



В деле

«СТОЛЬНИК» В ОЧЕРЕДНОЙ РАЗ ПРИГЛАСИЛ ДИЗАЙНЕРОВ СОБРАТЬСЯ ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ И ОБСУДИТЬ АКТУАЛЬНУЮ ТЕМУ. НА ЭТОТ РАЗ – ПЕРЕСЕЧЕНИЕ В ДИЗАЙНЕ ТВОРЧЕСТВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ АМБИЦИЙ. УЧАСТНИКАМИ СТАЛИ ОПЫТНЫЕ УПРАВЛЕНЦЫ И ДИЗАЙНЕРЫ В ОДНОМ ЛИЦЕ, У КАЖДОГО – СВОЯ ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ, СВОЯ СТРУКТУРА, СВОЙ ПУТЬ. ОТ ТОГО РАЗГОВОР ПОЛУЧИЛСЯ ОСОБЕННО ИНТЕРЕСНЫМ.

Участники:
НИНА ЗАГРЕБИНА, дизайнер-архитектор

АННА КАПЛУН, ведущий дизайнер
дизайн-бюро KAPLUN & OSIPOV

ТАТЬЯНА ЖДАНОВА, дизайнер-декоратор
и руководитель студии HOMEBURO

АНДРЕЙ ВЛАСОВ,
арт-директор студии Vlasovdesign

НИКИТА МАРЧЕНКО, главный редактор
журнала «Стольник-Тюмень»

Текст: **НИКИТА МАРЧЕНКО**
Фото: **ТЕМИРЛАН КАРИН**

Гостеприимный партнер:
КАФЕ «ХИНКАЛЬНАЯ»

**ДАВАЙТЕ ПОПРОБУЕМ
РАЗОБРАТЬСЯ НА ВАШЕМ
ПРИМЕРЕ. ОТКУДА В
ДИЗАЙНЕРЕ БЕРУТСЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ
АМБИЦИИ?**

Анна Каплун: «В нашем случае, это были скорее не амбиции, а вынужденный рост. Я и Павел начинали работать отдельно, каждый на себя. Количество проектов росло. И чтобы это не сказалось на качестве, мы решили объединиться и взять еще сотрудников – проект-менеджера и еще одного дизайнера».

Татьяна Жданова: «Начав работать самостоятельно после продолжительного

опыта в «Дизайн клубе», поняла, что сидеть одной в своем новом офисе, как и работать вообще без него, я не хочу. Я командный человек – так мне интересней. Верю в утверждение, что один может достичь многого, но только команда способна достичь невозможного».

Нина Загребина: Мне как раз все равно, одна я или нет. Свою команду я начала собирать, потому что некоторую работу не могла делать сама – нужно было делегировать технические задачи. Творческую часть оставляла всегда за собой, а если кому-то и доверяла ее, то исключительно своим ученикам. Тане, например, или Саше Селивановой. Так вот эта потребность привела к тому, что я вырастила компанию до 68 сотрудников. И это как раз сыграло злую шутку. Компания была будто огромный конь, который, начиная с ног, стал рассыпаться. Нельзя доразвивать компанию до такого состо-

яния, что уже не понимаешь, кого принимаешь на работу.

С КАКИМИ ТРУДНОСТЯМИ СТАЛКИВАЛИСЬ НА ПЕРВЫХ ПОРАХ?

А. К.: «Пришлось резко перестраиваться. Раньше я работала одна и легко планировала работу. Приобретя команду, все стало происходить совершенно иначе. Пришлось думать за всех – сколько проектов можем взять в работу, когда их необходимо закончить, где чья зона ответственности. Я садилась, меняла всю стратегию, училась делегировать».

Н. З.: Делегирование – большая сложность для многих. В компании у каждого своя зона ответственности, но перед заказчиком за все отвечаешь ты. Нельзя же привести неупутевого сотрудника и сказать: это все он! Помимо ответственности перед заказчиком, есть еще и обязательства перед подчиненными, в том числе и налоговые. К этому нужно быть готовым.

Т. Ж.: «В нашей команде все шло очень органично – росло количество заказов, одновременно рос и наш уровень профессионализма. Начинали мы с небольших объектов и доросли до полномасштабных проектов домов и гостиниц. Принимая людей, всегда берешь на себя определенные обязательства перед ними и, конечно, ответственность за них и их действия. Ведь от этого зависит успех проекта, как общий командный результат со всеми вытекающими».

У КАЖДОГО ДИЗАЙНЕРА ЕСТЬ СВОЙ ПОЧЕРК. ПОРОЙ, ИМЕННО ОН СТАНОВИТСЯ РЕШАЮЩИМ ФАКТОРОМ ПРИ ВЫБОРЕ ДИЗАЙНЕРА. НО КАКИМ ОБРАЗОМ ВАМ УДАЕТСЯ ЕГО СОХРАНИТЬ, ЕСЛИ

ВЫ РАСПРЕДЕЛЯЕТЕ РАБОТУ МЕЖДУ ДРУГИМИ ЛЮДЬМИ?

Н. З.: «Я в этом плане – человек жесткий. Работу технического руководителя и декоратора всегда проверяла лично. Оба шли по моим эскизам и не имели никакого права отходить от проекта. Также у меня было два дизайнера в помощниках, это были «жирные» времена. До подчиненных донести свою идею бывало легко не всегда. Некоторые руководители, например, сами вообще не дизайнеры».

Т. Ж.: Я всегда ориентируюсь на свой вкус, на личный опыт и знание деталей. Веду и курирую каждый проект сама, лично разрабатывая концепции, передавая затем идеи для создания чертежей нашими проектировщиками и лично подбираю дета-

ли интерьеров. Поэтому мои проекты узнаваемы по проработке хоть и сделаны в разных стилях. Пока я не претендую на авторский почерк, хотя и это тоже в процессе. В нашу компанию никогда не придут люди, совершенно не имеющие вкуса, чтобы технически отрабатывать поставленную задачу, не вникая в суть. По крайней мере, видя это, я не оставляю их в команде. Гораздо интереснее работать с единомышленниками».

Н. З.: Конечно, не все приходят ради творчества, кто-то приходит на работу просто ради денег. И вот ты смотришь, какую лажу он тебе принес, и заставляешь переделывать. Он обычно всплакнет и переделает. Либо уйдет.

А. К.: Мы свою команду изначально стали формировать из

В КОМПАНИИ У КАЖДОГО СВОЯ ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ, НО ПЕРЕД ЗАКАЗЧИКОМ ЗА ВСЕ ОТВЕЧАЕШЬ ТЫ. НЕЛЬЗЯ ЖЕ ПРИВЕСТИ НЕПУТЕВОГО СОТРУДНИКА И СКАЗАТЬ: ЭТО ВСЕ ОН!



**МЫ БЕРЕМ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА КАЖДОГО И ЗА ОБЩЕЕ
СОСТОЯНИЕ КОЛЛЕКТИВА,
КОРПОРАТИВНУЮ АТМОСФЕРУ,
КЛИЕНТ ВСЕГДА, ЗАХОДЯ,
ЧУВСТВУЕТ, ДОВЕРИТЬСЯ ЕМУ ЭТИМ
ЛЮДЯМ ИЛИ НЕТ.**



АННА КАПЛУН, ведущий дизайнер дизайн-бюро KAPLUN & OSIPOV, штат которого составляет семь человек



НИКИТА МАРЧЕНКО, главный редактор журнала «Стольник-Тюмень»

выпускников УралГАХА – той же школы, где учились сами с Павлом. Наши дизайнеры, проект-менеджер – все оттуда. Имея одну информационную базу, мы легко приходим к взаимопониманию. Наше преимущество в том, что мы все понимаем важность функциональности в проектировании, помимо эстетики.

ОТ ВАС, ИМЕЮЩИХ ДАЖЕ САМОЕ ЛУЧШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИЗАЙНЕРА ИЛИ АРХИТЕКТОРА, КАК ОТ УПРАВЛЕНЦЕВ ТРЕБУЮТСЯ СОВЕРШЕННО ИНЫЕ НАВЫКИ. КАК МЕНЯЛОСЬ ВИДЕНИЕ СОБСТВЕННОГО БИЗНЕСА В ПРОЦЕССЕ?

Н. З.: Стучались кризисы, когда я возвращалась из разведов и понимала, что здесь меня ждет команда, в которой каждый сотрудник уже способен создать собственную компанию. Им требовалось развитие. Я меняла модель организации, давая им эту возможность – создать свою компанию, – но только в рамках моей собственной. Это были отделы и департаменты. В качестве альтернативы могла распустить всех и начать все заново. Что интересно, почти каждый из них открыл по фирме, даже те, в кого никто не верил.

Т. Ж.: «Ты эволюционируешь вместе со своим делом, и это естественно. Но когда у меня в подчинении находилось семь человек, честно, не всегда хотелось идти на работу, потому что административные функции вышли на передний план. Постоянно приходилось выдавать информацию для работы, проверять каждого, исправлять ошибки в уже объясненном ранее... А еще следить за настроением, подбадривать, поддерживая командную среду. При этом ответственности было все больше».

А. К.: До декретного отпуска я работала в студии наравне со всеми и была вовлечена во все, даже самые незначительные процессы. Сегодня прихожу дважды в неделю, и кажется, будто встала на ступень выше. Многие научились оценивать со стороны и теперь больше решаю стратегические задачи. Это дистанцирование позволило укрепить субординацию».

КАК БЫ ВЫ ОХАРАКТЕРИЗОВАЛИ СЕБЯ КАК РУКОВОДИТЕЛЯ?

А. К.: Если Павел более лояльный и корректный руководитель, то я строгая, но справедливая. Хотя, по признанию сотрудницы, на первый взгляд производжу обратное впечатление.

Н. З.: Это нормальная ситуация. Обо всех дизайнерах часто ошибочно судят, видя их общение с клиентом. А если бы знакомство начиналось на стройке... Вот где дизайнер проявляет свой характер.

Т. Ж.: На стройке, особенно в спорных моментах, очень выражает чувство юмора. Ведь все мы, совместно с заказчиками, делаем общее дело. Считаю, что я четкий и открытый руководитель. Лучше всегда говорить, как есть и, работая с людьми, я оцениваю в первую очередь их профессионализм и саму работу. И ничего личного.

Н. З.: Руководить мне не нитенно. Людям, которые уходят глубоко в творчество, постоянный штат становится уже не нужен. Я совершенно самодостаточно в этом плане. Правда, если я могу мыть полы, это не значит, что я это люблю и буду делать. Приглашая на работу, важно уметь правильно мотивировать человека. Ну и харизма руководителя тоже, безусловно, важна.

Т. Ж.: Могу сказать о Нине, как человек, долго работавший с ней, что она тоже

довольно прямая. Если возникли какие-то подводные манипуляции, разговоры за спиной, в том числе и о клиентах, она это сразу пресекает, не церемонясь.

Н. З.: Для меня это по сей день остается законом. Люди тратят на дизайн немаленькие суммы, тем самым давая нам зарабатывать в свои семьи. Никто не имеет права сплетничать за их спинами.

МОЖНО ЛИ УВОЛИТЬ В ТАКОМ СЛУЧАЕ ЧЕЛОВЕКА, ЕСЛИ ОН ХОРОШИЙ ДИЗАЙНЕР, НО ВКЛЮЧАЕТСЯ НЕГАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР?

Н. З.: Нужно. И хорошего тоже. Я сама вырастила многих талантливых дизайнеров и сама с ними распрощалась, потому что человеческий фактор порой выходит тебе боком. Однако нельзя забывать об экономической составляющей, когда сотрудник тебе полезен.

А. К.: Если бы у нас была такая внутренняя ситуация, я готова была бы уволить человека и успокоиться. Но тем и хорошо, что есть второй руководитель – Павел – более рассудительный и спокойный. Думаю, мы бы поговорили и во всем разобрались сообща.

Т. Ж.: Считаю, что человек не может проявляться в разных ситуациях по-разному. Сегодня – хороший, завтра плохой. Если человек не надежный, скрытный и вредит эмоциональному настрою всего коллектива, он не может работать с нами.

ЛЕГКО ЛИ УПРАВЛЯТЬ ТВОРЧЕСКИМИ ЛЮДЬМИ?

А. К.: Творческий или нет – не важно. Мы несем ответственность за каждого сотрудника и за общее состояние коллектива, здоровую корпо-

ративную атмосферу. Залог доверительных отношений – это вовлеченность каждого сотрудника для решения общих задач. Заходя в студию, клиент чувствует это и решает довериться ему этим людям или нет.

Н. З.: Никогда не осторожничала, но всех учила чувствовать ментальную ситуацию, оценивать состояние человека по его поведению. Сегодня компания «Дизайн клуб» – это я одна. Я нанимаю фрилансеров, лучших специалистов города, из проекта в проект. Сейчас в работе порядка 50 проектов на различных стадиях. К этой свободе я шла долго и сейчас вижу, что большой штат нужен в основном тем, кто одновременно делает 25 блитц-проектов.

Т. Ж.: Если человек адекватен, не важно творческий он или нет, я всегда найду к нему подход.

ПОСКОЛЬКУ К ЗАВЕРШЕНИЮ БЕСЕДЫ ПРИСОЕДИНИЛСЯ АНДРЕЙ ВЛАСОВ, ПОСЛЕДНИЙ ВОПРОС АДРЕСОВАН ЕМУ ЛИЧНО. СТУДИЯ VLASOVDESIGN РАЗВИВАЕТСЯ ОЧЕНЬ СТРЕМИТЕЛЬНО. КАК ТЫ ВЫСТРОИЛА ЕЕ РАБОТУ И СТРУКТУРУ?

Андрей Власов: Если Нина Загребина чувствует себя комфортно, работая как частное лицо, то я сегодня ставлю перед собой совершенно другую задачу – сделать из дизайна бизнес. Постоянно и с большим интересом обращаюсь к опыту крупных компаний – таких, как Google или Rambler. На заказах с минимальным сроком реализации, в основном это общественные интерьеры, я выстраиваю определенную структуру, смотрю на работу своих дизайнеров, постепенно развиваю штат – количественно и качественно.



НИНА ЗАГРЕБИНА, дизайнер-архитектор. В недавнем прошлом руководила штатом в 68 человек в компании «Дизайн клуб».



ТАТЬЯНА ЖДАНОВА, дизайнер-декоратор и руководитель студии HOMEBURO, в котором в данный момент трудятся четверо специалистов. Училась и начинала свою профессиональную деятельность в компании «Дизайн клуб»



АНДРЕЙ ВЛАСОВ, дизайнер и арт-директор студии Vlasovdesign