

Новый сотрудник / протекция

Ситуация ▶ В коллективе должен появиться новый сотрудник. Работники испытывают настороженное, предвзятое отношение к новому коллеге, взятому по знакомству, не желают оказывать ему поддержку.

Цель ▶ Прояснить позицию руководства по поводу нового сотрудника, прекратить пересуды о человеке, который принят по рекомендации руководителя, повысить лояльность коллектива.



Место

Конференц-зал.

Вербальные средства

Тон речи взвешенный, размеренный. Выделенные слова произносятся медленнее остальных.

Уважаемые коллеги!

Я собрал вас сегодня по не совсем обычному поводу.

(Длительная пауза.)

Случай вопиющий!

(Долгая пауза; обвести аудиторию внимательным взглядом.)

Завтра в нашей фирме появится и **будет успешно трудиться** еще один товарищ по работе... <имя, отчество, фамилия>.

(Пауза; ускоренная речь.) А уже идут пересуды по всему офису: мол, блатной, занял кресло... <название должности> благодаря давнему знакомству с некоторыми нашими руководителями.

(Пауза; тон взвешенный, размеренный.) Да, наш руководитель знает... <фамилия> и довольно давно – еще со студенческой скамьи <школы> и по прежним проектам, которые они **делали вместе**. Поэтому, если это **кому-то нравится**, можете сказать, что... <фамилия> устраивается к нам на работу благодаря знакомству! Но давайте разберемся.

(Пауза.)

Присмотритесь друг к другу: ведь каждый из вас – чей-то брат или сват, не **правда ли?** Мир тесен. Многие из вас, уважаемые кол-

леги, пришли к нам по рекомендации своих знакомых. И успешно влились в наш коллектив! Например... <фамилия, имя>. Уважаемый человек, профессионал, который отвечает за ведущее направление... <называется>. Без него многие клиенты <партнеры, сотрудники> просто не представляют наше предприятие! А он был лично знаком с руководителем. Поэтому мы его и пригласили!

Конечно, наша компания старается следовать новым тенденциям в подборе персонала – конкурс, резюме. Но мы помним, что самый верный способ найти хорошего сотрудника остается неизменным: его должен кто-то рекомендовать. **Согласитесь**, при любом раскладе **специалист ценен сам по себе** – как дельный работник. Не разумнее ли сначала поработать с... <фамилия>, узнать его с профессиональной стороны, а потом уже делать выводы, **не так ли?** Пока же все, что мы знаем о нашем новом коллеге, характеризует его только с хорошей стороны ...<фамилия> **очень толковый, знающий специалист**, у него богатый опыт работы в нашей сфере. Я уверен, что он придется у нас, как говорится, ко двору. Да и рекомендация руководителя **дорогого стоит**.

(Значительная пауза.)

Неужели вы думаете, что он готов поставить под удар наше с вами дело, поручая выполнение ответственной задачи некомпетентному человеку?

(Понижение тона.) Считать так – значит, по меньшей мере, не уважать... <имя, отчество руководителя>. Факт дружеских отношений... <фамилия> с нашим руководителем, с моей точки зрения, дает нам право отнестись к новому работнику лояльно, **так ведь?** Прислушайтесь к моей просьбе: постарайтесь быть к нему внимательными, доброжелательными и тактичными. Окружить его «санитарным кордоном» – это только создать тяжелую обстановку на работе, причем не столько для него (он пока ничем не заслужил остракизма), сколько для нас самих.

В нашей компании стало на одного человека больше. Ему надо помочь освоиться, почувствовать себя нужным коллективу. Будьте мудрее. А время, я уверен, все расставит по своим местам, **не так ли?** ■

Невербальные средства

Живая мимика, дружелюбный взгляд. Суевливость, покашливание или прерывистое дыхание нежелательны.

Внешний вид

Повседневный деловой костюм.