



Владимир Яквинский

Правила игры.  
Управление  
командой без  
иллюзий

# **Владимир Яквинский**

# **Правила игры. Управление командой без иллюзий**

*<https://litres.ru/73987643>*

*SelfPub; 2026*

## **Аннотация**

Эта книга — манифест нового управленческого реализма. Она разрушает миф о том, что бизнес — это «семья», а сотрудников нужно бесконечно развивать через тренинги эмпатии и soft skills.

Мы предлагаем честный взгляд: бизнес — это машина по зарабатыванию денег, а сотрудники — её детали. Но в отличие от конвейера, человек обладает свободой воли, которая делает результат непредсказуемым. Эта книга о том как сделать поведение персонала предсказуемым, не ломая психику и не скатываясь в токсичное управление.

# Содержание

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Предисловие                       | 4  |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 11 |

# **Владимир Яквинский**

## **Правила игры. Управление командой без иллюзий**

### **Предисловие**

Сущность этой системы проста: она построена на фактах, опирается на психологию и особенности личности каждого сотрудника.

Именно с ними ежедневно имеет дело руководитель, пока строит эффективную команду. В основе системы — не абстрактные концепции, а многолетний опыт наблюдения за процессами в коллективе, анализ и синтез ключевых закономерностей.

Автор этой книги серьёзно интересуется психологией — и не из любви к науке, а потому, что результаты его труда напрямую зависят от понимания образа мышления и мотивации каждого сотрудника.

Человек сегодня — базовая единица любого бизнеса. Да, в будущем его роль неизбежно сократится из-за развития автоматизации и ИИ. Возможно, тогда эта теория потеряет актуальность. Но пока этого не произошло — она даёт вам рычаги управления, которые реально работают.

Перед вами не очередная мотивационная книга о менеджменте с невероятным количеством мутной «воды», в которой нужно будет самостоятельно поймать "рыбу", а это смею заметить, достаточно непростое занятие, особенно если её там нет. Перед вами краткое руководство — почти инструкция — по управлению коллективом. Всё просто и логично: методы легко внедрить, результаты легко измерить. Устали от теорий с размытыми методами и трудно оцениваемыми результатами? Эта книга для вас.

**Почему эта система беспощадна — и почему она работает?**

Потому что:

не станет убеждать вас массово мотивировать сотрудников корпоративными праздниками;

не будет рассказывать про «доверительные отношения» со всеми подчинёнными;

точно не станет уверять, что каждый человек — неисчерпаемый источник потенциала, который нужно раскрыть любой ценой.

Мы не сторонники бесконечной «прокачки» человеческого потенциала. Мы — за прагматичный и эффективный подход к управлению, особенно когда ресурсы компании ограничены.

**Для кого эта система?**

Для тех, кто:

устал от сказок консалтинговых компаний, обещающих

чудеса развития персонала;

каждое утро встречает не «команду мечты», а живой коллектив — со своими амбициями, ленью, страхами и пороками;

понимает, что бизнес — это не семья, а машина, которая должна приносить результат;

не может позволить себе годами «вкладываться в корпоративную культуру» и «прокачку» сотрудников, пока конкуренты отгрызают рынок кусок за куском.

На этих страницах нет места иллюзиям. Есть только система.

Она родилась не в уютных кабинетах, а в гуще реальных событий — в борьбе за выживание. Она не пытается изменить людей. Она показывает, как использовать их природу с максимальной пользой для бизнеса.

Уяснив эту систему, вы научитесь точно определять, с кем имеете дело, и применять жёсткие, но работающие инструменты управления — без сантиментов. Вы узнаете, как превратить кадровый хаос в отлаженный механизм, где каждый человек окажется на том месте, на котором должен быть — не по воле случая, а по вашему расчёту.

Эта книга — манифест нового управленческого реализма. Она разрушает миф о том, что бизнес — это «семья», а сотрудников нужно бесконечно развивать через тренинги эмпатии и soft skills.

Мы предлагаем честный взгляд: бизнес — это машина по

зарабатыванию денег, а сотрудники — её детали. Но в отличие от конвейера, человек обладает свободой воли, которая делает результат непредсказуемым. Как сделать поведение персонала предсказуемым, не ломая психику и не скатываясь в токсичное управление?

Мы вводим жёсткую, но этичную систему, где:

- Протоколы программируют поведение сотрудника, давая ему чёткий алгоритм действий и освобождая от необходимости тратить ментальную энергию.
- Четырехуровневая типология, позволяет диагностировать коллектив как чашку Петри, а не гадать на кофе.
- Лаги и фильтры отсекают сотрудников, которые под маской волка в овечьей шкуре разрушают компанию изнутри.

Вы поймёте, почему развитие эмпатии — это чаще всего инструмент манипуляции, а не гармонии.

Для кого эта книга: Для собственников, топ-менеджеров, начинающих предпринимателей, и руководителей, уставших от текучки, саботажа и HR-сказок.

Для тех, кто хочет построить систему, где каждый знает своё место.

Итак ;

Главная идея: .

Не пытайтесь создать машину с человеческими слабостями, создайте человеческий коллектив со свойствами машины, и её сильными сторонами. Это не жестокость. Это единственный способ выжить в экономической войне.

Сразу хочу предупредить что вопли о том, что система бездушна, заставит выгорать и покидать предприятие лучших сотрудников, не имеют под собой основания.

Система очень заботится об экологичности внутренней рабочей среды.

Нет ничего бездушного и плохого в том, что люди чётко выполняют свою работу. А тем, кто считает, что сидеть на лавочке в рабочее время, пить кофе и обсуждать, какие у Машки сегодня были заплаканные глаза, какая у неё ужасная кофточка или каких девчонок мы с Васьком вчера клеили в клубе и какие у них были формы, — это часть рабочего процесса, таким людям точно нет места в этой системе.

Вы можете возразить, что в наших условиях и с нашим менталитетом это утопия. Я отвечу, что такая система уже была опробована на нескольких предприятиях и прекрасно себя зарекомендовала. Более того, её поддержало большинство коллектива. Оставшееся меньшинство — это как раз те самые людиантиподы, которые не нужны системе и мешают ей работать. Они попали туда случайно — словно вредоносные бактерии в чашке Петри: чувствуют, что им здесь некомфортно, и ищут среду, где смогут паразитировать. Что ж, флаг им в руки — пусть отправляются туда, где их будут холить и лелеять. Люди работают так, как им позволяют работать. При этом, конечно, должны быть соблюдены ряд необходимых условий — так же, как в ракете должен быть набор технических узлов, без которых она не полетит.

Не подумайте что автор технократ, лишённый эмоций, холодный и бездушный. Это не так. Но бизнес, как я уже говорил, штука жёсткая, она не прощает ошибок, поэтому в торговле на производстве , в сфере услуг, в любом бизнесе сотрудники должны быть максимально сконцентрированы на рабочем процессе и всё что мешает рабочему процессу должно быть безжалостно удалено.Каждый адекватный собственник поймёт меня, и подпишется под каждым моим словом.

В этой системе оценка работы сотрудника строится не на абстрактных категориях вроде «хорошо» или «плохо» — они слишком размыты и могут быть использованы для манипуляций как со стороны сотрудников, так и со стороны руководства. Вместо этого применяются чёткие, заранее оговорённые параметры оценки труда.Благодаря такому подходу исключаются споры между работодателем и работником о качестве выполненной работы: субъективные трактовки здесь неуместны, ведь то, что один считает хорошим результатом, другой может расценить как неудовлетворительный. Поэтому в нашей системе нет места неопределённым оценкам.Господин Петров, за отчётный период ваша работа соответствовала вот таким показателям. К сожалению, результаты не соответствуют договорённостям — мы изначально оговаривали иные критерии исполнения обязанностей. Ситуация предельно прозрачна: мы опираемся только на зафиксированные параметры, без оценочных суждений.

Продолжение следует..

И ещё один маленькой нюанс..

Тот кто приобретает книгу на стадии черновика, в дальнейшем освобождается от оплаты за всю книгу.

В чём очевидные плюсы такой покупки?, ну во первых конечно же это цена.

Второй момент который мне тоже кажется очевиден, вы получаете материал дозированно, следовательно он укладывается у вас в голове поэтапно, наилучшим образом, аккуратно, глава за главой, чем если бы вы читали его неравномерно, урывками в рабочее время, во время поездки на работу или наоборот как говорится скопом сразу.

У вас есть время обдумать каждую главу, так сказать её "переварить," сделать свои умозаключения и выводы, что собственно исключает "несварение" материала, и соответственно гарантирует хорошее его усвоение.

С уважением автор.

# 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.