

Корпоративный кофе

— ● —
Горько, но бодрит



Мари Ренард

Мари Ренард

Корпоративный кофе

<https://litres.ru/74192044>

SelfPub; 2026

Аннотация

Что общего у руководителя, который не слышит замечаний, сотрудницы, согласующей документы вопросом «Там всё норм?», и собственника, считающего страх лучшим методом управления?

Они работают в одной компании.

«Корпоративный кофе» — сборник коротких сатирических зарисовок об офисной жизни, знакомых характерах, странных правилах и рабочем абсурде, который со стороны кажется смешным, а изнутри — совершенно обычным.

Здесь легко узнать коллегу, начальника, целый отдел, а иногда и самого себя.

Наливайте кофе и устраивайтесь поудобнее.

Все совпадения с вашей компанией, разумеется, случайны. Особенно самые точные.

Содержание

Предисловие	4
Пять минут	6
Продано!	9
Улыбайся вверх	12
Не принимай на свой счёт	15
Спасти всех	18
Пусть сам разбирается	22
Конец ознакомительного фрагмента.	23

Корпоративный кофе

Предисловие

У каждого офисного сотрудника рано или поздно наступает минута ясности.

Случается это обычно без предупреждения, посреди самого обыкновенного рабочего дня, например, в среду. Иногда в четверг. Понедельник для таких откровений слишком занят, а в пятницу уже поздно.

В почте лежат три письма с пометкой «срочно», в календаре внезапно появляется совещание, которого утром там не было, а кто-то за соседним столом уже в третий раз предлагает всем выйти из зоны комфорта.

В такую минуту перестают действовать разговоры о лучшей версии себя, бесконечной продуктивности, позитивном мышлении и великих целях компании. Мотивационная шелуха осыпается, и под ней обнаруживается простое человеческое признание:

— Я устал.

В обычной жизни это называется усталостью. В корпоративном словаре — снижением вовлечённости. Переработка там называется командной поддержкой, чужая задача — возможностью для профессионального роста, а беспорядок — гибкостью рабочих процессов.

«Корпоративный кофе» появился именно из такой усталости.

Это не пособие по выживанию в коллективе и не руководство по успешной карьере. Здесь никто не научит управлять временем, правильно ставить цели и сохранять позитивный настрой на срочном пятиминутном совещании, которое заканчивается через полтора часа словами:

— Ну что ж, основные вопросы мы сегодня хотя бы обозначили.

Здесь — обычные люди, чьи достоинства и недостатки особенно хорошо заметны при офисном освещении.

Кто-то спасает всех, пока на собственную работу уже не остаётся времени. Кто-то рассуждает о корпоративных ценностях, но не считает нужным применять их к себе. Кто-то годами ищет виноватого и неизменно находит его в соседнем отделе. А кто-то уходит к кофемашине на пять минут и возвращается уже под вечер.

Эта книга никого не исправляет и не делает эффективнее. В конце концов, этим уже занимается достаточное количество людей. Она лишь предлагает посмотреть на офисную жизнь со стороны и убедиться, что происходящий вокруг абсурд замечаете не только вы.

Добро пожаловать.

Кофе уже готов.

Пусть горько, но бодрит.

Пять минут

Сахарная Булочка

или как рабочий день исчезает незаметно

Совет: если каждый разговор длится всего пять минут, обязательно посчитай, сколько часов они занимают к концу рабочего дня.

Как это выглядит в жизни

Она была тем самым человеком, которого в коллективе называют «солнышком»: улыбчивая, общительная, внимательная. Помнила, как зовут вашего кота, когда у ребёнка утренник, куда вы собирались в отпуск и чем закончилась история с соседями сверху.

С ней было приятно начинать день.

Утро начиналось у кофемашины. Сахарная Булочка появлялась там с чашкой, доброй улыбкой и совершенно искренним интересом к чужой жизни. Она слушала так внимательно, что человек чувствовал себя важным, сочувствовала без формальности и умела превратить обычную поездку в магазин в небольшой сериал.

Именно поэтому поговорить с ней любили все.

Только коллеги допивали кофе и расходились по рабочим местам, а Сахарная Булочка оставалась. Сначала разговор продолжался с одним человеком. Потом подходил второй. Следом кто-то заходил просто налить воды, и тема незаметно

менялась вместе с собеседником. Потом она встречала коллегу в коридоре, вспоминала какую-нибудь важную деталь из его жизни, спрашивала, как дела, и человек сам останавливался ещё на несколько минут.

К обеду выяснялось, что утро прошло очень насыщено. Она успела всех выслушать, поддержать, рассмешить, обсудить ремонт, детей и отпуск.

Работа всё это время терпеливо ждала своей очереди.

После обеда день продолжался почти по тому же сценарию.

К вечеру Сахарная Булочка возвращалась к столу. На экране её встречал недописанный отчёт, в почте копились письма, а список задач выглядел почти так же, как утром.

Она тяжело опускалась в кресло, смотрела на часы и искренне удивлялась:

— Как день мог так быстро закончиться?

И ведь она не бездельничала. За весь день ей почти не удалось спокойно посидеть в одиночестве. Просто большая часть этой занятости не превращалась в результат.

Незакрытые задачи переносились на завтра. «Завтра» становилось «послезавтра». Потом приходило напоминание руководителя, а следом подключались коллеги, потому что переносить сроки дальше уже было нельзя.

Так пятиминутные разговоры складывались в часы, часы — в просроченные задачи, а всё вместе — в репутацию человека, который почему-то ничего не успевает.

И происходило это удивительно спокойно: без конфликтов, без громких выяснений, с неизменной улыбкой и всё тем же вопросом:

— А как у тебя дела?

Парадокс: иногда человек действительно весь день занят. Просто не всегда тем, за что ему платят зарплату.

Мораль: иногда лучший способ проявить внимание к коллегам — вовремя закончить свою работу.

Продано!

Человек из зоны комфорта

или как уверенность стала главным аргументом

Совет: если не знаешь, что сказать — процитируй тренинг. Главное — говорить уверенно. Проверять всё равно никто не будет.

Как это выглядит в жизни

Когда-то он был обычным сотрудником: тихим, аккуратным и немного застенчивым. Работал без блеска, зато внимательно, не перебивал коллег и не пытался выглядеть умнее, чем был.

Всё изменилось после первого тренинга по личностному росту. За ним последовал второй, потом появились онлайн-курсы, бизнес-коучи, мотивационные ролики и книги о лидерстве, мышлении победителя и жизни без ограничений.

Через несколько месяцев коллеги обнаружили, что прежний человек куда-то исчез.

Теперь Человек из зоны комфорта не разговаривал, а транслировал установки. Почти любой разговор заканчивался рассуждениями о мышлении победителя, внутреннем ресурсе, выходе из зоны комфорта или необходимости постоянно расти над собой. Любая неудача означала, что Вселенная проверяет его готовность к успеху. Любое возражение доказывало, что собеседник ещё не дорос до его уровня.

мышления.

Знания постепенно уступили место подаче.

Когда поставка оборудования задержалась почти на месяц, он без малейшего смущения сообщил клиенту, что корабль с грузом затонул во время шторма.

На самом деле никакого корабля не было.

Человек из зоны комфорта сам пообещал срок, который компания изначально не могла выдержать. Но признать ошибку означало бы покинуть позицию победителя, поэтому вместо объяснения появился шторм.

Через несколько дней клиент узнал настоящую причину задержки, расторг договор и больше никогда не вернулся в компанию.

Казалось бы, после такой истории любой сделал бы выводы.

Но Человек из зоны комфорта считал иначе.

Спустя несколько недель поставка снова сорвалась.

На этот раз по дороге якобы сгорела машина с оборудованием. В подтверждение Человек из зоны комфорта показал фотографию пылающего грузовика, найденную в интернете. История оказалась такой же выдуманной, как и предыдущая.

Закончилось всё предсказуемо: клиент ушёл вслед за предыдущим.

После этого коллеги перестали удивляться. Если проект попадал к Человеку из зоны комфорта, вся компания готовилась не к работе, а к устранению последствий.

Сам он никогда своей вины не видел.

Когда ему попытались объяснить, во что обходятся его обещания, он доброжелательно улыбнулся:

— Работа со мной — это отличный выход из зоны комфорта. Такие ситуации прекрасно прокачивают профессиональные навыки.

Он произнёс это с искренним вдохновением человека, уверенного, что только что сделал окружающим ценный подарок.

Постепенно коллеги заметили ещё одну закономерность. Чем меньше у Человека из зоны комфорта оставалось настоящих аргументов, тем больше в его речи становилось красивых фраз, громких цитат и разговоров про развитие.

Он уже давно перестал искать правильное решение. Гораздо важнее было выглядеть человеком, который никогда не сомневается.

Ведь сомнения — не для победителей.

Парадокс: самым ценным навыком Человека из зоны комфорта оказалось вовсе не умение решать проблемы, а способность их создавать.

Мораль: уверенность помогает продать обещание. Выполнять его всё равно приходится профессионалам.

Улыбайся вверх

Лицемерная Злыдня

или как вежливость становится привилегией

Совет: если хочешь, чтобы начальство тебя любило, улыбайся вверх и рычи вниз. Главное — никогда не перепутать направление.

Как это выглядит в жизни

На собеседование она опоздала почти на двадцать минут, но выглядела совершенно спокойной. Ни спешки, ни извинений, ни малейшего смущения. Казалось, сам факт опоздания её совершенно не беспокоил.

Навстречу ей вышла офис-менеджер.

— Добрый день. Проходите, пожалуйста, я вас провожу в переговорную.

Лицемерная Злыдня даже не замедлила шаг.

Медленно сняла шубу и, не глядя, бросила её девушке в руки. Не передала, а именно бросила. Та машинально поймала её от неожиданности и на секунду замерла.

Лицемерная Злыдня тем временем уже направлялась дальше по коридору и совершенно не обращала внимания на офис-менеджера, которая всё ещё стояла с её шубой в руках.

Офис-менеджер проводила её взглядом. Но работа есть работа. Кандидату полагалось предложить чай или кофе. Поэтому через пару минут она постучала в переговорную и за-

глянула внутрь.

И тут её ждал сюрприз.

За столом уже сидела совсем другая Лицемерная Злыдня.

На лице появилась улыбка, плечи расслабились, а голос стал мягче.

— Ох, как же тяжело сейчас найти хорошую команду, — вздохнула Лицемерная Злыдня.

— А у вас здесь так уютно...

Офис-менеджер даже ненадолго растерялась.

Только что перед ней был один человек, а теперь — совсем другой.

Словно кто-то невидимый щёлкнул переключателем и включил режим «обаяние для начальства».

После трудоустройства всё окончательно встало на свои места.

С руководством Лицемерная Злыдня всегда была приветливой, внимательной и исключительно доброжелательной: улыбалась, поддерживала любые инициативы и никогда не упускала возможности сделать уместный комплимент.

Но существовала и другая версия Лицемерной Злыдни, которую хорошо знали коллеги.

Она жила по очень простому правилу: чем ниже человек находился в офисной иерархии, тем меньше уважения он заслуживал. Новичкам доставались раздражённые взгляды и колкие замечания, а коллегам — тяжёлые вздохи и постоянное недовольство.

Самое удивительное, что эти две её версии почти никогда не пересекались.

Стоило появиться кому-то из руководства, как Лицемерная Злыдня преображалась за считанные секунды.

Голос становился мягче, а улыбка — шире.

И вся недавняя раздражительность исчезала так быстро, словно её никогда и не было.

Поэтому, когда кто-то из сотрудников пытался осторожно пожаловаться на её поведение руководству, чаще всего слышал в ответ одну и ту же фразу:

— Да вы что? Она же такая милая.

Конечно милая.

Для тех, кто выше по должности.

Парадокс: иногда самые вежливые люди на совещаниях оказываются самыми неприятными сразу после их окончания.

Мораль: лицемерие начинается не там, где человек умеет улыбаться, а там, где уважение становится привилегией, доступной только тем, кто стоит выше в служебной иерархии.

Не принимай на свой счёт

Системная Катастрофа

или как превратить замечания в белый шум

Совет: если тебе говорят, что ты некомпетентна, не спеши расстраиваться. Возможно, речь вообще не о тебе. Даже если назвали твою фамилию, должность и подробно перечислили твои ошибки — тем более не заикливайся на этих мелочах. Мир полон завистников, придирчивых людей и странных совпадений.

Как это выглядит в жизни

На еженедельные собрания Системная Катастрофа приходила с выражением благородной усталости. По её лицу можно было подумать, что всю предыдущую неделю она одна удерживала компанию от неминуемого разорения и теперь вынуждена отвечать на неблагодарные вопросы людей, которые этого почему-то не заметили.

Готовиться к совещаниям она не любила. Регламенты считала чтением по желанию, сроки — приблизительными ориентирами, а цифры — частным мнением бухгалтерии. Отчёты, по её убеждению, существовали главным образом для того, чтобы их требовали на совещаниях. Поэтому собрания проходили по давно знакомому сценарию.

Руководитель открывал папку и начинал:

— Отчёты не готовы.

— План не выполнен.

— Данные не актуализированы.

— Почему отдел снова не подготовился?

Системная Катастрофа внимательно кивала. На особенно серьёзных замечаниях она открывала блокнот и принималась записывать. Со стороны это выглядело убедительно, хотя записи обычно состояли из нескольких подчёркиваний, стрелки и слова «уточнить». Что именно следовало уточнить, она обычно забывала ещё до конца совещания, но запись выглядела деловой и внушала надежду.

Когда руководитель называл её фамилию, Системная Катастрофа слегка поднимала брови. Совпадение казалось любопытным, но недостаточным для серьёзных выводов.

— Всё понятно? — спрашивал руководитель, закончив перечислять последствия её работы.

— Конечно, — отвечала она с видом человека, который уже мысленно принял все необходимые меры.

После собрания Системная Катастрофа выходила в коридор, тяжело вздыхала и сообщала коллегам:

— Опять на совещании про кого-то там орали. Нервные все какие-то.

После чего спокойно возвращалась к своим делам.

Через неделю всё повторялось. Потом ещё через неделю. Системная Катастрофа снова кивала, снова делала пометки и снова покидала кабинет с чистой совестью. Замечания звучали громко, называли её фамилию и даже сопровождались

конкретными примерами, но до адресата всё равно не доходили. Где-то на полпути между ушами и внутренней уверенностью они теряли смысл и превращались в обычный офисный шум.

Со временем совещания стали напоминать еженедельный сериал, в котором каждый уже выучил свои реплики. Руководитель сердился, коллеги молчали, Системная Катастрофа записывала слово «уточнить».

Менялась только дата в календаре.

Парадокс: над столом Системной Катастрофы уже гремела служебная гроза, а она всё ещё считала, что дождь идёт в соседнем отделе.

Мораль: обратная связь не обязана нравиться — её задача хотя бы дойти до адресата.

Спасти всех

Великий Спасатель

или как разрушать добром

Совет: если коллега просит помощи, немедленно бросай свою работу и спасай его. В конце концов, хороший человек не может отказать в помощи другому хорошему человеку.

Как это выглядит в жизни

Итак, начинается рабочее утро.

Великий Спасатель приходит раньше всех и уверенно вплывает в офис. Если солнце светит достаточно ярко, а окна относительно чистые, можно заметить, как за его спиной развевается плащ.

Это он — Великий Спасатель офиса и компании.

Он верит, что спасёт всех. У него неисчерпаемый запас идей, энергии и искреннего желания сделать всё лучше. Он всегда знает, какой процесс нужно исправить, кого поддержать и какую ещё задачу можно взять на себя. На любой вопрос отвечает:

— Сейчас посмотрю.

И самое удивительное — он действительно хочет как лучше. В этом и заключается его главная проблема. Великий Спасатель искренне переживает за работу, коллег и результат. Он не умеет пройти мимо чужой проблемы, даже если она к нему не имеет никакого отношения.

Сначала коллеги восхищаются. Как удобно, когда рядом есть человек, который всё объяснит, проверит и доведёт до конца. Новый сотрудник не разобрался в инструкции — Великий Спасатель покажет. Менеджер не успевает подготовить письмо — поможет. Руководитель забыл о сроке — напомним, а потом заодно всё сделает.

Постепенно помощь перестаёт быть исключением и превращается в рабочий процесс.

Коллеги подходят к нему не после того, как пытаются разобраться, а вместо этого.

— Ты не помнишь, где лежит договор?

— Посмотри в общей папке.

— А можешь сам найти? У тебя быстрее получится.

Он находит.

— Я не понимаю, что здесь исправить.

— В инструкции всё написано.

— Ты же уже знаешь. Объясни в двух словах.

Он объясняет. Иногда дольше, чем человек потратил бы на чтение инструкции.

Великий Спасатель видит, что без него никто не справляется, и это одновременно утомляет его и льстит ему. Чем чаще коллеги приносят ему простые вопросы, тем очевиднее становится его незаменимость.

Он жалуется, что все сидят у него на шее, но продолжает заботливо её подставлять.

Со временем в офисе складывается устойчивая система.

Если возникает проблема, её не решают — её несут Великому Спасателю. Если кто-то не успевает, работу передают ему. Если ошибка повторяется, он снова её исправляет, не оставляя человеку ни необходимости, ни возможности чему-нибудь научиться.

Его собственные задачи терпеливо ждут.

Сроки приближаются, письма копятся, рабочий день растягивается. Великий Спасатель задерживается допоздна и с горьким достоинством произносит:

— Если не я, то кто?

Коллектив давно знает ответ.

Никто.

Не потому, что остальные не способны справиться. Просто Великий Спасатель не оставляет им такой необходимости. И почти никто уже не спрашивает, справляется ли он сам.

Хорошо, если однажды Великий Спасатель всё-таки поймёт: мир без него не рухнет. Без его «сейчас сделаю», «давайте я помогу» и «я быстро посмотрю» работа продолжится.

Кто-то откроет инструкцию. Кто-то обратится к другому коллеге. А кто-то впервые попытается разобраться самостоятельно.

И впервые за долгое время Великий Спасатель спокойно сядет с чашкой кофе и найдёт время для собственных задач, собственных мыслей и самой обычной жизни, в которой не

нужно всё время кого-то спасать, что-то доказывать и бежать впереди остальных.

Парадокс: иногда офис начинает работать лучше именно тогда, когда Великий Спасатель перестаёт спасать всех подряд.

Мораль: помогать людям — хорошее качество. Но иногда забота о себе — это единственный способ сохранить силы и продолжать жить собственной жизнью.

Пусть сам разбирается

Системная Катастрофа

или как провести адаптацию одним предложением

Совет: если хочешь вырастить самостоятельного сотрудника, просто оставь его одного в первый же рабочий день. Не трать время на обучение, объяснения и ответы на вопросы. Он ведь взрослый человек, а значит, должен сам догадаться, чем занимается компания, кому он подчиняется, где взять доступы и что уже успел сделать неправильно.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.