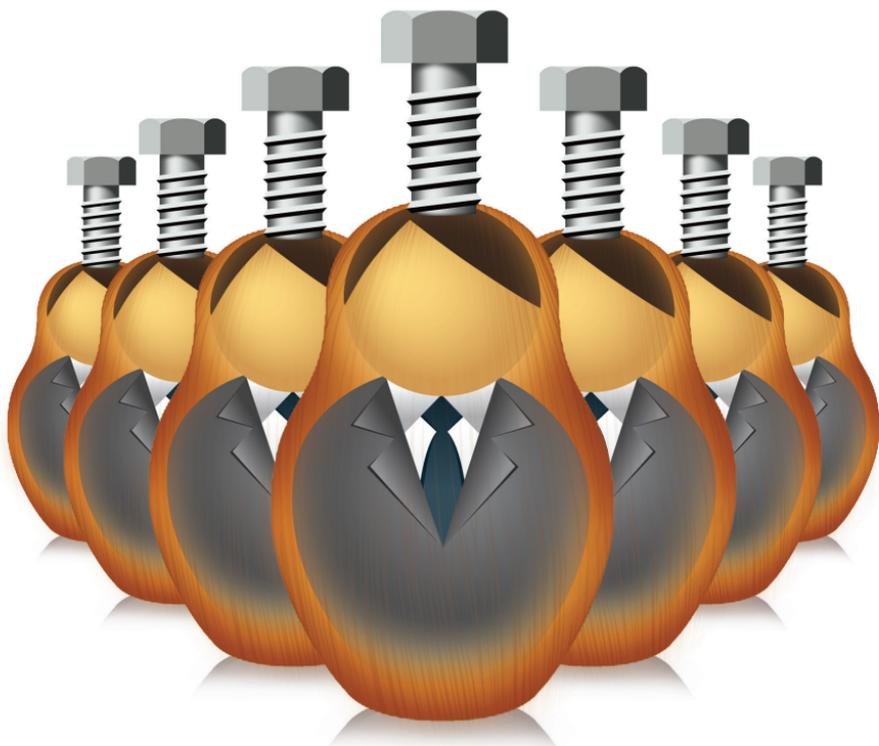


ИРИНА ДРАГУНСКАЯ

КОД

ЗАВИНЧИВАНИЯ

ОФИСНОЕ РАБСТВО В РОССИИ



УДК 658.3+174.8
ББК 65.291.6-18+88.59
Д72

Имена людей и наименования компаний, упомянутые в книге, являются плодом воображения автора, совпадения и созвучия с реальными именами и названиями организаций являются случайными.

Редактор Н. Казакова

Драгунская И.

Д72 Код зачинчивания: **Офисное рабство в России.** — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 156 с.

ISBN 978-5-9614-1335-9

Эта книга о войне, о борьбе свободного человека с рабством, о битве, который каждый ведет в одиночку. Некоторые активно отстаивают свои права. Некоторые капитулируют без сопротивления. Некоторые только собираются вступить в бой, думая, что вот-вот наступит победа — дайте только выплатить кредит, раздать долги, купить приличный ноутбук. Война начинается по расписанию — ровно в 9 утра. Заканчивается, когда повезет... А иногда не заканчивается вовсе. Здесь нет рецептов — каждый читатель сам выпишет себе лекарство, излечивающее от позорного диагноза — офисное рабство.

Книга предназначена для широкой аудитории.

УДК 658.3+174.8
ББК 65.291.6-18+88.59

Все права защищены. Никакая часть этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, а также запись в память ЭВМ для частного или публичного использования, без письменного разрешения владельца авторских прав. По вопросу организации доступа к электронной библиотеке издательства обращайтесь по адресу lib@alpinabook.ru.

ISBN 978-5-9614-1335-9

© Драгунская И., 2010
© ООО «Альпина Паблишерз», 2010

Менеджер проекта *С. Турко*
Технический редактор *Н. Лисицына*
Корректоры *О. Ильинская, Е. Аксенова*
Компьютерная верстка *А. Фоминов*
Идея обложки *И. Драгунская*

Альпина Паблишерз
123060, Москва, а/я 28
Тел.: (495) 980-53-54
e-mail: info@alpinabook.ru
www.alpinabook.ru

Подписано в печать 23.07.2010. Формат 84 × 108 1/32.
Бумага офсетная № 1. Печать офсетная.
Объем 5 печ. л. Тираж 3000 экз. Заказ №

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	5
Введение	11
Глава 1	
Как все начиналось: код для винтиков.....	15
Глава 2	
Собеседование. Методы и методики	25
Глава 3	
Дресс-код и поведенческий код.....	45
Глава 4	
Преступления и проступки	63
Глава 5	
Принудительные радости больших корпораций	83
Глава 6	
Офисное пространство как модель современного мира.....	97
Глава 7	
Мораль и аморалка: служебный роман, харассмент, семейственность	113

Глава 8

Еда — это не только наслаждение вкусом!..... 127

Глава 9

Объяснение в ненависти 143

Глава 10

Сами виноваты!..... 151

Приложение..... 153

ПРЕДИСЛОВИЕ

Люди собираются вместе, чтобы заняться чем-нибудь приятным, например поиграть в волейбол, или чтобы достичь цели, которую поодиночке достичь не могут, создать сложный продукт: автомобиль или кинофильм... Собственно, именно поэтому существуют артели, заводы и офисы. Люди идут на вечеринку или на работу не для того, чтобы над ними издевались, плели интриги, подставляли. Если кандидату на собеседовании скажут, что его будущий руководитель кричит почему зря, в наказание за ошибки заставляет ходить с плакатом «Я провинился», а в рабочее время за пределы офиса не позволяет выйти даже купить сигарет, вряд ли хоть один разумный человек пойдет в такую фирму работать, пусть она хоть трижды лидер рынка.

Рабство, как и многое другое, подкрадывается незаметно. Выкурил косяк раз-другой — вроде мелочь, развлечение, но вот уже не можешь без наркотика, наступает зависимость. Коллега отпускает едкое замечание по поводу одежды или ваших мыслительных способностей. Начальник на совещании выставляет вас виноватым, хотя ошибся он сам, когда давал задание. Вы опаздываете на минуту, и вас заставляют писать длинную объяснительную записку — при том что у вас не назначены никакие встречи, вы не секретарь и не охранник, а аналитик и с тем же успехом можете работать и дома. Вам кажется, что все это мелочи, и вообще вы здесь человек новый, после института, по натуре неконфликтны, а работа вам нужна, у вас куча кредитов, семья, квартира... Факторов, которые мешают человеку вовремя осознать, что на него оказывают психологическое

давление и заставляют забыть о собственном достоинстве, может быть сколь угодно много. Не каждый умеет выстроить границы личности и потом, не имея возможности дать отпор реальному обидчику, срывается на домашних, уходит в депрессию, спивается. В школе противостоять психологическим манипуляциям не учат, в семье могут быть свои проблемы, по ящику вообще идет сплошное промывание мозгов с утра до вечера. Новичок привыкает к определенному уровню давления, но оно неизменно растет, и вот уже начальник звонит вам вечером на мобильный и просит ввинтить лампочку на даче, а как раз сегодня он говорил вам о возможном повышении, вы чувствуете неловкость, но у вас ипотека, поэтому вы бросаете домашние дела и едете, как зомби, помогать боссу строить его личные взаимоотношения с лампочкой. Проходит год, и вот уже вы на отраслевых конференциях вещаете, как пение гимнов по утрам и тимбилдинги по выходным помогают повысить эффективность бизнеса и выжить в кризисные времена.

Эксплуатацию человека человеком легко объяснить экономически, чуть сложнее — психологически, но мне хочется взглянуть на эту проблему под другим углом. Степень цивилизованности человека и общества в значительной степени определяется тем, насколько для объяснения связи между причиной и следствием люди используют науку и готовы анализировать и доказывать зависимость между действием и результатом. Например, мы моем руки перед едой, так как доказано (а мы верим старику Пастеру), что мыло убивает микробы. Мы не крестимся на грозу, так как знаем, что молния — следствие действия атмосферного электричества, а не гнева Зевса или искр из-под колесницы Ильи-пророка. Аналогично в офисе. Множество исследований показали, что банковский клерк должен быть одет строго, так как это влияет на восприятие потребителями банка как серьезного заведения. Если токарь отклонится от рабочей процедуры, деталь будет запорота. Если долго

не брать трубку, клиенты будут недовольны. Следовательно, просить клерка одеваться по форме, рабочего — четко выполнять процедуру, секретаря — оперативно отвечать на звонки — нормально, а вот требовать от сисадмина носить галстук — чистый произвол, так как наличие или отсутствие одного никак не влияет на его способность, например, поднять базу данных. Если продолжать медицинскую аналогию, то совет народного целителя Геннадия Петровича лечиться лыжной мазью нельзя объяснить ничем, кроме его собственных (не факт, что здоровых) представлений. Менеджер, конечно, может настаивать, что в офисе все, даже дизайнеры, должны носить костюмы, так как прилично одетые люди украшают мир, но это не более чем личное желание конкретного человека, никак не предусмотренное трудовым законодательством и не связанное с сутью выполняемой работы.

Случай с водителем грузовика фирмы Coca-Cola, которого уволили за то, что он пил Pepsi, так оживленно обсуждавшийся несколько лет назад в Интернете, пример произвола руководства Coca-Cola, так как то, что пьет водитель (если это не алкоголь), никак не влияет на его способность водить грузовик — а именно для этого его и нанимали. Матерый «корпоративщик», не мыслящий себя вне насквозь политически проинтригованного офиса, возразит, что водитель вел себя нелояльно, отдавая предпочтение продукции конкурента, это могли увидеть журналисты и вообще это плохой пример для других работников. Так что же, если рабочий на заводе делает наручники, ему в них и ходить каждый день? А воду пить можно, или кто-то сочтет это рекламой колодца?

Если ваши сотрудники при наличии свободного выбора покупают продукцию конкурента, значит, что-то не так с вашей продукцией, а не с сотрудниками, и не надо переключать с больной головы на здоровую и заставлять их делать несвободный выбор. Руководство «Евросети», запрещавшее

сотрудникам пользоваться той или иной моделью личного (!) телефона, вторгается туда, куда любому боссу независимо от его достоинств, рангов и регалий путь заказан — в личную жизнь человека¹. Ведь защищая право руководства Coca-Cola или «Евросети» определять, чем водитель должен утолять жажду за свои личные деньги, по какому телефону продавец может отправлять sms, мы потихоньку оплетаем себя рабскими путями. Признавая хоть малейшее право акционера, генерального директора, начальника отдела вторгаться в нашу личную жизнь, определять любой фактор, напрямую, логично и обоснованно не связанный с производительностью труда или качеством продукта (или иной явно определенной целью фирмы), мы создаем крайне опасный прецедент. И не стоит удивляться, если завтра за вас будут решать, какие слова, цвета одежды или марки автомобиля «корпоративны», а какие — нет, какие газеты читать, какие фильмы смотреть, на какие сайты заходить, за какую партию голосовать. У Большого Брата тысяча имен, а мы наивно дали себя убедить, что тоталитаризм возможен только при коммунизме или фашизме. Среди нынешних руководителей и владельцев российских фирм, кстати, еще хватает бывших бандитов или военных. Неудивительно, что свои представления о жизни, по большей части весьма жесткие, они часто перекладывают на всю иерархическую структуру организации, которая насквозь пропитывается недоверием, подозрительностью, самодурством.

Задача руководителя — координировать подчиненных, помогать им, обеспечивать их ресурсами и достойной зарплатой, воодушевлять и решать их проблемы, совершенствовать процессы, ставить и корректировать цели. Он больше слуга, чем господин, кстати, такой позиции придерживаются руководители многих японских и западноевропейских компаний. Речь не об уравниловке или защите

¹ <http://www.cnews.ru/top/index.shtml?2009/07/01/352422>

лентяев. Нет проблем в том, чтобы уволить неспособного сотрудника, не заплатив ему за несделанную работу, прямо сказать человеку об ошибке или сделать выговор за несоблюдение технологии. Но разные унижения и издевательства, швыряние клавиатур, подставы, сексистские оскорбления и многое другое, о чем пойдет речь в книге, не зря не входят в перечень навыков, которым обучают будущего руководителя, это вам подтвердит любой профессор нормальной бизнес-школы. Допуская в офисе неуставные отношения, руководители дискредитируют саму идею менеджмента, все знания и методы лучших бизнесменов и консультантов, перечеркивают все, что написано в тысячах книг, многие из которых вышли в издательстве «Альпина Паблишерз». Собственно, это одна из причин, почему мы предложили Ирине Драгунской написать данную книгу. Обидно, когда из-за действий отдельных, не вполне грамотных или психологически незрелых личностей у людей складывается неверное мнение о менеджменте и работе в коллективе.

Поскольку я сам практикующий руководитель, то могу понять, почему, когда возникает какая-то серьезная проблема, начальнику так хочется хоть что-то сделать и отчитаться наверх: «Вот, я нашел решение, я применил корректирующее воздействие, вот он — виновный во всех бедах!» Кажется, что активность — любая, не важно, насколько обоснованная и логичная, позволяет что-то поправить, ведь бездействие так тяготит и порождает сомнения в компетентности. Может, начать штрафовать? Устроить показательное увольнение? Отменить перекуры? Добавить еще две стадии собеседования? Отчитать министра перед телекамерой? Если вы не можете ясно и четко сформулировать и объяснить по всем правилам логики как то или иное ваше решение повлияет на результат, лучшее, что можно сделать, — еще и еще раз все обдумать. Конечно, возможны интуитивные озарения, лидер может быть гением от природы, может объективно

не хватать времени, чтобы взвесить все за и против. Тем не менее следует всегда помнить, что руководители имеют дело со сложными системами, и чем больше организация, тем сложнее система, тем больше в системе связей, тем больше одна часть системы влияет на другую и тем серьезнее надо продумывать каждое действие, так как ошибка может стоить жизни всей системе.

Когда я рассказывал знакомым о том, что мы готовим книгу про офисное рабство и цитировал кое-какие ее фрагменты, мне часто говорили: «Ну и что удивительного? Мало ли что бывает» или «Тоже мне проблему придумали». Складывается впечатление, что большинство людей, которые сталкиваются с офисным рабством, либо не замечают проблемы, либо настолько с ней свыкаются, что даже начинают оправдывать жесткие действия коллег — мол, сам виноват, бьет — значит любит... А это ведь стокгольмский синдром — штука похуже самого рабства!

Надеюсь, эта небольшая книга лишней раз поможет понять, что многое из того, что происходит в российских офисах, — неправильно и не должно быть в цивилизованном обществе, что офисное рабство как явление ничуть не безобиднее дедовщины в армии, коррупции чиновников или взяток на дорогах. Офисное рабство в той или иной степени существует везде, но в России, мне кажется, бороться с ним сложнее, так как понятие свободы у нас еще не так ценится гражданами, как, например, на Западе, да и власть ведет себя более жестко. Тем не менее мировая практика показала, что там, где уважают человеческую личность, по-настоящему процветает не только искусство, но и наука, и экономика. А значит, нам есть куда стремиться.

*Сергей Турко,
заместитель главного редактора издательства
«Альпина Паблишерз»*

ВВЕДЕНИЕ

Допустим, ты выплатишь кредит и уйдешь
весь из себя такой гордый.

А что ты будешь делать в другом офисе?

Мудрость офисного раба

На начальственной галерейке стоит человек незаметной наружности. Среднего роста, средних лет. На нем даже не костюм, а удобная неброская одежда. Уютный свитер, любимые джинсы. Он смотрит вниз.

Сверху офис похож на муравейник. Обитатели, правда, покрупнее. Но такие же молчаливые и целеустремленные. Тщательно причесанные и гладко одетые. Они снуют между столами, переносят бумаги с места на место, говорят по телефонам, стучат по клавиатурам, что-то перебирают в папках. Прилежно трудятся, как их насекомые братья. Ни на что не отвлекаются. Все непрофильные сайты надежно заблокированы ай-ти-отделом. На каждом компьютере установлена программа-шпион, делающая снимок экрана раз в пять минут. На стенах торчат видеокамеры. Они пишут не только изображение, но и звук. Всех видно. Всех слышно. Про всех всё известно и понятно. Никто не тратит время зря. Потому что каждая секунда принадлежит хозяину. Тому, кто сейчас смотрит сверху вниз.

Только что он позвал секретаршу. Она идет недостаточно быстро. Или ему так кажется? «Вернись на место!» Она возвращается. «Ко мне!» — командует он. Она идет. Нет, конечно же, она идет слишком медленно. Какой-то прогулочный шаг, черт знает что... «На место!» Она снова возвращается

к своему столу, замирает в ожидании. «Ко мне!» Она начинает идти. «Стоп!» Она задирает голову и смотрит недоуменно. «Когда я зову, ты должна бежать! Понимаешь, бе-жать! Не идти, не гулять, не ковылять, а бееежаааать!!!» Она быстро возвращается на исходную позицию и бежит. И еще раз. И еще. Человек в уютных джинсах и любимом свитере сдержанно кивает — урок усвоен.

Серые воротнички... Сколько исторических книг написано о жизни рабовладельцев, господ, крепостников. Как мало — о жизни рабов. Не о бунтовщиках (от Спартака до Тайлера Дардена¹), а о рабах, довольных своей долей. Может, и впрямь есть что-то успокаивающее во всем этом: строгом режиме, жестком регламенте, в той полной ясности, что освещает ярким светом всю жизнь подчиненного — каждую минуту — от заката до рассвета?

Без гнева и пристрастия, без обличений и классовых чувств — эта книга о войне. О войне человека с рабом, о битве, которую каждый ведет в одиночку. Сам с собой. Некоторые проигрывают до начала сражения. Капитулируют без сопротивления. Некоторые воюют, думая, что вот-вот наступит победа — дайте только выплатить кредит, раздать долги, купить приличный ноутбук. Эта книга — о жертвах и героях, о рядовых и полковниках, о реющих над схваткой и прячущихся в окопах.

Война начинается по расписанию — ровно в 9 утра. Заканчивается, когда повезет... А может, не заканчивается вовсе. Как любая серьезная война.

«Иди выгуляй моих собак!» — директор протягивает программисту сворку с двумя рвущимися борзыми... Сотрудники ай-ти-отдела смотрят угрюмо, но молчат. Когда лай стихает вдали коридора, кто-то самый умный поясняет: «Нас тут набирали всех с высоким индексом С — повышенная лояльность... Специальными тестами проверили».

¹ Главный герой фильма «Бойцовский клуб» (Fight Club, реж. Д. Финчер, США, 1999).

А вот на другой галерейке, в другом офисе, сидит другой босс. Ничем не напоминает первого начальника — высокий, статный. Рабочий день завершен, а он проводит встречу сотрудников со своей семьей: с женой и маленьким ребенком. Это абсолютно добровольно... Сотрудники сидят кружком, напряженно улыбаясь. Босс играет на фортепьяно. Его красавица-жена показывает семейные фотографии. Уйти из этого милого круга чревато серьезными последствиями... Время — полвосьмого вечера, но никто не спешит по домам. «Семейные ценности» являются частью политики компании — не беда, что дома сотрудников ждут их собственные семьи.

Офисное рабство невозможно без рабов.

Эта книга — и памятка, и памятник, и просто сохраненная память.

Реальные истории. Раздавленные судьбы. Бунты без последствий. Бои с правилами, которые не соблюдаются.

Глава 1

КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ: КОД ДЛЯ ВИНТИКОВ

Называть деспота деспотом
всегда было опасно.
А в наши дни настолько же
опасно называть рабов рабами.

Акутагава Рюноске

Офисный планктон существовал уже полтора столетия назад, в царской России. Только назывался по-другому: конторские крысы. Или департаментские, но непременно крысы. Чиновники.

Россия была страна казенная, чиновничья. Армия чиновников росла с каждым годом. Но из них настоящего начальства, то есть лиц, реально принимающих решения, — совсем мало. На всю империю — человек полтора столетия. Действительные тайные советники. «Их высокопревосходительства». В основной же своей массе российские чиновники — это была мелкота. Для справок, посылок и для переписки. Компьютеров не было. Пишущих машинок тоже. Поэтому все горы документов писались и переписывались, то есть копировались, от руки. Чиновников для переписки — тогдашнего офисного планктона — было больше всех. Эти конторские крысы целыми днями шуршали бумагой и скрипели перьями.

О чиновниках любили писать русские писатели.

Департаментской крысой был главный герой великой русской литературы — Акакий Акакиевич Башмачкин из «Шинели» Гоголя. Макар Девушкин из «Бедных людей»

Достоевского. Порфирий Пселдонимов из «Скверного анекдота» того же автора. Вообще же их было не счесть — бессловесные, забитые, несчастные, злобные, лебезящие перед начальством, однако норовящие содрать взятку с человека, зашедшего по делу в департамент. За что угодно — за «справочку» прежде всего.

Чиновники жили страшно бедно. Особенно в столице. Одевались плохо. Кормились едва-едва. На новую шинельку годами копили.

Разница в зарплатах (пардон, в жалованье) была огромная. Мелкота получала 10 рублей в месяц и, может, рублишко-другой от неопытного посетителя конторы. (В середине XIX века один рубль по покупательной способности равнялся примерно нынешней тысяче. 10 000 в месяц — не разгуляешься.) Среднее и вышесреднее начальство — 300–500 рублей (то есть 300 000 — полмиллиона, ого!) плюс воровство и взятки. А вот высшее начальство — вообще без счета, потому что сверх тысячных окладов давали громадные «наградные». А также «на заведение обстановки в доме». Купил новый особняк — получи на покупку мебели и занавесок, поди плохо! Почти как теперешние «бонусы», только еще наглее, потому что за государственный счет. Плюс возможность воровать уже по-крупному, на железнодорожных и угольных контрактах, на военных поставках.

Сытое и модно одетое начальство размышляло — выдать ли голодному и ободранному планктону (то есть конторской крысе) немножко денег сверх зарплаты. По ведомости, типа премии, или из своего кармана — типа личного поощрения. Или больно рожа у него противная, и поэтому обойдется. Но иногда выдачи случались. Конторская крыса просто умирала от восторга и благодарности: «Вечно бога буду молить за ваше превосходительство, и дети мои будут за вас бога молить!» Это я не сама придумала. Это Достоевский.

«Да, действительно Пселдонимов был из его ведомства, из самой его канцелярии; он припоминал это. Это был маленький чиновник, рублях на десяти в месяц жалованья. Так как господин Пралинский принял свою канцелярию еще очень недавно, то мог и не помнить слишком подробно всех своих подчиненных, но Пселдонимова он помнил, именно по случаю его фамилии. Она бросилась ему в глаза с первого разу, так что он тогда же любопытствовал взглянуть на обладателя такой фамилии повнимательнее. Он припомнил теперь еще очень молодого человека, с длинным горбатым носом, с белобрысыми и клочковатыми волосами, худосочного и худо выкормленного, в невозможном вицмундире и в невозможных даже до неприличия невыразимых. Он помнил, как у него тогда же мелькнула мысль: не определить ли бедняку рублей десяток к празднику для поправки? Но так как лицо этого бедняка было слишком постное, а взгляд крайне несимпатичный, даже возбуждающий отвращение, то добрая мысль сама собой как-то испарилась, так что Пселдонимов и остался без награды» (Ф. М. Достоевский, «Скверный анекдот»).

Дресс-код тогда непременно был. Чиновники ходили в специальной форме — в вицмундирах. Такой как бы фрак, но с пуговицами спереди. Пуговиц — девять. В честь матушки-императрицы, которая эту форму и учредила. Девять пуговиц, как девять букв в имени — Е-к-а-т-е-р-и-н-а. А сверху надевали форменную шинель. Порядок был!

Корпоративы тоже были. Например, в честь именин непосредственного начальника. Угощали недорогим шампанским. Явка — строго обязательна!

Ну и конечно, полнейшее офисное рабство.

Мелкий чиновник, хоть и был государственным служащим, с потрохами принадлежал начальству. Чинил ему перья и сметал пыль с кресла, подавал шинель. А также, бывало, прислуживал его семье. Выгуливал собаку дочери начальника. Сопровождал его жену на базар. Вообще делал массу полезных вещей по дому. Тем более что у начальника казенная квартира

довольно часто находилась в том же доме, что и департамент. Так что вторая дверь из кабинета начальника вела в его, начальника, гостиную и столовую: сам бог велел попользоваться услугами офисного раба. Начальник мог заставить чиновников бегать цепочкой вокруг стола, кукарекать, кудахтать, изображая птичий двор. Или танцевать казачка. Или громко и с выражением декламировать стихи. Зачем? А чтобы не забывались. Чтоб служба медом не казалась. Незаконно, конечно, но никто не сопротивлялся. Потому что начальник мог совершенно законно, своим устным приказом, посадить чиновника на гауптвахту. То есть на пару суток под стражу, на хлеб и воду.

Но одно качество решительно отличало старинный российский «департамент» от советского «учреждения» и современного «офиса». Дело не в компьютерах и не в кондиционерах, конечно. (Рядом с этим сегодняшние штрафы типа «доллар/минута» выглядят, право, довольно несерьезно.)

Дело в том, что в царской России офисным планктоном были мужчины. Мужчины и только они.

Женщин среди чиновников не было.

Первая великая офисная революция произошла в самом конце XIX века

Тогда в России, да и во всем мире, появились «конторские барышни». Те же переписчицы (позднее — машинистки), секретарши, делопроизводительницы. Но это были именно барышни, то есть молодые девушки. В смысле незамужние женщины. Они только работали, а после работы искали свое личное счастье. Или тетешкались с племянниками, как старые девы.

Но, когда девушка находила свое личное счастье с инженером или офицером или когда любимая сестра умирала, оставив племянников на попечение старой девы, то есть когда наступала полномасштабная семейная жизнь, «конторские барышни» уходили с работы и посвящали себя се-

мье. Тогда, в конце XIX и начале XX века, это считалось единственно возможной ситуацией.

В советское время наступила Вторая великая офисная революция

Отменили чины, чиновники стали зваться советскими служащими. В учреждении стали работать семейные женщины. Замужние. Имеющие детей. И еще — женщин в учреждении стало большинство. Иногда подавляющее. В том числе появились женщины-начальницы.

Началась совсем другая офисная жизнь.

Для настоящего чиновника, настоящей старинной российской департаментской крысы, а также для конторской барышни Серебряного века работа была первым, главным и единственным занятием.

Для советской служащей женщины — совсем наоборот.

Но только не думайте, пожалуйста, что советская служащая женщина приходила в учреждение просто так, «проветривать кофточки», как тогда говорили! Или что она приходила «заработать себе на булавки», как говорили тогда же или чуть ранее. То есть что она была полностью обеспечена, а на работу в свое учреждение приходила так, поболтать с подругами, чтоб совсем не одичать, сидя дома. Или чтобы оправдать диплом. Она же инженер, экономист, юрист, переводчица. Зря она, что ли, диплом получала? Ну а полученная зарплата — так, на карманные расходы...

Да, такие, конечно, были. Но их были сущие единицы. Отдельные генеральши, жены академиков и героев. Им завидовали, их в учреждениях терпеть не могли. Приятель отца рассказывал, что к ним в контору пришла работать жена аж заместителя председателя Совета министров СССР. Добрейшая, милейшая, очаровательнейшая женщина. Так считали немногочисленные мужчины этой конторы. Но женщины там были в подавляющем большинстве, и они имели иное мнение.

Съели. Затравили. Выжили. Всесильный зампредсовмина (это как теперешний вице-премьер, но в квадрате) ничем не смог помочь. Она сама бросила заявление об уходе и гордо ушла, вся в слезах и в норковой шубке. А вслед ей демонически скалились дамочки в лиловых драповых пальто. Потому что нечего нам тут выстраиваться! Еще одну историю рассказала мне Ирина Павловна Захарова, художница, работавшая в семидесятые годы в Институте культуры одежды. Вместе с ней там служила некая дама, совсем оторванная от советской действительности благодаря высокопоставленному супругу. Она, например, могла встать на производственном совещании и предложить оторачивать поля шляпок шкурками змей — в Париже, мол, все так носят. К ней относились как к блаженной...

Кстати говоря, были и другие женщины, не обязательно незамужние или бездетные. Для которых работа была именно что работой. Хотя чаще всего они были такими, как начальница статистического учреждения из фильма «Служебный роман». Как председатель горисполкома из фильма «Прошу слова». Или как директор фабрики из фильма «Москва слезам не верит». Их называли мымрами, карьеристками, сухарями, мужиками в юбках. Или давали еще более обидное и нелепое прозвание — «конь с яйцами» (как будто бывает конь без яиц). Их тоже ненавидели и выживали. Потому что нечего выстраиваться! Что ей, больше всех надо?! Для таких женщин существовало одно спасение — пробиться в начальницы. Собственно говоря, так и спаслись вышеуказанные героини советских фильмов.

Итак, для 99,9% советских служащих женщин работа в учреждении была средством заработка. Серьезнейшим взносом в семейный бюджет. А если женщина одна тащила ребенка, то это вообще был основной источник ее доходов.

Но несмотря на это, для советской служащей женщины работа оставалась на энном (пятом, десятом, восемьдесят пятом) месте. На первом месте — дом. Семья. Квартира, дети, готовка, покупки, муж, мама, свекровь, аптека, по-

ликлиника, ремонт и весь дальнейший бесконечный список советских бытовых забот. Работа в учреждении едва выглядывала из-за этой груды.

О русском чиновничьем департаменте мы знаем по русской классической литературе. О советском учреждении — по советским застойным фильмам.

...Вот советские служащие женщины приходят в учреждение, уже нагруженные покупками, которые они успевали сделать до работы. Придя, они тут же начинают звонить домой, узнавать, все ли в порядке с детьми (если они маленькие) или с папой-мамой (если они старенькие). Они тут же делают себе маникюр и макияж. Пьют чай с подругами, обсуждая широкий спектр проблем — от учрежденческих сплетен до вчера просмотренных фильмов и отметок, которые принесли дети из школы. Секретарша Верочка сплетничает по телефону, начальница-мымра третировает подчиненных, пришлый полуначальник Самохвалов плетет интриги. Все это прекрасно и подробно показано в фильме Эльдара Рязанова «Служебный роман». Разгар застоя, 1977 год. Этот фильм посмотрели 58 миллионов зрителей. Блокбастер! (Слова не было, а блокбастеры — были.) То есть можно смело сказать — это не просто портрет советского учреждения. Это еще и модель, по которой стали жить, с которой стали себя сверять советские служащие.

Советское учреждение, по сути, тот же офис. Хотя и такого слова тоже еще не было, как и слова «блокбастер».

Тот, да не тот. Хотя именно там была посеяна часть драконьих зубов, взошедшая десятилетиями позже. Давайте рассмотрим это поподробнее.

Конечно, никакого офисного рабства не было. Ни российско-имперского, то есть феодального, ни российско-демократического, то есть раннекапиталистического. В советском учреждении царит закон по имени КЗоТ (Кодекс законов о труде).

Все приходят на службу ровно по звонку. Эта строгая дисциплина высмеивается самой фактурой фильма — потому

что, придя на работу, служащие начинают откровенно валять дурака. Когда у мымыры-начальницы («мужик в юбке», «конь с этим самым») начинается налаживаться личная жизнь, она... правильно! Она опаздывает на работу и торжественно говорит секретарше: «Я проспала!»

Уходят с работы тоже ровно по звонку. Особенно хорошо это видно в социологически полезном фильме «По семейным обстоятельствам» (1977, реж. А. Коренев). И конечно, в том же «Служебном романе». Те, кто остается позже положенного времени, — неудачники, люди бессемейные и несчастные. Подчеркивается, во-первых, главенствующая роль семьи, во-вторых, второстепенность самой работы.

Во всех фильмах (а значит, и в настоящей жизни) служба в советском учреждении показана не как призвание или карьера, но как досадная помеха личной жизни или же как замена личной жизни.

Главная героиня фильма «Москва слезам не верит», достигшая головокружительных административных высот (поднявшись со дна народного), перестает заботиться о карьере, встретив обаятельного слесаря Гошу, мужчину своей жизни. И сразу превращается из «коня с этим самым» в изящную, обаятельную, даже где-то трогательную в своей незащитности женщину. Точно такая же разительная и тотальная перемена, включая одежду, прическу, походку — буквально в один миг происходит с сухой, жесткой и принципиальной Людмилой Прокофьевной из «Служебного романа», и с героиней Галины Польских (Галочкой) из фильма «По семейным обстоятельствам». Все три босса в юбке, найдя свое женское счастье, тут же смягчают стиль общения с подчиненными и вообще начинают сомневаться в правильности избранного жизненного пути. Героиня Польских, выйдя замуж, говорит своему заместителю: «Дорогой мой! Работать надо в рабочее время! Оно ведь потому так и называется — рабочее!» Советская идеология такими способами устанавливала приоритет «семейных

ценностей» и ненавязчиво показывала советской женщине ее «истинное» предназначение.

Интересная деталь: женщины-начальницы в советском кинематографе неизменно строили свои любовные взаимоотношения с мужчинами-подчиненными или просто с менее успешными коллегами, а то и не коллегами вовсе. Тем самым советский кинематограф отвергал идею сословности и «равнородности». Наверное, таким образом пропагандировалась подвижность социальных кластеров или хотя бы идея подобной мобильности.

Однако для женщин такой любовный «социальный лифт», как правило, ехал вниз.

Советское мелкое офисное начальство (мелкое в сравнении с крупным партийным) активно высмеивалось в советском кинематографе. Смешной плюгавенький застекольный начальник чертежного бюро Петр Васильевич из «Самой обаятельной и привлекательной», комично-подловатый Юрий Самохвалов из «Служебного романа», глупый бюрократ и жулик Польшаев из «Золотого тельца»... Если исключить некоторые популярные в то время фильмы вроде «Старых стен»¹ (1973, реж. В. Трегубович), то подлинным авторитетом мелкий конторский царек не обладал. Ему подчинялись по необходимости, без уважения.

Хотя имелась одна маленькая житейская деталь, которая заставляла если не уважать непосредственного начальника, то стараться строить с ним хорошие отношения.

Дело в том, что женщине приходилось постоянно отпрашиваться. У нее дома все время что-то случалось. То с детьми, то с родителями. То кто-то заболел, то надо было ждать сантехника. Служащая женщина с маленьким ребенком частенько приносила больничные «по уходу». Наконец, от на-

¹ Фильм «Старые стены»: директор подмосковной текстильной фабрики Анна Григорьевна Смирнова, бескорыстно посвятившая себя организации производства, на склоне лет встречает мужчину и безуспешно пытается уйти от нежданной любви.

чальника зависела такая важная штука, как время отпуска. Всем хотелось отдыхать летом. А наиболее сообразительные уже в советское время научились «разбивать отпуск», оставляя недельку на зиму, с детьми на каникулы побыть. А другие хитрецы, особенно из НИИ, ни за что не брали отпуск в июле-августе. Лучше в июне или в сентябре. Потому что в июле-августе начальство, как правило, само уезжало к морю. Вот оно раздолье, на работе можно было появляться чуть ли не раз в неделю. Если ребенок на даче, то это же просто райские условия труда. Но любой рай нужно заслужить хорошими отношениями с непосредственным начальством.

В общем и целом подспудный пропагандистский меседж советских фильмов «про совслужащих» заключался в том, что настоящее, главное начальство — оно гораздо выше. Что уважать (а также обожать и бояться) надо именно его. Зашифрованное послание легко разгадывается: нелепым, виноватым, глупым и жестоким может быть только местное начальство. Высокое начальство, невидимое простым смертным, известное рядовым советским служащим только по газетам, — это начальство безупречно. Его авторитет непререкаем.

В сегодняшнем российском офисе — ситуация обратна, зеркальна и зазеркальна — местный феодал всегда прав: нарушая КЗоТ, попирая права подчиненных, задерживая сотрудников допоздна и пригоняя их на работу раньше начала рабочего дня. Неправы те, кто наверху, кого не видно. Во всем виноват Кремль, а он, здешний босс, безупречен и велик. Задерживая зарплату, он и то заботится о сотрудниках: они же все потратят, а у него их деньги в полной безопасности, как в банке! Примеров подобной логики, покорно принимаемой подчиненными, — масса.

Так что разница между нынешним офисом и советским учреждением — весьма существенная. Скорее уж наш раннекапиталистический офис похож на позднефеодальный российский департамент, а наш «офисный раб» — на забитую «конторскую крысу» XIX века.

Глава 2

СОБЕСЕДОВАНИЕ. МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ

Что-то таинственное внутри меня
стремится всеми фибрами души
работать именно в Вашей компании.

(Из резюме)

В 90-е годы в обиход обитателей офисов плотно вошло слово «интервью», острым локотком элегантно оттеснившее кондовое советское «собеседование». В слове «интервью» мерещилась эдакая двухсторонность отношений наниматель-кандидат. От этого становилось приятнее на душе, чуть легче дышалось перед важной встречей.

Новые слова сыпались как горох: рекрутинг, хедхантинг, эйч-ар. В темень углов отползли привычные кадровики с их отделами кадров. Во всех этих лингвоновшествах чудилось обещание нового, более уважительного отношения к сотруднику. Отремонтированный офис, пахнущий как салон новехонького боинга — свежесваренным кофе и только что постеленным ковровом. В обиход начали входить кондиционеры, кулеры, кофемашины. Шумели ксероксы и факсы, шуршали шредеры, перемальвающие лапшу фактов в бумажную лапшу. Все это царство корпоративной цивилизации охранял бдительный эйч-ар (сокращение, обозначающее заведующего людскими ресурсами — human resources), призванный отобрать лучших из лучших, достойнейших из достойных. Разрабатывались методики, анкеты, тесты. Иногда даже детекторы лжи (полиграфы) привлекались, причем все не при приеме на госслужбу, а куда в более прозаичные

структуры, например в компанию по торговле китайскими игрушками. В Сети можно легко отыскать подробнейшие рекомендации по противодействию полиграфам: там и про бессонницу, вводящую испытуемого в транс, и про седативные препараты, и про выпивку накануне. От себя хочется добавить: если вы устраиваетесь на работу не в милицию, не в разведку и не собрались пополнить армию чиновничества — полиграф для вас совершенно необязателен. А если вы все-таки соглашаетесь пройти тест на детекторе лжи, то будьте готовы к последующим чудачествам руководства.

Собеседование обычно назначается на утро или первую половину дня. Будущего работодателя мало волнует, что будущий работник вынужден прогулять часть дня в том офисе, где он пока еще трудится. Кандидат начинает с двойного вранья: сначала наврать своему пока-еще-боссу (пошел, мол, к врачу, тетя заболела, кота срочно везу к ветеринару), потом будущему начальнику — о том, как удалось вырваться на несколько часов. Всем известно, что работника предпочитают передавать «из рук в руки» и очень не любят пришедших после «творческого отпуска».

Иногда складывается впечатление, что идешь работать в разведку — так изворотливо надо отвечать на всякие интимные вопросы. Планируете ребенка? Нет? А почему? А сколько зарабатывает ваш муж? Какую зарплату получали на прежнем месте? Почему хотите уволиться? (При этом о размере вашей будущей зарплате необходимо молчать — об этом частенько предупреждают еще на собеседовании.)

Отвечающий искренне будет выглядеть идиотом, отвечающий как надо — циником и сволочью. Но если идиотизм вряд ли сочтут деловым качеством, то цинизм — очень может быть.

По стилю и формату собеседования о будущем месте работы становится ясно если не все, то почти все. Некоторые гламурные начальницы проводят беседу с соискателем, не отрываясь от маникюра, некоторые заставляют ожидать

соискателя в переговорной по полчаса, следя с помощью видеокамеры за его нервными почесываниями и припудриваниями. (Помню, как пришла на собеседование промокшая до нитки — на улице шел классический июльский ливень. Моя потенциальная начальница пришла минут на двадцать позже назначенного времени, пояснив важно и без извинений, что она пережидала дождь. Конечно, выглядела она куда более презентабельно. Миленькое личико не выражало ничего, кроме вежливого презрения к идиотке, которая спешила, чтобы успеть к назначенному времени.)

Собеседования проводятся не только в офисах, конечно же. Зачастую там, где работодателю удобнее: в гостинице, кафе, ресторане. С плохо говорящим на любом языке, кроме испанского, представителем мыльно-лосьонного концерна я встречалась в лобби заштатной гостиницы. Дело в том, что их громадный офис находился далеко за городской чертой, так что мне еще повезло с местом нашей беседы (проходившей в основном на языке жестов). Испанец был так счастлив, что мы вообще поняли друг друга, что тут же предложил мне работу. «Добро пожаловать в нашу дружную семью!» — просиял он. Я отказалась от такого родства: каждый день на корпоративной маршрутке, отбывающей от метро в восемь утра...

Запомнилось собеседование в высоченном здании, в котором на выходные дни отключали обычные пассажирские лифты (собеседование проходило в субботу), и подниматься пришлось на грузовом, напоминающем триллеры класса С. Офис молодой фирмы располагался на семнадцатом этаже: чувствовать себя грузом было все-таки удобнее, чем альпинистом.

Пару раз я попыталась подсчитать собеседования, на которых сама побывала. Побывала, да еще и на разных сторонах баррикад: проводить собеседования мне тоже довелось. На пятнадцатом я сбилась со счета. Но первое (самое первое), помню отчетливо, вижу детально, как в перевернутый бинокль. Середина девяностых, самый центр Москвы, стеклян-

ные двери кабинетов и огромный open space, в котором стрекотали сотни, как мне тогда показалось, телефонов. Такое я прежде видела только в иностранных фильмах. Со мной беседовала американская женщина небывалых габаритов, обладающая к тому же немалым чувством юмора. «Меня сложно не заметить, правда?» — захохотала она при первой встрече. Смеялась она мелодично, ведь ее и звали музыкально — Мэлоди. Посмотрела на мой костюм и с сожалением констатировала, что пятница в компании — день «расслабленной одежды», жаль, мол, что она мне не соответствует. А спустя минут сорок я уже пила чай с новым коллективом и ела шоколадные конфеты. Мне казалось, что все собеседования — такие. Что ж, спустя полтора года пришлось поменять свое мнение. Вы думаете, я жалуюсь? Ворчу? Как бы не так! Я почти хвастаюсь: столько интересного повидала... Столько личностей, столько персонажей, прикидов и манер! Собеседование подобно прологу в офисной книге приключений или напоминает увертюру в музыкальном произведении, жанр которого варьируется от оперетты до симфонии.

Всем известна компания «Афросеть» — яркий логотип, дерзкая реклама на грани (а иногда и за гранью) приличия, письма руководства со щедрыми вкраплениями ненормативной лексики. Все это работало на создание определенного образа — притягательного и отталкивающего одновременно. Есть же такое амплуа — обаятельный негодяй. Вот и «Афросеть» много лет последовательно выступает в этой роли, являясь неиссякаемым источником баек и легенд.

Важной частью корпоративной культуры данной молодой (и во многом молодежной) компании были тренинги.

На сайте «СПб.Работа.Ру» был опубликован следующий текст:

После окончания университета я решила устроиться на работу и, конечно же, мне казалось, что везде меня ждут с рас-

простертыми объятиями. Просмотрев несколько газет, нашла для себя подходящее место — один из салонов сотовой связи. Больше всего я позарилась на высокую зарплату. А работать решила обычным продавцом-консультантом в сети салонов «Афросеть». После многочисленных собеседований, включающих публичные выступления перед группой и тестов на IQ, меня допустили к занятиям. Занятия проводились в комнате с ярко-оранжевыми стенами, от которых к концу дня в глазах образовывалось свечение. Посадили нас всех вдоль стеночек — друг напротив друга.

Тренер огласил правила поведения в группе. Правило номер один: когда пойдете в туалет, ни при каких условиях не вставляйте ногами на унитаз. Следующее правило — необходимо следить за корзинами с мусором, если хотя бы одна из них переполнится, то туалет будет закрыт на весь день. При этом замок висеть не будет, но если кто-то туда зайдет, последует наказание. Говорить можно только после поднятия руки, причем эту самую руку тренер может не замечать или просто игнорировать вопрос. После занятия и во время перерыва к тренеру нельзя подходить и разговаривать с ним.

Когда нам объяснили правила, началось знакомство. Раздали бумажки, на которых мы написали имена, нужно было прикрепить эти листочки на грудь. Тренер сообщил: «У вас есть 45 секунд, чтобы прикрепить бумажку, как вы это сделаете, меня не интересует. Время пошло!» Все стали изгаляться кто во что горазд, даже на жвачку приклеивали к одежде.

Затем, как полагается, каждый рассказал о себе интересную историю. В конце этих рассказов тренер специально создавал паузу, которая вызывала чувство напряжения. Однако после первого занятия я шла домой, как будто летела. Думала: «Я все могу, все в моих руках, это моя компания» и прочее.

На следующее занятие пришли все, кроме одной девушки, которую он при всех слегка «обгадил». Сказал, что ее,

наверное, в детстве часто обижали, раз она строит из себя такую крутую. В этот день были всякие разные игры.

Одна из них — эмоциональная. Нужно было заинтересовать тренера, проявив эмоции. Он расположился на стуле, сказав: «Если мне будет скучно, я буду сидеть, если заинтересуете меня, встану». В общем, сначала он сел, потом лег и сказал: «То, что я мудака, я знаю». Наша чудесная группа пела, потом плясала. Исполняли «Танец маленьких утят», канкан, водили хороводы. В конце концов он поднялся и сказал: «Теперь я вижу, что хороводы стали больше похожи на команду».

Пришло время решения задачек на логическое мышление, и начался реальный отсев народа. Если группа не решала вовремя задание, то тренер указывал на человека, который должен был покинуть обучение. Конечно, все испытывали некоторый страх, потому что явно хотели попасть на эту работу.

После занятия отсеялось человек десять. Естественно, с такой дисциплиной опаздывать было категорически запрещено. Тем, кто опаздывал хоть на две минуты, говорили с такой милой и ехидной улыбочкой: «До свидания! Удачи!»

На тренинге нас частенько ставили в нелепые ситуации. Некоторым приходилось ползать по полу и собирать бумажки. Еще была одна замечательная игра — «Луноход», в которой все ползали на четвереньках по полу, а смеяться было нельзя. Если не выдержал и засмеялся, тоже придется ползать.

В последний день тренинга всю нашу уже немногочисленную группу отправили на улицу зарабатывать деньги. Главное — набрать определенную сумму, а вот каким образом — не важно. Можно петь в вагонах, попрошайничать и прочее.

Все это было, безусловно, весело. Хотя до этого я и не подзревала, что для того, чтобы работать продавцом-консультантом, нужно будет пройти такое. Вот с какого замечательного места началась моя трудовая деятельность.

Это повествование оставляет тяжелое чувство. И вовсе не только оттого, что чувства целой группы людей попирались, а их человеческое достоинство унижалось. Главная беда (так и хочется возвысить голос и написать: *трагедия*) ситуации в том, что участникам действия это нравилось. Рассказчик явно испытывает трепетный восторг перед тренером, будто собака перед дрессировщиком. Методом несложных психологических манипуляций у группы потенциальных работников вызвали и чувство вины, и ощущение сверхзначимости выполняемой работы.

Рассказывает молодой бренд-менеджер рекламного агентства:

Для своего проекта мы ищем молодых работников в Подмоскovie через обычные интернет-сервисы а-ля работа.ру. Но у нас есть определенное условие. Мы не рассматриваем резюме кандидатов, пока они нам не пришлют ответы на наш тест. Этот тест содержит 10 вопросов, в основном касающихся личности человека, ну и чуть-чуть про продажи. Этот тест позволяет нам убедиться в адекватности или неадекватности человека. В основном убеждаемся во втором.

Все бы ничего, но отвечают на тест редко. Мы уже не можем без этого теста, потому что нам кажется, что если уж человек не ответил на тест, то он просто лентяй и, едва столкнувшись с трудностями, не хочет их преодолеть, чтобы выиграть.

Но есть и еще одно «но». В тесте у нас есть следующий вопрос: «*Назовите 9 значений слова “петух”*». Этот на первый взгляд неадекватный вопрос позволяет понять, насколько человек справляется с заданием, как он мыслит и мыслит ли вообще. Многие потенциальные кандидаты не отвечают на весь тест именно из-за этого вопроса, считая, что он либо неадекватный, либо имеет отношение к профессиональной деятельности.

Почему мы включили в тест этот вопрос? Если человек назвал меньше 9 значений, значит, он не включил (или у него нет) логику, которая должна его отправить искать ответ в Яндексе. Если человек назвал больше 9 значений, то он не боится принимать собственные решения (нужно ведь было назвать только 9). Если 9, то просто молодец, сами понимаете. Если он написал, что у слова «петух» синоним «гомосексуалист», то он может нести ответственность за слова (ведь это так и есть), а если не ответил, значит, он стесняется встречных вопросов (все же знают про такое значение).

Как вы считаете, нужно ли оставить данный вопрос? Или он может помешать нам найти нормальных работников?

Одна моя подруга при устройстве на работу заполняла анкету. Там требовалось написать про любимый цвет и любимый фильм. Она выбрала красный цвет и фильм «Чужие». На этом основании психолог, проводивший собеседование, ей и отказал. И пояснил, что если бы она была правильной женщиной, то выбрала бы розовый цвет и «Унесенных ветром».

Но петухи, и «Чужие», и «Унесенные ветром» покажутся лирикой рядом с нижеследующими документальными кадрами полукриминальной хроники...

Рассказывает А., художник-дизайнер, 38 лет:

Москва все же совершенно безумный город. Звонят мне на прошлой неделе и ласковым женским голосом уговаривают прийти на собеседование. Мы, говорят, видели ваше портфолио и резюме на хедхантер.ру и очень вас хотим. Намекают на исключительные условия, мол, по телефону говорить подробнее неудобно, но вы уж приходите, мы вас не разочаруем. Я человек любопытный. Думаю — схожу, от меня не убудет, мало ли.

Приехал. Особняк в самом центре, кованые ворота (три штуки), внутри камин с люстрами и кожаные диваны. Тетка-

кадровик поет соловьем, без вопросов соглашается на удвоение моей нынешней зарплаты и рисует прямо идиллическую картинку — денег у конторы хоть завались (потому что большие строители); мастерская с дизайнерами, которые делают супер-пупер-элитарные книжки по архитектуре и прочему искусству; босс-меценат, влюбленный в русский конструктивизм, который лично курирует и финансирует эту мастерскую; короче, все сияет и переливается. Ваше портфолио, говорит, всех покорило, вы нам со всех сторон подходите, и вообще всем видом показывает, что вы, дорогой мой, будете в шоколаде. Буквально в понедельник мы созвонимся, назначим вам встречу непосредственно в мастерской и, если вам все понравится, берем вас с руками и ногами.

Позвонили мне в понедельник, назначили встречу на вторник. Я успел порыться в Интернете на предмет «кто меня нанимает» и офигел совсем. Боссу-меценату принадлежит половина дома Мельникова, которую он выкупил на собственные средства и собирается сделать там музей. Ладно. Приезжаю во вторник по указанному адресу и никак не могу найти нужный дом. Проход к единственному зданию, подходящему по адресу и местоположению на карте, перекрыт трехметровым глухим забором с колючей проволокой поверху. Думаю — надо же, ерунда какая, мне явно не туда. Звоню за пять минут до назначенного времени, говорю, простите, а как вас найти? Мне отвечают — а мы за забором как раз, вы позвоните по интеркому, скажите охране, кто вы и куда, я пока задерживаюсь, но вы извините-заходите-подождите. Черт! Звоню, представляюсь, объясняю. Через пару минут открывается ма-а-аленькая калиточка, меня встречают два (!) охранника и заводят во внутренний двор. Причем это не те пузатые клоуны в самострочной черной униформе, которые пасут стоянки у бизнес-центров, нет. Два шкафа в туго сидящих костюмах, явно первый и второй. Наголо бритый первый спрашивает меня еще раз, кто я, куда я и к кому я, и куда-то уходит. Второй остается. Осматри-

ваюсь. Двор выметен по-армейски чистенько, и стоит в этом дворе квадратное трехэтажное здание густо-коричневого цвета с маленькими окнами и камерами по всем углам. Торжество свободного творчества, куда я попал?!

Бритый возвращается, говорит: «Проводи». Второй заводит меня внутрь (на входе железная дверь с кодом и опять же камерой), на первом этаже типичная офисная кухня, не очень просторная и плохо освещенная, присаживайтесь, мол, ждите.

Директор дизайн-мастерской приехал только через полчаса, и все эти полчаса охранник молча стоял в углу.

Позвонил я им да и отказался.

Вообще, камеры наблюдения нежно любимы российскими боссами всех мастей. Не знаю, в чем дело: то ли Оруэлла начитались (в чем сомневаюсь), то ли просто любят подглядывать.

Девять утра. Облаченная в строгую и скромную робу офисной послушницы, стою пред очами строгого охранника. Это Старший Брат смотрит на меня посредством младшенького. И посредством видеонаблюдения тоже. Оказывается, каждый мой шаг фиксировался с того момента, как я вошла во двор, озираясь в поисках нужной двери. Как я спешила, поскользываясь на горбатом февральском льду! С такой работой охранникам небось и в кино ходить не надо. Меня ведут в маленькую комнатку, эдакую недопереговорную, где оставляют наедине с несколькими анкетами. На меня не мигая глядит глаз камеры. В обычную анкету вписываю адрес и прочую паспортную банальщину, в маленький вопросник вписываю ответы. Столица Португалии? Фамилия премьер-министра России? Какой клавишей вызывается help? Лиссабон, Фрадкин, F1 — послушно вывожу я. Нет, меня не приглашают на дипломатическую службу или на должность журналиста-международника. Это таким манером отбирают человека широкого кругозора, как выяснилось. Какое счастье, что они не знали про «9 признаков петуха»!

Замираю над математической задачей, в которой мне предлагают продать «Жигули» за 10 тысяч рублей. С математикой у меня всегда было плоховато, но с памятью — хорошо! Я прекрасно помню, что «Жигули» стоили столько задолго изобретения клавиши F1. Заканчиваю с вопросником и от скуки (менеджер, проводящий собеседование, куда-то ушел) начинаю писать sms. Быстро понимаю: нацеленная на меня видеокамера может заподозрить, что я прошу «помощь зала» — узнать про Португалию или про выгодную покупку отечественного автомобиля. Впрочем, тут же возвращается менеджер и бомбардирует меня новыми вопросами. Например, откуда я знаю фамилию премьер-министра, ведь обычно никто не знает. И еще: хочу ли я самосовершенствоваться?

Из телевизора и из газет. Да, хочу.

Честный ответ про фамилию — интересуюсь новостями. Нечестный — про самосовершенствование — я не хочу самосовершенствоваться, потому что тут мне мерещится некий подвох (и не зря, как потом выяснилось). Мой собеседник кивает, пометчая что-то в блокноте. Понять, доволен ли он моими репликами, решительно невозможно. Лицо у него скучающее, непроницаемое. Оказалось, доволен. Увы.

Анна, журналист, согласилась подробно рассказать о своем негативном опыте собеседования:

...приходили все новые кандидаты — с интервалом в 5–10 минут. Все они входили и рассаживались по креслам. В воздухе висело вполне понятное напряжение. «Как нам неудобно, — говорили представители Того самого Журнала, — как неловко, что наша главная редактор совершенно случайно задержалась». Мы все сидели довольно долго, а представители журнала посматривали на нас, время от времени спрашивая, совсем ли мы уже сникли или еще готовы подождать. Наконец, одна из дам, с которой я общалась в прошлый раз, подошла к нам с распечатанными ан-

кетами и предложила — раз уж мы все равно здесь все собрались и нам пока все равно нечего делать — заполнить психологическую анкету для определения нашей роли в команде и самооценки. Это, конечно же, совершенно добровольно, добавила она, да и вообще, идея раздать вам анкету появилась совершенно случайно — просто я вижу, что вы здесь маетесь без дела... Что, кстати, было неверно: лично я вовсе не маялась, а внимательно изучала журнал и обстановку, отмечая в сознании долетавшие из редакции фразы типа «Да ты что? Да у нее одни трусы стоят 300 долларов». Я поняла, что в этом коллективе действительно народ постоянно выясняет, кто во что одевается и сколько это стоит, так что не зря меня с самого начала спрашивали, в каком магазине я одеваюсь: вероятно, неверный ответ мог бы мне навсегда закрыть двери в эту компанию.

Итак... Нам раздадут анкеты и всячески подчеркнут, что их заполнение — дело добровольное. Надо назвать свои недостатки и ошибки, дается по девять вариантов ответов на каждый вопрос, каждому варианту надо присвоить некий балл, чтобы в сумме по каждому вопросу получилось 10. Я на это посмотрела и... Вспомнила, что в Америке запрещено законом склонять граждан заполнять психологические тесты (конечно, при том, что кандидат должен осознавать — он идет на риск, если откажется заполнить анкету, потому что его просто могут не взять под другим предлогом). Какого черта, подумала я, уже поняв, что сюда не пойду работать ни в коем случае, я буду расстилаться перед этими людьми и описывать им свои недостатки, да еще и подсчитывать их по баллам? В общем, я отказалась. Сказала, что при всем моем уважении к редакции делать этого не буду, тем более что, как они сами говорят, они не настаивают. После этого прошла краткая беседа, в которой я продемонстрировала свои навыки противостояния манипуляторам. Мне приводили разные туманные доводы, почему для моего же блага необходимо

анкету заполнить, я говорила: «Да, возможно, вы и правы, но мне не хочется». В конце концов мне даже сказали, что, очевидно, у меня не такой большой опыт поиска работы, раз я отказываюсь. Я снова сказала, что, вероятно, так и есть (и зарегистрировала про себя: «шантаж»).

Финальная попытка склонить меня к заполнению анкеты проходила под видом большого участия к моему положению — якобы они настаивают, чтобы именно я заполнила анкету, потому что именно мне это поможет сгладить мои минусы в глазах Самой Главной Начальницы. Я вежливо улыбалась и говорила, что очень интересуюсь психологией и что именно поэтому в тесты не верю, и упрямо держалась того, что это дело якобы добровольное, а раз так — оставляю за собой право действовать так, как мне удобнее. В конце концов незаполненную анкету у меня забрали. С этого момента я уже стала с интересом смотреть, как будут развиваться события. Пришла Главная; народ напрягся (причем не только соискатели, но и сотрудники), словно приближался грозовой фронт. Она стала вызывать по одному. Пока мы ждали своей очереди, я очень приятно поговорила со своим конкурентом, он оказался интересным человеком. И наоборот, девушка, оказавшаяся свидетельницей моего отказа заполнять анкету, на всякий случай решила со мной не разговаривать и начала усиленно нахваливать анкету той даме, которая предложила ее заполнить... Психологические наблюдения мои окончились, когда ко мне подошли и сказали: «К барьеру!» — указывая на дверь Главной. Я восприняла напутствие как шутку и храбро вошла. Но это была не шутка.

«Главная» — молодая девушка, похожая не на главного редактора, а скорее на любовницу богатого человека, которая словно бы по ошибке зашла сюда по дороге из бутика в салон красоты. Видно, так оно и было, и я тут же вспомнила: мне говорили, что в основном делами занимается не она, а заместительница. Главная посмотрела на меня

с плохо скрываемым презрением (ну, по крайней мере мне так показалось, на объективность не претендую) и позволила сесть. Стул мой стоял в центре комнаты. Главная сидела за столом и рассматривала какие-то фотографии. По углам, притихнув, как мыши, сидели все те, кто проводил прошлые собеседования. Первый вопрос был обращен не ко мне, а к ним: «На какую вообще должность вы ее рассматриваете?» Те тихо ответили, и тут оказалось, что меня хотели брать на другую должность, не на ту, что я думала раньше. Воцарилась тишина. Главная увлеченно изучала фотографии. Не отрываясь, она вдруг спросила меня, как дела. Отлично, сказала я, и мой ответ ее удивил, она вдруг на меня посмотрела пристально и недобро...

Дальше началось собеседование по методике «допрос» (я не знала, что есть такая методика, узнала сегодня из одной книжки по подбору персонала; в ней, кстати, говорится, что такая методика — самое последнее дело...). И скажу честно, все-таки то, как со мной разговаривала эта женщина, меня уело.

— Что с языками? (Я отвечала про английский и итальянский, который учу сейчас и который так близок тематике их журнала.)

— Назовите десять брендов в области лакшери (они знали, что я работала в другой области и в их брендах не разбираюсь, что придется учить.)

Я сказала, как делала два прошлых раза, что знаю близкие им области, хотя прицельно именно их тематикой пока не занималась, и попробовала рассказать про то, что знаю. Меня прервали.

— Вы слышали мой вопрос. Я спросила вас про бренды. Сейчас же называйте.

Я стала называть то, что знаю, и упомянула одну французскую марку, Hermes. И тут произошло что-то вроде разряда молнии. Главная даже отвлеклась от фотографий и уставилась на меня.

— Что-о-о? — сказала она изменившимся голосом. — Ну-ка повторите!

Я повторила.

— КАК-КАК ВЫ СКАЗАЛИ?

Я повторила снова.

— НЕТ, Я НЕ ПОНЯЛА, повторите, чего-чего вы сказали?

Я снова повторила, сказав также, что могу, конечно, произнести это французское название и неправильно, не проверяла, но что пишется оно вот как (и я по буквам произнесла его: «Эрме»). Главная смерила меня взглядом, показывающим всю глубину моего невежества. И повторила это название так, как сказал бы его тот, кто не знает, что во французском некоторые буквы не читаются, а именно: *Хермес*. Повисла пауза.

— В какие журналы вы пишете? (Я назвала несколько солидных изданий.)

— И о чем же вы туда пишете, интересно? (Я описала несколько тем, одна из них была близка к их области.)

Она оживилась и попросила назвать бренды. Я назвала. Потом она опять спросила подчиненных поверх моей головы: «И за сколько вы ее хотели взять?» Никто не ответил. Все сидели очень-очень тихо. Я сказала, что цифру мы не обсуждали, и вообще считаю, что это не главное, поэтому делать это надо тогда, когда обсуждены все остальные вопросы. Она настаивала. Я назвала цифру, близкую зарплате, которую они написали в объявлении о вакансии. И еще раз сказала, что всегда сумма зависит от ситуации, я готова рассматривать варианты. Тут она снова посмотрела на меня очень осмысленно и заметила: «Ну, бесплатно-то вы работать, конечно, не будете!» На что я ответила, что это действительно так, бесплатно действительно не буду. «Ну что ж, — возвестила она подчиненным, — у меня вопросов больше нет!»

— Спасибо, Анна, — сказала эйчарша, — мы вам позволим! Очень скоро! — И зачем-то добавила: — Прямо сегодня, а может быть, и завтра! (Да-да, отвечала я...)

Ушла с этого знаменательного собеседования я все же не так, как от меня ждали. Я взяла журнал, чтобы проанонсировать его в одном издании, с которым сотрудничаю (я решила это сделать еще до собеседования и не видела причины отменять это решение). Пожалуй, это был единственный момент, когда Главная вдруг стала выглядеть абсолютно по-другому — очень тихо и удивленно, я бы сказала даже, что она почувствовала себя не в своей тарелке, когда речь зашла собственно о журнале. Что ж, вполне может быть, если она собственно работой в этом журнале и не занимается, а все делают другие. Тяжелый случай! После знакомства с Главной для меня абсолютно прояснился смысл вопросов, которые мне задавали на прошлых собеседованиях:

- 1) что вы делаете, если на вас вдруг накричали;
- 2) как вы реагируете на заведомо невыполнимые задания;
- 3) случалось ли, что вас кто-то очень сильно обидел и вы в ответ, несмотря на то что надо срочно сдавать номер, уходили, хлопнув дверью?

Рассказывает Маша:

...Попросили собрать головоломку из кубиков. Позиция — секретарь на ресепшен в компанию, торгующую консервированными овощами.

Рассказывает Вика:

А у меня было хорошее собеседование. Сначала меня собеседовали в кадровом агентстве, и стало сразу ясно, что я лучшая, потом в конторе — там я была последняя, и тоже было ясно, что я остаюсь. Разговор, очень вежливый, уже был с директором и его заместительницей, сначала спросили про опыт, знания, чем владею. На стадии комплиментов типа «вы нам очень подходите» в кабинет зашел очень противный и громогласный милиционер, и неожи-

данно выяснилось, что директор избил мою предшественницу. Вот это был сюрприз!

Или вот еще пример «стрессового» собеседования.

Рассказывает А., Москва:

— Почему вы без галстука?

— Вы слишком старый, у вас слишком много детей (двое. — *Прим. авт.*) и не самый лучший английский.

— И все-таки почему вы так плохо одеты и без галстука?

Потом попросили спеть или станцевать: в разговорах о хобби выяснилось концертное прошлое, и крутой интервьюер предложил изобразить прямо в переговорной. Он явно получал удовольствие от того, что все говорил, как ему казалось, прямо и честно.

В результате мне отказали.

Свайа из Питера (27 лет) делится своими остроумными соображениями о тестах, используемых при приеме на работу:

Главное достоинство заочных психологических тестов в том, что они позволяют имитировать нормальность. Для успешного прохождения большинства тестов, популярных у работодателей, достаточно самых общих психологических знаний. Работодателю, как правило, нужны общительные, открытые, неконфликтные сотрудники. Например, весьма наивно и самонадеянно полагать, что ты получишь работу, ответив утвердительно на вопросы «Ощущаете ли вы себя одиноким?», «Кажется ли вам, что весь мир настроен к вам враждебно?» и «Часто ли вы задумываетесь о смерти?». Социопаты с депрессией и манией преследования никому нафиг в команде не нужны.

Ох уж это мне тестовое «одиначество». Прямо корень всех зол и рак убивающий. Чувствуешь одиночество — депрессняк у тебя, и точка. Затяжной депрессняк на почве одиночества может привести к суициду и другим неприятным вещам.

То, что одиночество может быть желанным и приносить радость, составителям тестов в голову почему-то не приходит. Эти тестологи, видимо, живут по пятнадцать рыл в одном щелястом бараке и умудряются защищать «неприкосновенность личного пространства» в отрыве от «одиночества».

Или пристрастие к черному цвету в одежде. Однажды забрела ко мне в гости знакомая психологиня и, обнаружив залежи черных длинных юбок и платьев, не удержалась от диагностики: у меня были обнаружены недовольство собственной внешностью, заниженная самооценка, сексуальная закрепощенность и тотальное одиночество. Я поспешила оправдаться:

— Знаете, любовь к черному — это не от недотраха, это от сатанизма!

Психологиню я больше не видела.

Еще одна тема, где лучше не самовыражываться, — рисуночные тесты. Рисовать в качестве «счастливого несуществующего животного» двухголового человолка, который дружит сам с собой и сам с собой ведет философические споры, строго не рекомендуется. Диагностируют тотальное одиночество (а это — см. выше). «Самое грустное несуществующее животное» не должно быть вечно беременным слизняком с шестью сиськами. Детей надо любить. Дети — это счастье. Тех, кто детей не любит, ждет одиночество (одиночество — плохо, плохо, плохо).

Интровертом быть вроде само по себе не предосудительно. Но у интровертов возникают трудности с установлением социальных контактов вообще и близких отношений в частности... Признавайся в пламенной любви к вечеринкам, клубам, новым знакомствам — тебя сочтут достаточно адаптировавшимся и отпустят домой читать в тишине «Поваренную книгу анархиста» и строить планы по порабощению Вселенной.

Особенно меня убивают вопросы из серии «Считают ли ваши друзья/знакомые, что вы?..» («Считают ли вас друзья

сердечным, отзывчивым человеком?»). Я что, телепат? Мои друзья не настолько чокнутые, чтобы с должной периодичностью оповещать: «О! Мы считаем тебя общительным, отзывчивым и клевым!»

И еще вопросы «на честность». Такие, на которые честный человек должен ответить утвердительно. «Бывают ли у вас запоры?», например. Этот вопрос кочует из теста в тест, в разных вариантах (вместо запоров иногда спрашивают про понос или мигрень). Так вот ты какой, офисный планктон, — весь в поносе и с мигренью! Нет поноса — иди в грузчики, ты сможешь!

Кому как, а мне вот не хотелось бы работать вместе с такими «нормальными людьми», которых считают нормальными спецы по тимбилдингу. Поэтому с определенного момента, наткнувшись на тестирование при трудоустройстве, стала отвечать честно. Иначе все равно не уживусь, если примут. А потом и вовсе перестала искать «приличную» работу.

Сколько километров бумаги израсходовано на советы, как пройти собеседование! Какую выбрать длину юбки или какой предпочесть цвет галстука. Как говорить, в какой позе сидеть, стоит ли скрещивать руки или, наоборот, выпрямлять ноги. Вдумчивыми авторами продумана и степень промытости волос и мозгов соискателя.

Увы, мало сказано о том, что ожидается от того, кто нанимает. Соискателю кажется, что у нанимателя сплошные права и никаких обязанностей. Хотя заведи только разговор о наемных работниках, и наниматель почти плачет: они и небрежны, и приходят с опозданием, и медленно сообщают, зато быстро требуют прибавки к жалованью. Стремительно растет перечень взаимных «болей, бед и обид». Кажется, что по разные стороны стола встречаются не будущие коллеги, не начальники и подчиненные, а представители враждующих группировок.

А правило успешного для обеих сторон собеседования только одно. Ну, хорошо, два. Первое: быть хорошим специалистом. Второе: искренне понравиться друг другу. Всего ничего, но эти задачи решают далеко не все. Те, кто успешно их решает, нечасто ходят по собеседованиям.

Однако, если ветер перемен начал вас мотать по интервью-собеседованиям, знайте: самое интересное — впереди! Внимательно подмечайте детали, смотрите в оба, но не будьте и чересчур подозрительны. Ведь вы выбираете себе тех, с кем собираетесь проводить бóльшую часть дня, а также праздновать все, включая свои и их, дни рождения. Это родных мы выбрать не можем, а вот выбрать тех, с кем трудимся по восемь-десять часов в день, можно попробовать!

Глава 3

ДРЕСС-КОД И ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ КОД

Председатель Радиокomiteта Филиппов запретил служащим женщинам носить брючные костюмы. Женщины не послушались. Было организовано собрание. Женщины, выступая, говорили: — Но это же мода такая! Это скромная хорошая мода! Брюки, если разобраться, гораздо скромнее юбок. А главное — это мода. Она распространена по всему свету. Это мода такая... Филиппов встал и коротко объявил: — Нет такой моды!

Сергей Довлатов. Соло на Ундервуде

Офисный дресс-код зачастую становится камнем с весьма острыми углами, о который спотыкаются как противники, так и сторонники жесткой корпоративной культуры. Некоторые всерьез гордятся тем, что в их конторе запрещена одежда «с рынка», иные, напротив, находят в подобных урегулированиях главную оскорбительность своего несвободного существования. Мол, как же еще самовыразиться? Попробуем разобраться. С чего все начиналось? Конечно, с чиновничьих мундиров!

Царская Россия

Мундиры чиновников в царской России были эдакими прародителями современного дресс-кода, можно сказать — кодом дресс-кода!

Важным моментом в развитии ведомственных мундиров стало введение в 1799 году мундиров для чиновников Кол-

легии иностранных дел. Описание его было кратким: «Кафтан темно-зеленый, подборой того же цвета; воротник стоячий и обшлага из черного бархата; пуговицы на одну сторону; штаны белые; пуговицы белые же с гербом российским императорским; на шляпе петлица серебряная и пуговица мундирная» (ни о покрое юбки кафтана, ни о камзоле не упоминалось; шляпа же имелась в виду треугольная). Именно мундир ведомства иностранных дел, цвет пуговиц которого сохранился до начала XX века, дал основание для выражения «Вам надо дать белые пуговицы», когда хотели отметить чьи-то дипломатические способности.

В октябре 1800 года был утвержден новый мундир Московского университета (вместо образца 1794 года): «Кафтан цвета темно-зеленого; камзол и исподнее платье белое; воротник и обшлага на кафтане малиновые; пуговицы белые — в одной половине с гербом империи, а в другой с атрибутами учености». В 1804 году мундир университета был снова пересмотрен: кафтан стал темно-синим со стоячим малиновым воротником.

В декабре 1801 года мундир получили сенаторы (члены Правительствующего сената), точнее, два мундира: «один праздничный, а другой для всedневногo употребления». Оба они должны были быть из красного сукна, на красной шелковой подкладке, со стоячим воротником (что оговаривалось впервые) и обшлагами из зеленого бархата. Праздничный кафтан имел золотое шитье по бортам, на воротнике и обшлагах. Всedневный, т. е. вицмундир, не имел бортового шитья. Камзол и штаны полагались белые суконные.

Наконец, отметим введение в апреле 1803 года мундиров в Лесном корпусе. Мундир имел темно-зеленый цвет, зеленые бархатный воротник и обшлага, «вокруг обложенные красным шнурком» (кантом), косые карманы и серебряное шитье. По полноте шитья различались пять рангов должностей.

Перечисленные случаи установления ведомственных мундиров в 1799–1803 годах выявили наиболее важные

их особенности, характерные и для всего последующего времени существования этих мундиров.

1. Отказ от фасона XVIII в. и установление нового — «французского» — образца со стоячим воротником, однобортного, с вырезом юбки спереди (наподобие фрака).
2. Цвета мундиров: красный (который стал исключительной привилегией сенаторов), темно-зеленый (основной) и темно-синий (для учебных и ученых ведомств).
3. Различные цвета воротников и обшлагов у мундиров (суконные или бархатные) для обозначения их ведомственной принадлежности.
4. Наличие золотого или серебряного шитья особого для каждого ведомства рисунка и различного по полноте в зависимости от ранга чиновника.
5. Соответствие мундира рангу должности, а не рангу чина (как в военном ведомстве).

В последующие 30 лет мундиры были постепенно введены во всех ведомствах. В Своде законов Российской империи издания 1832 года говорилось, что «каждый классный чиновник имеет право носить мундир, должности и званию присвоенный». У должностных лиц первых трех классов, помимо парадных мундиров, появились вицмундиры с упрощенным шитьем. У прочих функцию вицмундиров выполняли мундирные фраки, получившие распространение с 1826 года.

Закон 27 февраля 1834 года обобщил сложившуюся практику оформления гражданских мундиров и впервые свел все эти мундиры в единую систему с общим порядком обозначения рангов должностей. Для большинства ведомств была введена десятиразрядная градация должностей (закрепленная в штатных расписаниях), которой соответствовало шитье на парадном мундире. Наиболее полным было

шитье 1-го разряда: на воротнике, обшлагах, карманных клапанах и под ними, по бортам и полам мундира, под воротником на спине, сверху заднего разреза, а также по основным швам.

2-й разряд не имел шитья по швам; 3-й лишился также шитья под воротником (по бортам и полам у 2-го и 3-го разрядов ширина шитья сокращалась); 4-й разряд имел шитье только на воротнике, обшлагах и карманных клапанах; 5-й — только на воротнике и обшлагах; 6-й имел там же половинное (в половину длины) шитье; 7-й — половинное шитье на воротнике и шитый кант на обшлагах; 8-й не имел канта на обшлагах; 9-й имел шитые канты на воротнике и обшлагах; 10-й — только кант на воротнике.

Атрибутом государственной службы была шпага, которая носилась с парадным мундиром и вицмундиром.

В составе форменной одежды гражданских чиновников предусматривался также сюртук.

Были установлены семь комбинаций разных компонентов форменной одежды и случаи, когда каждая форма должна была носиться. Формы одежды были: парадная, праздничная, обыкновенная, будничная, особая, дорожная и летняя. В 1845 году отдельным изданием вышло «Расписание, в какие дни в какой быть форме» объемом 13 (!) страниц¹.

А вы еще жалуетесь, говорите — дресс-код замучил!

Революция

В ноябре 1917 года Совет народных комиссаров издал декрет об уничтожении сословий и гражданских чинов. (Поэтому, в сущности, и чиновники перестали называться чиновниками, а стали служащими.) О гражданских мундирах в декрете не упоминалось, но они, конечно же, отменялись

¹ Шепелев Л. Е. Титулы, мундиры, ордена в Российской империи. — М.: Наука, 1991. — Прим. ред.

вместе с чинами. Однако о целесообразности восстановления форменной одежды для сотрудников Наркомата иностранных дел заговорили уже в начале 1920-х годов. Главным аргументом сторонников введения формы было то, что «советские дипломаты не должны будут рядиться во фраки и цилиндры»¹.

Тогда же были изданы и разосланы по всем советским представительствам за рубежом «Некоторые инструкции о соблюдении правил принятого в буржуазном обществе этикета». Раздел документа был посвящен дипломатическому костюму: днем рекомендовалось носить жакет (визитку), черные ботинки, крахмальную рубашку, темный галстук. Вечером — смокинг и фрак (последний вышел из дипломатического обихода лишь в 1939 году). Головной убор — цилиндр.

Однако внедрить дипломатическую спецодежду оказалось непросто. В 1923–1924 годах на страницах московских газет развернулась острая дискуссия: авторы многочисленных статей возмущались тем, что представители рабоче-крестьянского государства рядятся в буржуазные одежды. Наркоминдел засыпал просьбами избавить от необходимости носить оскорбляющие их пролетарское достоинство фраки и прочие смокинги. Предлагалось, в частности, заменить их на черные тужурки с красным кантом у ворота и гербом на лацканах, черные брюки и черную фуражку с гербом. Но реальных плодов эта дискуссия так и не принесла. Над революционной фразеологией возобладали прагматические соображения: укрепление позиций молодой советской дипломатии диктовало более привычный «акулам империализма» дизайн дипломатических нарядов. Курировавший протокольный отдел замнаркома иностранных дел Максим Литвинов высказался в том смысле, что ношение фраков, цилиндров и прочей буржуазной одежды — самая

¹ Из материалов Историко-документального департамента МИД России. — Прим. ред. (http://www.montreal.mid.ru/dip_16.html).

тягостная часть жизни наших дипломатов. Конечно, толстовка гораздо удобнее, чем хомутообразная крахмальная рубашка, но ничего не поделаешь — приходится...¹

Прожекты

В 1999 году в архивных фондах Отдела науки ЦК КПСС были обнаружены документы, содержащие проект введения в конце 1940-х годов персональных званий и форменной одежды для работников высшего образования, а также формы для студентов вузов². Но, к счастью, передумали. Тем не менее некоторые работники учреждений носили что-то вроде формы: например, старосты ЗАГСов (всеми осмеянные тетеньки, торжественно провозглашающие жениха и невесту мужем и женой) носили длинные платья утвержденных образцов.

Сегодня почти никто не помнит, что с 1947 по 1953 год персональные звания и форменная одежда были введены для Министерства финансов и Госбанка, служб государственного контроля, заготовок, геологии и охраны недр, угольной промышленности, черной металлургии, цветной металлургии, химической промышленности, лесной и бумажной промышленности, электростанций, речного флота и Главного управления геодезии и картографии МВД. Вскоре после смерти Сталина Указом президиума Верховного совета СССР от 12 июля 1954 года «Об отмене персональных званий и знаков различия для гражданских министерств и ведомств» персональные звания, знаки различия и форменная одежда в большинстве советских учреждений были упразднены. С тех пор форменная одежда вводилась и изменялась в каждом ведомстве по-своему³.

¹ <http://www.itogi.ru/pda/archive/2002/52/103334.html? page=3>.

² <http://www.gpntb.ru/win/mentsin2.cfm? KEY=120>.

³ <http://www.kommersant.ru/doc-rss.aspx?DocsID=470006>.

После Победы

После 1945 года с одеждой в нашей стране было так же плохо, как и с большинством прочих товаров. Однако привезенные офицерами трофейные немецкие наряды разожгли у советских женщин интерес к моде, интерес, который усердно тушился властями в первые десятилетия после Октябрьской революции. Все эти вывезенные из побежденной Германии кружева, изящные пальто и платья напомнили прекрасной половине строителей коммунизма, что одежда может не только прикрывать, но и украшать. С тех пор импортная вещь стала синонимом хорошей, символом отменного качества.

Многие советские хозяйки старались по возможности «обшивать» свои семьи, экономя деньги и многократно перелицовывая старые вещи. Кто-то был «модельером-самоучкой», другие научились шить у своих мам и бабушек (большинство советских граждан, родившихся до войны, имели такие навыки). Другие, не удовлетворяясь скудным магазинным ассортиментом и не имея денег на портниху, записались на ставшие популярными в СССР курсы кройки и шитья. Около 30% опрошенных в 1980-е годы советских граждан сказали, что постоянно шьют или вяжут одежду для себя. Можно смело утверждать, что число занимавшихся рукоделием советских женщин явно превышало половину. Недаром в советских средних школах с 1960-х годов обучение практическим навыкам кройки и шитья входило в обязательную программу уроков труда для девочек¹.

Поскольку шить одежду частным образом было выгоднее и удобнее обеим сторонам, в СССР сложился неофициальный рынок такого рода услуг, контролировать который государство, по счастью, было не в силах.

¹ <http://www.polit.ru/research/2007/03/22/fashion.html>.

Развитой социализм

В 1970–1980-е годы повальным увлечением советских женщин стало вязание модных и практичных вещей спицами и крючком. Вязали вручную для членов семьи, для друзей. Вязали все, вплоть до пальто и сумочек, не говоря уж о носках и свитерах. Помните строчки из известной песни Высоцкого «А у тебя подруги, Зин, все вяжут шапочки для зим»? А героиню «с ужасающими розочками» из «Служебного романа»? Все они спасались от советской «легонькой промышленности» вязанием. Вязали все и везде — дома перед телевизором, в общественном транспорте (в тряском троллейбусе, в полутемном вагоне метро), на работе и на лекции в университете. Не от хорошей жизни, конечно: швейные машинки стоили недешево, вот и находили выход в более демократичном вязании, а если вещь надоедала — распускали нитки и пускали их в дело вновь.

Распространение таких портных-самоучек в СССР подрывало планово-экономические основы «социалистического производства», а также служило питательной средой для уклонения от налогов и вообще расширения не контролируемой государством сферы услуг. Но отчаявшиеся власти не только не препятствовали самостоятельному изготовлению модной одежды согражданами, но даже сильно поощряли его. Речь идет не только о доступной любому желающему сети курсов кройки и шитья, но и о массовом тиражировании в сотнях тысяч копий выкроек и зарисовок новых моделей одежды, разработанных лучшими модельерами страны — дизайнерами домов моделей¹. Глянцевых журналов у советских служащих не имелось, зато был дефицитный таллинский журнал «Силуэт» с модными выкройками.

¹ Цит. по: Журавлев С., Гронов Ю. Власть моды и Советская власть: История противостояния // Историк и художник. 2006. № 4 (10). — Прим. ред. (<http://www.polit.ru/research/2007/03/22/fashion.html>).

Советские государственные чиновники называли это «пропагандой моды и воспитанием вкуса населения». Хотя у населения это воспитывало не только вкус, но и смекалку, и творческие способности. Голь была просто вынуждена исхитряться на выдумки!

Но никакая хитрость не помогала избежать таких необходимых для советского служащего (тогдашнего офисного работника) трат, как покупка костюма, например. Или обуви. Сапоги не свяжешь крючком, не стачаешь по выкройке из журнала...

Хороший мужской костюм стоил в 1970–1980-е годы от 90 рублей (плохонький, «одноразовый»), реально — 130–150 рублей. Это равнялось средней зарплате... Вы можете себе представить сейчас покупку костюма по цене зарплаты?! То-то же. Сапоги также стоили немалых денег: от 110 рублей за итальянские, но финские можно было купить и за 90 рублей. Хорошие (то есть опять же импортные) колготки — от 7 руб. 70 коп. (тоже немалая сумма, заставлявшая женщин беречь этот ранимый предмет гардероба как зеницу ока и штопать-реставрировать «стрелки»). Хорошим подарком считался «крючок для поднятия петель». У нас дома тоже такой имелся, только я по малолетству принимала его за крючок для вязания.

Что касается женских костюмов, то финский, из трикотажа, стоил от 70 до 120 рублей. Костюм из модной ткани джерси¹ стоил целых 200 рублей. Дамский костюм импортный (японский) кримпленовый стоил по номиналу 60 руб.

Для справки: в 1970 году средняя зарплата составляла около 120 рублей. Минимальная зарплата — 70 рублей. Библиотекарь в главной библиотеке страны получал 70, техник (она же машинистка) — 70–90. Это с тремя курсами

¹ Джерси (англ.) — упругое мягкое трикотажное полотно петельного переплетения из различных материалов. Название происходит от острова Джерси, Нормандские острова.

иняза! Средняя зарплата приблизилась к 200 рублям где-то к середине 1980-х. Для многих женщин 175 рублей были, наверное, верхом карьеры.

Рассказывает Марина, художник по костюмам:

В начале 1970-х годов импорта в свободной продаже было много, женский кримпленовый костюм мог стоить от 60 рублей и выше, до 120 рублей, джерси — дороже. Все зависело от страны-производителя. Сапоги, туфли французские и итальянские были в свободной продаже, сапоги от 70–80 рублей, 110–120 рублей они стали стоить во второй половине 1970-х. Туфли стоили 35–55 рублей. Белья шикарного импортного полно. Переплаты в начале 1970-х тоже были сравнительно небольшими, к середине 1970-х поток импорта по госзакупкам уменьшился, и за особый дефицит стали просить примерно полторы цены, две цены уже в начале 1980-х. Цены на костюмы очень разные были, можно было и за 1980–1990 рублей купить, можно и за 200 рублей, были даже из тончайшей замши костюмы, госцена 220 рублей в начале 1970-х и по 400 рублей с лишним в конце. У моей мамы приятельница работала завотделом женской одежды ГУМа, так что вопрос был только в деньгах, и многое я помню именно из-за этого — купить хорошую вещь, получая одну зарплату, было очень трудно. У кого имелись деньги, те не заморачивались, а летали в Одессу на толкучку. Туфли там стоили в районе 100 рублей, сапоги 200–250, но суперские модели. Насчет «Березок». В начале 1970-х были не чеки, а сертификаты, с переходом на чеки¹ я лично лишилась приличной суммы на несколько пар обуви и джинсов, некому было поменять; потом покупали кто как — по один к полутора или к двум. Джинсы в начале 1970-х за 60–80 рублей реально было купить, потом они до 200–250 рублей

¹ Чек можно было купить у «валютчика» один к двум, то есть один чек стоил 2 рубля. Но покупка чеков была сопряжена с риском уголовного преследования (проще говоря, за покупку чеков могли посадить), поэтому мало кто на это решался.

выросли. Мужской костюм приличный стоил от 90 до 150 рублей, под 200 появились гораздо позже. В общем, молодой специалист, получающий 100–150 рублей зарплаты, мог только вздыхать. Я лично все гонорары и «постановочные» на обувь тратила. Не представляю, как из положения выходили те, кто не шил сам и не имел хорошей портнихи, в магазинах страх господний висел. А ткани как раз были, особенно в коммиссионных магазинах.

Как обходились те, кто шить не умел? Покупали с рук, у спекулянтов. Помните душераздирающую сцену в фильме «Влюблен по собственному желанию» (реж. С. Микаэлян, 1982), в которой героиня-библиотекарша покупает у жуликоватой тетки кофточку, которая дома оказывается просто рваной тряпкой? А сцену покупки пары джинсов из фильма «Самая обаятельная и привлекательная» (реж. Г. Бежанов, 1985)? В обоих случаях дурнушки надеялись завоевать своего избранника с помощью импортной вещи, но сценарист с режиссером ненавязчиво объясняли зрительницам, что счастье — не в тряпках. Тут сложно не согласиться: конечно, шмотка не обеспечит личного счастья. Но каково приходилось советским женщинам в условиях тотального дефицита? Ужасно, вот как. К вопросу о джинсах.

Рассказывает Борис:

Когда моя сестра в 1981-м пошла на первый курс ФИНЭКа¹, то в первый же день вернулась в слезах, потому что у всех были джинсы и прочие понты. После этого на семейном совете приняли решение выделить 250 рублей на покупку джинсов. На такую сумму можно было летом выехать на месяц в Крым всей семьей!

Машинистка Аллочка из «Осеннего марафона» (реж. Г. Данелия, 1979) покупает любовнику (переводчику Бузы-

¹ Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов.

кину) дорогую импортную куртку, но тот не может принести ее в дом — жена сразу поймет, что сам он не мог бы себе купить такую вещь.

Рассказывает аноним:

Нужно учитывать, что значительная часть населения отоваривалась по отдельным каналам, т. е. системам торговли, которых было великое множество.

Отдельный мир образовывала система торговли за сертификаты/чеки Внешпосылторга, в которые обращалась валюта, заработанная гражданами за границей. Внутри этого мира были свои отличия и градации (в зависимости от страны, социалистической или капиталистической, например).

Отдельный мир — и много больший — образовывали различные ведомственные системы. Там продажа товаров была организована через местные торги (например, в «закрытых» городах) или по линии месткомов (профсоюзов), последнее, как правило, в столицах.

Различия были также и географические — в столицах (по убыванию значимости, если Москву принять за 100, то Ленинград был, скажем, 70, а Киев — 50 и т. п.). А это значит, что в «обычном» магазине вероятность увидеть что-то нормальное в Москве была гораздо выше, чем, например, в Ярославле. С другой стороны, работники обкома партии в Саратове отоваривались иначе, как правило, лучше, чем учителя в Москве.

В общем, цены — интереснейшая информация о той жизни, но очень неполная, а в ряде случаев вводящая в заблуждение». В 1970-е годы хорошие каракулевые шубы стоили 2500 рублей, в ГУМе уныло висели итальянские нутриевые тоже по две с половиной (висели — ключевое слово — дорого было). Шуба из каракулевых лапок стоила 400, из колонка — 700. Норковые стоили 4000 рублей — неподъемные для простого советского человека деньги.

Рассказывает Вика Бондаренко:

Я жила в Норильске до 1979 года. Сколько стоила шуба, не знаю, но в основном носили мутоновые — тяжелые и «негнущиеся». Кто мог «достать» каракуль — отдавали в ателье, и там у нас были мастерицы! Собирали шубу. Норковых шуб было очень мало. Я только слышала — не видела. У примы в театре была норковая шуба! Простые люди могли носить крытые шубы — это когда из кусков сшита шуба мехом внутрь, а сверху покрыта брезентухой или еще какой плащевкой х/б непрезентабельной, но это очень теплая вещь, и многим ее на производстве выдавали. А еще выдавали кожухи, это такая дубленка, моему мужу мама такой привезла, кожух этот жив до сих пор, зимой с унтами ездит в машине.

Нулевые годы

Сегодняшний дресс-код — полностью на совести начальника и его подчиненных. Хотя... для начала будущий работник проходит что-то типа фейс-контроля у сотрудника HR-службы, по-старинному — в отделе кадров: вот так иногда отсеивают при приеме на работу сотрудников, одетых «неправильно»:

«Иностранной фирме требуются на постоянную работу дизайнеры. Необходимые требования: в/о, о/р, харьковская прописка, знание графических редакторов, умение оценивать по достоинству свои проф. навыки, т. е. кандидатов, готовых работать на з/п от 0–400 у. е., просьба не беспокоить, а также людей из деревни, в том числе особ “бывших деревенских”, которые в будущем переехали в город и приобрели городскую прописку, так как вы все равно до конца своей жизни так и останетесь гнилой вонючей деревней, куда бы вы ни переехали. Тем более просьба не беспокоить “базарных” людишек, т. е. одевающихся в отстое Харькова, а именно “Барабашово”, “Конный”, “Центральный” и все

остальные рынки города, стоковые магазины, днепропетровская обувь, “Манго”, “Терранова”, “Плато” и т.д. Если вы мужчина или женщина от 18 до 50 лет с приятной внешностью и ухоженным видом, отправляйте резюме и портфолио на эл. ящик. Контактное лицо: Вероника».

Эх, Вероника! Небось сама недавно одевалась на «рынках города», а ныне высоко взлетела! Впрочем, что там Вероника с ее эмоциональным стилем письма. Мелкая сошка, винтик, возомнивший себя шпунтиком...

Огромная газовая корпорация допустила утечку целого мануала, посвященного тому, как именно должен думать о красе ногтей дельный человек и рюши какого объема и цвета выглядят неприемлемо на деловой блузе! Вся сетевая общественность летом 2009 года разделилась на тех, кто возмутился, и тех, кто соглашался с данной инструкцией. Деловым женщинам компании теперь рекомендуется, отправляясь на работу, надевать вещи, соответствующие «международным стандартам делового стиля»: костюм серых, черных, темно-синих тонов, никакой бижутерии, стрижка короткая или максимум до плеч. Оговаривается также длина ногтя — не более 3–5 мм. «Оптимальный вариант для бизнеса», по мнению авторов полезных советов, — так называемый французский маникюр, который имитирует натуральный вид ногтя. Также оговаривается частота посещения парикмахерской и мастеров по маникюру — короткую стрижку обновлять один раз в месяц, при длинной ровнять концы раз в два месяца. При том что длинные волосы повелевается закалывать в пучок, неясно, как контролировать концы?! Может, газовая корпорация не поскупилась нанять проверяльщика секущихся концов?

Деловой костюм в пределах 500 долларов газовое начальство советует покупать в Mango, Motivi, Zara, Mexx, A. Manoukian, Tommy Hilfiger, Oasis, H&M и прочих магазинах. В диапазоне от 500 до 1000 долларов за костюм допу-

стимы Vassa, Calvin Klein, Cerruti, Max Mara, Hugo Boss women и др.¹

Но что инструкция — бездушная бумага, без интонаций и голосовых модуляций: а как звучно орал директор компании «Г-трейдинг», увидев девушку-менеджера с розовым локоном в замысловатой прическе! Его крик разносился по гулкому коридору, заставляя радоваться тех, кто придерживался более традиционного стиля в искусстве куафюра. Заплаканная служительница менеджмента срочно побежала в салон — закрашивать авангардистский порыв. За свой счет, конечно.

Рассказывает Ксения М., журналист:

Мне сегодня насплетничали, что новый глава Сергиева Посада решил делать на вверенной территории православный Ватикан. Для начала запретил в городской администрации появление женщин в брюках. «Сегодня, — говорит, — брюки, а завтра — однополый брак!» Кроме брюк женщинам в городской администрации запрещены «блузки, не прикрывающие локти».

Рассказывает Наталия Л., художник-дизайнер:

Когда наш издательский дом стал набирать обороты, то новоиспеченные директора (им тогда едва исполнилось тридцать) ввели дресс-код: девушек и женщин обязали носить короткие юбки — на две ладони выше колена. Это касалось сотрудниц любой комплекции — некоторые даже плакали, но никто не ослушался. В течение года это правило сошло на нет — пришли пожилые полные бухгалтерши, и юбки сами собой удлиннились. Но эту историю все хорошо запомнили...

Существует миф о том, что так называемые casual fridays, когда можно отойти от строгого дресс-кода, принятого

¹ По материалам <http://www.rb.ru/orsn/story/5994967.html>.

в крупных компаниях и сменить официальный костюм на повседневную одежду, придумали в компании P&G. В 80-е годы XX века. Крупнейшая мировая компания P&G была лидером на рынке стиральных порошков в США. Но, несмотря на высокую рекламную активность, доля рынка никак не хотела расти. Тогда компания провела исследование и оценила рынок ухода за одеждой. В процентном соотношении выяснилось, что порошок используют в 65% случаев, а химчистка — в 35%. Далее выяснилось, что 70% потребителей стирального порошка работают по найму и 5 из 7 дней в неделю ходят в костюмах, которые они отдают в химчистку.

Совместные исследования P&G и Levi Strauss Jeans показали, что сотрудники в повседневной одежде креативнее и работают намного эффективнее тех, кто носит костюмы. И что они сделали? P&G внутри своей компании вводит право ходить в пятницу в повседневной одежде. Эта новость усилиями обеих компаний получила огромный резонанс в прессе, и многие корпорации последовали их примеру. Рынок стиральных порошков вырос на 20%¹.

Рассказывает Лара, Москва:

Третий день кручусь, как белка в мясорубке. Придя вчера домой, безмерно обрадовалась обнаруженной в холодильнике бутылке питьевого йогурта, купила сегодня еще две — хлопья закончились, а завтракать в пять вечера мне как-то грустно. Да, хлопьев тоже купила.

С работы таки уволилась. Мозг мне сегодня не компостировали, правда, пытались заикнуться на тему «приходите завтра», но я справилась, а потом поблагодарила за то, что мне пошли навстречу.

С утра ходила на собеседование — «работа сложная, но интересная», есть плюсы, есть минусы, самый главный

¹ <http://www.adme.ru/articles/mify-i-legendy-brendov-111605>.

из которых — новый директор департамента управления персоналом, который (которая) пытается ввести в компании жесткий дресс-код: мало того что строго темный низ, белый верх, так еще и теткам категорически в юбках и светлых колготках. Мне, если повезет, еще предстоит с ней общаться, подмывает спросить, давно ли она ходила пешком по промзоне.

Про молодых программистов с отвращением повествует программист постарше:

Аккуратные рубашечки, брючки, тьфу просто. По виду ничем не отличаются от офисного планктона. У входной двери на вешалке висит галстук-удавка, переходящий, на случай вызова к начальству. Это вообще что такое? И не говорите мне, что внешний вид не важен! Важно, когда он не важен, вернее, когда от него не зависят. А когда он важен, потому что важен, — это очень плохо.

В чьи руки мы передаем клавишу? За что мы боролись? Сидели ночами на БЭСМе, носили неподъемные носители информации, бегали за распечатками, играли на компе без намека на графику: «Вы вошли в пещеру с низкими сводами, справа по проходу пробежали карлики с топорами, слева вы видите гору самоцветов, бла-бла-бла».

Рассказывает Мария, Вологда:

Елки-палки, как же много людей, якобы мечтающих работать в «простых профессиях». Так в чем дело-то, люди? Почему-то все равно почти все по офисам сидят, бумаги пишут. Кто там хотел быть дояркой, трактористом или еще кем — вперед, в деревни! Но никто не хочет почему-то. Это мне очень напоминает эпизод из фильма «Окно в Париж», когда эмигрант с тоской вспоминает СССР и утверждает, что все бы отдал, лишь бы туда вернуться. А когда его возвращают, почему-то отнюдь этому не радуется. Лицемерие — жуткая вещь, однако.

Что касается лично меня, мне дресс-код вполне нравится. И я в детстве иногда хотела работать в каком-нибудь интересном учреждении, чтобы важно ходить по коридорам в этом самом дресс-коде и составлять архивы чего-нибудь секретного и интересного. Даже дома завела папки и все туда рассортировала, от школьных тетрадей до старых рисунков и счастливых билетиков, подписав и разложив по полкам. Крыс канцелярский классический!

Дресс-код — это всего-навсего самый легкий способ для начальства отделить своих от чужих в поднадзорном стаде: агнцев от козлищ. Хотите быть матерым волком — не поленитесь натянуть на себя овечью шкуру! Таков дресс-код в нашем волчьем мире!

ПРЕСТУПЛЕНИЯ И ПРОСТУПКИ

ШТРАФЫ И НАКАЗАНИЯ

В XVIII веке российский рабочий день длился по 12 часов: с пяти утра до двух часов дня и с пяти до десяти часов вечера, в случае необходимости служащие оставались и позднее. В 1720-х годах на столах чиновников появились треугольные пирамидки (своего рода «сувенирка») — знаменитые «зерцала» с указами Петра I, предписывавшими чиновникам соблюдать дисциплину и порядок. За тщательным исполнением надзирали прокуроры, которые в специальных журналах фиксировали часы прихода и ухода каждого чиновника, не исключая членов коллегий и сенаторов. Продолжительный рабочий день компенсировался большим числом неприсутственных дней. Например, в 1797 году было всего 220 рабочих дней, что составляло в среднем 18 дней в месяц.

В XIX веке рабочий день стал короче. В 1820-е годы в губернских учреждениях он продолжался с девяти часов утра до шести, иногда до семи часов вечера, а два раза в неделю, когда не было почты, заканчивался в час дня. В 1840-х годах чиновники собирались на службу в девять-десять часов утра и сидели до трех-четырёх часов дня; многие приходили и вечером на два-три часа, а переписчики еще и брали работу на дом. Режим работы министерских служащих был более свободным: они являлись на службу в десять утра и занимались часов до четырех, а раз в неделю (в дни докладов министру) уходили позднее.

Нерадивым чиновникам задерживали выплату жалованья или, приставив охрану, запирали их «безвыходно»

в учреждении до окончания работ. Таким, например, способом повышал работоспособность своих подчиненных в 60-е годы XIX века председатель Пензенской казенной палаты Михаил Евграфович Салтыков (более известный как писатель, подписывавший свои произведения псевдонимом Салтыков-Щедрин). Не получив к сроку отчет из уездного казначейства, он предписал «арестовать» бухгалтера и его помощника и «держат их запертыми в помещении казначейства», пока они не закончат работу¹.

Советское «крепостное право»

Специально для любителей «порядка» хочу провести небольшой ликбез. Экскурсию в не столь далекое прошлое нашей страны. Речь пойдет о печально известном «указе сорокового года», который ничего не говорит сегодняшним людям, зато нагонял настоящий ужас на наших бабушек и дедушек. Рядом с ним меркнут любые «ужасы» планктонного существования, любые штрафы и взыскания.

Указ от 26 июня 1940 года

Согласно официальной версии этот указ был принят по инициативе советских профсоюзов, якобы «по просьбе трудящихся». Тех самых трудящихся, которые просто обязаны были любить свой завод, свою контору. Но если раньше любовь эта, как и всякая другая, была делом добровольным, то в 1940 году ситуация коренным образом изменилась. Освобожденный труд снова закабался.

¹ Писарькова Л. Чиновник на службе в конце XVII — середине XIX века / Отечественные записки. 2004. № 2. — Прим. ред. (<http://www.strana-oz.ru/?numid=17&article=833>).

Суть указа заключалась вот в чем. Во-первых, увеличивалась продолжительность рабочего дня — с 7 до 8 часов. Во-вторых, отныне человек не мог покинуть свое предприятие, когда ему того захотелось, и перейти работать на другое. За такое самовольство полагался тюремный срок — небольшой (от двух до шести месяцев), но все-таки срок. Прогул, то есть отсутствие на работе без уважительной причины, карался исправительно-трудовыми работами на том же предприятии (до 6 месяцев) или удержанием части заработка. Раньше за прогул могли просто уволить, теперь практика увольнения «штрафников» запрещалась. **Прогоулом же считалось опоздание на 20 минут¹ или отсутствие на рабочем месте в течение того же времени.** «Без уважительных причин», — добавлялось в указе.

Кстати, чтобы руководители предприятий не толковали «уважительные причины» слишком широко, за излишний либерализм им также грозило привлечение к судебной ответственности. На всякий случай в указе оговаривались причины, по которым работника могли отпустить с предприятия. По сути их было всего две — либо полная нетрудоспособность, либо поступление на учебу в вуз. Введение подобных драконовских мер требовало каких-то объяснений, но советская пропаганда никогда не отличалась особой изобретательностью, ничего не стала выдумывать и теперь: сослались на сложную международную обстановку и необходимость крепить оборону страны.

¹ Еще в 1932 году (за 8 лет до указа) прогулом считалось отсутствие на рабочем месте в течение дня без уважительной причины. В то время увольнение влекло за собой потерю жилья, продуктовой карточки и помощи со стороны рабочего кооператива. В 1939 году прогулом стало считаться опоздание на 20 минут без уважительной причины, а с 1940 года оно было признано уголовным преступлением и влекло за собой осуждение на 6 месяцев исправительных работ.

Итак, вот текст Указа:

**УКАЗ ПРЕЗИДИУМА ВЕРХОВНОГО СОВЕТА СССР
О переходе на восьмичасовой рабочий день,
на семидневную рабочую неделю
и о запрещении самовольного ухода рабочих
и служащих с предприятий и учреждений**

Согласно представлению Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов — Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Увеличить продолжительность рабочего дня рабочих и служащих во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях:
 - с семи до восьми часов — на предприятиях с семичасовым рабочим днем;
 - с шести до семи часов — на работах с шестичасовым рабочим днем, за исключением профессий с вредными условиями труда, по спискам, утверждаемым СНК СССР;
 - с шести до восьми часов — для служащих учреждений;
 - с шести до восьми часов — для лиц, достигших 16 лет.
2. Перевести во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях работу с шестидневки на семидневную неделю, считая седьмой день недели — воскресенье — днем отдыха.
3. Запретить самовольный уход рабочих и служащих из государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, а также самовольный переход с одного предприятия на другое или из одного учреждения в другое.
Уход с предприятия и учреждения или переход с одного предприятия на другое и из одного учреждения в другое может разрешить только директор предприятия или начальник учреждения.

4. Установить, что директор предприятия и начальник учреждения имеет право и обязан дать разрешение на уход рабочего и служащего с предприятия или из учреждения в следующих случаях:

а) когда рабочий, работница или служащий согласно заключению врачебно-трудовой экспертной комиссии не может выполнять прежнюю работу вследствие болезни или инвалидности, а администрация не может предоставить ему другую подходящую работу в том же предприятии или учреждении или когда пенсионер, которому назначена пенсия по старости, желает оставить работу;

б) когда рабочий, работница или служащий должен прекратить работу в связи с зачислением его в высшее или среднее специальное учебное заведение.

Отпуска работницам и женщинам служащим по беременности и родам сохраняются в соответствии с действующим законодательством.

5. Установить, что рабочие и служащие, самовольно ушедшие из государственных, кооперативных и общественных предприятий или учреждений, предаются суду и по приговору народного суда подвергаются тюремному заключению сроком от 2 месяцев до 4 месяцев.

Установить, что за прогул без уважительной причины рабочие и служащие государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений предаются суду и по приговору народного суда караются исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%.

В связи с этим отменить обязательное увольнение за прогул без уважительных причин.

Предложить народным судам все дела, указанные в настоящей статье, рассматривать не более чем в 5-днев-

ный срок и приговоры по этим делам приводить в исполнение немедленно.

6. Установить, что директора предприятий и начальники учреждений за уклонение от предания суду лиц, виновных в самовольном уходе с предприятия и из учреждения, и лиц, виновных в прогулах без уважительных причин, привлекаются к судебной ответственности.

Установить также, что директора предприятий и начальники учреждений, принявшие на работу укрывающихся от закона лиц, самовольно ушедших с предприятий и из учреждений, подвергаются судебной ответственности.

7. Настоящий Указ входит в силу с 27 июня 1940 года.

Председатель Президиума Верховного Совета СССР
М. КАЛИНИН

Секретарь Президиума Верховного Совета СССР
А. ГОРКИН

Москва, Кремль. 26 июня 1940 г.
(Ведомости Верховного Совета СССР.
№ 20 (83), 05.07.1940)

Многие пункты этого указа сегодня нуждаются в пояснении. Начнем с того, что драконовский указ был принят «в связи со сложной международной обстановкой», но отменили его лишь 16 лет спустя, после XX съезда.

Следует непременно вспомнить, что указ от 26 июня побил все рекорды по числу осужденных. Всего в 1940 году было осуждено почти 3,5 миллиона человек — тоже рекордная цифра. Большинство из них — 2 миллиона — так называемые «указники», т. е. осужденные по указу от 26 июня. Через две недели после издания указа, в июле 1940 года, Прокуратура СССР уже подводила первые итоги нововведения.

Ошибочно было бы думать, что под раздачу попали лишь рабочие люди, нет, жертвами пали и конторские служащие, и ученые. Часто хватали людей невиновных даже в пресловутом 20-минутном опоздании: 9 сентября 1940 года нарсуд 9-го участка Сталинского района города Киева заочно приговорил к 5 месяцам исправтруда работ вице-президента Академии наук Чернышева за то, что он 5 сентября не явился на лекцию в университет. Между тем выяснилось, что Чернышев находился в очередном отпуске.

Люди смертельно боялись опоздать (ведь за опоздание грозила тюрьма). Свидетельством этого страха может послужить вот это наивное письмо, написанное рабочим Гореловым Всесоюзному старосте М. И. Калинину (который де-юре являлся первым лицом государства):

Здравствуйте, уважаемый Михаил Иванович!

Привет и много-много хорошего-прехорошего доброго здоровья от чистого сердца беспартийного большевика!

Спешу уведомить Вас, милейший Михаил Иванович, о несчастьи, посетившем меня полтора месяца назад. Собственно, оно не несчастье, но, принимая во внимание ваши последние приказы (о повышении труддисциплины), оно теперь явилось тягчайшей непоправимой бедой, свалившейся как снег на мою бедную голову.

Дело в том: у меня были часики-ходики, купленные еще в 1925 году. Эти часики ходили добросовестно, ходили до сих пор. Да, ходили-ходили, и вдруг — стали. Пришел с работы, смотрю: стоят часы, не слышно тик-так, тик-так. Я — к часовому мастеру, он покачал головой и говорит: «Шестереночки, шестереночки износились... На слом!» А у меня аж мороз подрал по коже, как же так? Где же брать новые, у нас в Днепропетровске их давно нет и в помине. А я работаю в заводе электриком, без часов никак нельзя жить! Хоть умри... или загодя садись в тюрьму. Даже есть новая поговорка: «без часов жить — тюрьмы не миновать».

А мне, Михаил Иванович, ой как не [хочется] садит[ь]ся в тюрьму, 20 лет честно работаю в заводе, а теперь под угрозой тюрьмы. Поверьте, ночи спокойно не сплю. Очнешься ночью, схватишься с постели, скорее соберешься и бежишь к заводу, придешь на проходную, а охранники не пускают: рано говорят — только 2 часа ночи. И так почти каждую ночь.

Вот, Михаил Иванович, какое несчастье, и не знаю, как его направить мимо?

Страшно. Зима. Трещат морозы. Завывают метели. Холодно серому волку в лесу. Но не теплей нашему брату, попавшему на скамью подсудимых. В тюрьмах места все заняты. Новичкам место под брезентовой палаткой на тюремном дворе. Боюсь!..

«Унеси ты, Боже, тучу градовую, сбереги нам, Боже, ни-ву трудовую». Уважаемый Михаил Иванович! Покорнейше просим, походитайствуйте там перед соответствующими наркоматами, чтобы у нас скорее были часики-ходики.

Может быть, дорогой Михаил Иванович, у Вас в Москве есть в продаже часики-ходики, то будьте добры и заботливы, не считите за труд, пришлите мне какие-нибудь, хотя плохонькие часики-ходики, за что буду весьма и весьма благодарен. Стоимость часиков я вышлю по почте.

Не подумайте, Михаил Иванович, что моя просьба выражает трюк или хвастовство или рисовкою моих низменных желаний. О нет! Страх перед тюрьмой заставляет забыть все условности и разницу между людьми. Я пишу Вам как более слабый человек — сильному человеку. Помните пословицу: утопающий хватается даже за соломинку. Ну, а Вы не соломинка, Вы, Михаил Иванович, не соломинка! Вы — скала... Вы — утес... Вы — маяк среди ревущего океана жизни. И потому моя просьба не является банальной. Извините меня за мою просьбу.

С величайшим уважением,
рабочий Горелов¹

¹ <http://www.svobodanews.ru/content/article/126873.html>.

Подобное письмо не единственное эпистолярное свидетельство тогдашнего обращения «маленького человека» к сильным мира сего. Без счета шли письма «на самый верх» в тщетной надежде на справедливость.

«Нередки были такие сценки на улицах, когда утром люди бежали стремглав полуголые, одеваясь на ходу, или жены бежали за мужьями с частями туалета, забытыми впопыхах дома. Угроза наказания за опоздание на работу научила жестоким хитростям. Так, в суровые морозы зимы 1939–1940-х годов опаздывающий подставлял щеки и уши морозу и с признаками обморожения шел в поликлинику, где оказывали помощь и выдавали спасительную справку. Некоторые прибегали к другой хитрости, впоследствии раскрытой, — как тогда острили, вступали в “Общество любителей кремации”. В ту пору по окончании обряда кремации присутствующим выдавалась трафаретная справка с указанием даты и часа (фамилии умершего на ней указано не было). Опаздывающий на работу бежал в крематорий, присоединялся к группе провожающих и получал спасительную справку об отдаче последнего долга вымышленным теще, тетке или другому родственнику, против чего нельзя было возразить, а при случае можно было и посочувствовать...»¹

Известны также случаи, когда советский служащий, опаздывающий на работу, специально попадал в какую-нибудь мелкую уголовную передрыгу, дабы сесть за хулиганство на 15 суток, — парадоксальным образом это избавляло от куда более тяжелой статьи за опоздание. Вот, например, одно такое свидетельство: «Мужнин прадед, опаздывая на работу (как раз в то время), выбил своему соседу в трамвае зуб. Как хулигану дали, кажется, пятнадцать суток и отпустили с миром».

¹ Рапопорт Н. То ли был, то ли небыль. — М.: Феникс, 2004.

Сегодня и ежедневно

Сейчас, конечно, никого не сажают за опоздания. Да и денежные штрафы, широко введенные в оборот, являются незаконной мерой воздействия на подчиненного... Хотя закон что дышло. Или еще того хлеще: закон — тайга, прокурор — медведь.

Дело в том, что у нас в трудовом законодательстве существует только три вида дисциплинарных взысканий — замечание, увольнение и выговор. Денежных взысканий там нет. Вводить штрафы локальным нормативным актом — это бред. Потому что любое условие внутреннего документа, ухудшающее правовое положение работника по сравнению с ТК РФ (КЗоТ «умер» в 2002 году), является недействительным и незаконным. Денежные взыскания как мера ответственности за что бы то ни было на работника налагаться не могут.

Рассказывает Эдуард, 40 лет, работал на госпредприятии с 2000 по 2007 год, Таганрог:

Люди старались не опаздывать (смеется), я честно не припомню случая, чтобы кто-то серьезно опоздал за все семь лет. Там был суровый турникет, все это в электронном виде отмечалось, шло на самый верх... По результатам опозданий директору приносили ежемесячную распечатку. Раньше, когда эта система только вводилась, несколько человек достаточно серьезно пострадали... Обычная система — лишать премии либо в крайнем случае могли лишить 50% зарплаты. Зарплату платили белую, но мизерную — это же не Москва, это периферия. Средняя зарплата была у ИТР, где-то в районе четырех тысяч в месяц (премия туда входила). Знайте, на какие деньги люди живут на периферии!

Рассказывает Дмитрий К., дизайнер, 37 лет, на мясокомбинате работает уже 5 лет (отдел маркетинга):

Рабочий день у меня начинается в 8.30. У нас «карточная система» — прикладываешь магнитную карточку и прохо-

дишь. Штрафы начинаются после двух опозданий. Если каждый месяц опаздываешь (больше чем на 5 минут), то штрафуют на 50% зарплаты. Зарплата у нас белая, но в договоре она делится на две части — саму зарплату и премию. Премии могут лишить. Со мной такое бывало только в рамках лишения премии всего завода. Чаще всего недоплаты по премиям бывают в период тяжелых продаж (сразу после Нового года, в период кризиса). Если учесть, что на заводе работает более трех с половиной тысяч, то пару лямов они (начальство) так добывают — какую-нибудь дырку в бюджете закрыть. Зато рабочий день заканчивается ровно в пять — я встаю и ухожу. Ну, в 99% случаев стараюсь так поступать.

Рассказывает аноним:

Босс был псих и психолог одновременно. Иногда устраивал представления, набегии на отделы с внезапными проверками. В качестве аттракционов в этом цирке лично я наблюдал:

- 1) поджог коробки с бумажным мусором, которая не была вовремя убрана. Дым потом два дня стоял, а я благодарил бога, что не сработала система пожаротушения;
- 2) вытирание пиджаком за нехилое количество баксов не вымытого вовремя пола и фраза: «НОВЫЙ Я СЕБЕ КУПЛЮ ЗА СЧЕТ ОФИС-МЕНЕДЖЕРА!»;
- 3) публичное унижение сотрудников нецензурными словами (обычно это было ПИДАРАС и ПРОСТИТУТКА) — это было регулярно;
- 4) выброс монитора в окно сквозь стекло прямо на стоящий внизу чей-то «мерс». Сопровождалось словами: «Весь ущерб за счет отдела программирования!».

Рукоприкладства я лично не наблюдал, но слухи ходили. Попытки ударить меня вообще-то не было, а то, наверное, он лишился бы пары зубов, а меня просто замочили бы чуть позже в каком-нибудь подвале неподалеку.

Георгий, 37 лет, художник, бывший работник кондитерской фабрики «Большой Вик»:

...В один из жарких летних дней 2004 года, А., наш директор и владелец компании, объявил, что для того, чтобы получить зарплату, мы должны сыграть футбольный матч с командой топ-менеджмента. Они тренировались каждую неделю, у них была классная спортивная форма, у А. на футболке красовался номер 10, как у Пеле. У нашей «команды» формы не было, нам выдали какие-то хоккейные фуфайки с длинным рукавом (в них, естественно, было страшно душно и неудобно). В нашей наскоро собранной команде было шестеро казахов (рабочих с фабрики), менеджер и я. На поле, в район Кунцево, нас и наших «болельщиков поневоле» везли на пяти автобусах... Дело происходило днем, так что зрители были даже рады — отменился рабочий день!

Казахи совсем не умели играть — ну, разве что знали, что мяч нельзя трогать руками. Нас привезли на поле (где мы и переодевались). Я забыл кроссовки — пришлось играть в обычных ботинках. Наша команда проиграла со счетом 1:8, но А. все равно был доволен, даже счастлив. Зарплату всем тут же выдали — в конвертах. Похвалил нас, типа умеем бороться... Я вскоре уволился, поэтому только по рассказам знаю об историческом матче, во время которого команда «фабричных» обыграла с разгромным счетом лощеную и подготовленную команду топ-менеджеров: хитрые фабричные наняли на УПК учеников спортшколы, чтобы те отыграли матч и заставили А. выплатить огромные (за несколько месяцев) задолженности по зарплате (выигрыш был условием). Задолженность, как ни странно, выплатили. Такие дела...¹

¹ А., директор компании, похоже, бессознательно вдохновлялся историей про «матч смерти», проведенный фашистами в оккупированном Киеве в 1942 году. Почти всем школьникам рассказывали на уроках истории про то, как команда «Старт» (бывшее киевское «Динамо») играла с немецкой командой «Флакельф». По одной версии, представляла она зенитчиков, по другой — ВВС, «люфт-ваффе». Тем не менее в том, что у «Старта» удастся выиграть,

Рассказывает аноним:

На старой моей работе минута опоздания — доллар штрафа. Приходы-уходы фиксируются магнитными карточками и прямым в бухгалтерскую базу — кто когда на сколько опоздал. Курить нельзя ни в офисе, ни на прилегающих территориях — штраф 100 баксов. Еще ходили истории про аттракцион — «качели за 100 долларов»: народ, возвращаясь с обеда из кафешки, зашел в какой-то недалекий дворик покурить, и кто-то сел на качели. На ту беду мимо проезжал босс: «Ага, качаетесь... так-так... в рабочее время... то есть у вас времени свободного много...» В общем, толком ничего не было понятно, но чела штрафнули на 100 баксов, и перерыв сократили до 45 минут, потом, правда, вернули назад — час.

Рассказывает автор статьи, подписавшийся для конспирации псевдонимом *Тайный соискатель*

К примеру, за неприветствие покупателя продавец «Афросети» сразу получает 100 штрафных баллов. За опоздание на каждый рабочий час — 10 баллов. Раз в три месяца происходит амнистия, и накопленные штрафные баллы «сгорают». Так что всегда можно дотянуть до конца декады и постараться не быть уволенным.

устроители спортивного шоу, которое чем дальше, тем меньше общего имело с честным спортивным соперничеством, не сомневались. Перед решающей игрой в раздевалку уверенно вошел незнакомец в гестаповской форме. Четко, по-военному категорично, на внятном русском отдал приказ. Перед началом приветствовать военных летчиков рейха нацистским «Хайль Гитлер!». И еще. Матч не выигрывать. В ответ — тишина. Главным оружием оккупантов был и остается страх. Самый обычный человеческий страх — за себя, за своих близких, за стариков-родителей, за детей... А футболисты перед многотысячными трибунами демонстрировали: они не боятся. Они не склонят головы перед оккупантами, не сыграют в поддавки. Не отступят. Этого оккупанты не могли простить даже теоретически. Выигравшую команду отправили в Бабий Яр. Часть — расстреляли, несколько человек выжили на принудительных работах.

Девушка под ником Ангел–Дэвил делится впечатлениями: Работает 12 часов и больше... моя точка открывалась в 9 и закрывалась в 11 вечера, все это время на ногах, так как если зайдет куратор и увидит, что ты сидишь, — штраф! Вообще штрафов очень много.

В праздничные дни работаешь вообще без выходных. Хамское отношение начальства к работнику: чего только стоят внутренние письма начальства народу, написанные матом. Был случай, когда «Афросеть» поругалась с «Самсунгом» — так всем работникам запрещалось иметь телефоны этой марки, если видели — штрафовали, могли изъять и т. д. Короче, впечатления ужасные!

Рассказывает сотрудник автохолдинга «Пейджор»:

В одном из крупнейших автомобильных холдингов России действует такая система контроля качества работы менеджеров по продаже: работает специальный отдел прослушивания первичных входящих звонков. Сотрудники анализируют только те звонки, которые поступают от клиентов, позвонивших впервые. У менеджера есть список вопросов, которые он обязан задать клиенту:

- выявить потребности (зачем нужна машина: для дома/для семьи, для представительских функций, для поездок одному на работу);
- какие марки потенциальный покупатель рассматривает, провести сравнение;
- имя, телефон;
- трейд-ин;
- рекламная информация («Позвольте занять еще минутку вашего времени... В нашей компании действует система скидок на такие-то марки такого-то года»).

Если менеджер по продажам забывает задать хотя бы один вопрос из этого списка, он подвергается штрафу (\$50–

200). Так, если ты не рассказал о спецпредложении компании — это \$200.

Зарплата в один месяц может быть \$1000, в другой — может и \$5000 (это у менеджеров). У РОПа, то есть руководителя отдела продаж, может быть 3000 или 4000 база (без штрафов). Однако, если зарплата приближается к высокой отметке, быстро вспоминают про все штрафы, и в итоге больше 2500 обычно не получается. Выплаты производятся по текущему курсу.

Бонус за каждую проданную машину (средний класс) — 50–150 баксов, дорогие — до 500. Оклад по документам — примерно 200 баксов. Это все текущие данные, сейчас, в кризис. Программа по заполнению базы данных называется Car Manager.

Сотрудники отдела прослушивания анализируют звонки и выставляют менеджерам оценки по 5-балльной системе. Руководитель отдела продаж (то есть по сути начальник всех этих менеджеров) получает потом «табель» своих подчиненных. Если у кого-то стоят двойки, штрафом облагается не только сам виновник, но и его начальник. То есть если твой подчиненный забыл рассказать про спецпредложения компании, \$200 вычитают из зарплат у обоих. У РОПа есть альтернатива: не хочешь лишиться пары сотен из-за своего подопечного — можешь отработать в свой выходной.

Есть еще такая фишка: менеджеры по продажам обязаны вносить данные всех позвонивших клиентов и краткую суть всех разговоров в базу данных. Например: позвонил такой-то, спросил о такой-то машине, сказал, что будет думать, договорились, что я позвоню ему **через 30 мин.** Прослушивальщики фиксируют у себя эти 30 мин. И проверяют: позвонил / не позвонил. Если вдруг кто-то отвлек менеджера по продажам и тот забыл набрать номер клиента через 30 мин — опять штраф \$200.

Качество заполняемости этой базы тоже оценивается. Если не подробно пишешь — штраф! В общем — за все штраф, штраф, и еще раз штраф!

Рассказывает Вероника Р., сотрудник компании «НВ», торгующей оргтехникой, дело было в 2002–2003 годах:

За ошибки сотрудников заставляли ходить по отделам с плакатом, на котором было написано — что сделал, в чем ошибка и что больше так не будет. Гендиректор мог назвать душой или идиотом и отправить писать объяснительную под названием «почему я дура». Начальство было безумное просто — кидались ведрами с водой в уборщиц, если вдруг ведро случайно попадалось на глаза, кидали в сотрудников мониторами, идиотская система штрафов — порядка 10 баксов, если пришел в джинсах. Вот тут я один раз попала — пришла просто в роскошных шикарных клешах, мне было начхать, что так никто не ходит. Сейчас я считаю, что те, кто это терпит, идиоты. За любые бабки! Но я три месяца продержалась...

Нет, дорогая Вероника. Они вовсе не идиоты. Они — заложники, типичные жертвы стокгольмского синдрома. Авторство этого термина приписывают криминалисту Нильсу Биджероту, который ввел его в обиход во время анализа ситуации, возникшей в столице Швеции во время захвата заложников в августе 1973 года. Тогда два преступника-рецидивиста захватили четырех заложников в банке — мужчину и трех женщин. В течение шести дней бандиты угрожали их жизни, время от времени давая им кое-какие побрякушки. В результате жертвы стали оказывать сопротивление попыткам полиции освободить их и даже защищали своих захватчиков и собирали деньги на адвокатов!

Впоследствии, уже во время суда над бандитами, освобожденные заложники выступали в роли защитников преступников, а две женщины обручились с бывшими похитителями. А один канадский бизнесмен, бывший заложник, в интервью назвал главаря бандитов вежливым, образованным человеком. Такая странная, противоестественная привязанность жертв к террористам возникает при условии,

когда заложникам не причиняется физического вреда, но на них оказывается мощное моральное давление.

При долгом взаимодействии заложников и террористов в поведении и психике заложников происходит своеобразная переориентация. Так появляется стокгольмский синдром. Механизм психологической защиты, лежащий в основе стокгольмского синдрома, впервые описала Анна Фрейд в 1936 году, он получил название «идентификация с агрессором».

Полезно вспомнить здесь и психоаналитический термин «Сверх-Я», у деспотичных начальников это «Сверх-Я» часто присутствует. Как оно проявляется, каков механизм? Примерно так: предположим, у босса существует стремление — быть интеллигентным, добрым человеком. Он будет, следовательно, осуждать агрессию в других (очень рьяно!) и подавлять ее проявления в себе. Но ничто не исчезает бесследно. Накапливаясь, агрессия будет требовать выхода (так как все, что внутри, независимо от степени осознанности, стремится быть выраженным, «отреагированным»).

И в подходящей ситуации (а иногда и в неподходящей!), когда Сверх-Я сочтет агрессию (возмущение и т. д.) оправданной, оно «выпустит пар». После этого человек испытывает облегчение, разрядку и невольно начинает искать поводы для нового проявления агрессии. Это может выражаться в придирках к своему ребенку (ведь тот не может его осудить), в негодовании на правительство, в возмущении хамством и т. д. Очень часто роль ребенка играет подчиненный. Начальник же становится субститутотом фигуры отца.

Сам такой начальник будет искренне считать себя добрым и периодически демонстрировать это. Если же Сверх-Я очень жесткое и человек не может позволить себе проявить агрессию ни при каких обстоятельствах, то агрессия обращается вовнутрь, против его организма, уничтожить его¹.

¹ Цит. по: *Кащеева О.* Заблуждения человечества, или Причины искажения нашего сознания // Московский психологический журнал. № 9. — *Прим. ред.* (<http://magazine.mospsy.ru/nomer9/s16.shtml>).

Чтобы не допустить такого сценария, сверхпридирчивый к себе и людям босс будет продолжать изводить тех, кто не может ему ответить. И замученные сотрудники даже не будут подозревать, в каком душевном аду варится их руководитель. Мало кто подумает о том, что этот вечно недовольный человек, кричащий, топающий ногами, штрафующий, тоже жертва. Жертва несчастливого детства, жертва родительского непонимания и неодобрения. Вот только находиться рядом с такой вот жертвой — неприятно и опасно.

По поводу штрафов сайт HeadHunter.ru приводит интересные сведения: «Большинство компаний в России практикуют систему штрафов, хотя подобные меры и не предусмотрены законом. *Опрос, посвященный проблеме штрафов, был проведен в конце мая 2010 г., в нем приняли участие 1500 человек. 87% опрошенных признались, что их работодатели штрафуют своих сотрудников*¹. Взимание штрафов с сотрудников запрещено Трудовым кодексом, но обойти этот запрет несложно. В большинстве компаний зарплата состоит из оклада и премии, причем премиальная часть, как правило, больше. Из нее-то и вычитают деньги, превращая штраф в депремирование».

Закон в данном случае что дышло. Главной же проблемой является то, что многие работники, возмущаясь в курилках, ничего не делают для того, чтобы изменить ситуацию. Секрет такой покорности прост: в глубине души они согласны с применяемыми санкциями. Я сама неоднократно слышала, как люди говорят, беспомощно улыбаясь: «А что? С нами иначе нельзя!» При этом в кулуарах обсуждается, сколько денег наэкономил босс. Обсуждается одновременно и с неприязнью, и с восторгом.

HeadHunter.ru сообщает, что «в 27% компаний имена оштрафованных сотрудников становятся достоянием глас-

¹ <http://hh.ru/article.xml?articleId=1139>.

ности. Штрафы в таком случае выполняют и информационную роль, лишняя раз напоминая об установленных нормах поведения. Большинство же работодателей (53%) предпочитают, чтобы факт штрафа был известен только самому провинившемуся». Не знаю, что там предпочитает работодатель, но работник с высокой долей вероятности пожалуется на штраф коллегам. Этим он, сам того не желая, льет воду на мельницу босса — остальные начинают бояться. Ведь главная задача штрафа именно такова: заставить бояться. Испуганным человеком легче манипулировать, да и в управлении он становится легок и предсказуем. Беда в том, что наказывающая сторона порой теряет чувство меры. И тогда «неблагодарный работник» просто хлопает дверью. Временами этот громкий хлопок оказывается чувствителен для всей компании.

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ РАДОСТИ БОЛЬШИХ КОРПОРАЦИЙ

Корпоратив, хоть имя дико

Слова «корпоратив», звучащего так по-заграничному, нет ни в одном языке мира, кроме русского. Как в анекдоте — корпоратив есть, а слова нету! Это название для офисного праздника пришло в русский язык от термина «corporate team building», привезенного в Россию западными HR-менеджерами в середине 1990-х.

Весьма важное пополнение в реестре новых русских развлекательных терминов! К слову «шампусик» добавилось немного неприличное слово «рестик» (ресторан). Все вместе объединяется понятием «корпоратив». Это такой как бы праздник, обязателька с элементами стриптиза. Приготовления к нему долго обсуждаются — по внутренней почте и с подружками (друзьями). Нужно тщательно продумать все — во что упаковать платье, как успеть сделать мейк-ап и укладку. Участники обсуждений делятся на тех, кто любит (или хотя бы терпит) корпоративы, и тех, кто их едва терпит или вовсе ненавидит.

Празднества, соединяющие в едином карнавальном веселье и рабов и рабовладельцев, отнюдь не изобретение офисной эпохи. Подобные мероприятия проводились еще в Римской империи и называлось сатурналиями.

В Википедии говорится, что этот римский праздник приходился на последнюю половину декабря (как и главные корпоративные увеселения нашего отечества) — время, когда заканчивались земледельческие работы и все стреми-

лись к заслуженному отдыху и веселью в связи с окончанием жатвы. Впрочем, в любом офисе жатва заканчивается тогда же — в середине зимы: дописываются годовые отчеты, утверждаются бюджеты на следующий год...

Во время сатурналий общественные дела приостанавливались, школьники освобождались от занятий, преступников не наказывали. Рабы получали в эти дни льготы: они освобождались от обычного труда, имели право носить *pilleus* (символ освобождения), получали разрешение есть за общим столом в одежде господ и даже принимали от них услуги. Улицы были запружены народными толпами, прямо как московское метро в предновогоднюю давку; всюду раздавались восклицания *Jo Saturnalia*. Праздник рабов, которые в эти дни как бы уравнивались в правах с господами, устраивался в память существовавшего при Сатурне всеобщего равенства¹.

Современные офисные праздники часто уравнивают в правах начальников и подчиненных, самых главных боссов и распоследних офис-менеджеров. Происходит всеобщее братание, сопровождаемое нередко тесным телесным контактом.

Иллюстрирует российскую попытку равенства начальника и подчиненного отрывок из «Скверного анекдота» Достоевского. Напомню сюжет: генерал Илья Ильич Пралинский, Биг Босс большого департамента, забрел на свадьбу к своему подчиненному, представителю забитого офисного планктона образца XIX века. Вот как тогдашний начальник размышляет о предстоящем единении со своим офисным рабом:

«...Разумеется, я, как джентльмен, на равной с ними ноге и отнюдь не требую каких-нибудь особенных знаков... Но нравственно, нравственно дело другое: они поймут и оценят... Мой поступок воскресит в них все благород-

¹ <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B8>.

ство... Ну и сижу полчаса... Даже час. Уйду, разумеется, перед самым ужином, а уж они-то захлопочут, напекут, нажарят, в пояс кланяться будут, но я только выпью бокал, поздравлю, а от ужина откажусь. Скажу: дела. И уж только что я произнесу “дела”, у всех тотчас же станут почтительно строгие лица. Этим я деликатно напомню, что они и я — это разница-с. Земля и небо. Я не то чтобы хотел это внушать, но надо же... даже в нравственном смысле необходимо, что уж там ни говори. Впрочем, я тотчас же улыбнусь, даже посмеюсь, пожалуй, и мигом все ободрятся... Пошучу еще раз с молодой; гм... даже вот что: намекну, что приду опять ровнешенько через девять месяцев в качестве кума, хе-хе! А она, верно, родит к тому времени. Ведь они плодятся, как кролики. Ну и все захохочут, молодая покраснеет; я с чувством поцелую ее в лоб, даже благословлю ее и... и назавтра в канцелярии мой подвиг уже известен. Назавтра я опять строг, назавтра я опять взыскателен, даже неумолим, но все они уже знают, кто я такой. Душу мою знают, суть мою знают: “Он строг как начальник, но как человек — он ангел!” И вот я победил; я уловил каким-нибудь одним маленьким поступком, которого вам и в голову не придет; они уж мои; я отец, они дети...»

Впрочем, как мы знаем, из благородного намерения Биг Босса ничего не вышло. Вернее, вышел конфуз, настоящий скверный анекдот!

Нынче крупные корпорации арендуют солидные заведения (со скатертями и светомузыкой), а скромные конторы довольствуются простецкими кафе или просто переговорной комнатой. Но вне зависимости от уровня притязаний начальство жаждет видеть всех своих вассалов (кроме впавших в немилость накануне), а также вассалов своих вассалов. Всем должно быть радостно, и для пущей радости устраиваются конкурсы с призами. Как острил со сцены караоке-клуба один ведущий подобного меро-

приятия: «Отказ от участия в конкурсе приравнивается к отказу от участия в банкете!» Хочешь не хочешь, а иди и играй в нечто эротическое с работниками бухгалтерии. Не секрет, что корпоративы зачастую неспроста носят ярко выраженный вакхический оттенок — это призвано сплотить коллектив в самом что ни на есть плотском (карнавал — от слова carne — плоть) смысле этого слова. То, что в 1980-е годы случалось лишь во время комсомольско-банных утех (тоже ведь корпоративы!), стало общенациональным видом отдыха, регламентированной разновидностью офисного досуга.

Конторы, заведения, корпорации и фирмочки стали подобием феодальных княжеств, где каждый начальник — всемогущий государь. Самодур, но не без обаяния. Матом орет, но ведь не со зла! Пристает к сотрудницам — любя! Суров, но отходчив. Штрафует, но и премирует же. Трудовой кодекс потихоньку вытесняется офисным бусидо (кодекс чести самурая).

А корпоративный Новый год становится помесью рыцарского турнира, дружеской пирушки и проверки на прочность. Иные феодалы обеспечивают явку на веселье выплатой премии (или тринадцатой зарплаты) сразу после празднества. Тут уж попляшешь — никуда не денешься. Впрочем, если размах широк, а амбиции велики, на корпоратив приглашаются артисты разной степени звездности. Причем порою щедрость шефа проявляется именно в этом широком предновогоднем жесте, а на прибавку к жалованью уже не хватает.

Дмитрий, дизайнер, 38 лет, работник крупного мясокомбината, рассказывает:

Наши корпоративные праздники были особенно пышными лет пять назад (концерты в ДК ЗИЛ, Надежда Бабкина, а потом щедрая халявная еда)... Но это все быстро протухло, и мы сейчас все празднуем отделами. Это весело! К заводу

это не имеет отношения: собираемся и думаем, куда мы едем — боулинг-шмоулинг... Ездили как-то раз на пейнтбол, стреляли друг в друга. На Новый год, 23 февраля и 8 Марта дарят подарки, но это по советской традиции — продуктовый набор. В него входит бутылка шампанского, последнее время — батон хорошей вареной колбасы и штук, наверное, восемь нарезок упакованных. Ну, в нарезках там деликатесы всякие нормальные — грудинка и всякое такое — рублей на семьсот набегает примерно. Это выдается по спискам в фирменном заводском магазине: протягиваешь пропуск и по табельному номеру смотрят — получал / не получал — и выдают.

Юлия Л., 33 года, дизайнер, Москва. Очень эмоционально повествует про наиболее запомнившийся ей корпоратив:

Дело было семь лет назад... У компании Ю., в которой я возглавляла отдел дизайна, намечалось масштабное новогоднее празднество. Корпоратив был назначен на 27 декабря, когда всю работу по проекту кипела. Наш шеф, Михаил Спартакoвич Б., решил снять все деньги со счетов компании и устроить корпоратив не где-нибудь, а в цирке на Вернадского — поразить солидных клиентов. Так как он действительно снял со счетов все деньги, нам, сотрудникам, выдали по сто долларов вместо декабрьской зарплаты (а мы вообще-то еще и на тринадцатую рассчитывали!). Мы не могли купить подарки семье и друзьям, закупить новогодней еды. Я на корпоратив не пошла, сказала непосредственному своему начальнику: «А ну-ка заставь меня!» И он не сумел, потому что я в это время сдавала важный проект. Зато те, кто пошел на праздник, рассказывали много интересного: например, машины гостей велели парковать работникам самостоятельно. Типа мы вас так любим, что готовы облизывать! Кое-кто из «парковщиков» слег с пневмонией — еще бы, декабрьский мороз, а они одеты по форме «белый верх / черный низ», ледяная жижа хлопает

под легкими лаковыми башмаками... Девушки выполняли роль официанток (на профессиональных официантах решили сэкономить). Есть и пить сотрудникам строго-настрого запретили: угощение только для гостей (клиентов). У моих коллег только слюнки текли при виде вкусной еды и шампанского. Кстати, после праздника осталась гора несъеденной еды... А в конце представления (оно происходило на арене цирка), наш Михаил Спартакевич взмыл под купол, привязанный к охапке воздушных шаров, накачанных гелием, как олимпийский мишка. (В то время он был одержим медведями — их изображения красовались на всей сувенирной продукции.) Правда, наверху он застрял ненадолго, и в наступившей тишине прозвучало чье-то отчетливое предложение сбить его из ружья. Так и не выяснили, кто это произнес. Денег, кстати, не выдали и после 10 января: их просто не было. Все подчистую истратили на пышное цирковое празднование.

Елена Г., журналист и психолог, 27 лет, с обидой поведала о сатурналиях в своей организации:

У нас в издательском доме недавно произошла дурацкая ситуация. В середине июля наши издания праздновали день рождения. Сняли ресторан, рекламный отдел наприглашал гостей. Членов редакции тоже позвали, всех, и редакторов, и верстальщиков. Накануне главный редактор встречала всех вопросом: «А вы уже купили платье?» Мол, на мероприятие обязательно нужно приходить в платьях. Это все, конечно, здорово, но вся редакция должна была еще полдня отработать — это раз, два — многие не имеют машин, то есть должны были либо приехать на работу на метро в вечернем платье, либо взять такси до работы, а от работы до ресторана. Естественно, больше половина народу забило на день рождения. Дальше стало еще интереснее. В ресторан те, кто все же решился прийти, должны были приехать по желанию той же главной редакторши часа за три до начала мероприятия, чтобы в вечерних платьях таскать коробки

с журналами, распаковывать подарки для рекламодателей. При этом сама она пришла в джинсах и переоделась только непосредственно перед началом. И на этом все не закончилось. Начали приходить гости, их провожали в специальный зал, перед сценой, а члены редакции в вечерних прикидах должны были сидеть за жалким столиком за сценой.

Рассказывает Женя:

Когда я только пришла работать (дело было около 23 февраля), меня тут же впрягли участвовать в организации торжества. И это правильно, я считаю. Но ничем особым корпоративы не отличались. Застолье (в офисе агентства) накрывали и потом убирали мы всем отделом за всем холдингом. Коллектив тогда еще был не очень большой, все прошло душевно и хорошо. Правда, тот самый генеральный на корпоративы, как мне сказали, никогда не ходил. Разве что на 8 Марта все-таки отметился на вручении подарков. В прошлом году День строителя (9 августа) запланировали сначала с размахом — снять теплоход, устроить пикник для всех. И пока планировали, подкрался кризис. Ближе к делу всех предупредили, что, если кто едет со своими супругами, будьте добры по 500 рэ (в сумме не уверена), и многие отказались. Мы не поехали. Кто ездил — тем понравилось. Но публичной порки для тех, кто не пришел, не было. А вот с новогодним банкетом все было как раз в духе офисного рабства!

Сразу сообщили, что денег на корпоратив не выделяют. Потом уже где-то в конце месяца начальница отдела кадров сказала, что у нее есть пара тысяч накрыть стол, и попросила меня ей помочь. Заказали по минимуму закусок и всех пригласили 30 декабря отведать их на офисной кухне. Но перед этим пустили по отделам схемку голосования — за корпоратив или против. Когда ко мне подошла секретарь с этим вопросом, я сказала, что все равно буду в отгуле, так что мне все равно, и она с моего разрешения поставила «за». А девочка из «продажников» поставила «против» — так ей потом в отделе кадров

устроили выволочку, мол, в такие трудные времена, когда нужно сплотиться, вы выступаете за такие вещи!

Надо отметить, что большинство офисных работников понимают: корпоратив — это вам не просто так! Это тимбилдинг, проверка деловых качеств (многие коммуникабельные люди неплохо устраивают свои карьерные дела именно на корпоративах), да и своеобразный тест. Проверка на «вписываемость в коллектив». Одну мою знакомую не повысили в должности с объяснением: «Она не остается с нами на танцы!» Это ей потом рассказали, а она, бедняга, и не знала, что после банкета тимбилдинг переходит в безудержные пляски. Знала бы, оставалась потанцевать! Офисная коммуна не терпит индивидуалистов, стараясь их выдавить с помощью боулинга, пейнтбола и бега в мешках. Никакой интроверт не сможет слишком долго играть по правилам сплоченного клубка коллег, и корпоратив — это испытание для того, кто словно мышь сидит в своем кьюбикле¹, сосредоточенно уткнувшись в монитор.

В государственном учреждении все по-другому: празднества проходят тоскливее, жестче, явственно пахнет «проклятым прошлым». Не Древний Рим, а самая настоящая Спарта! «В Спарте никто не имел права обедать дома. В центре общественной жизни стояли «обеденные клубы», называвшиеся «сисситии» (греч. — *syssitia*; буквально — «совместное питание» или «общий стол»). Члены таких «обеденных клубов» сдавали продукты в общий котел. По преданию, сисситии задумывались как инструмент поддержания равенства, с помощью которого община могла контролировать образ жизни спартанцев. Расчет делался на то, что самое эффективное «промывание мозгов» достигается в небольших коллективах,

¹ Кьюбикл (он же загончик) — частично отгороженное рабочее пространство. Встречается в России лишь в тех конторах, которые стремятся скопировать западный модус вивенди. Высота стенок загончика 1,5–1,8 м.

где все находится на виду у всех, где жизнь каждого человека зависит от мнения людей, составляющих его ближайшее социальное окружение. В сисситиях состояло по 15–20 человек, а товарищеские связи на поверку оказывались оборотной стороной почти полицейского надзора каждого за каждым. Помимо этого общие трапезы не давали человеку почувствовать вкус к роскоши. Запрещалось являться на такие обеды сытым, после домашнего обеда. Сотрапезники строго следили друг за другом, высматривая тех, кто не ест, и того, кому самая грубая пища не лезла в глотку, поднимали на смех. Излюбленным блюдом являлась «черная похлебка». Судя по всему, есть ее было большим испытанием, требовавшим поистине спартанской выдержки»¹.

Про праздничные трапезы на некоем оборонном предприятии рассказал Эдуард, 37-летний инженер из Таганрога:

Наши праздники были просто пошлыми банальными пьянками, как говорится, тон задавали наши старослужащие: они все это организовывали, закупали водку и т.д. и т.п. У каждого отдела (тем более у отдела снабжения) существует своя черная касса — оттуда выделялись средства. Не ходить, конечно, можно, но морально тяжело. Представляете, приходят такие старшие товарищи уже в подпитии, начинают тебя агитировать, зазывать навязчиво. Слова «нет» не понимают, продолжают уламывать, то есть не пойти — некрасиво. Начинаются обвинения в отрыве от коллектива, ну, знаете, всякое такое. Тем более когда человек выпьет, его начинает заносить...

Китя Карлсон, программист и один из самых известных блогеров Рунета, рассказывает про очень странное религиозное корпоративное празднество в своем токийском офисе:

Четвертого января после работы мы пошли всей компанией в храм. Есть такая традиция — в первые дни нового года

¹ Вокруг света. 2006. №1.

нужно прийти в храм на хатсумоде — первую молитву в новом году, в которой принято просить себе всяких успехов и удач на новый год.

Более или менее свободные люди идут в храм за этим делом прямо первого января, ну а мы, кайшаины, ходим под руководством мудрого начальства строим в первый рабочий день. И молимся тоже строим — за успех своей компании в новом году. Чтобы мы просто так по мелочам не молились, нам начальство выдало задание — молиться за прибыль в 600 миллионов иен.

На хатсумоде нам пришлось ехать через весь город. Мы сначала думали пойти в храм поближе к офису, но помешали грабли. (А наступать на грабли в Японии не любят. В Японии грабли принято сжигать от греха подальше. — *Прим.авт.*) Вполне себе настоящие. В прошлом году наш офис был совсем в другом месте Токио, на Акихабаре, так что прошлый новый год мы тоже встречали там и там же купили в храме специальные грабли, которые гордо хранили в офисе целый год. Теперь прошлогодние грабли надо сжечь в храме, чтобы уничтожить все горести минувшего года. Так вот, в храме у Йога грабли, выданные на Акихабаре, к сжиганию не принимаются! Пришлось ехать. Зато рабочий день оказался короче.

Некоторые корпоративные гуляния напоминают их участникам пляски на костях!

Рассказывает Владислав Бедный, 38 лет, Москва:

Пробираясь завьюженными арбатскими переулками на корпоративный Новый год, месяце неубранный снег летними белыми «кэмперами», не мог отделаться от чувства, что иду танцевать на трупах. Многие из сотрудников или были уже недавно уволены, или их уже оповестили о предстоящем увольнении. Знать бы, что и меня уволят через четыре месяца, может, относился бы ко всему проще. Тогда же чувствовал себя эсэсовцем, поедающим на глазах у всего концлагеря курицу гриль.

Трехэтажный клуб был набит сослуживцами так, что некоторые сидели на подоконнике. Поход за порцией коктейля из подвала на второй этаж превращается в полное опасностей и приключений путешествие. В этом и прелесть таких вечеринок — никогда не знаешь, где окажешься, отправившись, например, в туалет. Из-за тесноты танцевать можно только в латиноамериканском стиле. Впрочем, и клуб, и дресс-код и без того были кубинскими. Фантазии сотрудников начинались от белой рубахи свободного покроя или майки с физиономией Касперского и надписью Viruses по rasaran и заканчивались full set с париком, клипсами, аутентичными босоножками и макияжем.

Весь вечер выступала музыкальная группа из Гаваны, а в одной из комнат пожилая кубинка, говорящая только по-испански, невозмутимо скручивала из табачных листьев сигары всем желающим. Традиционно отметились коллектив одного из отделов, спев две песни на испанском (вот гаванцы повеселились-то, наверное). Народ отнесся к выступлению благосклонно. Затем генеральный директор — который, кстати, сопровождал кубинцам на маракасах — раздал отличившимся в течение года подарочные сертификаты в крупные московские торговые сети.

Начиналось самое интересное. Вечеринка сделалась саморегулируемой, т. е. начиналась культурная анархия. Кто-то дотанцовывал, но большинство сидело-лежало, скинув туфли, живописными группами. В переходящем черном парике фотографировались все независимо от возраста и пола. Сокращенные держались молодцом, улыбаясь шире оставшихся. На полу хрустели остатки Cuba Libre. Чтобы не попасть в корпоративную хронику, примерному семейнине надо было уже сваливать...

Раня Норкина описывает корпоратив по-норвежски:

Рождественская вечеринка — святое святых любого норвежского коллектива. Наш родной рабочий коллектив отнюдь

не является исключением. Целый декабрь нас кормили обещаниями, как здорово мы повеселимся, а также держали в жутком секрете, где именно мы будем веселиться. Вчера в пятницу нам велели прийти в офис в пять вечера красиво одетыми и свободными на весь вечер и прилегающую ночь. Ответственной за рождественскую вечеринку была Ингеборг, которая, несмотря на то что поделилась со мной своей заветной тетрадкой рецептов, категорически отказалась рассказать, куда мы поедем веселиться. Так вот, в 5 вечера мне прийти не удалось — я опоздала на автобус и пришла в офис в полшестого. Как раз в тот момент, когда я открыла офисную дверь, наш начальник в серебристо-дурацком костюме толкал речь в холле. Я увидела затылки и спины коллег и начальника, строго смотрящего на меня, входящую в холл. «А сейчас мы будем пробовать белые вина», — гордо произнесла Ингеборг, когда начальник поздравил, подытожил и нажелал нам всякой фигни. Вместо Ингеборг на всеобщее внимание вышел кудрявый и заикающийся Одбьерн и начал долго рассказывать, чем шабли отличается от бургундера. Когда Одбьерн закончил, нам предложили взять по два бокала и попробовать определить, где бургундер, а где шабли. Не буду ябедничать, но Андерш и Эммар выпили эти два бокала одновременно и потребовали добавки. Потом на сцену, вернее, середину холла вышел всегда лохматый бывший хиппи и выдающийся программист Стайн и начал рассказывать про виски. Стайн расставил перед собой четыре бутылки виски с разными этикетками и, закатив глаза, читал поэму о том, как из пива делают крепкое спиртное. После этого дегустация продолжилась, но я разумно рассудила, что вино и виски — комбинация не самая благонадежная. Затем пришло такси, которое повезло нас в секретное место. Секретным местом оказался самый пошлый ночной клуб Осло «смюгет». Там нас посадили в тесную комнату с другими жертвами, налили шампанского и рассказали, что теперь будет шоу, а также нам дадут покушать... Я скромно уселась с начальником от-

дела кадров, улыбающимся толстяком и начальником по инновации, седым и резким инноватором. Напротив зажег скоро уходящий на пенсию Ян, знаменитый тем, что он наплевал на феминизм и что его жена гладит ему рубашки. Ян шумно веселился и требовал шампанского, инноватор возмущался норвежским правительством, а толстяк из отдела кадров признавался, что любит готовить. Шоу оказалось очень шумным, было много белого вина... Можно, конечно, продолжать про всевозможные детали вчерашнего вечера, однако остановлюсь тут.

Неудивительно, что работники испытывают к корпоративным новогодним забавам смешанные чувства. С одной стороны, легкое раздражение (лучше бы, мол, наличными отдали), а с другой стороны, гордость за свое княжество: на Сердючку не поскупились! И еще долго в курилках и сетевых дневниках будут обсуждать захватывающие подробности предновогодней вакханалии. Отдельные подвиги и faux pas войдут в анналы, о них годами будут рассказывать новичкам. А те корпоративы, где никто не покалечился спьяну и не наговорил нетрезвых дерзостей сюзерену, благополучно канут в Лету. Растают, как прошлогодний снег. Но с другой стороны — навсегда осядут цветными пикселями компрометирующих цифровых фотографий в социальных сетях.

ОФИСНОЕ ПРОСТРАНСТВО КАК МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО МИРА

Над его столом висел большой календарь с ужасающе лиричным пейзажем: расположенное позади монитора этакое окно в задушевный мир. В туманной дымке желтели осенние печальные деревья, рябь воды отражала небеса. В облаках парила чайка. Откуда над маленькой средне-русской речкой такая здоровенная морская птица?

Фу! О, господи... Приглядевшись, посетитель видел, что эта чайка любовно слеплена из жвачки: приклеенный на гляцевую поверхность белесый червяк, тьфу, какая гадость! Заметив это, гость уже не мог отвести пораженного взгляда от календаря. И одновременно с этим спешил ретироваться. Собственно, этого и добивался хозяин маленького закутка — быстрого побега нежданного хужетатарина.

Вот она, квинтэссенция офисного гнездования: уют для себя, кошмар для визитера. Все обустроено так, чтобы только владелец этих куцых оковроленных метров чувствовал себя хорошо. Начиная с пальто/шали/шубы на спинке офисного кресла (физически воплощенная метафора теплого гнезда) и заканчивая микроскопическим кактусом на мониторе или системном блоке. Впрочем, кактусы популярны ныне у старейших клерков, свято верящих в то, что суккулент надежно защищает от вредоносного излучения монитора. На плоский монитор не поставишь и крошечный горшочек с колючим защитником, поэтому кактус — примета довольно отсталого офисного быта, символ заскорузлости и провинциальности.

В большинстве контор все утлое пространство занято приметами ежедневного быта офисных рабов — снизу доверху. От уличных ботинок в глубине подстоля до кружки чая на столе, с плавающими в ней перламутровыми чайными опивками многочасовой давности. Это не просто «нужные вещи», это ритуальные символы обладания (говорю так обтекаемо, хотя хочется сравнить их с кучками, которыми енот метит свою территорию). С их помощью обитатель кьюбикла метит, столбит, закрепляет за собой право мимолетного (он-то думает, что долгого) владения именно этим стулом, этим столом, этим кусочком ковролина, этим компьютером и этим монитором. А в конечном итоге этим местом под солнцем. Недаром уволенный работник так жалко и трагично выглядит со своими пожитками — словно беженец, погорелец, жертва катастрофы. Впрочем, он зачастую и является жертвой катастрофы, неожиданно изгнанной из кондиционированного рая.

Актуальный ныне орен спрсе, этакий жужжащий улей, воспринимается российскими офисными рабами с тоской.

Таня, 28 лет, бывший редактор издательского холдинга «Кирилл и Мефодий»:

Мы сидели на последнем этаже, выходишь, перед тобой такой зал огромный: метров восемьдесят, нет, сто, разделенный редкими перегородками. Отдельно сидели только программисты и дизайнеры учебного отдела, а редакторы и авторы сидели как в открытом поле — много-много столов, много-много компьютеров...

С огромной неприязнью вспоминает орен спрсе и 32-летний работник компании «Дэймлэнд», пожелавший сохранить анонимность:

Сейчас модно делать орен спрсе в офисах, чтоб все работники были на виду. Никаких кабинетов, один сплошной спейс, который опен — с галерейки все видно, кто что де-

ляет. Бухгалтерия особенно возмущалась, им, конечно, неудобно деньги считать у всех на виду. Тогда их просто разместили «на камчатке»: лицом к входу и спиной к серверной. «Рекламщики» (менеджеры по рекламе) тоже выражали недовольство, попробуй провести телефонные переговоры в таком гвалте.

Наш новый офис находился на пятом этаже бывшего фабричного здания (это ведь тоже очень модно — переделывать цеха под офисы). Стены из красного кирпича, светлые сосновые доски на полу, огромные окна и высокий потолок. Все бы здорово, но нас перевезли из центра Москвы туда в самый разгар ремонта: лифта нет, по узкой грязной лестнице тянутся бесконечные провода — пока дойдешь до пятого этажа, вся одежда испачкается, да еще и думаешь, как бы током не долбануло... Итак, ремонт: в огромные окна бьет ослепительное солнце (непонятно, чем вообще можно занавесить такие огромные стекла), на мониторах ничего не разглядеть, в воздухе стоит туман из кирпичной крошки, потому что рабочие долбят стены отбойными молотками. Жара, слепящий свет, оглушающие звуки и полнейшая неразбериха с вещами... Так продолжается примерно два месяца. Самый главный босс в это время отдыхает в прохладной Швеции, шлет оттуда ободряющие письма. Работники, однако, не очень-то приободряются — работать невозможно. Тут выясняется, что столь поспешный переезд состоялся из-за того, что арендная плата за полуготовое помещение очень мала. То есть на нас неплохо сэкономили! Когда шеф вернулся, ему написали письмо с предложением оплатить неудобства: прибавить к зарплатам сотрудников хоть по сто долларов (за два месяца подобного беспредела). Шеф обиделся, но ответил дипломатично: мол, как-то это не душевно получается — заплатить денег, и все! Мы же команда! Давайте, мол, устроим на эти деньги корпоратив «с хорошим вином и вкусной едой». Некоторые подхалимы написали на внутреннем сайте компании, что это классная идея,

но нашлись и смельчаки, высказавшиеся против. Любой человек, даже тот, кто не в ладах с математикой, мог легко подсчитать, что прибавить по сто баксов к зарплате (в офисе трудилось чуть больше сотни сотрудников) гораздо дороже, чем «устроить корпоратив». Несмотря даже на то, что был приглашен коллектив Comedy Club, набиравший тогда популярность... (Милая деталь: в тот вечер ребята-комедианты выступали в ресторане на первом этаже того же здания, наша контора была у них запланирована до того концерта — опять сплошная экономия для бюджета нашего босса!)

Многие работники (и я в том числе) на тот корпоратив не пошли. Во-первых, что это за компенсация?! Во-вторых, я ненавижу Comedy Club...

Сам офис по мере его обживания становился все более эклектичен: на огромные фабричные окна повесили холщовые занавески, не подходящие по эстетике, а стулья остались прежние — неудобные, с ярко-синей обивкой «электрик», которая к новому интерьеру не подходила по цвету, да и вообще убивала всю красоту шведского проекта. Непонятно, зачем платить бешеные деньги шведскому дизайнеру, чтоб потом экономить на настольных лампах, стульях и столах? Офис приобрел вид фавелы, иными словами — трущобный вид.

Помню, как приезжал этот именитый немолодой швед, записывал пожелания сотрудников, фотографировал в старом офисе... Показывал свое громадное портфолио с чудесными проектами. Короче, многие надеялись увидеть в новом офисе нечто сногшибательное.

В любом офисе идет постоянная битва за лучшее место (лучшим, безусловно, считается укромное), за лучший монитор, за лучший стул. Удобные кресла «угоняют», на их спинках ставят несмываемые отметины, ведь на этом сиденье придется просиживать весь день, а зачастую и вечер. Кресло

для офисного работника все равно что верный конь для странствующего рыцаря. Монитор, клавиатура и системный блок — оружие, его щит, меч и копьё. О том, как любимое кресло было украдено коварным недругом, рыцарь офиса может рассказывать долго, вспоминая все новые и новые подробности офисного вероломства. В сетевом дневнике некто записал: «Сегодня угнал у соседей бесхозное кресло с надписью “дизайнер, LOL!”». Удобное офисное кресло стало символом безделья, им попрекают обитателей офисов те, чей хлеб имеет иное, не офисное происхождение. Текст стандартной рекламы офисной мебели гласит: «Среди всей офисной мебели кресло руководителя имеет максимальное техническое оснащение. Кресло руководителя намного выше и массивнее, чем другие офисные кресла. Кресло руководителя подтверждает статус начальника как хозяина офиса».

Девушка-менеджер делится своими размышлениями об идеальной работе:

Я работаю с первого курса и все это время, как истинный труженик, мечтала о спокойной работе в офисе. Мечтала долго, и каждый раз к формулировке добавлялись новые пунктики: начальник-мужчина, удобное кресло, куча свободного времени, не ответственная работа, не вахтер.

Типичная мечта клерка, изложенная со всей честностью:

Хочу сидеть в собственном офисе в своем кожаном кресле начальника, командовать подчиненными и попивать кофе.

Но пока ты не начальник, самое завидное местоположение этого кресла — подальше от дотошного начальства, от надувающего ангину кондиционера, от слишком пристальных взглядов коллег («и от Цезаря далеко, и от вьюги...»). Лучше всего, чтобы за спиной находилась стена. То есть идеальное офисное место должно давать полноценную иллюзию защищенности и уединения.

Офисный работник жалуется в своем блоге:

После перестановки офис стал напоминать мостик «Энтерпрайза»¹: начальник сидит позади, обзревает всех (и их мониторы) аки Кирк в своем кресле. По бокам всякая электроника, служебная и изготавливаемая. А я в этой обстановке получаюсь либо Сулу, либо Чехов² — сижу прямо перед начальником, на виду.

Другой работник злорадствует, наблюдая офисную жизнь коллег-японцев:

Наша контора занимает весь восьмой этаж офисного здания и часть седьмого этажа, остальные семь с половиной этажей делят между собою маленькие конторки. Вот, например, седьмой этаж с нами делит японская фирма, занимающаяся продажей медицинского оборудования. И у нас, и у них окна выходят во внутренний двор: нам с восьмого этажа отлично видно все, что происходит у японцев. Особую радость доставляет или собеседование с новым сотрудником, или вызов на ковер, или еще какой ключевой момент в жизни сотрудников японского офиса. А почему? — спросите вы. А потому! — ответим, что кресла начальников в японском офисе стоят спиной к окнам, то есть они сидят к нам спиной и не видят нас, но нас видят те, кого они вызывают, вот им-то мы и показываем знаками, что хакари для них неизбежно: жах поперек пуза себя воображаемым мечом. И такое грустное у них при этом выражение лица получается.

Отвлечься от своих мук на страдания другого — самый распространенный вид офисной терапии, точнее, самопомощи.

Но бывают и другие методы терапии, например смех.

Я разработчик ПО без высшего образования, рассекающий по офису на кресле! Хотел бы совершить путешествие

¹ «Энтерпрайз» — название космического корабля в одноименном сериале.

² Чехов — герой сериала «Энтерпрайз».

на кресле до автомата с водой, но последние капли совести не дают мне этого сделать. Еще мечта — как в одном видео — человек десять сцепили кресла и рассекали по офису, изображая команду по гребле. Впереди кто-то сидел с рупором из бумаги (наверное, начальник). А еще на одном видео чуваки прыгали через столы, как в беге с препятствиями. Вот ведь где веселье... А эти взрослые...

А вот одному из офисных работников улыбнулась удача: Выпал случай пересесть на другое более выгодное местечко в офисе: надоело сидеть на дороге, когда начальник скрипит своим креслом, дышит в спину, а я созерцаю его тень в полный рост на своем рабочем столе... Теперь есть укромный уголок, где наконец-то никто не будет стоять за спиной — экран повернут так, что, чтобы увидеть его, надо обойти весь офис и еще вывернуть голову.

Молодая девушка философствует о социальном неравенстве:

Вот я сейчас сижу в офисе, в уютненьком кресле и жду, когда начальник заверит мой проект договора... А он заверять не торопится, смотрит мультики в Инете. А я жежешки читаю в это время. У дорожных же рабочих доступа в Интернет не имеется, вот и смотрят вниз, размышляют о вечном (возможно). Или о сардельках к ужину...

В ее интонациях чувствуется некоторое снисхождение к «морлокам», себя-то она явно относит к элоям¹.

Микроинтерьер маленького пространства маленького человека противостоит макроинтерьеру начальственного кабинета. Начальственный кабинет всем своим обликом про-

¹ Элои (англ. *Eloi*) — гуманоидная раса, описанная в романе Герберта Уэллса «Машина времени». Путешественник во Времени встретил их в 802701 году. Элои невысоки ростом, грациозны, изнежены, слабы физически.

возглашает, что здесь сидит Хозяин. Начальство предпочитает полупустые столы (вслух это объясняется порядком и самодисциплиной, на более глубинном уровне это напоминает длинные рукава бояр, символизирующие праздность).

Итак, у начальника в кабинете зачастую присутствует зеркальный стол, на котором испуганному взгляду подчиненного буквально не за что уцепиться, пара-тройка дорогих бизнес-сувениров... Частенько босс позволяет себе нечто, что не может позволить себе простой работник, например огромный портрет жены (у рядового сотрудника жена и ребенок ютятся на фотографии размером с сигаретную пачку). Но даже по пустоватому начальственному интерьеру можно многое понять: сдержанный демократ перед вами или настоящий лев рыкающий, царь зверей и владыка всего офисного народца. Грозный лев обожает ковры (выражение «вызвать на ковер» приобретает тогда свое первоначальное значение). Также он любит охотничьи трофеи, как в прямом, так и в переносном смысле. В прямом смысле — это рога и шкуры (в одном начальственном кабинете плохо выделанная медвежья шкура стала ошутимо пованивать, и ее торжественно вынесли), а в переносном — многочисленные дипломы, кубки, фотографии рядом (а лучше в обнимку) с Очень-Преочень Важными Персонами, и золоченые призовые статуэтки. «Лучшему бизнесмену столетия от Урюпинской ассоциации «За честный распил». Впрочем, хозяева демократичных интерьеров часто бывают менее предсказуемы и более жестки: эдакие управленцы в стиле наркомов 1920-х, одержимые идеей показной скромности.

Георгий, 37 лет, художник, бывший работник кондитерской фабрики «Большой Вик», рассказывает о новом офисе компании:

Наш офис переехал с более или менее удобной станции «Кунцевская» на платформу «Перерва». От электрички идти через мост в промзону... Рядом с нашим зданием был

приют для бомжей, мы его звали просто бомжатник (центр социальной и трудовой адаптации «Люблино». — *Прим. авт.*). Периодически бомжей нанимали погрузить что-нибудь, точнее, нанимали ментов, а менты палками сгоняли бомжей, которые все бесплатно делали. А еще плюс наши гастарбайтеры (А-ов договорился об этом с руководством приюта) ночевали в том бомжатнике, им там снимали помещение. Когда приезжала очередная проверка в масках (так называемые «маски-шоу», ОМОН), то в бомжатнике прятали сервер — никому из проверяющих не приходило в голову искать там.

Наш офис находился в семиэтажном здании совершенно кондовой архитектуры, но со странными элементами в стиле дурного Гауди изнутри: посреди обычных совковых коридоров вдруг появлялись волнообразные арки и всякие закругления... А в основном там все было обычное: дешевый ламинат, обычные офисные столы... Стены розовые, на этаже, где сидел сам А-ов, — розовые с голубым. Везде развешены картины его мамы... Мама вообще принимала деятельное участие в нейминге и дизайне. Главным бухгалтером работала его двоюродная сестра, очень хорошая женщина, кстати. Как только она заболела или уходила в отпуск, у нас начинались проблемы — и с бухгалтерией, и вообще.

Но вернемся к теме офиса. Высокое семиэтажное здание венчал конек — островерхая крыша, как у терема, которую никакие альпинисты не соглашались чистить — опасно. Вернее, какие-то промышленные альпинисты вроде соглашались, но за большие деньги. Наш босс, А-ов, денег платить не хотел, за что и был примерно наказан самим провидением... В один прекрасный зимний день (не помню — солнечный или пасмурный, но для нас он был все равно прекрасный) на новехонький мерседес А-ова упала огромная сосулька, пробив крышу и приведя машину в совершенно неремонтируемое состояние... Радость подчиненных А-ова подпитывалась

еще и тем, что многим зарплата просто не выплачивалась, и покупка «мерса» выглядела настоящим плевком в душу... И тупую кавээновскую шутку про «ваша машина окружила нашу сосульку» мы воспринимали иначе, чем все прочие телезрители.

В офисном пространстве важно все: звуки, запахи, объем самого пространства. Ведь это целая планета. Часто случается, что, обустроив помещение, босс велит прикрепить подвесной потолок, скрадывающий воздух, и висящий буквально на голове у сотрудников! А ведь высота потолка (в прямом и переносном смысле!) очень важна для самоощущения сотрудника.

Дмитрий К., 37 лет, на крупнейшем московском мясокомбинате работает уже пять лет (отдел маркетинга), рассказывает о своем офисе:

Наш офис располагался на втором этаже, над холодильником, и ровно под нами выгружались туши, подвешивались на огромные крючья и уезжали по транспортеру в подвал. И все это гроыхало, стучало — сразу было слышно, какая машина приехала, с каким мясом. Мы различали машины по количеству падающих туш и по звуку падения: если это полкоровы падает — один звук, если полсвиньи — другой! Потолок низкий — всего метр девяносто, а помещение огромное, приплюснутое.

Добавлю немного пищевых подробностей от себя. Почти полгода я работала в офисе, соседствующем с рыбной торговой компанией: частенько они рубили замороженные туши прямо на музейном паркете, весь наш исторически ценный особняк буквально сотрясался от ударов топоров по ледяным рыбинам, пока не прибежал генеральный директор, требуя прекратить безобразие. А аромат?! Настоящий запах портовых доков — и это в километре от Кремля! Романтика.

Мой рассказ дополняют **свидетельства Валентины К., 37 лет, бывшего сотрудника службы проверки бывшего журнала «Новое время», Москва:**

Журнал «Новое время» в середине 1990-х был очень интересным местом, хотя и доживал свои последние дни на деньги от сдачи в аренду офисов в прекрасном старом здании в самом центре Москвы. Прежде всего там сохранялся с советских времен отдел проверки фактов: моя начальница, 40 лет в редакции. Комната — сильно вытянутый прямоугольник шагов примерно десять в длину и шириной чуть больше единственного окна в торце. За стенкой была примерно таких же размеров корректорская на четыре стола. Зато у нас стояли два огромных шкафа со справочной литературой — Интернет еще был не в ходу. Начальница моя сидела у окна (шкаф напротив, окно справа), я у двери (напротив зеркало, шкаф и дверь налево), что, в общем, логично. Картотека, собранная за полвека работы журнала, и множество других бесценных справочных материалов сгнили в подвале, потому что в эту комнату они, конечно, не помещались. Но мы ничего, как-то проверяли, даже когда по всему следовало бы возложить ответственность на журналиста. Начальница моя была настоящий профессионал, у нее были и принципы, и методы, и азарт.

Кое-какие методы были и у меня — я использовала остаток свободного пространства у себя за спиной. Вообще-то ошибиться может каждый, в том числе и сотрудник отдела проверки. Но журналист убежден, что знает все лучше, чем его читатель, и он может потребовать, чтоб в статье осталось все так, как он лучше знает. И он действительно старше, умнее, опытнее и свое дело знает лучше меня. Но в статье останется четвертый закон термодинамики, или пьеса Шекспира «Ночная мечта в середине лета», или президент России Борис Иванович Ельцин. Собственно, ну и что? Вот поэтому в редакционном воздухе и витал постоянно вопрос: а зачем он нужен, этот отдел проверки? У меня за спиной не было со-

рока лет работы, и своего авторитета у меня было маловато, но над столом на листах А4, размер шрифта от 36 до 48, у меня висели всякие подходящие изречения. Начальница моя поначалу отнеслась к идее подозрительно, но потом согласилась, что плакатик на входной двери **«Наше дело прокукарекать, а там хоть не рассветай»** сразу настраивает посетителей на нужный лад. Из тех, что помню:

Но вы сами — просто журналист или все-таки работаете где-нибудь? Не бывает же такой профессии — журналист...

А. и Б. Стругацкие

В человеческом невежестве весьма утешительно считать все то за вздор, чего не знаешь.

Д. Фонвизин

Разве человеку возбраняется высказывать свои мысли? Даже при демократии?

Дж. Даррелл

В общей сложности изречений набралось до дюжины. Не помню, кто назвал их дацзыбао. Журналисты реагировали разнообразно, но в целом предсказуемо. Представители отдела культуры по большей части поджимали губы и не комментировали. Политические обозреватели радостно ржали. Экономисты искали несоответствия. Одно изречение на латыни у меня попросил заместитель главного редактора, а потом к нему зашел член редколлегии и поправил падеж. Так зам главного узнал, что у него в редколлегии есть филолог-классик и что такие люди вообще есть.

Рассказывает Раня Норкина:

Я еще застала то сладкое время, когда у каждого офисного планктона было свое место. Свой стол, заставленный

домашними фотографиями, свой скромный уголок, свой затаившийся за офисными ширмами закуток. Жестокое время открытых офисов, то бишь офисов без своего постоянного места, пришло в 1990-е годы. Нет, мы, конечно же, протестовали. Испуганные программисты пугали озверевшее начальство, что никакого программирования теперь больше не будет. Ожесточенные офисные работники запугивали депрессией и больничным. Не помогло. К началу 2000-х мы все дружно дрались за ничейный стол у окна. Однако были герои, которые не сдались.

Эта история произошла в одном из европейских филиалов одной из крупнейших в мире фирм. В одной из таких вот громадящих глобализированных фирм жил-был, причем достаточно хорошо, наш герой. Назовем его Алекс. Алекс был легендой, авторитетом и незаменимым человеком. Его уважали, почитали и боялись. Его имя знал генеральный директор, и о нем писали в американских газетах. Алекс важно сидел за столом с двумя ноутбуками и тремя разноцветными телефонами и не спеша смешил сослуживцев анекдотами. Царила счастливая гармония — телефоны звонили, ноутбуки пищали, коллеги ржали. Но тут задул неправильный ветер, и внезапно началась война — сверху решили, что все перейдут на всем-и-никому-не-принадлежащие места. Офис забулькал, запричитал, вознегодовал и позорно проиграл. Кроме Алекса. Наш Алекс, во-первых, всем рассказал, что увольняется, а во-вторых, узнал, когда приезжает генеральный директор. В этот роковой и решающий день Алекс собрал свой дырявый и очень большой рюкзак, запихнул лично им написанные книги в чемодан на тархтящих колесиках и скромно надел рваную куртку с полинявшим лого родной компании. Натянув зеленую кепку, Алекс громко покотил чемодан по служебному паласу. У входной двери, театрально шмыгая носом, встала высокая и верная секретарша Ольга. Дверь раскрылась, и в офис осторожно шагнул генеральный директор со своей суетли-

вой свитой. Высморкавшись в белый платок, Ольга страдальчески прорыдала: «На кого ты нас покидаешь, Алекс...» Алекс еще громче загремел чемоданом и энергично стал махать вставшим за уже-не-своими-столами коллегам. Рядом с Ольгой, делая «случилось-что-то-ужасное» — гримасы, выстроились нервная Мартина с подвижным хвостиком и толстенький добродушный Мартин со сверкающей лысиной. «Что случилось?» — изумился генеральный директор. «Он от нас уходит!» — зарыдала Ольга и замахала немного запачканным, но все равно белым носовым платком. Навстречу, пыхтя под рюкзаком, приближался Алекс, посылая воздушные поцелуи скорбящей публике. «Алекс уходит в другую компанию!» — взрыднула Мартина, выразительно покосившись на директора. «Фарвель, мой друг!» — загремел баритоном Мартин. «Фарвель, друзья...» — шумел чемоданом Алекс, отдавая печальные салюты. «Куда он уходит?!» — обалдел директор. «К конкуренту!» — мстительно отвлеклась от рыданий Ольга. «Там свои столы!» — нежно поддакнул Мартин. «Какие столы?» — офигел директор. Алекс раскрыл объятия из-под рваной куртки и под тарахтение чемодана на весь офис прокричал: «Прощайте, директор! Прощайте, родные пенаты!»

«У Алекса теперь нету своего стола! Поэтому он от нас уходит!» — глядя директору в глаза, пояснила Мартина. «Он уходит от нас из-за стооооооола?!» — напрягся на свою свиту директор. В свите зашебуршали...

Стол Алексу вернули. Чемодан он отдал Ольге, рюкзак — Мартину, а Мартине купил торт.

Но боссам ничто человеческое не чуждо. Они порой заводят в офисах разнообразную живность: от рыбок до кошек. В известной типографии на ресепшен стоял огромный аквариум с крупными экзотическими рыбами, в известной всем дизайн-студии жила кошка, а вот в менее известной дизайн-студии на просьбу сотрудников позволить им за-

вести кошку дирекция ответила твердым отказом, мотивируя тем, что «кошка будет гадить». В утешение подчиненным был куплен электронный динозавр, на которого ушло около тысячи долларов представительских денег. К его хвосту мстительные дизайнеры привязывали консервные банки, и менеджер, который следил за сохранностью игрушки, почти плакал от жалости к обиженному зверю. Впрочем, нелюбовь начальства к кошкам скоро разъяснилась: директриса держала двух собак, которых регулярно приводила на работу, поочередно заставляя сотрудников их выгуливать. Об этом, как вы помните, уже упоминалось в введении к этой книге.

Рассказывает Сергей Турко:

В отделе маркетинга в «Моспромстрое» начальник управления завел себе аквариум, чтобы высокие гости могли в ожидании приема любоваться рыбками. Уход за рыбками поручили, конечно же, сотрудникам отдела. Мы к такой епитимье относились спокойно, так как работы две трети времени практически не было. Один сотрудник с утра до вечера рассматривал диски с эротическими фотографиями, секретарша болтала по телефону с подругами, двое других уткнулись в компьютер: один раскладывал пасьянс, другой играл в «сапера». Я читал. Например, осилил всего Довлатова.

Но вернемся к аквариуму. Каждую неделю менялся дежурный по кормлению рыбок. Деньги на мотыля выделял начальник. Надо было ехать в магазин на Кузнецком мосту и потом замораживать червячков во льду и хранить в морозилке. Раз в квартал весь отдел (пять человек) бросал работу, чтобы чистить аквариум. Надо было отсадить рыбок, слить воду, отдраить от ила стенки, грунт промыть от дерьма. Секретарша дежурила у двери, чтобы никто из высшего начальства не зашел и не увидел, чем занимаются сотрудники отдела.

Однажды главным за чистку оказался я. Рыбки, которых я отсадил в ведро, пока отстаивается новая вода в аквариуме, наутро всплыли кверху брюхом. Шеф был в бешенстве. Я же невозмутимо ответил, что просили почистить аквариум, а про рыбок никто не говорил. Закончилось все как обычно: шеф дал денег «на восстановление рыбок», и все пошло своим чередом.

МОРАЛЬ И АМОРАЛКА: СЛУЖЕБНЫЙ РОМАН, ХАРАССМЕНТ, СЕМЕЙСТВЕННОСТЬ

Мораль и аморалка

Блог английской газеты *Times* «Змеи и лестницы» (Snakes and Ladders) для тех, кто стремится преуспеть в корпоративном мире, провел опрос, давший поразительные результаты: каждый пятый утверждает, что занимается сексом на рабочем месте. Но где они предпочитают этим заниматься? 25% опрошенных выбирают рабочий стол шефа, другие предпочитают конференц-залы, столовые и даже балконы и крыши здания.

Российские глянцевого журналы пишут о сексе на рабочем месте задорно и с подмигиванием. Целевая аудитория с удовольствием в сотый раз перечитывает материалы «10 лучших мест для занятий сексом в офисе», «Как не быть застуканным на столе шефа» и «Что сказать жене, если заседание длится до полуночи». Такого рода статьи помогают читателям не заснуть в тряском вагоне метро по дороге домой, а авторам — заработать скромный кусок хлеба с бюджетным слоем масла... Статистика — штука неблагодарная, особенно когда опросы затрагивают столь интимные и тщательно скрываемые стороны жизни. Некоторые респонденты врут из молодецкой удали, некоторые, наоборот, лукавят от скромности. В целом же результаты опросов неизменно демонстрируют шаткую общественную мораль: не менее половины опрошенных крутила служебные романы. К какой половине применит любезный читатель — решать только ему!

На самом деле секс в офисе ценен самим сексом лишь в самую последнюю очередь. В первую очередь — это власть и азарт. Часто секс на работе является орудием принуждения и унижения (здесь речь идет о харассменте, иноземном колючем слове). Иногда служебные романы возникают как реакция на служебную скукотищу. Такое приключение приносит пряность в пресное соевое мясо рутинных офисных будней. Хотя нельзя сбрасывать со счетов и любовь с большой буквы «Л». Если человек проводит на работе большую (и лучшую) часть своего времени, то где же ему встретить свою судьбу, как не там же, в родном офисе? Увы, чистая любовь встречается в офисной романтической жизни не чаще, чем жемчужина в куче навоза.

Все осложняется, если обитатель офиса встретил на работе свою любовь и там же с ней расстался... Ежедневные мучительные столкновения в коридорах и кабинетах ведут прямоком к увольнению (по собственному желанию или по собственному желанию начальства). Увольняется слабейший, сильнейший — остается. Хоть и с осадком, но на рабочем месте. Раненный в самое сердце, но в седле.

Помимо романов, в офисе полно разговоров и обсуждений, которые так или иначе вертятся вокруг сексуальной проблематики. Такие вопросы, безусловно, проходят уже не по амурному ведомству. Здесь речь идет о вторжении общественного (работа) в частное пространство (сексуальная жизнь). Работодатель внезапно начинает совать свой буратиный нос в такие сферы, куда ему путь заказан. Именно это и привлекает начальников-вуайеров: возможность подсмотреть там, где подсматривать запрещено моралью и традицией. Скажем честно: среди начальников точно такой же процент людей со странностями, как и среди их подчиненных...

Рассказывает аноним:

Одна из служб организации, где я имею честь работать, проводила sms-опрос среди собственных сотрудников. Содер-

жание опросника: «Кто из перечисленных деятелей являлся представителем нетрадиционной ориентации?» Варианты ответов: а) Джон Леннон; б) Борис Моисеев; в) Пенкин. За каким, простите, вообще проводился данный обмен мнениями, в принципе непонятно. Может, в преддверии будущего гей-парада? Узнать народное мнение, так сказать? Но! Имеется продолжение истории. Один юноша на свою буйну голову ответил: Джон Леннон. Решил ли он так пошутить или перепутал, бедолажный, Леннона с Маккартни, неизвестно. Известен результат. Парню объявили строгий выговор с занесением в личное дело (цитирую): «За клевету на Джона Леннона и возвеличивание Пенкина!»

P. S. Организация занимается исключительно финансовыми операциями...

Основатель издательского дома «Дэймлэнд» Дмитрий А. не жалуется на гомосексуалистов. Настолько сильно не одобряет их ориентацию, что эта его нелюбовь к геям стала достоянием широкой общественности... В свое время он даже запретил принимать геев на работу. «Они бросают вызов морали» — так объяснял предприниматель свою жесткую позицию.

Но вскоре запрет пришлось отменить: на Дмитрия А. повлияли его шведские инвесторы, увидевшие в табу на лиц с нетрадиционной сексуальной ориентацией признак непolitкорректности. Теперь Дмитрий рассуждает так: «Я по-прежнему считаю гомосексуализм грехом, но, если человек открыто не пропагандирует свои убеждения, я не вправе отказать ему в приеме на работу». Это слова из интервью. А в своем офисе он не стесняется в выражениях по поводу сексуальных меньшинств... При этом в молодом коллективе компании поощрялось создание пар, в идеале — новых ячеек общества. Не беда, что некоторые уже существующие ячейки распались из-за безумных перегрузок и ненормированного рабочего дня: зато сотруд-

ники становились одной семьей не метафорически, а физически. Одна из пиарщиц вспоминала в своем блоге о зачатии ребенка в офисном туалете (в ночь сдачи номера в печать). Романтика! Такие приключения не поощрялись официально, но культивировались климатом компании. Как говорит сам босс: «У нас в офисе средний возраст 28, сексуальное напряжение высокое». И игриво добавляет: «Я и так специально без очков хожу, а то не до работы будет». Мачо. Орел!

В государственных учреждениях «офисный флирт» завуалирован, скрыт от посторонних глаз, как это было принято в эпоху застоя. Да и работают там люди посolidнее, посемейнее.

Рассказывает Эдуард Таганрог:

У нас народ сплошь и рядом был замужний и женатый, любые служебные романы автоматически означали адюльтер. Я лично ничего такого не наблюдал... Была там одна некрасивая история, когда человека, что называется, подставили. Все знали, что у него адюльтер с дамой из соседнего отдела, их подкараулили и на место действия привели его жену... Скандал разразился на весь завод, однако никого, конечно, не уволили. Если человек — старый кадровый работник — за это не выгоняют. Он не был рядовым. После этой истории народ затаился и стал более аккуратно решать свои амурные проблемы.

Премудростями офисного этикета и просто женской мудростью делится Злата:

Пришла я как-то на работу в одну контору, а там бабье царство. И среди этого бабьего царства — шеф, точнее, даже шефуйчик. Вертлявенький, смазливенький и считающий своим долгом трахнуть все, что в этой конторе движется. В мои планы обзаводиться кучей сестреноч по несчастью не входило совершенно, а контора была прикольная, на-

пряжки создавать не хотелось, уходить из-за одного похотливого мудака тем более, так что вопрос надо было срочно решать. А опыта такого у меня не было — на прежних работах все всегда было нормально.

Решила. Интуиция подсказала.

Я постоянно шутила. К месту и не к месту. Фразочки: «Мы все любим вас, Иван, и нашу фирму в вашем очаровательном лице», «Так, ну ладно, на этом этапе переговоров подключаем харизму нашего любимого шефа. Главное, чтоб харизма вошла неожиданно», «Иван, вы такой умный, с вами беседу надо поддерживать, а мои слабенькие мозги и так сегодня перенапряглись на совещании» — на предложение посидеть после работы в ресторане, обсудить кое-что. Еще, помню, было: «Вскружите голову блондинке, а что мне потом с этой закруженной головой делать?! Я ж ею ем!»

На корпоративах сидела часа полтора максимум, потом сваливала. Тоже со смехучками.

И как-то постепенно мы подружились и до сих пор общаемся, хотя я уже работаю в другом месте. Не знаю, получилось бы с другим человеком так же, но с этим получилось, тьфу-тьфу. Хотя все шефы, конечно, разные.

Рассказывает Флана:

Очень часто бывает, что сексизм транслируется хорошими людьми. Добрыми и отзывчивыми. Они могут оскорбить, даже не замечая и не понимая, что это оскорбление. И в таком случае довольно тяжело на них обижаться всерьез. Я обычно начинаю вести разъяснительные работы: с кем-то напрямую, с кем-то окольными путями, а кому-то просто логически доказываю, что именно в данном конкретном случае он (она) неправ (т. е. не обсуждаю конкретное сексистское высказывание, а иллюстрирую, что сторона, подвергнувшаяся критике, ее на самом деле не заслужила).

Встречалась с двумя типами гендерных оскорблений. Первый случай: мой бывший начальник, добрейшей души человек и лапочка, иногда мог себе позволить в мой адрес высказывание «женская логика» — это случалось, когда он с ходу не понимал причин моих действий. Я в таких случаях просто разжевывала подробнее, почему я буду делать так, а не иначе, и в большинстве случаев он говорил: «Да-да, ты права, извини, я об этом не подумал». Честно говоря, я на него обижалась, и так как отношения были очень хорошие, я бы ему рано или поздно привила большую гендерную корректность, но, к сожалению, пришлось уйти с того места работы по не зависящим ни от меня, ни от него причинам (просто всех сокращали). Второй случай: на корпоративных мероприятиях мужчины могут себе позволить высказывания в духе: «Так выпьем же за слабых женщин, чтобы они всегда были такими же нежными, заботливыми и ласковыми». Ну что тут сделаешь? Я обычно просто сижу с кислой миной. И я в нашей компании не одна такая, что меня безумно радует.

Рассказывает Креветка:

Работала в дивной компании. Генеральный мог на собрании сказать, что, если мы и дальше будем «крутить жопами перед поставщиками, ему будет дешевле заплатить Тарзану, чтоб он нас всех удовлетворил». Замечание было совершенно необоснованным. А дресс-код ввела его жена — девчонки в майках и джинсах вызывали у нее резкий скачок артериального давления. Код включал что-то типа темная юбка/брюки/капри; закрытая блузка с рукавами 3/4; обувь на низком каблуке; маникюр в бежевых тонах; допускаются небольшие сережки. О как. Мне пришлось докупить кое-какую одежду.

С мужиками работать проще: как только они понимают, что ни в коей мере не рассматриваются как сексуальный объект, начинают высказываться толково и по существу. Не ищут в поступках скрытого смысла и (в благостном со-

стоянии) могут дать дельный совет. Но думаю, что с грамотными женщинами-начальницами мне не повезло, а вообще они существуют.

Кстати, офисная мудрость всегда строго подразделяет офисные романы на отношения равностатусных партнеров (начальник и начальница, рядовой сотрудник и офис-менеджер) и разностатусных (начальник — секретарша, начальница — айтишник). Более радужное будущее предрекается «равнородным» союзам — ведь в случае увольнения компания предпочтет расстаться с менее ценным сотрудником... Однако жизнь разнообразнее любых канонов. На моих глазах карьеру «через постель» построил себе невзрачный молодой человек, не блещущий интеллектом. Он, например, настолько плохо разбирался в оргтехнике, что истошно кричал: «У меня из компьютера пропал Word!», — хотя на самом деле просто иконка программы сдвинулась на рабочем столе со своего привычного места. Тем не менее через пару лет постельных подвигов он добился весьма внушительной должности. Если бы на его месте была хрупкая барышня, то ее коллектив, скорее всего, осудил бы в едином порыве. Его же офисный люд одобрял за смекалку и удаль, проявленную в беготне по служебной лестнице.

А вот образец коллективного эпистолярного творчества. Видно, что работники действительно дошли до предела, и это письмо — их единственный шанс быть услышанными. По крайней мере они на это рассчитывают.

Письмо начальству одной крупной нефтяной компании от сотрудников¹

Уважаемое руководство ТШО, мы работники проекта по переработке серы (ПРМПС), хотели бы донести до вашего сведе-

¹ Орфография, пунктуация и стилистика авторов письма приведены без изменений. — *Прим. ред.*

ния ситуацию на нашем проекте которое мешает не просто работать, а даже просто находиться на работе. Практический весь коллектив проекта и даже наш подрядчик — проектировщик WPK заметил эту не здоровую атмосферу в коллективе, а именно отношения менеджера проекта Bob Gale и административного ассистента Даны А.

Боб не просто боготворит и продвигает Дану, а создал атмосферу подчинения всего коллектива прихотям и желаниям Даны. У нас на проекте все зависит от Даны, потому что Боб так захотел. Мы знаем и это очевидно, что Боб хороший семьянин. Он является мужчиной средних лет и проработал в Шевроне не первый год на ответственных позициях, очень хорошо знаком с принципами Chevron Vision/Way и международной этикой отношений на работе (business relationship). А также руководство ТШО пропагандирует основные положения введения бизнеса, взаимоотношения на работе, уважения всех сотрудников, этики, поведения на работе, демократия, равноправия в отношениях к служащим, доверия (TCO Way). Также Chevron всегда говорит о таких понятиях как Diversity, Respect, Trust, Working Relationships, Everyone is equal но на само деле на нашем проекты мы все чувствуем, что все кроме Даны являются для Боб просто людьми второго сорта, а Дана — особенный человек имеющий особое привилегированное положение. Для этого мы приводим ниже некоторые немногочисленные факты и поверти нам, что мы постарались быть здесь объективными и правдивыми, но иногда эмоции захлебывали нас.

Видимо, эмоции действительно «захлебывали» оскорбленных сотрудников, так как далее следует подробнейшее письмо на многих страницах, письмо, полное удивительных подробностей интимной жизни начальника, бесстыже развернувшейся на глазах многочисленных подчиненных.

Да и издательства не отстают от реальности, подхлестывая ее извилистыми кнутиками. В Петербурге, например,

вышла книга «Камасутра для офиса», в которой собраны «рекомендации по тому, как организовать половую жизнь в пределах офиса». Практическое пособие, по словам авторов, пользуется большой популярностью среди служащих. Тут они, я уверена, привирают в рекламных целях. Служащие сами разберутся (и успешно разбираются!), как им «организовать половую жизнь».

Конечно, в советские времена тоже были домогательства, но не было такой веселой разнузданности, как теперь. Управу на «развратника» можно было найти в профкоме, парткоме. Стоило только слово сказать вышестоящему начальнику, и руководитель-домогатель мог потерять тепленькое местечко, партбилет и, следовательно, положение в обществе. Конечно, если это домогательство не исходило от этого самого важного вышестоящего начальника (а такое случалось).

Надо помнить, что принуждение к сексу на рабочем месте происходит не ради удовлетворения физиологических влечений. Это вопрос власти и подчинения. Поэтому, когда мы обсуждаем сексуальное домогательство, ключевое слово при этом не «секс», а «власть» и «дискриминация». Принуждение к сексу является одним из утонченных, садистических методов злоупотребления властью. Женщине дают понять: знай свое место, ты прежде всего самка и будешь использована именно в этом качестве. Для женщины непристойное предложение переспать с начальником в обмен на работу или другие льготы является не только оскорбительным, оно подчеркивает ее неравное положение с мужчиной.

Вот отрывок из записи юзера Shraibman «Воспитание чувств при капитализме», вызвавшей огромную волну откликов в живом журнале два года назад.

Запись посвящена тренингу в «Афросети».

Каковы же задания, с помощью которых их обучали и одновременно проверяли на предмет *лояльности, уни-*

циативности, стрессоустойчивости, гибкости, адаптивности, умения подчиняться, командовать и работать в команде, и прочих ценных качеств исполнительного, позитивного и инициативного холуя? Они ползали по полу, кукарекали, орали, мяукали и лаяли. Несколько парней должны были громко, с улыбкой, четко и уверенно произнести заданные фразы. Один должен был сказать: «Я голубой». Другой — «я ношу женскую одежду». Третий — «я брею ноги». Четвертый — «я танцую голым в метро». Пятый — «я убил ребенка». Нескольким людям дали задание выбрать тех из группы, кого надо исключить, и обосновать это исключение. Это обязательно, или тебя самого выгоняют. Тем, кого таким образом исключили, велели собрать вещи и уйти. Потом в коридоре уже их вернули. Если вы думаете, что хозяева компании — сексуальные извращенцы, вы ошибаетесь. Все просто и логично. Современному молодому человеку в большинстве случаев ничего не стоит сказать «я циничный негодяй», или «за бабки я на все», или «я прогибаюсь перед начальником». А вот чтобы заявить «я ношу женское белье», ему все-таки нужно что-то в себе преодолеть. Одной девушке тренер дала задание выбрать самого тупого в группе и обосновать это. Девушка не смогла этого сделать. Тогда тренер видоизменила задание. Вызвала двоих парней. Вот, говорит, Андрей и Артем. У кого член больше — скажи и обоснуй. Почему-то девушка решила, что такое задание менее оскорбительно, сказала и обосновала.

Парням давались задания выбрать (с обоснованием выбора) — из двух вызванных девушек самую симпатичную и несимпатичную; ту, которой не помешала бы пластическая операция груди; ту, у которой самая плохая мама на свете, и т.д. Все справлялись... А потом были ролевые игры. Например, играли в господина и раба. Рабами назначали тех, кто на вид построптивее, много о себе понимает, студентов... По приказу господина — тоже из группы — они должны были с улыбкой ползать по полу, собирать разбросанные госпо-

дином карандаши и маркеры, подавать одежду, завязывать шнурки. Тренер проверял не только раба, но и господина. Если ты придумываешь недостаточно унижительные задания или хоть раз скажешь *пожалуйста* или *спасибо* — ты проиграл и с позором изгоняешься.

Мне кажется, что «проигравшие» и изгнанные из этого корпоративного рая — явно выиграли. Чтобы проиллюстрировать этот тезис приведу еще пример (тренинг все той же пресловутой «Афросети»):

Девушка изображает продавца, тренер — покупателя. Рядом на полках (тренинговый зал обставлен как магазин) модели телефонов. «Покупатель» входит в зал. «Продавец» подходит к нему и, пытаясь заглянуть в глаза, спрашивает:

— Здравствуйте! Что бы вы хотели?

«Покупатель» отвечает:

— Титьки твои хотел пощупать...

Пунцовая девушка стоит в растерянности...

Тренер, выйдя из роли «покупателя»:

— Вы не справились в нестандартной ситуации и не нашли, что ответить, посему собирайте вещи...

Думаю, даже комментарии здесь излишни. В этом крохотном эпизоде уже есть материал для судебного расследования. Что касается результативности этих тренингов (сужу об этом как потребитель): в салонах «Афросети» мне почти всегда попадались невежливые, усталые, унылые менеджеры. Может, тренинги виноваты?

О своем печальном опыте рассказывает Юлия Н.:

Вкратце дело было так. Зимой прошлого года я должна была начать работать в качестве помощника руководителя в российской IT-компании «БиБосс». Так называемый руководитель — 43-летний ливанец, которого долго хэдхантили

топы российской компании. Он им нужен был главным образом для того, чтобы попасть на ближневосточный айтишный рынок. Самим россиянам туда никак. Работа предполагала постоянные разъезды по Ближнему Востоку, ну и как следствие, близкий ДЕЛОВОЙ (как я думала) контакт с руководителем. В Москве предполагалось прохождение месячного тренинга в самой компании, а проживание — в корпоративной квартире.

Ливанец сразу сказал, что жить мы будем в разных квартирах, что на практике не подтвердилось — одна квартира, но, слава богу, с разными сануздами. Различного рода подкаты, пошлости, скабрёзности и намеки начались уже в первый день в Москве. Созерцание своего «как бы руководителя» в красных труселях в квартире респекта не добавляли. Дальше — больше, если бы я не свалила из Москвы через три дня, то это создание еще и руки начало бы распускать.

Ну, во время прохождения собеседования с сотрудниками различных уровней я и подумала, что, вероятно, в этой российской компании оказание подобного рода услуг является чем-то само собой разумеющимся. Когда меня «слили» на собеседовании со вторым вице, то ливанец под эмоциональным ударом проговорился, что я (далее цитирую) «должна была ехать как его жена». Вот такой вот кошмар. То, что это работа и чел откровенно вызывает у меня отвращение, ливанца Шарбея Нахли не волновало.

Перелопатив Интернет, могу предположить, что подобного рода любовный десант мог вылетать на выполнение стратегических заданий компании, а может, всех маломальски симпатичных сотрудниц подкладывают под своих партнеров по бизнесу. Такая вот медовая ловушка.

Суровый вердикт общества однозначен: «Не к каждой женщине на работе пристают». Правда, не к каждой. Некоторые моралисты ошибочно полагают, что дело только в желании-нежелании женщины уступать домогательствам.

Это абсолютно неверно. Основная проблема заключается в паршивом отношении окружающих к жертве офисного насилия: вместо сочувствия она зачастую получает порицание и насмешки... Поэтому, как невесело констатируют юристы, основная масса жертв сексуальных домогательств не решается подавать в суд на собственных работодателей. Люди, не веря в возможность непредвзятого судебного разбирательства, предпочитают попросту уволиться из компаний, в которых они подвергались унижениям.

ЕДА — ЭТО НЕ ТОЛЬКО НАСЛАЖДЕНИЕ ВКУСОМ!

Обеденный перерыв — настоящая отдушина для всякого обитателя офиса, от вальяжного начальника до самого затюканного подчиненного. Это возможность хоть на сорок минут, хоть на полчаса выключиться из подневольной жизни. Дать отдых глазам, почувствовать, что рабочий день, неслышно скрипнув шестеренками, начинает клониться к закату. Не важно, что для кого-то офисный обед состоит из заваренного впопыхах доширака, кто-то поедает гречку, принесенную из дома, а кто-то смакует бизнес-ланчевые суши в окрестных кафе. Как быстро и незаметно бизнес-ланчи сменили комплексные обеды, по сути — тот же набор продуктов, а по звучанию — совсем другое дело.

Благозвучие — великая вещь! Во многом именно благодаря иностранному звучанию в офисную кулинарию вплотную вошел двойной бутерброд — сэндвич. Штука небезопасная для талии и бедер (все-таки удваивается порция хлеба!), но очень удобная для поглощения за компьютером, без отрыва глаз от монитора.

Анекдотической версией происхождения сэндвича является история об англичанине Джоне Монтегью, графе Сэндвиче. Согласно общеизвестной байке он очень любил играть в карты — настолько сильно, что мог подолгу просиживать за игровыми столами. Однажды в 1762 году игра продолжалась целые сутки, и, поскольку одновременно играть в карты и есть за столом ножом и вилкой трудно, граф попросил подать ему два куска обжаренного хлеба с ломтем ростбифа между ними. Таким образом, он мог держать карты одной рукой и есть —

другой. С тех пор сэндвич начал свое победоносное шествие по всему миру. Но это всего лишь дурацкая легенда!

На самом деле граф изобрел сэндвич для того, чтобы иметь возможность дешево питаться прямо во время работы над серьезными проектами, чтобы не отнимать у себя драгоценное время, необходимое для напряженной работы. Ведь он состоял членом в английском парламенте и даже принимал участие в подготовке кругосветной экспедиции капитана Кука в 1778 году. В результате той экспедиции были открыты Гавайские острова, которые первоначально даже носили имя графа Сэндвича — Сэндвичевы острова. А в карты граф не играл, и даже полагал карточную игру глупой и бессмысленной тратой времени. К тому же у весьма стесненного в средствах графа просто не было денег на подобные развлечения. Из-за недостатка денег он и изобрел удобную для своей работы недорогую еду.

В советской офисной жизни бывали свои знаменитые приверженцы недорогого питания, один из таких персонажей, известный всем подпольный миллионер Корейко, описан Ильфом и Петровым в «Золотом теленке», книге, давно разошедшейся на цитаты.

Ровно в двенадцать часов Александр Иванович отодвинул в сторону контокоррентную книгу и приступил к завтраку. Он вынул из ящика заранее очищенную сырую репку и, чинно глядя вперед себя, съел ее. Потом он проглотил холодное яйцо всмятку.

Холодные яйца всмятку — еда очень невкусная, и хороший, веселый человек никогда их не станет есть. Но Александр Иванович не ел, а питался. Он не завтракал, а совершал физиологический процесс введения в организм должного количества жиров, углеводов и витаминов.

Все геркулесовцы увенчивали свой завтрак чаем, Александр Иванович выпивал стакан кипятку вприкуску. Чай

возбуждает излишнюю деятельность сердца, а Корейко дорожил своим здоровьем.

Что касается соотношения цен/зарплата, обнаружилась забавная вещь: советский комплексный обед (отец нынешнего бизнес-ланча) соотносился с зарплатой примерно так же, как сегодняшний обеденный перекус соотносится со среднеофисной зарплатой, составляя примерно 0,7% от получки за один обед. Проверим? Средняя советская зарплата равнялась (примерно) 150 руб. Комплексный обед стоил 1 руб. 10 коп. Средняя офисная зарплата сейчас составляет примерно 35 000 руб., а цена усредненного бизнес-ланча — 250 руб. Любопытно, правда? Не забывайте, что мы говорим именно о средних зарплатах и *усредненных* ценах.

Насчет бизнес-ланчей у белых воротничков существуют свои поверья и приметы. В одной конторе, где я недолго проработала, начальство питалось в своем кафе. Туда почему-то запрещалось заходить рядовым сотрудникам... В этом было что-то андерсеновское, почти сказочное: никто не должен видеть, как кушает император!¹ Впрочем, запрет был негласный: никто его не озвучивал, не рассылал по служебной почте. Просто огненными буквами на небесах было начертано: «В кафе через дорогу ходить нельзя! Там едят они!» Каждому новому сотруднику рассказывали об этом, чтобы он невзначай не опростоволосился. Впрочем, в остальном пищевом поведении у служащих была полная свобода: хочешь — обедай в скверике у универсама, хочешь — иди в кафе-пивную. Только вот питаться домашним (принесенным из дома) на территории офиса нельзя: боссы страшно переживали за сохранность ковролина: каждый вечер один из трех директоров бродил по помещениям,

¹ «Кухарочка! — сказал первый приближенный императора. — Я определю тебя на штатную должность при кухне и выхлопочу тебе позволение посмотреть, как кушает император, если ты сведешь нас к соловью! Он приглашен сегодня вечером ко двору!» (Г. Х. Андерсен, «Соловей», пер. Анны Ганзен. — *Прим. ред.*)

как тень отца Гамлета, и тревожно вглядывался в серую рябь коврового покрытия — нет ли пятна? Молва гласила, как некая Лена ела грушу в то время, как директорская тень бесшумно пересекла порог кабинета, где происходило запретное действие. Лена испугалась, вздрогнула, и тяжелая капля сладкого сока спланировала на пол, как в замедленной съемке, сопровождаемая взглядом испуганных свидетелей и разгневанного директора. Почти невидимое пятно стоило девушке 50 долларов, и эта история пересказывалась всем вновь прибывшим с трепетом и даже некоторым восторгом.

Не таков был издатель компьютерных журналов Дмитрий А.! Своим сотрудникам он организовал просторную кухню, где можно было подогреть продукты и съесть их под присмотром видеокамеры. Стулья на этой кухне стояли высокие, так называемые барные, на таких долго не высидишь! Иногда сам Д. А. заходил поесть, но сотрудники не особо ценили этот демократизм: за ланчем приходилось говорить о рабочих проблемах, а порой — просто выслушивать нагоняи. На дверцах кухонных шкафчиков висело комическое объявление: «В 17.00 вся еда выбрасывается». Сотрудники шутили о суицидальных наклонностях пищи, которая дружно «выбрасывается». Есть за компьютером и даже пить Дмитрий А. строго запрещал. Нарушение запрета каралось штрафом в стандартные 50 долларов. Причину запрета Дмитрий А. мотивировал по-разному — иногда доверительно сообщал, что «вечно обляпывается сам, когда ест за компом», иногда аргументировал запрет заботой о здоровье подчиненных: мало, мол, двигаются. А побегают до кухни и обратно — типа фитнес, зарядка. Отказ от фитнеса — 50 баксов.

Моя начальница из другой редакции постоянно худела, поэтому не ходила в столовую — дешевую и вкусную. Помещение столовой мы использовали как убежище, буквально прятались за тарелками с капустой. Правда, если

прятались слишком усиленно и продолжительно, нас ожидал разнос: где вас так долго носило?!

Но не все и не всегда так мрачно, иногда даже солнечно: моя начальница Алина покупала тефтели в кафе и приносила прямо к клавиатуре, причем следила, чтобы эти паровые тефтели не поливали ненавистным мне соусом. Становилась ли Алина от этого менее начальственной? Вовсе нет. Зато такого генерального директора не забудешь. Да и не каждый гендир имеет диплом литературного института, как Алина. Алина, привет!

Рассказывает Евгения, Новосибирск:

Кухни в новом офисе не было... Однажды девчонки рискнули достать из коробки привезенную из старого офиса микроволновку и разогрели там уже не знаю что. Но тут зашел генеральный, возмутился, что в таком тесном помещении пахнет едой. Микроволновку забрали. Остался только чайник. Дошираки заваривать тоже запретили, т. к. они пахнут похлеще, чем любая еда. Так как зарплату не платили, то ходить куда-нибудь кушать постепенно люди перестали. То есть люди перестали кушать вообще.

Рассказывает Сергей Турко:

Сразу после института, в 1999 году, я устроился в компанию «Главмосстрой», которую возглавлял «товарищ Улановский». Да, именно так к нему надо было обращаться — «товарищ». Если кто-то по незнанию вставлял ставшее модным «господин», Улановского это задевало. Так вот, первое, что меня поразило, — это отдельные столовые для руководства и «простых смертных». В институте я начитался западных книг по менеджменту, где президент сидит за одним столом с охранниками и водителем, общаясь с которыми может одновременно мониторить климат в коллективе. А тут такая сегрегация! Уровень «простой смертный» простирался до начальника отдела (примерно второй уровень в табели

о рангах, то есть мой начальник был как раз таким), начиная с начальника управления уже начиналось «большое руководство», которое обедало отдельно, за закрытыми дверями. Проходя мимо, мы принохивались: чем же таким особым кормят топ-менеджмент и почему они не едят со всеми? Может быть, слишком громко жуют?

Мой следующий работодатель — компания «Моспромстрой» — был более демократичным. Отдельная столовая полагалась только для генерального директора и его замов. Начальник управления здесь приравнивался к простым смертным и ел вместе с ведущими и главными специалистами (читай — инженерами и проектировщиками).

В «Моспромстрое», кстати, как-то был забавный период. Для обеда отводилось время с 12 до 15 (если я не ошибаюсь), народ ходил неравномерно, в результате возникали то огромные очереди, то полная пустота. Руководство решило разделить обеденное время на куски по полчаса, и каждому отделу выделили время. А чтобы отделы ходили кушать только в свое время, около дверей столовой назначили дежурных, причем каждую неделю дежурил какой-то отдел, тратя три часа своего рабочего времени. Все это очень напоминало школу, где на входе проверяли, кто в сменке, а кто пытается пройти на занятия в уличной обуви, неся на подошвах пыль, заразу и кишечную палочку.

Рассказывает Эдуард Таганрог, госпредприятие:

Обеденный перерыв был всегда в одно и то же время: с 12.20 до 13.00. То есть 40 минут. Но это у рядовых работников, потому что начальник отдела и его зам уезжали в двенадцать и появлялись около двух часов.

Помещение: все были утрамбованы в маленькие комнатки по два, по три человека. В комнате метров десять сидело три человека... Кондиционеров не было, мало того — у нас, как правило, не работала канализация (в городе были постоянные проблемы с водой). В обед часто нечем было

помыть руки, но завод не мог этой проблемы решить, потому что это уже чисто городские проблемы. Обеды приносили из дома — в коробочках, в мисочках. Ели в комнатах. Столовая была, но там, во-первых, очень плохо готовили, люди травились, а во-вторых, там было достаточно дорого — популярностью она не пользовалась ни у кого. К тому же предприятие здоровенное, и если у человека обед сорок минут, а ему двадцать нужно только на то, чтобы добраться до...

Рассказывает Женя:

Я не ела, потому что не успевала. Один раз давилась дошираком на балконе нашего с начальницей кабинета, так она чуть ли не в слезах кричала: «Женя, ну вы хоть зайдите, пусть воняет!»

А девчонки да, гоняли чай... иногда (первую неделю после получки) ходили или в «Мегу», или рядом в столовку, но она была совсем ужасная, я туда тоже разок ходила. А потом, по слухам, микроволновку взял к себе в каморку наш сисадмин — и к нему ходили перекусывать. Начальница ела растворимые каши. И еще у нас процентов двадцать сотрудников офиса купили квартиры в том же доме, к ним вот ходили некоторые, с кем общались.

Обеды в «Боско»

Некоторые девчонки-менеджеры полюбили ходить в служебную столовую известной торговой сети, у которой было свое именное кафе, со столиками на Красной площади. Так вот, для работников этой сети и была кормежка за четверть цены этого самого кафе. Там подавали все то же самое: те же невесомые пирожные со свежими фруктами, те же замысловатые салаты, но только вдали от посторонних глаз, в небольшом помещении без окон, с лампами дневного освещения, которые заливали все пространство каким-то мертвенным холодным светом. Мне сразу не понравилось там столовать-

ся: не покидало ощущение, что ешь объедки с барского стола. Не говоря о том, что мы там питались полулегально, ведь мы не работали в этой торговой сети... Я так и говорила: «Зачем мы туда ходим? Это все равно что подбирать крошки с барского стола» — но меня почему-то никто не слушал. Может, им даже показалось, что я выпендриваюсь излишне.

Рассказывает работник отдела маркетинга крупного мясокомбината, Москва:

По пути в столовую стояли напольные весы: сверхточные, взвешивали с точностью до второго знака. Можно было узнать, каков твой вес до обеда... То есть весы были вмонтированы в пол, обойти их, в сущности, было невозможно. Потом надо было пройти через всю территорию завода, подняться на пятый этаж... Поесть, взвеситься, вернуться. Обеды были совсем дармовые, копеечные: мясо шло по ценам, что называется, «ниже оптовых». Там, конечно, большинство колбас в брак списывалось, но они нормальные были, только что-то треснуло, лопнуло — и это шло на обеды.

Столовая состояла из двух комнат: в одной едят рабочие, в другой — менеджеры и маркетологи. Работники сами делились так, им никто не приказывал. Кормили очень сытно и дешево, все кто там ел — толстели и иногда даже прекращали там питаться, начинали носить более полезную для фигуры еду из дома, а то сложно устоять против дешевых колбас.

Отрывок из «антикризисного» письма сотрудникам «Студии Артемия Леведева»:

<...> Чтобы сохранить компанию и пережить кризис (а у нас есть такой положительный опыт), нужно сесть на небольшую диету. Основные расходы студии состоят из затрат на зарплату, производство, аренду и еду. Каждый месяц мы тратим на еду 50 000 долларов. Это пи... как дох..., больше полумиллиона в год. Поэтому с 1 ноября отменяются бесплатные обеды. Приносите бутеры из дома, покупай-

те доширак, заваривайте личные каши в стаканах. Ходите в окрестные заведения за свой счет. Вечерние бутерброды и их заменители остаются — мы на них теперь будем тратить в полтора-два раза больше¹.

Рассказывает аноним:

В одной знакомой конторе регламентировали количество чаепитий: одно до обеда и одно после — и запретили держать сахар и чай в рабочих комнатах. И еду в офис тоже запретили заказывать, насколько я помню. А сама я работала в конторе, где владельцами были сингапурцы, и кормили они там индийской едой, преимущественно вегетарианской (я уж не говорю, что ужасно невкусно приготовленной). Запах их пряностей меня еще долго преследовал. А вокруг никаких едален, так как это была жуткая дыра, и приносить с собой мясное не поощрялось — все ели в общей маленькой столовой. И всех новопришедших дрессировали, что оставлять на тарелке ничего нельзя — все надо доедать...

Рассказывает Н. Б., 41 год, журналистка:

Владельцы этого небогатого, но крепко стоящего и не имеющего долгов предприятия были людьми в возрасте, достаточно увлеченными, честно и много работающими — почти наравне с наемным персоналом. Покупать «мерседесы» и дорогие цацки не на что, ходить по ресторанам и снимать баб тоже как-то уже неинтересно. Жизнь в основном крутилась вокруг бизнеса — так что радости были простые. Угадываете, куда клоню?

Добавим к тому, что они состояли между собой в родственных связях, о чем красноречиво говорила фамильная

¹ *От автора:* Публикация этого письма в Интернете вызвала волну негодования среди лояльных сотрудников студии — в возмущенных комментариях использовались такие пафосные определения, как «крот» и «предательство». Само же письмо было признано настоящим, но факт выноса сора из избы сотрудники восприняли крайне негативно (<http://webplanet.ru/files/antikrizis.doc>).

полнота и отменный аппетит. Ну а что может объединить таких товарищей в порыве положительных эмоций?

Да, большинство были озабочены фигурой и здоровьем и все худели. Для этого — не ели по вечерам (дома). Но я сильно подозреваю, что это было связано с тем, чтобы полностью перенести кухонные заботы на службу. Дома хозяйство у ключевых фигур конторы полностью отсутствовало. Как и расходы на продукты. Все это обосновалось на работе.

Помещение конторы к кухонному делу не располагало. В здании не было горячей воды, на территории офиса кран отсутствовал как класс, а специфика производственного процесса объединяла офис и склад. Проще говоря, там было пыльно и грязно, и любую СЭС хватил бы кондратий. Но — корпоративные принципы превыше всего! Да и дело было поставлено так, что у части сотрудников рабочий день начинался в 7 утра — не морить же их голодом, имеет право человек на питание? Поэтому еда царила круглосуточно, подразумевала завтрак, ланч, обед и полдник, да и перед уходом с работы неплохо было бы чего-нибудь сожрать — дома же предстояло худеть и не ужинать!

Жратва закупалась за казенный счет. С раннего утра руководство, а после и сотрудники начинали обсуждение фантазий — чем бы пообедать? К слову сказать, все было демократично, если какой-нибудь младший сотрудник хотел, к примеру, селедки — ее вносили в список. Часов в 11 гонец направлялся в магазин, и начинался пир духа. И брюха. Имевший, кстати, очень интересную психологическую подоплеку.

Руководство относилось к людям расчетливым и прижимистым. Экономило предприятие на всем, и в быту эти люди тоже были весьма скромны. Но как только дело касалось жратвы, слетали всякие ограничения. За счет «производственной необходимости» инстинкт разгульного продовольственного шопинга в почти премиум-сегменте удовлетворялся по полной. Дело происходило в центре — так что магазины были недешевыми. Я, контролируя финансовые

потоки налички, кусала себе локти, что не имею возможности ездить в офис на машине, подвозя жратву, купленную на окраине, — уже давно бы себе особнячок построила на разницу в ценах на жратву.

Да и откровенно говоря, когда проеденная за день наличка превышала приход от розничной торговли, становилось как-то не по себе. Доставали также крошки в компьютерном хозяйстве, повсеместные следы от селедки и перекаладывание недоеденных кусочков тортиков. И — размазывание пищевых отходов по жестяным мискам под холодной водой — на одно-разовую посуду щедроты предприятия не распространялись.

С бумагами «приход–расход» я долго искала понимания у инициаторов пищевой идеологии. Откровенно говоря, резервы для повышения зарплаты вскрывались немалые — и любой сотрудник с радостью согласился бы съесть домашнюю кашку из банки, чем размазывать микроскопическую долю поддельного утиного паштета по тарелке в обмен на прибавку к жалованью. И, как ни странно, коллективу пошли навстречу.

Была неделя царствования «обедов в офис» лично для меня очень приятная выбором и расфасовкой. Но владельцам это явно не понравилось — обед с доставкой на весь день не растянешь, а без тортика, пряников, коньячка, колбаски и полезных овощей-фруктов было голодно. Подозреваю, кое-кому пришлось даже ужинать дома — со всеми вытекающими последствиями типа мытья посуды. Начинание запретили сверху как «общепитовское» и «неполезное».

Свои воспоминания Н. Б. завершает словами: «Я с ними до сих пор дружу, хоть и ушла давно, а они все так же ЖРУТ и ЖРУТ!»

Рассказывает анонимный работник «Пепси-Колы»:

Я работала в отделе, который продавал чипсы Lay's. Чипсы у нас в офисе были всегда. Открывали их так: хлопали двумя руками по пакету, и он лопался по шву.

И вот однажды этот прием один наш сотрудник проделал в присутствии большого иностранного шефа. Но неудачно — чипсы высыпались на пол. На следующий день его уволили. За неуважение к продукту.

Рассказывает Ева Пунш, Санкт-Петербург:

Я работала поваром в офисе — программмерская контора, где я кормила 40 человек и была особая иерархия — кого звать первым к обеду, а кого в последнюю очередь (бухгалтерию — в первую очередь, менеджеров — во вторую, программмеров — в последнюю), гендиректор всегда ел отдельно и с отдельным меню, которое он мог продиктовать за час до обеда, и я кидала все свои кастрюли с обедом для 40 сотрудников и бежала по магазинам-рынкам, потому что он ел только самое свежее.

Когда он ел, я должна была из столовой комнаты выгонять всех других сотрудников (бухгалтерию надо было выгонять вежливо, с другими можно было не церемониться), я должна была ему накрывать и вставать в дверях. Выходить нельзя — вдруг ему что потребуется, мыть посуду или продолжать готовку при нем — нельзя (столовая совмещена была с кухней), его отвлекал и раздражал шум. Садиться при нем я тоже не могла. Должна была стоять по стойке смирно — руки под фартук — все сорок минут, что он ел.

На третий день заведомом кадров решила провести анкетирование касательно моей готовки. Анкеты были анонимные, но все мужики подписались. А барышни — нет (барышень 6 человек, и сразу ясно было, кто не подписался). В анкете были, в частности, вопросы — помимо качества еды: оцените внешний вид повара по пятибальной системе. Девушки (анонимно) поставили мне тройки. Было очень смешно. Потом заведомом кадров решила сшить мне форму с логотипом фирмы, настаивая, чтобы за дневными покупками я выходила на улицу в их форме (халатик и колпак) — в ноябре месяце, между прочим.

Когда у меня семилетняя дочка заболела ангиной с температурой сорок и стоял вопрос забирать ее в больницу или нет, меня уволили тут же. В первый же день, как я сообщила, что не смогу выйти (я готова была предоставить и справки и бюллетень), потому что больная дочка — это не тот вопрос, что может помешать нормальному питанию офиса!

Рассказывает И., технический дизайнер:

В еженедельном журнале «П» времени на обед не было. Потому что еженедельник. Сроки сдачи номера вечно горят, работники ходят бегом, какой уж тут ланч! Но была комната для обедов, в самом конце длинного коридора. В ней посменно трудились две поварахи, имен не помню. Думаю, они и не говорили, как их зовут. Одна была честная, а вторая — наоборот. Честная готовила из нормальных продуктов, купленных на каком-то оптовом рынке. Где брала продукты вторая — не ясно. На помойке, может? Угадать, кто из них работает в какой день, было нельзя — четкого графика не было. Поэтому я часто возвращалась, так и не пообедав (травиться-то неохота). На сам обед отводилось около пятнадцати минут (это если повезет!). Очень часто прибежал кто-то из менеджеров и, делая страшные глаза, кричал, что надо вернуться на рабочее место. Я занималась графической обработкой рекламных модулей — главного источника дохода для журнала, поэтому курьера, привезшего диск, надо было быстро отпустить. У курьера прав было побольше, чем у меня. Ну уж точно не меньше. Поэтому я бежала к нему по первому зову, дожевывая на ходу. Хорошо, что хоть кофе и чай не запрещали попить за работой, иначе — каюк. Да, забыла добавить — за обеды мы платили сами, из своего кармана. С содроганием вспоминаю эти серые ватные сосиски и слипшиеся (тоже серые) макароны — ни до, ни после я не ела такой гадости.

Рассказывает О., секретарь-референт:

У меня было очень бережливое американское начальство, ну просто очень! Правда, надо отдать им должное, «живота своего» (в прямом смысле слова) они не щадили наравне с рядовыми работниками. Наш офис располагался на последнем этаже какого-то спортивного интерната (что-то вроде школы олимпийского резерва, я не вникала). У них, у спортивных деток, имелась своя столовая, куда мы ходили обедать. Интернат, это, конечно, не детдом, но воспитанники выглядели довольно жалко — в дешевых трениках, затравленные какие-то. Может, просто уставшие от тренировок?

Наш начальник Джей платил интернатской администрации некую сумму ежемесячно, чтоб мы там столовались. Каждый поход на обед превращался в целое представление — причем именно мы были для будущих чемпионов главными актерами этого цирка. Они даже прекращали есть, когда мы входили гуськом. Видимо, их удивляли американцы и лощеные офисные служащие, жующие их котлеты-с-пюре и прочие казенные радости. Еда была тяжелая, высококалорийная. Обитатели офиса заметно округлились и залоснились. В какой-то момент Джей рассорился с дирекцией столовой, и мы, слава богу, перестали там обедать. Так как в округе с кафе была напряженка, приносили что-то с собой: то баночки из дома, то просто сникерсы. Но я и сейчас помню стриженные головы воспитанников, оборачивавшиеся как по команде в нашу сторону. Помню тишину, которую и нарушать-то как-то неловко. Кстати, из-за того, что мы были все время на глазах у деловитого босса, казалось, что и обеденного перерыва толком и не было.

Рассказывает Наталья, 45 лет, Москва:

Лет десять назад в одной большой и бестолковой редакции работали эти двое: Юра и Бронислава. Юра — высокий,

вальяжный, с вьющимися полуседыми волосами, придававшими ему моложавый вид. И Броня — маленькая, суетливая старушка. Да, хоть и было ей не больше шестидесяти, но вид у нее был классический: кудельки, крючковатый нос, очки с толстыми стеклами и, главное, склочный характер... Интриганка и хамка, все ее заслуженно не любили.

Броня и Юра занимали один кабинет на двоих. В пять вечера на их двери появлялась кокетливая табличка: Five o'clock. Как сейчас помню — написано это было черным маркером на желтом стикере. Надпись означала, что входить было категорически нельзя: они чаевничали. Причем Юра был полуначальником, а Броня — никем. Но ее боялись и не смели отвечать на стервозные выпады. Не смели и прерывать их каждодневный файв о'клок. Сплетничали, что Броня всегда приносит из дома невиданной красоты сэндвичи в полотняных салфетках, лимоны... Все это великолепие она сервировала необычайно изящно. Если кто-то пытался к ним проникнуть, Броня вылетала коршуном из-за двери с перекошенным и некрасиво покрасневшим лицом и орала что-то неприятное, брызжа в лицо разрушителю их идиллии крошками изо рта.

Когда у Юры случился день рождения (сорок семь, дядя ягодка совсем), Броня принесла совсем уж удивительные по тем временам яства — какие-то крошечные тарталетки, микропеченьица, фруктовый мусс — всего не упомнишь. Держалась в тени, не язвила, была бледнее обычного и какая-то поникшая... Юра разливался соловьем о своей поездке в Италию — что видел, где ужинал... По его словам выходило, что в Италии он был один.

Позже я узнала от наших конторских сплетниц, что Броня в то время уже болела раком, Юра за ней ухаживал, жили они давно вместе, но тщательно это скрывали... В Италию они, конечно, ездили тоже вместе.

Ни разу за все три года работы в конторе я не видела, чтоб Юра и Броня хотя бы разок коснулись друг друга.

ОБЪЯСНЕНИЕ В НЕНАВИСТИ

Офис ненавидят многие его пленники. Немногие готовы разговаривать об этом тяжелом чувстве. Может, это слишком травматично, может — трудноато сформулировать. Вместо вербального ответа я часто наблюдала яростную жестикуляцию и сверкание очами: «Ну как ты не понимаешь?!» Однако выяснилось, что неприязнь к работе в конторе у всех разная и базируется на разном. Кому-то далеко ехать, кому-то рано вставать, кому-то тяжело поддерживать обязательные разговоры с необязательными собеседниками. Ясно одно: «на работу как на праздник» ходят редкие счастливицы и счастливицы. Наверное, потому, что трудно праздновать в строго отведенное для этого время, в строго отведенном месте. Нелегко праздновать под угрозой штрафа и взыскания, под бдительным взглядом босса и его системы видеонаблюдения...

Рассказывает Елена П., дизайнер, 35 лет:

Не очень люблю работу в офисе, так как, во-первых, приходится подстраивать свой график под коллег и заказчиков, во-вторых, необходимость находиться на рабочем месте «от и до» вне зависимости от количества работы. Много времени пропадает даром на разговоры, чай и так далее. Дома я тоже разговариваю и пью чай, само собой, но когда устала, когда хочется отвлечься, а не потому что нечем заняться. Не нравится необходимость соглашаться на проекты в интересах компании, от которых отказалась бы дома. Кроме того, в любой компании с именем приходится осваивать краткий курс дворцовой интриги,

что, безусловно, совершенствует меня как дипломата, но не дает профессионального роста.

Рассказывает Вивиан дель Рио, фотограф, Москва:

Последний раз, когда я устроилась в офис, мне удалось продержаться в нем 9 дней. За это время я вкусила все ужасы несвободы и поняла, что никогда не вернусь к такой работе. Но все по порядку.

Утром опоздать было нельзя, за это штрафовали. Приходилось ехать в самый час пик в страшной толпе напряженных, невыспавшихся, недовольных людей. Но вечером не задержаться было невозможно. Рабочий день мог плавно перетечь в рабочую ночь, и это само собой разумелось. Встать и уйти в 18, как положено, считалось не то что дурным тоном, а чем-то из ряда вон выходящим. То, что можно было сделать в спокойной обстановке за час, растягивалось на дни. Куча времени тратилась на собрания и редколлегии. Решения постоянно менялись. Начальник капризничал, боялся шпионов и конкурентов. Постоянно заставлял людей пересаживаться, двигал мебель, чтобы никто со стороны, проходя мимо, не увидел, чем мы занимаемся. Каждый день появлялись новые правила. Например, записывать в книге не только время прихода, но и время выхода в туалет или в курилку. Выходить по двое возбранялось. Нельзя было отвечать на звонки даже на сотовый, если это не касалось работы. Все проступки обсуждались по утрам, на «летучке». Так как все делалось с оглядкой на воображаемых конкурентов, темы постоянно сменялись. Уже готовая работа шла в корзину, придумывались новые статьи. Работа по субботам, воскресеньям считалась нормой. Картину завершали мощные решетки на окнах. И это был всего лишь женский глянцевого журнала.

Не ходить в офис — значит не тратить время и нервы в транспорте в часы пик. Не общаться со случайными людьми — коллегами по работе. Не курить, не пить чай «за компанию». Не высиживать на бессмысленных собраниях

и не посещать корпоративы. Не ходить в офис — значит организовать рабочий процесс самостоятельно, так, как удобно. Если хочется среди белого дня принять душ — пожалуйста. Поговорить по телефону — это ваше дело. От вас зависит, как и когда выполняется работа. Вы в ней заинтересованы — это ваш прямой заработок, без посредников, чей труд вы не обязаны оплачивать.

Рассказывает Валентина, филолог:

Работа в офисе по стандартному графику с 10 до 19 (обед с 13 до 14), я не знаю почему, не дает отдохнуть вообще. Вот у себя дома можно поработать, поработать, а потом отдохнуть, даже и от самой тяжелой работы, от уборки, например, с мытьем окон или корректуры с формулами. Не зря же люди говорят, что отдохнули за выходные на даче. А если ходишь каждый день на работу, то даже отпуск не помогает, хотя в офисе вроде бы ни вагоны разгружать не надо, ни воду носить.

А еще офис неприятно напоминает пионерский лагерь. Малознакомые и очень разные люди вынуждены постоянно находиться рядом в крайне некомфортных условиях, да еще и что-то вместе делать, вроде бы полезное. Счастье, если все они действительно делают что-то полезное. Но если хоть кто-то только изображает работу или все работают, а пользы нет, то это кошмар. А уж если пользы от конторы не может быть в принципе, есть ведь и такие учреждения, то это настоящий ад. И, напоминая, отвлечься и отдохнуть от мешающих делу офисных обстоятельств не получается никогда.

Офис (включая и неизбежную дорогу до него и обратно) — это чужое место, а там приходится жить больше, чем дома. А еще офис — это вроде бы любимое дело, а получается, что каждый день (каждый день!) уйму сил тратишь на то, чтобы пробиться через массу лишнего-ненужного к этому самому делу.

Я допускаю, что корпоративная этика и тренинги отчасти помогают, но для отдохновения от трудов праведных они все равно не предназначены. Я допускаю, что усилиями специалистов можно слегка разгрести массу этих офисных мелочей (возвести/сломать перегородки, уволить всех, кто ни хрена делает, и т. п.). И офис станет вполне приличным офисом. А в любом приличном офисе есть пропускная система. А не забыла ли я сегодня пропуск?! Понимаете? Оставьте надежду и далее по тексту.

Офис сначала не дает работать, а потом не дает отдыхать. Это как-то чудовищно несправедливо. За это я и ненавижу офис. А вот раз или иногда два в неделю я бы его, может быть, даже любила.

Рассказывает Анна:

Больше полугода после сокращения я бегала по собеседованиям, искала любую работу, про издательство даже не мечтала, кризисный зверь бушевал вовсю, близкая мне область деятельности гасла на глазах. В прямые продажи меня не брали из-за отсутствия опыта, в офис-менеджеры (секретари, проще говоря) не брали со словами «ну что ж вы так опускаться будете»; в администраторы не брали по той же причине. Короче говоря, это были круги ада.

Потом через знакомых нашлось место. И тут бы мне радоваться и танцевать. А меня вот, да, кручит, колбасит, температуры нет, но голова действительно реально болит до изнеможения. Мало того, что сама суть работы — просто просиживание штанов. Но вот коллектив — это и есть причина головной боли! Их-то тут всего-то: директор-алкоголик, бухгалтер-истеричка с приклатненными манерами, старший менеджер — *лось*идиот*козел*придурок* ну и я...

С директором я была знакома давно, но, как оказалось, я его совсем не знала. Он совсем не руководит, он просто с перепоя что-то базарит, как будто еще не отошел от застолья. И так каждый день. Бухгалтер, разговаривая с до-

черью по телефону, гундосо кричит в трубку: «Я тебе сказала, не гамази, быстро собрала портфель и прись в школу!» Основным действующим лицом в этом ужастике выступает мой сосед по парте, ну то есть старший менеджер. Мало того что от него всегда воняет потом, вот просто всегда. Когда ему об это говоришь, он делает изумленные глаза, а на следующий день приходит такой же вонючий, только парфюмерии побольше добавляет. Это только кажется, что с этим можно смириться. Нет, нельзя! Поверьте! И это еще не все. Его манера общения, темы для разговора — это было нечто. Он запросто мог пожаловаться, что жена ему накануне не дала; что однажды он пришел с бодуна на работу и ему какая-то телка предложила потрахать, а он не смог; как он никогда не болеет, а тут вдруг заболел и пришлось к маме, потому что жена утром водку выкинула... И тэдэ и тэпэ, темы примерно похожи, а манера изложения всегда как у обиженного дитяти.

Рассказывает Ксения, менеджер по ВЭД:

Сегодня мы будем делать коктейль «Анальный» из двух моих последних мест работы. Берем офис как площадку для обсуждения статей в журнале «7 дней», разговоров про шмотки и косметику. (Раздражает не только их болтовня, но и хроническое безделье.) Настаиваем на затхломе воздухе тесной комнатенки без кондиционера, напускаем атмосферы вечного вечера пятницы перед майскими праздниками. И все это приправлено активным подхалимажем по отношению к начальству и хамства по отношению к тем, кто ниже тебя по некоему внутреннему рангу. Добавим нежелание и неумение руководства наладить работу отдела. Посыпаем сверху визгом начальника в ответ на минутное опоздание и гробовую тишину за никем не замечаемую и не оплачиваемую переработку в несколько часов. Из-за огромной нагрузки задерживаться приходится практически

ежедневно. В качестве специи бросаем фразу начальника «Вы диплом в переходе купили?». Теперь зажимаем нос и пьем это через соломинку в течение года. На большее меня не хватило даже в кризис. Но лучше быть безработной, чем продолжать этим давиться.

Рассказывает Владислав Бедный, арт-директор:

Мне часто снился один и тот же сон. Происходило это, как правило, по дороге от «Сходненской» до «Рязанского проспекта» в переполненном вагоне московского метро. Мой родной подмосковный городок маленький, жил я в центре, и до моих офисов на протяжении многих лет было минуту-две пешком, потому что все они располагались в пределах родного квартала. И вспоминал я во сне, как задумался как-то о переходе на новое место... Ой, нет, это же через дорогу надо будет переходить! Просыпался весь в слезах и в «Выхино».

Рассказывает Екатерина Дробязко, журналист:

По моему убеждению, находить удовольствие в том, чтобы спозаранку бежать в офис (и так — пять раз в неделю) могут — не ставлю категорического «лишь», — но особи, которым тускло вне муравейника, у них семеро по лавкам, хочется покоя, и воли (если речь о страстотерпцах дисциплины). Такие личности бегут с утра за (не) вероятными новостями между пассажами начальства, за осмотром дресс-кода врагини (тут важны неповторимые дважды наряды «неделька»), за наслаждением подчинения планктона офисному дискурсу. Иначе зачем? Институт сновидений проводил эксперименты в Японии, когда выяснилось, что у «сов» КПД с утра занижен или отключен и они могут сделать фатальную ошибку, не или подписав иной вексель. А что творится с «жаворонками» после обеда!

Свободный график привел бы к экономии средств на аренде, когда можно использовать одно и то же помеще-

ние, а головы остались бы свежими, и никто не задал бы неделикатного вопроса «А где это ты так вчера проспиртовалась?» на очень ранней планерке.

Резюмирую цитатой из книги Мишеля Фуко «Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы»: «Измеряемое и оплачиваемое время должно быть также временем без примесей и изъянов, когда тело прилежно предается работе». Вот это — дилемма офиса.

САМИ ВИНОВАТЫ!

Термин «офисное рабство» давно устоялся, однако он, как выяснилось, все еще требует некоторых пояснений. Конечно же, это не рабство в чистом виде — работнику ведь платят (не всегда в полном объеме и не всегда вовремя, но платят). И, конечно, под словом «офис» подразумевается любая контора (или, если угодно, учреждение).

В основном в процессе работы над этой книгой я интервьюировала работников, пострадавших от начальственного произвола, — от мелких клерков до начальников отделов... Все, кто выше по социальной лестнице, — это уже, как правило, мучители моих героев. Младший офисный состав делится на две враждующие команды: те, кто попал в корпоративные жернова, и те, кто считает, что с ними такого случиться не может никогда и ни за что. Подобное агрессивное отторжение факта беды и даже самой ее возможности напоминает реакцию некоторых здоровых людей на известие о ком-то заболевшем смертельным недугом. Механизм защиты, который, конечно, можно по-человечески понять, но вот принять — гораздо сложнее.

О каких профсоюзах, о какой борьбе за свои права может идти речь, если избегший печальной участи работник смотрит на своего несчастливого собрата с высокомерной усмешкой, приговаривая: «Сам виноват!» Тот, кто ни разу не запевал гимн родного учреждения, тот, кому в голову не летела пущенная боссом клавиатура или пепельница, кто не засиживался каждый день до десяти вечера, неизменно приходя к девяти утра, — тот, как оказалось, не в силах понять, что жертва произвола заслуживает поддержки,

участия или хотя бы светского сочувствия. На деле жертве адресуется презрение, какое-то жестокое зоологическое отторжение: так стая животных изгоняет слабого собрата во имя выживания остальных. Вкупе с отсутствием профсоюзов это лишь усугубляет печальную ситуацию, сложившуюся на российском рынке труда. Ведь по закону Архимеда, который в вольном школьном пересказе гласит, что «тело, впернутое в воду, выпирает на свободу ровно столько воды, сколько впернуто туды». Сочувствие, не полученное жертвой, оказывается в кармане взбесившегося офисного царька, отыгрывающего на сверхлояльных сотрудниках все свои комплексы вкупе со шмомплексами. Конечно, открыто боссу-самодуру никто не соперживает — как можно! Просто о нем повествуют со смесью ужаса и восторга (восторг обычно преобладает). Часто сами жертвы, живописуя кошмары, учиняемые начальством в их конторах, срываются на нотки невольного восхищения. Их завораживает размах и удаля, с которым безнаказанный монстр рушит жизни тех, кто находится в его подчинении. Однако легкий налет мазохизма действительно, что греха таить, присущий бесправным жертвам производственных драм, не может и не должен оправдывать самодурство боссов. Иначе мы попадаем в порочный круг: пока осуждается жертва, безнаказанным оказывается настоящий преступник (административный, а подчас и уголовный).

Впрочем, что говорить об офисных трагедиях, когда и на смерть правозащитника или журналиста общество зачастую откликается сакраментальным «Сами виноваты!»? Раньше эта назидательно-злорадная присказка была больше в ходу у бабок возле подъезда, обсуждающих события микрорайонного масштаба (от избияния соседки мужем-пьяницей до изнасилования чересчур откровенно, на их вкус, одевающейся девушки). Нынче общество уселось на виртуальную лавочку и дружно залузгало семечки. И нам еще долго придется разгребать шелуху.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Корпоративные гимны

Серьезная корпоративная культура едва обойдется без гимна. Без гимна — не солидно. Корпорации побогаче обращаются за написанием гимна к людям серьезным: Михаил Звездинский, известный по песням «Сгорая, плачут свечи» и «Очарована, околдована», писал гимны различным организациям, среди которых — «Ростелеком», «Газпром», Магнитогорский металлургический комбинат, Министерство связи и даже ФСБ. Филипп Киркоров исполнил гимн «Техносилы», Николай Расторгуев — соликамской компании «Сильвинит»... Те, у кого бюджеты скромнее, пишут и распевают сами. Вот несколько примеров, которые подбодрят вас вне зависимости от того, слышали ли вы о воспеваемой корпорации или нет.

Пойте на здоровье!

Кобзоном можешь ты не быть, но песню в душе петь обязан!

Гимн компании «Ювэрс»

Наша служба и опасна, и трудна,
Неизведанных возможностей полна.
Если кто-то как-то где-нибудь опять
Что-то там захочет,
Значит, снова нам не есть, не пить, не спать,
Так назначено судьбой, ... мать —
Служба дни и ночи.
Гениальный разработав креатив,
Визуально и вербально воплотив
Все, о чем взывал души клиентской глас,

Развернем проекты.
Ведь клиента выручали мы не раз,
И не раз спасали вас в тяжелый час
Наши интеллекты.
Вот рекламная кампания идет:
Потребитель все узнает, все поймет,
Он поверит, он полюбит ваш товар,
Он его захочет.
В СМИ запущена кампания PR —
Мы наносим по сознанию удар,
В точку, прямо в точку.
Без подарка ваш партнер уныл и зол,
Ваш клиент ни с чем из офиса ушел,
Ваш сотрудник вслед ему глядит с тоской,
А в бюджете дыры...
Знаем, знаем, выход есть простой —
Это значит, вновь вступает в бой
Служба сувениров.
И печатают печатные станки,
Возят, возят тиражи грузовики:
Бланк, конверт, и книга, и буклет —
Есть полиграфия!
Ваши гости захотели съесть фуршет?
Что ж, для нас, специалистов, не секрет
Праздники любые.
Каждый хочет в телевизор, на экран,
В ролик, в фильм, в сюжет, в кинороман,
Службе Video ни в чем препятствий нет —
Все на пленке будет.
Если вы уйти решили в Интернет,
Замутят для вас самый сложный web-проект
Люди, наши люди.
Часто слышим мы упреки от родных,
Что работаем почти без выходных,
Что разлуки нескончаемы порой —
Ни любви, ни дружбы...
Только снова нам забыться не дает,

Вновь уводит, не пускает и зовет
Служба, наша служба.

Гимн Черкасского пенсионного фонда

Я люблю тебя, Фонд,
Как красиво звучит —
Пенсионный!
Без тебя мне не жить,
Я навеки с тобой породненный.
Вот уж окна зажглись,
Мы сидим и доходы считаем.
Коль недоимка есть —
Я важнее работы не знаю.
Все с тобой мы прошли —
Взносы, сбор, векселя и зачеты,
Здесь друзей мы нашли
И огромное море работы.
Мне не много дано:
Ранг, оклад и надбавка порою,
Я проел их давно,
Но поверьте, друзья, я не ною.

«Волгадизельаппарат» (Маркс, Саратовская область)

Знают «Волгадизельаппарат»
В каждом уголке большой России,
Наш завод талантами богат,
Наш завод традициями сильный.
Как Волга начинается с ручейка,
Так утро в Марксе начинается с гудка.
«Волгадизельаппарат», «Волгадизельаппарат»,
Над родимым краем блеск твоих наград.

Гимн «Газпромнефти»

(музыка Д. Данькова, слова С. Марковской)

Мы впереди и в энергии света,
Мы на пути, мы вращаем планету,

Стала «нефтянка» российская нашей судьбой!..
В холод и зной на просторах Ямала
Вместе с тобой эту вахту держали,
В нашем движении — надежда, размах и полет!
Не проиграть, удержав, не растратить!
Новые точки наносим на карты!
Новых великих побед открываем мы счет!
Как говорили когда-то: «Сердцем, друзья, не стареть!»
Наша судьба вместе с тобой, «Газпромнефть»!

Гимн «Билайн-Вымпелком»

Правит миром XXI век,
Время явью делает мечты.
Покорил пространство человек
И возвел незримые мосты.
Мы быстрее стремительных ветров
И свободней перелетных птиц.
Это новый мир без проводов,
Это мир, где больше нет границ.
Наша команда надежна всегда,
И если «Билайн», значит — ДА! ДА! ДА!
Мы вместе открыли успеха секрет.
Для нас расстояний — НЕТ! НЕТ! НЕТ!
Ценим мы доверие людей,
Оправдали мы его не раз.
И открыты для любых идей,
Чтобы сделать лучше нашу связь.
Мы всегда и всюду впереди.
И стремимся время обогнать,
Чтоб у нас мог абонент найти
Все, что только можно пожелать.
Наша команда надежна всегда,
И если «Билайн», значит — ДА! ДА! ДА!
Мы вместе открыли успеха секрет.
Для нас расстояний — НЕТ! НЕТ! НЕТ!



Ирина Драгунская — журналист и художник. Училась в Московском полиграфическом институте и Род-Айлендской школе дизайна, работала арт-директором и главным художником журналов. В настоящее время ведет курс в Московском государственном академическом художественном училище. Пишет статьи о политике, искусстве и жизни среднего класса. Ведет блог на сайте svobodanews.ru.

Эта книга — внешний раздражитель, стимул к переосмыслению собственного взгляда на офисный мир и свое место в нем. Все достижимо, если есть четкое понимание цели. Тем не менее надо постоянно помнить, что нельзя позволять себе терять самоуважение, а эта опасность подстерегает нас на каждом шагу.

Борис Щербаков,
генеральный директор
представительства Oracle в СНГ

Книга Ирины Драгунской по взрывной силе, новизне фактов, храбрости и масштабам воздействия сравнима с «Путешествием из Петербурга в Москву» Радищева.

Дмитрий Быков,
писатель

Книга написана в беспощадном жанре физиологического очерка. Это грустное, но жизнеутверждающее эссе о том, как люди по капле выдавливают из себя офисного раба.

Андрей Колесников,
журналист

Это надо прочитать: ужас, летящий на крыльях хедхантинга.

Дмитрий Орешкин,
политолог и журналист,
основатель группы «Меркатор»

ISBN 978-5-9614-1335-9



9 785961 413359

альпина ПАБЛИШЕРЗ
заказ книг (495) 980-80-77
и на сайте www.alpinabook.ru
Подарки покупателям!

