

[Философское] «Корпоративная скотина» — краткий учебник прикладного и финансового карьеризма

****это не инвестиционные рекомендации****

Сразу к делу, коллеги.

Техническое: для полного контекста рассуждений о том как быть счастливой «корпоративной скотиной» (или для знакомства со мной, если вы новый читатель) предлагаю (пере)читать -> [Философское] Систематизация принципиального: вопросы про личные финансы, распределение активов в портфеле, «золото для чайников», критерии хорошей недвижимости... — <https://sponsr.ru/crimsonanalytics/39071/> — это своего рода «блиц-версия» базовых представлений о прекрасном в финансах, жизни и психологии (а ещё там про котов есть). Сегодняшние рассуждения следует считать своего рода аддендумом к тому, что там упомянуто в плане инвестиций в себя и стратегии увеличения своих заработков, если вы являетесь наёмным сотрудником.

Важное уточнение: первоначально мне не хотелось писать этот текст, потому что ваш покорный слуга является обладателем (и, так сказать, «воплощателем в жизнь») очень специфических представлений о прекрасном, а в российском обществе стоит эмоциональное табу (причём в довольно жёсткой форме) на субстантивное обсуждение (не путать с «обсасыванием», «подглядыванием» или «осуждением в режиме сплетни») некоторых больных тем: секс, деньги, жилая недвижимость (это форма религиозного культа) и «отпускной туризм» (это тоже форма религиозного культа). Но так как количество писем в поддержку идеи второй части мини-учебника (а скорее нано-учебника) про то, как быть «корпоративной скотиной», было ну совсем большим (по популярности это превысило традиционные вопросы про курс рубля, что вообще удивительно), стоит всё-таки написать.

Подчёркиваю заранее: у меня нет никакого желания проповедовать или убеждать, что мой взгляд на вещи правильный, верный, эффективный, единственно возможный или универсально применимый — вот точно-точно. У меня никакого желания кому-то что-то доказывать на тему «как надо жить», я — не идеолог и не морализатор. Ваш покорный слуга просто излагает некоторые свои соображения о прекрасном с полным пониманием того, что это не универсально и вряд ли будет приятно читать. Если что, я вас предупредил. В соответствии с этими принципами и подходами я жил сам, я их буду объяснять своим детям и крестникам.

Теперь поехали.

Важнейший принцип (о нём обстоятельно написано в [тексте про «Корпорацию бессмертие»](#)) заключается в следующем:

«Нельзя получить экстраординарные результаты ординарными методами. Если жить социально одобряемой жизнью, то результат будет идентичен среднестатистическому обывателю.

Среднестатистический обыватель всегда нищ, нездоров физически, занимается вебленовским потреблением и живёт по сути бесперспективной жизнью.»

Самая большая ложь (на мой вкус) мейнстримных «финансовых советов» и прочей «официально одобряемой финансовой грамотности» заключается в том, что среднестатистическому потребителю предлагается очень соблазнительный подход из серии:

«Ты можешь ПРАКТИЧЕСКИ не менять свою жизнь, но получить финансовую независимость, хорошую пенсию, дополнительный доход и вообще всё будет хорошо: нужно только ответственно относиться к финансам, сохранять баланс жизни и работы (чтобы не выгореть), откладывать 10–15% от зарплаты в индексные фонды — и всё».

Главный селлинг-пойнт в этой истории — это «практически ничего не менять в жизни», но есть ещё один важный (он не проговаривается вслух) подразумеваемый «крючок» — если что-то не сработает (а оно, скорее всего, не сработает), то виноват будет не исполнитель этого плана, а государство, общество, рынок, кризис... В общем, кто угодно. Не стоит недооценивать, насколько крутой является идея, которая, с одной стороны, даёт потребителю полное ощущение, что он или она сделали «всё правильно» (т. е. «официально социально одобряемо») и, соответственно, он или она теперь свободны от вины и ответственности (это не одно и то же), если что-то пойдёт не так, и даже более того, если «что-то пойдёт не так», у них будет моральное право считать себя несправедливо обиженными и требовать сатисфакции от тех, кто ему (такому хорошему и правильному пупсику, который делал всё «по инструкции») всё испортил.

На самом деле, вышеприведённый «мейнстримный» подход — это финансовый подвид «универсального» совета о том, как сделать так, чтобы всё было хорошо в жизни, популярного среди старшего поколения:

«Главное — хорошо учиться и хорошо сдавать экзамены. Нужно получить хорошее образование на престижную профессию в хорошем престижном московском ВУЗе и устроиться на работу в хорошую государственную компанию, а дальше хорошо работать, и всё будет хорошо».

Лирическое отступление: кстати, по уровню токсичности и тяжести последствий вышеприведённый совет может соперничать разве что с советом «*быть проще, и люди к тебе потянутся*» или с советом о том, что «*нужно быть просто хорошим человеком, и тогда люди к тебе будут относиться хорошо*».

Ну и, конечно, в среде российской интеллигенции ещё и популярен принцип (который вообще-то в произведении Булгакова излагает сатана, но это не мешает российской интеллигенции калечить себя и своих детей этим «советом»): «Никогда и ничего не просите! Никогда и ничего, и в особенности у тех, кто сильнее вас. Сами предложат и сами все дадут!» — вот это просто топовый метод убить биографию и быть по жизни обиженным лузером, полным ресентимента (и депрессии) за то, что его или её не оценили, не выбрали, не поддержали и вообще недодали. Конец лирического отступления.

Потом, правда, выясняется, что мир и жизнь намного сложнее, и что школа не совсем учит жизни, что хорошее образование в ВУЗе не гарантирует хорошую работу, что продвижение по службе и рост зарплат получают не самые лучшие работники, что самые желанные половые партнёры достаются не «хорошим мальчишкам» и не «хорошим девочкам», и что (если вернуться к финансам) для того, чтобы получить по-настоящему серьёзные доходы от инвестиций, комбинация в виде «обычная (даже хорошая) зарплата» + обычная (обывательская, «как у нормальных людей») жизнь работает довольно посредственно (это в лучшем случае). Но всем пострадавшим — норм, потому что они получили моральное право считать себя

потерпевшими, а они-то «делали всё правильно» и вообще «хорошие». Именно из-за этого у таких людей большие проблемы с достижением любых серьёзных результатов (в любой сфере, от личной жизни и карьеры и до финансов) до тех пор, пока «хорошость», «как-у-людейность» и «правильность» не будут похоронены на заднем дворе личных ошибок и не будут заменены на практичность и экстраординарность. Повторю: «Нельзя получить экстраординарные результаты ординарными методами».

Кстати, могут быть иногда периоды уникальных условий (Америка 50-х для всех, Америка 2010-х для ай-тишников, в некотором роде Россия сейчас для ай-ти), когда «жить по обычной инструкции» (приведённой выше) вполне работает, но (а) такие периоды обычно короткие и (б) они очень жёстко психологически калечат участников, многие из которых потом всю жизнь не понимают, почему «хорошие времена закончились», и всё ждут, чтобы они вернулись.

Теперь переходим к корпоративной конкретике, надеюсь, уже с пониманием, что вариант про «практически не менять жизнь» — это, скорее всего, не сработает. Также стоит отметить, что главное преимущество тех, кто следует нижеприведённым подходам (в любом их варианте и комбинации), заключается не в каком-то секретном знании (на самом деле ниже будет «здравый смысл на максималках»), а именно в готовности реализовывать эти банальные принципы с экстраординарным упорством.

Итак, эффективная и счастливая «корпоративная скотина» постоянно задаёт себе некоторые вопросы, а потом хладнокровно и последовательно реализует какие-то действия в зависимости от полученных ответов. Казалось бы, банально, но очень мало кто это делает.

Вопрос первый:

«У меня на работе повышения в должности и в зарплате дают за хорошую (качественную) работу или за что-то другое (например, за „офисную политику“)?»

В зависимости от ответа нужно делать выбор. Чаще всего (очень редко по-другому) ответ — «за что-то другое». Окей, тогда нужно не задаваться вопросом «а как мне при текущей зарплате как-то заработать себе мегасделками на финансовых рынках на пенсию или свободу?», а нужно срочно делать выбор между вариантами «найти и устроиться в другую компанию (в которой продвижение и зарплаты идут за качество, а не за целование жопы начальства)» и вариантом «срочно прокачивать навыки офисной политики (и вообще people skills)». В идеале, конечно, можно и нужно заниматься и тем, и тем, но лучше сконцентрироваться на чём-то одном для начала. Про то, как некоторые финансовые действия могут помочь в этом положении, поговорим ниже.

Техническое: иногда говорят «ну вот нет компаний, где продвигают за хорошую работу! И что теперь делать?» — ну вот отлично, тогда или менять профессию, или прокачивать навыки «офисной политики» — реально себе сделать таблицу из серии «кто тут реальные начальники, чего они любят, как им можно сделать хорошо и приятно, какие действия дают положительные результаты».

Как уже писал в [тексте про «Систематизацию принципиального»](#) — вполне можно начать с жестоких курсов (да, на них придётся ходить в свободное время) по продаже условных пылесосов — хотя бы базовым навыкам психологического насилия там можно научиться. И начать с самого малого: коробку конфет в бухгалтерию — просто так, сделать искренний комплимент гримзам из HR-департамента, поинтересоваться у шефа, за какую

футбольную команду он топит, научиться хвалить босса с искренним блеском восторга в глазах, а дальше здравый смысл, а также чтение нужных книг и ведение (да, в экселе) таблички «Как у нас в офисе работает карьерный лифт» с наблюдениями за природой — подскажут, что нужно делать дальше.

Из нужных книг (в базе): Чалдини — «Психология влияния», Роберт Гринн — «48 законов власти», Макиавелли — «Государь».

Важный момент: это всё не означает, что нужно забросить работу над повышением своих профессиональных компетенций. **Нет, работу над собой как профессионалом (об этом будет ниже) нужно радикально усилить, но нужно навсегда избавиться от иллюзий, будто ваш профессионализм каким-то образом связан (или является единственным условием для) роста внутри вашей компании.** Заниматься исключительно «офисной политикой» и прокачивать только эту ветку скиллов — сильно не советую, потому что это делает вас очень уязвимым и закрывает ещё и возможности устроить собственный бизнес или стать реально незаменимым независимым специалистом, а это дорогого стоит во всех смыслах.

Да, возникает вопрос «а когда же тогда жить? Если на работе заниматься офисной политикой и обслуживанием тупых хотелок начальства, а вечерами заниматься профессиональным ростом, то когда жить-то?» — тут уж личный выбор: можно продолжать искать возможность «нормально пожить» сейчас и жить потом всю жизнь «в ожидании пятницы», или плюнуть и сделать сейчас то, что необходимо для того, чтобы можно было жить по своим правилам и желаниям потом.

Ах да, ещё один момент, который я заметил у многих айтишников (также встречается у технарей в целом, но не только): очень часто они (справедливо) воспринимают начальство как препятствие к работе и пытаются минимизировать взаимодействие с ним, а зря — так большая зарплата и любовь начальства не генерируется. Нужно для себя уяснить, что на работе (если это не уникальный случай, когда начальству нужна именно качественная работа) нужно заниматься не «работой», а удовлетворением начальства, т. е., грубо говоря, главная задача — это вовремя сделать «розовую кнопку с пупырьчками», которая взбрела в голову начальнику ночью в субботу, а не то, что реально нужно потребителям или «для дела». Нужно ставить правильные приоритеты в своей деятельности. И на всякий случай (это здравый смысл, но вдруг надо уточнить): «розовую пупырчатую кнопку» нужно не просто быстро сделать, но ещё и качество рассказать начальству, насколько начальство молодец и умница, что выбрал такой офигенный цвет для ключевого элемента продукта. Без этого не считается. Не нравится? Понимаю от всей души, и тогда добро пожаловать или на дно карьерной лестницы, или в малый бизнес (вар. «частную практику»), где результаты и деньги добываются немного другим образом.

Второй важнейший вопрос, который нужно себе задать: я получаю деньги за продажу своего времени или за результат работы?

Это очень важно, потому что если вы работаете «за время» (стандартный зарплатный подход), то время у вас ограничено, и единственный способ увеличить свою личную прибыль — это увеличить стоимость, по которой вы продаёте ваше время. В самом худшем случае вы продаёте ваше время «ОПТОМ», т. е. сразу 20–22 рабочих дня или (ещё хуже) «год рабочих дней». Оптом время всегда продаётся со скидкой. Продажа времени «за час» (пример: топовые юристы и эскортницы) — это намного лучше, ибо «в розницу» время

можно продавать значительно дороже. Но лучше всего — получение денег за результат работы (объём продаж, количество вылеченных пациентов, уложенной плитки, выловленных зюсюбликов и т. д.), потому что результат можно масштабировать очень серьёзно (а ещё за него можно поднимать цену), а вот масштабировать время в целом запрещают (ну, или радикально ограничивают) или законы биологии (нельзя работать каждый день по 20 часов, ибо можно двинуть копыта), или законы физики (в сутках 24 часа и всё).

Если ответ «сейчас я продаю месяцы/годы своего труда оптом», то стоит задать следующие вопросы:

— Можно ли предпринять какие-то конкретные шаги для того, чтобы перейти на оплату (по крайней мере, по большей части) за (объективно измеряемый — это важно, чтобы не было элемента произвола начальства) результат? В какой отдел перевестись? С кем поговорить/договориться? Кому понравиться?

— Какие компетенции (внутри профессии и вне профессии) нужно для этого перехода на оплату за объективный результат приобрести? Как эти компетенции подтвердить и кому их нужно подтверждать?

Если ответ на все эти вопросы «это невозможно в данной профессии/на данном месте работы», стоит прямо хорошо подумать на тему того, чтобы поменять или место работы, и/или профессию, потому что в противном случае вас будет ждать денежный «потолок», который будет просто невероятно тяжело пробить.

Кстати, очень часто люди серьёзно недооценивают потенциал их профессии в плане поиска методов монетизации результатов своего труда. Далеко не обязательно сводить всё к вопросу «хочу ли или могу ли я быть продавцом?», очень часто есть множество других вариантов, нужно просто поспрашивать, подумать, поискать «вбок» какие-то варианты. Очень часто лучшие варианты такого рода доступны для специалистов экстра-класса и с хорошими связями внутри профессиональной тусовки — ну вот отлично, это дополнительный стимул приобрести эти экстремально высокие компетенции и заняться качественным (и упорным) нетворкингом.

Следующий важный вопрос: могу ли я приобрести эксклюзивные (дефицитные) навыки в профессии или на стыке профессий?

Это очень важно, потому что во многих сферах деятельности есть специфические, требующие или очень серьёзной специализации, или специфических черт характера, «профессиональные ниши», в которых можно зарабатывать в разы или даже на порядки больше, чем в среднем по профессии. Банальные примеры: специалисты по Cobol (язык с «античной» репутацией и совершенно «не секси» с точки зрения социального престижа) могут зарабатывать огромные деньги в западных финансовых структурах, потому что поддерживать старые системы (на которых всё у них держится) нужно, и за это не жалко платить любые деньги. Юристы, инженеры, программисты, врачи и даже психологи, специализирующиеся на каких-то экзотических (а также трудных и непопулярных) нишах, часто зарабатывают значительно больше денег, чем их коллеги «общего профиля», а ещё у них обычно больше возможностей (вот прямо значительно больше возможностей) получать деньги за «час работы» или «за результат». Ещё очень серьёзное преимущество — быть «переводчиком», т. е. уметь работать («переводить») с очень разными специалистами из диаметрально противоположных областей, ибо быть «переводчиком на человеческий» (или «с программистского на юридический» или ещё что-то в этом роде) может быть важной задачей в какой-то компании, но, конечно,

нужно сначала найти эту точку пересечения и убедиться, что за неё очень много платят, и только потом тратить время на получение нужных навыков, бумажек и т. д.

Хороший лайфхак в плане идентификации обладателей уникальных навыков (чтобы понять, что стоит приобретать): посмотрите в своей собственной компании (и в других компаниях такого же рода), кто может себя вести как последняя скотина без последствий (и это не любовница шефа или племянник акционера)? Кому приносят «подношения» за решения вопросов? Без кого «процесс встаёт»? Если такие люди есть — стоит понять, почему у них такое положение и как можно приобрести их набор навыков. Это не всегда возможно, но почти всегда стоит попробовать, и уж точно стоит попробовать с ними как следует подружиться. Очень часто это люди с отличными профессиональными, но нулевыми (или отрицательными) межлическими навыками и нулевыми или отрицательными скиллами в «офисной политике». Теперь представьте себе, насколько много бабла и личной свободы можно извлечь из окружающей реальности, если повышенную компетентность скрестить с целенаправленно тренированными навыками «офисной политики». Как говорят в таких случаях еврейские финансисты (которых хорошо учили в йешиве):

«Видел ли ты человека проворного в своем деле? Он будет стоять перед царями, он не будет стоять перед простыми [прим. Кримсон: т. е. простолюдинами]» (для простоты я привёл традиционный синодальный перевод, хотя есть русские переводы с более смачным звучанием, более близким к английскому варианту, который можно чаще услышать в жизни, например: «Видел ты человека, искусного в своем деле? Царям он будет служить, а не черни»).

Это цитата из притч царя Соломона (Прит. 22:29). Хороший гид по жизни.

Теперь ещё пару-тройку важных технических моментов для максимизации долгосрочного потенциала заработка бабла и социального статуса, а потом можно переходить к финансовому и инвестиционному обвесу для счастливой «корпоративной скотины».

Нетворкинг. Уже писал в вышеупомянутом тексте про систематизацию принципиального про нетворкинг, но стоит сделать пару дополнительных уточнений:

Нетворкинг здорового человека — это процесс более-менее естественный. Пожалуйста, прямо сильно не стоит увлекаться типичными «приёмчиками» мамкиных «нетворкеров» (начитавшихся этого всего в каких-то стрёмных источниках или байках). Например, нет особой пользы от того, чтобы поздравлять с днём рождения малознакомых людей, с которыми у вас нет общих дел — это раздражает, ибо чувствуется, что это для галочки. Нетворкинг (здорового человека) тем и отличается от офисной политики, что предполагает искреннюю (!!!) заинтересованность и общность интересов или дел, иначе не стоит тратить время. Не стоит подчёркнуто пытаться часто называть других людей по имени (я знаю, что об этом писал Карнеги и куча блоггеров после него) — вот точно-точно далеко не каждый человек является до такой степени самовлюблённым, чтобы его торкало от этих «заветных букв», а вас это может маркировать как «мамкиного нетворкера» и это не самая лучшая идея. Не стоит напрашиваться на чай/кофе/кальян к малознакомым венчурным инвесторам, CEO, специалистам в вашей области или инфлюенсерам — «просто поговорить» или «просто поискать точки соприкосновения» (или ещё хуже «pick your brain») — это очень плохое предложение для людей, которым есть чем заняться и у которых есть хоть немного самоуважения. У Антонова на «Бусти»

где-то есть видео на эту тему — там есть аналогичные мысли и даже его краткий гид по нетворкингу, это не совсем мой подход, но он бесконечно лучше, чем 99% того, что вы прочитаете в сети.

Нетворкинг здорового человека, на мой вкус, предполагает, что не надо искать тех, кто будет вам полезен, нужно делать наоборот.

Нужно искать тех, кому можете быть полезны вы (а чем больше у вас профессиональных скиллов из предыдущих пунктов, тем более ценным для более широкого круга людей вы являетесь), и уже из них смотреть, кто может быть полезен вам. На мой вкус, 99% сборищ, которые специально делаются «для нетворкинга» (ещё и в каком-нибудь Непале условном, с дорогим входным билетом и т. д.), представляют собой банку с пауками или пиявками как раз из-за того, что в них набиваются люди, которые хищно ищут, кого бы они могли раскрутить на деньги (инвестиции), услуги и/или менторство. В результате в основном раскручивают и кидают друг друга, попутно разочаровываясь в процессе. Кстати, из-за этих же людей у термина «нетворкинг» дурная репутация. Ещё раз: старт с поиска тех, кому вы можете реально сделать что-то по-настоящему полезное, потом поиск среди них тех, кто может предоставить что-то полезное вам.

Стоит прямо активно создавать свою профессиональную сеть знакомств на базе вашей собственной профессии и её профессиональной инфраструктуры: конференций, курсов и всего остального. Как минимум общность профессионального языка и интересов обеспечат некую базу для эффективной коммуникации и некую общность интересов и опыта. Кросс-секторальный нетворкинг, который очень полезен (если вы делаете бизнес в качестве ювелира или мебельщика, вам знакомый хороший маркетолог или банкир будет бесконечно полезнее ещё одного знакомого мебельщика или ювелира) — это на следующем уровне прокачки вас как «корпоративной скотины». Для начала: каждая профессиональная конференция, каждая профессиональная премия/тусовка, каждые новомодные курсы с раздачей дипломов, которые любят эйчарки — это ваше всё.

Пару заметок насчёт конференций: да, это часто скучно и «никому не интересно», и «лучше бы сидел код писал дома» и всё такое, но они всё равно невероятно полезные.

Инструкция по применению:

1. Обязательно выступать, даже если на «вторичной сцене в подсобке» (хедлайнером станете после нескольких удачных выступлений на следующих конфах). Подготовить презентацию, шутить, улыбаться, запись опубликовать в своих соцсетях. Как минимум — очень хорошая тренировка ваших навыков коммуникации, демонстрация на профессиональную аудиторию ваших компетенций, повышение visibility в профессиональном сообществе. А ещё эйчарки обожают (начиная от определённого уровня) видеть, что у кандидата есть выступления на конференциях. А ещё этим может и начальство похвастаться (не всякое, они разные бывают, но шансы есть). Бонус поинт: каждое такое выступление — вклад в вашу репутацию на много лет и ещё и лотерейный билет — вы никогда не знаете, кто это может посмотреть и какие проекты/деньги из этого могут потом получиться. Если не получается выступать: прокачиваться в плане регалий до тех пор, пока будет возможность. Но из моего опыта разных индустрий — обычно у организаторов лютейший дефицит качественного контента.

2. Подружитесь с организаторами: постарайтесь им, насколько можно, помочь и быть комфортным (если ещё и будете готовы «заткнуть дыру» кого-то отменившегося в последний момент — это огромный плюс в карму). Сделайте так, чтобы вас конкретно хотели приглашать дальше и хотели давать вам хорошие слоты. Это очень хорошая инвестиция, плюс организаторы такого рода обычно очень информированы в плане слухов, сплетен и другой полезной информации из тусовки.

3. Выпросите у организаторов заранее (реализация пункта 2 облегчит задачу в будущем) список участников, приглашённых и т. д. Пробежитесь по спикерам и их соцсетям: чем занимаются, какие интересы, где точки соприкосновения. Подготовьтесь к тому, чтобы общаться «зряче» и с готовым планом взаимодействия и/или предложениями (если есть субстантивные какие-то идеи). Как минимум, постарайтесь оставить о себе впечатление как о человеке, которому «не пофиг» — это дорого стоит и пригодится в будущем.

4. (важно) Воспользуйтесь (если хотите, сами создавайте) всеми возможностями взаимодействия с профильными СМИ, которые на таких тусовках присутствуют. Даже если СМИ третьесортное, даже если журналист тупой. Если вы запомнитесь журналисту или журналистам как «удобный источник комментов по теме» — то это большой плюс, ибо цитируемость, visibility (эйчарки от большого количества упоминания в СМИ потенциальной «звезды-кандидата» иногда могут пищать от восторга, какого мегаэксперта они нашли), плюс это тоже лотерейный билет (вот буквально каждый коммент) — вы реально не знаете, какой начальник (из какого-нибудь параллельного сектора или государственной структуры) это прочитает, что потом откроет для вас колоссальные и неожиданные возможности.

Да, я понимаю (уж поверьте медийщику), что журналисты — тупые, бухие и они обязательно переврут ваш комментарий, а также урежут его раз в 10, и вообще они часто довольно неприятные люди. Пофиг. Просто нужно помнить, что задача журналиста — не объяснить что-то аудитории, а «получить экспертный комментарий и так, чтобы было понятно последнему колхознику» (а потом пойти бухать и ругать Путина за то, что в стране всё плохо и денег нет), соответственно, не нужно пытаться читать лекцию или что-то объяснить, нужно (в идеале: письменно), уложившись в 200–400 знаков, не пытаюсь ничего объяснить, бумкнуть нужную банальность близко к теме. Всё. Как легко заметить, заниматься этим хорошие специалисты в основном не хотят (не видят смысла, плюс противно), соответственно, когда вы видите, что в отраслевых журналах, а потом в отраслевых жюри, а потом в экспертных советах при Госдуме или каких-нибудь министерствах или госструктурах заседают от имени вашей профессии какие-то мутные и стрёмные кретины с амбициями, то вот вам механизм (один из), как их туда отбирают (да, часто по цитируемости в профильных изданиях и прочему visibility для непосвященного начальства) и почему там «нет нормальных экспертов» (это не единственная причина, но одна из). Поэтому не стоит на ситуацию злиться, стоит использовать понимание механизма в свою пользу.

Нетворкинг в соцсетях (очень полезная вещь для «корпоративной скотины» и потом пригодится очень сильно, если у вас будет свой бизнес):

Стоит завести привычку постоянно (вот реально 1 раз в день, может чуть-чуть реже) кратко писать в ваших соцсетях о том, чем вы занимаетесь в профессиональном плане, впечатления от прочитанного про что-то новое в вашей сфере, комментарии (мысли вслух) к отраслевым новостям, впечатления от конференций

(старайтесь не мочить организаторов). Не надо превращать каждый пост в доклад, достаточно просто доброжелательных размышлений вслух. Не стоит это делать в профильных группах (спорадически — можно, но основной контент должен быть у вас) — вас оттуда могут удалить по какой угодно причине (обнулив сумму ваших усилий), плюс эйчарки и хэдхантеры не читают профильные группы, а вот наличие страниц в соцсетях, которые наглядно показывают, что вы активный маньяк своей профессии, — это очень хороший сигнал для них. Более того, за 3-5-10 лет (даже если изначально придётся писать «ради двух лайков и нуля шервов») ваша страница станет точкой притяжения для (десятков) ваших знакомых и друзей, а также потенциальным источником нужных и интересных знакомств. Особенно хорошо работает в комбинации с остальными формами нетворкинга.

Важный момент: не стоит тратить время на споры в комментариях, банхаммер надо применять в режиме швейной машинки и без особых размышлений. Ваша страница — это не место для дискуссий, это витрина магазина, в которой выставляются (не эксплицитно) ваши услуги — на витрине нельзя терпеть граффити и голубиный помёт. Иногда жертвы буллинга и синдрома «хорошего мальчика», которые привыкли утешать себя тем, что говно, которым их регулярно вербально обмазывают более агрессивные и ассертивные коллеги (а также родители и «друзья»), — это на самом деле «доброжелательная и необходимая критика», спрашивают: «А как же фидбэк?». Рискну поделиться собственным опытом: я ещё не видел по-настоящему компетентного профессионала, которому реально был бы нужен или ценен фидбэк из комментов соцсетевых любителей вербальной диареи, ибо у компетентных профессионалов есть компетентные профессионалы — друзья и знакомые, с которыми всегда можно свериться в частном порядке и в продуктивном формате.

Вроде всё, по крайней мере на пунктирном уровне. Можно переходить к финансовой части.

Итак, дополнительные аспекты финансового характера:

Техническое:

0. Тушкой или чучелом (если вдруг у вас его ещё нет) получите (как угодно, методы есть, спросите у брокера, поищите по рынку) статус «квала» (квалифицированного инвестора) в ближайший год. Потом будет сложнее, причём потенциально СИЛЬНО сложнее, с подъёмом имущественного ценза (радикальным) и с закручиванием гаек по альтернативным способам получения статуса. Важный момент: быть «квалом», на мой вкус, нужно не для того, чтобы покупать структурные продукты и делать приятное вашему банку/брокеру, а потом грызть стол от гнева, когда всё пойдёт не так, как надо. Быть «квалом» стоит ради получения доступа к некоторым инструментам, эмитенты которых не хотят иметь дело с головной болью и проблемами, связанными с превращением их во что-то общедоступное, особенно речь идёт про ЗПИФы недвижимости. Они в России все второсортные в лучшем случае (по международным стандартам), но если ограничивать себя вообще исключительно общедоступными («для неквалов») вариантами, то всё прямо катастрофически грустно. Это только одна из причин, но её должно быть достаточно.

1. Это идёт вразрез едва ли не со всеми мейнстримными представлениями, но стоит рассмотреть (это мой и не только мой личный подход, который очень сильно помог мне и не только мне по жизни) очень радикальную концепцию в плане отношений с личным инвестиционным портфелем.

Обычно же как говорят: «сохранить и приумножить», ну и прочее про «10–15% от зарплаты, 20 лет откладывать, всё будет хорошо». Для счастливой «корпоративной скотины» портфель (сейчас будет шок-контент) должен прежде всего выполнять (не через 20 лет, а как можно быстрее и вот если можно прямо сейчас, хоть в какой-то степени) инструментальную функцию поддержки (вот прямо сейчас!) его карьерных амбиций и карьерного роста, и если смотреть на портфель через эту призму, то это серьёзно его модифицирует. Ещё раз подчеркну, потому что это неочевидная вещь: «корпоративной скотине» до тех пор, пока не достигнут какой-то карьерный максимум или близость к карьерному максимуму, на мой вкус, прямо сильно не стоит пытаться выжать из портфеля какое-то чудо в плане прибыли для резкого изменения его социального статуса и финансовой обеспеченности — это плохая идея и плохая трата времени (и мозговых усилий). **Безусловно, какие-то отдельные спекулятивные идеи реализовывать стоит (на 10% от портфеля),** но основная часть портфеля должна именно помогать карьере, а для этого подходят очень специфические инструменты.

Самое главное, чем может вам помочь ваш портфель — это «текущая доходность», причём чем более она стабильная (низковолатильная год от года или квартал к кварталу) — тем лучше, и ради этой низковолатильности иногда даже стоит жертвовать абсолютным размером доходности. Напомню классификатор людей в зависимости от их уровня свободы, который в своё время в меня «вбили» в моей европейской молодости, проведённой на нижних этажах тёмной стороны финансового мира (это там, где такие клиенты и контрагенты, которым даже [Credit Suisse отказал по имиджевым соображениям](#), а Марк Рич — [герой, пример для подражания, молодец и умница](#)). Стоит [процитировать](#) :

В особо жёстком (классическом) варианте оценивается ещё и немного другой критерий: сколько зарабатывают активы, которые НЕ являются основным бизнесом самого человека и его семьи. [Прим. Кримсон: наёмные работники в этой конфигурации считаются владельцами микробизнеса по продаже собственного рабочего времени]. Логика у такого подхода проста: нужно понимать, есть ли смысл иметь дело с человеком (совместный бизнес-проект заводить, дочь за его сына замуж отдать и т. д.) на длинной дистанции и насколько он (и его семья/клан) устойчивы к неизбежным превратностям судьбы, политики и экономических циклов. На тех, кто «все деньги вложил в бизнес (ещё и кредиты взял „на развитие“), смотрят со смесью жалости и интереса, как на суицидников или гэмблеров, ну, а чисто обывателей, которые надеются на «хорошую зарплату + хорошую пенсию», считают (на мой взгляд, заслуженно) просто терминально недоразвитыми в плане адекватного понимания окружающей реальности.

В этом (согласен, довольно жестоком, но более рациональном, чем «тачка, отпуск, хата») взгляде на окружающих есть четыре уровня развития человека (названия условны):

0. «Зарплатный раб» / плебей: текущая доходность активов или ноль, или минимальна, т. е. человек полностью зависит от работодателя (рынка труда) и/или от состояния своего основного бизнеса.

1. Свободный человек: текущая доходность активов позволяет уволиться с работы и/или пережить закрытие главного бизнеса, и при этом имеет шансы хотя бы на «конуру и доширак», т. е. точно не умрёт с голода и не будет голым.

2. *Серьёзный человек: текущая доходность активов (дивиденды + ренты) позволяют пережить коллапс основного бизнеса и при этом иметь шансы на продолжение текущего (не минимального, а именно текущего) уровня потребления. (В скобках: чем уровень потребления выше, тем сложнее этого статуса достичь, потому лишние понты = лишние репутационные проблемы.)*

3. *Уважаемый человек: текущая доходность активов (дивиденды + ренты) в десятки раз превышает расходы, необходимые на поддержание уровня потребления.*

Понятно, что вышеприведённая шкала — не гарантия, и войны, революции и т. д. могут потопить даже очень уважаемую семью с хорошим набором активов, но запас прочности и выживаемости в такой схеме всё-таки оценивается бесконечно более точно, чем в альтернативных вариантах оценки окружающих. А для совсем жёстких ситуаций в портфеле как раз должно быть то самое золото (физическое, в идеале географически распределённое), чтобы иметь шанс «начать (не совсем) с нуля», вот примерно как некоторые старообрядцы, которым хватило мозгов с золотом уехать из страны советов (незадолго до того, как их начали массово убивать во имя социальной справедливости и прочих яблонь на Марсе), через Гонконг в Южную Америку, где некоторые из них потом смогли построить прекрасные и прибыльные латифундии.

Кстати, моменты перехода в состояние, когда можно «послать на три буквы работодателя» и уж тем более «не переживать за бизнес», — это (на мой вкус) едва ли не самые приятные ощущения, которые вообще может испытать человек. Свобода — приятное чувство.

Логично, что у счастливой «корпоративной скотины» стоит задача не столько «приумножения капитала», сколько задача как можно быстрее выйти по текущей доходности на уровень «свободного человека» (подчеркиваю: это не про богатство, это про свободу), потому что наличие именно этой свободы в виде текущего (это важно!) поступления денег, достаточного для гиперскромной жизни, даёт много карьерных возможностей. Во-первых, можно заниматься job hopping, т. е. частой (раз в 2–3 года) сменой работы для увеличения зарплаты.

Представление о том, что старым и верным сотрудникам можно и нужно платить намного меньше, чем новым и модным (и обвешанным регалиями и дипломами и «корочками», и даже иногда упоминаниями в СМИ, и которые ещё и начальство хвалить умеют и радостно делают «розовые кнопки с пупырьками») сотрудникам, — это самый главный элемент стратегии определения зарплат (она же «экономия на ФОТ») во всех корпорациях, от Анкориджа до Гонконга, независимо от культуры, страны, сектора и так далее. На это не надо сетовать. Этим нужно пользоваться.

Для того, чтобы можно было прыгать с работы на работу со спокойной душой, стоит иметь не «денег на 6 месяцев расходов» (это идиотизм, ибо какую-то заначку, конечно, нужно иметь, но как только в голове «включится счётчик» на обратный отсчёт до голода, человек получает огромный удар по психике, работоспособности и вообще у него не блещет сытой наглостью глаза — а это прямо необходимо для того, чтобы получить хорошую зарплату на новом месте и потом уверенно доминировать в офисной экосистеме), а стоит иметь как раз «текущую доходность», достаточную, чтобы (как минимум) был свет, минимальная крыша и минимальные калории.

Ещё раз: job hopping + текущая доходность вашего портфеля = идеальная комбинация для того, чтобы перестать грустить из-за несправедливого поведения начальства (которое «не замечает и не даёт», несмотря на обещания Воланда), а начать этими особенностями наслаждаться. Особенность человеческой природы: мужчины (в среднем) с гораздо большей охотой готовы отдать жизнь, сердце и деньги женщинам, у которых этого и так уже достаточно (и вообще перегруз мужского внимания и шкаф ломится от сумочек Биркин) — думаю, читательницы не раз замечали эту особенность, а начальники с гораздо большей охотой готовы много платить тем, у кого уже есть деньги (неважно откуда, это в любом случае чувствуется, причём не по тачке на корпоративной парковке, а просто «чувствуется» — у менеджеров на это поразительный нюх) — а вот с этим феноменом, думаю, знаком едва ли не каждый вдумчивый и наблюдательный наёмный сотрудник.

Важный момент: в странах с постоянно повышенной и потенциально (периодически) катастрофической («турецкий риск») инфляцией, то есть в наше время почти везде на планете, облигации и другие долговые инструменты для этого не подходят, потому что там низковолатильная доходность сопровождается риском полной потери покупательной способности «тела» самого долгового инструмента, плюс процентные ставки далеко не всегда идут за инфляцией («турецкий риск»), плюс они могут от неё тупо отставать, а это не айс. Соответственно, нужно что-то, что имеет встроенную защиту от инфляции и при этом ещё и доходность, которая растёт вместе с инфляцией.

При этом стоит действительно прилагать все разумные усилия для того, чтобы на фоне хорошей текущей доходности ваших инвестиций росла и сама их стоимость (в конце концов, ваш покорный слуга не зря сторонник стиля инвестирования Value & Income), и сейчас я попробую пересказать один из базовых приёмов (принципов, подходов), которые используются для того, чтобы добиться именно этого.

Лирическое отступление: в некоторых странах, как минимум в Великобритании, Швейцарии и США, есть целые экосистемы финансовых продуктов, инструментов и сервисов, которые направлены на обслуживание инвесторов, у которых запрос как раз на получение текущей доходности, по возможности совмещённой с ростом стоимости самих инвестиций. Потребителями этих экосистем являются в основном или пенсионеры, или «ранние пенсионеры» (т. е. «корпоративные скотины», у которых всё получилось настолько хорошо, что они свалили на пенсию пораньше), или те, кто находятся в процессе реализации жизненной стратегии, предполагающей какие-то элементы из тех, что были представлены выше, и кому, соответственно, нужен сторонний доход для уверенности в процессе job hopping и других опасных экспериментов с трудоустройством. Не зря подавляющее большинство value and income фондов на планете (как и соответствующих управляющих) — лондонские, а множество популярных среди любителей value and income инструментов — британские или (ещё чаще в силу ликвидности) — американские. Собственно, из-за близкого знакомства с европейской (британской) версией такого подхода у меня и сформировался «базис» моего собственного стиля инвестирования. Сейчас в России МЕДЛЕННО появляются финансовые инструменты, которые с натяжкой можно считать аналогами британских, европейских или американских инструментов такого рода, а весь аналитический «обвес» для инвесторов такого рода отсутствует вообще начисто, ну ничего, значит, будем сами делать постепенно. Итого: ваш покорный слуга сейчас не изобретает велосипед, а просто переносит

(с вынужденной адаптацией) в российские условия подходы и приёмы, которые были сформированы в Англии XIX века и в 70-е годы в США. Конец лирического отступления.

Сейчас мы поговорим (я уже об этом писал, но стоит повторить в развёрнутой форме) про подход «income reversion (ещё называют: rental reversion или reversion capture)» (у термина нет русского эквивалента, и мне сейчас лень его придумывать), сначала применительно к фондам недвижимости, а потом попробуем перенести этот подход на акции, что позволит создать некий критерий для приоритизации покупок тех или иных инструментов.

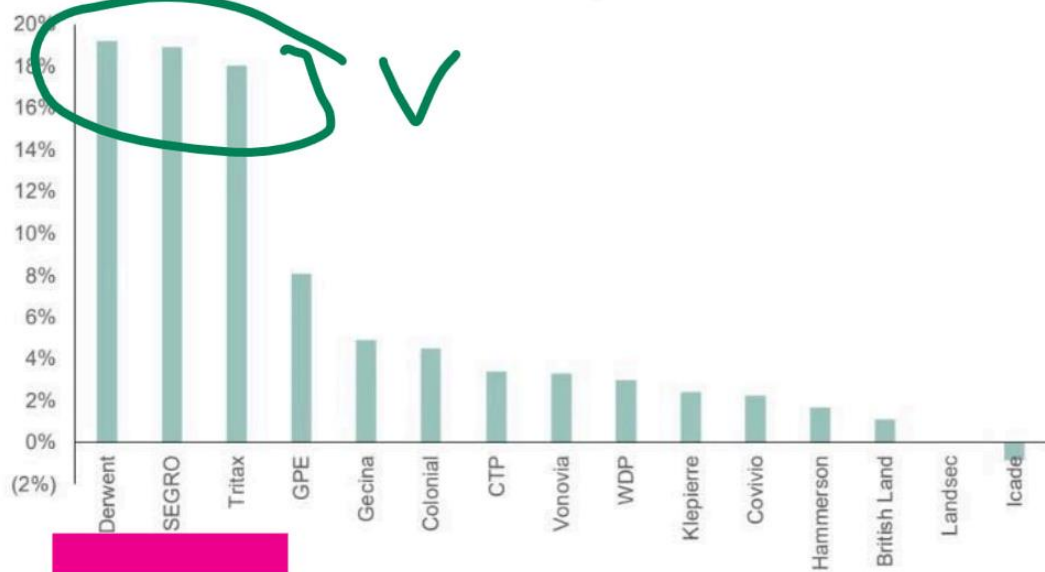
Представим себе ЗПИФ (REIT) недвижимости, в котором (для простоты) 1 склад или офис. Возьмём разницу между стоимостью аренды, которая указана в текущем договоре аренды, и текущим рыночным уровнем аренды этого объекта (т. е. рыночную аренду, которую можно было бы получить сейчас за этот же объект). Вот эта разница (если она вообще есть) называется rent reversion или income reversion.

Это очень важный параметр. Он важный, потому что рынки, даже очень развитые, типа рынка Евросоюза, Великобритании или США, очень часто этот параметр игнорируют, и получается, что по примерно одной цене (с примерно одной и той же текущей доходностью) торгуются фонды недвижимости с совершенно разным income reversion. На практике это означает, что если у вас есть выбор из нескольких фондов, то почти всегда (понятно, что зависит от конкретных цифр и прочих параметров, мы говорим о принципе) есть смысл выбирать фонд, у которого income reversion больше и/или ближе (в идеале — и то, и то). В российской реальности, например, бывают ситуации (я вот прямо сейчас это вижу), когда с примерно одинаковой доходностью торгуются фонды складской недвижимости, у которых income reversion — ноль (договор аренды только что или совсем недавно подписан) или income reversion будет в 2030 году (перезаключение договора) или income reversion будет «в среднем» в ближайшие 2–3 года (множественные арендаторы, договоры истекают «размазано» по времени, и они заключены ещё в 2020–2021 по ставкам в 1,5–2 раза ниже). Бывают ситуации, что владельцы фонда (этим болеют российские банки в основном) даже отказываются показать инвесторам график (хотя бы примерно) обновления договоров — это хороший повод задуматься о том, нужно ли с такими управляющими иметь дело.

Для того чтобы показать, насколько эта рыночная неэффективность (а это по сути именно рыночная неэффективность, связанная с особенностью восприятия данного класса активов многими участниками рынка, которые предпочитают относиться к ним как к облигациям, что является редуционистским идиотизмом) распространена и насколько активно её стараются использовать, стоит показать элемент той самой «экосистемы value and income», о котором было сказано выше. Например, своим клиентам (начиная от определённого уровня достатка) европейские банки (ниже — пример от лондонского офиса BNP Paribas) периодически рассылают вот такие (там на самом деле больше, это просто кусочек) графики и таблицы на тему «у каких фондов недвижимости есть потенциал rent reversion» в целом (в % от портфеля) и сколько из этого потенциала реализуется в ближайшие 2–5 лет. Вот свежий график из июньского выпуска:

We highlight GPE (highest percentage that can be accessed over the next three years), Tritax Big Box and SEGRO again, as well as retail landlord Klepierre. Putting these two component parts together and we are able to identify the companies with the most attractive reversion on a time (3-year) adjusted basis.

Figure 6: Reversion to come over the next 3 years as a % of current rent roll



Source: BNP Paribas Exane estimates

Так как почти все фонды недвижимости вне России являются мультиобъектными (в них много зданий), то ситуация, когда ~20% от всего портфеля арендных договоров будут обновлены по новым (чувствительно более высоким) ценам в ближайшие 3 года, считается офигенной возможностью для покупки (повторюсь, рынок это в ценах не учитывает почти никогда). В российских случаях (когда принято в среднем иметь 1 объект на фонд) аналогичный график имел бы «шип» на уровне 100% в некоторых случаях, что вызывало бы дикий восторг у понимающих покупателей.

Если систематически (применяя с неординарным упорством сравнительно несложные принципы) приоритизировать (включая увеличение нормы личных сбережений и сокращения личных трат ради увеличения инвестиций в такие инструменты) покупку финансовых инструментов с адекватным уровнем текущей доходности и с потенциалом роста этой доходности (а также цены на сами активы) из-за обнаруженного rent reversion, то лет за 5–10 счастливая «корпоративная скотина» получает прямо очень серьёзный запас финансовой прочности, который позволяет ни в чём себе не отказывать в плане карьерных рисков: можно пойти в стартап (получая эквити в стартапе и компенсируя себе часть снижения зарплаты рентным доходом), можно вести зарплатные переговоры с корпоративными рекрутерами в «покерном» формате (т. е. «если прокатит 1 раз из 5 попыток сорвать мегакуш — отлично!»), и вообще взаимодействие с окружающей реальностью становится намного более простым и приятным.

Теперь стоит подключить абстрактное мышление и взять тот же приём для рынка акций, где он тоже работает, просто не в такой явной форме. Вот возьмём акции двух аналогичных бургерных сетей: одна просто «типа растёт средний чек последний квартал за счёт гиперактивного маркетинга и роста цен» — и это вызывает дикий восторг инвесторов и аналитиков, а другая «средний чек растёт не так резко», но при этом

деньги компания вкладывает в собственное производство бургеров и картошки (оно будет запущено через год, например) или собирается запустить дополнительно 20 или 200 бургерных точек, в них сейчас идёт ремонт, а запуск и «стабилизация» (т. е. выход на нормальную работу) — через три квартала. Так вот, рынок обычно ценит первую бургерную выше второй, а в цене акций второй бургерной вообще не учитывается «рывок доходности», который будет получен после реализации программы вертикализации (с картошкой) или новых точек. Обычно (если это не айти компания какая-нибудь, а именно компания из «старой экономики») рынок начинает «видеть» эти проекты в цене акции только за 1 квартал (может, 2, если повезёт). Это означает, что когда проект уже очевидно будет реализован, но рынок его ещё не хочет признавать в цене (напоминаю, горизонт планирования у большинства участников рынка — максимум 1 квартал, ну, может, 2, если очень повезёт) — это окно возможностей, для того чтобы фактически получить «владение» этими элементами развития бесплатно, так как в текущей цене акции они практически не учитываются.

Это (повторюсь) не инвестиционные рекомендации, просто указываю на примеры российских ситуаций такого рода: Роснефть — Восток Ойл (это не говоря уже о том, что все российские нефтяные компании торгуются так, как будто американский сланец вечен, электромобили захвают весь рынок, а декарбонизация до «нетто нуля» — это неизбежная реальность — это очень смешно) или MD Medical — два крупных госпиталя в Подмоскowie (это премиальный рынок вообще-то), это не полный список.

Если из компаний, у которых есть такие «временно невидимые» (т. е. как бы о них известно, но они слишком далеко, чтобы рынок реально это учитывал в цене) элементы повышения доходов, отфильтровать только те, которые ещё и платят хорошие (или хотя бы терпимые) дивиденды, то вот идеальный (на мой вкус) value and income подход для «корпоративной скотины», потому что и деньги поступают, и есть шансы на рост стоимости (и доходности в будущем, что ещё важнее), и при этом вам ещё и платят за ожидания. По понятным причинам, такой портфель вряд ли будет похож на что-то «нормальное и мейнстримное», но, как уже много раз было сказано, нельзя ординарными методами добиться неординарных результатов.

На всякий случай: НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО (на мой вкус) искать именно такие ситуации (с каким-то вероятным «рывком доходности») для того, чтобы брать какую-то акцию. Я предпочитаю за такими ситуациями следить, чтобы при возможности именно приоритизировать покупки таких бумаг, а когда таких ситуаций нет (они не так уж часто случаются), то меня всегда устраивает возможность просто взять акции компании, которая соответствует критериям консервативной дивидендной компании, которые много раз излагались на данном проекте, особенно в текстах про [«Русские списки»](#).

Важный инфраструктурный момент:

Выберите какой-то банк в качестве основного (не надо там держать все деньги, резервный банк/брокер тоже нужен) — желательно, чтобы более-менее совпадал с вами по вайбу, и посмотрите, какие у него условия «прайвэт-лайт» (типа на одну ступеньку ниже «прайвэта», типа «СберПервый» — это не рекомендация, это пример для объяснения) или вдруг есть более-менее доступный «прайвэт» (сейчас есть несколько дешёвых программ с низким порогом входа). Получите уровень обслуживания, и потом ходите на все тусовки, которые организывает ваш банк для таких же, как вы. Очень часто это лютей кринж, но иногда может быть полезно довольно радикальным образом. Продукты, которые на таких ивентах впаривают, покупать не обязательно,

а вот нетворкинг может быть крайне полезным: географически близкие контакты, простой контекст для общения и сближения, лёгкие условия для организации чего-то совместного потом, хоть минимальный, но отсев участников по имущественному цензу (и характеру — слишком токсичных клиентов просто не приглашают, чтобы не портить вечер остальным). На таких тусовках также возникает вынужденная необходимость тренировать навык общения заодно. «Человек-Сыч» и «Человек-стесняша» (если он не гениальный, причём именно гениальный, а не просто хороший кодер) — почти гарантированно будет не очень состоятельным, т. е. внутреннего «сыча» и «стесняшу» нужно уметь в себе выключать, и когда надо включать (пускай 300 раз искусственного, сделанного из папье-маше и книжки Карнеги) коммуникабельного «человека-скотчтерьера».

Бонус-пойнт: в качестве хорошей развлекухи и прекрасных мест для нетворкинга здорового человека так же отлично подходят (и на самом деле стоят не очень дорого, если без фанатизма и понтозёрства) гольф-клубы, яхт-клубы (яхтой владеть не надо), снукер-клубы, клубы по бегу (очень популярно сейчас) и даже клубы по бразильскому джиу-джитсу, а также сигарные лаунджи и коммьюнити, которые формируются вокруг дилеров люксовых часов (вторичный рынок). Всё это можно перепробовать — опыт в любом случае будет полезен, подобрать под себя — можно, и вообще главное, как говорил один мой старший коллега, «уйти куда угодно подальше от кладбища», и под «кладбищем» подразумевается тот самый бар, в котором каждую пятницу вечером дружные коллективы «друзей» вместе хоронят свои перспективы на будущее под вискарью и разговоры о том, что зарплата не очень, отпуск далеко, а начальство — козлы.

На сегодня — всё.

Осталось последнее, можете считать это пророчеством: у практически любой корпоративной скотины (если бы было по-другому, вам было бы незачем читать данный текст, вы бы и так это знали, или вас этому бы научили родители), так вот, у практически любой счастливой корпоративной скотины обязательно случается *«тот самый разговор»* — это может быть общение с «друзьями детства», родителем, родственником или коллегой или даже начальником, кстати, начальники это делают особенно часто. Кстати, у владельцев своих бизнесов тоже случается такой «разговор» в первые пару лет работы. В этом «разговоре» вам обязательно сообщат, что вы *«испортились»* (а также «думаете только о деньгах», «совсем буржуем стали»), и что пора вернуться в своё прежнее состояние, которое было так комфортно для окружающих, и что вам нужно срочно покаяться, а также стать на путь исправления перед «друзьями», «коллективом» и «близкими», которые все вместе очень разочарованы изменениями в жизни и поведении вас — индивида, обвиняемого в карьеризме и «накопительстве».

Позвольте пару спойлеров: во-первых, *«тот самый разговор»* неизбежен и не имеет никакого отношения к тому, как вы тратите заработанные деньги — даже если вы их все потратили на лечение больных детей, на хосписы, на аптечки для СВО или на спасение зюсюбликов Занзибара. От обвинений в «буржуйстве» и «испорченности», а также шуток про «накопления на ракету» вас это НЕ спасёт. Во-вторых, «тот самый разговор» невозможно завершить полюбовно или уйти от него, его вам неизбежно повторят с увеличивающейся интенсивностью. В-третьих, что-то доказывать бесполезно, потому что никакие ваши доказательства и аргументы и объяснения не помогут глубокому горю, которое будет терзать вашего собеседника или собеседников. Они же привыкли (к хорошему быстро привыкаешь), что у них есть пул

дистанционного управления вами, в вариантах — «ну ты командный игрок, выйди поработать в выходные! ты молодец!» или «ну ты же хорошая девочка, сделай Икс, пожертвуй Игрек...». Конкретный текст волшебного заклинания управления хорошим мальчиком/девочкой/«командным игроком» может варьироваться от случая к случаю, но суть — именно эта. А тут заклинание сломалось, пульт не работает, а счастливая корпоративная скотина внезапно занимается своими интересами и даже чего-то в этом смысле добивается, принося тем самым жуткие страдания окружающим, привыкшим к совсем другому поведению, да ещё и испытывающим теперь смесь зависти, обиды и чувства собственной неполноценности.

Ваш покорный слуга не зря сделал ключевым персонажем данного повествования именно «счастливую корпоративную скотину» — я пиарщик, я понимаю эмоциональную окраску слов, и я специально выбрал именно такой, царапающий слух термин и образ. Сделал это потому, что самоидентификация именно как «счастливой корпоративной скотины» сразу выбивает из рук окружающих пульт управления через эмоциональный шантаж (в стиле «ой, плохая девочка!»), а это прямо то, что нужно всем, у кого есть очевидный дефицит асертивности в организме и есть острое ощущение того, что карьерный и социальный лифт постоянно куда-то ездит без них, хотя они вроде бы всю жизнь только и нажимают на кнопки. Может возникнуть вопрос: а как же дружба? любовь? приятельство? доброе человеческое общение? Всё это, дорогие коллеги, — это замечательные и очень ценные человеческие ресурсы, и самое главное, чего я хотел бы вам пожелать — это тратить эти ценные ресурсы на тех, кто вместе с вами готов вкалывать и поддерживать вас (словом, делом, деньгами), а не заниматься «нажиманием» на ваши болевые эмоциональные точки. Пусть горящие мосты освещают вам путь. Будет весело, трудно и страшно, а ещё потенциально прибыльно. Желаю успехов.

*** Данная информация не является инвестиционной рекомендацией, и все финансовые инструменты либо операции, упомянутые в ней, могут не соответствовать Вашему инвестиционному профилю и инвестиционным целям или ожиданиям. Определение соответствия финансового инструмента либо операции Вашим интересам, инвестиционным целям, инвестиционному горизонту и уровню допустимого риска является исключительно Вашей задачей и ответственностью. Автор не несет ответственности за возможные убытки в случае совершения операций либо инвестирования в финансовые инструменты, упомянутые в данной информации, и не рекомендует использовать указанную информацию в качестве единственного источника информации при принятии инвестиционного решения ***

Данный документ не является инвестиционной рекомендацией

Данный документ не является личной инвестиционной рекомендацией

Данный документ не является предложением по покупке или продаже финансовых инструментов или услуг