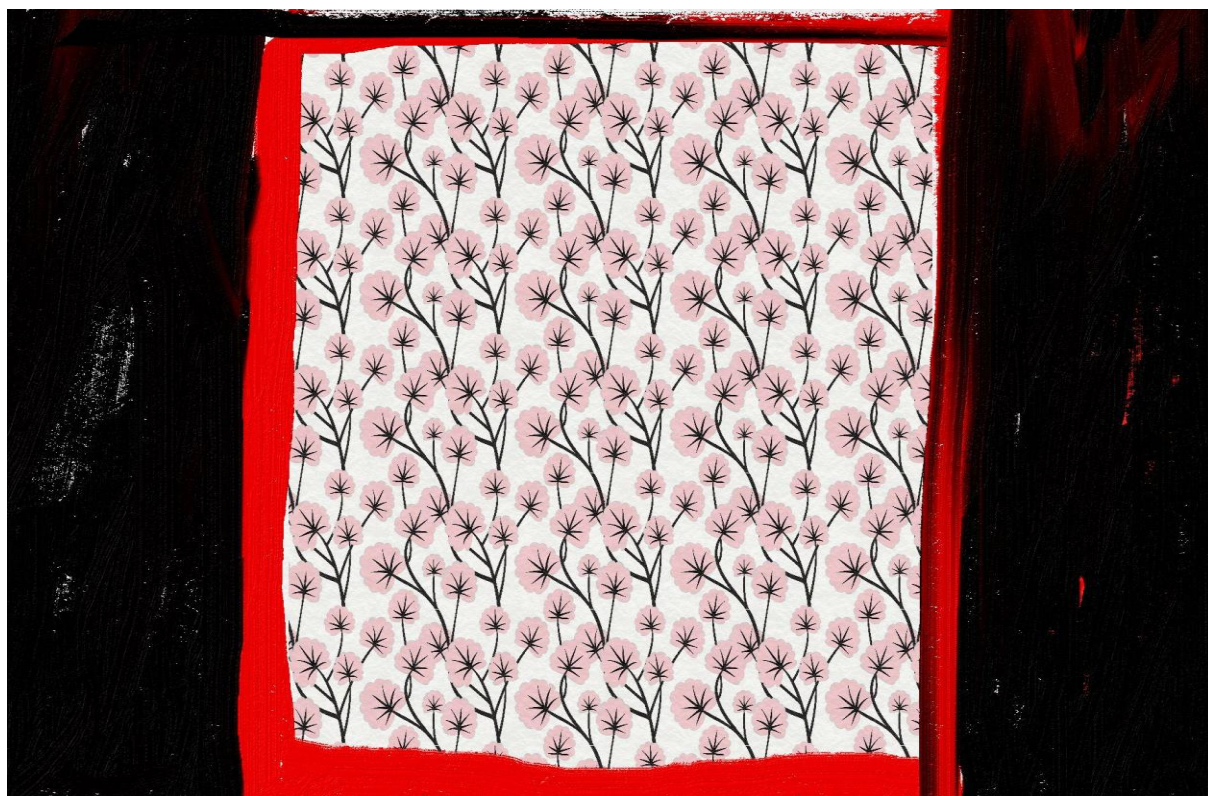


ОФИС / Эмиль Петросян



2018-2025

*В детстве я мечтал побывать в открытом космосе,
а оказался в опен-спейс.*

ВВЕДЕНИЕ

1.

Перед тем, как засесть за эту книгу, я накопил очень много практического материала, проработав в огромном количестве разных организаций.

Многие вещи, о которых пойдет речь в данной книге, я пережил на своей «собственной шкуре», поэтому материал, который я буду излагать здесь, целиком и полностью будет диктоваться моими личными открытиями и ощущениями, вулканически вырывающимися за долгие годы напряженной корпоративной работы наружу.

Имея научную степень в области экономики, организации и управления предприятием, в самом начале моего трудового пути я представлял себе работу в офисе несколько иначе, чем это оказалось на самом деле. В офисе многие вещи меня удивляли, некоторые – шокировали, немногие – радовали.

На текущий момент я продолжаю работать в офисе, не прекращая свои этнографические и антропологические исследования коллектива и его представителей. Я изучаю их вместе и по отдельности, включая и выключая различные взаимосвязи, образующие между ними единый контекст.

2.

Всякий раз говоря об офисе, мне на ум приходит понятие «зоны» из фильма А.Тарковского «Сталкер». Заповедное место, в котором, несмотря на незримо агрессивную атмосферу, могут исполняться мечты. По своей сути, офис – это, несомненно, мануфактура, влитая в некую новую форму, созданную научно-техническим прогрессом.

Вообще, я считаю, что формы человеческой деятельности со временем видоизменяются, но суть их во все времена остается неизменной.

Несмотря на огромное количество людей, которые трудятся в офисе, он во многом представляет собой безлюдную территорию, при окидывании взглядом которой обычно пробирает дрожь («народу много, а людей нет»).

Здесь редко встречается человеческое участие. Офис в большей степени – перманентная конкурентная борьба между людьми, зачастую симпатизирующими друг другу. Причем, в ход идет все, на что способен человек. Используется каждое конкурентное преимущество сотрудника и слабости его

противника. Преимущественно, активным средством достижения конкурентных преимуществ является систематическая лесть и личное угождение начальству.

3.

Однако в каждом офисе есть комната, в которой должны сбываться мечты. Это кабинет главного руководителя, основного акционера. Раз в год или в какой-то конкретный временной период эта комната призвана творить чудеса: либо повышать сотрудника, повышая ему зарплату и открывая перед ним новые перспективы, либо отчитывать за некачественную работу или увольнять.

В кабинет этого руководителя, конечно же, входи далеко не все, а только топ-менеджмент. В данном случае именно топ-менеджмент, подобно медиуму в спиритическом сеансе, транслирует волю или мнение руководителя, который уподобляется в офисном фольклоре наделенной магической силой некоей потусторонней сущности.

4.

Справедливости ради, следует отметить, что топ-менеджмент может трактовать слова руководителя очень вольно. Обычно его слова трактуются в угоду самому медиуму.

Некоторые тоталитарные офисы, в которых власть руководителя безгранична и его фигура становится легендарной в офисном фольклоре, я называю оккультными. В данном случае представители топ-менеджмента становятся не просто медиумами, а скорее жрецами, служащими культу руководителя.

Оккультные офисы можно легко распознать по обилию портретов этого верховного руководителя в кабинетах топ-менеджмента, а также по перманентной небрежности этого могущественного руководителя в общении со своими подчиненными.

5.

Как мы и говорили выше, сотруднику офиса очень сложно выйти на уровень высшего руководителя. Тысячи сотрудников вязнут в ежедневной рутинной работе, как в болоте, без надежды на существенное изменения характера своей работы и оплаты труда. Единственным позитивным периодом в монотонной работе сотрудника является его перерыв на обед. Именно выйдя из офисного здания наружу, сотрудник снова обретает человеческие черты и потребности.

Всякий раз наблюдая офисные столовые, мне на ум приходит образ мух на клейкой ленте.

6.

Всякий сотрудник стремится подняться по карьерной лестнице. В идеале, сотрудник должен зарекомендовать себя перед руководителем в качестве хорошего профессионала, и только после этого, осознав незаменимость сотрудника и его высокий вклад в общее дело, руководитель может решить продвинуть сотрудника по карьерной лестнице с соответствующим повышением заработной платы и добавлением существующих корпоративных льгот. На самом же деле, сотрудник может работать эффективно годами и это может никак не отразиться на его карьерном росте. По крайней мере, именно на это настроена вся корпоративная система, стимулирующая отрицательный отбор, но придавая ему черты естественного отбора.

7.

Единственным выходом из сложившейся ситуации недооцененности труда для сотрудника является прямой разговор с руководителем. Сотрудник пытается сначала поговорить со своим непосредственным начальником. Затем, не получив никакого конкретного ответа, сотрудник пытается обратиться к верховному руководителю. Но даже если этот практически внеземной контакт состоится, сотрудник никогда не получит того, чего хочет, в полном объеме. А в большинстве случаев – сотрудник совсем ничего не получает. Это в большей степени происходит потому, что руководителю совершенно не важна дальнейшая корпоративная жизнь сотрудника, находящегося более чем на одну ступень ниже него. Любую единицу уровня n-2 можно с легкостью списать на боевые потери.

8.

Поскольку руководитель компании, преимущественно, воспринимается сотрудниками как трансцендентная личность, внеположная всему и находящаяся по ту сторону всего, - такое восприятие приписывает руководителю божественные черты, которые в реальной жизни ему не свойственны: например, щедрость, справедливость, уважение к своим сотрудникам, готовность помочь, социальная миссия. Отсюда идет весьма распространенный миф о неосведомленности руководителя, который наверняка бы поступил очень мудро и справедливо, если бы знал о конкретной проблеме, которую замалчивает топ-менеджмент. Между тем, руководителю, мягко говоря, «насрать» на сотрудников, не относящихся к топ-менеджменту компании. Хотя не исключено, что в виде исключения он может кого-то выделять не из топ-менеджмента компании. В этом случае, у данного «любимчика» два пути – либо его растерзает

топ-менеджмент, либо он растолкает всех и проложит себе путь наверх, причем времени у него на это очень мало, действовать надо быстро и решительно, пока он пользуется лояльностью руководства.

9.

Понятие офиса может выходить за рамки единого коллектива, как это происходит в случае работы фрилансеров. Фрилансеры создают виртуальный труд, который, как и виртуальный секс, воспринимается обществом в виде суррогата и, поэтому, не включается в орбиту функционирования офиса. Это становится особенно ясно, когда фрилансер осознает свое отсутствие в жизни коллектива и, соответственно, не рассчитывает на какое-либо продвижение по службе. Фрилансера трудно контролировать, а контроль – один из основных рычагов воздействия на сотрудника. К тому же фрилансер в любой момент может «слиться», оставив компанию в тяжелой ситуации разгребания результатов его труда. Таким образом, фрилансера трудно назвать полноценным членом офисного коллектива, поэтому его влиянием на жизнь офиса в данной работе мы будем пренебрегать.

10.

В случае больших офисных кластеров (бизнес-центров или бизнес-инкубаторов) люди, работающие в одном здании, зачастую могут не являться сотрудниками одной компании, но опосредованно относиться к единому офису, поскольку эти люди часто видят друг друга, пересекаются на ланче, парковке, в холле бизнес-центра или в его переговорных. Иными словами, эти люди ведут схожий образ жизни, работая по одному городскому адресу, реагируя на знакомые лица друг друга и пользуясь одинаковыми вспомогательными помещениями офисного здания. Такие офисы я называю *метаофисами*, и исследование подобных структур не входит в материал исследования данной работы, поскольку основным характеризующим единство офиса признаком в данной работе является наличие единого руководства.

11.

Итак, офис как закрытая система с множеством определяемых и неопределенных параметров, представляет собой сложный социальный организм. Этот организм находится в конкурентной борьбе как с внешними врагами, так и с внутренними. Внешняя борьба офиса целиком лежит в сфере рыночно-экономических отношений, но нас больше интересует внутренняя борьба, социальная борьба всех против всех при соблюдении принципа нерушимости компании. Это напоминает ситуацию, когда после

кораблекрушения во избежание перегрузки шлюпки считается морально оправданным выбрасывать за борт некоторых спасшихся людей. Между этими людьми может развернуться настоящая эпическая борьба за выживание, и шлюпка при этом может сильно раскачиваться. Но при любом сценарии развития событий шлюпка не должна сильно пострадать, поскольку это единственный шанс на спасение в океане суровой капиталистической реальности. Это место надежд, место путешествий во времени и на край себя. Это сакральное место, в котором всегда находятся свои культы и свои жрецы.

12.

Именно через офис происходит социальная инициация молодого неопытного человека в качестве достойного носителя ценностей среднего класса. Именно здесь он начинает понимать, на что он способен в жизни. Успехи в конформизме дают человеку очень хороший старт, поскольку выживает не сильнейший, а наиболее приспособленный. То есть, в первую очередь, выживает тот, кто умеет приглушить голос своей совести, чувства справедливости, тот, кто умеет льстить и лицемерить, тот, кто ради материальной выгоды способен размыть свою личность до самой пустоты. Иными словами, лучше всех выживает раб.

13.

Рабство – это мощная энергия, которую нельзя недооценивать. В современном обществе практически все социальное происходит благодаря энергии слабости, которая равна энергии силы, но противоположна по модулю. Это энергия разрушения личности, энергия творческой импотенции, энергия выживания любой ценой. И даже господа в этой структуре – лишь добившиеся успеха, но все те же рабы.

14.

Офис – это изначально негативная среда. В материально-денежном аспекте на любую просьбу о помощи у человека по умолчанию стоит ответ «нет». И чтобы человек реально оказал помощь в чем-то нужно серьезное усилие. Во многих ситуациях человеку, которого просят о помощи, нужно перешагнуть через себя и ослабить свои позиции, потому что любая помощь оказывается за счет своей собственной силы, которая после оказания помощи ослабляется.

15.

Негативная конкурентная среда, перманентный стресс, и нежелание коллектива ассимилировать все новых и новых сотрудников, которые могут

создать потенциальную угрозу сложившемуся порядку вещей в компании, - вот место, в котором новому сотруднику (неофиту) предстоит пробивать себе место под солнцем. Не стоит забывать, что офис – лучшая иллюстрация отрицательного выбора: руководитель никогда не возьмет на работу человека, умнее себя, а если такой оказался внутри коллектива, то руководитель сделает все, чтобы его нейтрализовать (лишить голоса, инициативы) или уволить.

16.

Состоявшийся бизнес, средоточием которого является офис, представляет собой социальную машину, способную нести дополнительную финансовую нагрузку без угрозы своего распада. Это приводит к тому, что в офисе появляются люди, необходимости в которых либо нет, либо она незначительна. Так возникает борьба за место, которое в любой момент может быть упразднено.

17.

В отношении необходимых мест (позиций) в компании грамотный руководитель искусственно создает конкурентную среду в рамках самого предприятия, чтобы выявить и понять весь негативный потенциал сотрудника и средства, к которым он может прибегнуть в случае острой необходимости.

18

Руководитель всегда исходит из того, что сотрудник по умолчанию ленив и его надо постоянно подстегивать к качественному выполнению своей работы. Поэтому очень серьезной опасностью для здоровья коллектива руководитель считает временное отсутствие работы или простой, который при работе в офисе в той или иной степени неизбежен. Поэтому руководитель зачастую придумывает работу там, где в ней нет никакой необходимости, лишь бы не создавать простоев на работе. Тут мы приходим к понятию дисциплины, то есть ритуальных действий, смысл которых заключается только в демонстрации подчинения руководству – нельзя опаздывать на работу или задерживаться с обеда, нельзя слоняться без дела, нельзя при руководителе показывать хорошее расположение духа, также при руководителе нельзя демонстративно флиртовать с коллегами, особенно с его секретаршами и т.д. Но при этом приветствуется передача руководителю инсайдерской информации о коллективе или отдельных его членах, подхалимаж, оказание услуг личного характера, демонстративное восхищение руководителем, покорность и услужливость и т.д. Тут важно помнить, что любой офис создается и поддерживается по принципам функционирования религиозной секты.

19.

Одним из наиболее изощренных и распространенных приемов капитализма, на который в свое время еще указывал Маркс, является не сдельная, а повременная оплата труда. Вместо того, чтобы оплачивать работнику за каждую единицу товара, капиталист покупает его время и заставляет изготовить за это время максимальное количество товара. Учитывая этот факт, задача шефа (руководителя) – максимально занять сотрудника, в том числе и просьбами личного характера. Сотрудник не просто не должен сидеть без дела, но и всячески демонстрировать свою максимальную загруженность.

20.

Офисные работники должны постоянно держать себя в тонусе, ибо всегда существует угроза либо увольнения, либо возникновения ситуации, когда сотрудники, находящиеся с ними в равных позициях, могут внезапно вырваться вперед и, тем самым, изменить устоявшийся баланс сил. В результате, в офисе происходит вечная война всех против всех. Каждый борется за свое место под солнцем, продавая как личное время, так и себя вместе с ним. В этой ситуации в качестве конкурентного преимущества сотрудником «своему божеству» приносится дополнительная жертва: работа в свое личное время – после рабочего дня или в выходные дни.

21.

Некоторые офисы с ярко выраженными чертами порабощения личности зачастую сравниваются с адом. Количество «адских» офисов возрастает пропорционально повышению уровня безработицы в городе. Человек, попавший в такой офис, как правило, не имеет серьезных альтернатив для работы и вынужден себя ломать, чтобы привыкнуть к устоявшимся правилам офиса. Начинается эра терпения. Человек терпит и терпит, пытаясь все время держать удары и перенося поручения начальства. Он жарится в сковородах офисных загонов, и ему постоянно подливают масла в огонь, принося все новые срочные задания, смысл которых не имеет никакого отношения к работе, а преследует только одну цель: удержание работника в стойле, усиление его покорности и покладистости.

22.

Адский офис – может восприниматься двояко: как некий тернистый путь, который рано или поздно выведет на достойный и адекватный уровень труда и заработной платы или как временная вынужденная пытка, пока не подыщется другая работа.

23.

«Адские пытки» зачастую воспринимаются сотрудником как следствие своей недостаточно качественной профессиональной подготовки, как например: недостаточное образование, отсутствие полезных знакомств, плохое знание иностранных языков, отсутствие дополнительного дохода, ментальная чуждость руководства и/или коллектива, неразвитый конформизм, отстраненность или нежелание умеренно флиртовать в коллективе и т.п. Причем, со временем человек начинает искать причину своих несчастий в самом себе. Он считает, что несет свой «крест» за что-то конкретное, что он сделал в своей жизни не так. А такое найдется в жизни любого человека.

24.

Однако офис может быть и райским местом. Особенно это касается людей, относящихся к привилегированному классу сотрудников. Это категория людей, которые, в силу тех или иных обстоятельств, пользуются максимальными привилегиями в офисе (персональная парковка; представительский автомобиль с водителем; перелеты бизнес-классом; оплата всех расходов, включая фитнес, ланчи, бензин, телефонную связь и т.д.; свободный график посещения офиса) и для которых не существует никаких дисциплинарных взысканий. В этом случае, работа представляет собой вид не обремененного обязательствами досуга, который в рамках интенсивного рабочего дня ничем другим как раем не назовешь. Речь идет о так называемых *блатных*: родственников или друзей важного и уважаемого в данном социуме человека. Им не надо ничего делать, это даже не работник «ада», который подносит масло в огонь, на котором жарится сотрудник, - просто сторонний наблюдатель, жрец культа.

25А.

Каждый офис есть экосистема со своим климатом; объективными циклами, сменяющими друг друга; продуцентами (трудящимися сотрудниками, создающими прибавочную стоимость); автотрофами (трудоголиками); фаготрофами (репрессирующими сотрудниками, работающими только во благо себя); сапротрофами (репрессирующими сотрудниками, но работающими во благо компании); своей пищевой цепью; паразитирующими организмами и т.п.

25Б.

Учитывая гигантский мифологический потенциал офиса, далее для вскрытия структуры офиса в книге я буду проводить аналогии офиса с концептами волшебных сказок. Думаю, этот метод позволит обозначить надежно

скрытые от взгляда исследователя новые элементы офисной жизни, к которой большинство из нас имеет прямое или опосредованное отношение.

I. КОНЦЕПТЫ ОФИСА

Офис (Of) – тридевятое царство, в котором оказывается герой и в котором начинаются его испытания. Поскольку тридевятое царство зачастую символически означает загробный мир, то для Офиса характерна символика рая или ада. Поначалу ухоженный и красиво обустроенный офис с опрятными сотрудниками создает у неопита впечатление рая. «Как счастливы наверно люди, которые работают здесь!» - думает претендент, пришедший на собеседование, ловя светлые улыбки наблюдаемых им сотрудников. И зачастую претендент даже не подозревает, что это просто рекламная заставка, скрывающая реальное положение дел.

Как правило, претенденту демонстрируют фронт-офис, периферию корпоративного организма. А в бек-офисе, сердце компании, царит самый настоящий ад, со всеми свойственными ему обитателями. Продвинутый претендент скорее всего заглянет в туалет (запретную комнату, в которой прикован цепями Кащей), чтобы понять отношение офиса к коллективу: если туалет чист, убран, современно выглядит и качественно функционирует, то в этом офисе бережно относятся к своим сотрудникам. [Я лично наблюдал ситуацию, когда в офисном туалете невозможно было остановить воду при сливе, что, как я потом понял, символизировало текучку кадров.]

Однако после принятия и оформления на работу (инициации) претендент понимает, что все эти декорации выставлены для привлечения новой рабочей силы (попадание волшебного животного в капкан: золотая рыбка, конек-горбунок, серый волк). Ситуация пожирает силы и энергию претендента.

Тридевятое, по сути, означает три перевернутые шестерки – число Зверя, адское место, где должны пройти испытания Героя. Смысл подобных испытаний полностью соответствует иудейско-христианским представлениям о заслуженном добре. Добро здесь предстает как награда за испытания и лишения в прошлом. Потому что добро, в рамках данных верований, необходимо заслужить, а обретение добра, минуя испытания, - аморально, безнравственно и бесчеловечно. Чтобы достигнуть чего-то, надо пройти через ад. И этот ад нужно герою устроить, ибо только в испытаниях и лишениях должна проявиться подлинная сущность героя, легитимность его посягательств на добро.

Расклад (St) – характеризует текущую ситуацию в офисе, имеющуюся расстановку сил; определяет, кто кому и кем в офисе приходится. Эта стадия очень важна для неопита, поскольку длительность его инкубационного периода в офисе зависит от того, насколько реально он оценивает баланс сил. Именно на этой стадии у неопита бывают наиболее распространенные ошибки, когда он хамит коллегам, имеющим возможность его за это наказать. Тот претендент, который вовремя осознает и чувствует расклад, может рассчитывать на долгое и безболезненное существование в офисе. Это напоминает известную ситуацию в сказках, когда герою необходимо найти ответы на сложные загадки, в противном случае ему отрубят голову.

Дисциплина (Dc) – свод правил и условностей, которые необходимо соблюдать, чтобы сохранить свое рабочее место. Помимо распознавания баланса сил важно усвоить негласный свод правил работы в офисе и стараться его соблюдать. Важно не нарушать дисциплину регулярно, но некоторые нарушения дисциплины не только можно совершать, но и необходимо, в противном случае у работодателя возникнет приятное ощущение, что он принял на работу робота, и все последующее время он будет испытывать этого робота на прочность. Иными словами, можно заглянуть в запертую комнату, в которой прикован Кащей, но поить его водой нельзя.

Инициатива (It) – принятие участия в королевском конкурсе. Офис как средоточие темных сил, перемалывающих творческую инициативу человека, – довольно распространенный мотив в среде офисного коллектива. Тут важно соблюсти баланс – чрезмерная активность работника пугает руководителя, а инертность работника заставляет руководителя работать за него. Более того, активная позиция рано или поздно приводит к несогласию с мнением руководства и, как следствие, спору. Здесь важно отметить, что царские особы задают загадки в сказках, зная наперед ответы на них. Если же герой «не угадывает» загадку и называет другую отгадку, а после сообщения ему правильного ответа начинает сомневаться в корректности такого ответа, то награда ему явно не светит. Таким образом, при активной позиции важно не казаться умнее руководителя, но еще важнее вовремя выдавать ему дельные советы, которые он может спокойно присвоить, открыто выдавая их за собственные решения.

Подобно тому, как в сказках из-за страха лишиться головы на королевские испытания вызываются единицы, чрезмерную активность в офисе тоже могут

позволить себе особо приближенные руководителю люди. Обычно это человек, которому позволено быть активным и который понимает границы своей активности.

Уровень управленческого звена (ПЕ) – положение в уровне иерархии компании. Количество управленческих звеньев может колебаться от 2 (в крохотной компании или компании среднего размера на самом начальном этапе становления) практически до бесконечности (крупные транснациональные компании).

Иными словами, уровень управленческого звена определяет степень доступности главного руководителя для данного конкретного сотрудника. Чем ниже уровень, тем недоступнее руководитель. Подобно герою сказки, который в поисках украденного человека опрашивает всех попадающихся ему на пути персонажей и предметы, сотрудник пытается взобраться вверх по служебной лестнице, чтобы приблизиться к руководителю иметь возможность его о чем-то попросить. И если в первом случае речь идет о пространственном перемещении, то в случае офиса речь идет о временном передвижении.

Вообще, в офисе временной фактор очень существенен. Здесь можно указать концепты: «выслуга лет» (длительность работы в офисе), «оказаться в нужное время в нужном месте» (счастливое стечение обстоятельств), «дождаться, когда придет твое время» (заслужить почести). Каждый сотрудник считает, сколько времени он работает в офисе, подобно заключенному ожидающему освобождения.

Результат (Pf) – возвращение с прибытком, царевной, чудесным предметом. Венцом любого рабочего акта должен быть результат. При современном ведении дел важно не столько затраченное на результат время, сколько сам результат и его полезные свойства для пользы дела. Результат – это молодильные яблочки, которые добывает герой, получив задание от царя. Разумеется, перед отправлением он должен представить график реализации задачи и максимально придерживаться его.

Обычно в сказке время на получение чудесного подарка строго регламентировано, хотя в качестве направления и результата поисков указывается «поди туда, не знаю куда, принеси то, не знаю что». Чем быстрее герой раздобудет чудесный подарок, тем больше радости он принесет царю. В

случае с молодильными яблочками царь омолодится и будет готовиться к свадьбе с молодой женой или другому радостному мероприятию.

Тут важно тоже помнить, что прежние заслуги не считаются. Срок действия результата в современном офисе – не больше месяца. Далее необходимо получить новый результат или иметь дорожную карту по его скорейшему получению.

Результат – это индульгенция, которую надо регулярно получать, иначе грехи накопятся и сотрудника «поставят жариться на сильный огонь».

Творческий Союз, Тандем (Un) – многоголовый Змей. Тема многоголового змея интересна, в первую очередь, тем, что у него несколько мозгов, управляющих единым телом. Находятся ли головы настроенными в унисон, либо они дополняют друг друга? Каким образом они конфликтуют? Известно лишь, что в случае гибели одной или двух голов, на их месте тут же отрастают новые. Типичная административно-линейная организационная схема корпорации с вице-президентами, ведущими каждый свое направление деятельности компании. Здесь вспоминается старый анекдот про Змея Горыныча, когда одна его голова рассказывает другой о том, что третья голова любит делать минет. На что вторая голова отвечает: «Хрен с ней, лишь бы в жопу не давала».

Карьера (Cr) – путь в профессии или позиции, ассоциирующийся с путем через дремучий лес, прокладываемым волшебным предметом. Карьера всегда петляет, проходя через подстерегающих героя опасных персонажей.

Карьера в постиндустриальном обществе всегда ассоциировалось с восхождением по лестнице на небо, на вершины духа и благосостояния. По сути, удачная бизнес-карьера представляется единственной возможностью достигнуть рая при жизни, достигнуть совершенства, просветления. В процессе карьерного роста человек из незначительного мягкого человека превращается в железобетонного дельца, готового ради прибыли практически на все. Таким образом, происходит ломка мировоззрения или то, что обычно называют возмужанием или взрослостью.

Следует также отметить, что лестница на небо в буддистской традиции является путем просветления. И в этом смысле, сотрудник с каждой новой ступенькой приближается к пониманию высшей корпоративной истины, суть которой в том,

чтобы минимизировать расходы, одурачить как можно большее количество преданных делу людей.

Собеседование (Sp) – акт общения с потусторонними силами. По сути, спиритический сеанс. Наиболее часто символически представляется как общение с Бабой-Ягой в ее домике на куриных ножках. По фабуле Баба-Яга стремится обмануть и изжарить попавшего к ней героя сказки. Наиболее же смысленные герои умудряются перехитрить Ягу и погубить ее саму.

Конкуренция (Cm) – борьба между добром и злом, противостояние силам, пытающимся уничтожить героя и присвоить себе добытые им волшебные дары. Характеризуется постоянными схватками. Особенно в случае, если руководитель или человек, стоящий на пути карьеры сотрудника, является Кашеим Бессмертным. Неуязвимость этого персонажа может говорить лишь о том, что его ахиллесова пята скрыта и находится за пределами его непосредственного круга обязанностей и социальных ролей. Возможно, его уязвимость целиком лежит в сфере сексуальных предпочтений.

Вопросы на собеседовании (Ts) – напоминает загадывание загадок принцессой, ответы на которые означают получение полцарства, а отсутствие ответов – казнь героя. Здесь интересны вопросы из категории «Почему вы хотите работать именно в нашей компании?», «Следите ли вы за деятельностью нашей компании?», «Что вам нравится в вашей профессии?», «Почему вы уволились с прошлой работы?». Тут мы имеем дело с явным капиталистическим лицемерием. Поскольку людей, реально знающих, в какую компанию они идут работать, практически не существует, а обязанности, с которыми им придется столкнуться на занимаемой позиции, всегда чрезвычайно туманны. Эти вопросы нацелены на получение заведомо неискреннего ответа. Герой без поддержки (блата) волшебных помощников (двое из ларца, золотая рыбка, волшебная щука, джинны и т.п.) не подозревает о трудностях, с которыми ему придется столкнуться. Следовательно, собеседование - это тест на лицемерие, который должны пройти все сотрудники офиса.

Обещания рая (PPd) - в случае, если претендента хотят взять на работу, включаются основные байки (зачастую даже притчи) работодателя, призванные стимулировать мотивацию: «чем больше работаешь, тем больше получаешь», «работая на своей позиции, человек получает беспрецедентный опыт», «каждый человек в нашей команде незаменим», «в случае чего, наши опытные сотрудники всегда помогут менее опытным». На самом же деле, всячески замалчивается то,

что рабочий день по умолчанию не нормируем, карьерный рост целиком зависит от уровня взаимодействий с руководством, коллектив изначально недоброжелателен и чрезвычайно завистлив. Иными словами, собеседование – первый этап на пути к постижению корпоративной сверхзадачи, заключающейся в максимизации прибыли при минимизации издержек, в том числе (а иногда и в первую очередь) за счет оплаты труда работников. В переводе на символический язык сказки, пока герой не выполнил свою миссию, он не может отдохнуть, поскольку на каждом шагу его поджидает опасность смерти или предательства. И приобретение каких-либо волшебных предметов через схватку или дар, лишь еще больше усложняют его положение, поскольку эти предметы становятся целью преследования новых злых сил.

Блат (Pt) - изначальная опция при поступлении на работу, это инициация без мучений. «Блатными» в офисе могут быть либо родственники (близкие знакомые) руководства, либо родственники (близкие знакомые) «нужных людей», либо любовницы (любовники) влиятельных для компании людей. В случае с блатными, руководство может дать или не дать им «проход» (волшебный предмет, исполняющий желания). «Проходом» называется всяческое поощрение сотрудника и постоянная демонстрация перед коллективом его превосходства над ними.

Быстрый рост (Gr) – характерная для блатного сотрудника скорость продвижения по карьерной лестнице. Обычно, блатной сотрудник не утруждает себя работой: достаточно и того факта, что он тратит свое личное время на поход на работу. В этом случае все ограничивается просто максимально возможной зарплатой, предусмотренной для менеджера среднего звена компании. Однако если блатной сотрудник проявляет активность и готовность работать, то это всячески поощряется руководством и его карьерный рост начинает разгоняться со скоростью болида.

Быстрый рост напоминает завладение волшебным конем, который готов перескочить через горы и реки, однако коня необходимо вовремя покормить, что и делает блатной сотрудник через приложение своего трудолюбия.

Испытательный срок (Pb) – акт инициации, «проверка на вшивость». Череда испытаний, как правило, мучительного характера, итогом которых является прием на работу. Поступив на работу в офис человек, как правило, тут же оказывается на нижней ступени пищевой цепи офиса. Он занимается самой черной работой и должен делать это с удовольствием, чтобы благополучно

пройти испытательный срок. Именно в это время человека испытывают на стрессоустойчивость, работоспособность и готовность подчиняться старшим в коллективе. Пройдя все круги ада испытательного срока, начинается пост-испытательный период, характеризующийся некоторой степенью адаптации человека, который где-то свыкся со своим положением, но пока не обзавелся какой-либо мотивацией. Первое повышение зарплаты после испытательного срока, в большинстве случаев, автоматически не происходит. Обязательно назревает встреча с руководством, которое поднимает или не поднимает зарплату до обещанного уровня, мотивируя свои действия чем угодно, кроме реальной конструктивной оценки деятельности труда сотрудника. Герой встречается с драконом и пытается победить его, еще не осознавая, что дракон непобедим.

Полномочия (Pw) – не столько возможности, сколько запреты, которые нужно соблюдать для занятия полноценного места в коллективе. Процесс инициации тесно связан с запретами, составляющими суть испытаний. Так, в сказках часто главному герою запрещено открывать какую-либо комнату (например, комнату руководителя офиса), в которой обычно находится прикованным цепями некое сверхъестественное существо, лишенное своих чар. В сказке нельзя поить это существо водой, поскольку существо может окрепнуть, вырваться из цепей и убежать с прибытком, чем-то очень ценным. В офисной же аналогии, в процессе инициации, руководителя нельзя провоцировать своими исключительными знаниями, умениями, оригинальным внешним видом и так далее, поскольку он может, «напившись воды», получить предоставленный ему хороший повод, стереть сотрудника в порошок. Однако сотруднику жизненно необходимо понять пределы возможного, допустимого в коллективе и компании. Даже если полномочия прописываются досконально в трудовом договоре, их состав и объем могут сильно видоизменяться, поэтому важно всегда держать актуальный «горизонт возможного» в поле зрения.

Отлучка (Dr) - любой работник коллектива испытывает жесткий прессинг со стороны коллег. Это связано с практикой перманентных доносов в коллективе и черной завистью. С самого же начала работы сотрудника в коллективе кажется, что все в порядке, он мирно влился в коллектив и ничего особо негативного к нему со стороны коллектива не испытывается и не производится. Однако это далеко не так. Видимое спокойствие скрывает сильный процесс отторжения нового сотрудника из коллектива. В первую очередь, в игру вступает мотив отлучки, опоздания. Каждое опоздание или отлучку расценивают в коллективе как демонстрацию лени, желания отлынить от работы. Именно с мотива отлучки

часто начинается тревожное повествование в сказке. Ничто не предвещает никакой опасности, пока купец не решит отправиться в дальние края или царь не выедет на охоту.

Жертвоприношения (Sf) - Жертвоприношениями могут являться показательные увольнения сотрудников с целью устрашения персонала, списание проблемы на «козла отпущения», избавления от неудобных коллег или в целях сокращения расходов на заработную плату. Жертвоприношения всегда устраиваются показательными, чтобы все ощутили не только всемогущество и покорность богам, но и авторитет, и власть жрецов. В некоторых особых случаях устраиваются «помилования», чтобы продемонстрировать великодушие руководителей.

Топ-флирт (TR) – эротическая связь (духовная или физическая) с высшим руководством (акционер, президент, топ-менеджеры). Жрецы тщательно отбирают женщин для своих ритуалов. Каждому авторитарному руководителю свойственно создание вокруг себя некоего культа весталок, женщин, которые самозабвенно, но чрезвычайно корыстно, поклоняются своему господину. Это безусловно напоминает тоталитарную секту с явно сексуальным уклоном. Обычно, тестирование на возможность включения в свою секту осуществляется прямо на собеседовании. Однако в случае, если жрец питает к женщине племени эротический интерес, а она не отвечает взаимностью, - он может обозначить ее перед руководителем как необходимое жертвоприношение богам, и тем самым устранить ее. Такая схема не действует в случае женщин, которые всячески пытаются пробиться напрямую к богам, минуя жрецов. Хотя, конечно же, в этой ситуации женщины идут ва-банк.

Неофит (Nt) – выход из испытательного срока, вступление в должность. Выйдя из инициации, сотрудник становится новообращенным, либо уходит из компании. Для новообращенного (неофита) начинается жизнь в коллективе, которая отягощена, в первую очередь, объемом работы, который сокращается только по мере продвижения вверх по карьерной лестнице, а также необходимостью найти общий язык с вечно агрессивно настроенным коллективом. Коллектив начинает относиться к неофиту лояльнее только тогда, когда меняется его социальный статус в коллективе: сотрудник получает свою первую «поблажку» в виде повышения зарплаты, премии, «ништяков» и так далее.

Рабочее место (Са) - заключение в темнице. Тема темницы, где герой (чаще краса-девица) света божьего не видит, очень распространена в мифах разных народов. Красавица прядет свою пряжу, не имея никаких развлечений, кроме работы.

Вообще работодатель относится крайне негативно к развлечению сотрудников. И может принять их попытку развлечься или отвлечься от работы только по большим праздникам (королевским пирам). Работодатель считает, что отношения сотрудника к работе должно быть аналогично отношению монаха к своей вере. Именно поэтому миниатюрные загончики для персонала в офисах так напоминают монастырские кельи.

Подстава (Fr) - осознание беды, или снаряжение героя в путь. С момента начала работы в офисе человек начинает ощущать опасность, начало какой-то беды. Он ожидает опасность отовсюду. Это опасность потерять работы, быть пониженным в должности или зарплате, не получить должного уважения в коллективе, быть недооцененным по заслугам, не получить премию, не быть приглашенным на день рождения или важное мероприятие кого-то из важных боссов компании, на которое приглашены менеджеры того же звена. Со временем у сотрудника может развиваться фобия. Таких фобий с каждым днем работы становится все больше и больше. Поэтому сотрудник начинает разрабатывать план по предупреждению и исключению возникшей потенциальной опасности.

Своя ниша, попадание в обойму (Pl) - расстановка сил, или получение волшебного средства. Выгрызая себе нишу в сложившемся коллективе, человек начинает искать волшебное средство, чтобы закрепить свой результат. В большинстве случаев, таким средством является лесть. Некоторым руководителям не нравится явная незавуалированная лесть, однако они с большим удовольствием готовы выслушать осторожную, конструктивную и ненавязчивую лесть. А за удовольствие, как говорится, надо платить, и руководитель готов это делать.

Касса (Cs) – избушка на курьих ножках. В дремучем лесу офиса есть избушка с горящим в ней огоньком. Символизм такой избушки всегда неоднозначен: с одной стороны, это надежда на спасение, а с другой – очевидный риск, поскольку приличный человек не живет вдали от людей в темном лесу среди лютых зверей. Герой идет к избушке, потому что у него нет другого выбора, в противном случае он пропадет. Конечно, здесь напрашивается символизм, связанный с фигурой Бабы-Яги: немолодая женщина с разогретой печью, в которой без труда

угадывается пылающая страстью вагина, и добрый молодец, который постоянно вываливается с лопаты, что говорит о его безнадежных попытках добиться эрекции.

Жизнь в коллективе (Pn) - понимание языка зверей. Жизнь в коллективе вынуждает понимать язык совершенно далеких друг от друга по своему мировоззрению и вкусам людей. По работе иногда приходится взаимодействовать с людьми, которые вызывают явное отторжение. Но именно гибкость сотрудника, его лояльность и умение ладить - делают его если не желанным, то, по крайней мере, терпимым собеседником. Человек учится общаться и с лютыми зверями, и с рыбами, и с птицами, и с насекомыми.

Работа в выходные (Hd) – битва с трехголовым змеем или Кашеем Бессмертным. Основная проблема, с которой сталкивается герой сказки, отправляющийся в дальний путь, чтобы найти свою судьбу или любимую, или вернуть царевну, - это битва с главным антагонистом. Наиболее сложная ситуация – когда антагонист бессмертен или практически неуязвим. Так, на месте отрубленной головы Змея Горыныча вырастает новая голова, то же самое в отношении Кашея Бессмертного. Победить в такой ситуации можно, как правило, выйдя за пределы поединка (победить Кашея в рамках поединка невозможно, для победы необходимо найти его смерть, которая заключена в яйце, находящемся в некотором отдалении от места поединка). Именно работа в выходные лучше всего характеризует испытание героя на прочность. Выполнить всю работу до выходных невозможно, поскольку она постоянно поступает и ее надо делать, однако в некоторых случаях (особенно в ситуации проверки сотрудника «на вшивость») сотрудника заставляют выйти в выходной день. Это и есть тот выход за пределы поединка. Ведь зачастую это единственная возможность сотрудника изменить к себе отношение в лучшую сторону, устранив антагониста либо его негативное влияние по отношению к себе.

Еще одной важной отличительной особенностью работы в выходные дни является тот факт, что работодатель скорее всего это рабочее время не оплатит. Если же поступят претензии или жалобы, недовольства со стороны сотрудника, то ларчик захлопнется, и до кашеева яйца добраться уже будет практически невозможно.

Премия (Bn) – Жар-птица, которую надо подстеречь и поймать. Жар-птица появляется с определенной периодичностью. Герою нужно не спать всю ночь (работать внеурочно), подкараулить ее (заявить о своем результате) и поймать

(получить премию). Жар-птицу невозможно удержать, это вольная птица, посланник из небесного мира, ее можно только отпустить с прибытком.

Предувольнение, Увольнение (Dt) - корпоративное безумие, или знаки смерти. На любой наемной работе наступает момент, когда сотрудник впадает в отчаяние. И в некоторых ситуациях, сотрудник ясно осознает, что продолжать уже невозможно. Это предел. Именно в этой ситуации герой либо побеждает офис через добровольное увольнение на новое рабочее место или в свой бизнес, либо смиряется и становится частью офисного перегноя, из которого у офиса прорастают новые финансовые побег. Это напоминает развилку с камнем на три дороги: направо пойдешь – жену найдешь, налево пойдешь – коня потеряешь, прямо пойдешь – сам пропадешь. Причем, очевидный вариант может оказаться самым опасным.

Задания (Ts) - Поручения руководства, или «пойди туда, не знаю куда, принеси то, не знаю, что». Большая часть команд руководства звучат странно. Руководству позволено быть эксцентричными. Руководству позволено ошибаться. Задания могут быть половинчатыми, нелогичными, интуитивными и т.п. Сотрудник должен научиться читать за заданиями руководства реальные задачи, которые необходимо решать. Это все равно, что в сказках научиться понимать язык зверей и птиц. Рано или поздно это принесет положительный результат.

Участие (Pa) - Миф о регулярном повышении зарплаты, или запрет на похвалы. В офисе, как привило, является дурным тоном хвалить себя, в лучшем случае – похвалить руководителя и, желательно, прилюдно. Но если не озвучивать собственные достижения в компании, работа сотрудника будет восприниматься как само собой разумеющееся и не будет цениться. В результате попытки обозначить свою существенную роль в результатах деятельности компании сталкиваются с раздражением руководства по поводу переоценки результатов труда сотрудника. Оценить работу сотрудника может только руководитель. Но иногда свою роль в результатах компании можно обозначить, создавая искусственные паузы, чтобы не возникало ощущение автоматизации решаемых вопросов, а достаточно ясно осознавалось руководством, что в процесс вмешивается реальный конкретный человек и, управляя им, вводит этот процесс в нужное русло.

II. СУЩЕСТВА, НАСЕЛЯЮЩИЕ ОФИС

Претендент – Иванушка-дурачок, неопит, человек, попавший в офис, и пытающийся найти в нем то, что приведет его к цели. Он будет блуждать по невиданным тропам, дремучим лесам, будет встречать разных персонажей: как злых, так и добрых. Он будет пытаться выжить и дойти до пункта своего назначения.

Иванушка-дурачок выстреливает из лука и попадает в болото. Он вынужден жениться на страшной лягушке (своей трудовой вакансии), в надежде, что эта лягушка рано или поздно превратится в принцессу (высокооплачиваемую и интересную работу).

Иванушка-дурачок, герой (протагонист) идет туда, не зная куда, чтобы найти то, не зная что. Как правило, герой находит Офис через интернет (сказочный лес) или по рекомендации (Баба-яга, Леший). Руководит офисом шеф (Змей Горыныч), которого сразу не видно, он сидит в пещере своего кабинета. У него три головы – одна говорит, другая – видит, третья – слышит. Его туловище представляет собой душу Офиса.

Передаст – посредник между небом и землей. Лицо, приближенное к руководству, имеющее влияние на решения руководства и имеющее политическую волю активно этим пользоваться в собственных личных целях.

Президент, акционеры компании – Царь, повелитель земли, поступки которого в рассказах, подчиненных часто перерастают в эпос или притчу.

Главное божество, чей идол очень популярен в кабинетах его подчиненных, люцифер компании, главный рабовладелец и работорговец. Президенту (акционерам компании) близка символика капитана пиратского фрегата, захватывающего и поглощающего новые бизнес-территории как корабли с золотом. Обычно захватывая новый корабль, главный пират решает участь пленных (сотрудников поглощенной компании). Он либо убивает (увольняет) их, либо забирает в рабство (оставляет трудиться на более скромных условиях). Особого внимания заслуживает изучение команды пиратского корабля (топ-менеджеры). В составе топ-менеджеров преобладают следующие типы, входящие с Президентом в форму активного взаимодействия:

- 1) Родственники (предавшие героя братья, которых он все же принимает обратно);

- 2) друзья детства (сказочные гномы, чья роль в сказке всегда двусмысленна);
- 3) институтские друзья (союзники в борьбе со злом);
- 4) бывшие коллеги (персонажи из других сказок, добавляющие повествованию сериальности);
- 5) люди, которым Президент благодарен за что-либо или с которыми хочет поддерживать теплые отношения (волшебные животные);
- 6) люди, с которыми Президент начинал свою карьеру (волшебные наставники);
- 7) амбициозные молодые специалисты, сумевшие пробраться на самый верх корпоративной пирамиды (волшебные предметы).

Коллектив – половозрелые представители племени. Поскольку во все времена главным в коллективе для каждого из его членов считалось умение не выбиваться из общего «стада», то всякое проявление индивидуальности, а, следовательно, манифестации своей автономной позиции в коллективе, принимается как угрожающее целостности коллектива действие. Идеальный коллектив – совокупность роботов с четкой установкой и разграничением полномочий. С точки зрения руководства, прекрасно, если роботы дружат и гасят свое недовольство друг в друге. Главное, чтобы «они не съехали с катушек».

Топ-менеджеры – жрецы, шаманы племени, предсказатели по полету птиц (акционеров), неприкасаемая каста. Отчитывать жрецов и перетолковывать их предсказания имеют право только акционеры компании. Жрецам позволительно очень многое из того, о чем не может и мечтать рядовой сотрудник. И основной задачей жрецов является поддержание почитания и веры в божеств (крупных акционеров компании). Руководитель компании в данном случае является главным жрецом, который наделен полномочиями общаться с «божествами» напрямую в специально отведенном для таких нужд храме и, разумеется, он время от времени должен устраивать жертвоприношения.

Начальник, шеф, даритель – Змей Горыныч или Кощей Бессмертный офиса. По сути, каждый босс является чем-то вроде Змея Горыныча. Ему позволяется вести себя экстраординарно в плане общения либо дресс-кода. Его одновременно боятся и уважают, потому что он одинаково может как погубить, так и помочь. Он сидит в своем кабинете – пещере и ждет, пока кто-нибудь не пожалует к нему на обед.

Коматоз - корпоративный анабиоз, или испытание сном.

После обеда наступает время неудержимого сна, когда сон одолевает настолько, что сотрудник не может удержаться от желания предаться сладкому сну. Однако это не сон, а дурман, способный лишить жизни [в офисе]. Всегда найдется «добрый человек», который застанет спящего врасплох.

Коллеги - Товарищи по несчастью, или лесное братство. Работа сближает людей. Но они не становятся друзьями. Они просто товарищи по несчастью, союз одиночек. Поэтому уйдя из офиса, люди, как правило, перестают общаться со своими близкими коллегами, успевшими некогда стать друзьями.

Команда - охотники, разбойники, жертвы. Некое сообщество людей, находящихся в лесу (офисе) и, как правило, зарабатывающих на хлеб чем попало (работа не по специальности). Иногда работу в коллективе сравнивают с командной игрой, где все игроки одной команды преследуют единственную важную для всех цель. Конечно же здесь, как и в любой команде, можно дифференцировать коллег на: нападающих, голкиперов, защитников, игроков средней линии, запасных игроков и т.д. Однако основное отличие офисной команды от спортивной в том, что на поле все равны, а в офисную игру вступают с предустановленными удельными весами каждого из сотрудников. Такое изначальное неравенство делают командную игру неспортивной, а, следовательно, аналогия между этими двумя типами игр – крайне условна. В офисной игре, каждый игрок преследует свою собственную цель, при этом не упуская из вида генеральную цель извлечения максимальной прибыли компании, поскольку с развалом компании сотрудник потеряет работу. Что касается минимизации расходов компании, то для командного игрока (сотрудника) эта целевая функция не является оптимальной. И вообще, стратегии жесткой минимизации расходов компания придерживается только в случае серьезного спада своей экономической активности, а в таких случаях многие незамедлительно бегут с борта тонущего корабля.

Запрет на похвалу, или красавица в гробу. Этот негласный запрет на похвалу сотрудника у руководства играет особую роль, поскольку позволяет обоснованно не повышать сотруднику зарплату довольно длительное время. И вообще, в любой компании непроговоренный, не озвученный руководством результат как таковым результатом не является.

Стратификация офиса – офис представляет собой формальную иерархическую структуру, где каждый представитель более низкого звена пытается прорваться на более высокую ступень. Именно за счет людей,двигающихся по карьерной

лестнице и осуществляется «вентиляция» офиса, приток свежих сил, позволяющий офису функционировать как единый механизм. Изоляция иерархических звеньев друг от друга будет создавать огромное напряжение внутри звена и рано или поздно неминуемо приведет к взрыву. Поэтому иерархические лифты всегда должны исправно работать, чтобы, подобно клапанам, выпускать нарастающее давление внутри звена. В посткапиталистических структурах (структурах, ориентированных, наряду с извлечением максимальной прибыли, еще и на социальную миссию бизнеса) сотрудник, достигший верха иерархической структуры компании, обычно становится партнером. Но такая «проходная пешка» может стать партнером преимущественно в ситуации, когда компании в высших органах управления нужен громоотвод, «козел отпущения».

Осведомители или персонаж-предатель – неблагодарные братья. В каждом офисе есть люди, которые передают информацию о коллективе и настроениях, царящих в нем, вышестоящему руководству. Это позволяет руководству предупреждать критические ситуации в коллективе. Обычно осведомитель не сильно шифруется в коллективе, и роль его известна всем. Зачастую известный всем осведомитель становится для коллектива открытым микрофоном для неформальной передачи информации руководству.

Вредители или персонаж-завистник – некрасивая сестра. Ни один коллектив офиса не обходится без вредителей или паразитов. Это либо люди, которые всеми фибрами души ненавидят офис, сотрудников и свою работу. Однако в силу разных обстоятельств не меняют работу, а продолжают сеять ненависть внутри коллектива. К вредителям также можно отнести, людей, которые не только не работают, но и активно вмешиваются в рабочий процесс, максимально усложняя его и пытаясь его использовать в своих личных корыстных интересах.

Жополиз или наглая лесть - лакеи. Жополизы, как правило, всегда обладают иммунитетом, который им предоставляет руководство за систематическую лесть. Привлекательность лести состоит в создании иллюзии обратной связи у руководства, но именно это и может в значительной степени навредить работе. Лстецы всегда востребованы там, где руководство не уверено в своих решениях и нуждается в одобрении или эмоциональном подкреплении своего решения со стороны.

Заступники - выкупленные пленники, или благодарные животные. Иногда офисные работники вступаются за других сотрудников, не являясь ни их

друзьями, ни их приятелями. Возможно, здесь мы имеем дело не только с эмпатией, но и способом избежать «травмы свидетеля».

Корпоративная машина (с водителем или без) – крылатый конь. Крылатый конь в сказках помогает очень быстро преодолеть огромные расстояния. Выкармливание крылатого коня занимает много времени. Поэтому крылатого коня предоставляют только самым важным людям офиса. Сев на крылатого коня, герой в седле скачет сам, либо с сопровождающим его помощником (водителем). И в случае водителя это не волшебный помощник, а, как правило, подосланный приятель. Водитель узнает много личных, рабочих и интимных подробностей жизни своего пассажира, которые водитель может использовать по своему усмотрению и в своих корыстных целях. Поэтому водителей часто меняют.

Секретарши (при ресепшене) – Красавица в гробу. Каждая секретарша – это выжидание «поцелуя любви». У руководителя много важных партнеров и коллег, с которыми он регулярно встречается. И практически со всеми ими контактирует секретарша. Она может через это общение устроить свою личную жизнь или получить материальную выгоду. Конечно, некоторые секретарши пытаются устроить личную жизнь с руководителем, но, как правило, такая связь всегда обречена на провал, поскольку руководитель крайне редко воспринимает секретаршу всерьез, на равных, поскольку, с точки зрения восприятия в обществе, возвышая секретаршу, он принижает себя.

Внешний вид - переправа. При очень большом количестве усилий и энергии, а также при очень благоприятном стечении обстоятельств офисный сотрудник доходит до переправы – демаркационной линии, разделяющей миры: нижний (обычный) и верхний (успешный). И чтобы пересечь эту линию сотрудник должен что-то изменить в своем внешнем виде: например, похудеть, начать делать омолаживающие процедуры или косметические операции, заботиться о своем атлетическом телосложении и т.д. Успех должен выделяться визуально.

Корпоративные супруги – Мужчины и женщины, находясь долгое время в офисе и совместно преодолевая сложности, склонны флиртовать. Это помогает снять напряжение и придать работе какую-то изюминку. Однако флирт редко переходит в реальные отношения. В основном такие «пары» находятся в дружеских отношениях, хотя они всегда испытывают сексуальный интерес друг к другу.

III. ФУНКЦИИ ПЕРСОНАЖЕЙ

Классификация по причинам попадания в офис

Отсутствие потребности в труде или зарабатывании денег (0N)

Эта функция характерна для детей из богатых семей, которых родители вынуждают работать, чтобы дисциплинировать или для того, чтобы дети не выросли бездельниками и тунеядцами.

Потребность в деньгах (\$N) – наиболее распространенная функция, характеризующая ситуацию, когда человеку для полноценного существования в обществе необходимо зарабатывать деньги. Обычно такая потребность возникает сразу по достижении возраста самостоятельной жизни и необходимости строить свой жизненный путь (16+) или после получения диплома о высшем образовании (20+). Также эта функция может возникнуть из-за нехватки или отсутствия денежных средств в семье значительно раньше 16 лет (14+). Усиленную форму функции потребности в деньгах может составлять функция готовности к рабскому труду (SI).

Потребность в умеренном труде (RxN) – умеренная необходимость в зарабатывании денег и убивании времени. Как правило, данная функция характерна для женщин, которых обеспечивают всем необходимым мужья (W) или бойфренды. Эта функция особенно актуальна для замужних матерей с маленькими детьми дошкольного возраста (WCh).

Потребность в убивании времени (TkN) – потребность, которая может возникнуть из-за скуки, вызванной отсутствием необходимости в зарабатывании денег.

Потребность в удовлетворении амбиций и стремлении к власти (AmN, PwN) – функция, которая может быть связана с зарабатыванием денег, но основной целью которой является повышение социального статуса и карьерный рост.

Потребность в профессиональной самореализации (PSR) – функция, нацеленная в первую очередь на профессиональный рост и на достижение новых ярких результатов в работе. Эта функция больше всего свойственна ученым или художникам.

Классификация по средствам попадания в офис

По знакомству (Fr) – функция, характеризующая попадание в офис по родственным (**FrR**), интимным (**FrSx**) или дружественным связям (**Fr**).

По объявлению (Ad) – функция, характеризующая попадание в офис без связей, «с улицы».

По личному приглашению руководителя (CO) – функция, подчеркивающая ценность и привилегированное положение получившего работу сотрудника.

Через рекрутинговые компании (Hh) – функция, отражающая попадание в офис в результате переманивания сотрудника лучшими условиями работы.

Классификация по статусу в офисе

Низший уровень (LC), к которому можно отнести курьеров, водителей, уборщиц и т.д.

Рядовой сотрудник (Mg), обычные специалисты, находящиеся в штате, в том числе офис-менеджеры (**OfM**).

Менеджер среднего звена (MM) – руководитель отдела, в котором работают несколько рядовых сотрудников.

Менеджер высшего звена или топ-менеджер (TM) – руководители управлений, состоящих из нескольких отделов, члены правления компании или совета директоров.

Президент (Pr) – как правило создатель компании или его прямой наследник, реже приглашенный сверхпрофессиональный менеджер. Данная позиция является вершиной иерархии компании.

Классификация по предпочтениям в офисе

Отсутствие предпочтений (0P) – большая часть сотрудников офиса.

Минимальные предпочтения (MinP) – некоторая компенсация расходов на транспорт, иногда питание или кофе-пойнт, а также некоторые другие расходы, связанные с исполнением обязательств по работе.

Средние предпочтения (MidP) – предоставление корпоративного автомобиля с водителем.

Высокие предпочтения (HP) – полная оплата представительских расходов без предоставления отчетов о расходах.

Высшие предпочтения (HstP) – покрытие всех рабочих и личных расходов, включая транспорт, питание, водителей, охрану, связь, расходы на содержание домохозяйств и т.п.

Классификация по стратегиям поведения в офисе

- Всеобщая лояльность – попытка понравиться всем, поддерживание добрых личных отношений в коллективе и с руководством.
- Постоянное и усиленное отстаивание своих границ, чтобы зарекомендовать себя как человека с сильным характером.
- Умеренное отстаивание своих границ, здоровый цинизм с соблюдением своих нравственных границ.
- Беспринципность – оправдание всех самых непопулярных решений руководства, готовность ради карьеры и выгоды переступить через себя.

Классификация по производительности в офисе

Раб (Sl). Как правило, человек с пониженной самооценкой, всецеловеряющий свое будущее в руки постороннего человека; инструмент для достижения чужих целей, которым в случае чего можно и пожертвовать. Человек, не жалеющий и не уважающий себя, преимущественно, не способен вызывать любовь и уважение окружающих. Раб не способен формулировать стратегические цели и анализировать ситуации, в этих вопросах он всецело полагается на постороннее мнение людей, которых он считает экспертами.

Лентяй (Lz, 0W). Человек на самой низкой ступени офисной иерархии, который, однако, осознает свое рабское и зависимое положение и, в силу этого, старается минимизировать свой износ. Такой человек понимает, что ему особо нечего

терять и низкооплачиваемую работу он найдет всегда, поэтому он не выкладывается, не пытается продвинуть по служебной лестнице, а просто свою работу без фанатизма.

Умеренно трудящийся (RxW). Это тот же Lz, только имеющий амбиции и стремящийся продвинуться по служебной лестнице, чтобы больше получать денег и иметь больше преференций в компании.

Средний работник (Mw). Среднестатистический работник, который выполняет свою работу, придавая ей важное значение, но не ставя ее на первое место; имеющий здоровые амбиции и прикладывающий некие усилия к их реализации.

Работающий (Wk). Предтрудоголик, вынужденно ставящий работу на вершину своей жизненной деятельности. Либо пытается через работу подавить или ослабить психологические проблемы, либо собирается поработать в усиленном режиме некоторое время, чтобы обеспечить себе безбедное будущее.

Трудоголик (Wh). Человек, который ставит на первое место свою работу. Скорее всего, речь идет о психопатическом типе личности, у которой помимо работы в жизни нет ничего ценного. Такой человек часто меняет своих сотрудников, членов семьи, друзей, подчиняя все цели достижения максимальных успехов на работе. Глубоко травмированный человек, стремящийся нанести максимальное количество травм людям в своем окружении, чтобы переложить на них часть своей травмы.

Лакей (Lc) – особая, привилегированная категория сотрудников, основная цель работы которых, - угодить начальству, всячески лакировать им штиблеты. Сопутствующая жополизству глубинная черта характера сотрудника. Характеризуются готовностью выполнять любую прихоть начальства и подчиниться любому его решению. Могут сочетаться с другими позициями данной классификации. Мимикрия подавляемой агрессии, которая аккумулируется и ждет своего случая. По сути, это эмбриональная форма начальства.