

ВЛАСТЬ
ЛЮДИ
ИНТРИГИ
КАРЬЕРА
ДЕНЬГИ
РЕЗУЛЬТАТ

ТЕ ЖЕ ЛЮДИ.
ДРУГИЕ
ПРАВИЛА.

НЕ В ХАТУ, А НА РАБОТУ

КАК ПОНЯТЬ ОФИСНЫЙ РАСКЛАД,
СОХРАНИТЬ НЕРВЫ И ПОЛУЧИТЬ ДЕНЬГИ
ЗА РЕЗУЛЬТАТ

СТАТУС
МАНИПУЛЯЦИИ
КОМАНДА
КОНФЛИКТЫ
СВОБОДА

БОЛЬШЕ,
ЧЕМ ПРО
РАБОТУ.
ПРО ТЕБЯ.

ПРАКТИЧЕСКОЕ
ПОСОВИЕ

ДЛЯ ТЕХ,
КТО ХОЧЕТ
БОЛЬШЕГО

ИГРАЙ
УМНЕЕ.

ЛЕОНАРДО ЛОВА

Леонардо Лова

Не в хату, а на работу

<https://litres.ru/74445228>

SelfPub; 2026

Аннотация

«Не в хату, а на работу» — ироничная и цепкая книга о том, как на самом деле устроена офисная жизнь. Это не учебник по успеху, а честный разговор о неформальной власти, старых коллективах, токсичной мотивации, корпоративных интригах, чужом эго, борьбе за влияние и о том, как сохранить нервы и научиться получать деньги именно за результат.

Содержание

От автора	4
Часть I. Карта местности	7
1. Сначала пойми, куда ты попал	8
2. Не путай громкость с властью	10
3. Старая гвардия	12
4. Старый король и новый двор	14
Конец ознакомительного фрагмента.	16

Леонардо Лова

Не в хату, а на работу

От автора

Я не бизнес-тренер. Это важно сказать сразу. Я не заработал первый миллион в девятнадцать лет, не просыпаюсь в пять утра ради ледяного душа и не считаю, что бедность возникает главным образом от неправильно составленной карты желаний. Я просто несколько лет ходил на работу. И этого, как выяснилось, вполне достаточно, чтобы приобрести богатый опыт по части нервов, амбиций, чужого эго и удивительных офисных спектаклей.

За эти годы я спорил, злился, брал на себя лишнее, пытался быть хорошим, полезным, нужным, удобным — и временами возвращался домой с очень простой мыслью: что здесь, чёрт возьми, вообще происходит? Мне казалось, что я пришёл работать. А потом выяснялось, что работа — это не только задачи, планы и совещания. Это ещё и территория, на которой постоянно сталкиваются характеры, самолюбия, страхи, привычки и маленькие войны за влияние.

Человеку в первый день показывают кабинет, компьютер, должностную инструкцию и организационную структуру. Очень трогательный ритуал. Он нужен, видимо, для то-

го, чтобы новичок ещё несколько недель пожил в красивой иллюзии, будто в компании действительно всё устроено ровно так, как написано на бумаге. Потом приходит жизнь. И сообщает, что рядом с официальной структурой существует другая — настоящая. В ней есть старые гвардейцы, любимчики, родственники, серые кардиналы, незаменимые хранители знаний и люди, которые не решают почти ничего, но разговаривают так, будто подписывают судьбы континентов.

Первые годы именно это било мне по нервам сильнее всего. Я слишком серьёзно воспринимал многие слова. Слишком долго пережёвывал чужие реплики. Слишком часто продолжал в голове дневной спор уже вечером, дома, в тишине. В это время человек, с которым я спорил, скорее всего, давно ужинал и вообще обо мне не думал. А я бесплатно предоставлял ему квартиру у себя в голове. Причём с отоплением.

Потом что-то поменялось. Не люди. Не компания. Люди остались примерно теми же. Тот, кто любил поучать, продолжал поучать. Тот, кто любил перекладывать работу, продолжал искать, на кого бы её переложить. Тот, кто не хотел делиться знаниями, внезапно не проснулся проповедником прозрачности. Изменился я. Я начал понимать правила. Кто действительно влияет. Кто просто громко говорит. За что мне платят. Что является моей работой, а что мне пытаются подсунуть как бесплатное приложение к моей вежливости. Когда надо писать. Когда надо спорить. Когда надо молчать. А когда лучше вообще ничего не делать, потому что через

два дня проблема сама умрёт естественной офисной смертью.

Эта книга — о таких правилах. О вещах, которые редко объясняют новичку вслух. О корпоративной психологии без сладкой патоки и без позы всезнающего гуру. Здесь нет обещания сделать вас идеальным офисным бойцом. Да и слава богу. Идеальные люди обычно или врут, или крайне неприятны в общении. Мне интереснее другое: как сохранить достоинство, нервы и трезвую голову в компании, где все чем-то заняты, половина людей что-то недоговаривает, а оставшаяся половина очень хочет, чтобы вы занялись ещё и их делами.

Если коротко, эта книга не о том, как понравиться всем. Это плохая цель. Она о том, как понять систему, занять в ней своё место, перестать отдавать свою нервную систему в бесплатную аренду и начать наконец получать деньги за результат, а не за красивые страдания.

Часть I. Карта местности



1. Сначала пойми, куда ты попал

В первый день тебе показывают структуру компании. Генеральный директор. Под ним директора. Под ними начальники. Ниже специалисты. Всё аккуратно, понятно, культурно. Стрелочки, прямоугольники, порядок. Очень красивый документ. Иногда даже полезный — например, если надо понять, кому отправлять официальное письмо. Но если ты решишь, что именно так внутри компании распределяется реальная власть, ты быстро заплатишь за эту наивность нервами.

Потому что рядом с организационной структурой почти всегда существует другая — настоящая. В ней есть человек, который двадцать лет работает с генеральным и может зайти к нему без стука. Есть родственник, чья должность не выглядит особенно грозной, но одно его слово почему-то мгновенно меняет тон разговора. Есть старый друг руководителя. Есть человек, с которым после официального совещания остаются поговорить ещё на десять минут, и именно эти десять минут оказываются важнее предыдущих двух часов общих обсуждений.

Новичок этого, конечно, не знает. Он смотрит на должность. А должность — штука коварная. Иногда человек с большой должностью боится собственной тени. А человек с довольно скромной табличкой на двери имеет такой ре-

альный вес, что лучше узнать об этом до того, как ты решишь публично поставить его на место. Формально ты, может быть, и будешь прав. Практически же выяснится, что ты выбрал очень странный способ знакомства с местной реальностью.

Поэтому первые недели на новой работе полезно не столько демонстрировать характер, сколько составлять карту местности. Кто с кем общается? К кому прислушиваются? Кто может сказать директору неприятную вещь и спокойно пойти дальше по своим делам? Чью ошибку предпочитают не замечать? Кто после совещания не расходится, а остаётся? После чьих слов решение внезапно меняется? Вот это и есть настоящая структура компании.

И нет, признание чужого влияния — не подхалимство. Это просто информация. Если на дороге яма, знание о её существовании ещё не означает уважения к яме. Ты просто не хочешь оставить в ней колесо. С людьми и офисной политикой примерно то же самое. Знать расклад — значит беречь себя.

2. Не путай громкость с властью

Есть люди, которые действительно влияют на решения. А есть люди, которые просто производят впечатление, будто влияют. Вторых часто гораздо лучше слышно. Они охотно объясняют, как нужно работать, как лучше оформить документ, как устроена жизнь, зачем компания существует и в какой цвет, по их ощущению, следовало бы перекрасить вселенную. Особенно любят они новичков. Новичок — благодарная публика: ещё вежливый, ещё сомневается в себе, ещё не понимает, кто перед ним — источник реального влияния или просто человек, очень довольный звучанием собственного голоса.

Ошибка тут простая и дорогая: принять громкость за вес. Человек говорит уверенно — значит знает. Говорит долго — значит опытный. Говорит жёстко — значит имеет полномочия. Ничего подобного. Иногда всё, что у человека действительно сильное, — это лёгкие. Бывает, что самый влиятельный сотрудник сидит тихо, почти не спорит и редко повышает голос. А тот, кто всех перебивает, просто очень любит всех перебивать. Это неприятно. Но это ещё не власть.

Со временем я выработал для себя простой фильтр: что происходит после слов этого человека? Решение меняется? К нему идут за итоговой позицией? Он несёт ответственность за результат? Или просто высказался и пошёл дальше?

Вопрос кажется примитивным, но он невероятно полезен. Половина офисных трагедий становится значительно меньше, если вовремя выяснить, что человек, которого ты второй день мысленно опровергаешь, по сути не решает ничего.

И вот здесь случается важное внутреннее взросление. Ты перестаёшь принимать каждую реплику как судьбоносное событие. Тебе сказали: «Я бы сделал иначе». Хорошо. А кто ты? Что решаешь? Что случится, если я сделаю по-своему? Иногда ответ — ничего. И это прекрасный ответ. Он экономит огромное количество сил.

3. Старая гвардия

Особенно интересно приходить в коллектив, где люди работают вместе десять, пятнадцать, двадцать лет. Там уже сформирована своя экосистема. Свои союзы. Свои старые обиды. Свои неписанные законы. Свои легенды о том, как однажды кто-то сказал директору что-то не то и исчез, будто его съела корпоративная ночь. И тут появляешься ты — новый, свежий, с идеями. Система, надо признать, не обязана от этого радоваться.

Старый коллектив не любит новеньких не обязательно потому, что все там плохие. Просто новый человек нарушает баланс. Неясно, насколько он близок к руководству, что ему позволят, будет ли он претендовать на чью-то территорию, можно ли будет на него что-нибудь повесить, будет ли он послушным или неудобным. Поэтому первые реакции старой системы почти всегда исследовательские. Тебя пробуют на прочность. Советуют. Поправляют. Поучают. Иногда действительно помогают. А иногда проверяют, насколько глубоко можно зайти на твою территорию, пока ты продолжаешь вежливо кивать.

Именно здесь очень легко стать удобным новичком. Сначала тебе приятно: тебя замечают, с тобой разговаривают, тебе что-то поручают, тебя вроде бы включают в жизнь коллектива. Потом проходит немного времени, и ты обнаружива-

ешь, что некоторые люди уже разговаривают с тобой так, будто ты их личное бесплатное приложение к рабочему дню. Если не обозначить границы вовремя, роль закрепляется. А потом тебе говорят: «Ты же раньше делал». И возразить трудно — действительно делал.

Но и другая крайность опасна: прийти в старую систему с намерением немедленно всех учить. Это прямой путь к тому, чтобы за рекордно короткий срок собрать вокруг себя коалицию людей, которым внезапно стало очень легко друг с другом — на почве общей неприязни к тебе. Новому человеку нужно другое: наблюдать, впитывать реальные знания, уважать опыт, но не подменять этим опытом собственный рассудок.

4. Старый король и новый двор

Есть компании, особенно старые или семейные, где однажды начинает меняться центр власти. Основатель стареет. Постепенно готовит преемника — сына, дочь, кого-то из молодых. Формально всё может выглядеть спокойно. Но психологически это один из самых напряжённых периодов для любой старой команды. Люди, которые двадцать лет строили систему вместе с прежним руководителем, привыкли к своему весу, к своей роли, к тому, что они знают, как правильно. А тут появляется новое поколение со своими представлениями о будущем.

Именно здесь особенно заметно, как старая гвардия начинает цепляться за прежний порядок. Не всегда открыто. Но очень часто — через скепсис, недоверие, ироничную снисходительность. Мол, мы здесь ещё при твоём отце... Опасная фраза. Потому что молодой руководитель не только наследует систему, но и неизбежно хочет собрать свою команду — людей, с которыми ему проще говорить, которые не сравнивают его каждую неделю с предыдущим поколением и не напоминают, кому он обязан своим положением.

Для нового сотрудника такой период может стать окном возможностей. Но только если он умеет наблюдать. Нельзя в первом же порыве бросаться к предполагаемому наследнику с видом человека, который уже мысленно занял место в

его личной гвардии. Передача власти может тянуться годами, а иногда и вовсе срывается. Поэтому снова — смотри на действия. Кому передают проекты? Кто принимает ключевые решения? Кто приводит своих людей? Кого всё чаще спрашивают о будущем?

Корпоративная политика редко требует от человека гениальности. Обычно она требует внимания. Нужно видеть не только, где власть находится сегодня. Важно понимать, куда она движется. Потому что строить карьеру рядом с уходящей системой — занятие в лучшем случае сентиментальное, а в худшем просто дорогое по времени.

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.