



### “Антикорпоративщики” не любят:

- ✓ большие компании;
- ✓ общение с неприятными им людьми;
- ✓ духоту в помещениях;
- ✓ тесные комнаты;
- ✓ “бытовые” запреты;
- ✓ строгий контроль рабочего времени;
- ✓ строгий дресс-код.

### “Антикорпоративщики” любят:

- ✓ самостоятельную работу;
- ✓ сложные проекты и сверхзадачи.

Текст: Елена Курячая,  
ekuryachaya@business.ua  
Рисунок: Галина Хромова

## Антитела

**БИЗНЕС** разбирался, кто такие “антикорпоративщики”, как их распознать и максимально эффективно использовать для предприятия

### КТО ТАКИЕ?

В компании всегда найдется сотрудник, работающий якобы в команде, но на самом деле являющийся закоренелым индивидуалистом. Сейчас такую поведенческую особенность человека называют “антикорпоративом”. Суть явления проста — отдельным личностям претит работа в команде. Однако всегда ли такие сотрудники — деструктивный элемент и обуза для бизнеса? Ведь часто они приносят много пользы, демонстрируя высокий профессионализм. Главное — научиться правильно их “эксплуатировать”.

“Осознание собственного индивидуализма пришло ко мне во время службы в армии — обидно было подчинять свою жизнь кому-то. Потом это ощущение трансформировалось в “антикорпоративную” позицию”, — признается Андрей Трой, автор блога “Антикорпоратив.Ру.” (г.Москва; с 2007 г.). После армии он устроился работать в государственную компанию, занимающуюся электроснабжением населенных пунктов, и сначала трудился в оперативной группе, обслуживающей подстанции. Через некоторое время его перевели на офисную работу. Вот тут-то и началась утомительная рутина: бесконечная переписка, отчеты. “Антикорпоративщик” старался быстрее выполнить работу, чтобы начать заниматься “своими” делами: разрабатывать и продвигать собственные проекты в интернете.

В январе 2009 г. заядлый индивидуалист уволился и занялся своим интернет-бизнесом. “Антикорпоративщики” не приемлют командной работы, это всегда лишнее напряжение для них, поскольку они жаждут сосредоточиться на работе, а вынуждены отвлекаться еще и на других людей”, — обосновывает суть “антикорпоратива” г-н Трой. При этом он добавляет, что “антикорпоративщики”, как правило, являются достаточно ценными для компании специалистами.

Эту точку зрения поддерживает и Ярослав Трофимов, директор по странам СНГ сети брендовых агентств “inspire Украина” (г.Одесса; бренд-консалтинг; с 2002 г.; 11 чел.). “Антикорпоративщики” — хорошие, но сложные работники, они ориентированы на результат и не терпят, когда предъявляются какие-либо требования к процессу исполнения ими задания. Не любят командной работы, так как уверены, что могут сами сделать все гораздо лучше”, — добавляет г-н Трофимов. Анна Санден, директор и владелец Lime Lite Studio (г.Киев; продакшн-хауз; с 2005 г.; 25 чел.), например, сама для себя (согласно теории американского исследователя Гиффорда Пиншо) делит всех сотрудников на менеджеров и антрепренеров (от франц. *entrepreneur* — предприниматель; в данном контексте имеется в виду наличие в человеке предпринимательского начала. — Ред.). Первые всегда

играют по существующим правилам и вписываются в любую структуру. Вторые — и есть те самые “антикорпоративщики”. “С ними, как правило, неудобно, но именно они провоцируют перемены и создают новое”, — считает г-жа Санден. — Соотношение в команде антрепренеров и менеджеров определяется сегментом рынка и организационной культурой компании. Я — противник однородных структур, я себя в них чувствую лишней”, — говорит г-жа Санден. Она рассказала, что одно время работала бренд-менеджером в головном офисе General Motors в Детройте — компании с очень жесткой организационной структурой с четко регламентированными внутренними правилами. Ее как менеджера ценили и прощали трудный характер (антрепренерская сущность бунтовала, по выражению самой собеседницы). В огромной и неповоротливой американской компании г-жа Санден продержалась недолго. А вот в руководстве отделом по работе с клиентами в московском рекламном агентстве Grey приверженность к “антикорпоративу” только помогла. “Одним из моих клиентов были производители пива “Балтика”. Мой нестандартный подход к решению острых вопросов и неудобный для коллег стиль общения в случае с этим довольно сложным клиентом оказался спасительным. В данной структуре и в данных обстоятельствах мое антрепренерское

начало было необходимо, а в General Motors — помехой”, — резюмирует Анна Санден.

### СПОСОБ ЭКСПЛУАТАЦИИ

Чтобы с толком использовать весь потенциал “антикорпоративщиков”, необходимо заранее выстроить наиболее благоприятную для их существования организационную структуру. Поскольку индивидуалисты — люди свободолюбивые, верный способ наладить их отношения с работодателем — обеспечить таким людям субъективное ощущение свободы, предложив индивидуальный график, сдельную оплату труда и полную ответственность. “Таким образом “антикорпоративщик”, по сути, становится подрядчиком и, работая на себя, зарабатывает деньги для компании”, — говорит Юлия Спорыш, директор по развитию бизнеса компании Touchpoll Ukraine (г.Киев; маркетинговые исследования; с 2002 г.; 30 чел.). Еще один вариант — поручить выполнение проектов. По словам Юлии Кирилук, управляющего партнера, бизнес-тренера компании D&Y (г.Киев; с 2003 г.; 11 чел.), у них в компании был очень талантливый дизайнер, по натуре “антикорпоративщик”, который часто срывал сдачи макетов, потому что для него (как для всех “антикорпоративщиков”) важны были собственный график работы и результат. “Но когда мы начали работать с ним по проектам, заключив контракт и установив сдельную оплату, все изменилось. Работа выполнялась качественно и вовремя, поскольку он работал сам на себя”, — вспоминает г-жа Кирилук. Борис Старинский, директор украинского представительства компании

“ИНТАЛЕВ” (г.Киев; консалтинговые услуги; с 2004 г.; 60 чел.), добавляет, что “антикорпоративщику” стоит поручать самостоятельные проекты. Кроме того, важно помнить, что такие люди любят непосильные задачи. “Особенно эффективны они на этапе становления компании и захвата рынков. А вот когда рынок уже захвачен, появляются правила и процедуры внутри компании, индивидуальности начинают мешать. Поскольку любое правило они воспринимают как ограничение собственной свободы”, — отмечает Людмила Богуш, старший бизнес-тренер группы компаний InforManager (г.Киев; тренинги; с 1999 г.; 5 чел.).

Многие опрошенные БИЗНЕСом руководители согласились, что индивидуалисты больше склонны к критике всего, что происходит вокруг. Так, по словам Дмитрия Сироткина, партнера инвестиционно-консалтинговой фирмы “Альп” (г.Санкт-Петербург; стратегический консалтинг; с 1992 г.), в некоторых компаниях умных и высокопрофессиональных специалистов эффективнее использовать в роли экспертов, способных оценить слабые места обсуждаемых управленческих решений или проектов. “Их невключенность в командную работу оказывается здесь несомненным преимуществом”, — считает г-н Сироткин. А поскольку “антикорпоративщики” критикуют даже распоряжения топ-менеджмента, имеет смысл их вовлекать в процесс принятия решений. “Нередко благодаря вовлечению таких специалистов в командную работу на стороне менеджмента удавалось не только сохранить талантливого сотрудника, но и сплотить команду, создать предпосылки для улучшения

финансового результата”, — констатирует Александр Сандул, генеральный директор инвестиционной компании Foyil Securities (г.Киев; услуги брокериджа, корпоративные финансы; с 1997 г.; 50 чел.).

### МОТИВАЦИЯ

Мотивировать “антикорпоративщиков”, в сущности, бесполезно. Следует только учитывать их стремление к индивидуальной работе. Они предпочитают работать в отдельном кабинете, пусть даже не очень удобном. А поскольку, по словам г-на Трофимова, это, как правило, амбициозные люди, вторым по важности после свободы для них является признание профессиональных качеств. “Им необходимо предоставлять право делать проект так, как они считают правильным, спрашивая с них по результату, а не по процессу. Ключевая мотивация “антикорпоративщиков”, по моему опыту, — возможность профессионального роста”, — говорит он.

В то же время хороший стимул для “антикорпоративщика” — интересное и сложное задание. Как отметил Александр Кучеренко, директор департамента обучения и развития персонала “Райффайзен Банка Аваль” (г.Киев; с 1992 г.; 17 тыс.чел.), каждый раз, выполнив задание, индивидуалист будет стремиться к реализации более сложного проекта, к радости своего работодателя. В свою очередь, работодателю стоит учесть, что “антикорпоративщики” не выносят духоты, тесных комнат, всяческих “бытовых” запретов (например, выхода на улицу), контроля рабочего времени, общения с неприятными им людьми, а также строгих дресс-кодов. ■

### РЕКЛАМА

ХТО ДИВИТЬСЯ ТВ-РЕКЛАМУ?

ВДОМА Ж НІКОГО НЕМАЄ!

ПрессКом® ADVERTISING

Всеукраїнський IndoorVideo оператор  
www.presscom.ua