



НИИ Me

МИНИСТЕРСТВО
ПРОЕКТНОГО
УПРАВЛЕНИЯ
(МиниПУп)

Первушин В. А.

НЕДЕЛЯ НАЧИНАЕТСЯ С СУББОТЫ

Сказка для менеджеров младшего возраста

Владимир Первушин

**Неделя начинается с субботы.
Сказка для менеджеров
младшего возраста**

«Издательские решения»

Первушин В. А.

Неделя начинается с субботы. Сказка для менеджеров младшего возраста / В. А. Первушин — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-851105-9

Эта книга — управленческая сказка для тех, кто готов на время, а то и навсегда, окунуться в увлекательный мир управления проектами. Все сказки-истории основаны на опыте автора по управлению проектами различного типа по заказу мировых технологических лидеров. Несмотря на сказочную форму, предельная конкретика изложения делает книгу доступной даже опытным менеджерам. Ведь русская пословица гласит: «Сказка — ложь, да в ней намек, добрым молодцам урок!».

ISBN 978-5-44-851105-9

© Первушин В. А.
© Издательские решения

Содержание

От автора	6
Часть 1. Сказка-быль, да в ней намек	11
Глава 1. Республика Манатерия – государство инновационной мечты	11
Глава 2. Начало пути	22
Знакомство с НИИ Менеджмента (НИИ Ме)	22
Конец ознакомительного фрагмента.	26

Неделя начинается с субботы

Сказка для менеджеров младшего возраста

Владимир Анатольевич Первушин

Эту книгу посвящаю сыну Сергею

Дизайнер обложки Ольга Третьякова

© Владимир Анатольевич Первушин, 2017

© Ольга Третьякова, дизайн обложки, 2017

ISBN 978-5-4485-1105-9

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

От автора

Автор задумал эту книгу очень давно. Хотелось подать материал по управлению проектами в необычной форме, которая лучше могла бы восприниматься молодыми управленцами, которые только начинают восхождение на управленческий Олимп. В материалы книги вошли реальные проекты, выполненные под руководством автора по заказу мировых технологических лидеров и российских компаний и организаций и проекты, связанные с внедрением систем управления проектами в компаниях различного профиля.

Автор не смог определить, к какому жанру относится то, что вышло из под его пера. Вряд ли это повесть, хотя некоторые признаки имеются в наличии: как известно, повесть – это эпическое произведение, построенное в виде повествования о событиях в их естественной последовательности, нет острого сюжета, нет глубокого анализа чувств героев. Временами автору кажется, что это – нон-фикшн, т.е. документальный жанр, для которого характерно построение сюжетной линии исключительно на реальных событиях (и это чистая правда), с редкими вкраплениями художественного вымысла. А возможно это притча – нравственное поучение в аллегорической форме с элементами управленческого памфлета. Может, это научная сказка? Но есть ли такой жанр? В любом случае автор надеется, что неясности в определении жанра книги не помешают ее восприятию.

Книга ни в коей мере не претендует на полноту и систематичность подачи темы, соответствие какому-либо стандарту и уж, тем более, далека от академического изложения. Главная задача – рассказать об опыте управления инновационными и иными проектами, реализованными под руководством автора и его сотрудников, и раскрыть увлекательный мир управления проектами.

Прочитав книгу, вы, конечно, сразу не станете менеджерами. Более того, почти наверняка вам покажется, что автор нагородил много лишнего. Так оно и есть – ведь это всего лишь сказка. Скорее всего, в вашей практике были совсем другие проекты и, возможно, вы не обнаружите в этой книге для себя ничего интересного. Это не страшно. Если в итоге вам покажется, что вы это уже слышали – не беда, автору часто тоже так казалось. Разница с автором только в том, что вы это поняли после того, что прочитали в этой книге. Автор надеется, что после прочтения этой книги инновационные менеджеры по должности хоть чуть-чуть станут менеджерами по духу.

В этой книге читатель увидит много несерьезного. Возможно, это следствие того, что и автор тоже не всегда бывает серьезным. Во всяком случае, у автора есть ощущение, что намного полезнее о серьезных вещах говорить с улыбкой.

Почему книга называется «сказка», да еще для менеджеров младшего возраста?

Во-первых, все события в книге вымышлены и в то же время, в их основе лежат реальные истории. Все персонажи придуманы, собирательны, созданы на основе характеров и поведения нескольких человек. Если и есть совпадения с реальными людьми, то они случайны и лишь свидетельствуют о распространенности (типичности) недугов-болезней управления.

Во-вторых, даже взрослый менеджер остается в душе ребенком, ожидающим чуда, поэтому мы в любом возрасте ожидаем появления сказки.

В-третьих, еще в школе на автора огромное влияние оказала повесть Стругацких «Понедельник начинается в субботу (Сказка для научных работников младшего возраста)». Эта повесть – гимн настоящему научному творчеству, замечательное описание жизни увлеченных работой людей, для которых интереснее придумывать что-то новое, чем прожигать жизнь пустыми занятиями. После ее прочтения автору безумно захотелось работать в подобном НИИ. Надо сказать, что это удалось – после окончания знаменитой «бауманки» автор попал в отдел

НИИ, который занимался системами наведения ракет. Это было сказочное время, насыщенное интереснейшей работой!

Ну и, наконец, это – сказка, потому что в ней описаны совершенно нереальные вещи. Например, представляется невероятным, чтобы Водопад Идей начинался от Ледника Науки – там же все замерзло, поэтому никакие идеи вытекать не могут! Но, в силу своего оптимизма, автор считает невинным немного помечтать и пофантазировать.

В книге в виде отдельных сказок приведены примеры, в основе которых лежат реальные проекты. Они не всегда связаны в единую систему, да автор и не ставил такой задачи. В то же время, хотелось осветить наиболее сложные, мало описанные моменты проектного управления, которые играют большую роль в управлении. Может показаться странным, что автор называет сказками то, что могло происходить на самом деле и, в то же время, к явно сказочным событиям относится со всей серьезностью. Дело в том, что автор и сам не до конца понимает причины такого отношения к реальности. Возможно, ответ нужно искать в старой русской поговорке: «Сказка – ложь, да в ней намек, добрым молодцам урок!». Временами автору кажется, что настоящая Сказочная Реальность находится совсем рядом, в параллельной вселенной, отделенной от описанной в книге реальности высокой стеной, которая преодолевается только за счет колоссальных усилий мозга, называемых иногда мозговым штурмом.

В книжной реальности мысли героев книги постоянно переплетаются с мыслями-вставками (Мыслеблоками) из различных книг, написанных в другой реальности. Это мысленное внедрение осуществляется на государственном уровне Менеджрии с помощью специальной технологии, в основе которой лежит принцип чапаления (см. пояснения в конце книги в энциклопедиях ЭНИКИ – БЭНИКИ). Мыслеблок обеспечивает качественную прочистку мозгов Менеджера и ориентацию его мыслей в нужном направлении. В книге моменты появления посторонних мыслей обозначаются специальным шрифтом и соответствующей надписью. Мыслеблоки не нуждаются в том, чтобы их произносили вслух, так как внедряются прямо в мозг того, кто хотя бы только взглянул на Мыслеблок.

Мыслеблок

Чтобы выделить смысловые единицы порождаемого текста и проследить их логичность, было введено понятие «мыслеблок», который представляет собой один или несколько однородных предикативных актов. Под предикативным актом, рассматриваемым как микротекст, подразумевается отношение между стимулом и реакцией, однородными же акты являются тогда, когда они направлены на осмысление одного и того же объекта. Когнитивная модель спонтанного речепорождения в стрессовой ситуации в условиях психолингвистического эксперимента представляет собой структуру отношений между стимулом и реакцией с позиции реципиента.

(Воропаева А. Б. Журнал «Современные проблемы науки и образования», Выпуск №6/2012)

Автор, в основных моментах, старается придерживаться подхода, который позволяет так структурировать проект, чтобы его управленческая сложность была уменьшена, а требования к квалификации управленцев были бы снижены. Образно говоря, автор всю команду проекта пересаживает с автомобиля на трамвай – в этом случае проект развивается по заранее проложенным «рельсам», а управлять таким «трамваем» гораздо проще, чем автомобилем. Но автор надеется и на то, что если потребуется, опытный менеджер может действовать по-своему.

А сколько лет должно быть управленцу, чтобы он соответствовал младшему менеджерскому возрасту? Этот вопрос задали присутствовавшие на лекции автора руководители нескольких банков, которым автор рассказал о замысле этой книги. Эти слушатели оказались очень слабы при решении управленческих задач, поэтому им был дан ответ: «Младший управ-

ленческий возраст начинается с Председателя правления банка!». Так как слушатели были вполне адекватны и обладали чувством юмора, они только посмеялись. Но в этом есть разумное зерно – любой человек, даже добившийся определенных высот, может, неожиданно для себя, оказаться в младшем управленческом возрасте.

Поскольку читать эту книгу могут решиться менеджеры разной квалификации и специализирующиеся на управлении в разных сферах, книга сочетает в себе общность с конкретикой, основанной на опыте автора по управлению реальными проектами различного типа, преимущественно, инновационными проектами, реализованными по заказу мировых технологических лидеров.

В Менеджрии, естественно, живут менеджеры. Но и Руководителей различного ранга автор называет этим странным словом «Менеджер» не потому, что не знает, как это слово звучит на иностранном языке, а чтобы читатель вышел за рамки своей привычной сферы деятельности, отбросил бы шоры, рамки, в которых привык действовать, и почувствовал себя причастным к некоей общности Менеджеров.

Другие персонажи наделены немного странными именами – МуМен, СтарМен и. т. п., но и это сделано по ряду достаточно веских причин.

Дело в том, что дав персонажу конкретное привычное слуху имя, можно обидеть того реального человека, с чьим именем совпадет имя нашего героя или, наоборот, обидеть того, который узнает в персонаже себя, но не увидит в книге своего имени. Но почти каждый такой персонаж является собирательным образом, сочетает в себе черты характера нескольких реальных людей, поэтому и имя ему дается в соответствии с принятыми в Менеджрии правилами, исходя из некоей общности характеров, действий, должностей и пр.

Мыслеблок

«... Вообще, в этом сочинении я не ручаюсь за детали. Умоляю читателей не воспринимать мою работу как мемуары. Терпеть не могу мемуаров. Повторяю. Это свободный полет моей фантазии, основанный на истинных происшествиях, быть может, и не совсем точно сохранившихся в моей памяти. В силу этого я избегаю подлинных имен, избегаю даже вымышленных фамилий...».

(Валентин Катаев. «Алмазный мой венец»)

Единственный персонаж имеет привычное имя – Сергей. Это сделано лишь для того, чтобы читатель, погружаясь в сказку, не слишком оторвался от реальности. Кроме того, автор видит необходимость восстановить разрушенную в последние годы связь поколений. Те, кто выросли и состоялись во времена великой страны (и автор находится в их числе), часто ностальгируют по прежним временам. Именно поэтому автор отправил жить персонажей книги в государство, имеющее черты и прошлого, и будущего. Этим автор хочет показать, что мы все, и даже сегодняшнее поколение Ме (см. в энциклопедиях ЭНИКИ – БЭНИКИ), родом из прошлого, поэтому не стоит огульно отрицать и ругать прошедшее время, время великих достижений, обеспеченных героическим трудом старшего поколения. Конечно, будущее за нынешними «менеджерами», но им еще только предстоит своей деятельностью доказать свою состоятельность.

По тем же причинам и компаниям даны необычные, сказочные наименования, поскольку в реальной жизни такие названия встретить маловероятно. К тому же в каждой такой сказочной компании на самом деле присутствуют черты многих организаций, присутствующих в параллельной реальности.

Современная молодежь привыкла в играх преодолевать несколько уровней, затрачивая на это «жизни». Вот и в книге для освоения материала предстоит преодолеть несколько уровней. Первый уровень, собственно сказка, – для первичного восприятия. Тот, кто не преодо-

леет этот уровень, потеряет единственную выделяемую на это «жизнь». Это лишь означает, что книга не для него. Тот же, кто сможет пройти этот уровень, окупится в замечательный сказочный мир инноваций и управления. Он сможет попробовать свои силы на втором уровне. Преодоление второго уровня даст возможность погрузиться в специфический мир управления проектами. Часть этого мира описана в передовицах основной газеты Манагерии «Инновационный меридиан (ИнноМер)», ведущем печатном органе ЦК ПКСС (Центр Компетенций Проектных Команд Смешанного Состава), приведенным в главе 5. На этом уровне количество доступных «жизней» побольше, но ограничено, т.е. преодолевший первый уровень может делать несколько попыток освоения материалов второго уровня.

Наконец, третий, самый сложный уровень – для самых продвинутых. Но пройти этот уровень сможет далеко не каждый, кто читает эту книгу. Для этого потребуется освоить интеграционное мышление и тогда откроется доселе скрытое от глаз знание. Но, зато и «жизней» —попыток на этом уровне выделяется неограниченное количество. Правда, знающие люди утверждают, что для полного освоения методов управления проектами не хватит и нескольких реальных жизней...

Как оказалось, многие методы управления проектами, которые только еще внедряются в Манагерию, достаточно хорошо известны в другой, параллельной реальности. По этой причине ЦК ПКСС, не склонный вообще-то перенимать чужую практику, в отношении управления проектами сделал исключение и инициировал ряд публикаций и даже перепечаток по основным вопросам управления проектами.

Несмотря на успешную практику применения управления проектами в своей деятельности, автор понимает почти безнадежность освоения этой технологии значительной частью Старых Менеджеров (СтарМенов) и, тем более, СуперСтаров. Некоторые из СтарМенов не могут ее освоить, потому, что уже имеют высокую квалификацию, опыт и занимают такой высокий пост, что не имеют времени вдуматься в суть управления проектами. К тому же некоторые из них освоили технологию управления проектами на интуитивном уровне и достаточно успешно ее применяют. Другие, менеджеры младшего возраста (МолоМаны), с завистью смотрят на то, как здорово все получается у старших коллег. Но, как и большинство молодых, считают, что технологии, применяемые их руководителями, устарели, вот они бы на их месте... Что ж, такова жизнь. Надо учесть, что множество МолоМанов воспитывалось на компьютерных технологиях, поэтому умеют только качественно нажимать на кнопки гаджетов, но не могут выйти из плоскости монитора в реальный мир. Вот потому автор и пытается перебросить мостик между старшими и младшими менеджерами, надеясь, таким образом, приобщить МолоМанов к увлекательному миру реального управления.

Мыслеблок

Но прежде чем начать приобщаться к культуре, прежде чем начать учиться, следует признать, что ты ничего не знаешь. Надо признать, что ты еще ребенок. С капризами тебя никуда не пустят. Надо отбросить ложное самолюбие, которым ты, как щитом, закрываешься от культуры, требующей твоего понимания.

(Клиффорд Саймак. Кимон)

Ну, а некоторые используемые в книге названия так и остались неразъясненными. Например, чапальки. Оказывается, в фантастическом рассказе Станислава Лема «Звездные дневники Йона Тихого. Путешествие XIV» упоминаются сепульки, играющие важную роль в жизни инопланетян. Автор с некоторым удивлением узнал, что чапальки являются дальнейшим развитием сепулек, адаптированных к особенностям Манагерии, и используются в случае необходимости произвести так называемое чапаление.

Автор, путешествуя в поисках Великой Инновационной Идеи, поневоле оказался свидетелем и участником многих событий, описанных в книге и даже смог некоторые из них запечатлеть. А встречаясь по работе с руководителями компаний, автор понял, что описываемая в книге Объединенная Республика Толковых Управленцев Манегерия (ОбРеТУ Ман) находится где-то рядом и, иногда, достаточно небольших усилий для того, чтобы окунуться в сложный, запутанный, но увлекательный мир управления проектами!

Автор, как и один из персонажей книги, не верит в потусторонние силы, космоэнергетику, гороскопы, эзотерику и прочие чудеса. Тем не менее (возможно, несколько самонадеянно), автор утверждает, что данная книга обладает чудодейственными свойствами. Например, если ее держать открытой во время реализации проекта, ее внутренняя энергетика положительно воздействует и на проект, и на самого Руководителя проекта. Тот же из читателей, кто сможет пройти третий, высший уровень книги, станет обладателем интеграционного мышления, сможет адекватно воспринимать реальную ситуацию и делать правильные выводы. Его планы будут неизбежно успешно реализовываться, прогнозы сбываться и никакие неожиданности не смогут этому помешать.

Надо отметить, что книга не могла бы появиться на свет без моральной поддержки Инны Ивановны, надежной спутницы автора, за что автор выражает ей огромную признательность за понимание и терпение.

В. Первушин

Часть 1. Сказка-быль, да в ней намек

Глава 1. Республика Манагерия – государство инновационной мечты

Каждый человек в чем-нибудь да гений.

Надо только найти в нем это гениальное.

А. и Б. Стругацкие. Улитка на склоне

Итак, в некотором государстве под названием Объединенная Республика Толковых Управленцев Манагерия, сокращенно ОбРеТУМан, жили-были Манагеры – удивительные люди, смысл своей жизни видящие в том, чтобы занять любую должность, позволяющую управлять другими людьми.

Настоящий Манагер не имеет четко выраженных признаков, по крайней мере, никому еще не удавалось описать настоящего Манагера. Говорят, что некоторые Манагеры имеют волевое лицо и жесткий характер, но достоверно это не известно.

Шутники, которых в Манагерии более, чем достаточно, считают, что настоящие Манагеры:

Как кофе: самые лучшие – горячие, крепкие и не дают тебе спать на работе.

Как торговые агенты: нельзя верить ни одному их слову.

Как компьютеры: их трудно понять и у них бывают проблемы с памятью.

Как сломанный ксерокс: не годятся для репродукции.

Как счета в банке: без денег никому не нужны.

Как снегопады: не знаешь, когда они придут, сколько будут работать у вас и сколько они продержатся.

Одним из признаков Манагера-Руководителя является специальный сертификат со значком МБА, который получает каждый выпускник Высшей Школы Инновационных Стартапов (ВыШИНоС) после успешного завершения обучения. Этим знаком подтверждается его умение плавать в мутных рыночных водах. Точное значение символа МБА узнать не удалось (кое-кто расшифровывает его как Манагер Больших Амбиций), но известно, что он пользуется большой популярностью у местных племен, в изобилии заселяющих обширные территории Манагерии. Вследствие этого, многие Манагеры оседают в прибрежных поселках, становясь их Старейшинами (на местном наречии – Топ-Манагер), и начинают развивать торговлю или производство. Случаев, когда аборигены съели бы Топ-Манагера, не отмечено.

Руководящей и направляющей силой в ОбРеТу Ман является единственная в стране партия Проектных Команд Смешанного Состава (ПКСС). Всеми делами руководит высший орган партии – ЦК ПКСС (Центр Компетенций Проектных Команд Смешанного Состава). В состав этого органа, как правило, избираются Старые Менеджеры (СтарМены) и СуперСтары, которые весьма сильно держатся за свое место, поэтому обновление ЦК ПКСС происходит весьма редко.

Мыслеблок

Партийцу не положено иметь никаких личных чувств и никаких перерывов в энтузиазме. Он должен жить в постоянном неистовстве – ненавидя внешних врагов и внутренних изменников, торжествуя очередную победу, преклоняясь перед могуществом и мудростью партии.

(Джордж Оруэлл. 1984)

Надо отметить, что член партии ПКСС имеет шансы более быстрого профессионального роста, так как руководство тщательно следит за тем, как член партии претворяет в жизнь заветы или заповеди Великого Менеджера – ВелМена. Когда-то ВелМен совершил Великую Инновационную Революцию, которая позволила создать инновационное государство Манегерия и вдохновила на революционное инновационное творчество множество менеджеров.

Проступки членов партии ПКСС, нарушающих заветы ВелМена, разбираются на Проектбюро ЦК ПКСС и, в некоторых случаях наказание может быть весьма суровым, вплоть до исключения Манегера из ПКСС. Проектбюро – руководящий орган Партии ПКСС между пленумами её Центра Компетенций. В Проектбюро входят наиболее влиятельные члены ЦК, определяющие проектную политику партии и всего государства, поскольку, согласно Конституции Манегерии, партия ПКСС является передовым отрядом менеджеров в их борьбе за построение проектно-ориентированного инновационного общества.

Конституция Манегерии была сформирована на основе Корпоративного Стандарта управления проектами (КСУП), позаимствованного Разведывательными Менеджерами (РазМенами) у соседнего государства – Страны Широких Амбиций (СШАм). Как оказалось, не все положения этого документа соответствуют практике управления проектами в Манегерии, поэтому значительная часть компаний управляет проектами на основе стихийно сложившихся и нигде не зафиксированных правил, т.е., по понятиям.

Для контроля правильности ведения проектов в Манегерии создано Министерство Проектного Управления (МиниПУп – орган государственной власти, отвечающий за разработку и внедрение в рамках ОбРеТУМан технологии управления проектами, основанной на Корпоративном Стандарте управления проектами (КСУП). МиниПУп задуман как Проектный офис органов исполнительной власти государства. Спецслужба Манегерии КаГБ (Качество, График, Бюджет) призвана следить за инакомыслием по отношению к важнейшим компонентам проекта.

В государстве существует всеобщая проектная обязанность. Сотрудников компаний и даже простых жителей периодически призывают на службу в Проектную армию, призванную защищать проектные ценности государства. Срок службы различен, определяется длительностью проекта. Некоторые сотрудники переходят на службу в Проектную армию по контракту на длительный срок. В этом случае они участвуют во множестве проектных операций, получая за это ордена и другие знаки отличия. Высшей наградой государства Манегерия является звание Герой Проектного труда (ГероПроТ) к которому прилагается орден Ганта 1-й степени.

Призванный в Проектную армию новобранец получает первичное звание ДУХ (Должен Учиться Хорошему). Проектная армия испытывает хронический недостаток ДУХов и младших командиров. Хотя ДУХов, уходящих в Проектную армию, обещают ждать в их родном отделе, но это происходит не всегда. Бывает, что обеспокоенные длительным молчанием, отсутствием электронных писем из родного отдела, ДУХи отправляются в самоволку и тогда на их поиски приходится выделять значительные ресурсы. Но чаще всего ДУХи покидают Проектную армию по другим причинам. Дело в том, что в Проектной армии процветает дэдовщина – новичков нещадно эксплуатируют ДЭДы – Дармовые Эксплуататоры ДУХов. Их заставляют работать внеурочно, без оглядки на правила рабочего распорядка и технику безопасности. В качестве бонуса им часто достается лишь одобрительное похлопывание по плечу и прочие виды морального поощрения. Члены Проектбюро ЦК ПКСС, в подчинении которых находится Проектная армия, зачастую даже не подозревают о вкладе ДУХа в проект. Часто ДУХов набирают в Проектную команду с большим избытком, только для того, чтобы было на кого свалить ответственность за неудачу проекта. Это является одной из причин нехватки ДУХов в других проектах.

Несмотря на то, что в Манегерии реализуется множество проектов, в государстве озачены не только их реализацией, но и воспитанием инновационных Манегеров, которые

были бы способны инициировать новые идеи и в дальнейшем реализовывать их. Дело в том, что, значительная часть школ пока не способна выпускать мыслящего менеджера – слишком велико разрушающее воздействие компьютерных игр.

Мыслеблок

То же самое можно сказать про школы, в большинстве своем производящих чёрствых и костных выпускников, начисто лишённых любопытства, чего не было ещё 20 лет назад. Школьные программы погрязают в деталях, вместо того, чтобы создавать систему представления об окружающем мире, в результате успешные ученики – «зубрилы», начисто лишённые творческого мышления. Они попадают в ВУЗ, а потом приходят на предприятия, в КБ, НИИ, начисто лишённые целостного представления об устройстве мира.

(Иван Ефремов. Из личной переписки)

Каждый Менеджер должен пройти обучение в Школе Инновационных Стартапов (ШИноС), переходя из класса в класс вместе со своим детищем – сформулированной Идеей, которую он хотел бы довести до рынка. Стоит сказать, что в Менеджрии процесс обучения чрезвычайно суровый, по жестокости напоминает воспитание детей спартанцев. В Спарте ребенка отдавали кормить отцу только в том случае, если он оказывался крепким и здоровым, выделив ему при этом земельный участок. Дети спали на жестких, грубых постелях. В семь лет мальчиков отправляли в специальные военные лагеря. Там они учились выживать. Те, кто не справлялся – погибали. Спали они на соломенных подстилках, а одежду носить им разрешалось только с 12 лет. Некоторые мальчики клали в свои подстилки крапиву, чтобы она, обжигая их, согревала. Мальчики занимались физическими упражнениями, упражнялись во владении мечом, метании копья. Пропитание они должны были искать себе сами.

Дети Менеджеров тоже далеко не все способны закончить старшие классы Школы Инновационных Стартапов – большинство отсеивается за неуспеваемость еще в младших классах. Однако, ничто не мешает попытке повторить обучение и продвинуться в старшие классы. Более того, государство активно способствует таким Менеджерам в их стремлении добраться до рынка.

Нужно отметить, что в школах Менеджрии постарались избежать насаждаемого либералами метода обучения, принятого в США и странах ЕРОС (Единое Ручное Объединение Стран), находящихся под жестким контролем США. Их метод, основанный на отсутствии экзаменов, максимальном удалении учителя от живого общения с учениками, приводил к превращению ученика в потребителя, способного лишь механически усваивать простейшие приемы и навыки. Так подавляется любая мыследеятельность менеджера.

Мыслеблок

– Наверное, экзамены будут принимать машины, но как быть с сочинениями? Я ведь за целый семестр не успею проверить даже одно задание.

Он нахмурился.

– Никаких заданий нет. Экзаменов тоже нет. По-видимому, на Марсе все еще прибегают к экзаменам и заданиям, чтобы заставить учеников заниматься, но мы шагнули далеко вперед по сравнению с таким средневековьем в образовании. Если вы собираетесь вколачивать материал при помощи экзаменов, сочинений и тому подобного, выбросьте это из головы. Все эти приемчики характерны для бездарного учителя, и мы бы их не допустили, даже если бы существовала практическая возможность допустить, а ее-то и не существует.

– Если не будет ни экзаменов, ни сочинений и если я никогда не увижу учеников, то как же мне оценивать свою работу?

(Ллойд Биггл-Младший. Какая прелестная школа!)

Об опасностях появления потребителя, неудовлетворенного полностью, предупреждали еще братья Стругацкие («Понедельник начинается в субботу»). Попытка вырастить такого потребителя едва не привела к ужасной катастрофе. По этой причине Школу Инновационных Стартапов постарались построить таким образом, чтобы после нее выходили думающие менеджеры.

Все классы Школы Инновационных Стартапов имеют свое название. Первый класс, предшествующий появлению Менеджера, называется Посев (seed), так как на ней только зарождается будущий проект и Менеджер. В посеве участвуют родственники, друзья, иногда просто глупые люди. Именно по этой причине за фазой Посева на языке соседнего государства – Страны Широких Амбиций (СШАм) – закрепилось сокращение 3F, описывающее первых «сеятелей» – friends, family and fools («друзья, семья и дураки»). На этой фазе деньги выделяются, скорее, из жалости, чем из трезвого расчета.

Первоначальные средства покрывают только расходы родившихся Менеджеров на проживание, разработку бизнес-плана и прототипа будущего продукта, для создания которого и выращивают Менеджера. В исключительных случаях сеятелем (их иногда называют инвесторами) выступает венчурный фонд – в этом случае сумма инвестиций увеличивается на порядок.

Эти классы – самые высокорискованные и сложные в оценке возможностей будущего Менеджера. На данном этапе у него практически ничего нет, кроме Идеи.

Менеджер, успешно преодолевший препоны начальной школы, продолжает обучение в средних классах Школы Инновационных Стартапов, участвуя в следующих шагах по запуску своего проекта, называемых «Стартап-стадии». Суть этих стадий заключается в запуске проекта в эксплуатацию или продукта в производство.

На этих стадия Менеджеру и его проекту грозит попадание в Долину Смерти, так как к этому моменту в проект вложены ресурсы, но прибыли еще нет, а отказаться от него уже поздно.

В этих классах Школы Инновационных Стартапов уже видно, состоялся ли Менеджер и его проект, поэтому эти стадии более просчитываемы. Проект Менеджера получает финансовую поддержку не только от семьи и друзей, но и от первых клиентов и инвесторов. Но этих инвесторов пока мало, их вклад бесценен, поэтому и называют их Бизнес-Ангелами. У Менеджеров принято молиться на Бизнес-Ангелов и просить их о ниспослании финансового дождя.

Наконец, некоторые Менеджеры (причем весьма незначительная их часть) продолжают инновационное образование в Высшей Школе Инновационных Стартапов (ВыШИноС) на Пост-стартап-стадиях. Обучение в ВыШИноС весьма непростое, требует больших финансовых и умственных затрат. Надо сказать, что руководители ВыШИноС постоянно находятся в поиске наилучшего метода обучения.

После успешного окончания Высшей Инновационной школы Стартапов уровень Менеджера и его проекта очевиден, поэтому множество финансовых институтов и частных инвесторов стремятся примазаться к победе, получив свою долю успеха. Вот уж действительно, у поражения один отец, а у победы множество. Хотя, с другой стороны, военачальник говорит: «Я выиграл сражение!», но «Мы проиграли!».

По мере роста проектной зрелости Менеджера он может рассчитывать на различные льготы. Например, опытный Менеджер может быть награжден Орденом Относительной Свободы, что дает ему право в определенной степени отступать от принятых регламентов управления.

Прямо к осту от Иннополиса находится Залив Инвестиционных Надежд, который посещает практически каждый путешественник. Здесь много лет назад было посажено Дерево Свиданий с Инвестором, которое стало традиционным местом встреч инвесторов с Инноваторами. В том случае, если эта встреча не принесла ожидаемого результата, участники встречи кладут к его подножию свои бизнес-планы. Образовавшиеся к настоящему времени горы бизнес-планов грозят экологической катастрофой. По этой причине вблизи Дерева Свиданий планируется построить завод по переработке бизнес-планов в более ликвидную продукцию.

Недалеко от Дерева Свиданий с Инвестором находится Долина Смерти. Сюда попадают Манагеры, на Стартапы которых средства были потрачены, а сами проекты оказались неудачными. По поводу Долины Смерти ходят самые невероятные слухи. Говорят те, кому чудом удалось оттуда выбраться, предпочитают отмалчиваться и на все вопросы испуганно отвечают, что они ничего такого не знают.

Одним из рисков плавания по морю Идей является попадание Манагера на берега Моря Спокойствия. Сильное течение постоянно сносит путешественников в сторону этого моря и от капитана корабля требуется много настойчивости и умения, чтобы избежать попадания на его берега. Нужно отметить, что этот регион, тем не менее, пользуется большой популярностью, особенно Берег Душевной Лени, Сачок Бич, пляж Пенсионный, отель «У погибшего инноватора» и прочие райские места. В этих местах славится коктейль «Пытка инвестора». Чрезмерное употребление этого коктейля неизбежно приводит странствующих Манагеров в находящуюся рядом Зону Финансового Застоя. В Море Спокойствия попадают путешественники, не выдержавшие тягот путешествия в страну Манагерию. Попавшие на берега Моря Спокойствия навсегда остаются здесь, вот почему у капитанов курсирующих здесь судов и Манагеров эти места пользуются дурной славой.

Некоторые мореплаватели не выдерживают тягот напряженного путешествия и покидают судно, бросаясь в море. Часть из них относит на пляжи моря Спокойствия, где они и проводят остаток жизни. Другая часть становится жертвами Акул капитализма, кишмя кишущих на всем пути корабля в Инновационный океан.

Капитаны многих кораблей пытаются сократить путь, пройдя по Бюджетному проливу, однако этот пролив славится изменчивой погодой и коварным характером. Недалеко от Бюджетного пролива находятся рифы Дефолта, рядом с которыми на карте обозначено огромное кладбище кораблей. Кроме того, на входе в пролив проверяется принадлежность корабля к клану Административных ресурсов, что существенно ограничивает коммерческое судоходство. Множество шлюзов, выстроенных на всем протяжении Бюджетного пролива, сильно ограничивают плавание в этих местах. Чрезвычайно высоки и пошлины за право пользования фарватером Бюджетного пролива. Некоторые корабли в этих местах подвергались нападению хорошо организованных групп, отбравших значительную часть груза.

Ближе к югу в море Идей впадает одноименный мощный водопад Идей, берущий свое начало на леднике Науки, находящемся вблизи Бюджетного пролива.

В море Идей обитает рыбка, называемая Идеей. Как правило, она не достигает каких-либо заметных размеров, так что ею не интересуются даже Акулы империализма, во множестве рыскающие в здешних водах в поисках пропитания.

В городе делаются попытки искусственного выращивания Идей в специальном Инкубаторе. Однако, даже при усиленной кормежке и тепличных условиях обитания, заметный вес набирает лишь один из сотен мальков Идей, запущенных в Инкубатор. Да и срок выращивания их достаточно велик и может составлять несколько лет. По этой причине коммерциализация (продажа) Идей пока не рассматривается в городе в качестве источника пополнения бюджета.

Большинство крупных Идей отлавливается Акулами империализма. Тем не менее, толпы страждущих и в выходные, и в рабочие дни выходят на рыбалку, пытаясь поймать мало-маль-

ски крупную Идею. Но мелкие Идеи просачиваются через сетку, а удача улыбается лишь немногим счастливицам.

Интерес к данному виду занятий подогревается тем фактом, что пойманная и грамотно приготовленная Идея способствует интенсивному росту Менеджера и повышению его творческой активности и финансовой состоятельности.

Расположенное восточнее Венчурное море славится множеством проблем, подстерегающих Менеджера, решившегося на плавание по нему. Венчурное море находится достаточно далеко от цивилизации, освоено пока плохо, отсутствуют простейшие навигационные сооружения, поэтому капитаны неохотно его посещают. Там часты очень сильные шторма, мощные течения могут как щепку унести корабль в открытое море. По этим причинам охотников высасываться на малоизученные и не приспособленные для проживания берега находится пока мало. Только самые отчаянные Менеджеры делают робкие попытки освоения этих мест.

Мыслеблок

И все мы вовсе были обезнадежены тогда; прямо сказать, в отчаянность пришли; так и полагали, что всем нам будет крышка в этом самом Немецком море. Довольно даже подлое это море, вашескобродие! Завсегда, сказывают, на нем погода. Волна какая-то шальная, безо всякой правильности бросается и мотает судно во все стороны. Оттого и качка там самая что ни на есть нудная. Крепкого человека – и того обескуражит. И видал я, по своему матросскому званию, всякие моря и окияны, а хуже этого моря нет морей...

(Константин Станюкович. Гибель «Ястреба»)

Не все Менеджеры способны преодолеть все препятствия и достичь Инновационного океана. Большинство их кораблей разбивается о рифы или садится на мели. На нескольких участках пролива команда вынуждена впрягаться в канаты и совместными усилиями продвигать корабль по проливу.

Достоверно неизвестно, по какой причине множество путешественников, несмотря на лишения, физические усилия и немалые затраты, рвутся к Инновационному океану. Ходят слухи, впрочем, непроверенные, что где-то там зарыт необыкновенный клад, делающий человека счастливым и всемогущим. На карте, которую специальная экспедиция с большим трудом смогла добыть, были обозначены точные координаты этого клада. К сожалению, именно в это место попала пуля конкурента и повредила карту. Последние исследования позволяют сделать вывод о том, что этот клад находится где-то на берегах Венчурного моря.

Необходимо отметить, что на всем пути в Инновационный океан путешествующие Менеджеры постоянно встречают изображения ВелМена, а также СтарМенов из сопредельных государств, созданные аборигенами. Выполненные зачастую в примитивной манере, они служат местным жителям объектами поклонения. А на берегу Венчурного моря недалеко от Утеса Инновационной Надежды (УТиН) находится большая скульптура божества – Инновационного Януса (Ин-Ян), покровителя инноваторов и венчурных инвесторов. Как известно, Янус в древнеримской мифологии – это двуликий бог дверей, входов, выходов, а также начала и конца. Он изображался с двумя лицами, обращенными в противоположные стороны (к прошедшему и будущему). Также его толковали как хранителя порядка, мира, вращающим его ось. Одно его лицо было лицом молодого, безбородого человека, смотрящего в будущее, другое – лицо бородатого старца, обращенное в прошлое. В его двуликости заложен глубокий смысл – в инновационный бизнес, особенно, в венчурный, важно правильно войти, а еще важнее, правильно выйти из бизнеса, продав свою долю одному из трех групп покупателей: стейкхолдерам (другим собственникам компании), стратегическому инвестору или на фондовом рынке. Именно по этой причине венчурные инвесторы, озабоченные, как известно, проблемой успешного выхода из бизнеса, весьма почитают божество Ин-Ян, который, как они надеются,

может поспособствовать получению ожидаемого дохода от возросшей капитализации компании. А его лики, обращенные к прошлому, напоминают венчурному инвестору о том, что надо было трижды подумать, прежде, чем окунаться в этот бизнес. Лики же, обращенные в будущее, обещают ему же неслыханные богатства, которые может дать участие в венчурном бизнесе.

К вырубленным из дерева или камня барельефам ВелМена и скульптуре Ин-Яна постоянно движется живая очередь. Молва гласит, что прикосновение к изображениям ВелМена или Ин-Яна снимает порчу проекта и уменьшает риск последствий нежелательных деловых связей. Очень часто здесь, в качестве заклинаний, читают инновационные заветы ВелМена (см. Приложение 1) и делают различные подношения в расчете на то, это поможет задобрить судьбу-злодейку.

Утес Инновационной Надежды (УТИН) получил свое название в память о первопроходцах, с большими трудностями добравшихся до Венчурного моря. Особенность этого Утеса в том, что в какую сторону ни повернешься, он всегда находится перед глазами, что позволяет использовать его для ориентирования в инновационном пространстве по пути в Инновационный океан. Утес Инновационной Надежды пользуется большой популярностью как среди начинающих Инноваторов, так и среди опытных «зубров», о которых обломала себе зубы не одна акула капитализма, ищущая добычу вблизи Утеса.

По последним данным наблюдается периодическое изменение высоты Утеса в ту или иную сторону. Причины этого явления пока неизвестны. Есть основание подозревать зависимость высоты утеса от уровня оптимизма Менеджеров, прибывающих к его подножию. Среди Менеджеров считается хорошим тоном бросить в этом месте запечатанную бутылку с каким-либо содержимым. Это, как полагают, позволяет несколько задобрить Акул капитализма и снизить риски плавания по инновационным морям.

Руководство ЦК ПКСС и ОбРеТУ Манагерия прилагают немалые усилия для того, чтобы государство Манагерия стало страной не только инновационной Мечты, но и инновационной действительности. Для достижения этой цели сначала пытались перенять зарубежный опыт. Вблизи города Новоград в деревне Осколково построили могучий Центр Инновационных Достижений (ЦенИДо), который должен был стать аналогом известной Силиконовой долины. В него вложили огромные деньги, наняли дорогостоящих «эффективных менеджеров». Результат был удивительным – отдача была мизерной, эффективные менеджеры успешно отчитывались о проделанной работе, а инноваций как не было, так и нет. Выделяемые финансы чудесным инновационным образом превращались в высокие зарплаты менеджеров или выделялись для поддержки компаний, совершенно случайно принадлежащих этим самым эффективным менеджерам. По этому поводу остряки даже сочинили песню, в которой были такие строки:

... Там люди с умными глазами,
Там жизнь чудес полна.
Там есть компьютеры с иголку
И на газу мопед.
Размер у нее как у поселка
И как у страны бюджет!

В общем, успешным этот проект назвать было нельзя, поэтому и было решено использовать и тот опыт создания инноваций, который существовал в параллельной реальности. Это когда в тайге создавались научные центры, во главе которых стояли не «эффективные менеджеры», а ученые с мировым именем, академики, получившие свои звания не за дутые достижения, а за реальный вклад в науку. Это было время романтики открытий, когда молодежь уезжала в тайгу, бросая блага цивилизации, не за длинным рублем, а за правом быть на острие науки.

Мыслеблок

Чернобородый Ляпунов, из семьи великих математиков и сам замечательный математик, вдохновенно воспевал создание Академгородка под Новосибирском. При Академгородке будет создана школа для одаренных ребят, будущих математиков, которых будем выискивать по всей Сибири. Под эгидой математики, высшей из наук, будем выращивать и поощрять другие науки, ибо математика – наука всех наук. Ляпунов приглашал и гуманитариев, обещал им местечко под крылом точных наук. Математикам полезен некоторый гуманитарный блеск для общего развития. Математики возьмут шефство над музыкой, над живописью. Соперничество возникало с физиками, которые считали себя главнее. После атомной бомбы они возбуждали почтение и надежды. Может быть, им под силу создать изобилие энергии, даровым электричеством преобразить окраины, облегчить жизнь, труд, решить все проблемы. Ждали, что последуют новые и новые головокружительные открытия физиков, а тут еще подоспела кибернетика, все зачитывались книгами Винера, фантастические картины будущего приблизились, казалось, вплотную – искусственный интеллект, роботы, обучающиеся автоматы...

Строился город физиков в Дубне, атомная станция в Обнинске, институты в сибирском Академгородке. На физическом факультете были неслыханные конкурсы поступающих. Шли кинокартины о физиках, со сцены слышалось «Эйнштейн», «протон», «кванты», «цепная реакция». Физики были героями дня. Парни в клетчатых рубашках, лохмато-расхристанные, небрежно швыряющие жаргонными словечками, увенчанные между тем премиями, наградами, высокими окладами, судили обо всем категорично и свысока. Гуманитарии перед ними робели. Стыдились своего невежества. Филология, история, лингвистика, искусствоведение, философия казались науками отжившими, второстепенными. Будущее принадлежало экспериментаторам и теоретикам. Они, посвященные, таинственные, связанные с какими-то «ящиками», обещали перемену нравов, покровительство опальным художникам. Общественное устройство, экономика, право – все будет подчинено оптимальным научным законам. Газетчики, лекторы доверчиво подхватывали их категорические пророчества. По всем городам и весям страны полыхал спор о физиках и лириках. Кто развлекался, подначивал, кто всерьез, до боли сердечной, доказывал, что искусство осталось лишь для развлечений, оно – пустая трата времени, если не дает информации. Лирики смущенно отступали, склоняя голову перед новой силой. За столом у Реформатских, Ляпуновых, у всех друзей только и слышно было, куда ехать, в какой научный центр, где будем строить науку, по каким новым правилам будем там жить, какие принципы положим.

Дивное было время! Биологию, ту тоже обещали перестроить, перевернуть, пере-пере... Молодые математики, физики, химики, засучив рукава, брались решить ветхозаветные проблемы биологии. Применить к этим козявкам, травкам электронику, она все измерит, все смоделирует. Приборы откроют двери для математиков. В конце-концов, вся ваша биология, биохимия, все это – физика и математика, это разные формы движения материи. Установим связи и познаем сущность самой жизни, а тогда станем управлять процессами в организмах, в природе на всех уровнях. Хватит вам сотни лет возиться у микроскопов, подсчитывать количество ножек у букашек. Они считали Зубра своим союзником, но он только посмеивался. Грохот физических барабанов не производил на него впечатления.

– В каждом приборе, аппарате я прежде всего ищу кнопку «стоп»!

Такое от него слушать было странно. И отмахнуться было нельзя. О биофизике кому судить как не ему – одному из ее создателей, основателей. Физиков обескураживало, что Нильс Бор, Гейзенберг, Шредингер – их кумиры – были для него коллегами, с которыми он работал, общался. Его пригласил сам Капица сделать доклад на ближайшем «капичнике» – знаменитом сборище лучших наших физиков. Выступать на «капичнике» считалось смертельным номером. Здешняя публика воспитана была на крови и мясе. Могли загрызть, растерзать, сжевать, выплюнув любые регалии. Собирались быстро, усекали что к чему и почему за несколько минут. Ничего этого он не боялся. Откуда он взялся, такой смельчак?

(Даниил Гранин. Зубр)

Как оказалось, в Манагерии выросла генерация «ученых», для которых крайне важно было получить сначала диплом ВУЗа, потом – диплом кандидата инновационных наук, а если повезет – то и доктора. Именно «получить», добыть любым способом – за деньги, через связи, а не заработать своим трудом. Такие «ученые» занимались тем, что выбивали финансирование на дутые исследования или же на работы, которые уже были когда-то выполнены. Стало модным гордиться не научными достижениями, а щеголять новой одеждой, дорогими автомобилями, отдыхом на престижных курортах. Те немногие, кто остался верен служению Большой Науке, выглядели неудачниками на фоне окружения.

С этим надо было что-то делать, вот почему Научно-исследовательский институт Менеджмента (НИИ Ме) был выбран в качестве головной организации по разработке и внедрению эффективных методов управления инновационной деятельностью. В качестве основного инструмента предполагалось использование методов управления проектами.

Директором НИИ Ме назначили крупного ученого, лауреата Иннобелевской премии (см. в энциклопедиях ЭНИКИ-БЭНИКИ), присуждаемой за высшие достижения в инновационной деятельности, последователя и ученика Великого Менеджера (ВелМена), Академика Инновационных Наук, которого сокращенно звали АКИН, по первым буквам инновационного звания.

Мыслеблок

...Приняв пять лет назад приглашение руководить организованным в Днепропетровске Институтом системологии, академик Азаров замыслил создать научную систему, которая стала бы продолжением его мозга. Структура института вырисовывалась в мечтах по вертикально-разветвленному принципу: он дает общие идеи исследований и построения систем, руководители отделов и лабораторий детализируют их, определяют конкретные задачи исполнителям, те стараются... Ему же остается обобщать полученные результаты и выдвигать новые фундаментальные идеи. Но действительность грубо вламывалась в эти построения. Во многом выражалось вмешательство стихий: в бестолковости одних сотрудников и излишней самостоятельности других, в нарушениях графика строительства, из-за чего склад и хоздвор института и по сей день завалены нераспечатанным оборудованием, в хоздоговорных работах-поделках для самокупаемости, в скандалах, кои время от времени потрясали институтскую общественность, в различных авариях и происшествиях... Аркадий Аркадьевич с горечью подумал, что сейчас он не ближе к реализации своего замысла, чем пять лет назад.

(Владимир Савченко. Познание себя)

Конечно, Руководители ОбРеТУМан понимали, что силами одного НИИ такую задачу не решить. В поддержку были мобилизованы все ресурсы: финансовые и материальные, реорганизована Проектная армия, которая постепенно училась решать все более сложные проектно-боевые задачи, разработано новое законодательство, способствующее более эффективному продвижению инноваций. Все госструктуры были обязаны для управления проектами перейти к использованию КСУП – Корпоративного Стандарта управления проектами – набора документов, регламентирующих в компании порядок системного управления проектами. Управленческие кадры начали готовить еще со школы, главной задачей которой теперь становилась задача формирования думающего молодого специалиста, способного после обучения в ВУЗе стать Специалистом. Часть из них после окончания ВыШИноС могла возглавить реализацию проектов.

Эта работа шла очень непросто. Управленческих кадров катастрофически не хватало, руководители старой формации всячески сопротивлялись изменениям, полагая, что они и так все могут. Некоторые из них вполне обоснованно опасались потерять насиженные места.

В это сложное переломное время и начал свой путь к вершинам карьерной лестницы Сергей, молодой менеджер, окончивший первичное обучение и жаждавший попробовать свои силы в управлении инновациями.

Глава 2. Начало пути

Знакомство с НИИ Менеджмента (НИИ Ме)

*Какой смысл говорить о будущем?
О будущем не говорят, его делают!
А. и Б. Стругацкие. Туча*

Остановка «Центр «Высокая Идея» – прозвучал в автотакси голос механического водителя. Сергей очнулся от раздумий, вышел из такси, управляемого автоматическим водителем с заряжающимися от солнца аккумуляторами и огляделся. Он и раньше бывал в этих местах, но впервые смотрел на все глазами человека, который должен влиться в семью инноваторов, непрерывной лентой движущихся к современному зданию. На здании висели вывески НИИ Менеджмента (НИИ Ме) и «Министерство Проектного Управления (МиниПУп), что указывало на ведомственную принадлежность института. У здания были два входа. Внешне они были весьма похожи. Так в какой же из них ему пойти?

Несколько лет назад Сергей окончил МВТУ – Манагерийское Высшее Техническое Училище, настоящую кузницу инженерных кадров для различных областей науки и техники, а совсем недавно завершил обучение в ВыШИноС – Высшей Школе Инновационных Стартапов. Особого успеха не достиг – сказалось отсутствие управленческого опыта и знаний. Именно поэтому Сергей неделю назад отправил свое резюме в головную организацию Министерства Проектного Управления Манагерии, Научно-исследовательский институт Менеджмента, арендующий площади как раз в Центре «Высокая Идея», и получил приглашение на собеседование.

Сергей подошел к левой проходной и увидел, что машины сотрудников стоят здесь как попало, разметка отсутствует, а на дверях висит бронзовая табличка «Для импровизаторов» с цитатой:

«Если ты хочешь построить корабль, то не собирай своих людей, чтобы раздобыть дерево, подготовить инструмент, поставить задачу и распределить работу – научи людей тосковать по далеким и безбрежным морям. Тогда они сами построят корабль».

Антуан де Сент-Экзюпери, «Цитадель»

– Понятно, – подумал Сергей, – здесь проходят импровизаторы.

Он слышал от многих ярких личностей, регулярно посещавших их Инновационную школу с лекциями, больше напоминавшими призывы и заклинания, что каждый импровизатор уверен в том, что он справится с проблемами по мере их появления. Сергею казалось, что импровизатор похож на мастера-горнолыжника, который уверенно несется по незнакомой трассе, будучи убежден, что объедет все встречающиеся препятствия. Но объехал раз, другой, третий, а потом бац! – и катастрофа.

Мыслеблок

«На стоянке грудилась толпа, пытающаяся стать очередью, но, поскольку она состояла в основном из киношников, порядок был невозможен».

(Юрий Нагибин, «Тьма в конце туннеля»).

Из чистого любопытства Сергей подошел к другой проходной. Площадка здесь была размечена линиями, автомобили стояли строго в соответствии с разметкой, а на дверях висела другая табличка «Для системных организаторов» с цитатой:

Я был огорчен до глубины души и тут только сообразил – правда, слишком поздно, – как глупо приниматься за работу, не рассчитав, во что она обойдется и хватит ли сил для доведения ее до конца.

Даниэль Дефо, «Робинзон Крузо»

– Ага, знаю, лозунг системных организаторов: «Я постараюсь не допустить возникновения большинства проблем!», – подумал Сергей. Он вошел в эту проходную и, оказавшись внутри, с удивлением увидел, что оба потока сотрудников, входящих в разные проходные, в вестибюле перемешиваются и уже трудно понять, кто из них импровизатор, а кто системный организатор.

Сергей огляделся и увидел в углу дверь, на которой была табличка – «Отдел кадров НИИ Ме». Постучав, получил приглашение войти. За столом сидел чрезвычайно худой мужчина с острым взглядом, казалось, пронизывающим насквозь.

– Я Проектный Кадровик, сокращенно ПРОК, – сказал он. – Вижу, пришел устраиваться в институт, зовут Сергеем, закончил МВТУ и Инновационную школу. Что умеешь делать?

– Ну-у-у... – замешкался с ответом Сергей..

– Так, ясно! Я тебя сейчас протестирую. У нас в институте любят чистоту. Вот ты вытер ноги перед входом в мой кабинет?

– Да, конечно, – ответил Сергей.

– А во вторую очередь мы ценим честность. Никакого коврика перед дверью нет!

Сергей растерялся. Он не знал, что ПРОК всех новичков испытывал на прочность, проводя с ними стрессовое собеседование (см. энциклопедии ЭНИКИ-БЭНИКИ), поскольку для будущей работы в качестве Менеджера нужен высокий уровень стрессоустойчивости. Данный тип собеседования, отличается от обычного тем, что кандидата провоцируют, пытаются создать конфликтную ситуацию, чтобы посмотреть, как он поведет себя, оказавшись в стрессовой ситуации. Ходили слухи, что ПРОК является сотрудником спецслужбы КаГБ (Качество, График, Бюджет). Эти три компонента являются важнейшими характеристиками проекта, причем прочно связанными друг с другом. Стремление сократить время реализации проекта (График) чаще всего приводит к увеличению Бюджета и снижению Качества. Желание выполнить проект за меньший Бюджет неизбежно ведет к удлинению Графика. Эти три параметра, часто изображаемые в виде треугольника, являются основой флага спецслужбы КаГБ. Поскольку сотрудники этой службы стремятся распространить свое влияние в мировом масштабе, знаменитый треугольник изображен на фоне земного шара.

В соответствии с Конституцией Менеджрии, каждый Менеджер должен быть лоялен этим трем компонентам проекта, а сотрудники КаГБ призваны выявлять инакомыслящих. Менеджеров, нарушающих эти принципы, отправляют на перевоспитание в специальный Проектный лагерь (ПроЛаг), откуда большинство их них возвращаются с просветленными мыслями. Практически все они в ПроЛаге овладевают первичными навыками Проектных Разнорабочих (ПроРазы), которым поручаются самые разные работы по проекту. ПроРаз может быть как МолоМаном (Молодым Менеджером), так и МуМеном (Мудрым Менеджером). В Менеджрии не считается зазорным выполнять работы по проекту в качестве ПроРаза.

ПРОК задал еще несколько вопросов Сергею и решил больше новичка не мучить. Он знал, что никогда человек не бывает так близок к совершенству, как при заполнении анкеты при приеме на работу, поэтому привык работать с теми людьми, что имеются. Именно по этой причине в НИИ Ме не любили менять сотрудников – кто сказал, что следующий будет лучше?

Мыслеблок

В Новороссийске Пухов пошел на комиссию, которая якобы проверяла знания специалистов.

Его спросили, из чего делается пар.

– Какой пар? – схитрил Пухов. – Простой или перегретый?
– Вообще... пар! – сказал экзаменуемый начальник.
– Из воды и огня! – отрубил Пухов.
– Так! – подтвердил экзаменатор. – Что такое комета?
– Бродящая звезда! – объяснил Пухов.
– Верно! А скажите, когда и зачем было восемнадцатое брюмера? – перешел на политграмоту экзаменатор.

– По календарю Брюса тысяча девятьсот двадцать восьмого года восемнадцатого октября – за неделю до Великой Октябрьской революции, освободившей пролетариат всего мира и все разукрашенные народы! – не растерялся Пухов, читавший что попало, когда жена была жива.

– Приблизительно верно! – сказал председатель проверочной комиссии. – Ну, а что вы знаете про судоходство?

– Судоходство бывает тяжелее воды и легче воды! – твердо ответил Пухов.

– Какие вы знаете двигатели?

– Компаунд, Отто-Дейц, мельницы, пошвенные колеса и всякое вечное движение!

– Что такое лошадиная сила?

– Лошадь, которая действует вместо машины.

– А почему она действует вместо машины?

– Потому, что у нас страна с отсталой техникой – корягой пашут, ногтем жнут!

– Что такое религия? – не унимался экзаменатор.

– Предрассудок Карла Маркса и народный самогон.

– Для чего была нужна религия буржуазии?

– Для того, чтобы народ не скорбел.

– Любите ли вы, товарищ Пухов, пролетариат в целом и согласны за него жизнь положить?

– Люблю, товарищ комиссар, – ответил Пухов, чтобы выдержать экзамен, – и кровь лить согласен, только чтобы не зря и не дуриком!

– Это ясно! – сказал экзаменатор и назначил его в порт монтером для ремонта какого-то судна.

(Андрей Платонов, «Сокровенный человек»)

– Все с тобой ясно, – сказал ПРОК. – Пойдешь в Отдел Линейного Управления Проектами (ОтЛУП) НачМеном – Начинаящим Менеджером.

– А почему именно в этот отдел? – спросил Сергей.

– Ну, ты же вошел через правую проходную, значит, у тебя имеется неосознанная тяга к упорядочиванию окружающего мира. А ОтЛУП как раз и занимается структуризацией проектов. Структура проекта – это совокупность взаимосвязанных элементов и процессов, представленных с различной степенью детализации. Умение структурировать проект является основой навыка системного организатора. Посмотри на эту тему статью в энциклопедиях ЭНИКИ-БЭНИКИ.

– Да я знаком с понятием структуризации! – ответил Сергей.

– Вот и отлично! Да, и если хорошо себя проявишь, можешь рассчитывать на подготовку и защиту диссертации на звание Кандидата Инновационных Наук, сокращенно КАИН, – добавил ПРОК.

Слово «Диссертация» ПРОК, почему-то произнес с плохо скрываемым отвращением. Позже Сергей узнал причины этого отношения. Дело в том, что большая часть диссертаций,

защищаемых в НИИ Ме, выглядит очень странно. Завистники утверждают даже, что темы диссертаций высосаны из пальца. Говорят также, что диссертанты брали пословицы и поговорки и способом мыслиизвращения превращали их в околonaучное блюдо. Эта практика настолько укоренилась в Манaгeрии и, в том числе, в НИИ Ме, что с ней до сих пор ничего не смог поделaть даже сам директор института АКИН.

Названия многих диссертаций, защищаемых в НИИ Ме, совершенно непонятны и лишь свидетельствуют о том, что любую мысль можно донести до собеседника предельно просто или предельно сложно. Местные хохмачи придумали их расшифровку и к первому апреля (это отмечаемый повсеместно в Манaгeрии День Юмора в Инновациях) кто-то из них указал первоисточник диссертационной идеи, поместив плакат прямо над левым входом в институт, закрыв им надпись «Для импровизаторов». Ниже плаката висела зловещая надпись: «Не трогать – мыслиминировано, можешь навсегда лишиться Идей!». В итоге плакат провисел почти неделю, пока его не сняли вызванные специалисты из МыслeМИНного Отдела (МыМинО). Сотрудники этого отдела занимаются обнаружением и уничтожением взрывоопасных мыслей.

Плакат выглядел следующим образом.

Темы актуальных диссертаций НИИ Ме

<i>Тема диссертации</i>	<i>Первоисточник</i>
Бинарный характер высказываний индивидуума, утратившего социальную активность	Бабушка надвое сказала
Проблемы транспортировки жидкостей в сосудах с переменной структурой плотности	Носить воду в решете
Нестандартные методы лечения сколиоза путем отправления ритуальных услуг	Горбатого могила исправит
Проблемы повышения мелкодисперсионности оксида двухатомного водорода механическим путем	Толочь воду в ступе
Солипсизм домашней птицы по отношению к нежвачным млекопитающим отряда парнокопытных	Гусь свинье не товарищ
Антропоморфический подход к созданию брачной ячейки	Кому и кобыла невеста
Синдром отказа от легитимизации, опирающийся на отсутствие возможностей быстрой идентификации личности	Я не я, и лошадь не моя
Влияние сезонно-погодных условий на процесс бухгалтерского учета пернатых	Цыплят по осени считают
Амбивалентная природа нейронных импульсов, испускаемых корой головного мозга	И хочется, и колется
Закономерности соотношения длины ороговевшего эпидермиса с количеством серого вещества в черепной коробке	Волос долог, да ум короток
Разновидность юридического акта, превалирующего над валютными средствами	Уговор дороже денег
Недопустимость использования типовых элементов жилищной архитектуры при отрицании кульминационного проявления созерцательно-осозательных эмоций	Любовь не картошка, не выбросишь в окошко
Антитезисные свойства умственно-неполноценных субъектов в контексте выполнения государственных нормативных актов	Дуракам закон не писан
Отсутствие прогресса-регресса в метаболизме организма при изменении соотношения жиров и углеводов в традиционном блюде оседлых народов	Кашу маслом не испортишь
Место насекомовидных в иерархических системах пирамидального типа	Всяк сверчок знай свой шесток
Закономерность возрастания личностной ценности субъекта после получения травматического опыта	За одного битого двух небитых дают
Положительное воздействие низкого коэффициента интеллекта на увеличение совокупности задач в процессе осуществления трудовой деятельности	Работа дураков любит

Темы актуальных диссертаций НИИ Ме

Манaгeры, защитившие диссертацию, получают звание Кандидата Инновационных Наук, сокращенно КАИН. Происхождение этого термина не совсем ясно. Одни склонны считать, что это звание происходит от древнего корня «кана», имеющего также значение «создавать». По мнению других, имя Каин стало нарицательным для злобного, завистливого человека, способного на подлости (необязательно на убийство) по отношению к самым близким людям. Но народная этимология проводит параллель с именем Каина и древним глаголом «окаяти» в значении «проклясть», от которого произошло современное слово «окаянный». Многие считают, что это полностью соответствует уровню современных диссертационных работ в Манaгeрии.

Мыслеблок

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.