

Преданный
Преданный

Тикнедельный
инттенсив

Пюкотнасои

Р, Б

Многопопнее пюддл

200

6

«Преданный»: анатомия
корпоративной преданной
культуры, или как
преданный

с, 2

продать душу за 70

тысяч (на бумаге — 200)

Рибсе Туликри

Александр Зельгейм

**«Преданный»: анатомия
корпоративной культуры,
или Как продать душу за
70 тысяч (на бумаге — 200)**

«Автор»

2026

Зельгейм А.

«Преданный»: анатомия корпоративной культуры, или Как продать душу за 70 тысяч (на бумаге — 200) / А. Зельгейм — «Автор», 2026

Сатирическая аналитическая записка о сети ритейла «Преданный» — месте, где обещают 200 тысяч, а платят 70, где за смену нужно перетаскать 60 тонн груза, а обед длится 15 минут. Двухнедельный интенсив, триста тестовых вопросов, заповеди компании наизусть, критерии чистоты в сердце и каша в голове — и всё это ради должности заместителя директора, на которой ты и так работаешь за троих. Монумент сапогам в бетоне. Грязный ковролин в офисе. Медаль за пять лет выслуги вместо премии — в эпоху, когда инфляция растёт быстрее бамбука. Но за сатирой — живые люди: коллеги, которые держатся друг за друга, потому что система держаться не помогает. Тёплый, злой, честный текст о корпоративной культуре, отчаянии как дешёвом ресурсе и о том, почему ослу нужен ветеринар. Если вы ещё хотите туда устроиться — перечитайте главу про 60 тонн. Сапоги уже заняты.

© Зельгейм А., 2026

© Автор, 2026

Александр Зельгейм

«Преданный»: анатомия корпоративной культуры, или Как продать душу за 70 тысяч (на бумаге — 200)

Пролог. Легенда о сети, где тебя ждут

Сеть «Преданный» позиционирует себя как место, где «ценят людей». И это чистая правда: ценят. Тщательно. Скрупулёзно. До копейки. Слово «преданный» здесь многозначно: ты предан компании, компания предана тебе — ну, как минимум, на бумаге.

Средний рейтинг работодателя на профильных площадках — около 5,6 балла из 10 по компетентности руководства, при этом компанию рекомендуют лишь 32% сотрудников. В переводе на человеческий: две трети людей, которые там работали, советуют вам бежать. Оставшаяся треть, вероятно, просто ещё не успела уволиться.

Глава 1. Найм. Или искусство продавать мечту

Вакансия выглядит как письмо из рая. «Кладовщик приёмки на распределительный центр: **до 200 000 рублей**». Плюс бесплатное питание, развозка, ДМС (без стоматолога, но вы же не зубами грузы таскаете). В голове мгновенно выстраивается финансовый план: закрыть кредит, ипотеку, купить маме шубу, а себе — достоинство.

Реальность, как водится, входит без стука. Корреспондент «Фонтанки», устроившийся в распределительный центр «Преданного», обнаружил, что реальный доход новичка «едва дотягивает до 70 тысяч». А чтобы получить и эти деньги, нужно за смену перетаскать на себе **60 тонн груза**. Шестьдесят. Тонн. Это как перевезти в одиночку небольшой табун слонов, только без благодарности и с графиком 2/2.

В отделе кадров людно. Люди приходят с чемоданами — видимо, планируют жить на складе. Развозка опаздывает систематически, но это мелочи. Главное — «здесь надо быстро». Быстро таскать, быстро уставать, быстро осознавать, что ты стал жертвой кадровой ловушки для отчаявшихся.

Глава 2. Обучение по-преданному: двухнедельный интенсив, или Как сварить кашу в голове и не подавиться тестами

В «Преданном» решили: аутсорс — это для слабаков. Зачем платить агентству, которое ещё будет требовать соблюдения Трудового кодекса, когда можно вырастить собственный, штатный, вымуштрованный персонал? Свой человек — он как родной. Его можно грузить, гонять, проверять и снова грузить. Поэтому ставка сделана на интенсив. Две недели. Нужно знать и понимать практически всё. Не «ознакомиться», не «иметь представление», а знать. Понимать. Желательно — во сне и наяву.

Программа называется гордо: интенсив. По ощущениям — это когда тебя сначала погружают в бассейн с информацией, потом закрывают крышку, а через четырнадцать дней спрашивают: «Ну что, научился плавать?»

Заповеди компании нужно выучить наизусть. Не осмыслить, не обсудить, не предложить улучшить — зубрить. Как молитву в секте, только без благодати. Как текст присяги, только вместо верности родине — верность полке с чистящим средством. «Наше дело» — это отдельное священное писание. Его полагается не просто знать, а носить в сердце. Критерии качества и чистоты — это скрижали, высеченные в бетоне. Сколько миллиграммов пыли допустимо на

полке? Сколько секунд можно смотреть на грязный пол, прежде чем ты станешь предателем? Ответ должен всплывать автоматически, как пароль от корпоративной почты, которую тебе всё равно не выдают.

В голове — каша. Это не побочный эффект. Это, судя по всему, целевая метрика. Если каша не образовалась, значит, вы недостаточно интенсивно интенсивировались. Если образовалась — поздравляем, вы в процессе. Теперь главное — не дать ей остыть.

Дальше начинается театр тестов. Сначала — просто тесты. Потом — тренировочный тест на двести вопросов. Двести. Вопросов. К этому моменту вы уже не человек. Вы — ходячая база данных с функцией улыбки. Вы помните, что чистота — залог качества, но уже не помните, как зовут вашу маму. Потом — контрольный тест на сто вопросов. Он нужен, видимо, для того, чтобы добить остатки нейронных связей, которые ещё не успели замкнуться на слове «регламент».

Но и это не финал. После тестов — практика работы. То есть мало вызубрить. Надо ещё и показать, что ты не просто попугай в фартуке, а боевая единица. Умеешь ли ты работать так, как написано в заповедях, которые ты учил наизусть, но которые, как выясняется, жёстко не исполняются? Сможешь ли ты одновременно улыбаться покупателю, следить за чистотой, помнить критерии качества и не сойти с ума? Практика покажет. Практика всегда показывает. Обычно — что человек всё-таки сошёл.

А после практики — собеседование. Да, после двух недель интенсива, выученных наизусть заповедей, «Нашего дела», критериев чистоты, тестов, тренировочного теста на двести вопросов, контрольного на сто и сданной практики — вас ждёт собеседование. Видимо, чтобы проверить, не сошли ли вы с ума окончательно. Если не сошли — вам, скорее всего, откажут. Потому что нормальный человек после такого квеста должен как минимум попросить политическое убежище. А если сошли — добро пожаловать. Вы идеальный кандидат.

И всё это — на должность заместителя директора. Не кассира. Не продавца. Не грузчика. Заместителя. Директора. Человека, который, по идее, должен управлять, принимать решения и нести ответственность. Но сначала он должен доказать, что помнит наизусть, как правильно протирать плинтус, и может с закрытыми глазами ответить на двухсотый вопрос тренировочного теста. Потому что в «Преданном» карьера начинается не с опыта, а с выносливости. Не с компетенций, а с способности не потерять себя в каше.

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.