

Обитаемый офис



Екатерина Бурдаева

Екатерина Бурдаева

Обитаемый офис

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=70003456

SelfPub; 2023

Аннотация

Коллег по работе, как и родственников, не выбирают. Мы вынуждены выстраивать отношения с теми, кто ежедневно приходит в тот же офис, что и мы. И это не всегда милые и улыбчивые люди как "из рекламы майонеза". Хамы, блатные, стукачи, пофигисты, лентяи, деспоты, лицемеры, сплетники – все они вам обязательно встретятся на работе. И со всеми придется найти общий язык. А как – подскажет эта книга.

Содержание

Предисловие	6
Часть I. «От зануды до агрессора».	10
Психологические аспекты некоторых офисных обитателей	
Глава 1. Зануды и нытики	10
1. Краткая характеристика	10
2. Средства индивидуальной защиты	15
3. Превращаем «минус» в «плюс»	20
4. История из жизни. «Когда все плохо»	28
Глава 2. Подлизы	33
1. Краткая характеристика	33
2. Средства индивидуальной защиты	36
3. Превращаем «минус» в «плюс»	39
4. История из жизни. «Темная лошадка»	41
Глава 3. Сплетники	44
1. Краткая характеристика	44
2. Средства индивидуальной защиты	52
3. Превращаем «минус» в «плюс»	67
4. История из жизни. «Любовный треугольник»	73
Глава 4. Завистники	79
1. Краткая характеристика	79
2. Средства индивидуальной защиты	83

3. Превращаем «минус» в «плюс»
Конец ознакомительного фрагмента.

89

91

Екатерина Бурдаева

Обитаемый офис

Легче любить все человечество в целом, чем одного соседа.

[Эрик Хоффер](#)

Предисловие

Как утверждал Бернард Шоу в своем «Пигмалионе», разница между цветочницей и леди состоит в отношении к ним окружающих. Другими словами, королеву делает свита. А если перевести эти придворные термины на деловой язык, то успех любого предприятия зависит от команды, которая занимается ведением дел.

Итак, пара слов о команде. Роль сотрудников и соратников в любом деле неоспорима, ибо один в поле не воин. При этом так хочется верить в людей и в то, что ими движут лучшие побуждения, не правда ли? И, увы, как часто приходится в этих самых людях разочаровываться!

Однако здесь кроется отдельная проблема. Стоит ли винить этих людей в том, что они не оправдали наших надежд, оказались не такими, как мы о них думали, подвели и предали нас? А может быть, мы сами не смогли или не захотели, как следует разобраться в личности работающих рядом с нами сотрудников?

Увы, не все злодеи похожи на Кощея Бессмертного или Карабаса-Барабаса. Очень часто, приходя на работу, мы встречаем предупредительных коллег, которые, улыбаясь в глаза, подстраивают гадости за нашими спинами. И хотя большинство тех, с кем мы работаем бок о бок, – нормальные доброжелательные люди, один несчастный мерзавец мо-

жет оставить глубокие шрамы на ваших чувствах и карьере.

Именно такие «шрамы» и подвигли меня к написанию этой книги.

Умению разбираться в людях можно научиться. Нужно просто постоянно тренировать свое внимание и замечать мелочи. Анализируйте, думайте, делайте выводы. То, что ваш коллега или сотрудник – совсем не тот, за кого себя выдает, не должно стать для вас неожиданностью, иначе какой же вы профессионал?

Конечно, существуют «профессиональные» лицемеры, раскусить которых бывает очень трудно, но это тема для отдельного разговора: большинство людей все-таки не в состоянии контролировать и прятать свое истинное «я» все 24 часа в сутки.

В этой книге вы найдете краткое описание некоторых типов сотрудников, обитающих в офисе, рекомендации по мирному сосуществованию с ними, советы по превращению своих слабых сторон в преимущества (если вы относитесь к одному из этих типов), а также истории из жизни, иллюстрирующие то, о чем говорится в каждой главе.

Тем, кому лень читать всю книгу, предлагаю несколько общих рекомендаций по выживанию в современном обитаемом офисе.

1. Тщательно выбирайте друзей на работе. Часто злопыхатели – это те люди, которым вы привыкли доверять. Одно из самых важных решений, которое надо принять, где бы

вы ни работали, – это кому действительно стоит доверять, а кому нет. Выберите одного-двух человек, но так, как будто от этого зависит ваша карьера. Прислушивайтесь к малейшему сомнению, которое у вас возникнет. Всегда будьте предельно осторожны с информацией конфиденциального характера. Относитесь к каждому сослуживцу как к любопытному ребенку, который остался один в квартире с кабельным телевидением, и заблокируйте те «каналы», которые ему не следует смотреть.

2. Будьте ближе к начальнику. Если у вас устойчивые дружеские отношения с руководителем, вам будет гораздо проще справиться с нападками недоброжелателей. Большинство из них просто не посмеют посягнуть на ваше спокойствие.

3. Ищите причину происходящего. Недоброжелатели сильно отличаются друг от друга. Фактически некоторые из них не являются недоброжелателями в чистом виде. Прежде чем выносить вердикт, подумайте о возможных причинах враждебного или неадекватного к вам отношения. Коллега, которой вы глубоко симпатичны, может действовать под влиянием неожиданного приступа болезни под кодовым названием «без задней мысли». Товарищ по работе может оказать вам «медвежью услугу», действуя из лучших, на его взгляд, побуждений. Переберите все возможные объяснения, прежде чем разорвать дружеские отношения. Если кто-то сообщает вам, что ваш приятель говорил гадости за ва-

шей спиной, спросите себя, не может ли оказаться так, что *носитель* этой новости просто-напросто врет или подает информацию в искаженном виде, преследуя свои собственные интересы.

Человек не может быть абсолютно безразличным по отношению к другому, поэтому если вы не вызываете у коллег и начальников раздражения, неприязни, зависти или других негативных эмоций, то вероятность того, что они почувствуют к вам интерес и симпатию, многократно возрастает. А значит, для того чтобы нормально сосуществовать с другими офисными обитателями, совсем не обязательно лезть из кожи вон, чтобы завоевать дружбу всех и каждого. По большому счету достаточно вести себя так, чтобы просто не вызывать у окружающих негативных эмоций.

Часть I. «От зануды до агрессора».

Психологические аспекты некоторых офисных обитателей

Глава 1. Зануды и нытики

А он не больной, а характерный, занудистый, чтоб сильнее на всех воздействовать, чтоб на него внимание обращали.

Н. Коляда, «Зануда»

1. Краткая характеристика

В этой главе намеренно объединены два разных типа сотрудников, поскольку в их поведении много общего, и они практически одинаково неприятны большинству имеющих с ними дело. Впрочем, несмотря на схожий стиль поведения, причины его могут сильно различаться. При чем занудство и склонность к нытью бывают как врожденными, так и приобретенными в процессе взаимодействия с социумом.

Например, **занудами** со временем рискуют стать чрезмерно серьезные сотрудники, которые воспринимают любую мелочь как несоразмерно важную деталь рабочего процесса

и превращают каждое свое небольшое действие в непреложный закон и фундамент добросовестного труда.

Такие люди в ответ на невинную просьбу дать конкретную информацию пишут целую научную справку, приносят кипу бумаг, раскладывают на вашем столе бесчисленные сертификаты, протоколы исследований, газетные статьи и даже целые научные исследования, посвященные ответу на поставленный вопрос. Если их рвение не сдерживать, то через какое-то время из обычных зануд они могут эволюционировать в зануд-бюрократов.

У зануд довольно часто бывает очень низкий КПД в сравнении с другими сотрудниками, потому что они уделяют излишнее внимание каждой незначительной мелочи. Они могут бесконечно долго «висеть на телефоне», дотошно объясняя клиенту или партнеру то, что, по их мнению, тем недостаточно понятно. Они посылают по электронной почте презентации и фильмы с гигантскими объемами информации, настойчиво названивают людям, которые не хотят с ними общаться, они настолько методичны и назойливы в своем стремлении разложить все по полочкам, что, кажется, от них просто нет спасенья.

У зануд, впрочем, есть и свои плюсы. Они обычно очень усидчивые, въедливые, педантичные и ответственные, глубоко проникают в свой предмет и знают такие детали, о существовании которых другие сотрудники даже не догадываются. Эти качества могут быть весьма полезны в определен-

ных обстоятельствах, при необходимости особо кропотливой работы, например, при изготовлении ювелирных изделий или при разминировании взрывных устройств!

Нытики – это своего рода энергетические вампиры. Они постоянно ноют и канючат. Они жалуются, что другие сотрудники неправильно и неэффективно с ними взаимодействуют, избегают общения по непонятным причинам или незаслуженно к ним несправедливы. У них все плохо, все не так, и даже в хороших новостях они найдут повод для опасений и мрачных прогнозов.

Если у них возникают проблемы с выполнением работы, они склонны винить кто угодно, только не самих себя. Даже выполнив все их условия и просьбы, вы вряд ли услышите слова благодарности. Наоборот, они каким-то чудом умудряются пожаловаться всем окружающим, что это из-за вас они не успели выполнить задание в срок.

«Ты знаешь, я потеряла страхового полиса, а у меня как раз так разболелся зуб, что я просто не знаю, что делать. Я пошла в отдел кадров, а они сказали, что новый полис надо ждать неделю...» Моя подруга Маша почти рыдает в телефонную трубку и, как обычно, у нее безвыходная ситуация. Весь следующий час я уговариваю ее не паниковать, выпить аспирина, съездить за новым полисом самой или вырвать зуб в платной поликлинике... Проходит два дня, и Маша звонит снова.

«Ты знаешь, мне сегодня начальник сказал, что я выгля-

жду измученной, что у меня такой вид, как будто я на грани депрессии. Сказал, что мне надо отдохнуть. Как думаешь, а вдруг он хочет меня выжить? Я возьму отпуск, а он вместо меня кого-то возьмет. А может, у меня и правда депрессия? У тебя нет случайно знакомого психоаналитика или какого-нибудь психиатра?» – говорит она дрожащим голосом. Повесить трубку мне удастся только через час, после подробного обсуждения всех деталей ее психического состояния и тайных соображений ее шефа. Через пять минут после разговора до меня доходит, что о зубе и полисе не было сказано ни слова.

Всю следующую неделю от нее ни слуху, ни духу, и я звоню сама, чтобы узнать, как она там справляется с шефом-интриганом и своей депрессией. Но на эти темы не удастся сказать и слова. *«Я полезла за кварталным отчетом, который кто-то нарочно засунул на самый верх, оступилась и упала, – стонет она в трубку. – Это такие мучения, ты не представляешь. А главное, одни интриганы вокруг, прям на зло все делают...»*

Бедная Маша. Какое жуткое невезение! Хотя, по правде говоря, Маше не везет всегда. И хотя часть ее несчастий действительно серьезна, другая часть (в общем-то бóльшая) не стоит и выеденного яйца. На днях ее кошка устроила голодовку протеста, потому что они взяли в дом еще одного котенка. Ерунда? Попробуйте объяснить это Маше. Молодая коллега пришла на работу с новым вызывающим маникю-

ром – это явный знак, что она что-то замышляет против Маши.

Чушь? Только не для нее.

Любой повод становится проблемой, а любая проблема – катастрофой. Да это и неудивительно, ведь она самый настоящий нытик, который упивается своими несчастьями и постоянно превращает свою жизнь в мелодраму. Наверняка среди ваших коллег встречаются люди из этой «серии». Если в их семейной жизни все хорошо, то обязательно куча проблем на работе: не понимают, притесняют, не доплачивают, загружают работой, шеф груб и несправедлив и т. д. Если на работе все нормально, то дома просто кошмар – муж (жена) кровопийца и бабник (шлюха), никто с ним не считается, денег вечно нет, дети хамят и не слушаются, и так до бесконечности... Сегодня у этого человека болит коленка, завтра протекает крыша. Если же вдруг под рукой нет подходящей неприятности, ее в срочном порядке приходится организовывать. У таких людей просто талант: увидев муху в стакане чая, они начинают говорить о конце света.

В жизни и так хватает стрессов. Почему же эти люди создают себе такую беспокойную, полную отчаяния жизнь? Ответ прост. Картинное страдание привлекает внимание окружающих, и те, кто находится в центре событий, пользуются их сочувствием и поддержкой. «Центр внимания» чувствует себя важным, пусть даже и недолго. Кроме того, если у нытика низкая самооценка, один из возможных способов

повысить ее – создать вокруг себя кризисную ситуацию, вызывающую всеобщее сочувствие.

Конечно, не каждый человек, которому выпадает куча неприятностей, становится нытиком-«вампиром». Многие люди испытывают вовсе не надуманные трудности и действительно нуждаются в поддержке. Но таких жертв обстоятельств обычно трудно спутать с нытиками-профи, которые сами создают себе проблемы и сами же их «пиарят».

Несмотря на разное поведение, у зануд и нытиков есть кое-что общее: в стенах офиса избежать общения с этими энергетическими вампирами практически невозможно, ибо все восемь часов рабочего времени мы вынуждены находиться в коллективе, терпя общество и зануд, и нытиков, и коекого похуже. И сколько бы мы от них ни отмахивались, они «достают» нас снова и снова.

В такой ситуации есть только один выход: научиться сосуществовать с ними без ущерба для своей психики, настроения и морального состояния.

2. Средства индивидуальной защиты

Если рядом с вами есть *нытики*, постарайтесь не дать себя втянуть в бесконечные разговоры о несправедливости жизни, полные вздохов и стонаний. Старайтесь не поддакивать, отвечая фразами типа «Боже, какой ужас!», «Да ты что», «Не могу поверить!», «Кошмар!» и пр. Этим вы только подхлест-

нете собеседника, и он станет изливать на вас все новые порции своих все более преувеличенных страстей. Лучше смелить тему или вообще свернуть разговор.

Если рядом с вами находится *зануда*, совет аналогичный – не вступать с ним в долгие дискуссии и стараться ограничить рабочее общение вопросами, подразумевающими односложные ответы. Лучше всего закрытый вопрос, который подразумевает ответ из серии «да» или «нет» либо выбор из предложенных вариантов. Например, «Когда мы должны сдать отчет: в четверг или в пятницу?», или «Кому поручили сделать графики: Васильеву или Петрову?», или «Мы уже отгрузили товар клиенту N-скому?» Ни в коем случае не задавайте открытых вопросов, отвечая на которые, он может дать волю своему занудству.

Поскольку основные цели зануды и нытика похожи – обратить на себя внимание окружающих и украсть у них максимум времени, – то и защищаться и от тех и от других можно схожими способами.

Способ первый одновременно и самый простой, и самый сложный – это полное игнорирование нытья и занудства. Почему простой – потому что подразумевает, что вы ничего специально не делаете, просто не замечаете их, и все. Почему сложный – потому что иногда очень трудно не замечать зануд и нытиков, зачастую просто не хватает терпения на то, чтобы оставаться спокойным и беспристрастным, когда рядом кто-то постоянно зудит!

К тому же такие люди почему-то склонны обижаться, если не встречают должного внимания окружающих и интереса к своим длинным речам. А обиженный зануда или нытик выплескивает из себя в два раза больше нытья и занудства, чем обычно!

Способ второй – поддакивание. Этот способ почерпнут из серии анекдотов типа «Вася, прекрати “дакать”, я с тобой уже полчаса не разговариваю!» Он очень прост: вы крутите в голове свои мысли или даже занимаетесь какими-то своими делами: просматриваете документы, «одним глазом» просматриваете страницы в Интернете и т. д., но при этом делаете вид, что слушаете своего собеседника, что проявляется в кивках, одобрительном мычании, поддакивании, периодическом произнесении слов «конечно», «ну да», «ага», «понимаю», «естественно» и т. п. Конечно, есть риск попасться, ибо существуют особо продвинутые зануды и нытики, которые способны заподозрить вас в невнимании и могут даже устроить вам «проверку», задав вопрос «на засыпку», типа: «А о чем я тебе сейчас рассказывал?»

Способ третий – переключение. Это достаточно конструктивный и полезный способ, поскольку он заключается в том, чтобы переключить внимание «убивателя» своего и чужого времени на другое занятие, более полезное для компании, для дела, для самого нытика или зануды. Например, дать ему срочное поручение, попросить посмотреть только что полученный вами документ, проверить сложные расче-

ты или съездить в транспортное агентство за билетами для шефа, уезжающего в командировку.

Последний вариант лучший, потому что позволяет на какое-то время физически избавиться от офисного раздражителя. К сожалению, не всегда просто найти нужный «переключатель», а кроме того, зануды и нытики страшно сопротивляются, когда их энергию пытаются направить в более продуктивное русло.

Способ четвертый – встречное занудство. Как ни странно, но этот способ иногда очень эффективно помогает отвадить от себя зануду или нытика. Может быть, потому что мало кто из них адекватно представляет себя со стороны?

Представьте, что к вам подходит офисный нытик и заводит свою «волынку»:

– Как все надоело, все плохо, подписал у шефа важное письмо, запрос в министерство, а оказалось, в нем ошибка, хотел замазать, а штрих засох, и ни у кого нету замазки, а шеф уже уехал и перепечатывать бессмысленно, не знаю, что делать...

А вы ему в ответ в той же тональности:

– Ой, а у меня вообще катастрофа, связь с принтером нарушилась, не могу ничего распечатать, а мне срочно надо отчет отправить в головной офис, скопировал его на флэшку, хотел открыть с другого компьютера, а она там совсем не открылась, компьютер выдал сообщение, что на ней вирус, и завис, я хотел вызвать айтишника, а он на больничном, не

знаю, что делать...

Проверено: способ действует, потому что нытики настроены на излияния и хотят, чтобы их слушали, совершенно не желая при этом быть слушателями чужих жалоб.

То же верно и в отношении зануд. Если в ответ на их долгий рассказ о том, какие стадии проходит заказ, который компания делает иностранному поставщику, вы начнете долго-долго перечислять все особенности новой канадской резины, которая только что поступила на склад от этого поставщика, велик шанс, что они потеряют к беседе с вами всякий интерес.

Однако у этого способа есть серьезный недостаток: если вы не склонны к беспредметным «рассусоливаниям», то вам будет трудно овладеть техникой нытья, а может быть, даже невозможно.

Способ пятый – агрессия. Резкое «хватит ныть!» или «да заткнись уже!» может обидеть вашего коллегу, но может и заставить его взять себя в руки на какое-то время. Тут надо обязательно учитывать темперамент и особенности характера вашего коллеги.

С одной стороны, это грубо и невежливо, да и некорпоративно к тому же. С другой стороны, могу сказать, что способ проверен на личном опыте: после резкого окрика большинство зануд и нытиков отстают от «грубияна» на значительное время, иногда даже на целый месяц! Только потом не удивляйтесь тому, что по офису ходят слухи о том, какой вы за-

ядлый скандалист, беспардонный хам и грубиян.

Можно, конечно, попробовать какие-нибудь нестандартные способы, например, отправить нытика к психологу, заклеить зануде рот скотчем или начать работать в берушах, которые являются одним из проверенных средств защиты от производственного шума. Некоторые особо нервные сотрудники пытаются целыми днями слушать музыку в наушниках, чтобы избежать общения с «раздражителями», однако полностью изолировать себя от офисной среды вам все равно не удастся, да и глупо превращать себя в изгоя из-за какого-то одного несчастного зануды.

3. Превращаем «минус» в «плюс»

Начнем с *нытиков*. Многие специалисты по позитивной трансформации сознания, психоаналитики и просто психологи любят приводить своим клиентам, не находящим выхода из сложной жизненной ситуации, пример с мухой, бьющейся о стекло.

Муха бьется о стекло, прилагая максимум усилий, чтобы вырваться на свободу. Она бьется и бьется, сжигая остатки жизненных сил в тщетной попытке пролететь сквозь окно. Стратегия мухи заключается в том, чтобы приложить как можно больше усилий для достижения своей цели. Однако это не работает. У нее нет достаточных сил для того, чтобы разбить стекло. В нескольких шагах от нее может находиться

раскрытая дверь, но муха обречена умереть на подоконнике, потому что в ее логику не вписывается возможность попробовать другой подход к решению проблемы...

Пример примитивный, зато очень наглядный.

Его суть в том, что приложение бóльших усилий не обязательно ведет к достижению бóльших результатов и не обязательно является тем путем, который приведет вас к достижению поставленных целей. Иногда достаточно просто переосмыслить свои взгляды на жизнь, совершить некий прорыв в своем мышлении, на который не способна несчастная маленькая муха, и заметить ту дверь, которая может привести вас к желаемой цели.

Нытики напоминают мне такую упрямую муху. Они бьются и бьются о воображаемое стекло, вечно ноют и жалуются на свою нелегкую судьбину, не видя для себя другого выхода. А ведь он наверняка есть!

Если вы поймали себя на том, что много болтаете не по делу и основное содержание ваших речей – это жалобы на несправедливость окружающего мира или бесконечное повторение одного и того же, это полбеда. Значит, вы еще в состоянии адекватно оценить свое поведение.

А вот если вам кажется, что с вами все в порядке, однако число коллег, желающих общаться с вами, катастрофически снижается, вам не дают договорить до конца только что начатую вами речь, прерывают на полуслове, отворачиваются и явно не хотят продолжать общение, это плохой знак. Зна-

чит, вы зашли далеко за ту грань которая отделяет обычную общительность от навязчивого занудства. И тем не менее все не так плохо.

Что делать, если вам нестерпимо хочется пожаловаться на свою жизнь или подробно обсудить какое-нибудь происшествие, а вокруг раздается только сосредоточенный стук по клавиатуре и окружающие смотрят в компьютеры, в документы, в окно – куда угодно, только не на вас?

Что делать, если вам хочется разложить каждое свое действие по полочкам, объяснить всем и каждому смысл каждой вашей трудовой операции, но работа требует стремительных действий и не оставляет времени на объяснения?

Вот несколько советов, которые могут помочь вам сгладить особенности вашего характера и найти свою нишу в коллективе.

Во-первых, возьмите себя в руки и устройте себе месячник терпения, во время которого постарайтесь не надоедать никому и ничем. Ни рассуждениями, ни расспросами, ни советами. К сожалению, коллег, в отличие от друзей, мы не выбираем, и среди вашего рабочего окружения вряд ли найдутся люди, которые разделят ваше негодование по поводу притеснения владельцев экзотических животных или будут готовы снова и снова сочувственно выслушивать вашу несчастливую любовную историю.

Во-вторых, возьмите себе за правило никогда *не начинать разговор, не связанный с рабочими темами, первым*. Предо-

ставьте вашим коллегам возможность выбрать, хотят они обсуждать с вами посторонние темы или нет.

В-третьих, старайтесь целенаправленно *вносить в свою жизнь позитив*. Например, начинайте каждый свой день с какой-нибудь позитивной мысли, хотя бы одной, вроде: «Сегодня замечательная погода», «Сегодня я получу зарплату и куплю что-нибудь вкусненькое», «Сегодня встречаюсь с друзьями!», «Сегодня можно никуда не спешить и поваляться», «Сегодня скажу какой-нибудь растрепанной тетке комплимент!» и т. д.

В-четвертых, загляните к себе в душу и *определите, в чем ваша главная проблема*. Вы по натуре меланхолик и болтун? Вам не с кем пообщаться? Вы не можете контролировать поток своих слов? Вас с детства все обижали, и вы привыкли жаловаться? У вас действительно слишком много нерешенных проблем, и когда вы их проговариваете, вам становится легче? Причины могут быть разные, однако нельзя ставить себе пожизненный диагноз, ведь всегда есть какие-то меры, которые вы можете принять.

Вот блиц-список тех действий, которые могут избавить вас от клейма «нытика».

1. *Начните вести дневник*. Может быть, вам просто жизненно необходимо изливать свои эмоции, и если вы сможете это регулярно делать, вам уже не нужно будет распахивать свою душу перед всеми и каждым?

2. *Молитесь*. Вера в Бога дает позитивный заряд, она

укрепляет дух, помогает жить, повышает ваш уровень духовного развития. В своих молитвах вы можете и пожаловаться на обуревающие вас неприятности, и попросить необходимой вам помощи. Многочисленные исследования доказывают, что глубоко верующие люди легче справляются с кризисами и проблемами и вообще чувствуют себя много счастливее «атеистов».

3. *Активней общайтесь вне работы.* Напомните о себе друзьям, постарайтесь найти новых друзей по интересам, радуйтесь и цените каждое новое знакомство. Существует тесная связь между социальной поддержкой и эмоциональным благополучием человека. Те, у кого есть близкие друзья, легче справляются с такими жизненными встрясками, как потеря близкого человека, скандалы в семье, потеря работы, болезнь... Что уж говорить о мелких житейских неурядицах, которые обычно и подпитывают нытиков!

4. *Сформулируйте свои основные проблемы и начните решать хотя бы одну из них.* Не рассказывайте о них всем подряд, найдите среди своих коллег людей с похожими трудностями и «скооперируйтесь» для совместного обсуждения и решения проблемы.

5. *Изучайте и используйте психологические техники избавления от стресса и напряжения.* Моя близкая подруга была на грани депрессии, у нее была действительно трудная ситуация в жизни. Из-за серьезного конфликта на работе она перестала спать по ночам, не могла есть, могла в любой мо-

мент расплакаться из-за пустяка, боялась выходить на улицу, потому что все люди вокруг казались ей предателями и лицемерами.

Все это длилось достаточно долго, но однажды ей надоело быть нытиком и размазней, и она взяла себя в руки. «Каждый раз, когда я шла на работу, я представляла, что еду в танке, – рассказала она много позже. – А так как я под защитой толстой брони, то мне ничего не страшно. Я представляла, как “вражеские” взгляды и злобные реплики разбиваются в мелкую пыль о мою “броню”, и мне почти сразу стало намного легче жить». Затяжной конфликт у нее на работе разрешился, она снова стала нормальным жизнерадостным человеком.

Теперь что касается *зануд*. Избавиться от навязчивой привычки повторяться и долго разглагольствовать непросто. Однако, может быть, и не надо от нее избавляться? Может быть, можно сделать так, что эта привычка начнет служить вам верой и правдой?

Идеальный вариант – подобрать себе работу, которая будет соответствовать вашим наклонностям: кассир в банке, сотрудник пенсионного фонда, социальный работник, сотрудник справочной службы, инструктор по технике безопасности, гид, экскурсовод. Есть масса рабочих мест, которые скрепя сердце занимают малоразговорчивые люди, тогда как любой зануда мог бы заблестать на нем, как новая елочная игрушка!

Представьте старушку, которая приходит на почту и пытается узнать, как ей получить пенсию по другому адресу. И, конечно, раз пять при этом задает один и тот же вопрос в разных вариантах. Обычный сотрудник пять раз выйдет из себя, но только не зануда!

Конечно, в жизни нам далеко не всегда достается работа по характеру. Поэтому если работа не отвечает вашим мечтам о возможности всесторонне и обстоятельно обсуждать разные вопросы и вести долгие профессиональные диспуты с коллегами, ищите возможность найти выход своим склонностям не в ущерб терпению окружающих.

Вот блиц-список действий, которые могут обратить ампулу «зануды» на пользу.

1. *Напишите инструкцию для коллег-новичков.* В самом деле, вместо того чтобы нудно и долго объяснять им, как и что происходит у вас в офисе, почему бы не написать такую инструкцию для новичков, которая облегчит жизнь и им, и «старым» сотрудникам?

2. *Вызывайтесь добровольцем* на всевозможные семинары, симпозиумы и профессиональные конференции, где нужно выступать с докладами, презентациями, речами и лекциями. Там ваш талант найдет достойное применение, а коллектив скажет вам искреннее спасибо.

3. *Найдите себе хобби,* которое требует скрупулезности и основательного подхода, например, изготовление моделей самолетов и кораблей, бисероплетение, вышивка, пазлы.

4. *Ищите активное применение своему занудству на работе.* Оно просто бесценно в эпистолярном жанре: в написании деловых писем, инструкций, претензий, положений и служебных записок.

5. *Давайте волю своему занудству, только когда это не вредит работе.*

В книге Януша Корчака «Король Матеуш Первый» есть замечательный пример того, как должен вести себя настоящий зануда, который не хочет настраивать против себя общество. Там описано, как на одной большой королевской ту-совке встретилось несколько царственных особ. Один из королей отвечивал каждой встречной королевской особе по несколько десятков поклонов – такая в его стране была традиция. Это доставляло страшные неудобства всем окружающим, которым просто не хватало терпения ждать, пока окончатся поклоны «вежливости». Тогда бедняга решил не портить никому жизнь и попросил, чтобы в его комнату принесли портреты королей, и отвечивал им полагающиеся по правилам его страны поклоны в комнате, чтобы никому не мешать.

А вообще самый лучший способ искоренить склонность к нытью или занудству – смех и радость. Когда вы смеетесь, вы чувствуете себя легко, потому что получаете в шесть раз больше кислорода, чем, когда вы просто разговариваете. Смех, помимо всего прочего, оказывает расслабляющий эффект на весь организм – ваши давление, сердцебиение и

мышечное напряжение спадают до уровня чуть ниже нормы. Так что смейтесь на здоровье над всем, что смешно, включая себя самого – на мой взгляд, самоирония – лучшее лекарство от нытья и занудства.

4. История из жизни. «Когда все плохо»

Зоя Петровна часто болела. У нее была то ли вегетососудистая дистония, то ли аритмия, то ли тахикардия, то ли гиперемия. В общем, что-то с ней было не так, потому что на ее рабочем столе постоянно стояла коробочка с лекарствами и небольшой приборчик для измерения давления.

Однако все бы ничего, и проблемы со здоровьем могли бы быть преодолены, если бы не склонность Зои Петровны к преувеличению своих бед, к бесконечному нытью и громогласным жалобам.

Работа в одном с ней кабинете превращалась в пытку, поскольку Зоя Петровна никогда не замолкала. Она занималась обработкой первичных бухгалтерских документов, поступающих от контрагентов, и постоянно ныла, что никто из них не хочет делать свою работу как следует, что вся нагрузка ложится на ее хрупкие плечи, что она делает всю работу за поставщиков, а у нее и так расшатанное здоровье, слабые нервы, куча проблем, и т. д., и т. п.

Деликатные сотрудники, сидевшие с ней в одном кабинете, за глаза называли Зою Петровну «тренажером для воспи-

тания терпения», а неделикатные – «паучихой», в глаза же они все ей бесстрастно поддакивали, думая при этом о своем. И все как один мечтали перейти в другой кабинет. Ибо самым ужасным было то, что даже когда никто не разговаривал с Зоей Петровной, она все равно продолжала свой монотонный монолог о несчастьях и неприятностях, с которыми ей мужественно приходится бороться.

Терпеть эти разговоры «с самой собой» было невыносимо, и периодически кое-кто из старших по должности пытался «приструнить» занудливую Зою Петровну, иногда в достаточно резком тоне.

Бывало, что после этих замечаний Зоя Петровна на несколько минут замолкала, но только для того, чтобы набраться сил для очередного монолога, который обычно начинался словами: «Нет, ну я же хочу, как лучше, стараюсь тут, стараюсь, а меня прямо за человека не считают...»

Иногда после резких высказываний коллег Зоя Петровна так распалялась, что эти монологи заканчивались слезами и истериками. Тогда она звонила подружке из соседней конторы, та прибегала, отпаивала заплаканную «Зоиньку» валокордином, измеряла ей давление и злобно шипела в сторону окружающих что-то вроде: «Довели хорошего человека, злыдни».

В общем, это было еще хуже.

Кроме того, каждые два месяца Зоя Петровна стабильно уходила на больничный, который никогда не длился меньше

двух недель. Каждый раз разбирать поступающие документы приходилось кому-то из сотрудников, что было весьма неприятно.

Однако дополнительный объем работы не был самым неприятным в этой ситуации.

Главная подлянка состояла в том, что когда Зоя Петровна возвращалась, она устраивала замещавшему ее сотруднику «допрос с пристрастием». Она задавала по несколько вопросов по каждому документу, спрашивала, куда делись конверты, в которых пришли счета-фактуры, и подолгу возмущалась, если узнавала, что те были банально выкинуты.

Казалось, этому нытью не будет конца и края. Но однажды все устроилось совершенно чудесным и просто невероятным образом.

Зою Петровну вызвало на ковер большое начальство, которого неприятно удивила статистика заболеваемости сотрудника. Кроме того, из бухгалтерии все чаще стали поступать жалобы, что документы, проверенные Зоей Петровной, поступают с ошибками и неправильными реквизитами.

Зоя Петровна пустила слезу пред очами начальства, произнесла трогательную речь о том, что занимается самой грязной работой во всей компании, получает копейки за свой тяжелый труд и здоровье-то свое подорвала, собственно говоря, из-за перегрузок на работе. Начальство почему-то не прониклось сочувствием, разговор получился жесткий, и для Зои Петровны эта аудиенция закончилась традицион-

но: слезами, причитаниями, вызовом подружки, измерением давления и валокордином.

На следующий день Зоя Петровна пришла на работу в плохом расположении духа и с утра начала «заводиться», монотонно гундя себе под нос:

– Нет, они думают, что могут издеваться надо мной за какие-то копейки, которые я тут получаю за эту адскую работу. Да если бы не я, вся бухгалтерия была бы парализована, они бы в одних бумагах только захлебнулись... Я столько работы делаю, сколько никто тут не делает... Сидят тут, бумажки перебирают. Мне с моим здоровьем на легком труде надо сидеть, а я тут с утра до ночи в документах разбираюсь, для них же стараюсь. Неужели еще где такую дуру найдут, которая так себя гробить будет?..

Этот монолог несправедливо обиженного «трудоголика» продолжался до самого обеда.

В конце концов Зоя Петровна так завела себя, что взяла чистый лист бумаги, написала заявление об увольнении по собственному желанию, подошла к одному из менеджеров, дала ему бумагу, театрально запрокинула голову и попросила его трагическим голосом:

– Виктор, ты сегодня к директору попадешь? Подпиши у него мое заявление, пожалуйста!

Виктор взял заявление и уже через полчаса был у директора.

Тот слегка удивился, но заявление подписал, не раздумыв-

вая, и тут же отдал его секретарю со словами: «Передай в отдел кадров, пусть увольняют без отработки».

Ближе к концу дня Зоя Петровна сидела за своим столом, крутила в руках пузырек от валокордина и посматривала на телефон – ждала, что вот-вот позвонит начальство, вызовет к себе и будет уговаривать забрать заявление. Если звонил кто-то другой, она на удивление быстро заканчивала разговор, с придыханием шепча в трубку: «Я жду важного звонка, позже перезвоните». Весь день она была на удивление молчалива.

Наконец телефон снова зазвонил. Зоя Петровна взяла трубку и услышала:

– Зоя Петровна? Добрый день, это отдел кадров беспокоит. Зайдите за Вашей трудовой книжкой, пожалуйста...

Во рту у Зои Петровны пересохло, она положила трубку, посмотрела на пузырек валокордина, который все еще сжимала в руках, и поняла, что вот сейчас он наконец-то нужен ей по-настоящему.

Глава 2. Подлизы

– *Что такое лизинг?*

– *Это особый подход к начальству.*

Современный анекдот

*Вея шваброй верхом, низом,
сместь бы всех, кто поддались,
всех, радеющих подлизам,
всех радательских подлиз.*

В. Маяковский, «Подлиза»

1. Краткая характеристика

Подлизы есть в каждом офисе. Причем в наше время уже почти никто из них не скатывается до уровня грубой лести. Даже в кругах прирожденных и профессиональных подлиз это давно уже считается дурным тоном.

Конечно, встречаются еще иногда явные подлизы, которые постоянно осыпают руководителя комплиментами: «Ой, как мне приятно с Вами работать», «Вы самый лучший босс, который у меня когда-либо был», «Я восхищаюсь Вашим профессионализмом», «Я в этой компании только из-за Вас», «Спасибо, что Вы так поддерживаете наш отдел», и т. д., и т. п. Адекватно оценивающему себя руководителю все эти приторные высказывания достаточно быстро набива-

ют оскомину, и сотрудники, избравшие такой стиль поведения, иногда добиваются эффекта, обратного желаемому.

Поэтому подлизы более высокой стадии развития встречаются гораздо чаще.

Развиваясь вместе с научно-техническим прогрессом, они научились подлизываться тонко, изящно и практически незаметно для постороннего взгляда. Иногда они даже вполне удачно маскируются под приличных независимых людей. И что еще хуже, бывают случаи, когда они даже нагло и беспардонно выдают себя за активных борцов с административной несправедливостью и самодурством руководства.

Так как же опознать и выявить латентного (скрытого) подлизу? Есть множество мелких признаков, по которым можно его определить.

Он всегда внимательно слушает самые скучные речи руководителя, не позволяя себе зевать, даже прикрывая рот рукой, или отвлеченно разглядывать происходящее за окном во время самого нудного совещания. На рабочих совещаниях, планерках и летучках он старается сесть напротив босса, чтобы быть у того на виду, чтобы поймать и максимально долго задержать на себе его взгляд.

В присутствии шефа у него меняются голос и осанка, он как бы незаметно вырастает, даже если при этом неподвижно сидит на стуле. Он старается постоянно попадаться на глаза начальнику, иногда бесцельно крутятся у его кабинета с озабоченным выражением лица.

Когда его вызывают к шефу, он едва сдерживается, чтобы не побежать бегом.

Он старается завести дружбу с секретаршами и личными помощниками босса, а также с теми сотрудниками, которые наиболее обласканы начальством. Особенно часто подобное явление можно наблюдать в компаниях, где начальник привык узнавать подробности жизни коллектива от своих ближайших помощников.

Его мнение практически всегда совпадает с мнением руководства. Даже критику он принимает безропотно и смиренно. Причем правоту руководителя он признает с такой искренностью, что у того пропадает всякое желание устраивать разнос. Например, начальник считает, что составленная подлизой программа семинара для клиентов никуда не годится? Тут же выясняется, что тот думал точно так же, у него были только небольшие сомнения, которые тут же развеялись после мудрых и своевременных замечаний босса. Со стороны все это похоже не на разнос, а на обычное совещание.

Подлиза старается сообщать начальству только приятные новости, а если в компании происходит что-то плохое, он всячески отстраняется от доведения подобных новостей до начальственных ушей, чтобы не стать в глазах руководства «вестником несчастья».

Вообще поведение подлизы в чем-то похоже на поведение влюбленного – в ряде моментов. Это и повышенное внима-

ние к объекту, и интерес ко всему, что он делает и говорит, и страстное желание быть замеченным и обласканным этим объектом.

Однако самое главное качество, свойственное подлизам, сводит их сходство с влюбленными на нет. И это качество – неискренность.

Основным мотивом подлизы является не любовь и уважение к начальнику, а подобострастие, боязнь за свою «шкуру», элементарный эгоизм, желание улучшить свое положение в компании, быть «поближе к начальству», получить гарантию стабильности и безбедного существования в пределах офиса, на который распространяется власть начальника.

Нет, встречаются, конечно, и искренние подлизы. Такие, которые сами верят в свои светлые чувства, испытываемые к руководителю. Но такие случаи встречаются настолько редко, что их проще отнести или к патологиям, или к побочным эффектам активного самовнушения.

2. Средства индивидуальной защиты

Итак, как же бороться с подлизами?

Прежде чем ответить на этот вопрос, давайте определимся: нужно ли вообще с ними бороться? Ведь в корне искоренить это явление невозможно, да и вообще подлизы могут быть очень милыми и приятными людьми.

Неприятными они становятся, когда начинают холить и

делая свою склонность льстить начальству. Сначала из легкого льстеца такой сотрудник превращается в подлизу, потом вырастает до хронического лизоблюда, потом трансформируется в активного подхалима, а там уже и до беспринципного стукача и безвольной марионетки рукой подать.

Поэтому главное для сотрудников любого офиса – не допустить качественного перерождения подлизы.

Кто-то трепещет в присутствии начальства? Краснеет и бледнеет, старается всячески угодить? Поддакивает, даже когда не вполне понимает, о чем начальство ведет речь?

Да Бог с ним, если человек этот по большому счету неплохой, делает свою работу и не пытается решать с помощью лести свои личные проблемы во вред окружающим.

А вот если подлиза подловат и добивается того, что начальство благосклонно выслушивает его дифирамбы, это даст ему лазейки для различных злоупотреблений, которые вряд ли придется по вкусу остальным офисным обитателям.

Что можно сделать, чтобы не допустить этого? К сожалению, вариантов не так много, потому что слишком многие руководители благосклонны к льстецам. А если подлиза еще и дружен с секретаршей босса, то у него может быть слишком много козырей на руках. Это помогает ему избегать начальства, когда оно не в духе, дает возможность узнавать новости раньше всех и принимать соответствующие меры. Бывает и так, что подлиза проявляет поразительную проницательность и деловую хватку в разговоре с начальством, кото-

рое как раз обдумывает новый проект. А секрет этой проницательности только в том, что подлизе все новости выболтала прирученная им секретарша.

Что же можно предпринять? Можно окружить подлизу атмосферой общественного порицания и тайного неодобрения. Вот только почувствует ли он это неодобрение, если начальство дает ему зеленый свет? Можно попробовать «перельстить» подлизу – то есть начать льстить своему начальнику тоньше, изящнее, активнее, эффективнее... Но это как-то уж совсем некрасиво. Можно попробовать «открыть глаза» объекту лести, а именно привлечь внимание начальника к тем рабочим показателям и человеческим чертам сотрудника, которые тот пытается завуалировать своей лестью. Правда, если подлиза умело прикидывается умным и незаменимым, ваши попытки «открыть глаза» будут восприняты начальством как подковерные интриги.

Можно пробовать подружиться с подлизой, хотя бы формально. Тогда будет гораздо проще контролировать его тактику, давать ему какие-то советы, которые могли бы удержать его, не дать усугубить привычку подлизываться и смотреть в одну сторону с начальством.

Однако самый лучший способ – это быть профессионалом и по-настоящему исполнительным и преданным сотрудником, который умеет не только «поддакивать», но и оперативно выполнять распоряжения руководителя.

3. Превращаем «минус» в «плюс»

Слово «подлиза» – ироничное, пренебрежительное и явно имеющее негативный оттенок. Однако факт есть факт: лучший способ быть замеченным другими людьми – это самому сделать первый шаг им навстречу. И прежде всего оказывая разные знаки внимания, говоря приятные (льстивые) речи, избегая критики и резких высказываний. Еще Дейл Карнеги в свое время призывал искренне восхищаться другими людьми, чтобы превратить их в друзей или оказать на них влияние.

Одна девушка, которую взяли менеджером в рекламный отдел крупного издательства, решила проявить инициативу и стала первой приглашать работников других отделов победать вместе или попить пива после работы. Она также поставила перед собой цель лично познакомиться со всеми работниками. Каков же был результат? После нескольких месяцев работы уже никто не «забывал» поделиться с ней важной информацией, и ни одна ее просьба теперь не остается без ответа.

Так что же, ловите себя на льстивом поддакивании начальству? Расширьте диапазон своей благосклонности и поищите в своих коллегах черты и качества, достойные похвалы.

То же справедливо и по отношению к начальнику. Ничто

не сможет произвести на него лучшее впечатление, чем ваш вопрос: можете ли вы еще что-нибудь сделать, если закончите свою работу раньше времени.

Одна моя знакомая, ставшая заместителем директора небольшого СП в 32 года, сказала, что считает свой успех результатом всего одной своей привычки: в течение рабочей недели она периодически заглядывала в кабинет начальника и спрашивала: «Василий Георгиевич, Вам не нужна моя помощь?». Другие сотрудники считали ее подлизой, она же была заинтересована в построении успешной карьеры.

И это ей удалось! Показывая своему руководителю, что вы живете его интересами, вы тем самым становитесь нужным и необходимым ему.

Таким образом, подлизу от просто приятного во всех отношениях сотрудника по большому счету отделяет только один шаг: искренность и конструктивность.

Постарайтесь направить свою склонность льстить и угождать начальству в конструктивное русло. Это поможет вам не только заручиться его хорошим отношением, но и улучшить свои показатели на работе, сделать большой шаг к новым достижениям, к развитию своей карьеры.

Да и другие сотрудники будут уважать вас гораздо больше, если увидят, что руководитель дает вам сложные поручения, с которыми вы вполне справляетесь, а не просто «гладит по головке» за ваши льстивые и приятные речи.

4. История из жизни. «Темная лошадка»

Переводчицей Таня была, что называется, от Бога. Никто не мог так быстро и красиво сформулировать мысль, только что высказанную каким-нибудь косноязычным иностранцем.

Игорь Петрович некоторое время присматривался к Тане, потому что за нее хлопотал один его старый приятель, отказать не было возможности, и он боялся, что ему подсунули очередного «кота в мешке», как это обычно бывает, когда новые сотрудники приходят «по знакомству».

Однако все опасения оказались напрасными. Таня была внимательна, приветлива, в совершенстве знала немецкий язык, отлично справлялась с деловой перепиской и распорядком дня Игоря Петровича. А когда он давал распоряжения, всегда тщательно записывала их в черный кожаный ежедневник с гравировкой в виде коня с развевающейся гривой.

За каких-нибудь два месяца она как-то незаметно стала для него совершенно незаменимым помощником и одним из самых ценных сотрудников, оттеснив на второй план верного зама Илью, с которым Петрович работал уже три года, и секретаршу Аню, которая всегда держалась с ним подчеркнуто вежливо и отстраненно – как, впрочем, и со всеми.

Через какое-то время Петрович даже поручил ей всю свою переписку с клиентами и партнерами. Он в общих словах го-

ворил ей, кому и что надо написать, и пока она в его ноутбуке набивала достойные восхищения письма, сидя за его столом, ходил в швейный цех и устраивал разносы мастерам.

Все-таки, несмотря на солидную должность, в душе он оставался производственником, любил запах новых тканей, шум швейных машинок и отголоски женских разговоров, пытающихся перекрыть шум швейного цеха. И Таня давала ему возможность окунуться в эту фабричную суету.

Однако больше всего Петровичу нравилась Танина почти собачья преданность. Она всегда так радовалась, когда он вызывал ее и поручал какую-нибудь работу, что, будь у нее хвост, она бы им точно виляла при этом. Во всяком случае, так казалось.

Игорь Петрович знал, что сотрудники недолюбливают Таню, дают ей всякие обидные клички и за глаза называют «дворняжкой» и «темной лошадкой». Последняя кличка прилипла к ней из-за еженедельника, который она всегда носила с собой: на нем было выгравировано изображение скачущего коня с развевающейся гривой.

Игорь Петрович приписывал эти злобные настроения к проявлениям обычной человеческой зависти и не придавал значения тлеющим в офисе страстям. Прозрение наступило неожиданно.

Знакомый чиновник предупредил Игоря о том, что на его фабрику готовится нападение рейдеров, когда было уже слишком поздно. В считанные дни все счета компании ока-

зались заблокированы, долги перекуплены, а акции выкуплены новыми хозяевами.

После короткой ожесточенной борьбы в офисе Игоря Петровича поселилось новое ООО, являвшееся частью крупного холдинга. Все старые сотрудники были разогнаны, а Игоря Петровича как владельца небольшого пакета акций старого ООО пригласили на переговоры, чтобы предложить ему «откупные». И не то чтобы новым владельцам так были нужны его акции, просто Игорь Петрович производил слишком много шума, угрожая обратиться в суд и прочие компетентные органы.

И вот Игорь Петрович сидел в приемной своего бывшего кабинета и предавался невеселым мыслям. Как он мог допустить такой поворот событий? На каком этапе произошел сбой? Где он просмотрел подкрадывающегося врага? Ответ пришел неожиданно.

Из его бывшего кабинета вышла его бывшая переводчица Таня. С улыбкой обожания на лице она сказала кому-то невидимому, кто остался в кабинете:

– Конечно, я немедленно этим займусь, Виктор Геннадиевич.

Таня закрыла дверь кабинет и грациозно прошла мимо, даже не взглянув на своего бывшего босса. В руке у нее был черный кожаный ежедневник с гравировкой в виде коня с развевающейся гривой.

Глава 3. Сплетники

Беседа – это когда три женщины останавливаются на углу, чтобы поговорить. Сплетня – когда одна из них уходит.

[Херб Шрайнер](#)

1. Краткая характеристика

Сплетники – часто самая разрушительная сила в офисе, потому что в поле их зрения попадает все, от малейших нюансов рабочих взаимоотношений до личной жизни сотрудников вне офиса.

Исследованием сплетен профессионально занимаются десятки ученых во всем мире. Большинство из них ориентируется на эволюционную теорию антрополога Робина Данбара, который работает в Институте социальной и культурной антропологии при Оксфордском университете. В конце 80-х – начале 90-х гг. прошлого века Данбар подметил у приматов прямую зависимость между размером коры больших полушарий головного мозга и размером стаи. Размер стаи, в которой живут обезьяны, в свою очередь, зависит от числа социальных контактов, которые одновременно способно поддерживать животное. Размер больших полушарий человеческого мозга на «обезьяньем» графике Данбара соответству-

ет размеру группы из 150 особей. Это число сегодня известно, как «число Данбара». Примерно таково максимальное число сотрудников в компании, после которого, чтобы сохранить работоспособность, приходится вводить управленческую иерархию и расписывать различные процедуры подчинения.

Координировать взаимоотношения в группах такого размера, по предположению Данбара, помогают разговоры о других людях в их отсутствие, или, называя вещи своими именами, сплетни. По гипотезе Данбара, люди так любят сплетни, потому что именно они позволили им стать людьми.

В британском рейтинге самых раздражающих коллег, опубликованном компанией Ceridian, интриганы и сплетники оказались на почетном третьем месте, пропустив вперед только грязнуль и нытиков. Интересно, что американцы в своих списках самых неприятных сотрудников тоже отметили сплетников. Только в рейтинге, опубликованном исследовательским центром США Harris Interactive, они стоят на первом месте. Может, все дело в том, что американцы просто чаще и жестче сплетничают на работе?

Как правило, в любой компании есть один-два заядлых сплетника, а то и целая группа любителей «перемыть косточки» окружающим. В профессиональной HR-литературе даже есть термин «офисный телеграф», который означает передачу и распространение слухов в трудовом коллективе. Счита-

ется, что работники определенных профессий даже имеют склонность к тому, чтобы стать активными пользователями этого телеграфа – например, секретари, бухгалтеры, кадровики, водители, сотрудники корпоративных столовых и буфетов. Конечно, склонность к распространению слухов может быть совершенно не связана с должностью, однако вышеперечисленные сотрудники относятся к наиболее вероятной «группе риска», потому что у них есть доступ к самой разной информации, а также широкий круг общения в пределах своего рабочего места.

Так сложилось, что наиболее остро человек реагирует на негативную информацию, которая лучше запоминается, вызывает более сильный эмоциональный отклик и желание с кем-нибудь поделиться своими эмоциями и размышлениями. Так обычно и возникают слухи. Ведь вы наверняка замечали, что практически никто не сплетничает о том, «какой хороший семьянин Вася Петров» или «какие замечательные чертежи сделала новенькая Валечка из конструкторского отдела». Сплетни потому и распространяются кулуарно, что в них передается негативная информация.

Разумеется, в любом офисе всегда найдутся люди, которые хотели бы воспользоваться разрушительной силой сплетен в своих личных целях. Почти каждый более-менее значимый сотрудник компании мечтает о том, чтобы слухи работали на него. Ведь с их помощью можно было бы манипулировать коллегами, а может быть, даже начальством! Одна-

ко задача эта из непростых, потому что как ни старайся, а в большинстве случаев слухи распространяются стихийно и превратить их в послушную и целенаправленную силу мало кому удается.

Почему-то принято считать, что сплетничать любят только представительницы слабого пола. Ничего подобного! Мужчины тоже не прочь посплетничать и частенько самозабвенно и с удовольствием предаются этому занятию, награждая героев обсуждения смачными эпитетами и шумно выражая свои эмоции. Вот только непонятно, почему фраза «Ира купила себе квартиру в Сочи, ее любовник из Министерства проспонсировал», сказанная между женщинами, однозначно считается сплетней, а фраза «Витька разбил новую машину, говорят, ехал с любовницей пьяный», сказанная мужчинами, рассматривается как информация о случившемся. Почему-то принято считать, что мужчины «интересуются жизнью других», а женщины всегда «сплетничают». Ведь и мужчины, и женщины практически одинаково любят посплетничать *о других*.

И все-таки сплетники – это порождения тьмы, а не света. Ведь какова главная отличительная черта сплетни? Ее всегда говорят «за глаза», то есть в отсутствие человека, который является центральной фигурой обсуждаемых событий. Если бы сплетники действительно были такими «крутыми», какими им хочется казаться, они бы открыто задавали интересующие их вопросы, глядя прямо в глаза герою сплетни.

Однако они этого не делают, потому что боятся открытого противостояния. Особенно хорошо это видно в офисе.

Бывает, что именно слабость характера и неспособность к открытому конструктивному диалогу становится основным побудительным мотивом к распространению сплетен. Когда-то я работала в одной строительной организации, и у моего начальника было такое громадное желание всем нравиться, что он был просто не способен устроить кому-либо из подчиненных мало-мальский разнос.

Естественно, обнаглевшие подчиненные просто сидели у него на шее. Когда у него окончательно кончалось терпение по поводу очередной выходки кого-либо из служащих, он давал выход накопившемуся гневу в приватной беседе с третьей стороной. То есть частенько говорил о своих работах за глаза только потому, что ему хотелось нравиться «народу» и не хватало духа устроить очередному зарвавшемуся подчиненному публичный разнос. Я думаю, что он не единственный в своем роде: немногие обладают талантом критиковать конструктивно, не затрагивая личностных отношений.

Многие считают, что без сплетников жизнь офиса была бы скучной и неполной. Ведь они вносят некую нотку интриги в скучную рабочую атмосферу. Возможно, в этом есть что-то от правды, ведь признайтесь, положив руку на сердце: разве все мы периодически не занимаемся в узком кругу друзей и приятелей «перемыванием косточек» общих знакомых?

Думаю, что отнести эту привычку к разряду вредных можно тогда, когда простой приятельский треп переходит границу безобидной болтовни и начинает причинять реальный вред обсуждаемому объекту.

Если реального вреда от сплетников нет, то в отношении к ним можно руководствоваться принципом «глупой собаки»: «Пусть гавкает, лишь бы не кусала».

Сплетни можно рассматривать и как информацию, и как дезинформацию. Но, наверное, правильнее будет считать их и тем и другим одновременно. Например, если вы расскажете какому-нибудь болтливому приятелю необычный факт из своей жизни, то не исключено, что через определенное время вы услышите его из уст другого человека в искаженном виде.

Все дело в том, что информация, проходя через сознание людей, искажается. Если принять то, что хотел сказать человек, за 100 %, то выразить свою мысль ему удастся примерно на 80–90 %. Другой услышит из этого еще меньше, а поймет около 60–70 %. И если информация пройдет несколько таких циклов, то несложно представить себе, во что она превратится.

В свое время в институте мы играли в такую игру. Из комнаты выходили 3–4 человека, а оставшиеся придумывали небольшую историю с большим количеством мелких деталей и подробностей. Потом в комнату приглашали одного из тех, кто был за дверью, и зачитывали ему получившийся

текст. Затем входил еще один, и тот, кто только что услышал историю, пересказывал ее вошедшему. И так далее.

Самый последний участник эксперимента выдавал практически новую историю, поскольку многие детали первоначальной либо изменялись до неузнаваемости, либо исчезали вовсе, а вместо них появлялись новые. Вот так работает механизм искажения информации. Поэтому уберечься от сплетен практически невозможно. Ну разве что не выходить никуда из дома и ни с кем не общаться. Но такое поведение может породить еще более странные сплетни, чем активный образ жизни. Поэтому самый лучший совет – не относиться к сплетням «на полном серьезе» – они того не стоят.

По статистике 35 % всех разговоров составляют сплетни. Мужчины сплетничают меньше, женщины – больше, но сплетничают и те, и другие! Причем в последнее время сплетнями как стратегическим оружием все чаще пользуются мужчины, особенно если речь идет о конкуренции за продвижение по службе. Все чаще встречаются руководители, которые не только не хотят бороться со сплетнями, но и считают их ценным источником информации о структуре власти, организационных проблемах, настроениях и взаимоотношениях людей. И даже используют их для своих целей.

В истории многих предприятий имеются примеры, когда сплетни постоянно касались одних и тех же сотрудников. Методично все повторялось снова и снова. В коллективе появлялся один или несколько изгоев. Дело в том, что с помо-

щью сплетен часто выживают, «подсигивают» и «выдавливают» неугодных коллег. Такое явление еще иногда называют моббингом. Как-то про одного моего сослуживца пустили сплетню, что он взял крупную взятку от одного заказчика. Разбираться в ситуации не стали, но результатом этой сплетни стала ситуация, напоминающая известную фразу «то ли он украл, то ли у него украли, в общем, была там какая-то темная история». Прямо никто ничего не сказал, но стало возникать ощущение, что человеку уже не доверяют. Через какое-то время мой сослуживец был вынужден уволиться, хотя позже выяснилось, кому было выгодно пустить такую сплетню и «убрать» его. Во многом исход такой ситуации зависит от руководителя, хотя даже при его поддержке бороться со сплетнями бывает очень трудно. И все-таки доказывать свою правоту можно и нужно, хотя лучше, конечно, не попадать в ситуации, когда «выживают» именно тебя.

Часто сотрудники сплетничают с целью показать свое остроумие в кругу друзей, не желая специально унижить кого-то из коллег. Просто не могут найти другой темы для разговора. Вот так, исподволь, чья-то репутация может пострадать «за здорово живешь». Чаще всего такая болтовня происходит в курилках и за совместными чаепитиями. И в основном от безделья. Поэтому правы начальники, которые ограничивают для своих сотрудников количество «перекуров» и «чайных пауз». Ведь можно так увлечься пересказыванием сплетен, что и забудешь, зачем на работу-то приходил!

Иногда сплетники кажутся милейшими людьми, которые искренне интересуются вашей жизнью. Они и сами считают себя добрыми и душевными, проявляющими к окружающим искренний интерес и участие, к ним так тянутся доверчивые и простодушные сотрудники.

На самом деле такой любопытный и открытый собеседник выболтает все ваши секреты на первом же углу – из сострадания и дружбы к другому человеку, конечно. От него лучше полностью скрывать подробности своей личной жизни, потому что для него совершенно нормально сказать кому-то: «Да не расстраивайся, это же ерунда! Вот у Вальки-приемщицы еще хуже было. Ей пришлось делать аборт от начальника склада. А потом...» Так что, если по офису ходят сплетни, однако вокруг вас вроде бы одни только милые люди, – раскройте пошире глаза, настройте уши, крепко закройте рот и затаитесь.

2. Средства индивидуальной защиты

Сплетни – вещь неизбежная, ведь говорят всегда и обо всех. Если человек сочувствует другим, старается бескорыстно помочь – значит, у него совесть нечиста; если человек замкнут и особо ни с кем не общается – значит, ему есть что скрывать; если слишком веселый и жизнерадостный – значит, в душе наверняка издевается над окружающими. Вот так и возникает почва для сплетен – практически на ровном

месте, было бы желание.

Поэтому не стоит думать, что своим безупречным поведением вы можете как-то оградить себя от посягательств окружающих вас сплетников. Говорить будут в 90 случаях из ста. Тут интересен другой аспект. У каждого из нас есть два «я»: внутреннее и социальное. И наше внутреннее «я» иногда не совсем адекватно представляет наше «я» социальное. В таких случаях слухи могут сыграть роль своего рода искаженного канала обратной связи. Особенно это бросается в глаза, если сплетни нас сильно задевают – ведь это значит, что сплетники попали в цель, в какую-то «болевою точку» нашего внутреннего «я». В этом случае надо разбираться не со сплетниками, а с самим собой, чтобы найти эту внутреннюю проблему, которая делает нас такими уязвимыми. Когда вы ее найдете, вы фактически сделаете первый шаг к ее решению. Как только вы ее решите, сплетни перестанут вызывать у вас сильную реакцию. А как только они перестанут вас раздражать, у сплетников исчезнет возможность манипулировать вами и желание шушукаться по вашему поводу.

Например, вы узнали, что о вас говорят, будто вы «ставленник такого-то человека». Почему вас это может задеть? Может быть, потому, что вы не уверены в себе и в глубине души действительно думаете, что без поддержки какого-либо влиятельного лица карьеру вам не сделать?

Или кто-то говорит, что вы воруете у компании деньги. Обидно? Еще как! И вдвойне обидно, если это неправда. Но

если смотреть на вашу реакцию на эту сплетню через призму ваших внутренних проблем, то можно разглядеть много интересного. Возможно, сплетня родилась из-за того, что у вас есть реальная возможность прикарманить деньги фирмы? Вы ей не пользуетесь, казня себя при этом в душе: какой я старомодный, честный и несовременно порядочный, – а тут вдруг оказывается, что вас все равно считают вором, несмотря на всю вашу честность! Как так?! А может быть, вы трусливы и боитесь взять деньги, которые плывут к вам в руки? И слухи еще больше питают вашу трусость? А может, вы чувствуете себя неуверенно на занимаемой вами должности и слухи пугают вас оттого, что вам в них чудится перспектива потерять работу?

По вашей реакции на разные сплетни можно узнать о вас много интересного. Загляните в себя: что больше всего задевает вас в сплетнях, какой именно ваш недостаток становится предметом обсуждения? Почему именно это для вас больнее всего? Ответы на эти вопросы помогут вам понять свои недостатки и постараться их исправить. Ведь наверняка в большинстве случаев, услышав очередную сплетню или чужое мнение о себе, вы были не согласны. «Разве я такой?! – возмутились вы. – Это совершенно несправедливо и гнусно!!! Это подлая клевета и грязная инсинуация!» Может, и так. Только вместо того, чтобы негодовать и возмущаться, лучше успокоиться и подумать, что именно в вашем поведении могло вызвать злословие коллег. Может быть, эта сплет-

ня – всего лишь отражение вашего мелкого недостатка, на который сплетник посмотрел сквозь увеличительное стекло? Загляните в себя, и вы узнаете правильный ответ.

Если же самокопание «с пристрастием» не дало никакого результата и наша философия о том, что сплетники – это «санитары офиса», не оправдалась, придется вступать в борьбу не со своими недостатками, а с самими сплетнями и сплетниками.

Начинать такую борьбу необходимо со сбора информации. Если вы в компании недавно, вам для начала следует прояснить для себя общую расстановку сил. Если же вы в компании давно, то вам должно быть доподлинно известно, кто здесь неформальный лидер, кто основной «глашатай» непроверенной информации, кто нравится боссу, а кто нет, кого боятся, кто с кем дружит, у кого сильная поддержка, какие неформальные правила существуют в коллективе и т. д. Ну, а уж если вы знаете, кто и как запускает в вашей компании сплетни, то вам несложно будет оценить степень влияния разных сплетников, а также то, какие слухи и кого в компании «заводят».

В некоторых офисах чаще циркулируют слухи личного плана, в других – профессионального. Обычно это зависит от корпоративных ценностей и личных предпочтений самих сплетников. Если в компании собрались трудоголики, постоянно занятые какими-то профессиональными проектами, то вряд ли им будет интересно слушать сплетни о том, как но-

вая бухгалтерша завела роман со старым и женатым исполнительным директором, а Вова из коммерческого отдела, судя по всему, «голубой». Скорее всего их зацепит слух о том, что коммерческий директор «сливает» внутреннюю информацию конкурентам, а генеральный собирается продать свою долю акций каким-то иностранным инвесторам. Если же сотрудники больше нацелены на межличностные отношения, если в коллективе постоянно идет какое-то соперничество авторитетов, складываются дружеские компашки, которые вместе пьют после работы, а в рабочее время устраивают регулярные чаепития с посиделками, то там скорее будут интересоваться личной жизнью коллег. И даже слух о том, что начальник отдела закупок Василий Васильевич берет откаты, будет обсуждаться в таком ракурсе: «он на эти откаты двух любовниц содержит, а жене врет, что опять премию урезали», и т. д., и т. п. Определитесь, какие слухи циркулируют в вашем офисе, и постарайтесь максимально адаптироваться к этой ситуации, чтобы избегать «острых углов».

Все обстоит гораздо хуже, когда сплетни в офисе рождаются не потому, что для них есть какой-то повод, а потому, что кто-то распространяет их специально, чтобы дискредитировать конкретных сотрудников перед коллегами или начальством либо для того чтобы за счет чьего-то «очернения» продвинуться самому. Всем нам приходится трудиться и делать карьеру в условиях жесткой конкуренции, изо дня в день терпеливо доказывая, что мы достойны роста и повы-

шения. Если каждый день всем направо и налево говорить: «Я самый лучший, я самый умный, я самая трудолюбивая и т. п.», – это будет выглядеть странно и начнет всех раздражать. Поэтому люди часто стараются преуменьшить достоинства других коллег, способных составить им серьезную конкуренцию. Разумеется, проще всего это сделать в обсуждении, высказывая вовремя критические замечания. Один раз, другой, третий – глядишь, и на тех коллег уже начинают смотреть «твоими глазами» и поговаривать про них всякую ерунду. Повышения им не видать, а ты на их фоне выгодно выделишься. Такая тактика используется практически везде.

Так что важно не только знать наперечет главных сплетников и «распространителей» лжеинформации, но и вычислить тех, кто стоит за ними, пользуясь сплетнями как оружием в своих интригах и оставаясь при этом вне подозрений. «Ищи кому выгодно!» – говорили классики сыскного дела и были правы. Практически в каждом офисе есть свои «серые кардиналы», которые время от времени запускают вполне достоверные слухи исходя из своих личных интересов.

В компании, где я работала, однажды прошел слух о том, что ночной охранник нашего офиса крутит роман с менеджером по кадрам – молодой специалисткой, которая часто задерживалась на работе допоздна. С каждым днем слух обрастал все новыми и новыми подробностями. Говорили, что охранник бросает свой пост и устраивает с этой девушкой чуть ли не оргии то в кабинете генерального директора, то

в конференц-зале, то еще в каком-нибудь уютном кабинете, ключи от которого сдают ему на ночь сотрудники.

Про девушку говорили, что она дает ему читать личные дела сотрудников (это категорически запрещено). Кроме того, у обоих героев сплетни были семьи и дети. Возмущение сотрудников нарастало. Одно дело крутить романы, другое – злоупотреблять служебным положением! Слухи дошли до начальника, который тут же без объяснений уволил охранника, а сотрудницу-кадровичку вызвал к себе для серьезного разговора, после которого она вышла из кабинета заплаканная и сама написала заявление об уходе. И только несколько месяцев спустя случайно выяснилось, что сплетня была запущена начальницей отдела кадров.

Дама захотела убить сразу «двух зайцев»: избавиться от помощницы, которая строила слишком грандиозные карьерные планы и дышала начальнице в затылок, и пристроить в ночные охранники мужа своей дочери, который уже несколько месяцев нигде не работал. Надо сказать, ей удалось добиться своей цели, и только потому, что коллектив с удовольствием подхватил сплетню «с клубничкой», даже не подумав, что за ней стоит чей-то злой и корыстный умысел.

Итак, вот краткий перечень способов защиты от сплетников.

1. *Отсутствие поводов для сплетен.* Идеальных людей в земной жизни нет, и не стоит грузиться по этому поводу. Ведите себя так, как считаете нужным, только старайтесь

держат язык за зубами и не разбалтывают информацию, за которую сплетники могут уцепиться. Не стоит рассказывать о своей личной жизни или сообщать свое мнение по какому-либо вопросу в присутствии явных сплетников или коллег, не внушающих вам доверия. Это обязательно породит сплетни и, скорее всего, нежелательного для вас характера. Если вы общаетесь со многими людьми на работе и при этом хотите избежать сплетен, помните золотое правило: секрет, который знают двое, – уже не секрет. Если у вас возникает потребность выговориться, ведите дневник, общайтесь с психологом, близким другом, родственником или священником, но только не изливайте душу перед коллегой, который сидит с вами рядом.

Другое дело —если у сплетен все-таки был повод. К примеру, самая популярная тема сплетен на работе – рассказы и жалобы на лень и безделье коллег. Если вы мало загружены, не ждите, пока коллеги начнут шептаться о том, что вы делаете себе на работе маникюр, часами сидите в Интернете, болтаете с приятелями или читаете книжки с картинками. Обязательно дайте знать своему руководителю, если ваша нагрузка недостаточно велика. В крайнем случае прикиньтесь занятым, не демонстрируйте откровенно свое ничегонеделанье.

Моя соседка Вероника, которая работает аналитиком в страховой компании, сама нарвалась на неприятности. Когда по неизвестным причинам ее нагрузка снизилась, вместо

того чтобы попросить начальника подкинуть работенки, она с радостью начала заниматься всем, что приходило ей в голову. Однажды начальник подошел к ее столу и сказал: «Вероника, одна маленькая птичка сказала мне сегодня утром, что ты проводишь половину своего рабочего времени, переписываясь с приятелями в Интернете и играя в виртуальные игры... Как я должен это понимать?»

«Маленькая птичка» не нашла бы ни малейшей лазейки, если бы Вероника подошла к начальнику по поводу своей работы сама.

2. Игнорирование сплетен. Зачастую поведение злопыхателей сводится к примитивным базарным сплетням. Разве вам действительно важно, что о вас говорят досужие сплетники? Вас должно гораздо больше волновать, если они о вас ничего не говорят. Сплетни, так же как и подражание, – всего лишь разновидность лести. Подумайте, разве стал бы кто-нибудь о вас сплетничать, если бы вы не были хоть сколько-нибудь важны в его жизни?.. Сделайте соответствующие выводы и постарайтесь не обращать на это внимание, если можете.

Как быть, если кто-то сплетничает при вас о ваших коллегах? Если вам кажется, что эта сплетня причинит кому-то вред, постарайтесь отделаться нейтральным ответом («Да, новый зам сложный человек», – в ответ на: «Ну и гнида же наш новый зам, скажи?!»), переведите разговор на другую тему или предложите собеседнику спросить об интересую-

щем его предмете у того, о ком он сплетничает.

3. *Факты против сплетен.* Если вас подозревают в том, что вместо того чтобы посещать нудные семинары, в зарубежной командировке вы бегали по магазинам, предъявите ваше фото в президиуме семинара или другие документы, подтверждающие ваше присутствие. Если кто-то шепчется, что вы совсем обнаглели и даже позволили себе обозвать главную бухгалтершу «жабой», попросите эту даму выступить с публичным опровержением. Обеспечьте себе железобетонное алиби на все случаи жизни, которое сможет стать идеальной защитой от любой сплетни. Однако имейте в виду, что способ этот неблагодарный, ибо если в ответ на сплетню кто-то начинает оправдываться, все вокруг тут же выносят вердикт «Виновен».

4. *Прямое выяснение отношений со сплетником.* Что делать, если кто-то говорит о вас неправду? Конечно, есть возможность проигнорировать все сплетни для того, чтобы сэкономить силы и энергию, необходимые для работы. При разовых «выпадах» это лучшее решение. Однако если сплетни по вашему поводу не прекращаются и носят «серийный» характер, угрожают вашей успешной карьере, лучше всего напрямую поговорить с их источником и прояснить его побудительные мотивы.

Один из главных козырей в борьбе со сплетниками – это открытое забрало. Как правило, они не ожидают прямого выяснения отношений, и их можно застать врасплох.

Вы должны защищаться. Покажите им: вы не станете мириться с тем, что кто-то пытается оскорбить ваше личное достоинство. Однако будьте осторожны! Когда вы вынуждаете кого-нибудь, кто не любит открыто конфликтовать, вступить в прямое противоборство, вы ввязываетесь в опасный социальный эксперимент.

Ваш противник может взорваться, устроить бурную сцену, превратиться в вашего смертельного врага на всю жизнь, или – что случается в одном случае из ста – действительно выслушать вас и прекратить свою грязную игру.

В любом случае, если вы решились-таки поговорить «с открытым забралом», делайте это тет-а-тет и, по возможности, самым дружелюбным тоном, на какой вы способны. Оставайтесь спокойным и ни в коем случае не переходите на личности. Скажите что-нибудь вроде: «Я думаю, тебе действительно выделили совсем мало доли в разработке этого проекта, но это вовсе не потому, что я кого-то там подговорил. Просто мы посчитали, что у тебя и так много дел. Но если тебе и правда интересен этот проект, давай просчитаем возможные варианты, возможно, нам и удастся что-то придумать. Как ты считаешь?».

Ни в коем случае не высказывайтесь в таком духе: «Слушай, если бы ты не орал на всех углах, что я хочу себе «захватить» весь бюджет проекта и устраняю всех, кто мне мешает, может быть, я и взял бы тебя в этот проект...»

Ваше желание напрямую выяснить отношения дает вам

большое преимущество. Вы знаете, что вы сильнее, иначе этот человек не боялся бы вас и не нашептывал бы небылицы у вас за спиной.

5. *Дискредитация сплетника в глазах коллектива*. Безусловно, очень обидно слышать о себе всякие высосанные из пальца небылицы. И особенно обидно, если ваши коллеги проявляют к ним интерес, передают из уст в уста и даже верят некоторым из них. Однако нечаянно услышанные или переданные «доброжелателем» нелестные сведения в ваш адрес помогут вам увидеть истинное лицо некоторых ваших коллег.

А что если и вы сможете открыть глаза другим сотрудникам вашего офиса? А что если рассказать и доказать им, что некто, чьи рассказы они только что слушали с открытым ртом, – самый настоящий сплетник и пустышка?

Однако по меньшей мере наивно полагать, что ваши коллеги не осознают, с кем имеют дело. В большинстве случаев весь коллектив и так знает, «кто есть ху», и отдельные попытки обиженных сотрудников «открыть глаза» никаких существенных последствий не принесут. Для того чтобы дискредитировать сплетника в глазах коллектива, надо будет либо при всех поймать его на откровенной лжи, либо рассказать каждому члену коллектива в отдельности страшную историю под кодовым названием «а еще он называл тебя желтым земляным червяком» – чтобы настроить против него каждого в отдельности.

Либо пустить какую-то страшную сплетню про того, кто чаще всего запускает слухи о вас. Только в этом случае вы гораздо сильнее рискуете дискредитировать самого себя.

6. *«Иммунитет к сплетням»*. Этот способ лучше всего охарактеризовать поговоркой «собака лает, а караван идет». Если у вас незыблемые позиции в вашем офисе, если вам покровительствует начальство, если у вас папа – министр или мама – президент, если вы – звезда мировой величины или у вас несколько миллионов евро в разных мировых банках – то что вам до этих сплетен?

На самом деле люди меньше сплетничают о тех, у кого есть друзья. А в офисе меньше сплетничают о тех, кто дружит с начальством. И даже если и сплетничают, то делают это с максимальной предосторожностью. Это как с физической силой: мало кто в одиночку пойдет «на нас с Васей». Когда у вас хорошие взаимоотношения с начальником, потенциальный сплетник понимает, что у него не так много возможностей для маневрирования. Если он не глуп, он осознает, что его неконструктивные «наезды» представляют гораздо большую опасность для него самого, нежели для вас.

А если у него все-таки не все в порядке со здравым смыслом, то в результате очернения и «подсиживаний» именно он может оказаться пострадавшей стороной.

Поэтому лучшее, что вы можете сделать, чтобы защититься от сплетников, – это установить доверительные отношения с начальством. Ну или хотя попытаться нанести сплетни-

кам «контрудар». Например, подойти к начальнику и спросить, есть ли у него замечания по поводу того, как вы делаете свою работу.

Стиль беседы может быть примерно таким: «Мне очень хочется узнать Ваше мнение. Я не прошу чисто формальной оценки моей деятельности, мне бы хотелось знать, довольны ли Вы тем, что я делаю и как». Это даст вашему начальнику возможность высказать все, что он о вас думает, или же оказать так необходимую вам поддержку.

Выслушайте все, что он имеет вам сообщить, не пытайтесь оправдаться, а потом изъясните согласие выполнять все его предложения и указания, если таковые будут. Если все сделаете правильно, то чихать вы после этого хотели на всех сплетников!

7. Управление сплетнями – или использование их в своих целях. Сильные и циничные сотрудники часто используют продуманные, хорошо подготовленные и целенаправленные сплетни против своих коллег, а иногда и против начальников. Такие люди разносят мелкую «дезу» по коллективу, не бегают «стучать» к начальству. Они знают, когда и кому надо сообщить сплетню, чтобы она «пошла гулять» по офису.

Часто такая «умная» сплетня содержит некоторую долю правдивой информации с легкой примесью хитроумной лжи, которая ставит эту правду «с ног на голову».

Если могут другие, почему бы не попробовать и вам? Если «придворные интриги» – ваша стихия и вы вдруг почув-

ствовали, что в вас умирает гениальный интриган, – немедленно вступайте в ожесточенную схватку с вышеописанными типами. Например, вам нужно создать в коллективе мнение о какой-то ситуации или о человеке. Если сильные мира сего используют слухи и сплетни в своих целях, для создания своего личного PR, то почему бы и вам не взять на вооружение этот способ?

Для этого надо просто запустить нужный слух. Проинформируйте главного распространителя слухов, и тогда вы можете быть уверены, что информация пойдет дальше и будет обсуждаться в ходе передачи. Главное в этой ситуации – правильно замети следы, чтобы тот же сплетник не указывал потом на вас на каждом углу как на первоисточник.

Если же такие методы не для вас, и вы предпочитаете интригам мирный труд, то лучше не ввязывайтесь с этими «акулами» в борьбу за один и тот же предмет (за одну и ту же должность, за лучшее место, за похвалу начальника и т. п.). Ведь есть и другие способы управлять сплетнями!

Например, можно использовать их как альтернативный источник информации. Благодаря сплетникам можно узнать о грядущем распаде компании, смене руководства, сокращении штатов, ожидаемом повышении зарплаты, грядущих тяжелых временах и о многом другом, о чем обычно не говорят на официальных совещаниях. По возможности старайтесь проверять поступившую по «офисному телеграфу» информацию и использовать ее с пользой для карьеры.

8. *Самосовершенствование.* Бывает так, что в сплетнях содержатся вполне справедливые замечания. И тогда вам придется потрудиться, чтобы исправить мнение коллег о себе, если, конечно, оно вам небезразлично. Примите информацию к сведению и посмотрите на себя критически. Проанализируйте свои привычки, поведение, стиль одежды, речь – все, что может вызывать раздражение окружающих.

Об этом уже говорилось, но не побоюсь повториться: если вам удастся измениться к лучшему и доказать этим необоснованность сплетен, возможно, ваше положение в коллективе настолько улучшится, что вам придется сказать спасибо сплетнику, побудившему вас к переменам.

3. Превращаем «минус» в «плюс»

Если вам никак не удастся сдержать свою тягу к «распусканию языка» в рамках обсуждения последней серии очередного сериала, пустите свою буйную энергию в позитивное русло. Читайте гляцевые журналы, а потом на работе рассказывайте коллегам о новом скандале в каком-нибудь звездном семействе, о доходах политиков, о тайнах королевских династий – и за вами закрепится репутация светского сплетника, который в курсе всех событий богемной тусовки.

Если же вас это не прельщает, если вы находите неизъяснимое удовольствие в том, чтобы «перемыть косточки» ближнему, то старайтесь соблюдать хотя бы минимальные

правила безопасности, чтобы самому не попасть в нехорошую историю.

1. *Сплетничайте только с проверенными людьми.* Почти в каждом коллективе есть хотя бы один сотрудник, который очень любит информировать начальство о том, что он видел и слышал. Распространение сплетен обеспечивают именно такие люди: случайно увиденное, услышанное или просто чье-то мнение сообщается как достоверный факт множеству коллег. Если вы просто безобидный «болтун», избегайте «чесать языком» в присутствии такого сотрудника-шпиона, добром это не кончится.

Кроме того, чтобы получить удовольствие от сплетни, необязательно рассказывать ее как можно большему количеству коллег. Это одна из тех сфер человеческой деятельности, где важно не количество, а качество. Лучше один раз просмаковать подробности какого-нибудь закрытого корпоративного скандала с человеком, которому доверяешь, чем обсуждать происшествие с ненадежными коллегами.

2. Если не можете удержать язык за зубами – сделайте свой рассказ максимально *анонимным*. Никаких имен и конкретных названий. Например, так: «Я слышал, в плановом отделе какая-то девчонка пришла на работу без белья, а к ним как раз зашли аудиторы, и один аудитор попросил ее достать какие-то папки с верхней полки... Ой, что было!»

Если в плановом отделе 20 молодых девчонок, то вся история будет похожа на невинный анекдот и не будет иметь

серьезных последствий. А вот если вы скажете, что «это была Ирочка, ну та самая блондинка, которую Иван Петрович устроил на работу», то бедной Ирочке не миновать пристальных взглядов, шушуканья и всяких неприятных моментов, тем более что такие истории имеют странную способность обрастать новыми деталями.

3. Если не удержались и сболтнули лишнее, не просите собеседника клясться страшной клятвой, что он не отправит новость дальше. Лучше подчеркните несколько раз, что это *абсолютно непроверенная информация* и поэтому, скорее всего, неточная. В случае чего всегда можно будет «отнекаться»: «Ведь я же говорил, что это скорее всего неправда».

4. *Сплетничайте о сотрудниках других отделов*, но ни в коем случае не своего. Даже если все откроется и в вас признают источник недостоверной информации, вам хотя бы не придется сидеть с обиженным коллегой бок о бок.

5. *Сплетничайте в свою пользу*. Мы общаемся с разными коллегами, каждый из которых может быть нашим потенциальным конкурентом. Частенько мы выбираем для них разную информацию, а иногда даже передаем им сплетни друг о друге, стараясь не дать им сплотиться против нас.

Поддержание нейтралитета между собой и другими сотрудниками – достаточно трудная задача, которая требует постоянно быть начеку, чтобы ненароком не появилась какая-нибудь «коалиция» против вас. Однако, даже сплетничая в благородных целях самосохранения, старайтесь, чтобы

ваши коллеги не догадались, что вы пытаетесь ими манипулировать.

6. *Сплетничайте так, чтобы если правда выплывет наружу, невозможно было установить источник сплетен*. Кто угодно мог разболтать, что у секретарши роман с финансовым директором, но только не вы! Конечно, вероятность «прокола» никогда нельзя исключать, ведь иногда утечки информации происходят даже на самом высоком уровне. Вполне может оказаться, что даже ваш босс иногда сплетничает и информация, которая предназначалась только для него, вдруг становится достоянием гласности.

Если вы были источником такой информации и ваше инкогнито «раскрыли», спасти вас может только железная выдержка. Всем своим видом показывайте, что произошедшее – досадная ошибка, не имеющая к вам отношения.

И впредь будьте осторожнее.

7. *Используйте сплетни для изучения окружающих*. То, о чем ваши коллеги чаще всего сплетничают, практически напрямую говорит об их истинных интересах. То, что вызывает у них самую сильную реакцию, их зависть или восхищение, дает понять, где их слабое место, их «болевая точка».

Будьте немного психологом, учитесь определять, какие именно темы наиболее интересны и вызывают самые сильные эмоции у ваших сослуживцев, входящих в «кружок сплетников». Не обязательно использовать эти знания в грязных целях, однако они вполне могут помочь как в уста-

новлении взаимоотношений, так и в построении карьеры.

8. *Не мелочитесь!* Нет ничего глупее, чем пересказывать дурацкие сплетни о том, что Маша «клеит» Антона, у которого только что родилась тройня, а Люба спит в одной постели со своими пятью кошками. Передавать такую информацию должно быть ниже вашего достоинства. То, что вы сообщаете, должно быть либо редкой сенсацией, либо действительно «новостью номер один» во всех смыслах.

Конфиденциальная информация о выборочном повышении зарплаты, грядущих кадровых перестановках, внезапно запланированной зарубежной командировке для некоторых сотрудников, парочка подтвердившихся увольнений – и готово! Станьте офисным провидцем и обладателем тайного знания, и тогда вас не будут больше пренебрежительно называть «сплетником», вы станете важным и осведомленным сотрудником, достойным всяческого уважения коллег. Ну, а уж как вы будете добывать такую информацию – это ваша забота.

А вообще, если вы часто ловите себя на обсуждении других, задумайтесь, откуда у вас столько свободного времени? Часто нам кажется, что мы очень загружены, и тем не менее ухитряемся найти время для сплетен. Все дело в том, что мы устаем от работы, что нами овладевает элементарная скука и хочется отвлечься. Если же и ваши коллеги не загружены, то желание «пообщаться» возникает неминуемо. Так вы «убиваете» время. Если это ваш случай, постарайтесь вернуться

к своим служебным обязанностям или поискать более интересное для «разминки» занятие. Например, позвоните родителям, как говорили когда-то в одной социальной рекламе.

Бывает, что источниками вдохновения для сплетника становятся собственные комплексы, неуверенность в себе и зависть. Одна моя знакомая считала, что у нее слишком полные бедра. В итоге ее комплекс вылился в беспрерывные обсуждения внешности других сотрудниц и регулярное злословие в их адрес. То кто-то пришел в слишком открытой кофточке, выставив на показ «толстый живот», то кто-то оказывался «тощим, как вобла», то оказывалась, что какая-то сотрудница похудела, потому что ей «дал денег на липосакцию женатый любовник» – в общем, доставалось всем.

Так эта дама боролась со своим комплексом неполноценности. Причем так поступают не только женщины, но и мужчины. Принижая в сплетнях и обсуждении других людей, они «уменьшают» свои недостатки, снимают неуверенность и комплексы. Однако нельзя забывать о том, что сплетни любят «ходить по кругу» и в большинстве случаев доходят до тех, о ком вы нелестно отзывались. Тогда, в свою очередь, можно ожидать ответных отрицательных отзывов. Вам это надо? А для борьбы с комплексами и неуверенностью есть и другие методы.

4. История из жизни.

«Любовный треугольник»

В компании «А...» работало всего двенадцать сотрудников, поэтому атмосфера в конторе была дружеская и непринужденная, можно даже сказать семейная. Компания поставляла в ветеринарные аптеки, питомники и зоомагазины разные ветпрепараты оптом. Дела шли неплохо, и маленький коллектив на жизнь не жаловался.

В штате было два бухгалтера, два водителя, четверо коммерсантов, которые отвечали за продажи, айтишник, ветеринар и директор – он же и владелец всей компании.

По большому счету ветеринару особо в компании делать было нечего, потому что с непосредственными потребителями ветпрепаратов компания практически не общалась, предпочитая оптовых покупателей; однако время от времени клиенты настаивали на общении со специалистом. Кроме того, Игорь – так звали ветеринара – был незаменим при переговорах с разными поставщиками и производителями, а также с представителями разных государственных ветеринарных структур.

Отношения в коллективе были в целом приятельские, внутри компании было несколько тесных дружеских кружков, в которые входило по два-три сотрудника. Одна такая «компания по интересам» объединяла троих любителей по-

рыбачить: ветеринара Игоря, «айтишника» Славу и «коммерса» Женю. Все трое были заядлые рыбаки, на майские праздники всегда выезжали на своих машинах в Астрахань на рыбалку, по выходным частенько собирались вместе на разных подмосковных прудах или ехали на дачу к Славику в Тверской области, где, по отзывам всех троих, была отменная рыбалка и потрясающий клев.

Все было прекрасно и замечательно, но только до поры до времени. Настоящая «рыбацкая» дружба не выдержала одного простого житейского испытания, которое появилось в офисе «А...» в лице менеджера по маркетингу Светланы.

Светлану привел директор. Он представил ее всем сотрудникам и объяснил, что она – необходимый компании специалист, потому что грядет расширение рынков сбыта и без грамотного маркетолога им это дело не осилить. Никто в принципе и не думал возражать, главным образом потому что Светлана была стройной жизнерадостной блондинкой с милыми ямочками на щеках и благодаря ее присутствию в офисе сразу стало уютно и душевно.

Мужская часть коллектива немедленно подтянулась и начала особо тщательно следить за собой, а между старыми приятелями-рыбаками Игорем и Славой неожиданно развернулось настоящее соперничество за руку и сердце прекрасной дамы.

Причем их ухаживания были настолько серьезны, оба так сильно увлеклись девушкой, что дружба их не только сошла

на нет, но и постепенно превратилась в неприязнь.

Они реально соперничали во всем. Игорь подвозил Светлану на работу, а Слава отвозил ее домой. Игорь приглашал Светлану вместе пообедать, а Слава звал ее в кино. Игорь дарил ей цветы, а Слава постоянно писал забавные нежности по «аське». Игорь покупал билеты в театр, а Слава приглашал поиграть в боулинг.

Девушка благосклонно принимала ухаживания обоих, но примерно через месяц после ее появления в «А...» стало ясно, что ее симпатии все больше склоняются в сторону Игоря. Слава занервничал и неожиданно для самого себя придумал интересную комбинацию для устранения соперника, сильно смахивающую на подлость. Сначала он сам ужаснулся от своей идеи, но чем больше думал о ней, тем отчетливее понимал, что желание заполучить Светлану сильнее желания остаться порядочным человеком.

План был осуществлен за два дня. В первый день Слава подобрал нужные для осуществления его плана картинки и закинул их в электронную папку Игоря, которая находилась в директории общего пользования на сервере «А...».

Во второй день Слава под большим секретом открыл «страшную тайну» Игоря третьему участнику их бывшего рыбачьего «триумvirата» – Жене. Тот сначала посмеялся над рассказом, приняв все за шутку, потом, посмотрев картинки в папке Игоря, задумался, удивился и наконец ужаснулся.

Начиная с третьего дня сплетня начала жить своей собственной жизнью и практически весь маленький коллектив узнал мерзкую и отвратительную тайну личной жизни Игоря, сфабрикованную его бывшим приятелем, а ныне неудачливым соперником Славиком.

Дошла сплетня и до Светланы. Сначала она никак не хотела верить в переданную ей через третьи руки историю, обросшую за время своего путешествия разными омерзительными подробностями. Но бухгалтерша, которая рассказывала новость, была так эмоциональна, так убедительна, а картинки, лежащие в личной папке Игоря, – настолько отвратительны, что она поверила и с ужасом подумала, что этот человек ей «даже когда-то нравился»!

О своей страшной тайне не догадывался только сам Игорь. На четвертый день он вдруг почувствовал странный холод и отчуждение, исходящие от коллектива, а главное, от Светланы, которая впервые за все время знакомства отказалась провести с ним время.

– Извини, Игорь, но у меня сегодня другие планы, – сказала она, глядя в сторону.

– Но мы же договорились вчера, – удивился Игорь, – я уже и столик заказал в ресторане.

– Игорь, – Светлана посмотрела ему в лицо, и он удивился холодному выражению ее милых серых глаз, – не надо больше приглашать меня никуда, я никуда с тобой больше не пойду. И вообще, отстань от меня, пожалуйста.

– Света, что случилось? – Игорь уже вообще ничего не понимал.

– Игорь, я не буду ничего объяснять. Я не обязана тебе ничего объяснять. Я просто не хочу с тобой больше общаться, пожалуйста, не мешай мне работать.

Игорь не понимал, что происходило. Коллектив как будто повернулся к нему спиной. Любимая девушка отказалась с ним общаться. Что было еще хуже, через пару дней к нему подошел директор и почти по-приятельски сказал, что Игорю лучше поискать себе другую работу, потому что он собирается сократить должность ветеринара за ненадобностью.

Игорь помыкался в «Айболите» еще пару недель и уволился. О том, что произошло на самом деле, он узнал только два года спустя. На какой-то профессиональной тусовке он случайно встретил Женю, того самого «коммерса», который был третьим в их некогда дружной компании рыбаков. Женя-то и открыл Игорю глаза.

Славик получив «карт-бланш» и, окончательно расслабившись после ухода Игоря, года через полтора после всей этой истории перебрал спиртного на каком-то корпоративном пикнике и проболтался Жене, что вся история про «страшную тайну» Игоря была придумана им, Славиком, и ничего общего с реальностью не имела. Женя так удивился, что дал Славику по морде и ничего не сказал остальным только из жалости к Светлане, которая к тому времени уже была женой Славы и ждала от него ребенка.

– Да что же за историю он такую придумал, что от меня все отвернулись? – спросил Игорь.

– Ох, Игорь, может, тебе лучше не знать? Он сказал мне под большим секретом, что ты до сих пор не женился, потому что ты... зоофил и занимаешься сексом со свиньями. Мол, ты поэтому и в ветеринары пошел. Потому что с женщинами у тебя не получается. А для того чтобы все поверили в этот идиотизм, он закинул в твою электронную папку кучу всяких фоток интимных органов свиней в разных ракурсах. Уж не знаю, где он их нарыл...

Игорь не верил своим ушам. На какое-то время он просто застыл в состоянии самого настоящего шока.

– Но как все могли поверить в такую чушь?! И почему мне никто ничего не сказал? Почему *ты* мне ничего не сказал, ведь мы же были друзьями? – спросил он наконец.

– Игорь, извини, я даже не знаю, как это объяснить. Поверили вот почему-то... – Женя расстроено переминался с ноги на ногу. – Но зато я так ему по морде дал, два зуба сразу выбил, прикинь! И я, кстати, тоже уволился из «Айболита», почти сразу после этой истории...

Но Игорь уже не слушал своего бывшего приятеля. Ему стало противно его слушать.

Он молча повернулся и, не попрощавшись, пошел прочь.

Глава 4. Завистники

Видишь, как несчастен человек, если и тот, кому завидуют, завидует тоже.

Сенека Луций Анней (Младший)

1. Краткая характеристика

Как ему удалось заполучить это место? Почему у нее такая большая премия в этом месяце? Как вышло, что бесплатная путевка на юг досталась этой толстой дуре, а не мне?.. Мы все время от времени становимся жертвами зависти.

Женщины, которые все еще получают меньшие деньги и поднимаются на вершину служебной лестницы не в пример реже мужчин, завидуют чаще, чем их коллеги противоположного пола, и зависть их, кстати говоря, имеет больше справедливых оснований.

Однако и мужчины не свободны от этой заразы, и зависть их, может, не всегда так явно бросается в глаза, однако приводит к не менее пагубным последствиям.

В наш материалистический век жадность и зависть вполне могут выглядеть как одно и то же. Вы завидуете успеху или достоинствам человека, и вы жаждете какую-то вещь – разница гораздо существенней, чем может показаться на первый взгляд. Зависть чаще встречается у женщин, тогда как

среди жадин больше мужчин.

И все-таки, вне зависимости от вашего пола, вдумайтесь в причины неудержимой жадности денег, власти, стола побольше, ноутбука помощнее, машины покруче и вообще всего того, чего у нас нет, но нам очень хотелось бы иметь.

Обычно все начинается с вроде бы невинного сравнения себя с другими людьми. А какой телефон у него? А одежду какой фирмы он носит? А что у него за машина? А кто у нее муж? А сколько же она получает? И так далее, и тому подобное. Когда сравнение по каким-то параметрам оказывается не в нашу пользу, мы начинаем испытывать не совсем приятные чувства: досаду, грусть, недовольство собой, огорчение, чувство собственной никчемности и даже унижения, раздражение и злость.

Трудовой коллектив вообще является благодатной средой для зависти и завистников. Ведь люди, которых мы видим рядом с собой каждый день, воспринимаются как часть нашей повседневной реальности, привычной, как вид из окна, знакомой до боли, обыденной и предсказуемой. И поэтому все перемены к лучшему, происходящие с людьми, которые «совсем такие же, как я», воспринимаются особенно остро. Чем незначительнее социальная дистанция между нами и нашими коллегами, тем чаще возникает зависть.

Ведь согласитесь, вряд ли кто-то будет по-настоящему завидовать миллиардеру, который купил себе новый двухэтажный авиалайнер, или известному писателю, получившему

Пулитцеровскую премию. Даже своему генеральному директору, который купил очередной особняк то ли в Хорватии, то ли в Черногории, мы вряд ли позавидуем всерьез. Ведь где мы, а где «они», эти баловни судьбы!

Конечно, в разговоре с приятелями мы можем повздыхать: «Эх, вот бы и мне так!» Но огромная пропасть между нами и публичными людьми или даже между нами и нашим боссом обычно не дает такой зависти превратиться в пагубную и навязчивую идею.

А вот когда коллега по работе, который уже три года сидит за соседним столом, вдруг покупает себе новенький автомобиль, каждый день приезжает на нем на работу, да еще и ставит его под окнами офиса, вынуждая всех сотрудников любоваться оригинальной цветовой гаммой своего шикарного внедорожника, тут уж зависти не миновать.

Чаще всего зависть выливается в личную неприязнь. При чем шкала неприязни может начинаться со слегка негативного отношения, которое может вообще не осознаваться и не иметь внешних проявлений, а заканчиваться активной враждебностью, которая может вылиться в желание причинить объекту зависти вред и даже в жгучую ненависть.

Увы, зависть иногда принимает достаточно жестокие формы. Внешне ваши коллеги дружно улыбаются, поздравляют вас с повышением (премией, наградой, званием, признанием, публикацией и т. д.) и желают вам еще больших успехов. При этом язвят и поносят вас в душе, думают о вас всякие

гадости и мысленно перебирают ваши недостатки и отталкивающие качества – а как иначе, ведь вы же их обошли!

И вот вместо того, чтобы искренне порадоваться за ваш успех, кое-кто, особо подверженный разрушительному влиянию вируса зависти, начинает думать, как бы подорвать ваше положение и скинуть вас с «пьедестала», чтобы самому при этом не оказаться виноватым. Чтобы все в корне изменилось, но только «естественно», как бы само собой и все бы сказали про сегодняшнего счастливого, что «это он сам виноват». Иногда подобные мысли, если они приходят в голову сразу нескольким людям, приводят к умышленной травле сотрудника. От такого вызванного завистью **мобинга** (от англ. *mob* – грубить, хамить, нападать, толпиться; орава, толпа), как иногда называют «выживание» из коллектива специалиста по HR, не застрахован никто.

Часто жертвой становится новичок. Как правило, новый сотрудник ведет себя не очень уверенно в малознакомом коллективе, что крайне выгодно для тех, кто по каким-либо причинам боится новизны и конкуренции. А что если этот новенький окажется лучше меня, умнее, способнее? А что если он меня подсидит? Надо его приструнить!

Это даже не зависть, это некое предвосхищение зависти. Особенно часто такое бывает, если новый сотрудник моложе, или имеет свеженькое университетское образование, или «блеснул» какими-то достижениями на предыдущем месте работы. Сами факты молодости, образованности и хороше-

го послужного списка заставляют некоторых завистливых сотрудников испытывать нервозность.

Бывает и так, что жертвой травли становится старый сотрудник, которого все знают, как облупленного. Поводом может стать любое событие, выделяющее его из общей массы. Например, он сделал рацпредложение и его публично похвалил большой босс. Или он внезапно получил премию. Или поехал на симпозиум за границу. Или получил повышение зарплаты – один из всего отдела.

Как? За что? Почему именно он?

Со стороны обычно видны внешние следствия каких-то усилий и почти незаметны сами усилия, которые сотрудник приложил для достижения таких результатов. И вот специалист, который еще вчера был «своим» и «одним из нас», сегодня вдруг становится персоной нон-грата, объектом не только зависти, но и ненависти коллег.

Наиболее распространенные приемы мобинга – накричать, оскорбить, объявить бойкот, распустить сплетни, завалить работой... Так может продолжаться очень долго, до тех пор, пока у бедного изгоя не произойдет нервный срыв либо пока кто-то другой не вызовет у коллектива еще большей зависти, ревности и раздражения.

2. Средства индивидуальной защиты

Увы, тайные и явные завистники есть практически вез-

де. И самое лучшее, что может сделать любой разумный человек, – это не дразнить их напрасно. Здесь было бы к месту вспомнить советский слоган: «Не болтай!», ибо именно несдержанность нашего языка часто дает завистникам благодатную пищу для размышлений и измышлений. Но поговорим о мерах предосторожности немного поподробнее.

1. *Не афишируйте свои успехи.* Получив премию, надбавку, интересный проект или иное поощрение со стороны руководства или прочих значимых в вашей компании лиц, не спешите хвалиться перед коллегами. Вспомните, что случилось с хвастливой лягушкой из детской сказки, которая в самый неподходящий момент закричала «Это я придумала!» Даже если в глаза все будут вас поздравлять и шумно проявлять радость, это еще не значит, что ваши успехи – действительно приятное событие для всех окружающих. И в толпе рукоплещущих обязательно найдутся те, кто воспримет ваши успехи как вызов их собственным несовершенствам.

Тем более надо помалкивать, если успехи только-только замаячили на горизонте. Например, если вам удалось «пробить» какую-то идею и руководство готово ее поддержать. Ну а если уж не утерпели, то не вдавайтесь в детали, не говорите, что «этот проект вознесет меня на недостижимые вершины» или «шеф сказал, что выделит мне отдельный кабинет и даст водителя». Если разболтаете восхитительные на ваш взгляд подробности, то скорее всего создадите великолепный повод для зависти. И ваш проект встретит на своем

пути колоссальное сопротивление со стороны завистливых сотоварищей. В таких условиях даже успех может обернуться поражением.

2. *Делитесь своим успехом.* Многие люди готовы мириться с успехом других, если чувствуют определенную причастность к нему. Если вы закончили важный проект раньше срока, обязательно сделайте достоянием гласности, что это стало возможным, потому что в проекте участвовал весь ваш отдел. Старайтесь выбить премию не только для себя, но и для тех, кто хоть чем-то помог.

Если вам единственному в качестве жеста признания выделили безлимитный Интернет, тогда как коллеги вынуждены довольствоваться только корпоративной почтой, проявите великодушие и позвольте страждущим иногда пользоваться вашим доступом к сети в их личных целях. Если вы получили профессиональную премию, угостите коллег шампанским, не забыв сказать при этом что-то вроде: «Если бы не наш дружный коллектив, я никогда не добился бы такого! Спасибо вам, друзья!» Думаю, принцип понятен.

3. *Преуменьшайте масштабы своего успеха.* Если вы преуспевающая, выдающаяся, невероятно удачливая или даже героическая личность, старайтесь смотреть на свои успехи через призму скромности. Вспомните истории всемирно известных спасателей человечества – Супермена, Бэтмена, Человека-Паука.

Помимо героизма, у них было еще одно общее качество:

они сохраняли инкогнито. Думаете, из скромности и нежелания славы? Возможно. Но скорее всего они просто не хотели пробуждать в людях целенаправленную зависть.

Если сохранить свои достижения в полной тайне невозможно, старайтесь намеренно занижить их масштаб в глазах потенциально завистливых коллег. Например, так:

– Да что ты, это совсем не повышение! Должность называется красиво, конечно, но денег совсем не прибавили, а работой загрузили по самые уши!

– Нет, это не новая машина, она просто хорошо выглядит, а так ей уже восемь лет!

– Мне дали служебный мобильник только на время командировки, и то придется отчитываться за каждый звонок, представляешь, какая это тягомотина?!

– Заграничная командировка оказалась далеко не такой приятной, как я думал: совсем не удалось ничего посмотреть, с утра до ночи сидели в офисе, и даже в «дьюти фри» не успели забежать, потому что чуть не опоздали в аэропорт...

В ход можно пускать любые аргументы, которые способны в глазах завистников свести к минимуму ваши явные или кажущиеся преимущества.

4. *Используйте плоды своего успеха немедленно*. Не ждите, пока весть о ваших успехах разнесется по всем городам и весям; как говорится, «куйте железо, не отходя от кассы». Есть много грустных историй, когда люди талантливые, выдающиеся и во всех смыслах достойные не смогли восполь-

зоваться выпавшими на их долю шансами только потому, что о них стало известно завистникам и они успели насовать палок в колеса.

Вас позвали на работу в конкурирующую фирму с окладом в два раза выше? Не вздумайте советоваться с коллегами, обдумайте все сами и... соглашайтесь! Вам предложили бесплатную путевку в летний лагерь для ребенка? Не откладывая принятие решения, берите путевку на самый ближайший период. Вам предложили возглавить новый проект? Прочь сомнения! Зарядитесь уверенностью в себе и скажите твердое «да». Вас пригласили принять участие в престижном профессиональном мероприятии? Не вздумайте выносить сомнения в собственной компетенции на всеобщее обсуждение.

В крайнем случае посоветуйтесь с двумя-тремя близкими товарищами и быстренько согласовывайте командировку. Старайтесь не затягивать время принятия решения: если успех идет к вам, встречайте его радостно и уверенно, не давая возможности чьей-либо недоброй воле вклиниться между вами.

5. *Не выделяйтесь из коллектива.* Если вы только-только пришли на новое место, оглядитесь по сторонам. В буквальном смысле слова: кто как одет и как держится. Вы без труда поймете те правила дресс-кода, которые определяют нормальное существование фирмы. Практически в каждой конторе существует официальный стиль одежды, нарушать

который опасно.

Желание самовыразиться больше, чем другие, приведет к тому, что за вами закрепится статус «белой вороны», которой в коллективе не место. Ну а если вы все-таки хотите вызвать нехорошую зависть и раздраженно-настороженное отношение коллектива, то одевайтесь исключительно «от Армани или Жана-Поля Готье», носите на себе килограммы изделий из серии «золото-бриллианты» или какие-нибудь супердорогие часы, обязательно 3–4 крутых мобильника и приезжайте на работу только на «Мазерати».

Действительно, гулять так гулять! Ну а если зависть других не тешит ваше самолюбие, и вы предпочитаете мирную жизнь и плодотворный труд, то чрезмерно выделяться, конечно, не стоит.

6. *Если у вас есть личные отношения с начальством – вынесите их за пределы офиса.* Будьте любезны с начальством, но никогда не фамильярничайте и не демонстрируйте окружающим, что вы с ним на короткой ноге! Это подрывает личностный рейтинг самого руководителя, а по отношению к «любимчику» порождает все ту же зависть и делает его мишенью для разных офисных стрелков.

Если не будете афишировать ваши дружественные отношения с начальством, то не превратите их в повод для зависти и сможете ими воспользоваться в случае необходимости. Ведь даже если у вас заведутся недоброжелатели и завистники, то руководство в любом случае будет на вашей стороне

и найдет способ устранить проблему.

3. Превращаем «минус» в «плюс»

Если вы никак не можете отделаться от чувства зависти, вы наносите удар в первую очередь по самим себе, ведь зависть может иметь разные последствия. И если уж вы оказались в числе «инфицированных» этой заразой, постарайтесь снизить возможный негативный эффект до минимума. А еще лучше – постарайтесь превратить свою зависть в движущую силу успеха, стимул к достижению новых профессиональных высот.

Способ 1, стратегический: меняем цель. Когда-то я подрабатывала редактором в издательстве и страшно завидовала одному широко известному ныне писателю, а тогда – начинающему автору, которому каким-то чудом удалось заполучить солидный аванс под еще не написанную книгу. Как только я поймала себя на этом чувстве, я поняла, что настало время для собственной самостоятельной карьеры. Может быть, даже начать писать самой, вместо того чтобы править чужие рукописи. Зависть была как раз той самой последней каплей, которая и заставила меня перейти к практическим действиям.

Должна признаться, как только я перенаправила свою зависть с писателя на саму себя, она стала для меня реально эффективным стимулом. Это может стать хорошим стиму-

лом и для вас! Вкратце суть этого способа можно выразить известной всем фразой: «Если он смог, то и я смогу». Или «чем я хуже?».

Главное – не развивать тему в сторону раздувания в себе обид и негодования на несправедливость жизни, а использовать успех и достижения других людей в качестве дополнительного «топлива» для своего собственного карьерного, профессионального, интеллектуального роста.

Способ 2, сиюминутный: нейтрализуем чужой успех. Одна моя коллега получила невероятно большую премию по итогам полугодия, о чем недальновидный босс объявил на общем собрании. И тут же другая коллега начала шептать мне в ухо: «Конечно, никто не спорит, что она работала над этим проектом как проклятая, но разве стоила эта премия таких усилий? Ты только посмотри на нее – высохла как щепка, щеки ввалились, под глазами круги, голова немытая. Стоило так надрываться ради этой премии?»

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.