уволился из Компании, так как его перекупили в крупную ретейлеровую сеть, где назначили Директором по персоналу, даже ввели в совет директоров.

Прошла ещё пара месяцев, и Паша сделал мне предложение возглавить его местный учебный центр. Задача звучала примерно так:

– Ты только представь, в учебном центре семь тренеров, а тренинги проводить не умеют. Можешь сделать всё как у тебя? Главное, что бы учили хорошо, чтобы никто не наезжал на департамент персонала с тем, что мы не в состоянии удовлетворить потребность в обучении. Оформим создание

«Корпоративного университета» проектом...

Странные люди эти большие боссы, для них слово Проект звучит призывом к праздничному корпоративному столу. Ты четыре года как бык пашешь ниву, создаёшь работающую систему и даёшь результат, а замечают тебя, когда нужен Проект.

Однако, предложение я принял, так что теперь сам быю в барабаны и хожу под корпоративными флагами на митинги и эвенты. Что мучает, так это вопрос, как совместить полезную и результативную деятельность с «политикой» и показухой.

Турбо наддув Дины.

– Артур, у меня есть одна страшная тайна, – говорит Дина.

Странная фраза, какая ещё тайна может быть у Дины? Она же настолько законопослушна, что ожидать от неё действий, подпадающих под противозаконные, невозможно. Может, у неё любовник? Тоже исключено, для такого подвига она слишком сильно любит мужа, а работа съедает всё её свободное время, мысли и желания.

– Хочешь, расскажу, как я поступила на работу?

– Конечно, хочу, рассказывай. – Отвечаю я.

Мои мысли начинают прогнозировать варианты тайного. Что же может быть тайного в поступлении на работу? Разве что наврать про национальность или стаж.

Дина, это моя коллега, ТОП менеджер крупной компании

и ещё та карьеристка. Мы с ней находимся в дружеских отношениях, и, иногда, делимся своими мыслями о бизнесе, о том, что надо сделать для успеха и как поступить в конкретном скользком вопросе.

– Я надула работодателя, когда устраивалась на первую работу.

– Это как? – Я не понимаю, как такое возможно.

– Понимаешь, я после института должна была работать психиатром, но на практике поняла, что это не для меня. Это страшно, общаешься с психом и не знаешь, кинется он на тебя и задушит, или всего лишь откажется разговаривать.

– Ну и, что же тут не так, что тайного? Или ты диплом в метро купила? Ты хорошо училась?

– Диплом сама заработала, и училась хорошо! Я была отличницей, после вуза даже поступила в аспирантуру.

– То есть, ты выучилась на психиатра, а работать по специальности не захотела? – фу, какие банальности, могут скрываться в голове женщины за словом «тайна».

– Ну да, работаю не по специальности. Когда поступала в институт, то выбирала, что интереснее и проще. Уже после института поняла, что хочу жить красиво и в достатке. Только где ты видел, чтобы психиатры получали много денег и делали карьеру?

– Ты права, денег психиатром не заработать, Деньги можно добыть либо в собственном, успешном бизнесе, либо в больших корпорациях на топовых позициях. – Я поддаки-

ваю.

– Я решила карьеру в корпорациях делать.

– А обман где? В чём тайна?

– Я при поступлении в первую компанию наврала! – опять

Дина про ложь.

– Что же можно наврать при собеседовании?

– Я сказала, что год работала менеджером по персоналу и вела несколько проектов по мотивации, что рассчитывала мотивационные схемы сотрудников.

– А запись в трудовой книжке? С ней как?

– Сказала, что не была оформлена официально, так что запись не делали.

– Хорошо, про запись понятно, но тогда другой вопрос, у тебя подробности не выясняли? Вопросы про мотивацию не задавали? Неужели не говорили: «Скажите, а для каких категорий сотрудников вы рассчитывали зарплату?», или «В чём заключалась мотивация бухгалтеров и какого результата вы добились?».

– Задавали и очень подробно расспрашивали!

– Что же ты им отвечала? Я, когда провожу собеседования, уже что через пять минут понимаю, что кандидат делал сам, а где имел отношение к процессу. Или тебе на собеседовании лохи попались?

– Не лохи. Я три месяца готовилась к собеседованию. Я прочитала все статьи на тему мотивации. А ещё, я не вылезала с корпоративных сайтов крупных компаний. На неко-

торых из них публикуются материалы с очень конкретной, коммерческой информацией. Я всё выучила и вжилась в роль не хуже Штирлица.

– Ну, ты даёшь! Три месяца сидеть перед компьютером, это же невозможно! У тебя такая черта как лень отсутствует? Допустим, тебя приняли, но в работе должны были раскусить!?

– Не раскусили. Я дома сделала несколько кейсов. Сама представляла, что мне шеф даёт задание и некоторые исходные данные, а я разрабатывала положения, регламенты и схемы. Так что у меня уже был портфолио с готовыми решениями.

– Дина, ты проделала грандиозную работу. Объясни, не проще ли было пройти собеседование без таких театральных постановок?

– Кто же возьмёт психиатра, да на должность главного мотиватора? Мне нужен был карьерный взлёт. Не хотелось тратить пару лет на работу в должности девочки с логарифмической линейкой.

Вот вам и тайна! Вот вам и карьера!

Как ни размышляй, а приходишь к выводу, что все люди делятся на две части, с принципиально различным решением карьерного вопроса.

Первые, долго и эффективно работают, становятся асами в своей позиции. Затем они начинают делать то, что делает их начальство, то есть, сами себе делегируют вышестоящие

функции и задачи. Через некоторое время они становятся профессионалами на более высоком уровне. В какой-то момент времени их формально повышают, формально – потому что фактически они уже давно сами себя повысили. Растут, так сказать медленно, но верно. Не люди, а многотонные танки.

Вторые, сначала назначают себя командирами, а уж затем решают вопросы своего непрофессионализма в той должности, которую узурпировали. Проходят процесс быстро, но болезненно. Иногда их выгоняют с позором, но они опять лезут вверх. Ты их выталкиваешь в дверь – они возвращаются через окно. Несколько итераций, и такие карьеристы действительно становятся профессионалами. Важна вера в себя, хороший пиар и высокая стрессоустойчивость.

А вы, из каких будете?

Скорость и ускорение.

Знаете ли вы, что космический корабль может стартовать к Марсу с Земли, а может с орбиты? В одном случае требуется огромная ракета и тонны горючего, а в другом, достаточно разгонного блока. В одном случае у вас уже есть набранная скорость и её надо немного увеличить, в другом, ускорение должно порвать путы земного тяготения.

Ваш взлёт – ваша карьера. Если вы стартуете с орбиты, то кто вас туда вывел? Уж не папа ли с мамой? Тогда в чём ваша заслуга?

Пробка на съезде с третьего кольца на Варшавское шоссе кончилась, впереди шестиполосный проспект. Автобан, так сказать. Я топлю педаль газа в пол и несусь вперёд. Главное знать, где цель, и не пропустить нужный указатель.

Мотивация каменного топора и белого воротничка.

Что за вопрос – опять про мотивацию?! Всем же ясно, берёшь пирамиду Маслоу и описываешь происходящие события через призму мотивов вовлечённых в них людей. Однако мы вновь и вновь обращаемся к данной теме. А почему? Может происходящее не вписывается в пирамиду, может, есть аспекты человеческих отношений, которые требуют трактовки и разъяснения со стороны знающих и бывалых? Может не всем всё понятно и уж не ясно, почему мужчина в постели с женщиной совершает действия, которые требуют пояснений? Мотивация мужчины (или женщины) в этот момент не ясна? Давайте, разложим всё в очередной раз по полочкам.

Начнём с Сидоренко Е.В. и её таксисов (Сидоренко Елена Васильевна, автор книги «Мотивационный тренинг», Издательство: «[Речь](#)», 2007 г.). Жили-были микробы, бактерии и простейшие организмы. Что им надо в их жизни? Всё очень просто – от опасности беги, к еде стремись, при этом надо понимать, что стремление к еде – это побег от голодной смерти. Успей размножиться, пока тебя не съели. Всё правильно, всё прямолинейно и всё понятно. Интересно, что случится, если столкнутся два мотиватора: «хочу есть» и «страшно от

наличия хищника». Например, рыба умирает от голода, а в этот момент ей предлагают червячка на крючке. И есть хочется, и на крючок нет желания попасться. Что победит?

Что ж, мотиваторы простейших организмов понятны. А что с человеком то делать? Так он же состоит из простейших организмов! Может, слышали выражение: «Всеми фибрами...»? Что за фибры? Где они у нас? Давайте переведём это так: «Всеми клеточками своего тела...». Вот и совпали мотиваторы. Теперь понятно, почему голова подсказывает одно, а внутри всё сжимается от страха, или так хочется трахаться, что в голове происходит затемнение. Конечно, организм отключит мозг, если мозг не хочет убежать от опасности, или если мозг против совокупления. Если вы мужчина, то может, знакомы с состоянием, когда сперма давит на мозг, или ноги сами уносят от опасности, да так что вы бьёте рекорд скорости.

Каменный топор.

Во времена, когда возник первобытный человек, его мозги ещё не были отягчены социальными правилами. Есть только стая, да и то не понятно, а есть ли она или каждый предок сам за себя.

Самый важный мотиватор – уклониться от опасности и выжить. Саблезубый тигр человеку не товарищ, а значит – беги, беги от зверя, беги о сородича, беги, беги и беги. Или прячься так, чтобы не нашли и не выковырнули из норки или пещеры. Выжить – самый главный мотиватор. Техника продаж СПИН использует именно этот ОСНОВНОЙ мотив. Именно, купи и избежишь проблем. Второй мотиватор, это выжить завтра, а именно, обеспечь себя едой и теплом. Второй мотиватор говорит о том, что надо не погибнуть в ближайшее время. Но в основе него лежит тот же страх.

Вы думали, почему индусы или африканцы, являясь древней нацией, не смогли развиваться быстрее европейцев? Так им же не надо было бороться за существование. Это германцам и викингам для выживания надо было «бежать», а африканцам достаточно лежать под пальмой и лущить бананы. Понятно?

Теперь переходим к сексу, первобытный человек думал о сексе, как только опасность отдалялась. Наверное, «думал» не то слово, его просто тянуло к самке. Размножайся, пока

можешь. Да простят меня женщины, их тоже тянуло к самцу, но предполагаю, что мотивация была другой.

Вот мы и получили те же самые мотиваторы: страх или желание выжить и желание размножиться. В одном случае человек включал мозг, это когда надо было защитить себя, например, сделав рогатину, а с другом изобразить брачный ритуал, «распушить хвост» и показать свою привлекательность перед самкой.

Вернёмся к Маслоу.

Физиологические потребности, само собой понятно, что это желание выжить, а именно, избежать опасности и не помереть от голода и холода. Это базовая потребность. И, именно она заставляла первобытную человеческую особь творить чудеса изворотливости. Ок, сбежал от волка, укрылся от медведя, завалил мамонта и не попал под его ноги – молодец.

Безопасность. По сути, это продолжение физиологических потребностей, но уже с элементом мыслительного процесса. Сегодня я сыт, а завтра? Сегодня он танцует джаз, а завтра родину продаст. Человек в отличие от бактерий, не размножается быстро, ему требуется время, а значит, успеет размножиться не тот, кто сегодня сыт и цел, а тот, кто будет сыт и цел на протяжении длительного периода времени. Тут уж надо думать, предвидеть будущее, просчитывать вариант развития событий.

Социальные потребности. Часто их трактуют, как желание быть в социуме. Как тягу к общению и признанию членом коллектива. Но это современный вариант, а с первобытным человеком все проще – в стае легче выжить. Мамонта в одиночку не завалить. Когда я сплю один, и нет часовых, то я беззащитен, и так далее. Стая, это элемент выживания, это мотиватор «выжить» в квадрате, а никак не обще-

ние. Конечно, если за общение признать возможность совокупления, то тогда да. В стае легче найти сексуального партнёра. Съел мамонта, и приступай к реализации второй глобальной программы, доставшейся нам от простейших организмов.

Потребности в **признании** хорошо понимаются на примере дележа добычи. Признают сильнейшего и хитрейшего. У кого сила, тот и прав, тот и делит мамонта, тот лучше ест и, опять же, лучше выживает. Я бы сказал, что уже здесь появляется понятие «власть», но пока власть основанная на физической силе. Власть, это синоним признания в первобытном обществе, в котором всё построено на силе.

Потребность в **развитии, самореализации и удовлетворении ЭГО**. Так и хочется сказать, что это элемент развития современного человека. Но! Первобытные рисовали на скалах, предполагаю, пели свои заунывные песни, да и любопытством их природа не обделила. Говорят, что человек стал человеком вследствие мутации, а именно, у него появилось любопытство. Именно оно толкнуло его к исследованию окружающего мира, мы говорим, что появилось желание развиваться. Мне же кажется, что любопытство есть даже у простейших. Если они съедят то, что рядом, то им придётся искать и исследовать новые территории, это уже зачатки любопытства. Возможно, повышенная тяга к исследованиям и явилась ключом к появлению разумного человека.

Давайте подведём промежуточный итог.

Мотиваторы «каменного топора»:

1. Страх и желание выжить, как осознанные или рефлексивные действия.
2. Секс, как элемент программы продолжения рода.
3. Власть, как модернизированный, продвинутый вариант первого мотиватора.

Про белых воротничков.

На работе ваш шеф унижает вас, объясняет, какой вы отстой и как плохо вы работаете. Рассмотрим ваши действия и мотивы. Вы шевелитесь быстрее, так как опасаетесь увольнения и «голодной смерти». Так это ведь и есть трансформация первого мотиватора первобытного человека или простейшего организма (**физиологические потребности**). Обратите внимание, белый воротничок часто не понимает, почему он так боится и почему пресмыкается. Если разобраться, то уволенные воротнички не помирают с голода, а чаще всего находят себе другое место обитания. Но животный, заметьте, животный страх сковывает нас. Мы действуем в этой ситуации не как разумное существо, а как живой организм, состоящий из набора простейших. Шеф орёт на нас, а мы втягиваем голову в плечи и готовы просить прощения. И, иногда, получаем мазохистское наслаждение от того, что мы в стае и у этой стаи есть великий и ужасный вождь, который покусает всех, кто не в ней.

Безопасность, соответственно, это страховка от процесса потери «еды» в будущем. Белый воротничок ищет стабильную компанию, где ему гарантировано пропитание сегодня и завтра. Попав в такую компанию, или в любую другую он рад **стать её частью** и несчастен, если его стая (компания) оказалась отстойной. Если в его стае не царит поря-

док, построенный на вертикали власти, если в его стае наверху не самые «сильные» и самые «умные», то он теряет лояльность, а именно, боится «погибнуть» сегодня или завтра. Кроме этого, у него появляется желание самому возглавить стаю. А что, «жирный» и лакомый кусок, как доставался, так и продолжает доставаться власть держащим. Вот вам и **признание**, вот вам и желание продвинуться по карьерной лестнице. То есть хочу быть «Енералом».

Что же с **развитием**? Вижу две причины, одна, это та самая мутация, которая нас сделала любопытными. А другая, это следствие освоения территорий (бизнесов, профессий) на которых лучше кормят (платят), так как вокруг уже всё съели.

Совпадают мотивы первобытного и современного человека? Совпадают, только возникает вопрос, что с властью и сексом.

С властью более или менее ясно. Если в первобытной стае меня бьют, то мне «хорошо», я рад тому, что мой вождь сильнее меня, а значит, способен защитить от недругов. А вот почему шеф «бьёт» подчинённого? Так стаю надо держать в повиновении, пусть знают, кто здесь милует или наказывает. Пусть знают, чья рука дарует или отнимает. Как только молодая поросль начнёт показывать зубки, надо показать ей, кто тут главный. Это элемент **безопасности** для выживания шефа, он же боится за себя, вот и «бьёт» подчинённых. Не забывайте, что у любого шефа есть свой шеф, и ваш шеф не

хочет быть битым за ваш непрофессионализм. Страх движет карьерой, страх позволяет нам развиваться быстрее других. Страх порой так велик, что хочется получать подтверждение того, что ты сильнее, что право имеешь. Хочется видеть, как пугаются и пресмыкаются подчинённые. Если ты самый крутой в мире босс, то тебе некого бояться и это снимает с нас «родовое проклятье». «Приподнять» себя можно «опуская» других. Глупые, власть не избавит их от страха смерти и от страха того, что где-то есть скрытый вождь, управленец, который копит силы постигая курсы МВА и оттачивая мастерство управления на мелких. Рано или поздно вождь, босс падёт. Рано или поздно на смену цезарю придёт император...

Систематизируем по Маслоу.

1) Нужны деньги для выживания и, значит, нужна работа.

2) Боюсь потерять работу, так как наступит нищета и начнёт действовать основной мотиватор.

3) Хочу влиться в коллектив, так как коллективная безопасность выше. Как один из элементов сплочения коллектива выступает занятие «мочить белую ворону».

4) Хочу признания – власти, так как хочу «кусочек жирнее». Этот мотив приводит нас, опять же, к мотиву выживания – основному мотиватору биологического существа.

5) Хочу развития, независимости и так далее – действует как элемент поиска места, где всё есть, и нет страхов, голода и более сильных конкурентов-коллег.

Секс белых воротничков.

Какой такой секс в стае белых воротничков? Чем он отличается от секса первобытного человека и простейших организмов? Ничем! В мозг заложена программа размножения, и она заставляет нас искать сексуального партнёра. Почему – сами не осознаём, но когда нужен секс, то другие хобби затихают. Тут надо думать об экзаменах на курсе МВА, но мозг репродуцирует образ желаемого сексуального партнёра и кайф от соития. Это просто самопродуцируемый наркотик.

На работе нет секса, Секс не является атрибутом отношений в бизнесе и коллективе. Конечно, бывает секс с секретаршей или молоденькой подчинённой. Но только это параллельные процессы.

Я вас обманул, сказав, что секс ничем не отличается от первобытного и это параллельный с современным бизнесом процесс. Это была не правда. Он замешан и смешан с остальными мотиваторами – страхе и власти. Мотиваторы слились в единый клубок.

Зачем мужчина, имеющий нормальную семью, обращается к проститутке? Не для того, чтобы выполнить процесс деторождения и не для того, чтобы избавить яичники от спермы. Тем более, что если женщина покупает проститута, то у неё и спермы то нет, и род она не желает продолжать (исключения не в счёт).

Объясняю мотивы «настоящего» мужика. Раз я могу купить проститутку, значит я успешен, я «главнее», я «сильнее», у меня есть деньги и я «вожак» стаи. На работе меня «унижают», но хоть где-то надо почувствовать себя силой. Купил – значит состоялся. Смог оттрахать и кончить, значит пока ещё «Самец», значит ещё в форме и не стар. Демонстративно рассказал мужикам про съём, значит, заявил всем о своей состоятельности. А уж, каково упоение властью, когда ты ставишь её в позицию 37, и она подчиняется. Возможно, это иллюзия власти, но зато она есть здесь и сейчас. Покупаю тело и покупаю власть над ним. В век эмансипации женщины стали силой, так ведь только возросло желание получить власть над силой. Она, начальница, меня «унижает» на работе, зато я, подобную ей, поставлю на четвереньки и отыграюсь. Не так важен элемент семяизвержения, как важен элемент ощущения своей крутости, власти и обладания кем-либо.

Одна большая начальница, отправилась на коллективную тусовку со своими девочками – подчинёнными. Гуляли с примкнувшими местными малознакомыми мужчинами. На данной вечеринке начальница стала откровенно выбирать себе самца. А что, пусть подчинённые видят, что выбирает она и она решает с кем и когда. И самец обязательно должен быть лучшим. Лучший самец, это элемент демонстрации своей востребованности и превосходства.

Самец, конечно, нашёлся и потянулся к качественному те-

лу. Надо сказать, что самцом выбрали местного владельца заведения, в котором и гуляли. Интеллект и культура самца близки к нулю, а вот мужественность, властность, зверинность – в достатке. Прелюдия была выполнена по всем законам ритуального ухаживания гамадрилов, но тут началось самое непонятное для начальницы.

Самец и начальница отправились к нему домой на служебной машине. Зачем-то самец усадил в машину не только водителя, но и своего зама – более молодого самца, и мало этого, стал приглашать зама присоединиться к ним. У женщины шок! Это же она выбирает самца, а не он решает, кто будет третьим. Как вы думаете, зачем самец приглашает зама? Ясно же, публичная демонстрация самцом своей состоятельности, своей способности покорять баб. Пусть холоп видит его востребованность и его мужскую удаль. От зама начальница с возмущением отказалась, и они остались вдвоём. Мало этого, по дороге женщина заявила, что без презерватива секса не будет, и самцу пришлось завернуть в аптеку.

Теперь интимная часть. Если бы ими руководило только стремление продолжения рода, то трахнулись бы как обычно и разбежались. Но нет, в процесс вмешалось желание продемонстрировать власть над партнёром. Это было похоже на бой быков. Он трахал её с остервенением, она же требовала ещё и ещё, но отклонила намерение мужчины исполнить нетрадиционный секс. В результате продолжительной корриды, самец с трудом кончил. Начальница почувствовала се-

бя выбирающей и востребованной, а также, просто женщиной, которая подчиняется звериной силе. Самец же доказал себе, что он самец, который оттрахал крутую и избалованную сучку, но, почувствовал себя использованным, так как, по сути, поймали его, почувствовал себя несостоятельным, так как еле кончил, после столь продолжительных фрикций.

Интересно, зачем ему был важен нетрадиционный секс? Таким образом, мужчина унижает женщину, делает то, что ему приносит ощущение власти, и не воспринимается женщиной как приятное занятие.

По прошествии нескольких дней, женщина сидит и думает, почему он ей не звонит. Она просто хочет сказать ему: «Потрахались, и хватит...», а он лишает её последнего акта демонстрации власти над ним. Конечно, он не звонит, он же «не на высоте». Кому хочется узнать, что он проиграл. Но у него есть шанс. Женщина амбициозна и это она должна завершать отношения, а значит, попробует его найти, «слопать» до конца и этим удовлетворить своё стремление к превосходству, это её слабое место на котором можно отыграть-ся.

Вот вам и секс белых воротничков. Скорее, это продолжение действия мотиваторов страха и превосходства, а не желание получить удовольствие или продолжить род.

В заключение, хочется дать практический совет руководителям, как мотивировать в век белых воротничков.

Господа, создавайте такие условия, когда цели подчинён-

ного совпадают с целями компании. Цели, это видимое проявление наших мотивов. Иногда это можно сделать с помощью селекции подчинённых, то есть выбора тех, у кого эти цели совпадают с целями шефа изначально. А иногда с помощью манипуляций – коррекцией целей подчинённого. Продавайте свои мотивы и свои цели подчинённому. Меняйте у него в голове критерии успешности. Показывайте, как он получит то, что ему надо, если выполнит, то, что надо вам. Не забывайте о неосознаваемых мотивах, иногда, людям приятно насилие над собой.

P.S. Миром движут страх, секс и желание власти. От простейших организмов мы не так далеко ушли. Налёт культуры с нас можно «сдуть» лёгким движением руки. Небольшое усилие и то, что Фрейд искал в подопечных годах, легко расцветает, становится видимым. На дорогу выходит маньяк...

«Есть три наслаждения в жизни: есть мясо, ехать на мясе, втыкать в мясо» – восточная мудрость.

Тайм менеджмент «белого воротничка».

«Белый воротничок», это Я – Артур Михайлович.

Понедельник начинается в пятницу. В замечательную пятницу, когда все буржуины идут во Фрайдис, я начинаю думать о том, как написать пятничный отчёт в пятницу, а не в воскресенье. Ещё думаю о том, что незавершённые задачи надо завершить до выходных, потому что если оставить их незавершёнными на выходные, то это означает лишить себя полноценного отдыха. Ночью, вместо красивых женщин, будут сниться проекты и планы-графики. Хорошо ещё если приснится «таблица Менделеева», а то ведь чаще мерещится такой эзотерический вариант действий, что утром думаешь о том, что ещё немного и ты сойдёшь с ума. Так и останешься в запредельном мире, тело проснётся, а голова продолжит жить в своей реальности.

Ещё одна особенность, на работе отчёт пишется за один час, а дома в воскресенье на это уходит как минимум два часа. Час на то чтобы вспомнить, кто ты, я имею ввиду свою должность и название компании. Ещё полчаса тратится на вспоминание свершённых за неделю подвигов. А оставшиеся полчаса всё это описывается в ворде под монотонное ворчание:

«Какого хрена я должен по выходным писать эти идиотские отчёты... Почему начальство не понимает, что я человек и в выходные должен отдыхать... Почему в пятницу я не написал отчёт, а решал авральную задачу, без которой остановились бы все бизнес-процессы по всей стране. И вообще, пойду работать вахтёром, там ни за что отвечать не надо».

Самое страшное в работе управленца, это хронический цейтнот.

Сегодня понедельник, я ненавижу работу, голова болит от перемены погоды, а новые задачи плодятся в моём органайзере быстрее, чем я успеваю их туда записывать. Мысль «пойду работать вахтёром и катись оно всё...» становится более актуальной.

Один из моих бывших начальников – ДирПоПерсу (директоров по персоналу), однажды поделился сокровенной тайной о том, что надо делать в это момент. Сообщаю, надо ничего не делать, а идти гулять, пить кофе или «ковырять в носу с умным видом». Я внял совету и сел писать этот рассказ.

Да, сегодня понедельник, голова раскалывается от недосыпания. Я вспоминаю лозунг французов: «Работаем, чтобы жить, а не живём ради работы» и пишу рассказ. Кстати, одна из задач, которую мне успели поставить этим утром, это уволить трёх сотрудников в подразделении, в котором их руководитель не может это сделать самостоятельно. Забыл сказать, что я работаю заместителем ДирПоПерсу.

Так что делать то с тайм менеджментом, с тем, что времени всегда не хватает?

Давайте начнём решение задачи в формате записок ученика третьего класса, так как нас учили в школе.

Задание:

Успевать делать всё в рабочее время, да так, чтобы осталось несколько минут для личных занятий.

Исходные данные:

– Я крутой специалист и, конечно, моя производительность труда является кандидатом на внесение в книгу рекордов Гиннеса.

– Начальник совсем не разбирается в трудоёмкости задач. На абсолютно все задачи он даёт в три раза меньше времени, чем на них требуется.

– У меня есть точное понимание что надо сделать по плану работ сейчас и в ближайший месяц. Я точно знаю, какие задачи нужны, а что является пустой тратой времени.

Решение задачи:

Составим неравенство, описывающее текущее состояние, то в котором не хватает времени.

ФРВ (фонд рабочего времени) < ТРВ (требуется рабочего времени)

То есть, количество рабочих часов меньше, чем требует-

ся для выполнения всех заданий. Количество рабочих часов определяется трудовым кодексом, и составляем восемь в день. Этот параметр желательно не увеличивать, а наоборот, сокращать по максимуму. Тогда давайте смотреть на вторую часть неравенства, на время, которое требуется – будем сокращать его до получения равенства сторон.

Время (ТВР), требуемое для выполнения работы равно:

$\text{Кл (количество задач)} * \text{Тр (трудоемкость задач)}$

Количество задач (Кл) определяется руководством, их нам ставят сверху и начальству виднее, сколько их должно быть. Трудоемкость (Тр) зависит от нас с вами, её можно снизить. Она же равна:

$\text{УКч (уровень требуемого качества)} * \text{Пр (производительность труда, или по-другому – наш профессионализм)}$

Ух, смог оцифровать, значит, я действительно гений.

Круг замкнулся, теперь всё стало ясным и понятно, что делать. Поясняю:

Наша производительность труда выше быть не может, так как мы профессионалы в своём деле, об этом я уже говорил – смотри исходные данные. Рассмотрим компоненты: Кл (количество задач) и УКч (уровень достигаемого качества).

1) Кл (количество задач). Если количество задач больше критической массы, то вы плохой переговорщик и презентатор. Не ясно? Расшифровываю – вам необходимо уметь чётко презентовать вашему руководителю, чем вы сейчас заняты и какие результаты вы получите, если он не поставит пе-

ред вами ещё одну, менее приоритетную задачу. А переговорщик вы плохой, так как только в переговорном процессе вы можете аргументировано отказаться от навязывания вам дополнительных целей, то есть: «мягко отшить» шефа.

Кто-то из вас возразит, что есть и другая причина – вы плохо делегируете. Согласны? Надеюсь, вы сказали «НЕТ», так как это однозначно правильный ответ. Конечно, никакое делегирование не решит проблему. Начните хорошо делегировать и через некоторое время вы заметите, что теперь не только вы в цейтноте, но и ваши подчинённые также окажутся в цейтноте. Дело не в производительности, а в том, что вас всегда будут грузить больше, чем вы (ваш коллектив) можете выполнить. Так что учитесь ставить барьеры и заслоны. Самое важное это не объем выполняемых задач, а имидж специалиста, который выполняет в три раза больше, чем на это способны люди. Производительность ничто – имидж всё.

2) Теперь про УКч (уровень качества получаемых результатов). Здесь вообще можно ничего не писать, а ещё раз прочесть предыдущие абзацы. Там ясно сказано, неважно, что и сколько вы делаете, а важно то, как воспринимается ваш результат. Так что ПиАрТесь! Качество можно снижать без ущерба для результативности. Следуйте принципу: «И так сойдёт». Если то, что вы сделали, принято руководителем, то зачем делать лучше?

Ответ:

Развивайте презентейшен и негошиэйшен скилс. Перевозу для «татар непонятливых». Умейте создавать нужный вам имидж в глазах начальства.

Ох, вспомнил, ещё бывает, что начальник забегает каждые пять минут к вам в кабинет и кроме постановки целей ведёт тотальный контроль вашей занятости. Почему он такой нервный, задёрванный, так он же сам не выполняет поставленных ему сверху задач.

Ещё бы не быть в цейтноте. У него ведь проблемы с результативностью. Он же пиарит себя, как специалиста, который может выполнить всё. Не начальник, а терминатор, не ест, не спит и всё успевает.

Давайте подумаем о собственнике. Все выходные собственник компании болеет за дело, думает, как загрузить такого профессионального ДирПоПерсу, и в понедельник даёт новые указания. А у ДирПоПерсу с «отшиванием» собственника все плохо, зато очень хорошо с тревожностью и навыком успешного делегирования. Вот он и делегирует, делегирует, делегирует... Он же сам не может сделать всё, что необходимо. Он же и сам в цейтноте. Конечно, ДирПоПерсу делегирует, но только после этого сам не может понять, почему подчинённые не успевают всё выполнить. Подозрение в лени подчинённых генерирует жёсткую систему контроля и наказания.

Хорошо, когда вы понимаете, что сами виноваты в количестве невыполненных заданий, а не перекладываете вину

на своих подчинённых, которые обладают недопустимо низкой производительностью труда или, что ещё хуже, на своего босса.

Вот и все. Успехов в личной жизни в рабочее время.

P.S. Рассказ написал, легче не стало, количество задач не уменьшилось. Пойду пить чай...

Можно ли договориться с Полиграфом Полиграфовичем.

До того как...

Все компании ищут ответы на вопросы: ворует ли персонал, сколько и кто конкретно. Вернее, не компании, а собственник и акционеры мучаются от незнания ответов. С другой стороны, HR-менеджеры желают знать всю подноготную о сотруднике, например, насколько он лоялен к компании и где та кнопка, нажав на которую сотрудник будет работать по двенадцать часов в сутки, не требуя заработной платы. И уж совсем измучались от подозрительности руководители нижнего звена, вычисляя, кто из подчинённых строит козни против них – подсиживает, так сказать. В этом месте у вас может возникнуть вопрос: «Руководители среднего и верхнего звена разве не вычисляют врага в своём тылу?». Ответу, не вычисляют. Они это знают.

Как видите, множество бизнес-персон мечтает найти средство проникновения в ваши мысли и ваше прошлое.

В моей компании есть детектор лжи, по-научному – полиграф. К полиграфу прилагается полиграфолог. То есть получается, что у нас есть Полиграф Полиграфович. Через пол-

часа я, крутейший из HR-менеджеров – Артур Михайлович, отправляюсь к Полиграфу Полиграфовичу на тестирование. Заметьте, по собственной воле, а не по принуждению готов отдаться в лапы этой страшной кибернетической системы. Цель визита – PR акция. Надо показать, что HR не только всех посылает на Голгофу, но и сам может пройти тест с улыбкой на лице.

Надеюсь, это будет интересным и развлекательным занятием. Меня усадят в кресло, опутают проводочками и я стану похож на подопытную мышку. Главное, чтобы провода не подключили к обычной розетке, а то получится «электрический стул» и жаренный слонёнок.

Прикольно, но почему-то волнуюсь. А ещё бы не волноваться, грехов перед собственниками у меня много, и не за все я успел расплатиться «кровью». Я считаю, что безгрешных людей вообще не бывает. Но это слабый аргумент слабого адвоката – отвечать за свои грехи надо каждому лично и по отдельности. Вы же на страшном суде не будете говорить, что все побежали, и я побежал?

Более сильную защиту можно выстроить на тракторке термина грех в нужной вам интерпретации. Поди разберись, что есть грех и перед кем мы несём ответственность.

Чувствуете, ... началось? Только представьте маньяка Потрошителя, который искренне верит в то, что несёт добро людям и жертве. Верит в то, что только Бог ему судья, а не продажная человеческая мораль и уж, тем более не капита-

лист – работорговец... извините, оговорился – работодатель.

Каюсь, двадцать лет назад я нашёл кошелёк, догадывался чей он, но не вернул. Стыдно, соблазн победил. Это грех! Это ведь, как намеренно украсть деньги. Это сейчас стало стыдно, но что делать? Не искать же теперь незнакомых людей с собаками по всей стране, чтобы вернуть кошелёк и причитающиеся проценты с капитализацией? Теперь подумайте, какой ответ покажет полиграф на вопрос: крал ли я деньги? Выходит, что крал. А значит, подлежу увольнению из компании, так как укравший однажды сделает это вторично. Конечно, полиграфист может спросить, что крал и когда. Это меня спасёт, но – «ложечка нашлась, а осадок остался».

Теперь поясню, почему я, опытный и мудрый заместитель директора по персоналу, еду тестироваться. Хочется на своей шкуре понять, что такое процедура тестирования и насколько реально её применять в компании. Может мы делаем ошибку. Может наш Полиграф Полиграфович просто ломает людей и их судьбы. Может, он не точно интерпретирует происходящее и произошедшее с нами.

А ещё, в нашей компании участились случаи, когда люди начинают тестироваться, а затем с криками убегают из кабинета, не завершив процесс. Чаще всего кричат: «Не буду работать в компании, которая сомневается во мне, которая покрывает меня позором недоверия!». Может, они правы? Может мы заигрались? Или это попытки избежать неминуемого разоблачения и публичного позора?

Всё, иду тестироваться. Осталось тридцать минут до начала, а мне ещё надо доехать до «весёлого полиграфолога».

Эксгибиционизма души.

Только представьте, я сижу на стуле обвязанный проводами, и мне задают вопрос: «Ваш шеф хороший руководитель или плохой?». Что вы на это скажете? Я считаю оба ответа верными, он и плохой, и хороший одновременно. Но вам надо дать только один ответ, таковы правила тестирования, промежутков не существует. В результате меня клинит. Я долго думаю и называю один из вариантов. После этого ещё пару минут мечтаю посмотреть на показание полиграфа, чтобы узнать, что же на самом деле я думаю, и что является правдой.

Полиграфист перед началом сеанса провел со мной беседу длинной в полтора часа. Обычно таких длительных подготовительных бесед с испытуемыми не ведут, но я же ХР, в смысле HR, и даже почти главный в департаменте надзора за персоналом. Для меня сделано исключение, мне рассказывают принцип действия, точность измерения, неизбежность того, что тайное станет явным и по полной программе объясняют важность и гуманность процесса. Вы не ослышались, гуманность, подумайте сами, не пытаться же персонал паяльником. Я волнуюсь, от того что грехов на мне множество, но не хочется что бы они стали известны власти имущим. Что-то из грехов я успел искупить, а что-то осталось в далёком прошлом, так что выходит я попал. Сам себя загнал в ло-

вушку. Сам пришёл, сам уйду, только с клеймом воруги или шпионуса. Чем больше я это осознаю, тем больше волнуюсь. Может он и добивается этого эффекта? Начну волноваться, и мои физиологические реакции выдадут меня.

Я так и не понял, что же измеряют датчики. Ясно, что два датчика измеряют дыхание. Ещё два выделение пота на кончиках пальцев. Ещё один, ритм сердца. И последние два – мои движения. Измеряются и записываются все колебания организма, все мои реакции. Зачем? Известно, что волнуясь, человек потеет и это чувствует прибор. Я сижу на стуле и волнуюсь по всем поводам сразу. Отвечая на текущий вопрос, я волнуюсь о результатах ответов на предыдущие и последующие вопросы. Этого же полиграф понять не может. Полиграфист пытается мне объяснить, что прибор реагирует не на мысли, а на реакцию моего подсознания. Говорит, что я могу даже по-настоящему забыть о своём поступке, но прибор всё обнаружит, всё сделает явным и всё покажет. В этом месте мой мозг теряет нить логического рассуждения.

Если я забыл о событии, то я не волнуюсь. Если не волнуюсь, то почему буду потеть и, значит, вру? Бред. Ок, представим, что прибор реагирует на факт, который помнит моё подсознание. Тогда скажите, что он должен показать при ответах на вопросы: «Вы воровали?», или: «Вы использовали имущество компании в личных целях?», или: «Были ли у вас на работе отношения, выходящие за рамки служебных?». Бред, бред и бред! Подсознание девяноста девяти процен-

тов людей ответит на эти вопросы «ДА». Испытуемый тырил в детстве конфетки, использовал телефон компании для совершения личных звонков, целовался с Верой из соседнего отдела на выездном корпоративе. Так кто же я после моих ответов: «Да, да, да», в глазах полиграфолога? Конечно, сотрудник, подлежащий увольнению. Все 99 процентов сотрудников должны быть уволены!

Этот пример я и привёл полиграфисту, а он:

– Не парься, на такую фигню прибор не реагирует. Скажи, какая сумма, по-твоему, является откатом, а не подарком?

– Сто баксов, говорю я.

– Так на сто он и отреагирует, утешает меня полиграфист.

Слабое утешение. Как прибор отреагирует на сто баксов, если моё подсознание реагирует на факт события, а про сто баксов я додумался только сейчас и подсознание ещё не успело об этом услышать. А если и услышало, то это означает, что сознание поставило критерий подсознанию и, значит, я научился управлять подсознанием и теперь могу обмануть Полиграф Полиграфовича!

В этом месте мои мозги рухнули окончательно. Надеюсь, и вы не поняли моих хитрых и закольцованных умозаключений. Всё это похоже на решение задачи о том, что первично, курица или яйцо.

Применим системный подход для анализа происходящего. Я знаю, что система «Полиграф Полиграфович», это два «П»! Это физиологический прибор к которому приставлен

человек. Если быть совсем точным, то система имеет не два, а четыре элемента: полиграф, полиграфист, методика задания и анализа вопросов, и, самое главное, заказчик процесса. В этой системе обнаруживается целых два человека, а там где есть люди, там есть и человеческий фактор, там есть возможность совершить ошибку – предвзято трактовать результаты и, значит, влиять на результаты необходимым образом. Чуть позже это обсудим.

Я провёл два часа в кресле, опутанный датчиками. Рубашка взмокла от пота, я даже стал отключаться от напряжения. Душно. Противно. Тебе лезут в душу, «раздевают», демонстрируют всем скелеты в твоём шкафу. Бррр... неприятно и страшно. На некоторых ответах полиграфолог явно оживлялся и его лицо становилось похожим на морду собаки, взявшей след. А кончилось всё тем, что он мне ничего не сказал. Ему оказывается нужно пару часов для окончательного анализа зигзуг и предоставления выводов не мне, а моему шефу. Вот садист. Даже не поймёшь, на какой из его выводов мне надо подавать апелляцию. Ведь уволят, и даже не узнаешь за что. Только подсознание будет смеяться над тем, как оно тебя подставило.

На прощание, Полиграфолог сказал, что в ФСБ, наших родных шпионов учат проходить полиграф, а они всё равно на западе прокалываются именно на этом простейшем аппарате.

– Неделю назад тестировали начальника одного из депар-

таментов, – важно произнёс Полиграфолог, – проверяли наводку, что он берёт откаты. Так вот, этот начальник хотел меня обдурить, где-то купил себе «персональный» полиграф и тренировался его обманывать. Так ведь не получилось. После пятого моего вопроса вскочил и сбежал. А прибор свой, после увольнения, прислал мне в подарок.

Этот прибор теперь лежит на самом видном месте, как скальп бледнолицего в вигваме индейца. Полиграфолог показал его мне перед сеансом тестирования. Ясно, оказывал моральное давление.

«Не ходите девки замуж», если можно не ходить на полиграф, то и не ходите.

Против хитрой пробки всегда найдётся штопор с левой резьбой.

Я не хакер, но могу вскрыть некоторые пароли на компьютерах. Не только могу, но и вскрывал их в своей жизни. Как? Да методом научного тыка. Не надо уметь программировать и знать много сложных вещей, достаточно использовать обычный «лом» против которого нет приёма. Пример, самый распространённый пароль, это 1234. Возможны варианты: 111, 123. 4444. Пробуйте, и вам откроется масса секретов ваших коллег.

Конечно, я утрирую. К перечисленным паролям надо ещё добавить: дату рождения хозяина и её вариации, имя человека или имя его ребёнка, кличку собаки и так далее. Полезно поискать ключ под дверным ковриком, а пароль написанным на стене или на стикере под клавишей компьютера. Код для входа в подъезд склеротичная бабка обычно пишет карандашом рядом с замком. В любом случае, войти в дом можно с человеком, который знает пароль.

Вывод: сложные пароли не надо разгадывать, надо наблюдать за людьми, которые их знают, это они делают систему уязвимой и приводят нас внутрь.

Как вирус может остаться незамеченным антивирусом? Научите вирус обманывать антивирус и это удастся. Кстати, вирус, это Вы. А антивирус, это Полиграф Полиграфович.

Не надейтесь, что ваше самовнушение вас защитит. Не надейтесь, что прикусывание языка или успокоительные таблетки вам помогут. Не боритесь с прибором – он работает безошибочно. Не боритесь с методикой, её отточили за тридцать лет до совершенства. Не пытайтесь смутить полиграфолога – он профессионал и вы у него пятитысячный недоумок. Полиграфолога можно только купить, если есть деньги. А если денег нет? Вы догадались, что надо делать? Внимательно читали системный анализ из предыдущей главы?

Для тех, кто не понял, обращаю внимание на то, что в комплексе Полиграф Полиграфовича четыре звена. Из них два человека, это два человеческих фактора. И уж один из них явно не профессионал. Так кто этот непрофессионал? Правильно, это тот, кто получит заключение полиграфолога! Это и есть слабое звено в комплексе. Это то, на что не распространяются курсы подготовки полиграфологов. Это и есть ваше спасение.

Уточняю тактику и даю следующую наводку – повинную голову меч не сечёт.

В одной фирме работает бывший уголовник. При социализме он сидел за воровство гвоздей с завода. У него даже образования нет. В этой компании других бывших уголовников извели, как тараканов, их тайну открывает Полиграф Полиграфович, после чего они пулей вылетают за ворота.

А он просто до проверки пришёл к Боссу, открыто рассказал о своей проблеме и «дал зуб», сказал, что искупил

прошлые грехи, раскаялся, завязал и принесёт пользы больше, чем любой другой сотрудник. Босс поверил. Сотрудник действительно работает за троих. Любая проверка на Полиграфе не имеет значение для Босса. Босс знает, что подчинённый имел проблемы, например, подворовывал гвозди, но искупил грех. Круто! У уголовника в кармане индульгенция!

Переводя на язык хакеров, сообщаю, система имеет уязвимость «недокументированный вход или дыру». Это же не вирус, это просто троянская программа, которая прикинулась нежной и пушистой.

Теперь уголовник может воровать в компании. Его же на воровство не проверяют, а если Полиграф и обнаруживает что либо, то, поди пойми, это новое воровство, или то, за которое он уже отсидел. На вопрос: «Воровал?», – уголовник может смело отвечать «Воровал» и это не будет иметь никаких последствий. А на вопрос: «Воруешь», – он ответит: «Нет», и будет прав, он же не ворует в кабинете у полиграфолога.

Дошло? Понятно, что такое недокументированный вход в систему? Понятно, что такое человеческий фактор? Понятно, что вас может спасти?

Кайтесь вовремя! Даже Иисус сказал, что раскаявшаяся грешница заслуживает рая. Бог её простил, неужели он не простит вас?

А теперь мой совет – не надо воровать и не надо врать, тогда вас не поймают.

Однако... кто не рискует, тот не пьёт шампанское.
Вы то, что думаете?

Пороки белого воротничка.

– Крепыш, прочти этот рассказ, он написан для тебя. Я подумал, раз людям так нравится книга «Парфюмер», то почему бы не написать рассказ о дегустаторах. Это то, что происходит с нами в обыденной или обеденной жизни. – Произнёс писатель.

– Спасибо, а не будет ли этот рассказ слишком страшным? – Спросил Крепыш.

– Скорее он пошлый, а не страшный. Читай, в нем параллельно идут выдержки из двух дневников прекрасных дам – Евы и Ларисы.

Ева. Первый Новый год.

Сегодня мама готовила весь день стоя у плиты. С кухни доносились невероятные запахи и у меня текли слюни. Папа сказал, что пришёл Новый год и меня из-за этого даже не повели в детский сад. Все сели за стол, долго смотрели телевизор. Родители пили какой-то напиток из бокалов и говорили, что детям это рано. Следующим утром я пробралась на кухню и попробовала остатки из бокала – фу гадость. За столом было очень скучно, но мне дали салат, как потом объяснили, это был салат Оливье. Интересное создание, в нем много всяких кусочков и очень вкусно. Я выковыривала вилкой из

него свежие огурцы и жадно поедала. Затем пила сладкую воду пока мой живот не заболел. Ух вкуснятинка... Под утро мне вручили подарки и отправили спать. Теперь я знаю, что такое Новый год, это когда всё можно и вкусно.

Лариса. Первая любовь.

С одноклассником стояли в подъезде и целовались. Он дрожал от возбуждения, а я промокла. Какие же у него сладкие губы. Он такой сладкий и милый. Я его люблю и буду любить всю жизнь.

Я пишу ему письма, а он мне. Не понимаю, что происходит на уроках, я постоянно думаю о нем.

Я так счастлива.

Оказывается, смысл жизни, это любить.

После школы он провожает меня домой, и мы снова целуемся.

Мама сказала, что секс это пошло и надо себя сохранить в целостности и сохранности.

Что она волнуется, мне интересно только целоваться.

Ева. Мамина кормёжка.

Сегодня мама меня кормила своей манной кашей. Как же я её ненавижу. Ненавижу ещё больше, чем картофель пюре с варёной треской. Почему меня кормят такой гадостью? Поторопей бы праздники, тогда может мама сделает Оливье, и никто не будет смотреть, что я ем. Не понимаю я взрослых.

Как можно жрать такую гадость? Вырасту большой буду каждый день есть Оливье и ананасы.

Лариса. Одноклассники.

Одноклассники подросли, но они такие маленькие. Иногда, я меняю кавалера моего портфеля.

Они несут его с гордостью, а затем лезут со своими сопливыми поцелуйчиками. Детский сад.

Вот в соседнем доме живёт мальчик, он на три года старше меня, когда его вижу, то смущаюсь и теряюсь. Недавно видела его с девушкой, он держал свою руку на её попке. Больно и завидно. А ещё что-то тянет вниз.

Ева. Я иду в ресторан.

Сегодня мы с девчонками из института пошли в ресторан. Там так вкусно кормили! Жаренные кольца кальмаров таяли во рту. Ещё принесли оливки. Обалдеть, они такие остренькие, что невозможно остановиться. Я съела все. Официант порхал вокруг нас. Он был одет во фрак. На столе горела свеча. А ещё это, жёлтое, в тарелке, такая вкуснятина. Надо будет сказать маме, что она не умеет готовить. Может купить ей кулинарную книгу? Выпила литр пива и чуть не описалась. Чувствовала себя на вершине блаженства. Что так всю жизнь питаться.

Лариса. Первый секс.

У Катьки был девичник. Мы обсуждали мужчин. Оказывается, все девчонки давно уже не девчонки. Чувствую себя дурой. Конечно, навешала им лапши на уши, что я прожжённая и опытная.

Решили позвонить мальчишкам. Мальчишки приехали. Мы много пили. Меня тискали на кухне и дышали никотином в лицо.

Вечером он меня проводил до дома. Присмотрелась, он хороший парень.

...

В первый раз мне было стыдно и больно.

...

Это так клёво. Ты чувствуешь, как он входит в тебя. При этом забавно закатываются его глаза. Он пыхтит и кончает. Я настоящая женщина. Секс – это так приятно. Внутри всё требует мужчину.

Ева. Мой муж повар.

Полгода назад у меня завёлся муж. Я его выбирала очень долго и тщательно. У него есть набор огромных ножей, и он окончил кулинарный техникум. Теперь, когда я прихожу с работы, он балует меня разными вкусностями. Как он может такое готовить? Я постоянно переедаю, так как не могу отказаться от пищи. Сегодня он сделал мясо под сыром. Ничего не ела вкуснее. Вчера были спагетти в пасте. Позавчера сельдь под шубой, а позавчера хрустящие крылышки.

Если бы ещё не надо было с ним спать, то это и есть счастье.

...

Беспокоит растущая задница и тяжесть в желудке. Муж сказал, что будет кормить меня овощами и зеленью.

...

Салаты стали надоедать и у меня началась «чёрная полоса». Я долго думала почему – поняла, я перепробовала все блюда мужа по сто раз, да, маловато у него фантазии. Надо спросить у подружек, что готовят их мужья.

Лариса. Муж.

Мой муж мне очень нравится. Надо выходить замуж за человека старше тебя. Он ведёт меня по самым сокровенным уголкам моей души. Оказывается, я похотливая. Я так долго жду его вечером в постели... Каждый раз это что-то новое и интересное. Когда я кончаю, то улетаю на седьмое небо. Муж просит меня кричать в эти моменты. Мой крик его возбуждает. Я ору так, что соседи снизу стучат в потолок, а соседи сверху, услышав первый раз, решили, что меня режут и вызвали милицию. Эти пенсионеры прожили длинную жизнь, но так и не познали всех радостей соития.

Теперь я понимаю, что такое секс в семье с любимым мужем.

Ева. С друзьями в кафе.

Устроили девичник и пошли в кафешку. Обсуждали му-

жей. У всех мужья, как мужья, один мой только без фантазии. Я, конечно, подружкам сказала, что он супер, что он готовит самые вкусные блюда, даже приврала, сказала, что он делает лягушачьи лапки, маринованные в мартини. Девки завидовали и просили рассказать, как это вкусно.

Кстати, нам подавали обалденные чипсы, тёмное пиво, и этот, как его..., Жульен. Почему мой муж такое не умеет?

Лариса. Мы выехали не тренинг.

На работе устроили выездной тренинг. Это праздник для всех участников. Мы так сплотились. Мужчины были галантны, обходительны и мужественны. Вечером жарили шашлыки, танцевали под открытым небом и вкушали свободную любовь. Колька блистал юмором.

Я отдалась ему. Только не думайте, что была пьяна, я сама его выбрала. Конечно, я понимаю, что это не серьёзно. Но мне было приятно. Он так хотел меня. Новые ощущения и забытые мурашки по коже.

Главное, чтобы муж не заметил. Он хороший человек и я не хочу делать ему неприятное.

Наверное, иногда левак полезен и укрепляет семью.

Ева. Рядовые будни и винегрет.

Опять винегрет. Муж сказал, что это очень полезно, так как стимулирует мой желудок. А ещё говорит, что у нас дома не ресторан и я должна правильно питаться. Обозвал толстой

коровой. Я в ответ назвала его жирным индюком. Девки, спасайте! Я потеряла интерес к жизни, перестала чувствовать её вкус. Каждый день ем одно и то же. Даже салат Оливье мало интересует. Что делать? Может послать мужа в Париж на кулинарные курсы? Или поменять его на повара высшей квалификации?

Мне кажется, что у меня во рту мясорубка и муж засыпает в неё низкокалорийную пищу. Обыденность!!! Хочу острых ощущений и праздника живота!!!

Лариса. Тихая семейная жизнь.

Третий год мы с мужем занимаемся сексом три раза в неделю.

Это просто рутина.

Наверное, из этого нет выхода.

Я понимаю, что ему необходим секс. Но где же чувства?!

Жизнь превратилась в вереницу съеденных котлет.

Я просто закрываю глаза и имитирую оргазм. Немного охов и стонов, и он кончает. А ведь действительно достаточно одиннадцати минут механических движений и можно засыпать.

Иногда я представляю принца, который берёт меня. В эти моменты я действительно кончаю. В моих фантазиях этот принц слезает с белого коня, ведёт меня под руку, ..., а затем он превращается в дикого зверя и трахает меня так, что я даже вздохнуть не могу.

Я чувствую себя животным, сучкой. Надо следить за своими фантазиями, а то крышу снесёт.

Ева. Голодовка во время поста.

Моя мама сказала, что надо заботиться о душе и я устроила пост. Подумала, что ещё немного и на второй этаж мне уже не подняться, а в лифт я и сейчас протиснуться не могу. Долго рассказывала подругам, как я круто решила поменять жизнь – завидуют.

...

Неделю сидела без еды. Если бы муж не уехал к родителям, то точно не выдержала бы. А так, денег нет, холодильник пуст, из дома выйти не могу, а звонить подругам и просить пищи стыдно. Одним словом, держала марку. Очень горда собой, так как выдержала неделю. Ноги похудели, грудь отвисла, зато живот сохранил свои приятные округлости.

...

На восьмой день завершила пост. Долго искала что бы съесть. Этот урод муж всё попрятал. Нашла в корзинке в коридоре морковку. Помыла и съела. Ух!!!! Девки, охренеть же можно! Это самая вкусная пища в моей жизни. Слюни текли до колен, а от кайфа я теряла сознание. Это невозможно описать, это надо пережить.

Мне кажется, что этот кайф был из-за голодовки. В следующем году повторю процедуру. Эх, если бы голодать не было

так сложно, то я бы голодала неделями, а затем ела морковку.

Даёшь морковку!

Лариса. Полгода разлуки и верности.

Мы с мужем поругались. Полгода я жила одна. Вернее, он полгода жил у мамы. Самое странное, то, что эти полгода у меня не было мужчин. Я их и не хотела. Как-то встретились с мужем. Поговорили в кафе. Он проводил меня до дома и остался.

Как же я его люблю. Вот дура. Зачем для понимания этого надо было полгода терпеть. Он нежно входил в меня. Да он просто знает, каждое моё желание. Такое не даст ни один любовник. Я кончила только от одного его прикосновения, а затем ещё раз и ещё, и ещё.

Девчонки, цените своих мужей.

Иногда устраивайте месячник воздержания, а затем оргию.

Удачи вам... ваше богатство и вас под ногами, вернее в кровати между стеной и вами.

Ева. Нажрались, как свиньи.

Сегодня я с любовником была в ресторане. Там был шведский стол без ограничения подходов. Нажрались, как свиньи. Я похрюкивала, и он тоже. Съеденные деликатесы давили на гланды, икота застревала в пищеводе. Нос перестал различать запахи. И только кайф. Я полулежала в кресле и

испытывала истому. Какой же он хороший человек, устроил мне праздник. А главное, наши вкусы совпадают. Надо будет завести себе ещё пару любовников и поочерёдно выходить с ними в рестораны. Лучше закадрить европейца, мексиканца и вегетарианца. Я поняла – главное разнообразие. Позвоню подружкам, может договоримся меняться на время мужьями?

Лариса. Затрахалась.

Сегодня трахалась с соседом. Он просто дикий кабан. Какие только позы и виды секса мы не испробовали. Его член как горячий и негибаемый поршень чистил мои отверстия. Я так счастлива...

На следующее утро болел живот и пощипывала промежность.

Это же не секс, это спорт. Мне кажется, что я натрахалась на сто лет вперёд.

Девчонки хотите остренького? Тогда ищите мужика в ботинках 46 размера. Вы испытаете нечто незабываемое. Только смотрите, чтобы без последствий, а то ведь как бабочку могут проткнуть.

Ева. Суши.

Приезжал знакомый из Тардымуганса. Хороший такой парень. Не похож на наших. Долго мялся, и мне пришлось ему намекнуть на то, что порядочных девушек надо выгуливать.

В результате он повёл меня в Якиторию и стал угощать сушиками. Никогда не ела такого. Поначалу думала, что будет тошнить от сырой рыбы. Но, девки, это было клёво. Оказывается, это не еда, а ритуал. Оказывается, надо заглатывать суши целиком и в течение пяти минут пережёвывать. То есть все проблемы в том, что мы жрём, а надо смаковать. Дуры! Вы меня слышите? Не жрать, а смаковать! Важен не объём съеденного, а сам процесс. Он сказал, что надо быть гурманом. Ещё выпила рюмку текилы. Это такая водка из кактуса. Не всосала, а выпила глотками. Соль, глоток, лайм, пауза, суши и так по кругу.

Какой же он милый. Он открыл мне глаза на мир наслаждений. Все, что было до этого – просто еда. Как же я его люблю...

Уехал... Я так скучаю по нему и его суши.

...

Пробую приучить мужа к этой благородной пище. Он дурачок, выковыривает из суши авокадо и постоянно считает себестоимость одного комочка риса. Говорит, что надо открыть собственный суши-бар и обогатиться, даже вспомнил о друзьях казахах, которых можно выдать за японских поваров.

Эх, это не муж, а деревня.

...

Одну из подруг, когда она дегустировала суши, стошнило в туалете. Не надо ей есть суши, суши понимают только про-

светлённые натуры с голубой кровью.

Лариса. Какой полковник!

Я встретила с новым любовником – из самой Японии. Он такой странный. Он мялся и не решался меня обнять. Мы уже давно общались по мылу и телефону, а встретились впервые. Я думаю, что всё же есть разница между очной и заочной связью. Не знакомьтесь в Интернет, будете разочарованы. Согласилась сходить с ним в Якиторию...

Ого, он интересный собеседник, когда начали разговаривать, то его стеснение пропало, и я слушала его с открытым ртом. Он учил меня есть суши и пить текилу. Я хочу его, но он всё тянет и тянет. Вот уж джентльмен. Может самой намекнуть?

...

Какой это был секс. Моё тело тряслось от страсти. Он настоящий самурай. У него всё как у всех, но он знал, что делает. Мое тело не подчинялось мне. Я потеряла себя и была готова стать его рабыней. Вот уж в тихом омуте...

Мама сказала, что у нас кармическая связь и я верю в это. Уехал...

...

Когда я вспоминаю то, что было, я впадаю в транс...

Я просто люблю его и это так приятно.

Теперь я знаю, что такое любовь.

Он предлагает мне «шагнуть в пропасть». Не хочу в про-

пасть, хочу в рай – это он самурай, а не я.

Постоянно думаю о том, как мне нужна любовь, как мне нужен он, как я хочу его и почему мы не вместе.

...

Муж, трахает меня вечерами, а я мастурбирую в одиночестве и мечтаю о самурае, о нём, о том счастье, которое испытала.

Ева. Что же съесть.

Друг из Тардымуганса больше не приезжает. Муж достал, кормит меня общепитом. Я потеряла вкус к жизни. Зачем мне так жить далее. Это же тупик. Муж откармливает меня как свиноматку, то есть комбикормом и прочими полезными суррогатами.

Девки, подскажите, где же найти счастье?

Ещё киндер путается под ногами и требует еды. А вчера муж обнаглел, просил сделать ему, ну, хоть яичницу. И это после десяти лет семейной жизни без моего контакта с газовой плитой.

Однако мужа жалко, каждый вечер стоит у плиты. Может, в феврале отправиться в Египет с семьёй? В конце концов, мужу и ребёнку тоже надо вкусить деликатесов, приготовленных арабскими поварами.

Вдруг и я в Египте найду новые вкусы. Вдруг эта серость уйдёт, и я опять начну жить?

Девчонки, ну вы же понимаете меня?

Лариса. Опустошение.

Память стирает воспоминания. Может мне показалось, что это была любовь? Может, я просто сучка и приняла за любовь похоть?

Может, секс с любовниками это попытка вырваться из оков размеренной жизни. Я не хочу превращать свою жизнь в вереницу лиц и в конце концов, хочу любить и быть любимой.

Неужели я многого хочу?

...

Беспросветная серость. Вчера муж трахал меня, и я чувствовала себя пациентом в кресле гинеколога.

...

Но мой муж и ребёнок достойны внимания и любви. Надо отправиться в отпуск. Первого февраля мы поедem в Египет. Мы же были когда-то счастливы с ним. Всё вернётся.

...

Что делать, девчонки? Где найти в себе радость и свет? Подскажите.

Переговоры по HR-ски.

Уже полгода я занимаюсь увольнением персонала. Если точнее, то увольняю людей, работающих в той же компании, что и я. А что вы хотите, на дворе второй российский кризис, надо сокращать издержки, фонд оплаты труда и менять малоэффективных сотрудников на замечательных, но подешевевших профессионалов. Я HR, поэтому мне досталась самая почётная, но грязная обязанность – быть палачом.

В этой работе есть много плюсов, работа весёлая, интеллектуальная, опять же в контакте с людьми. Пока увольнял, перезнакомился с половиной компании, заслужил авторитет. Уже сегодня могу подсчитать прибыль, принесённую от своей деятельности, то есть показать результат своему руководителю.

Ранее я работал тренером, любил людей и коллег, произошедшее изменило меня, но всё же, в глубине души я остался тренером.

Да уж, были времена, да уж, помню от любого проведённого тренинга народ «прыгал» в восторге. Один из моих любимых тренингов, это тренинг «Эффективные переговоры». Я его проводил раз пятьдесят. Тренинг всегда удавался на славу, я пёрся от своей крутости и от явленного мной шедевра тренерского искусства. В переговорах я знаю все тонкости и готов учить умудрённых опытом переговорщиков. Но

времена меняются, то, что было супер, сейчас годится только для начинающих. До недавнего времени я не осознавал глубины своих заблуждений относительно своей крутости в переговорах, и вот вера в себя поколебалась.

Может быть вы круты? Может, проверите? Может, проведёте переговоры с ТОП менеджером относительно его увольнения из компании по собственному желанию? Слабо?

И мне слабо было до недавнего времени, но работа есть работа и новый навык превратился в теорию, которой бывший тренер готов поделиться с вами.

Внимайте и запоминайте...

Главное в переговорах, это грамотно выстроенный процесс. Надо знать психологический тип оппонента и просто исполнить свою роль.

Типов я насчитал целых три:

- 1) «**Аналитический**», с набором правил и шаблонов.
- 2) «**Упёртый**», перец с самомнением, для которого есть только «Я».
- 3) «**Псих**». В прямом смысле псих.

Отдельным особняком поставлю переговоры с народом в момент массовых сокращений.

В каждом случае необходимо учитывать особенности оппонента и правильно строить беседу.

Менеджер Шапошников. Шахматная партия на доске размером в неделю.

Всё как всегда. Начальник управления господин Бубнов решил уволить своего подчинённого. Да не простого, а начальника отдела внутренних расследований. То есть сотрудника, посвящённого в тайны компании, финансовые схемы расчётов с поставщиками и покупателями. Господин Бубнов работает в компании полгода, а начальник отдела, по фамилии Шапошников уже больше восьми лет. Сами понимаете, формировать коллектив надо под себя и если вы большой Босс, то полезно «пустить кровь» в коллективе, замочить местного вожака, одним станет меньше, зато другие начнут бояться, а, значит, уважать. Это классический вариант захвата власти во вверенном тебе подразделении.

Конечно, Александру Шапошникову сообщить об увольнении должен HR. Это решено из-за того, что Бубнову неудобно смотреть в лицо подчинённому, и, вообще, такими делами должен заниматься HR, ему за это зарплату выдают. Тут ещё, случайно, у начальника управления начался отпуск, и он попросил разобраться с вопросом до его возвращения.

Александр Шапошников появился у меня в кабинете в десять часов утра. Его вызвали через секретаря.

Я напялил на переносицу очки, убрал со стола лишние бумаги. Очки делаю меня значительно солиднее, а ещё, когда я

волнуюсь, то действительно плохо вижу. На остальную часть лица натянул маску серьёзности похоронного агента...

– Здравствуйте. Вы Александр Шапошников?

– Да.

– Проходите, пожалуйста. Присаживайтесь, у меня к вам разговор. Меня зовут Артур Михайлович, я Заместитель директора департамента управления персоналом нашей компании. Мне поручили провести с вами беседу.

Делаю небольшую паузу и продолжаю.

– Руководство компании вынуждено в период кризиса сокращать процессы, которые в настоящее время не приносят прибыли. К сожалению, ваш отдел будет расформирован. Соответственно, сотрудники остаются без работы или будут переведены на вакантные должности. Так как Вы являетесь сотрудником отдела, то необходимо либо найти Вам другую работу внутри компании, либо провести процедуру увольнения.

Все это говорится тоном уставшего бюрократа, который в тысячу первый раз отвлекается от важной работы, чтобы сообщить человеку о новой реальности. Шапошников молчит, кажется, он понял, что я сказал, но не знает, как реагировать. Я продолжаю...

– Сами понимаете, в кризис приходится избавляться от тех процессов, которые не являются основными, от тех, которые не дают прибыли и которые можно отложить до лучших времён. Очень неприятно, что сокращая процессы, при-

ходится расставаться и с людьми.

– Артур, а что компания предлагает мне? Куда я могу перейти.

Вот наивный человек, куда он может перейти? Какие вакансии в кризис?

– Александр, перечень вакансий, к сожалению не велик. Я вам предлагаю зайти в отдел подбора, в нём есть список всех вакантных должностей. Все они не являются секретом, они даже есть на нашем сайте. Вы можете ознакомиться с ними и, если вас заинтересует что-либо из них, и ваша компетенция будет соответствовать, то мы с радостью переведём вас на другую работу.

– А в подборе мне не будут препятствовать?

– Конечно, нет. Я курирую работу отдела подбора и отдела кадров. Уверяю, что сотрудники этих отделов заинтересованы в скорейшем закрытии вакансий, а не в увольнении персонала.

– А если там не окажется ничего подходящего для меня? Я в компании уже девять лет.

Почему-то увольняемые всегда округляют свой стаж в большую сторону и думают, что за каждый год работы в компании ему полагается бонус в виде утолщения защитной брони на десять процентов.

– Я знаю все процессы и приношу миллионные прибыли. Недавно я провёл проверку и по результатам написал отчёт, который позволит избежать потерь на четыре миллиона руб-

лей. Я не хочу работать каким-либо менеджером или охранником.

– Александр, я вас понимаю, я тоже не хотел бы работать рядовым сотрудником. Ситуация такова, что компания может предложить Вам только то, что у неё есть в наличии. Если из вакансий вам ничего не подойдёт, то придётся рассматривать вариант увольнения. Кстати, раз уж вы знаете многих руководителей подразделений лично, то попробуйте поговорить с ними. Может оказаться, что где-то планируется увольнение сотрудника. Вакансия ещё не появилась, но появится в ближайшее время. Тогда у Вас есть возможность договориться с руководителем и вас возьмут на его место.

– Я поговорю с людьми.

– Давайте рассмотрим варианты увольнения, если с вакансиями не получится, надо знать все варианты развития событий, для принятия решения.

Я начинаю рассказывать Шапошникову, что увольнение может происходить по трём сценариям:

А) Инициатива сотрудника, а именно, увольнение по собственному желанию.

Б) Обоюдная инициатива, это увольнение по соглашению сторон.

В) Инициатива компании, то есть без его желания. А именно, масса вариантов, из которых нас в первую очередь интересует сокращение штатов.

Моя беседа сопровождается детальными и подробными

комментариями по всем указанным процессам. Красной нитью звучит мысль – вопрос увольнения решён, оно будет проведено строго в рамках законности и что ему предоставляется право выбора варианта. По сути, это выбор между, быть повешенным или утопленным. Сотруднику надо показать то, что ситуация изменилась, мы все плывём в лодке, которая несётся по течению вне нашего желания и теперь надо сойти на берег справа или слева, с минимальными потерями, или, извольте, с максимально возможными выгодами.

Мозг аналитика начинает просчитывать варианты, их стоимость и вероятность наступления. Он мечется в выборе линии поведения, прыгает с варианта на вариант, ему не хватает времени и информации для расчётов.

Шапошников начинает вспоминать трудовой кодекс и друзей юристов. Это обычная попытка шантажа и давления. Она отклоняется элементарным образом, я сообщаю, что увольнение будет произведено в рамках закона, с соблюдением трудового кодекса российской федерации. Объясняю, что у нас есть юристы, и что если дело дойдёт до суда, то юристы готовы провести разборку в суде. Любой шантаж прекращается, если тот, кого шантажируют, не боится и готов к публичному рассмотрению вопроса.

Далее мы обсуждаем возможность «я пойду к директору, он меня знает и ценит...». Эффект тот же.

– Конечно, если Директор Вас знает лично, то Вам надо с ним поговорить. Может быть, он найдёт Вам место в ком-

пании.

При этом видно, что Шапошников директора не знает и не пойдёт к нему.

Самое важное, не дать Шапошникову «пустить слюни», не скатиться в эмоции. Не превратить процесс увольнения в последний день Помпеи. Ещё важно, отмести в сторону все надежды на шантаж, вымогательство и варианты, в которых Шапошников видит себя крутым и непобедимым Че Гевара.

В любом случае, я предлагаю вариант увольнения, который удобен компании по деньгам, по процедуре и находится в рамках закона, Школьников берет таймаут на один день для того, чтобы подумать. Так поступают все аналитики, им требуется время для обдумывания.

Аналитику не важна величина компенсации при увольнении. Ему важно получить максимум возможного, чтобы почувствовать себя человеком, который не упустил всех возможностей. Для него важно сказать: «Я вытянул из них всё, что мне полагается, им пришлось считаться со мной, я не как все, для меня были созданы особые условия», «Я знаю законы, и меня не проведёшь...» и так деле в том же духе.

Аналитик ищет вариант, в котором он победит. Что будет являться победой, нулевая компенсация и «чистая» трудовая книжка или «золотой парашют» не так важно. Важно, что он получил максимум в рублёвом выражении.

Процесс переговоров затягивает на неделю. За неделю Шапошников неоднократно приводит аргументы, которые

говорят о том, что ему надо заплатить больше, а то он... Я эти аргументы парирую со спокойным и сонным видом и говорю, что время поджимает и ему надо подписать уведомление о сокращении штатов. Вариант для него самый плохой, в данном варианте его желание в расчёт не принимается, а денег он получит меньше, чем я ему предлагаю при увольнении по соглашению сторон. Увольняясь по причине сокращения штатов, компания перестанет платить ему переменную – премиальную часть зарплаты, которая составляет 70 процентов от его обычного дохода. Получив уведомление, он может продолжить переговоры, но отсчёт двух месяцев уже начнётся.

Можно было бы вообще не предлагать каких-либо компенсаций, начать с нулевого предложения, тогда люди соглашались и на минимум. Но компания печётся о своём имидже и старается расставаться с сотрудниками по-хорошему и с минимальными рисками.

Заканчивается дело тем, что я создаю цейтнот, вызываю его на повторную беседу, печатаю при нем уведомление о сокращении штатов, кладу на стол и говорю:

– Сегодня я должен выдать вам уведомление. Вот оно. Прежде чем вы его получите, хочу вам сообщить о том, что я переговорил по вашему вопросу с директором по персоналу, а он пообщался с самим господином Директором. Господин Директор, учитывая ваши заслуги перед компанией, готов сделать для Вас исключение. Если Вы подписываете со-

глашение сторон, то сумма компенсации будет увеличена. – Объявляю сумму. На самом деле эта сумма была утверждена ещё две недели назад, но я умышленно озвучивал меньшую, оставляя место для торга и уступок, уступок которые Шапошников вырвет у меня зубами, почувствует себя победителем.

– Если же Вы с этим не согласны, то будет выполнено сокращение штатов, а как Вы уже знаете, сумма выплат будет значительно ниже, чем я Вам называл в варианте, предложенным неделю назад. – Помните, при сокращении он лишится премий и бонусов.

Шапошников думает секунд двадцать и произносит:

– Я согласен подписать соглашение сторон.

Вот и хорошо, лёд и тронулся. Можно потирать ручки и заняться процессной частью. Соглашение печатается, подписывается. Я объясняю, что надо делать далее и загружаю мозг Шапошникова процессом увольнения, а не результатом переговоров.

Ещё одного уволили. Ещё один день прошёл, пойду пить молоко за вредность и восстанавливать позитивную ауру. Завтра узнаю, кто на новенького.

P.S. Вам понятна методика? Иногда в ней происходит небольшое изменение, а именно, вторую встречу с увольняемым провожу не я, а другие люди, например, директор по персоналу, или безопасники. Они олицетворяют важность момента, играют в хорошего полицейского. Говорят, что Ар-

тур Михайлович мелкая сошка и не учёл особенностей данного увольнения, и что они смогли выжать максимум из Господина Директора. Так что мне достаётся грязная часть работы, а коллегам роль благодетелей в белом.

Госпожа Сумбалатова.

Извлечение коренного зуба.

Рабочий день HR-а ничем не отличается от рабочих дней людей других профессий. Например, врач стоматолог приходит на работу, моет руки, выглядывает за дверь кабинета и спрашивает: «Кто на удаление?». Сажает пациента в кресло, делает обезболивание и тянет зуб. Иногда зуб не желает удаляться и тогда врач...

Чем HR отличается от врача? Да ничем. Вместо зуба передо мной сидит госпожа Сумбалатова, менеджер среднего управленческого уровня. Сидит, видно что напряжена и взволнована, но старается не подавать вида, сохраняет на лице выражение крутости. Понимаю, старается не потерять чувство собственного достоинства.

Моя задача её уволить. Надо, что-то говорить.

Поясняю, наши интересы и озвучиваемые варианты расставания не то что не совпадают, а даже диаметрально расходятся. Я тоже нервничаю, но стараюсь продемонстрировать свою уверенность и рутинность момента. В моей голове крутятся несколько вариантов ведения беседы и несколько вариантов расчёта величины выходного пособия. По всем логическим расчётам, сила на моей стороне. Это же идиоту понятно, что решение об её увольнении принято наверху и с подачи её руководителя, а значит, не будет отменено. Это же

дураку понятно, что надо торговаться, здесь речь может идти только о деньгах. Это же ясно, что HR против неё лично ничего не имеет против, а всего лишь выполняет функцию газонокосильщика. Но всё как-то не так, моя логика годится только для таких же как я аналитиков, а она другая.

Я ей слово за словом, а она молчит и надувает щеки. Я ей предлагаю уволиться, а она говорит, что работает в компании десять лет, что она, можно сказать, была пионером первопроходцем. Она небрежным тоном сообщает мне, что у неё нет нареканий, она хороший сотрудник, и вообще, не желает понимать, о чём идёт речь. Мне точно известно, что нарекания были, только непосредственные руководители постеснялись зафиксировать их письменно, надлежащим способом.

Конечно, она всё понимает, но встречается такой сорт людей, для которых пойти на торг, это значит признать себя половой тряпкой и расписаться в собственном бессилии. Из моего жизненного опыта и собранной мной статистики, чаще всего упираются женщины. Не торгуется – вот в чём проблема!

Типовой портрет – женщина в районе сорока лет. В глазах уверенность. Хорошо одета, образована. Самооценка распирает изнутри. Абсолютная, железная воля и бескомпромиссность.

На тренингах нас учат, что на переговорах стороны идут на уступки друг другу и ищут компромисс. А на практике,

компромисс с Сумбалатовыми невозможен. В их голове есть установка, что они круче всех, что из двух мнений, одно – верное, а второе – моё, не верное. Разговаривая с подобными женщинами, я вспоминаю злобную воспитательницу в своём детском саду, которая ставила всех, включая меня, в угол. Такие могут ребёнка превратить в маньяка. Пугаюсь от данной мысли, так как сам факт возникновения этого воспоминания говорит, что у фрейдистов есть основание поработать со мной.

Вот попал, как уволить, если она не увольняется, не обсуждает вариантов? Я же объясняю ей, что уволить её можно без её согласия. Можно, например, сократить, или, например, поймать на нарушении правил трудового распорядка и уволить по статье. Она слышит, только не принимает ни одного из аргументов. Скала!

В отдельные моменты на её лице возникает выражение обиженного ребёнка, готового расплакаться. Возникает на короткое мгновение и опять скрывается за маской уверенности и надменности. Женщины эмоциональнее мужчин, но стараются это скрывать. Я радуюсь её испугу, но одновременно чувствую себя дерьмом, которое потеряло человеческое лицо и радуется горю других.

А ещё, она обвиняет меня в том, что я искажаю события и передёргиваю факты, при этом сама врёт. Люди любят вывести других на чистую воду и требовать в отношении к себе законности и справедливости, но сами не готовы действовать

в рамках этой законности и справедливости. Манипуляторы!

Всё, переговоры заходят в тупик, надо расходиться. Она заявляет, что ей безразлично, как я её буду увольнять, но добровольно отказаться от своей позиции не хочет, грозит судом и последующими проблемами. Действует согласно принципу: «врагу не сдаётся наш гордый Варяг». Так мы и расстались. В активе только один плюс, я объявил ей о том, что надо увольняться, а это означает, что процесс пошёл.

Произошедшее является стандартным развитием событий в переговорах с теми, кто не идёт на уступки. Такие люди готовы потерять всё, но не уступить ни пяди земли. Вариант тактических действий, «выкинуть за ворота» очень возможен и очень напрашивается, но стратегически не верен. Что же вы за HR, если не в состоянии уволить сотрудника, да так, чтобы избежать юридических рисков.

HR, если не можешь уволить других, то увольняйся сам. Или, что лучше, вспомни, ты не один в компании. Вспомни, что решение принималось вышестоящим начальством, привлекай их к процессу. Я и привлёк. Наш Директор мужчина в годах, он очень мудр и неповоротлив. Он похож на питона, который спит на дереве. Он может спать бесконечно долго, но в самый ответственный момент пружина его тела распрямляется в броске, и кролики оказываются в его желудке. Вот класс, вот профессионализм.

Через два дня мы сидели с Директором и кадровичкой в комнате и вели переговоры с Сумбалатовой. Генеральный

исполнял «танец удава». Я наблюдал за процессом с открытым ртом и учился. Мне кажется, что целую вечность он монотонно и неустанно рассказывал Сумбалатовой, как много компания сделала для неё хорошего. Рассказывал ей о том, что у неё было множество вариантов перейти на другую должность, пониже, но поспокойней. Говорил о том, что планы она недовыполняет, в своё время он так положился на неё, так доверился... Слушая этот монолог, я периодически начинал дремать. Дремал, толи от монотонности голоса, толи от напряжения, которое отключает сознание, чтобы мозг не начал дымиться.

В конце концов, она начала торговаться, лёд тронулся! Ещё час она просила три оклада в качестве компенсации, а директор предлагал два. И, наконец, она выдавила из себя промежуточный вариант! Никогда бы не подумал, что надо тратить столько времени на увещевание простого смертного. Легче же просто «замочить» и уволить.

В конце концов, Директор сказал Сумбалатовой, что ему надо подумать и посоветоваться со мной и кадровичкой. Сумбалатова осталась в одиночестве в комнате, а мы вышли за дверь. Жаль что в комнате нет веб-камеры, думаю, что Сумбалатову трясло, пока мы совещались.

Директор произнёс: «Может черт с ней, заплатим лишние пятьдесят тысяч, и пусть идёт на все четыре стороны?». Я поддержал эту идею, кадровичка тоже. Мы втроём уверили себя в том, что даже выиграли в процессе переговоров. Уже

через пять минут соглашение сторон было подписано и одним сотрудником стало меньше.

Это вам не зуб вырвать, это значительно сложнее. Согласны?

Фёдор и Марина. Психи среди нас.

Это уже второй случай за последний месяц. У нас очередной псих. Говорят, что обострения у психов бывают весной и осенью, а на дворе июль. Июль – это лето, так что ни туда и ни сюда. Но сигнал поступил. Что-то случилось с людьми. Может это кризис повлиял на общее пограничное состояние людей? Я постоянно сталкиваюсь с тем, что мне жалуются на депрессию. Я и сам в депрессии, пристаю с расспросами к окружающим, пытаюсь узнать, когда кончится кризис. Если уж человек псих, то ему достаточно небольшого внешнего толчка, чтобы он перешагнул грань. Они эту грань и переступают этим летом.

Месяц назад сотрудник отдела информационных технологий Фёдор начал чудить. Стал посылать гневные письма начальству, а в корпоративной программе планирования мероприятий назначал всем странные задачи, например, повысить ему зарплату. Директора по персоналу вообще, поставил на счётчик. Она, понимаешь ли, премию получила, а он остался без вознаграждения. При этом я-то знаю, что её премия не имела ни малейшего отношения к его задачам. Дело кончилось тем, что в один из дней он отогнал начальника отдела от своего компьютера. Заявив:

– Это моё лично пространство! Ближе чем на полтора метра, ко мне не подходите и не смотрите, что у меня на экране!

Псих! Что с него возьмёшь? Таких лечить надо, а не на работу принимать.

Конечно, начальник отдела обратился ко мне. Я же HR, я специалист по увольнениям. Да ещё обстоятельство, моя начальница – директор по персоналу, собираясь в отпуск, просила его уволить до её возвращения и желательно с минимальным выходным пособием.

Псих, он и есть псих. Он же не адекватен, он же на работу опаздывает, прогуливает и задачи не выполняет. На него же можно нарыть массу фактов, для вынесения полноценных выговоров с дальнейшим увольнением по 81 статье, пункт 6 – неоднократное нарушение трудовых обязанностей. Такие факты были собраны, подшиты и подколоты. То есть псих психует, а контора пишет.

– Фёдор Юрьевич – садитесь.

Можно было сказать «присаживайтесь», но как-то не до ассоциаций. Надо наехать жёстко, приструнить, предъявить зафиксированные факты его пролётов и не оставить выбора. Конечно же, он согласится написать заявление по собственному желанию.

– В последнее время вы допустили несколько нарушений в работе. Как Вы можете объяснить своё поведение?

– Какие именно нарушения? Я прекрасно справляюсь со своими обязанностями.

– Неделю назад, Вы появились на работе в 13.00, при этом ваш рабочий день начинается в 9.00. У меня есть Ваша соб-

ственная объяснительная записка, в которой Вы сами подтверждаете данный факт. Кроме этого, у меня есть акт о вашем отсутствии на рабочем месте в указанный период.

– Ну и что? Я был у врача. У меня даже талончик сохранился.

– Фёдор Юрьевич, талончик не свидетельствует о заболевании. Вы можете даже справку из парикмахерской предоставить, о том, что вы делали педикюр, это не изменит суть вопроса. Факт отсутствия на рабочем месте, приравнивается к прогулу. Так что если у Вас нет больничного листа, в котором вы признаны больным, то Вы будете уволены.

– Я прекрасно знаю все законы, у меня друг юрист, так что можете делать, всё что угодно, я пойду в суд, и вас всех засудят!

– Фёдор Юрьевич, я предлагаю Вам не портить свою трудовую книжку и написать заявление об увольнении. В противном случае, мне придётся применить законные меры без вашего согласия.

– Мне плевать на вашу трудовую. Меня всё равно оправдают. Вы просто строите заговор против меня. Это моё начальство вас попросило меня выгнать. Они все идиоты, работать не умеют, вот и хотят избавиться от меня, как от неугодного сотрудника.

– Как я понял, ваша судьба Вас не интересует. Вы отказываетесь увольняться по собственному желанию?

– Я не буду ничего писать! Вы не имеете права меня за-

ставлять!

– Что ж, давайте завершим беседу. В ближайшее время Вас вызовут в отдел кадров, где ознакомят с необходимыми приказами, после чего Вы будете уволены из компании. До свиданья.

– Я все равно ничего не буду писать и пойду в суд. Делайте что хотите... – Вот так мы и расстались.

Вторая встреча не состоялась. Пока готовили документы, крыша у Фёдора съехала окончательно. Его непосредственный начальник позвонил и высыпал на меня массу удивительных фактов. Заметьте, не слов, а фактов. Фёдор звонил коллегам с мобильного телефона, кричал в трубку фразы на английском, иногда долго дышал и молчал, а иногда изображал крик павиана в брачный период. Последние три дня, развешивал на дверях отдела распечатки эзотерических рассказов. А кончилось дело тем, что принёс на работу охотничий нож с лезвием в тридцать сантиметров и духовое ружьё. Представьте картину, Фёдор прилюдно достаёт ружьё, целится в воображаемого шефа и спускает курок. Выстрела нет, только щелчок. Коллеги бегут к начальнику – им страшно, так как следующий щелчок может быть настоящим, а ружьё будет направлено одному из них в глаз.

Хорошо иметь службу безопасности. В моей компании она есть и в ней, данными вопросами занимается заместитель службы Петрушин Василий Васильевич. Человек колоритный, из ментов. На волосатой груди золотая цепь в палец

толщиной, голова выбрита под ноль, голос хриплый, создаётся имидж полного бандита, но по сути человек хороший и порядочный. Наверное, менты и бандиты составляют одну и ту же породу. С кем поведёшься, от того и наберёшься.

Короче, пришёл Петрушин, оружие изъязл без шума и пыли, Фёдор, каким-то образом подписал соглашение сторон. Компания даже выплатила Фёдору компенсацию. Компенсация – это попытка снять с души «грех», и ответственность за то, что выкинули сумасшедшего с работы, а не стали лечить. И Фёдор пропал.

Кстати, упоминавшийся талончик был на приём к психиатру. Звонили мы психиатру, он не дал информацию о заболевании Фёдора, так как он, видите ли, хранит врачебную тайну. Однако, рекомендовал быть осторожными. Что за гнусная страна, где врачам нет дела до больных, ментам нет дела до преступников, а HR-менеджеры не работают с людьми, а увольняют их?

Вот так Фёдор, проработав в компании два года, в течение месяца превратился из человека в психа. Как тонка грань между этими состояниями! Ты думаешь, что говоришь с человеком, а перед тобой ботва или зверь.

Через неделю после увольнения Фёдор явился на работу. Коллеги кое-как смогли объяснить ему, что он уволился. Видимо, его приход произошёл в одно из окон просветления сознания. Фёдор даже попросил рассказать ему, что случилось, и что он делал.

Вот вам и переговоры. Вы используете логику убеждений, а человек живёт в параллельном мире и видит Вас с рожками и хвостиком.

Через месяц ситуация с психами повторилась. Начальница одного из отделов сообщила, что её подчинённая – Марина, с которой она работает в одной комнате, ведёт себя не адекватно. Как и в прошлом случае, жена два года работала в компании и не имела никаких отклонений, была отличным сотрудником и хорошим человеком. Из расспросов стало ясно, что сотрудницу пытались «реанимировать», а именно, когда странности в её поведении стали заметны окружающим, её отправили в отпуск на месяц, затем ещё на месяц, но уже в академический, без оплаты. Надеялись, что она отдохнёт, подлечится и всё будет нормально.

За два дня до выхода на работу Марина позвонила, начала требовать заработную плату, несла какой-то бред, сказала, что придёт на работу не в понедельник, а во вторник, так как в понедельник ей надо к зубному. Звонок родной сестре Марины добавил информации о том, что Марина пыталась купить абонемент в бассейн на год, но так как не нашла понимания в кассира, устроила драку. В результате, милиция её скрутила, деньги забрала, а затем, пинком выкинула на улицу. Так что, стало ясно, зачем нужны деньги и почему надо лечить зуб. Начальница стала опасаться за свою безопасность и прибежала ко мне HR-менеджеру, специалисту по человеческим судьбам и душам.

Было решено, подготовить все документы к увольнению. В день выхода Марины, провести с ней переговоры и уволить по соглашению сторон. А если будет неадекватна, то вызвать скорую помощь.

Марина была не адекватна. Зайдя в свою комнату, она вылила из чайника воду на голову начальницы, а затем пошла в кабинет к вышестоящему начальнику управления за деньгами – за своей зарплатой, которую не получила во время отпуска. Я с документами и начальником отдела кадров прибежал в тот же кабинет. Эх, переговоры, опять переговоры и опять с психом. Ты думаешь, что говоришь с человеком, а от него осталась только оболочка. Перед тобой животное, которое умеет говорить. Ты ему про одно, а он про другое. Его бы надо вязать и посадить в клетку, но воспитание не позволяет проделывать этого с женщиной, вернее, с бывшей женщиной.

– Марина, добрый день. Я сотрудник департамента персонала...

– Явились, козлы. Вы что тут делаете? Валите отсюда. Мне нужны деньги, отдайте мою зарплату. Мне надо бежать в театр, у меня на 17.30 куплены билеты, а мне еще надо переодеться.

– Марина, Вы сегодня пришли на работу в 12.00, сейчас 12.30 и вы собираетесь уходить. Вы понимаете, что это прогул и мы будем вынуждены Вас уволить?

– Вы идиоты. Я была у стоматолога. Вам когда-нибудь

сверлили голову? Так, быстро давайте деньги, я ухожу. А это кто такая? Почему она в чёрном. Вали отсюда, дура.

«Дура в чёрном», это начальница отдела кадров. Передавать и описывать диалог далее не хочется, так как вспоминать слова и жесты психа, нет желания.

Был вызван Петрушин и скорая помощь. Скорая, конечно, опоздала. Кто же в этом усомнился бы? А вот Петрушин пришёл вовремя и ситуацию разрулил. Продемонстрировал, как надо вести переговоры с психами. Петрушин общался с Мариной, как сапёр сообщается со взрывным устройством, а остальные присутствующие жались к стенам.

– Марина привет, как дела?

– Ты кто такой? Я тебя не помню.

– Как не помнишь? Марина, ты же у меня проходила собеседование при приёме на работу. Я же из безопасности.

– Мне пофигу откуда ты. Ко мне домой недавно приезжал Генеральный директор с охраной. Он рассматривал мои потолки. Я ему скажу, и он вас всех уволит. А ещё, я юрист и знаю все законы.

– Марина, конечно директор приезжал. Как ты себя чувствуешь? Что болит?

– Мне зуб сверлили, а вот эти суки этого не понимают. Так, быстро встали и вышли! А ты что стоишь за моей спиной! Всем встать! – небольшая пауза, а затем – Быстро назвали свои фамилии и должности, я сейчас напишу заявление в милицию...

– Марина, что ты их оскорбляешь, они же просто сидят и никого не трогают.

– А ты кто такой?

– Марина, ты же меня знаешь.

Петрушин говорит тихо и медленно, как будто он беседует с глупым но агрессивным ребёнком. Никак не поддаётся на провокации, но я вижу, как у него трясутся руки, вижу, как он реагирует на прямые оскорбления его персоны и готов дать ей в бубен, но держится, молодец. Может, опыт общения с алкашами и невменяемыми наркоманами дал ему этот ценный навык?

Вот он говорит:

– Марина, держи лист бумаги. Ты хочешь написать заявление, так давай напишем. И начинает диктовать ей заявление на увольнение.

Марина пишет. Я вижу, как она старательно выводит: «Генералиссимусу директору, господину Козлу В.В...». Далее в тексте, каждая буква становится в два раза крупнее предыдущей и лист превращается в каракули. Бред! Она же не сможет написать, она же писать разучилась!

Петрушин даёт ей второй лист и просит написать аккуратнее, так как в первом варианте не понятно, что написано. Марина орёт, что бы он убрал руки со стола и заткнулся. Но при этом берет лист и старательно выписывает заявление, буква к буквке и без козлов и прочих оборотов речи. Все сидят не дыша, все смотрят, как из-под пера появляется

нормальный текст. Все только и думают, хватит ли время в её прояснённом сознании, чтобы поставить точку и подпись.

Хватило!

Не понимаю, как удалось Петрушину послать в её голову данную команду. Это вам не НЛП, хотя, может и НЛП. Не понимаю, как он мог сдержаться от крика и физического воздействия. Не понимаю, почему она написала заявление. Вот вам и переговоры. Вот вам и увольнение сотрудника.

Марина отдала заявление, вскочила и убежала на улицу. Останавливать её и драться с ней никто не решился.

Скорая приехала через пятнадцать минут после ухода Марины. Врач сказал, что до дома она не доберётся, что её отловят в метро и, вероятнее всего, сдадут в психушку. Сказал, что удерживать её слой было нельзя, так как у психов в этот момент появляется нечеловеческая энергия, Хрупкая женщина может раскидать трёх – четырёх мужчин. А ещё, что она опасна, опасна для окружающих и для себя лично. Нет гарантий, что в таком состоянии она не выпрыгнет в окно, или не воткнёт авторучку вам в глаз.

На следующий день её сестра забрала документы и деньги. В компании остался компьютер, в который попала вода из чайника и память коллег об интересном случае.

Кто следующий? Может быть я или Вы?

Массовые сокращения.

Бытует мнение, что при массовых сокращениях народ надо держать вне ведения до последнего момента, а то работать не смогут и начнут бастовать.

Я же знаю, что шило в мешке не утаишь и, наоборот, надо действовать в соответствии с принципами проведения изменений. А именно, планирование – разморозка – изменение – заморозка – оценка результатов. Проверено на практике – работает. Также неплохо учесть законы поведения масс. Управление массами, это как управление групповой динамикой, но за пределами аудитории и в более продолжительном отрезке времени.

У меня появился опыт нескольких массовых сокращений и можно говорить о статистике развития событий. Читайте...

В одном из филиалов компании было решено провести сокращение склада. Предположим, что речь идёт о складе в городе Курдюк. Склад существовал три года и все три года был не рентабельным. Все три года его пытались вывести в люди, да только не получалось. Все три года его хотели упразднить, да никто на себя не брал ответственность за процесс. Тут и кризис пришёл. Как известно в кризис все думают о выживании. Все бегает с проектами по оптимизации, пытаются показать свою значимость, и предлагают что-либо сделать, что принесёт или сэкономит деньги. Вспомнили и

про Курдюкский склад. Конечно, проект быстренько утвердили и запустили. Только вот незадача, решили сделать проект без привлечения HR-департамента, видимо, подумали, что сами с усами и все лавры победителей можно забрать себе. Действие с HR-ми не согласовали, однако, как-то в коридоре спросили, сколько денег надо на компенсации персоналу. Полученную абстрактную цифру заложили в бюджет и проект начался. Почти добрались до срока уведомления персонала о сокращении штатов, но всё же не добрались, народ раньше прознал.

Далее хронология событий:

Точка А. Два с половиной месяца до закрытия склада.

Как только слухи просочились к сотрудникам филиала, так складской персонал начал носиться по рампе и роптать. Все передавали из уст в уста информацию о том, что есть точные данные, что склад сокращают, а компания всё держит в секрете и строит козни относительно складских работяг.

Конечно, мне позвонил менеджер по персоналу из Курдюка и начал спрашивать, что делать.

– Здравствуйте Артур Михайлович! Не подскажете, что делать. У меня нет никакой информации, а народ ропщет, того глади начнёт бастовать или митинг устроит.

– Привет. С чего ты решила, что будет сокращение?

– Так говорят, что проект подписали.

– А тебе кто про проект сказал? Я, например, слышал о проекте, но официальной информацией не обладаю, и задание ни от кого не получал.

– Понимаете, слухи пришли из разных источников.

Конечно, пришли, причём не из центрального офиса в Москве, а из других регионов. Что за народ, они надеются, что сокращаемые в Курдюке не узнают, если им не сказать. Но всем же ясно, что если проект подписали, то о нём знает десяток человек. Информация при таком количестве посвящённых не может остаться тайной дольше двух дней, в этом случае, не надо делать вид, что ничего не происходит. Лучше процесс возглавить, чем пустить на самотёк.

– Делаем следующее. – Отвечаю я. – Я иду за официальной информацией. Ты же делаешь аналогичное действие, идёшь к главе филиала и просишь его озвучить тебе задачу, сроки и ресурсы. Затем созваниваемся и обсуждаем, что получили. И ещё, проведите собрание с коллективом. Скажите, что такой проект действительно есть, что сейчас будет проведён его анализ, тогда станет ясно по срокам и последствиям. Поймём, что и кому грозит. Скажите людям, что каждый, кто будет сокращаться, получит необходимую информацию. В любом случае, всё будет соответствовать закону, и с каждым будет принято индивидуальное решение. Скажите, что пока окончательное решение ещё не принято. Главное, не сообщайте точных дат и сумм компенсаций, просто, признайте факт существования проекта.

– Ок. Понятно. Иду к главе филиала.

Точка Б. До закрытия склада два месяца и одна неделя.

За неделю выяснилось, что проект есть, его лидером назначили рядового менеджера в Москве – куратора региона Светлову Ирину. Только сегодня она позвонила мне, видимо, поняла, что как возникли проблемы.

– Артур Михайлович. Что делать, у нас народ разбегается, так как кто-то проболтался, что будет сокращение.

– Конечно, разбегается. Представьте, что Вас сокращают, и в это время другая компания предлагает Вам работу. Вы что, не напишите заявление об увольнении и не уйдёте? Будете ждать, пока вас уволят? Я бы ушёл.

– Нам надо сохранить процесс работы склада до его закрытия, но они уже разбегаются. Кто же им сказал?

– Даже не надо искать, кто им сказал. Первые данные они получили из разных источников. Как только проект утвердили, так слухи и просочились, причём даже не из Москвы. На прошлой неделе со мной говорил менеджер по персоналу из Курдюков. Я сам объяснял, что раз тайное стало явным, то надо провести собрание и подтвердить слухи, но пока ничего конкретного не говорить и не обещать. Кажется, Глава филиала такое собрание провёл.

– А Вы в командировку не выезжали, на собрании не присутствовали?

– Интересный вопрос, Вы меня в известность ставили? Вы понимаете, что собрание проводили в пятницу утром, чтобы избежать стихийных митингов, а я о плане проведения собрания узнал только в четверг вечером, да и то от менеджера по персоналу, а не из официальных источников. В любом случае, мне ехать туда сейчас не надо.

–. Понимает, люди ждут компенсаций, им их не озвучивают. Надо что-то делать, народ то разбежится.

– Вы мне всё же данные по срокам и бюджету проекта сообщите, я смогу рассчитать размер компенсаций, их достаточность и продумать необходимые действия.

Через некоторое время я подсчитал суммы и сроки. Отправил данные в Курдюк, Главе филиала, менеджеру по персоналу и Лидеру проекта Светловой Ирине. Только Глава филиала размера компенсаций не воспринял, заявив, что людям надо заплатить в два раза больше, а то разбегутся. Но при этом, не смог дать гарантий, что люди останутся до назначенного срока, если им выплатить запрашиваемые суммы.

Точка В. Полтора месяца до закрытия склада.

Действия затянулись на три недели. В этот период вместо того, чтобы подписывать с людьми соглашение сторон или выдавать уведомления о сокращении штатов, велись переговоры с Главой филиала по вопросу величины компенсаций. Глава четко стоял на своих цифрах. Я же на цифрах бюджет-

та. Лидер проекта метался между этими значениями. С каждым раундом переговоров к обсуждению подключались люди рангом всё выше и выше. За проект отвечало управление продаж, за работу склада управление логистики, а за не побег людей, старались сделать ответственными департамент персонала.

Все нервничали и тыкали пальцами в крайнего, а именно в меня HR-менеджера. Сложно разрулить подобную ситуацию, сами понимаете, что уволить людей это одна задача, а удержать до даты увольнения, это вторая.

Долго разбирались, почему Глава филиала так жёстко стоит на своих цифрах. Выяснилось, что он все же на собрании сообщил суммы, не явно, но сообщил. Теперь ему сложно взять свои слова назад, опасается, что народ взбунтуется, вот и стоит на своём. Конечно, искать виновных, это наша любимая задача, однако, надо было решать, что же делать, и какие суммы реальны. Решение менялось несколько раз из стороны в сторону, как на качелях. Компенсации поднимались вверх, а затем возвращались к значениям бюджета. Моя начальница, Директор по персоналу, дала совет, не двигаться с места, пока не будет служебной записки, подписанной руководством с величиной разрешенного превышения бюджета.

В результате добрались до обсуждения на самом верху. Собственник дан указание – работать в рамках бюджета. Тем более, что суммы, заложенные в бюджет, соответствующим законом и даже превышают его. Тем более, что даже двой-

ные выплаты не гарантируют удержание сотрудников до даты увольнения. С этим я и начальник управления логистики отправились в Курдюк. Задача – посмотреть настроения и подписать соглашение с каждым увольняемым сотрудником.

Точка Г. До закрытия склада месяц с хвостиком.

Курдюк, тепло и солнечно. На вокзале нас встречает сотрудник филиала, и мы едем на склад.

Что происходит с людьми, которые знают о предстоящем увольнении, но не получили официальной информации по своей персоне? Конечно, в мозгах идёт бурление. Как только складские начали размышлять, так люди нарисовали себе в головах ужасные картины будущего. Неизвестность, это как страх темноты, мерещится самый плохой вариант. А именно, всех уволят в один день без компенсаций. Для каждого жизнь на этом завершиться, начнутся голодные будни.

Собрание внесло ясность, страхи исчезли, но осталась неопределённость с датой и выплатами. Всегда есть опасение, что обманут. После собрания начались обсуждения в курилках. Оно продолжалось три недели. Поначалу сотрудники возмущались фактом принятия такого решения. Каждый готов был бороться до конца и не уступить ни пяди своих интересов. Пусть компания платит, и пусть платит много, так как обещанная Главой филиала компенсация до смешного мала. На неё больше двух месяцев после увольнения не проживёшь.

Затем уверенность в своей правоте стала рассасываться. Люди смирились с фактом, энергия пошла на убыль и даже наоборот, появилась обречённость и желание наконец-то определиться с оформлением увольнения, датами и суммами.

Так происходит всегда. Люди готовы сопротивляться, затем вера в себя ослабевает, а опасность становится неизбежным фактом. Идти в суд уже никто не хочет и наступает апатия от неизбежности. Каждый осознает себя винтиком процесса, в котором он только винтик, а не человек.

Вот так. Я приехал в Курдюк. Глава филиала перестал требовать компенсаций в своём объёме и понял, что бюджет, это данность. В этой концепции проводить собеседование с сотрудниками надо сегодня, раз уж из Москвы приехали. Оттягивание ситуации не решит проблему.

Начались собеседования. Сорок человек заходили по одному. Первым начальник склада.

Беседа с каждым не превышала пяти минут. Вот её типовой вариант:

– Здравствуйте, вызывали?

– Да Маша, заходи, присаживайся. Ты догадываешься по какому вопросу вызвали?

– Да.

– Вот и пришло время подписывать соглашение. Ты готова доработать до указанной даты? Если да, то мы тебе выплатим всю зарплату, компенсацию отпускных и дополнитель-

ную компенсацию в 30 000 рублей. А если будешь увольняться ранее, то компенсацию не получишь.

– Готова доработать.

– Тогда подписывай два экземпляра соглашения здесь и здесь. Будут вопросы, заходи.

Вот так и бывает. Люди, как узники концлагеря послушно ставят подписи и также послушно идут в камеру. Это закон массовых сокращений в России. Все смирились со своей участью. Все как зомби ставят подпись и не задают вопросов. Вопросы и протесты люди проговаривали сотнями раз внутри себя в течение прошедших трёх недель. Проговаривали так часто, что им стало казаться, что они уже высказали возражения, и нет смысла озвучивать их публично по-настоящему. Все уже «сказано», все оказалось бесполезным, остаётся только «умереть».

Не люди, а послушное и безвольное стадо.

Во время перерыва я сказал главе Курдюкского филиала, что люди не понимают и не слышат ни даты увольнения, ни величины компенсаций. На наш вопрос: «Есть ли вопросы», – говорят, что нет, а на практике, как минимум половина из них придут за уточнениями. Он не поверил и удивился моим словам.

Ещё день не завершился, ещё не все подписали соглашение, а уже к менеджеру по персоналу «выстроилась очередь» желающих узнать, что же им пообещали, в какие сроки и в каком объёме. Причём не пятьдесят процентов, а почти все

пришли. Никто не истерил, просто выслушивали и спокойно уходили.

Их всех можно было уволить и без компенсаций. Но это уже вышло бы за рамки закона. Это было бы уже не по-людски.

Через два дня люди смирились с новой реальностью, жизнь пошла обычным чередом. Склад спокойно доработал до завершения проекта.

Вот вам и законы управления толпой. Вот и провели переговоры. Жалко людей...

Гламурные блондинки или селёдка с фреоновыми миазмами.

Во вторник утром, как только я вошёл в отсек департамента персонала, так сразу почувствовал резкий запах чищенной селёдки. Такой запах стоит на кухне, когда вынимаешь из селёдки кишки. Пахнет рыбой, кровью и морем. Только не ясно, почему пахнет в департаменте. Вчера поздно вечером я уходил домой с работы и никакого запаха не чувствовал, а сегодня утром аромат бьёт в нос. Откуда селёдка в департаменте, и кто её ел ночью? Ничего не понимаю.

До обеда снимал фильм в конференц-зале компании, вернулся на рабочее место в два часа. Опять в помещениях чувствую запах. Заглянул к секретарю – она говорит, что все обеспокоены этой вонью.

– Наталья, кажется, пахнет рыбой, холодильник смотрели?

– Смотрели два раза, в нём ничего нет, и он не пахнет.

– Хорошо смотрели? Я в прошлый раз, когда искал источник тухлого запаха, разворачивал все пакеты и нашёл только со второго захода. Точно ли всё проверили? – Переспрашиваю я.

– Конечно, всё смотрела. Даже всех опросила на предмет,

кто протушил рыбу. Мне кажется, что рыба не может так сильно пахнуть. Я проветривала помещение дважды. В отделе соцобеспечения запах ещё сильнее. Может это по вентиляции распространяется газ или крыса сдохла?

Мы обсудили разные варианты предположений и разошлись по кабинетам.

В коридоре директор по персоналу разговаривает с коллегами. Я выглядываю из кабинета, вижу, что обсуждается вопрос источника запаха. Версии те же. Все говорят о том, что пахнет селёдкой, но так резко, что не верится в натуральный источник запаха. Селёдку никто не приносил. Так что все начинают говорить о том, что это химия и нас травят.

Директор по персоналу зовёт коменданта и все версии источника вони повторяются в третий раз.

– У вас пахнет рыбой – говорит комендант здания.

Надо сказать, что комендантом является старичок под семьдесят пять лет, который уже начал впадать в маразм. Ему мало кто верит.

– Какой ещё рыбой! Рыба не может пахнуть так сильно. –

Отвечает директор по персоналу.

Диалог продолжается ещё минут десять и опять все расходятся. Комендант получил задание установить источник запаха.

Утром в среду запах стал ещё гуще.

– Наталья, ты проветривала утром? – Я спрашиваю секретаршу.

– Ещё как проветривала! В соцобеспечении до сих пор девушки сидят в одежде и мёрзнут, на улице мороз, простыть могут.

Мы опять обсуждаем версии, говорим о том, что рыба не может пахнуть так концентрированно. Наталья сообщает, что Директор по персоналу очень обеспокоена случившимся и поставила всех на уши. Департамент эксплуатации предлагал всех переместить в другие помещения, но сотрудницы отказались, так как у них много работы и они не хотят тратить полдня на переезд.

Днём сотрудники начинают жаловаться на головную боль и тошноту. Начальник отдела эксплуатации, комендант здания, начальница АХО и масса сопровождающих ходят по комнатам нашего департамента. Всё вынюхивают и говорят, что это рыба. Но у нас нет рыбы! Все сотрудники повторяют, что никакой рыбы не приносили.

Комендант вынес холодильник в холл. Все продукты из холодильника сложили в большую коробку. Самое странное, что владельцы продуктов не объявляются. В коробке лежат разные сорта колбасы, творожки, кефирчики, соки, вино, сырки и масса деликатесов. Даже жалко выкидывать, предложили охранникам всё съесть, и они с радостью согласились. Но селедки в холодильнике нет!

– Может это пахнет фреоном, который подтекает из систе-

мы охлаждения холодильника? – Я высказываю очередную идею.

Толпа «следователей» кидается изучать холодильник и пятна в том месте, где он стоял, но безрезультатно.

Тут Лена из сощобеспечения, начинает говорить, что пахнет от стены, которая разделяет коридор и их комнату. Говорит, что это точно не рыба и надо искать источник газовой атаки.

Все кончается тем, что начальник отдела эксплуатации обязуется вечером разобрать пол и потолок для проверки версий с крысой и отравой. Опять предлагает сотруднику переезд, особенно, тем, кто работает в сощобеспечении. Но женщины опять отказываются. В отделе сощобеспечения кроме Лены работают ещё три девушки.

Вечером у меня болит голова и тошнит – нанюхался.

В четверг я вошёл в коридор департамента, запах стал меньше, но остался.

– Наталья, ты проветривала? – Ответом мне была закрытая дверь кабинета, в котором она располагалась. Наталья заболела, позвонила начальнику департамента персонала и сказала, что отравилась.

Вы даже представить не можете, какова мнительность у директора персонала. Одним словом, наш департамент посетило несколько комиссий, но опять безрезультатно.

Вечером вызвали МЧС и они целый час делали замеры,

брали пробы воздуха. Замеры показали небольшое наличие паров спирта и ацетона, но в концентрации значительно ниже допустимых норм.

Все успокоились, так как решили, что здоровье вне опасности.

Лена из сощобеспечения опять с шумом доказывала всем, что пахнет от стены и предлагала её разобрать. Строители сняли плинтуса и подвесной потолок –дохлых крыс не нашли.

Интересно, почему в воздухе есть пары спирта? Или это одеколон?

В пятницу запах уменьшился.

Наталья, секретарь, сидит на своем рабочем месте и ворчит, что её отравили.

Я прошёлся по помещениям в десятый раз. Явственно чувствуется запах селёдки. Он концентрируется у дверей отдела сощобеспечения. В отделе, рядом с дверью стоит шкаф, за которым сотрудники сощобеспечения регулярно принимают пищу. Вот и сейчас, за шкафом весь стол в крошках, а ведро для мусора забито пакетами и остатками еды.

В моей голове рождается следующая картина:

Три гламурные девицы из сощобеспечения открывают банку с селёдкой. Им в нос ударяет запах рыбы и они...

– Фу, какая гадость! – Говорит одна из них.

После чего пялятся на банку минут пять, решая, кто её

выкинет. Одна из гламурных нерях берет её двумя маникюрными пальчиками и опускает в урну. Селёдочный рассол растекается внутри мусорного ведра, а острые края банки прорезают пакет, который уборщица вставила накануне в ведро.

Далее всё понятно, пришла уборщица (или сами дамы, это уже не важно) и вынула пакет из ведра. Пока уборщица несла пакет по коридору к своему мешку с мусором, из него текла струйка вонючего рассола. Конечно, уборщица заметила тропу «ароматного орошения» и тщательно растёрла следы тряпкой. Рассол покрыл ламинат тонким слоем, затёк в щели, под плинтус и начал интенсивно испаряться.

Моя версия нравится директору департамента персонала, она даже вспомнила, что в понедельник вечером гламурные девицы из соцобеспечения предлагали ей попробовать рыбку, которую они собрались съесть. Рыбка была в жестяной банке и входила в состав оставшегося новогоднего продовольственного подарка, но директор отказалась, и даже успела забыть об этом.

Я рассуждаю о том, что очень подозрителен тот факт, что отдел соцразвития решил не переезжать в другое помещение.

– Ты только подумай, – говорю я директору департамента, – девицы мёрзнут, но не жалуются. Только Лена тычит пальцем в стену и требует капитального ремонта. Раз отказались, значит им не страшно, что можно отравиться! Вот тебе и факты, вот тебе и версия! Вот тебе и фреон в селёдочном

рассоле.

Уже вечером комендант здания намёками сообщает директору по персоналу, что уборщица действительно тёрла пол, и часть жижи затекла под плинтус.

Директор по персоналу спрашивает у меня совета.

– Что делать то? Сказать девицам, что они не правы или нет?

– Трусливые сволочи! Народ от страха заболевает по-настоящему, холодильник у нас изъяли, плинтуса и потолок разобрали. А ещё МЧС вызвали и заплатили санэпидстанции за проверку! Может вычесть из их зарплаты?! – Я ругаюсь, так как ненавижу грязнуль, считающих себя гламурными дивами, и продолжаю – Я понимаю, что разлить может каждый, ну так ты скажи, что облажался, а то ведь сидят и молчат как мыши. Народ стоит на ушах, а они: «Это не рыба, давайте разберём стену».

Интересно, Лена знала про рыбу или она настолько блондинка, что не смогла сопоставить свою консервную банку и эту вонь? А может, она не входила в число кормящихся в тот вечер?

– Я не знаю, что делать. Наверное, надо сказать девицам о подставе. – Говорю я директору по персоналу, и мы расходимся по домам.

P.S. С другой стороны, виноват стрелочник – это же уборщица тёрла полы тряпкой. Разве нагадив, мы должны

убирать за собой? На работе каждый должен выполнять свои обязанности. Тем более, что маникюр и тухлая рыба несовместимы.

Пусть этот мир прогнётся под вас.

Дорогой друг, управленец, я знаю, что у тебя есть принципы и ценности, которым ты следуешь и не готов им изменить. Это письмо не ставит целью научить тебя или «сломать», оно лишь является вопросом и темой для рассуждений.

Привожу две восточные мудрости в современной интерпретации:

1) Ситуация, в которой ты находишься, создана тобой, создана, как минимум на 50%.

2) Оценка ситуации всегда субъективна и зависит от индивидуума, можно быть счастливым в концлагере и несчастным в раю.

Ты управленец и у тебя есть видение того, как должно быть устроено всё вокруг. И если всё именно так и устроено, то ты счастлив. Но счастлив только некоторое время, так как счастье – это не состояние, а процесс достижения. Сейчас ты на верху, но опять начинаешь реформы или, как принято говорить на курсах МВА, процесс изменений.

Чаще всего, мы хотим одного, а окружающие люди хотят другого. Наше видение отличается от видения других людей. Если различия существенны, то возникает напряжение и конфликтная ситуация. Ты «сгибаешь» мир, а он «нагибает» тебя. Ты ночами думаешь, как получить результат, а твои подчинённые думают, как им получить другой результат и

другими методами.

Раз есть конфликтная ситуация, то есть и твоё поведение в ней. Поведение управленца, как и любого человека, в конфликте давно описано и разложено по полочкам, определены психологические типы и свойственные им способы поведения. Напомню стили поведения в конфликтах:

- 1) Избегание.
- 2) Уступка.
- 3) Компромисс.
- 4) Противодействие.
- 5) Сотрудничество.

Надеюсь, тебя хорошо учили на тренингах и сообщили о данном делении, а главное, ты понял, что самое лучшее – это «Сотрудничество». Только в жизни все не так. Мы живём не при коммунизме, где человек человеку друг, на дворе капитализм и присущая ему конкуренция.

Раз ты менеджер, то должен достигать целей, если подчинённый или коллега не согласен с твоими идеями и методами, то подчинённого можно мотивировать, читать заставить или убедить, читать сломать или селективировать, читать уволить. Хороший управленец способен быстро преодолевать препятствия. В слове «быстро» не остаётся места для сотрудничества или поиска компромиссов.

На других тренингах, тебе говорили, что нет одного правильного стиля поведения в конфликте, а есть ситуационный подход. То есть, иногда надо уступить или вообще игно-

рировать ситуацию. Отступление – это рекогносцировка перед атакой, а не факт позорного бегства. Игнорирование, это способ заманить соперника в ловушку, ослабить его внимание, а затем нанести решающий удар в спину. Надеюсь, ты и это знаешь. Но как понять, какой стиль поведения в данной ситуации самый верный? Как поменять своё поведение, сделать его соответствующим необходимому стилю? Есть ли решение данного вопроса?

Лично я уже несколько лет учусь применять стиль «Противодействие», но безрезультатно. Я руководитель, а своё мнение и решение не могу отстоять. Каждый раз, идя на компромисс или уступая, я чувствую, как рушиться мой мир, созданный в моей голове. Я знаю правду и истину, а её не воспринимают и ей не следуют. Раз не следуют, значит, я плохой управленец!

Моя жена несколько лет учится идти на компромиссы, а не гнуть свою линию. Но только, когда она уступает, то затем «болеет». Её подсознание несогласно с уступками. Для неё есть одно лекарство – не уступать!

Что же делать нам с вами? Что же делать управленцам в текущих реалиях бизнеса? Кто придумал эти самые различные стили поведения в конфликтных ситуациях? Уж не слабаки ли? Для великого управленца есть только один стиль поведения – противодействие. Мы все это чувствуем, мы все следуем этому стилю. Мы упираемся, мы гнём свою линию, но чем сильнее гнём, тем больше сталкиваемся с со-

противлением окружающего мира. Действие равно противодействию. Мы нервничаем, теряем веру в себя, психуем и ... учимся идти на компромиссы или сбегаем.

Гнуть или не гнуть свою линию, вот в чём вопрос. Чем проверить правильность действий, конечно практикой, достижением желаемой цели.

Возьмём в качестве примера великие дела двух ТОП-менеджеров прошлых лет:

1) Китайский император Цинь Ши-хуанди построил Великую китайскую стену. Ради великой цели он собрал в кулак пятую часть населения страны и отправил строить светлое будущее. Крестьяне со всей Поднебесной превратились в каменщиков. Сотни тысяч китайцев погибли на строительных работах, воздвигая стену. Она выполнила свою охранную функцию? Как известно, нет. Объединённые, но дикие маньчжурские племена просочились через неё, как вода через дуршлаг и завоевали Китай. Маньчжурская династия Цинь правила Китаем триста шестьдесят лет.

2) Пётр первый построил Санкт-Петербург. Тысячи крестьян легли костями в основание города. Он был непримирим с ленью бояр, стриг им бороды, ссылал на каторгу и не терпел компромиссов. А он добился результата?

Каждый из императоров гнул свою линию. Каждый твёрдой рукой вёл подданных по указанному им пути. Каждый воздвиг чудо. Никаких компромиссов или поиска сотрудничества. Достигли ли они цели?

Что есть ваша цель? Что есть ваш результат? Стоит ли ваша жизнь и жизнь подчинённых тех целей, к которым стремитесь?

Если вы офисный планктон, то быть вам закопанным в основание бизнес-фундамента, спасти вас могут только быстрые ноги и умение прятаться. А если вы претендуете на гордое и престижное звание ТОП-менеджера, то закапывать людей надо вам. Это вы решаете, что строить и когда. Это вы должны выучить фразу «Да будет, так как я сказал», чтобы не тратить время на уговоры бездарей, а идти к цели кратчайшей дорогой. Это вы знаете, что есть добро и зло. Вы не допускаете сомнений в своей правоте, ни одной мысли о возможности существования другой истины. Вы лидер, вождь и вершитель судеб!

Почему у ТОП-менеджеров возникла мода уезжать на Гоа и годами валяться под пальмами? Они стали слабаками и сошли с дистанции. Мысли об истинности избранного пути и его грандиозности лишили их силы. Вместо того чтобы делегировать – напрягать других, они стали делать работу собственными руками, стали думать и искать эффективные способы «строительства», пошли на компромиссы, стали сомневаться в целесообразности создаваемого, и взвалили на себя ответственность за судьбы планктона. В этой ситуации есть только одно лекарство, упомянутое ранее – никаких сомнений в своей правоте, ни одной мысли, допускающей существование другой истины.

Результат – вот знамя ТОП-менеджера. Результат – вот современная икона бизнеса и главная часть отчёта для вышестоящего начальства. Но какими попугаями вы измеряете свой результат? Вы понимаете, что считать результатом?

Так ли важен результат в виде неприступной Великой стены, или важен факт наличия Стены?

Космонавты видят Стену из космоса, и это делает её чудом света. Десятки поколений восхищаются Стеной и преклоняются перед строительным гением Цинь Ши-хуанди, и именно это делает её чудом света. Так создайте свою Великую стену!

Оставьте компромиссы тем, кто не может сдвинуться с места. Соберите в кулак свою волю и волю подчинённых. Уничтожьте несогласных. Бейте плётками лентяев и нытиков. Идите вперёд и Вы станете тем, кто изменяет окружающую реальность. Прогните мир под Вас!

Примечание: данное письмо написано Артуром Михайловичем в период внутреннего подъёма перед свершением очередного «подвига». Считайте его инструментом аутотренинга современного управленца.

Банкир.

– Где работают банкиры? Известно где – банке. А почему их так называют? Потому, что денег много зарабатывают. – Размышляет Артур Михайлович, сидя на лавке своей дачи.

Прошло ровно три месяца с той поры, как Артур Михайлович согласился стать банкиром. Ровно три месяца назад ему поступило предложение, от которого невозможно отказаться. Решил попробовать себя в крупном корпоративном бизнесе и управлении персоналом. Решил напрячь свой бесценный мозг и разлить море внутренней энергии ради достижения бизнес-результатов. Решил, что если не я, то кто.

А что теперь, удался ли эксперимент? Получил ли результат и удовлетворение от содеянного? Мысли Артура Михайловича текут бесконечным потоком.

Я уже не помню, как прошла первая рабочая неделя. Как хорошо, что мозг вытесняет из себя воспоминания сложных и неприятных моментов, а хранит только то, что можно хранить. – Обычно Артур Михайлович подобными рассказами наставлял своего подопечного друга, но подопечный уехал в отпуск в Черногорию, а Артур Михайлович, имея потребность выговорится, выговаривается, глядя на голубые облака.

Это не работа, это дурдом. Из всего коллектива, только единицы являются профессионалами, да и те подвержены

обычным человеческим слабостям. Один эмоционален до визга, другой сломлен и потерял веру в себя, третий думает только о деньгах и считает, что он умнее всех. Не коллектив, а клубок человеческих взаимоотношений – гадюшник.

Коллеги по отдельности хорошие люди, но вместе составляют взрывоопасную смесь. Делят обязанности, сферы влияния, завидуют ближнему своему, делегируют всё во все стороны, подставляют друг друга и так далее и тому подобное. Всё как всегда, девяносто процентов энергии уходит в свисток, а десять на работу. Нет команды!

Через неделю мне надо проводить тренинг «Создание команды», а я не верю в возможность её существования. Это надо же, в одном из департаментов руководитель не ладит между собой, так мне за два дня надо их сплотить. А как сплотить, если в моём департаменте та же картина. О какой команде идёт речь, если её по определению невозможно создать?

Сами подумайте, есть обычная пирамида. Внутри неё конкуренция, сильнейший правит бал – получает лучший кусок, а меньшому брату достаются объедки и тумаки. Сильнейший, это вожак, это гамадрил в стае, это лидер и это естественный путь отбора и прогресса. Вожаку достанется лучшая самка, лучшее место для ночлега лучшая одежда. Природу не изменить, Дарвинский закон эволюции есть и будет есть. Богу богово, а Дарвину законы эволюции. Сильнейший выживает. Не успел приспособиться – погиб. Не успел адапти-

роваться в компании – уволили. Не смог дать слабому в нос – получи пинок под зад или удар кинжалом в спину. Какая уж тут команда, бизнес далёк от верности и сантиментов, далёк от рыцарства и уважения к людям. Бизнес, деньги, амбиции, успех, это сегодняшняя реальность – капитализм одним словом. Зарплата рядового сотрудника банка отличается от зарплаты управленца средней руки в пять – десять раз. Хочешь машину, дачу, вояж, знойную бабу – будь вожаком, то есть разместись на верхушке пирамиды. Пусть прибавочная стоимость оседает в твоём кармане, а не кармане учителя или медика. Людскую природу не исправить! Мы часть животного мира.

Наверное, я сделал ошибку, надо было податься в бизнес-тренеры, фрилансером или учить детей в школе, а я опять с шашкой наголо да в массы. Не пора ли успокоиться.

А может, всё же команда – это не выдумки? Может на эту проблему посмотреть с другой стороны. В конце концов, мамонта ловили толпой. В конце концов, люди стайное животное. Люди не тигры, которые общаются только в период течки. В конце концов, татаромонголы нас били до тех пор, пока мы не объединились.

Попробуйте человека изолировать от общества, и он сойдёт с ума. Это в команде мы получаем поддержку, а немощный – каравай и ночлег. Это работу в команде мы вспоминаем как самые счастливые дни своей жизни и это в команде мы впитываем в себя опыт других. Семья, это ведь тоже

команда.

Как сделать так, чтобы люди, мои подчинённые и мои начальники перестали мериться фрейдовскими символами, а стали одним целым? Чтобы о начальнике, который работает до девяти часов вечера, подчинённые не говорили: «Он много получает, так что пусть и вкалывает». Чтобы начальник не срывался на подчинённого, который по недомыслию или отсутствию опыта накосячил. Как сделать команду внутри пирамиды? Не снаружи, а именно внутри пирамиды. Как сделать так, чтобы низы не завидовали бы верхам, а верхи не обирали бы низы. Как устранить гордыню, зависть, злобу, а оставить несение своего креста? Как осуществить: «От каждого по способностям и каждому по потребностям»?

Вот куда понесло, толи в православие, толи в коммунизм.

Банк, в котором работаю, большой, традиции нерушимы. Термин «Корпоративная культура» из глоссария менеджмента три месяца назад перепрыгнул в реальность бытия и стал центральным вопросом настоящего. А не создать ли команду насильственно – уволить козлов и оставить хороших? Так сказать, расстрелять тех, кто не с нами и тогда заживём? Даёшь коммунизм в отдельно взятом департаменте. Так ведь уже проходили в семнадцатом году.

Так что выхода нет?

Надо ли нести крест свой и выполнять своё послушание? Надо ли каждое утро с тоской смотреть на происходящее вокруг и думать: «Не блаженный ли я»?

Где взять силы? Туда ли я иду?

P.S. «... дай нам силы крест наш нести ...».

Корпоративная культура.

Вокруг все говорят о корпоративной культуре, а что это и откуда она берётся знают не все. Если есть предмет, который не понятен, то не обязательно тратить время на понимание предмета. Вообразите, что корпоративная культура – это чёрный ящик. Важно не что внутри, а важно понять, что на входе и выходе ящика. Вы производите действие и получаете результат. Событие на входе превращается в правила и традиции на выходе. В крупных корпорациях создают отделы по управлению корпоративной культурой, а приходит большой Босс и создаёт прецедент, который и определяет корпоративную культуру крупной компании.

Каждый управленец стремится в своей карьере достичь уровня некомпетентности. Вот такое правило существует в менеджменте. А что случится, если он его достигнет? И что значит уровень компетенции?

Возьмём, к примеру, должность Директора департамента персонала. В девяноста процентах случаев её занимают талантливые и работоспособные женщины. Не дамы, а настоящие бизнес-леди. Они работают на благо капиталистического завтра с раннего утра и до позднего вечера. Они пропускают через себя тонны документов, сотни людей и бессчётное количество задач. Такие женщины на положительном счёту

у своих руководителей. На них равняется подрастающее поколение, им завидуют, особенно завидуют зарплате и кабинету. Но что-то в них не так.

А что не так – ясно же, семьи нет, вернее работа родной дом. Все подчинённые – дети малые и несмышлёные. А раз дети, то с ними надо строго и без сантиментов. Приказ начальника сверху не обсуждается, его надо исполнять. Не просто исполнять, а творчески и с перевыполнением плана. Приказывают написать служебную записку на одном листе, пишется записка на десяти листах или десять записок. Если сотрудник не согласен с приказом, то его надо нагнуть и дать ускорение – волшебный управленческий пендель добавит подчинённому адреналина, и он помчится без оглядки.

Кстати, что значит «сотрудник», не сотрудник, а «работник»! «Работник» происходит от слова «раб», раб должен работать и не сомневаться в том, что рабовладелец занимает место по праву. Рабы увольняются, но на их место приходят новые люди с амбициями и жадой к деньгам. Управленец, это тот же надсмотрщик, его задача «напрягать», щёлкать кнутом и кричать: «Быстрее, выше, сильнее». В вашей организации сотрудники, работники или персонал?

Талант, авторитаризм и невротизм, три основные составляющие компетенции ТОП менеджера, управляющего персоналом. Несколько лет работы и наступает кризис, болезнь, стресс, апатия. Это и есть компетентность? Компетентность это девяносто процентов борьбы за власть и сто двадцать

процентов самопиара?

На открытии программы повышения квалификации директоров региональных филиалов выступал Заместитель Председателя Правления банка. Вот его вступительное слово:

– Ну что, галстуки не забыли? Вешайтесь ...»

Как я люблю милые корпоративные традиции. После такого начинаешь понимать, что означает термин «корпоративная культура».

Через полгода другой зампред на открытии аналогичной программы для аналогичного контингента работников долго зачитывал результаты аттестации. В зале стояла гробовая тишина. Под конец он добавил:

– Мы должны быть динамичной и компетентной компанией. Часть директоров филиалов мы уже поменяли, и планируем до конца года сменить ещё 10-15% состава.

Вопросов из зала не последовало. Когда директора филиалов вернутся к себе домой в филиалы и соберут совещание с работниками, то часть транслирует вниз заветы старшего брата.

Однажды, в одиннадцать часов дня, другой Заместитель Председателя Правления гулял по улице возле своего банка. И с удивлением обнаружил много знакомых лиц.

– Непорядок, распустились – заявил зампред, и прика-

зал Директору департамента персонала придумать несколько мероприятий по укреплению трудовой дисциплины.

Поле этого, два месяца кадровики переписывали тех, кто выходит из банка в рабочее время, требовали предоставления объяснительных записок с визами непосредственного начальника, составляли отчёты и производили рассылку по банку писем с именами негодяев, покинувших свой трудовой пост в рабочее время. Это только один из пунктов плана повышения трудовой дисциплины. Корпоративная культура, это все пятнадцать мероприятий, плюс:

– В нашем банке все работают пока не завершат задание, не уходят домой в восемнадцать ноль-ноль, а ответственно трудятся до упора. Иногда, до глубокой ночи.

Работники должны знать правила и традиции, а как они их узнают, если им никто не сообщит столь важную информацию. Отдел внутренних коммуникаций очень полезная структура в крупных компаниях.

Рассылка по всем сотрудникам крупной компании:

«... Господа, кто стащил из столовой перечницу и солонку? Верните! Придите ко мне, я Вам лично выдам новую со склада, а если на складе нет, то куплю на свои деньги и выдам...»

Или ещё:

«...Мы живём в опен спэйсе (open space), это значит, что мы все должны следить за порядком на рабочих местах. Ес-

ли на вашем рабочем месте в ваше отсутствие будут обнаружены документы, вас лишат премии. И не забывайте ставить компьютер на пароль, когда отходите в туалет...»

И ещё:

«На рабочих местах не должно быть личных вещей! Не превращайте ваши кабинеты в загоны для детей – никаких игрушек, фотогалерей и милых сердцу сувениров...»

Надо сказать, что кабинеты есть только у ТОПов. А ещё, в рассылке забыли указать, что делать с иконками и атрибутикой веры. Думаются, что их надо убрать, ведь верить надо только в результат, план, прибыль и начальство. У всех работников должны быть одинаковые ценности, это профессионализм и ответственность. Лояльность, это то, что необходимо работодателю.

«... и перестаньте обедать на рабочих местах, запах борща распространяется до верхнего этажа. ТОПы давятся слюной и не могут сосредоточиться...», – а это, кажется из выступления юмориста Жванецкого, или я что-то путаю?

Вам известна зарплата десятки самых больших начальников крупной компании? Вероятно, что нет. Да и зачем вам это знать, меньше знаешь – лучше спишь. Однажды я подсчитал фонд оплаты труда самых больших боссов своего банка. Затем поделил полученную сумму на две тысячи сотрудников банка, получилось примерно по пять тысяч на сотрудника. Неплохо, если учесть, что зарплата инкассатора в тот

момент составляла пятнадцать тысяч.

В любой пирамидальной структуре есть невидимая граница. Все кто ниже – работники, а те кто выше, это те, кто сами себе определяют размер заработной платы. Капиталисты, так сказать. Как тут не вспомнить Карла Маркса с его теорией распределения прибавочной стоимости.

Не верю я что «призрак коммунизма» сгинул безвозвратно. Лет через пятьдесят мы получим очередную революцию.

Там, где есть люди, там возникают проблемы. Обязательно люди будут делить ресурсы, власть, славу и всё, что в дефиците.

Начнут делить осторожно, а затем «воронка водоворота» засосёт и начнётся корпоративная война, другими словами, корпоративная культура определит «белых ворон» и методы их наказания. Ритм и синхронизм определяют корпоративную культуру.

Кстати, процессы в корпорациях требуют не только нашего внимания к ним. От нас ждут результативной деятельности и работы до инфаркта. Процесс требует нашего участия и полного вовлечения. Это наша энергия питает водовороты, это наша энергия подпитывает начальство. По степени вовлечённости душ определяется свой-чужой. Лояльный, это тот, кто громче всех кричит: «Ату их!». Воронки, или по-другому маятники, заставляют всех колебаться синхронно. Они питаются нашими душами. Тот, кто не попадает в такт,

попадает под «танк» – маятник бьёт по выступающей голове.

Если вы едете в вагоне метро и не хотите, чтобы стены колеблющегося вагона били вам по плечам, начинайте колебаться синхронно с вагоном.

Проголосовав за капитализм в 1993 году, мы удивляемся, что живём в капитализме.

Мы смотрим телевизор и видим насилие и деньги в качестве ориентиров успешности. Тот, кто не про деньги, тот на даче копает грядки или пьёт во дворе пиво. Тот, кто перестал напрягать подчинённых – едет на Бали или подаётся в «буддисты». Это «слабые» люди.

Мы ругаем пропаганду, которую применяла коммунистическая партия в течение семидесяти лет. Нам не нравились сюжеты программы «Время» с тружеником села во главе. Так теперь наши дети и мы сами пропитались пропагандой западного образа жизни. «Секс, наркотики, рок-н-ролл», это то чем нас кормят по ТВ. Что есть современные ценности? Что есть культура? Что есть корпоративная культура? Вы культурный человек?

Тараканьи бега.

Вы относите себя к карьеристам? Если «да», то рассказ для Вас. А если вы лентяй или мечтатель, то лучше не читайте далее, вам этого не надо.

Я, например, амбициозен и хочу быть ТОП-менеджером. Хочу ездить в большой машине, которая потребляет бензин тоннами, хочу отдыхать в Ницце, хочу, чтобы ботинки были новые, а изнашивать их было бы не надо, так как куплены они в брендовом магазине. Одним словом, надо делать карьеру. Я её и делаю, или делал...

И так, дело происходит в одном большом сказочном городе, в котором крутятся бешеные бабки. Ещё точнее, в парке культуры имени «Максима Горького».

– Дамы и Господа! Дамы и Господа, скорее подходите к нашему балагану! Здесь и сейчас вы увидите несравненное зрелище – забег белых воротничков по маршруту «Карьера»! Обратите внимание на подготовленную трассу «От рабобтяг в ТОП-менеджеры крупной компании». Посмотрите, сколько на ней виражей, ответвлений с тупиками, закольцованных маршрутов, и просто ловушек. На старте собрались амбициозные сливки нашего общества. – Кричит на всю площадь зазывала у балагана.

– Дядя, а почему амбициозные? Не амбициозных вы не берете? – спрашивает зазывалу маленький мальчик с моро-

женным в руке и пальцем в носу.

– Мальчик, где же ты видел, чтобы не амбициозные бежали быстро? Да они даже до старта дойти не в состоянии, только и могут, что есть сладости и ковыряться в чем не положено. Мальчик, а у тебя денежки есть? Хочешь посмотреть шоу?

– Денежки есть, но я вам их не дам, мне папа подарил контрамарку. Он у меня крутой перец.

Внутри балаганчика, в зале медленно гаснет свет. Освещён только маршрут. В начале пути мы видим молодых и розовощёких юношей и девушек. Сейчас прогремит гонг, и они понесутся вперёд, к деньгам, положению и финишу.

Ведущий:

– **Первый раунд!** Что делает типовой белый воротничок для успеха в офисной жизни? Ясно же, получает высшее образование, затем второе высшее, затем годами учит английский язык. То есть трудится на поприще внедрения в свою единственную и бесценную голову тысячи терабайт экспертных знаний. В голове всё должно быть рассортировано по полочкам, всё структурировано и упорядочено, а в портфеле стопка дипломов и сертификатов.

– Что, у Вас нет высшего образования? Извините. – Говорит менеджер по подбору персонала, и перед неудачником закрываются двери перехода на следующий этап.

Ведущий показывает публике содержимое портфельчиков состязающихся.

– Коля, что это у тебя за диплом? А, вижу, ты получил степень manager, окончив The Open University. Молодец, Коля!

– Да я не только менеджер, я ещё и в других вузах учился. – Радостно сообщает Коля.

– Коля, что я слышу? Какой ещё менеджер? У тебя же английский язык как был в пассиве, так там и остался. – Ведущий поднимает Колю за шиворот и переносит в секцию: «Маршрут для спринтеров российского незамысловатого бизнеса».

Первый этап завершён. Обучения и знания сократили состав гонщиков на шестьдесят процентов. Только десять процентов прорвались в высшую лигу – лигу инофирм. Остальные тридцать могут к ним присоединиться, если завершат штрафной круг изучения английского языка с носителем. В случае неудачи придётся им довольствоваться российским криминальным бездорожьем.

Второй раунд! – Сообщает Ведущий.

Мальчик успел сменить мороженное на попкорн и отправился смотреть на группу российского забега. Видимо, иностранный язык в школе он прогуливал, и от английского у него изжога. Ого, к попкорну он приобрёл бинокль, и теперь рассматривает во всех подробностях Ваню Прутикова – участника под номером тринадцать.

– Ваня, представьте мне отчёт с аналитическим заключением по рынку и графиками роста продаж по товарным направлениям, – говорит Босс, – и, надеюсь, он действительно

будет аналитическим, а не скачанным в Интернет рефератом третьекурсника.

Вот вам и второй вираж, без мозгов его не пройти, никто не спрашивает, умеете ли вы в Excel делать сводные таблицы. Само собой, вперёд вырываются умные. Один..., два..., три! Те, кто не успел, остаются за дверьми третьего этапа.

Ваня Крутиков продолжает вычислять квадратуру круга тренда региональных продаж. Не повезло Ване, видимо у него число «пи» равняется четырём.

– Эй, вы, которые умные. Поздравляем, переходите к третьему этапу. – Говорит ведущий.

– **Третий раунд!** Настоящее испытание для начинающих управленцев. – Ведущий предлагает всем разбиться на пары, причём просит выбирать в напарники друга или самого симпатичного коллегу.

– Сейчас вы пройдёте боевое крещение, – продолжает ведущий, – вам необходимо уволить своего напарника. И сделать это надо без выходного пособия, шума и юридического риска. Настоящими руководителями становятся только после первого увольнения подчинённого. Ну что, обагрим руки кровушкой?!

На арене начинаются азартные управленческие поединки. «Начальники» мочат «подчинённых». Выигрывают те, кто придумает больше аргументов, которые озвучиваются в беседе с увольняемым бывшим приятелем. Из статьи восемьдесят один трудового кодекса Российской Федерации приме-

няются все двенадцать параграфов. Но не подумайте плохо о начальниках – ничего личного по отношению к жертвам.

Кажется, лидеры успешно справились с заданием, количество карьеристов сократилось в два раза. Санитары уносят трупы раздавленных неудачников.

– **Четвёртый раунд!** Мы называем его «Гладиаторские бои». – Сообщает ведущий.

И действительно, оставшиеся участники состязания облачены в доспехи и помещены в ограниченное офисными стенами пространство. Петя одет в строгий деловой костюм, так сказать офисная униформа. Женя, повязал галстук, ценой в ползарплаты. Таня одета как настоящая бизнес-леди. А Ирина выделяется короткой юбчонкой и ярко накрашенными, искусственно увеличенными губами.

– Никак не меньше пятого номера.... – Сообщает ведущий, представляя Ирину.

– Смысл нашего задания следующий – состязающимся в честном рыцарском поединке предстоит подсесть..., ой, извините, оговорился – одолеть соперника.

В это время наш малыш делает ставки на Женю и его галстук. Хороший у малыша папа, денег ребёнку не жалеет. Главное, растить дитя повелителем, умеющим жертвовать пешками.

Заканчиваются несколько раундов офисного подковёрного турнира. Как и положено, побеждают самые ушлые, хитрые и самые беспринципные. Чаще, почему-то, выигрывают

женщины. Хотя, что тут странного, женщины в большей мере ориентированы на отношения. А ещё, в них больше артистизма, да и ассортимент средств у них шире.

Ого, малыш вытянул вперёд руку с большим пальцем, указывающим вниз. Только что он ставил на Женю, а теперь, когда тот повержен, требует его смерти через повешение на галстук. Это несравненная Ира победила Женю. Увидав требования толпы, она засасывает Женю своими губами. Тот исчезает в её глубокой глотке, а затем, ещё живой начинает перевариваться в пищеводе. Змеиный желудочный сок крайне ядовитая жидкость.

В антракте победители смакуют подробности своей победы, ковыряются в зубах и мирно сплетничают.

Голос Ведущего опять проносится по залу.

– **Пятый раунд!** У нас остались самые образованные, самые умные, самые ушлые. Пришло время испытать участников на выносливость. Кульминация – марафон! Выиграют самые долгоиграющие трудоголики.

Через полчаса мальчик перестал смотреть состязание, начал зевать и отправился в кассу требовать возврата денег за билет. И это притом, что у него контрамарка. Видите ли, ему обещали искромётное шоу, а показывают канцелярских белочек в колесе, которые работают, работают и работают.

Карьеристы, не спят, не едят, не ходят в отпуск. Их задача, дать как можно больше результата. Некоторые из них работают по 12 часов в сутки. Такой ритм требует лошадиного

здоровья.

– Посмотрите, что с Андреем, – говорит ведущий, – да его же сажают на больничный на полтора месяца, у Андрея микроинфаркт. А вот Инну выносят вперёд ногами. И только Кира, пашет без остановок, продолжает конвертировать конверты. Хотя и у неё, похоже, появляются судороги мышц лица и раздражение в голосе.

– Ура, определились победители!

Хор офисного планктона исполняет корпоративный гимн. Десятке сильнейших присуждают титул «ТОП-менеджер». Генеральный директор выдаёт победителям пухлые конверты. Новоявленные Топики, не решаясь на публике заглянуть внутрь, ощупывают толщину конверта и прикидывают сумму.

Соревнующиеся расползаются кто куда. Одни едут на Багамы. Другие в подмосковный санаторий поправлять здоровье минеральными клизмами. Третьи всё бросают и идут в домохозяйки, в конце концов, такие губы могут не только засасывать, но и целовать. А четвёртые ...

А, что четвёртые? Четвёртые, это те, кто хотят стать миллионерами, требуют суперигры!!!

На следующее утро, ровно в девять часов, ведущий опять появляется на сцене. Он берёт в руки микрофон и произносит:

– Дамы и господа, неуёмная и амбициозная натура карьеристов требует продолжения шоу. Так сказать «Шоу должно

продолжаться». Суперигра! Мы понимаем, денег всегда не хватает и наши повзрослевшие победители опять на арене.

– Что значит повзрослевшие? – Слышится голос из зала.

– Разве вы не заметили, что пять пройденных этапов заняли много времени? – Отвечает ведущий. – Посмотрите на эти толстые животики победителей, посмотрите на их лысины и целлюлитные ляжки. Да, они поседели, но получили бесценный опыт, который не пропьёшь. Мы даём им возможность удвоить выигрыш – суперигра!

– Суть суперигры такова, – продолжает ведущий, – вы увидите повторение этапов номер четыре и пять. То есть, наши чемпионы опять будут соревноваться в хитрости и выносливости. Для создания интриги мы введём в состав участников свежую струю, добавим молодую поросль, которая только что прошла отборочные соревнования. Смешаем, так сказать, молодую энергию с проверенным опытом. Уверен, у чемпионов есть шанс...

P.S.

– Пап, скажи, что случилось с чемпионами? – это наш мальчик на кухне разговаривает с ведущим.

– В суперигре два чемпиона выиграли. Но их амбиции не знали границ, они проиграли в следующей супер-пупер игре. Так что никто из первого забега не выжил. Зато как взлетели рейтинги и акции нашего балаганчика.

– Тебе их не жалко? И кто же продолжит приносить нам дивиденды?

– Сынок, не думай о них, новые абитуриенты уже сдают вступительные экзамены в вузы...

Туман – дурман.

Раннее утро на даче, точнее в деревенском доме. В окно пробиваются лучи Солнца. Слышится, как вдали жужжит циркулярная пила. Куда подевалось пение петухов и мычание коров? Я проснулся и думаю о том, что на другом конце деревни таджики, нанятые местным баринном, строят дом, стараются, торопятся. Им хочется как можно скорее закончить свою работу и отослать деньги на родину. А ещё торопятся, потому что скоро Солнце поднимется высоко в небо, начнёт палить так сильно, что работать будет невозможно.

Встаю с кровати, гляжу на улицу через занавески, потягиваюсь. Прошло уже две недели, как я на даче. Уже две недели я дышу дымом горящего торфа Мещёрских болот и не хожу на работу. Это самое лучшее время жизни.

За дверью дядя Толя и тётя Рима обсуждают сложнейшие вопросы поливного цветоводства и пьют чай с мармеладом. Они всегда встают раньше всех и начинают заниматься сельским хозяйством. Говорят, что все пожилые люди не могут спать по утрам, торопятся жить и хотят успеть вкусить все прелести бытия без остатка.

Я тоже эти две недели встаю не позже восьми утра. Встаю сам, без будильника, но не тороплюсь жить, а растягиваю удовольствие беззаботной жизни до предела. Москва и карьера, деньги и крупные корпорации остались в бесконечной

дали прошлого на бесконечно далёкой планете. Только вечерами, когда семья садится у телевизора, я слышу непрерывный поток новостей, в котором рассказывают о том, как дым торфяных пожаров Подмосковья накрыл маревом мегаполис. Эти новости напоминают мне, что цивилизация есть и люди продолжают свой бег. Диктор сообщает, на сколько процентов повысилось число вызовов скорой помощи к сердечникам и гипертоникам. Слышу, что некоторые из москвичей падают в обмороки на работе или не ходят на неё совсем – берут больничные листы. Деловая активность замерла, так как состоятельные владельцы бизнеса и ТОП-менеджеры, подобно перелётным птицам, потянулись в заморские края, переждать катаклизмы с комфортом.

Представляю, как тяжело тем, кто не может распоряжаться своим расписанием и определять, чем он займётся завтра. Почему люди хотят работать в жёстких корпоративных клетках, почему они отвернулись от себя, семейных ценностей, жизни на земле и перестали любить природу?

В Мещёре сейчас не сахар. Днём жара становится невыносимой, и дым начинает щипать горло. Дым везде, от него невозможно спрятаться даже в доме. В голове появляется туман и сладковатый дурман. Я же пытаюсь понять, от чего мне так сладко жить, от кислородного голодания или от того, что я вкушаю свободу, оставив поприще корпоративного HR менеджера высшего звена. Наверное, те кто нюхает клей или травят себя токсическими препаратами, испытывают анало-

гичное состояние. Но мне это не ведомо, я не наркоман и не дегустатор подобных препаратов. Я всего лишь человек, который погрузился в долгожданный сон наяву.

Часть корпоративного планктона в период реабилитации едет на Бали и там зализывает раны, а другая часть выбирает деревню и погружает свои руки в землю грядок и морковную ботву, отправляется на бесконечную рыбалку или сонно слушает чириканье воробьёв под крышей дома. Я выбрал деревню. Могу позволить себе лежать на кровати целыми днями и смотреть в окно, но не лежу.

Две недели назад начал осуществлять проект с названием: «Утеплю второй этаж бани». Отличный проект, отличное занятие о котором мечтал несколько лет. Вам должно быть известно действенное средство от депрессии – трудотерапия? Оно лучше всего лечит душевные раны. Именно его я потребляю в полной мере.

На первый взгляд утеплить второй этаж очень просто, но учтите, я пятнадцать лет не держал молотка в руках. Несложная технология заключается в том, что надо снять вагонку со стен второго этажа, сделать короб, положить утеплитель и опять прибить вагонку. Видимая простота замысла на практике превратилась в проект века.

В отличие от таджиков, я делаю это для себя, а значит медленно и на совесть. Щелей в стенах не остаётся совсем, получается замечательный термос. Если раньше ветер гулял между рейками, и лежа на кровати можно было наблюдать ку-

сочек луны через стену над окном, то теперь стена похожа на слоёный пирог. Дерево, пергамин в два слоя, пенопласт, опять пергамин и опять дерево. Работаю не один, а в компании с дядей Толей. Он пенсионер и народный писатель. Я тоже фантазёр и начинающий блогер. Вот мы и стучим вдвоём молотками да кувалдами с девяти утра и до восьми вечера. Стягиваем топором и ломиком вагонку и половую доску.

Крыша бани покрыта шифером, который прибили на подложку из рубероида. Уже в двенадцать часов дня становится невозможно работать, жара как в парнике. На мне только майка и широченные штаны с подтяжками, но это не спасает от перегрева. Я чувствую, как пот струйками стекает по спине и щекочет впадинку между половинками попы. Хочется почесаться, но руки покрытые грязью не позволяют этого сделать. Пот застилает глаза, дым же заставляет их слезиться. Толя периодически намекает на то, что надо сделать перерыв в работе, но я упёрт, как бык, говорю, что надо работать и нести свой крест. Работаем день, второй и уже две недели, с тех пор как идея сделать шедевр архитектуры овладела моим умом.

Обед. За столом я, Толя и женщины. Жена наливает всем щи из свежей капусты со сметаной. На столе нежные полевые цветы, свежий хлеб, огурцы и помидоры, сорванные с грядки. Толя какает в чайную ложку десять капель кудесана и запивает его водой. В одной из телевизионных передач сказали, что кудесан продлевает жизнь. С экрана демонстрирова-

ли мышей, которых кормили кудесаном, после чего они продолжали размножаться даже через четыре года после своего рождения, это при том, что живут мыши в среднем всего два года. Очень даже может быть это правда, кудесан разводят в витамине «Е», который сам по себе позитивно влияет на энергетические процессы в клетках нашего тела. Я тоже достаю свой флакон кудесана и облагораживаю себя его действием.

Нина, тётка жены, ест уже вторую тарелку щей и лопочет, что ничего вкуснее за последние годы своей жизни не пробовала. Она всегда так говорит, готовить не может, да и не хочет, а вот есть и хвалить у неё получается хорошо. Я же не испытываю аппетита – не хочу и всё. Мой организм в прошедшие две недели объявил забастовку, голодовку и великий пост. Так и должно быть, всё новое должно начинаться после поста. Если вы думаете, что я испытываю дискомфорт от недостатка еды, то ошибаетесь, я просто не хочу есть. За две недели поста и жары сбросил примерно десять килограммов. Живот втянулся, ещё немного и станут видны кирпичики пресса. Это хорошо, я рад эффекту, но при этом знаю – как только жизнь войдёт в свою колею, наберу опять. Не человек, а маятник.

Женщины разговаривают без умолку, Толя комментирует их высказывания, а я не могу говорить, вернее, мне лень общаться. За последние годы так много говорил, что теперь хочу помолчать. Хочу быстро поесть и бежать в баню, про-

должать вгонять гвозди с визгом в дерево и потеть как самогонный аппарат.

– Давайте поедем на озеро, – говорит Жена, и вся честная компания начинает вторить ей хором.

Проходит пять минут презентации выгод подобного предложения, после которых взоры коллектива устремляются на меня. Ещё бы, я единственный, кто умеет водить машину, а без машины до озера не добраться.

– Хорошо, едем, – отвечаю я, – и мы действительно едем на озеро.

В конце концов, сегодня можно отложить деятельность в бане. Утром я и Толя закончили красить стены второго этажа акватексом и теперь желательно подождать пока он высохнет.

Через час мы всей толпой втискиваемся в чёрный внедорожник и отправляемся в путь. Дорога до озера не близка, надо проехать двадцать пять километров в один конец. В багажнике лежат коврики, купальники, закуска в виде баранок, шахматы и сочный арбуз, который мы купили по дороге. Моя спина прилипает к кожаному сиденью автомобиля, руль обжигает руки своей температурой. Только представьте, что бывает с машиной, которая стоит на солнцепёке. Через пятнадцать минут пути кондиционер делает своё морозное дело, все вздыхают с облегчением – в машине можно жить. Мы мчимся со скоростью в сто пятьдесят километров час по затерянному в лесах шоссе. Пассажиры молчат, понимают, что

это очень опасно, наверное, читают про себя молитвы.

Вот и озеро. Большое озеро длиной в километр и шириной метров в двести прячется среди соснового леса. Озеро возникло на месте песчаного котлована, так что его берега состоят из мелкого золотистого песка. На песке молодые девушки и юноши раскидали свои обнажённые тела и наслаждаются жизнью. Дым от торфяных пожаров создаёт иллюзию тумана, который стелется по воде. Между дымом и водой остаётся прослойка чистого воздуха толщиной в десять сантиметров. В этой прослойке время от времени появляются головы пловцов, и над озером начинают разноситься слова их разговора. Туннельный эффект распространяет слова на многие метры. Те, кто в воде, похожи на актёров театра, которых не видно из-за пиротехнического дыма, но слышно зрителям, расположившимся амфитеатром по берегам.

Наша компания вываливается из машины на берег между соснами. Набольшая заводь, покрытая ряской, становится обетованным прибежищем. Через пятнадцать минут переодевания, раскатывания ковриков и рассматривания окружающих мы лезем купаться в озеро. Вода резко обжигает прохладой раскалённые тела, а затем мы понимаем, что она в большей степени похожа на парное молоко. Я плыву по собачьему, пересекаю ряску и думаю о том, смогу ли доплыть до другого берега, где, как известно, вода чище, берег лучше и дыма меньше.

Проходит ещё пятнадцать минут, и я лежу на коврике с

баранкой в руках. Рядом дядя Толя, между нами шахматы, мы состязаемся в хитрости, упрямстве и желании победить. Каждая наша партия заканчивается тем, что мы ругаемся. Дядя Толя требует вернуть ему съеденного слона, так как присутствует явная несправедливость – он практически выиграл партию, но совершенно случайно просмотрел острый выпад с моей стороны. Я же упираюсь и не разрешаю переигрывать, так как правила едины для всех и должны неукоснительно выполняться. Вот мы и ругаемся, отстаивая свои интересы и свои амбиции.

Головы Нины и Светланы, торчащие из воды, пытаются нас примерить словом и сообщить о том, что, конечно же, прав Толя, так как его надо беречь, а я – плохой человек, оказываю на него моральное давление. Кто бы мог подумать, что шахматы такой эмоциональный вид времяпрепровождения. Самое интересное, что десять сыгранных партий приводят нас к ничейному результату, так что удовлетворение амбиций не получают обе стороны.

Игра и купание закончены. Все рассаживаются кружком на покрывале. Я режу арбуз, корка арбуза хрустит под лезвием ножа, сок стекает на покрывало, оставляя мокрые пятна. В этом году удивительно сладкие арбузы. Я гадаю, от чего такая сладость, от удобрений или от того, что в Астрахани ещё жарче и арбузы успевают налиться соком и естественными минералами.

Арбуз съеден, приходит время очередного заплыва, затем

все жуют баранки, после начинается очередной шахматный матч и так по кругу до девяти вечера. Когда Солнце начинает заходить за лес, а мы остываем от жары, женщины собирают наши вещи, и мы едем домой. Только дым от торфяных пожаров никуда не уходит и продолжает щекотать ноздри.

Хорошо в деревне. Ночь, улица, колодец, горланящая молодёжь с банками пива в руках и поющий магнитофон.

Скажите, зачем же люди парятся в Москве? Зачем они ходят на работу, стараются обскакать других в карьере и зарплате, а не стремятся на природу? Зачем нужна цивилизация, если она не даёт ничего кроме злобы, стрессов и ускоренного приближения старости?

Я, лежа в кровати, погружаюсь в вечерний дурман усталости, дыма, мыслей о гвоздях и арбузах. Глаза закрываются, и морфей переносит моё сознание в мир снов и иллюзий.

Какое же это сладкое слово – «Свобода»!

Всё что имело начало, должно иметь конец.

Большое введение.

Турция, городок Текирова, отель «Коринфия», пять звёзд на вывеске отеля, ресторан, обед.

Немец, сидящий за столом, разговаривает на английском языке с турком – официантом.

– Здесь всё замечательно, у нас только одна задача, это выжить в обед. Посмотрите, сколько русских, их так много, что жизнь становится испытанием на выносливость...

Турецкоподданный сочувственно качает головой. Не ясно, он разделяет мнение немца или просто делает понимающую рожицу? Он тоже не любит русских, или считает, что изнеженный немец находится в состоянии стресса?

За соседним столом две холёные дамы среднего возраста разговаривают на повышенных тонах, разговаривают на чистом русском языке.

– По их мнению, это генеральный директор по ночам должна проверять контракты?

На столе, среди стаканов с соком и тарелок с салатами расположен ноутбук. На экране компьютера открыта страни-

да почтового ящика mail.ru. Дамы явно в гневе и ругают персонал своей компании за то, что он не желает брать на себя ответственность и вкалывать после восемнадцати ноль, ноль.

– Почему я должна на отдыхе думать обо всём. Скоты, ленивые бараны! Я им плачу деньги, а они ненавидят меня и саботируют все задания.

Жена Артура Михайловича не выдержала диалога двух русских бизнес-леди и вмешалась в их разговор:

– Вы можете не кричать? Я не хочу на отдыхе слышать про бизнес и ваши проблемы. Из-за таких крикливых как вы, русских ненавидят.

Дамы притихли, а Артур Михайлович со вкусом положил в рот очередную порцию тушёного ягнёнка.

Скоро уже месяц, как Артур Михайлович является безработным. Целый месяц прошёл с тех пор, как он был наёмным топ-менеджером крупной российской компании. Целый месяц, ушёл на поиск смысла жизни, поиск своего предназначения, восстановление себя, как личности, восстановление своей души и брэнного тела. Однако, хорошо живут русские безработные, если расслабляются в пятизвёздочных отелях и думают о том, где заказать устриц на ужин.

И так, перенесёмся на два месяца назад и посмотрим, кто такой Артур Михайлович и что же сделало его безработным.

Мысли вслух.

Москва, июнь, мозг Артура Михайловича.

Однажды возникла вселенная, причиной её появления явился большой взрыв. По другим теориям – воля Божья. Учёные спорят, будет ли конец у Вселенной. Будет! Не может не быть. Обязательно будет. А что далее? Далее произойдёт ещё один взрыв, опять возникнет вселенная, опять где-то появятся люди, опять прогресс и атомное оружие будут нести бессмертье и гибель.

Это как яйцо и курица. Одно порождает другое. Цикл сменяется циклом. Но каждый новый цикл отличается от предыдущего. Первая курица не похожа на ту, которую я съем вечером на ужин. Так и наша Вселенная, будет появляться из точки и схлопываться в точку. Куда мы идём? Кто запустил этот и все другие циклы? Бог? А откуда взялся Бог?

А я? Я ведь умру и, как говорят буддисты, возрожусь в другом теле. Я опять буду ходить на работу, опять пройду адаптацию, освоюсь в компании, опять стану уважаемым топ-менеджером и опять... Опять, что? Опять буду бежать, как белка в колесе и опять разрядятся батарейки? Опять уволюсь? Или опять буду корпоративным самураем, а когда устану, тогда что? Неужели пора делать хакакири?

Говорят, что в стрессе человек проходит определённые стадии. Так, в первой стадии, человек собран, его произво-

дительность растёт, он даёт «результат» и его превозносят до небес. Это его приводят в пример нерадивым сотрудникам и вешают на доске почёта. Конечно, вешают фото, а не сотрудника, но каков каламбур, а может правильнее говорить, что вешают именно сотрудника – передовика капиталистического труда? Первую стадию стресса можно назвать «позитивное напряжение».

Стадия стресса номер два. Напряжение уже не вызывает роста производительности труда. Сотрудник вкладывает ничуть не меньше энергии в работу, чем в первой стадии, однако, производительность, почему-то стала обычной. КПД снизился. Зато появилось раздражение, он, корпоративный самурай, работает с утра и до заката, а они – наёмные менеджеры, не делают того же. Это из-за них ему приходится много работать, а они – планктон и тупицы, думают только о зарплате, да ещё о том, как купить квартиру в Москве. Шеф, карьерист, сам не был в отпуске полтора года и меня не пускает, всё беспокоится о бонусах и планах.

Стадия номер три. Нет смысла подробно описывать ситуацию, скажем только, что «курица перестала нести яйца». Ясно, надо лечиться, надо что-то менять.

Очередной конец.

Москва, июль, понедельник.

Сегодня утром Артур Михайлович проснулся без пяти минут семь. Будильник заведён на семь утра, но мозг Артура Михайловича даже ночью работает в режиме метронома, отсчитывая минуты до начала очередного рабочего дня. Семь – таково время подъёма. За пять минут до семи, рука Артура Михайловича тянется к кнопке звонка и отключает его. Зачем будильнику звонить, он же проснулся? Рядом спит жена. Её ритм не испорчен рамками корпоративных правил и границами трудового договора. Её тело встаёт тогда, когда надо и ложиться тогда, когда по телевизору завершиться очередной фильм, очередного сериала.

Артур Михайлович встал с кровати и тихо направился в ванную комнату. Его действия отработаны годами, ритм выверен. Вначале сонный Артур Михайлович делает всё очень медленно и неповоротливо, но постепенно ритм возрастает. Туалет, душ, бритье, сушка головы, глажка рубашки, надевание костюма и перед вами ТОП-менеджер крупной компании. Лёгкий завтрак, приём пищевых добавок, лекарств и стимуляторов и...

Сегодня что-то пошло не по плану. Артур Михайлович, не снимая костюма, лёг на кровать и закрыл глаза.

Жена и проснувшийся взрослый сын начали суетиться во-

круг.

– Папа, что с тобой? Ты заболел?

– Нет, я не болен, сейчас полежу немного и пойду на работу – сказал Артур Михайлович, – сегодня много дел и надо всё успеть.

– Папа, ты же не можешь идти в таком состоянии, тебе надо взять больничный и отдохнуть.

– Ребёнок, ты забыл, я же отдыхал неделю назад. Мне надо идти, я в норме, я здоров и могу сдвинуть горы, меня ждут неотложные дела.

– Посмотри на себя в зеркало! Ты же не можешь даже пошевелиться. Мы волнуемся за твоё состояние? Мы не выпустим тебя из дома, мы не хотим тебя потерять.

Мозг настоящего бойца корпоративного бизнеса устроен так, что он отторгает все мысли, которые снижают производительность труда. Всё, что не относится к выполнению текущего задания, не существует. Есть цель, есть результат, и к нему надо идти прямой дорогой, идти быстро и без мыслей о том, во что это обойдётся собственному здоровью. Таких бойцов любят, именно такие и нужны собственникам, именно их ищут хедхантеры, а когда находят, то готовы обещать всё, лишь бы заманить в лоно компании.

Но мы забыли о том, что человек – это животное. В человеке, состоящем из миллиардов живых клеток, действуют законы физиологии, и их никто не отменял. Эти законы просты – самый важный из них, это самосохранение или выжи-

вание. Мозг требует продолжение движения к бизнес-цели, а тело не хочет шевелиться. Конфликт тела и головы заходит так далеко, что мирное сосуществование головы и тела уже невозможно. Кто победит? Да, конечно, тело! Если победит мозг, произойдёт нарушение первого закона, тело умрёт. Что же сделает тело с непокорным мозгом? Оно отключит мозг. Иногда отключит так, что тело отловят санитары и упекут человека в дурдом, а иногда всё обойдётся всего лишь лёгкой степенью «комы».

– Папа, мы тебя не выпустим из дома!

Как же сладка мысль о том, что на работу можно не ходить. Именно эта мысль сейчас крутится в голове Артура Михайловича и, именно она, является тем самым диверсантом тела, который проник в мозг и ведёт в нем подрывную деятельность. И Артур Михайлович сломался.

– Я больше не хочу идти на эту работу. Я напишу заявление на увольнение. Я скопил денег, у меня есть стабилизационный фонд. Мы с вами можем год не работать.

– Папа, давай сдадим нашу вторую квартиру и поживём некоторое время, пока ты не восстановишь себя?

– Да, так и сделаем, – ответил Артур Михайлович.

Стоило только пустить мысль об увольнении в голову, как текущий мир рухнул. В нём не осталось задач, планов, проектов, совещаний, СМАРТ целей, нерадивых подчинённых, и, что самое интересное, в чёрно-белом сознании загорелась цветная заря. Зажглась надежда, появился выход, давление

тела на сознание ослабло, а избыток пара вышел вместе с произнесёнными словами.

Наркоман.

Москва, конец июля, кабинет невролога.

– Пожалуйста, заполните тест. На этом листе есть вопросы и вам надо на каждый дать ответ по десятибалльной шкале. – Говорит невролог Артуру Михайловичу.

– Опять тест, – думает Артур Михайлович, – и так понятно, что я в стрессе, а ответы на вопросы можно указать те, которые я хочу для получения желаемого результата.

Артур Михайлович заполняет тест, продолжая слушать речь врача.

– Я вам выпишу транквилизаторы и Ваше восприятие реальности изменится через пару недель. Вы, главное, не торопитесь принимать решение, не увольняйтесь. Вы увидите, что всё происходящее вокруг не так страшно, как Вам кажется.

– Она даже не знает, что заявление уже написано, – продолжает думать про себя Артур Михайлович.

Конечно, транквилизаторы сделают своё дело. Только надо ли лечить последствия или обратить внимание на корень? Если самурай скорее мёртв, чем жив, то надо ли его реанимировать и превращать в зомби? Может надо завершить цикл, восстановить себя, и только после этого возродиться, начать очередной взлёт карьеры?

– Первые две недели Вас будет тошнить, – продолжает ве-

щать невролог, – у Вас пропадёт аппетит. Но это только временные явления, затем, организм адаптируется и всё будет хорошо.

– Как долго надо принимать антидепрессанты? – Спрашивает Артур Михайлович.

– Это очень хорошее лекарство, эффект возможен после курса продолжительностью в три месяца. Но так как побочные эффекты минимальны, то его можно принимать всю жизнь. Некоторые из больных так и поступают. У меня были те, кто слезли с антидепрессанта, но через пару недель опять возобновляли приём.

Всю жизнь! Да уж, несколько лет назад бросил курить, так теперь меня пытаются посадить на очередной наркотик, – мысли Артура Михайловича работают параллельно с выслушиванием врача, в голове выстраивается план действий, – три месяца, значит три месяца, надо только рассчитать количество таблеток и закупить нужную порцию.

Лекарство для ТОПа.

Подмосковье, август, дача Артура Михайловича.

– Осталась последняя таблетка. Не успел оглянуться, как прошёл отмерянный месяц. Месяц, в течение которого был счастлив. Жизнь была цветной и беззаботной. Здоровая еда, здоровый сон, аномально жаркое лето, физический труд с утра до вечера и пот, текущий струйкой по спине. А ещё, лесное озеро, купание в ряске, бесконечные шахматные партии с родственником. Месяц дворянской жизни, не человек, а Обломов двадцать первого века.

Последняя таблетка разрезана на четвертинки. Вот уже два дня, как Артур Михайлович начал снижать дозу, начал выходить из мира счастья и грёз в серую реальность.

– Пора возвращаться в общество, пора возрождаться и начинать новый виток карьеры. Но как же тошнит. Слезать с антидепрессантов оказалось сложнее, чем сесть на них. Это не прекращение приёма лекарств, это ломка наркомана. Одно хорошо, за месяц похудел на десять килограммов. – Размышляет Артур Михайлович.

– С чего начать новую карьеру? Что я умею делать? Идти работать бизнес-тренером или опять становиться начальником? И то и другое получается одинаково хорошо. Раз сам решить не могу, то пусть жизнь всё расставит на свои места. Начну поиск нового места работы сразу в двух направ-

лениях, посмотрим, какое из них быстрее засосёт в водоворот событий. Посмотрим, где мои компетенции будут более всего востребованы, а работодатели предложат лучшие условия. Не можешь решить вопрос сам, так плыви по течению, отказ от принятия решения, тоже решение.

– Надо придумать новый псевдоним, начинать, так с чистого листа. Какой? Может быть Ландграф, Сансей или Дон? Пусть будет Дон, пусть все гадают, какой Дон – Дон Карлеоне, Дон Педро или Дон Кихот.

– Надо придумать, как объяснять новым работодателям, почему уволился в разгар кризиса с такого замечательного места. Никакой логики, никаких видимых причин. Хорошая должность, хорошая зарплата, уважение коллектива и начальства, что ещё надо белому воротничку, чтобы чувствовать себя человеком с большой буквы? Карьеристы не поймут причин, им не объяснить, что кроме зарплаты ещё есть душа и тело. Им не расскажешь, что Артур Михайлович уникальный солдат, который отдаёт себя всего до последней капли.

Очередное начало.

Турция, городок Текирова, отель «Коринфия».

Возвращаемся в отель.

Такова жизнь. Хочешь подняться наверх, хочешь стать топом, так придётся упираться по полной программе. Конкуренция настолько высока, что невозможно действовать в бешеном ритме, надо действовать в запредельном ритме. Надо обогнать тех, кто бежит впереди тебя. Тебе не повезло, «взлёт твоей ракеты» состоялся с отставанием от конкурентов – армии талантливых белых воротничков? Раз стартовал последним, то только максимальное ускорение выведет на желаемую орбиту. Не взорваться бы на подъёме от перегрузок.

Надо работать в ритме пульсара. Максимальное напряжение, затем расслабление, затем следующий цикл, следующий виток. Надо иметь систему экстренного катапультирования и хорошие ремонтные мастерские. Сколько их, сломленных спутников-ровесников, пьющих пиво на лавочках у подъезда, пускающих слюни и ругающих правительство?

– Я не как все, у меня есть амбиции, я же Дон. У меня за плечами есть Астрейн. Моё тело готово к очередному прыжку вверх, разгонный блок уже начал отрабатывать программу.

Продажный тренер.

В одном городе жили Дон и его «оруженосец» Крепыш. Дон был опытным и взрослым бизнес-тренером, лет пятидесяти, а Крепыш просто хотел стать великим человеком. В какой-то степени Дона можно было назвать наставником Крепыша.

Когда у Крепыша возникали затруднения на работе, он обращался к Дону. Сами понимаете, бизнес-тренер, это специалист по человеческим отношениям внутри рабочих команд. Периодически Крепыш обращался к Дону за советами относительно развития своего личного человеческого капитала или карьеры. Всё спрашивал, как ему поступить в той или иной ситуации.

Однажды, во время очередного кризиса роста, Крепыш написал письмо одному из руководителей компании, в которой работал. Так сказать, решил не ждать у моря погоды, а предложить себя в качестве бизнес-тренера. Лейтмотивом письма была мысль: «Будущее в наших руках, и мы его творцы». Простенькое такое письмо, невинное, однако разгорелась не шуточная динамика в коллективе. От одного из сотрудников даже прозвучала фраза: «Чувствуется рука опытного интригана...». Рука, о которой начали слагать легенды в коллективе, принадлежала не только Дону, но и Крепыш тоже был не лыком шит, приложил свой креативный талант

к данному посланию.

Сказанное выше, тема отдельного рассказа, а сейчас, люди добрые, хочу вам поведать о том, как Крепыш стремился стать тренером. Хотел устроиться в большую компанию, на позицию бизнес-тренера, много зарабатывать и ходить в белом. Желание Крепыша превратилось в процесс с целью на видимом горизонте. Любой процесс, как известно, сопровождается делами. Первым делом, Крепышу надо было пройти собеседование, так сказать, продать себя, как начинающего и перспективного тренера. Слово «продать» очень даже точно отражает суть происходящего процесса, отсюда и название рассказа.

За советами Крепыш обратился к Дону.

– Что покупают компании? За что человек получает заработную плату? – Спросил Дон у Крепыша. Дон любит начинать обучение с вопросов. Таким образом, он давал возможность Крепышу самому найти ответы на то, что его интересует.

– За то, что мы можем сделать сейчас и за то, что мы сможем сделать через некоторое время. – Ответил Крепыш, на вопрос Дона.

– Правильно, за нашу кинетическую и потенциальную энергию. За то, что мы дадим результат сегодня или завтра, – ответил Дон, – никому нет дела до наших прошлых подвигов, всех интересует, что они получают от нас здесь и сейчас.

– Дон, я по этим параметрам очень даже перспективная

личность, однако, на пройденных собеседованиях меня отклонили. Не везёт?

– Тебя кто оценивает? Менеджеры по подбору персонала?

– Да... – Начал Крепыш.

– Это риторический вопрос, не надо на него отвечать, просто слушай меня. – Дон решил погрузиться в лекционную вставку минут на двадцать.

Если Дон начинает говорить, то не следует его перебивать, так как сказанное им является истинной в последней инстанции и проверено на практике. На то он и Дон, что всё знает.

В этот раз Дон поведал о том, что менеджеры покупают не только результат для компании, но и наше обаяние, нашу лояльность, безопасность контакта с нами и надежду на то, что после нашего трудоустройства они получат похвалу от руководителя, а от нас верного и умелого союзника.

При отборе кандидата в тренеры его оценивают. Процедура оценки, по словам Дона, такова:

1. Оценивают резюме. Резюме кандидата пропускают через фильтр формальных требований. Нет высшего британского образования, например, и тебя переносят в стопку забракованных.

2. Проводят собеседование. Оценивают соответствие указанного в резюме истинному положению дел. Составляют впечатление о человеке и чертах его характера. А ещё, принимают, определяют совпадение на химическом уровне с подборщиком или будущим шефом,

3. Испытывают в деле. Понимая, что впечатление о человеке может быть обманчивым, предлагают провести демо-тренинг или устраивают ассесмент.

Только после этого начинаются переговоры об условиях работы, и делается официальное предложение.

– Дон, раз уж ты такой специалист в вопросе продажи себя как бизнес-тренера, то помоги. Проведи через препятствия к цели.

– Не вопрос, я же бизнес-тренер, постоянно продаю себя. Продаю, как фрилансера, а это чревато регулярным прохождением через этапы данной оценки. – Дон действительно регулярно участвует в тендерах и его опыт можно использовать. – Слушай и внимай. Начнём с собеседования, я вчера прошёл очередное...

Собеседование.

– Ты куда ездил, где продавал себя? – Спросил Крепыш Дона.

– Был на собеседование в компании «Staff, что-то там». – Ответил Дон.

– Что за компания?

– Ты же сам её нашёл. Ты мне позавчера два письма прислал, чтобы я к ним обязательно сходил и предложил себя в качестве тренера.

– Это те, которые ищут бизнес-тренера на фриланс? И которые готовы платить от 150 000 до 180 000 рублей в месяц? – Крепышу нравятся зарплаты с тремя нулями.

– Именно. Это они! Я готов растерзать этого работодателя и тебя вместе с ним за потерю времени.

– Почему? Расскажи. – Крепыш явно заинтересовался.

– Да потому, что только лохи попадают на такие приманки, как объявление на hh.ru: «Приглашаются на работу бизнес-тренеры с зарплатой от 150 000 рублей... в возрасте от 30 лет». Ты рынок тренеров сам знаешь. Сейчас бизнес-тренер стоит от 25 000 до 100 000 рублей. Но за сто ты должен уметь думать на английском языке и выполнять чуть ли не все функции директора по развитию персонала. Это как объявление на дверях подъезда: «Для работы в офисе требуются инвалиды, делать ничего не надо, заработная пла-

та один миллион рублей».

– Ну и что, а вдруг они ищут опытного тренера?

– Мне надо было сразу понять, что здесь засада, а я только на месте разобрался в ситуации. Дело было так:

Вчера я позвонил в указанное агентство и уже через три минуты разговора чуть не сорвался на менеджера по подбору, чуть не нахамил.

Со мной говорила некая Антонина. По голосу ей можно дать лет пятьдесят, но дело не в голосе. Она всё спрашивала меня, какой я тренер, по продажам или по управленческим навыкам. Я пытался ей сообщить, что за восемнадцать лет работы тренером могу вести и то и другое, но в её мозгу логические блоки никак не могли меня однозначно идентифицировать, не было там возможности поставить сразу две галочки рядом с одной фамилией. Это как поиск обезьяной решения задачи: «В какую очередь ей встать, для красивых или для умных...».

Не знаю, что её подвело к решению, мой ли требовательный тон, или знакомые слова в диалоге, но в результате она записала меня в тренеры управленцев. И даже продиктовала адрес своей электронной почты:

– А.н.т.о.н.и.н.а, только английскими буквами, а «И» это такая закарюка с точечкой... Я вам схему проезда пришлю...

Напоследок Антонина сообщила, что со мной будет проводить собеседование САМ Генеральный директор.

Где это видано, чтобы в компании по подбору персонала с

кандидатами беседовал САМ? Я же подумал, что компания небольшая, а вакансия так значима для них, что Генеральный решил тряхнуть сединой, чтобы не опозориться перед заказчиком.

– Тебе-то какая разница, какие они подборщики? Работать ведь не с ними, а с работодателем. – Вставил Крепыш.

– Я ошибся, предполагая, что они ищут тренера для крупной компании. Оказывается, они решили сами продавать тренинговые услуги! А что, тренер триндит – хозяин считает барыши.

Во как! Одним словом, вчера я отправился к ним с путеводителем в руках. Нашёл нужную арку на Садовом кольце, завернул во дворы и, как обещало описание, увидел зелёный, каменный забор с металлической дверью. Вывеска отсутствовала.

На первый звонок ответа не последовало. Второй тоже не помог. За моей спиной возник мужчина лет тридцати, прилично одетый и похожий на тренера. На бандита точно не тянет, я расслабился, решив, что это конкурент. Дверь оказалась открытой, так что зря звонил. Во дворе я застрял.

Представьте, двухэтажное здание окружено забором. Между забором и зданием максимум три метра, не хватает сторожевой овчарки и колючей проволоки. Темно, вывеска отсутствует, входить в ближайшую дверь или прогуляться по периметру, что делать?

Конкурент пробежал мимо меня, и мне пришлось его до-

ГОНЯТЬ.

В здании нас встретил толстый охранник, он оторвал взор от орущего телевизора и спросил:

– Вы куда?

– В двенадцатый офис. – Ответил кандидат – конкурент.

– Тогда Вам на второй этаж и направо.

Я прошмыгнул мимо охранника с фразой: «Я тоже в двенадцатый офис».

На площадке между лестничными пролётами висит большой портрет митрополита Алексея, на втором этаже ещё один. Почему они здесь, подумал я? Везде фанерные, офисные, белые двери с позолоченными номерами. Люди в коридоре отсутствуют.

На пороге двенадцатой комнаты появился мужчина среднестатистического вида, смерив нас, меня и конкурента, взглядом сказал:

– Подождите минут десять, я сейчас собеседование закончу. – И закрыл дверь изнутри.

В коридоре, было два стула, на которые мы и водрузили свои тела. Конкурент принялся читать журнал, а я закрыл глаза, начал медитировать и думать, что всё происходящее неправильно, и что где-то подвох. Почему пригласили кандидатов на одно и то же время? Может они решили устроить «Брейн ринг»? Если будет «дуэль» кандидатов, то надо уйти.

Почему так устроен человек, его разводят, а он не решается развернуться и отправиться домой, ему, видите ли, не

хочется уходить, раз уж проделал такой длинный путь от дома до дверей компании по подбору персонала.

Через десять минут из комнаты вышел незнакомец вместе со среднестатистическим мужчиной. Я решил, что среднестатистический мужчина и есть Генеральный.

Генеральный сказал:

– Подождите ещё немного, – сбегал на первый этаж и привёл бластного внеочередника, четвёртого кандидата в тренеры.

Когда мой конкурент отправился на собеседование, я уже был готов ворваться в кабинет и укусить Генерального. Из-за двери донеслось:

– Фамилия!?

Это как в военкомате, подумалось мне. От воспоминания своего призыва в армию моя уверенность начала таять, а голова втягиваться в плечи.

Мимо меня одна за другой прошли две сотрудницы. Тихие мышкы, с опущенными в пол глазками. За углом послышалось хлопанье двери и журчание рукомойника.

С опозданием в сорок минут от назначенного в письме времени я попал на собеседование к Генеральному. К этому моменту я уже высчитал, что среднее время собеседования составляет 13 минут на кандидата.

– Фамилия!

– Зовите меня просто – Дон.

– Присаживайтесь. Моя сотрудница почему-то вызвала

всех на одно время. – Генеральный похоже оправдывался, однако его тон и жестикауляция говорили об обратном.

– Так увольте её, – моё раздражение начало выливаться наружу, – а Вас как зовут?

– Никодим Никифорович, вот моя визитная карточка. –
Надо же, я удостоился карточки.

Пока Генеральный печатал на принтере моё резюме, я рассматривал офис. Комната метров двадцати. Три с половиной стола. Все завалено канцелярским хламом, а на полу стоит коробочка от принтера. Кроме Генерального, никого.

– Так-так, Вы работали в «Магистре», а какие тренинги вели? По продажам? – Генеральный начал допрос уверенным и энергичным голосом.

Дались им эти продажи? – Подумал я.

– И по продажам тоже.

– Как же вы можете обучать продажам, если сами никогда не продавали?

– Как и все! Врач лечит гангрену, а сам ведь ей не переболел. – Я хамил уже явно и открыто. Наверное, это и спасло моё реноме в глазах Генерального. Моё собеседование длилось минут сорок, а не тринадцать минут, как у всех. Коса нашла на камень.

Во время разговора Генеральный жонглировал именами руководителей компаний, в которых я работал. Спорил, о том, как надо считать прибыль. Сетовал на то, что тренеры не знают жизни и что их заворачивают на этапе продажи тре-

нинга, так как они кроме психологии ничего в руках не держали.

– Тренер, который хотя бы пару лет не поработал продавцом, не может учить людей! – Генеральный вернулся к теме обучения продавцов, затем опять переключался на глобальные вопросы, – Этот бизнес построил его папа, но Женя хороший парень. У них, кажется, ещё второй бизнес был. Как же его?

– «Волшебные крылья». – Подсказал я.

– Да, именно...

Разговор продолжался в подобном духе.

– А в этой компании владелец грузин. – Генеральный опять продемонстрировал свою осведомлённость.

– Не владелец, а один из акционеров.

Со стороны было видно, что господин «Хлестаков» рассказывает мне о том, как он крут, о том, как тренеры сливают продажи и тренинги из-за своей некомпетентности. Жаловался, что до кризиса у него было пятьдесят подчинённых, а сейчас он испытывает сложные времена.

– Я прошёл все ступени карьеры, работал в России и за рубежом. – Продолжал Генеральный.

Не могу понять, как это у него получается, спрашивает меня обо мне, но при этом успевает рассказать всю свою автобиографию и презентовать себя. Молодец Генеральный.

Под конец он сказал, что если утвердить кандидата в качестве тренера, то это большой риск. Ему надо посмотреть

меня в действии. А для этого, существуют следующие варианты:

– Вы можете передать мне диск с записью вашего тренинга, либо с диктофонной записью, провести демо версию, но это излишняя трата времени, которого нет. Можете позвать меня на открытый тренинг – но я не приду, так как не хочу терять два дня...

Тут я его оборвал и сказал, что у меня на моем личном сайте есть два видео фрагмента. Один, с моего выступления на конференции, а другой с тренинга. Можно увидеть меня как лектора и как тренера.

После этого Генеральный обругал предыдущего кандидата, тот, видите ли, заявил, что он на тренингах не снимает, так как это запрещено руководством и мешает участникам.

– Я все свои тренинги снимаю, – сказал Генеральный, – а вдруг после тренинга придётся выяснять отношения с заказчиком?

В конце разговора Генеральный уверил меня, что позволит на следующей неделе после просмотра видео, и мы расстались.

Я понял, он остался доволен мной потому, что:

- я не прогнулся и спорил с ним,
- выказал знание фамилий и имён собственников,
- заявил, что могу уже через пару дней сказать, что будет с компанией, в которую попал, так как законы развития бизнеса также объективны, как смена времён года,

– объяснил, кто такой тьютор – он это слово услышал первый раз,

– а ещё, я не моложе его, и он обнаружил, что у меня есть многолетний опыт руководства людьми.

Уже на выходе из здания я спросил толстого охранника:

– А что у Вас делают портреты митрополита?

Он ответил:

– Давно висят. Здание принадлежит патриархии, они и повесили. Дальше он начал рассуждать о том, что Церковь, это коммерция. Знаете ли вы, что акциз от водки, которую вы покупаете, идёт в церковную казну?

Толстяк явно хотел явить миру сенсацию и вывести всех на чистую воду. Телевизора насмотрелся...

Вот и всё. Кризису уже два года, мир стал другим. Там где раньше был рынок кандидатов, теперь рынок работодателей. Компетентности у менеджеров по подбору персонала не прибавилось, зато амбиций и хамства стало больше. Даже на собеседовании в инофирме подборщики позволяют себе хамить, только делают это закамуфлировано и очень вежливо. Наверное, надо пускать в ход «зубки», как только понимаешь, что перед тобой маленький Наполеон. Правило: «Не хочешь быть добычей – будь хищником», действует. А уж если столкнулся с Хлестаковым, то прокатывает только умение самому быть Хлестаковым.

Иногда попадаются «корпоративные крысы». Неужели Минаев в своей книге «Р.А.Б.» был прав, и смелые пилят

бюджеты?

Демо тренинг.

Через пару дней Крепыш обратился к Дону за следующим советом. Как проводить Демо версию тренинга и каковы подводные камни этого процесса.

– Дон, поделись своей мудростью о Демо тренингах. Мне предложили провести фрагмент. – Крепыш молодец, добрался до второй стадии отбора тренера из кандидатов.

– Ты задал интересный вопрос, – Сказал Дон, – на него нет однозначного ответа. Это только кажется, что Демо тренинг позволит оценить кандидата и понять, как тренер проводит тренинги. Но это неверно. Сейчас объясню, почему. Только ты представь, что это ты выбираешь себе тренера. Ты – ищешь специалиста, а попадаются сомнительные личности. Если сможешь представить себя тем, кто ищет тренера, то поймёшь мотивы и мысли «поисковика», тогда сможешь успешнее продавать себя им.

Начнём:

Как выбрать тренера для компании? Известно как, информируешь общество о том, что ты ищешь тренера, затем отсеиваешь стопку резюме кандидатов и приглашаешь на собеседование тех, кто, кажется, похож на то, что ты считаешь тренером. И вот кандидаты приходят к тебе на собеседование. Что с ними делать? Конечно, беседовать.

Ты задаёшь много вопросов и получаешь на них много ответов. Кандидат из штанов выпрыгивает, чтобы сообщить тебе то, что ты хочешь найти в нём. Так продолжается час или полтора. В результате, ты имеешь массу информации о претендентах. Некоторых ты сразу отсеиваешь, а некоторых оставляешь в числе счастливиц для дальнейшего рассмотрения. Только вот ответа на вопрос подходит ли тебе кто-либо из них как тренер, не появилось.

Почему? Давай разбираться. Ты кого отсеял, конечно, тех, кто явно не подходит. Например, кандидат говорит, что в пирамиде Маслоу шесть уровней, а ты уверен, что их пять. То есть, те кто давят косяка или явно врут, отлетают в сторону. А ещё, тебе не понравился тренер, так как у него серьга в ухе или он застегнут на все пуговицы своего мундира. И это правильно, зачем тебе «посажённый генерал» в царстве милых и креативных девушек.

Про генерала давай подумаем. У тебя же тренинговая компания, и ты ищешь тренера в комплект к тем, кто уже работает. Или представь, ты руководитель учебного центра крупной компании и тебе нужен внешний тренер для управленцев. Ты что, будешь искать близнеца тех, кто уже есть в твоей обойме? Тебе нужен тот, кто умеет делать то, что не умеют тренеры, которые состоят в твоём штате. Однако хочешь ты этого или нет, но подсознательно будешь искать именно такого как «Я сам» или как «Мои». Мы все понимаем, что нужен тренер под заказ, а не под наш психологиче-

ский тип, но всё же, похожий на нас нам приятнее.

Возвращаемся к теме. Среди кандидатов остались те, кто остались, а именно, кажется, что они не вруны, могут вести тренинги, могут нравиться, правильно говорят и согласны на ваши условия, лояльны и управляемы.

Но что дальше? Как сделать выбор из оставшихся?

– А пусть проведут демонстрационный кусочек тренинга! Мы хотим посмотреть, как кандидат ведёт себя в реальных условиях. – Это голос Крепыша имитирует высказывание сами знаете кого, о том как выбрать тренера. И что самое интересное, это правильное желание.

Ты ставишь тренеру задание:

– Подготовьте фрагмент тренинга продолжительностью сорок минут, на тему, которую выберите сами. Мы хотим посмотреть, как вы ведёте себя в диалоге с аудиторией.

Всё замечательно, всё правильно. В этой ситуации только тренер в растерянности. Как в сорок минут вложить то, что надо аудитории? При этом, времени на разогрев и установление контакта явно недостаточно.

– Скажите, кто будет присутствовать на демонстрационном фрагменте? – спрашивает тебя кандидат в тренеры.

– Будет человек шесть, два наших тренера, два менеджера по продажам, бухгалтер и компьютерщик, и ещё я Директор по персоналу. – Крепыш ассоциирует себя с директором по персоналу, далеко пойдёт. Однажды мечты станут явью.

– А что хотите увидеть?

– Нам всё равно, вы просто выберите кусочек из тренинга, который хорошо знаете, и который вам нравится. Нам хочется понять как вы коммуницируете и что у вас за стиль поведения в аудитории.

Крепыш, обычно задача ставится именно так, как ты её озвучил. При этом участники – зрители получают сообщение по почте типа: «Коллеги, завтра придёт кандидат в тренеры и надо посмотреть, какой он». Иногда добавляется фраза: «Вам надо сыграть роль сложного участника, посмотрим, держит ли он удар».

Ты уверен, что демо фрагмент даст необходимую информацию? Я не уверен. Я подбирал себе тренеров неоднократно. Выбирал тренеров для проведения внешних тренингов, выбирал тренеров в качестве подчинённых для себя. И чаще всего после демо кусочка оставалось море вопросов. Объясняю, почему так.

От демо фрагмента ждёшь демонстрации реального тренинга, а она не получается. Наблюдатели, да и сам тренер, никак не могут играть правильные роли.

Из моего опыта. Я демонстрировал себя как тренера, среди участников была именно та аудитория, которую ты описал выше. Так вот, бухгалтер через десять минут от начала тренинга задаёт мне вопрос, почему я не спросил её о том, в чем у неё проблема, и какова потребность в посещении тренинга. Пришлось объяснять, что тема выбрана не из потребности обучаемого, а из тренинга, который мне нравится, что

таково задание, после чего бухгалтер медленно «умирает» – не интересно ему про мотивацию подчинённых слушать.

Что делают тренеры-наблюдатели, которые присутствуют на тренинге. Они либо дурачатся, либо пытаются повысить свою внутреннюю самооценку. Если кандидат рассказывает то, что они знают, и не дай Бог не теми терминами, к которым они привыкли, то они начинают мочить тренера. Он же в глазах тренеров некомпетентен, или всё делает не так, как это делаю я. Всем известно, что лучше всего тренера мочит другой тренер.

Добрались до менеджера по продажам. Один из них говорит мне следующее:

– Зачем мы это делаем? Вы нам сразу скажите, куда вы нас ведёте, дайте всю теорию, а уж затем только ваши упражнения.

– Крепыш, ты кто, тренер? – Дон с рассказа о своём опыте переключился на разговор с Крепышом. – Тебя учили, что если теорию скажешь сам, то сразу превратишься в лектора? Тебе говорили, что взрослые не воспринимают поучительство и что всю теорию можно найти в книгах?

– Говорили! Тренер активизирует мозг тех, кто на тренинге, он из людей вытаскивает ответы, именно, те ответы, которые хочет тренер. Это уже после обсуждения он демонстрирует слайд, на котором показано всё, что группа наговорила в диалоге.

– И это правильно, только демо фрагмент тренинга – это

не тренинг. Времени мало, нужна энергия, динамика, активность. Тренер хочет показать тебе, что на его тренингах всё проходит живо и интересно.

Но если кандидат-тренер зарядит упражнение да такое, которое заставит аудиторию думать и впадать в динамические отношения, то совсем плохо. За сорок минут динамику можно развернуть, сложно остановить. А если не разворачивать, то слушатели скажут, что тренинг скучноват и суховат.

– Ты хорошо знаком с циклом Колба? Его суть в прохождении четырех этапов тренинга: получаем непонятный опыт через упражнение, затем обсуждаем, затем приходим к теории и после это отрабатываем. Вот и подумайте, что можно сделать за сорок минут. На каком виде активности аудитории и стиле работы тренера остановиться? Что именно понравится зрителям, если они ждут разного и считают правильным увидеть то, что кандидат не стал демонстрировать, так как сами нацелили его на другое?

Кандидат начинает с теории и слышит:

– Вы книгу не пересказывайте. Вы же не тренер, а лектор!

Кандидат начинает с практики, с отработки, а ему говорят:

– У нас мозги есть, можно что ни будь динамичное, и чтобы был в диалог?

Кандидат начинает с упражнения, в котором участники не догадываются, к чему их ведут или что сейчас их «посадят в лужу» – проблематизирует. Кандидат специально хочет по-

казать аудитории то, что она не знает. После этого у кандидата в тренеры, появится возможность для дальнейшего обсуждения, но это болезненно для обучаемых и ему говорят:

– Зачем мы это делаем, почему вы не озвучиваете цель и теорию до начала задания?

Динамика развернулась, но у кандидата только сорок минут и его демо обрывается на стадии бурления группы.

Получается так, что всё плохо. Ты и наблюдатели видишь соринку в глазу кандидата. Кандидат не понимает, в чём потребность участников, и под кого подстроиться. Он начинает гадать, кто здесь главный и кого ублажить, бухгалтера, тренера или менеджера по продажам? Попробуй, догадайся, кто из них принимающий решение, а кто внутренний эксперт.

В результате тренер-кандидат демонстрирует не кусочек тренинга, а умение скользить между интересами слушателей-оценщиков. Это не тренинг, а продажа себя одновременно нескольким покупателям с разными текущими потребностями.

После такой презентации у тебя, директора по персоналу, остаётся масса вопросов, ты тычешь пальцем в небо и выбираешь наиболее лояльного.

На этом я мог бы закончить рассказ. Но тогда вопрос, как выбрать, останется открытым.

– Крепыш, какие варианты оценки кандидата остаются после подобной сорокаминутной оценки?

– Сам знаешь, надо сходить к кандидату на полный тре-

нинг.

– Ох, не годится, это целых два дня смотреть, нет у нас ни времени, ни желания. – Возразил Дон, повторяя слова знакомого Генерального директора.

– Другой выход, собрать рекомендации у тех, кого обучал кандидат, и чьи заказы он выполнял.

– Рекомендатели Крепыша не авторитет для Дона! А ещё, это не так просто звонить и вытягивать людей на откровенность. Не годится, вернее, годится, но не для всех работодателей.

– Тогда вариант номер три, попросить фильм с тренинга, который проводит кандидат. В фильме мы увидим, как строятся отношения тренера-кандидата с участниками.

– Крепыш, ты идёшь дорогой Генерального про которого я тебе говорил в прошлый раз. Мне совсем не нравится подобное решение. Смотреть фильм два дня невозможно. Вырезав отдельные куски для просмотра, ты опять не увидишь всего шоу. Ускоренная перемотка превратит просмотр в слайд шоу.

Дон любит выражаться с применением метафор, и в этот раз он использовал данную форму донесения своего мнения до Крепыша.

– В театре был? Чувствовал контакт с актёром на сцене. Актёр смотрит тебе в глаза, говорит для одного тебя, ты чувствуете его энергетику. А фильм?! Он убьёт всё это.

Дон продолжил.

– Так что же делать? Как оценить тренера? У меня нет ответа. Есть только собственное мнение, собственный опыт и попытка найти баланс.

– Ну? – Ответил Крепыш.

– Я думаю, что какого бы тренера вы не выбрали, всё равно получают кота в мешке. Всё равно, придётся довериться тренеру и трястись, пока он проводит первый блин. Я бы положился на рекомендации других, например, ранее обученных, узнал бы про стиль, предпочитаемый тренером-кандидатом. На собеседовании оценил бы вменяемость, способность находится в диалоге, коммуникабельность и знание предмета, то есть материальной части, которой кандидат в тренеры готов делиться с аудиторией.

Но это моё мнение, а у работодателя есть своё и, конечно, они правы, так как тренера выбирают они.

С другой стороны, «генерал» в комплекте с креативными девушками очень даже неплохой вариант...

Ассесмент.

Не прошло и недели после второго урока Дона, данного Крепышу, как Крепышу выдалось новое испытание, отправиться в инофирму и пройти ассесмент, а именно продемонстрировать свои тренерские навыки.

Молодец Крепыш, прошёл уже два тура отборочных собеседований на позицию тренера. Супер, гигант! В результате, большие боссы из крупной зарубежной компании объявили ему, что он один из трёх счастливых кандидатов, который вышел в третий раунд отсева и в третьем раунде будет подвергнут оценке посредством прохождения ассесмента.

Эх, как же всё по-взрослому в этих инофирмах. Раунд за раундом, ассесмент за тестированием. Всё по-настоящему и всё серьёзно, «Тут вам не у Пронькиных...». Сами подумайте, если выбираешь тренера то, как понять его профессионализм, не проверив в деле? Это вам не в совковой компании, торгующей скрепками или молоком, тут настоящая цивилизация.

Постановка задачи.

Крепыш прибыл к Дону за советами и подсказками, что ему делать и как готовиться к испытанию.

– Согласен с тем, что не надо изобретать велосипед, можно же по школьной привычке всё списать и стырить у того,

кто знает, что и как делать, то есть у меня. – Гордо произнёс Дон.

– Дон, скажи, что им от меня надо?

– Сам подумай, они же решили проверить тебя в деле. Будут смотреть на компетенции. Позвони и спроси, в чем будет заключаться ассесмент. Даже опытному тренеру неведом регламент и задания.

Через некоторое время Крепыш успешно справился с этим вопросом.

– Заданий будет три. Первое, провести мини тренинг продолжительностью в 20 минут на тему «СМАРТ», оно же «SMART». Второе, в ролевой игре изобразить из себя начальника и поговорить с подчинённой кассиршей, которая не хочет носить форменную одежду. Кассиршу будет изображать местный тренер. И третье, в мини совещании с участием двух таких же кандидатов, как и я, принять коллективное решение по стратегическому вопросу. Суть вопроса такова, все три кандидата представляют себя главами регионов, которые размещены в трёх городах, например, Сочи, Питер, Екатеринбург. Вводится одна на всех ставка регионального тренера. На совещании надо решить, в каком городе тренер будет дислоцироваться.

Теперь представьте, вечер, Дон лежит на кушетке и предаётся теоретизированию на тему очередного тренинга «Жёсткие переговоры». Крепыш пристаёт с вопросами относительно «СМАРТа» и ассесмента. Дону не хочется отвлекаться

и рассказывать ему о такой ерунде, и он ворчит. Но в дело вступает жена Дона и говорит:

– Дон, помоги ему! У него же судьба решается. Быстро бросай свои рассуждения и рассказывай, что он там должен читать им на лекции.

Никак она не хочет понять, что тренер не лекции читает, а тренинги проводит. Это ведь как: «Корабли не плавают – на кораблях ходят». Попробуйте настоящему моряку сообщить, что он плавает, и вы лишитесь его уважения на всю оставшуюся, но не долгую жизнь. Что взять с женщины, она же всю жизнь мечтала о том, чтобы её муж был профессором и читал лекции. А он, оказывается, тренинги проводит...

– Ладно, начнём подготовку яйцеголового белого воротничка Крепыша к предстоящему испытанию. – Говорит Дон.

Дона всегда можно было поднять с насиженного места упрёком в неисполнении своих общечеловеческих обязанностей.

Подготовка.

– Крепыш, ты понимаешь, что как бы мы не готовились, но ассесмент придётся проходить тебе? Меня не будет рядом. Это не экзамен, тут не спишешь.

– Понимаю. За меня не беспокойся, ты мне, главное, теорию дай.

– Вот профан, теорию ему дай! Теорией не обойтись, надо сценарий разработать с учётом того, что работодатели жела-

ют в кандидате видеть. Они будут компетенции смотреть, это понятно... – Пробормотал себе под нос Дон. – Значит так, давай готовиться последовательно к каждому заданию.

Задание 1 – демо тренинг.

– Что им от тебя надо в демонстрации тренинга? – Вместо рассказа, Дон по привычке задаёт слушателю вопросы, пытается из Крепыша извлечь ответы. Вывести его на уровень осознания, того, что он делает, а не на тупое копирование.

После небольшого обсуждения они приходят к выводу, что оценивать будут следующие компетенции:

- коммуникабельность,
- умение вести диалог,
- умение чётко излагать аргументы, так сказать структурированность,
- способность к аргументации,
- понимание цикла Колба,
- способность контролировать время и способность укладываться в рамки заданного тайминга – раскрыть заданную тему за 20 минут.

– И это не всё, ассессорам наверняка захочется, чтобы было весело и ново. Захочется посмотреть на различные формы работы тренера. – Говорит Дон.

- Крепыш, не дрейфь. У твоих конкурентов меньше шансов, чем у тебя. У них же нет опытного наставника – тренера
- Угу.

Дон и Крепыш создают сценарий демо тренинга. Им удаётся в двадцать минут вложить всё что надо. А именно, в соответствие с циклом Колба сначала будет дано индивидуальное, письменное задание без всякой теории, то есть будет выполнена проблематизация. Затем обсуждено, что же надо для успешной постановки целей подчинённым с выводом группы на принципы «СМАРТА». И уж после этого проверена правильность выполнения письменного задания. Участники тренинга оценят не своё задание, а то, что сделал сосед.

– Этим мы добьёмся внутренней соревновательности и переместим тренера с позиции судьи в позицию стороннего арбитра. – Поясняет Дон. – Далее по плану практическая часть, участники получают возможность исправить допущенные ошибки. В практическом задании – преобразовать теоретические знания в умения. Если время останется, то будет выполнена проверка группы на сообразительность, группа получит пару коварных контрольных вопросов по пройденной теме.

На отдельном листе бумаги Крепыш фиксирует суть индивидуального, письменного задания:

«В 14.00 вы проводите презентацию и вам необходима хорошая обувь. Но вы уезжаете по делам, и до начала презентации достать обувь (купить или взять у кого-либо) не сможете. Соответственно, вы пишете записку подчинённому с просьбой купить вам обувь и подвести к началу презентации. Так сказать, ставите письменно цель».

Крепыш учит свои слова и план тренинга наизусть. Всё отмерено и трижды отрепетировано. Удивительно, но всё описанное в плане укладывается в двадцать минут. Все возможные реакции аудитории обсуждены и на каждую найдено альтернативное развитие тренинга. Мало этого, Крепыш даже мимику исправил. Он так смешно задирает вверх брови в попытке казаться умным, что это транслировалось как разговор умника с тупиками. Налицо привычка – паразит. Паразит был истреблён, лицо приобрело умное и интеллигентное выражение. А на вопрос:

– Дон, куда мне деть руки?

Дон ответил:

– Отпиливать не будем, возьми в руку фломастер, представь, что он твой скипетр или держава. Это стандартный способ тренера, избавиться от рук, а не засовывать их в карманы.

После этого Дон уже собрался смотреть ТВ, но был остановлен вопросом:

– Дон! А как же второе и третье задание?

– Крепыш, может завтра? Я притомился...

– Да ты что?! Завтра уже ассесмент! Надо сегодня...

– Раз надо, значит надо.

Задание 2 – ролевая игра «Убеди подчинённого носить форму».

– Крепыш, в этой игре тебе будет противостоять мест-

ный тренер-мутант. Это он исполнит роль подчинённого. Все тренеры любят показать свою крутость и усложнить тебе жизнь. Если тренер упрётся, то ты его не убедишь, это понятно даже барану. Они наверняка будут оценивать твою способность понимать причину сопротивления. Затем смотреть, как ты умеешь убеждать, и уж после этого смотреть, как долго ты будешь действовать, не впадая в агрессию по отношению к подчинённому, читай между строк «тупому» участнику тренинга, или не «склеивать ласты», то есть не сдаваться.

– Дон – ты гений! Значит, будут оценивать следующие компетенции: умение выявлять мотивы, умение убеждать и способность контролировать свои эмоции?

В этот момент Дону открылась очередная истина – Крепыш быстро схватывает суть. Вот оно, современное поколение Интернет-зависимых с клиповым сознанием, Дону в молодости для таких выводов требовалось значительно больше времени.

– Точно! План таков, сперва, задаёшь вопрос: «Почему она не хочет носить форму?», и внимательно слушаешь ответ. Затем, задаёшь уточняющие вопросы. Когда поймёшь суть сопротивления, начни работать с возражениями. Это как в тренинге по продажам. Только здесь ты продаёшь идею носить форму.

Задание 3 – совещание с коллегами.

– В этой игре все в равной, но в противоположной позиции. Каждый будет выдвигать свои доводы, высосанные из пальца. – Произносит Дон после того, как понимает суть задания. Задание до предела простое, найдите на совещании решение, которое устроит всех, при противоположных стартовых позициях.

– То есть, нас, кандидатов постараются сравить? Это тупик?

– Крепыш, они будут смотреть на твою способность придумывать аргументы, быть лидером и не конфликтовать.

– Делай что хочешь. Только не дави конкурентов агрессией. Но и не зажимайся в углу. Развлекайся.

После проделанной работы Дон расслабляется, тянет коньяк из бокала и произносит:

– Мы подготовились серьёзнее, чем те, кто будут проводить оценку.

Крепыш не выказывает признаков страха и волнения, а значит, успех обеспечен.

Ассесмент.

После ассесмента Крепыш ходил счастливым и довольным собой. Ему удалось всё задуманное. Народ рукоплескал, конкуренты превзойдены.

Дон понимал, что Крепыш, может быть, и совершил пару мелких ошибок, но дело сделано, план реализован. Конечно, Дон с удовольствием посмотрел бы процесс из партера, но

билеты в продажу не поступали, поэтому, судить о реальном результате невозможно.

Оставалось только дожидаться ответа оценщиков, его должны объявить через пару дней с выдачей обратной связи в виде бонуса.

Результат.

– Отказали. – Сказал Крепыш понурым голосом.

Крепыш не прошёл в следующий раунд отбора?! У Дона было ощущение, будто его пыльным мешком стукнули по голове. Жизнь и карьера гения оборвались на взлёте.

– Я-то, самоуверенный маразматик, возомнил себя специалистом, советов надавал. – Молча корил себя Дон. – Крепыш в трауре и его надо как можно скорее реанимировать.

– Крепыш, они идиоты! В таких случаях агрессия всегда помогает сохранить своё Я. Если они не берут в тренеры молодого мужчину, который знает английский, имеет мозги, коммуникабелен, презентабелен и структурирован, то кого они ищут? Кстати, а конкурентов взяли?

– Нет, Дон, конкурентов тоже не взяли. Они сказали, что у ассесмента не было цели выбрать кандидата, что целью было оценить, но не выбрать.

– Они что себя развлекали? Им делать нечего? А обратную связь дали?

– Дали, я на двух листах записал.

– Что ж, на ошибках учатся, давай учиться. Так что же

они тебе вменили в качестве недостатков?

– Первое, я несколько раз пощёлкал колпачком фломастера, а это плохо.

– Конечно, плохо! Они решили, что данный недостаток неисправим. Но если без иронии, то действительно, ни скипетром, ни державой затылок не почёсывают и в носу не ковыряют. Что следующее?

– Сказали, что я структурирован.

– Не понял, это недостаток или достоинство? – Спросил Дон.

– Наверное, достоинство. Но только они сказали, что задавали мне злободневные вопросы, а я недостаточно подробно на них отвечал, всё возвращал к теме тренинга.

– Почему?

– Мне надо было уложиться в двадцать минут, а вопросы были левые, не по теме.

– Ты хочешь сказать, что из двух зол, не выполнить план или болтать на темы, которые слабо относятся к тренингу, выбрал соблюдение плана?

– Да, я их действительно вёл в русле тайминга.

– Крепыш, как ты думаешь, что важнее контролировать ход времени, или держать контакт с аудиторией и отвечать на вопросы каждого? Не знаешь? А скажи мне, что было бы, если бы ты половину задуманного не успел дать? Что ещё инкриминировали?

– Я слово «СМАРТ» написал на русском языке, а надо

было на английском – «SMART». А ещё, надо было не только написать, но и произнести эти слова на иноземном наречии. Они сказали, что если этого не сделать, то участники тренинга не поймут истинного значения данной теории.

– Крепыш, я пятнадцать лет не делал этого, и все обучаемые всё понимали. Странно, но, с другой стороны, они же из инофирмы, они гордятся тем, что знают английский. В их компании сложился местный «жаргон». Например, они могут называть письмо «месседжем» и тот, кто говорит по-другому, не их человек. Надо знать местные диалекты.

– Кроме этого, один из критериев SMART, в моем переводе звучит как значимая цель для сотрудника и компании. Они же его переводят по-другому.

– Так об этом я тебе и говорю, свой жаргон. Ты не можешь его знать. “R” (“relevant”) переводят везде по-разному. В одной из знакомых мне компаний перевод звучит как «экологичность цели», при этом под «экологичностью» понимается «не вредная для людей цель».

– Теперь, Дон, про ролевою игру, оппонент, как ты и говорил, играла роль упёртой девочки. Мы к согласию не пришли и мне сказали, что я не добился результата. Я их спросил, добивался ли, кто ни будь результата. Они ответили, что да, результатом являлось увольнение сотрудника или его перевод из кассиров, на склад, где нет требований к форме одежды.

– Крепыш, помнишь, мы говорили о компетенциях, кото-

рые они могут оценивать в этом упражнении?

– Помню.

– Так вот, компетенция «умение увольнять сотрудника» или «решать вопросы жёстко» не является тренерской компетенцией. Они путают оценку менеджера и оценку тренера. Это менеджер может отрезать «отстой», а тренер должен быть заточен на: «тянуть и растить до последнего, превращая полуфабрикат в профессионала». Сам подумай, у тебя на тренинге сложный участник, а ты ему говоришь, раз вы не согласны со мной, то покиньте тренинг?

В этом месте становится понятным, что либо у ассессоров профиль компетенций тренера специфический, либо он классический, но данное упражнение они взяли с проведения оценки управленцев, при этом, забыли исправить лист оценки. Я сомневаюсь, что наблюдатели вообще понимают разницу между тренерами и управленцами. Вот тебе и отработанные технологии. Им в руки дают микроскоп, а они по древней русской традиции забивают им гвозди. Но судей не судят, не суди других, да не судимым будешь.

– А что с третьим заданием? Что с совещанием?

– Сказали, что у меня слишком развито лидерство. Что с таким лидерством мне надо идти в переговорщики.

– По их мнению, тренер не лидер? Как же он будет вести за собой группу, и управлять динамикой?

Дон предположил, что в игре «Совещание» Крепыш зада-

вил конкурентов. Но так они же пришли к согласованному решению!

– Крепыш, мы не сможем исправить прошлого, давай делать выводы для успешного будущего. Чему тебя научила ситуация?

– Надо знать истинные критерии оценки кандидатов. Не те, что должны быть по нашему разумению, и не те, что записаны в бланках оценки, а именно те критерии, которыми они будут руководствоваться.

– Всё верно. Их истинными критериями могут быть: «Тренер, это рыжий, у которого нет проблем с фломастером». Кстати, пойду, утюжить костюм номер восемь, у меня завтра встреча с заказчиком тренинга, надо успешно продать себя, а то останемся без денежного содержания и красной икры, которую мы любим по утрам мазать на хлеб.

Вот так всё и завершилось. Позитивно то, что за двух битых профессионалов четырёх не битых новичков дают.

Продажа.

– Тренер постоянно продаёт себя, постоянно презентует свои возможности и преимущества. – Говорит Дон. – Но успех достигается только в том случае, если презентуются выгоды. Выгоды, это то, что соответствует потребностям покупателя.

– Как узнать потребности? – Вопросает Крепыш.

– Готовиться надо. Мир полон связей, найди знакомых, которые знают покупателя и расскажут о его темпераменте и чаяниях. Шпионь, в конце концов.

А письмо, которое Крепыш написал одному из руководителей компании, сработало. Крепыша перевели в тренеры и даже зарплату повысили. Так что будущее в его руках.

Клуб настоящих джентльменов.

Так уж в жизни происходит, вы бежите к цели на горизонте, делаете карьеру, добиваетесь невероятных результатов, но однажды...

Однажды приходят корпоративные матросы в тельняшках и говорят:

– Слазь, кончилась твоя власть!

Это как с разбегу стукнуться головой в бетонную стену. Ещё вчера вы были наверху, а сегодня вы ничто. Вы пыль и вымирающий динозавр корпоративного бизнеса. Вы летучая мышь – ваше место, это будка вахтёра на входе в офис прежнего конкурента. Очередной раунд тараканьих бегов проигран. Твоё время кончилось, пора уступить место молодому, амбициозному и беспринципному поколению. Гештальт завершён.

– Что делать? – Спрашивает меня Крепыш и я отвечаю:

– Не сдаваться! Гештальтисты не догадываются, что развитие идёт ещё и по спирали, оно циклично. Начни новый цикл, новый гештальт. Вас скинули с пьедестала, вы лишились трона, но тридцать лет стажа и опыта корпоративных войн не проходят даром.

Крепыш, это мой воспитанник. Я, просто Дон, занимаюсь с Крепышом коучингом. Продюсирую его будущее и инвестирую свои умения и знания в надежде однажды получить

дивиденды.

Знаете старый анекдот про молодого и старого быка? Молодой бык, увидев стадо коров, говорит старому быку:

– Бежим скорее, каждый возьмёт себе по самой красивой корове.

На что старый отвечает.

– Зачем торопиться, сейчас мы медленно спустимся с горы и возьмём всё стадо.

Так вот, не надо состязаться с молодыми быками в силе, энергии и напоре. Играйте на своём поле. Играйте по своим правилам, и стадо будет ваше.

Перейдём к практике. Не горюйте, а ищите начало следующего цикла. Ищите новую работу. Подходите системно к этому процессу. Разработайте стратегический план, поставьте цели, отвечающие SMART критериям, определите приоритеты и действуйте. Ваше резюме должно быть вывешено на всех сайтах. Вы рассылаете предложения известным компаниям? Ходите по собеседованиям и ассесментам? – Правильно делаете. Только все прозападные методики поиска работы не учитывают того, что наша страна перекрёсток востока и запада и в ней важны личные контакты. Важны связи, друзья, клановое родство и свои люди.

– Что делать, если связи отсутствуют, или они не дают результата?

Отвечаю:

– Заводите новые связи. Идите в народ, посещайте кон-

ференции, тусовки, выставки, круглые столы и прочие event события для поиска контактов с нужными людьми.

Недавно я был на клубе специалистов корпоративного развития. Надо сказать, что я персональный и пожизненный член этого клуба. В момент своего могущества я удостоился такой чести. То есть, в данном клубе я посажённый генерал, вся грудь в крестах, а седина в висках. Исполняю роль эксперта, произношу умные слова и, иногда, с умным видом отпускаю многозначительные цитаты.

Клуб не даёт мне потерять чувства реальности, поддерживает самооценку на высоком уровне и сохраняет навыки самопрезентации. На клубе я во второй раз в жизни встретил Вагиза. Однажды я проходил у него собеседование на позицию директора департамента персонала. Вагиз настоящий HR-щик. Он ищет контакты с нужными людьми и мечтает стать олигархом. Периодически пишет письма в приёмный комитет игры «Кто хочет стать миллионером». Вагиз приехал в Москву из Омска, сам себя назначил председателем гильдии HR директоров и ведёт светский образ жизни.

В конце заседания клуба Вагиз подошёл ко мне и сказал многозначительным полушёпотом:

– Если ты завтра свободен, то идём утром на заседание ассоциации ТОП менеджеров.

– Что за ассоциация? – Спросил я с интересом.

– Собираются большие люди, директора HR департаментов, собственники, ТОПы и тому подобные. Я, как один из

организаторов, могу пригласить несколько человек. Это бесплатно. На утреннике, ты сможешь поговорить с могущественными людьми, и найти себе работу. В нашей стране контакты решают всё.

– Ты прав, контакты решают всё. Завтра утром я свободен, с удовольствием присоединюсь к вам. Спасибо за приглашение... – Повторение последнего высказывания собеседника позволяет, по словам Карнеги, укрепить дружеские отношения.

О чём я вам говорил ранее? Да о том, что в России есть элемент востока. Надо знать наших и дружить с правильными людьми.

На следующее утро без пятнадцати девять я был в ресторане «Бертолуччи миа». Очень милая забегаловка с претензией на богемность и связь с прародиной пиццы и пасты. Но по утрам я не ем, нет аппетита. В любом случае, я пришёл делать дело, а не жевать тосты.

В кафе, кроме заспанных официантов, был только Вагиз. Мы обнялись, поцеловались брежневским засосом и начали светскую беседу. Если честно, объятий и поцелуя не было, мы ограничились рукопожатием. Через двадцать минут появились две глянцево-девушки – организаторы, а затем и главный докладчик Миша.

Люблю красивых девушек. На одной из организаторш было одето маленькое чёрное платье с кожаными рукавичками и кожаной спиной. На спине молния от шеи до четвёр-

того позвонка, если считать снизу. Все её жесты и позы говорят: «Я ваша, если вы богаты, расстегните меня». Но нет! Мы здесь для дела, а не шуры-муры крутить.

Докладчик Миша оказался компанейским парнем. Бывший директор по персоналу крупного банка. Не просто банка, а Красноярского банка, в котором старатели отмывают золотые слитки. Его банк слился с одним из московских банков. Миша сам, то есть собственноручно провёл оптимизацию персонала и осуществил слияние двух составов ТОП менеджеров и двух корпоративных культур. Сейчас и его секвестировали. Миша молодец, его выбросили за дверь, так он лезет в окно. Мишу бросил родной Красноярск, так он покоряет Москву. Чем-то мы с ним похожи, не так ли?

Миша, как и я наслышан о том, что связи решают всё, сегодня он проведёт презентацию на тему: «Управление персоналом в момент слияния двух организационных структур».

За столом я, Вагиз, и одна из корпоративных див, мы обсуждаем проблемы сегодняшнего бизнеса. Решаем, в чем лучше хранить сбережения и какой будет тренд обменного курса йены к доллару. Все, кроме меня, пьют кофе. Я предпочитаю чай, к сожалению, чай не дают, так как официанты ещё не открыли буфет, кофе же можно налить из автомата. Немного подумав, я заставил себя взять сэндвич с лососем и начать его медленно пережёвывать. Ждём, пока придут остальные ТОПы. Постепенно народ подтягивается. За стол подсаживает девушка, она обеспечивает комфорт боль-

ших и занятых дядь и тётъ. У толстосумов тоже есть бытовые потребности, так вот она их реализует. Например, нужны им коньки, так она найдёт в Москве самый лучший магазин по продаже фирменных коньков, купит их и доставит на дом страждущему капиталисту. А что, хороший бизнес, у вас деньги и потребности, у неё быстрые ноги гламурный вид и коньки нужного размера.

В дверях появляются два ТОПа в серых костюмах, белых рубашках и с серыми лицами. Сразу понятно, что ТОПы не спят ни днём, ни ночью, делают карьеру в корпорациях, ждут своих годовых бонусов. ТОПы подходят к нам и смиренно произносят:

– Шалом.

После чего садятся за соседний столик и начинают медленно глазами поедать кошерный овощной бутерброд, запивая его кофе.

Материализовалась Алеся Козадуб. Яркая брюнетка с широкими украинскими бёдрами, пронзительным взглядом и хитринкой в глазах. Вспоминается поговорка: там, где хохол прошёл, там татарину делать нечего. Действительно, татары не появлялись.

Алеся знакомится с народом и обменивается визитками. В результате, перед ней на столе образуется пасьянс из визиток. В колоде есть и моя. Я тоже удостоился внимания, я большой чел.

Затем приходит миллионер. Простой российский милли-

онер, но не тайный Корейко, а обычный Андрей Дорохов.

Замыкает процессию помощник помощника депутата государственной думы. Его мужественная фигура двухметрового роста с триколорным значком в петлице видна издалика. Лицо политика явно не обладает симметрией, одна сторона больше другой, а в нижней челюсти отсутствуют два передних зуба. Интересно, ему их выбили в парламентском сражении или конкуренты пытали, желая узнать секретную информацию о предвыборной программе начальника?

Через час мы всё ещё продолжаем пить кофе и жевать бутерброды. Миша ждёт микрофон и кворум, Вагиз собирает контакты, Андрей Дорохов рассказывает о сложностях российского бизнеса. Я смотрю по сторонам и думаю, кто же мой будущий работодатель.

Медленное течение событий разрушила девушка в кожаном платье, на правах организатора она предложила, за каждым столом выбрать центрального.

– Ваш лидер даст возможность высказаться каждому на предмет кто он такой, и чем он крут. Затем лидер представит каждого для всех собравшихся.

Что тут началось. О себе мы можем говорить бесконечно. Миша, за ним Андрей, затем Алеся, после два шаломиста рассказывали о себе по полчаса. Они самые крутые перцы, какие только бывают. У каждого свой бизнес и они не знают себе равных. Каждый является генеральным директором или, в крайнем случае, советником генерального по финан-

совым вопросам. Каждый осуществляет транзакции миллионов в офшоры и думает о расширении влияния на запад, или, в крайнем случае, на Тверскую область. До меня очередь не дошла – время не хватило.

Это и хорошо, я готов слушать больших людей часами, узнаю много нового. Андрей, например, устал торговать ино-марками и только что создал легальный учебный бизнес. Не ради денег, а ради светлого будущего и всеобщего блага для. Кажется, мне к нему. Это же моя сфера деятельности. Он предприниматель, а я эксперт в вопросах развития персонала. Значит так, элегантно движением руки извлекаю из кармана очередную визитную карточку и начинаю описывать круги вокруг цели, жду момента, когда смогу броситься коршуном на Андрея. Важно не спугнуть клиента.

Ведущие групп начинают презентовать собравшихся.

– Это Пётр Петрович, у него консалтинговая компания – специализация стратегическое управление. Вчера он приехал в Москву из Ялты но уже успел захватить лакомый сегмент рынка.

– Это Эдуард Змерзликов, бизнесмен, входит в список Forbs 9002. Совсем недавно он прибыл к нам из заснеженного Мурманска, но уже развернулся не по-детски.

Я вжался в кресло, а как вы хотите, я единственный, кто не приехал из Мухобойска. Единственного урождённого москвича, и, заметьте, не собственника, могут разоблачить и выставить за дверь. В настоящее время свободный художник

или просто беззаботный консультант с амбициями. Пронесло, никто не понял, что я не свой, а засланный казачок. Конечно, меня презентовали как гуру учебного бизнеса. Надо держать хвост павлином, но это я тоже умею.

Наконец, мы добрались до доклада Миши. Хороший доклад. Даже если Миша приврал половину, то всё равно интересно и поучительно.

– Семьдесят процентов подобных слияний заканчиваются крахом. Это потому, что слияние корпоративных культур рушит бизнес. К слиянию надо быть готовым заранее. Я полгода оценивал ТОПов. Мы решали, кого оставить, а кого уволить. – Научиться бы Мише одной рукой держаться за лацкан пиджака, а другой указывать вперёд, и точно, был бы вождём.

И так далее в подобном духе. Очень поучительно и интересно. Я даже задал пару вопросов для оживления диалога.

Уже во время Мишиной презентации народ стал расходиться по делам. У всех расписана каждая драгоценная минута, встреча за встречей.

Я досидел до конца. За это был вознаграждён скидочной карточкой заведения и визиткой Андрея Дорохова. Хорошо провели утро, поели, послушали умного человека, проснулись.

А что вы хотите, еда и общение с коллегами это и есть ценность данной деловой встречи. Кто-то из вас скажет, что моей целью является поиск тёплого корпоративного кресла.

Именно этим я и занимался.

– Крепыш, давай порассуждаем о том, что есть цель, и какая она должна быть.

– Сейчас все знают, что цели должны соответствовать критериям СМАРТ. Один из критериев, это достижимость целей. – Прошлый урок Крепыш усвоил хорошо.

– Открою страшную тайну. Цели не должны быть достижимыми! Достижимые цели – это путь к застойной серости. Цели должны быть амбициозными. Только амбиции и достижение недостижимых целей открывают путь к успешной карьере. Только амбициозных и энергичных людей корпоративный бизнес облизывает и поднимает на гребень волны успеха. Понял?

Крепыш задумался, а я продолжил:

– Теперь слушай далее, истина в том, что цели не должны быть амбициозными. Повторяю, не должны быть амбициозными! Цели должны быть гениальными или фантастическими. Такие цели недостижимы обычными средствами, нужна гениальность. Нужна хитрость, озарение и вера в себя. Хочешь иметь миллиард баксов? Если да, то перестань работать на дядю. Большому кораблю большое плавание. Перестань перевыполнять план на сто десять или даже сто пятьдесят процентов. Это никогда не даст тебе миллиарда. Бросай работу и становись миллиардером. Начни тусоваться в кругу миллиардеров, начни жить и думать, так как это делают миллиардеры. Познакомься с ними и пей по утрам кофе в их об-

ществе. Играй с миллиардерами в гольф, летай в Америку бизнес-классом и деньги придут.

– А что конкретно делать тем, кто начинает с нуля? – Спросил Крепыш, вспомнив состав клуба настоящих джентльменов. – Что делать тем, кто имеет один костюм, один галстук и одну пару ботинок?

Отвечаю:

– Визуализуй, примени фьюче практик. Создай себе новую реальность, например, учреди клуб «Предприниматели за свободу Куржавело». Собери в клубе больших людей. Для начала, сгодятся понаехавшие тут. Рассказывай о собственном успехе и собственной карьере. Убеди всех и себя тоже, что ты гений и великий комбинатор. Пей по утрам кофе с молоком и слушай доклады на тему «Слияние корпораций». Медитируй перед сном, пусть ночью тебе снятся слитки золота и нефтяные вышки.

– У тебя остался последний вопрос? – Говорю я. – Мне пора на заседание совета академии по присвоению докторских званий.

– Кто оплатит кофе и тосты? – Крепыш смотрит в корень, без ресурсов план не реализовать.

– Миша и оплатит. Он же приехал в Москву последним и верит, что презентует себя сильным мира сего. У него ещё остался десяток тысяч рублей из выходного пособия. Он ещё не различает, где здесь посаженный генерал, где сеньор из общества, а где мигрант с большими амбициями.

Уже в дверях я произношу:

– Хочешь быть счастливым – будь гениальным!

В свободном падении.

Привет Лидка!

Пишет тебе твой старый соратник Дон.

Меня выгнали с тренинга! Выгнали драной метлой за профнепригодность. Вот так, работаешь двадцать лет тренером, ни одного пролёта и тут тебя выгоняют. Жизнь кончилась. Не пора ли в отставку?

Опишу, что произошло:

Запрос.

Речь идёт об обучении линейных руководителей одной медицинской компании со сложным иностранным названием «Пилюля». Я тебе про них рассказывал, да ты и сама с ними знакома – мир мал и все знают всех.

За неделю до тренинга, тренинговая компания «Петушки», в которой я подрабатываю, пригласила меня на переговоры с Заказчиком. Конечно, я пошёл на них, на дороге четыре тренинговых дня не валяются. Надо было провести два одинаковых тренинга по два дня. Да и почему бы не сходить, категория обучаемых понятна, а вот название и содержание курса можно определить на переговорах, для этого они и проводятся.

Ещё один плюс, пока я буду бомбить в своих двух группах, параллельно будет работать другой тренер Гамлет, он веду-

щий тренер компании «Петушки». Кстати, он и курс разработает, что уже хорошо, так как моя роль сведётся к анимации готового материала.

Перед переговорами с представителями «Пилюли», в холле небоскрёба, наш менеджер по сопровождению этой самой «Пилюли» сообщил:

– Это уже вторая встреча, на прошлой, одного из наших тренеров отклонили. Наш тренер не показался им профессионалом.

Неприятно, да ладно, в конце концов, я профессионал или кто.

Переговоры.

Мы уселись за овальный стол, с одного края я и менеджер по сопровождению клиентов, с другого конца, ведущий тренер Гамлет. Самое интересное, представители Заказчика сели с более плоских сторон стола в разрыв между мной и Гамлетом. Слева от меня Елизавета Петровна, а справа триумvirат из Даши, Маши и Оли. Даша и Маша местные тренеры, а Оля и Елизавета Петровна руководители двух направлений, чьих подчинённых надо обучать.

Начались переговоры. Кто я такой, вопрос даже не поднимался, до тренинга неделя и искать другого тренера уже некогда. Все переговоры свелись к обсуждению программы тренинга, написанной на одном листе. Предлагаемая программа касалась вопросов организации работы линейных

менеджеров, а Заказчик требовал программу по развитию компетенций планирования и организации.

– Надо сузить тему и дать как можно больше инструментов. Никаких дискуссий, ролевых игр и работы с установками.

Елизавета Петровна, как попугай только и повторяла:

– Планирование и организация, пусть научатся системно мыслить.

Именно так и говорила, перебирая разные комбинации этих слов и терминов. Ещё добавляла:

– Мой блок продаж даёт восемьдесят процентов доходов компании.... – Этим самым она подчёркивала, кто за столом главный.

Триумvirат с ней дружно соглашался кивками головы и хором произносил:

– Вы абсолютно правы Елизавета Петровна.

Надо заметить, что Петровне на вид уже под шестьдесят пять, а триумvirат находится в возрасте молодых самоуверенных женщин. Что сразу бросилось в глаза, так это выражение лиц триумvirата – мимика полная негативизма и превосходства. Такие лица бывают у амбициозных, но не реализованных, нервных, но глуповатых женщин, которые считают, что всё умеют и знают. Триумvirат вопрошал:

– Что конкретно будет в программе, какие инструменты будут даны, и как мы справимся с поставленной задачей.

Гамлет в ответ разводил столько воды на киселе, что по-

нять, что же конкретно войдёт в программу тренинга, было невозможно. Заказчик тоже темнил, никак не объяснял, что он хочет, но требовал, чтобы всё было структурировано, со смыслом, с применением новейших теорий и практик, даже тех, которые ещё не изобретены, и по существу.

После переговоров.

Переговоры так и кончились – ничем. Если точнее, то мы обязались переделать программу тренинга, да так, чтобы в названии каждого блока останутся только слова «организация» и «планирование», а вот все коммуникационные вещи будут убраны.

– Никакого «ситуационного руководства», никакой «мотивации», мы эти тренинги проведём сами, – повторял нам триумвират Заказчиков.

Интересная получается программа, все блоки похожи один на другой как две капли воды. Хорошо, что тренинг разрабатывать не мне, а Гамлету.

Через пару часов после переговоров менеджеру позвонила Маша и сказала, что надо сделать две программы, одну, так как мы обсудили на встрече, она пойдёт Елизавете Петровне, а другую, настоящую, именно для тренинга и триумвирата. Во как! То есть мы должны ещё и в местных войнах поучаствовать.

Гамлет вначале решил, что надо общаться только с Елизаветой Петровной, а Машу послать на, и прижать её к ног-

тию, заложив Елизавете Петровне, но вышло иначе. Елизавета Петровна устранилась от конкретной деятельности по конструированию тренинга, а Маша продолжала держать контакт и сыпать всяческими дополнительными пожеланиями.

Наш менеджер по сопровождению клиентов сник. Он тоже ощущал напряжение и кривизну момента. Я порекомендовал ему как можно скорее требовать оплаты труда от Заказчика, так как после проведения тренинга, это может стать проблематичным.

Дебаты продолжались всю неделю. За это время я выучил содержание тренинга, который предлагал проводить Гамлет. Тренинг был сложный тем, что кроме работы в группах и дебатов с участниками в нем не присутствовало других форм активности. Я сам прорешал все кейсы, исправил ошибки в цифрах и расширил исходные данные, наметил несколько разминочных, но связанных с планированием игр. В моем мозгу начала прокручиваться киноплёнка с фильмом: «как я успешно провёл тренинг», всё встало на свои места, и я был готов к работе с группой.

Накануне тренинга Гамлет сообщил, что он наконец-то согласовал программу с Заказчиком и сделал материалы для участников. Тот вариант, который учил я, отменяется. Тайминг тренинга пока не готов, слайды делать нет смысла, так как в тетради участника всё написано, да и не успеем мы к утру их создать.

Для введения меня в курс программы и обсуждения её

особенностей мы встретились в пять вечера. До начала тренинга оставались часы.

Подготовка накануне.

Мы с Гамлетом сидели в офисе и листали странички пособия для участников.

– Здесь мы расскажем о том, что для победы в автогонках нужна трасса, Феррари и Шумахер. Это такая метафора с их базой продаж, компанией и продавцами. – Говорит Гамлет.

– Похоже на поле, комбайн и комбайнёров с бригадиром, – говорю я.

– После переходим к обсуждению набора личных качеств, которые необходимы линейным руководителям, затем рассказываем про воронку продаж и только после этого начинаем блок «управления временем», – продолжает Гамлет.

– Откуда здесь взялись блоки про «управление временем» и про «делегирование», их же не было? – Я удивлён, так как Заказчик категорически вычёркивал эти части, а теперь они опять здесь.

– Маша сказала, что надо.

Так бывает, ты готовишь одни сани, а тебе за пять минут до начала тренинга меняют не только сани, но и лошадь.

Гамлет постоянно отвлекается. Он обсуждает с Генеральным директором то, что может провести только первые два дня, а вот второй тренинг пусть ведёт Борис.

– Борис этого тренинга никогда не проводил, но он поси-

дит у меня на тренинге два дня, послушает, скопирует, а затем повторит слово в слово. Я же скажу, что заболел и свинчу в сторону. – Это Гамлет объясняет Генеральному директору свой хитрый замысел. Ему хочется успеть ещё куда-то. Комбайн должен косить бабло.

В разговор с виноватым видом вмешивается менеджер по сопровождению клиентов и задаёт резонный вопрос:

– А клиент знает о присутствии на тренинге Бориса? – Завтра тренинг, и менеджер не хочет проблем с Заказчиком. – Как мы объясним Заказчику, кто такой Борис, почему он присутствует на тренинге?

Гамлет снимает трубку телефона, звонит Маше и сообщает о том, что завтра Борис будет делать супервизию его тренинга. По разговору понятно, что Маша негодует, но Гамлет невозмутим, он не обсуждает возможность присутствия, он ставит её в известность. В результате Маша бросает трубку, а мы начинаем обсуждать тот факт, что нас просили прийти на тренинг, на час раньше, чем надо, так как у Маши предстартовое волнение и ей надо держать всё под контролем.

– У неё проблемы с психикой, а мы должны её страховать! Мне оплачивают время с десяти до восемнадцати. – Возмущается Гамлет и я с этим полностью согласен.

Далее мы возвращаемся к программе. Гамлет озвучивает своё видение наших различий в подходах к планированию тренинга.

– Ты пытаешься вырыть канал, а затем пустить в него во-

ду, я же пускаю воду, а затем вода сама прокладывает себе русло. – Слова Гамлета объясняют, почему у него нет тайминга, почему он не знает, где и что конкретно будет делать, но при этом добавляет. – Пусть работают в мини группах, я буду сидеть, а они пусть сами решают свои проблемы, учить – только портить.

Всё, подготовились, я еду домой и ещё пару часов превращаю свои заметки в красивые комментарии в тетради участника тренинга. Другими словами, превращаю тетрадь участника тренинга в тетрадь тренера. Основная задача, это делать синхронно с Гамлетом.

– Буду аниматором, говорю я себе, – и засыпаю в два часа ночи...

Тренинг.

Как и просили, я пришёл на тренинг на час раньше необходимого. Гамлет, конечно же, опоздал минут на тридцать, что привело Машу нервное состояние. Она постоянно теребила свой мобильный телефон и несколько раз набирала номер Гамлета.

Разговор с Машей, на котором она так настаивала, свёлся к следующим словам:

– Это первый тренинг для нас с вами, он очень важен, так что старайтесь. Я ещё, к вам зайдёт наш внутренний тренер Даша и непосредственный начальник обучаемых, ему интересно поведение подчинённых. Я тоже буду заглядывать.

Всегда приятно узнавать, что у тебя в аудитории, кроме обучаемых будут находиться трое наблюдателей – оценивающих. В данном случае, не ясно, с кем и на кого надо работать для достижения результата.

Как выяснилось, параллельно с тренингом, в третьей аудитории всё руководство Заказчика организовало совещание с теми двумя группами, которые придут учиться через два дня, цель – накачать сотрудников ценными указаниями по достижению возросших планов продаж. Теперь ясно, почему так нервничает Маша. А ещё, оказалось, что для неё это первое мероприятие подобного масштаба и первое мероприятие после её вступления в должность.

Тренинг начался. Все шло нормально, группа оказалась хорошей, коммуникабельной. Мы шли по плану, намеченному Гамлетом, я раскрашивал обсуждаемое примерами из жизни, метафорами про комбайн и даже добавил информацию о методах прогнозирования. Раз просят инструменты – пожалуйста. Начальник обучаемых улыбается, а это верный признак того, что всё идёт нормально.

На кофе-брейке я миролюбиво беседовал с тренером Дашей – контакт установился. Мы обсудили участников. Выяснилось, что она занимается дистанционным обучением и, отправились на вторую четверть дня.

Только мы добрались до задания «Личные качества руководителя», как в аудиторию вошла Маша. Она уселась за дальний стол и заявила, что хочет поучаствовать в работе

группы «наблюдателей».

После групповой работы началось резюмирование и тут...

– Вы можете перейти к теме планирование? Зачем нам знать то, что мы обсуждаем! – Маша сказала, как отрезала.

Почему каждый администратор или начальник считает, что знает, что надо делать тренеру и даёт рекомендации громко и в присутствии обучаемых? Через две минуты Маша вышла за дверь, а ещё через пять минут пришёл Боря и сказал:

– Что у вас тут происходит?

– Идём по плану. Начали про воронку продаж, работаем в группе, всё нормально. А вы где?

– Мы тоже на этом же месте. – Боря пытается дать мне дополнительную информацию. – Пришла Маша, сказала, что у тебя всё срывается, глаза круглые, заявила, что надо спасать ситуацию и отправила меня к тебе.

Я ему объясняю, что все идёт нормально, да и он сам это видит. Группы начали представлять результаты своей деятельности, но тут опять в аудиторию вошла Маша, на этот раз с Юлей. Не тренинг, а проходной двор.

– Обед, – объявляет Маша.

– Обед, – говорю я, – вторая группа выступит после перерыва.

Все расходятся, а я ещё пять минут общаюсь со второй группой. Они уточняют детали для своего выступления. Затем я иду с Борей узнать, что происходит в другой группе у

Гамлета.

Тренер в «свободном падении».

Во второй аудитории наблюдаю картину общения Маши и Гамлета.

– У нас срыв тренинга во второй группе, мы требуем заменить тренера!!! – Рядом с побелевшей Машей стоит начальник обучаемых.

– А в чем претензия? К материалам или тренеру? – Вопросы Гамлет.

– К тренеру! Он не компетентен. Все ничего не понимают. Он нам рассказывает про каких-то комбайнеров, приводит примеры из жизни других компаний, а не про «Пилюли» и ещё говорит нам о каком-то лидерстве руководителя. – Маша в истерике, я ошарашен и молчу, так как влезть в разговор с оправданиями, это усугубить конфликт. Гамлет пытается разрулить ситуацию.

– Мы не можем заменить тренера, так как второго тренера просто нет. Боря, хоть и ведёт супервизию, но не знаком с кейсами. Единственный способ, это объединить две группы.

Истерика Маши достигла точки кипения. Она и местный начальник не смотрят мне в глаза, конечно, сложно стрелять в лоб, если ты видишь глаза жертвы. А ещё интересно, как она поняла, что группе не всё понятно? У неё не было времени для общения с аудиторией, она ведь вошла на тренинг, посидела пятнадцать минут, кинула камень в тренера и от-

правилась чинить скандал. Как она поняла, что тренинг сры-
вается?

В результате группы объединяют. Я собираю свои вещи с
ощущением школьника, которому вlepили кол, выгнали из
класса и велели никогда больше не приходить на уроки, а
прислать отца за документами для перевода в другую школу.

Улица. Снег. Идут люди. Я стою на тротуаре и не знаю,
что делать...

Рефлексия.

Я и все в шоке – пытаемся понять, что случилось.

Боря для меня записал 25 минут работы Гамлета с двумя
группами после обеда. Я слушаю и обалдеваю. Гамлет несёт
им бред про то, как он был в Питере, видел рекламу три на
шесть метров со словом «Думай». Затем говорит про кризис
в Америке, про глобальный маркетинг и ещё кучу слов про
лидерство руководителя, про то, что в жизни всё случается и
что если они не будут его понимать, то пусть задают вопро-
сы. На вопрос, что было не так в моей группе, народ теряет-
ся, после паузы кто-то робко произносит, что всё было нор-
мально, но будет ещё лучше...

Вот тебе и комбайнёры, – думаю я, – видимо про Ферра-
ри им более понятно и ближе. Группа сплотилась на крови,
групповая динамика и командообразование состоялись.

Боря добавляет:

– Я сказал Гамлету, что не смогу повторить тот текст, ко-

торый он им озвучил. Это не повторяемо.

...

Вопрос.

Лида, это ведь кейс для начинающих фрилансеров. Кейс как из свободного полёта не перейти в свободное падение!

Надо бы тебя спросить, что ты об этом думаешь, но не хочется. Перегорел. Лучше задай вопросы сама себе или участникам тренинга для тренеров о том, что они думают.

Однако, вопрос родился.

– Пора в отставку или надо было задушить Машку? Может, надо было сразу в ответ на её реплику в аудитории дать ей беджик, фломастер и пригласить к флипчату вести тренинг?

Медные трубы.

Тихим, весенним вечером Дон и Крепыш обсуждают совместно просмотренный мультфильм про Винни Пуха.

– Что может спасти больного медвежонка? – Задал проверочный вопрос Дон.

– Известно, что бочка мёда. – Ответил Крепыш.

– А что может спасти израненную душу бизнес-тренера?

– Зарплата! – Радостно выпалил Крепыш.

Разговор с обсуждения мультфильма резко свернул на тему бизнес-тренингов.

– Нет, не зарплата. Думай Крепыш, думай. – Произнёс Дон. – Давай-ка дружок поразмышляем на тему, что движет тренером, который волнуется перед каждым тренингом, готовится, переживает, но продолжает входить в аудиторию, лезть на сцену, так сказать.

– Дон, я не понимаю тебя. Очевидно, что все люди работают, потому что им нужны деньги для удовлетворения амбиций или потому, что их заставляют.

– И кто же заставляет несчастных бизнес-тренеров?

– Известно, кто – семья. До свадьбы родители проедают плешь, иди работать, иди работать, а после свадьбы жена ноет, что хочет брюлики и круиз по Средиземному морю. Ещё бывают случаи, когда, сопливые дети тянут к папе ручонки и просят хлеба. – Ответил Крепыш.

– Позиция ясна. А ты почему ходишь на работу, тебя тоже заставляют?

– Нет, меня подталкивают вперёд амбиции. Я хочу купить BMW, ты мне денег не даёшь, вот и приходится зарабатывать самому.

– Ты хочешь сказать, что если я дам тебе денег на BMW то ты уволишься? – Дон с огорчением посмотрел на Крепыша и стал с испугом ждать ответа. Крепыш, подумав минуту, ответил:

– Предполагаю, что часть людей так и сделает, а я продолжу ходить на работу. Дома сидеть без дела скучно, да и BMW надо показывать коллегам, а то, как удовлетворить амбиции, если не видеть завистливые взоры соплеменников.

– Понятно, тогда Крепыш скажи, зачем же я продолжаю работать? И не просто работать, а именно бизнес-тренером в свободном полете? У меня всё есть, неужели, чтобы купить тебе BMW и радоваться тому, что все завидуют, как ты пересекаешь на нём по Москве?

– Ты особый случай, ты без работы погибнешь. Твой фриланс позволяет тебе чувствовать себя независимым и свободным, иметь деньги на всякие приятные мелочи.

– Давай вернёмся к первоначальному вопросу, зачем бизнес-тренер так стремится в аудиторию? – Продолжил Дон. – Перед публичными выступлениями все люди получают изрядную порцию волнений и адреналина, бизнес-тренер не исключение, но он не бросает заниматься таким изошрён-

ным мазохизмом. Так сказать, мышки плакали, кололись, но продолжали есть кактусы. Что ты про это думаешь?

– Всё дело в адреналине. Адреналин, это наркотик и все тренеры сидят на нём?

Дон задумался.

– Именно так, адреналин убивает и притягивает одновременно. Бизнес-тренер похож на артиста, который выворачивает себя наизнанку на сцене. Только артист играет выученную роль пьесы, а бизнес-тренер исполняет свою с открытым сценарием. Это добавляет неопределённости и остроты ощущений.

– Интересно, бывают ли тренинги без адреналина? Какой адреналин может быть при проведении тренинга в сотый раз? – Продолжил Крепыш.

– Я видел бизнес-тренеров без адреналина, но, как показывает практика, они быстро сходят со сцены. Адреналин толкает тренера к поиску совершенства и развития себя. Если адреналина нет, то тренер теряет нюх, перестаёт готовиться, учить новое и погибает от тоски и рутины. Я бы назвал такого тренера «засушенным». Раз у тренера нет эмоций, то нет и шоу, за которое платят деньги, нет и аплодисментов, которые подобно мёду оказывают целебное воздействие.

– Согласен, к тренерам и артистам применимы одни и те же требования. Все хотят видеть человека в костюме розового зайца, с батарейкой энеджайзер в рюкзаке за спиной и дудкой в руке. Всем хочется эмоций, праздника жизни и что

бы голова после тренинга трещала от умных мыслей и озарения. – Крепыш и Дон наконец то нашли общее поле для обсуждения.

– А ещё, бизнес-тренер упивается своей властью над людьми. – Задумчиво произнёс Дон. – Сам подумай, начальник может быть тупым, но успешно управляет подчинённым персоналом, используя рычаг денег. Он получает, вернее, покупает власть, и может указывать людям, что и как делать. А тренер, он же никогда не приказывает, он в дебатах переигрывает обучаемых, то есть за ним идут по собственной воле. Это тебе не современное антикризисное управление, замешанное на страхе быть уволенным.

– Ты хочешь сказать, что бизнес-тренер интеллектуально состязается с обучаемыми на предмет кто круче?

– Именно про это я и говорю. Поначалу аудитория принимает к тренеру, оценивает его, пробует на зуб в попытке понять, есть ли смысл его слушать, и только решив, что есть, начинает воспринимать тренера как гуру, который несёт истину.

– А артисты, они то с кем состязаются, стоя на сцене? – Крепыш опять стал проводить параллели с артистами театров.

– Они борются с посторонними мыслями зрителей, их цель захватить внимание зала. Им сложно и легко одновременно. Зал не задаёт коварных вопросов, он находится в восприятии спектакля, который был отрепетирован и теперь

транслируется публике, это облегчает жизнь. При этом артист реагирует на глаза зрителей, на то, как они дышат, на то, как они ёрзают задницами в креслах.

– Тренеру сложнее, он в прямом смысле состязается с аудиторией. – Резюмирует Крепыш.

– Мой друг, скажи, как артист узнаёт об успехе своего действия?

– По аплодисментам, конечно. По цветам, которые добрые родственники и поклонники несут на сцену после представления.

– А как тренер понимает, что тренинг удался? – Спросил Дон.

– По анкетам обратной связи, которые заполняют участники обучения после тренинга. – Предположил Крепыш, вспомнив модель Дональда Киркпатрика с его методами оценки эффективности обучения.

– Самое удивительное, что не по анкетам, а по количеству произнесённых слов «спасибо» и по аплодисментам. Да – да, именно по аплодисментам! Несомненное сходство с театром. Тренер, как и актёр падок на признание. Аплодисменты, это мерило эмоционального состояния обученных.

– И много ты их получаешь?

– Ты не поверишь, но с тех пор, как однажды в меня кинули тухлым яйцом, я получаю аплодисменты на каждом тренинге. Ты только представь, за неделю после этого у меня было два тренинга и одно публичное выступление, все они

закончились аплодисментами. Люди вставали с мест и аплодировали. И это за одну неделю! Вначале я решил, что аплодисменты, это случайное явление, вызванное моим рвением, хорошей подготовкой, знанием излагаемого вопроса и повышенной ответственностью, но аплодисменты продолжают раздаваться. Уже целый месяц, как обучаемые аплодируют мне на каждом мероприятии.

– Может быть, они просто массируют руки хлопками? – Ехидно спросил Крепыш.

– Какой массаж, не говори ерунды. Месяц назад я думал, что мир сильно изменился, что кризис сделал людей более злыми и требовательными. Я даже решил, что человеческие отношения пропали навсегда. Однако это не так, аплодисменты, как подснежники весной пробивают лёд душ и прорываются на поверхность. Под панцирем корпоративного планктона, оказывается, живут чувства и признательность. Оказывается, люди продолжают ценить эмоции и хорошее к себе отношение. Они просто устали от управленцев антикризисной направленности и хотят человеческого общения, праздника души, позитива и тепла.

– Дон, скажи мне, как часто надо хвалить или ругать бизнес-тренера? На тренингах по мотивации говорят, что подчинённых надо хвалить и ругать в равных пропорциях.

– Сразу чувствуется, что тебя плохо учили. Не в равных пропорциях, а определять отношение с учётом двух факторов. Первый – за хорошую работу надо хвалить, а за плохую

ругать. Чем больше хорошего, тем больше похвалы. Второй фактор – учёт чувствительности, эмоциональности респондента. Тренер, как актёр, крайне чувствителен. Нервы тренера обнажены, он же по определению должен чувствовать настроение аудитории спинным мозгом.

– Сколько же аплодисментов тебе потребовалось, чтобы забыть об одном тухлом яйце?

– Бочка мёда, кое-как смогла замаскировать ложку дёгтя. – Ответил Дон, вспоминая мультфильм про Винни Пуха.

– То есть, месяц аплодисментов, и ты опять на коне паришь над толпой и упиваешься своей славой?

– Не так, шрам останется на всю жизнь. Но месяц успехов позволил убедиться в том, что бизнес-тренер внутри меня жив и что он получает деньги не зря. Пережитое недоразумение и далее будет добавлять адреналина в кровь в те моменты, когда: «Занавес открывается, софиты светят в лицо, участники действия оценивающе разглядывают лицедея и готовятся вступить с ним в словесное состязание».

– Правильно я понял, что ты работаешь из-за желания получать аплодисменты? – Подытожил Крепыш.

– Ты прав, мне необходимы аплодисменты. Аплодисменты – это мерило признания, вот что движет бизнес-тренером в свободном полете. И, конечно же, от денег я тоже не отказываюсь, деньги, о которых ты упоминал, дают независимость.

– А свободу, фриланс даёт свободу?

– Свободу люди дают сами себе, и она никак не связана с тем, чем они занимаются, – поставил точку Дон.

Золото и ВАУ-эффект.

Говорят, что существует правило – для построения карьеры необходимо в молодости сменить несколько мест работы. Это расширит кругозор карьериста, позволит видеть закономерности в деятельности различных компаний. А ещё, на первом месте работы вас помнят сопливым юнцом без опыта и уверенности в себе, на всех же последующих вы сразу позиционируете как специалист с опытом и запасом готовых решений множества проблем.

Нашему подростку Крепышу пришло время заняться поиском нового места работы, податься на свободный рынок труда с целью повышения своего благосостояния и получения нового опыта. Ускорило это решение то, что его родная компания вошла в период массовых сокращений персонала по причине смены собственника с последующей реструктуризацией штатного расписания и заселением в кабинеты новой команды управленцев.

К моменту начала поисков за плечами Крепыша уже присутствовал опыт управления процессами обучения. В его портфолио скопилась весомое количество достижений, и даже пункт биографии «управленческий уровень» оказался заполненным смелым заявлением о наличии одного прямого подчинённого и пятнадцати функциональных, расквартированных в филиалах его огромной, всемирно известной, и

растянувшейся на все страны СНГ компании.

К поиску работы Крепыш подошёл обстоятельно. Начал он с того, что составил резюме, в котором выглядел настоящим героем. В резюме фигурировали сплошные достижения и реализованные проекты. Например, «Разработал структуру базы данных учёта пройденного обучения всеми сотрудниками, затем реализовал проект по её созданию силами специалистов департамента информационных технологий и организовал работы по её заполнению. На текущий момент времени в неё внесено 28 634 фактов обучения, что составляет сто процентный учёт всех событий в T&D функционале компании за прошедший год». Каждый пункт резюме подкреплён числовыми параметрами и сопровождается словом «реализовал», а не «участвовал». Не резюме, а образец для подражания.

Далее последовало выкладывание резюме на специализированные сайты по поиску работы, прямая рассылка работодателям, формирование откликов по интересующим Крепыша вакансиям и, конечно, путешествия по собеседованиям. Последнее сулило Крепышу получение приятного и не очень приятного эмоционального заряда.

– Скажите, каких результатов Вы добились на предыдущем месте работы? Чем Вы гордитесь? – Задал вопрос Директор по работе с персоналом одной из крупных финансовых корпораций на очередном собеседовании.

Мы-то с Вами понимаем, что этот вопрос задают на каж-

дом втором собеседовании, так как бизнес-персоны обеспокоены проблемой верного определения и последующего отсева болтунов и пиарщиков от людей дела и результата. В ответ Директор по персоналу получил от Крепыша следующее:

– Первое, я построил систему внешнего обучения в моей компании. За что получил благодарность Генерального Директора. – Крепыш выложил на стол лист с благодарностью, на котором красовались печать компании и затейливая подпись Генерального.

– Второе, я организовал и сопровождал годовую программу развития пятидесяти ТОП–менеджеров компании. Особенно эффективными были тренинги «Прорыв в достижениях». За это мне дали премию, на которую я купил новую машину, а на ежегодном митинге Генеральный директор наградил меня золотым знаком отличия с логотипом компании. Таких знаков было изготовлено только сто экземпляров. – На стол с шелестом легла вторая благодарность и сам золотой значок, который так блестел в лучах летнего солнца, что казалось, будто бы в нем скрыт магический кристалл исполнения всех желаний.

– И третье, я внедрил систему отчётности по результатам обучения головного офиса и филиалов компании, что отмечено в рекомендательном письме моего непосредственного руководителя – Директора департамента персонала Пучкина Семёна Исааковича. – С небольшой театральной паузой Крепыш извлёк из своего кожаного портфеля рекомендательное

письмо на фирменном бланке и положил на стол перед глазами предполагаемого нового работодателя.

В комнате на пару секунд воцарилась тишина, после которой новый работодатель – Директор департамента решительно произнёс:

– Вы нас устраиваете, и мы делаем Вам официальное предложение о приёме в нашу компанию на должность...

Вот так, учитесь, как надо себя презентовать.

Пока проводились бюрократические процедуры приготовлений к выходу на работу на новое место, пока служба безопасности работодателя неспешно проверяла указанные анкетные данные, Крепыш не терял времени даром, а продолжал ходить на другие собеседования. Чем больше у тебя в кармане запас предложений работодателей, тем выше поднимается твоя самооценка и тем больше тебе поступает новых, выгодных предложений.

– Скажите, каких результатов Вы добились на предыдущем месте работы? – Прозвучал вопрос прыщавой подборщицы одного и корейских производителей автомобилей на очередном собеседовании.

Эх, никакой романтики, везде одни и те же вопросы, – подумал Крепыш и повторил театрализованный монолог, о котором Вам уже поведано.

Собеседование продлилось ещё тридцать минут, после чего стороны расстались с договорённостью созвониться через день – взяли паузу для размышлений и оценки своих ощу-

щений.

Через день Крепыш не без труда дозвонился до барышни-подборщицы, и услышал следующий ответ:

– Мы не готовы сделать Вам предложение, Вы не подходите нашей компании. – От такого ответа челюсть Крепыша отвисла до земли, а он сам только и смог выдать из себя вопрос:

– По какому критерию я Вам не подхожу?

– Я внимательно изучила ваше резюме, Вы человек ориентированный на эффективность обучения, на результаты, так сказать, на построение системы. Это конечно хорошо, но нам нужен кандидат с ВАУ-эффектом. – Выдала, как отрезала девица.

Вот так и опускают с небес на землю молодые таланты с золотыми знаками отличия. Через пять минут после получения такой стимулирующей обратной связи Крепыш позвонил своему наставнику Дону и спросил:

– Дон, что такое ВАУ-эффект в обучении?

Дон на минуту задумался и ответил:

– Это когда после тренинга все готовы сменить офисные брюки и юбки на шорты, а галстуки от итальянских модельеров на пионерские галстуки. После чего, начать бегать по офису с дудками, флагами, барабанами, при этом, глаза должны быть непременно вытарашенными и излучать готовность и энергию. Так сказать, получить на тренинге идеологическую накачку, уверовать, что местный босс всегда прав,

а компания является олицетворением мечты каждого пипла и быть готовыми работать за идею, а не за доллары или фунты стерлингов.

– А как же быть с эффективностью обучения, учётом затрат и системностью? – Спросил Крепыш.

– Когда системности нет, и не предвидится, то делают ставку на вытарашенные глаза. Идеология, определяет, что и как делают массы. Читай Геббельса, мой дорогой друг.

– Понятно, – тяжело вздохнул Крепыш, – надо будет выучить этот замечательный термин «ВАУ-эффект», вдруг, на очередном собеседовании потребуется изобразить адепта прогрессивной системы развития персонала.

На этом завершились поиски нового места работы. Со следующего понедельника Крепыш вышел на работу туда, где его золотой знак отличия нашёл отклик в душе руководителя, а системность мышления оказалась востребованной ретроградами старой закваски.

Бренд по имени «Я».

В один из четвергов, в клубе директоров учебных центров, у Марата, выступала Ия с докладом на данную тему. Забавное выступление, интересно было смотреть на Ию, но всё, что она говорила, не дало мне ответа на вопрос, что же делать тренеру, для раскрутки своего бренда, не хватило системного взгляда.

В результате я решил написать данную статью.

Вы тренер, и вы решили, что вам необходимо развить свой бренд. Вы просто желаете сделать себя известным и Каким?

Отлично, первый вопрос к Вам. Раз вы тренер, то понимаете, что вначале следует выяснение потребности, а уж затем предложение решения.

Зачем вам становиться брендом? Что вы хотите от этого. Представьте, что вы затратите энергию, ресурсы, время на процесс создания своего бренда, а он вам не нужен. Или другой вариант, вы хотите, чтобы вас считали святым, а бренд получился с оттенком характера Бивиса или Баттхеда. Давайте решим, зачем вам надо стать «звездой».

Варианты ответов:

Вам нужны заказы, так как они приносят деньги.

Вам нужна слава и ваше имя должны вспоминать чаще,

чем имя Лёни Голубкова.

Вы хотите, что бы вас уважали, как гуру и обращались за советами.

Вам нравится место в президиуме.

Может быть, у вас есть свой вариант реализации потребностей по Маслоу? Надеюсь, с этим заданием вы справились без проблем, а ответы в стиле, хочу всего, сразу и без затрат остались только в мечтах. Понимание вашей потребности необходимо для формирования видения вашего бренда. Прежде чем бренд по имени «Я» возникнет, надо понять, каким вас должны видеть в сообществе тренерской тусовки и корпоративного бизнеса. Будет жалко вложить силы и энергию, заработать имидж «Жариковского», а затем понять, что в политику вы не собирались и денег вам это не принесло.

А собственно, как потребность связана с брендом, который будет вами создан?

Предполагаю, что бренд, это товар, который покупают другие люди. У товара есть свойства преимущества и выгоды. Зная вашу потребность, вам необходимо разработать свой товар, на который клюнут те покупатели, которые вам нужны.

Теперь пример.

Я хочу много заказов на проведение тренингов, так как я freelancer. Заказы должны быть большими, жирными и стабильными. Тогда меня должны знать: а – просто знать, б –

как хорошего тренера, который, и тут вы пишете в столбик прилагательные, которые должны характеризовать вас. Возможно, вы будете тренером, который способен даже дохлую лошадь научить общаться с клиентами. Или вас знают, как тренера, который никогда, ни в каких ситуациях не сливает тренингов. Или вы делаете тренинги на такие темы, которые не существуют даже в фантазиях сообщества ваших конкурентов.

Другой пример.

Вы хотите выступать у Марата в клубе, но сейчас Марат обходит вас стороной. Ваша потребностью является потребность в общественном выпячивании, а максимум, на что вы способны в настоящее время, это писать в блогах заметки. Тогда вам нужен имидж человека, который красиво и внятно говорит, который может увлечь аудиторию своими мыслями и идеями. Который, может делиться весомыми для аудитории находками и не опаздывает на выступление.

Составьте список прилагательных, описывающих бренд по имени «Я».

Каждое прилагательное в вашем бренде придётся заслужить. Так что взвешивайте и думайте, требуется ли оно вам, даст ли оно вам то, чего требует ваша потребность.

В предыдущем абзаце есть страшное слово «заслужить». Я бы, прочитав его, впал в тоску. Мы создаём бренд, чтобы он работал на нас, а слово заслужить, говорит о том, что мы должны работать на бренд. Это уже значительно менее ин-

интересное занятие.

Конечно, бренд подобен аккумулятору, мы вкладываем в него, мы заряжаем его, и только после зарядки он начинает отдавать. В этом процессе есть и приятное для вас известие. Если аккумулятор обладает КПД ниже 100 процентов, то бренд может детонировать. То есть коэффициент полезного действия вашего бренда может превысить сто процентов и вернуть вам больше, чем в него вложено. Это похоже на обогащение урана. Вы добываете урановую руду, затем обогащаете её, и как только, создаётся критическая масса, процесс становится лавинообразным. В этот момент вы стрижёте купоны, а ваше имя работает на вас, в идеале, возникает ажиотажный спрос и ваши мемуары раскупают тиражами, превышающими тиражи Барри Портера. Заметьте, я написал мемуары, это частность. Возможно, что ваша потребность была не в тиражах, а в том, чтобы плакаты с вашим лицом заполнили все заборы города Урюпинска – суть это не изменит.

Сперва мы раскручиваем маховик, затем он отдаёт нам ожидаемые бенефиты. До момента отдачи и получения критической массы потребуется вкладываться.

Кстати, рекомендую почитать книги по маркетингу, в них всё описано подробно, ваша задача, представить, что речь идёт не про компанию Sony, а про кампанию «Я». Методы и средства останутся теми же.

Теперь о средствах, и что же именно делать конкретно.

Как в любой предвыборной компании, а в них кандидаты

заботятся о бренде по имени «Я», вам надо создать имидж и известность.

Возникают две задачи:

Оповестить много людей о вашем существовании и желательно так оповестить, что бы они запомнили **ВАС** и ваше **ИМЯ**.

Сложить нужный **ИМИДЖ** о вас. В головах людей к вашему имени должны приклеиться те прилагательные, которые вы выписали в столбик в начале статьи.

Не забудьте, что есть ещё и такой параметр, как ваша доступность. Если вас все знают, и знают в нужном вам свете, то как они вас найдут? Куда людям нести деньги или цветы? Где взять ваш телефон или как с вами связаться?

Оповещение масс.

Как я уже сказал, это задача из учебника маркетинга. Я немного повторю для ленивых или забывчивых.

Есть каналы распространения информации, они бывают личностные и безличностные. А именно, личностные каналы это те, в которых вы общаетесь с людьми, и они видят и чувствуют вас. Ваше общение может проходить в диалоговом режиме – у вас есть возможность формировать воздействие на каждого. Безличностные каналы не дают вам возможности вести диалог, но, они подобны пушке, которая стреляет картечью по широким массам.

В личностных каналах вы концентрируетесь на качестве и глубине воздействия, в безличностных не широте охвата нужной вам аудитории, то есть, на количественном показателе.

Безличностные каналы тренера это:

Статьи в Интернет.

Ваш сайт.

Книги, которые вы издаёте.

Листовки на выставках или упоминание в каталогах.

Материалы, которые вы разместили, раздали, разослали.

Видеоинтервью и видеофильмы.

Всё это стоит либо денег, либо времени и таланта. Например, написать книгу стоит от месяца до года, а её издание за ваш счёт обойдётся в сто тысяч. Если у вас нет ста тысяч, то издать можно и бесплатно, но пару месяцев вы будете искать издательство, которое оценит ваш опус, и заберёт его себе на кабальных для автора условиях. Талант тоже необходим, если вы хотите прослыть думающим, то писать книгу в стиле «Иванушка-дурачок» не стоит, её не то, что не купит издательство, её могут и не прочитать, те кто купили.

Статья в Интернет требует меньше затрат, но и не так копируется как книга.

На рассылку листовок и прокламаций, вы опять же потратите время и деньги.

В менеджменте существуют два термина: результативность и эффективность. Так вот, результат – информирование **ШИРОКИХ** масс хочется провести за минимальное время. А эффективность, это **ЗАТРАТЫ**, которые надо сделать минимальными.

Для снижения затрат сегментируйте аудиторию. Можно показать себя по телевидению, а можно крутить ваш ролик по мониторам на выставке «Тренинг 2013». Думаю, что стоимость будет в пользу выставки, да и количество **НУЖНЫХ** вам зрителей окажется сопоставимым. Стрельба из пушки должна вестись по широким, но нужным массам, а не по воробьям.

Резюме – информирования должно быть много, но так как

оно затратно, то сегментируйте. Процесс информирования, это процесс добычи урановой руды, добывайте руду там, где есть уран, и желательно в высокой концентрации.

Личные каналы это:

Клубы тренеров, HR-ов и прочие тусовки.

Друзья и знакомые.

Участники ваших предыдущих тренингов.

Люди на тематических выставках и конференциях.

Общение в форумах и всевозможных «однокашниках».

Будьте в контакте и создавайте о себе необходимое вам впечатление. В этом процессе вам помогут ваши слова и ваш вид. Со словами вы же можете совладать?

Формирование имиджа.

Вы начали информирование нужных сегментов, тогда стоит задуматься об имидже, который вы создаёте. То, каким вас запомнят, зависит от вас. Имидж формируется в процессе выполнения двух действий:

PR

Дела

В первое время тренеру доступен только PR. Вчера вы окончили курсы тренеров, предположим, в «Бюро Акцент» и у вас в руках сертификат подписанный Карен Рихтер. Ну и что, о вас нет славы, и ваши дела не говорят о вашей компетентности. Только PR поможет Вам сформировать имидж. Обещайте, обещайте, обещайте, высказывайте своё мнение, рассказывайте о ваших талантах. Будьте харизматичным или умным, серьёзным или лёгким на подъем. Вспоминайте прилагательные из столбика и **СООТВЕТСТВУЙТЕ** им.

Сами знаете, у вас не будет второго шанса произвести первое впечатление. Я, например, проводя собеседование с тренерами, обращаю внимание на внешний вид, манеру держаться, атрибуты и аксессуары. Если тренер одет в стоптанные калоши, то слабо верить, что он может обучить средних менеджеров успеху в зарплатных вопросах. Обратите внимание на то, как западные компания делают красочные упаковки для своих товаров. Порой, упаковка превышает

ет размер продукта в разы. Покупатель в магазине замечает упаковку – мерчандайзинг, так сказать.

Так что обещайте, обещайте и обещайте. Сами поверьте в то, что говорите. Вживитесь в роль опытного тренера так, что невозможно будет понять, вы начинающий или уже опытный.

Вы уже опытный тренер? Тогда PR-тесь. Рассказывайте о ваших достижениях, говорите о том, что вы можете сделать. Вспоминайте рекламный ролик о том, что эта батарейка действует в пять раз дольше и это ДОКАЗАНО на практике. Будьте в центре внимания и общения. Вас не купят оптом, и уж тем более не выстроятся в очередь, если не будут знать о ваших свойствах и преимуществах. Уже в личном общении говорите о выгодах для собеседника. И ещё, умейте слышать собеседника. Даже, именно, не слушать, а слышать собеседника. Говорить много должны вы, но говорить надо то, что хочет услышать собеседник.

И теперь «царица полей кукуруза». Я имею в виду дела. Если PR создаёт впечатление, то дела формируют стойкий имидж о вас. Вы можете сто раз рассказывать миру о том, какой вы хороший тренер, но если то, что вы обещаете, не подкрепляется делами, то ваш имидж резко падает после тестовой закупки. Все затраты на PR обесцениваются, если проведённый вами тренинг не дал того, что ждал заказчик.

Представьте, что вы разрекламировали себя как замечательного оратора, который способен сделать доклад на лю-

бой конференции, а во время доклада, стоите спиной к аудитории и читаете буквы на слайдах, рассказывая тренерской тусовке о том, сколько видов продукции выпускает «Крафт-тойз» в которой вы работаете,

Статистика. Удачно проведённый тренинг приводит к тому, что пара человек захотят посетить вас вторично или сделать заказ на корпоративный тренинг. Со временем, восемьдесят процентов заказов вы будете получать от «старых» знакомых, а не от рекламы в виде говорящей головы в мониторе на выставке.

Надеюсь, я лишил вас надежд на «таблетку №6» и создал в голове видение процесса создания бренда по имени «Я»? Тогда, следующим вашим шагом будет посещение доклада и чтение материалов Ии (о ней упомянуто вначале рассказа) или сбора из других аналогичных источников информации о тактических штучках-дрючках в формировании бренда.

P.S. На последок дарю гениальный совет: читайте литературу по маркетингу и работайте в нужном направлении.

Счастье есть.

Бархатная ночь мгновенно опустилась на побережье лагуны. Вдали, километрах в десяти от отеля, там, где за гладью воды должен был находиться противоположный берег, зажглись огни гостиниц, ресторанов, дискотек и жилых домов. Огни светились разноцветными гирляндами, цвет огней менялся от обычных, ярко белых, до темно фиолетовых. В одном месте в небо уходил зелёный луч лазера, и пытался вычерчивать какие-то фигуры.

Ветер уснул, можно было бы назвать атмосферу застывшей, но запахи говорили о том, что с окрестных гор к морю медленно стекает аромат зелёных растений. Если бы запахи были видны, то мы увидели бы густую медовую лавину ароматов, которая стремиться слиться с тёплым морем.

Очень странно, но не видно ни мух, ни комаров, ни летучих мышей, обычных спутников южных побережий. Небо задёрнуто дымкой, скрывающей звезды, только луна обозначает своё место размытым жёлтым пятном. А ещё, не чувствуется запаха моря, нет запахов соли, водорослей и сырости.

В ночи слышна приятная музыка. В небольшом баре при отеле аниматоры развлекают гостей песнями Челентано и милых всем итальянцев восьмидесятых годов. Получается очень романтично.

– Мы в раю, – произнёс Дон, держа в руке бокал с бейлисом, – скажи дорогая, неделю назад ты думала о том, что мы окажемся здесь?

– Нет, но я надеялась, что мы получим то, о чем мечтаем. Если очень хотеть, и работать, то успех придёт. – Сказала жена Дона.

Дон достал из кармана мобильный телефон, несколько раз коснулся сенсорного экрана и передал его жене. На экране воспроизводился видео файл. Ровно месяц назад Дон с женой были на даче и копали в снежном покрове проход к дверям дома. Сугробы снега достигали в высоту более метра. Видео показывало, как жена энергично работает лопатой под радостное комментирование Дона.

– Вот такие метаморфозы, – произнёс Дон, – месяц назад была зима и ожидание успеха, а сегодня тропический рай, слышна музыка нашего сердца и в мыслях полная уверенность в завтрашнем дне.

– Я счастлива. – Ответила жена. – Спасибо тебе за то, что мы здесь.

Круг судьбы замкнулся. Говорят же, что всё развивается по спирали. Двенадцать лет назад Дон работал бизнес-тренером. Получал по тем временам хорошую заработную плату, любил свою работу и периодически говорил Лидке, коллеге, что не понимает, как можно работать в своё удовольствие и за это ещё получать деньги. Затем Дон осуществил поход в ТОПы. Амбиции и любопытство отправили его вверх по ка-

рьерной лестнице.

Путь был долг и тернист, но при этом непременно вверх. Компания сменялась компанией, количество подчинённых непрерывно росло, оклад, с каждым переходом на новое место работы, увеличивался на цать процентов и достиг абсурдной величины.

Как может российский ТОП-менеджер получать за день такую сумму, о которой в провинции люди мечтают в виде месячного вознаграждения? В какой-то момент времени Дон перешагнул невидимую черту социальной пирамиды, после которой прибавочная стоимость начала оставаться в его кармане, а он сам стал подумывать, не купить ли маленький домик в Испании, или, на худой конец, в Болгарии.

Вот чего не было у Дона, так это счастья и свободного времени. Он больше не удивлялся тому, что зарплату платят – он стал её зарабатывать. Каждый очередной карьерный успех стал приносить дополнительные ежедневные рабочие часы. Сначала трудовой день удлинился до двенадцати часов, а затем он съел и выходные. Каждый новый уровень в корпоративной пирамиде усиливал конкуренцию, политическую борьбу и уменьшал количество оставшихся человеческих чувств. Говорят же, что наверху ветер дует сильнее и увеличивается число отороженных руководителей. В один из дней Дон изменил ситуацию, он ушёл в свободный полёт.

Вы удивлены? Вы бы остались небожителем? Вы бы наплевали на свою свободу и счастье ради денег и материаль-

ных благ? Вы бы меняли одну машину на другую раз в два года, но при этом, сидя в кожаном кресле в своём кабинете, произносили слова: «Вы уволены», очередной жертве структурных преобразований?

Я знаю, большинство людей осталось бы, а вот Дон ушёл. Говорят, что в одну и ту же реку дважды не войти. Это так, но Дон вошёл не в старую реку, он вошёл в новую. Дон стал работать бизнес-тренером в свободном полете, на профессиональном жаргоне это называется работать фрилансером. Год ушёл на раскрутку своего бренда. Потребовалось время на поиск партнёров по бизнесу, наработку клиентской базы и начала зарабатывания денег. Получаемый денежный поток был ограничен физическими возможностями Дона и его желанием иметь время для удовлетворения других личных потребностей.

Заработная плата бизнес-тренера может и меньше, чем у ТОП менеджера, но позволяет не отказывать себе в небольших удовольствиях. Месяц напряжённой работы и следующие две недели можно безмятежно провести с женой на море, лёжа под пальмами, при этом ещё останутся деньги на удовольствия в виде нового компьютера и тому подобное.

– Скажи дорогая, как можно работать бизнес-тренером, получать удовольствие от работы и за это тебе выплачивают гонорары? – Дон в первый раз за двенадцать лет повторил свой вопрос.

– Ты этого заслужил, ты профессионал, который занима-

ется тем, для чего его создал Бог. – Ответила жена.

На следующий день Дон полулежал в шезлонге под тростниковым зонтом. В одной руке он держал чашечку с крепким горячим кофе, а в другой журнал со статьями о том, как сделать карьеру на поприще корпоративного бизнеса. От чтения его отвлекали красотки топлес в миниатюрных стрингах, за которыми он наблюдал через тёмные стекла солнцезащитных очков. Где-то недалеко, абориген выкрикивал слово клубника на русском и английском языках, а жена блаженно плескалась в солёных водах изумительно прекрасной лагуны.

– Счастье есть, – тихонечко произнёс Дон, – и я знаю, как его создать.

– Ты забыл кое о чём, ты прекратил движение вперёд и променял великое будущее на мелкие обывательские удовольствия. – Раздался за левым плечом голос Астрейна.

Астрейн это тёмный ангел искуситель, он, как и ангел хранитель, опекает нас. Его задача, сбить подопечного с истинного пути, погубить бессмертную душу. Несколько лет назад Дон обсуждал с ним вопрос своего будущего похода в начальники и достижения цели – сделать мир лучше, используя рычаги своего служебного положения. С тех пор Астрейн не докучал Дону, но, похоже, что он вернулся к своему подопечному.

– Астрейн, опять ты пришёл меня искушать? – Проговорил Дон. – Что тебя заинтересовало во мне на этот раз?

Разумеется, разговор с Астрейном оставался вне досягаемости ушей других отдыхающих.

– Хочу тебе напомнить, что когда ты начал карьеру корпоративного менеджера, то собирался сделать мир лучше. Вижу, что ты отказался от своих замыслов. Возможно, цель была близка, а ты сдался за шаг до реализации своих планов. Теперь твои руки в крови невинно уволенных и раздавленных начальственным приказом. Твоя ошибка заключалась в том, что ты неверно выбрал цель. Может, признаешь ту истину, что люди не равны друг другу и есть те, кто получает блага и те, кто как бараны идут за ними? Твоей истинной целью должно было стать превосходство над себе подобными, и ты почти добился этого. В корпоративной пирамиде из пятнадцати тысяч сотрудников ты вошёл в тридцать самых верхних, самых высокооплачиваемых, самых успешных. Признаёшь ошибку выбора цели?

– Я изменил этот мир к лучшему, мои помыслы были чисты и мне нечего стыдиться содеянного. Про людей ты прав в том, что мы все разные, у нас разные таланты и возможности, но мы все равны. Труд дворника или шахтёра так же важен для общества, как и труд генерального директора.

– Так почему же ты опять работаешь бизнес-тренером, а не вахтером, например? – Спросил Астрейн.

– Каждый должен делать, что должно и то, что получается у него на профессиональном уровне. Найди и используй свой талант, и ты будешь счастлив.

– А как же быть со счастьем в мировом масштабе? – В голосе Астрейна явно чувствовалось желание спровоцировать Дона к вступлению в теологический спор.

– Я нашёл ответ на твой вопрос. – Сказал Дон.

– И каков он?

– Если ты хочешь сделать мир чище, краше, лучше – начни с себя. Построй своё счастье, но не за счёт других людей, а затем поделись им с окружающими.

– Чем же тебе помешала работа внутри корпоративной машины? – Опять спросил Астрейн. – Ты бы мог изменить её своим лучезарным счастьем и праведным поведением.

– Невозможно изменить систему, будучи её винтиком. Конечно, можно устроить диверсию и ввинтиться не по резьбе, но система перемелет тебя, заменит новым, более подходящим для неё винтом. Система питается нами и нашей энергией. Надо бороться не с ветряными мельницами корпоративных машин, а с драконами внутри себя. Ты один из моих драконов, ты мой искуситель.

Произнеся эти слова, Дон трижды плюнул через левое плечо, затем произнёс молитву и Астрейн исчез – исчез так же незаметно, как и появился.

По променаду над пляжем прогуливались люди. Влюблённые парочки держались за руки, и ворковали, подобно горлицам на крышах домов. Немцы монотонно гудели, обсуждая поведение русских туристов на вчерашней дискотеке. Запах готовящихся на гриле изысканных блюд приятно щекотал

нос и будоражил аппетит.

Южное море продолжало радовать глаз Дона, переливами красок, а ближайшее будущее сулило множество тренинговых заказов и постоянные перелёты для их выполнения.