

Нововведения / саботаж

Ситуация ▶ Консервативный руководитель среднего звена саботирует программу модернизации и реформирования, осуществляемую компанией. Руководством фирмы принято решение о его увольнении. Однако он популярен в коллективе. Топ-менеджер обращается к сотрудникам, объясняя, что благополучие компании – это благополучие каждого работника, и держать нарушителей дисциплины – путь к разорению.

Цель ▶ Убедить коллектив в необходимости увольнения популярного руководителя.



Место
Конференц-зал.

Вербальные средства
Интонация спокойная, дружелюбная. Выделенные слова произносятся с нажимом, громко, медленно, раздельно, с повышением тона.

Уважаемые коллеги!

Я знаю, что вы не поддерживаете решение об увольнении... <имя, фамилия, отчество руководителя>, которое приняло руководство компании. Действительно, мы решили с ним расстаться <не продлевать контракт>. Но, как вы понимаете, это решение имеет свои **основания**. **Нарыв зрел**, и наконец его прорвало.

Я могу **пояснить позицию** компании. Но только если мы условимся, что все наши мысли и усилия направлены **на благо компании** <название компании>, в которой мы работаем. Поэтому в данном обсуждении мы должны исходить не из личных амбиций или эмоций, а из соображений здравого смысла и выгоды для **общего дела**.

...<фамилия уволенного начальника> – хороший и опытный руководитель. До сих пор он успешно справлялся со всеми возложенными на него обязанностями. Но ведь жизнь любой компании не может стоять на месте. Предприятие должно развиваться, видеть **новые горизонты**. Чтобы соответствовать **новым** задачам, каждый сотрудник должен **развиваться** вместе с компанией. Это касается всех без исключения. А руководитель должен быть даже на полкорпуса впереди всех в этом развитии. Таковы реалии сегодняшнего дня!

Я понимаю, что... <имя, отчество> – руководитель сильный и пользуется уважением в коллективе. Однако этого мало, пов-

торяю: необходимо быть двигателем **изменений** в компании. Но, видимо, он считает иначе.

К сожалению, в последнее время мы заметили, что эффективность труда на его участке падает. Все нововведения не то чтобы игнорируются, но не доводятся до логического завершения, спускаются на тормозах. Например... <описание подобной ситуации>. В результате такой самодеятельности компания потеряла... <размер упущенной выгоды>.

Кроме того, наши партнеры <клиенты> выражают недоумение, что подразделение, которое возглавляет... <фамилия уволенного начальника>, проводит иную политику <пропагандирует другие ценности>, нежели компания.

Как мы понимаем, в какой-то момент... <имя, отчество> возмнил, что владеет ситуацией лучше, чем учредители и собственники компании. И вместо союзника мы, увы, получили **консерватора, противника** всего нового и **перспективного**. Мы неоднократно пытались убедить... <имя, отчество> пересмотреть свой подход к делу. Но общего языка, к сожалению, не нашли.

Руководство поставлено блюсти ваши интересы; вы же не станете мешать нам беречь ваши деньги?

На позицию... <название вакантной должности> мы сейчас подбираем кандидата. Мы будем обращать внимание не только на профессиональные, но и на **человеческие качества** специалиста. И постараемся пригласить человека гибкого и перспективно мыслящего, с которым коллектив мог бы отлично **поладить**.

Поверьте, нам очень важно, чтобы нашим сотрудникам работалось комфортно. Но и компанией на любом уровне должен руководить человек, гибко реагирующий на требования времени! ■

Невербальные средства

Держаться демократично. Дистанция между выступающим и аудиторией должна быть минимальной.

Внешний вид

Повседневный деловой костюм.