

Топ-менеджер. Инструкция, о которой не принято говорить

Автор:

[De Zeus](#)

Топ-менеджер. Инструкция, о которой не принято говорить

De Zeus

Умение выражать свои мысли – это искусство, а выражать их лаконично – талант. Краткость – сестра таланта. Нас когда-то этому учили в школе. Эта маленькая книга – попытка автора кратко изложить свою мысль о чём-то очень важном и о людях, меняющих этот мир! Автору хотелось бы верить, что именно за ними наше будущее. Эта маленькая книга о топ-менеджере обязательно должна заинтересовать “карьеристов” в хорошем смысле этого слова, они найдут в ней для себя очень ценную информацию, которую вряд ли получат в высшем учебном заведении даже самого престижного уровня. Читайте, господа, ибо люди, которые читают книги, всегда будут управлять людьми, которые смотрят телевизор. И печально, если будет наоборот. Но более всего эта маленькая книга предназначена “амазонкам” – женщинам, которые мечтают стать “гладиаторами” на “бизнес-аренах”. Они молча завидуют манящему успеху уже состоявшихся бизнесвумен, считая их жизнь безупречной. Но так ли это на самом деле?! Читайте, дамы, вам будет интересно.

De Zeus

Топ-менеджер. Инструкция, о которой не принято говорить

О, сколько нам открытий чудных

Готовят просвещенья дух

И опыт, сын ошибок трудных,

И гений, парадоксов друг,

И случай, бог изобретатель.

Александр Сергеевич Пушкин.

1829.

Предисловие

“Хорошая книга должна сама защищать себя от нападок критиков-непрофессионалов. Однако редко автор бывает настолько уверен в своём произведении, чтобы после написания последней страницы не начать поисков фразы-заклинания. Той фразы, которая могла бы обеспечить правильное понимание замысла, главных идей, которая могла бы предупредить нападки и вызвать интерес, то есть всё то, что должно дать само по себе чтение работы.

К прискорбию, такое заклинание всё ещё остаётся мечтой, питаемой, правда, сообщением о перспективах, основывающихся на экспериментах по электрической стимуляции мозга. Пока, впрочем, нейрохирургов не привлекают к сотрудничеству с издательствами и не поручают им подготавливать читателей к восприятию предлагаемого текста. Автору не остаётся ничего иного, как ограничиться несколькими замечаниями информационного характера”. Цитата из книги “Психология влечений человека”, автор К.Обуховский.

Автор книги совершенно не претендует на профессионализм своего мнения. Это история “подсмотрена” из реальной жизни, и пересказана автором сугубо со его субъективной точки зрения. Эта книга не стремится стать очередной сенсацией, и она не рассказывает о жизни очередной знаменитости. Эта книга о людях, которые действительно меняют наш мир, и о чувствах и переживаниях, о которых не принято говорить вслух. Имена персонажей естественно изменены. Названия, даты и место событий умышленно не указываются, дабы не нарушать личного пространства людей, жизненный опыт которых описывает эта маленькая книга. И для того, чтобы подвергнуть критике мнение автора, Вам

необходимо прочитать его книгу. Приятного чтения, уважаемый читатель!

Часть первая. Топ-менеджер

Глава 1. Топы

Топ-менеджер – руководитель высочайшего уровня, наделённый властью и полномочиями, с максимально возможной заработной платой и уровнем ответственности. Я не изобретаю велосипед, об этом заветном статусе написано уже столько книг, что эта книга может легко затеряться среди остальных, написанных корифеями этого бизнеса, а иногда даже целым институтом в роли автора. Нет смысла ещё раз перечислять все критерии и параметры, сопутствующие этой должности, начиная от профессиональных и заканчивая личными, об этом всё уже сказано красноречиво до меня. Но мне всё же, хотелось бы ещё раз остановиться на некоторых главных из них, которые, по моему мнению, и составляют суть самого этого понятия “топ-менеджер”.

Необходимо начать с того, что эта книга не о том “заезженном” понятии “топ-менеджер”, которое у всех на слуху, и которое рекламируют на всех “углах”, предлагая работу или образование, или “истинный путь к успеху”. Эта книга о другом. О людях, которые меняют этот мир. Да, именно меняют наш мир. Когда-то такие люди были великими полководцами, выдающимися руководителями, иногда даже руководителями государств. Сегодня эти люди востребованы, как оказалось, в более важной “политической” структуре, влияющей на жизнь всей планеты, в большом бизнесе, где время может не иметь никакого значения или, наоборот, дорога каждая минута. У любого Цукерберга, Илона Маска или Ротшильда обязательно есть топ-менеджмент, состоящий из группы руководителей, управляющих всей организацией. Но, как показывает практика, и о чём непринято говорить вслух, и что является совсем не исключением из правила, а скорее показателем статуса, в большом бизнесе входу понятие настоящий “Топ”.

Как правило, “Топ” может быть только один, и его полномочия и ответственность подчас могут находиться в несколько ином непривычном формате. Одной только идеи или желания не достаточно, их ещё нужно реализовать. И не просто воплотить в жизнь, а реализовать на максимально возможном уровне. Для этого нужна команда профессионалов, которой нужно управлять каждый день, каждый рабочий час, каждую рабочую минуту с учётом того, что каждый член команды сам по себе профессионал и “эксклюзивная” личность. Управление такой командой работа не из лёгких, можно сказать, под силу только избранным, и одних только качеств лидера и наличия высшего образования может оказаться недостаточным. К тому же в руках “Топа” оказывается весь топ-менеджмент, а это руководители самого высокого уровня и знаний, и уже реализовавших как минимум своё самолюбие.

Не думаю, что образование, полученное даже в самых дорогих и престижных учебных заведениях мира, может компенсировать отсутствие определённых специфических знаний. Где эти люди черпают эти специфические знания, с полной уверенностью ответить трудно, но одно можно сказать наверняка, часть этих знаний рождаются в самом процессе. Более того, знания, которыми обладает подобный Топ-менеджер, бесценны. Их бесценность заключается в аутентичности самых знаний, в подлинности и правильности самих начал управления чем-либо. Даже конгруэнтность, термин в психологии, обозначающий в общем и широком смысле состояние целостности и полной искренности, в случае с настоящим “Топом” выглядит несколько иначе. И то, что подчас несвойственно обычному человеку, а иногда даже противоестественно, для “Топа” может стать почти нормой жизни. Многие прекрасные люди, профессионалы своего дела, специалисты высочайшего уровня и карьеристы мечтают занять кресло топ-менеджера, но мало у кого это получается. Но если даже кому-то из них удастся заполучить эту заветную должность, то это ещё не значит, что он или она станут реальными “Топами”.

Так в чём же всё-таки заключается секрет успеха настоящего “Топа”, о котором автор хочет рассказать в этой книге? Рассуждать и спорить на эту тему можно очень долго, и это уже давно сделали до меня очень умные люди. Но в любом случае главным всегда остаётся высокий результат. И чем выше результат, тем выше уровень руководителя. Но “Топы” тем и отличаются, что выдают максимально возможный результат. На то они и “Топы”. Но как же они всё-таки достигают этот свой максимум!?

Способности и возможности человека на самом деле два разных критерия. Давно известно, что максимальных результатов человек достигает только на пределе своих возможностей. Получается, что “Топ” каким-то образом заставляет сотрудника работать на пределе своих сил, выдавая максимальный коэффициент полезного действия, и не просто одного сотрудника, а целую команду людей, целое подразделение, предприятие или всю бизнес компанию. Ведь только на пределе своих сил мы способны хоть как-то влиять на окружающее нас пространство и время, что, скорее всего, и составляет успех настоящего “Топа”.

Так как же им удаётся заставить людей, своих подчинённых, работать на пределе сил, выдавая максимальный КПД? Мнения специалистов на тему успешной работы топ-менеджера часто расходятся, но в одном они остаются единогласны – доминирующая роль лидера. Другими словами — доминирование. И вот тут возникают вопросы, а в чём именно заключается эта пресловутое доминирование? Следствия этого явления всем хорошо известны и понятны, но вот его причины, основы? Что человек должен знать, делать, уметь, как должен себя вести, чтобы доминировать над окружающими? Чтобы не ущемить честь и достоинство подчинённого, его права и свободы, преследуя интересы бизнеса? Способность доминировать врождённое ли это природное качество или же приобретённый навык, или же просто стечение обстоятельств? Роль лидера и доминирование одно ли это и тоже? Все эти вопросы до сих пор подлежат дискуссии. Но главным вопросом всё-таки остаётся, как именно умудряется “Топ” доминировать над определённым количеством людей, заставляя их работать на пределе своих сил и возможностей, выдавая максимально возможный КПД.

Термин “доминирование” обусловленный мозг современного человека обычно перенаправляет к термину “альфа-самец”. Но давно уже не секрет, что понятие “альфа-самец” актуально в основном в сексуальном плане, и в интеллектуальной сфере занимает довольно таки посредственное место, хотя и не перестаёт оставаться модным понятием. Другое дело “альфа-самка”, влияние этого понятия распространяется на более широкий круг интересов. В сегодняшней действительности количество “Топов” женского пола неуклонно растёт, если не сказать больше, и это определённый показатель. Да, есть ещё термин “харизма” – высокий авторитет исключительно одарённой личности со способностью почти гипнотически воздействовать на окружающих. Но все эти термины более подходят миру животных или популярному героическому фэнтези. В человеческом обществе должны превалировать интеллектуальные составляющие, так что ответ должен напрашиваться сам собой. Возможно,

доминирование основано на умении манипулировать поведением человека. Манипуляция. Речь идёт не о той манипуляции, которую используют на выборах в президенты или о неосознанном выборе товара на полках супермаркетов. Это всего лишь манипуляция определённой частью сознания. И не о гипнозе, который всецело лишает сознание управления самим собой. В данном случае речь идёт о манипуляции подсознанием человека, подсознанием, которое является основой его разума и движущей силой его значимых поступков. Именно из подсознания человек черпает свои жизненные силы, когда речь идёт о пределе возможностей. Ходят слухи, что такому умению манипулировать обучают исключительно в Гарвардском и Уэльском университетах, и только избранных. Но автору почему-то в это слабо верится, хотя, всё может быть.

Так как же всё-таки возможно управлять этими силами, раскрывая потенциал человеческих способностей и реализовывая его возможности? И не только свой потенциал, но и потенциал большого количества других людей. Героиня этой книги познакомила меня с одним способом в рамках приемлемых форм цивилизованного общества – создание собственной, альтернативной, управляемой реальности. Интеллектуальная реальность.

Глава 2. Меняющая мир

Светлана имеет два специально технических образования и одно высшее в сфере лёгкой промышленности, общая длительность учёбы десять лет. Два специально технических она закончила с красными дипломами, высшее учебное заведение она закончила, защитив диплом на “отлично”. Можно сказать, Светлана прошла “старую школу”. После окончания учёбы её приглашали работать на очень большое и известное предприятие, но определённые семейные трудности и нестабильное экономическое положение в стране расстроили её мечты и планы. Длительное время она занималась индивидуальным пошивом. Её клиентами были обеспеченные люди, и иногда даже знаменитости. Знающий человек понимает, какие высокие требования могут предъявлять эти люди. К слову, очень многие клиенты Светланы впоследствии сожалели о том, что она перестала заниматься индпошивом, и это своего рода тоже показатель.

Но Светлана мечтала стать дизайнером. И вот, когда семейное положение немного изменилось в лучшую сторону, она устроилась на работу в большую компанию. Пока ещё не дизайнером в главном значении этого призвания, нет. Но её стремление работать по любимой специальности выливалось в желание работать с удвоенной силой. И у неё всё прекрасно получалось. Владелец компании был ей доволен. Многие коллеги по цеху души в ней не чаяли, и с уважением относились к её профессиональным знаниям. И об этом нужно упомянуть отдельно.

Светлана ещё со студенческой скамьи проявляла незаурядные способности к образованию. Она была трудолюбива, хорошо запоминала, глубоко и осмысленно воспринимала материал, ей давались очень сложные предметы, например, сопромат. Преподаватели обращали на это внимание, и по некоторым сложным предметам ставили ей “автоматы”. Многие сокурсницы относились к этому с завистью, что в принципе и не удивительно.

– А чего “этой” автомат!? – как-то вырвалось у одной подруги Светланы.

У Светланы была хорошо “поставлена рука”, так выражалась один её преподаватель, и на практических занятиях давала ей работу по индпошиву для руководителей учебного заведения, а это был уровень, говорящий сам за себя. Специалисты высокого уровня знают в этом деле толк. Был случай, когда одна из сокурсниц попросила Светлану прострочить очень сложную строчку, у неё никак это не получалось. На этой “оказии опытные преподаватели ловили неугодных”, многие старшекурсники это знали, но умышленно об этом молчали. Строчка должна была быть идеально ровной, но на таком швейном оборудовании это было сделать практически невозможно. Но Светлана умудрилась это сделать. Преподаватель была настолько сильно удивлена и растеряна, зная, что подобное могут сделать только автоматизированные машины, что когда её взгляд почему-то автоматически пал на Светлану, она всё сразу поняла. Но “препад” была старой закалки и, сделав этот “идеальный строчный шов” образцом для подражания, она повесила его на стенд, и стала специально восхвалять имя не заслужившей такой чести, в надежде на то, что “недостойному” станет стыдно. Но чуда не произошло, стыдно стало “достойному”, но она промолчала, а “недостойный” промолчал, так и не постыдившись. Сложности в характере Светланы были связаны в первую очередь с высоким уровнем культуры и воспитания в её семье, но это уже личное и описанию не подлежит.

В студенческие годы в Светлане проявилась и ещё одна любопытная особенность. Она с каким-то чувством и трепетом отнеслась к пропорциям золотого сечения и числам Фибоначчи. Они завораживали её воображение. Ей казалось, в них кроется разгадка чего-то загадочного. Можно сказать, они стали её первой и настоящей любовью, которая длится и по сей день. Она не просто досконально изучила формулы и пропорции, упоминая и используя их при любых возможностях. Она на каком-то подсознательном уровне стала замечать эти закономерности и в окружающем её мире, применяя их иногда к совершенно непривычным и непрофессиональным значениям. Даже подруги в шутку прозвали её “Светка Фибоначчи”. Возможно, в этом и кроится её талант как дизайнера, проявившийся гораздо позже, в способности видеть красоту.

В общем, работая в большой компании, Светлана подавала большие надежды. На это обратила внимание и её непосредственный руководитель. Точнее сказать, пристально наблюдала. Возможно, она почувствовала конкуренцию, возможно. Она стала предъявлять Светлане завышенные требования, надуманные претензии, придираться, а подчас отпускать в её адрес оскорбительные фразы, приправляя их не менее унижительными домыслами.

– Это ты специально носишь такую короткую юбку, чтобы все видели твои трусы, когда ты поднимаешься по лестнице!?

Светлана молчала и продолжала относиться с уважением. Разница в возрасте и несколько лет совместной работы обязывали к этому, да и работа ей нравилась, она приближала Светлану к её мечте. И вот, когда на носу была сдача серьёзной коллекции, успех которой уже не вызывал сомнения, нервы руководителя не выдержали. Она позвала Светлану в свой кабинет, и сильно нервничая, как смогла, изложила ей свои претензии. Суть претензий заключалась в том, что Светлана со своими “академическими” знаниями лезет в чужой “монастырь”.

– Я создала этот отдел, и мне не подходят твои новшества!

– Но также правильно!

– А мне без разницы! Либо ты прогнёшься под меня, либо ты свободна! – и женщина расплакалась.

– Но как же коллекция!? – взволновано, сказала Светлана.

– Сколько тебе ещё нужно дней?

– Дня три.

– Хорошо, заканчивай.

Руководителю, скорее всего, не нравились не “академические новшества” Светланы, а то, как к ней относился весь рабочий коллектив, и в первую очередь сам владелец компании. Результаты работы Светланы говорили сами за себя, возможно, даже чем-то и угрожая репутации её руководителя. Светлана доделала коллекцию, и компания её уволила “по собственному желанию”, некрасиво поступив с её заработной платой, выплатив ей только белую часть зарплаты, которая составляла меньшую часть. С чем это было связано на самом деле осталось загадкой. Коллектив был крайне удивлён и сильно расстроен уходом Светланы. Как именно руководитель преподнесла увольнение Светланы владельцу компании, осталось неизвестным, но он сильно на неё, можно сказать, обиделся. Он не удосужился лично разобраться в причинах увольнения специалиста, и даже не соизволил с ней попрощаться, и это была его ошибка. Много лет спустя, когда Светлана уже работала в другой очень крупной компании, и была уже известна в узких профессиональных кругах, как перспективный, подающий большие надежды дизайнер и Топ руководитель, на одной большой выставке в Париже они встретились взглядами. Глаза сказали больше, чем могли выразить слова. Она бы и была рада с ним говорить, и им было бы о чём поговорить, но его взгляд не смог скрыть укора, зависти и разочарования. Хотя приличное время и разделяло собой эти события, видимо, та ошибка стала для него непреодолимой гранью, барьером, и он так и не смог к ней подойти и заговорить.

Так Светлана познакомилась с истинным обликом настоящей конкуренцией. Не тем, который навязывают нам стереотипы нашего мышления, и в котором, по идее, должна побеждать справедливость. А тем, в котором побеждает наглость и подлость, что более соответствует нашей действительности. Но как оказалось впоследствии очевидным для Светланы, конкуренция далеко не путь к успеху, и даже не его составляющая. Конкуренция удел не самых лучших. А Светлана желала стать именно лучшей.

Тогда она была сильно расстроена, но опускать руки было не в её характере. После увольнения Светлана активно занялась поиском нового места работы. Она

обзвонила всех знакомых связанных с этой сферой деятельности, с просьбой откомендовать её, или же что-нибудь посоветовать. В любом случае дать им понять, что она ищет новую работу. Она отправляла свои резюме в самые различные компании, даже в компании мировых лидеров лёгкой промышленности. Она была уверена, а точнее, верила в свои силы и ждала предложений со дня на день. Но не всё так просто, “свято место пусто не бывает”, если будет уместным так выразиться, хорошие места всегда заняты. И для Светланы по её “профилю” пока свободного места не находилось, а начинать с уровня швеи имея такое образование было неразумно. Ей помогло то, что она действительно обладала академическими знаниями, и спустя какое-то время её пригласили в компанию обучать специалистов. Компания меняла ассортимент своей продукции, и ей нужно было переквалифицировать своих сотрудников. Правда, эта работа была далека от мечты Светланы, да и срок актуальности обучения имел свои пределы. Поэтому при первой возможности Светлана сменила работу. Её пригласил модный отечественный дизайнер.

Трудоустройство носило неофициальный характер, но зарплата, в сравнении с обычной в этой сфере, предлагалась очень высокая. И Светлана с радостью окунулась в работу. А работы было много, даже очень много, ей приходилось работать за десятерых. У дизайнера не было ни предприятия, ни цеха, ни даже ателье. Только студия и помощница модельной внешности. Помимо своей непосредственной технической работы конструктором, технологом и модельером Светлана также занималась заказами, поставками, отгрузками, погрузками, заполнением документов, договорённостями с юридическими и физическими лицами, проверкой качества конечного продукта, конфликтными вопросами. В её распоряжении находился только водитель с личным транспортом, но работа ей всё равно нравилась. Показы, дефиле, выставки, частные приёмы, модные вечеринки, мир знаменитостей не могут не прельстить ни одну девушку. Но у дизайнеров такого уровня существуют свои “взлёты и падения”. И в какой-то момент у работодателя Светланы начался свой “творческий” кризис. Светлане пришлось уйти.

Спустя недолгое время Светлану снова пригласили в компанию, где она ранее работала, обучая специалистов, но уже на должность креативного директора. Правда, с условием, что она продолжит обучать сотрудников отдела. Это был такой стратегический манёвр владельца компании. Незаменимых людей нет, а если есть, необходимо найти или обучить для них замену. Должность креативного директора в компании была, но самого отдела пока не было. И Светлане пришлось “лепить” из того что было, обучая людей не только профессиональным тонкостям, но и работе в команде. Она пригласила на работу

свою подругу, с которой давно познакомилась на одном собеседовании на должность художника модельера. Они тогда вдвоём прошли почти все уровни, но “приз” тогда достался не им. Подруга не только хорошо рисовала, она понимала суть конструктивных особенностей их “ремесла”.

Со временем отдел под руководством Светланы стал выдавать неплохие результаты, и владелец радел такому ходу событий. Были, конечно, и свои недочёты, разногласия, конфликты, но на фоне общего роста производительности это выглядело совершенно естественно. Владелец компании сам по себе был интересной личностью. Он чувствовал себя умелым и успешным руководителем. Такой себе “альфа-самец”. Он покупал себе только последние марки BMW, одевался всегда модно и броско, старался принимать участие во всех сферах жизнедеятельности всего коллектива. У него даже было прозвище – Бэтмен. На одном из корпоративов он вырядился в облегающий костюм супер-героя, и это не могло остаться незамеченным. Да и сами прозвища не возникают на пустом месте. Они иногда могут сказать о человеке больше, чем его резюме.

Корпоративы это отдельная тема. Как считают многие топ-менеджера и руководители, и в том числе, как считал и сам “Бэтмен”, в его исполнении они становятся инструментом манипуляции. Общаясь между собой в нерабочей атмосфере, люди постепенно раскрывают своё истинное лицо, позволяя эмоциям и чувствам проникать в рабочие отношения, зачем пристально и наблюдал “Бэтмен”. Стараясь сблизить и раскрепостить людей, он надеялся найти, и иногда находил, “скелеты в шкафах” своих подчинённых, особенно в шкафах руководителей. Поэтому корпоративы проводились по каждому поводу, и Светлана ещё больше сдружилась со своей подругой. Они практически стали друзьями.

“Скелетов в шкафу” Светланы владелец компании так и не нашёл, чтобы каким-то образом влиять на неё, и поэтому “тупо” продолжал повышать требования, и заваливал её работой, стараясь таким образом достичь максимального результата. Привычная для него схема манипуляции не работала в отношении Светланы, и он настойчиво требовал от неё продолжать обучать специалистов всему, что она знает сама. Конфликт постепенно разрастался сам собой, переходя в личную неприязнь. Владелец требовал работать на пределе своих возможностей, полностью уверенный в том, что наивная Светлана даже не догадывается, для кого она так старательно готовит замену. Но это было не так. Старательно Светлана относилась ко всей своей профессиональной

деятельности, и обучала специалистов для того, чтобы качественно улучшить работу отдела, который она возглавляет. Подозрения, конечно, были, но она просто не могла поверить в такой примитивизм в такой серьёзной компании. И вот в какой-то момент нервы Светланы не выдержали.

– Хорошо. Я буду выполнять то, что Вы от меня требуете! Но тогда моя заработная плата должна увеличиться вдвое! – первый раз в жизни Светлана позволила себе такой тон.

– А если нет? – как-то неуверенно спросил “альфа-самец”, съездившись в дорогом кожаном кресле.

Он не ожидал от Светланы такой буквальной реакции. По его мнению, она была на это не способна.

– Тогда я уйду, и заберу с собой подругу! – уверенно произнесла Светлана.

– Она что твоя собственность?

– Нет. Она мой друг!

Светлана действительно считала её не только своим другом, но и соратницей. Она опиралась на неё в своей работе как на партнёра, и не разделяла успех на свой личный и их совместный. Светлана была уверена, что они “команда”.

После этого разговора наступило недельная тишина. Светлана работала, можно сказать, в нервном потрясении. И это нервное напряжение подогревалось молчанием владельца компании и несколькими продолжительными визитами подруги Светланы в его кабинет. Подруга молчала.

– Светлана, Вы хороший специалист, хороший руководитель, большое Вам спасибо! Но с этого момента отделом буду руководить я лично! Вы уволены, – стараясь быть уверенным, произнёс владелец компании, позвав Светлану в свой кабинет.

Трудно передать, что чувствовала Светлана в тот момент. В душе её раздирала обида, и её можно понять. Её вторая попытка и перспектива стать знаменитым

дизайнером рухнули на глазах, и она не понимала, что же она сделала не так, ведь она действительно была одной из лучших и работала не покладая рук. Она не сделала ничего предосудительного, не “завалила” работу, не нанесла ущерб компании, она принесла ей только прибыль. К тому же и корпоративы сыграли свою “специальную” роль. После “невнятного” разговора с подругой, Светлана ощутила опустошение, подруга ей так ничего и не ответила, вмести ли они или каждый сам за себя. Для Светланы это стало предательством. Хотя, возможно, она была и неправа. В кабинете владельца компании она не сдержалась и, от раздирающей внутри обиды, позволила себе огрызнуться, о чём, возможно, потом и сожалела.

- Хорошо, будь по-вашему. Подругу можете оставить себе!

Так Светлана приобрела бесценный опыт в понимании разницы между “личным” и “профессиональным”. Забегая немного вперёд, необходимо сказать, что отдел просуществовал не долго, “Бэтмена” так и не смог удержать “высокую планку”, которую сам же и установил для Светланы, и компания снова заработала в своём штатном режиме без креативного отдела.

В жизнь Светланы ворвалась депрессия. Она потеряла не только работу, она утратила веру в юношеский максимализм. Но трудности семейных обстоятельств спасли её, не дав возможности депрессии завладеть её жизнью целиком.

В жизни Светланы были другие виды деятельности, но они к данному повествованию не относятся.

Глава 3. Желанные "круги ада"

Несмотря на депрессию, Светлана не прекращала поиски работы. Хотя она и смотрела на жизнь уже по-другому, надежда всё ещё согревала её мечты. Как-то одна из её знакомых, которая уже давно работала в крупной компании, при случайной встрече предложила Светлане позвонить самой владелице её компании. Она дала Светлане её номер телефона, сопроводив требованием, ни в коем случае не говорить, что этот номер телефона дала она. Мол, владелица сама когда-то выставляла свой номер на сайте компании, когда искала сотрудников. Светлана воспользовалась возможностью и позвонила Елене.

Разговор был короткий. В основном говорила Светлана. Она закончила свой монолог словами:

– Возможно, я смогу оказаться полезна Вам и вашей компании.

Владелица попросила Светлану отправить резюме на её личную электронную почту. И Светлана незамедлительно это сделала.

И вот прошел почти год с момента разговора Светланы с владелицей компании. Да, было пару звонков в течение этого времени, но в основном с извинениями за длительную задержку. Светлана уже особо не верила и не тешила себя иллюзиями, но в этот раз её пригласили на встречу в выставочный комплекс, где проходил показ. Компания Елены находилась в другом городе, и сейчас она лично приехала на выставку и показ своей продукции.

Светлана приехала вовремя, но на звонок Елена не ответила, она, как всегда, была занята. Показ это полузакрытое мероприятие, и Светлане пришлось воспользоваться своими старыми знакомствами. Знающие люди понимают, что такое “профессиональная сфера”, где многие люди знакомы друг с другом, или знают друг друга “в лицо” или заочно. Это как соцсеть, только “круче”. Светлана уже давно состояла в рядах “подписчиков” этой “соцсети”, и без труда со своей знакомой вошла в павильон выставочного комплекса. Она нашла стенд компании Елены, и обратилась к сотрудникам:

– Я к Елене.

– К Елене? А, Вы Светлана!? Да, да! Она Вас ждёт! Подождите, пожалуйста, она сейчас будет, – сказала привлекательная девушка.

Это была зам генерального директора Елены. Она предложила Светлане присесть.

– Я на секундочку отойду, – сказала Светлана, поднимаясь со стула.

– Нет, нет! Обождите, пожалуйста! Генеральный директор сейчас будет. Елена с минуты на минуту вернётся, она просила меня, Вас никуда не отпускать, – суежилась вокруг Светланы зам.

Ситуация была неловкой, Светлана хотела в дамскую комнату. Но всё сразу изменилось, когда появилась Елена. Это была яркая, харизматичная личность, никогда не теряющая самообладание. Она очень аккуратно, но пристально рассматривала худенькую, утончённую девушку с каштаново-рыжими волосами. Они были почти ровесницами. По первым секундам молчаливого знакомства могло показаться, что Елена ожидала встретить другую Светлану, но её самообладание, как всегда, выдержало ровную линию, а любопытство завладело её сознанием с ещё большим интересом. На этот раз разговор был долгим и обстоятельным. Вопросов было много, и ответы порой заставляли Елену задумываться. По всему было видно, генеральный директор взвешивает своё решение. От глаза Светланы не ускользнула и потёртая, “заношенная” папка с её резюме. Листы были исписаны и подчёркнуты простым карандашом, во многих коротких предложениях стояли знаки вопросов. По всему было видно, что с этим документом работали, и работали очень долго.

В этот день на выставке с Еленой желало увидеться много “народу”. Представители компаний, оптовые покупатели, фирмы поставщики, критики, рекламисты и рекламщики, организаторы мероприятий, конкуренты и другие. Многие люди специально для этого приехали или прилетели не только из других городов, но и из других стран, и все с деловыми и серьёзными предложениями. Если так можно выразиться, стояла целая очередь. Близкое окружение Елены только терялось в догадках о такой длительности разговора с неизвестной никому Светланой, когда график встреч владелицы компании был, можно сказать, расписан по минутам.

В процессе разговора Светлана умудрялась боковым зрением наблюдать и за развитием событий на выставке. Стенды с товаром, реклама, дефиле, антураж и атмосфера, уровень приглашённых гостей и одинаково одетые сотрудницы, всё подчеркивало масштабы компании. И это не могло не завораживать воображение Светланы. Но и этой встрече было не суждено ответить на главный вопрос. Возможно, владелице компании просто физически тогда не хватило времени, возможно. Но встреча окончилась также внезапно, как в принципе и началась. Окончилась паузой неизвестности.

Спустя две недели Елена неожиданно позвонила Светлане, и пригласила её на фабрику, прислав за ней автомобиль. На тот момент у Светланы были несколько иные планы, она была не готова к новой “внезапности”, но это не интересовало Елену, а вызвало лишь раздражение. По большому счёту это было всё-таки в интересах самой Светланы, но и её настроение было всё же немного

подпорченным из-за “внезапности”, когда она прибыла в другой город. Собеседование проводили за длинным столом, за которым кроме Елены и Светланы находилось ещё человек десять. Вопросы сыпались со всех сторон, вызывая недоумение Светланы своей простой и, можно сказать, неуместностью. Во всяком случае, таковыми они казались самой Светлане.

– Пойдите! Зачем я буду вам повторять одно и то же с разных сторон. Вот технический документ, с которым я обычно работаю, – достав из деловой сумки подшитую толстую папку, сказала Светлана, и передала документ “главарю допроса”, руководителю производства.

Документ произвёл сильное впечатление на всех присутствующих. Даже Елена, “жадно” забрав его у остальных, после ознакомления аккуратно спросила Светлану:

– А можно я его сфотографирую?

– Зачем?! Оставьте его себе. Это копия, я специально сделала её для Вас, – ни о чём предосудительном не задумываясь, говорила Светлана.

После “допроса судьям необходимо удалиться в совещательную комнату для вынесения приговора”, и Светлану отправили на “экскурсию” по фабрике. Настроение Светланы медленно поднималось. Это была настоящая большая фабрика, реальное массовое производство, это был уровень, о котором она мечтала. Ей было интересно всё, особенно экспериментальный цех.

После “экскурсии” владелица компании пригласила Светлану в ресторан на ужин. Всё было чинно и благородно.

– Ну как Вам наша фабрика? – с удовольствием спросила Елена, внимательно наблюдая за реакцией Светланы.

– Елена, фабрика очень хорошая! Мне всё очень понравилось! Но я хотела у Вас спросить, почему мне не показали экспериментальный цех? У Вас это закрытая информация?

Елена как-то странно улыбнулась, и промолчала. Для Светланы сняли номер люкс в хорошем отеле, и утром её снова доставили на фабрику. Разговор был серьёзный. Елена предлагала работу, о которой так долго мечтала Светлана. Единственным невыполнимым условием оказался переезд в другой город, хотя Елена и предлагала оплатить все необходимые расходы и предоставить достойные условия, вплоть до места жительства. Ситуация в семье Светланы не позволяла этого сделать, и она, можно сказать, опять ни с чем вернулась домой. Тогда, после той встречи разочарование овладело обеими женщинами, и эта обоюдность была замечена каждой из них в отдельности. Возможно, поэтому в Светлане ещё теплилась какая-то призрачная надежда, не желая умирать, когда новая волна депрессии постепенно захватывала её сознание. Елена же погрузилась в раздумья.

В тот период компания Елены находилась в стадии поиска новых производственных решений и маркетинговых возможностей. Еленой было принята совершенно беспрецедентное в такой сфере и рискованное решение, открывать креативный отдел разработок в другом городе, то есть экспериментальный цех вдалеке от фабрики, которого, к слову, на её предприятии никогда не было. В городе, в котором жила Светлана. Это было, можно сказать, “безрассудное” решение со стороны генерального директора, но Елена рискнула. Возможно, не только Елена и её фабрика оказали на Светлану неизгладимое впечатление, но и сама Светлана произвела впечатление на Елену и её дотошных “судей”. Неспроста же Елена так долго и тщательно изучала “досье” Светланы, она по каким-то ещё пока неизвестным причинам не хотела терять Светлану. Не исключено и то, что именно эти “неизвестные причины” могли стать мотивом самого риска.

Для начала надо было найти подходящее помещение, и Генеральный директор дала указание маркетинговому отделу, который уже работал в этом мегаполисе, решить этот вопрос. Предложенные им варианты были с осторожностью, но полностью раскритикованы Светланой, они не учитывали всех факторов одновременно, даже их большинства, хотя сам маркетинговый отдел так не считал. И Елена сама взялась за решение вопроса. Она сравнила предложенные варианты, изучила аргументы и доводы Светланы и перепроверила их. Заодно она изучала и своего нового креативного директора. Логистика Светланы оказалась верна, самым удобным местом расположения оказался центр мегаполиса. Главными аргументами логистики были каждодневный доступ сотрудников на рабочее место и транспортная развязка, связывающая с другим городом, где и находился главный офис компании, фабрика. Второстепенным как-то случайно оказался престиж компании, который только выигрывал от

такого “расклада” аргументов и фактов. И Елена одним “росчерком пера” “переселила” всех своих сотрудников в этом городе в прекрасные офисы одного большого бизнес-центра в центре города, что было совсем “недешёвым удовольствием”.

Светлане было предложено организовать своё подразделение “собственноручно”. Это тоже такой стратегический ход руководителя. Обычно в таких случаях первыми на работу приглашаются знакомые из других компаний, даже те, которые работают в данный момент. В помощь Светлане был выделен HR-менеджер маркетингового отдела. Это и была та самая знакомая Светланы, которая дала ей номер Елены. Генеральный директор также попросила Светлану обращаться за помощью в организации работы подразделения к коммерческому директору. Мол, у него большой опыт в этом вопросе.

Первое правило “Топа” – никаких личных отношений, обязывающих к чему-либо. Если читатель будет не против, автор воспользуется правом и будет акцентировать внимание на важных аспектах в работе топ-менеджера. По мнению автора, они имеют отдельное подчас сложное и более глубокое значение, нежели принято считать.

Светлана взялась за поиск специалистов. Она пригласила на работу двух сотрудниц, с которыми работала на предыдущей работе. Нет, она их не “переманивала”. Креативный отдел в той компании распался, и они на тот момент искали новую работу. Поиск специалистов, вообще, одна из самых сложных и трудоёмких работ, занимающих немало времени. Ведь “кадры решают всё”, и к этому вопросу нужно подходить со всей серьёзностью, даже несмотря на спешный характер организации подразделения, ведь у Светланы было не так много времени. “Если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам”, и неважно кто это сказал, Наполеон или Фердинанд Порш, мысль очень верная. Работа с интернетом, телефонные звонки, собеседования, а ещё оборудование, мебель, канцелярия, Светлана всё делала сама. Ни к кому она за помощью не обращалась. Разве что, только HR-менеджер размещала заявки на сайтах для поиска новых сотрудников. Но собеседование и отбор кандидаток Светлана проводила сама, хотя это и должно было входить в обязанности HR-менеджера. Только она сама знала, какого уровня специалисты ей нужны, и никому она не могла бы доверить такой ответственный участок работы. Генеральный директор особого участия не принимала, она была занята другими более масштабными вопросами.

Елена, вообще, можно сказать, “уникальный” в своём роде человек. Она смогла создать, если так можно выразиться, на “пустом месте” предприятие по масштабам равное государственному. В тяжёлый экономический период в среде дикого капитализма, где олигархические кланы приватизировали практически всё производственное и инфраструктурное наследие великой страны, достижения Елены выглядят просто грандиозно. Она ни у кого ничего не отбирала, не захватывала, не перекупала, она построила всё “с нуля”. И сейчас Елена была занята глобальными вопросами развития своей компании.

Время шло, и работа экспериментального цеха мало-помалу приобретала осязаемые формы. На фабрику пошли первые пробные коллекции, которые воспринимались корифеями производства с жёсткой критикой.

– Это ещё что такое! Мы так никогда не шили, и шить не будем! – звенел голос главного конструктора в телефонной трубке. – Фабрика работает по своим стандартам. Вот и придерживайтесь установленного порядка. А то мнят себя “великими” дизайнерами. Вы сначала поработайте с моё!

И на фабрику первое время в командировку как на работу ездили сотрудницы экспериментального цеха, объясняя и доказывая свою правоту. В общении между подразделениями предприятия процветали “базар” и ругань. Так повелось, Светлана всегда общалась со всеми на “Вы”, и в её подразделении это обращение со временем приобрело норму для всех, но гораздо позже. Правило “Топа” – никаких “Ты”, только “Вы”. Светлану этот “базар” сильно раздражал, но она пока не знала, как с этим бороться.

Первые партии массового конечного продукта выглядели, мягко говоря, не совсем презентабельно. Светлана не могла понять, что же не так. Генеральный директор была крайне недовольна, и Светлану вызвали на ковёр.

– Такая работа никуда не годится, – стараясь быть вежливой, говорила Елена. – Такой товар мы не сможем продавать.

– Елена, конечно, не сможете, если его так криво пошили! Я видела товар в магазине, это же просто “ни в какие ворота”!

– Вы хотите сказать, это мы шить не умеем! – наверное, в первый раз самообладание Елены подвело свою хозяйку. – Да мы восемь лет одни из лучших

на этом рынке! И Вы хотите сказать, что это наша вина!?

Разговор происходил почти на повышенных тонах. Светлана пыталась объяснить Елене технические тонкости и нюансы, давно для себя поняв, что на фабрике творится полный бардак в технической документации. У неё даже были подозрения, что многие специалисты фабрики просто не умеют грамотно читать техническую документацию. К тому же, она была уверена в своей работе и в работе своего подразделения, она лично проверяла работу каждого специалиста и конечный результат работы всего подразделения.

Елена была сильно разозлена. Да и Светлана, ещё не подумав, точнее, подумав из благих побуждений, предложила передать часть пошива на другую фабрику, мол, там проблем не возникнет, чем ещё больше возбудила самолюбие Елены.

– И почему Вы считаете, что “там” проблем не возникнет? – прищурился и так тяжёлый взгляд, спросила Елена.

– Когда я с ними работала, у них за всё время сотрудничества не возникало столько вопросов и проблем. А если и возникали, то к каким-то незначительным техническим аспектам. Они прекрасно читали нашу документацию.

С того момента генеральный директор, если так можно выразиться, затаила “праведный гнев”. Возможно, Елена заподозрила Светлану в корыстном умысле. Возможно, в непрофессионализме или в сложности характера. Но в любом случае с того момента “пространство завибрировало”, и не только вокруг Светланы.

Но трудности проявлялись и внутри подразделения Светланы. На общем фоне конфликта с фабрикой в подразделении стала процветать халатность и дедовщина, под сомнение ставился профессионализм руководителя. Легче всего обвинять во всём руководителя. И Светлана “грубо” взяла всё в свои руки. Она навязала, можно сказать, тоталитарный режим. Она стала проверять работу каждого специалиста в отдельности, вникала во все тонкости и подробности. Если было надо, она обучала своих подчинённых, можно сказать, в приказном тоне. Она запретила любые разговоры по личному телефону в рабочее время и в рабочем помещении, и если даже к какому-то специалисту звонили с фабрики, она требовала говорить только по рабочему телефону. Светлана завела себе помощницу, и все звонки проходили через неё. Помощница должна была

записывать всю информацию на бумаге, прежде чем она попадала к адресату.

– У них там какая-то очередь по телефону! – возмущались на фабрике, но генеральный директор не вмешивалась.

Общение с фабрикой приобрело официальный характер, только электронная переписка. Никакого “базара” и “испорченного телефона”, все конфликтные и спорные вопросы Светлана решала сама лично, но дозвониться к креативному директору можно было только через помощницу. По личному телефону Светлана общалась только с Еленой. Поначалу это всех раздражало. Но несколько жёстких словесных конфликтов с подчинёнными и с фабрикой, и понятие “субординация” стало становиться реальностью. Да, в этих конфликтах Светлана выходила победителем, но до понятия “доминирование” было ещё далеко.

Светлана работала на пределе своих сил. Она раньше всех приходила на работу и позже всех уходила. На личную жизнь времени просто не оставалось. Она требовала от всех сотрудниц соблюдать дисциплину и придерживаться профессиональной этики. Хотя и не все до конца понимали смысл этой самой этики, со временем в коллективе это всё равно стало нормой.

Правило “Топа” – высокий уровень культуры и интеллигентности. В подразделении медленно создалась своя культура поведения. После нескольких замечаний в коллективе установился свой миропорядок. По умолчанию было принято тихо разговаривать, не мешая своим коллегам, аккуратно относиться к своему рабочему месту, поддерживать чистоту, мыть за собой посуду после обеденного перерыва, с уважением относиться к своему и чужому личному пространству. Многие стали обращаться друг к другу на “Вы”, но не все.

Работа подразделения стала постепенно выравниваться, что не могло не сказываться положительно и на результате. Но Светлану всё равно это не устраивало. С юных лет в психологии её поведения сильно проявлялся перфекционизм – убеждение в том, что идеал может и должен быть достигнут, что несовершенный результат работы не имеет права на существование. С годами перфекционизм, можно сказать, стал философией Светланы. И сейчас она искала возможность оптимизировать свою работу и работу своих подчинённых. Это стремление было вызвано тем, что ей катастрофически не хватало времени на главную её работу, дизайн. Современный дизайн требует максимум соответствия модным тенденциям, а в высоком смысле этого

призвания – предугадывание и даже создание этих тенденций в будущем времени. Но Светлане приходилось жить сразу в нескольких “измерениях”, в работе над созданием дизайна будущих коллекций, в технической отработке предыдущих, и в организации каждодневной работы всего подразделения. Не говоря уже о том, что на неё лично как на креативного директора ложились ответственность за подборку новых материалов, утверждение цветов и качества образцов, предлагаемых поставщиками, проверку качества конечной продукции и много других невидимых для глаза непрофессионала в этой сфере аспектов. К тому же, как руководителю ей было просто необходимо заставить своих подчинённых работать с большей отдачей и коэффициентом полезного действия. Она усматривала в их работе определённого рода лень и не желание брать на себя ответственность, что не могло не сказываться на результатах работы всего подразделения.

Но как было этого добиться? Повышение заработных плат для сотрудников своего подразделения пока ещё не входило в компетенции креативного директора. Да Светлана особо то и не верила только в исключительную формулу материальной составляющей мотивов и стремлений, но и других способов она пока не знала. Упрашивание и лесть были не в её манере характера, и в её исполнении точно бы не произвели должного впечатления, это был бы явный “фальшь”.

Правило “Топа” – время твой союзник. Сделай его инструментом манипуляции. И Светлана придумала журнал для организации оптимальной работы подразделения, в котором каждый сотрудник расписывался и брал на себя определённую ответственность за свой участок работы. Заполнение журнала и составления графика работы занимало немало времени, и требовало усилий от самой Светланы, но таким образом она выискивала время для себя. Время для решения своей главной задачи, для работы над новым дизайном.

Сама не ведая того, Светлана создала один из главных инструментов магической манипуляции. Той настоящей и действительной, о которой в дальнейшем расскажет эта книга. Только спустя время Светлана осознала всю силу влияния этого журнала на психологию поведения сотрудников своего подразделения, когда она потребовала от них не только подписывать, но и самостоятельно определять чёткое время выполнения поставленной перед ними задачи. Так заработал механизм, заставляющий сотрудников принимать участие в работе всего коллектива, ибо работа каждого в отдельности стала зависеть от работы всего коллектива. Время играло первую скрипку. До момента, когда

магический журнал заработает в полную силу, было ещё далеко. В подразделении были и другие проблемы. Но об это позже.

“Доверие” к Светлане Елена восстановила своеобразным образом. Она пригласила из-за границы специалиста самого высокого уровня для проведения аудита всех претензий и замечаний, выдвинутых креативным директором за всё время её работы. Конечно, официально приглашение выглядело несколько по иному, и преследовались и ещё кое-какие интересы, но в целом визит был вызван именно вопросом к работе креативного директора, давайте будем называть вещи своими именами, а главное, к её “академическим новшествам” и претензиям к работе предприятия.

Визит был подготовлен до мелочей. Дорогая иномарка, дорогой отель, дорогая еда. Первым делом прямо из аэропорта высокий гость попала прямо в экспериментальный цех, где её встречала Светлана. Так тоже было задумано генеральным директором. Атмосфера в офисе и идеальный порядок произвели впечатление на гостью. Обычно в этой сфере деятельности всё выглядит по-другому. На вопросы гостьи Светлана отвечала открыто с долей, можно сказать, уважения. Она сразу почувствовала её высокий профессиональный уровень. Да и гостья почувствовала не меньший профессионализм своей испытуемой. Тогда Светлана даже не догадывалась, что этот аудит, так сказать, “по её душу”.

Из мегаполиса Светлана и гостья отправились в другой город в главный офис компании, где их с нетерпением ждала генеральный директор. Она с интересом наблюдала за поведением гостьи, и продолжала изучать своего креативного директора. Встреча проходила на самом высоком уровне. Аудит подтвердил состоятельность большинства претензий и требований креативного директора, а главное, “академических новшеств”, и после этого “пространство завибрировало” уже вокруг самой Елены. Трудно сказать, что именно произошло в сознании генерального директора, глобального и очень большого Человека, но спустя какое-то время Елена устроила на фабрике настоящую революцию. И это уже отдельная история, которая легла в основу нового экономического подъема её компании. Можно сказать, это и стало новым решением в развитии предприятия.

Но это книга не о владельцах компаний, эта книга о наёмных сотрудниках. Поэтому вернёмся в подразделение Светланы. На тот момент в подразделении Светланы проявилась и другая проблема. Проблема личных взаимоотношений. Сотрудницы, которых Светлана пригласила со старого места работы, стали

позволять себе неприемлемое поведение, а иногда даже скрытое хамство в адрес своего руководителя. Работа в подразделении была организована таким образом, что у Светланы не было просто времени на выяснения отношений, да к тому же она могла проиграть в словесной перепалке “хамству” и “базарной” манере общения, она всё-таки интеллигентный человек. С понятием “бесконтактный поединок” Светлана была ещё тогда не знакома. Одна из сотрудниц была старше по возрасту Светланы и ещё тем “битым калачом”. Будучи в командировках на фабрике она и там умудрялась высказываться в нелестной форме о своём руководителе, тем самым предполагая заручиться поддержкой сотрудников фабрики на всякий случай.

Светлана, молча, воспринимала происходящее, но внутри её распирает гнев. Рабочих рук катастрофически не хватало, требования к подразделению росли с каждым днём, поиск новых сотрудников был отдельной проблемой, настоящих специалистов очень мало. Но Светлана на каком-то подсознательном уровне чувствовала, что нужно действовать. Её сознанию был необходим неоспоримый довод. Довод, позволяющий ей влиять на окружающее её пространство. Правило “Топа” – доверяй интуиции.

Долгое время Светлана пребывала в тяжёлом нервном напряжении, пока довод не обнаружился сам собой где-то в её подсознания. Причиной подобного неприемлемого поведения могла бы быть просто профессиональная некомпетентность, неспособность справиться с поставленными задачами и трудностями, возникающими в процессе работы. Другими словами специалист не справлялся со своими обязанностями, и таким образом просто пытался скрыть этот факт. А это был факт. Эта сотрудница давно практиковала “дедовщину” в подразделении, и перекладывала большую часть своей работы на других, пользуясь авторитетом своей трудовой книжки и личными отношениями со Светланой. Ситуация накалилась с появлением журнала, когда работа всего подразделения стала распределяться между сотрудниками, и каждому в отдельности приходилось нести ответственность за свой участок работы. Это и вызвало недовольство некоторых сотрудниц, которое и стало причиной неприемлемого поведения, постоянных споров и пререканий, а впоследствии и личной неприязни к руководителю.

Существовала и другая более тонкая психологическая причина неприязни к руководителю. Личные отношения. Статус Светланы как руководителя рос, увеличивая дистанцию с подчинёнными. Эта закономерность не могла не распространяться на весь коллектив, и некоторые сотрудницы были этим крайне

недовольны, принимая это как личное неуважение к своей персоне. Так сказать, “зажралась подруга”. Отсутствие должного уровня интеллигенции некоторых сотрудниц со временем не смогло не вылиться наружу.

К тому же, принимая на работу знакомого, вы обрекаете себя на “обязательное” личное выяснение отношений в любых конфликтах, чего Светлана всегда старалась избежать, предпочитая действовать в пределах профессиональной этики, даже когда в дело “втискивалась” и личная неприязнь. Аргументы касающиеся личных взаимоотношений она никогда не использовала, считая неприемлемым озвучивать их вслух. Но об этих тонкостях Светлана ещё ничего не знала, и поэтому об этом не думала. Ей было достаточно того, что специалист не справляется со своими обязанностями, и это влияет на работу целого подразделения, и в тот момент её беспокоило совершенно другое. Увольнение.

Правило “Топа” – рискуй, если надо. Это было первое увольнение в жизни Светланы. Да, её саму много раз увольняли, и она прекрасно знала, какие эмоции испытывает человек, но не это сейчас волновало её. В её должностных инструкциях об этом ничего не было сказано, может ли она увольнять или нет. Работа экспериментального цеха только приходила в норму, и ещё не всё было так гладко, как хотелось бы. К тому же, “битый калач” имела хорошие отношения с руководителями подразделений на фабрике, и даже лично была знакома с владелицей компании. И это тоже играло немаловажную роль. Но Светлана уже безальтернативно решила для себя действовать на свой страх и риск.

Конец ознакомительного фрагмента.

Купить: https://tellnovel.com/ru/de-zeus_/top-menedzher-instrukciya-o-kotoroy-ne-prinyato-govorit

Текст предоставлен ООО «ИТ»

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию: [Купить](#)