

The background of the top section is a solid red color. On the right side, there is a 3D illustration of a white door slightly ajar, revealing a dark interior. Numerous translucent red spheres of varying sizes are scattered across the scene, some appearing to float or fall towards the door.

# Красный кабинет,

**или История одного увольнения.**

Мухин Роман

12+

# Роман Николаевич Мухин

## Красный кабинет, или

### История одного увольнения

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=42154299](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=42154299)*

*SelfPub; 2019*

#### Аннотация

Когда мы слышим слово «Увольнение» – почти всегда возникает ассоциация с несправедливостью, желание пожалеть беднягу и поругать работодателя. Всегда ли это так? Увольнение – это либо воодушевление, когда ты сам нашёл более интересную работу, либо трагедия и растерянность, когда тебя увольняют, и ты чувствуешь себя оплётанным, да ещё – в предвкушении бесконечного хождения по собеседованиям, с материальными и моральными издержками. В любом случае, увольнение – это две стороны процесса, у каждой из которой своя – правда. Забавно, когда тебе рассказывают свою версию два участника одного и того же события...

# Содержание

Введение	4
Часть 1. Руководитель отдела продаж	6
Конец ознакомительного фрагмента.	10

# Введение

«Дмитрий, добрый день!» – окликнул меня мой коллега, который ждал меня в фойе гостиницы. Я только с дороги, проехал пятьсот километров из Москвы до Воронежа, и единственное желание было кинуть вещи и немного отдохнуть, и перекусить. Да. Это была тоже задача не последняя. Я не просил, чтобы меня встречали и тут, неожиданно, руководитель по продажам в городе Воронеже решил, что так будет правильной. «Привет, Константин, ты что это, решил меня порадовать своим присутствием сегодня? У нас же мероприятие завтра, – сказал я, пожимая руку коллеге, – рад видеть». «Я тоже, – проговорил он с улыбкой, – вот решил заехать и уточнить, нужна ли сегодня моя помощь, возможно, показать город или места где можно покушать?». В принципе, это одна из приятных традиций в компаниях, когда руководитель города или территории встречает тренера по продажам, показывает город и разные заведения, и отказываться не всегда удобно. Хотя последние пару лет работы тренером я, с одной стороны, сам знал все свои десять городов, как пять пальцев, с другой стороны, старался заранее проговаривать регламент, чтобы не конфузить народ и сохранять нужную «дистанцию». В нашей компании тренер хоть и праздник, но все знают, что он будет не только «нести доброе, светлое», но и проверяет выполнение стандартов Компании, тестиру-

ет и после даёт обратную связь директору по продажам по уровню руководителей и по команде. Константин, высокий и худощавый, слегка сутулый парень лет 25, смотрел на меня прямым взглядом и слегка улыбался. Он работал в компании недолго, и потому я ещё не имел возможности познакомиться с ним поближе. Тренингов для руководителей он пока у нас не проходил, только планировали. Так как мне предстояло учить его команду торговых представителей, я решил, что будет полезным пообщаться и узнать, чем он живёт и дышит, услышать его мнение о новой команде продаж города Воронежа которую он набирал, и о ситуации «в полях». Поэтому я решил не отказываться: «Константин, ну раз ты уже приехал, давай я брошу вещи, съездим, посмотрим помещение для тренинга, выгрузим оборудование и после сходим вместе куда-нибудь перекусить». Константин закивал: «Хорошо, тогда я подожду в машине, справа от входа».

# Часть 1. Руководитель отдела продаж

Как всегда с новым сотрудником или в принципе с мало-знакомым человеком, я начинаю «наводить мосты» через поиск общих тем, чтобы расположить к доверительной беседе. По сути, здесь тоже работает знаменитая воронка вопросов, когда я ставлю себе цель, например: «Получить подробную информацию о профессиональном опыте, достижениях человека, его знаниях, умениях и навыках», и так далее. Да, и мне нужна искренняя информация, а не отчёт в стиле: «работал там-то, делал то-то!». Чаше, через открытые вопросы, а смотрел ли он последний матч по футболу или хоккею? Вот «воронка и закрутилась»! И тебе сами скажут, что смотрели и ещё расскажут подробности с именами и деталями, или: «Нет, не смотрел, я вообще-то не люблю футбол или командные игры, я люблю какой-нибудь экстрим, спортзал, единоборства». Я заметил, что сотрудникам очень нравится рассказывать о себе, что они, когда-то занимались единоборствами. Не знаю, конечно, либо у нас в стране каждый второй парень потенциальный спецназовец, либо это принципу «хлебореза в ВДВ», который первым лезет в фонтан 2 августа в полосатом тельнике с криком «Слава ВДВ», ну, то есть каждый второй хоть недельку да ходил в детстве на секцию

единоборств. Когда люди начинают говорить про хобби, которым действительно занимаются, это видно сразу. Появляется энтузиазм, глаза начинают гореть, добавляются жесты. Вот тут и нужно проявить искренний интерес, похвалить или удивиться: «Слушай, как здорово!» или «Что, серьёзно? Ты занимаешься, например, хоккеем, круто!». Дальше задавать уточняющие вопросы: «А как? А где? Как давно? Достижения? А это не опасно?» и далее по ситуации. Необходимо проявлять навыки активного слушания: кивать, «агакать» и «угукать», переспрашивать «Что, правда?», «И ты так можешь?». Важно, что человек раскрепощается, он говорит о том, что хорошо знает, он чувствует себя уверенно, он видит искренний интерес и радуется поощрению. Выговариваясь, собеседник выплёскивает через положительные эмоции стресс и напряжение от встречи с незнакомым руководителем или тренером. Конечно, нельзя превращать диалог только в вопрос-ответ, необходимо и самому предоставлять информацию о себе, это может служить как раз переходом к темам, по которым нужна информация. «Да, а вот мне больше нравится играть в футбол в зале, чтобы не сильно много бегать. Я практически во всех компаниях, где работал, находил коллег или партнёров с дистрибуторов, с кем можно поиграть раз в недельку. Иногда участвовал в корпоративных чемпионатах. А у тебя на предыдущих местах работы проводились спортивные активности?». И вот, человек уже сам рассказывает тебе о предыдущих местах работы. Пусть и че-

рез «спортивную призму», но прекрасно можно уловить отношение к работодателю, к командам, к предыдущей работе. Например, по ответам: «Да какой там, работали с 8 утра до 11 вечера, еле домой ноги приносил» или «Да, было здорово в компании «Х», каждый выходной собирались вместе с коллегами на шашлыки!». Дальше только остаётся уточнить информацию по конкретным темам, которые интересовали. Как правило, человек расскажет намного больше, в отличие от прямого вопроса.

Так прошло и с Константином. В непринуждённой беседе, я узнал о его опыте и отношении к команде. На первый взгляд по опыту были какие-то неувязки: работал тренером по продажам, потом супервайзером в компании «Воронеж-РосАгро». «Тренером!? Это супер! Да мы коллеги с тобой, – воскликнул я, – а что решил уйти в супервайзеры?». Ответ дал понять, что это не самое яркое впечатление его жизни: «Да... Там... В общем я решил применять знания на практике...». Определить его стиль руководства в качестве руководителя группы торговых представителей (супервайзер) сразу не смог, так как, конечно, Константин старался про его работу с командой похвастаться результатами, рассказать, как он сам набирал, сам обучал, ставил задачи и контролировал, и достигал потрясающих результатов. Звучало это не очень правдоподобно, а скорее по принципу – как должно быть. «Слушай, Константин, ну ты просто гуру менеджмента и управления, скажи, а почему ушёл-то оттуда,

если всё было на подъёме? – поинтересовался я, – из этого, как ты сказал, «ВоронежРосАгро»?». Константин поведал о том, что работа в принципе ему нравилась, и всё шло хорошо, даже его выдвигали на повышение в тренеры по продажам внутри компании, и у него были хорошие отношения с собственником, но ему ставили палки в колёса менеджеры и директора. Сначала Дивизиональный директор, а потом, когда взяли Директора по прямым продажам, непосредственного руководителя Константина, тогда ему совсем не давали работать. Мне стало очень интересно, не только потому, что хотел определить мотивацию Константина, но и потому, что про компанию «ВоронежРосАгро» мне очень много и в красках рассказывал мой коллега из Москвы, который работал там, как я понял, в тот же период, что и Константин, именно в должности директора по прямым продажам. Это уникальный случай, когда можно послушать и сравнить две обратных связи об одном работодателе и об одних и тех же событиях.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.