

Надежда Мечта

Я увольняюсь!

Исцеление от токсичного найма:
путь от выгорания к личной силе



Надежда Мечта

Я увольняюсь! Исцеление от токсичного найма: путь от выгорания к личной силе

<https://litres.ru/74022086>

SelfPub; 2026

Аннотация

Чувствуете, что на работе вы медленно сходите с ума? Босс то хвалит, то устраивает публичную порку за ерунду? Коллеги шепчутся за спиной, а вы пашете за троих и засыпаете с дергающимся глазом? Плохая новость: это токсичный найм. Хорошая новость: книга у вас в руках — ваш билет на свободу. Мы годами терпим офисный ад не из-за слабости. Просто этот хаос мучительно знаком нашему подсознанию. Босс-тиран — это копия холодного родителя из детства, чью любовь мы пытались заслужить пятерками. В офисе мы просто повторяем этот сценарий, сгорая от выгорания. Эта книга поможет вам очнуться и исцелиться. Вы научитесь отсекал манипуляции, вернете себе самооценку и подготовитесь к безопасному увольнению. Хватит спонсировать чужой бизнес своим здоровьем. Выходите из этой игры свободным и сильным игроком!

Теги книги: #токсичный_найм #нарциссический_абыюз
#выгорание #карьеру #психология_отношений #личные_границы
#увольнение, #нарциссическая_травма #уроки_души

Содержание

Введение	5
Часть 1. Признаки токсического абьюза в найме	10
Постоянное обесценивание и «Олимпиада страданий»	13
Триангуляция (Разделяй и властвуй)	20
Без вины виноватые	25
Нарциссический фасад	29
Конец ознакомительного фрагмента.	33

Я увольняюсь! Исцеление от токсичного найма: путь от выгорания к личной силе

Введение

Эта книга написана для заложников деструктивного найма — врачей, учителей, юристов, маркетологов и других помогающих специалистов. Для тех, кто привык выкладываться на работе на 300%, но вместо благодарности получает выгорание, обесценивание и хроническую усталость. Если вы каждое утро просыпаетесь с липким чувством тревоги, а мысль о рабочем дне вызывает у вас телесную боль — эта книга для вас.

Работа в токсичной компании — это не просто плохой карьерный этап. Это изощренная система психологического насилия, которая детально копирует механизмы нарциссического абьюза. До тех пор, пока вы не осознаете скрытые правила этой деструктивной матрицы, вы будете бесконечно менять одну ужасную работу на другую. **Книга раскрывает глаза на то, как работодатели используют ваши**

детские травмы, чтобы бесплатно качать из вас жизненную энергию, здоровье и таланты.

Я сама прошла этот путь длиною в 10 лет, пытаюсь заслужить признание и любовь на работе врачом. Я знаю, как это — отдавать себя без остатка, брать чужие дежурства, затыкать собой производственные дыры и искренне верить, что это «высшая миссия».

Я прекрасно понимаю, что вы чувствуете, когда:

● **Руководство** цинично обнуляет ваши заслуги и заставляет пахать за троих без адекватных условий труда и достойной зарплаты.

● **Коллеги** сначала используют вас, а потом на ровном месте распускают грязные сплетни и строчат за вашей спиной абсурдные доносы.

● **Пациенты/клиенты** говорят вам дежурное «спасибо» вместо того, чтобы написать добрый отзыв, зато регулярно строчат на вас жалобы и публично унижают.

Что будет, если не проработать этот сценарий

Просто хлопнуть дверью и уволиться на чистом импульсе, не разобравшись в причинах - не получится. Если вы не проработаете эту внутреннюю сцепку, произойдет следующее:

● **Смена декораций при том же сюжете:**

На новой работе вы найдете точно такого же директора-самодура, завистливых коллег или капризных клиентов. Ваша травма сама организует привычный ад, даже если поначалу вам будет казаться, что на этот раз все по-другому.

● Разрушение здоровья:

Организм, работающий на износ в режиме «бей или беги», начнет сдавать. Хронические болезни перейдут в хроническую нереализованность. Вы просто замкнетесь в себе и закопаете свои таланты, решив, что «работа — это всегда рабство».

После нескольких лет психотерапии, получения второго высшего образования по психологии и изучения абьюза я поняла: **работа по найму стала точной проекцией моих детских отношений с мамой-нарциссом.** Я бессознательно пыталась «дополучить» мамину любовь у токсичного начальства. Осознав это, я уволилась «в никуда» — забрала свою силу, исцелилась и написала эту книгу.

Я разбила свой опыт на 3 части.

В первой части мы познакомимся с анатомией корпоративного абьюза. Здесь мы детально разберем ключевые признаки токсичного найма: от газлайтинга и нарциссической ярости до публичных порок и шантажа. К каждому признаку я даю практические упражнения. Главная задача этой части — помочь вам сорвать фасад с деструктивной системы, увидеть манипуляции и раз и навсегда решить внутри себя: «Со мной так нельзя!».

Осознать. Изучить. Прожить.

Важно не перескакивать первую часть книги и не бежать сломя голову менять резюме. Нам необходимо распаковать ваши непрожитые эмоции. Сначала вам нужно осознать ма-

нипуляции системы, детально изучить свои триггеры и **позволить себе прожить ту боль, от которой вы бегали последние 10 лет.** Только пройдя сквозь это узкое горлышко осознанности, можно выйти на свободу.

После прочтения этой части вы осознаете: на самом деле вы никогда не были виноваты в системном хаосе. Вы увидите, что проблема была не в вашем «непрофессионализме», а в деструктивной природе самого найма. Ваша самооценка больше не будет зависеть от мнения людей, которые не способны ценить людей по достоинству.

Уволиться мешает не отсутствие денег, а парализующий страх. **Во второй части** я дам вам конкретный пошаговый алгоритм, как преодолеть выученную беспомощность. Мы проработаем глубокие детские триггеры, снимем вину перед системой и сформируем железобетонное внутреннее право на уход и выбор себя.

Финальная 3-я часть — это самая исцеляющая. Мы посмотрим на ваш тяжелый опыт абьюза в найме с точки зрения души. Вы поймете, как обернуть пройденный ад в свою главную силу. Мы разберем все уроки души токсичного найма, чтобы вы обрели внутреннюю свободу.

Взгляните на свой ужасный найм под другим углом. Ваша работа — это не проклятие. Это обязательный тренажер вашей души, который система предоставила вам, чтобы вы наконец-то ищели свою рану. Офис — это всего лишь декорация, сцена, на которой вам дали возможность прожить

детскую боль, отгоревать её, научиться выстраивать здоровые личные границы и выйти из привычного рабского сценария в тот, которого вы действительно заслуживаете. Проекция мамы в лице начальника нужна была лишь для одного — чтобы вы наконец-то **научились ценить себя сами.**

Часть 1. Признаки токсического абьюза в найме

На мой взгляд, мало просто понять, что твоя работа - токсичная. Важно еще и осознать все скрытые механизмы абьюза в найме, увидеть все его составляющие. А осознание - это уже половина успеха, потому что мы научимся видеть манипуляции и со временем станем неуязвимыми к ним, полностью перестанем их воспринимать. А значит, манипулятор больше не сможет иметь над нами власть - мы заберем у него силу, которую сами же когда-то ему отдали.

Почему вы выбрали именно ЭТУ работу?

Когда вы устраивались в эту компанию или клинику, вам казалось, что вы совершаете осознанный профессиональный выбор. Вы оценивали бренд организации, близость к дому, график или статус. Но на самом деле **за вас выбирала ваша травма.**

Вы просто не могли поступить по-другому. Самое глубокое заблуждение человеческой психики заключается в том, что наше подсознание ищет то, что по ее мнению похоже на безопасность. Это не так. Наше подсознание всегда ищет **знакомое**, даже если это знакомое — деструктивно.

Мы бессознательно выбираем именно таких начальников, которые будут транслировать точно та-

кой же эмоциональный «холод», «непредсказуемость» или «завышенную требовательность», что и наши нарциссические родители. Ваша психика мгновенно считывает этот паттерн еще на моменте устройства на работу. Происходит щелчок: *«О, я знаю, как здесь выживать! Я обучена этому с детства. Я знаю, как угадывать настроение, как затыкать собой дыры и как заслуживать любовь, когда на меня орут».* Токсичный офис становится вашим вторым родительским домом, где вы продолжаете играть роль послушного, удобного ребенка.

Токсичная привязанность на уровне биохимии

Эта связь сильна не только психологически, но и физиологически. Травма буквально приучает наш мозг функционировать на экстремальном уровне гормонов стресса — кортизола и адреналина.

● Игла адреналина:

Вы привыкаете к постоянным качелям «публичная порка — редкая похвала».

● Биохимическое отравление:

в дальнейшем ваша нервная система воспринимает покой как опасность, поэтому вы добровольно идете туда, где кипит хаос. Высокие дозы стрессовых гормонов год за годом буквально отравляют ваш организм изнутри.

● Итог:

Хронический стресс, выгорание, панические атаки и соматические заболевания (от болей в спине до гормональных

сбоев) — это прямая цена биохимической зависимости от абьюза.

Далее мы разберем самые распространенные **признаки токсичного абьюза в найме**: обесценивание, триангуляции, обвинение/непостоянные требования, нарциссический фасад, использование уязвимостей, публичные унижения, нарциссическая ярость, наказание молчанием, потребительское отношение, имитация бурной деятельности. Внимательно изучите каждый и сопоставьте с тем, как эти признаки проявляются у вас на работе.

Постоянное обесценивание и «Олимпиада страданий»

В найме: для того, чтобы заставить вас работать за троих за ту же зарплату, вашему начальнику приходится постоянно “продавать” вам идею, что большего вы не стоите. Для этого все ваши заслуги старательно не замечаются, а за малейшую ошибку вас подвергают регулярной экзекуции.

Почему это происходит : нарцисс видит в людях только функцию для удовлетворения своих потребностей. Поэтому ему важно снова и снова обесценивать вас, чтобы вы не дай Бог не поверили в себя и не ушли из-под его власти.

Как это проявляется: вы выкладываетесь на 300%, причем за ту же заработную плату. Вам могут даже не говорить банальное “спасибо”, зато снова и снова повышать требования.

Например, вас вынуждают перенести отпуск на неудобное для вас время. Вам это не очень нравится, но вы соглашаетесь, втайне надеясь, что вам это зачтется. Вам могут даже пообещать, что на следующий год вы сможете выбрать отпуск в любое время, когда захотите. На следующий год вы подходите к начальству с просьбой дать вам отпуск в августе - вам как ни в чем не бывало отказывают.

Или вы всю неделю закрывали отчеты и оставались до-

поздна. В пятницу вы с чистым сердцем собираетесь домой пораньше. В коридоре вас встречает начальник и делает вам замечание за то, что вы рано уходите домой.

Вы можете снова и снова чувствовать себя использованным: компания не хочет в вас вкладываться (например, элементарно, дать вам хорошее оборудование).

Зато ваши жалобы на боль в спине из-за несоблюдения охраны труда высмеиваются. Начальник переводит фокус на свой «героизм» («А я в вашем возрасте вагоны разгружал»). Это называется «Олимпиада страданий».

Откуда “ноги растут” у данного симптома: на ваши слезы мама отвечала: «Не сахарная, не растаешь», «А вот мне в детстве вообще игрушек не покупали, и ничего».

Результат: Вы привыкаете, что ваши потребности — это «капризы», а ваше тело — инструмент, который должен удовлетворять потребности других людей до тех пор, пока не рухнет.

Противоядие: увидеть реальную картину.

В контексте нарциссического абьюза обесценивание — это главный инструмент начальника, цель которого — разрушить вашу профессиональную самооценку и сделать вас зависимым от его мнения. Нарцисс внушает: *«Ты без меня никто, твои результаты — случайность»*.

Чтобы разрушить этот морок, нужно вернуть себе твердые факты. Когда начальник-нарцисс обесценивает ваш труд, он подменяет ваши реальные достижения своими субъективны-

ми (и часто лживыми) оценками. Если вы регулярно слышите, что делаете работу плохо, ваш мозг начинает в это верить. Наша задача — выстроить внутреннюю железобетонную стену из фактов, о которую разобьется любой абьюз.

Выполняйте это упражнение письменно, лучше всего — в отдельном блокноте или в заметках на телефоне, к которому у вас будет быстрый доступ на работе.

Мнение vs Факт

Разделите лист бумаги на две колонки. Заполните таблицу:

● В левую колонку запишите фразу начальника, которая вас ранила.

● В правой колонке разберите её на запчасти с точки зрения сухих фактов.

Пример:

● **Левая колонка (Яд):**

«Ты завалил этот проект, отчет абсолютно сырой!»

● **Правая колонка (Противоядие):**

Это ложь. Проект сдан в срок. КРІ выполнены на 95%. Клиент прислал письменную благодарность. Начальник злится, потому что я отказался работать в субботу. Его критика — это попытка мной манипулировать, а не оценка моей квалификации.

Дневник Силы

Нарциссическая система бьет по вашей памяти, заставляя забывать о своих успехах. Верните себе память. Выпиши-

те списком минимум 10 пунктов, отвечая на вопросы:

За какие профессиональные навыки мне платили деньги на этой и прошлых работах?

Какие реальные проблемы я решил за последний год? (Навел порядок в документах, спас сделку, настроил процесс).

В чем моя уникальность как специалиста? (Я умею договариваться со сложными клиентами, я быстро пишу код, я структурирую хаос).

Важное правило: В этом списке не должно быть оценочных слов вроде «я *неплохо работаю*». Только факты: «я *умею...*», «я *сделал...*», «я *заработал для компании...*».

Телесный щит

Когда в следующий раз начальник начнет вас обесценивать прямо в лицо, примените эту технику незаметно для него:

Заземлитесь: Почувствуйте стопами пол. Обопритесь спиной на спинку стула. Ощутите свою физическую опору.

Визуализируйте зеркало: Мысленно поставьте между собой и начальником зеркало обратной стороной к себе. Все его слова летят в вас, бьются о зеркало и отражаются обратно ему в лицо.

Формула внутренней автономии: Мысленно или шепотом скажите себе: «*То, что ты сейчас говоришь — это не обо мне. Это о твоём внутреннем яде. Я возвращаю его тебе. Моя ценность не зависит от твоего настроения*».

Ваш урок: Обесценивание работает только тогда, когда

вы с ним соглашаетесь. Как только вы противопоставляете токсичным крикам твердые факты и цифры, магия абьюзера рассеивается. Вы — профессионал, и мнение одного глубоко травмированного человека не способно это изменить.

Баланс беру-даю

Давайте теперь проведем честный аудит. Оцените только честно сколько вы всего даете и сколько вы получаете на своей работе по найму?

Возьмите лист бумаги, заполните таблицу:

Что я отдаю:

- время (от звонка до звонка или даже больше)
- свое здоровье
- выкладываюсь перед каждым клиентом на 300%
- свои нервы на скандальных клиентов, интриги коллег и бюрократическую пытку
- свое образование (сюда напишите, сколько лет вы перед этим учились, сколько курсов прошли, сколько книг прочитали, сколько сложных ситуаций на работе решили и т.д.)
- свои профессиональные навыки и опыт
- свои человеческие качества (отзывчивость, милосердие, эмпатия и т.д.)

Что я получаю:

- Редкую дежурную похвалу (раз в год на день рождения)
- Зарплату X рублей в месяц
- Дежурное спасибо от клиентов
- Сломанную аппаратуру и т.д.

Теперь проведите анализ: как вы думаете, насколько адекватен баланс того, что вы вкладываете в свою работу, и того, что вы получаете?

Возьмите сумму, которую вы получаете в месяц за свою работу. Разделите на количество клиентов/объема, которое вы создаете для своего работодателя в месяц. Например, у меня получилось, что за каждого клиента я получаю примерно 200 рублей. Теперь спросите себя: насколько адекватна эта цена в соотношении с тем вкладом, что вы вносите в свою работу?

Ваша задача сейчас: просто осознайте, что ваше ощущение, что вас недооценивают - реально. У вас могут пойти неприятные чувства - **гнев, обида, разочарование, боль** - пока что просто запишите их в свой дневник. **Мы будем с ней работать в третьей части книги.**

Налог на предательство себя

Сейчас возьмите свою зарплату за месяц. Вычтите отсюда цену, которую вы реально платите, когда предаете себя и свои таланты:

- деньги на лекарства из-за симптомов, которые у вас появились из-за работы (например, боль в спине, ухудшение зрения, повышение давления из-за стресса на работе)

- деньги на “стрессогасители”: все ваши импульсивные покупки, излишки алкоголя, еды и т.д.

- подарки детям из чувства вины, потому что после работы у вас совсем не остается на них времени и т.д.

Теперь вы получили остаток. Этот остаток - и есть, на самом деле, на сколько вас оценивает ваш работодатель.

Задание на “подумать”: как вы можете научиться вкладываться по минимуму (ровно на столько, на сколько вас оценивают на работе), чтобы у вас остались силы на поиск чего-то большего?

Триангуляция

(Разделяй и властвуй)

Чтобы расколоть коллектив и не допустить объединения сотрудников против деструктивного руководства, система использует (как я это люблю называть) **“скандалы-интриги-расследования”**. Вас постоянно сталкивают лбами с коллегами, создавая искусственную конкуренцию, назначая «любимчиков» и «изгоев».

Почему это происходит: Нарцисс панически боится солидарности сотрудников, так как сплоченная команда легко раскусит его некомпетентность. Применяя принцип «разделяй и властвуй», он подпитывает свое эго: коллеги начинают бороться не за адекватные условия, а за крохи одобрения со стола руководителя.

Как это проявляется: В коллективе поощряется фаворитизм, тайные шушуканья и система доносов. Вас постоянно сталкивают лбами с «образцовыми» сотрудниками, из-за чего вы начинаете видеть в коллегах врагов, а не соратников.

● Шеф создает закрытый клан из «приближенных» и лояльных коллег. Вы регулярно наблюдаете, как они запираются в его кабинете, пьют чай и о чем-то шепчутся. Вы чувствуете себя «недо-», изгоем, которого лишили “доступа к телу” лидера. При этом стоит вам выйти из кабинета, эти же

«приближенные» коллеги мило пользуются вами (например, просят сделать за них работу), а за спиной тут же бегут писать на вас докладные начальству, чтобы выслужить очередной бонус.

● Вы постоянно чувствуете себя как на минном поле. Информация в коллективе выдается дозированно и только «своим». Вам могут «забыть» сообщить о важном нововведении, чтобы вы почувствовали себя **“пустым местом”**.

● Вы замечаете, как вчерашний дружелюбный коллега сегодня как-то прохладно общается с вами, потому что начальник неофициально объявил вас «опальной фигурой». Вы вынуждены постоянно жить в тревоге, подозревать всех вокруг и тратить колоссальное количество энергии на оборону: *«Какие скандалы-интриги-расследования вас поджидают сегодня?»*.

● Или: Руководитель может **наоборот** вас хвалить и сравнивать вас с другим сотрудником в вашу пользу: *«Вот посмотрите на Жозефину Ивановну! Она и план не выполняет, и клиенты на нее жалуются. А вы НЕ ТАКАЯ!»*. Вы даже можете чувствовать гордость и окрыленность, а затем на этой эйфории соглашаться на самые невыгодные для вас условия.

“Я приходила к своей начальнице по насущным вопросам, и каждый раз там кто-то сидел. Как только я входила, они тут же подрывались с места и уходили. Мне просто было интересно: о чем они все время там

говорили? Удивительно, но каждый раз я чувствовала зависть: вот бы и мне так о чем-нибудь посоветоваться” (Комментарий моего подписчика)

В детстве: Мама постоянно сравнивала вас с «сыном маминой подруги» или с идеальной старшей сестрой: *«Вот Анечка у тети Люды — золото, и матери помогает, и учится на отлично. А из тебя что вырастет?»*. Если вам доставалось место «золотого ребенка» - это тоже тяжелая ноша: на вас вешали неадекватно завышенные ожидания, и вам приходилось всю жизнь из кожи вон лезть, чтобы не стать таким же «козлом отпущения» (на которого вешались все грехи и семейный негатив). Любовь и внимание приходилось буквально выгрызать, доказывая, что вы лучше конкурента.

Результат: Вырастает тотальная, выедающая изнутри тревога. Вы привыкаете жить в режиме вечной конкуренции за право просто существовать. Ваша психика намертво связывает безопасность с необходимостью «заслужить» место поближе к лидеру, из-за чего во взрослой жизни вы годами терпите унижения, пытаясь доказать деструктивному начальству: *«Посмотрите, я хорошая, я преданная, заметьте меня!»*.

Противоядие: холодный разум

Поймать триггер

Как только вы замечаете, что начальник начинает сравнивать вас с «идеальной Машей», или как коллеги шепчутся за вашей спиной, у вас внутри все привычно сжимается (пани-

ка: «меня выгоняют из стаи, я плохая») - сделайте глубокий вдох. Дыхание помогает регулировать уровень кортизола.

Переведите фокус из эмоций в холодный анализ. Мысленно скажите себе: **«Стоп. Это не про меня или мой профессионализм. Это сейчас игры “кукловода”. Я в этом не участвую».**

Разделение ролей глазами Души

Мысленно нарисуйте в пространстве треугольник, где на вершине стоит шеф (Кукловод), в одном углу вы, а в другом — коллега (Жозефина или тот, кто пишет докладные).

Посмотрите на них из точки зрения **наблюдателя** и постарайтесь посмотреть на них как бы со стороны:

Начальник: Ему страшно потерять контроль, он слаб, поэтому пытается нас сравнить.

Коллега: Она напугана еще больше, чем я. Она вынуждена писать докладные или льстить, чтобы её не сожрали. Она - рабыня этой системы.

Я: Я свободный Мастер. Я выросла из этих детских игр. Мне больше не нужно заслуживать любовь «мамы».

Практика «Вне игры»

Нарциссическая триангуляция держится только на твоём эмоциональном вовлечении. Как только вы перестаете обижаться на коллегу и пытаться доказать что-то боссу, треугольник рушится. Чтобы выйти из вовлечения - снова и снова тренируйтесь смотреть на ситуацию с точки зрения наблюдателя.

● **Произнесите про себя аффирмацию/перепишите себе в дневник - пока пишете - вы кое-что да впитаете в себя:**

Я забираю свою энергию из этого треугольника. Я не конструирую за крошки любви. Моя ценность не зависит от мнения кукловода. Мама, я отдаю тебе твою карму и твой страх. Начальник, я оставляю тебе твой деструктив. Я — вне игры.

● **Если вас сравнивают на собрании:**

вы не опускаете глаза и не начинаете оправдываться. Вы смотрите на начальника спокойным, прямым взглядом и ровным голосом говорите:

«Я поняла ваше видение ситуации. Я выполняю свою работу строго по должностной инструкции [объем/задачи]. Давайте вернемся к фактам».

● **Если коллеги шепчутся за спиной, а потом просят бесплатную услугу:** включаете холодный разум и мягко, но твердо отказываете: *“я не могу сделать это”*. И молчите - ни в коем случае не оправдываетесь.

Без вины виноватые

В найме: Чтобы вы никогда не чувствовали себя в безопасности, система постоянно меняет правила игры прямо в процессе работы. Критерии успешности KPI, дедлайны и требования к задачам переписываются задним числом так, чтобы вы в любом случае оказались виноваты.

Почему это происходит: Если сотрудник четко выполнит понятные правила, руководству придется признать его успех, повысить зарплату или продвинуть по службе. Нарциссической системе это невыгодно. Ей нужно держать вас на коротком поводке в состоянии вечной тревоги, чтобы вы постоянно доказывали свою профпригодность.

Как это проявляется: (цитата моего подписчика)

На планерке мы жестко утверждаем регламент: нельзя согласовывать скидку клиенту без официального одобрения финансового директора, иначе компания уйдет в минус. В следующий раз приходит крупный клиент и требует скидку "здесь и сейчас", без документов. Вы действуете строго по инструкции и отказываете. Клиент в ярости идет жаловаться вашему руководителю. Начальника раздражает необходимость улаживать конфликт, он влетает в ваш кабинет и при всех кричит, почему вы упустили клиента и сорвали сделку.

В этот момент вы понимаете, что правильного ответа не существует в природе. Сделаешь по правилам — виноват.

Нарушишь правила ради сиюминутного спокойствия босса — виноват вдвойне. У вас опускаются руки, появляется хроническая тревога перед каждым рабочим днем, а мозг плавится от попыток угадать, какое именно правило действует в эту секунду.

В детстве: Правила в доме зависели исключительно от настроения родителя. Сегодня за четверку вас хвалили, а завтра за эту же четверку устраивали скандал, потому что у мамы был плохой день на работе. Вас наказывали за то, что еще вчера было разрешено, заставляя жить в режиме постоянного сканирования родительского лица.

Результат: Вы становитесь гиперчувствительным «экстрасенсом», который пытается предугадать чужие эмоции в ущерб здравому смыслу. Вы теряете профессиональные ориентиры и соглашаетесь на хаос, считая самодурство начальства нормальной «спецификой бизнеса».

Противоядие: граница ответственности

Токсичная вина — это клей, который удерживает вас в разрушительных отношениях с работой. Когда начальник наказывает вас за выполнение его же инструкций, ваша психика попадает в капкан. Мозг отчаянно пытается найти логику там, где её нет, и делает вывод: *«Я виноват, потому что не смог угадать настроение босса»*.

Чтобы выйти из этого деструктивного транса, нужно провести границу ответственности. Выполните это упражнение письменно, как только почувствуете тяжелый ком вины по-

сле очередного рабочего абсурда.

Два круга

Нарисуйте на листе бумаги два круга: большой (внешний) и маленький (внутренний, внутри большого).

В малый круг (Моя зона) впишите только то, что зависело лично от вас в этой ситуации. Пример: «Я выполнил официальный регламент от [дата]», «Я вежливо общался с клиентом», «Я сохранил профессионализм».

Во внешний круг (Чужая зона) выпишите всё, что находится вне вашего контроля. Пример: «Истерика клиента», «Нежелание начальника писать объяснительные», «Эмоциональная незрелость босса», «Отсутствие четких бизнес-процессов в компании».

Посмотрите на лист: Вы физически не можете отвечать за то, что находится во внешнем круге. Вы идеально выполнили свою работу в малом круге. Вина во внешнем круге принадлежит не вам.

Назвать вещи своими именами

Токсичная вина питается надеждой, что правила логичны. Чтобы разрушить этот морок, нужно назвать вещи своими именами. Произнесите вслух или запишите следующую формулировку-манифест:

«В этой компании правил не существует. Здесь действует закон сиюминутного комфорта начальника. Меня наказывают не за ошибку, а за то, что боссу пришлось работать. Я не могу выиграть в игре, где правила придумывают

на ходу. Я признаю этот процесс абсурдным, снимаю с себя роль экстрасенса и возвращаю начальнику его вину за плохой менеджмент».

Смена фокуса: с «Я плохой» на «Процесс сломан»

Каждый раз, когда начальник влетает к вам с криками из-за двойных стандартов, мысленно переводите стрелку с собственной личности на рабочую систему.

● Вместо мысли: *«Что я опять сделал не так?»*

● Включите режим холодного исследователя:

«О, опять сработал Шапито-менеджмент. Система сломана, а босс снова перекладывает свой стресс на подчиненных. Моей вины здесь ноль».

Ваш урок: Вы не обязаны быть экстрасенсом и угадывать чужие ментальные перепады. Если вас делают виноватым за соблюдение правил — вы находитесь в заложниках у чужого невроза. Как только вы перестаете пытаться «стать идеальным» в этой безумной системе, токсичная вина теряет над вами власть, освобождая энергию для побега из этого найма.

Нарциссический фасад

В найме: На публике шеф гордится успехами отдела, а за закрытыми дверями уничтожает вас за малейшую оплошность. Вы терпите этот ад, потому что ваш мозг с детства приучен к опасной иллюзии: если вы будете работать еще усерднее и станете идеальным, холодный "родитель" на кушетке босса наконец-то вас "полюбит" и "признает".

Почему это происходит: Нарциссическое эго не способно выдержать стыд от собственной неудачи. Система вытесняет любой негатив наружу. Все победы компании — это гениальность директора; все провалы — это «тупость и лень» линейного персонала.

Как это проявляется:

В соцсетях компания выглядит как филиал рая на земле. У них безупречный бренд работодателя: стильный сайт, ценности "бирюзовой организации", бесконечные посты про экологичность, заботу о ментальном здоровье сотрудников и "мы — одна большая семья". Сам босс — харизматичный лидер, который выступает на конференциях, пишет вдохновляющие статьи о современном лидерстве без выгорания и улыбается с профессиональных фото. Вы чувствуете гордость, что попали в команду мечты.

Но фасад осыпается в первую же неделю работы. За закрытыми дверями "забота о людях" превращается в копееч-

ные штрафы за опоздание на три минуты. "Семья" оборачивается тем, что коллеги стучат друг на друга, чтобы выжить. А вдохновляющий лидер на общих созвонах размазывает сотрудников по стенке, переходя на личности и унижая за малейшую ошибку. Вы понимаете, что вся эта глянцевая культура была лишь приманкой, а реальная задача компании — выжать из вас все соки, пока вы пытаетесь соответствовать их идеальной картинке.

“В обычные дни наш отдел задыхается от перегрузок: на одного сотрудника навешана работа за троих, люди пахнут по 12 часов без продыху, а в рабочих процессах царит хаос. Но грядет визит высшего руководства или ревизоров из головного офиса.

Включается режим "идеальный фасад". На один день вас заставляют разыграть театральную постановку. Чтобы показать, что нагрузки в отделе "нормальные", на этот день убирают всю запись клиентов, а коллег из других отделов или тех, у кого выходной, выдергивают на работу в этот цирк шапито — просто посидеть возле кабинета для создания картинки “полтора землекопа в день”. Ревизоры видят идеальный тайм-менеджмент, полупустые коридоры и “бюровых” сотрудников.

Но как только проверка уезжает, карета мгновенно превращается в тыкву. Отложенные на день задачи лавиной падают на плечи золушек. Хаос становит-

ся еще хуже, потому что к старому бардаку добавляется хвост из недоделанной (по вине руководства) за время "спектакля" работы. Самое циничное — босс получает премию за идеальные показатели, а вы возвращаетесь в свой ад, но теперь — с двойной нагрузкой.”

В детстве: мама захлеб хвастается вашими пятерками перед соседями, создавая “идеальный фасад”, а дома устраивает жесткую истерику за один невымытый стакан.

Результат: Выгорание — это лишь вершина айсберга. Самое страшное — вы теряете связь со своими истинными желаниями. Годы уходят на обслуживание чужого эго и чужого фасада, пока ваша собственная жизнь и нереализованный потенциал просто сгорают в топке этой токсичной машины.

Противоядие: Снятие глянца.

Попадая под обаяние корпоративного фасада, наша психика ослепляется. Мы начинаем идеализировать компанию и обесценивать себя. Чтобы выйти из этого гипноза, нужно провести жесткую инвентаризацию и отделить рекламный буклет от суровой реальности.

Выполните это упражнение письменно, разделив чистый лист на две части.

Разрушение иллюзии

Вспомните все красивые лозунги, которые привлекли вас при найме, и противопоставьте им то, что происходит на са-

мом деле.

● **Лозунг с фасада:** «Дружный коллектив».

○ **Реальность:** Коллеги подставляют друг друга ради премий, а начальник стравливает людей на планерках.

● **Лозунг с фасада:** «Мы заботимся о ментальном здоровье и балансе сотрудников».

○ **Реальность:** Письма по выходным, штрафы за минутное опоздание и крики за отказ работать в отпуске.

● **Лозунг с фасада:**

«Наш босс — харизматичный лидер и ментор».

○ **Реальность:** Мелкий тиран, который самоутверждается за счет подчиненных и не умеет сдерживать гнев.

Когда вы увидите этот список, ваш мозг наконец-то сопоставит картинку с фактами. Вы поймете: **фасад — это обертка, созданная для привлечения ресурса (вас), а не для заботы о вас.**

Проблема не во мне

Ответьте себе честно на один вопрос:

● *«Если бы мой близкий друг пришел в компанию с такой реальной обстановкой, я бы посчитал его неудачником за то, что ему там плохо?»*

Конечно, нет. Вы бы сказали ему бежать оттуда. Так почему вы требуете от себя быть счастливым и эффективным внутри гнилой системы? Дело не в вашей «непрофессиональности». Дело в том, что фасад оказался ложью.

Аффирмация-щит для освобождения от фасада

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.