

Серия:
настольная книга профессионала

Юрий Соловьёв



**ШКОЛА
ВЫЖИВАНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

2010 г.

Содержание:

Три слова о книге.....	3
Введение.....	4
Благодарности.....	5
Результат.....	6
Знакомство.....	6
Вот она, жизнь успешного человека!.....	9
Жестокий выбор.....	15
Окружение.....	18
Необычное резюме.....	22
Информационное производство.....	25
Здравствуй, Я!.....	28
В преддверии будущего.....	30
Результаты героя книги.....	31
Заключение.....	32
Благодарность читателю.....	32
Отзывы клиентов.....	33

Три слова о книге

Сначала несколько слов о формате книги...

Эта небольшое по объему издание, которое вы прочитаете на одном дыхании. Но будьте внимательны, за небольшим количеством страниц скрываются реальные действия, которые позволяют управленцу стать значительно успешнее и эффективнее.

Ежегодно у меня проходит не менее 200 консультаций с управленцами и владельцами бизнеса, поэтому в книге используются реальные факты и реальные события.

В художественном описании фрагмента жизни бизнесмена, который находится перед дилеммой: бизнес и деньги - есть, а счастья и душевного покоя – нет, вы увидите каким образом можно решить сложные ситуации в жизни руководителя. На что обратить пристальное внимание, а чего лучше избегать.

Ситуация интересна тем, что по ходу разбора возникают грани жизни бизнесмена, на которые зачастую не обращается должного внимания.

В течение нескольких часов герой повествования осознает собственные решения и поступки, которые ранее оставались за пределами его восприятия и понимания. Вы будете свидетелем диалога двух профессионалов, которые работают на то, чтобы в наибольшей степени реализовать природный талант друг друга.

А если смотреть на практическую ценность книги, то, наблюдая за героями повествования, вы, может быть, зададите себе следующие вопросы: а есть ли подобные факты в моей компании, бизнесе? Как я могу изменить то, что мне не нравится? Могу ли я сделать собственную жизнь радостной, интересной и плодотворной? Хочу ли я этого по-настоящему?

И еще...

Примеры для этой книги взяты из конкретных ситуаций конкретных руководителей. Информация используется с разрешения, и даже одобрения моих клиентов, которые с успехом реализуют себя, используя новые рычаги управления реальностью.

Введение

Книг о менеджменте написано до неприличия много и что самое интересное – сложно найти ту, которая бы адекватно отражала реальность.

Авторы рассказывают либо о технических тонкостях управления, либо о стратегических схемах, которые практически неприменимы в жизни обычной компании. Также много информации о новых инструментах, которые в идеале должны создавать новые результаты. После прочтения данной литературы наблюдается рост мотивации и глубокая задумчивость, как применить данные советы в своей ситуации.

Но если мы посмотрим на практику жизни, на то, с чем ежедневно сталкивается руководитель, то увидим, что в начале любого контакта включается более тонкий, невидимый и сложный внутренний механизм – человеческая психика.

Нашей внутренней психологической структуре не важно, знаем мы о принципах ее работы или нет. Она есть, и каждый раз управляет нашим выбором. Мы можем утверждать, что знаем эту структуру, что контролируем ее, но на самом деле является настоящими дилетантами в использовании своего главного ресурса. Например...

Как вы реагируете на потерю кошелька, измену любимого человека или предательство друга?

Что вы будете делать, когда на вас кричат или обвиняют в том, чего вы не делали?

Как вы относитесь к недовольствам клиента, возмущениям сотрудника или подозрениям спутника жизни?

Этот список вопросов можно продолжать до бесконечности, я только хочу показать, что в сложные моменты своей жизни, мы не спешим читать книжки по менеджменту или книги по созданию отношений. Мы реагируем на основе своих привычек и стереотипов! Мы принимаем решение на основе собственного опыта, знаний и навыков управления реальностью. Здесь и сейчас!

Но согласитесь, за каждым нашим действием стоят сложные механизмы реагирования нашей психики. Внутри нас постоянно работает мощнейший компьютер, и что самое неприятное, большинство процессов работы нашей компьютерной системы, остаются скрытым от нашего осознания.

Поэтому было бы разумно уделить изучению психики человека более пристальное внимание. Причем не просто поговорить об этом, а найти грани, соприкасаясь с которыми мы либо выигрываем, либо теряем.

По факту, внутреннее психологическое состояние руково-дителя – это один из важнейших критериев определяющих динамику развития компании.

Ведь в ежедневной деятельности руководителя есть все: эмоциональные переживания, друзья и близкие с их собственными убеждениями и ценностями, угрызения совести и разочарования от принятых неверных решений, радостные минуты успеха и переживания о потерянных возможностях.

Весь этот сложный калейдоскоп повседневных действий и называется – настоящая жизнь!

Я прекрасно понимаю, что ни одна книга не заменит про-фессионального решения сложной проблемы. Не существует такой книги, которая могла бы распутать тот клубок про-блем, которые возникают в течение всей нашей жизни.

Тогда почему я все-таки решился на ее написание?

Так уж сложилось, что по роду своей деятельности я еже-дневно консультирую владельцев и руководителей розничных сетей, производственных предприятий, торговых компаний и т.д.

Смысл консультации сводиться к выявлению двух факто-ров:

Первый - найти и устраниТЬ те алгоритмы, отношения, контакты, где руководитель теряет собственные ресурсы: время, деньги, жизненные силы и энергию.

Второй - найти практические способы усилить позиции руководителя внутри компании, за ее пределами, и вы-строить комфортные отношения в личной жизни. Часть методик и логических алгоритмов я описал в этой книге. Но только очень небольшую часть...

Сделать подробное описание технологии работы сложно, так как ситуация каждого из нас уникальна и требует не-стандартного, индивидуального подхода.

В книге я постарался изложить основные причины, по которым руководитель теряет нити управления, жизненную энергию или стратегическое видение своей деятельности.

Также, на страницах этого издания, хотелось поделиться внутренней радостью человека, нашедшего в определенный момент своей жизни ту Часть Себя, которую мы чувствуем, но не можем стать ее Хозяевами.

Итак, впереди вас ждет

Приятного прочтения.

Благодарности

Я сердечно благодарю своих клиентов по индивидуальным консультациям.

Решение ваших задач и вопросов, помогает мне глубже понимать Личность лидера, руководителя, бизнесмена. Вы уникальные люди, которые страстно хотят улучшить себя, добиться значимых результатов и никогда не останавливаются на достигнутом. Каждому из вас было не просто решиться и инвестировать время в разбор ситуаций с сотрудниками, клиентами, парт-нерами, а тем более с родными и близкими людьми. И каж-дый раз мы превращали это непростое занятие в увлекательную и эффективную игру!

Спасибо за доставленное удовольствие от общения и при-мите мою искреннюю радость за ваши результаты!

Отдельно благодарю моих клиентов, с которыми мы работаем в он-лайн формате Мастерских на сайте www.fintuning.ru

Формат удаленной работы помог мне понять, сколь велика и многообразна Природа человеческой души! Сколь чувствительна психика человека и сколь многогранны таланты каждого из вас.

Зачастую я сам был удивлен эффективностью нашей дис-танционной работы, которая складывалась благодаря вашему терпению, настойчивости и желанию изменить существующий порядок вещей!

Уверен, что мы только начинаем наш совместный Путь!

Благодарю за ваш труд над своим Талантом и ваш интерес к Жизни!

Результат

События книги реальны, но имена героев изменены.

**Настоящее – это результат прошлого и
причина будущего
Мудрость древних Знаний**

Алексей вышел из ресторана и почувствовал, как изменилась его жизнь за последние три часа.

Он остановился, наблюдая за собственным отражением в витрине магазина и широко улыбаясь, подумал:

- Наконец-то я получил то, что хотел!

Ему хотелось петь, кричать, подпрыгивать и рассказывать идущим навстречу людям, как он счастлив!

Внутри бизнесмена играл приятный весенний вальс, закруживший в своем теплом вихре радость, желание действовать и достигать, и, главное, уверенность, что наконец-то начала проявляться из тумана сомнений, тропинка, ведущая к самому себе. Очертания механизма решения своих задач уже появились на горизонте его сознания, и теперь оставалось придать им форму.

Алексей подошел к черному, переливающемуся Audi Q7. Всхлипнула сигнализация, и через минуту он уже сидел за рулем машины. Лицо расплывалось в улыбке от полученного результата, и хотелось со всем Миром поделиться своим успехом. Он ощутил, что вновь превратился в азартного мальчишку, который с радостью встречал каждый день своей новой жизни, пытаясь прожить его счастливо, весело и беззаботно.

Казалось невероятным, что еще три часа назад он был усталым, безрадостным и «придавленным» проблемами чело-веком, а сейчас чудесным образом воскрес.

Алексей получил нечто большее, чем просто совет, бизнес-технологию или знание. Он получил частичку себя, и это было тем, чего он давно и страстно хотел.

Давайте, уважаемый читатель, вернемся и посмотрим, что произошло несколько часов назад...

Знакомство

Алексей сидел внутри уютного ресторана и пытался собрать воедино крупицы собственной жизни.

Уютная кабинка в глубине ресторана, располагала к размышлению. Небольшой, причудливой формы торшер, освещал пространство, а приятная негромкая музыка создавала комфортную обстановку.

Алексею нужно было рассказать о себе и понять, зачем он пришел на встречу с данным специалистом.

Человек, сидящий напротив него, был тем, кто по рекомендациям и отзывам компетентных людей, мог решить его вопрос.

На вид консультанту было чуть больше сорока. Спокойный взгляд карих глаз и

немногочисленные, точные жесты, свидетельствовали об уверенности человека. Роста он был чуть выше среднего, плотного телосложения, с аккуратной, деловой прической. Темно-синий костюм подчеркивал фигуру человека, который следит за собой. По манере держаться, было очевидно, что подобные вопросы он решает не в первый раз и чувствует себя, в отличие от Алексея, как рыба в воде.

Консультанта звали Виктор.

Алексею посоветовали этого специалиста, как опытнейшего психолога и консультанта, способного решить проблемы личностного плана и дать компетентную рекомендацию в бизнесе. Специалисты-психологи, к которым Алексей обращался до этого времени, имели необходимую профессиональную подготовку в области психологии, но ничего не могли порекомендовать, когда вопросы входили в сферу бизнеса и денег.

В сегодняшней ситуации Алексей имел возможность решить вопросы сразу в двух сферах, личностной и бизнесовой. Насколько он знал, у консультанта имеется собственное предприятие и 15-ти летний опыт владения собственным бизнесом. Клиентов у Виктора было не мало, и Алексею пришлось ожидать своей очереди 6 дней. За это время Алексей сфор-мулировал цель своей встречи, но, оказавшись на самой встрече, начал сомневаться в уместности планируемого разговора.

Алексею хотелось, чтобы их никто не слышал со стороны. Он немного нервничал. Не каждый день приходится рассказывать то, что он не мог доверить никому из своего окружения. Ни жене, ни партнерам, ни друзьям. Эта информация находилась под строгим внутренним табу Алексея, и вряд ли кто-то из окружения догадывался о том, какие сомнения его мучают...

Для большинства окружающих людей он олицетворял уверенность, точность, хладнокровие и решительность. Они не могли себе представить, что внутри этого сильного, уверенного в себе бизнесмена находился обычный человек, способный на любое человеческое чувство: страх, сомнение, робость или неуверенность. Для них он был счастливчиком, который всегда идет по единственному верному, успешному пути.

В обществе всегда было принято интересоваться материальными ценностями другого человека и очень мало обращать внимание на его личностные качества. Иногда бизнесмену становилось неприятно потому, что люди вокруг него, видели некий образ успешного человека, а не его суть.

Алексей заказал кофе и кусочек медового торта. Виктору принесли чай.

Консультант достал широкий, обтянутый кожей блокнот, положил на него ручку и внимательно посмотрел на Алексея:

- Хотелось бы уточнить, как я могу к вам обращаться, и чего вы ждете от сегодняшней встречи?
 - Обращаться можно просто Алексей. Можно на «ты». Чего я жду от консультации? – Алексей задумался
- А действительно, чего он ждет?

Он – молодой человек 38 лет, женат, имеет двоих детей: дочь – 11 лет и сына – 7 лет.

Двенадцать лет назад, когда страна только расправляла крылья после кризиса 1998 года, Алексей, ушел с должности начальника отдела продаж торговой компании и решил организовать собственный бизнес.

Офис, поставщики, потребители, склады, логистика... через год компания развалилась. Вследствие краха образовался долг, который надо было отдавать,

причем быстро.

Полгода тяжких переговоров, работы на износ, депрессии и постоянных проблем с кредиторами, партнерами и, конечно, близкими, оставили на бизнесмене следы своего пребывания. С тех пор он не любит словосочетание «я – абсолютно уверен», не инвестирует в то, чего не знает, и не спешит с выводами.

Слава Богу, что этот этап жизни благополучно завершился. Алексей смог расплатиться по долгам и с большинством партнеров, клиентов и поставщиков сохранил хорошие отношения.

Спустя год после провала – новый стартап.

На этот раз успешный!

И вот через десять лет после нового начинания, он пришел к интересной, но странной картине: он владелец торговой компании, учредитель и инвестор еще в трех небольших, доходных проектах, но... в какой-то момент времени Алексей четко осознал: все то, что он строил и создавал, не приносит ему истинного, глубинного удовольствия.

Наоборот, такое ощущение, что его деятельность вытягивает из него все жизненные силы. Превращает его в зависимую единицу, которая не может положиться ни на сотрудников, ни на партнеров, ни на кого-то другого!

Он оказался заложником построенной им же системы. Системы, которая день ото дня требует от него постоянных вложений времени и сил. Конечно, можно было смириться с проблемами! У кого их нет? Но последние несколько лет проблемы стали накапливаться, и на их решение приходится тратить значительно больше времени и сил, чем раньше.

Да, материально – проблем нет!

Заграничные поездки, машина, прекрасный дом и все атрибуты успешного человека налицо! Но нет того, что в народе называется покоем, умиротворением, счастьем! Наоборот, постоянное чувство беспокойства и ощущение, что потеряно или вырвано ключевое звено из самого процесса жизни. Потеряно что-то такое, без чего совершенно невозможно и бессмысленно двигаться дальше.

Алексею хватает навыков бизнесмена, чтобы создать еще один бизнес или еще один новый проект... но теперь у него возникло желание понять, а что же дальше? Где находится то гармоничное состояние, о котором там много написано? Возможна ли жизнь бизнесмена в созидательном, радостном русле или это только миф, созданный авторами книг?

Алексей прекрасно помнил то время, когда у него горели глаза, хотелось добиваться новых целей, достигать новых вершин!

Что он потерял? Почему сейчас он не может быть таким, как пять-семь лет назад?

Есть ли та цель, то дело, ради которого можно вкладывать себя в сегодняшней ситуации? Чему можно посвятить свое время, силы и энергию?

И главное, у него внутри появилось некое противоречие между тем, что он делает и результатами, которые он получает. Логика действий не совпадала с логикой получаемых результатов. Казалось, если у бизнесмена есть денежный поток, то он должен быть доволен. Но по факту получалась обратная картина, деньги поступали, но состояние радости и драйва с каждым днем уменьшалось.

Данный факт сильно тревожил бизнесмена и давал понять, что если не решить эту проблему сейчас, то дальше будет только хуже.

Теперь Алексею осталось перевести свои ощущения в понятное объяснение для сидящего перед ним консультанта.

- Я попал в затруднительную ситуацию и мне нужно найти из нее выход, - начал Алексей. – Может вам удастся помочь в этом помочь.
Консультант молчал, ожидая, что Алексей продолжит.
Алексей облизал предательски пересыхающие губы...
- Давайте я начну по-порядку, а вы будете уточнять по ходу изложения, - тихо выдохнул Алексей, немного нервничаю...
- Хорошо, - спокойно ответил Виктор.

Вот она, жизнь успешного человека!

Минуту Алексей думал, с чего и как начать.

Он прикидывал, насколько он может доверять этому чело-веку. Внутренняя борьба усилилась: а стоило ли вообще приходить и попадать в такую дурацкую ситуацию? Выдер-жав паузу и отбросив терзавшие его противоречия, Алексей начал:

- Знаете Виктор, ситуация выглядит так: у меня есть биз-нес, есть деньги, есть семья, но я чувствую себя просто ужасно! Ужас заключается в том, что я не испытываю радо-сти и удовлетворения от того, что делаю, даже если резуль-таты положительные.

Жизнь идет по какому-то кругу, кольцу безысходности... в котором я выступаю в роли запряженного мула, везущего целый воз... но непонимающего зачем и для кого я это дела-ю.

Алексей тяжело выдохнул, и чуть подумав, продолжил:

- С другой стороны, я настолько привык к такому положе-нию вещей, что не могу ответить на другой вопрос: а что же мне по-настоящему нравится? Или что еще хуже, а что я во-обще хочу?

Знакомые, друзья, партнеры смотрят на меня, как на ус-пешного человека, и головой я понимаю, что жизнь вроде бы удалась. Но кто-то внутри меня захлебываясь кричит:

- Ты делаешь не то, что должен делать!!! Ты живешь не свою жизнь и напрасно тратишь свое время!

Сначала подобные мысли меня не посещали. Чуть позже я мог с ними справляться, сваливая внутренний дискомфорт на занятость и усталость, то теперь я уже не могу врать самому себе. Не могу соответствовать внешнему мнению, а оценка окружающих меня людей раздражает все сильнее и сильнее.

Поэтому, если отвечать на вопрос: Чего я хочу от консуль-тации... то можно сказать, что я хочу найти причину собст-венного дискомфорта, отсутствия энергии, депрессии, неже-лания что-то делать. У меня появляется состояние усталости, даже если я ничего не делал. И главное: я понимаю, что все это следствия какой-то тщательно скрытой от меня причины. Вот эту самую причину я и хотел бы обнаружить и устраниить.

Мне часто кажется, что я вот-вот разгадаю секрет моего состояния, но каждый раз возвращаюсь к прежней неопределенности. Какой-то замкнутый круг. Иногда даже, кажется, что я создаю эти проблемы искусственно.

Алексей помолчал. Желваки заиграли на его щеках.

Консультант внимательно и сосредоточенно смотрел на бизнесмена.

- Виктор, - продолжил Алексей. - Где-то глубоко внутри меня есть уверенность, что

я могу и должен сделать что-то более значимое, чем делаю сейчас. Чувствую, что силы для воплощения смелых идей есть, но почему-то... я не могу определить, чем я хочу заниматься по-настоящему.

Вам, наверное, странно слышать это от человека, внешне реализованного... но я хочу действительно разобраться в се-бе и своих желаниях. Виктор, вы можете мне в этом помочь?

- Да, думаю, смогу, - после небольшой паузы уверенно сказал консультант. – К большому сожалению, Алексей, вы в этом вопросе не одиночка. Я даже в шутку назвал подобные состояния бизнесменов – школой выживания. Скажите, а как давно у вас такое состояние?

- Года два-три... может немного больше.

- Ответьте мне на такой вопрос, - спокойно сказал Виктор. - Ваше беспокойство связано с бизнесом или есть что-то другое, что оттягивает на себя ваше внимание? Алексей задумался.

События жизни одно за другим пробегали перед глазами, и, в конце концов, смешались в непонятную кашу.

- Сложно ответить. Скорее всего, очень многие мои цели сформировались под давлением других людей: семьи, требований общества, окружения. Я давно заметил, что не всегда делаю то, что нужно мне. Например, загородный дом я построил вроде бы для себя, но был там всего два раза за последние 3 года.

- В этом году мы всей семьей ездили в Испанию, но для меня это было не самое удачное время, так как я постоянно думал о крупной сделке. Поездка скорее отвлекала меня от моих размышлений. В результате я получил не те условия, которые хотел, - рассуждал вслух Алексей.

- Одно из направлений моего бизнеса уже год находится в состоянии близком к клинической смерти. Там есть человек, с которым я знаком очень давно и не хочу его увольнять... хотя понимаю, что он не на своем месте. Пробовал помогать ему, но как только уходил, ситуация снова ухудшалась.

По мере того, как Алексей проговаривал вслух то, что его беспокоит, в его голове начала складываться довольно не-приятная картина собственного положения. Получалось, что он очень много делал для других, а его собственные желания постоянно складывались в ящик с надписью: «Ну, это я всегда успею»!

Глубоко в душе появилось чувство сильного беспокойства, страха и даже стало немного подташнивать от осознания то-го, что только сейчас он начинает разбираться в своей соб-ственной жизни. Как ему раньше не пришло в голову проанализировать свои действия и результаты. Это же так про-сто и очевидно.

- Какие еще события произошли за последние два-три года, - спросил Виктор, глядя Алексею в глаза.

Пару минут бизнесмен перебирал в памяти прошедшее:

- Собрал портфель ценных бумаг, который мне порекомен-довал мой партнер...

- Вы на нем заработали?

- Скорее нет. Я потерял треть вложенных денег, так как бумаги в портфеле оказались слишком рискованными, а то, что заработал на других бумагах, покрыло убытки.

- А вы часто доверяетесь в вопросах инвестирования дру-гим людям?

- Нет, крайне редко. Я даже не могу сказать, почему в тот раз я так легкомысленно поступил

- Хорошо, Алексей... еще что-то было?

- Пожалуй, все.

- Тогда еще вопрос, - спросил консультант после паузы. - Вы можете вспомнить, после каких событий, произошедших в вашей жизни, вы пребываете в подавленном, депрессивном состоянии?

Бизнесмен откинулся на спинку дивана, по лицу пробежала тень.

- Сейчас сложно вспомнить...

- Хорошо, - сказал Виктор и что-то записал в блокноте. - А каких целей вы хотите достичь в ближайшем будущем? Чего вам хочется добиться в своей жизни?

Алексей задумался.

А действительно, знает ли он ответ на этот вопрос. И знал ли он его когда-то в прошлом или делал все по наитию?

Алексей все отчетливее осознавал, что не контролирует события в своей жизни. Но что было странно, он точно знал, что должен сделать для своей семьи, для своих сотрудников, партнеров, клиентов, знакомых и друзей! К величайшему разочарованию и собственному ужасу Алексей понял, что сам он ничего не хочет! Он ничего не хочет лично для себя!

Да, Алексей готов был принять любую правду, но что она будет такой жестокой, он даже не подозревал.

- Виктор, я только что понял, что проживаю свою жизнь по какому-то выстроенному шаблону. Причем шаблон явно не мой. С одной стороны находится моя семья, друзья и знакомые. С другой – сотрудники, партнеры, клиенты и все те, для кого я должен олицетворять собой определенный образ. Образ сильного, уверенного, успешного руководителя, который точно знает, что и кому следует делать.

Руководителя, который способен решать проблемы любой сложности, чем я и занимаюсь 24 часа в сутки. Странно... неужели я сам создал такую ситуацию и стал заложником построенной системы?

Алексей вопросительно и разочарованно посмотрел на консультанта, как бы призывая поучаствовать в обсуждении столь бедственной ситуации

- Алексей, давайте вернемся к вопросу, - продолжил Виктор. - Пожалуйста, вспомните, в какой момент жизни вам стало трудно вести бизнес. Это очень важно. Ведь до какого-то момента вы спокойно и уверенно вели свою компанию вперед, - спросил консультант, пропуская вопросительный взгляд своего клиента. – Потом, произошел какое-то событие и ситуация изменилась.

- Да, это происходило постепенно... С какого момента? – глухо переспросил Алексей. - Сейчас вспомню...

Перескакивая с даты на дату, с события на событие в своей памяти, Алексей старался припомнить, что послужило отправной точкой, причиной его сегодняшнего состояния.

- Началось все с того, что я нашел несоответствие между целями и результатами, которые мы получаем, - начал Алексей. - Потом я принял нового коммерческого директора... по-тому начал новое направление в другом проекте... потом начались первые сложности с моим заместителем, и я решил изменить график своего рабочего дня. Так сказать, перейти на усиленный режим работы.

- Скажите, а те люди, которые работали с вами, поддержали вас и также стали больше работать? – Виктор произнес этот вопрос, но казалось, он уже знал на него ответ.

- Сначала да, но потом все вошли в обычный рабочий ритм... а я продолжал работать по программе максимум.

- А как выглядит ситуация сейчас? – спросил консультант

- Сейчас я потерял контроль над частью компании и стал-киваюсь с тотальным сопротивлением сотрудников. Вот это и гложет меня больше всего. Я перестал им доверять, а точ-нее я не могу быстро внедрить ни одного решения, которое мне сейчас нужно. Изменения происходят очень медленно, со скрипом, и каждый раз я устаю от общения с теми, кто по идеи должен работать со мной в одной упряжке. Понимаю, что у меня и моих сотрудников различные инте-ресы: я хочу развивать компанию, а сотрудники хотят полу-чать зарплату. Но ведь раньше у нас получалось делать одно дело, а сейчас я имею коллектив, внутри которого есть только одно желание: потреблять все больше и больше моих ресурсов. Что мне с этим делать?

- У вас есть варианты решения этого вопроса? – спросил Виктор

- Да. Я могу уволить несколько человек... могу ввести жесткие правила игры... можно провести тренинги или проиграть эту ситуацию в формате деловой игры...

Алексей подумал еще какое-то время и с небольшим раз-очарованием ответил:

- Не думаю, что это даст большой эффект. И еще.. .ближе к вечеру мне не хочется оставаться на работе, не хочется ехать домой, не хочется делать ничего. Состояние безразли-чия и тревожной подавленности.

Бизнесмен несколько раз хотел сказать еще что-то, но каждый раз внутренний цензор прерывал его.

Как оказалось, не так просто, высказать проблемы, кото-рые есть, не говоря уже о том, чтобы найти их решение.

- Если мы будем разбираться в следствиях, то никуда так и не приедем, - медленно и отчетливо произнес Виктор - Как вы думаете, что стало причиной сложившейся на сегодняшний день ситуации?

Алексей в очередной раз задумался над ответом. Вопросы консультанта были не удобными и настойчивыми. Вряд ли Алексей, когда-нибудь в своей жизни, задал бы себе хотя бы один такой вопрос.

Действительно, еще три года назад он был полноценным хозяином в своей компании. Он приходил на работу и уходил с нее в прекрасном расположении духа. Он мог быстро перестроить любой процесс и найти выход из любой ситуации.

Что изменилось?

Бизнесмен погрузился в размышления, ведя внутренний диалог:

- Я потерял энергию, радость, цель, стал неуверенным в себе слабаком. Хочется верить, что никто вокруг меня этого не замечает, однако это не может продолжаться вечно. Ко-гда-то я должен решить этот вопрос!

- Виктор, давайте я буду рассуждать вслух, - бодро начал Алексей. - А вы по ходу решайте, в какую сторону нужно двигаться?

Консультант кивнул.

- Итак, - выдохнул Алексей. - Я так понял, что должно было произойти какое-то изменение, может быть событие, которое привело меня к сегодняшней ситуации? Виктор снова кивнул.

- Изменение... изменение... - прошептал Алексей и продол-жил. - Чуть меньше трех лет назад у меня сменилась секре-тарь. Я взял молодую женщину с идеальным резюме. Снача-ла у нас с ней не очень ладилось, но потом сработались. К ней часто заглядывал мой зам, и коммерческий директор, которого через некоторое время

пришлось уволить... А уволили его потому, что упали показатели продаж, а перед этим у него «закрутился» роман с секретарем, - Алексей оживился и посмотрел на консультанта. – Виктор, но это же не может быть причиной моего состояния.

- Давайте посмотрим, что было дальше, - предложил консультант.

- Дальше... Дальше были сложности с бухгалтерией, причем сложности на ровном месте... потом несколько конфликтов в отделе продаж. Они не могли поделить должностные обязанности... потом потеряли двух стратегических клиентов, но смогли «перекрыться» новыми... вроде все.

- А, нет! Еще системный администратор «запорол» систему, так что нам пришлось почти три дня работать совершенно безобразно, что также сказалось на отношении с клиентами. И еще... почти год назад с одним из наших клиентов произошел конфликт, и негативная информация о нашей компании попала в местные СМИ, что сильно испортило наш имидж. Конечно, было и хорошее. Мы занимали места на выставках, наши клиенты благодарили нас за качественный сервис. Мы проводили корпоративные праздники и отмечали дни рождения.

Однако Алексей был удивлен. Оказалось, что цепочка слу-чайностей и проблем была значительно больше, чем ему казалось на первый взгляд. И теперь разрозненные факты стали складываться в определенную логическую последовательность.

- А ваш секретарь сегодня работает в вашей компании? – спросил Виктор

- Да, конечно.

- Что вы можете сказать о ее работе.

- Ничего особенного, я доволен. Бывают небольшие недо-работки, но никто из нас не идеален.

- А бывают конфликты на почве профессиональных обязанностей?

- Иногда. Недавно был один серьезный момент... у нас со-рвались важные переговоры из-за того, что она подготовила не тот пакет документов. А так все остальное вроде бы нормально... хотя, при ее косвенном участии... был сильный конфликт три месяца назад с моим заместителем. Он обвинял меня в неразумном риске и постоянно говорил о каких-то будущих проблемах, сложностях, неприятностях.

- А на основании чего он вам это говорил?

- Сейчас уже не помню...

- А был ли ваш секретарь каким-то образом задействован в данном конфликте?

- Нет, вряд ли, мы решали это за закрытыми дверями.

- А вы можете позвонить и спросить заместителя о том, откуда к нему поступила данная информация, - спросил Виктор и откинулся на спинку диванчика.

- Сейчас? – спросил Алексей.

Консультант кивнул.

- Ну не знаю... хорошо, давайте позвоню.

Алексей набрал номер:

- Николай, ты сейчас где? Да, хорошо, пусть делают. Нет, я звоню по другому вопросу. Ты не помнишь, откуда ты взял цифры по московской фирме? Да, по которой у нас с тобой было непонимание...

- Что? Ирина сказала... ага... а еще что она говорила? Ага... вот так? А ты не знаешь, откуда она взяла такую информацию? Угу... по ее словам эта идея шла от меня? Понял. А ты что думаешь по этому поводу? Да, да, вот и я о чём... Хорошо, спасибо, Николай. Нет, ничего особенного, все нормально, просто что-то вспомнилось.

Спасибо. По дебиторке завтра с утра решим. Пока.

Алексей положил трубку и посмотрел на консультанта:

- Ирина, так зовут секретаря, действительно принимала активное участие в нашем конфликте. И грамотно сгладила нас с Николаем. Очень интересно.

Алексей отпил остывший кофе и начал медленно проговаривать события прошлого:

- Ирина одно время часто пила чай в бухгалтерии... потом они что-то очень долго выясняли... мы тогда уволили одного бухгалтера. Затем к ней часто заходил начальник отдела продаж... потом она делала у них день отдела... а через месяц там возник внутренний скандал, менеджеры делили будущие портфели и прибыли... В общем негативная динамика есть и это факт.

- Следом за этим появились очень сильные нестыковки с моим замом. Сейчас вроде бы ситуация выправилась, но внутренний конфликт с Николаем думаю, остался. В какой-то момент времени я даже искал ему замену.

Алексей «прокручивал» в памяти события и анализировал, была ли Ирина инициатором или участником этих конфликтов. Цифры и факты говорили о том, что его секретарь, пусть даже косвенно, являлась участником большинства конфликтных ситуаций в компании.

- Да, Виктор, а как вы узнали, что...

- Что ваш секретарь играет в собственные игры?

- Да, получается, что так, - сказал Алексей менее убедительно. – Ведь я полностью уверен, что Ирина отстаивает мои интересы!

- Наверное, когда-то это было так. Но сейчас она занимается разрушением вашей компании. Это может происходить неосознанно, но то, что она является участником, а я думаю, что не просто участником, а инициатором конфликтов – это вы видите сами.

- Зачем ей это надо, - искренне возмутился Алексей, не понимающий смысла подобных действий.

Виктор помолчал. Потом неторопливо ответил:

- Алексей, давайте продолжим дальше, а потом я поясню вам все сразу. Хорошо?

- Хорошо, - согласился Алексей, все еще находясь в состоянии возбуждения после открытия неожиданных и негативных новостей о своей компании. - Что вас еще интересует, Виктор?

- А не было ли в это время у вас нового дела, проекта, занятия... чего-то, на что вы сместили свое внимание?

- Да, было, - с улыбкой ответил Алексей. – Три года назад я увлекся производством пластиковой тары. Мы отстроили небольшое предприятие в Китае, и производили пластиковую тару под заказчиков в России и СНГ.

- И как шли дела?

- В течение года было не просто. Проблемы были и с зака-зами и с местными «достопримечательностями» и менталитетом китайцев. Первоначально я три месяца жил в Китае и наблюдал за процессом строительства и производства. Дальше пошло легче. Потом были сложности на границе, но, в конце концов, нашли удобную схему работы. Сейчас плюс-минус все в порядке, не считая текущих вопросов.

- Я, почему спросил, - сказал Виктор. - Дело в том, что если руководитель увидел на своем горизонте новый объект приложения себя, и у него появилась идея реализоваться в чем-то новом, то по логике вещей, что произойдет с его предыдущим предприятием?

- Будет уделять ему меньше времени, - уверенность сказал Алексей.

- Верно, - отозвался консультант. - А как только он пере-станет уделять внимание своему предприятию, то он тут же потеряет формальный контроль над ним. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вы не заметили, как сначала ваш секретарь, а потом и ваш заместитель вошел в сопротивление с вами и вашими идеями. Чем больше вас поглощала идея нового направления, тем меньше вы обращали внимания на то, что твориться перед вашими глазами.

- Смотрите, как это выглядит графически, - консультант развернул блокнот к Алексею и нарисовал первый кружок, внутри которого подписал: «Алексей». Затем, задавая последовательные вопросы, он добавлял один кружок за другим, расставлял даты и прорисовывал связи. Где-то линия была нарисована пунктиром, где-то жирной полосой, а где-то консультант провел черту красным, жирным маркером.

Потом Виктор начал объединять события и следствия сложившихся связей, что, в конце концов, привело к трем да-там, которые и явились началом или причиной сложившейся ситуации в компании.

После того, как «карта» действий была восстановлена на бумаге, Алексей увидел, как на самом деле обстоят дела. Картина оказалась шокирующей. Оказалось, что он абсолютно не видел, кто и как к нему относится. Кто выполняет свои функции, а кто просто тратит время и деньги его компании.

- Таким образом, в течение года, как нам показал анализ, - продолжил консультант.

- Вы постепенно потеряли рычаги управления над предприятием, и теперь понадобятся значительные усилия, чтобы вернуть ситуацию на исходный уровень взаимопонимания. Например, очевидной ошибкой в вашей ситуации, стала передача функции стратегического развития компании своему заместителю. По факту этот человек не обладает стратегическим мышлением, что мы и выяснили в результате анализа. Узнать это, как вы убедились не так сложно.

Алексей кивнул. Действительно, это была его ошибка.

- Теперь вам нужно определить для себя, что вы хотите сделать с проблемным предприятием: продать, провести ре-структуризацию, сменить персонал, - спросил консультант, перелистывая изрисованную страницу блокнота.

Жестокий выбор

- Продавать не хотелось бы, потенциал у предприятия большой, - сказал Алексей. – Хотелось бы понять, что я могу сделать сейчас, в этой ситуации для того, чтобы вернуть себе рычаги управления.

- Здесь вопрос скорее не технический, а психологический. Нужно подробно разбираться в силу, каких психо-логических причин вы доверились тем, кому доверять не стоит. Если рассматривать с технической стороны - есть вариант возвратиться к оперативному управлению и заново выстроить функциональность процессов и людей, - предложил Виктор.

- Да, похоже, что это необходимо, - решительно произнес Алексей, вспоминая, как он создавал свою компанию. Сколько тогда было энтузиазма, страсти, желания расти и развиваться. Сейчас от этой энергии не осталось и следа. - Может быть, придется сменить ключевых сотрудников, - вышел из своих размышлений бизнесмен.

- Не стоит торопиться с увольнением людей. Не факт, что другой управленец будет более эффективен. А времени для выращивания нового руководителя понадобиться не менее трех лет, - в тон Алексею сказал консультант. – Пока «вы-растут» новые нужно кому-то работать. Уволить всех – это очень просто.
 - Если в трех словах, то профессионализм руководителя заключается в том, чтобы расставить людей в предприятии в соответствии с их способностями. А также устраниТЬ моменты, где они могут ошибаться и принимать стратегически не-верные решения. Ваша задача показать направление, в ко-тором нужно проложить железнодорожные пути, а ваши со-трудники будут создавать денежный поток, согласно задан-ным характеристикам. Будьте внимательны, Алексей, люди приходят работать в вашу компанию не потому, что они не обладают какими-то навыками или знаниями. Они приходят потому, что не видят стратегического вектора развития для себя. Это происходит по разным психологическим причинам, и вы должны понимать, что, помогая им, вы – помогаете себе. «Выращивая» других людей, вы развиваете свою компанию.
 - Они «вырастают» и уходят, - грустно сказал Алексей.
 - Да, уходят, - оптимистично ответил Виктор. – Но пока они будут расти, вы и ваша компания сможете добиться значительно больших результатов, чем, работая с теми, кто находится на одном и том же уровне развития. Именно по-этому подбор кадров – это постоянный процесс поиска лучших людей. Увлеченного своим делом человека найти не просто, и это не происходит за один день. Профессионалов много не бывает!
 - Согласен. Подумаю над этим вопросом.
- Консультант дал Алексею возможность «уложить» информацию по полочкам. Минуту спустя Виктор продолжил.
- Вам сейчас нужно подумать, какую роль вы будете играть в своей компании. Вы будете находиться в оперативном управлении, в качестве инвестора или будете готовить бизнес к продаже. Это очень важные моменты, так как они будут определять, на что будет направлен вектор вашего внимания.
 - Алексей кивнул и записал вопрос в свой блокнот.
 - Хорошо. Идем дальше. Всплывает следующий момент, ко-торый хотелось бы рассмотреть – сотрудники, а именно ваш секретарь, - продолжил консультант. – Как получилось, что она выстроила целую сеть негативно настроенных по отно-шению к вам людей, создала несколько конфликтных ситуаций, и никто из вашей компании, включая вас, не обратил на это внимание?
 - Честно говоря, я не понимаю. Я видел, что происходит, но посчитал это не такой серьезной проблемой, - Алексей говорил откровенно. Он действительно видел, что иногда Ирина заходила далеко, несколько раз ставил ее на место, но в общем и целом посчитал, что ситуация не критична.
 - Знаете, Алексей, я не первый год консультирую руководителей компаний и везде нахожу одну и ту же ситуацию, только в разных вариантах. Ситуация такова: в компанию входит человек, который по своему внутреннему мотиву де-структурен, настроен на разрушение. Постепенно, этот человек, входит в доверие к руководителю, и шаг за шагом, сознательно или бессознательно начинает разрушать самого руководителя.
- Эти люди несут внутри себя негатив и транслируют его на все, с чем соприкасаются. Я вам сейчас рассказываю не вы-думанные истории, а реальные ситуации из своей практики. К сожалению, многие руководители относятся к подобным вещам очень сдержанно или вообще скептически. Часто приходится потратить много времени и

сил, чтобы руководитель начал видеть подобных людей, правильно их определять и реагировать.

- Если честно, я бы никогда не поверил, что один человек в компании сможет принести столько ущерба, причем таким изощренным способом, - с грустной улыбкой ответил Алексей.

- Я знаю, Алексей. Это привычная ситуация. Руководитель в своей деятельности оценивает свое мнение, как единственно верное: никто не знает лучше меня, что происходит в моей компании. Очень часто подобное утверждение основано на стереотипном видении. С некоторыми элементами этого видения вы сегодня столкнулись. Если мы будем работать с вами дальше, то вы узнаете, как оно сформировалось и что нужно предпринять для устранения таких случаев в будущем.

- А может быть, что деструктивно настроенный человек не может «разрушить» руководителя?

- Практически всегда процесс разрушения – это бессознательная динамика. Человек сознательно не хочет принести вред вам или вашей компании, но по факту, взаимодействие с данными людьми приводит к негативным результатам.

Если разрушение личности руководителя не удается, тогда акцент разрушения смешается на дело бизнесмена, на тот процесс, которому он отдается целиком и полностью.

- А как это происходит? – спросил Алексей, предчувствуя, что примерно так оно и есть.

- Банально и просто, – Виктор говорил спокойно, однако опыт и уверенность чувствовалась в каждом слове. - Разрушитель воздействует на тех, кто для руководителя является наиболее близким, доверительным лицом. Его «атака» направлена на тех, кому руководитель доверяет, с кем советуется, и чье мнение использует в принятии своих решений. В вашем случае, Алексей, это ваш заместитель и бухгалтер, с которым, как мы выяснили, у вас начали возникать конфликтные ситуации.

Механизм разрушения может быть запущен сотрудниками, партнерами, клиентами или даже вашими близкими. И обычно, момент запуска разрушительного механизма руководитель упускает.

Руководитель в своей деятельности использует единственный вектор – созидание. Он сосредоточен на создание чего-то нового, большего или лучшего, чем есть на данный момент. Поэтому, видеть процессы разрушения, да еще и только формирующиеся, ему очень сложно. Практически невозможно. Слишком большое отличие в парадигме восприятия событий.

- Обычно этот механизм запускается... – продолжал консультант, но Алексей выключился из разговора.

Бизнесмен смотрел на сидящего перед ним человека, но не слышал ни единого слова. В его сознание ворвалась ужасная мысль: неужели я сам отдал в чужие руки собственную компанию, и даже не понял, как это произошло. Почему, да и как это могло случиться? Бизнесмен чувствовал, что украл сам у себя.

Чувство глубочайшего разочарования, обиды, раздражения и гнева распирало Алексея. Он не знал, что делать, что говорить, что спрашивать... да и с кого спрашивать, если виноват в этом он сам?

Глупо! Как глупо! Как можно так слепо доверять тому, кого ты даже не знаешь? Алексей машинально подозвал официантку и заказал еще кофе.

- Так... – размышлял он про себя. – Хорошо! Пусть ситуация выглядит именно так, как он говорит, хотя... может, консультант сгустил краски? Может, ничего такого и в

помине нет?

Алексей еще и еще раз восстанавливал в памяти фрагменты общения, разговоры, конфликты...

- Да, проблема есть, - утвердился в мысли бизнесмен. - И проблема более серьезная, чем я думал.

Он поднял глаза на консультанта и заметил, что тот с интересом наблюдает за Алексеем, откинувшись на спинку диванчика.

- Вы потеряли нить разговора? – улыбаясь, спросил Виктор.

- Да. Есть немного, - неохотно признаваясь, ответил бизнессмен. - Виктор, как вы думаете, а эти механизмы разрушения имеют отношение к моему настроению, самочувствию, потере интереса к жизни? Эти вещи взаимосвязаны?

- Да, несомненно. Если мы будем рассматривать вашу энергетику, то найдем прямую зависимость между конфликтами в компании и вашим самочувствием. Вы заботитесь о собственной компании, как о самом важном деле собственной жизни. Ваши усилия, энергия, внимание направлены на решение задач в компании, и вы всецело посвящаете себя этому занятию.

Теперь представьте, какое разочарование, какой удар на уровне психики и энергетики вы испытываете, когда ваше детище, ваша мечта подвергается опасности. Динамика развития бизнеса моментально отражается на вашем самочувствии и в ряде случаев может привести к серьезным заболеваниям. Консультант помолчал.

- К сожалению, мне очень часто приходится сталкиваться с болезнями руководителя, причиной которых становятся ошибки в отношениях с людьми. Ошибки совершаются в плоскости выбора стиля жизни руководителя, его общения, образа мышления и действия, а также в сфере личных отношений. Казалось бы, какое это отношение имеет к бизнесу? Однако вы, Алексей, можете сами убедиться в том, что я говорю совершенно объективно.

Виктор продолжил:

- Я сейчас не затрагиваю сферу мистики или метафизики, Алексей. Это абсолютно рациональные инструменты, которые видны при обычном анализе ситуации. Мы можем подробно рассмотреть этот вопрос в последующих встречах. Сейчас наша задача понять, в какой момент и какой конкретный человек, либо группа людей, запустили деструктивную динамику. Дальше мы найдем причину, по которой они это сделали, а затем останется найти несколько вариантов, каким образом эту динамику можно устраниć. Все не так сложно, как может показаться, - буднично сказал Виктор.

Алексей совсем не разделял оптимизма консультанта. У бизнесмена складывалось впечатление, что этот клубок не-возможно распутать! Чем больше он понимал настоящее положение дел, тем больше усложнялась ситуация.

- Счастье в неведении, - подумал про себя Алексей. – По-смотрим, сможем ли мы найти выход из этой ситуации...

Окружение

- И еще один момент, который я бы хотел затронуть на се-годняшней встрече, - сказал Виктор, глядя прямо в глаза Алексею. - Из своей практики я знаю, что множество негативных ситуаций зарождаются при выстраивании отношений с ближайшим окружением руководителя.

Очень часто наши самые дорогие и самые близкие люди настаивают на том, чтобы мы воплощали в жизнь их идеи, их планы, их мечты, замещая наши интересы собственными. Они делают проекцию своих убеждений и ценностей на наше видение, считая это единственно правильным способом действия.

- Если хотите, мы можем рассмотреть, как у вас обстоят дела в личной сфере...

Вопрос попал в десятку.

Бизнесмену очень не хотелось затрагивать сферу личных отношений. Однако, прикинув результаты, которые Алексей уже получил на данной консультации, он решил поделиться своими мыслями.

- Виктор, мне кажется, что это не очень нормально... - бизнессмен посмотрел на консультанта, но тот спокойно ожидал продолжения. - С моей точки зрения, не очень нормально то, что я, находясь с семьей, постоянно думаю о своем бизнесе. Даже если мы где-то отдыхаем или просто проводим время вместе. Мне часто совсем не интересно, чем занимается моя семья... и это меня сильно тревожит. Такое ощущение, что я – плохой отец семейства и никудышный муж. Поймите правильно, Виктор, у меня нет кого-то «на стороне». Просто есть бизнес, который интересует меня значительно больше, чем все остальное, включая семью. Очень неприятно в этом сознаваться, но факт есть факт. Если честно, я не знаю, что делать в этой ситуации?

Консультант немного задумался. Было видно, что он подбирает слова...

- Видите ли, Алексей. У каждого из нас на этой планете есть свои особенности и есть свое предназначение. Некоторые люди больше предрасположены к созданию семьи, а другие способны создавать коммерческие структуры и предоставлять другим возможность реализовать себя. Вы – наиболее эффективно реализуете себя, как руководитель коммерческой структуры. И ничего плохого в этом нет. То, что вы не можете в полном объеме реализовать себя дома, в качестве отца, мужа и обычного, с точки зрения социума, семьянина, не является каким-то недостатком. Кто-то занимается воспитанием, а кто-то созданием рабочих мест – это разная функциональность.

Виктор помолчал

- У каждого человека есть предрасположенность к определенному виду деятельности, что и позволяет реализовать себя в той сфере, где другие не функциональны и беспомощны. Поэтому не стоит переживать за то, что вы не в состоянии объять необъятное. Это никому не удалось. Давайте лучше посмотрим, почему вам не интересно в кругу домашних и близких вам людей?

Теперь пришла очередь задуматься Алексею.

Он часто наблюдал, как один человек может блестяще выполнять одни функции, но абсолютно беспомощен в другом. После акцента консультанта наблюдение Алексея приобрело некую закономерность.

- Алексей, как вы думаете, что нужно сделать для того, чтобы общение с семьей проходило в атмосфере любви, взаимопонимания и, конечно, с интересом? – спросил Виктор.

Некоторое время бизнесмен размышлял. В голову приходили какие-то банальности, прочитанные в книгах: полюбить... понять... создать... почувствовать... но где-то внутри себя Алексей понимал, что это очередная отговорка, прежде всего, для себя. Сейчас хотелось найти правдивый, точный ответ и убрать беспокойство, которое периодически накатывало на него.

Он пожал плечами и посмотрел на консультанта.

- Если бы знал, то, наверное, не сидел бы сейчас здесь, - немного раздраженно сказал Алексей. Ему было неприятно «расписываться» в собственной беспомощности, ведь он действительно не знал, как найти интерес в кругу своей семьи.
- Пусть вас не беспокоит то, что вы не можете найти ответ на этот вопрос, - мягко сказал консультант. - Давайте вместе посмотрим, что можно сделать...
- Алексей, скажите, а вы знаете Природные способности заложены у ваших близких? Вы знаете, в чем заключается их талант, и как они могут применить его в своей жизни?
- Да, я... знаю, что у кого получается, но не уверен, что я знаю все их таланты.
- А как вы думаете, вам интересно было бы узнать о талантах своих детей и помочь им реализовать их?
- Да, конечно. Это было бы интересно, - с улыбкой ответил Алексей, представляя, как его сын или дочь будут наслаждаться тем, что занимаются любимым делом.
- Ну, вот мы и нашли точку приложения, которая может изменить вашу роль в семье, - широко улыбаясь, сказал Виктор.
- Да, - медленно согласился Алексей. - Довольно просто. Достаточно изменить собственный подход к вопросу и все остальное меняется автоматически. Интересно.
- Попробуйте изменить собственную роль. Роль главы семьи, отца и мужа сменить на роль тренера, наставника. Вы можете стать человеком, который на практике позволит своим близким получить дополнительный квант удовольствия, радости и счастья, о котором мечтает большинство людей, - консультант выстраивал образы, как будто прорисовывал в некоем пространстве каждую деталь будущего Алексея.

Роль наставника и человека, который способен помочь другим понравилась Алексею. Он чувствовал, что на данном этапе такая постановка вопроса нравится ему значительно больше, чем бесцельное времяпровождение. В формате наставника Алексей видел себя функциональным и способным помочь реализоваться другим.

- Виктор, как вы так просто и точно находите то, что мне интересно и необходимо? – не удержался Алексей.

- За это мне и платят, - с улыбкой ответил консультант. - Я помогаю человеку проживать свою жизнь легко, эффективно и с удовольствием.

- Да, - согласился Алексей.

Про себя он подумал:

- Подобные встречи очень эффективны. Нужно в следующий раз подготовить вопросы более детально.

Вслух он сказал:

- Я понял, Виктор, спасибо за взгляд на мое окружение. Есть что-то, чего я не вижу в личной сфере?

- Думаю, да. Но тема это не простая, - утвердительно произнес консультант. - Помните ситуацию с вашим секретарем?

- Да, - напрягся Алексей.

- Часто в личном окружении есть такой же человек, иногда не один, который забирает на себя ваше внимание и вашу энергию. Практически всегда это происходит бессознательно, поэтому обвинять в сложившейся ситуации кроме себя некого. Нужно быть внимательным к намерениям и действиям других людей, особенно если они находятся в вашем ближайшем окружении. Мы часто не

анализируем действия близких людей подразумевая, что они желают нам только добра. Но по факту не всегда оказывается именно так. Рекомендация быть внимательным по отношению к своим близким особенно актуальна для руководителя, так как цена ошибочного решения руководителя сильно выше, чем у обычного человека.

- Если есть желание, Алексей, можем посмотреть ваше окружение на предмет «деструктивного» воздействия на вас и вашу деятельность.
- Да, конечно, было бы очень интересно, - живо согласился бизнесмен.

В течение получаса Виктор задавал вопросы и вычерчивал в блокноте уже привычные для Алексея схемы. У бизнесмена складывалось ощущение, что перед ним сидит волшебник, вопросы которого вскрывали застарелые конфликты и давали простые, но эффективные решения сложных ситуаций.

Одна за другой наружу начали выходить родственные связи, паутины которых расплзались в разные стороны. Каза-лось невероятным, что события и факты внешне не связанные друг с другом имели строгую зависимость. Точность некоторых дат и событий поражала. Некоторые семейные проблемы передавались из поколения в поколение, что само по себе было поразительно!

Алексей был удивлен простотой и эффективностью техно-логии работы консультанта. Этот человек точно знал, за какую ниточку нужно дернуть в данный момент времени, чтобы получить необходимый для дальнейшей работы результат. После прорисовки личного окружения Виктор, опираясь на факты, нашел того, кто действительно создавал предпосылки к конфликтным отношениям внутри родственных связей и детально пояснил, что можно сделать в данной ситуации. Пояснения консультанта были максимально этичными и внимательными. Каждое свое высказывание он объяснял примерами и фактами.

Бизнесмен увидел в своих родственниках людей, с их особенностями, желаниями, реальными действиями и жизненными результатами. Сложилось впечатление, что он впервые в своей жизни действительно познакомился с этими людьми.

Алексей увидел совершенно другой мир собственных отношений с близкими. С теми людьми, с которыми он провел всю свою жизнь, но так и не знал, кто они есть на самом деле. Это было не хорошо и не плохо. Это было по-другому. Необычно.

Бизнесмен смог адекватно оценить степень влияния людей друг на друга и увидеть настоящую картину сложившихся отношений.

Сказать, что Алексею было интересно, значит, ничего не сказать. Он увидел объективный расклад своего окружения, внутри которого жил всю свою жизнь. Это непередаваемое ощущение.

Оказалось, что среди взрослых людей, по-настоящему «взрослых» оказалось не так уж много. Большинство родственников играли в детей, которые не хотели выходить из удобных позиций зависимых, несчастных или обиженных жизнью. Это было и забавно, и грустно одновременно.

Стало понятно, откуда и по какой причине возникали недовольства, семейные разногласия, обиды. И также стало понятно, что до кого-то из родственников уже не «достучаться».

Удивляла простота предлагаемой технологии работы. Возникало сомнение, сработает ли она в его ситуации. Сдвинув брови, Алексей смотрел на причудливые рисунки консультанта и потирал подбородок.

- Что не верится, что все так просто, - добродушно рассмеялся Виктор.

- Да, как-то подозрительно, - согласился Алексей.
 - Это на бумаге кажется просто. Когда начнете применять, понадобится терпение, наблюдательность и концентрация. Но в целом, вы правы, ничего сложного нет. Они посмотрели друг на друга и улыбнулись.
- Алексей почувствовал, как огромный груз свалился с его души. Произошло какое-то внутреннее изменение, что-то поменялось, освободилось внутри него и взлетело. Бизнесмен пытался понять, что случалось, но изменение произошло где-то сильно глубоко и таинственно. Наблюдая за собой, он с удивлением и удовольствием отметил, как с каждой минутой к нему возвращаются силы и желание действовать. Такое ощущение, что он отряхнулся от налипшей на него грязи, пыли и затхлой грусти. Краски жизни вливались в него и манили своей новизной.
- Забавно, как мало нужно человеку для счастья, - задумчиво произнес Алексей, оглядывая записи, лежащие на красивом деревянном столе ресторана.
 - Да, достаточно точно знать, чего хочется и каждый раз совершать небольшие шаги навстречу своим желаниям. Счастье – это процесс развивающийся, экстатичный. Те, кто ищут счастья в конечном результате, бывают сильно разочарованы по факту его получения, - улыбнулся консультант. – Так что не стоит пытаться найти удовольствие от жизни в каком-то одном результате. Жизнь – это процесс, который может радовать нас от первого до последнего вздоха.
- Возникла пауза. Алексей ощущал, что близится предел его информационного насыщения на сегодняшнюю встречу. Консультант словно почувствовал настроение клиента, произнес:

Необычное резюме

- Алексей, давайте подведем итог нашей встречи, чтобы вы понимали, на чем вам нужно сделать акцент в первую очередь, - спросил консультант. – По ходу разбора вашей ситуации у нас появились несколько моментов, которые вам можно было бы взять на рассмотрение. Зафиксируйте их себе, чтобы после консультации была возможность восстановить их в памяти и поработать над ними.
- Алексей утвердительно кивнул.
- Итак. Момент первый: вы, Алексей, на данный момент потеряли себя. Потеряли свой вектор, свое направление, которое раньше приводило вас к прибыли, - сказал консультант и многозначительно посмотрел на бизнесмена. Его взгляд не был укоряющим, но у Алексея появилось ощущение, что это один из важнейших моментов консультации.
 - Второй важный момент: вы – доверили решать стратегически важные вопросы людям, которые не обладают данной компетенцией руководителя. Это ошибка. Ваша обязанность – создавать вектор, направление действий для своей организации, используя любые ресурсы, включая людей. Передавать эту обязанность в вашей ситуации, нет смысла, так как никто кроме вас не сможет точно определить настоящий, прибыльный вектор развития компании.
- В тот момент, когда вы передали стратегическое управление не заинтересованному в результате человеку, появились первые проблемы. Позже они усилились. Причиной подобного отношения, на мой взгляд, послужило потеря вами собственной идентичности. Вы, Алексей, перестали следовать вызову Природы. Перестали исполнять свою функцию лидера, человека ведущего за собой других

людей.

В какой-то момент времени вы решили, что компания пре-красно работает без вашего участия и контроля. Убедили се-бя в том, что люди, работающие с вами, относятся к собст-венной деятельности также ответственно, как и вы – это обычная управлеченческая ошибка. Можно даже сказать – управлеченческий стереотип.

Вы добровольно передали ответственность за процесс и результат людям, что и привело компанию к сегодняшнему положению. Также этому посодействовало новое направление бизнеса, которым вы занялись. Здесь вам важно правильно расставить приоритеты собственных действий.

- Что можно сделать в данной ситуации, - спросил бизнес-мен.

- Прежде всего, Алексей, вам нужно понять, что в роли создателя компании выступали вы. И только вы действительно, кровно заинтересованы в том, чтобы компан-ния процветала и развивалась. Конечно, ваши сотрудники также хотят развития компании, но у них на первом месте стоят собственные интересы.

Поэтому не стоит тешить себя иллюзией, что в один пре-красный день ваши люди возьмут ответственность за развитие компании на себя. В большинстве случаев этого не происходит никогда.

В каком-то объеме лидерские функции все равно ос-танутся вашей прямой обязанностью. Это функция возложе-на на вас Природой, и вы не можете устраниться от выполнения своих функциональных обязанностей.

- Алексей, я сейчас вам скажу один из самых точных способов обрести себя, душевный покой и Жизненную энергию, только прошу вас, не подумайте, что это очередная банальность.

Виктор на мгновение задумался, чтобы донести до своего клиента суть. Затем неторопливо начал:

- Каждый руководитель должен понимать, что его предна-значение в этом мире – развивать определенную сферу жизни. Нагнетать в эту сферу ресурсы: деньги, время, талант других людей, технологии и инновации для того, чтобы производить что-то новое. Что-то, чего до сегодняшнего дня здесь не было. Делать жизнь других людей удобнее, лучше и насыщеннее. Такой подход требует терпения и внимания к мелочам.

Поэтому не стоит ожидать, что кто-то кроме вас станет тер-петь и вносить в общую «картину» вашей компании воздушные штрихи Мастера управления.

Терпение – это то, чего не хватает посредственным руководителям. И только терпение позволит вам либо взять вверх над любой задачей, либо потерпеть поражение в двух шагах от цели.

- Роль стратега, Роль Мудреца и Мастера Управления можете исполнять только вы, Алексей! – консультант пристально посмотрел в глаза Алексею, как бы убеждаясь в том, достигла ли информация осознания. Все-таки они говорили третий час, и любой человек за это время мог устать. – Либо эту роль можно делегировать человеку с функциональностью лидера! Человеку, который способен удерживать стратегическую схему, контролировать результат и создавать новые возможности для роста.

Сегодня у вас такого человека нет, поэтому данное направление деятельности необходимо вести вам, если вы, конечно, хотите развивать бизнес.

Алексей кивнул. Где-то глубоко внутри себя он надеялся, что когда-нибудь придет человек, который полностью заме-нит его в этом бизнесе. Но видимо это будет значительно позже.

- А есть ли возможность полностью отдать управление бизнесом на откуп другому человеку, - спросил Алексей.

- Да, - ответил Виктор. – Варианта два: либо это должен быть «больной» этим бизнесом человек. «Больной» в хоро-шем смысле. Либо тот, на кого вы потратите 3-5 лет и научите его всему тому, что можете вы.

- Где взять «больного»? – с улыбкой спросил Алексей.

- Опять же два варианта: можно найти, но их мало, либо «вырастить» самостоятельно, но это опять же не быстро.

Они посмотрели друг на друга, вопросов у Алексея не было.

- Пошли дальше? – спросил Виктор.

И после утвердительного кивка бизнесмена продолжил:

- Третий момент заключается в том, что рядом с сильным человеком, с лидером, всегда будут находиться люди, же-лающие, как в той поговорке, на его горбу въехать в рай.

В окружении лидера всегда есть люди, которые будут соз-давать видимость приверженности, сотрудничества, лояльности, но внутри себя они будут «нести» деструктивную, разрушающую или потребляющую силу. Ваша задача отличить истинную приверженность от ее видимости.

Консультант в очередной раз посмотрел на Алексея, делая знак, что данный момент следует рассмотреть более внимательно.

- Данные люди будут претендовать на ваше внимание, на вашу заботу, на вашу энергию и жизненную силу, но только для того, чтобы использовать эти ресурсы в своих личных целях, ничего не отдавая взамен.

Быть внимательным по отношению к своему окружению – одна из основных задач руководителя, иначе ему и его ком-пании просто не выжить. Необходимо быть внимательным ко всем, особенно к тем, кому вы доверяете и с кем постоянно общаетесь.

В вашем случае это была секретарь Ирина, ваш замести-тель и некоторые люди из близкого окружения. Они создавали проблемы прямо у вас перед глазами. Если бы вы в свое время не решили для себя вопрос доверия к этим людям и были внимательны, то без труда увидели бы развивающуюся около себя негативную динамику.

- Это не значит, что вам никому не нужно доверять, – сказал консультант, отвечая на невысказанный вопрос Алексея. – Это значит лишь то, что нужно быть внимательным к поведению и особенно мотивам других людей.

Через мгновение Виктор спросил:

- Кстати, как вы предполагаете решить вопрос с секретарем?

- Думаю, уволить, – ответил Алексей.

- Согласен, но сделать это можно с максимальной пользой для вашей компании.

- Как?

- Смотрите, – консультант снова принялся рисовать схемы с кружочками и овалами, объясняя какие связи и в какой последовательности нужно убирать. Где нужно быть непре-клонным, а где выбрать правильный момент для действий.

После изучения предложенного алгоритма, Алексей был крайне удивлен, эффективности и продуманности процесса увольнения.

Закончив рассмотрение технологии, консультант спросил:

- Алексей, что-то уточнить?

- Нет, все понятно, надо брать и делать.

Информационное производство

- Хорошо, следующий момент, - сказал Виктор. - Судя по динамике развития вашей компании совершенно очевидно, что вы потеряли видение потребностей своих клиентов. Как я понял, именно это угнетает вас в большей степени, хотя вы это и не говорили.

- Да, - согласился Алексей. – Этот момент меня сильно беспокоит. Я не понимаю, что я могу предложить своим клиентам нового, ценного, необычного в будущем. Что я могу для них сделать, чтобы максимально удовлетворить их потребности.

Виктор сделал глоток ароматного чая, немного подумал и предложил:

- Алексей, есть один не сильно затратный способ убить двух зайцев: разобраться в потребностях клиента и улучшить сервис компании.

Бизнесмен не переставал удивляться количеству и качеству технологий, которые он сегодня услышал.

- Очень интересно.

- Некоторые называют это трендом, другие называют это одним из приоритетных направлений будущего, - продолжал консультант. - Так или иначе, данная технология называется информационное производство.

Возникла она в процессе глобализации рынка, которая стерла отличия одного товара от другого. Если мы возьмем любой товар, например, телевизор, то убедимся, что телевизоры разных фирм обладают примерно одними и теми же качествами, свойствами, характеристиками, функциями и внешним видом.

Поэтому приходится дополнять тот или иной товар информацией, делающей его интересным, уникальным или особенным для покупателя.

Суть информационного производства заключается в следующем: вокруг товара или услуги создается эмоциональная оболочка, которая затрагивает чувственные интересы предполагаемой целевой аудитории. Это не критерий известности торговой марки, такой как бренд, а изюминка, которая побуждает покупателя сначала получить больше информации, а затем совершить покупку именно этого продукта.

- На первом этапе информационного производства от клиентов собирается информация: какие интересы и потребности «закрывает» данный продукт. Главным элементом является сбор информации от тех, кто купил продукт. Это очень важно, - Виктор сделал паузу. – Далее эта информация обрабатывается и передается в «производственный конвейер», где они превращаются в конкретное, понятное для покупателя предложение. И на последнем этапе данная информация возвращается обратно клиенту по тому каналу восприятия, к которому привыкли покупатели.

- Я что-то не понял, а чем информационное производство отличается от обычного отдела маркетинга? – недоуменно спросил Алексей

- Информационное производство всегда основано на живом контакте с потребителем и постоянной подстройке информационного модуля. В отличие от классического маркетинга информационное производство - это очень мобильный процесс обработки и выдачи информации покупателю. Нет никаких фокус-групп, исследований, таблиц и разработок. Информация собирается в личном контакте с реальными покупателями, отсылается в центр обработки и спустя короткий промежуток времени выдается покупателю обратно в виде нового предложения. Я знаю компании, у которых процесс занимается сбора, обработки, и выдачи информации занимает не более двух суток.

Скажу сразу, что не все компании и, прежде всего, их владельцы и топы, готовы

работать в данном формате. Подобный подход вызывает много сложностей на этапе внедрения, но зато после отладки механизма, компания может получить выдающиеся результаты в увеличении объема продаж.

Алексей прикидывал, как он может применить эту информацию в своей компании. Собственно ничего сложного нет, нужно только найти способы съема информации от покупателя и отработать цепочку движения информации внутри компании без искажений.

Бизнесмен построил в уме несколько вариантов, кто из его сотрудников мог бы взять на себя часть этой работы, а кого поставить ответственным за данный процесс. Попробовать можно.

- Еще одной особенностью информационного производства, - продолжал консультант. - Является постоянство. Любой элемент продаж, товара или сервиса можно совершенствовать до стадии: лучшее – враг хорошего. Каждый раз вы можете получать более качественную версию продукта. Но наступает момент, когда ничего существенно лучшего придумать нельзя, либо вы этого не видите. В этот момент приглашайте стороннего консультанта, и вы увидите свои новые возможности, - с широкой улыбкой сказал Виктор.

- Далее. Постоянные изменения в потребностях клиентов требуют постоянных изменений в информации о товаре, даже если товар функционален и качественно не меняется. Поэтому уделите более пристальное внимание тому, что ваши потребители слышат о вашем продукте и вашей компании.

В российском бизнесе есть очень интересная особенность: никто не хочет вкладываться в собственное позиционирование. А понятия «сервис» в нашей стране практически не существует.

Сегодня компании довольствуются средним качеством обслуживания, а иногда откровенно низкими показателями.

Это выражается и в отношении к сотрудникам, и к клиентам, и к партнерам. В рекламу товара вкладываются значительные суммы, но если приходишь в сервисный центр или в рекламируемый магазин, то чаще всего встретишь совсем не то отношение, что было заявлено в рекламных носителях. Такое отношение в одинаковой степени относится и к крупным компаниям, и ко всем остальным. Алексей задумался.

Качество обслуживания в его компании могло быть значительно лучше. В памяти всплывали эпизоды, когда сотрудники высокомерно относились к клиентам, уповая на собственную компетентность. Буквально несколько дней назад менеджер проигнорировал просьбу крупного клиента прислать им дополнительный пакет документов.

С этим нужно работать, - подумал Алексей и сделал запись в блокноте. - По информации о своем товаре, абсолютно точно. Рекламные акции были, маркетинговые мероприятия и все остальное есть, но ведь никто реально не считывал потребности рынка. Не было никакой «подстройки» под потребителя. В его компании даже нет людей, кто бы этим занимался. В словах консультанта есть рациональное зерно.

- Скажите, Виктор, а кто занимается информационным производством в компании?

- В первую очередь, все имеющаяся информация должна собираться у руководителя, то есть у вас. Основной стратегический инструмент работы руководителя – это точная информация, факты. Оттого насколько достоверны собранные факты, зависит точность стратегии развития компании. Ведь именно вы,

как руководитель, задаете вектор стратегического развития, а значит, вы должны быть наиболее осведомленным человеком в компании.

Ваша задача через своих сотрудников различного функционального уровня, собрать максимально точную информацию о том, что происходит на рынке.

Определить чего сегодня хотят ваши клиенты? Какие новые каналы контакта с вашими потенциальными клиентами являются наиболее перспективными? В каком формате лучше всего ваши потребители воспринимают информацию о товаре? Куда клиенты обращаются за разъяснениями и насколько качественный сервис они получают при нестандартных ситуациях?

После того, как вы уяснили основную концепцию, нужно донести ее до клиентов через ваших сотрудников. Здесь можно использовать любую удобную для вас стратегию.

И главное, нужно выстроить правильные отношения «на передовой». Ваши сотрудники, которые общаются с клиентами, должны продвигать конкретные, заранее определенные стороны вашей компании, а не молотить клиенту отсебятину. Дальше появятся еще 1000 вопросов, которые вы узнаете, соприкасаясь с вашими потребителями, но это произойдет после того, как вы первыми сделаете шаг навстречу новому сотрудничеству. Будьте уверены, что есть группы людей, к которым вы еще ни разу не обращались с предложением ис-пользовать ваш продукт.

Также как есть десятки способов улучшить восприятие вашего товара, и повысить сервис после его продажи.

А значит, есть новые возможности заработать значительно больше и быстрее, чем вы это делаете сейчас.

Задача в формате информационного производства - узнавать у реального потребителя, чего они хотят сейчас, а так-же чего ожидают от вашего продукта в будущем. Для этого вам не нужно много денег. Нужно только желание интересоваться потребностями ваших клиентов. Ну и естественно, заглядывая в будущее, вы существенно снижаете риски своей компании и точнее подстраиваетесь под потребности своих клиентов, настоящих и будущих.

Алексей с интересом обдумывал слова консультанта. Не сказать, чтобы в них было что-то глобально новое, но очевидность бездействия в сфере информационных технологий была налицо.

В его компании никто не задавался вопросом: что будет интересно их покупателям в будущем. По крайней мере, никто не занимался этим вопросом постоянно и с каким-то понятным результатом. Работали и работали.

- Если я правильно понял, Виктор, информационное производство должно работать, постоянно отслеживая любое изменение в потребностях клиентов?

Консультант кивнул.

- Значит, ключевыми факторами здесь должны стать... - Алексей немного задумался.
- Постоянный мониторинг по-потребностей в местах продаж и скорость движения точной информации по компании.

- Совершенно точно. Можно еще добавить простоту изложения информации для клиентов, ведь сейчас никто не хочет лишний раз напрягать свои мозги. А также доброжелательное, вежливое и интересное донесение информации до клиента, в наше время это очень важно, - подвел итог консультант.

Алексей перевернул очередной лист записей в блокноте.

- Да, новой информации очень много. Сколько придется сделать в ближайшее

время, даже не знаю, как это получит-ся, - пробормотал бизнесмен, пытаясь определить, с чего лучше начать.

Здравствуй, Я!

- Алексей, скажите, а как у вас сейчас с энергией? – немного улыбаясь, спросил консультант

Алексей прислушался к себе. Удивительно.

Он был бодр, полон сил и энергии. Внутри него звенела струна некоего напряжения, как иногда бывает перед важными моментами в жизни. Ему хотелось действовать. Причем не просто действовать, а делать быстро, агрессивно, как когда-то он начинал этот бизнес.

Алексей поднял глаза и с некоторым удивлением про-изнес:

- Очень интересно, Виктор, я как будто заново родился! Просто удивительно!

И Алексей не лукавил. Он осознал, что депрессивное чувство, сомнения, с которыми он пришел сюда, улетучились.

- Такое ощущение, Виктор, что я просыпаюсь после долгой спячки! Это случайность или ...

- Нет. Это не случайность, – серьезно сказал Виктор. – Вы будете испытывать эти ощущения каждый раз, когда будете входить в зону своей природного предназначения.

- Вы хотите сказать, что есть критерий оценки, соответствия своему предназначению?

- Да, Алексей, совершенно точно. Чем больше вы соответствуете полученным от природы способностям, и чем тщательнее вы их реализуете, тем больше радости и счастья будете испытывать от своей деятельности. Конечно, это не единственный критерий, но один из самых важных.

Вы можете в это верить или не верить, но вы только что убедились на собственном опыте, что это работает. Прошло всего три часа, а передо мной сидит совершенно другой че-ловек.

Алексей прислушался к себе. Действительно, сейчас он чувствует себя значительно лучше, чем был перед встречей. Причем это не было похоже на обычное эмоциональное воз-буждение. Скорее что-то освободилось внутри него и старалось проявить себя во всей красе.

- Скажите, Виктор, а я могу восстанавливать подобное со-стояние внутри себя самостоятельно или для этого мне нужно приходить на консультации.

- Вам нужно понять технологию работы и параметры, по которым вы будете отслеживать правильность и эффективность своих действий. Как только вы освоите технологию самоидентификации, я вам практически не нужен, в этом и состоит уникальность нашей совместной работы. Больше того, как только вы освоите эту технологию, вы сможете применять ее для работы с другими людьми:

родственниками, сотрудниками, партнерами, клиентами и т.д. Главное – понять, как работает механизм.

- Вы хотите сказать, что можно изначально определить за-ложенные в человека природные способности? – удивился Алексей.

- Да, но для этого нужно более высокая квалификация и очень большой практический опыт. Наша с вами задача может сводиться к следующим стадиям:

сначала выживание. Затем работа в удовольствие, а потом креативность и творческая деятельность.

- Вы хотите сказать, что сейчас я нахожусь на стадии выживания?

- Я думаю, что вы и сами это понимаете.

С минуту они молчали.

- Алексей, а вы поняли, почему в начале нашей консультации я сказал про школу выживания руководителя? - спокойным тоном спросил консультант.

- Да, припоминаю, что-то было, но я не понял к чему это, - ответил Алексей.

- Школа выживания руководителя – это способность руководителя сохранять себя и свою способность быть точным, уверенным и эффективным человеком, несмотря на любые внешние воздействия, - произнося эту фразу, Виктор выделял каждое слово.

- Психическое и физиологическое здоровье руководителя – самый важный актив компании. Если руководитель теряет себя, компания распыляет свои активы, сотрудников, клиентов, партнеров, и, в конце концов, приходит в стадию упадка. Я много раз наблюдал за тем, как потеря точности первого лица приводит к краху компании. Причина всегда одна и та же: сначала руководитель теряет себя, затем начинает ошибаться в локальных, а следом и в стратегических решениях. Мы это с вами уже обсуждали.

Сейчас вам нужно пройти через сложный этап возрождения. Это не просто, но после сегодняшней встречи вам будет легче и проще двигаться к своим целям. Уверен, в будущем такое понятие, как выживание не будет числиться в вашем лексиконе, но сегодня оно для вас очень даже актуально.

После небольшой паузы Виктор продолжил:

- К сожалению или счастью, ни один человек не сможет разобраться с тем, что происходит у него перед глазами без посторонней помощи. Для понимания собственных ошибок нужен тот, кто может беспристрастно посмотреть на происходящие события жизни другого. Человеку со стороны не нужны ваши результаты и ему без разницы, совпадает ли реальность жизни с вашими представлениями о ней. Он видит то, что есть на самом деле и показывает те факты, которые имеют место здесь и сейчас.

Школа выживания подразумевает вырабатывание базового навыка - способности чувствовать и понимать, что на самом деле происходит вокруг человека.

Согласитесь, Алексей, если бы вы видели, как ваш секретарь, ваши со-трудники или ваши родственники решают свои собственные вопросы за ваш счет, то смогли бы адекватно отреагировать на эту ситуацию.

- Но по факту мы сегодня увидели, что есть решения, которые человек не может найти самостоятельно. Это происходит не по очень простой причине: самая сложная оценка – это объективная оценка себя.

Консультант выждал некоторое время и продолжил:

- Так что, милости просим, Алексей, в школу выживания руководителей, Спустя полгода-год, вы будете превосходно разбираться в том, что происходит вокруг вас и знать, по какой причине возникла та или иная динамика. Это знание более высокого уровня, и на которые могут претендовать только люди с высоким уровнем осознанности.

Алексей согласился.

Он наглядно убедился в том, что не зря пришел на встречу и понял, что дальнейшее сотрудничество будет плодотворным, так как видел конкретные, на 100% применимые для себя технологии работы.

В преддверии будущего

Некоторое время консультант и бизнесмен сидели друг на-против друга и наслаждались полученным результатом.

Консультант с удовлетворением наблюдал, как еще один одаренный человек встал на Путь возвращения к себе. Виктор осознавал, что в этом есть и его небольшая заслуга, и его деятельность не только приносит удовольствие ему самому, но и имеет глубокий смысл для клиентов.

Виктор сотни раз видел подобное «пробуждение», но так и не смог привыкнуть к этому явлению. Казалось, что каждый раз это событие происходит по-новому, как-то особенно, по-настоящему.

Люди обретали себя и снова становились на Путь Созида-ния и реализации своего потенциала. Они молодели, меня-лись в лице, и здоровый румянец появлялся на их щеках. Движения становились уверенными и точными, голос звучал твердо, и в то же время по-детски азартно, игриво.

Было видно, как к человеку плавно, вальяжно и легко возвращается Жизнь. Эти моменты были настолько завораживающими и необычными, что хотелось смотреть на них снова и снова.

Виктор испытывал настоящий кайф от ощущения хорошо выполненной работы. Помогая сильным людям добиваться новых целей и результатов, он реализовывал свои, наработанные годами технологии, каждый раз убеждаясь в их эффективности.

- Алексей, вы получили то, зачем пришли? – спросил он, наблюдая за собеседником.
- Уверен, что я получил намного больше того, что хотел и чего ожидал, - немного торжественно сказал Алексей, ощущая все себя немного уставшим, но невероятно наполненным жизненной энергией.- Если у вас есть время, то я готов поставить наши встречи на регулярную основу. Хотелось бы более точно выстроить систему работы с персоналом компании и отследить слабые места в своих действиях.

- Да, на ближайшую неделю все расписано, а в следующий понедельник, я думаю, мы можем начать работу. Необходимость постоянных встреч заключается еще и в том, что часть сегодняшней встречи будет забыта, а часть вызовет вопросы на этапе внедрения. Обычно необходим цикл консультаций на протяжении трех-шести месяцев, чтобы корректно внедрить изменения. За день до встречи отпишите мне по электронной почте вопросы, которые вы хотели бы решить и я смогу подготовить для вас дополнительный материал. Что вы сейчас будете делать в первую очередь?

– спросил консультант.

- Первое, что я сделаю, это приеду в офис и проверю все события, которые вы так легко вытащили из моей памяти, - сказал Алексей. - Нужно обязательно проверить все, что мы сегодня обсудили, ведь большая часть того, что я проверил сейчас, оказалась чистой правдой. Дальше определю, с чего начать реформацию компании, и если можно сделаю вам звонок до нашей консультации.

Консультант кивнул.

Алексей поразмыслил, стоит ли задавать этот вопрос, но любопытство взяло вверх:

- Скажите, Виктор, а технологии, которые вы применяли сегодня, о них можно где-то почитать или познакомиться с ними поближе?

- Да, конечно. Я могу сбросить вам некоторую литературу, но хочу предупредить, что на ее изучение и внедрение понадобиться не менее 5-7 лет. Если вы готовы потратить это время на изучения тонкостей работы психолога, я только буду рад. По опыту могу сказать, что у бизнесменов данное самообучение обычно не длится

более года. У каждого есть свои вопросы, текучка, новые проекты и т.д. Я – занимаюсь этим профессионально, поэтому постоянно нахожу новые технологии работы. Мне это интересно и есть желания двигаться в этом процессе и дальше.

- Да, Виктор, чувствуется, что вы – профессионал в своем деле. Благодарю вас, - сказал бизнесмен, протягивая деньги, оговоренные за консультацию. – Рад был встрече и надеюсь на плодотворное сотрудничество.

- Профессиональный союз получается, когда клиент заинтесован в результате, - улыбаясь, ответил консультант.

Они уточнили время следующей встречи, собрали свои бумаги в портфель, пожали руки и вышли из ресторана.

На улице Алексея встретила волна свежести июльского вечера. Сочная зелень, тепло лета и целующаяся невдалеке парочка соответствовала его настроению, внутреннему тре-пету перед новыми возможностями.

Пришла в голову фраза:

- Ну, здравствуй, новая жизнь! Я – вернулся!

Алексей вспомнил, как когда-то неуверенным молодым человеком он начинал свое первое дело. Вспомнил, как брался за дело не представляя, что из него может получиться. Он надеялся, верил и делал, делал, делал...

Вот и сейчас бизнесмен понял, что начался новый этап его жизни и есть те, кто поможет ему найти в этом этапе самое важное и самое нужное.

По собственному опыту Алексей знал, что каждый качественно новый виток Жизни значительно превосходил по ре-сурсам и результатам предыдущий. Поэтому бизнесмен мог гарантированно рассчитывать на еще более интересный и увлекательный жизненный ритм.

Он посмотрел на садящееся солнце, улыбнулся и направился к машине.

Результаты героя книги

Описываемый в книге бизнесмен на сегодняшний день организовал систему управления, которая позволяет создавать ежегодный рост объема продаж в своих предприятиях минимум на 12% в год выше предыдущего.

Находится на предприятии не больше одного рабочего дня в неделю.

Получает огромное удовольствие от процесса создания новых проектов (не всегда коммерческих).

Подобрал и «выращивает» команду эффективных управ-ленцев.

Самое важное, что он отметил для себя:

- Я точно знаю, что я хочу делать!

Заключение

Все, что было описано, и очень много того, что не вошло в книгу, происходит на самом деле с каждым из нас.

Часто мы не хотим признаться самим себе, что в определенные моменты жизни нам нужна реальная поддержка и кому-то и курс в школе выживания руководителя.

Можно много сделать даже в самой запущенной и критической ситуации. Для этого необходимы два фактора:

- желание человека найти себя

- готовность изменить свою жизнь. Иногда довольно сильно.

Радует то, что уже в процессе первой консультации мы находим массу интересных возможностей, которые реализуются здесь и сейчас.

За эту удивительную трансформацию я люблю свое дело, которым занимаюсь уже несколько лет.

Если вы хотите проработать важные моменты своей деятельности и спланировать будущее своей компании с максимальным эффектом, то мы можем поработать в данном направлении.

Спасибо.

Благодарность читателю

И небольшая просьба, к вам, уважаемый читатель...

Если у вас есть друзья, знакомые или коллеги, отправьте им эту книгу на электронный адрес. Бывает, мы просто не знаем, что делать в сложной жизненной ситуации, о которой НЕ хотелось бы рассказывать знакомым или близким людям.

Мы не хотим быть слабыми в их глазах, не хотим портить свой имидж или банально не видим, каким образом они могут помочь изменить сложившуюся у нас ситуацию. Опыт и навыки стороннего специалиста позволяют руководителю найти простой и эффективный выход из сложившейся ситуации.

Ко мне часто обращаются бизнесмены, руководители, психологи, которые хотят увидеть объективную картину происходящего и получить квалифицированные инструменты для достижения своих целей. Иногда достаточно нескольких вопросов или рекомендаций, чтобы человек вновь обрел себя и увидел множество выгодных возможностей.

Поэтому отправленная вашим знакомым или коллегам книга, может натолкнуть их на ту самую мысль, к которой они так долго шли и стремились.

Спасибо за ваше внимание и участие.

С уважением, Юрий Соловьев

Познакомиться с моей деятельностью и поработать в индивидуальном порядке вы можете по адресу:

<http://fintuning.ru/category.aspx?htmlid=3512>

Внизу этой страницы есть небольшая анкета, которую вы можете заполнить, и мы

подумаем, чем я могу вам помочь.

Если вы хотите провести мозговой штурм или тренинг с руководителями своей компании, обращайтесь по телефону: **8-913-705-99-97** или пишите на электронный адрес: ysolovyyev@fintuning.ru

Отзывы клиентов

Здравствуйте, Юрий

Никогда бы не подумал, что, задавая вопросы можно добиться таких результатов. Шокировала разница в убеждениях между мной и сотрудником. Обязательно буду применять снятие сопротивления и другие техники.

Спасибо

Геннадий

Владелец строительной компании ...

Привет, Юра

За пару месяцев удалось заработать еще около 5-7 тыс. долларов, точно пока не знаю, как всегда))). Кстати, до НАШЕЙ ВСТРЕЧИ цены были на подобные работы в районе 250 у.е, сейчас - 400-600 у.е.

Сайт пока так и не открыла - не хватает времени, но стали писать всякие агентства с предложением сотрудничества. И россияне пишут, и киевляне. Если так пойдет, то, скорее всего, мое маленькое дело может и выльется во что-то большее.

Жутко горжусь тобой и тем, что ты дал и не менее жутко огорчаюсь, что не могу найти время на тренинги((.

Нужна твоя консультация по нескольким вопросам. Понимаю твою занятость, и очень надеюсь на дальнейшее сотрудничество
Успехов тебе и не забывай своих клиентов))

Наталья

Владелец дизайнерской студии ...

Добрый день, Юрий

Хочу немного отчитаться о проделанной работе.

Во-первых, у меня все намного стало спокойней. На полном серьезе. Заметно спокойней. После твоего отъезда стала себя затормаживать. Потихоньку получается. Говорю так: «стоп, я терпеливая».

Слушай, и я не звоню сразу, как подумаю о том, что надо позвонить. И ты представляешь, подожду, и люди мне звонят сами или отпадает надобность в звонке. Классно.

Во-вторых, в торговле, суммы выручек такие же, но оборот моих средств растет.

Расширила ассортимент. Система работает не логично, но эффективно. Здорово.
Спасибо огромное. Буду рада участию в любом мероприятии

Мария
Владелец сети магазинов ...

Вчера завершился очередной конкурс подбора на должность коммерческого. Было потрясающе интересно находить сильные стороны людей и видеть, как у них загораются глаза.

Некоторым пришлось отказать, а с некоторыми буду работать на перспективу. Все работает, как ты и говорил, даже немного смешно :-)
Спасибо за технологии.

Завтра вышлю список вопросов, которые хотелось обсудить

Николай
Директор по персоналу ...

Спасибо, Юра
В душе - тепло, добро, радость, надежда, уверенность.
И огромная БЛАГОДАРНОСТЬ тебе за искреннюю готовность прийти на помощь в любую минуту, помочь разобраться.
За служение нам, и за тот объем знаний и навыков, который ты с удовольствием отдал нам.
За отсутствие критики и осуждения, за принятие нас такими, какие мы есть.
СПАСИБО!!!

Ирина
Владелец консалтинговой компании ...