

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

### ГРУППОВОЙ ЭТАП

**1.** Собственник компании поставил задачу Финансовому директору провести переговоры и принять решение по закупке необходимого постельного белья, полотенец и халатов для запускаемого московского отеля (100 номеров). 25 номеров относятся к категории выше «Стандарта». Рабочее (тестовое) открытие Отеля запланировано на 1 мая (метро «Партизанская»). Открытие отеля для основного потока гостей – на 15 мая. Отель будет позиционироваться как камерный, уютный, с домашней атмосферой (в отличие, например, от рядом стоящего комплекса «Измайловская Альфа / Бета / Гамма / Вега / Дельта»).

Финансовый директор встретился с поставщиком, и они обо всем договорились. Так как Финансовый директор не являлся экспертом в текстиле, то был рад тому, что Менеджер по продажам поставщика взял на себя роль партнера в составлении «правильного» заказа на все необходимое для всех категорий номерного фонда («Стандарт» и выше), ссылаясь на большой опыт открытия подобных отелей и их комплектования всем необходимым. За месяц до открытия отеля договор был подписан и сделана предоплата в размере 50% от общей суммы поставки. За неделю до открытия вся партия пришла согласно подписанным договоренностям.

За три дня до рабочего (тестового) запуска отеля Собственник обнаружил при посещении номеров, что «люксовые» номера не обеспечены, на взгляд Собственника, качественным эксклюзивным постельным бельем. По его мнению, белье должно отличаться от всех остальных и быть в полоску или клетку, как в каталогах ведущих отелей с «домашним» колоритом. Собственник недоволен, требует вернуть уже перечисленные деньги за «некачественное» решение и просит разобраться с этим вопросом Финансового директора. До тестового открытия остается два дня.

#### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Собственник** – хочет видеть люксовые номера уютными и дорогими, соответствующими своему представлению о «лакшери», вернуть деньги за всю поставку и требует найти решение к дате открытия вплоть до замены Поставщика.

**Финансовый директор** – не хочет злить Собственника и не хочет выглядеть в его глазах дилетантом. В то же время хочет продолжать сотрудничество с Поставщиком и быстро решить возникшее недоразумение, не увеличивая бюджет открытия отеля.

**Менеджер по продажам поставщика** – хочет получить оставшиеся 50% от договорной суммы, ссылаясь на Спецификации к договору, не хочет ничего менять. Одновременно рассчитывает в будущем плотно работать с Отелем и Финансовым Директором как с ЛПР.

**2.** Компания «Полёт» готовится к ежегодной региональной конференции, которая проходит в г. Краснодаре. Для этих целей они договорились арендовать на два дня конференц-зал в новом отеле «Вентра».

Ответственного менеджера всё устраивает: и площадь, и оформление зала, и кофе-брейки, и цена, и уровень обслуживания. Администратор бизнес-центра отеля отправляет договор в «Полёт» на подписание. В течение одного дня, по согласованию с Управляющим, Администратор вынуждена отказывать нескольким желающим на эти же даты арендовать зал.

Руководство компании «Полёт», за неделю до назначенной даты, принимает решение проводить в Краснодаре не региональную конференцию, а федеральную. А это значительно больше участников... И зал отеля «Вентра» для этого мал. Ответственный менеджер звонит в отель и сообщает об изменении планов.

#### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Ответственный менеджер компании «Полет»** — хочет сохранить отношения с отелем, но поступить иначе не может, теперь нужен зал в три раза большей площади. С одной стороны рада, что договор не подписан, с другой – испытывает неловкость перед администратором, которая столько сделала в рамках планируемого договора.

**Администратор Отеля** — понимает, что причина объективная. Но отель теряет деньги из-за изменения решения. Жалеет, что отказала желающим, не подписав договор с «Полётом».

**Управляющий Отеля** – возмущен решением «Полета», в большей степени, сроками изменения решения. Недоволен работой администратора, что так долго тянула с договором.

**3.** Группа богатых и высокопоставленных туристов участвует в экскурсии по горным местам. Лидер группы туристов, в ходе полета на вертолете, увидел красивые места и попросил Пилота приземлиться. Пилот отказался, мотивируя это нарушением полётного задания и согласованного маршрута. Тогда Лидер обратился к Проводнику с требованием приземлиться, на что тот не возражал, но выразил неготовность спорить с Пилотом. Большинству туристов так же понравилась идея приземления, а их нравы не допускают возражений себе. Лидер считает, что за большие деньги, уплаченные за экскурсию Организаторы должны выполнить пожелание туристов. Готов оказать серьезное давление на Организаторов. Пилот отвечает за доставку туристов из точки старта к точке высадки. За отклонения от задания у него будут неприятности, не готов ни на какие сделки, готов обсудить изменение задания только с Организатором. Проводник отвечает за безопасность туристов, зависит от отзывов туристов о себе, понимает, что от того, как он сумеет разрешить сложившуюся ситуацию, зависит его дальнейшая карьера, а также влиятельные люди могут помочь и в других аспектах жизни. Организатор, считает, что Проводник может разрешить ситуацию сам, он юридически отвечает за безопасность и воз-

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

главляет всю группу туристов и это записано в договоре на проведение экскурсии между каждым из группы и Организатором, озабочен уровнем удовлетворенности участников экскурсией, и PR себя и своей компании.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Пилот** - выполнять задание, за которое ему платят, возложить на Проводника решение вопроса об изменениях. Не брать на себя никакой лишней ответственности, заинтересован в дальнейших заказах от Организатора, хочет избежать недовольства влиятельных туристов.

**Проводник** - заинтересован удовлетворить желания туристов, однако готов решительно пресечь их рискованные поступки, оставить у каждого о себе хорошее впечатление. Уговорить Пилота приземлиться, разделить с Организатором ответственность за решение об изменении маршрута и/или задания Пилоту.

**Организатор** - переложить ответственность на Проводника, уклониться от ответственности за изменения, сохранить с туристами хорошие, а с Пилотом и Проводником рабочие отношения, так как они оба хорошо себя зарекомендовали как профессионалы.

**Лидер группы** - показать, что он главный, несмотря ни на что. Готов решительно отстаивать выполнение своих желаний, готов к различным формам давления на несогласных, в том числе, и после экскурсии.

**4.** В курортном городе есть частный элитный отель. В отеле расположен крупный бассейн с лягушатником и джакузи. У отеля есть недавно подписанный контракт с клининговой службой бассейнов. Срок чистки пришёл, но в течение 5 дней клининг не выходил на связь, в момент, когда уже посетители начали жаловаться на грязный бассейн, его временно закрыли, Менеджер отеля узнаёт о том, что недавно клининговая служба подписала большой контракт с крупной сетью отелей, и сильно загружена, из-за чего вряд ли сможет в ближайшие несколько дней выделить людей и оборудование.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Менеджер отеля** — ему срочно нужно решать проблему, ведь сейчас самый пик туризма, из-за длительного простоя бассейна отель несёт убытки и получает недовольство гостей. Боится не получить премию и потерять свой авторитет.

**Менеджер клининга** — сейчас больше озабочен другим контрактом, ведь на них брошены все силы компании, чтобы не потерять крупного заказчика. Но понимает, что скандал с «брошенным» клиентом тоже ни к чему хорошему не приведёт.

**Гость отеля** — возмущён тем, что не может пользоваться бассейном. Отель дорогой, семья остановилась здесь только на неделю. Он обещал детям роскошный отдых и плаванье, очень долго работал для того, чтобы позволить семье такой отдых, который не оправдывает ожиданий. Если отель не предпримет действий, готов сделать всё, чтобы уронить его репутацию.

**5.** Клиент креативного агентства - один из крупных производителей питьевой воды, основная продукция которого - бутылки по 20л, заказал рекламную кампанию, чтобы увеличить объём продаж как минимум в три раза. На этапе анализа и расчёта Специалист агентства предупреждал Клиента о рисках кампании: потребители могут делать выбор в пользу конкурентов из-за высокой стоимости товара Клиента, который на 15-20% дороже, чем у конкурентов; у продукта нет уникального торгового предложения, так как предложенное Клиентом "Наша вода из самого чистого источника" - не уникальное предложение, а точно такое же, как и у всех производителей питьевой воды.

Как и опасались, никакого WOW-эффекта по результатам проведенной рекламной кампании достигнуть не удалось.

Специалист агентства на встрече с Клиентом очень аргументированно и последовательно описывает всю ситуацию, но по истечении первых пяти минут Клиент прерывает его очень резкими высказываниями в адрес агентства, переходом на личности и обвинением в некомпетентности. По мнению Клиента - проблема исключительно в недостаточной проработке рекламной кампании, ведь продукт минусов не имеет. Клиент намерен расторгнуть договор с креативным агентством. На вопрос Директора креативного агентства о том, что же произошло на встрече, Специалист ответил, что был напуган и не умеет ругаться с клиентами.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Специалист агентства** - считает, что такие сложные переговоры должен вести сам Директор креативного агентства, чувствует себя обиженным, будто на него сейчас хотят переложить ответственность за провал рекламной кампании. Считает недопустимым поведение Клиента и не хочет больше с ним работать.

**Директор креативного агентства** - считает, что все сотрудники агентства должны иметь высокий уровень коммуникативных компетенций. В том числе, уметь тактично донести до клиента свою позицию, показать экспертность и убедить клиента в необходимости доработки продукта, объяснить, что нет "волшебной кнопки", благодаря которой целевые действия (звонки и заявки) будут прирастать в геометрической прогрессии. А не портить с клиентами отношения!

**Клиент** - считает, что продукт доработан и в нём нет минусов. Хочет заставить агентство компенсировать провал рекламной кампании. Напугать агентство, манипулировать, чтобы лучше работали, если необходимо, то угрожать судом или публичной оглаской неудачного кейса.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

**6.** Потенциальный клиент пришёл в креативное агентство с желанием заключить договор на обслуживание по рекомендации своего Хорошего знакомого, который давно и успешно сотрудничает с этим креативным агентством. Аккаунт-менеджер креативного агентства объяснил Потенциальному клиенту, что для того, чтоб спрогнозировать целевые показатели проекта и прописать их в договоре, сначала нужен тестовый период один-два месяца. Потенциальному клиенту не понравилось предложение делать какие-то тесты за счёт его бюджета, и он намерен отказаться от своей идеи начать сотрудничество, если креативное агентство не предоставит гарантии достижения определённых показателей сразу.

Аккаунт-менеджер обратился к Директору креативного агентства с вопросом о возможных предпочтениях для Потенциального клиента, сотрудничество с которым может вывести креативное агентство на новый уровень, но получил отказ. Никто не хочет брать на себя риски тестового периода. Что же делать?

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**

**Аккаунт-менеджер креативного агентства** - очень хочет заключить договор с Потенциальным клиентом: это новый уровень задач и доходов. Как для компании, так и лично для него.

**Директор креативного агентства** - завести клиента в агентство, но при этом не сработать себе в минус. Не порождать порочную практику "бесплатных тестов".

**Потенциальный клиент** - готов платить за конкретный результат.

**Хороший знакомый** - готов рекомендовать креативное агентство, очень доволен результатами. При этом какие-то обязательства брать на себя не намерен, поскольку, кто знает, как у них получится сработать друг с другом. Не хочет "оказаться крайним" за свои рекомендации, которые делает от чистого сердца.

**7.** По рекомендации Партнера известная Торговая компания обращается в ведущую тренинговую компанию с запросом на проведение тренинга на следующей неделе. Тренинговая компания, в лице Директора Аллы, высылает коммерческое предложение Специалисту по обучению, с которым ведет переговоры. В коммерческом предложении ведущим указан бизнес-тренер Максим. Коммерческое предложение во всем устраивает Торговую компанию. Составляется и подписывается Руководителем Торговой компании договор, скан которого высылается по почте в тренинговый центр.

В силу объективных обстоятельств Максим не может в указанный день провести тренинг в Торговой компании. Об этом директор тренингового центра сообщает специалисту по обучению Торговой компании. И предлагает, в связи с экстренностью ситуации, провести тренинг лично, имея успешный опыт проведения подобных тренингов. Специалист категорически заявляет, что одним из критических условий их выбора – пол бизнес-тренера. Только мужчина, никаких женщин. Директор тренингового центра звонит руководителю Торговой компании.

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**

**Директор тренингового центра** – сохранить имидж компании, выполнить условия договора, который еще не подписан с ее стороны и, в форме которого никогда не указывался пол бизнес-тренера.

**Руководитель Торговой компании** – возмущен открывшимися за день до проведения тренинга обстоятельствами, заинтересован в качественном проведении тренинга. Имеет негативный опыт ведения тренингов женщинами.

**Специалист по обучению** – чувствует свою вину, это она предоставила коммерческое предложение и даже не рассматривала других провайдеров. Хочет сохранить свое лицо перед руководителем, чтобы тренинг понравился.

**8.** 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-производителем «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.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

**9.** К Александру, специалисту по установке охранно-пожарной сигнализации (ОПС), обратился его хороший друг детства Руслан, который решил открыть свой фитнес-центр. Ему потребовалась помощь друга в установке сигнализации. Руслан объяснил, что в данный момент его бюджет не позволяет установить данное оборудование, а центр не допустит к эксплуатации без ОПС. Александр вошел в положение друга и пообещал обсудить со своим начальником его ситуацию, сделав акцент на то, что в дальнейшем фитнес-центр будет обслуживаться в их организации. Руководитель пошел навстречу, дав в долг оборудование и датчики стоимостью 50000 рублей под ответственность Александра с учетом того, что деньги будут возвращены в срок. Когда пришло время расчета, выясняется, что «новоиспеченный» владелец фитнес-центра не может вернуть долг полностью и отдает только половину (25000 рублей), оставшуюся сумму просит отсрочить еще на месяц, объясняя это тем, что пока совершенно нет возможности вернуть долг, потому что дела идут не так, как он планировал. Александр входит в положение друга, но понимает, что начальник потребует с него оставшуюся сумму, что в итоге и происходит. Руководитель сообщает Александру, что недостающую сумму высчитает у него из зарплаты, так как изначально было оговорено, что данная ситуация полностью под ответственностью Александра.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Александр** – убедить руководителя, чтобы у него не высчитывали из зарплаты долг друга, отсрочив еще на месяц, делая акцент на том, что он привел нового клиента для компании, с последующим обслуживанием; или получить долг с друга.

**Руслан** – отдать оставшуюся сумму не ранее, чем через месяц, и продолжить обслуживание ОПС.

**Руководитель** – вернуть свои 25000 рублей в срок и не потерять нового клиента.

**10.** Компания «Обучение» отправляет трех своих работников (лекторов) на конференцию, которую проводит Заказчик. Услуги лекторов оплачены, в условиях договора – за проживание и питание отвечает Заказчик. Менеджер компании «Обучение» перед заключением договора ездила в пансионат, где должно было проходить мероприятие, убедилась, что проживание будет в достойных номерах, зашла и в столовую. Обратила внимание, что обслуживание в столовой происходит по следующей технологии – с вечера все получают список возможных к выбору на другой день блюд, отмечают те, которые хотят получить на завтрак, обед и ужин, и таким образом обслуживаются. Это ей тоже показалось подходящим – значит, их работники сами смогут принимать решения по своему питанию. Но в момент начала мероприятия выясняется, что Заказчик определил особые условия работы со столовой, утверждено для всех участников конференции единое меню. Такое упрощение работы позволило снизить для Заказчика оплату за питание, столовая же была довольна, что можно быстрее всех обслужить. Но выясняется, что лекторы – вегетарианцы, и единое меню им никак не подходит. Они просят готовить для них отдельно.

Менеджер компании «Обучение» предъявляет Заказчику претензию и требует, чтобы решился вопрос с питанием лекторов немедленно. Заведующий столовой требует тогда оплаты за дополнительные условия. Заказчик не хочет платить, поскольку в Договоре ничего не говорилось об особых условиях питания.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Менеджер компании** – решить вопрос с питанием лекторов. Она видела предлагаемые условия питания и не предполагала, что их поменяют. Прежние же устраивали ее работников.

**Заведующий столовой** – хочет получить оплату за дополнительный заказ. Он пошел на скидку при условии, что все будут питаться одинаково.

**Заказчик** – не хочет нести дополнительные затраты, так как считает, что эти условия выдвинуты только что поверх оговоренных условий, и эти затраты должна нести сама компания или лекторы лично. Решить этот вопрос не так уж и легко ее ресурсами – все счета проходят долгие согласования в ее компании, так оперативно принять решение по оплате невозможно. Ситуация хотя и не связана с крупным платежом, но является, по сути, критической.

**11.** Заказчик поручил начинающему Видеографу работу по созданию видеофильма. Договор заключен, необходимая сумма, идущая на вознаграждение команды проекта, перечислена Видеографу.

В ходе работ по проекту он договаривается со своим Другом, что тот запишет ему закадровый текст, и эта работа будет выполнена 20 - 22 февраля. И вот на календаре уже 25 февраля, а работа не выполнена. Без записанной аудиодорожки Видеограф не может работать над видеорядом. Сроки уже горят!

Невыполнение работы в срок чревато для Видеографа санкциями по договору!

На звонки встревоженного Видеографа Друг всегда ссылается на дела по другой работе и обещает вот-вот закончить. Он бы уже передал работу Другому специалисту, но все заняты, к тому же срочная работа всегда оплачивается дороже. Видеограф понимает, если сегодня до конца дня он не получит от Друга аудио, он сорвет сроки по проекту, поэтому едет к Другу, настроенный на решительный разговор.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Заказчик** — получить видеофильм требуемого качества и в срок.

**Видеограф** — получить закадровый текст от Друга до конца дня. Не готов к штрафным санкциям за просрочку, так как эта работа и так делается им с минимальной прибылью, ведь он только начинает обростать клиентами,



## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

а Заказчик — потенциально перспективный партнер для сотрудничества и возможный источник притока других клиентов.

**Друг** — закрывает горящий по срокам проект для другого заказчика, физически не успевает сделать работу по кадровому тексту для Видеографа сегодня. Хочет сохранить с Видеографом отношения, не потерять его как товарища и как партнера, снабжающего время от времени заказами.

**Другой специалист** — готов приступить к работе с повышающим стоимость работ коэффициентом х3 за срочность.

**12.** Топ-менеджер коммерческой компании, неудовлетворенный темпами роста своего предприятия, решил перенять некоторые элементы управления, принятые в IT-организациях. Для этого был разработан чат-бот, который каждое утро делал рассылку вопросов всем сотрудникам, ответы тут же приходили в чат Руководителю подразделения, и по итогам месяца предоставлялись Топ-менеджеру. Перечень ежедневных вопросов: — что ты делал вчера? — что ты будешь делать сегодня? — тебе нужна помощь тимлида, команды?

Обычно 80% рабочего времени Сотрудника подразделения занимает рутинная, повторяющаяся изо дня в день работа, а оставшиеся 20% - это уже разнообразные творческие или организационные задачи, которые порой выходят за пределы его функциональных обязанностей. В требовании руководства предоставлять ежедневные подробные отчеты о своей загрузке Сотрудник видит недоверие работодателя к нему, элемент давления и не хочет работать "все лучше и лучше", тем более, что оплата труда остается на прежнем уровне, фактически чуть ниже рынка.

Руководитель также не в восторге от нововведения. Ему пришлось применить недипломатичные методы, с элементами шантажа, в момент введения чат-бота, чтобы обеспечить регулярное поступление отчетов от сотрудников. С течением времени Руководитель заметил снижение инициативы у большинства сотрудников, и как следствие, результатов работы. В частности, у данного Сотрудника, в графе "нужна помощь тимлида" стали появляться задачи, которые ранее решались самостоятельно. Самого Руководителя тоже напрягает необходимость отправлять ежедневно отчеты о своей занятости Топ-менеджеру Сотрудники потихоньку саботируют, привычные методы на них не действуют. Ситуация накаляется.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Сотрудник** - считает, что если руководители стали применять бюрократические методы, то ему тоже следует так поступать и не брать ничего сверх должностной инструкции. Демотивирован, начал потихоньку смотреть вакансии.

**Руководитель** - хочет не допустить увольнения Сотрудника, для стимуляции инициативы сотрудника применяет нефинансовые методы мотивации. Хочет отказаться от использования чат-бота, но при этом без согласия Топ-менеджера не будет этого делать, так же, как и идти на открытый конфликт с ним.

**Топ-менеджер** - хочет роста компании, увеличения прибыли и рентабельности. Убежден, что чат-бот заставит ленивых сотрудников работать лучше, тем самым повысит производительность. Убежден в своей правоте.

**13.** В банке работал обычный Менеджер, звездой никогда не был. И был в банке сложный проект, спящий долгое время в статусе теста. Никто этот проект не хотел брать, а Менеджер взял, сдвинул и за пару лет вывел на прибыль. Проект стал лидером банка, с хорошей эффективностью и прибылью, заинтересовал бизнес, в проект пошли люди. В этот момент проект стал нравится всем, Руководителю менеджера, другим менеджерам. Но просто так забрать проект страшно, неизвестно что и где порушится, да и команда может уйти.

Руководитель считает, что менеджера надо поставить на другой проект, который надо вытаскивать, раз он такой «крутой антикризисник». На этот проект есть другой Претендент, сотрудник, с которым Руководитель давно работает и всецело доверяет. И вводить в проект его надо сейчас, пусть посмотрит, как внутри все устроено и сделает выводы.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Менеджер** - не хочет уходить из проекта, в новый проект не верит, да и устал за 2 года, хотел бы поработать спокойно какое-то время.

**Руководитель** – считает, что менеджер «зазвездился», стал малоуправляем, необходимо восстановить управляемость в банке.

**Претендент** – всегда готов помочь руководителю, хотел бы взять проект и вывести на новый уровень.

**14.** Два друга решили организовать фирму. При этом Первый друг вложил деньги, а Второй друг предложил свой труд, потому что на момент создания фирмы средств не было. Доли поделили поровну. Совместное предприятие начало развиваться, увеличивался штат, и появлялось много задач, требующих оперативного решения. На одной из встреч Второй друг предложил нанять для работы директора, и сразу же предложил на эту должность свою кандидатуру, при этом хотел бы установить для этой должности заработную плату выше рыночной.

Первый друг согласился подумать над предложением нанять директора, только при соблюдении следующих условий, что это будет человек со стороны, с рыночной зарплатой и после того, как фирма уверенно встанет на ноги.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

Кадровую политику он объяснил тем, что при мультизадачности фокус Второго друга может сместиться «со стратегии на тактику», да и вообще несправедливо получать и зарплату, и дивиденды за один и тот же объем работы.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Первый друг** - пока бизнес не встанет на ноги, управлять вдвоем, при повышении дохода нанять директора, но только со стороны и на выгодных для фирмы условиях. Хочет сохранить отношения с другом.

**Второй друг** - считает, что работает намного больше, чем изначально оговаривали, и было бы справедливо оплатить его труд в качестве директора.

**Жена второго друга** - мужа постоянно нет, а доход нестабильный. Убеждает его, что ему явно недоплачивают при той работе, которую он делает.

**15.** В крупной иностранной компании существует обязательное условие: все сотрудники должны владеть английским языком на уровне рабочего. Для этого действует специальная программа, согласно которой раз в полгода каждый сотрудник обязан пройти языковые курсы, а Топ-менеджеры имеют право на зарубежную языковую стажировку. Все расходы по программе оплачивает компания.

В одном из филиалов компании HR-специалист по просьбе Руководителя подразделения пообещал зарубежную языковую стажировку ключевому Сотруднику этого подразделения, чтобы удержать его от ухода из компании. Формально на стажировку Сотрудник не имеет права, так как не входит в число Топ-менеджеров.

HR-директор головного офиса получает запрос на выделение средств на обучение сотрудника. Бюджет программы позволяет выделить дополнительные средства, но одобрение заявки может создать прецедент, которым захотят воспользоваться сотрудники других филиалов.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Сотрудник** — добиться выполнения обещания, не потерять рабочее место.

**HR-специалист** – получить одобрение заявки, удержать Сотрудника, получить в свое распоряжение средства для привлечения в филиал перспективных кадров.

**Руководитель подразделения** – использовать любые методы для мотивации и удержания сотрудников, особенно ключевых, поскольку новых искать и обучать долго, и неизвестно, что получится в результате.

**HR-директор головного офиса** – удержать Сотрудника в филиале, выстроить правильные отношения с HR-специалистом, не допустить возникновения в программе обучения потенциально опасных прецедентов.

**16.** Небольшая фирма насчитывает несколько отделов. В одном помещении сидят два отдела – Отдел Сбыта и Отдел Маркетинга.

Несколько лет назад из отдела Маркетинга уволился PR-специалист. Данный сотрудник был квалифицированным специалистом, однако в последнее время сбавил обороты, долго делал работу, которая раньше у него занимала несколько минут, был нелоялен к своему руководителю. Руководитель отдела маркетинга пришел в фирму позже, чем PR-специалист и не был профессионалом в области PR. Когда сотрудник принял решение уволиться, поскольку в другой компании ему предложили больше денег, Руководитель отдела маркетинга вздохнул с облегчением, хотя уход сотрудника повлек за собой трудный переходный период, пока нашли замену и обучили нового специалиста.

Прошло несколько лет, и бывший сотрудник зачастил в гости в Отдел сбыта в рабочее время и стал задерживаться у них по часу, чем отвлекал сотрудников двух отделов, которые сидят в одном помещении. Руководителя Отдела Маркетинга это раздражает, так как сотрудники отвлекаются на праздные разговоры, работа стоит. Руководитель Отдела Сбыта почти всегда в разъездах, он об этой проблеме даже не знает. У клиентов отличные отзывы о работе службы сбыта, клиенты довольны, значит, его сотрудники с работой справляются!

Пришел очередной визит бывшего сотрудника, и Руководитель Отдела Маркетинга решает с ним поговорить.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Руководитель Отдела Маркетинга** - хочет, чтобы эти похождения прекратились, не хочет прослыть невежливым среди сотрудников фирмы.

**Руководитель Отдела Сбыта** - не знает о ситуации. Не хочет ни с кем портить отношения, так как «Мир круглый».

**Бывший сотрудник** - иногда по работе бывает в районе, где находится фирма, где он раньше работал, и при случае заскакивает туда. Так как он с некоторыми сотрудниками этой фирмы общается до сих пор вне работы, то он думает, что его всегда рады видеть.

**17.** Сотрудники крупного агентства недвижимости за работу получают только % по факту сделки, оклада нет, установлены дежурства. После обучения на курсах риэлторов в агентство пришёл Новый сотрудник. Поработав немного, он стал выражать недовольство, заводить разговоры о несправедливости такого порядка. Он считает, что должен получать оплату за дежурство, а дежурства в выходные должны быть на усмотрение самих сотрудников. Пару раз он даже заводил разговор с Директором агентства, что надо бы разрешить сотрудникам свободный график. Но Директор отмахивался. Стало ясно, что требуется выйти с коллективными требованиями.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

Попытался подбить Опытного сотрудника выступить совместно перед руководством, но активной поддержки не получил. «Молодой» уверен, что «Старичок» просто боится. Тут нужен план.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Новый сотрудник** - считает порядок оплаты несправедливым, хочет определить оплату за дежурство, добиться, чтобы выходные не входили в график дежурств, работа в эти дни осуществлялась на усмотрение самих сотрудников.

**Директор** - стал замечать «подрывную деятельность» новичков, понимает, что пора вмешаться, хочет вернуть рабочую и слаженную атмосферу в коллективе. Заинтересован сохранить в агентстве только Нового сотрудника, у того явно есть и способности, и везение, за пару месяцев работы уже закрыл несколько выгодных сделок.

**Опытный сотрудник** – привык так работать, конечно, хорошо бы оплату за дежурства, но ведь, если в одном месте прибудет, то в другом, скорее всего, убудет, поэтому к идеям молодых относится с сомнением. Молодые всегда мутят воду, не надо на них и внимания обращать. А пока остальные отвлекаются на митинги, он прекрасно зарабатывает свои проценты.

**18.** В торгово-производственной компании планируется внедрение общей для всей организации информационной системы. По мысли руководства, система должна быть разработана и внедрена внутренними ресурсами компании под общим руководством Управляющего комитета. Отдел разработки имеет опыт реализации подобных проектов, но в его штате недостаточно сотрудников, чтобы обеспечить полноценную поддержку системы после её внедрения. Отдел поддержки располагает необходимым количеством сотрудников, их нужно только дополнительно обучить. С другой стороны, в отделе поддержки нет программистов, необходимых при развертывании и наладке системы, и они там не предусмотрены действующим штатным расписанием. Кроме того, отдел поддержки создавался для управления продуктами, принятыми в эксплуатацию, и не обладает необходимым опытом для самостоятельного развертывания новой системы.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Руководитель отдела разработки** – возглавить проект, укрепить свое влияние в компании, увеличить штат отдела.

**Руководитель отдела поддержки** – возглавить проект, укрепить свое влияние в компании, привлечь в проект опытных сотрудников из отдела разработки.

**Руководитель Управляющего комитета** – принять взвешенное решение, назначить эффективного руководителя проекта, не допустить ухудшения внутреннего климата в компании.

**19.** В строительной компании несколько лет работает отдел продаж услуг физическим лицам. Начальник отдела продаж умеет хорошо продавать физическим лицам, но продавать услуги юридическим лицам у него получается понемногу и с большим трудом. Услуги достаточно специфические, и для работы с юрлицами нужен хороший технический опыт и запас знаний, которого у Начальника отдела продаж пока нет. Генеральный директор ранее некоторое время занимался продажей услуг юрлицам, но теперь занят стратегическими задачами по развитию предприятия и хочет поручить новое направление Опытному сотруднику, поскольку пришёл к выводу, что Начальник отдела продаж с этой задачей не справится. Генеральный директор поручает Опытному сотруднику организовать и развить направление продаж услуг юрлицам, при этом обозначает два условия.

Во-первых, для работы с юрлицами должны привлекаться те же самые сотрудники, которые работают в отделе продаж услуг для физлиц. Генеральный директор считает, что проще научить уже действующих сотрудников, чем нанимать кандидатов со стороны и дополнительно тратить время на обучение «с нуля». Во-вторых, бонус сотрудникам отдела от продаж юрлицам будет втрое меньше, чем при продажах физлицам. Генеральный директор полагает, что объем выручки с юридических лиц потенциально выше в несколько раз, чем с физических лиц, кроме того, при работе с юрлицами необходимо платить больше налогов.

Генеральный директор даёт указание Опытному сотруднику подготовить план работ по продажам услуг юридическим лицам и спрогнозировать приблизительный объем выручки, который может быть получен с этого направления с учетом продаж прошлых периодов.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Генеральный директор** – активизировать новое направление по юридическим лицам, привлекая к работе Опытного сотрудника, выйти на качественно новый уровень продаж и услуг, при этом не снижать объем выручки от физлиц. Не хочет увеличивать бонусную часть с продаж юрлицам, рассматривает это новое направление как перспективное, но не основное.

**Начальник отдела продаж физлицам** – попытаться и дальше максимально использовать существующих сотрудников, чтобы получать бонусы с продаж отдела. Готов по мере сил помогать развитию нового направления, но особого рвения не испытывает, ему хватает своих забот.

**Опытный сотрудник** – готов включиться в работу по развитию нового направления, обучать и наставлять сотрудников отдела продаж физлицам особенностям продаж юрлицам, а затем использовать их для активных продаж и развития нового направления. Понимает, что вскоре столкнется с ситуацией, когда сотрудников отдела продаж придется распределять между двумя руководителями.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

**20.** Во время отпуска Генерального директора его обязанности исполнял Заместитель генерального директора. Компания последние два года сдавала свои позиции на рынке. Для возвращения утраченных позиций компания нанимала новых менеджеров по продажам. Один из Менеджеров по продажам был недавно принят на работу по протекции Заместителя генерального директора.

Когда один из основных заказчиков объявил крупный конкурс, то этот Менеджер обратился к Заместителю генерального директора с просьбой согласовать сверхбонус, многократно превышающий стандартный, в случае победы в конкурсе.

Заместитель генерального директора согласился. Конкурс был выигран. Спустя некоторое время после возвращения из отпуска Генеральный директор узнал о сверхбонусе и возмутился. По мнению Генерального директора, бонус, превышающий в несколько раз стандартный, невозможен ни за какие заслуги, у компании масса долгов, кроме того коллектив этого не поймет.

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**

**Генеральный директор** – выплатить бонус, но не в таком размере, сохранить статус-кво, управляемость коллектива и укрепить свой авторитет.

**Заместитель генерального директора** - считает, что компании нужны новые контракты и ради этого можно пойти и на такие бонусы, видит, что кроме больших бонусов мотивировать продавцов эффективно продавать нечем, хочет добиться выполнения данных им обещаний.

**Менеджер** - считает, что он добился того, что обещал и вправе получить то, что ему обещали, хочет получить бонус в полном объеме, в ином случае готов даже уволиться и сделать нечестность компании достоянием гласности.

**21.** Два друга основали компанию с равными долями 50/50. При этом на словах договорились, что мнение Первого собственника во всех спорных вопросах будет решающим. Прошло время, компания стала лидером регионального рынка, друзья передали управление Исполнительному директору, договорившись о том, что каждый собственник получает ежемесячно определенную фиксированную сумму, остальное на развитие компании.

Однажды на одном из мероприятий компании друзья поругались до такой степени, что теперь не разговаривают друг с другом и даже не могут находиться вместе в одном кабинете. И развитию компании теперь практически не уделяют внимания. Деньги всегда получают вовремя, значит в компании все в порядке.

Фактически у компании накапливаются долги перед подрядчиками, арендодателями и перед сотрудниками по зарплате.

Исполнительный директор исправно выплачивает «зарплату» собственникам и себе, поэтому они не ощущают всей плачевности ситуации. Финансовый директор, сильно обеспокоенный положением дел, рассказывает обо всем собственникам. Второй собственник видит возможность стабилизировать компанию при условии, что он ее возглавит.

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**

**Исполнительный директор** - считает, что все под контролем, а ситуация вовсе не критическая. С подрядчиками можно договориться, сотрудники также могут немного подождать, сейчас во многих компаниях сложности. Хочет сохранить себе выплату фиксированной суммы, которая нужна на ежемесячные выплаты по кредиту.

**Финансовый директор** - стабилизировать финансовое положение компании, выплатить заработную плату сотрудникам, долги подрядчикам. Пересмотреть систему оплаты исполнительному директору, не выплачивать пока деньги собственникам.

**Первый собственник** - сейчас занят развитием другого бизнеса, поэтому рассчитывает на ежемесячные выплаты. Хочет сохранить компанию и исполнительного директора, который работает в компании давно и хорошо себя зарекомендовал.

**Второй собственник** - хочет сместить исполнительного директора, возглавить компанию и вывести её из кризиса, в этом случае единолично принимать решения, в такой ситуации нет времени на переговоры с Первым собственником, тем более, что коммуникация осложнена взаимными претензиями.

**22.** Три друга несколько лет назад создали совместный бизнес, доли разделили поровну, по одной трети каждому. Операционной деятельностью занимались сами, сторонних управленцев не нанимали. Бизнес развивался довольно успешно, через три года друзьям удалось выплатить первоначальный кредит и выйти на прибыль. За это время намерения и желания друзей относительно бизнеса изменились.

Первый друг хотел бы дальше развивать бизнес самостоятельно, имеет много идей и планов, которые не всегда поддерживают его друзья-соучредители.

Второй друг хочет стать профессиональным инвестором, устал от операционной работы, есть желание вкладываться и в другие бизнесы тоже.

Третий друг думает, что сейчас в связи с последствиями кризиса нужно удержать текущие позиции в бизнесе, лучше ничего не менять.

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**



## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

**Первый друг** — увеличить долю в бизнесе для самостоятельного управления компанией, всю прибыль вкладывать в развитие бизнеса.

**Второй друг** — оставить свою долю бизнеса как инвестиции, не участвовать в операционной деятельности, всю прибыль распределить на дивиденды.

**Третий друг** — оставить всё как есть, понимает, что деньги вкладывать в бизнес надо, но от дивидендов бы не отказался, так как зарплаты они установили себе минимальные.

**23.** Основной акционер компании решил организовать Федерацию синхронного плавания для дочери в одном из регионов России. Он поручил Финансовому директору найти средства для начала работы Федерации (оплаты администратора, тренера, бассейна, рекламы и т.д.).

Финансовый директор против такой инициативы. Приближаются сроки уплаты налогов, кредитов, производственники просят расплатиться с подрядчиками за инструмент. Денег, как всегда, не хватает. Однако видит, что Основной акционер загорелся идеей и не отступит. Второй акционер возмущен действиями Основного акционера, когда он организовал благотворительную театральную постановку, Основной акционер отказал ему в ее финансировании. Второму акционеру было неудобно уговаривать персонал купить билеты на нее, а недостающую сумму он внес сам из своих личных денег.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Основной акционер** – хочет организовать Федерацию синхронного плавания, понимает, что его компания будет основным ее спонсором, но что не сделаешь ради любимой дочери.

**Финансовый директор** – считает, что деньгам можно найти более эффективное применение. Видел дочь Генерального директора, считает, что для сброса лишнего веса можно найти вариант дешевле.

**Второй акционер** – хочет восстановить справедливость, пусть его доля меньше, но он тоже собственник. Хочет компенсировать личные средства, которые он вложил в благотворительную постановку.

**24.** В государственном учреждении произошла смена руководителя. Сразу после назначения Новый директор приглашен на встречу к Губернатору. На встрече присутствует также Министр, курирующий работу учреждения. На встрече Губернатор ставит перед Новым директором амбициозную задачу: за 3 года вдвое увеличить привлечение внебюджетных средств в учреждение. Сказал, что ждет от нового директора предложений о мерах, необходимых для достижения этой цели.

Пообещал поддержку на всех уровнях. Министр также заявил о готовности во всем помогать и со своей стороны привлечь дополнительно необходимые ресурсы, имея в виду использование административных ресурсов. Новый директор взялся за дело с энтузиазмом. В результате нагрузка на коллектив учреждения увеличилась вдвое.

Люди работают на пределе возможностей, а для выполнения амбициозных новых идей всем придется трудиться без выходных в режиме 24/7, при этом текущие задачи с них никто не снимал. Зарботная плата персонала даже ниже, чем в подобных учреждениях. Стало понятно, что для достижения поставленных целей необходимо увеличить штат сотрудников, изменить регламенты работы и увеличить бюджет на деятельность организации. Средств на увеличение зарплаты и расширение штата нет.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Новый директор** – повысить свой авторитет и укрепить позиции на политическом поле. Сохранить коллектив, который начинает подыскивать себе новые рабочие места. Наладить отношения с министром, получить необходимые ресурсы.

**Министр** – «задача поставлена, надо ее выполнять». «Ресурсов нет, но вы держитесь». Заинтересован в успехе выполнения поставленной задачи и эффективной работе учреждения.

**Старательный сотрудник** – Еще месяц в таком темпе я продержусь, а потом уже надо будет искать варианты для дальнейшего трудоустройства. В таком ритме работать невозможно, как бы эту работу ты ни любил.

### ПОЛУФИНАЛ

**25.** Финансовый директор, красивая незамужняя женщина, устраивается работать в большую частную компанию. Она хорошо знает свое дело, вносит инициативы и реализует их, благодаря чему компания начинает расширять зоны охвата рынка.

После ухода предыдущего главного бухгалтера, внезапно 2 месяца назад уволившегося, и попыток вести бухгалтерию Женой собственника самостоятельно, что еще ухудшило ситуацию, с финансовым учетом в организации совсем плохо. Финансовый директор остается вечерами и выходит на работу в выходные, восстанавливая учет и досдавая отчетность в налоговую, иначе нельзя получить от банка необходимый кредит на развитие бизнеса.

Видя большой объем работ по наведению порядка с финансами и подачей заявки в банк, финансовый директор договаривается с собственником о том, что выполненный объем работ будет обозначен как ее дополнительный KPI и оплачен за выполнение показателей.

Жене собственника не нравится, что ее муж внимательно слушает Финансового директора, советуется и ценит ее мнение, ведь до этого он слушал только жену.

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

Раздражает ее еще и женская привлекательность и легкость, с которой финансовый директор решает задачи. При любой возможности Жена старается уколоть или поддеть финансового директора.

Собственнику нужен порядок в отчетности, очень интересны опыт и знания, полезны новые предложения финансового директора. Понимает, что от ее идей зависит развитие и повышение доходности, выводящие компанию из тупика. К тому же, с финансовым директором приятно общаться во всех отношениях, поскольку ему вообще нравятся красивые женщины.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Финансовый директор** – хочет получить свои деньги за выполнение показателей KPI, заинтересована в работе, устала от агрессивных выпадов жены. Никаких чувств по отношению к директору не питает, ей нужна работа и надоело участвовать в непонятном конфликте. Думает, как уйти без неприятных последствий из-за ревнивой женщины.

**Собственник** – не хочет иметь конфликт с женой, они давно живут вместе, у них крепкий брак и есть дети. Искренне не понимает, чего жена взъелась на финансового директора, поскольку наконец-то нашелся адекватный специалист, который двигает его бизнес за вменяемые деньги.

**Жена** – хочет, чтобы финансовый директор исчезла вообще, быстро, совсем и навсегда. С трудом может себя сдерживать, и действительно не всегда получается не сказать очередную гадость в адрес финансового директора.

**26.** К Собственнику компании пришел друг-однокурсник устраиваться на работу. Собственник его взял, и друг довольно быстро стал «набирать обороты» в компании.

Так, что уже к третьему году работы Собственник предложил ему стать Генеральным директором. Более того, ему было сделано предложение стать партнером по бизнесу. Была открыта новая компания (ЗАО) с тем же видом деятельности, при этом у Собственника 2/3 акций, у Генерального директора — одна треть. Большая часть оборотов из старой компании была переведена в нее.

В течение двух лет новая компания развивалась довольно успешно.

Собственник, все более доверяя своему другу, параллельно открыл еще один бизнес, изредка разбираясь в делах ЗАО. В какой-то момент он заметил, что оборотные активы ЗАО куда-то уходят. В то же время все чаще и чаще Генерального директора замечали в компании с Коммерческим директором.

В один прекрасный момент Собственнику стало известно, что уже 3 месяца назад зарегистрирована другая компания, учредителями которой являются Генеральный директор и Коммерческий директор, и что деньги и клиенты ЗАО аккуратно переводятся туда. Нужно что-то делать....

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Собственник** — не хочет иметь никаких отношений с генеральным директором и коммерческим директором, вернуть хотя бы часть выведенных из-под контроля денег, ликвидировать ЗАО, при этом необходимо закрыть старые долги перед клиентами и налоговой инспекцией, возникшие в последнее время.

**Генеральный директор** — не желает ничего возвращать, категорически не хочет юридически закрывать ЗАО, но работать по решению проблем в ЗАО не хочет.

**Коммерческий директор** — хочет, чтобы Генеральный директор работал как можно дольше в ЗАО, по возможности, «перекачивая» оттуда как можно больше денег, клиентов и хороших специалистов в новую компанию, не хочет разрушать отношения с Собственником.

## ПОЕДИНОК ЗА ТРЕТЬЕ МЕСТО

**27.** Ребёнок решил заняться бизнесом: за 100 рублей проводить для одноклассников мастер-классы по технике оригами. Занятия проходили во время перемен. За два дня Ребёнок заработал 1 500 рублей, после чего занимающихся заметил Преподаватель, конфисковал всю выручку, отругал Ребёнка, раздал деньги «потерпевшим» и вызвал в школу Родителя.

### РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:

**Ребёнок** - обижен. Он смотрит каналы бизнес-блогеров, и знает, что это абсолютно легальный бизнес! Он сам выбрал интересные фигурки, разобрался, как складывать. Клиенты довольны! Ему нужны «свои» деньги, и он хочет честно зарабатывать. Преподавателя до этого инцидента очень любил.

**Преподаватель** - возмущён. Как можно зарабатывать на одноклассниках? В школе?! Что скажет завуч, если узнает?! Хочет объяснить Ребёнку, что так делать нельзя, хочет восстановить свой авторитет и хорошие отношения с Ребёнком.

**Родитель** - восхищён креативностью и инициативностью Ребёнка, при этом хочет помочь Ребёнку понять поведение Преподавателя. Согласен, что оказывать платные услуги ученикам младших классов нельзя, при этом считает, что Преподаватель поступил непедагогично.

## ПОЕДИНОК ЗА ТИТУЛ ЧЕМПИОНА

**28.** Школьник растёт в неполной семье, робким и застенчивым, как его Мать. Отец, человек волевой и решительный, изредка навещает Школьника. Попав в новый класс, Школьник стал регулярно подвергаться буллингу. Школьник жаловался Матери, та советовала быть дипломатичным и не конфликтовать. Когда о происходящем

## Ситуации X Юбилейного Чемпионата «Сила Сибири: Царь Горы» по управленческой борьбе (по технологии В.К. Тарасова, ТШМ). Турнир по классической управленческой борьбе

стало известно Отцу, он возмутился советам Матери и поведению Школьника, провёл с ним работу, записал его на секцию рукопашного боя. Спустя некоторое время, Мать вызвали в школу для разбора ЧП: Школьник избил своего одноклассника, Родители которого являются работодателями матери... Мать считает, что в случившемся виноват Отец: это после его вмешательства Школьник стал непослушным и дерзким. Ей стыдно перед коллегами, опасается потерять престижную работу в небольшом городке. Отец считает претензии Матери следствием её комплексов и ревности к бывшему мужу. Мальчик не должен расти "маменькиным сынком", как это удобно ей, а быть самостоятельным и способным за себя постоять. Буллы получили по заслугам, давно надо было их проучить. Классный руководитель считает недопустимым поведение Школьника и намерен его наказать. Избивать недопустимо, даже если буллинг имел место. Школьник никогда не жаловался, а избитый Школьником Одноклассник ведёт себя похвально и на хорошем счету. Классный руководитель понимает, что широкая огласка повредит её карьере, а если ей удастся уладить дело без шума, то это оценит Руководство. Родители Одноклассника - влиятельные люди, возмущены произошедшим: ребенок получил психотравму, из-за телесных повреждений долго не сможет посещать секцию бальных танцев накануне важных соревнований, отказывается возвращаться в прежнюю школу.

### **РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ:**

**Мать** - считает, что сын не прав и стремится поскорее уладить дело, при этом переложить улаживание на Отца, так как он виноват в ситуации. Готова ограничить общение с Отцом, если дело не уладится, как она хочет.

**Отец** - поддерживает Школьника в отстаивании своей правоты, готов к любому развитию событий, готов придать дело огласке. Возмущён бездействием Классного руководителя и Руководства.

**Школьник** - рад, что закончилась эта пытка с буллингом, готов отстаивать свою правоту перед кем угодно, однако опасается позиции Матери, ведь ему с ней жить дальше.

**Родитель Одноклассника** - отстаивать свою правоту и имидж человека, поперек которого лучше не идти, получить публичные извинения от Школьника и щедрую материальную компенсацию, в ином случае обратиться в суд и организовать общественное мнение против семьи Школьника.

**Классный руководитель** - не допустить огласки, снять с себя вину за произошедшее, стимулировать родителей обоих ребят самим во всем разобраться.

**Руководство Школы** - не допустить огласки, уверены, что Классный руководитель профессионал и решит эту ситуацию самостоятельно.