

## 1. Рокировки по этажам

Компания «Вереск» арендует у **Арендодателя** (собственника офисного здания) офис на третьем этаже. По прошествии года Арендодатель начал предлагать Директору компании «Вереск» переехать на первый этаж того же офисного здания, в больший по площади офис (1/6 часть от всей площади первого этажа) и с увеличением арендной платы. Арендодатель попросил принять решение в срочном порядке, чтобы офис на первом этаже не простаивал, ибо пустующие площади вредят имиджу бизнес-центра. В качестве компенсации «за срочность» предложил вернуть часть затрат на ремонт офиса на первом этаже.

**Директор компании «Вереск»** с радостью принял предложение, так как его компания нуждалась в расширении, к тому же офис на первом этаже прибавлял статусности компании и облегчал работу с клиентами. Поднапряглись: переезд был осуществлён за два дня, Арендодатель за свой счёт покрасил половину стен в новом офисе. Компания «Вереск» продолжает увеличиваться, вкладывает деньги в рекламу для формирования потока клиентов.

Через полгода Арендодатель сообщил Директору компании «Вереск», что крупная **федеральная компания** готова арендовать офисы на первом этаже, в чём Арендодатель очень заинтересован (офисы простаивают уже долгое время). Но им нужен весь этаж целиком. В связи с этим Арендодатель просит Директора компании «Вереск» переехать обратно на третий этаж. Отношения у Арендодателя и Директора хорошие, доверительные, поэтому первый посвящает того в трудности своей сложной ситуации: из-за длительного простоя офисов на первом этаже его компания оказалась в тяжёлом материальном положении.

Директор компании «Вереск» возмущён, ведь он исправно выполнял все обязательства по договору, офис его устраивает, к тому же он вложил деньги в рекламную кампанию. Переезжать не хочет.

Роли и интересы:

*Директор компании «Вереск»* — не переезжать на третий этаж, остаться в офисном здании на первом этаже.

*Арендодатель* — сдать первый этаж целиком как можно скорее, чтобы не обанкротиться. Урегулировать ситуацию без дополнительных платежей и компенсаций.

*Директор федеральной компании* — очень заинтересован снять именно это помещение, но втягиваться в отношения с другими арендаторами не хочет.

## Кто главнее?

Владелец небольшой сети магазинов **Константин** решил поглотить конкурирующую сеть, однако это оказалось непростым делом. После переговоров с её владельцем **Владиславом** на предмет возможного картельного соглашения Владислав охотно поддержал тему. В ходе переговоров они прониклись взаимной симпатией и решили попросту слить обе сети в единое целое, образовав новую компанию с равным распределением долей (50 на 50). **Жену Константина** взяли бухгалтером (как верного человека), а школьного товарища Владислава — **Коммерческим директором** (как профессионала своего дела).

После слияния совладельцы построили новый офис для объединённой команды, все серьёзные решения принимали вместе и не оспаривали решения, уже принятые другим партнёром. Результат объединения дал о себе знать — дела быстро пошли в гору. Однако по мере разрастания фирмы и освоения новых рынков стали накапливаться серьёзные организационные проблемы. Всё чаще принимать решения совместно становилось технически затруднительным. К тому же менеджмент компании исподволь разделился на две группы: одни менеджеры больше ориентировались на Константина и его Жену, другие — на Владислава и Коммерческого директора. Всё чаще начали возникать сбои из-за невнятности и противоречивости управления.

Партнёры начали искать новые организационные решения. Оба ощущали, что кто-то один должен стать главнее, а кто-то отойти на подчинённую роль. Однако затрагивать столь щекотливую тему они не решались. И тут произошёл решающий инцидент: Жена Константина (как бухгалтер) отказалась в присутствии Коммерческого директора выполнить распоряжение Владислава о переводе 250 000 долларов на указанный им счёт, «пока не будет распоряжения Константина». Владислав в ярости.

Роли и интересы:

*Константин* — считает происшедшее естественным результатом двоевластия, готов извиниться перед Владиславом, но считает, что, по существу, Жена права. Пришла пора расставить точки над *i* и определиться, кто будет № 1, а кто — № 2.

*Жена Константина* — считает, что перевод такой большой суммы денег должен осуществляться с согласия представителя собственников — председателя совета директоров Константина, который и так уже и есть № 1.

*Владислав* — требует отставки главного бухгалтера за демонстративное неподчинение президенту компании (он готов отвечать за свои действия перед Константином, но не перед его Женой).

*Коммерческий директор* — считает, что «деньги в компании делает Владислав», что все беды и проблемы из-за главбуха, которая путает своё семейное и служебное положение и к тому же настраивает коллектив против Владислава.

## Престиж школы

**Ученик** с плохим поведением, но с хорошей успеваемостью довёл до слёз Учителя. С тех пор отношения у них испорчены, успеваемость Ученика стала снижаться, а последнее время Учитель и вовсе начал выгонять Ученика из класса.

**Родитель**, узнав про это, написал на Учителя жалобу на имя **Директора школы** с требованием уволить Учителя, т. к. «коридорное обучение» не приемлет и недоволен низкой успеваемостью своего ребёнка. Учитель же со своей стороны требует исключения ученика из школы, поскольку его поведение подрывает дисциплину в классе и авторитет Учителя.

Директор знает, что Родитель находится в родительском комитете школы и оказывает серьёзную материальную помощь школе.

Роли и интересы:

*Учитель* — отказывается от работы с Учеником и требует исключить его из школы или так и будет продолжать выгонять его из класса со своих уроков. Готов уволиться, если администрация школы не уберёт ученика из класса.

*Родитель* — требует уволить Учителя. Считает, что Учитель повёл себя непрофессионально, излишне придирается и специально занижает оценки. Угрожает жалобами в районное министерство образования, а также готов лишиться материальной поддержки школу, в случае если конфликт разрешится не в его пользу.

*Директор школы* — не желает увольнять Учителя, т. к. он имеет высшую категорию, множество грамот и почётные регалии — а это престиж школы. Но также не хочет портить отношения с Родителем, который оказывает очень серьёзную материальную поддержку школе. Хочет помирить стороны, но не знает, как — предмет узкий и второго такого учителя в школе нет.

## Сосны

**Иван** решил приобрести участок за городом в новом дачном посёлке. Семья растёт, надо расширяться. После осмотра участка Иван заключил договор с **Продавцом** и внёс часть суммы. На оставшуюся часть Продавец предоставил необходимую Ивану рассрочку.

По соседству с его участком расположен участок **Сергея**, на котором растут 26 высоких сосен. Участок не разработан. На нём кусочек тайги. Иван начал строительство и только после этого наконец-то встретился с соседом Сергеем. Во время разговора Иван понял, что Сергей не собирается разрабатывать участок и намерен сохранить все деревья, участок будет использоваться им для отдыха и пикников. К тому же у **Председателя садоводства** есть давняя договорённость с Сергеем, что некоторую часть его участка с соснами он переуступит садоводству, с тем чтобы там разместилась детская площадка. И хотя документально договорённости не оформлены и участок не разгорожен — площадка уже установлена и используется членами садоводства с маленькими детьми.

Такое соседство вызывает некоторые неудобства для проживания на участке Ивана. По вечерам с площадки слышен шум. Иван обратился к Продавцу с предложением либо повлиять на Сергея, дабы он учёл интересы Ивана, либо снизить стоимость участка.

Роли и интересы:

*Иван* — хочет комфортных условий проживания: либо Сергей учитывает соседство Ивана, либо ему придётся как-то менять свой проект освоения участка, а это потребует дополнительных вложений.

*Продавец* — получить всю сумму от Ивана. Иван приобретал только участок, а не участок с удобным соседством. Хочет дистанцироваться от конфликта.

*Сергей* — не хочет менять своих планов по освоению собственной земли. Его всё устраивает. Однако ссориться с соседом не хочет: надо будет обустраивать границу участков.

*Председатель* — намерен активно способствовать развитию инфраструктуры в садоводстве.

## Лошадь на дороге

По туристическому посёлку на машине ехала **Алёна**. Посередине улицы стояла лошадь. И поскольку Алёне надо было проехать, она посигналила, чтобы лошадь с дороги ушла. Лошадь неожиданно отреагировала на сигнал — испугалась, отпрыгнула в сторону и лягнула стоящую рядом машину. На двери машины образовалась серьёзная вмятина. Выбежал из дома **Хозяин лошади**. **Водитель** пострадавшего автомобиля требует взять на себя вину за ущерб или Алёну, или Хозяина лошади. Хозяин лошади считает, что он вообще ни при чём.

Роли и интересы:

*Алёна* — своей вины не признаёт, считает, что Хозяин лошади должен отвечать за её поступки или хозяин машины должен считать это несчастным случаем.

*Водитель* — считает, что кто-то из двоих — Алёна или Хозяин лошади — должны ему оплатить ущерб.

*Хозяин лошади* — считает, что Алёна и хозяин пострадавшей машины должны разбираться без него, потому что он вообще отсутствовал во время происшествия.

Мясо давай!

Тендерный отдел крупной компании выиграл сложный тендер на организацию питания в 40 школах города. Заказ не просто выгоден для компании, но и даёт возможность укрепить репутацию, занять более прочное положение на рынке, получить преимущество в следующих тендерах. Информация о начале предоставления услуги питания передана в Департамент закупок компании.

**Директор департамента закупок** сообщает о том, что компания должна основным поставщикам мяса по 10 млн. рублей, и уже пять раз **Менеджеры департамента закупок** были вынуждены переносить сроки оплаты. Основных поставщиков мяса на рынке города – а это три фирмы – настораживает ситуация с неопределенностью сроков оплаты. На текущий момент все три фирмы полностью прекратили отгрузку мяса и требуют немедленного погашения задолженности. Других проверенных поставщиков нет.

**Финансовый директор** компании предлагает выход из положения – ещё раз отправить поставщикам гарантийное письмо. Директор департамента закупок ставит всем Менеджерам задачу: найти решение и во что бы то ни стало организовать поставки мяса. Ситуация критическая — по условиям контракта мясо должно быть на объектах через два дня.

Роли и интересы:

*Директор департамента закупок* — недоволен работой финансового департамента. Не понимает, почему невозможно дать точные сроки оплаты поставщикам в соответствии с бюджетом движения денежных средств. Понимает, что срыв заказа может повлечь нежелательные и даже катастрофические последствия для репутации компании. Требует от Менеджеров срочного решения вопроса.

*Менеджер департамента закупок* — находится в подавленном состоянии, считает, что так подставлять его несправедливо. Уже устал от жёстких обвинений в бесчестности от поставщиков и подозрений в неплатежеспособности. Ищет решение вопроса, понимая, что за два дня нового поставщика проверить практически невозможно.

*Финансовый директор* — недоволен работой департамента закупок. Считает, что с поставщиками можно легко договориться на новую отсрочку платежа. А сейчас в первую очередь нужно платить проценты по текущим кредитам, налоги и зарплату сотрудникам.

*Поставщик мяса* — требует немедленного погашения 100% задолженности, после чего готов отгрузить мясо, но уже по новой цене.

## Отцы и дети

Молодой **Коммерческий директор** компании, недавно назначенный на свою должность, начал резко увеличивать объёмы продаж. У Коммерческого директора возникла личная антипатия к одному из менеджеров по рекламе. Этот Менеджер по рекламе – человек уже немолодой, он долго и успешно работает в компании.

В итоге в один из дней возникла конфликтная ситуация: во время проведения выставки возбуждённый мелочными придирками **Менеджер по рекламе** в присутствии других сотрудников в грубой форме отказался выполнять прямое указание Коммерческого директора.

Уязвлённый Коммерческий директор требует от **Директора компании** немедленного увольнения Менеджера по рекламе.

Роли и интересы:

*Директор* — доволен работой и Коммерческого директора, и Менеджера по рекламе, заинтересован в урегулировании конфликта мирным путём.

*Коммерческий директор* — ощущает дискомфорт, требует немедленного увольнения Менеджера по рекламе, грозя Директору в противном случае покинуть компанию.

*Менеджер по рекламе* — хочет, чтобы его оставили в покое и дали спокойно работать.

## Конфликтный сотрудник

В торговую компанию был принят на работу перспективный **Менеджер по продажам**. В компанию он пришел с обширной клиентской базой. Довольно быстро выяснилось, что Менеджер достаточно агрессивен по отношению к коллегам, ориентирован на результаты работы и не заинтересован в выстраивании человеческих отношений. За месяц он по разным причинам разругался со всеми другими менеджерами отдела продаж.

Так сложилось, что должность начальника отдела продаж в настоящее время не занята. Новый менеджер крайне заинтересован в том, чтобы в короткий срок получить эту должность. Но коллектив отдела продаж не воспринимает Менеджера ни как коллегу, ни как руководителя. Мало того, на стихийно возникшем собрании «старички» выбирают **Представителя коллектива** в качестве делегата для передачи **Директору** требования немедленно уволить новенького.

Директор, понимая трудности для коллектива в работе с конфликтным сотрудником, тем не менее, не хочет увольнять менеджера по продажам, поскольку на подходе несколько больших сделок с клиентами, которых привел менеджер.

Роли и интересы:

*Менеджер по продажам* — занять должность начальника отдела, наладить отношения с коллективом.

*Представитель коллектива* — добиться немедленного увольнения Менеджера по продажам.

*Директор* — не увольнять Менеджера по продажам, погасить конфликт, принять верное управленческое решение и соблюсти баланс – не повышать Менеджера до начальника отдела, но и не игнорировать требований коллектива.



## Мечтать не вредно!

Торговые представители компании «Знак», получив планы продаж с приростом в 30%, сообщили **Территориальному менеджеру**, что план на месяц нереален, и они не намерены его выполнять. На собрании торговых представителей Территориальный менеджер отметил, что количество клиентов, которые были отгружены в предыдущем месяце, составляет всего 50% от всей клиентской базы. На что **Торговый представитель** насмешливым тоном заявил: «Мечтать не вредно! Все же знают, что эта база мёртвая!» **Директор департамента продаж** узнаёт о том, что ситуация вышла из-под контроля и вызывает Территориального менеджера к себе, чтобы принять решение.

Роли и интересы:

*Территориальный менеджер* — растерян, не ожидал такого «бунта на корабле», не знает, как добиться управляемости и уважения торговых представителей. Возмущён тем, что они прикрывают своё нежелание работать какими-то отговорками.

*Торговый представитель* — не считает нужным исполнять глупые распоряжения Территориального менеджера. Чувствует в себе силы занять его место. А что? Для всех торговых представителей он авторитет. Хочет встретиться по этому поводу с Директором департамента продаж.

*Директор департамента продаж* — добиться не просто принятия, но и гарантий исполнения плана, восстановить порядок и управляемость в подразделении.

## Новогодний корпоратив

Ежегодно в крупной федеральной компании проходит новогодний корпоратив. Ранее это были роскошные праздники с приглашёнными звёздами, организованные полностью за счёт компании. Но в связи с кризисом и новыми установками высшего руководства «чтобы понимать ценность, нужно платить цену», принято решение собрать часть средств на корпоратив с сотрудников. **Начальник отдела** требует от руководителей групп обеспечить явку 30%. Но у руководителей групп не получается набрать сотрудников, так как те отказываются, ссылаясь на финансовые сложности. У **Руководителя группы разработчиков** на корпоратив записались только два человека из 15.

Роли и интересы:

*Начальник отдела* — обеспечить явку 30% сотрудников отдела и тем самым создать значительный финансовый вклад в организацию праздника. Показать вышестоящему руководству высокую лояльность и вовлеченность сотрудников.

*Руководитель группы разработчиков* — считает, что такой подход демотивирует сотрудников. Хочет найти иные пути решения вопроса и провести полезное командообразующее мероприятие достойно, чтобы участвовать могли все. Сохранить хорошие отношения как с Начальником отдела, так и со своими сотрудниками.

*Сотрудник* — возмущён таким подходом. В текущей финансовой ситуации не может себе позволить выбрасывать деньги на ветер, поскольку выплачивает ипотеку и обеспечивает платное обучение старшего сына в университете. И вообще не понимает смысла всех этих «корпоративов».

## На нет и суда нет

**Рекрутер** долго подбирал кандидата с редкой квалификацией для притязательного работодателя. **Кандидат** – мать-одиночка. Стороны договорились об условиях работы кандидата и письменно их зафиксировали. Кандидат оформила увольнение с текущего рабочего места в формате 2-х недельной отработки и последующего отпуска. В то время, когда Кандидат находилась в отпуске, **Работодатель** решил закрыть то направление, для которого подбирался Кандидат.

Роли и интересы:

*Кандидат* — получить работу у Работодателя, пусть в другом направлении. В крайнем случае, получить компенсацию в размере трехмесячного оклада, поскольку из-за него она лишилась работы. Привлечь Рекрутера к решению проблемы.

*Рекрутер* — сохранить отношения как с Работодателем, так и с Кандидатом. Не участвовать в трениях между Работодателем и Кандидатом. Избежать антирекламы со стороны Кандидата. Получить полную оплату за проделанную работу.

*Работодатель* — компенсаций не платить: бизнес есть бизнес. Кандидат должна была понимать все риски смены работы. Не доплачивать за подбор Кандидата оставшиеся 50%. Считает, что все участники процесса имели свои риски.

## Цена лояльности

Молодой **Менеджер** торговой компании самостоятельно вышел на **Клиента**, приложил много усилий, чтобы достичь с ним договоренностей о сотрудничестве. Клиент сложный, капризный, требует к себе особого отношения и особых условий работы с ним: внеочередные поставки в любой момент по звонку, готовность заменить товар на аналогичный в любое время, даже когда товар уже отгружен и находится в пути и так далее.

На этапе заключения договора Клиент неожиданно требует заменить Менеджера, объясняя, что «продал он хорошо, а вот насколько качественно будет вести текущую работу, организовывать поставки в срок – непонятно!». Однако, до сих пор на всех этапах взаимодействия с этим Клиентом Менеджер работал безупречно. Клиент обращается к **Начальнику отдела продаж**, говорит, что не хочет рисковать и нервничать и требует заменить Менеджера на более опытного сотрудника, иначе он уйдет в другую компанию.

Начальник отдела понимает, что этот Менеджер – хоть и молодой человек, но талантливый продавец, лучший менеджер отдела, и никто другой с таким капризным клиентом не справится, он верит в умение Менеджера находить общий язык с любым клиентом.

Роли и интересы:

*Клиент* — выбить себе особые условия работы. Понимает, что Менеджер, который работает с ним сейчас, беспрекословно выполняет все его условия не будет.

*Начальник отдела продаж* — сохранить этого Клиента, желательно за этим Менеджером, считает справедливым, что проценты от прибыли, которую принесет работа с Клиентом, должны идти в заработок именно этого Менеджера.

*Менеджер* — заключить договор с Клиентом, продолжать работать с ним и зарабатывать на его поставках.

Хотя бы «в ноль»

**Дистрибьютор компании «Счастье»**, производителя товаров широкого потребления, заключил контракт с торговой сетью «Радость» на поставку своей продукции. Прошло три месяца, и Дистрибьютор понял, что неверно посчитал прибыльность по данному контракту и теперь несёт значительные убытки. Чтобы вывести контракт на прибыль, он объявил **Менеджеру торговой сети «Радость»**, что собирается повысить входные цены, но получил ответ: «Если повысите цены, мы вас выведем».

Тогда Дистрибьютор попросил подключиться к решению задачи **Территориального менеджера компании «Счастье»** и помочь вывести контракт с этой сетью хотя бы «в ноль», либо пересмотреть действующее соглашение между компанией «Счастье» и Дистрибьютором, снизив закупочные цены на 15%. Иначе Дистрибьютор будет вынужден расторгнуть экономически неэффективные договоры.

Роли и интересы:

*Дистрибьютор компании «Счастье»* — добиться выгодных для себя условий, получать прибыль по контракту.

*Территориальный менеджер компании «Счастье»* — урегулировать вопрос, сохранив действующие закупочные цены. Считает, что виноват в этой ситуации только Дистрибьютор – вот пусть сам за свои ошибки и платит.

*Менеджер торговой сети «Радость»* — не собирается менять условия. Он понимает, что продукция компании «Счастье» пользуется большим спросом у покупателей, и вывести её из ассортимента сети без последствий не получится. Опасается недовольства руководства и в случае повышения цен, и в случае потери популярных продуктов.

## Срыв закупок

**Алексей** был принят на работу в крупное предприятие начальником управления снабжения. При приёме на работу **Генеральный директор** сообщил, что **Пётр** — начальник контрактной службы, входящей в состав управления, его категорически не устраивает по причине постоянных срывов закупок и неумения организовать работу на должном уровне. Перед Алексеем ставится задача добиться увольнения Петра.

При изучении работы контрактной службы Алексею становится ясно, что проблема не в Петре, а в системе организации работы самого предприятия и нехватке людей (в связи с изменением законодательства предприятие теперь вынуждено производить закупки так же, как и бюджетные учреждения). В службе работает 3 человека, а в аналогичных предприятиях с примерно таким же объёмом закупок работает по 10–12 человек.

Роли и интересы:

*Алексей* — заинтересован в работе, понимает, что распоряжение Генерального директора нужно выполнить. В то же время осознаёт, что увольнение Петра без подготовки замены и без расширения штатов ситуацию не улучшит, а с большой вероятностью ухудшит.

*Пётр* — хочет сохранить свою работу, но в последнее время работает в ситуации хронической перегрузки. Его просьбы рассмотреть возможность увеличения штатной численности службы руководством компании не воспринимаются, более того, раздражают Генерального директора.

*Генеральный директор* — предприятие находится в сложном финансовом положении, идёт оптимизация численности даже в основных подразделениях, в этой ситуации увеличивать штат в контрактной службе считает невозможным.

## Слияние компаний

Руководство крупного регионального интернет-провайдера решило увеличить долю на рынке за счёт слияния с небольшими операторами, работающими в регионе. Для этого был взят кредит в банке, принадлежащем одному из акционеров крупного провайдера. Выработали стратегию — небольшие операторы оцениваются на 15–20% выше рынка, их собственники получают первую половину этой суммы наличными, а вторую — в виде акций в новом холдинге.

В результате слияния новый холдинг получал базу для роста в области, существенный дисконт за счёт укрупнения заказа на трафик у магистральных операторов по всей области, грамотных менеджеров, которые смогли построить свои сети и хорошо знают ситуацию в своих вотчинах. Будущие миноритарии получали финансовую поддержку и возможность развивать свои региональные сети, но уже в составе холдинга.

Прошло первое слияние, собственник получил 10% акций, 3 миллиона рублей, статус мБиноритарного акционера и должность директора по развитию в холдинге. Он сразу же начал работу над проектами новых сетей в своем районе, т. к. хотел максимально быстрого развития за счёт ресурсов, которые были ему обещаны в начале сделки. Однако столь стремительное развитие событий не нашло поддержки Генерального директора, который привык подходить ко всем вопросам комплексно и вдумчиво. В холдинге назревает конфликт.

Роли и интересы:

*Миноритарий* — вести активную работу по расширению сети либо выйти из состава акционеров с компенсацией своей доли деньгами. Готов к обострению конфликта.

*Генеральный директор* — «поставить новичка на место». Не готов идти ни на какие уступки, однако понимает, что в случае перехода конфликта в горячую стадию спокойной жизни долго не будет. Владеет 25% акций.

*Второй крупный акционер* — он же финансовый директор холдинга и автор стратегии слияния. Видит в новом акционере ценного менеджера, который может вести продуктивную работу, если наладит отношения с Генеральным. Не заинтересован в выходе Миноритария из холдинга, так как это поставит под угрозу весь проект слияния с другими компаниями. Владеет 25% акций.

*Третий крупный акционер* — считает улаживание конфликтов внутри холдинга обязанностью Генерального директора. Конфликт не приемлет в холдинге, так как является кредитором холдинга (владеет и руководит банком), рассчитывает на своевременный возврат кредита. Владеет 40% акций.

«Вездеход»

**Вице-премьер России по оборонным вопросам** взял на себя ответственность по развитию программы торпедостроения России. Выполнить разработку поручили предприятию ЗАО «ТактДизель», которое еще с советских времен занималось этими вопросами. Программу нужно запускать срочно, и в течении пяти лет поставить на вооружение новые торпеды для подводного флота. Предприятие «ТактДизель» испытывает большой кадровый голод, остро не хватает специалистов. **Директор компании «ТактДизель»** принимает решение отдать часть работы по НИОКР коммерческой компании – ООО «Техника и Технологии», которая специализируется на решении сложных технических задач.

**Директор компании «Техника и Технологии»** готов включиться в работу, тем более что эта разработка щедро оплачивается. Но при этом он понимает, что придется работать с доступом к государственной тайне, и это наложит на него и на его ключевых сотрудников ограничения на выезд за границу. Директор компании «Техника и Технологии» к этому не готов, так как планирует работать с зарубежными заказчиками и любит отдыхать за границей. Он в принципе готов согласиться на контракт при условии предоставления ему «вездехода» (специального разрешения без ограничений на выезд).

Роли и интересы:

*Директор компании «Техника и Технологии»* — получить многообещающий контракт, добиться выполнения своих условий.

*Директор компании «ТактДизель»* — выполнить поручение по разработке, на которое уже выделены средства, понимает, что другого подрядчика ему не найти, но полномочий нарушать регламент работы у него нет.

*Вице-премьер России по оборонным вопросам* — заинтересован в выполнении важного поручения, но не заинтересован менять правила работы отрасли, поскольку такие изменения могут иметь непредсказуемые последствия.