Михаил Варламов
Герман Ломов

Две доктрины

Доктрина вторая

«Архитектура Сознания»

Том 4

12 Ролей мира ментального



Герман Ломов

Две доктрины. Доктрина вторая. Архитектура Сознания. Том 4

«Автор»
2026

Ломов Г.

Две доктрины. Доктрина вторая. Архитектура Сознания. Том 4 / Г. Ломов — «Автор», 2026

В Томе 4 доктрины «Архитектура Сознания» подробно рассматриваются 12 «культурных» Ролей мира ментального – «высшего мира», мира принципов и правил, которые почувствовать не получится. Их можно только понять! Но уж если Вы их поняли, они останутся с Вами навсегда, и Вы достигнете ПределаПрименимо к доктрине «Архитектура Сознания» «культурные» Роли мира ментального – это роли, проживаемые исключительно на уровне ума и разума. Вам уже не нужно чувствовать, ибо Вы уже знаете.Почему «культурных» Ролей мира ментального именно двенадцать?В чём заключается «культура» их проживания?..В описании каждой Роли поэтапно освещаются её архетип, образ и сакральный (скрытый) образ, сверхспособности («сиддхи»), категория Роли и категория мышления Роли, эмоция, вопрос и алгоритм входа в Роль, идеальный комплимент носителю Роли и количественный показатель Роли как показатель успешности её достижения.Перечень двенадцати «культурных» Ролей мира ментального – в оглавлении (содержании) книги.

© Ломов Г., 2026
© Автор, 2026

Содержание

Мир ментальный 6
МС3: Роль Мать-Сын 3 уровня 6
СМ3: Роль Сын-Мать 3 уровня 17
ОД3: Роль Отец-Дочь 3 уровня 26
Конец ознакомительного фрагмента. 34

Михаил Варламов, Герман Ломов
Две доктрины. Доктрина вторая. Архитектура Сознания. Том 4

© Михаил Варламов, Герман Ломов, 2020-2026

Не вокруг творцов нового шума – вокруг творцов новых ценностей вращается мир; он вращается неслышно.

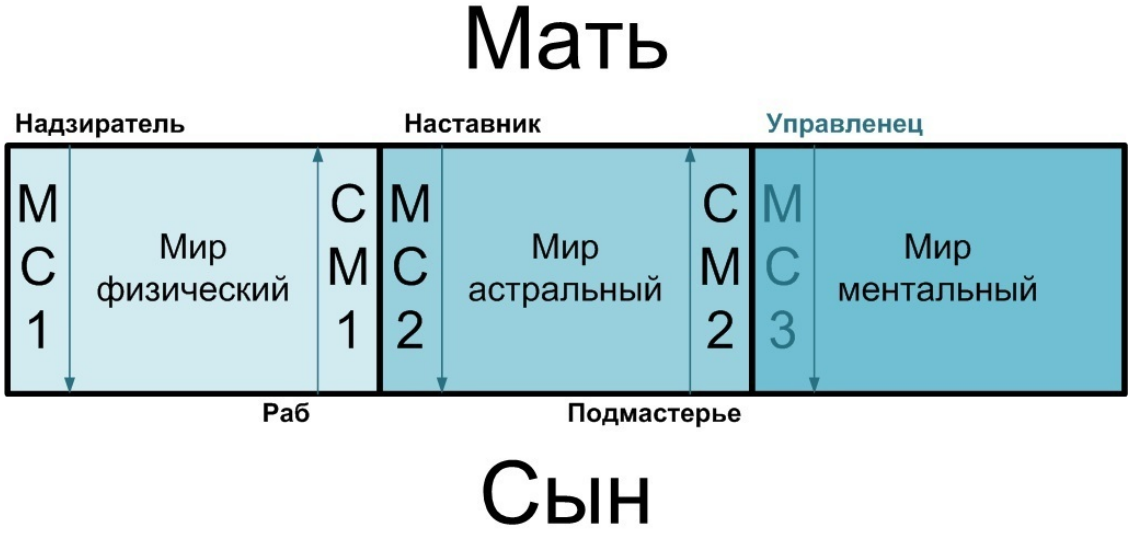
Ф. Ницше «Так говорил Заратустра»

Дьявол кроется в мелочах. Открывающий их нам – великий чародей. Скрывающий – потенциальный предатель.

Михаил Варламов

Мир ментальный

МС3: Роль Мать-Сын 3 уровня



Архетип Роли. Управленец, проектное наименование – Управляющий.

Такие люди неудобны. Они придирчивы и ворчливы по пустякам. Они всегда чем-то недовольны. По ним, «отлично быть не может априори, потому что идеал недостижим в принципе». Вследствие своей (врождённой ли, приобретённой ли «в ходе эволюции») занудливости их не любят и могли бы послать, куда подальше… Если бы ни их руководящий статус. Да-да, как правило, такие люди занимают далеко не последнее место в социальной иерархии, отчего «послать» их бывает довольно проблематично.

Как минимум, они «никуда не пойдут», а «останутся на месте» и, никак не реагируя на Ваши «стенания», продолжат «выпиливать мозг». Как максимум, в силу своего руководящего статуса могут применить к Вам различные санкции за невыполнение их требований.

Поэтому, в своей основе, носителей «культурной» Роли Управленец просто боятся и, если и «пытаются хамить», то делают это «за глаза» и втихаря, дабы не навлечь на себя начальствующий гнев.

Показателен монолог Мюллера относимо своего руководства в «Семнадцать мгновений весны» Юлиана Семёнова: «Меня сегодня вызвал шеф. Они все фантазёры, наши шефы… Им можно фантазировать, - у них нет конкретной работы, а давать руководящие указания умеет даже шимпанзе в цирке…»

Примерные «ареалы обитания» носителей Роли Управленец – это должности единоличных исполнительных органов хозяйствующих субъектов типа генеральных директоров или просто директоров (ни учредители, ни участники и ни акционеры!), руководители департаментов, комитетов, управлений и дирекций, ТОП-менеджеры, начальники контролирующих подразделений типа служб внутреннего контроля, внешнего и внутреннего аудита, комплаенса.

В особых случаях носители Роли Управленец могут «гнездиться» даже на должностях самого младшего руководящего состава типа начальников отделов, отчего рядовым работни-

кам таких подразделений можно только посочувствовать, ибо работа под их «надзором» очень затратна эмоционально и психологически…

Одним словом, носители Роли Управленец – «суки ещё те»!.. Не зря гендерно Роль Управленец часто в обиходе соотносится с прекрасным полом… Гендерные мужчины же в этой Роли часто бывают по-женски обидчивы и мстительны, порой без необходимых на то оснований «подвизгивают» и «подпрыгивают», там, где необходимо сохранять хладнокровие. В общем, не мужики, а «бабы в штанах»…

Вместе с тем, такие сотрудники – носители Роли Управленец – очень востребованы у вышестоящего руководства по всей иерархической «лестнице», а также для учредителей, участников и мажоритарных акционеров хозяйствующих субъектов.

Почему? Только ли потому, что «держат в узде» подчинённых? И почему Роль Управленец, несмотря на своё социальное «неудобство», является «культурной» Ролью? Ответы – ниже, в подробных описаниях, характеризующих Роль Управленец.

Образ Роли Управленец: Контролёр.

Вообще-то, именно такое и было первоначальное наименование Роли – Контролёр, а не Управленец / Управляющий.

Однако в связи с тем, что функция контролёра у социального большинства вызывает образы транспортных контролёров или работников производственного ОТК (для непосвящённых: ОТК, отдел технического контроля – структурное подразделение, ответственное за обеспечение качества продукции на всех этапах производственного процесса; основная задача – систематический мониторинг технологических процессов и готовой продукции на соответствие установленным стандартам и техническим условиям) адептами группы PRO было решено подобрать для Роли Мать-Сын 3-го уровня более ёмкое наименование.

К тому же, функция контроля чётко прослеживается на всей Оси Действия со стороны Суперпозиций Матери: и в Роли Надзиратель (Мать-Сын 1-го уровня, мира физического), и в Роли Наставник (Мать-Сын 2-го уровня, мира астрального), и здесь, в Роли Управленец (Мать-Сын 3-го уровня, мира ментального). Поэтому наименование Контролёр было «отдано» всей Суперпозиции Мать-Сын (см. выше).

С другой стороны, если уж Роль Управленец обуживать до какой-либо основной функции, то это именно контрольная, фискальная, надзорная функция.

В этой связи носителю «культурной» Роли Управленец никакие ОТК и прочие контрольно-надзорные подразделения не нужны (от слова «совсем»), ибо являются подразделениями, на которые нерадивые управленцы за здорово живёшь попросту сваливают свой контрольный функционал.

Хорошо, если во главе таких подразделений встанут свои носители Роли Управленец – принципиальные, несговорчивые и неподкупные; тогда действительно брак не пройдёт. В противном случае, если ОТК возглавят индивиды, «радеющие за интересы коллектива», премиальные и «прогрессивку», то социум получит то, что в советской истории уже было…

Как у Александра Гельмана в «Мы, нижеподписавшиеся». В предисловии к пьесе Александр Исаакович постулирует: «В сущности, я пишу об одном и том же, о явлении, для общества чрезвычайно опасном и мне глубоко ненавистном – для себя я называю это явление групповым эгоизмом. Оно проявляется тогда, когда люди объединяются во имя сугубо корыстных благ – экономических, карьеристских. Когда под маской заботы о деле истинные интересы дела, общества, государства, права отдельной личности – попираются.

Я отношусь с огромным уважением к людям, которые вступают в борьбу с групповым эгоизмом и пишу свои пьесы для этих людей, для того, чтобы оказать им моральную поддержку, а также для того, чтобы в какой-то мере содействовать увеличению числа таких людей в нашем

обществе. Ибо ничего на этом свете не меняется до тех пор, пока не находятся люди, способные произвести эти изменения».

А вот как этот нарратив звучит непосредственно в пьесе:

«Девятов (председатель приёмочной комиссии – авторы): Да уж недоучитывались! Всё учитываем… то жалко коллектив премии лишить, то учитываем старые заслуги… Вы сейчас предлагаете учитывать будущие заслуги… То учитываем, что руководитель пожилой, то, что молодой, недавно женился, недавно развелся… чего мы только не учитываем и во что мы только не вникаем!

А в магазины зайдешь – вещь нормальную купить невозможно! В квартиру вселишься – полгода ремонтом занимаешься! На то и существуют ОТК, комиссии, чтобы ничего не учитывать! Ничего! Только реальное соответствие стандарту, нормам, положениям! Малейший дефект – не принимать! Надо стеной стоять! Надо закон принять: если работник ОТК или член приемочной комиссии принял брак – пять лет тюрьмы! Иначе не остановить эту волну, этот поток, этот водопад брака!..»

Иными словами, социальный запрос на носителей Роли Управленец в советском обществе уже в 70-х годах прошлого, XX века, прослеживался более чем прозрачно. Гельман-старший просто стал публичным «рупором» этой проблематики.

А многое ли изменилось с 70-х прошлого века? Безусловно! Регуляторная сила Закона «О защите прав потребителей» и принятых в его исполнение подзаконных актов, вкупе с конкуренцией малого, среднего и крупного бизнеса, когда потребитель, недовольный качеством товара, работы или услуги, попросту уйдёт от такого нерадивого горе-бизнесмена к его прямому конкуренту, частично решили проблему халтуры и брака.

Но всё ли идеально в сфере услуг?.. То-то. От перечисления кричащих примеров воздержимся по основанию очевидности ответа.

Следовательно, несмотря на сложности взаимодействия, социальную неугодность и неуживчивость, а также общую «сучесть» и стервозность носителей Роли Управленец, как часто представляется среднестатистическому обывателю с первого взгляда, социальный запрос на носителей этой Роли по-прежнему актуален…

Сакральный образ Роли Управленец: Критик / Тайный покупатель / Разбирающий жалобу потребителя.

То ли байка, то ли быль… Но одна из легенд гласит, что в 1836 году директора Банка Англии получили анонимное письмо. Автор утверждал, что может пробраться в хранилище с золотыми слитками. Уверенные, что хранилище прекрасно защищено, хозяева банка сначала проигнорировали предупреждение, но потом всё же согласились встретиться с таинственным доброжелателем. В назначенный час они пришли в запертое хранилище и были поражены, увидев там человека. Это оказался чистильщик сточных труб. Во время работы он обнаружил старую трубу, пробрался по ней и очутился прямо под хлипким дощатым полом хранилища. По преданию, за свою честность и помощь в защите банка он получил награду в 800 фунтов стерлингов.

Несмотря на очевидную прозрачность морали, приведена эта история уж никак ни в целях поведать о честности и порядочности среднестатистического обывателя Англии первой половины XIX века. В контексте повествования история важна для демонстрации мотивов «директоров Банка Англии», которые «сначала проигнорировали предупреждение, но потом всё же согласились встретиться с таинственным доброжелателем». Почему?

Потому что в среде «хозяев банка» нашёлся (или нашлись, если их было несколько) реальный носитель Роли Управленец и всё-таки «снизошёл» до проверки письма, воспринял его серьёзно. Чем, возможно, предупредил возможный ущерб и банку, и его вкладчикам,

и даже (не исключено!) самой Короне, если золотые слитки принадлежали государственной казне.

В этом примере как нельзя лучше продемонстрирован принцип работы любого носителя Роли Управленец: не отмахиваться от пожеланий, отзывов, а тем более откровенных жалоб на продаваемые товары, выполняемую работу или оказываемые услуги, как от назойливых мух, которые «мешают отдыхать», но, наоборот, разбираться с ними лично. Без привлечения «сторонних специалистов». Тогда и никакие ОТК, приёмные комиссии, инспекции и прочие контролёры-фискалы-надзорщики не понадобятся! А если таковые и заявятся «в рамках государственного или муниципального контроля», то уйдут ни с чем…

А что происходит «на самом деле»? Бизнес-теоретики изобретают отдельный (!) бизнес-процесс – CustDev (Customer Development; для непосвящённых: это тестирование идеи будущего или уже имеющегося продукта на целевой аудитории с помощью интервью. Простыми словами, это общение с клиентами и потенциальными покупателями, выявление их запросов и пожеланий по конкретному товару или услуге ещё до их разработки либо совершенствованию уже имеющихся).

Бизнес-практики «плавят мозг» по внедрению CustDev на конкретных предприятиях, в учреждениях или организациях: формируют стратегию, политику, вопросы для исследования, вопросы для анкетирования, «кланяются в пояс» в просьбах о таких интервью как уже имеющимся клиентам, так и первым попавшимся под руку респондентам, которые о товаре / продукте / работе / услуги слыхом не слыхивали, поэтому адекватную оценку априори дать не смогут.

Но «по принципиальным соображениям» игнорируют прямые жалобы, отзывы и пожелания уже недовольных качеством обслуживания клиентов, считая их либо профессиональными сутяжниками, либо потребительскими экстремистами, либо искателями-правдорубами, «которым больше всех надо», либо вообще происками конкурентов-провокаторов.

Понятно, что преодолеть порой очевидно хамский или назидательный тон, которым «изливаются» такие обращения, бывает очень сложно эмоционально, но, если сместиться «из мира астрального в мир ментальный», а Роль Управленец, лишний раз напомним, относится «к миру ментальному», где эмоциям и чувствам места нет (тем более, негативным!), то обнаружится «море перспектив».

Шутка ли, недовольный качеством товара / продукта / работы / услуги потребитель Вам в открытую (да, в уничижительной форме, которую ему можно простить, ведь он поглощён чувствами обиды или, ещё хуже, мести) сообщает, где конкретно у Вас «свистит» и «свищет», а Вы в амбицию впадаете!.. «Воротилы бизнеса», вон, CustDevы всякие «мутят», чтобы дознаться об истинных недостатках конечного результата их бизнеса, а Вам эти «изъяны» «на блюдечке с голубой каёмочкой» доставили, но Вы же при этом ещё и «носом ворочаете» (мем)…

А если пройти «весь путь пешим по конному» ни взглядом «недорезанного буржуя», зажравшегося олигарха, самодура-столоначальника или прочего начальствующего сибарита, но взором реального хозяйственника, ответственного предпринимателя, человека, который сам к Вам же самому обратился за удовлетворением своей потребности? Как Ваш бизнес ощущается «на шкуре» далёкого от Вашей внутренней «кухни» конструктивного критика, тайного покупателя или обиженного потребителя?

Попробуйте. Только смотрите на всё честно и без обиняков! Обнаружите такое огромное количество недочётов, недоделок и сфер приложения собственных и топ-менеджмента усилий, что никакой CustDev Вам уже больше никогда не понадобится…

Категория Роли Управленец: обеспечение инструментарием / параметры, нуждающиеся в поддержании.

Именно это «видит» носитель «культурной» Роли Управленец, когда смотрит на другие Роли, будь то Роль непосредственного напарника по Сценарию в Роли Мастер (см. ниже), но и по всем оставшимся 34-м «культурным» Ролям (за исключением своей Роли – Роли Управленец и уже упомянутой Роли Мастер).

Так, к примеру, носитель Роли Управленец если и «готов поверить» первому встречному, что тот является профессиональным ювелиром, то такая вера укрепится в разы, когда по месту работы или даже жительства (в случае оказания ювелирных услуг на выделенных территориях жилых пространств) он увидит необходимый инвентарь и минимальное оборудование: специальный ювелирный верстак, бормашину, шлифовально-полировальный станок, ультразвуковую ванну и прочие.

Так носитель Роли Управленец оценивает обеспечение Роли необходимым инструментарием.

Если профессиональную деятельность сопровождает необходимость наличия каких-либо разрешений или лицензий, то это также не укроется от взгляда носителя Роли Управленец.

Так, в рассматриваемом случае с профессиональным ювелиром достаточно поинтересоваться, к примеру, наличием пробирного клейма или соответствующей лицензии: на скупку у физических лиц ювелирных и других изделий из драгоценных металлов и (или) драгоценных камней, лома таких изделий либо на обработку (переработку) лома и отходов драгоценных металлов.

Так носитель Роли Управленец устанавливает и оценивает параметры, нуждающиеся в поддержании Роли.

Иными словами, о том, что решение любой задачи сопряжено с наличием необходимого инструментария и соответствующих разрешений / лицензий, носитель Роли Управленец прекрасно знает.

Обозначая ему, чего Вам не хватает для того, чтобы выполнить поставленную задачу, то есть отсутствующий у Вас инструментарий или необходимые для работы допуски, разрешения и лицензии, Вы взаимодействуете с ним в его «культурном поле»; если, конечно, обеспечение Вас этими отсутствующими в Вашем распоряжении инструментами и атрибутами – его непосредственная функциональная обязанность. В противном случае, будете «иметь бледный вид и розовые щёчки»…

Категория мышления Роли Управленец: задача.

Для «культурного» обозначения понятия «задача» в доктрине «Архитектура Сознания» вернёмся к понятию «проблема» в ней же (подробно см. выше, категорию мышления Роли Надзиратель).

Проблема как категория мышления Роли Надзиратель – это ситуация, которая купируется подлежащим совершению действием с чётко обозначенным алгоритмом, чрезмерных затрат, как правило, не требующим.

В быту, например, это уборка жилища, готовка еды, уход за телом, стирка, глажка и прочие необременительные, но обязательные для поддержания порядка действия «по мелочи». Да, нудно, да, «лениво», но надо…

В бизнесе соответственно, если рассматривать проблемы платёжной дисциплины, это надлежащая (по указанным реквизитам и в означенном размере) и своевременная оплата установленных сумм в адрес контрагентов, уплата налогов, выплата заработной платы работникам и прочие действия по расчёту и перечислению подлежащих для этого денежных средств.

Иными словами, ничего трагического и алармистского носитель «культурной» Роли Надзиратель в проблеме не видит, относясь к ней исключительно как к нудной, но обязательной к

исполнению обязанности. Что-то типа мелкого камня, попавшего в обувь при ходьбе, который нужно просто оттуда удалить для дальнейшего беспрепятственного движения.

Задача как категория мышления Роли Управленец в доктрине «Архитектура Сознания» отличается от проблемы разительно, ибо является ситуацией, подлежащей разрешению совершением действия (действий), осуществляемого(ых) «вслепую», то есть в отсутствие установленного или опробованного алгоритма, следовательно, требующая значительных затрат: организационных, исполнительских, возможно, финансовых, в дальнейшем – методологических, ведь алгоритм достигнутого результата при положительном решении необходимо как-то описать и утвердить.

Иными словами, сложность решения любой задачи – в её новизне; когда она будет решена, останется только как-то зафиксировать алгоритм такого её решения и при повторном появлении этой же или аналогичной задачи решать её уже известным алгоритмом, незначительно корректируя его под запросы новой. В сущности, при опробованном алгоритме, самого его наличия, любая задача переходит в разряд проблемы…

В качестве примера идеального решения задачи, знакомого каждому на территории России, можно смело обозначить создание и поддержание в актуальном состоянии «Госуслуг» – портала, где граждане и организации могут оформить документы, получить выписки и справки в электронном виде, найти юридически значимую информацию по принципу «одного окна».

Несмотря на то, что Госуслуги самостоятельно поступающие заявления не обрабатывают (портал только принимает информацию и затем передаёт её на обработку в нужное ведомство или организацию), сами по себе и идея Госуслуг, и её принцип «единого окна», и оперативность обработки поступающих запросов, заявления и обращений, а главное – возможность решения большинства бытовых и предпринимательских вопросов в электронной форме из личного кабинета, без личного посещения МФЦ – это «шаг, размером с планету», полноценная «революция» в оказании государственных и муниципальных услуг, свершившаяся эволюционным путём…

Конспирологи, скептики и эсхатологи, конечно же, затараторят о тотальной цифровизации, «цифровом рабстве» и скором пришествии антихриста, однако поговаривают, что жители и граждане стран – «наших западных партнёров», узнав о функционале и возможностях Госуслуг, завидуют россиянам чёрной завистью, потому как даже подобия Госуслуг в странах своего проживания не имеют!..

Ключевая эмоция Роли Управленец: ответственность.

О новом видении ответственности уже не раз говорилось как в настоящей работе, так и в Книге Первой – «Эмоциональный интеллект», в контексте видения Садхгуру, он же Джагги Васудев, поэтому повторно переходить к длительному цитированию вряд ли обоснованно.

Кратко. Цитата: «Ответственность не означает взять на себя всё бремя мира. Не означает признать вину за что-то, что вы сделали или не сделали. Не означает жить с постоянным сознанием вины. Ответственность – это просто способность отвечать, отзываться».

И вот одним чудесным проявлением чувства ответственности носителя Роли Управленец можно и сейчас можно насладиться в архивах программы «Что? Где? Когда?», зимняя серия игр. Финал года 28.12.2013, хронометраж с 01:19:30 до 01:23:53; ниже приводится стенограмма важнейших эпизодов.

Борис Крюк: Дело в том, что мы хотели этот вопрос снять на плёнку, чтобы показать знатокам, но, к сожалению, ничего не сохранилось. И получается, что Ольга (представитель команды телезрителей – авторы), как очевидец, должна вам рассказать, что она видела в Ярославском театре драмы имени Фёдора Волкова 30 лет назад. Прошу Вас, Ольга…

Телезритель в студии: Я была на одном из спектаклей Волковского театра в 1981 году. Но запомнился мне не сам спектакль, а интересное табло, которое было установлено в фойе театра.

На нём было несколько рядов кнопок. Под каждой кнопкой однозначное или двузначное число. И каждый зритель, приходящий в театр, мог подойти к этому табло и нажать любую из этих кнопок. Например, 9, 14, 44 или любую другую…

Борис Крюк: А мог нажать не один раз, если он не один. А мог и не нажимать, если ему не надо. Это нововведение просуществовало около пяти лет. Но потом его прикрыли, хотя зрителям оно было по душе (жирный шрифт – авторский).

Внимание, вопрос: с какой целью администрация тетра установила такое табло? (сигнал отсчёта времени)…

Версия команды с помощью Клуба: … это табло заказа общественного транспорта в театре.

Борис Крюк: внимание, правильный ответ: к началу спектакля администратор театра получал полную информацию, сколько раз зрители нажали ту или иную кнопку. А потом сообщал в автобусный парк, сколько автобусов и каких маршрутов подать к театру к окончанию спектакля. Так в Ярославле когда-то был организован театральный разъезд!..

Только вдумайтесь, кто-то из администрации театра (очевидный носитель Роли Управленец!) однажды посмотрел на ситуацию глазами… зрителя после окончания спектакля, которому предстоит ещё и дорога домой. Испытал чувство ответственности и посчитал необходимым организовать театральный разъезд.

Представляете, с какой критикой он столкнулся на первоначальном этапе: «зачем?!!» и в сходных восклицаниях, в том числе непечатных, «тебе, что, больше всех надо?», «и что тебе без дела не сидится?», «ни Героя Труда, ни даже Ордена Трудового Красного Знамени тебе за это всё равно не дадут» и прочих? Но не отступил.

Потом коллеги или подчинённые нехотя «взяли под козырёк» и дело «со скрипом» пошло.

Работа, конечно, была проделана колоссальная:

- нужно было провести переговоры с администрацией транспортных парков и депо (вряд ли в Ярославле как областном центре оно было единственным); уговорить их на эту «авантюру»;

- согласовать время подачи транспорта к окончанию спектаклей, которые, к слову, могли завершаться в разное время; следовательно, вопросы логистики и по времени подачи транспорта, и по разработке маршрутов «с заездом к театру» тоже были не последними, требуя ежедневной корректировки по времени;

- заказать и смонтировать табло; отрегулировать его работу, исключив «дублирующие» нажатия, то есть как-то соотнести количество зрителей с максимальным количеством таких прожатий-«заказов»;

- наконец, и это самое главное, найти источники финансирования всей этой «авантюры», ибо корректировка существующих маршрутов «с заездом к театру» – это затраты и на «горючку», и на амортизацию, как минимум;

- и прочее, и прочее, чего авторы вполне могли не учесть.

Воплотить такой «проект» – не самая простая задача даже для нашего времени, когда возможности реализации зависят, в своей основе, от «морально-волевых» их инициаторов.

Для конца 70-х годов прошлого, XX века (помощь Клуба основывалась на воспоминаниях одного из игроков ЧГД, который пояснил, что был свидетелем этой инициативы в 1979-м году) реализация проекта и вовсе воспринимается чудом.

Важно – проект в то время, очевидно, был некоммерческим, то есть финансового «выхлопа» не сулил! Следовательно, именно на «морально-волевых» по эмоции ответственности носителя(ей) Роли Управленец и был реализован. Понятно, что нововведение «зрителям было по душе», хотя и пришло через пять лет к своему логическому концу, который только и был возможен во времена позднего СССР…

Однако даже сейчас, спустя полвека, является эталонным образцом «проживания» чувства ответственности носителем Роли Управленец.

Вопрос входа в Роль Управленец: «кому и в какой сфере (отрасли) я готов выдать квалифицированное техническое задание?»

Невольно вспоминается диалог Короля и Маленького принца из одноимённой сказки Антуана де Сент-Экзюпери:

- Если я прикажу какому-нибудь генералу порхать бабочкой с цветка на цветок, или сочинить трагедию, или обернуться морской чайкой и генерал не выполнит приказа, кто будет в этом виноват – он или я?

- Вы, ваше величество, - ни минуты не колеблясь, ответил Маленький принц.

- Совершенно верно, - подтвердил король. – С каждого надо спрашивать то, что он может дать. Власть, прежде всего, должна быть разумной. Если ты повелишь своему народу броситься в море, он устроит революцию. Я имею право требовать послушания, потому что веления мои разумны.

А теперь соотнесите изложенное с поручениями большинства начальников-самодуров, когда некто, исполняя функцию, например, финансового директора, должен по поручению «Его Соизволейшества»:

- подготовить и предъявить исковое заявление;

- в целях проверки аутентичности расчётов ресурсоснабжающей организации самостоятельно рассчитать объём потреблённой воды по формуле расчёта расхода по диаметру струи – $Q = \pi (d/2)^2 v \times 60$;

- проверить правильность географических координат «красных линий» здания, занимаемого организацией-работодателем;

- готовить презентации в Microsoft PowerPoint, рисовать блок-схемы – в Microsoft Visio Drawing и управлять проектами в Microsoft Project Document, ведь «это же сейчас любой дурак знает и умеет»;

- «сочинить сто песен к четвергу» (известный мем Джона Леннона, когда он уже был вольным художником за рамками «The Beatles» и занимался сольной карьерой)…

Иными словами, чтобы любой сотрудник работодателя работал по принципу «лужу, паяю, иски сочиняю, пёку торты, делаю аборты», потому как «работники нашей организации работают в режиме многозадачности». А на округлённые глаза опешившего сотрудника с пояснениями, что под многозадачностью вообще-то понимается нечто другое, «коротенько, минут на сорок» последует лекция, что ни в одном определении многозадачности не указывается, что задачи должны быть из одной сферы деятельности, ибо такие выполнит даже «последний дебил»…

Самое смешное (если бы не было так грустно), что такие требования (на парадоксе!) выдвигаются работникам с нижним порогом средней заработной платы по рынку! Результатом таких «работ» «Его Соизволейшества», как правило, редко остаются довольны. Интересно, почему?..

Сверхспособность («сиддха») Роли Управленец: приходить к заявленному результату; достигать заявленный результат.

Сверхспособность «прозрачна» предельно; проблема в её обретении…

Необходимое пояснение. Никакую задачу носитель Роли Управленец никогда не решает сам, «своим иждивением», собственными руками или силами: всегда данную им задачу решает кто-то, под его «чутким руководством», единичный ли исполнитель, привлечённая ли команда профессионалов!

Если все Ваши поручения саботируются или срываются, в результате чего Вы вынуждены «латать дыры» собственноручно, то даже если по итогу у Вас всё получается и задача решается, не тешьте себя надеждой: к Роли Управленец никакого отношения Вы не имеете и «сиддхой» этой Роли не владеете!

Решая задачу своими силами, Вы можете архетипически выступать в какой угодно Роли – как минимум, в Роли Раб (см. выше); как максимум, в Роли Мастер (см. ниже).

Но тогда Вы точно не находитесь ни в Роли Управленец (МС3), ни в Роли Наставник (МС2; см. выше), ни даже в Роли Надзиратель (МС1; см. выше) , ибо архетипическая Мать на всей Суперпозиции Мать-Сын никогда и ничего своими руками не делает! Это нужно понимать предельно.

Применимо к истинной «сиддхе» Роли Управленец можно добавить, что, конечно, при невыполнении поставленной задачи проще всего всё списать на злой рок, волю несчастного случая или прочие объективные препятствия (нерадивость работников, обслуживающих выполнение задачи, или внешних контрагентов, форс-мажор всех видов) и прочие основания.

Однако у истинных носителей Роли Управленец всё получается всегда! Все беды и форс-мажоры их каким-то чудом всегда обходят стороной. Они будто бы излучают некую «ауру успеха», при которой не решить задачу становится просто невозможно, все рабочие процессы идут, «как по маслу», контрагенты выполняют свои обязательства надлежащим образом и в срок, а событийные обстоятельства будто подстраиваются под них!..

Вот энергетика такого качества, «аура успеха», обнимающая носителя Роли Управленец, и оцифрованное любым образом количество решённых поставленных задач – единственные критерии наличии «сиддхи» по Роли, единственное доказательство обладания ею.

Алгоритм Роли Управленец:

Шаг 0: Осознание задачи (внимание внутри);

Шаг 1. Декларация компетентности подчинённого (внимание снаружи);

Шаг 2. Декларация сферы применения подчинённого (внимание внутри);

Шаг 3. Декларация причинно-следственных связей (внимание снаружи).

Схема алгоритма Роли Управленец:

Шаг 0: «Есть задача: ...» (внимание внутри);

Шаг 1. «Ты (он – если в третьем лице) точно компетентен!» (внимание снаружи);

Шаг 2. «Я знаю, как тебя (его – если в третьем лице) применить» (внимание внутри);

Шаг 3. «Если это сделать, то… (обозначаются благоприятные исходы); в противном случае… (обозначается негативные исходы)» (внимание снаружи).

Пример алгоритма Роли Управленец. Для демонстрации алгоритма возьмём совсем простенький пример – первое поручение главному бухгалтеру о необходимости оплаты государственной пошлины для предъявления иска, предъявляемому впервые. Очевидно, что носители Роли Управленец «наяву» решают задачи много серьёзней…

Итак, представьте себя генеральным директором, которому необходимо организовать оплату госпошлины:

Шаг 0: «Есть задача: необходимо оплатить госпошлину для предъявления иска о взыскании дебиторской задолженности» (внимание внутри);

Шаг 1. «Наш главбух в этом вопросе точно компетентен!» (внимание снаружи);

Шаг 2. «Я знаю, как применить его познания и навыки для оптимального решения этой задачи» (внимание внутри);

Шаг 3. «Если госпошлина будет оплачена надлежаще и своевременно, наш иск будет принят судом к рассмотрению; в противном случае – иск будет оставлен без движения и к вопросу оплаты придётся обращаться повторно, ибо манкировать проблематикой возврата дебиторки недопустимо» (внимание снаружи).

Идеальный комплимент Роли Управленец: Руководитель. Организатор. Директор. Ответственный.

Количественный показатель Роли Управленец: количество проконтролированных дел.

Важно: это ни в коем случае не количество решённых полученных подчинёнными носителя Роли Управленец задач! Потому как оцифрованный таким образом результат Роли Управленец будет заметно снижен и не совсем объективен: всё-таки количество управленческих задач значительно меньше количества дел, «прошитых» в одной задаче, составляющих её «шаги»; количество же дел в одной задаче может исчисляться сотнями…

С точки зрения Роли Управленец значение имеет даже не выполнение задачи, но (тсс!) пошаговый контроль её выполнения. Это позволяет подчинённым носителя Роли Управленец находиться в постоянном исполнительском «тонусе», не допуская прокрастинации и манкирования своими профессиональными обязанностями подчинённых лиц.

Так, это ведь только в теории управления да успешных кейсах Роли Управленец подчинённые последнего носятся, как заведённые, которых хлебом не корми – дай исполнить какое-нибудь поручение руководства. В реальной жизни такое отношение – редкость, обусловленное, как правило, какими-то зашкаливающими качествами носителя Роли Управленец, на которого его подчинённые разве что ни молятся…

«На земле» 95% подчинённых только и думают, как бы «шланганути», «делегировав» спущенную сверху задачу на решение теперь уже своим подчинённым, и так – до уровня непосредственного исполнителя, который вполне может не обладать «культурой» ни Роли Раб, ни Роли Подмастерье (оба – см. выше), ни Роли Мастер (см. ниже).

Если бы было наоборот, мы бы давно уже жили в другой Стране…

Видение Роли Управленец от Александра Грисенко (группа PRO проекта «Ассамблея»):

Про перенос опыта.

За время своей работы в разных компаниях, мелких и крупных, много раз встречался с постановкой задачи «сделай как у них», и это всегда было очень непросто, всего пару раз получилось, и то не очень хорошо. По сути, это одна из самых коварных задач для Управленца – трансфер опыта.

Коварство в том, что с ходу кажется: «Да что тут сложного, у них получилось, они готовы делиться опытом, давай внедрять, сделаем, как у них, и обретём все те же ачивки», но на практике всё оказывается гораздо сложнее и труднее.

Сколько ни планируй, по итогу в большинстве случаев получаем формальное выполнение, сарказм, «пассивное сопротивление» («ага, очередная мода сверху»), попытки «обойти» или «сделать по-старому», в лучшем случае – просто отчёты вместо реальной пользы.

Давно про это думал, читал и подбирал слова, чтоб описать. Как выяснилось, этот вопрос один из ключевых в теме управленческих и организационных механизмов – трансфер опыта. Разные авторы пишут про разные факторы, которые на это влияют.

Во-первых, разная среда. Опыт – это не только набор действий, но и контекст, в котором они были успешны. Среда (структура собственности, зрелость процессов, культура, внешнее давление) меняет эффект.

Во-вторых, в большинстве случаев это разные стартовые условия и, как следствие, разный уровень зрелости. То, что эволюционно стало естественным на предприятии-доноре, может оказаться слишком «сложным» или «сырьём» для предприятия-реципиента.

В-третьих, скрытые и часто неосознаваемые, как значимые, условия успеха. Конкретные люди, неформальные связи, внутренняя мотивация, устоявшиеся нормы поведения. Их сложно скопировать. И как следствие, которое мне кажется самым важным, фактор идентичности.

Чужие практики воспринимаются как навязанные, если они не прошли через собственный опыт осмысления. Пока сам не пройдёшь по каждой ступени лесенки, высота будет обесцениваться. Без «своего смысла» даже полезное не приживётся.

Сколько раз я слышал: «У нас тут всё по-другому, своя специфика, особый случай», но по итогу оказывалось, что база одинаковая, меняется только отрасль. То есть применимы стандартные практики переноса опыта и обучения, если бы они не встречали сопротивления.

Когда мы говорим «перенести опыт», в основном думаем о технологии, процессе или методике. Но внутри организации, точнее коллектива, это всегда вопрос идентичности – «Это про нас? Мы такие? Или нас хотят переделать?» Мы всё время все документы делаем на бумаге и подписываем вручную, так солиднее: есть что пощупать руками, какой электронный документооборот?

Каждая команда / коллектив имеет внутреннюю картинку, кто мы такие и как мы действуем, чтобы оставаться собой. Если новая практика не вписывается в эту картину, не восполняет это чувство – возникает внутреннее сопротивление, даже если рационально есть понимание, что это вроде как «хорошо».

Опыт без собственного смысла воспринимается, как чужеродный. И штука в том, что отвергается не сама идея, а отвергается чужой смысл, если он не прошёл через проживание. Поэтому любое внедрение – это не просто передача инструкций, а работа со смыслом.

Когда человек говорит: «Это не для нас», - он защищает не лень, а свой способ понимать мир. Это сродни переводу языка: нельзя просто подставить слова – нужно передать смысл.

На практике стоит обсуждать, «зачем это может быть нам полезно», и связать с локальными рисками, проблемами и болями, как практика решает наши собственные задачи, а не «чьи-то корпоративные цели», - тогда возникает присвоение.

И есть ещё лайфхак: это уважать страх потери своей идентичности, а он часто сильнее страха перед изменениями. Важно подчеркнуть, что это – развитие в новых условиях, а не отрицание прошлого. Для этого надо дать команде адаптировать формат. Даже небольшая возможность «сделать по-своему» создаёт чувство соавторства и внутреннего согласия.

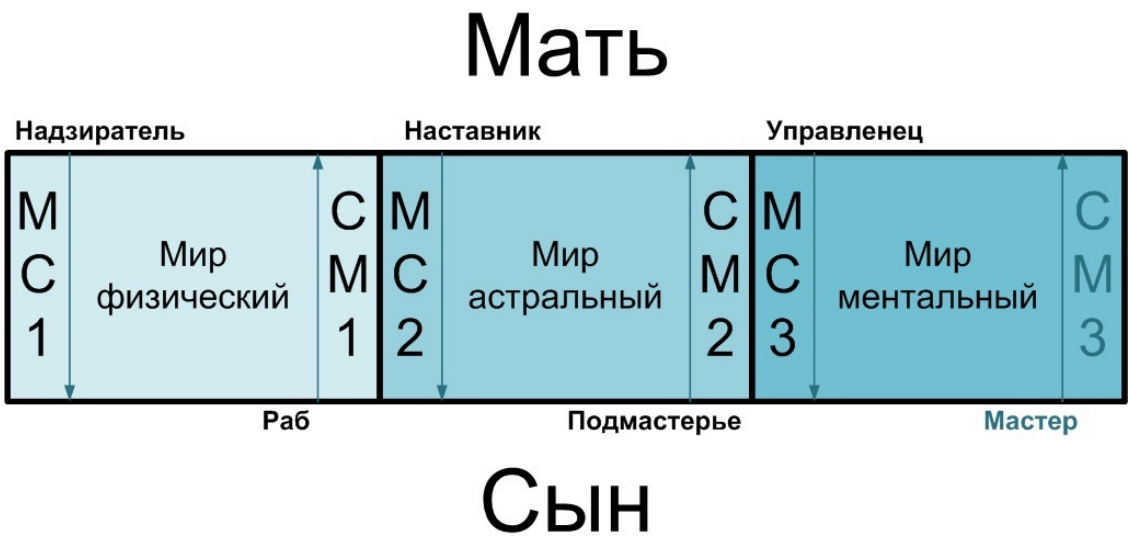
Много слов, но ключевая мысль в том, что при трансфере опыта мы перенимаем не методы (которые для станков и механизмов), а смыслы. Чтобы практика прижилась, она должна стать частью «нашей истории», а не «чужой инструкцией».

Важная «титульная оговорка»

Если по предложенным материалам Роли Управленец читатель / слушатель может сказать больше и даже значительно больше, возможно, последний в Роли Управленец обладает экспертными познаниями, в разы превышающие авторские.

Однако в любом случае не стоит забывать: Роль Управленец – есть ни гендерная и ни социальная, но архетипическая Роль, то есть некий Сценарий, основанный на соответствующем психологическом паттерне, существующем в коллективном бессознательном человечества. Они, эти Роли (в Сценарии) проявляются как универсальные сюжеты, символы и персонажи, которые человек интуитивно узнаёт, даже если никогда о них ничего не слышал.

СМ3: Роль Сын-Мать 3 уровня



Архетип Роли. Мастер.

В отличие от носителей Роли Управленец, на носителей Роли Мастер все «молятся»!

Они не эмоционируют ни при получении задачи («а чё сразу Косой? Чуть что, сразу Косой?»), ни в ходе работы по её выполнению, когда что-то идёт вопреки их намерениям и планам, ни по окончании её выполнения, не требуя признания, похвал, наград, «чаевых» и прочих преференций.

Им чуждо любое манипулирование при выполнении поставленной задачи. Они не «набивают цену», завышая стоимость своих услуг, и уж точно никогда не торгуются: объявленная ими цена всегда конечна, если, конечно, «заказчик» в дальнейшем не пытается навязать им необходимости выполнения дополнительных услуг, неоговорённых заранее. Их цены всегда реальны, но могут значительно превосходить рыночные, ибо результат выполненных работ или оказанных услуг всегда превышают рыночные по качеству и даже иногда – по срокам исполнения, конечно же, в сторону сокращения последних!

Они в силах решить любую задачу, какого бы уровня сложности она ни была, но ни потому, что в своей обширной практике уже не встречают незнакомых задач, а потому, что обладают надлежащей степенью профессиональной подготовки, никогда не пасуют перед возникающими трудностями, воспринимая их ни как проблему, но исключительно, как новый вызов.

В их глазах всегда горит огонёк творческого подхода. Они «знают» и наслаждаются потоковым состоянием в процессе любой своей работы.

А самое главное, они прекрасно представляют себе границы собственной компетенции: знают, что они могут, а чего – нет. Их гарантии по итогу выполненных работ или оказанных услуг всегда аутентичны и исполняемы.

От них исходит аура уверенности и исключительного профессионализма. К ним хочется обращаться снова и снова.

Таких людей хотят заполучить в свой штат все работодатели, а эйч-ары ведут за ними полноценную «охоту», пытаясь во всём океане претендентов найти именно их…

Встречали таких людей? Хотите стать такими же? Тогда – добро пожаловать на «третий этаж» Оси Действия Суперпозиции Сын-Мать (мира ментального), где как раз и «обитают» носители «культурной» Роли Мастер.

Образ Роли Мастер: Профессионал vs Перфекционист.

Умные мысли вслух от Михаила Варламова по заявленной тематике:

«Профессионализм и перфекционизм.

Я – заядлый перфекционист. Воспитали меня так, а я и привык. Стремишься ты всё сделать лучше, быстрее, надёжнее. Ещё и оценки ждёшь, что кто-то похвалит по существу. К мелочам придираешься, перепроверяешь всё по сто раз. А результат – каков?

Оттягивание сроков, незавершённость проектов и невозможность получить адекватную критику, ибо потребитель не способен различить всего того, что замечаешь ты сам.

Конечно, коллеги по цеху могут тебя оценить. Если они тоже перфекционисты. Ещё пойди, найди таких.

А потребители? ОК, сделал ты супер-качественный продукт. Нужен ли он миру во всей красе? Не для себя же ты всё это делаешь. А для продавцов и покупателей.

Дилемма перфекционизма очень наглядно видна на примере авторынка. Научившись массово делать долговечные автомобили, перфекционисты убили авторынок. Вспоминаем Детройт…

Да и в бытовой технике – тот же вектор. Дабы рабочие места сохранить, в параметры продукта закладывается короткий срок службы.

И вот тут возникает тема профессионализма, как способность изготавливать нечто систематически, эффективно и надёжно. Тогда у перфекциониста возникает поиск стандарта качества. Поиск контролёра / заказчика, который этот стандарт может и будет удерживать в неизменности, а затем и фиксация заданного стандарта. До появления нового стандарта.

А теперь задумайтесь, где и как мы задаём важность перфекционизма, не задумываясь о необходимости и обоснованности тех самых стандартов качества?

Без стандартов качества нет и профессионализма. Их предпочитают не формулировать ни в психологии, ни в культуре, ни в медицине, ни в политике. И занимаются деятельностью в этих отраслях зачастую перфекционисты, а не профессионалы.

ВУЗы заявляют о необходимости продолжения самосовершенствоваться внутри профессии, дабы быть профессионалом своего дела. А что ж сразу профессионалов не обучать с подтвержденной квалификацией? Ответственность велика слишком? Или стандарты не знаем?»

Сакральный образ Роли Мастер: Agile-адепт.

К сожалению, в русском языке авторам не удалось найти подходящего синонима, обозначающего сакральный образ Роли Мастер, поэтому без дополнительных пояснений не обойтись.

Под agile (от англ. «гибкий», «подвижный») понимается гибкий подход к управлению проектами, который фокусируется на итерациях (многократных, повторяющихся операциях / действиях / попытках), постоянном взаимодействии с заказчиком и быстрой адаптации к изменениям. В отличие от традиционных, линейных моделей, «эджайл» предполагает, что требования к продукту могут меняться в процессе работы, а непосредственному исполнителю нужно быть готовым к таким изменениям. Главная цель agile – создание максимально ценного продукта для заказчика в условиях неопределённости, с минимальными затратами времени и ресурсов.

Agile даже имеет свой манифест, в котором отражены его 12 ценностей. Для целей повествования отразим три ключевые:

1) Наивысшим приоритетом для непосредственного исполнителя, исповедывающего принцип Agile (далее – Agile-адепт), является удовлетворение потребностей конечного заказчика;

2) Приветствуются любые изменения требований заказчика, даже если они обозначаются на финальной стадии выполнения работы / оказания услуги.

3) Основной критерий качества работы / услуги Agile-адепта – отсутствие замечаний конечного заказчика, а не часы, трудозатраты и другие критерии.

К чему столь длительное теоретизирование?

Обратимся к истории записи песен для телевизионного фильма Татьяны Лиозновой «Семнадцать мгновений весны», напомним, в окончательной редакции фильма их всего две – «Мгновения» и «Песня о далёкой Родине».

Сеть пестрит бесчисленным количеством постов и статей по истории их записи, поэтому установить истинную картину произошедших событий практически невозможно. Однако некие «вехи» творческих перипетий и разногласий обозначить всё-таки попробуем.

Режиссёр картины Татьяна Лиознова (к слову, идеальный образец носителя Роли Управленец; см. выше) очень хотела, чтобы песни в фильме озвучил Муслим Магомаев. В то время Магомаев был просто космически популярным певцом, и был любим всем населением СССР. Нравился он и Лиозновой. Она даже хотела дать ему небольшую роль в своей картине. И Магомаев записал песни к фильму первым. Эти записи сохранились.

Однако требовательная Лиознова осталась в итоге ими не очень довольна. О магомаевских непопаданиях в характер песен и о том, почему его песни не вошли в фильм, Лиознова озвучила две разные версии.

По одной получалось, что Магомаев не желал подделываться под пожелания режиссёра (читай – заказчика); что он ей так прямо и заявил: мол, де, не хочу и не буду, никогда ни под кого не подстраиваюсь, и так далее, и тому подобное. И что ей, прекрасно знающей и его голос, и его манеру исполнения заранее, вообще не стоило его приглашать.

По другой вариации Лиозновой, в итоге Магомаев переломил себя и записал просто идеальные версии песен, но в конце второй песни перепутал слова, и нужно было её перепевать. Но Магомаев на следующий день укатил в Италию на стажировку в «Ла Скала», а Лиознова продолжила искать нужный ей голос.

Композиции стали исполнять другие вокалисты (Вадим Мулерман, Валерий Ободзинский, Николай Никитский), но режиссеру услышанное не нравилось.

В конце концов, появился Кобзон, который тоже поначалу пел не так, как было нужно Лиозновой. Но Кобзон, в отличие от Магомаева, «не бычил», не кичился своими званиями, наградами и достижения, а старался понять, чего от него хочет режиссёр, в общем, ничего не зная о принципе Agile, в сущности, повёл себя как истинный Agile-адепт.

При этом, очевидно, что Татьяна Михайловна, не имея профессионального вокального образования, не владела профессиональными терминами и не могла объяснить Кобзону, что она от него хочет, доходчиво, на понятном ему языке.

Так, рецензию типа «в процессе прослушивания вашего выступления были выявлены некоторые аспекты Вашей вокальной техники, требующие коррекции. Несмотря на общее впечатление от качества звучания голоса, ряд моментов вызывает необходимость обсуждения и доработки.

Во-первых, это парландо. В вашем исполнении отдельные фразы произносятся недостаточно чётко и ясно, что снижает восприятие текста зрителем. Важно помнить о необходимости поддержания чёткости артикуляции даже в самых сложных музыкальных пассажах.

Во-вторых – регистры. Неравномерность тембровой окраски различных регистров становится заметна слушателю уже после первых фраз. Верхний регистр характеризуется некото-

рой жёсткостью и потерей мягкости, нижний же страдает недостатком мощности и насыщенности» и далее в аналогичном ключе Лиознова не могла выдать априори…

«Рецензия» Лиозновой для Кобзона была предельна скупа и неинформативна и воспринималась последним, скорее, как «пойди туда – не знаю куда, принеси то – не знаю, что».

Однако Кобзон не психанул, не отступил, а с какого-то (очевидцы «экзекуции» утверждают, что только где-то на третьем десятке попыток Кобзона Лиознова наконец-то «услышала» то, чего хотела и добивалась) раза всё-таки достиг режиссёрской цели.

Итогом – исполнительное мастерство Иосифа Кобзона в «Семнадцати мгновениях весны» стало частью русского коллективного бессознательного, а Муслима Магомаева, применимо к шедевральному сериалу – только историей неудачных попыток в записи песен к нему… Такова цена за гордыню и несговорчивость, с одной стороны, и отношение к задаче как Agile-адепта – с другой!

Категория Роли Мастер: границы сферы компетенции.

Показательный пример. Сейчас особо продвинутые (подразумевается, «хитрожопые») работодатели вводят в свои штатные расписания должность так называемого «единоличного юриста», варианты – «единственного юриста» или «юриста в единственном лице / числе».

В чём смысл такой «авантюры» и почему такие работодатели – «хитрожопые»? В том, что замещаемый такую вакансию «бедолага», очевидно, являясь универсалом, ибо может решить вопрос из любой правовой сферы, «впахивает» за всё юридическое подразделение, а заработную плату получает за это, в лучшем случае, по средней планке рыночной ставки, обычно – по минимальной!

Если же этот универсал, спустя полгода такой работы понимает, в какой «блудняк втравили» его «жадные буржуи» и начинает требовать повышения должностного оклада, ему «прозрачно намекают», что его никто не держит, уволиться он может хоть завтра; что на его рабочее место вследствие обесценивания профессии «юрист» на улице стоит очередь и проблем с замещением его вакансии у работодателя точно не будет; и что «а вот ему стоит сильно задуматься, куда он пойдёт работать после увольнения» по тому же основанию, ведь конкуренция на рынке по юридическим специальностям бешеная…

Однако здесь, в контексте повествования, важны ни жлобство, коварство и «хитрожопость» «буржуйских недобитков», но парадоксальность «некультуры» такого «универсала», как носителя Роли Мастер. Иными словами, любой универсал, готовый «по щелчку» «метнуться кабанчиком» и исполнить любую «прихоть» жадного работодателя, априори в Роли Мастер не пребывает именно по причине отсутствия границ сферы своей компетенции – суть категория Роли Мастер.

Потому как, если уж быть предельно честным (хотя бы перед самим собой), то даже у любого универсала есть сильные стороны, например, в которых он уже ранее стажировался и имеет приличный опыт практической работы, а есть – слабые, в которых он имеет слабую практику либо не имеет её совсем.

У одного громадный багаж опыта взыскания дебиторской задолженности, слабый – договорной работы и полностью отсутствует в сферах таможенного регулирования и внешнеэкономических сделок. У другого мощный – в сфере интеллектуальной собственности, слабый – в банкротстве и полностью отсутствующий – в информационной безопасности. И так далее, и тому подобное.

Следовательно, любой юрист (если уж в качестве примера взяты правовые специальности) знает свои сильные и слабые стороны, то есть чётко видит и осознаёт границы сферы своей компетенции, что, наоборот, с остервенением, достойным лучшего применения, пытается нивелировать рынок и жлобствующий работодатель…

А как правильно? Обратитесь к лучшим практикам и примерам!

В любых уважающих себя юридических фирмах и партнёрствах имеются профильные практики, например, налоговая практика, антимонопольная практика, практика валютного регулирования и контроля и прочие, где работают специалисты «узкого профиля». Представить себе ситуацию, когда юрист практики сопровождения банкротства и управления рисками «лезет» в вопросы практики семейного и наследственного права, конечно, можно, но это такая же экзистенциальная невозможность, как если бы глазные болезни лечил эндокринолог или патологоанатом…

В системе судов РФ имеются общегражданские суды общей юрисдикции и арбитражные суды.

В судах общей юрисдикции имеются раздельные коллегии по уголовным и гражданским делам, выделенные судьи которых рассматривают административные дела и дела, возникающие их гражданских правонарушений.

В арбитражных судах существуют судебные составы, специализирующиеся на отдельных категориях дел, например, банкротный состав, корпоративный состав, состав по делам интеллектуальной собственности и прочие составы.

Иными словами, вся судебная система РФ выстроена с учётом категории Роли Мастер – границами сферы компетенции! Значит, даже «большие мужчины» в Федеральном Собрании и Правительстве, которых обыватель часто ругает в верхоглядстве и оторванности от жизненных реалий, понимают, что, в частности, в юриспруденции универсалов не бывает…

Категория мышления Роли Мастер: озадаченность.

С первого взгляда может показаться, что озадаченность – этот состояние человека, которому всего лишь поручили решение задачи. Не более. Это ни так!

Достаточно часто озадаченность соотносят с недоумением, поясняя разницу между которыми в том, что:

- под недоумением понимается состояние, вызванное непониманием, неясностью чего-либо, а также затруднение, сомнение, возникающее из-за чего-либо неясного, непонятного;

- а под озадаченностью понимается состояние, когда человек ощущает неопределённость или непонимание и стремится разгадать тайну или проникнуть в суть вещей. В озадаченности мозг ищет выход, решение, в результате чего человек начинает действовать и что-то менять.

Таким образом, недоумение выделяется как эмоциональное состояние, вызванное непониманием, в то время как озадаченность – это состояние интеллектуальное (в означенных реалиях – категория мышления), когда человек погружается в решение задачи.

Следовательно, по мнению «мозговедов», озадаченность – это интеллектуальное состояние человека, столкнувшегося с неожиданной задачей, сложной загадкой или ситуацией, выходящей за рамки привычного опыта.

К характеристикам озадаченности относят: сомнения, попытки понять происходящее, поиск ответов и внутренних противоречий, раздумья, анализ, наличие тревоги или, в редких случаях, как раз являющихся критерием «культуры» озадаченности, даже кураж от предстоящего решения.

У каждого человека формируется свой уникальный набор ситуаций, вызывающих озадаченность. Это связано с личным опытом, системой убеждений и индивидуальными психическими особенностями получения задач.

Таким образом, озадаченность как категория мышления Роли Мастер – это всегда интеллектуальная реакция на задачу, отличающуюся новизной. То есть это ни какое-то рутинное решение известной проблемы носителя Роли Раб (Сын-Мать 1 уровня) или привычная «конвейерная» операция носителя Роли Подмастерье (Сын-Мать 2 уровня). Это сложная, в своей основе, ментальная задача, которую носитель Роли Мастер либо ранее не решал вообще, либо

решал сходную задачу, которую по имеющемуся (с прошлого раза) алгоритму решить можно, но со значительной корректировкой последнего.

Ключевая эмоция Роли Мастер: компетентность.

«Электронная всезнайка» трактует компетентность как наличие знаний, опыта и навыков, нужных для эффективной деятельности в заданной предметной области. Это готовность специалиста не только обладать знаниями, но и использовать их в различных ситуациях, адаптироваться к изменениям и достигать высоких результатов. При этом даже «электронная всезнайка» отмечает, что различными авторами определение компетентности в сферах деятельности человека может трактоваться по-разному и иметь различные понятия, определения и значения.

На авторский взгляд, оптимальный образ компетентности (хотя достаточно и завуалированный) представлен в книге Алексея Похабова «Вертикальная воля» (жирный шрифт ниже – авторский):

«Взять аркан» – означает осознать силу, которую он символизирует. Не просто ощутить, а именно осознать. Это подобно тому, что вы усвоили принцип этой силы. Это как поймать волну на доске в серфинге. Вас может бить волнами, и это будет как-то влиять на вас, и вы, быть может, будете думать, что занимаетесь серфингом, но, наблюдая за профессиональным спортсменом, вы поймете, что у него есть что-то, чего не хватает вам. Какое-то свойство, какой-то навык. И вот вы снова и снова пытаетесь покорить волну – и вдруг у вас как-то получилось устоять на доске и проплыть какое-то время. Подобное достижение тоже не есть «взятие аркана». Как правило, это просто удача. Очередная попытка оседлать волну может провалиться. Профессионал же берёт каждую волну.

Если посмотреть на серфингистов и на то, как они рассуждают о своём занятии, то часто можно услышать об их странном отношении к морской стихии. Они утверждают, что читают волны, говорят с ними и понимают их язык. Для новичка серфинг – это просто развлечение. Профессионал же видит волну и соединяется с ней».

В изложенном отрывке словосочетания «взять аркан» и «взятие аркана» замените словом «компетентность» и… в Вашем распоряжении имеется даже вполне удобоваримый эмоциональный образ компетентности: это действительно «какое-то свойство, какой-то навык», с помощью которого «Вы берёте любую волну» в выбранной Вами профессиональной стезе!..

Вопрос входа в Роль Мастер: «сколько критериев качества я способен различить применимо к этой задаче?»

Случай из жизни. Один из авторов обратился в ювелирную мастерскую: на одном из изделий крепежи камня ослабли, между ними и камнем образовался зазор, за который периодически в ходе постоянной носки изделия цеплялись ткани одежды. Пришёл. Обозначил проблему. Ювелир огласил цену. Ударили по рукам. «Заходи часа через три», - сказал ювелир, прощаясь.

Зашёл через три часа.

- Готово?

- Да-да, уже заканчиваю…

Обождал пару минут. Подзывает.

- Принимайте работу. Я его ещё отшлифовал: больно уж цвет металла потемнел; ни мог так оставить…

- Что-то должен?

- Нет…

И просто отдал изделие, которое блестит так, будто ещё даже до ювелирного прилавка не доехало.

Обязан ли профессиональный ювелир чистить и шлифовать изделие после ремонта, авторам неизвестно – к ювелирному сообществу не принадлежат оба. То ли это обязательное требование внутрикорпоративной этики всех ювелиров, то ли частная инициатива конкретного мастера, но со стороны заказчика этот «реверанс» исполнителя выглядел более чем достойно…

Вышеозначенный вопрос входа в Роль акцентирует важность профессиональных стандартов, принятых носителем Роли Мастер личностно, а не по причине принадлежности к некоему профессиональному сообществу, то есть навязанных извне.

Это, скорее, вопрос личной компетентности (ключевую эмоцию Роли Мастер см. выше): могу я передать свои продукцию, товар, результат выполненной работы или оказанной услуги по принципу «так сойдёт», «наотъебись» или всё-таки есть некие внутренние стандарты и критерии качества, не соблюсти которые мне, как настоящему профессионалу (читай: носителю Роли Мастер), стрёмно и западло?..

В этом вопросе – коренное отличие настоящего профессионала от «лакировщика-конъюнктурщика», внезапно ухватившего подвернувшуюся халтурку!

А сколько критериев качества применимо к поставленной задаче способны различать Вы?

Сверхспособность («сиддха») Роли Мастер: овладевать навыками и умениями.

Важная оговорка: овладевание навыками и умениями в Роли Мастер кардинально отличается от приобретения навыков и умений в Роли Подмастерье (Сын-Мать 2 уровня), которые последний просто-напросто копирует с носителя Роли Наставник (Мать-Сын 2 уровня).

У носителя Роли Мастер никакого внешнего «донора», с которого можно «скопировать» эти самые навыки и умения, попросту нет. Так, он может инициировать технологические операции, которые вообще существуют либо только в теории и которых до него не делал никто, либо подвластные единицам «в этом лучшем из миров».

Кроме этого, отдельно отметим, что сверхспособностью Роли Подмастерье (Сын-Мать 2 уровня) является увеличение производительности, а не овладевание новыми навыками и умениями, как у Роли Мастер. Действительно, если деятельность носителя Роли Подмастерье (Сын-Мать 2 уровня) носит, в своей основе, «конвейерный» характер, то откуда в ней взяться новым навыкам и умениям?

В то время как, если носитель Роли Мастер, выступающий Agile-адептом (см. выше), вынужден постоянно решать в принципе несходные задачи, приходя к их решению различными путями и алгоритмами, неудивительно, что его практический опыт способствуют обретению новых навыков и умений напрямую.

Наконец, не стоит забывать, что сфера деятельности носителя Роли Мастер характеризуется, в своей основе, ментальной направленностью, ведь Роль Мастер – это Роль мира ментального.

Поэтому если, по Булгакову, «продукты производства» Роли Мастер и носят некую материализованную оболочку, например, рукопись, оцифрованный файл, архитектурный или производственный чертёж, балетная партитура, нотная партитура музыкального произведения, документ делопроизводства от нормативно-правового акта до отдельного процессуального документа, то это – не более материального «отпечатка» какого-то более «объёмного» ментального замысла, составленного исключительно для его, замысла, последующего воплощения позднее либо самим автором, либо его последователями. Своеобразное отражение сложившегося алгоритма в ходе решения поставленных задач. Не более!

Кстати, об алгоритме Роли Мастер…

Алгоритм Роли Мастер:

Шаг 0: Озабоченность задачей (внимание внутри);

Шаг 1. Декларация стандартов (внимание внутри);

Шаг 2. Декларация критериев качества (внимание внутри);

Шаг 3. Декларация необходимых и / или недостающих инструментариев, информации, сведений (внимание снаружи).

Схема алгоритма Роли Мастер:

Шаг 0: «Я озадачен: …» (внимание внутри);

Шаг 1. «Надо сделать это… и это…» (внимание внутри);

Шаг 2. «Надо сделать так… и так…» (внимание внутри);

Шаг 3. «Мне потребуется от Вас…» (внимание снаружи).

Пример алгоритма Роли Мастер. По аналогии с алгоритмом Роли Управленец для демонстрации алгоритма возьмём совсем простенький пример – необходимость оплаты государственной пошлины для предъявления иска. Опять же, очевидно, что носители Роли Мастер «наяву» решают задачи много серьёзней…

Итак, представьте себя главным бухгалтером, которому генеральный директор (носитель Роли Управленец) только что «отгрузил» задачу оплатить госпошлину:

Шаг 0: «Я озадачен необходимостью оплаты госпошлины по иску» (внимание внутри);

Шаг 1. «Для её оплаты необходимо в рабочем порядке (минуя гендира) получить в юридическом отделе аутентичные реквизиты для оплаты и размер подлежащей оплате суммы, а также подготовить и направить на подпись гендира соответствующее платёжное поручение» (внимание внутри);

Шаг 2. «Оптимально, чтобы платёж прошёл в течение одного рабочего дня и по платёжному документу у юридического отдела, гендира и суда не было претензий» (внимание внутри);

Шаг 3. «Мне потребуется:

- от юридического отдела – платёжные реквизиты, включающие наименование, счёт и казначейский счёт получателя, его ИНН, КПП, ОКТМО, наименование банка, БИК, КБК, основание платежа и размер госпошлины, подлежащей перечислению; получу самостоятельно, в рабочем порядке (вслух лучше не аудировать, ибо для гендира это – «излишняя инфа»);

- от генерального директора (от Вас) – подписание платёжного поручения; по мере его готовности сообщу дополнительно (можно проговорить вслух, если находитесь в кабинете гендира, как ответ на данное поручение).

Работаю. Платёжное поручение с доказательствами оплаты представлю в юридический отдел по мере готовности» (внимание снаружи).

Идеальный комплимент Роли Мастер: Мастер. Профессионал. Золотые руки. Занятой.

Количественный показатель Роли Мастер: количество приобретённых прикладных навыков и умений.

Что, в своей основе, логично: если сферу применения носителя Роли Мастер составляют ранее никогда нерешаемые (никем или им самим) задачи, то очевидно, что последний при их решении приобретает уникальные опыт и практику, сопровождаемые вновь приобретёнными навыками и умениями.

Эти навыки и умения не являются умозрительными, но обязательно имеют прикладной характер, то есть имеют чисто практическое применение, находят применение на практике. Слово «прикладной» происходит от глагола «прикладывать», что буквально означает «присоединение к чему-либо», независимо от сферы такого приложения – в технике, в науке или даже в искусстве.

Прикладной характер в технике – это применение навыков и умений в определённой области, например, прикладная информатика – это не собственно информатика, а её применение в той или иной области, например, в производстве.

Прикладной характер в науке – это ориентация на практическое применение научных знаний и принципов для решения конкретных проблем и задач реального мира, например:

- прикладная наука – это область, которая использует научные теории, методы и технологии для разработки практических решений, имеющих реальное применение в реальном мире;
- прикладные исследования – это научные исследования, направленные на практическое решение технических и социальных проблем.

Наконец, прикладной характер в искусстве – это сочетание эстетической ценности с практической пользой, например, прикладное искусство – это область, которая создаёт художественные изделия, имеющие практическое назначение в общественном и частном быту, и художественную обработку утилитарных предметов (утварь, мебель, ткани и так далее).

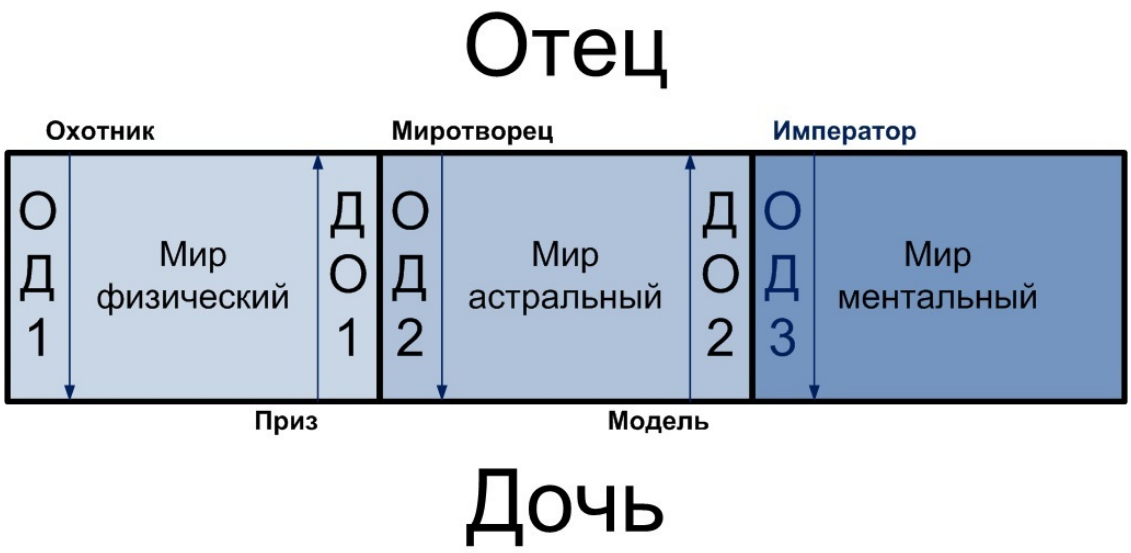
Следовательно, ключевой критерий прикладного характера в искусстве – наличие практической функции: если изделие создано исключительно для украшения, это, скорее, декоративное искусство, если же оно объединяет функциональность и эстетику – прикладное.

Важная «титульная оговорка»

Если по предложенным материалам Роли Мастер читатель / слушатель может сказать больше и даже значительно больше, возможно, последний в Роли Мастер обладает экспертными познаниями, в разы превышающие авторские.

Однако в любом случае не стоит забывать: Роль Мастер – есть ни гендерная и ни социальная, но архетипическая Роль, то есть некий Сценарий, основанный на соответствующем психологическом паттерне, существующем в коллективном бессознательном человечества. Они, эти Роли (в Сценарии) проявляются как универсальные сюжеты, символы и персонажи, которые человек интуитивно узнаёт, даже если никогда о них ничего не слышал.

ОД3: Роль Отец-Дочь 3 уровня



Архетип Роли. Император.

Вспоминается диалог из оскароносного фильма:

- Гога, а почему Вы не стали учиться дальше?
- А зачем?
- Из Вас мог стать хороший руководитель.
- А что, все должны быть руководителями?
- Не все должны быть, но все хотят…

Учитывая, что в дальнейшем Гога рассказывает Александре о Диоклетиане, под руководителем в его повествовании понимается обладатель верховной власти, что не отрицается и Александрой…

Откуда это в нашей психике? Возможно, из детства, ведь детские народные игры часто включают в названиях образы верховных правителей, таких как царь или король, подчеркивая темы власти и соревнования. Классический пример – «Царь горы», где игроки штурмуют возвышенность, чтобы занять вершину и удержать её, свергнув соперников.

Ещё одна популярная – «Царь-Горох», в которой выбирается «царь», а остальные показывают загаданное действие, чтобы он угадал и поймал их.

Или, к примеру, «Царь-государь», где водящий в центре круга касается игроков со словами считалки, они разбегаются, а неуспевший занимает место и становится новым ведущим.

«На золотом крыльце сидели» – считалочка с упоминанием царя, царевича, короля, королевича, сапожника и портного используется для выбора ролей в игре или для прыжков со скакалкой.

«Царевич-королевич»: по считалочке выбирается «царевич», который выбирает «царевну», они проходят по кругу под хлопки, развивая координацию и внимание.

Все эти игры просты, развивают ловкость и командный дух, часто проводятся на улице или в группе… и, возможно, являются одними из первых образцов, показывающих очевидно выгодную роль верховного правителя – царя, короля, князя, императора и прочих.

С другой стороны, в детском подсознании формируется образ верховного правителя, который априори «самый-самый»: самый умный, самый быстрый, самый храбрый, самый справедливый и прочие качества, превосходящие средний уровень.

Поэтому по мере взросления для социального большинства роль верховного правителя – не самый плохой «жизненный сценарий», что и обозначила Александра: «Не все должны, но все хотят».

Что же такого «вкусного» в Роли Император, являющейся предметом вожделения многих, и как в своей психике наработать соответствующие этой Роли качества? А, главное, что конкретно нужно делать, чтобы хотя бы пощупать эту Роль? Разъяснения – ниже.

Образ Роли Император: Пассионарий.

Термин введён Львом Гумилёвым в своей пассионарной теории этногенеза.

Для непосвящённых: пассионарий – это человек, который страстно отдаётся своему призванию, идёт к цели, которая ценнее жизни – не только своей, но и современников. Про таких часто говорят «горит своим делом». Инициативы пассионария направлены на преобразование реальности, часто вопреки личной выгоде или инстинкту самосохранения.

Некоторые черты пассионария по Гумилёву:

- избыточная энергия как непреодолимая потребность в активном действии ради идеалов (слава, справедливость, вера);

- готовность к жертве как сознательное игнорирование комфорта, благополучия или опасности для жизни ради цели;

- способность влиять; такие люди становятся двигателями масштабных изменений: создают государства, возглавляют революции, совершают научные прорывы.

При этом отмечается, что пассионарность не связана с моралью или талантом, это непостоянное качество – со временем может и угаснуть, уйдя в никуда.

Важно: теория Гумилёва остаётся гипотезой и признана не всеми учёными.

К очевидным пассионариям Гумилёв относил, например, Александра Македонского, Чингисхана, Петра I, Наполеона Бонапарта.

Дополним список Владимиром Ульяновым (Ленин), Иосифом Джугашвили (Сталин), Бенито Муссолини (Дуче), Адольфом Шикльгрубером (Гитлер), Франсиско Франко, Фиделем Кастро и многими другими, какой бы «флёр» у среднестатистического обывателя не вызывали сочетания этих «букв и звуков».

Таком образом, не всякое лицо, занявшее верховный пост в государстве по праву престолонаследия или в ходе демократических выборов, является пассионарием. Кроме, конечно, Александра Македонского, Петра Первого или иных исключениях, которые только «в очередной раз подтверждает правило».

Но уж если такое лицо достигло поста Верховного правителя в ходе мятежа, бунта, революции либо иной формы насильственного захвата власти, а, главное, сумело эту власть удержать на значительный период, уже только эти обстоятельства – свидетельства пассионарности такого правителя.

Вместе с тем, идентификация носителей «культурной» Роли Император исключительно пассионариями, насильственно захватившими верховную власть, неверна, ибо слишком уж обуживает число первых. Носителей Роли Император, конечно, не так много в общем социальном срезе, но и не до степени их счисления с «погрешностью до сотни».

Для доказательства обратимся к сакральному образу Роли Император, чтобы убедиться в ошибочности отождествления последнего исключительно с постом верховной государственной власти.

Сакральный образ Роли Император: Бунтовщик / Революционер / Оппортунист.

Во всей «палитре» пассионариев очевидно присутствуют персоны, которые никогда пост верховного правителя не занимали, однако во всём остальном чертам и качествам «классического пассионария», по Гумилёву, очень даже соответствуют.

Степан Разин. Иван Булатников. Емельян Пугачёв. Нестор Махно. Семён Петлюра. Лев Троцкий. Че Гевара…

Соответственно – риторический вопрос: «Можно ли только по «голому» факту подавления восстания или занятия поста верховного правителя более «шустрым» конкурентом лишать таких лиц статуса пассионария?» Боже упаси! Конечно же, нет.

Спускаемся ещё ниже на «социальный этаж» или входим в «соседний подъезд», кому как удобно: криминалитет – как совокупность криминальных элементов, преступный мир. Его «мелкие сошки» и «шестёрки», совершившие преступления впервые, по неосторожности или, как любят пояснять такие сабжи при личных встречах, «случайно», нас не интересуют.

Но и криминальный мир кем-то регулируется и управляется. Вот эти «кто-то» в лице лидеров преступных сообществ, «законников», криминальных авторитетов и воров в законе – те же самые пассионарии, независимо от того, «забиты» они в места лишения свободы, пребывают на воле или даже уже покинули «этот лучший из миров».

«Лихие времена» кристаллизуют в обществе носителей Роли Император особенно ярко.

Это было и во времена, окружающие Великую Октябрьскую Социалистическую революцию, с примерно 1913 по 1927 годы; вспомните Дзержинского, Котовского, Фрунзе, Чапаева, Орджоникидзе, Будённого, Ворошилова, Берию и прочих.

Это было и в «лихие девяностые», с примерно 1987 по 2008 годы; вспомните Квантришвили, Иванькова, деда Хасана, Ониани и других…

Таким образом, под пассионарием можно понимать:

- в этологической доктрине – высокорангового (уверенного в себе, успешного, авторитетного) низкоприативного (способного к рассудочному поведению, способного противопоставить рассудок и расчёт эмоциям и желаниям / инстинктам) самца (и даже самку, отвечающую этим критериям!);

- в доктрине «Психейога» Александра Афанасьева – имеющего Волю на Первой или Второй функции (см. подробно А.Ю. Афанасьев. «Синтаксис любви»).

Категория Роли Император: карьерная лестница / социальный лифт.

По аналогии. В правовой теории избирательное право подразделяется на активное избирательное право – право гражданина участвовать в выборах в качестве избирателя; и на пассивное избирательное право – право гражданина участвовать в выборах в качестве кандидата.

Также и карьерная лестница, и социальный лифт, и иные аналоги общественного «восхождения» у носителя Роли Император подразделяются на его личный социальный рост и на социальный рост иных людей.

Личный социальный рост – это «предельное основание» носителя Роли Император: ему, личному социальному росту, посвящены все его инициативы. Это то, что «вносит в его жизнь порядок и смысл» (С). Это «несущая конструкция» всей его психики!

Следовательно, когда каждое желание, каждый жест соотносится со стремлением подняться по карьерной лестнице как можно выше, аналогичные инициативы безоговорочно подмечаются и считываются со всего окружения «про периметру» такого «наблюдателя».

При надлежащей проработке этого «навыка» носитель Роли Император, наблюдая за другими субъектами, безошибочно определяет статус любого визави: разнорабочий, «офисный планктон», руководитель среднего звена, представитель топ-менеджмента, руководитель в органах муниципальной или государственной власти регионального либо федерального уровня исполнительной власти, их высшие должностные лица; профсоюзных лидеров; депутатов пред-

ставительных органов любого уровня и даже представителей судебной власти – от его пытливого взора не укроется ни одна мелочь, ни один мизерный знак.

Поэтому в вопросах и перипетиях чужих карьерных взлётов и падений они оповещены очень хорошо. Отслеживать чужие «истории успеха» или фиаско – это их любимое хобби; первые вызывают в них некультурные проявления зависти / ревности, вторые – не более кривой ухмылки без нот жалости и сожаления…

В завершение – умные мысли от Михаила Варламова: «Про управление в государстве.

Идея государства основана на совмещении выживания и эволюционного развития. Нам нужно минимизировать угрозы выживанию и поощрять качество развития самих себя.

Угрозы выживанию возникают от неумелого решения повседневных задач, от стремления отдельных лиц играть в игру «выиграл – проиграл», от незнания законов природы и от неспособности преодолевать свои зависимости.

Эволюционное развитие происходит при познании законов природы, при познании природы собственных чувств, при позволении себе хотеть большего и при постановке смелых целей на длительный срок вперёд.

От руководителя государства нам требуется устойчивое поддержание статуса тех людей, которые могут эффективно реализовывать свои навыки в каждом из этих направлений.

Нам нужно, чтобы президент поощрял и исполнительных тружеников, и ответственных контролёров.

И тех, кто зажигает в нас эмоции лично, и тех, кто создаёт разные состояния дизайном пространства.

И тех, кто провоцирует на конкуренцию, и тех, кто умеет её превращать в игру «выиграл-выиграл».

И тех, кто умеет нести свой статус, и тех, кто умеет этот статус подчёркивать у других.

И тех, кто любопытен в познаниях, и тех, кто знаниями делится.

И тех, кто генерирует бесконечный поток идей, и тех, кто готов на эти авантюры.

Нам не нужно ручное управление президентом отдельными сферами. Нам нужно отслеживание президентом здоровой самооценки тех, кто в своём архетипе имеет наибольшие успехи, чтобы все остальные следовали за этими примерами».

Ключевая эмоция Роли Император: власть.

Пожалуй, самая сложная для описания эмоция за всё повествование…

Что такое власть? Власть – это способность или возможность одной группы или индивида оказывать влияние на поведение, решения и действия других людей или групп в социальной среде. Власть всегда предполагает определённое неравенство: есть те, кто принимает решения, и те, кто им подчиняется.

Ну, это, что называется, «козе ясно»… А конфликт-то в чём? Неужели кто-то возьмётся это оспаривать? Однако, как минимум, в художественной литературе, как минимум, один такой «спорщик» имеется…

Обратимся к Великому Роману:

«- В числе прочего я говорил, - рассказывал арестант, - что всякая власть является насилием над людьми и что настанет время, когда не будет власти ни кесарей, ни какой-либо иной власти. Человек перейдет в царство истины и справедливости, где вообще не будет надобна никакая власть.

- Далее!

- Далее ничего не было, - сказал арестант, - тут вбежали люди, стали меня вязать и повели в тюрьму.

Секретарь, стараясь не проронить ни слова, быстро чертил на пергаменте слова.

- На свете не было, нет и не будет никогда более великой и прекрасной для людей власти, чем власть императора Тиверия! – сорванный и больной голос Пилата разросся…

- И настанет царство истины?

- Настанет, игемон, - убежденно ответил Иешуа.

- Оно никогда не настанет! – вдруг закричал Пилат таким страшным голосом, что Иешуа отшатнулся».

Что так взбесило Пилата? Он, действительно, опасался секретных агентов, которые обязательно «донесут наверх», если сейчас Пилат на произнесённую Га-Ноцри «крамолу» о том, что «что всякая власть является насилием над людьми», либо скажет то, чего говорить нельзя ни при каких обстоятельствах, либо, наоборот, не скажет того, что сказать обязательно нужно? Или он искренне верил, что «на свете не было, нет и не будет никогда более великой и прекрасной для людей власти, чем власть императора Тиверия»?

Если второе, если Пилат реально и искренне очарован стилем правления Тиверия, значит, действительно, «великая и прекрасная для людей власть»… существует!..

А какова она, эта «великая и прекрасная для людей власть»? И какова вообще власть – не как «способность или возможность одних оказывать влияние на поведение, решения и действия других», но именно как… эмоция?

Сейчас, когда в процессе создания книги (последние числа ноября 2025 года) идёт СВО на Украине, разбирать и анализировать государственные решения по этому поводу не совсем этично и правильно. Не только и не столько, что это опасно с точки зрения уголовно-правового регулирования, так как может рассматриваться, как пособничество врагу. Отнюдь. Нет, это именно неэтично.

«Во время войны нельзя говорить плохо о своих. Никогда. Даже если они неправы… Даже если твоя страна неправа во время войны, ты не должен говорить о ней плохо. Это очень старый, простой и примитивный принцип, но это так. Когда война не угрожает, когда война кончилась – тогда да, можно говорить: вот это было не так, и это было не так. Давайте постараемся, чтобы в будущем такого не было», - пока был жив, говорил Сергей Бодров-младший. Тогда он говорил о войне, которая шла в то время – о чеченской. С тех пор ничего не изменилось…

Поэтому имеет смысл обратить взор на событие уже завершённое – на схлынувшую эпидемию COVID-19. А именно на то, как «вызов» COVID-19 приняла Россия и, например, Швеция.

Во время эпидемии Швеция стала единственной страной Европы и одним из немногих государств мира, которое отказалось от карантина; власти королевства рассчитывали, что это позволит не только выработать коллективный иммунитет, но и снизить негативное воздействие пандемии на экономику. Такая политика привлекла к стране огромное внимание; многие считали отказ от карантина безумным экспериментом над населением. New York Times описывала подход Швеции как «поведение, предостерегающее весь мир», а саму страну называли государством-изгоем [1].

А вот как был воспринят «вызов» COVID-19 государственной властью России:

- создание оперативного штаба, утверждение Национального плана по предупреждению завоза и распространения COVID-19 (январь 2020);

- введение ограничительных мер (март 2020);

- введение нерабочих дней продолжительностью 42 дня (март-май 2020);

- введение QR-кодов (апрель 2020);

- введение всеобщего масочного режима (октябрь 2020);

---

[1] COVID-19 в Швеции // Википедия. [2025]. Дата обновления: 18.07.2025. URL: https://ru.wikipedia.org/?curid=8474509&oldid=146905855 (дата обращения: 18.07.2025)

- начало вакцинации (январь 2021)…

Скептики вправе проверить изложенное по официальному сайту Роспотребнадзора, социальное же большинство итак помнит об этом на «собственной шкуре».

В чём разница подходов к COVID-19 высшей государственной власти Швеции и России? Уточним, в контексте одобрения страхов (см. Книгу Первую – «Эмоциональный интеллект») коллективного бессознательного…

Верно, государственная власть Швеции на «страхи и ужасы» шведского коллективного бессознательного относительно пандемии, отказавшись от карантина, просто «положила с прибором», а России – «страхи и ужасы» российского коллективного бессознательного, наоборот, одобрила и стала их, эти «страхи и ужасы»… обслуживать!..

В этом ценность и «культура» власти, как эмоции: одобрять и обслуживать страхи конкретного индивида или коллективного бессознательного, вплоть до финансирования мер, призванных эти страхи и ужасы исключать, при объективной невозможности – нивелировать и купировать!

От пандемии до уличной преступности. От подготовки населённых пунктов к зиме до отлова безнадзорных животных. От послевузовской безработицы до безработицы же предпенсионной. И так далее, и тому подобное.

Если же государственная власть индивидуальные либо общественные страхи не осознаёт, осуждает или, ещё хуже, просто отмахивается от них, как от назойливых мух, то зачем тогда такая власть, как государственная институция, вообще нужна?..

Категория мышления Роли Император: предоставление шанса, возможности (дать шанс).

«Культурную» процедуру легко наблюдать, например, при назначении президентом нового кандидата и.о. высшего поста исполнительной власти какого-либо региона РФ или руководителем какого-либо федерального органа государственной власти, транслируемое федеральными телевизионными СМИ.

Всё кратко и по делу. Президент обозначает должность, которая предлагается к замещению приглашённым на аудиенцию кандидатом. Отмечаются место работы (теперь уже, конечно же, бывшее), управленческий опыт, достигнутые успехи на прежней должности. Потом следует вопрос, согласен ли кандидат, чувствует ли в себе управленческий потенциал и прочее.

Затем ответное слово даётся кандидату, который благодарит главу государства за предоставляемую возможность, выражается заинтересованность новым местом работы, даются заверения надлежащей службы на новой должности. Иными словами, процедура отработана до мелочей!..

Показательно, что от предлагаемого назначения никто и никогда не отказывался, даже если назначение больше походит на политическую ссылку, нежели на очередную ступень блистательной карьеры. Ибо каждый назначенец прекрасно понимает: если откажется, даже только если попробует отказаться – однозначно будет «вычеркнут из обоймы», управленческого пула высшего эшелона.

Даже несмотря на это, все назначения проводятся исключительно «под запись», в прямом эфире назначений такого масштаба попросту не бывает – вероятно, дабы исключить и без того невозможные «демарши» по несогласию с предложенным постом и протестам.

Не исключается, что ещё и перед приглашением в Кремль с кандидатом связываются доверенные лица из президентской администрации (или какая там государственная структура «ведает» кадровой политикой «верхнего уровня») и согласовывают предстоящее назначение.

Иными словами, интересно, что даже категорию мышления Роли Император – предоставление шанса, возможности – «телевизионные деятели искусств» научились облачать в красивую «обёртку» режиссёрско-операторского замысла! Вот уж, воистину, «всё могут короли» (С) …

Вопрос входа в Роль Император: «регламентация каких предоставленных мною возможностей соблюдается в моё отсутствие?»

Вопрос при первом приближении кажется очень сложным для восприятия. Для его понимания достаточно… просто разбить его на четыре составляющих блока.

Первый. Включает словосочетание «предоставленных мною возможностей», под которым презюмируется, что носителем Роли Император возможности априори предоставляются; категорию мышления Роли Император см. выше.

Второй. Охватывается словом «каких [предоставленных мною возможностей]», под которым понимается, что носителем Роли Император предоставляемые возможности не просто раздаются налево и направо, как пасхальные куличи, но чётко определяются («каких»).

Третий. Слово «регламентация». Оно как раз конкретизирует предоставленные возможности в части идентификации их получателя / получателей («кому»), учёта («срок», «объём полномочий» и прочее), контроля и надзора за отсутствием злоупотреблений «на местах».

Но главное качество «регламентации» – создание нормативного «задела на будущее», чтобы, во-первых, унифицировать аналогичную деятельность будущих периодов, а, во-вторых…

Обуславливает переход к четвёртому блоку вопроса. Словосочетание «соблюдается в моё отсутствие». Вот именно для этого «регламентация предоставленных мною возможностей» и затевается! Чтобы: а) возможности были предоставлены; б) такая передача была регламентирована и в) соблюдалась в отсутствие носителя Роли Император.

Несмотря на кажущуюся сложность вопроса входа в Роль, истинные носители Роли Император «измышляют» именно так, именно в этом ключе.

Сверхспособности («сиддхи») Роли Император: признание источником применяемых решений (это лицо, действительно принимающее решение); наделение статусом.

Обе «сиддхи» при кажущейся простоте невозможны, если не обладать Ролью Император.

Первая. О принятии решений. Очевидно, что речь идёт о решениях, затрагивающих чужие права и обязанности, чужой статус. Напомним, и похоть, и алчность, и страсть – эмоции, «проживающие» на Оси Статуса и априори всегда «колеблющие» интересы третьих лиц. Эти самые «колебания» обязательно как-то будут проявлены…

Если решение принимается и / или демонстрируется лицом, никакого отношения к Роли Император не имеющим, проявленность «колебаний» может выражаться в откровенном высмеивании, демонстративном покручивании пальца у виска, активной агрессии различных форм или просто открытом игнорировании при оглашении или демонстрации решения.

Если же решение принимается и / или демонстрируется истинным носителем Роли Император, возможно и его высмеивание, и покручивание пальца у виска, и агрессия различных форм, но они никогда не будут демонстрироваться открыто!

Уж тем более, не может быть и речи о последующем игнорировании принятого решения. За его исполнение обязательно спросят! Сам ли носитель Роли Император, носитель ли Роли Представитель (см. ниже) или иных Ролей – Надзиратель ли, Управленец ли (см. выше), иных Ролей. Но спросят точно! И если решение носителя Роли Император не будет выполнено, сие будет расценено, как бунт и мятеж, и последует кара…

Окружающие носителя Роли Император по «периметру» это знают, понимают и осознают предельно, но оспаривать «ненавистное» решение попросту ни в силах.

Поэтому, кстати, носитель Роли Император просто-таки обречён на повсеместную «полярность» восприятия его персоны! Одни, довольные и удовлетворённые его решениями, носителя Роли Император идеализируют; другие, наоборот, недовольные и неудовлетворённые принятыми решениями – носителя Роли Император демонизируют. Третьего не дано!

Так, наверное, было при Иване IV Грозном и Петре Первом. Так было при Ленине и при Сталине. Так происходит и сейчас, с начала XXI века, когда принимаемые решения в России оказывают влияние на весь мир…

Вторая. О наделении статусом. Во-первых, «держим в уме», что «уважающий себя» носитель Роли Император никогда не «прикажет какому-нибудь генералу порхать бабочкой с цветка на цветок, или сочинить трагедию, или обернуться морской чайкой» (С). Его «веления разумны» всегда…

Во-вторых, аналогично решениям. Если носитель Роли Император наделяет статусом кого бы то ни было, то и наделяемый статусом, и свидетели такого наделения понимают, что отказаться – себе дороже: ни то, что второй раз могут не предложить, вся карьера на таком отказе может закончиться, «накрывшись медным тазом»…

Поэтому можно, конечно, восторгаться «демаршем» Леннона, вернувшим орден MBI британской Короне «в знак протеста против участия Великобритании в Нигерийско-Биафриканской войне, против нашей [британской] поддержки Америки во Вьетнаме и против того, что Cold Turkey опустился в чартах», но, во-первых, дело происходило в Англии; во-вторых, на излёте 60-х; и, в-третьих, (что самое главное) Леннон не находился ни с одним лицом британского истеблишмента в отношениях подчинённости!

При прочих равных, в другое историческое время или в другом месте Земного шара, такие эскапады, как минимум, прекращают карьеру, как максимум, выписывают безвозвратный пропуск в Небесный хор или сопровождающий его оркестр, ибо носители Роли Император, как правило, люди обидчивые: «не терпят непослушания» и «никаких возражений», а при таких и им подобных «выходках» и вовсе теряют самообладание и рассудок…

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.