

Истории, фильмы, игры — если говорить о трёх уровнях их восприятия, то Линь Шу считал, что первый уровень — это погружение в жизнь. То есть, хотя это и вымышленные истории, переживаешь их как часть собственной жизни, без малейшего диссонанса. Второй уровень — это встреча с жизнью. Читатель, зритель или игрок, хотя и переживает историю, остаётся за её пределами. Сама история становится зеркалом, отражающим жизнь каждого. Через это зеркало ты видишь свои желания и недостатки. Древние говорили: «Учёный, не выходя из дома, может знать всё, что происходит в свете». Это о том, как человек через книги и тексты расширяет свой кругозор и постигает истины. Третий уровень — это ощущение жизни и красоты. Искусство возвышается над жизнью, потому что оно способно возвысить человеческие чувства, превращая воздух, солнечный свет, воду, всё, что видишь, слышишь и ощущаешь, в «красоту».

Такая красота всегда существовала, но иногда требуется небольшая обработка, чтобы её почувствовать.

Для нынешней Синцзэ, приложив усилия, можно достичь первого уровня, а если выложиться по максимуму — второго. Но для достижения третьего уровня необходимы талант, удача и вдохновение.

В тот день, когда Линь Шу снова заглянул в отдел планирования, чтобы узнать о ходе работы, он вдруг заметил, что столы в отделе были буквально завалены справочными материалами, и места для них уже почти не оставалось. Он задумался на мгновение, глядя на молодых сотрудников, занятых работой, и принял решение.

В настоящее время в отделе планирования Синцзэ работали молодые люди и девушки в возрасте около двадцати лет, обладающие отличными навыками в написании текстов. Самому старшему из них было двадцать семь, а средний возраст не превышал двадцати пяти.

Такая кадровая политика объяснялась тем, что трудно совместить талант и опыт. Талантливые и опытные авторы уже давно добились известности, и в нынешних условиях открытости мира практически не бывает случаев, когда способные люди остаются непризнанными. Те, кто действительно обладает способностями, всегда могут пробиться, если проявят гибкость. А те, кто годами не добивается успеха, обычно имеют недостатки либо в способностях, либо в характере.

Молодёжь же более податлива, и к тому же Синцзэ могла себе позволить выплачивать им зарплату.

Большинство из этих молодых людей были выпускниками факультетов китайской словесности, хотя в наши дни такие факультеты стали чем-то вроде Хаффлапафа в Хогвартсе — тех, кто действительно изучает «литературу», а не просто оказался там по распределению, стало гораздо меньше.

Молодых людей, стремящихся к своим идеалам, всегда хватает, поэтому в Синцзэ набрали группу сотрудников, обладающих глубокими навыками в написании текстов и искренней страстью к литературному творчеству. Сохранится ли эта страсть в будущем, сказать трудно, но пока она горела ярко.

Однако у молодёжи есть и свои недостатки, в частности, ограниченный жизненный опыт. Хотя чтение книг приносит много пользы, по сравнению с опытными писателями они всё же уступают. В таких условиях Линь Шу решил собрать обширные материалы, чтобы расширить кругозор сотрудников и углубить их опыт, используя это как источник вдохновения.

Поскольку предстоящая адаптация произведения «Легенда о небесном мандате» представляла собой фэнтезийный роман, действие которого происходило в эпоху Тан, отдел планирования недавно потратил значительные средства на приобретение справочных материалов. Естественно, такие исторические труды, как «Цзычжи тунцзянь» и «История Тан», были обязательными, но также были приобретены и такие работы, как «Исследования обычаев эпохи Тан», «Канон чая», «Записки о Западном крае эпохи Тан», а также такие произведения, как «Цветы в зеркале», «Путешествие на Восток» и «Три слова и два удара».

Кроме того, Линь Шу учёл мнения многих людей и собрал коллекцию фэнтезийной литературы, особенно тех произведений, стиль которых был близок к «Легенде о небесном мандате». После того как все ознакомились с ними, они проанализировали их достоинства и недостатки, чтобы извлечь уроки и избежать чужих ошибок.

К этому моменту число сотрудников Синцэ превысило сотню, и Линь Шу задумался о необходимости пересмотра функций различных отделов компании.

Однако перед этим он поручил Чжэн Фанчэну выделить средства на реконструкцию и отделку пустующих этажей — часть офисных помещений была сдана в аренду, но часть оставалась свободной для будущего расширения. После этого отдел планирования, технический отдел, отдел обслуживания клиентов и другие отделы были разделены, каждый занял отдельный этаж.

В результате отдел планирования занял целый этаж, при этом группы планирования и написания текстов были разделены, но в пределах этажа была выделена зона под библиотеку. Кроме того, планировалось изменить оформление офисов.

Выслушав предложение Линь Шу, Чжэн Фанчэн на мгновение задумался и спросил:

— Фэнтезийный стиль?

Линь Шу покачал головой:

— Не обязательно полностью фэнтезийный. Просто хочется, чтобы оформление было более фантазийным, с акцентом на человечность и культурную атмосферу. Не хочу, чтобы оно было таким строгим и жёстким, как сейчас.

Видя, что Чжэн Фанчэн не до конца понял, Линь Шу продолжил объяснять:

— Мне нравится нынешняя атмосфера в компании — она динамичная, и все стремятся к развитию. Но теперь, когда людей стало больше, я думаю, что пришло время пересмотреть и перераспределить функции отделов. Я хочу воспользоваться этой возможностью, чтобы создать корпоративную культуру. Ведь это основа компании.

— Поэтому в оформлении я хочу отразить эту культурную основу. Оформление отдела планирования должно быть наполнено гуманитарной атмосферой, создавая комфортную среду, которая будет вдохновлять всех сотрудников. А технический отдел я хочу оформить в научно-фантастическом стиле, чтобы он был одновременно чистым и приятным.

— Я не требую, чтобы оформление компании было роскошным, но не хочу, чтобы оно выглядело строгим и скучным. Мы можем не быть крупной компанией, но ни в коем случае не должны терять человечность, — сказал Линь Шу.

Чжэн Фанчэн заинтересовался словами Линь Шу — идея корпоративной культуры давно

существует, но многие средние компании в стране до сих пор не смогли её реализовать. Причина проста — это требует затрат.

Создание корпоративной культуры действительно требует вложений. Многие владельцы малых и средних предприятий понимают, что это может принести пользу, но останавливаются перед расходами.

Корпоративная культура формируется двумя способами: естественным образом — как сейчас в Синцзэ, где подбираются подходящие люди и работа, и группа людей объединяется вокруг идеи или амбиций, создавая культуру, которая распространяется через действия и взгляды лидера.

Когда компания достигает определённого размера, такой подход перестаёт работать. Влияние одного человека ограничено, и тогда приходится тратить ресурсы на формирование и поддержание корпоративной культуры, чтобы она укоренилась в сознании сотрудников.

Создание корпоративной культуры включает в себя духовное руководство, материальное поощрение, организацию мероприятий и формирование атмосферы.

Многие компании заявляют о своей корпоративной культуре, но на деле это часто остаётся поверхностным. Причина проста — нежелание тратить ресурсы.

Поэтому Чжэн Фанчэн был заинтригован словами Линь Шу — он уже не удивлялся его необычным идеям, ведь он видел, как Линь Шу смог довести Синцзэ до нынешнего уровня и завоевать его доверие.

За спиной Линь Шу стояли Лян Юэхуа и семья Лян, а за Цзюй Минфэном — Цуй Вэньсинь и семья Цзюй. Даже если эти двое знали многое о бизнесе, Чжэн Фанчэн уже не удивлялся.

Но он всё же хотел узнать, как Линь Шу планирует создать корпоративную культуру.

Он спросил:

— Если говорить о корпоративной культуре, как именно мы её сформируем?

<http://bllate.org/book/16614/1520213>