

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| INTRO.....                                                                | 3   |
| Rozdział 1 – Jesteś zasobem, nie bohaterem .....                          | 8   |
| Rozdział 2 – Spotkanie, które mogło być mailem .....                      | 13  |
| Rozdział 3 – Feedback, czyli elegancka forma krytyki .....                | 20  |
| Rozdział 4 – Awans, czyli droższa klatka .....                            | 26  |
| Rozdział 5 – Work-life balance, czyli marketing zmęczenia.....            | 32  |
| Rozdział 6 – Kultura organizacyjna, czyli kontrolowany<br>entuzjizm ..... | 38  |
| Rozdział 7 – Reorganizacja, czyli elegancki chaos .....                   | 44  |
| Rozdział 8 – Lojalność, czyli jednostronna umowa.....                     | 50  |
| Rozdział 9 – Ambicja, czyli paliwo systemu.....                           | 56  |
| Rozdział 10 – Mail o 22:47, czyli niewidzialna presja.....                | 62  |
| Rozdział 11 – HR, czyli uśmiech systemu .....                             | 67  |
| Rozdział 12 – Wypalenie, czyli awaria bez alarmu .....                    | 73  |
| Rozdział 13 – Networking, czyli kontrolowana autentyczność<br>.....       | 79  |
| Rozdział 14 – Prezentacja, czyli teatr kompetencji .....                  | 85  |
| Rozdział 15 – Strategia, czyli elegancka fikcja.....                      | 90  |
| Rozdział 16 – Benefity, czyli złote kajdany.....                          | 96  |
| Rozdział 17 – Tytuł stanowiska, czyli iluzja tożsamości.....              | 102 |
| Rozdział 18 – Open space, czyli wspólna samotność .....                   | 107 |
| Rozdział 19 – KPI, czyli liczby ważniejsze niż ludzie .....               | 112 |
| Rozdział 20 – Exit interview, czyli rozmowa po wszystkim .                | 118 |
| Rozdział 21 – Syndrom oszusta, czyli perfekcyjnie ukryty<br>strach .....  | 123 |

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rozdział 22 – Plotka, czyli nieoficjalny system informacji..                     | 128 |
| Rozdział 23 – Premia roczna, czyli kontrolowany dopływ dopaminy .....            | 133 |
| Rozdział 24 – Micromanagement, czyli brak zaufania w eleganckim opakowaniu ..... | 138 |
| Rozdział 25 – Multitasking, czyli permanentne rozproszenie .....                 | 143 |
| Rozdział 26 – Lider, czyli samotność na wyższym piętrze.                         | 148 |
| Rozdział 27 – „To tylko praca”, czyli największe kłamstwo                        | 153 |
| Rozdział 28 – Pasja, czyli darmowe nadgodziny .....                              | 158 |
| Rozdział 29 – Zmiana pracy, czyli kontrolowane ryzyko ....                       | 162 |
| Rozdział 30 – Zostanie, czyli cicha zgoda .....                                  | 167 |
| Rozdział 31 – Sens, czyli pytanie, którego nikt nie zadaje ..                    | 172 |
| Rozdział 32 – Czas, czyli waluta, której nikt nie księguje ...                   | 177 |
| Rozdział 33 – Kryzys, czyli moment prawdy .....                                  | 181 |
| Rozdział 34 – Emerytura, czyli odległa abstrakcja.....                           | 185 |
| Rozdział 35 – Brutalna prawda: to działa, bo ty działasz ....                    | 189 |

# INTRO

W korporacji wszystko ma sens.

Tak mówią.

Sens mają cele kwartalne.

Sens mają KPI.

Sens mają spotkania, które mogłyby być mailem.

Sens ma nawet uśmiech, który ćwiczysz w windzie.

Tylko ty czasem nie masz sensu.

Bo jesteś „zasobem”.

Brzmi technicznie.

Neutralnie.

Jak drukarka.

- Masz działać.
- Masz być dostępny.
- Masz się rozwijać.
- Masz nie zadawać zbyt wielu pytań.

Korporacja nie jest zła.

Korporacja jest logiczna.

To ty jesteś emocjonalny.

Na początku jest ekscytacja. Nowa karta dostępu. Nowy laptop. Nowa tożsamość. Wreszcie „poważna praca”.

Wreszcie LinkedIn przestaje być miejscem marzeń, a staje się miejscem autopromocji.

Dodajesz zdjęcie w koszuli.

Piszesz „Proud to join”.

Dziękujesz za „amazing opportunity”.

- Nikt nie wie, czym dokładnie się będziesz zajmować.
- Ty też nie wiesz.
- Ale brzmi dobrze.

Pierwsze tygodnie to onboarding. Czyli proces, w którym uczysz się, że nic nie jest oczywiste, a wszystko jest procedurą.

Jest handbook.

Jest kultura organizacyjna.

Jest misja.

Jest wizja.

Wizja jest zawsze wielka.

Ty jesteś zawsze mały.

Dowiadujesz się, że firma jest jak rodzina.

- Rodzina, w której możesz zostać zwolniony przez Excela.
- Rodzina, w której feedback to prezent.
- Rodzina, w której każdy jest liderem, ale nikt nie odpowiada.

Zaczynasz mówić ich językiem.

Nie masz już problemów.

Masz wyzwania.

Nie masz presji.

Masz dynamiczne środowisko.

Nie jesteś zmęczony.  
Jesteś „wymagany”.

Najgorsze jest to, że działa.

Bo pieniądze wpływają.  
Bo karta medyczna jest.  
Bo multisport jest.  
Bo open space wygląda nowocześnie na zdjęciach.

- Płacą ci wystarczająco, żebyś nie odszedł.
- Za mało, żebyś był wolny.
- Dokładnie tyle, żebyś kredytował swoje przywiązanie.

Zaczynasz mierzyć życie w kwartałach.

Q1 był ciężki.  
Q2 będzie przetomowy.  
Q3 to sezon urlopowy.  
Q4 to „push”.

Twoje życie prywatne zaczyna mieć roadmapę.

Spotkanie z przyjaciółmi trzeba „zreschedulować”.  
Weekend jest „slotem”.  
Sen jest „zasobem”.

- Nawet wypalenie ma deadline.
- Nawet frustracja jest wpisana w kalendarz.
- Nawet bunt musi przejść przez approval.

W korporacji uczysz się najważniejszej rzeczy: jak być profesjonalnym.

Profesjonalizm to sztuka mówienia „oczywiście” w sytuacjach, w których masz ochotę powiedzieć coś zupełnie innego.

To zdolność bycia uprzejmym wobec ludzi, którzy sabotują twój projekt, a potem zapraszają cię na kawę.

To talent do uśmiechu podczas calla, kiedy kamera pokazuje tylko twarz, a nie pięści pod biurkiem.

- Profesjonalizm to kontrolowana frustracja.
- To elegancka rezygnacja.
- To ambicja w garniturze.

A potem przychodzi moment, w którym zaczynasz rozumieć.

Że to nie jest miejsce pracy.  
To system.

System, który nagradza lojalność wobec procesu, nie wobec sensu.

System, w którym najważniejsze jest to, żeby coś się działo.  
Nieważne czy ma to sens.

- Ruch jest ważniejszy niż kierunek.
- Prezentacja jest ważniejsza niż treść.
- Ton głosu jest ważniejszy niż prawda.

I w tym wszystkim jesteś ty.

Ambitny.  
Zmęczony.  
Trochę cyniczny.

Czasem mówisz, że to tylko etap.  
Czasem wierzysz, że to coś więcej.

Częściej nie wiesz już, czy to ty grasz rolę, czy rola gra tobą.

Ta książka nie pomoże ci awansować.  
Nie nauczy cię negocjować podwyżki.  
Nie pokaże, jak zarządzać czasem.

Ona tylko zrobi jedną rzecz.

Zdejmie filtr.

- Zobaczysz mechanizmy.
- Zobaczysz siebie.
- Zobaczysz, że to nie przypadek.

Bo korporacja nie jest potworem.

Jest lustrem.

A lustra bywają brutalne.

# Rozdział 1 – Jesteś zasobem, nie bohaterem

Pierwszy mit, który sprzedano ci razem z laptopem, jest prosty.

Jesteś ważny.

Twoje kompetencje są kluczowe.

Twój wkład jest nieoceniony.

Twoja obecność robi różnicę.

Brzmi pięknie.

Zwłaszcza kiedy masz 26 lat i świeżo wyprasowaną koszulę.

Tylko że system nie działa na bohaterach.

System działa na wymienialności.

- Jeśli jutro znikniesz, ktoś przejmie twoje zadania.
- Jeśli odejdiesz, powstanie rekrutacja.
- Jeśli zostaniesz, budżet się dostosuje.

To nie jest atak.

To matematyka.

W korporacji nie jesteś osobą.

Jesteś funkcją.

Twoje imię jest w mailu.

Twoja rola jest w strukturze.

Twoje emocje są poza zakresem obowiązków.

Na spotkaniu nikt nie mówi: „Rafał jest dziś zmęczony”.  
Mówią: „Projekt ma opóźnienie”.

- Projekt nie ma dzieci.
- Projekt nie ma kryzysu egzystencjalnego.
- Projekt nie zastanawia się, czy to wszystko ma sens.

Ty tak.

Ale to twój prywatny feature.

W HR-owym słowniku jesteś „talentem”.

W Excelu jesteś kosztem.

W prezentacji jesteś „headcountem”.

Headcount.

Słowo, które brzmi jak statystyka w grze komputerowej.

I trochę nią jesteś.

Masz level.

Masz skillset.

Masz performance review.

Jeśli dowozisz — rośniesz.

Jeśli nie — „rozważamy dalszą współpracę”.

Wszystko jest eleganckie.

Nikt nie krzyczy.

Nikt nie rzuca papierami.

To nie dramat.

To proces.

- Najbardziej brutalne rzeczy w korporacji dzieją się spokojnie.
- Największe decyzje zapadają bez emocji.
- Najgorsze maile zaczynają się od „Hi”.

Zaczynasz więc inwestować w swoją wartość.

Szkolenia.

Certyfikaty.

Dodatkowe projekty.

Robisz więcej, żeby znaczyć więcej.

Tylko że system nie premiuje znaczenia.

System premiuje dopasowanie.

Jeśli jesteś zbyt ambitny — jesteś zagrożeniem.

Jeśli jesteś zbyt cichy — jesteś niewidzialny.

Jeśli jesteś idealny — jesteś drogi.

Optimum to bycie wystarczającym.

- Wystarczająco dobrym.
- Wystarczająco lojalnym.
- Wystarczająco zmęczonym, żeby nie kombinować.

Kiedyś myślałeś, że będziesz zmieniał świat.

Teraz zmieniasz slajdy.

I robisz to dobrze.

Bo nauczyłeś się jednej rzeczy: przetrwanie to sztuka bycia potrzebnym, ale nie niezastąpionym.