**Интриги и закулисная борьба в рабочем коллективе**

Борис Михайлович Мастеров, кандидат психологических наук, руководитель программы Института профессионального роста, эксперт Института Открытого общества.

В любом коллективе дело не обходится без конфликтов. Участие в склоках может стоить карьеры, но иногда открывает и заманчивые перспективы. Участие в склоках, особенно активное, — опасное занятие. Не забывайте о том, что добрая слава под лавкой лежит, а дурная — по миру бежит.

Сегодня российские компании наконец заметили, что этике взаимоотношений между сотрудниками следует уделять должное внимание. Но, поскольку конкуренцию никто не отменял, то и «подсиживание» конкурентов стало более утонченным и даже интеллигентным. Поэтому будьте готовы к тому, что вряд ли найдутся желающие открыто выказать негативное отношение к вашему поступлению на работу. По крайней мере, к вам лично. Тем более не будет этого делать человек, поднаторевший в закулисных играх. Возможно, вам даже все будут искренне рады, предложат помощь или совет. Постарайтесь не обольщаться насчет искренней радости «старожилов».

Не участвовать в интригах довольно трудно. Но как же правильно себя вести, чтобы обратить их себе на пользу и даже, напротив, завоевать репутацию человека, который может погасить конфликт и дать дельный совет?

Итак, представим, что вы полны планов, идей и оптимизма, но сотрудники компании не спешат разделить ваш оптимизм и настороженно относятся к нововведениям. Более того, они пытаются заблокировать любое рацпредложение с вашей стороны. Им было так тихо и спокойно. А тут вы со своим уставом, да в чужой монастырь. Сопротивление сослуживцев может быть настолько интенсивным и так осложнит вашу жизнь, что вы почувствуете себя человеком, растревожившим осиное гнездо. В результате перед вами может вполне реально замаячить вопрос об увольнении.

Участие в различных склоках и интригах отнимает значительную часть рабочего времени и, следовательно, не способствует повышенной производительности труда. Однако не волнуйтесь. Возможно, вы принадлежите к той редкой категории счастливчиков, которые работают в идеальных коллективах: никто не интригует, на лицах сотрудников всегда сияют улыбки, а рабочий процесс идет слаженно и бесконфликтно. Но не расслабляйтесь! Возможно, отсутствие проявлений самых обычных и естественных человеческих слабостей в данной фирме объясняется очень просто — характером руководителя. Некоторые начальники ухитряются буквально задавить своим авторитетом несчастных сотрудников и загрузить их работой «по самые серые уши». В результате люди вздохнуть лишний раз боятся, не то что мелко склочничать. На это у них просто не остается сил.

Есть и второй вариант. Если начальник — очень милый и здравомыслящий человек, а атмосфера в офисе близка к идеалу, проверьте, живы ли вы, потому что в реальном мире продвижению по карьерной лестнице неизбежно сопутствует конкуренция, а значит, всегда найдутся желающие занять ваше «теплое» место. Если вы не хотите участвовать в закулисных играх, то, во всяком случае, должны научиться защищаться от желающих в них играть. Создать такую защиту помогают... сплетни! Да-да, те самые злобные сказки, которые так любят распускать друг о друге нечистоплотные коллеги. Только эти коллеги часто недооценивают остроту оружия, которым пользуются. Ваша задача — обернуть их оружие против них же самих. Как же это можно сделать?

Слухи, запускаемые через третьих лиц, — это любимый «конек» неразборчивых карьеристов, который может быть использован против вас. Оружие многофункциональное и удобное в обращении. К тому же, много сил не отнимает, да еще и доставляет сплетнику удовольствие. Кроме того, слухи имеют одно очень интересное свойство. Их автор быстро забывается, а вот информация остается. Но обычно автор и провокатор все-таки есть. Можно вычислить его и вызвать на разговор, однако выяснять отношения чаще всего бесперспективно, лучше покажите или продемонстрируйте ему свою осведомленность и, не дожидаясь оправданий или объяснений, подбросьте ему дезинформацию, которая вскоре обнаружится. Этим вы дискредитируете сплетника и заставите коллег усомниться в том, что он говорил про вас. Это первый вариант.

Что же делать, если он не подходит? Выхода два: что-то делать либо не делать ничего. Вы можете вообще не реагировать на такие глупости и надеяться на здравый смысл сослуживцев. В этом случае есть риск выпустить ситуацию из-под контроля, и тогда порочащая вас информация неизбежно дойдет до руководства. Нет никакой гарантии, что «наверху» кто-то сможет отличить истинные факты от ложных.

Если у вас нет желания доставлять радость своим недоброжелателям, постарайтесь их запутать. Для этого существует несколько достаточно простых и эффективных приемов.

Для начала можно поиграть в легендарную личность. При таком имидже чем больше противоречивых слухов о вас ходит в родном коллективе, тем лучше для вас, поэтому не забывайте с видом шпиона, передающего секретное сообщение, почаще рассказывать о себе «чистую правду». Обязательно скажите пароль: «Только никому не говори!» И все! Считайте, что вы поместили свою информацию на доске объявлений. Вскоре как минимум половина коллектива узнает о вас нечто необыкновенное.

Когда же информации станет слишком много, и все в ней окончательно запутаются, не удивляйтесь. Некоторые измученные неизвестностью сослуживцы начнут обращаться к вам напрямую с вопросом: «А правда ли, что ты...?» Тут выбор за вами. Можете отвечать что угодно в зависимости от отношений с данным человеком. В любом случае слухи лучше всего держать под контролем или хотя бы быть в курсе того, что о вас говорят, ведь сплетни — это тоже информация, пусть и искаженная.

Практика показывает, что когда про человека знают слишком много, это все равно, что не знают ничего. Если ваши конкуренты захотят как-то подставить вас или спровоцировать на какую-то реакцию, они вряд ли смогут это сделать, потому что про вас чего только не болтают. Грамотный вредитель всегда заранее старается просчитать последствия распространения сплетен или другие свои действия. А как же тут просчитаешь, когда не ясно, как вы отреагируете? Вдруг у вас большие возможности и связи? Вдруг вы вычислите обидчика и прямо пойдете к начальству? Уж лучше вас совсем не трогать. А ведь именно этого вы и добивались.

Организовать «слив» информации можно, и не общаясь со сплетниками лично. Просто чаще «забывайте» на рабочем столе документы. Разумеется, в любой фирме есть и люди, которые действительно хорошо к вам относятся. Дружить или не дружить в офисе, решайте сами. Но, по крайней мере, первое время не открывайте всех карт даже перед друзьями. Слишком часто последствия чужой недальновидности стоят работы специалистам по офисной дружбе.

С самого начала мы определились, что вам надо создать репутацию человека думающего, толкового, способного принимать решения и дать дельный совет. Предположим, что все вокруг уже поняли: вы очень умный и талантливый, и лучше с вами не воевать. В таком случае желающие услышать ваше мнение вскоре вполне могут начать выстраиваться в очередь. Если вас устраивает такое интенсивное общение, это прекрасно. Но вряд ли вы мечтаете о том, чтобы целый день решать чужие проблемы вместо того, чтобы работать. В таком случае вам неизбежно придется отказывать некоторым желающим «посоветоваться». Предлагаем в первую очередь «отсеять» категорию людей, которых в народе метко называют «профессиональными плакальщиками». Эти люди постоянно живут какой-нибудь проблемой, которую с успехом пытаются переложить на других. Еще они любят «вытягивать» из других идеи, а потом выдавать их за свои открытия. Вряд ли вы захотите оказывать услугу плагиатору, тем более, что от таких людей всегда больше вреда, не говоря уже о благодарности.

Люди сами любят раздавать бесплатные советы, которые, как и любая информация, могут быть и полезными, и вредными. Поэтому в каждом конкретном случае решать вам — прислушиваться или нет. Многие квалифицированные специалисты, чтобы не мучить себя выбором, предпочитают жить своим умом, а чужие пожелания принимают во внимание очень редко. Тем более не стоит следовать совету человека, в котором вы не слишком уверены. В противном случае результат ваших действий может быть печальным.

Опасной для вас может быть ситуация, когда в подразделении остается в качестве вашего коллеги или подчиненного тот человек, место которого теперь занимаете вы. Понадобится масса такта, осторожности и просто ума, чтобы не стать жертвой интриг такого сотрудника. Конфликтовать с ним вроде бы нетактично, ведь он и так понижен, но слишком усердно его опекать тоже не стоит, так как начальству это может не понравиться. Самое верное — придерживаться с таким сотрудником деловых отношений и относиться к нему с максимальным тактом и объективностью, но только в рамках официального общения. Вмешиваться в чужую травлю — значит, заработать себе отрицательные очки. Будьте бдительны, но благородны.

Иногда даже неформальный совет начальника стоит разделить на восемь. В том случае, конечно, если вы подозреваете его в том, что он ставит на вас различные эксперименты, и если это был совет, а не приказ.

Одним из самых опасных моментов в работе всегда является вопрос принятия различных решений. Однако избежать этого вам в любом случае не удастся, особенно если вы занимаете руководящую должность. Поэтому постарайтесь иметь все сведения и факты, которые нужны для принятия правильного решения. Как говорится, «кто владеет информацией, тот владеет миром». И, в первую очередь, эта информация должна быть юридической. Знание правовой базы необходимо и для защиты от возможной недобросовестности работодателя. Помните, что незнание закона от ответственности не освобождает.

Как же защититься, если завтра работодатель просто выкинет вас на улицу, и вам придется в спешном порядке искать новую работу?

Долгое время отношения между работником и работодателем регулировал Кодекс Законов о Труде. Однако он был принят еще в советские времена, и возникла необходимость в разработке нового закона, который учитывал бы веяния времени. И вот 1 февраля 2002 года вступил в силу новый Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Новый кодекс устанавливает принципы правового регулирования трудовых отношений и определяет права и обязанности работников, работодателей и профсоюзов в Российской Федерации, порядок заключения трудовых договоров, нормирования и оплаты труда, а также разрешения коллективных трудовых споров.

В законе появился раздел о социальном партнерстве. В нем, в частности, установлено, что работодатель при подготовке целого ряда управленческих решений, затрагивающих существенные интересы сотрудников, должен принимать их с учетом мнения профсоюзов или иных представителей работника. Вообще же в Трудовом Кодексе РФ много новшеств, но, в первую очередь, следует знать основания и порядок расторжения трудового договора, чтобы не стать жертвой произвола работодателя.

Как и ранее, трудовые отношения могут прекратиться в результате расторжения трудового договора в любой момент времени по обоюдному согласию работодателя и работника. Кроме того, трудовые отношения, основанные на срочном трудовом договоре, прерываются по истечении его срока либо при условии выполнения определенной работы. Раньше с истечением срока договора ни одна из сторон не требовала прекращения трудовых отношений. Они фактически продолжались, и трудовой договор становился бессрочным. Сейчас в силу ст. 79 Трудового Кодекса РФ срочный договор расторгается, причем работодатель должен предупредить об этом работника за три дня. Об этом следует помнить, если трудовой договор заключен на определенный срок.

Прогулом теперь считается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение дня, а не трех, как раньше. Исключено положение, согласно которому человека можно было уволить за неявку на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие болезни, то есть теперь работодатель не имеет права освободить сотрудника от занимаемой должности, если у того имеется больничный лист на весь период временной нетрудоспособности.

Как и раньше, работник имеет право уволиться по собственному желанию, поставив в известность работодателя за две недели. Порядок и сроки увольнения в новом Трудовом Кодексе сохранены те же, что и в КЗоТ, однако теперь работник вправе отозвать заявление до истечения обозначенных двух недель. Если на его место в письменной форме не приглашен другой человек, которому в соответствии с новым законом и иными федеральными нормативными актами не может быть отказано в заключении трудового договора, увольнение не производится. Кроме того, новым является и то, что если по окончании срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

В отличие от КЗоТ, в новом Трудовом Кодексе в статье об увольнении работника по инициативе работодателя систематизированы и упорядочены основания для такого действия. Так, помимо ликвидации организации, новый Трудовой Кодекс РФ предусматривает увольнение работника и в результате прекращения деятельности работодателя.

Но, вместе с тем, появились механизмы и пункты для того, чтобы работодатель все же мог уволить не устраивающего его работника, не прибегая к подлогам и провокациям. На первый взгляд, положение работника становится более зыбким, но, если вспомнить, то во все времена неугодных или неудобных так или иначе все равно выживали. Теперь же создаются предпосылки для большей определенности в том, что работник должен работодателя устраивать, но поступать с неугодными все-таки в пределах, очерченных законодательством.

Несоответствие работника занимаемой должности или роду деятельности вследствие состояния здоровья и недостаточной квалификации должно быть подтверждено медицинским заключением и результатами аттестации, при этом в состав аттестационной комиссии должен входить представитель работника. Данные статьи нового кодекса явно усиливают гарантии прав и интересов трудящихся. Надо также сказать, что теперь под словом «работодатель» понимают не только организацию, но и частных работодателей или предпринимателей.

Добавлено такое основание для увольнения, как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, то есть для увольнения уже не требуется систематичности или неоднократности.

Помимо этого, работника можно уволить за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей. Есть и другие основания для увольнения.

Причем новый закон дает незакрытый перечень оснований для увольнения по инициативе работодателя, а это значит, что иные основания могут быть предусмотрены другими федеральными законами. С одной стороны, законодатель усилил гарантии прав работников при увольнении, но с другой — у работодателя было и будет достаточно оснований, чтобы избавиться от работника. Тем не менее, это не лишает работника права обратиться за квалифицированной юридической помощью и защитить себя.

Законодатель систематизировал и основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Не может не радовать тот факт, что увольнение должно быть согласовано с профсоюзом: увольнению по инициативе работодателя должна предшествовать аттестация увольняемого. Установлен и особый порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора (увольнении работника) по инициативе работодателя; к сожалению, в большинстве коммерческих организаций профсоюза нет.

В целом же, согласно Трудовому Кодексу РФ, у работодателя есть достаточно причин уволить работника. Однако закон усилил гарантии его прав при увольнении и систематизировал основания для расторжения трудового договора. Это дает возможность профессиональным юристам отстоять права работника и защитить его законные интересы в случае увольнения.

Резюме

Не ввязывайтесь в чужие распри

Не поддавайтесь на провокации

Учитесь бороться со сплетнями

Знайте корпоративный кодекс

Знайте закон.