Автор: admin
25.06.2010 05:49 -

Описание деловых отношений Штирлица и Гюго от Веры Стратиевской

Штирлиц - Гюго

Для начала пример:

В одну хорошо организованную художественно - керамическую мастерскую, в дружный и сплочённый коллектив, была принята на роботу вне конкурса художница-Гюго. Предпочтение оказали ей только потому, что она произвела на хозяина и руководителя мастерской (Штирлица) приятное впечатление: “...Красивая, эффектная женщина, элегантно одета. Сразу видно, что у неё хороший вкус и что она сможет успешно у нас работать.” Новая работница очень быстро завоевала авторитет и симпатию работодателя. Ему нравилась её эмоциональность, её живой и общительный характер. Но больше всего ему нравилось то, что в каждую работу она приносила какое - то настроение, поэтому её работы производили приятное впечатление и пользовались спросом у покупателей. Нравилось ему и то, что она быстро работает, быстро справляется со своей нормой и за рабочий день успевает сделать в полтора раза больше, чем другие сотрудники фирмы. Нравилось ему то, как она быстро осваивала новые методики и технологии, схватывая всё легко и на лету. Словом, первое время всё шло хорошо. Работодатель почти сразу же подписал с ней контракт на три года вперёд, гарантируя ей работу на этот срок и обязывая её не искать другого места до окончания контракта. Но через какое - то время он об этом соглашении начал сожалеть, и вот почему: эмоциональность новой сотрудницы начала его утомлять. С начала и до конца рабочего дня она говорила без умолку, обрушивая на всех своих сослуживцев водопад новостей, главным образом касающийся её личных и семейных проблем. Но и это было ещё полбеды. Очень скоро выяснилось, что эта служащая оказывает чуть ли не безграничное влияние на своего шефа. Волевым и эмоциональным напором она в кратчайший срок добилась от него и повышение зарплаты, и выговорила себе удобный режим работы. Уступая её натиску, он выписал ей аванс в размере трёх её месячных зарплат, устроил за свой счёт банкет и культпоход в театр для всех служащих фирмы. Она получила и персональные ключи от мастерской, и право пользоваться его личным кредитом в ближайшей бакалейной лавке, — словом, работодатель выказывал ей чуть ли не безграничное доверие. Неизвестно, сколько бы продолжалось такое сотрудничество, но на каком - то этапе она начала отступать от разработанных им технологических нормативов и у него по этому поводу возникли к ней претензии. На усиления контроля с его стороны она ответила откровенной халтурой: её изделия начали “взрываться” во время обжига. Его замечания по этому поводу она проигнорировала, но зато не замедлила попросить прибавку к зарплате, в чём он ей, разумеется, отказал. Тогда она, во время его отсутствия в мастерской, начала себе приписывать лишние рабочие часы и при этом уходить чуть ли не с середины рабочего дня. (Рабочее время — тоже деньги, тем более, если оно оплачивается). Ничего не зная о её приписках, хозяин фирмы ещё долго терпел её халтуру. И только когда остальным

работникам пришлось переделывать её брак в ущерб их собственной норме, они открыли ему глаза на все её “махинации”. После чего она была моментально уволена “за недобросовестное отношение к работе и злоупотребление доверием начальства”. Впрочем, и для хозяина фирмы это увольнение прошло не безболезненно. Между ним и его сотрудницей произошёл неприятный разговор, после которого он очень долго не мог оправиться. В дальнейшем он сократил ещё несколько работников, подозревая их в “сговоре” с ней. А через некоторое время вообще закрыл свою мастерскую, поскольку больше никому уже доверять не мог.

Вот такая история, такое “деловое сотрудничество”, которое мы сейчас вкратце и проанализируем.

Основная оценка качеств друг друга производилась партнёрами на уровне их ментального кольца: он оценил эстетичность её облика и на основании этого сделал вывод о её профессиональной пригодности (уровень ЭГО, канал 2 — 2, аспект сенсорики ощущений). Ей также понравились изделия его фирмы и поэтому она захотела с ним сотрудничать. (По аспекту сенсорики ощущений партнёры на первых порах остались довольны друг другом).

Уровни ЭГО — СУПЕРЭГО, канал 3 — 1, 1 — 3,: дополнение аспектов этики эмоций (+ч.э.3) Штирлица и (-ч.э.1) Гюго и деловой логики: (+ч.л.1) Штирлица и (-ч.л.3) Гюго.

Штирлиц оценил также и её яркую эмоциональность, ему нравилось то настроение, которое она привносила и в работу, и в коллектив. Но на каком - то этапе он, общаясь с ней, начинает испытывать психологический дискомфорт, пасует под её эмоциональным напором, делает ей какие - то уступки в ущерб себе. Это происходит потому, что у Штирлица этот аспект находится на уязвимых позициях, на уровне суперэго. Ему трудно выдерживать эмоциональную атаку Гюго. Поэтому, ему периодически приходится либо уступить её эмоциональному напору, либо уходить в себя. Но даже при том, что работница - Гюго чуть ли не злоупотребляет своим эмоциональным влиянием на Штирлица, она, тем не менее, остаётся недовольной его эмоциональной неподатливостью (!). Штирлиц всегда кажется Гюго чрезмерным прагматиком, человеком “холодной души”. (Столкновение двух взаимо враждующих программ: этики эмоций и деловой логики). Поэтому нападки Гюго и преследуют цель распалить эту “холодную душу”, вытянуть из этого меркантильного и расчётливого человека как можно больше щедрот. Гюго “учит” Штирлица быть щедрым, а поэтому и “раскручивает” его на банкет и другие мероприятия для сотрудников фирмы. Но, если до сих пор “душевная щедрость” хозяина фирмы поддерживалась на нормативном уровне, не шла в ущерб делам фирму, то с “эмоциональной подачи” Гюго это равновесие нарушилось. Поэтому, поддаваясь такому, неоправданному, (с его точки зрения), эмоциональному порыву, Штирлиц чувствует себя материально и морально ущемлённым — он и сам не может понять, с какой стати он так расщедрился? Делая своей работнице эти и другие уступки, он замечает, что всё больше поддаётся её влиянию, — и это обстоятельство его настораживает. Поэтому он и начинает подсознательно “пережимать” свою волевую сенсорику, ужесточая дисциплинарные меры и технологический контроль. (Если уж он раскошеливается на неразумные траты, то пусть они хотя бы окупаются качеством

продукции!). Поэтому он и начинает контролировать её работу. (А качество любой работы, чья бы они ни была, для Штирлица всегда оставляет желать лучшего — таково уж свойство его психотипа!)

Проигрывая Гюго по аспекту этики эмоций, он пытается отыграться по своему программному аспекту — по деловой логике. (Наша программа всегда “запускается” посредством демонстративной функцией, получает неё новый импульс. Так что и усиление по волевой сенсорике привело к активизации программной функции). Штирлиц становится особенно придирчив к её работе, требует от неё неукоснительного соблюдения технологических нормативов. И здесь он не только садится на своего “конька”, не только самоутверждается по своему программному аспекту, но и “теснит” её по её нормативному аспекту, по её деловой логике. Теперь уже он её бьёт по суперэго. И, соответственно, чем больше он к неё придирается, тем хуже она работает и тем худшую продукцию выпускает. Чем больше он завышает свои требования, тем дискомфортней она себя чувствует. (Теперь наступает её черёд настораживаться). И у неё, (так же как и у него когда - то), возникает мысль о материальном ущербе и о необходимости компенсировать этот ущерб каким - либо образом. (Если уж ей приходится так ему угождать и в точности следовать его “технологическим заповедям”, так пусть он хотя бы за это хорошо платит!). И тогда она решает требовать себе прибавку к зарплате.

И тогда уже оба “деловика” начинают теснить друг друга по аспекту волевой сенсорики, который у каждого из них находится на позициях демонстративной функции, что и приводит их к конфликту.

Отчего происходит это, притеснение?..

Прежде всего — от взаимодействия двух демонстративно агрессивных экстравертов - сенсориков- тактиков, локально реализующих свою программу (в ограниченном радиусе действия здесь и сейчас. И потому реально теснящих и оттесняющих друг друга). Из которых один — упрямый (Гюго) и силён первым напором и натиском (силён своим куражом, грубоватым и наглым напором, способностью обращать наглость в шутку[1]). А второй — уступчивый (Штирлиц) и силён ответным ударом, умением и способностью с разбегу (слегка отступив от своих требований), с разгону налететь на зарвавшегося обидчика и отвоевать своё с избытком, да ещё и отомстить ему за наглость [2]

.

---

[1] Свойства упрямого деклатима - экстраверта - позитивиста ("наезжать на кураже", с грубоватой наглостью, с хохотком, полушутя - полусерьёзно, но очень настойчиво и самоуверенно).

[2] Свойства уступчивого квестима, считающего себя вправе отвоевать своё и "покарать зло", отомстить обидчику.

Взаимная агрессивность приводит к взаимным обидам, страхам и нежеланием мириться с существующим положением вещей. Напряжённость отношений усугубляется вследствие неопределённости ситуации в настоящем и будущем. Вследствие отсутствия поддержи и дополнения по интуитивным аспектам. Каждый из них активизируется по аспектам интуиции потенциальных возможностей (+ч.и6. и -ч.и.6), уровень СУПЕРИД и испытывает страх перед неизвестностью (-б.и.4 и +б.и.4), уровень СУПЕРЭГО.

Каждый испытывает недоверие к партнёру, каждый чувствует себя в чём - то ущемлённым, обиженным, каждый провоцирует столкновение стараясь разрешить ситуацию здесь и сейчас (тактически) и попеременно друг на друга “наскакивает” (Гюго — “эмоционально”, Штирлиц — “технологически”, пользуясь своим преимущественным положением работодателя по программному своему аспекту деловой логики, логики действий: (+ч.л.1) Штирлица выступает против откровенного саботажа Гюго), выходящего за рамки дозволенного, воздействуя на его ролевую деловую логику (-ч.л.3) и требуя от него нормативного соблюдения оговоренных контрактом условий. (бескомпромиссная ЭГО - программа Штирлица влияет на болезненный уровень СУПЕРЭГО Гюго.)

Стараясь разрешить, прояснить, вывести из тупика ситуацию, каждый из них, активизируясь аспектом интуиции потенциальных возможностей, использует какие-то преимущества своего положения (он пользуется преимуществами своего служебного положения, правами и привилегиями работодателя, она злоупотребляет его доверием, пуская в ход личное обаяние ("Красота — страшная сила) и эмоционально давит на него, раскручивая по полной).

Оба разочарованы друг другом и каждого из них беспокоит перспектива их деловых отношений в будущем. И вот здесь мы вплотную подходим к комплексу каждого из них — к аспекту интуиции времени. Ни один из них не желает мириться с неопределённостью своих деловых взаимоотношений Каждый из них беспокоится за свой приоритет и желает немедленно утвердить своё превосходство. Оба равно нетерпеливы и ни один из них не в состоянии ждать, пока отношения стабилизируются сами собой.

И тем не менее, в силу глубокого и убеждённого демократизма[3] Гюго, декламатимной самоуверенности и куража, связанного с психологическим

признаком упрямства, отношения они складываются так, что несмотря на неравенство своего положения, работница - Гюго этого неравенства не ощущает, она пытается взаимодействовать со своим начальником на равных. После всех его “технологических придирок”, она объявляет ему войну по демонстративному аспекту волевой сенсорики. Она чувствует себя униженной и стремится компенсировать свой моральный ущерб материально. Она уже не ждёт от него прибавки к зарплате — всё, что могла, она от него уже получила. Теперь, видя бесперспективность (и материальную неэффективность) дальнейшего с ним сотрудничества, предчувствуя своё возможное увольнение, она начинает суетится и, тем самым, ускоряет конфликт и приближает развязку. Она переходит к явно провокационным действиям: на глазах у сослуживцев отбирает у работодателя то, что как она считает, причитается ей по праву. То есть, самоутверждается через накопление материальных ценностей, что, как известно, относится к аспекту волевой сенсорики, — демонстративному аспекту (-ч.с.8) (интуитивная слабость всегда компенсируется пережимом по сильным сенсорным аспектам). Поэтому, вполне естественно, что работодатель Штирлиц наносит ей равноценный удар по своей (также демонстративной) волевой сенсорике (+ч.с.8), как только ему становится ему о них известно: увольняет её с работы —теперь они оба квиты, каждый понёс равный и моральный и материальный ущерб. (Каждый, кроме всего прочего, получил серьёзный удар и по своему суггестивному аспекту: Гюго — по аспекту логики соотношений; ей напомнили, кто в этой фирме занимает руководящий пост, и заставили считаться с этими обстоятельством). Штирлиц — по аспекту этики отношений, — его доверием злоупотребили, теперь он никому не может верить. Уступая эмоциональному давлению Гюго, работодатель - Штирлиц настолько “заигрался” в демократию, что перестал контролировать работу своих служащих. В "душевном порыве” он начал “перекармливать” подчинённых “развлечениями”. Произошёл некоторый “перегиб” по правому блоку ментального кольца — по аспектам этики эмоций и сенсорики ощущений. В результате чего “Перегиб” по этики эмоций привёл к “перегибу” по сенсорике ощущений, Что и компенсировалось в дальнейшем “пережимом” по волевой сенсорике. А в результате этих “перегибов” нарушился оптимальный сенсорный баланс на фабрике. (Вслед за “народными гуляниями” начались “репрессии”). Хотя до этого условия работы там были оптимально сбалансированы. (Вспомним, что работница - Гюго пришла уже в “сплочённый коллектив, в хорошо организованную мастерскую” — так вот, все эти условия конечно же организовал

руководитель мастерской — Штирлиц). И через восприятие этих условий она получила о нём первую информацию как о заботливом и демократичном руководителе. А в результате, — быстро расслабилась, почувствовала себя комфортно и повела себя с ним на равных. С другой стороны, и он, наблюдая её задушевное общение с окружающими, воспринял её как человека отзывчивого, откровенного, бесхитростного и, соответственно, проникся к ней доверием. А что из этого вышло, мы теперь знаем: партнёры в конечном итоге разочаровали друг друга, (возможно потому, что для служебных отношений слишком сократили дистанцию) и возник конфликт, в результате которого им и пришлось расстаться.

---

[3] квадровый признак связан с невозможностью существовать в отношениях соподчинения . Демократ не признаёт отношений в условиях социальных иерархий. Будь перед ним хоть сам президент, хоть король, хоть Папа Римский. С начальником может взаимодействовать только на равных, вне зависимости от того, нравится это начальнику, или нет. Если начальник его осадит, сделает ему замечание, отругает, накричит, демократ будет его люто ненавидеть, будет мстить, наказывать, карать за унижение, но угнетать себя не позволит. Демократу трудно соблюдать субординацию даже в армии.

Источник

Обсудить на форуме