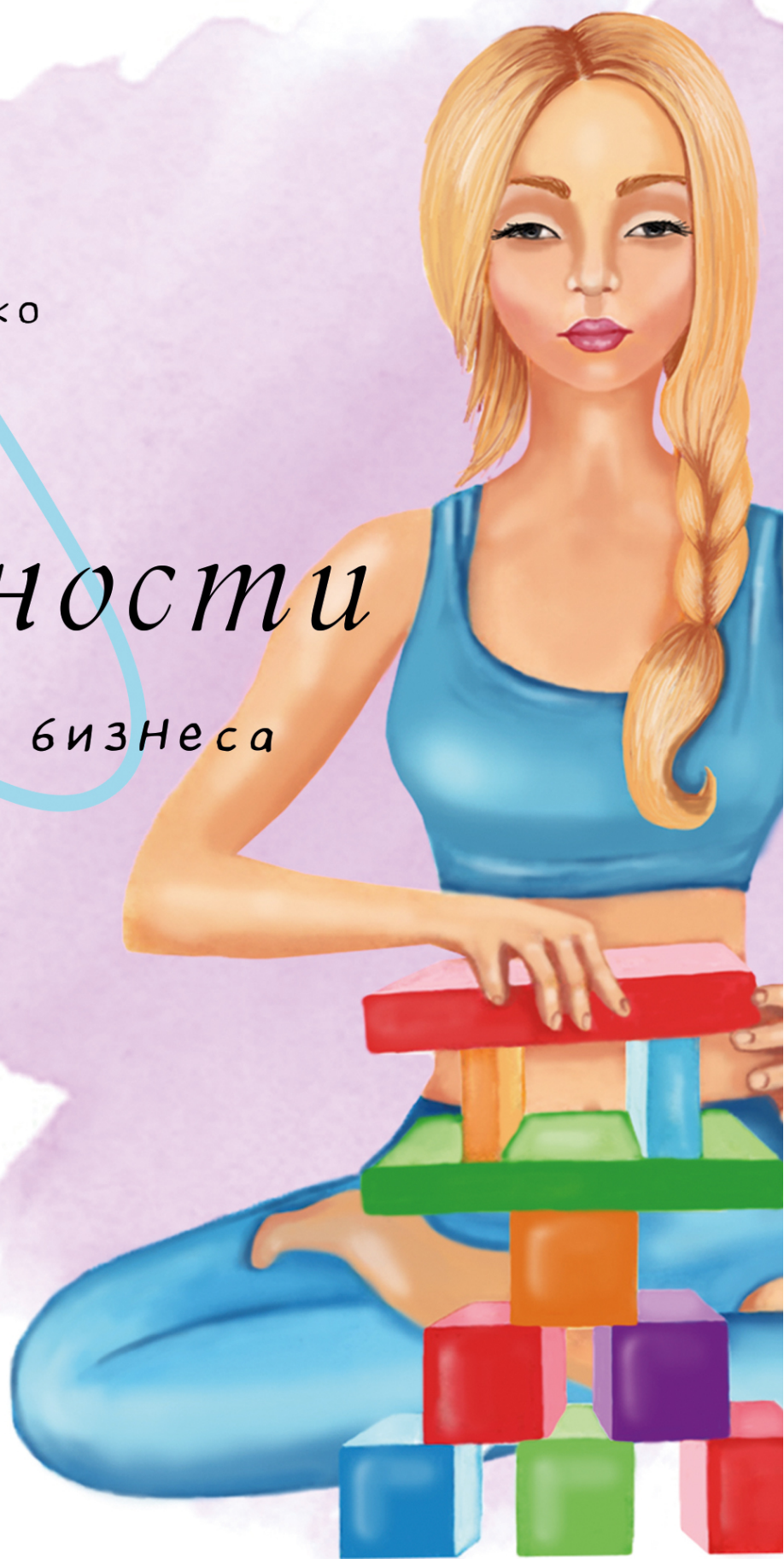


Марина Коноваленко

Особенности

«ОСОБЕННОГО» БИЗНЕСА

практическое пособие
для руководителя
логопедического центра



Марина Коноваленко

Особенности «особенного» бизнеса

«СУПЕР Издательство»

Коноваленко М.

Особенности «особенного» бизнеса / М. Коноваленко —
«СУПЕР Издательство»,

ISBN 978-5-99-651922-4

Итак, мой первый центр — это 40 квадратных метров с двумя помещениями: первое — кабинет, второе — ресепшн, зона ожидания и маленький санузел. Сама сделала ремонт, благо рисую я неплохо, на стенах появилась детская анимация и красивая вывеска «Мы открылись!» Так родился мой проект «Свой детский центр». Ночами печатала сама листовки, вечерами расклеивала их по району. Сама же была и администратором, и педагогом — и швец, и жнец...

ISBN 978-5-99-651922-4

© Коноваленко М.
© СУПЕР Издательство

Содержание

Особенности «особенного» бизнеса	6
Дом, который постройте Вы	9
Прочёл, откликнулся, пришёл	14
Конец ознакомительного фрагмента.	19

Марина Коноваленко Особенности «особенного» бизнеса



*«Если вы не строите свою мечту, кто-то
другой наймёт вас, чтобы помочь
построить свою собственную».*

Дхирубхай Амбани, предприниматель

Особенности «особенного» бизнеса

Мне 31 год, я сижу в самолете и смотрю в иллюминатор, и под нами растворяется моя прошлая жизнь. За горизонтом остаётся родной город, в котором я родилась и жила. Обратного билета нет. Я улетаю в новую жизнь. Лечу в незнакомый мне город, в котором была однажды, и то проездом. Почему? Не знаю, наверное, мне хотелось изменить все в своей жизни. Боялась ли? Нет. В тот момент это было новым приключением. Я ведь их так люблю.

До свидания, Магадан! Здравствуй, Краснодар!

Краснодар, кстати, встретил меня очень радушно. Я быстро нашла квартиру, через 2 недели мы заехали в неё. Это было начало новой жизни.

Я меняла все: город, работу, окружение. В новой жизни не было места переживаниям и сомнениям. Я точно знала, чего хочу — я хочу свой детский центр. Ох, сколько я слышала: «не получится в Краснодаре построить бизнес», «это нереально», «ты даже никого там не знаешь», — и тому подобные реплики сыпались на меня. Но, как говорится, волков бояться — в лес не ходить.

В новую квартиру мы въехали в двадцатых числах августа, в ноябре я нашла подходящее помещение для центра и в феврале уже открылась. Открылась, ничего не зная о бизнесе вообще и о «детском» в частности.

У меня был горький опыт бизнеса. Я открывала у себя в Магадане магазин женской одежды. Но непомерная аренда и незнание бизнес — процессов — и мой магазин загнулся через полгода после открытия. «Но детский центр — это не кофточки с платьями, в педагогике я хотя бы что — то смыслю», — думала я тогда.

Итак, мой первый центр — это 40 квадратных метров с двумя помещениями: первое — кабинет, второе — ресепшн, зона ожидания и маленький санузел. Сама сделала ремонт, благо рисую я неплохо, на стенах появилась детская анимация и красивая вывеска «Мы открылись!»

Так родился мой проект «Свой детский центр». Ночами печатала сама листовки, вечерами расклеивала их по району. Сама же была и администратором, и педагогом — и швец, и жнец...

В целом скажу, что клиентов ждала я недолго. Как говорится, в тот момент я попала в струю — новый район, конкуренции ноль. Так же ко мне пришли первые сотрудники: я их не искала, они сами зашли в центр. Живи и радуйся. Но! Это пресловутое «но». Открывшийся по наитию бизнес не мог долго оставаться таким. Изначально основная направленность центра была общеразвивающая, но, видимо, из — за того, что я логопед, я как магнитом привлекла не только «нерычащих» детей, но и неговорящих, с особенностями в развитии. И уже через год я писала в рекламе «коррекционно — развивающий центр».

Для меня как для специалиста и как человека в целом никогда не были чем — то из разряда вон выходящими дети с особенностями. Для меня это просто дети, которым надо чуть больше, чем нормотипичным. Я никогда не делила и не делю детей на «таких» и «не таких». Общество же думало, как оказалось, по — другому.

Случай из практики

В 2014 году группу «Я с мамой» вела я. Зашла в центр женщина с малышкой с синдром Дауна. Спросила: «А вы нас возьмёте?» Я тогда не очень поняла смысл вопроса и сказала: «Конечно, ваш возраст как раз под нашу группу — пятеро детей такого же возраста. Приходите во вторник к десяти часам. С собой носочки или сменную обувь и хорошее настроение». Наши занятия проходили как обычно. Через месяц одна мамочка подошла и сказала, что она ничего не имеет против детей с особенностью, но ее дочь стала высовывать язык как девочка

с синдромом, поэтому ходить они больше не будут. Я предлагала их перевести в другую группу, но решение мамы было окончательным и бесповоротным.

Осуждать ли эту мамочку? Не мое это дело. Каждый вправе принимать свои решения. Но тогда я твёрдо решила, что мой центр будет инклюзивным. И вот уже восемь лет я работаю со всеми категориями детей. И в этой книге я хочу рассказать о моих ошибках, о моих победах — возможно, они помогут вам в открытии своего коррекционного центра. Коррекционный, назовём его так, бизнес — это те ещё американские горки. Вроде делаешь социальное благо, помогаешь деткам и их родителям, но эта тонкая грань между «вы наживаетесь на больных детях» и «спасибо за ваш труд» постоянно стирается.



*«Жилище становится Домом молока
благодаря женщине или присутствию
ребенка».*

*Элинор Нортер, из книги
«Моллианна»*

Дом, который пострите Вы

Вы приняли решение об открытии коррекционного центра. Отлично! Я вас с этим поздравляю. Это отличное решение. С чего ж начать? Конечно, с поиска подходящего помещения. К этому вопросу надо подойти основательно. Скажу сразу, какую категорию даже смотреть не стоит — это подвальные помещения, цокольные и помещения выше третьего этажа.

На начальном этапе, возможно, вас будет одолевать чувство экономии. Это и понятно — столько затрат придётся понести на этапе открытия. Но именно на помещении экономить не стоит. Основной документ, который должен для вас стать настольной книгой — это СанПиН (Санитарные Правила и Нормы). Этот документ постоянно дополняется и обновляется, поэтому стоит держать руку на пульсе и следить за всеми изменениями.

Итак, по требованиям СанПиН помещение, где будет организована работа с детьми, подростками и молодежью, может быть как отдельностоящим, так и являться пристройкой к зданию. Важно учесть, что вблизи вашего коррекционного центра не должно быть никаких промышленных, коммунальных и сельскохозяйственных учреждений. Через территории учреждений дополнительного образования не должны проходить магистральные инженерные коммуникации городского (сельского) назначения (водоснабжения, канализации). Если в вашем центре будет несколько этажей, то на каждом этаже учреждения должны размещаться отдельные санитарные узлы для мальчиков и девочек, оборудованные кабинами. Количество санитарных приборов должно быть из расчета: 1 унитаз на 20 девочек и 1 умывальник на 30 девочек; 1 унитаз, 0,5 м лоткового писсуара и 1 умывальник на 30 мальчиков. Площадь санитарных узлов для мальчиков и девочек следует принимать из расчета не менее 0,1 на 1 человека. Для сотрудников должен быть отдельный санузел.

Поверхности стен и полов должны быть гладкими, позволяющими проводить влажную уборку с использованием моющих и дезинфицирующих средств, разрешенных к применению в установленном порядке. Используемые отделочные материалы, краски, лаки, используемые для внутренней отделки помещений, применяются только при наличии санитарно — эпидемиологического заключения.

Высота помещений для занятий различными видами деятельности принимается в соответствии с требованиями строительных норм и правил, утвержденных проектным заданием, но не должна быть менее 3,0 м.

При размещении учреждений дополнительного образования в приспособленных помещениях совместно с другими организациями, не имеющими отношения к данному учреждению, для детей необходимо обеспечить отдельный вход, гардероб, туалет.

Почему важно с самого открытия соблюсти данные требования? Это почти риторический вопрос. Вы планируете открыть центр и наполнить его детьми. Если с точки зрения бизнеса, а именно им мы с вами и занимаемся, наполненность детьми — это возможность увеличения прибыли. Собственно, для этого мы и открываем центр. Плюс важно изначально зарекомендовать положительную репутацию центра. Помните, что ваш главный клиент — это не дети, а их родители, которые, собственно, и платят за услуги центра. И от того, насколько вы будете предоставлять качественные и, самое главное, безопасные услуги, зависит прибыль.

Конечно, основные ваши оценщики — это родители, но есть ещё оценщики посерьёзнее — это проверяющие органы. Они могут к вам и не прийти, а могут и прийти, например, по жалобе или в результате какой — нибудь ситуации, которая произошла даже не в вашем центре. У нас любят рьяно начинать проверять деятельность учреждений, когда, извините, петух клюнул. Вспомните историю про «Хромую лошадь». После случившейся трагедии повально стали проверять подобные заведения. И, поверьте, многие закрылись, потому что не прошли те самые проверки.

Также может наступить момент, когда вам потребуется оформить лицензию, и здесь вам уже придётся точно все приводить в надлежащий вид. Вопрос о лицензировании мы обсудим в одной из глав.

Случай из практики

Однажды ко мне обратилась за консультацией коллега — руководитель развивающего центра с логопедическим уклоном. Она задавала чисто организационные вопросы: как правильно составить расписание, как платить сотрудникам и т. д. И вот в разговоре выяснилось, что ее центр размещается в цокольном помещении. Центр достаточно большой — почти 200, 6 кабинетов, выполнен качественный ремонт помещений, центр работал уже не первый год. На мой вопрос, почему же она выбрала цокольный этаж, коллега поделилась информацией, что она и знать не знала, что это цоколь — окна большие, пару ступенек вниз. Первая неприятная история случилось, когда прорвало трубу. Цоколь на то и цоколь, что там проходит много коммуникационных линий. Несколько кабинетов было затоплено, пострадало имущество, техника и ремонт. Вы скажете, что такое может случиться на любом этаже, если есть соседи сверху. Да, верно, от прорванных труб не застрахован никто. Вторая же неприятность случилась, когда коллега столкнулась с лицензированием своей деятельности. Пришлось менять место дислокации, повторно вкладываться в ремонт, переезд.

К сожалению, некоторые руководители, придумав отговорки типа «нам не нужна лицензия», открываются в цокольных или полуцокольных помещениях, как бы уходя от ответственности. Скажу сразу, что есть лицензия или нет, все равно соблюдение требований СанПиН никто не отменял. Я бы, будучи родительницей, никогда не повела своего ребёнка на занятия в подвал.

Так вот, зачем подвергать свой бизнес опасности в виде потопов, переездов, ненужных ремонтов, когда можно все правильно сделать уже на начальном этапе. Думается, что в выборе помещения вы должны руководствоваться именно тем, что это ваш дом. Хотели бы вы жить в подвале в плохо проветриваемом и плохо освещённом доме? Вряд ли. И открывая центр, представьте, что выбираете не место для работы, а место, куда вы будете приглашать своих друзей. Ваш центр — это лицо вашей деятельности. Пусть оно будет красивым, уютным и самое главное безопасным.

Количество кабинетов рассчитать не сложно. Мы планируем открывать центр комплексной помощи, исходя из этого: обязательно кабинет для логопеда и психолога, дефектолога, просторный кабинет для активных занятий, кабинет для аппаратных методик, кабинет директора (можно и обойтись без него), зона ресепшена. В моем центре 6 кабинетов и зона ожидания с ресепшеном. Этого количества вполне достаточно. Количество кабинетов зависит от поставленных целей.

«Жильцы» дома твоего

Дом построили, а кто же там будет «жить»? Жильцами я назвала специалистов. Коррекционная работа достаточно специфична. В поле один не воин. Так и на поле боя с любым нарушением — один специалист хорошо, но мало. Один специалист занимается речью (логопед), другой развитием высших психических функций (дефектолог), эмоциональным состоянием (психолог), общим физическим состоянием (инструктор ЛФК или АФК). Здесь перечислять можно почти бесконечно. Почему важно всех специалистов объединить под крышей одного дома? Во — первых, для достижения больших результатов. Ведь главная цель вашей работы

— это результат. Когда специалисты с одним и тем же ребёнком работают сплоченно, обсуждают его развитие и совместно строят его коррекционный путь — результат не заставит себя ждать. Во — вторых, это удобно для клиента, когда он приходит в одно место и может посетить одновременно двух или более специалистов. В-третьих, мы все же занимаемся бизнесом, а это значит, что нам необходим доход. Увеличением линейки услуг мы увеличиваем шансы на более высокий доход.

В отличие от обычного развивающего центра коррекционный в основном нацелен на индивидуальные занятия. В этом есть свои минусы. Равно и как наличие одних «специалистов», а не «универсальных» педагогов.

Задача руководителя коррекционного центра не просто взять на работу дефектологов, психологов и логопедов, задача глобальней — построить команду, которая не только будет давать результат, но и приносить владельцу доход. Эта команда должна стать основой, фундаментом для шаткой системы коррекционного бизнеса.

В начале своего бизнес — пути я совершила кучу ошибок, которые мне стоили нервов и денег, но самое главное — это был горький, но опыт.

Случай из практики

Чтобы найти сотрудника, надо разместить объявление в интернете и вуаля — вот тебе работник. Так и я поступила. Очень скоро поступил звонок: «Здравствуйте. Я окончила такой — то институт, прошла стажировку у такого — то известного специалиста. Ищу работу». — «Приходите». Пришла, стала работать. Я изо всех сил рекламирую, какой у нас классный специалист появился и какой она ведёт крутой курс. Человек пришёл и принёс с собой только диплом. Ни пособий, ни ручки с карандашом — одним словом «ни — че — го». Методической базой пользовалась нашей, центра. Первый звонок прозвучал, когда администратор увидела, как этот специалист из своей сумки достала наше пособие и начала рассказывать родителю, что они отработывали на занятии. «Хм, очень интересно», — подумала я. Но никаких действий не предприняла. Это, конечно, была моя ошибка.

Через пару месяцев этот специалист объявила мне, что я ей плачу мало и пойдёт — ка она займётся частной практикой. Ушла. Потом я не досчиталась нескольких пособий, а самое интересное, что эта дама решила, что можно своровать не только пособия, но и клиентов. Она втихушку брала телефоны родителей, с детьми которых она работала, под видом прислать видео с занятия. А потом, когда ушла, звонила им и предлагала продолжить с ней занятия на ее территории.

Вообще увод клиентов, которых так скрупулёзно собирает центр — это основная проблема. Человек, который имеет узкую специальность, считает, что «на дому» он заработает больше, особенно если не будет тратиться на рекламу и поиск клиентов, а просто придёт в такое место как центр и уведёт какое — то количество людей.

Ко мне часто обращаются коллеги — руководители коррекционных центров за консультацией. И почти каждый рассказывает одну и ту же историю о том, как и в их центре был увод клиентов. Но этого можно избежать или хотя бы минимизировать потери.

Вообще поиск сотрудников — это часть психологии. Мы не просто затыкаем дыру, а ищем себе человека, который встанет с тобой плечом к плечу. Это очень важно.

Откуда придут «жилыцы»

Первый этап поиска сотрудников — это, конечно, размещение вакансии в сети интернет на различных ресурсах. Сейчас их множество. Какой из них работает лучше — сказать сложно.

В личных консультациях я выясняла, как коллеги — руководители искали сотрудников. Оказалось, что в городе N хорошо работает один ресурс, а в городе R тот же самый ресурс не даёт желаемых результатов, зато здорово срабатывает другой. Поэтому стоит разместить объявление сразу на нескольких сайтах по трудоустройству. В связи с тем, что искать «своих» специалистов приходится постоянно, стоит на своих интернет — платформах (сайте, Инстаграм — аккаунте, группе ВК) сделать отдельную страницу или вкладку, где постоянно будет висеть объявление о поиске сотрудников. Зачем, спросите Вы. Очень часто в частные коррекционные центры специалисты приходят, уже имея основное место. Поэтому два специалиста одной и той же профессии могут работать посменно. Центр не должен простаивать. Занятия должны вестись на протяжении всего дня. Плюс хорошо иметь больше одного сотрудника одной и той же направленности во время отсутствия одного из специалиста по причине болезни или отпуска. Должна быть взаимозаменяемость. Опять же, при увольнении одного работника второй может заместить другого. Так мы минимизируем факт целенаправленного увода клиента и ситуации, когда родители предпочитают по своей воле уйти за педагогом.

Что писать в объявлении о вакансии?

Объявление о вакансии — это первое соприкосновение с потенциальным сотрудником. Следует уже на начальном этапе указать ваши требования к соискателю. Конечно, эти требования не должны противоречить российскому законодательству. Мы не можем ущемлять чьи — то права. Так мы не можем опубликовать объявления о вакансии, содержащие ограничения по расе, полу, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, религиозных убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким — либо социальным группам, а также другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников.

Поэтому следует очень серьезно подходить к размещению объявления о вакансии. Конечно, не стоит размещать и скучное объявление типа: требуется такой — то, график работы такой — то, зарплата такая — то. Важно показать, как здорово будет человеку, если он будет работать в вашей команде. Обязательно напишите про команду, обязательно укажите, что в вашем коллективе работают креативные, творческие люди. Попробуйте на листе бумаги описать, какого вы бы хотели сотрудника. Пишите все: и о его профессиональных качествах, о личных, о его внешнем виде, запахе (в конце концов), о его речи. Когда вы создадите этот образ на листе, вы сразу поймёте, кого бы вам хотелось в свою команду. Из этих качеств выберите основные и вставьте в объявление о вакансии. Этот образ сотрудника на листе вам ещё понадобится на этапе собеседования.



*«Персонал предприятия — это как
футбольная команда: ребята должны
играть как единая команда, а не скопище
ярких личностей».*

Ли Якокка

Прочёл, откликнулся, пришёл

Итак, на вашу вакансию откликнулся человек. А что дальше? Следующим этапом станет приглашение на собеседование. И вот здесь понадобятся знания психологии и умение различать «своего» и «не своего» сотрудника. Этот человек должен вам импонировать. Опять же, обращаемся к уже составленному образу сотрудника — с ним должно быть приятно общаться и находиться в его обществе. Если вас смущает его внешний вид или запах — не берите этого человека на работу. Помните, что приглашаете его к себе домой, ведь центр — это ваш дом. А если в этом доме будет жить, например, кошка, на шерсть которой у вас аллергия, как вам будет? Некомфортно. Вы будете избегать встречи с этой кошкой, не брать ее на руки и не гладить. Кому в этой ситуации будет хорошо — думается, ни вам, ни кошке.

Пример из практики

Однажды мне позвонила моя коллега и рассказала такую историю. К ней пришла трудоустроившаяся женщина. Она представила кучу дипломов и сертификатов, плюс рекомендации с прежнего места работы. Все отлично. Моя коллега ее трудоустроила. Работала женщина и правда, хорошо, но был один небольшой нюанс: от неё очень сильно пахло потом. Прямо очень. Все сотрудники центра стеснялись говорить об этом в лицо женщине, поэтому все свои возмущения высказывали руководителю.

После разговора руководителя и данного сотрудника ситуация не поменялась. Уж не будем вдаваться в подробности, почему же так, но факт остаётся фактом. После нескольких месяцев моей коллеге все же пришлось расстаться с этим работником.

Ситуация очень показательная. Вспомните про кошку и аллергию.

Итак, первое впечатление, которое произведёт на вас кандидат, очень важно! С первых секунд общения обратите внимание на то, как держится человек, на качество его речи. Даже если это психолог, не следует специалисту иметь речевые нарушения. Это, опять же, репутация и лицо вашего дома.

«Свой» сотрудник — это человек, который готов работать в команде. Не устану повторять, что коррекционный центр — это командная игра. Каждый специалист играет важную роль в коррекционном маршруте ребёнка, а значит, и в результате, который покажет ребёнок. Представьте, что на игру выходит команда футболистов. Их одиннадцать человек. У каждого есть своя основная индивидуальная задача, но все эти игроки идут к одной цели — победе в матче. Давайте представим, что посреди игры вратарь встаёт и говорит: «Не хочу, надоело, ухожу». И уходит. Что будет с воротами? Или нападающий вдруг садится посреди поля и бежать куда — либо отказывается. Все! Игра распалась. Цель не достигнута.

Поэтому наша задача как руководителей — капитанов своей команды — очень внимательно отбирать игроков. Уже на этапе собеседования можно понять, командный это игрок или одиночка.

В том, что узкий специалист хочет вести частную практику, предположим, на дому или в своём кабинете, ничего зазорного нет. Если уж пошло сравнение со спортом, в том же спорте есть командные соревнования, а есть индивидуальные. Каждый выбирает своё. Я часто слышу от коллег, что все логопеды и психологи не хотят идти работать на дядю, в нашем случае на тетю, в центр, когда они такие же деньги, а то и больше, могут заработать на дому. Поверьте, нет. Не все.

Опять же, мы говорим о таком явлении как бизнес, а не про самозанятость. Кто — то хочет самостоятельно занимать себя работой, а кто — то хочет, чтобы его заняли. Поэтому

выясняем на собеседовании, работает ли человек на дому, как он относится к коллективным работам и отдыху и т. д.

В начале, когда я только открыла свой центр, я допустила кучу ошибок именно на этом этапе. Я не «читала» людей, хотя они так и сигнализировали мне: я не командный игрок, я бегун — спринтер. Но, не обращая внимания на все эти сигналы, я брала этих бегунов. А их задача была не привести команду к победе, а бежать собственный марафон. Иногда эти марафоны были короткими, а иногда на очень длинные дистанции. Что получалось в итоге? В итоге бегун — спринтер брал эстафетную палочку в виде готовых клиентов и продолжал бежать с ней, но уже за пределами моего центра.

Ещё на этапе собеседования стоит обратить внимание на место жительства, а именно: далеко или близко живет от вашего центра человек. В рамках маленького города этот пункт, конечно, можно опустить. А вот в большом, например, как Краснодар — это прямо насущная проблема.

Пример из практики

Пришла ко мне на работу логопед. Жила она не в самом Краснодаре, а в станице. Но тот, кто живет в столице Кубани, знает, что порой быстрее доехать из близлежащей станицы, чем из одного конца Краснодара в другой. Женищина сама управляла автомобилем. Заверила меня, что проблем с приходом на работу не будет. Действительно, работала она год и никаких нареканий. Как вдруг в Краснодаре возьми да и выпади снег, так ещё и посреди зимы. Да, здесь это редкое явление, тем более что в тот год снег выпал не раз и не два, и каждый раз обильно и длительно. Звонит мне моя сотрудница и чуть не плача говорит, что ехать, мол, не могу, так как «резина» летняя стоит. «Ладно», — думаю я. — Ну что ж, форс — мажорные обстоятельства. В Краснодаре точно снега никто не ждёт». Через какое — то время происходит ситуация, когда у этого педагога одновременно заболевает несколько детей из расписания. На что она торжественно заявляет, что только на бензин потратится и ничего не заработает с этой поездки, поэтому не приедет. Шок и возмущения мои не знали передела. Ну что ж злиться — то. Большие этот человек в моем центре не работал.

Этой историей я показала, что человек должен быть мобильным, а значит случись что — дождь или снег — до места работы дойти, хотя бы пешком. Это мое требование. Наши клиенты — это не только семьи, которые живут в соседних домах, к нам приезжают также из станиц, соседних и дальних городов. Не должен клиент, приехав сквозь снег и дождь, пробки и заторы, не получить услугу. Это одно из важных условий при трудоустройстве — проживание в шаговой доступности.

При проведении собеседования обязательно делайте пометки для себя о том, какое впечатление произвёл на вас кандидат: как он одет, опоздал или нет, его внешний вид и речь, какие вопросы задал. Очень важно сделать эти пометки здесь и сейчас. Потому что кандидатов может быть несколько и, поговорив с одним, а потом с другим, какая — то информация забудется или перепутается. А так вы все записали.

Что может насторожить в кандидате

Обратите внимание на то, как часто менял место работы кандидат. Многократная смена может говорить о многом, например, о конфликтности, неисполнительности, неподчинении. Помним, что мы ищем командного игрока, а все эти качества говорят об обратном. Что рассказывает о прежнем месте работы данный кандидат, тоже очень важно. Если он нелестно отзы-

вается о коллективе и о руководителе — это прямо уже не звоночек, а набат, который извещает вас о том, что лучше такого человека не брать.

Важно обратить внимание на корону. Это прямо бич любой помогающей профессии. Порой мне кажется, что уже с университетской скамьи новоиспеченным специалистам вместе с дипломом выдают и короны. «Коронованность» выражается в следующем: кандидат не интересуется, чем живет центр, как здесь все устроено; его заботит только то, сколько он будет принимать детей и сколько ему будут платить. «Ах, так мало, ну ладно, поработаю чуток».

Случай из практики

Пришло время расширять штат. Я даю объявление. Откликается новоиспеченная выпускница Вуза. Приглашаю на собеседование. Человек стремится работать, очень хочет пополнить свой багаж знаний и умений. По крайней мере так было при первых встречах. Но, анализируя нашу первую встречу, я вспоминаю, что среди всех этих «я так хочу научиться этому, я так хочу развиваться» стояли вопросы: а сколько зарабатывают ваши педагоги; а сколько стоит час; а сколько стоит то; а кто платит будет за мое обучение — вы или я сама; а больничный мне кто будет оплачивать; а в отпуск когда можно будет пойти; не хочу идти в муниципальный сад — там зарплата низкая и т. д. и т. п.

Так как это человек был совершенно без опыта, я взяла ее на стажировку. Стажировалась она в центре у всех специалистов, посещала занятия, задавала вопросы. Что меня и подкупало. Люблю думающих и вникающих специалистов. Как — то она стала невольным свидетелем, когда зарплата выдавалась одному из специалистов. Как она подсчитала или услышала, что за что было оплачено, то ли она залезла в отчетные документы, к которым доступ имеет только администратор — для меня до сих пор остаётся загадкой. Не пойму. Но факт остаётся фактом. Новоиспеченный специалист, который проработал без году неделю, заявил мне: «А почему это вы платите той столько — то, а мне столько — то?». Конечно, я не стала объяснять, что у того специалиста нагрузки больше, что часов больше, что групп больше да плюс ещё активное участие в жизни центра. Мы просто расстались с молодым сотрудником.

Во — первых, считать кто и сколько получил имею право только я — как руководитель. Во — вторых, выуживать информацию таким вот подленьким путём ой как нехорошо.

Поэтому очень внимательно слушаем, как задаёт кандидат вопросы про зарплату и различные выплаты и привилегии. Да, каждый сотрудник должен знать, сколько он будет получать, какие социальные защиты он имеет на работе. Но это не первостепенно. У меня был и противоположный случай.

Пришла на собеседование кандидат. Душевная женищина. Мы с ней много говорили и о работе, и о специфике нашей нелёжкой. Я дала себе неделю, чтобы посмотреть других кандидатов. В итоге остановилась на ней. Пригласила на пробный день. Рассказала, что к чему, показала ее трудовое место. На чем мы с ней попроцались.

С понедельника она приступила к работе. Всю неделю человек рьяно входил в трудовой режим, проводил занятия, готовился, вырезал листочки. В пятницу подходит ко мне и спрашивает: «Марина Николаевна, а я забыла уточнить, а зарплата — то у меня какая будет?». Это после того, как человек подписал все документы по трудоустройству, проработав неделю! Конечно, все цифры были озвучены в день приема на работу, ею подписаны документы, но человек настолько был поглощён своими обязанностями, детьми и листиками, что она даже не обратила внимание на эти цифры.

Такое тоже бывает. Скажу сразу, что своих сотрудников никогда не обижала в зарплате, все получают оговорённую сумму, но за хорошую работу с удовольствием и премирую их. Бывает деньгами, а бывает оплатой похода в интересное место. Но о бонусах моим сотрудникам, в отдельной главе.

В общем обращаем внимание на то, как и сколько человек интересуется денежными вопросами. Вряд ли такого сотрудника будет интересовать корпоративная сплоченность, вряд ли он будет нападающим, защитником или вратарём и заинтересован в движении вперёд всей команды. Скорее всего, это бегун — спринтер. А с ним нам не по пути. Мы бегаем только в рамках своего футбольного поля.

Звезды сошлись — он Ваш

Применив все свои знания по психологии, где — то доверившись своей интуиции, просмотрев документы соискателей, вы выбрали. Выбрали именно его — «своего» сотрудника. И что же дальше?

Если мы искали администратора, то здесь особой сложности нет. Приглашаем его на пробный день, который не оплачивается. Не оплачивается он потому, что в этот день человек ещё не осуществляет собственно трудовую деятельность, он как бы знакомится с жизнью центра. Стажировочный день не может превышать шести часов. Обычно для ввода в курс администратора хватает трех — четырех часов. Показываем основные правила, действия, которые выполняет администратор, обучаем работать с техникой, кассой. Показываем, где лежат туалетная бумага, бумажные полотенца, бахилы и т. д., и объясняем, когда и сколько класть. Изучаем, как ведётся база клиентов, какие отчетные документы отдаются родителям при оплате, где отмечаем посещающих центр, куда записываем приход денег и т. д., и т. п.

С педагогами же стажировочный день проходит несколько иначе. В расписании всегда есть дети. Поэтому я прошу у уже работающих педагогов «протестировать» специалиста 10 минут занятия. Заранее рассказываю о проблеме ребёнка и даю возможность поработать с ним. Здесь я смотрю, как педагог общается с незнакомым ребёнком, как вступает с ним в контакт, какие методики применяет. Таких десятиминуток может быть две или три. Так же заранее рассказываю о проблеме ребёнка, прошу провести с ним полноценное 30-минутное занятие. И на десятиминутках, и на полноценном занятии присутствую лично.

Если же пришёл вчерашний выпускник или человек, который по каким — то причинам давно не работал по специальности, обязательно беру на стажировку. Стажировка длится от двух недель до месяца. Здесь я подписываю с соискателем договор о прохождении стажировки в моем центре. Я не беру за эту стажировку денег и не плачу зарплату (здесь и понятно, он не работает, а смотрит). Если человек принял решение не работать в дальнейшем в моем центре, тогда он оплачивает стажировку по тарифу. Если же я его трудоустраиваю, тогда стажировка мой ему подарок.

В центр ко мне приезжают и специалисты из других городов, им не нужно трудоустройство, а нужна практика, стажировка. Это, конечно, оплачивается по тарифу. Стажировка соискателя — это не просто учеба, это, можно сказать, инструкция по системе работы в моем центре. Мною многие годы апробированы многие методики. Я знаю, что работает, а что работает точно. Поэтому, мои специалисты должны держать курс в одном направлении — к победе в матче. Так что для молодых специалистов это не просто стажировка, это наставничество без отрыва от производства. За время стажировки мы обсуждаем проблему каждого ребёнка, выстраиваем маршрут, разрабатываемся структуру занятия. Так как случаи в моей практике

сложные, поэтому самостоятельно полноценное занятие педагог проводит только на вторую неделю стажировки. До этого — только часть занятий.

Чем закончим?

Закончим, а точнее начнём!

После собеседования, пробных дней или стажировочных недель, вы понимаете, что этот сотрудник точно «свой». Вы объявляете об этом соискателю. Заключаете с ним трудовой договор с испытательным сроком, подписываете все соответствующие трудовые документы, если сами выполняете функцию бухгалтера — то сами, если есть бухгалтер — то он подаёт все сведения на сотрудника в соответствующие инстанции. А главное, начинаем двигаться вместе к развитию вашего бизнеса.

К сожалению, так не бывает, что однажды вы нашли отличного сотрудника, который вас устраивает на 100 %, и будет он с вами работать до самого конца. С «не своими» сотрудниками прощаться легко, а вот со «своими» очень сложно. Бывают разные обстоятельства в жизни людей, которые могут повлиять на кадровый состав в вашем центре. Главное в выборе сотрудников помните основные аспекты: не берите бегунов — спринтеров с коронами на головах. Коррекционный центр и «особенный» бизнес — это командная игра, нам нужны не только профессионалы своего дела, но и единомышленники. Такие сотрудники точно есть!

Гори, гори, моя звезда!

В вашем центре появился Новый сотрудник — это здорово! Мечты руководителя о том, что ваши трудовые отношения будут длиться долго и продуктивно. Но! Это пресловутое русское «но». Как правило, именно это «но» не даёт спокойно жить и работать руководителю коррекционного центра. К сожалению, многие специалисты узких направлений, к которым относятся психологи, логопеды, дефектологи и т. д., часто переходят из разряда обычных в разряд «звёзд». Я уже об этом говорила выше. Одно дело не брать на работу «звездную» личность, с другой стороны — как бы не взрастить эту звезду своими руками. Либо этот вирус звездности может появиться со временем работы. Страшен этот вирус тем, что может поразить не одного человека, а весь коллектив. Помните, как в известном мультфильме: «это с ума сходят по одиночке, а гриппом болеют вместе». Так и здесь. Звезда сеет зерно раздора среди коллектива, заражая то одного, то другого специалиста. Я не стала исключением и тоже столкнулась с такими звёздами в своём центре.

Случай из практики

Наверное, я могла бы рассказать с десяток таких историй, так как сталкивалась с ними не раз. Однажды ко мне пришла уже не молодая женщина. Основное образование было логопедическим. Но по специальности она никогда не работала. Судьба занесла ее совсем в другую область. Но со временем она решила, что хочет вернуться к истокам, вспомнить все и начать работу логопеда. Она с большим энтузиазмом обучалась, спрашивала у меня, что делать здесь, а что здесь. Как вы поняли, никакого юридического соглашения, пример которого я размещу в приложении, между нами заключено не было.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.