

**ОТРАЖЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЯХ В ГОРОДСКОМ ФОЛЬКЛОРЕ**
REFLECTION OF VIEWSON MANAGEMENT
RELATIONS IN THE URBAN FOLKLORE

Селезнева Елена Владимировна,

Selezneva Elena

доктор психологических наук, профессор

e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

*Россия, Москва, Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ*

Аннотация: в статье анализируются особенности отражения представлений об управленческих отношениях в текстах анекдотов и пародийных афоризмов, которые объединяются понятием «городской фольклор». Показано, что в анекдотах и пародийных афоризмах фиксируются представления об управленческих отношениях как приводящих к снижению трудовой мотивации и принятию некачественных решений, использованию власти для достижения эгоистических целей, затрудняющих взаимодействие между участниками процесса управления.

Ключевые слова: управленческие отношения, представления, анекдоты, пародийные афоризмы.

Abstract: The article analyzes the features of reflecting ideas about management relations in the texts of anecdotes and parodic aphorisms, which are united by the concept of "urban folklore". It is shown that in anecdotes and parodic aphorisms, notions of management relations are recorded that lead to a decrease in labor motivation and the adoption of substandard decisions, the use of power to achieve selfish goals that impede interaction between participants in the management process.

Key words: management relations, representations, anecdotes, parody aphorisms.

Во взаимодействии субъекта и объекта управления неизбежно и объективно возникают управленческие отношения, которые обеспечивают организацию управленческого процесса, а также управленческую и исполнительскую деятельность. Именно особенностями управленческих отношений во многом определяется для участников процесса управления возможность оптимально использовать свои внутренние ресурсы и достигать необходимой или желаемой цели.

С психологической точки зрения управленческие отношения проявляются в характере и способах взаимных управляющих воздействий, которые в процессе достижения совместных целей оказывают друг на друга участники процесса управления. Выступая, как исходная причина и

результат данных воздействий, управленческие отношения, в то же время, представляют собой пространство, в котором эти воздействия осуществляются.

При этом объективно существующие управленческие отношения, отраженные сознанием участников процесса управления и эмоционально окрашенные, субъективно переживаются как избирательно направленные взаимосвязи и внутренне определяют как действия, так и чувства включенных в процесс управления людей, выражая в итоге их личный опыт.

Отраженные на уровне обыденного практического мышления, управленческие отношения закрепляются в сознании в форме социальных представлений, через которые участники процесса управления получают возможность осваивать и осмысливать происходящее в ходе их взаимодействий.

Одной из форм фиксации социальных представлений об управленческих отношениях является городской фольклор, и, в первую очередь, анекдоты и пародийные афоризмы.

Можно выделить две основные характерные черты анекдотов и пародийных афоризмов как явлений народной городской культуры. Это, во-первых, анонимность, предполагающая, что каждый человек является потенциальным соавтором любого анекдота или афоризма, так как имеет право рассказывать этот анекдот или цитировать этот афоризм по-своему, видоизменяя его текст [2]. Во-вторых, любой анекдот или пародийный афоризм «порождается определенной жизненной ситуацией», выступая как специфический инструмент осмысления определенного жизненного события [2]. Смех, который вызывают анекдоты или пародийные афоризмы, рассказанные «к месту», - это, с одной стороны, смех узнавания ситуации как типичной, а, с другой, - смех осознания ненормальности, неадекватности этой типичной ситуации. В-третьих, анекдоты или пародийные афоризмы продолжают традиции народной «смеховой культуры», «выворачивая наизнанку» любые возвышенные идеи, авторитетные мнения и гениальные действия, вышучивают, высмеивают, пародируют их, и тем самым выражают сознание относительности, а подчас и иллюзорности их гениальности [2].

Будучи формой фиксации социальных представлений, анекдоты и пародийные афоризмы с психологической точки зрения строятся в соответствии со структурой этого социально-психологического феномена [1, с.210]:

— в основе любого анекдота или пародийного афоризма лежат полученные из различных источников знания об объекте представления, осведомленность о нем;

– слушатели или читатели понимают содержание определённого анекдота или пародийного афоризма, так как в их сознании уже существует единое поле представления, некая общая смысловая рамка, позволяющая «опознавать» за текстом типичную ситуацию;

– любой анекдот или пародийный отражает отношение человека к объекту представления.

В то же время, принадлежа к сфере комического, анекдоты и пародийные афоризмы выступают как «способ критического отношения к существующему, выражающего, однако, духовную победу идеала над отрицаемой им реальностью, и именно это сознание превосходства над ней носителя идеала вызывает эмоциональное удовлетворение» [2].

Для анализа особенностей отражения представлений об управленческих отношениях в городском фольклоре были отобраны 100 текстов анекдотов и пародийных афоризмов, опубликованных в 2016 – 2018 гг. на вкладке «Анекдоты» сайта газеты «Комсомольская правда» (<https://www.kp.ru/daily/anekdot/>) и вкладке «Свежие анекдоты – основной выпуск» сайта «Анекдоты из России» (<https://www.anekdot.ru/last/anekdot/>).

Анализ показал, что наиболее частой темой в анализируемом корпусе анекдотов и пародийных афоризмов (34 текста) является тема низкой мотивации к работе и роли руководителя в формировании подобной мотивации.

В текстах работа предстает как то, что делать не хочется, от чего всеми силами стремятся уклониться, откуда стремятся побыстрее ускользнуть, используя любые уловки (*«Чем больше спишь, тем больше спать охота. Чем дольше ешь, тем чаще аппетит приходит. И только с работой как-то все не так»; «Что на работе делаешь? - Домой хочу!»; «Я работаю с помощью болта и резины. Если можно - забиваю на дело болт, если нет - тяну резину»; «На работе всегда выкладывайтесь на 100%! На 12% - в понедельник, на 23% - во вторник, на 40% - в среду, на 20% - в четверг и на 5% - в пятницу!»; «Семен Петрович, а можно я сегодня домой с работы пораньше уйду? У меня есть уважительная причина... - Какая?! - Надоело!» и т.п.*).

Одной из основных причин, приводящих к подобной ситуации, оказываются чрезмерные нагрузки (*«Утреннее собрание в офисе. Начальник: - Поговорочки типа «Работа не волк - в лес не убежит» - не про нашу компанию! И «Война войной, обед по расписанию» - не про нашу компанию! - Грустный голос из народа: - Работай, пока не сдохнешь, а сдохнешь - передай дела. Это про нашу компанию» и т.п.*) и необоснованные требования

переделывать уже сделанное (*«Особенности национальной работы: чем больше сделаешь сегодня, тем больше переделаешь завтра»* и т.п.).

При этом руководитель, с одной стороны, своим присутствием удерживает подчиненных на рабочем месте (*«Как же тяжело работать, когда шефа нет. Даже курить не хожу, боюсь, что домой уйду!»* и т.п.), с другой стороны, допускает ничегонеделание (*«Как твой новый начальник? С ним можно работать? - Прекрасный человек! С ним можно вообще не работать!»* и т.п.), с третьей стороны, уничтожает всякое желание работать (*«Просто удивительно, насколько важна ваша работа, когда нужно отпроситься с нее, и насколько она маловажна, когда вы просите прибавки в зарплате!»*; *«Работу надо делать не спеша, потому что: стоит закончить ее, как тут же получите новую; первичное задание может меняться в зависимости от обстоятельств и капризов начальства; первым делом надо выпить кофе»*; *«Говоришь, что у шефа было хорошее настроение, когда ты попросил прибавки? - Думаю, что да. Он чуть не умер со смеху»* и т.п.).

В то же время подчиненные, с одной стороны, не обращают внимания на попытки руководства мотивировать их к работе (*«Наш новый начальник туповат! - С чего ты взял? - Вчера он у меня трижды спрашивал, почему я не работаю?»* и т.п.), с другой стороны, радуются, когда руководитель отсутствует (*«Большие потребители кислорода - это начальники. Когда их нет, дышится легче»*; *«Куда это все наше начальство пошло? - Тихо ты, не спугни! Оно, кажется, прочло мои мысли...»* и т.п.).

Второй по частоте встречаемости темой (24 текста) в анализируемом корпусе анекдотов и пародийных афоризмов является тема власти и подчинения.

В текстах показано, что руководитель пользуется своей властью отнюдь не ради достижения общей цели, а ради удовлетворения своей потребности в доминировании (*«Сегодня шеф собрал всех и позвонил каждому со своего мобильного. Внимательно прослушал мелодии, которые мы установили на его вызов... Премии не будет...»*; *«Мастерство начальника заключается в умении выжимать из подчиненных соки, не выдавливая из них раба»* и т.п.). При этом в качестве основных властных инструментов он использует сочетание страха и силы (*«Дайте мне кнут, и с его помощью я сам добуду себе пряник»*; *«Угроза начальника: - Да я сейчас из тебя вакансию сделаю»* и т.п.) а его целью является удовлетворение эгоистических интересов (*«Плох тот начальник, который не хочет стать рабовладельцем»* и т.п.) [3, с. 83].

Руководитель всячески оберегает свой властный статус (*«Шеф вызывает подчиненного: - Мне сказали, что вы каждое утро по дороге на*

работу заходите в церковь и молитесь Богу о повышении зарплаты. Это правда? - Да... А что, это запрещено? - Нет. Но я терпеть не могу, когда к высшему начальству обращаются через мою голову!» и т.п.) и, подозревая своих подчиненных в стремлении занять его место, принимает превентивные меры, избавляясь от возможных конкурентов, в число которых в первую очередь попадают самые талантливые подчиненные («Директор обращается к начальнику отдела кадров: - Найдите на нашем предприятии человека - молодого, способного, инициативного, который мог бы занять мое место. - И пригласить его к вам? - Нет, как только найдете, сразу же увольте»; «Вчера наш начальник выгнал офисного кота. Говорит, он метил на его место» и т.п.).

Возможность руководителя властвовать и подчинять обусловлена готовностью сотрудников организации подчиняться, повиноваться его воле («Встреча выпускников школы. Учительница: - Ну как же ты живешь, Вовочка? Я помню, как ты ни на один вопрос не мог толком ответить, все говорил «Не знаю» да «Не знаю». - А я и сейчас то же самое говорю. Но потом добавляю: «Выяснить и доложить»), опускаясь до позиции раба («У обычного раба на шее болтается веревка, а у офисного – галстук»; «Если каждый выдавит из себя раба - кто же тогда будет работать?»; «Сергея, а что говорит твой внутренний голос, когда начальник разносит тебя в пух и прах перед всем коллективом? - Что? “Шеф, пошел ты ...!!! ” И шепотом добавляет: “Да кланяйся начальнику, дурак, кланяйся! ”» и т.п.).

Но так как в иерархически выстроенной группе отношения власти могут осуществляться не только «сверху – вниз», но и «снизу – вверх» [3, с. 87], подчиненные также имеют возможность влиять на статус своего руководителя («Как дела на работе? - Выживаю помаленьку... - Все так плохо? - Да, за последний месяц выжил всего одного начальника»).

Когда руководитель рассматривает свою власть как господство над другими и считает подчиненных своими рабами, а они соглашались с этим, в организации формируется соответствующий стиль общения, стиль принятия решений и в целом стиль управления.

В анекдотах и пародийных афоризмах (21 текст) фиксируется, что руководитель закрепляет свое господство над подчиненными на словесном уровне («Директор фирмы на планерке говорит своим подчиненным: - Чтобы я больше не слышал, что вы называете меня шефом, боссом, главным и т.д.! - А как вас теперь называть? - Кормилец!»), в том числе, через использование ненормативной лексики («Шеф не ругается матом – он доходчиво изъясняется»). Процесс принятия решений предопределен уверенностью руководителя, что его статус сам по себе обеспечивает ему

высокую скорость и высокое качество решений, хотя на самом деле это не так (*«Помни: начальник соображает быстрее тебя! И пока ты только обдумываешь хорошее решение, он уже принимает плохое»*; *«Фраза начальника: “У меня появилась интересная, перспективная идея!” верный признак того, что у вас появилась нудная, бестолковая работа»* и т.п.), он уверен в том, что идеи подчиненных принадлежат ему по праву сильного (*«Начальник должен уметь читать мысли подчиненных и записывать их как свои»*), а попытки руководителя в целом управлять деятельностью коллектива приводят к ее развалу (*«Шеф не отрывает от дел – он лучше знает, какой ерундой тебе следует заниматься»*; *«У нас самый жуткий бардак начинается тогда, когда начальство начинает наводить порядок»* и т.п.).

Подчиненные же позволяют обращаться с ними как с холопами (*«Бывает, смотришь на начальника и думаешь: как бы так плюнуть ему в морду, чтобы не обидеть»*; *«Хамству начальства – наше решительное нет-с»*; *«Эй ты, козел, иди сюда! - А вам известно, что я - ваш новый начальник? - Э-э-э... Конечно! Я просто хотел попросить, чтобы вы обращались ко мне именно так»* и т.п.) и с радостью используют чужую откровенность, чтобы получить выгоду (*«Если твой начальник последняя сволочь, никому об этом не говори! Лучше дождись, когда это скажет кто-нибудь другой, и тогда расскажи начальнику»*).

Особенностями реализации управленческих отношений как отношений власти и спецификой стиля управления определяются и возможности карьерного продвижения. В анекдотах и пародийных афоризмах (5 текстов) продвижение по карьерной лестнице связывается с увеличением нагрузки (*«Если усердно работать 8 часов в день, можно выйти в начальники и работать 12 часов в день!»*) и отсутствием возможности отдыхать (*«Успешная карьера - это когда вы спешите на работу, в то время как все остальные отправляются на шашлыки»*). В то же время барьерами для карьеры оказываются «излишние» ответственность и компетентность (*«Хочешь карьерного роста? Не старайся лезть из кожи на работе, а то станешь на своем месте незаменимым, тогда точно не повысят!»*).

Роль компетентности в формировании управленческих отношений также становится объектом осмеяния в городском фольклоре.

В анекдотах и пародийных афоризмах (7 текстов) фиксируется парадоксальная обратная зависимость между уровнем компетентности и местом в управленческой иерархии (*«Генерал танковых войск не обязан уметь парковать»*). При этом городской фольклор отражает представление о том, что для руководителя компетентность практически не нужна (*«Как*

дела? - Работу ищу. - Пойдешь к нам инженером? - Не, не потяну. - А кем хочешь быть? - Начальником, там много знать не нужно»).

Еще одним аспектом, который отражается в городском фольклоре, является оценка интеллектуальных способностей участников процесса управления. В анекдотах и пародийных афоризмах (6 текстов) и руководители, и подчиненные оцениваются однозначно негативно вне зависимости от места, которое занимают оценивающий и оцениваемый субъекты в управленческой иерархии («Тяжело быть начальником среднего звена: и выше тебя придурки, и ниже тебя придурки»; «Уважайте своего начальника! Ведь вы видите перед собой только одного идиота, а он - целую толпу!»). При этом каждый из участников процесса управления негативно оценивает других, но практически никогда – самого себя («Пятнадцать лет я с сослуживцами говорил, что начальники тупые дебилы, и вот наконец я сам стал начальником. И теперь меня не покидает мысль, каким образом мои прежние боссы управляли этим стадом баранов и никого не убили»).

Таким образом, анализ текстов анекдотов и пародийных афоризмов показал, что в них фиксируются критические представления об управленческих отношениях и на первый план выводятся те аспекты этих отношений, которые снижают качество управленческой и исполнительской деятельности и лишают участников процесса управления удовлетворения от работы. Чтобы показать, что недостатки управленческих отношений обусловлены глубинными особенностями человека, анонимные авторы анекдотов и пародийных афоризмов (2 текста) вводят в них в качестве героя компьютер («Компьютер – это электронное устройство, которое не заменит человека до тех пор, пока не научится смеяться над шутками босса и сваливать свои собственные ошибки на соседний компьютер»; «Скоро ученые создадут искусственный разум, и он во много раз опередит человеческий интеллект. - Это несомненно. А мне вот интересно, что супермозг придумает в первую очередь? - В первую очередь он придумает миллиарды новых отмазок, лишь бы не работать. Не забывайте, ведь это будет разум»).

Можно, казалось бы, сделать однозначный печальный вывод о невозможности усовершенствовать управленческие отношения, избавить их от всего того болезненного, что мешает действительной и полной самореализации участников групповой деятельности. Однако городской фольклор дает маленькую надежду на то, что подобное возможно при условии отказа от иерархического принципа в управлении и создании команд высокопрофессиональных специалистов. Ведь «Древнерусские мастера умели строить дома без единого прораба». Вдруг это получится снова.

Библиографический список:

1. *Андреева Г.М.* Психология социального познания.- М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
2. *Каган М.С.* Анекдот как феномен культуры. Вступительный доклад // Анекдот как феномен культуры / Материалы круглого стола 16 ноября 2002 г. Санкт-Петербург. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2002. – С. 5-16. URL: <http://anthropology.ru/ru/text/kagan-ms/aneidot-kak-fenomen-kultury-vstupitelnyu-doklad>(доступ свободный).
3. *Селезнева Е.В.* Управленческие отношения как отношения власти // **Pedagogy&Psychology. Theory and practice. 2016. № 5 (7). - С. 83-88.**