

Павел
Бабяк

Роберт
Хаэр

ЗМЕИ В КОСТЮМАХ



КАК ВОВРЕМЯ РАСПОЗНАТЬ
ТОКСИЧНЫХ КОЛЛЕГ И НЕ ПОСТРАДАТЬ
ОТ ИХ ДЕСТРУКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

МИФ Бизнес

Павел Бабяк

**Змеи в костюмах. Как вовремя
распознать токсичных
коллег и не пострадать от
их деструктивных действий**

«Манн, Иванов и Фербер»

2019

УДК 808.5:159.923

ББК 88.50+88.566

Бабяк П.

Змеи в костюмах. Как вовремя распознать токсичных коллег и не пострадать от их деструктивных действий / П. Бабяк — «Манн, Иванов и Фербер», 2019 — (МИФ Бизнес)

ISBN 978-5-00-117965-8

Книга о психопатах на работе, их деструктивном поведении и стратегиях противостояния им. Все чаще именно впечатление лидера команды и других участников оказывается важнее реальных показателей. Это создает благоприятную среду для процветания офисных хищников, которые обладают своеобразным шармом и навыками манипуляций. Они способны принимать сложные решения, прекрасно контролируют эмоции и не теряются в трудных ситуациях. Поначалу коллеги даже не замечают их деструктивного поведения. А зря. Эта книга поможет вам вовремя распознать токсичного коллегу, подчиненного, руководителя и не пострадать от его действий. Вы научитесь не только идентифицировать психопатов по их характерным чертам, стратегиям поведения, методам управления жертвами и мотивации, но и найдете свой способ защиты. Для кого эта книга Для тех, кто хочет сформировать цивилизованные и продуктивные рабочие отношения в своей компании. Для тех, кто хочет научиться распознавать офисных змей или по долгу службы должен их отлавливать. Для всех, кто работает в корпоративных структурах. На русском языке публикуется впервые.

УДК 808.5:159.923

ББК 88.50+88.566

ISBN 978-5-00-117965-8

© Бабяк П., 2019

© Манн, Иванов и Фербер, 2019

Содержание

Введение	7
Дело Дейва. Могут ли змеи хорошо одеваться?	10
Глава 1. Случай с Питбулем	13
Глава 2. Кто эти люди?	20
Конец ознакомительного фрагмента.	31

Павел Бабяк, Роберт Хаэр
Змеи в костюмах. Как вовремя
распознать токсичных коллег и не
пострадать от их деструктивных действий

Научный редактор Наталья Довнар

Издано с разрешения Trident Media Group и литературного агентства Andrew Nurnberg Literary Agency

Книга рекомендована к изданию Дарьей Александровой и Татьяной П.

Все права защищены.

Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

© 2006, 2019 by Paul Babiak, Ph.D., and Robert D. Hare, CM, Ph.D.

© Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО «Манн, Иванов и Фербер»,
2021



Памяти Джоан Бедард

Введение

Большинство людей – честные и законопослушные граждане; они зарабатывают на жизнь, содержат семью и стараются приносить пользу обществу. Однако некоторые более эгоистичны, озабочены только собой и, судя по всему, лишены нравственного компаса. Им наплевать на других, а потребность во власти и собственном престиже в их шкале ценностей перевешивает чувство равенства и справедливости¹. К сожалению, есть такие люди и в мире бизнеса: они ставят должностные обязанности и властные полномочия гораздо выше моральных принципов. Поэтому, принимая во внимание расширение доступа к неограниченной власти и огромным ресурсам, а также размывание этических норм и ценностей, вряд ли участившиеся в последнее время случаи злоупотреблений в крупных корпорациях и органах государственной власти должны нас удивлять.

Возможно, у кого-то перед лицом сильнейшего искушения и легкого доступа к власти стирается понимание того, что хорошо, а что плохо. Кто-то считает себя вправе получать вознаграждение пропорционально масштабу возглавляемой организации и утверждать, что подобное расточительство кажется чрезмерным только тем, у кого мало шансов занять подобный пост. Есть и те, кто успокаивает себя удобными «заклинаниями» в духе «жажда наживы – это хорошо», а успех любой ценой вполне оправдан и даже желателен.

Между тем существует еще одна категория людей, чье поведение и установки потенциально гораздо разрушительнее для организации и ее сотрудников, а также для органов власти и граждан. Представители этой категории, ставшие героями нашей книги, отличаются такими деструктивными чертами характера, как лживость, манипулятивность, эгоцентризм, бессердечие и прочее. Речь идет о психопатах.

Уникальность психопатии² состоит в том, что ее специфические признаки во многих случаях характерны для асоциального поведения, противоречащего общепринятым нормам и законам общества. Иногда люди психопатического склада попадают в тюрьму за уголовно наказуемые действия (часто насильственные) против других людей или собственности. Иногда – за типичные для «белых воротничков» преступления, такие как мошенничество, растрата, биржевые махинации. Однако многие, если не большинство, из второй группы редко предстают перед судом, а если это и случается, то отбывают небольшой срок и благополучно возвращаются на скользкую дорожку экономических преступлений. Инструменты диагностики, как мы увидим в главе 2, выявляют широкий диапазон психопатических признаков – от малозаметных (отдельных черт характера) до ярко выраженных. Тех, кто тяготеет к последнему, мы называем психопатическими личностями, или психопатами (упомянутый диапазон представлен на [рис. 9.1](#)). В сущности, это аналогично описанию человека с высоким кровяным давлением как страдающего артериальной гипертензией, или гипертоника.

Многие люди с выраженными психопатическими чертами нарушают закон, но при этом умудряются избегать обвинений и наказания за свои действия. Некоторые исследователи называют их «успешными психопатами»³. Хотя нам такое определение в данном случае кажется неуместным. Эти люди часто ведут паразитический образ жизни и демонстрируют многие формы девиантного поведения, такие как вопиющее нарушение правил дорожного движения,

¹ Hare, R. D. (1999). *Without conscience: The disturbing world of the psychopaths among us*. New York, NY: Guilford Press.

² Американская психиатрическая традиция отождествляет психопатию с асоциальным расстройством личности. Однако авторы используют этот термин в более широком контексте, подразумевая под «психопатами» лиц с характерными личностными особенностями, подпадающими под критерии различных (асоциального, нарциссического и др.) расстройств личности в рамках официальных диагностических руководств. *Прим. науч. ред.*

³ Ученые из Виргинского университета выявили, что некоторые «психопаты» успешно контролируют свои антисоциальные импульсы, и это позволяет говорить о так называемой компенсаторной модели психопатий. *Прим. науч. ред.*

сексуальные домогательства, насилие в семье, издевательства, нечестная деловая практика и другие, что наносит серьезный психологический, физический и финансовый ущерб окружающим, в том числе их родным и друзьям. С точки зрения героев этой книги успех – это власть, престиж и обогащение, и достигается он без учета чувств и благополучия других. И в этом смысле некоторые из них действительно его добиваются, хотя для остальных представителей этой категории успех носит спорадический, преходящий характер, а порой и вовсе граничит с иллюзией⁴.

Криминальные психопаты неплохо изучены. Но на момент первого издания книги никто не исследовал, сколько людей с психопатическими чертами характера работают в организациях разного типа. Долгие годы профильные специалисты утверждали, что из-за врожденных особенностей таким людям трудно адаптироваться в обществе, а стало быть, и построить долгосрочную, успешную карьеру в бизнесе. Во всяком случае, так было принято считать – до тех пор, пока мы не провели свое исследование.

Более десяти лет назад было мало известно о том, как психопат может скрытно действовать в коммерческой и некоммерческой компании, государственной организации, религиозной группе, в научных кругах, военном либо правительственном учреждении. Осознав, что общество нуждается в дополнительной информации о манипуляциях и обмане так называемых успешных психопатов, мы и написали эту книгу. В ее первом издании говорилось: «В основу книги легла идея о том, что психопаты действительно работают в современных организациях и нередко весьма успешны по большинству стандартных критериев карьерного роста, а люди, с которыми они взаимодействуют, не замечают их разрушительного влияния. Чтобы придать видимость законности своим поступкам, психопаты способны не только обойти, но и порой взять под контроль системы планирования преемственности и управления эффективностью организации. Они умело пользуются слабостью коммуникаций, недостатками организационных систем и процессов, межличностными конфликтами, а также многочисленными факторами стресса, поражающими любую компанию. Они третируют коллег и подчиненных, ухудшая тем самым моральный климат и провоцируя разногласия, что наносит вред всей организации. Некоторые даже способны красть и мошенничать»⁵.

Хотя объем публикуемой научной литературы о криминальных психопатах продолжает расти, пишут на эту тему в основном судмедэксперты, психиатры и специалисты в области уголовного права. Мы же старались описать свои изыскания максимально доступным, нетерминологическим языком и привести реальные примеры из жизни в надежде заполнить некоторые пробелы в понимании читателями бизнес-литературы психопатии как распространенного и крайне неблагоприятного социального явления. Словом, мы хотели рассказать, что значит работать бок о бок с психопатом и как его распознать, для чего описали во многих случаях реальные диалоги и ситуации, с которыми сталкивались сами. Поскольку коллега-психопат в самом деле способен нанести вашей карьере серьезный ущерб явным и неявным способом, мы искренне надеемся, что эти знания помогут вам избежать негативных последствий влияния манипулятора. После выхода в свет первого издания читатели прислали нам множество обычных и электронных писем с благодарностями, в которых также делились личным опытом взаимодействия с такими коллегами, начальником и даже членами семьи.

В отличие от предыдущего издания теперь у нас есть значительное количество эмпирических исследований⁶ по «корпоративной психопатии»⁷, на результаты которых мы будем

⁴ Подробнее с этой темой можно ознакомиться в книге Lilienfeld, S. O, Watts, A. L. Smith, S. F. (2015). Successful psychopathy: A scientific status report. *Current Directions in Psychological Science*, 24, 298–303. doi: [10.1177/09637214155580297](https://doi.org/10.1177/09637214155580297).

⁵ Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: Harper Collins.

⁶ Исследование, направленное непосредственно на объект науки, каким он дается благодаря наблюдению и эксперименту. *Прим. ред.*

⁷ Этот специальный термин возник в связи с активизацией изучения за рубежом той деструктивной роли, которую психопат

постоянно ссылаться в ходе повествования. Хотя с тех пор некоторые наши идеи и предположения относительно психопатии на рабочем месте были всесторонне изучены и подтверждены, исследования в этой области по-прежнему находятся в зачаточном состоянии и многие вопросы нуждаются в практическом апробировании и проверке. Например, как психопатам удастся устроиться в организацию? Каково их влияние на ее деятельность и репутацию? Иными словами, наша цель – ознакомить читателей с новыми знаниями о «корпоративной психопатии» и поделиться расширенным пониманием этого феномена.

Для решения задачи мы прежде всего расскажем читателям о природе психопатии и о том, какое воздействие оказывают страдающие ею люди на рабочую среду. В главах 1 и 2 подробно анализируются черты и характеристики, свидетельствующие о личностных аномалиях. Главы с 3-й по 10-ю посвящены манипулятивным приемам, применяемым психопатами в общении с жертвами. В третьей части книги, в главах с 11-й по 13-ю, мы предлагаем лучшие практики, основанные на нашем опыте коучинга и консультирования, которые, как мы надеемся, помогут тем, кто полагает, что работает бок о бок с психопатом.

Многие представленные в книге концепции проиллюстрированы случаями из практики. [Первый, «Дело Дейва»](#), поделен на десять сцен по типу пьесы, что поможет читателю не только выявить психопата в своем окружении, но и связать его действия и манипуляции с описанными обстоятельствами. Начинается рассказ с [примера под названием «Случай с Питбулем»](#), он включен для того, чтобы читатели увидели всю цепочку манипуляций такой, какой она часто бывает в реальной жизни. Для большей наглядности в книге предлагаются и другие, более краткие, конкретные примеры. (*Примечание: за редким исключением мы не используем настоящих имен действующих лиц и изменили идентифицирующие данные.*)

Кроме того, мы поместили обновленные записи об исследованиях в раздел «За кулисами» и даем на него ссылки в тексте. Например, [первый дополнительный материал к главе 2 называется «За кулисами: природа или воспитание? И то и другое!»](#). Эти материалы вынесены в конец каждой главы, чтобы заинтересованные в углубленном изучении психопатии читатели могли на них сосредоточиться, а остальные без малейшего ущерба для чтения их пропустить и перейти к следующей главе. Чтобы побудить читателей глубже обдумать наиболее важные моменты, мы включили в это издание раздел «Вопросы для размышления», которые можно использовать в учебной аудитории или дискуссионном клубе. В разделе «Примечания» даны ссылки на обсуждаемый в книге материал – они организованы по главам. Поскольку о психопатии снято довольно много документальных фильмов, лучшие из них вынесены в особый раздел [«Рекомендованные документальные фильмы»](#). Читатели также могут зайти на сайт www.hare.org, чтобы ознакомиться с обновленным списком книг и статей о психопатии. В большинстве случаев там есть прямые ссылки на выдержки из статей. На страницах Общества по изучению психопатии (Society for the Scientific Study of Psychopathy, SSSP; www.psychopathysociety.org) и неприбыльной организации Aftermath: Surviving Psychopathy Foundation (www.aftermath-surviving-psychopathy.org) представлена важная информация об исследованиях в области пограничной психиатрии и «способах выживания» при взаимодействии с психопатами.

Итак, из книги вы узнаете, как эти двуличные люди манипулируют окружающими, поймете, в какие игры они играют, и получите рекомендации о том, как защитить от них себя, свою карьеру и компанию.

Дело Дейва. Могут ли змеи хорошо одеваться? Акт 1, сцена 1. Грандиозный выход

Судя по его вылизанному, уверенному и значительному виду, можно было подумать, что Дейв явился на фотосессию в журнал GQ. Из всех, прошедших собеседование, он казался самым презентабельным. Прекрасно сшитый костюм, ослепительная широкая улыбка, хрустящая белая сорочка, как и все остальные детали его облика, были верхом совершенства.

– Здравствуйте, меня зовут Дейв. Я пришел на встречу с Фрэнком, – сказал он секретарю, которая уже заметила его, впрочем, как и другие молодые женщины, ненавязчиво расположившиеся в приемной.

– Я позвоню ему, сэр. Пожалуйста, присаживайтесь, – ответила секретарь. – Приятно видеть вас снова, – с улыбкой произнесла она. («И правда приятно», – подумала девушка, мысленно улыбнувшись и бросив взгляд на соперниц.)

– Здравствуйте, Дейв, рад снова вас видеть, – прозвучал с другого конца комнаты голос Фрэнка, направлявшегося к посетителю. – Как добрались?

– Прекрасно, поездка была приятной, – произнес Дейв, крепко пожимая руку Фрэнка.

– Сегодня вам предстоит еще два собеседования, – сказал Фрэнк. – С вами побеседуют люди из отдела персонала, после чего состоится встреча с моим боссом, нашим вице-президентом, а затем обед и небольшая экскурсия.

– Отлично, я готов, – воодушевленно ответил Дейв.

Garrideb Technologies – высокотехнологичная компания, созданная в гараже на Среднем Западе, – стремительно взлетела к вершинам, превзойдя самые смелые мечты своих основателей, и в связи с невероятным ростом остро нуждалась в организационных изменениях, не последним из которых была потребность в увеличении количества персонала. Руководители искали лучших специалистов, чтобы справиться с растущим спросом на продукты компании. Мало кто из кандидатов на вакантные места имел специальное образование и подходящий опыт, но у Дейва было именно такое резюме. Собеседование в отделе персонала прошло лучше, чем обычно проходят подобные встречи. Как правило, специалисты по подбору персонала глубже изучают мотивацию кандидатов, чем интервьюеры в подразделениях, и уточняют слишком много деталей, касающихся предыдущих мест работы и рекомендаций. Однако Дейв вел себя учтиво и легко шел навстречу.

– Я пробуду здесь столько, сколько нужно, – с улыбкой сказал он. – Спрашивайте что угодно, я для этого и пришел.

Из отдела персонала Дейва провели в административное крыло.

– Добро пожаловать, Дейв! Рад наконец познакомиться с вами, – произнес Джон, вице-президент компании по новым продуктам, отметив красивый галстук на фоне крахмальной рубашки Дейва. – Как доехали?

– Превосходно, – сказал Дейв. – У вас замечательно. Жду не дождусь, когда смогу все как следует рассмотреть. Ваш комплекс просто поразителен: я никогда не видел такой архитектуры.

– Благодарю, – ответил Джон. – Мы пытаемся сделать его комфортным для сотрудников. Успех имеет преимущества, и мы не экономим на благах цивилизации.

– Я слышал кое-что о вашем стратегическом плане от Фрэнка и изучил сайт компании, но хотел бы узнать подробности от вас как главного стратега ее успеха. Как вы всего этого добились? – спросил Дейв.

С удовлетворением отметив интерес Дейва к перспективам развития компании, Джон достал с книжной полки папку, чтобы показать некоторые графики, и начал подробно описывать свой план.

– Невероятно! Вы проделали поистине отличную работу по организации всего этого, – воскликнул Дейв.

Джону было приятно общаться с человеком, который, несмотря на свой возраст, так хорошо понимает тонкости создания бизнеса. Отложив в сторону листок с вопросами для собеседования, подготовленный специалистами из отдела персонала, он попросил Дейва рассказать о себе. Дейв начал охотно описывать свою трудовую биографию, украшая повествование множеством примеров, отвечающих уважительному отношению Джона к таким добродетелям, как энтузиазм, усердная работа и прилежание. У 35-летнего Дейва был впечатляющий, документально подтвержденный в виде резюме и портфолио опыт работы, для достижения которого большинству людей понадобилось бы трудиться всю жизнь. Собеседование прошло исключительно хорошо. По его завершении Дейв протянул руку и с улыбкой сказал, глядя Джону прямо в глаза:

– Благодарю за то, что уделите мне время. С нетерпением буду ждать тесного сотрудничества с вами. Я уверен, что могу помочь реализовать ваше стратегическое видение.

– Было приятно познакомиться. Надеюсь, увидимся снова, – ответил Джон.

Секретарь вице-президента провела Дейва в приемную, где он должен был встретиться с Фрэнком. «Лучшего претендента не найти», – подумал Джон и позвонил Фрэнку, чтобы сообщить о своем согласии с кандидатурой Дейва.

Фрэнк уже надел пиджак, собираясь отправиться с Дейвом на обед, но, когда он выходил из кабинета, зазвонил телефон.

– Я хочу, чтобы сегодня в течение дня мы собрались и обсудили кандидатуру Дейва, – сказала руководитель отдела персонала.

– О, Мелани, в этом нет необходимости. Мы с Джоном уже решили отдать эту должность Дейву. Я собираюсь пообедать с ним и сделать ему предложение.

– Но мы же договорились, что соберем всех специалистов, проводивших собеседования, и тщательно обсудим каждого кандидата. Кроме того, мы хотели пригласить Тома, парня из Нью-Йорка, на повторное собеседование, – напомнила она Фрэнку.

– Это не понадобится. Очевидно, лучшего кандидата, чем Дейв, нам не найти, – сказал Фрэнк и повесил трубку. Он был рад, что удалось отыскать человека, который подходит как для должности, так и для организации, и не хотел упустить его.

Во время обеда Фрэнк предложил должность Дейву. Однако тот вначале отказался, ссылаясь на небольшую заработную плату, хотя на самом деле она была довольно высокой. Фрэнк решил предложить Дейву более выгодные условия – поощрительную премию и пересмотр жалования через полгода. К его радости, Дейв принял улучшенное предложение. Разглядев, как ему казалось, в этом человеке лидерский потенциал, Фрэнк верил, что стиль Дейва, а также его интеллект и профессиональная компетентность делают его идеальным кандидатом на руководящую должность в их успешной, стремительно развивающейся компании из сферы высоких технологий. Все проводившие собеседования специалисты посчитали Дейва безупречным, а как отметил один из сотрудников лаборатории, претендент даже «слишком хорош, чтобы это было правдой». Через две недели Дейв должен был приступить к работе под началом Фрэнка.

Такая картина становится все более распространенной, по мере того как компании ускоренными темпами совершенствуют практику подбора персонала, направленную на привлечение и удержание новых перспективных специалистов, прежде чем их заполучат конкуренты. Времена тщательной проверки соискателей вакансий остались в прошлом. Конкуренция обострилась, а квалифицированных кандидатов оказалось немного. Бизнес развивается

очень быстро, и здравый смысл подсказывает, что тот, кто действует нерешительно, проигрывает. Но был ли выбор кандидатуры Дейва правильным?

В ходе повествования мы проследим за Дейвом и другими подобными персонажами и попытаемся понять, что делает их столь привлекательными, хоть и потенциально опасными для организации. Мы проанализируем, как такие люди попадают в компанию и продвигаются по карьерной лестнице на должности с большей властью и влиянием, где они могут нанести серьезный ущерб не только организации, но и отдельным ее членам. Затем мы дадим их сотрудникам и коллегам, которые могут стать мишенью нападок, а также руководителям среднего и высшего звена несколько рекомендаций относительно того, как обезопасить организацию от бессовестного манипулирования.

Вопросы для размышления

- Как бы вы описали личность Дейва? Вы наняли бы его на работу?
- Было ли в поведении Дейва нечто такое, что заставило вас усомниться в правильности решения Фрэнка нанять его?
- Заметили ли вы что-нибудь подозрительное в поведении Дейва?

Глава 1. Случай с Питбулем

В тот вечер Фред после работы повел сотрудников в бар «О’Хара»⁸, где заказал выпивку для всей компании. Сослуживцы все подходили, и вновь прибывшие приветствовали друг друга жестами и возгласами, радуясь своей удаче. Фред поднял бокал, собираясь произнести тост. В зале воцарилась тишина, и все повернулись к нему с поднятыми бокалами. «Питбуль умер. Да здравствует Питбуль!» – провозгласил он под ликование присутствующих.

«Верно, верно!» – прозвучали одобрительные возгласы, когда люди опустошили бокалы и в зале послышались взрывы смеха и аплодисментов. Тем вечером в заведении не было ни одного грустного человека, что сильно отличало обстановку в баре «О’Хара» от большинства уик-эндов за последние два года.

До появления Пита Буля (Питбуля) дела в компании шли прекрасно. Люди получали желанное повышение и щедрые бонусы, условия работы были весьма благоприятными, а возможность трудиться на одну из старейших и уважаемых компаний в отрасли приносила многим личное удовлетворение. Тем не менее, как и во всех хороших компаниях, наступила пора перемен. Два года назад СЕО⁹, которого друзья (а это были почти все сотрудники компании) называли Старина Бейли, продал свой бизнес по предоставлению финансовых услуг более крупному конкуренту, однако, подобно большинству профессиональных топ-менеджеров, не смог так просто уйти. Бейли привык держать руку на пульсе, поэтому договорился, что займет временную должность консультанта в совете директоров и будет помогать компании в переходный период.

Члены совета директоров с удовольствием принимали рекомендации Бейли и не возражали против периодических визитов в главный офис его бывшей компании, ставшей теперь подразделением. Старина Бейли хотел сохранить моральные ценности, которые он прививал сотрудникам, и надеялся, что они будут приняты в подразделениях крупной компании, но этого не произошло. Большая корпорация состоит из множества расположенных в разных местах подразделений, так что маленький фрагмент корпоративного мира Бейли, как и возможность оказывать влияние, уменьшались с покупкой каждой очередной компании. У других подразделений были собственные ценности, направления бизнеса и методы работы, а у персонала – свои представления о культуре компании.

Вскоре на столах в задней комнате бара «О’Хара», где сотрудники компании обсуждали детали краха карьеры Питбуля, расставили кружки пива и миски с арахисом. Люди из разных отделов общались друг с другом: те, до кого доходили лишь слухи, пытались получить больше информации, а те, кто был в курсе, искали подтверждения известных им подробностей. Забавно было собирать разные фрагменты этой истории в попытке составить реальную картину произошедшего.

Хотя Бейли твердо решил не вмешиваться в повседневную деятельность компании, одно событие его все же обеспокоило – перевод Гаса на должность исполнительного директора подразделения. С точки зрения Бейли, Гас был помешан на собственном статусе, избегал конфронтаций, не возлагал на людей

⁸ Авторы выражают благодарность британскому психологу доктору Майклу Уолтону за предоставленный материал.

⁹ СЕО – здесь и далее генеральный директор компании. *Прим. ред.*

ответственности и обожал лесть и внимание. Бейли также считал, что Гас слишком много времени уделяет общению с высшим руководством, а не делам своего отдела.

Через полгода пребывания Гаса в должности начался настоящий ад. Впервые за долгую историю подразделение Бейли не обеспечило целевых показателей, причем в таком масштабе, что рыночные аналитики начали давать нелестные комментарии, ставящие под угрозу репутацию всей компании. Ситуацию усугублял риск огромного публичного и унижительного штрафа за нарушение условий государственного контракта. Этот факт не попал на страницы газет, но непременно стал бы главной новостью дня, если бы дело не удалось быстро урегулировать. Бейли, полагая, что Гаса следует освободить от занимаемой должности, намеревался сам возглавить подразделение, пока не будет найден более квалифицированный кандидат. Однако топ-менеджеры его не поддержали. Пытаясь помочь Гасу в новой работе и быть справедливым по отношению к нему, руководство решило ввести новую должность операционного директора, подотчетного Гасу.

В качестве идеального кандидата внимание сразу же привлекла Хелен. Она поступила на работу в одну из компаний, купленных всего год назад, и тотчас стала звездой. В отчете о результатах аттестации были отмечены такие ее качества, как сила духа, усердие, целеустремленность, энергичность и врожденный лидерский талант. Хелен продемонстрировала руководству свою профессиональную ценность, заслужив репутацию человека, который добивается поставленных целей, обеспечивает успешное управление проектами и соблюдает сроки. Конечно, имелся и сопутствующий ущерб, но это, похоже, не беспокоило топ-менеджеров, которые внесли ее имя в список кандидатов на ключевые руководящие должности. Между тем, несмотря на восторженные отзывы, возглавляемое Хелен подразделение увеличивало численность персонала и работало недостаточно эффективно, на протяжении двух лет превышая бюджет и получая на это разрешение. Бейли задавался вопросом, как топ-менеджеры могут оставлять такие факты без внимания и поручать устранение финансовой проблемы тому, кто привык тратить деньги. Впрочем, подобные решения больше не входили в его компетенцию.

Хелен блестяще прошла предварительное собеседование с членами комиссии по подбору кандидатов. Динамичная и притягательная манера поведения вкупе со способностью решать организационные проблемы, о чем заявила сама Хелен (а такие проблемы в подразделении безусловно были), сделали ее очевидным кандидатом на должность. Стиль и манера ее поведения соответствовали видению и руководителей компании, и аналитиков. Казалось, налицо удачное совпадение таких факторов, как момент, обстоятельства и способности соискателя.

Сторонние аналитики тоже расценили бы назначение такого напористого, энергичного и целеустремленного человека на управленческую должность в важном для компании, но переживающем тяжелые времена подразделении, как достойную попытку разрешить постигшие его проблемы. Стиль руководства и манера поведения Хелен полностью соответствовали тому, что хотели видеть и аналитики, и корпорация. Момент, обстоятельства и ее деловые качества – все складывалось в идеальный пазл. Совет одобрил назначение Хелен всего с одним голосом против (Бейли).

Хелен была разочарована сделанным ей предложением. Она рассчитывала, что Гаса уволят и на высокий пост назначат ее. Вице-президент по управлению персоналом объяснил ей, что недавно введенная должность операционного директора – важный этап на пути дальнейшего карьерного роста и что все будут следить за тем, сможет ли Хелен в кратчайшее время помочь Гасу исправить положение. Кроме того, ей сообщили, что блестящая работа в новой должности будет способствовать быстрому и значительному повышению по службе. Руководители компании полагали, что Гас и Хелен прекрасно дополняют друг друга в выполнении поставленной задачи, и, хоть у каждого свои методы и стиль, из них получится очень сильная команда, и они смогут обменяться опытом. Отлично справившись со своей новой ролью, Хелен смогла бы рассчитывать на скорую вереницу повышений.

Хелен сказала, что рассмотрит предложение при условии, что ей обеспечат необходимую поддержку для успешного выполнения задачи – вполне разумное требование во всех отношениях. Руководители были готовы предпринять любые шаги и предоставить любые полномочия, чтобы устранить и оставить в прошлом этот досадный эпизод. Таким образом, вопреки четким механизмам финансового контроля в остальных подразделениях корпорации, Гас и Хелен могли рассчитывать практически на любые запрашиваемые ресурсы. Получив надлежащие заверения и, по сути, карт-бланш, Хелен приняла предложение.

Чуть больше чем через полгода проблемы, поразившие подразделение, вроде бы исчезли. Улучшилось обслуживание правительственных контрактов: соблюдение сроков достигло 95-процентной точности; ошибки (человеческие, компьютерные и процедурные), из-за которых возникали проблемы, быстро выявлялись и исправлялись; а вопрос выполнения требований нормативно-правовых актов без лишнего шума был закрыт. Все публичные похвалы за спасение подразделения доставались только Хелен. Даже Гас доброжелательно о ней отзывался, подчеркивая ее этичное поведение, усердие и преданность делу. В итоге совет директоров проголосовал за включение Хелен в план преемственности руководства.

Фред перемещался по залу, переходя от одной группы к другой. Когда он приближался к столику, начинали звучать новые тосты. Среди шума в баре можно было расслышать обрывки разговоров. Рик из отдела обработки корреспонденции подтвердил, что у запасного выхода стояла полиция штата, удерживая всех в помещении.

«А два парня в черных костюмах выносили компьютеры, папки и содержимое корзины для бумаг», – сообщил Рик. Шейла из службы безопасности сказала, что утром поступил звонок с приказом выставить охрану у парадного входа. «Да, наручники были», – ответила она на вопрос одного из сотрудников отдела маркетинга.

Когда Гаса сместили с должности, после того как Хелен представила членам правления доводы о его причастности к ухудшению ситуации в подразделении, никто не удивился – разве что сам Гас. У Хелен были дельные соображения и огромная энергия; она настойчиво добивалась своих целей, а выстроенная ею правдоподобная история о неэффективных методах управления Гаса основательно подкрепляла ее аргументацию. Хелен была весьма амбициозна, в ходе контактов не пренебрегала театральными приемами и обожала находиться в центре внимания. Улучшение ситуации в подразделении позволяло ей сделать серьезную карьеру в компании. Словом,

Хелен убедила всех, что обладает лидерскими качествами, необходимыми для управления крупным направлением бизнеса. Как и следовало ожидать, она оказалась лучшей кандидатурой на место Гаса и была вознаграждена повышением на должность операционного директора.

Входная дверь бара медленно открылась. На пороге появился довольно крупный мужчина в длинном темном пальто. Взглянув на свои часы, он прошел к барной стойке. Тем вечером посетителей обслуживал сам О'Хара, который кивком приветствовал хорошо одетого джентльмена. Сняв черные перчатки, мужчина заказал имбирный эль в бокале для скотча с соломинкой. О'Хара кивнул и отправился готовить напиток.

Безусловно, Хелен нравилась не всем, а некоторые подчиненные ей не доверяли. С нижестоящими коллегами она держалась высокомерно, неуважительно и часто презрительно высказывалась об их способностях и компетентности, а вот с теми, кого считала полезными для своей карьеры, была любезна, очаровательна и весела. Умело показывая свою хорошую сторону тем, кого считала значимыми, она в то же время игнорировала и третировала тех, кто не был согласен с ее решениями, и даже избавлялась от них.

Хелен приобрела репутацию человека, который говорит топ-менеджерам только то, что они хотят услышать, и умеет организовать встречи с руководством так, будто это голливудская постановка. Хелен требовала, чтобы подчиненные действовали по заранее оговоренным сценариям, откладывая решение любых неожиданно возникших вопросов или внезапных затруднений. По мнению коллег, она умела мастерски управлять впечатлением, к тому же еще и успешно манипулировала боссом, запугивала подчиненных и всячески угождала важным для нее ключевым фигурам.

Получив свой напиток, хорошо одетый мужчина осмотрелся. В баре было тихо, шум доносился только из задней комнаты.

Благополучно преодолев провал с государственным контрактом и убрав с пути Гаса, Хелен дала волю своему властному стилю управления. К концу совещаний, которые превращались в настоящее представление, участники чувствовали себя раздавленными, побитыми и униженными. Хелен шагала по новому офисному комплексу, который взяла в аренду потому, что хотела получить более просторный кабинет, не обращая внимания на окружающих, выкрикивая приказы и чаще всего унижая, запугивая людей и помывая ими.

Это был полный отказ от ценностей, исповедуемых Бейли. Дверь его кабинета всегда была открыта, и он регулярно обходил рабочие места сотрудников, интересуясь их идеями об улучшении работы компании. Бейли ценил людей и поражал новых сотрудников способностью запоминать имена их супругов и спортивные достижения детей. Он был очень доброжелательным человеком и вдобавок отличался исключительным талантом: он знал, как зарабатывать деньги, и делал это весьма удачно. Бейли понимал, что успех его компании целиком зависит от персонала, и разделял славу и награды с окружавшими его людьми.

В течение следующих шести месяцев Хелен заменила своими ставленниками самых активных своих противников из числа руководителей высшего звена в подразделении. Практикуя интуитивный подход к подбору ценных специалистов, она предлагала большие бонусы при найме, чтобы уговорить молодых талантливых менеджеров перейти к ней. Однако, если впоследствии, через несколько дней или недель, Хелен приходила к выводу,

что эти люди недостаточно эффективны или не справляются с рабочими задачами, она вынуждала их уйти из компании. Одного за другим она уволила почти всех выбранных таким способом новых членов управленческой команды, решив, что те не отвечают ее требованиям, некомпетентны или в них больше нет нужды. Хелен нисколько не заботило ни то, какой вред она наносит карьере и семейной жизни нанятых и вскоре уволенных ею людей, ни то, какие юридические проблемы могут из-за этого возникнуть у компании. Помимо этого, она наняла нескольких своих друзей, не считая нужным обсудить это решение с отделом персонала.

Казалось, Хелен может сойти с рук что угодно, включая весьма дорогие покупки, будь то компьютер, новый автомобиль, корпоративная квартира или любой аксессуар из числа символов власти. Она организовала в тропиках несколько дорогостоящих конференций по вопросам управления, на которых выступали знаменитые докладчики. На этих мероприятиях Хелен превозносила достижения своего подразделения и была в центре всеобщего внимания. Ее заявления о собственных поразительных успехах шли вразрез с упадническим настроением в возглавляемом ею подразделении, отсутствием в нем сплоченности, снижением морального духа и постоянно растущим внутренним напряжением, но по какой-то причине те, кто был наверху, не замечали этого противоречия.

Хелен не желала, а точнее не могла, признать того, что любое ее решение может негативно отразиться на бизнесе. Попытки поставить ее поступки под сомнение вызывали бурную реакцию – как, например, в случае, когда она уволила корпоративного коуча, нанятого компанией, чтобы помочь ей научиться сглаживать острые углы. Хелен считала, что она всегда и во всем права, и ее заботили только хорошие новости. Работников подразделения возмущало, что она ведет себя как королева улья. Хелен нравилось демонстрировать свое положение, власть и привилегии руководителя, например, такие как аренда корпоративного самолета для поездок. Многие боялись ее и за спиной называли Питбулем.

Человек возле стойки бара снова взглянул на часы и осмотрел зал, будто ища кого-то. «Они там, – подсказал О'Хара, кивнув в сторону двери задней комнаты. – Не думаю, что они ждут вас, но можете зайти».

Сотрудников больше всего раздражало частое отсутствие Хелен в офисе, тогда как в период руководства Гаса она практически жила в своем кабинете. Нед, второй после Хелен человек в команде – ее близкий друг, которого она назначила на новую должность по развитию бизнеса, – тоже часто отсутствовал одновременно с ней, что порождало недобрые пересуды. По другим, более важным слухам, Нед руководил еще одним бизнесом на стороне, несмотря на то что политика компании это запрещала. Его назначение вызвало в коллективе недовольство, но Хелен встала на защиту Неда, и больше уже никто не смел противоречить им или сомневаться в правильности их действий.

Линда из отдела бухгалтерского учета сидела в углу комнаты, потягивая вино. Шумный разговор расположившихся рядом с ней коллег создавал успокаивающий фон для ее мыслей.

Недавняя выпускница колледжа с дипломом по финансам и бухгалтерскому учету, Линда поверить не могла, что устроилась на работу в такую престижную фирму. Еще ей было очень лестно, что Джули, старший сотрудник бухгалтерского отдела, позволила ей дополнить инструментарий команды несколькими методиками учета, которые она освоила за время учебы.

– Ты должна радоваться, Линда, – сказала Джули. – Ты победила, а этого мерзкого человека больше нет.

Линда сделала глоток вина и застенчиво улыбнулась. Последние несколько недель были настоящим адом. Когда Нед сообщил Питбулю, что новенькая копается в финансовых документах компании, та яростно накинулась на весь финансовый отдел и затребовала немедленного увольнения Линды. Сегодня должен был быть ее последний рабочий день.

– Послушай, Лин, в мире есть разные люди, и тебе просто не повезло, что ты столкнулась с настоящим маньяком на первой же работе. Но большинство ведь хорошие люди, которые стремятся честно делать свое дело. Ты относишься к их числу и окружена друзьями. Ты все сделала правильно, ты наша героиня.

Все сидевшие за столом выразили Линде сочувствие, а Джули обняла улыбающуюся коллегу.

Мужчина в черном пальто, держа бокал в руке, медленно открыл дверь в заднюю комнату. Никто, кроме Фреда, не заметил, как он вошел.

– Неда нашли в кафетерии, где он пил кофе, – сообщила Шейла. – Когда на него надели наручники, он начал протестовать, устроил большой скандал и потребовал адвоката!

– А как насчет того, чтобы помешать Питбулю сбежать на самолете? – спросил Сэм, который всегда последним узнавал слухи.

Увидев вошедшего в комнату мужчину, Фред громко кашлянул, пытаясь предупредить присутствующих, но его мало кто услышал. Постучав перстнем по бокалу, он попытался привлечь внимание коллег. Шум поначалу перешел в шепот, а потом, когда больше людей обратило внимание на появление джентльмена, настала полная тишина.

Раскрытая афера была умной и дерзкой. Никто даже не подозревал, что некоторые ключевые клиенты, якобы обеспечившие улучшение ситуации в подразделении и рост показателей, вымышлены, а Нед и Питбуль – мошенники. Руководители компании до последней минуты не догадывались, что профили ряда наиболее крупных клиентов полностью сфальсифицированы Недом для повышения бизнес-результатов. И уж точно никому в голову не приходило, что, используя высокоуровневые коды доступа, Нед и Хелен внесли несколько незначительных на первый взгляд изменений в счета реальных клиентов компании и постепенно переводили их средства на свои офшорные депозиты. Никто и представить не мог, что работает с парочкой аферистов.

Джентльмен оглядел лица присутствующих и улыбнулся тем, кого узнал, а потом направился к дальнему столику. Большинство сослуживцев уже встали со своих мест, но Линда, сидевшая спиной к двери, была по-прежнему погружена в раздумья. Присутствующие расступались перед человеком, который шел к ее столику. Остановившись рядом с Линдой, мужчина спросил: «Вы Линда?» Очнувшись наконец от своих мыслей, она с удивлением заметила того, кто стоял рядом.

Немногие компании сталкивались со столь драматическими событиями, как те, что развернулись в тот день. Нед, случайно оказавшийся в офисе тогда, когда афера раскрылась, увидел, как подъезжает машина полиции штата, и успел позвонить Хелен, прежде чем сбежал из кабинета в кафе, где попал прямо в руки полицейских. Хелен повезло больше. Едва на ее улице появились автомобили без опознавательных знаков, она быстро вышла через черный ход своего роскошного дома и украдкой пробралась на соседнюю улицу, где стояла вторая машина, припаркованная там специально для такого случая. Корпоративный самолет тоже был под наблюдением, однако мало кто мог

предположить, что Хелен держала на небольшом местном аэродроме на другом конце города арендованный частный самолет.

– Да, сэр, – застенчиво произнесла Линда.

– Я хотел лично поблагодарить вас за помощь. Я высоко ценю вашу храбрость и честность.

– Мистер Бейли, – сказал Фред, подходя к нему сзади. – Рад вас видеть. Добро пожаловать на нашу маленькую вечеринку.

– Я тоже рад вас видеть, Фред. Похоже, у вас закончилось пиво, – заметил он, устраиваясь рядом с Линдой. – Вечеринка за мой счет, ребята, – сказал Старина Бейли, присаживаясь на соседний стул. – Фред, не могли бы вы принести мне еще один стаканчик? О’Хара знает, что я пью.

Вопросы для размышления

- Как бы вы описали стили лидерства Старины Бейли, Гаса и Хелен?
- Как бы вы описали типы их личности?
- Могли среди них быть психопаты?
- Учитывали ли вы в своих выводах пол и возраст?

Глава 2. Кто эти люди?

В романах и кинофильмах психопатов изображают в преувеличенном, стереотипном виде. Они предстают в роли хладнокровных серийных убийц, преследователей, сексуальных маньяков, мошенников или типичных манипулятивных злодеев вроде Доктора Ноу или Ганнибала Лектера. К сожалению, реальность в какой-то мере поддерживает этот образ, хотя на самом деле картина гораздо сложнее. Частично проблема заключается в том, что широкая общественность воспринимает такие термины, как *психопатия*, *асоциальное расстройство личности* и *социопатия*, как взаимозаменяемые. И хотя у этих состояний действительно есть общие черты антисоциального характера, все-таки они разные.

Психопатия – это многомерный клинический конструкт, для которого характерен набор личностных качеств и поведение, рассматриваемые в этой книге¹⁰ (см. [табл. 2.1](#)). Нельзя сказать, что психопатия – это продукт исключительно социальной и окружающей среды. В формировании психопатических черт характера и темперамента важную роль играют генетические факторы. И все же проявления этого расстройства личности на протяжении жизни – результат сложного взаимодействия биологической предрасположенности (в том числе темперамента) и социальных сил. Черты и поведение, исходя из которых можно определить психопатию у взрослого индивида, начинают проявляться еще в раннем детстве¹¹.

У психопатов относительно слабо развиты совесть, эмпатия, чувство вины; они редко привязаны к кому-либо, кроме самих себя. Примерно 1 процент от общей численности населения и около 15 процентов заключенных соответствуют критериям определения психопатии, используемым в книге. Одни теоретики и исследователи считают это расстройство личности следствием дисфункции или повреждения головного мозга, тогда как другие утверждают, что психопатия – это не расстройство, а эволюционная адаптация. Такую точку зрения наш второй автор находит убедительной (см. [раздел «За кулисами: природа или воспитание? И то и другое!»](#) в конце этой главы). В [приложении к книге](#) приведены примеры использования нейровизуализации для исследования психопатии.

Асоциальное расстройство личности (ASPD)¹² – это широкая диагностическая категория, которая впервые была представлена в третьем издании Диагностического и статистического руководства по психическим расстройствам (DSM-III, 1980 год) и осталась без изменений в четвертом издании (DSM-IV, 1994 год)¹³. Антисоциальное и криминальное поведение

¹⁰ Hare, R. D. (1999). *Without conscience: The disturbing world of the psychopaths among us*. New York, NY: Guilford Press. См. также последние эмпирические исследования Hare, R. D., Neumann, C. S., & Mokros, A. (2018). The PCL-R assessment of psychopathy: Development, properties, debates, and new directions. In C. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (2nd ed., pp. 26–79). New York, NY: Guilford Press.

¹¹ Эта книга о взрослых психопатах. Мы обсуждаем происхождение психопатических характеристик в [главе 2, раздел «За кулисами: природа или воспитание? И то и другое!»](#). Однако стоит упомянуть, что многие исследования психопатии однозначно указывают, что и наследственность, и влияние окружающей среды проявляются в раннем возрасте. В недавнем лонгитюдном исследовании, проведенном на большой выборке, авторы выяснили, что учителя без труда замечают у детей психопатические черты уже в среднем детстве (6–8 лет). В целом исследование «демонстрирует, что межличностные, аффективные и антисоциальные проявления психопатии можно наблюдать уже в шестилетнем возрасте. Мы также можем говорить о некотором сходстве психопатического конструкта, наблюдаемого у детей, и известного нам его взрослого варианта». Эти черты были выделены с помощью «Контрольного перечня вопросов для оценки психопатии у подростков» (см. [табл. 2.1 в главе 2](#), а также (Patrick, C. J. (Ed.). (2018). *Handbook of psychopathy* (2nd Ed.). New York, NY: Guilford Press) и (Thijssen, S., & Kiehl, K. A. (2017). Functional connectivity in incarcerated male adolescents with psychopathic traits. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, 265, 35–44. doi: [10.1016/j.psychres.2017.05.005](https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.05.005)). Gorin et al., (2019). Psychopathic traits in middle childhood. *Journal of psychopathology and Behavioral Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10862-019-09733-2>. Also see Salekin, R. T. (2016). Psychopathy in childhood: Toward better informing the DSM-5 and ICD-11 conduct disorder specifiers. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 7, 180–191.

¹² В российской практике используется термин «диссоциальное расстройство личности». *Прим. науч. ред.*

¹³ American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., DSM-IV).

играет главную роль в определении расстройства, и в этом смысле оно похоже на социопатию, описываемую ниже. Диагностировать ASPD можно при наличии трех из семи критериев:

1. Несоблюдение социальных норм и неуважительное отношение к законам.
2. Склонность к лицемерию и обману.
3. Импульсивное поведение, неспособность к планированию.
4. Раздражительность и агрессивность.
5. Безрассудное пренебрежение безопасностью, собственной и окружающих.
6. Постоянная безответственность.
7. Отсутствие угрызений совести.

От асоциального расстройства личности психопатию отличают такие личностные черты, как отсутствие эмпатии, поверхностность эмоций и чувство собственного величия, наличие которых необязательно для диагностирования ASPD, гораздо шире представленного как в обществе в целом, так и среди заключенных.

Ввиду недовольства чрезмерным акцентом на криминальном поведении при диагностике ASPD Американская психиатрическая ассоциация планировала изменить его критерии в DSM-V, вышедшем в 2013 году. В ранних вариантах DSM-V предлагалось переименовать ASPD в антисоциальное / психопатическое расстройство личности, чтобы получить возможность использовать при диагностике весь накопленный массив знаний о психопатии. Под психопатией тут понималась клиническая концепция, мастерски описанная психиатром Херви Клекли в нескольких изданиях книги «Маска здравого смысла» и выявляемая при помощи «Контрольного перечня вопросов для оценки психопатии» Хаэра¹⁴ и основанных на нем инструментов (см. [табл. 2.1](#)). Однако после многолетних дебатов и плохо продуманных экспериментов оставили диагностические критерии, приведенные выше. Многие маститые исследователи и практики высказали собственное мнение о том, почему ASPD так и не удалось привести в соответствие с более точной концепцией психопатии¹⁵.

Социопатия не имеет формального определения в психиатрии, хотя в 1930-х годах многие психиатры использовали этот термин для описания психопатических личностных черт, формируемых неблагоприятной социальной средой. Точно так же сегодня это относится к моделям отношений и поведения, которые общество считает антисоциальными или преступными, но они естественны и даже необходимы в рамках тех субкультур или сообществ, в которых формировались. Так, люди, выросшие в бедности, а также в среде, где широко распространены преступность и остракизм, часто перенимают установки и нравы этой субкультуры.

На исследовательскую карьеру Хаэра сильно повлияла работа психолога Дэвида Ликкена, который рассматривал социопатов как подгруппу людей с асоциальным расстройством лич-

Washington, DC: Author. DSM-5: American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed., DSM-5). Arlington, VA: Author. См. диагностический обзор Johnson, S. A. (2019). Understanding the violent personality. Antisocial personality disorder, psychopathy, & sociopathy explored. *Forensic Research & Criminology International Journal*, 7, 76–88.

¹⁴ Один из самых известных опросников, используемых для определения уровня психопатии. *Прим. ред.*

¹⁵ «Со времени публикации DSM-III не прекращается критика в адрес Американской психиатрической ассоциации за то, что издаваемое ими руководство не учитывает всех особенностей психопатии, описанных Клекли... и (или) PCL-R» (Crego, C., & Widiger, T. A., 2015, p. 52). Psychopathy and the DSM. *Journal of Personality*, 83, 665–677. «Клекли и Хаэр стали известны благодаря своей работе по концептуализации психопатии, но их имена не упоминаются в DSM-V». (Blashfield, R. K., & Reynolds, S. M., 2012, p. 826). An invisible college view of the DSM-5 personality disorder classification. *Journal of Personality Disorders*, 26, 821–829. «Кроме того, перечень критериев [Антисоциального расстройства личности] DSM-IV называет исключительно поведенческие проявления, пренебрегая аффективной и межличностной сферами, которые являются неотъемлемыми атрибутами типа личности, описанного Клекли [1941/1976]. В ответ на это Хаэр и коллеги возобновили работу над проблемой психопатии, в функциональном плане полностью описываемую PCL-R». (Minzenberg, M. J., & Siever, L. J., 2006). Neurochemistry and pharmacology of psychopathy and related disorders. In C. J. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (pp. 251–277). New York, NY: Guilford Press.

ности – продукт несоциализированных и некомпетентных родителей¹⁶. На самом деле некоторые социопаты способны сопереживать, испытывать привязанность и чувство вины, но их понимание того, что правильно, а что нет, зависит от норм и ожиданий их субкультуры или группы. Некоторые исследователи и практики называют их *вторичными психопатами* или просто склонными к «отыгрывающему» (экстернализующему) поведению. Многие преступники и члены банд подпадают под это определение. Доля социопатов в такой среде чрезвычайно велика.

ПСИХОПАТИЯ КАК ТРАДИЦИОННАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ

Психопатия – это многомерный клинический конструкт, который включает в себя многообразие межличностных, аффективных и антисоциальных черт и моделей поведения, в частности склонность к обману, манипулирование, безответственность, импульсивность, поиск стимуляции, слабо контролируемое поведение, поверхностный аффект, отсутствие эмпатии, чувства вины и раскаяния и целый спектр неэтичных и антисоциальных форм поведения, хоть и необязательно преступного характера. Наиболее разрушительными проявлениями психопатии можно считать полное пренебрежение правами других людей и частую демонстрацию разнообразных видов хищнического и агрессивного поведения. В книге *Without Conscience: The Disturbing World of the Psychopaths Among Us*¹⁷ Хаэр описывает психопатов так:

Это социальные хищники, которые очаровывают, используют в собственных целях людей и безжалостно пробивают себе дорогу, оставляя за собой широкий след из разбитых сердец, несбывшихся надежд и пустых кошельков. Начисто лишённые совести и сочувствия, они берут, что хотят, и делают, что им нравится, нарушая при этом общественные нормы и правила без малейшего чувства вины или сожаления... Психопаты составляют значительную часть тех категорий населения, сообщения о которых часто мелькают в средствах массовой информации. Среди них серийные убийцы, насильники, воры, жулики, агрессивные мужья, аферисты в белых воротничках, мошенники на фондовых биржах и владельцы контор по продаже по телефону незарегистрированных ценных бумаг, жестокие родители, бандиты, лишённые лицензий адвокаты, врачи, наркобароны, профессиональные картежники, члены организованных преступных группировок, террористы, проповедники – сектанты, наемники и беспринципные бизнесмены¹⁸.

Многолетние исследования среди заключённых подтверждают, что термин «психопат» действительно подразумевает преступность и насилие. Теперь мы знаем, что психопаты как мужского, так и женского пола совершают больше преступных деяний, чем остальные правонарушители¹⁹, причем обычно проявляют больше жестокости, а их поведение в целом носит

¹⁶ Lykken, D. T. (2018). Psychopathy, sociopathy, and antisocial personality disorder. In C. J. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (2nd ed., pp. 22–32). New York, NY: Guilford Press. Его первой публикацией была Lykken, D. T. (1957). A study of anxiety in the sociopathic personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55, 6–10.

¹⁷ Издана на русском языке: Хаэр Р. Лишённые совести. Пугающий мир психопатов. М.: Вильямс, 2017. *Прим. ред.*

¹⁸ Hare, R. D. (1999). *Without conscience: The disturbing world of the psychopaths among us*. New York, NY: Guilford Press. См. последние эмпирические исследования Hare, R. D., Neumann, C. S., & Mokros, A. (2018). The PCL-R assessment of psychopathy: Development, properties, debates, and new directions. In C. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (2nd ed., pp. 26–79). New York, NY: Guilford Press.

¹⁹ Douglas, K. S., Vincent, G. M., & Edens, J. F. (2018). Risk for criminal recidivism: The role of psychopathy. In C. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (2nd ed., pp. 682–709). New York, NY: Guilford Press. Verona, E., & Vitale, J. (2018). Psychopathy in woman: Assessment, manifestations, and etiology. In C. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy* (2nd ed., pp. 509–528). New York,

более доминантный, агрессивный, угрожающий и насильственный характер. Совершая акты агрессии и насилия, психопаты ведут себя как хищники в дикой природе: хладнокровно и без сильных переживаний, сопровождающих подобные действия у большинства людей. Для них агрессия и насилие – *инструмент*, средство достижения цели, и подобное поведение редко сопровождается чем-то хоть отдаленно напоминающим нормальную обеспокоенность из-за боли и страданий, причиняемых людям. В то же время большая часть насильственных действий других преступников *реактивны* и являются типичной реакцией на угрозы или ситуации, вызывающие сильное эмоциональное потрясение. Акты насилия такого рода, включая действия, которые классифицируются как «преступление в состоянии аффекта», впоследствии вызывают угрызения совести и чувство вины за причиненные страдания²⁰. Доля психопатов среди населения в целом незначительна, но при этом они наносят необычайно большой социальный, экономический, физический и психологический ущерб. Особенно тревожным с точки зрения общественной безопасности стоит считать то, что преступники-психопаты повторно совершают преступления гораздо чаще и раньше, чем другие отбывавшие наказание преступники²¹. (См. [раздел «За кулисами: психопатия и смертельное насилие» в конце главы.](#))

Некоторые психопаты живут в обществе и формально не нарушают законов – хоть и очень близки к этому, – создавая, внешне незаметно, проблемы экономического, психологического и эмоционального характера²². Такие люди не способны дарить тепло и любовь родителям, детям и другим родственникам. Не способны быть верными друзьями и коллегами. Они используют окружающих в своих интересах и нередко злоупотребляют доверием и поддержкой друзей и членов семьи. Вы можете работать на психопата или рядом с ним, состоять с ним в браке и не знать об этом. Вы можете считать поведение своего соседа, друга или члена семьи интригующим, обескураживающим или отталкивающим. Учитывая склонность психопатов к нарушению правил и пренебрежению нормами допустимого поведения, весьма вероятно, что и на рабочем месте они совершают противоправные действия, которые скрываются или замалчиваются организацией в целях защиты своей репутации.

Как же психиатры и психологи определяют психопатический тип личности? На раннем этапе исследований, вплоть до конца 1970-х, в этой области не существовало общепринятого стандарта. Диагностические критерии выглядели размытыми, запутанными, а постановка диагноза во многом зависела от личного опыта исследователя. Различные личностные опросники для измерения психопатии не имели между собой ничего общего и не могли служить основой для постановки психиатрического диагноза²³. Но за последние 50 лет, после того как психопатия стала одной из самых изученных областей в судебно-медицинской практике, ее темное и мрачное прошлое существенно прояснилось. Клинической основой и источником вдохновения для сегодняшних исследований в этой сфере стали многочисленные отчеты практикующих специалистов, в частности работы Херви Клекли.

NY: Guilford Press.

²⁰ Blais, J., Solodukhin, E., & Forth, A. E. (2014). Метаанализ взаимосвязи между психопатией и соотношением инструментального и реактивного насилия. *Criminal Justice and Behavior*, 41, 797–821. doi: [10.1177/0093854813519629](https://doi.org/10.1177/0093854813519629).

²¹ Sewall, L. A., & Olver, M. E. (2019). Psychopathy and treatment outcome: Results from a sexual Violence Reduction Program. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 10, 59–69. Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 217–246.

²² De Oliveira-Souza, R., Ignácio, F. A., Moll, J., & Hare, R. D. (2008). Psychopathy in a civil psychiatric outpatient sample. *Criminal Justice and Behavior*, 35, 427–437.

²³ Hare, R. D. (1985). Comparison of the procedures for the assessment of psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53, 7–16.

ОТ КЛИНИЧЕСКОГО К ЭМПИРИЧЕСКОМУ

Прогресс в науке зависит от наличия точных стандартизированных инструментов для измерения изучаемых явлений. Так, например, кардиологические симптомы больного служат отправной точкой для исследования. Однако при этом врач опирается и на научный инструментарий – электрокардиографию и ангиографию, благодаря чему получает эмпирические данные о функционировании сердечно-сосудистой системы пациента. Вот как *аналогичный переход* в отношении психопатии описан психологами Дрю Вестеном и Джоэлем Вайнбергером: «Накопленный массив данных позволяет с помощью стандартных методик психометрии превратить клинические описания и бытовые наблюдения в инструмент статистического прогнозирования». И далее: «Практически все нынешние теории психопатии так или иначе полагаются на наблюдения блестящего клинициста [Клекли, 1941], чья работа с психопатами более шестидесяти лет назад все еще служит основным инструментом для диагностики [«Контрольный перечень вопросов для оценки психопатии» (PCL-R)] и эталоном качественного исследования психопатии»²⁴.

Херви Клекли (1903–1984) – авторитетный американский психиатр, чьи подробные прощательные очерки о психопатии и ее проявлениях сыграли ключевую роль в ее современных концептуализациях. Он также оказал непосредственное влияние на разработку «Контрольного перечня вопросов для оценки психопатии» – основного инструмента выявления психопатии в медицинской и судебно-медицинской практике, ставшего международным стандартом²⁵, ²⁶. Изначально Клекли прославился благодаря написанной в соавторстве с Корбетом Тигпенем книге *Three Faces of Eve* («Три лица Евы»), вышедшей в 1957 году, но главным его наследием считаются ранние труды и провидческие взгляды на психопатию.

В 1930-х годах, как и сегодня, некоторых правонарушителей с психическими заболеваниями отправляли на лечение в специализированные психиатрические стационары. Как молодой психотерапевт Клекли имел возможность тщательно изучать таких пациентов и пришел к выводу, что многие из них не проявляют типичных симптомов психических заболеваний и в большинстве случаев кажутся нормальными. Клекли видел, как они очаровывают других пациентов, членов семьи и даже сотрудников больницы, манипулируют ими и используют в своих интересах. Опытным глазом Клекли распознал в этих людях психопатов – смутное на то время психиатрическое понятие с неоднозначной и противоречивой более чем столетней историей.

Впоследствии Клекли написал книгу «Маска здравого смысла»²⁷, ставшую классическим учебником по психопатии. Впервые опубликованная в 1941 году, она пережила пять изданий (последнее в 1976 году) и оказалась одной из первых, где была представлена ясная картина этого расстройства личности. Несмотря на сохранный интеллект, пациенты Клекли выносили неправильные жизненные суждения и почти не учились на собственном опыте, из-за чего снова и снова демонстрировали неадекватное и деструктивное поведение. Они плохо понимали себя и влияние своего поведения на окружающих, безразлично относились к чувствам людей, не испытывали ни сожаления, ни стыда за приносимое зло. Их отличало явно выраженное легкомыслие даже в отношении важных вещей, касавшихся их нынешнего положения, и отсутствие реальных целей и планов. Эти лицемеры казались искренними тем, кому не доставало опыта

²⁴ Westen, D., & Weinberger, J. (2004). When clinical description becomes statistical prediction. *American Psychologist*, 59, 595–613.

²⁵ В российской психиатрической практике этот инструмент используется крайне редко. *Прим. науч. ред.*

²⁶ Lilienfeld, S. O., Watts, A. L., Patrick, C. J., & Hare, R. D. (2018). Hervey Cleckley (1903–1984): Contributions to the study of psychopathy. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9, 520–520. doi: [10.1037/per0000306](https://doi.org/10.1037/per0000306).

²⁷ Cleckley, H. (1976). *The mask of sanity* (5th ed.). St. Louis, MO: Mosby. Книга, любезно предоставленная второй женой Клекли, Эмили, находится в открытом доступе.

в общении с психопатами, в частности новым сотрудникам больницы или другим пациентам. Было очевидно, что эта категория – непревзойденные лжецы.

Клекли никогда не рассматривал свои наблюдения как официальный чек-лист симптомов для диагностики и никогда не проводил статистическую проверку своей модели. Как врач-клиницист с многолетним опытом работы с психопатами он просто отмечал те качества, которые казались ему важными для описания этого синдрома. Дальнейшими наблюдениями и развитием научных диагностических инструментов занимался Хаэр и его команда исследователей и ассистентов в 1970–1980-х годах. В одной недавно вышедшей статье отмечается, что в тот период Клекли и Хаэр активно призывали друг друга продолжать работу, чтобы достичь понимания психопатии: «Без переписки между Клекли и Хаэром мы, возможно, никогда не увидели бы пятого издания “Маски здравого смысла”, а исследовательский труд Хаэра в области психопатии так и не увенчался бы успехом²⁸.

Основной проблемой для Хаэра и других исследователей в 1970-х годах было отсутствие надежного измерительного инструмента для оценки того, что описал Клекли и другие ранние клиницисты. В этот период он и его ученики погрузились в исследования психопатии, опираясь на «рейтинговые» оценки из работ Клекли, детальные интервью с преступниками и тщательное изучение их досье²⁹. И хотя шкалирование оказалось полезным, оно не удовлетворяло потребность в разработке надежного, валидного и психологически и психометрически обоснованного метода диагностики психопатии.

Собрав множество примеров проявления психопатических качеств и типов поведения и применив к ним статистический анализ, Хаэр в сотрудничестве с коллегами и учениками решил установить, какие из этих личностных черт и поведенческих паттернов можно считать определяющими для психопатов. На основе многочисленных интервью и сборе анамнеза появилась шкала из 22 пунктов, включающая как личностные черты, так и виды антисоциального поведения, согласно существовавшим клиническим традициям³⁰. Замечания других исследователей, а также непосредственный опыт Хаэра и его коллег, приобретенный в течение следующего десятилетия, привели к пересмотру шкалы, и в 1991 году она увидела свет под названием «Пересмотренный контрольный перечень вопросов для оценки психопатии (PCL-R)». Следующую итерацию обнародовали в 2003 году³¹.

Нужно отметить, что в 2005 году Общество научного изучения психопатии учредило премию имени Роберта Хаэра за заслуги в этой сфере, и сам Хаэр стал ее первым лауреатом. Награды также удостоились Дэвид Ликкен в 2007 году и Херви Клекли в 2011-м (оба посмертно). Хаэр считал великой честью быть связанным таким образом с двумя учеными, положившими начало его карьере.

²⁸ Lilienfeld, S. O., Watts, A. L., Patrick, C. J., & Hare, R. D. (2018). Hervey Cleckley (1903–1984): Contributions to the study of psychopathy. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9, 520–520. doi: [10.1037/per0000306](https://doi.org/10.1037/per0000306).

²⁹ Первичные оценки были очень условны (низкая, средняя и высокая степень психопатии). Позже Хаэр и его ученики оценивали преступников по семибалльной шкале, в которой 6 и 7 баллов позволяли говорить о явной психопатии. И хотя все члены команды единодушно одобряли такую систему, другим ученым и научным изданиям оставалось неясно, что именно значили эти цифры для концепции психопатии. В силу этого, как пишет Хаэр в «Лишенных совести», он и его команда «более десяти лет потратили на то, чтобы отточить инструменты, которые позволили бы лучше выделять психопатов среди общей тюремной популяции».

³⁰ Hare, R. D. (1980). A research scale for the assessment of psychopathy in criminal populations. *Personality and Individual Differences*, 1, 111–119.

³¹ Hare, R. D. (1991). *The Hare Psychopathy Checklist – Revised*. Toronto, ON: Multi-Health Systems. Hare, R. D. (2003). *Manual for the Revised Psychopathy Checklist (2nd ed.)*. Toronto, ON, Canada: Multi-Health Systems.

ДИАГНОСТИКА ПСИХОПАТИИ В СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ПРАКТИКЕ

Пересмотренный контрольный перечень вопросов для оценки психопатии (PCL-R)

Несмотря на то что «Контрольный перечень вопросов для оценки психопатии» можно считать надежным инструментом для точной диагностики этого расстройства, на его результаты стоит полагаться только в случае, если исследование проводили люди с опытом, подготовкой и квалификацией, отвечающими этическим и профессиональным стандартам в их отрасли знаний^{32, 33}. Клиницисты и исследователи применяют полуструктурированное интервью и сбор информации / анализ личного дела, чтобы определить выраженность каждого пункта исходя из степени его соответствия критериям оценки, перечисленным в опроснике: 0 = не проявляется; 1 = проявляется частично; 2 = полное совпадение. Сумма баллов в PCL-R варьируется от 0 до 40. Это число указывает на то, насколько индивид соответствует традиционному описанию психопата. При исследованиях и диагностике оценка 30 и выше указывает на психопатичность человека и вероятность навешивания на него ярлыка «психопат». Однако учтите, что пороговое значение выбрано несколько произвольно и в оценке отдельных параметров легко допустить ошибки. Кроме того, статистический анализ показывает, что каждый отдельный пункт PCL-R оценивает набор качеств, а не четко определенную категорию. Как видно в левой части [табл. 2.1](#), каждый пункт можно отнести к одному из четырех ключевых факторов: межличностному (как мы ведем себя по отношению к другим), аффективному (какие эмоции переживаем), образу жизни (как мы живем в обществе) и антисоциальному (предрасположенность к антисоциальному поведению). Пункты 19 и 20 в PCL-R и PCL-YV оцениваются только при наличии судимости.

Скрининговая версия «Пересмотренного контрольного перечня вопросов для оценки психопатии» (PCL-SV)

Насколько нам известно, с использованием PCL-R (см. [главу 9](#)) проводилось всего одно масштабное исследование «корпоративной психопатии». Для ее оценки на рабочем месте и в обществе лучше подходит скрининговая версия «Пересмотренного контрольного перечня вопросов для оценки психопатии» (PCL-SV)^{34, 35}. Она короче и проще в использовании, но применяет ту же методику оценки. Результаты могут варьироваться от 0 до 24, при этом значение 18 баллов можно считать эквивалентным 30 баллам в PCL-R. Средняя оценка обычного человека – от 0 до 3 баллов, тогда как для преступников характерно значение примерно 13 баллов. Как видно из [табл. 2.1](#) (в средней колонке), отдельные пункты распределены среди тех же четырех факторов, что и в PCL-R. Структура и психометрические качества PCL-R и PCL-SV по большей части идентичны и приводят к примерно одинаковым оценкам уровня психо-

³² Gacono, C. B. (Ed.). (2016). *The clinical and forensic assessment of psychopathy: A practitioner's guide* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.

³³ Hare, R. D., Black, P., & Walsh, Z. (2013). The PCL-R: Forensic applications and limitations. In R. P. Archer & E. M. A. Wheeler (Eds.), *Forensic uses of clinical assessment instruments* (2nd ed., pp. 230–265). New York, NY: Routledge.

³⁴ Hart, S. D., Cox, D. N., & Hare, R. D. (1995). *The Hare Psychopathy Checklist: Screening Version*. Toronto, ON: Multi-Health Systems. Хаэр и его команда разработали PCL-R для применения в исследовании оценки риска насилия, проведенного MacArthur Study Group, в ходе которого проверялась склонность к насилию 133 участников. PCL-SV показал наиболее точные результаты в прогнозировании. (Steadman, H. J., Silver, E., Monahan, J., Appelbaum, P. S., Clark Robbins, P., Mulvey, E. P., Grisso, T., Roth, L. H., & Banks, S., 2000). A classification tree approach to the development of actuarial violence risk assessment tools. *Law and Human Behavior*, 24, 83–100.

³⁵ Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2008). Psychopathic traits in a large community sample: Links to violence, alcohol use, and intelligence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76, 893–899.

патии. Поскольку далее в книге мы рассмотрим проявления психопатии у детей и подростков, в таблице также приведены пункты версии «Контрольного перечня вопросов для оценки психопатии у подростков» (PCL-YV). Его структура и качества почти такие же, как в двух других вариантах теста.

Таблица 2.1

Четырехфакторная модель шкал PCL-R и PCL-SV

PCL-R	PCL-SV	PCL-YV
<i>Межличностная сфера</i>		
1. Поверхностный шарм 2. Грандиозность 4. Патологическая ложь 5. Склонность к манипуляциям	1. Поверхностный шарм 2. Грандиозность 3. Склонность к обману	1. Умение производить впечатление 2. Поверхностный шарм 4. Патологическая ложь 5. Манипулирование ради личной выгоды
<i>Аффективная сфера</i>		
6. Отсутствие чувства вины и сожалений 7. Поверхностный аффект 8. Черствость/неумение сострадать 16. Неспособность к принятию ответственности	4. Отсутствие раскаяния 5. Неспособность к эмпатии 6. Неспособность к принятию ответственности	6. Отсутствие сожалений 7. Поверхностный аффект 8. Черствость/неумение сострадать 16. Неспособность к принятию ответственности
<i>Образ жизни</i>		
3. Потребность в психическом возбуждении 9. Паразитический образ жизни 13. Отсутствие реалистичных долгосрочных целей 14. Импульсивность 15. Безответственность	7. Импульсивность 9. Проблемы с целеполаганием 10. Безответственность	3. Потребность в психическом возбуждении 9. Паразитический образ жизни 13. Отсутствие целей 14. Импульсивность 15. Безответственность
<i>Антисоциальное поведение</i>		
10. Слабый поведенческий контроль 12. Проблемы с поведением в детстве 18. Подростковые правонарушения 19. Нарушения во время испытательного срока или освобождения 20. Разносторонняя криминальная активность	8. Слабый поведенческий контроль 11. Юношеское антисоциальное поведение 12. Антисоциальное поведение во взрослой жизни	10. Слабый контроль гнева 12. Проблемы с поведением в детстве 18. Серьезные нарушения закона 19. Нарушения во время испытательного срока или освобождения 20. Разносторонняя криминальная активность

Примечание: PCL-R = «Пересмотренный контрольный перечень вопросов для оценки психопатии»; PCL-SV = Скрининговая версия «Пересмотренного контрольного перечня вопросов для оценки психопатии»; PCL-YV = «Контрольный перечень вопросов для оценки психопатии у подростков». Напечатано с разрешения Р. Хаэра и Multi-Health Systems. Каждый пункт получает оценку в соответствии с опубликованными руководствами. Пункты PCL-R 11 (сексуальная распушенность) и 17 (многократное вступление в брак / частая смена партнеров) учитываются в общем подсчете баллов, но не являются проявлением одного из четырех факторов. Некоторые исследователи используют двухфакторную модель: фактор 1 = межличностная и аффективная сфера, фактор 2 = образ жизни и антисоциальное поведение.

К сожалению, мало кто из сотрудников отдела персонала (HR) имеет достаточно опыта и подготовки для регулярного использования этой методики. Особенно это удручает ввиду того, что большинство специалистов по работе с персоналом полагаются на различные тесты, призванные оценить общие личностные качества, практически не указывающие на наличие психопатии³⁶, а также подвержены манипуляциям со стороны людей с психопатическими наклонностями. Возможно, клинические измерения и самоотчеты по-разному представляют одну и ту же концепцию, и их совместное использование поможет лучше понять это расстройство личности. Но есть вероятность, что они представляют собой трактовки различных или мало связанных между собой концепций, хотя и с одинаковыми названиями (речь идет о так называемой ошибке созвучия *jingle fallacy*). Тем не менее далее в книге мы будем приводить результаты исследований с использованием тестов на психопатию там, где сочтем уместным. Среди наиболее популярных – различные варианты тестов на выявление «темной триады», которая включает в себя психопатию, макиавеллизм и нарциссизм. (См. [раздел «За кулисами: “темная триада”» в конце главы.](#))

Не психопат ли я?

Знакомство со списком психопатических признаков часто вызывает озабоченность или внезапную вспышку озарения. Кто-то может подумать: «Боже мой, мой босс импульсивен и безответствен, врет, не моргнув глазом. Наверное, он психопат!» или: «Я часто рискую и сплю со всеми подряд. Черт возьми, да я психопат!» Возможно, это справедливо, но только если налицо множество других имеющих отношение к психопатии характеристик.

Представьте себе психопатию как многомерный континуум из личностных качеств, которые относятся к четырем ключевым факторам, описанным в [табл. 2.1](#), – межличностной и аффективной сфере, образу жизни и антисоциальному поведению. Степень их выраженности варьируется от нуля до экстремальных значений (40 по шкале PCL-R и 24 по PCL-SV). Большинство людей попадают на нижний конец континуума, и у них мало, а то и вовсе нет психопатических черт. У людей, оценки которых находятся в среднем диапазоне, довольно много соответствующих признаков, но в строгом смысле слова они не психопаты. Их поведение зависит от сочетания некоторых присущих им качеств. Безусловно, многих из них не назовешь образцовыми гражданами или хорошими людьми. Кого-то можно в разной степени охарактеризовать как жестоких, любящих повеселиться, вызывающе амбициозных, заносчивых, крайне прагматичных или сложных. Встречаются также самопровозглашенные психопаты – эти люди сознательно пытаются проявлять все присущие психопатии качества, нередко не очень успешно. За свою карьеру Хаэр получил сотни электронных и обычных писем от тех, кто называет себя

³⁶ Kelsey, K. R., Rogers, R., & Robinson, E. V. (2015). Self-report measures of psychopathy: What is their role in forensic assessments? *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 37, 380–391. doi: [10.1007/s10862-014-9475-5](https://doi.org/10.1007/s10862-014-9475-5).

психопатами («следующее звено эволюции», как утверждали некоторые). Многие предлагали себя в качестве испытуемых.

С реальным распределением психопатии в обществе и корпоративном мире можно ознакомиться в [главе 9](#).

ВОЗМОЖНО, С ВОЗРАСТОМ ОНИ МЕНЯЮТСЯ?

Согласно исследованиям, для некоторых преступников-психопатов характерно снижение общего балла по шкале PCL-R. Однако изменяются только пункты, относящиеся ко второму фактору (импульсивность, поиск стимуляции, слабый контроль поведения). Качества из первой группы, такие как раздутое чувство собственного «я», патологическая лживость, склонность к обману, манипулирование, неспособность к эмпатии и раскаянию, со временем практически не меняются³⁷. Мы мало знаем о влиянии старения на их проявление у психопатов из группы «белых воротничков», большинство из которых, как правило, не демонстрируют высоких показателей по пунктам второй группы. Вот что по этому поводу говорит Хаэр в своей книге «Лишенные совести»:

В июле 1987 года в ответ на статью в газете New York Times, в которой был подведен итог моей работы в области психопатии, я получил письмо от помощника окружного прокурора Нью – Йорка Брайана Рознера. Он написал, что недавно зачитывал приговор мужчине, которому вменяли в вину похищение нескольких миллионов долларов из международного банка. «В своей статье Вы назвали нашего подсудимого вором... Служащие Отдела по борьбе с мошенничеством называют его грязным адвокатом, доктором наук и бизнесменом. Мне кажется, Ваша работа поможет нам объяснить судьям, почему образованные мужчины во фраках совершают преступления и какого приговора они за это заслуживают. Если этот случай Вам интересен, я вложил некоторые материалы по делу. Они полностью подтверждают Вашу теорию». Вместе с письмом я получил пакет бумаг с описанием подвигів тридцатилетнего Джона Грэмблинга-младшего. Он и его сообщник надули не один и не два, а много банков. Они свободно передавали из рук в руки миллионы долларов без каких-либо гарантий.

Книга Рознера Swindle («Афера») и материалы, отправленные Хаэру, на удивление подробно описывали жизнь и деяния человека, рожденного в высшем обществе, но избравшего путь безудержной и хладнокровной наживы. Как пишет сам Рознер: «Он оставлял после себя разрушенные карьеры и обманутые ожидания по всей стране. И если нанесенный им денежный ущерб можно подсчитать, то причиненные страдания и душевные травмы – нет»³⁸. После тщательного изучения семейных отношений Грэмблинга Рознер и его коллеги заключили, что прежде никогда не видели «более всестороннего анализа психики преступника в костюме: неутолимое стремление к обогащению, использование людей для достижения этой цели, отказ от всех эмоций и человеческих привязанностей, кроме самовлюбленности»³⁹. Мы советуем всем читателям прочитать блестящий рассказ Рознера о психопате-«белом воротничке».

В 1986-м Грэмблингу было 36 лет, сейчас около 69. Возможно, он перегорел, смягчился и уверовал в Бога, как многие заключенные? Как бы не так! В 2012 году суд округа Кентукки приговорил Грэмблинга и его компанию к выплате штрафа в размере 6 миллионов 900 тысяч

³⁷ Hare, R. D. (2003). Manual for the Revised Psychopathy Checklist (2nd ed.). Toronto, ON, Canada: Multi-Health Systems.

³⁸ Rosner, B. (1990). Swindle. Homewood, IL: Business One Irwin, p. 86.

³⁹ Rosner, B. (1990). Swindle. Homewood, IL: Business One Irwin, p. 361.

долларов за нарушение условий контракта и мошенническое искажение информации относительно обещания приумножить деньги истца⁴⁰.

Недавно Хаэр связался с Рознером, чтобы обсудить нынешнюю деятельность Грэмблинга. На что тот ответил, что примерно раз в полгода ему обязательно кто-нибудь звонит и говорит примерно следующее: «Вы не поверите, этот парень пытался занять у меня денег (всучить мне что-то)! Мне показалось, что здесь что-то не так, и я стал искать в сети, неужели это тот самый человек?» И вот как Рознер в целом это прокомментировал: «К сожалению, некоторые люди не в силах изменить присущий им образ мышления. Думаю, это вполне соответствует выводам, которые вы сделали за годы наблюдений»⁴¹

⁴⁰ Civil Action No. 08-495-KSF.

⁴¹ Из беседы Б. Рознера и Р. Хаэра 12 декабря 2018 года.

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.