

**СЕРИЯ
«ПСИХОЛОГИЯ
ВЛИЯНИЯ»**



Оливер Джеймс

**ИСКУССТВО
ОФИСНЫХ
ИНТРИГ**

**Как построить успешную
карьеру в мире лжи,
подстав и грязной игры**



Москва
2015

УДК 159.9
ББК 88.4
Д40

Oliver James
OFFICE POLITICS

Copyright © Oliver James 2013 First published by Vermilion,
an imprint of Ebury Publishing. A Random House Company.

Художественное оформление: iPaulusDesign, www.ipaulus.com

Джеймс, Оливер.

Д40 Искусство офисных интриг. Как построить успешную карьеру в мире лжи, подстав и грязной игры / Оливер Джеймс ; [пер. с англ. Л. Ю. Чибировой]. — Москва : Эксмо, 2015. — 304 с. — (Психология влияния).

ISBN 978-5-699-79165-1

Эта книга — трезвый психологический подход к выживанию в офисе без ущерба для морального здоровья. По мнению автора, современный офисный мир, как и вся наша жизнь, изобилует психопатами, нарциссами и макиавеллистами самых разнообразных подвидов. Обоснованность этой теории придают психологические исследования и собственные интервью автора более чем с 200 сотрудниками офисов, а кроме того, аналогии из жизни известных личностей от Сталина до Мадонны. Проанализировав в первой части книги характерные черты каждого из вышеперечисленных типов, во второй части Джеймс рассказывает о стратегиях и инструментах, которые научат вас не просто выживать, но и процветать в офисной среде. Несколько циничный подход автора вполне оправдан, ведь искусство офисных интриг можно описать известной поговоркой: «Хочешь жить — умей вертеться». Советы Джеймса помогут избежать многих ошибок как начинающим, так и опытным обитателям офисных джунглей.

УДК 159.9
ББК 88.4

© Аржанова Е.А., Чибирова Л.Ю., перевод
на русский язык, 2015
ISBN 978-5-699-79165-1 © Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2015

*Книга посвящается Джону Камминсу,
Майклу Джексону и Дэвиду Макиндоу,
ставшим моими наставниками
в искусстве офисных интриг.*

ЭТА КНИГА ПОМОЖЕТ ВАМ НАЙТИ ОТВЕТЫ НА СЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ:

Как понять психопата? (См. главу 2)

Что отличает вас от психопата? (См. главу 2)

Как обнаружить в себе психопата? (См. главу 2)

Кто такой макиавеллист? (См. главу 3)

Как выявить нарцисса? (См. главу 4)

Почему нарциссы опасны? (См. главу 4)

Как найти подход к нарциссу? (См. главу 4)

В чем различие психологии людей в странах Скандинавии, Востока и Запада? (См. главу 4)

Кто такие притворщики? (См. главу 5)

Чем опасны те, кто легко мимикрирует под среду? (См. главу 5)

Как выстраивать отношения с самозванцем? (См. главу 5)

Как понять, что вы — самозванец? (См. главу 5)

Чем опасны творческие профессии? (См. главу 6)

Почему современная экономика, ориентированная на сферу оказания услуг, создает опасную среду? (См. главу 6)

Почему вы — один из тех, кто носит маску? (См. главу 7)

Как выбрать подходящую роль? (См. главу 7)

Манипуляция, саботаж и другие офисные приемы — в чем практическая выгода? (См. главу 7)

Почему в офисе важно быть в курсе всего, что происходит? (См. главу 8)

Почему к первому впечатлению не всегда стоит прислушиваться? (См. главу 8)

Почему иногда лучше игнорировать здравый смысл и уметь промолчать? (См. главу 8)

Кто такие хамелеоны и какие приемы они используют? (См. главу 9)
Почему так важно следить за собственной речью и как это может помочь карьере? (См. главу 9)

Чем опасна лесть? (См. главу 9)

Как оказание услуг коллегам поможет вам заработать баллы?
(См. главу 9)

Что делать в конфликтных ситуациях с начальством? (См. главу 10)

Почему достоинств порой недостаточно для успешной карьеры?
(См. главу 11)

Какие сильные черты работника являются наиболее привлекательными достоинствами в глазах компаний? (См. главу 11)

Почему мы все используем обходные маневры? (См. главу 12)

Почему шантаж — это агрессивная, но подчас необходимая мера?
(См. главу 12)

Какие уловки используют политики и яркие лидеры, чтобы быть ближе к людям? (См. главу 12)

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	10
----------------	----

Часть I

КАК ВЫЖИВАТЬ В СЛОЖНОЙ РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЕ

Глава 1. ОФИСНЫЙ ТЕРРАРИУМ: ПСИХОПАТИЯ, МАКИАВЕЛЛИЗМ И НАРЦИССИЗМ	23
Глава 2. ПСИХОПАТЫ	31
Глава 3. МАКИАВЕЛЛИСТЫ	49
Глава 4. НАРЦИССЫ	57
Глава 5. САМОЗВАНЦЫ	65
Глава 6. «ОПАСНЫЕ» ПРОФЕССИИ И КОМПАНИИ	72

Часть II

СТАНОВИМСЯ АСАМИ ОФИСНЫХ ИНТРИГ

ВВЕДЕНИЕ	113
Глава 7. ИГРА НА ПУБЛИКУ	117
Глава 8. ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТЬ	168
Глава 9. ИНГРАЦИАЦИЯ	203
Глава 10. ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ	220
Глава 11. ДОСТОИНСТВА	240
Глава 12. ОБХОДНЫЕ МАНЕВРЫ	248

Заключение. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ	260
ЗАМЕЧАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОЯСНЕНИЯ, ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	268
БЛАГОДАРНОСТЬ	292
АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ	294

Введение

Общение с начальником Джул мало кому доставит удовольствие. Он вечно угрюм и быстро выходит из себя, если что-то идет не так, как он хочет, его любимое занятие — обвинять Джул в своих ошибках.

Два подчиненных Джона всегда готовы наброситься друг на друга. Он перепробовал все, чтобы их помирить: собирал вместе, разговаривал по отдельности — ничего не помогло.

Андреа мечтает о повышении заработной платы. Некоторые в компании работают меньше с худшими результатами, но им почему-то платят больше. Когда Андреа пыталась объяснить это боссу, он оказался глух к ее аргументам, оставив ее раздосадованной.

Если вы вынуждены решать подобные задачки каждый день, то эта книга для вас. В первой части мы рассмотрим мотивы, движущие вашими проблемными коллегами, а также способы защиты от их действий. Во второй части мы рассмотрим механизмы офисных интриг и пути достижения вершин мастерства в этом искусстве.

Словосочетание «офисные интриги» вызывает негативные ассоциации. Общественная мораль трактует такие взаимоотношения как непозволительные и крайне вредные. На самом деле, как вы увидите далее, это вовсе не так плохо, как принято считать. «Офисные интриги» — неотъемлемая часть жизни любой компании, а значит, и относиться к ним следует с большим юмором и, если угодно, более философски.

Совершенно очевидно, что люди всегда будут конкурировать друг с другом: рабочие интересы будут сталкиваться, а такие факторы, как интересные задания, способствующие продвижению, удобный график работы или возможность получать бонусы, ограничены. Поэтому важно для достижения собственных интересов и получения наилучших предложений от компании уметь применять собственные методы. Иными словами, я использую термин «офисные интриги» для описания обычных уловок, к которым прибегают люди для продвижения своих интересов.

Ученые выделили четыре основных элемента навыков ведения офисной политики.

Проницательность. Основное качество хорошего политика: умение понимать окружающих, компанию и, конечно, самого себя. Если вы не способны интерпретировать скрытые сигналы своих коллег, то высока вероятность того, что вы не сможете найти свой путь. Если вы не будете понимать то, как работает ваша компания, то вы просто будете двигаться вперед на ощупь. Если вы не будете знать, куда вы хотите попасть, то выбрать направление движения будет очень сложно. Следовательно, важно приложить всю свою проницательность, чтобы точно понять своих коллег, свою компанию и себя.

Эффективность. Если вы поняли происходящее и выработали план, то необходимо располагать навыками для его исполнения. Таким образом, вам необходимо знать, как выбрать правильную тактику, выбрать точки приложения усилий и определить правильное время и форму воздействия, и, конечно, воспользовавшись своими актерскими навыками, обыграть ситуацию.

Налаживание связей. Тщательно выстроенные отношения внутри и вне компании позволят вам дергать за нужные нити. Связи помогают создавать и укреплять репутацию, продвигаться вперед, не говоря уже о том, что они жизненно необходимы при смене места работы.

Искренность. Чем меньше разница между тем, кем вы на самом деле являетесь, и тем, кем вы хотите стать, тем лучше.

Однако для создания успешного образа необходимо «развести» внутреннее и внешнее «я». При этом важно оставаться максимально (насколько это возможно) искренним, потому что продвижение вперед затруднится, если коллеги потеряют веру в ваши честность и искренность.

Если рассматривать офисные интриги в подобном ключе, то они утрачивают свою негативную коннотацию. Более того, мне бы хотелось помочь вам научиться осознанно использовать четыре предлагаемых базовых элемента. Если вы относите себя к тем, кто полагает применение данного инструментария неэтичным, то я настоятельно рекомендую еще раз пересмотреть свою позицию. Вы просто обманываете сами себя: нравится вам это или нет, но каждый пятый наш разговор с другим человеком содержит невинную ложь — «ложь во спасение». Тем временем разумное использование данного инструмента бывает необходимым для продвижения собственных интересов. Понимая и планируя свои действия и действия коллег, вы будете приносить пользу не только себе, но и окружающим. Однако ложная скромность и самообман приведут только к разочарованиям и досаде из-за того, что вас перехитрили и обошли те, кто не боялся проявить активность. Я хочу донести до вас, что нет ничего плохого в том, чтобы быть хорошим офисным политиком, развивая и совершенствуя существующие навыки.

Я далек от того, чтобы призывать вас превращаться в холодных безжалостных эгоистов. Напротив, я не сторонник позиции «человек человеку волк», являющейся ключевой для карьеристов. Однако те, кого можно отнести к «психопатам», «макиавеллистам» и «нарциссам», часто встречаются в разных отраслях, и в ваших же интересах уметь различать их и сформировать стратегии общения с ними. В первой части книги мы рассмотрим особенности таких типов людей, поскольку именно они будут делать все, чтобы превратить вашу жизнь в ад. Существует три типа личностей, которые перекликаются:

Психопатия. К данному типу относятся импульсивные, жадные до острых ощущений, не способные к сочувствию люди.

Это тип Сталина и Гордона Гекко из фильма «Уолл-стрит». Данный тип встречается в четыре раза чаще¹ среди топ-менеджеров, чем среди простых работников.

Макиавеллизм. К данному типу относятся расчетливые, склонные к хладнокровному манипулированию люди, преследующие свои интересы без оглядки на окружающих. Это тип Генри Киссинджера и Питера Мандельсона.

Эти черты характерны для тех, кто достиг вершины², а не застрял в основании пищевой цепи.

Нарциссизм. К данному типу относятся тщеславные, предрасположенные к мегаломании люди, для которых характерно чувство собственного величия, попытки достичь доминирования и превосходства. К этому типу относятся Мадонна и Марадона. Можете верить или нет, но чаще всего «нарцисса» можно встретить среди топ-менеджеров³, а не обывателей или обитателей психиатрических клиник.

Таким образом, можно сделать заключение, что человек со склонностью в одну из указанных сторон с высокой долей вероятности будет пытаться доминировать. Более того, если присмотреться к человеку, являющемуся источником проблем в офисе, то можно заметить черты одного из типов «Темной Триады».

Проблема в том, что за последние тридцать лет число людей, чей тип относится к «темной триаде», существенно возросло⁴. Однако темпы роста географически не однообразны. Причина неравномерности связана с тем, что для достижения успеха в условиях глобальной экономики возрастает потребность в наличии элементов типажей из «Темной Триады», что сильнее всего проявляется в англоязычных и развивающихся странах: Великобритании, Америке, Китае, Индии и России. Ситуация, если честно, пугающая. Вне зависимости от места занятости: крупные частные компании, малый бизнес, государственный сектор — для достижения успеха необходимо проявлять жесткость, эгоизм и умение манипулировать. Высока вероятность того, что в ваш уютный мирок на работе ежедневно будет врываться кто-то, представляющий гремучую смесь «психопата»,

«макиавеллиста» и «нарцисса». Они сожрут вас с потрохами, если вы не научитесь укрощать их.

Причина распространения подобных типажей в экономически развитых странах заключается в трансформации специализации экономики с товарного производства в оказание услуг. Так, например, в Британии в товарном производстве занято всего 11%. Оценить эффективность работы в товарном производстве намного проще, поскольку продукт можно потрогать и увидеть, тем временем качество оказания услуг оценить сложнее, поскольку данный процесс связан с большой долей субъективности.

Таким образом, в результате перехода экономики от товарного производства к оказанию услуг вопрос распределения наград и продвижения по службе существенно осложнился.

Легко оценить труд и эффективность человека, работающего на фабрике по производству деревянных кукол и получающего сдельную оплату: оплата его труда зависит от объемов выработки — 100 или 1000 штук, а достижение определенных объемов производства позволит продвинуть такого человека вперед по карьерной лестнице.

Тем временем в сегменте услуг все обстоит совсем иначе, поскольку отсутствуют объективные показатели (например, количество изготовленных кукол), позволяющие оценить вклад. Ярким примером проблем, характерных для сегмента услуг, может служить работа по производству телевизионных программ, с которым мне доводилось неоднократно сталкиваться в течение двадцати пяти лет. Однажды мне посчастливилось натолкнуться на забавное объявление на стене одного из офисов телепрограмм, которое прекрасно иллюстрирует порядок вещей.

ШЕСТЬ СТУПЕНЕЙ ЛЮБОГО ТЕЛЕВИЗИОННОГО ПРОИЗВОДСТВА:

1. Энтузиазм.
2. Разочарование.
3. Паника.

4. Поиск виноватого.
5. Наказание невинного.
6. Награждение непричастного.

Вне зависимости от места работы — на телевидении, в отделе связей с общественностью, в финансовой сфере или медицине — доказать достижения в сфере услуг очень сложно для работника, равно как и для руководства получить основания для поощрения или наказания.

Конечно, если клиент полностью доволен услугами, оказанными отделом связей с общественностью, то начальнику ничего не остается, кроме как признать это. Отзывы клиентов формируют отношение руководства, однако они воздействуют через призму личностных отношений. Так, если вы нравитесь начальнику, то с большей вероятностью он возложит ответственность за ошибки (например, плохую рекламу) на другого члена команды или сложность вопроса, а вы снова будете во всем белом.

Можно предположить, что ситуация в сегменте инвестиционного банкинга отлична, поскольку существуют некие объективные критерии оценки успеха, но это предположение будет далеко от истины. Если вы нравитесь боссу, то все ошибки можно списывать на обстоятельства, а все победы относить на свой счет, а хорошие отношения с клиентом помогут получить благоприятные рекомендации.

Как может медик, у которого пациенты мрут как мухи, доказать, что его вины нет в этом (если, конечно, он не маньяк-убийца)? Все просто: в оказании медицинской помощи принимает участие множество специалистов. Если вы нравитесь пациентам, они не пожалуются на вас. Если вы сумеете добиться расположения старшего (например, старшей сестры), то высока вероятность, что вас не будут сильно ругать за ошибки и могут даже проигнорировать их.

В сфере услуг ваши отношения с боссом становятся ключевым элементом успеха; именно субъективные оценки, а не объективные критерии будут определять темпы вашего роста. Элементарно: вы нравитесь или нет. Умение запудрить мозги