

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 various sizes are scattered across the red background, 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

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.