

**АЛЁНА  
ВЛАДИМИРСКАЯ**

# **АНТИ РАБСТВО**



**НАЙДИ СВОЕ  
ПРИЗВАНИЕ**

Алена Владимировская

**Антирабство. Найди  
свое призвание**

УДК 159.99  
ББК 88.5

## **Владимирская А.**

Антирабство. Найди свое призвание / А. Владимирская

Книга, написанная главным рекрутером страны, раскрывает все секреты HR-индустрии. Что эйчары оценивают в кандидатах прежде всего, как не провалить интервью и поднять себе цену уже на собеседовании, как найти работу за границей, как без потерь выйти из конфликта с начальником, что делать, если вас пытаются «подсидеть», стоит ли судиться с работодателем, если он не платит, как найти работу после декрета и что делать пенсионерам, как помочь подростку определиться с будущей профессией, с чего начать, если вы хотите сменить профессию и вообще заняться чем-то другим... Во всех этих ситуациях вы посмотрите на себя глазами эйчара – и кадровые вопросы перестанут быть для вас неразрешимыми. В каждой главе этой книги вы найдете не только развернутый ответ специалиста, но и конкретный пример из практики. Все это кто-то уже проходил до вас, и лучшее, что вы можете сделать, – это учиться на этих кейсах! Автор работает в рекрутинге и HR более 15 лет и за это время помогла уже тысячам людей обрести не просто работу, а работу, приносящую радость. А вы довольны своей работой?

УДК 159.99

ББК 88.5

## Содержание

Предисловие	8
Старт карьеры	10
Отцы и дети: современная интерпретация, или Как помочь ребёнку в выборе профессии	11
Ошибка № 1. Настаивать на своём выборе профессии для ребёнка	11
Ошибка № 2. Ориентироваться на выгодные профессии прошлого	13
Ошибка № 3. Не поддерживать выбор подростка, если вы с ним не согласны	13
Ошибка № 4. Выбирать вуз по принципу «куда проще поступить»	14
Ошибка № 5. Подстраховывать и оберегать от всех ошибок	14
Ошибка № 6. Ориентироваться только на собственный профессиональный опыт	15
Ошибка № 7. Считать, что психологических тестов достаточно для выбора профессии	15
Ошибка № 8. Не изучать аналитику и прогнозы по профессиям, не планировать карьеру, не слушать карьерных консультантов	15
Хороший диплом – это только полдела, или Что нужно знать, устраиваясь на свою первую работу	17
Поиск работы и собеседование	20
Поиск работы – это тоже работа, или Как выбрать нужную вам компанию	21
Лучшие способы завалить собеседование, или Чего не стоит говорить рекрутерам	22
На работу за два дня, или Как научиться контролировать себя на собеседовании	25
Докажите свою компетентность, или Как устроиться на работу после декрета	26
Главное – договариваться на берегу, или Как работодатель может вас обмануть	27
Возраст	30
Безнадёжных ситуаций не бывает, или Как найти работу, если у вас нет опыта и вам за 40	31
Рецепт успешной карьеры после 35, или Как преодолеть карьерный кризис	34
Научите родителей искать работу, или Что делать пенсионерам	38
Отношения в коллективе	45
Терпеть или не терпеть – вот в чём вопрос, или Что делать, если ваш начальник тиран	46
Конфликты на работе, или Как вас могут выживать из компании	49
1. Деспотичный начальник	49
2. Плохой микроклимат	50
3. Личные конфликты	51

Служебный роман, или Как поддаться чувствам, но сохранить работу	53
Когда начальник – дурак, или Что делать, если вы умнее своего руководителя	56
Деньги	59
Торгуйся! или Как торговаться о зарплате на собеседовании	60
Карьерный шантаж, или Как «подсидеть» своего начальника	62
Выиграть в суде, но проиграть в карьере, или Стоит ли подавать иск на работодателя	66
Кризис	67
Все боятся кризиса, или Как не впасть в меланхолию, когда на дворе кризис	68
Долларовая ипотека – не повод поднимать вам зарплату, или Кто может просить повышения в кризис	71
Увольнение	73
Синдром сбитого лётчика, или Что делать, если вас «попросили»	74
Самые распространенные сценарии увольнения, или За что теряют работу сегодня	77
1. Профессиональное несоответствие	77
2. Корпоративные интриги и войны	77
3. Биохимия	78
4. Отсутствие корпоративной лояльности	79
5 признаков того, что вас скоро уволят, или Как распознать опасность	80
Уходите красиво, или Чего нельзя делать при смене работы	83
Перепрофилирование и смена деятельности	84
Стресс, тоска, страх, или Как обрести свободу и начать жить	85
Хватит быть бухгалтером, или Как не бояться идти к мечте	87
«Найдите мне любую работу за 200 тысяч», или Как уйти из бизнеса в найм	91
Без резких движений, или Как уходить на новое место постепенно	94
Работа за границей	96
Где родился, там не пригодился, или Куда уехать работать и кто востребован в мире	97
Стэп бай стэп, или Как найти работу за границей	99
1. Выберите страну для переезда	99
2. Изучите местные ресурсы для поиска работы	100
3. Занимайтесь нетворкингом и создавайте репутацию	100
4. Выберите подходящий способ переезда	101
Перспективы и тренды	103
Специальное образование и высокая квалификация, или На что делать ставки в ближайшее время	104
Время топ-менеджеров, или Чего хотят сегодняшние руководители	107

## Предисловие

Наверное, это неприятно осознавать, но для рекрутеров люди – как тортики. Здесь так же важны оригинальность, личные предпочтения и... упаковка.

Очевидно, что у кандидата, который плохо себя продаёт, меньше шансов быть понятым, услышанным, по достоинству оцененным. И это не делает рекрутеров ни хуже, ни лучше. Это просто факт. Против него можно протестовать, а можно просто принять его и превратить в преимущество.

«Как же так, – часто возмущаетесь вы, – в наш век толерантности и профессионализма вы честно признаётесь в том, что важен не только профессионализм, но и то, как я сам себя продаю?» Да, отвечаю я. Либо станьте экспертом того уровня, на котором уже не нужно продавать себя (хотя это иллюзия, тот же Котлер – мастер самопрезентации, но и ему приходится это делать), либо вы всегда будете получать недостаточно хорошие для вас предложения. Такова жизнь.

Итак. Эта книга о том, как правильно продавать себя.

- Как устраиваться на работу, если на работу не берут.
- Как торговаться о зарплате, если вам сложно просить деньги.
- Как проходить собеседование, если вы не умеете рассказывать о себе.
- Как найти работу своей мечты, если все осточертело.
- Как найти первую работу, если всем нужны сотрудники с опытом.

Я пишу эту книгу, опираясь на свой более чем десятилетний опыт рекрутера. В её основе – более тысячи историй проекта «Антирабство», который мы с командой затеяли некоторое время назад.

Что такое «Антирабство»? Это проект, который учит тому, как найти работу своей мечты, как выстроить честные отношения с работодателем, и помогает решить любые карьерные вопросы. Самые сложные, самые запутанные ситуации. Мы задумали его в разгар очередного кризиса, когда многие мои знакомые остались без работы и стали спрашивать о том, что же им делать. И тогда мы придумали «Антирабство», чтобы помочь каждому, у кого есть подобные проблемы.

Спустя два года существования проекта, когда уже более тысячи слушателей прошли наши курсы, когда счет спасённых карьер пошел на сотни (не все приходили к нам за срочным поиском работы – многие хотели определиться с долгосрочными целями, получить повышение – и в этом мы тоже помогали. Но об этом чуть позже.), я поняла – мы можем рассказать об основных сложностях трудоустройства в этой книге, **ЧТОБЫ ЭТО ПЕРЕСТАЛО БЫТЬ ДЛЯ ВАС СЛОЖНЫМ.**

Итак, если вы ищете работу, испытываете трудности в коллективе или не смогли найти общий язык с начальством, хотите уволиться или вообще подумываете о смене сферы деятельности, читайте!

Вся книга по своей структуре проста: есть несколько больших разделов – про начало карьеры, поиск работы и собеседование, возраст, отношения в коллективе и т. д. В каждом из них – несколько тематических глав, в которых вы найдёте дельные советы и конкретные рекомендации, здесь же на реальных примерах рассмотрим сложные случаи. Со всеми этими случаями мы сталкивались в «Антирабстве» – и неизменно находили из них выход.

Все истории, которые я рассказываю в этой книге, мои любимые, как бы странно это ни звучало. И хотя «самых любимых» не должно быть много, специфика моей работы такова, что, только принимая каждую ситуацию близко к сердцу, я могу реально помочь людям. А то, что

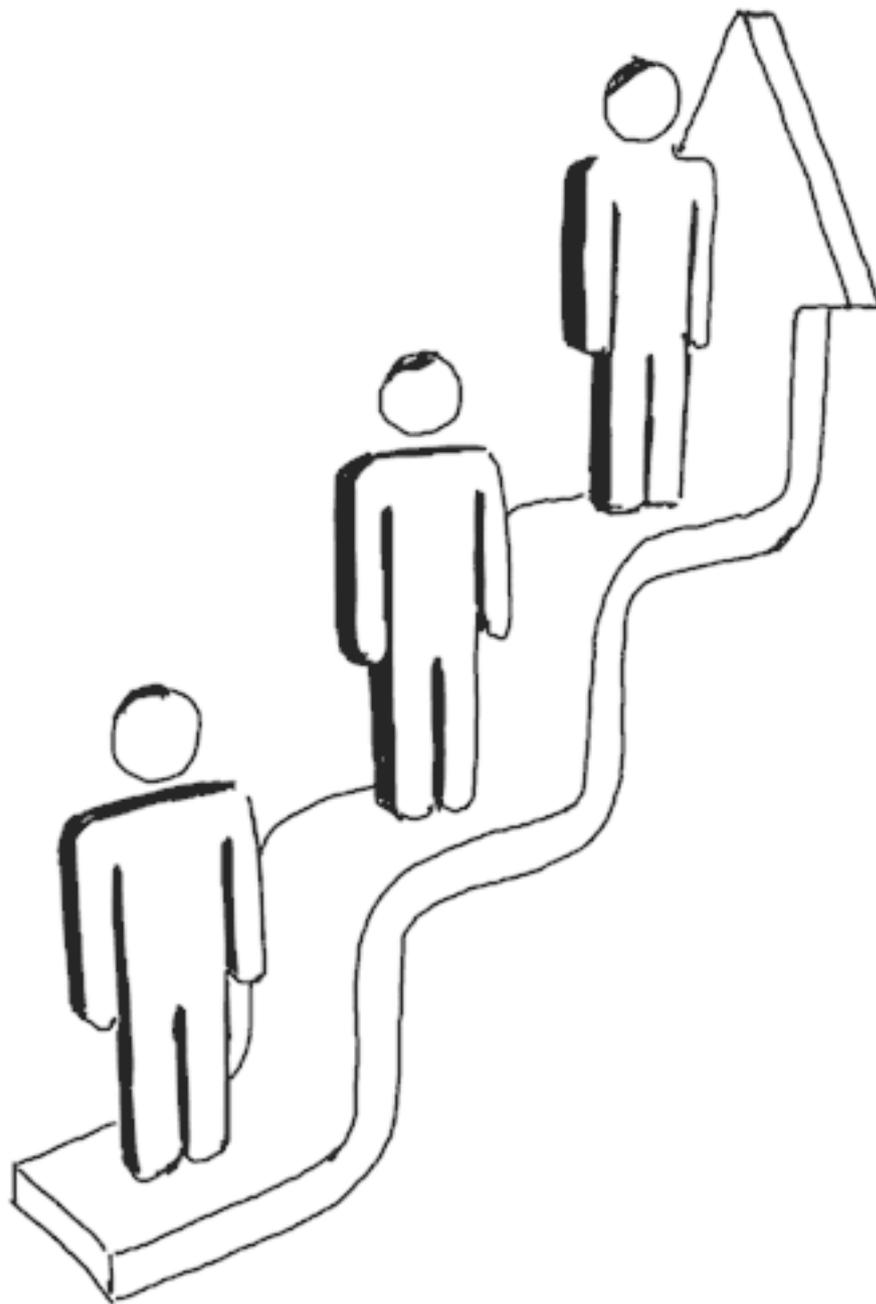
было пропущено через себя, невозможно не любить, как и невозможно этим не гордиться. И я горжусь – каждым успехом, как лично своим, так и успехом команды.

В ответ на эти истории я часто слышу «Ой, это же прямо про меня написано». С одной стороны, грустно понимать, что так много людей оказываются в схожих и действительно сложных ситуациях. С другой стороны, мне радостно – потому что, глядя на эти истории, вы понимаете, что безвыходных ситуаций не бывает и поменять можно всё что угодно.

Конечно, каждый случай – уникален. И если вам кажется, что ваша история сложнее, чем описанные здесь, или просто иная, приходите учиться в «Антирабство», мы – больше, чем разговоры о карьере, и мы действительно помогаем.

Удачи!

## Старт карьеры



Отцы и дети: современная интерпретация, или Как помочь ребенку в выборе профессии  
Хороший диплом – это только полдела, или Что нужно знать, устраиваясь на свою первую работу

## **Отцы и дети: современная интерпретация, или Как помочь ребёнку в выборе профессии**

Многие считают, что карьера начинается с первого места работы или первой стажировки по профилю, но на самом деле это не так. Она начинается гораздо раньше – с выбора профессии и университета ещё в подростковом возрасте (хотя, конечно, этот выбор и не всегда определяет направление в карьере. Мы уже привыкли видеть людей с юридическим образованием, занимающихся продажами, педагогов-филологов – пиаром и маркетингом и т. д. Но всё же это не норма).

К сожалению, современные родители не могут помочь ребёнку сделать правильный карьерный выбор. Да, осознавать это неприятно, но это правда – старшее поколение ориентируется на инструменты выбора профессий, которые достались в наследство из прошлого. Давайте поговорим о том, как перестать наступать на одни и те же грабли и тянуть родительские ошибки из поколения в поколение, загоняя собственных детей в безработицу.

По статистике, 8 из 10 детей поступают не в те вузы и получают не те профессии.

Кругозор родителей ограничен профессиями прошлого, а возможность дать хороший, стоящий совет относительно будущей профессии зачастую ограничена ошибками собственного восприятия. Что в итоге? Печальная статистика – 8 из 10 детей поступают не в те вузы и получают не те профессии. Не желая детям зла, родители тем не менее планомерно совершают одни и те же ошибки (нередко те же самые, которые совершали их собственные родители и родители родителей...). Какие? Давайте разберёмся, а заодно подумаем, как их избежать.

### **Ошибка № 1. Настаивать на своём выборе профессии для ребёнка**

Конечно, очень неприятно, когда наше мнение не учитывается: мы хотим вообще другого, а нас настойчиво заставляют принять чью-то позицию как единственно верную. Мы, взрослые, очень этого не любим. Но при этом считаем, что так себя вести по отношению к собственным детям – нормально и даже правильно. В конце концов, нам же виднее, у нас – опыт!

\* \* \*

У меня есть дочь. Отличная дочь, которая тоже когда-то заканчивала школу и тоже не знала, куда идти учиться. Но как же: я – эйчар, бабушка – педагог, папа – журналист. Всеми силами и репетиторами мы загнали её в МГУ на филологический. Дочка покорно ходила в институт, а потом завалила сессию.

С депрессией слегли все – дочь, я, бабушка и даже немного дед. Только папа оставался совершенно спокоен.

Сначала мы все страдали. Потом начали дочку мучить: или восстанавливайся, или начинай готовиться к новому поступлению, или иди работать! Она лежала на кровати, смотрела Ютуб, всё больше замыкалась в себе и всё меньше улыбалась... И в один прекрасный день сказала: «Вы меня достали. Вы меня не понимаете. Я уезжаю жить в Питер. Одна».

Боже, как мне было обидно и страшно. Как я хотела всё бросить, закрыть её в квартире, забрать деньги и ключи. Но мудрый папа сказал: «Пусть едет. Благо в Питере у нас есть квар-

тира, и бомжевать она точно не будет». Дочка уехала. И через полгода сама поступила в... медицинский. Где учится до сих пор и счастлива.

\* \* \*

Как-то раз на профориентации «Антирабства» я работала со слушательницей Екатериной, которая, уже окончив медицинский вуз и проработав некоторое время врачом, поняла, что настало время менять профессию. Хотите верьте, хотите нет, но из медицины хотят бежать часто. Это всё-таки во многом профессия души и большого желания – помножьте её на огромный стресс и ответственность, и вот вам «работа мечты».

Екатерина стала врачом по желанию мамы. И папы. А заодно – бабушки с дедушкой. Да, уже четвёртое поколение её семьи занималось медицинским делом, и как-то так само собой сложилось, что никакая другая профессия для Екатерины и не рассматривалась. Она и сама с этой мыслью свыклась – заканчивала школу, подготавливаясь к меду, поступила, начала учиться... И очень быстро поняла, что «не её». Но уйти ей, конечно, никто не дал.

Ожидания семьи и настойчивое родительское «как это “не хочу”, доучишься, и всё будет прекрасно» заставили Екатерину потратить немало лет на профессию, которая была ей совсем не по душе. Было тяжело, порой совершенно невыносимо, но решиться на изменения девушка смогла только спустя довольно продолжительный период времени. И пришла к нам с не самым приятным багажом – полным разочарованием в профессии, жизни, а заодно с ощущением беспомощности, которое ни маме, ни папе было не понять. Надо ли рассказывать, как родители восприняли её решение прекратить врачебную практику?

К счастью, Екатерина оказалась из того сорта сильных людей, которых не просто сломить даже под натиском общего неодобрения. Даже когда оно исходит от самых, казалось бы, близких людей. Первым делом нам пришлось восстановить психологическое состояние девушки. Нет, мы не психологи – но мы знаем, как тяжело решаться на карьерные перемены, а значит, можем рассказать, как с этим бороться.

Затем уже пошли месяцы кропотливой работы. Профориентация и оценка желаний. Общение с экспертом. Поиски вариантов. Понятно, что просто так терять годы медицинского обучения и практики ни Екатерине, ни нам не хотелось, поэтому мы изначально искали варианты, которые, во-первых, придутся девушке по душе, а во-вторых, позволят использовать те навыки, которые она наработала в медицине. Выход нашелся на стыке с продажами, сейчас Екатерина работает в фармацевтической компании и занимается заказами лекарств.

Чего ей это стоило? Дополнительных сил, времени на добор знаний и компетенций, времени на собеседования и поиск работы. Но нам кажется, что это не такая уж большая плата за счастливые отношения с собой и карьерой. Что же семья? С семьей Екатерина тоже нашла общий язык. К счастью, родители поняли, что благополучие дочери им всё же важнее.

Так называемые «карьерные династии» вообще несут довольно существенную угрозу. Не поймите меня неправильно, традиции в семье – это очень хорошо, однако если ребёнок растёт в подобной семье, его профессиональный кругозор к подростковому возрасту ограничен. Хорошо, если он действительно видит себя в той же профессии, что и мама с папой. А если нет? Тогда это прямой путь к психозу и неудовлетворённости жизнью.

Вращение в очень узкой профессиональной среде, которая может ребёнку не подходить вовсе, не даёт ему сделать выбор на основе того, что ему действительно подходит и в чём он мог бы развиваться и достичь успеха. Семейные традиции переносят паттерны прошлого из поколения в поколение и в итоге приводят к тому, что дети скованы очень узкими рамками и ограничениями, нагружены целым ворохом профессиональных предрассудков.

Ещё до окончания школы они уже вписаны в определённые сложившиеся схемы поведения, обучения, начала и продолжения карьеры, которые не менялись годами. В ситуации быстрой трансформации рынка труда (молчу о чисто психологической стороне вопроса) дети имеют очень высокие шансы оказаться неуспешными.

## **Ошибка № 2. Ориентироваться на выгодные профессии прошлого**

Лет 15 назад это были психологи, 10 – юристы, 5 – программисты. Знакомый список? Предлагаю его продолжить!

\* \* \*

Александра привела к нам на профориентацию своего сына Костю чуть ли не напрямую с последнего курса юрфака. Сама она всю жизнь проработала на простой трудовой должности на одном из производственных предприятий Москвы, но вот сыну своему хотела судьбы другой – успешной, да ещё и с билетом наверх, из «трудовых» в «интеллигенты». Благо парень способный.

Когда пришло время выбирать профессию, Александра вспомнила, что адвокат – это и денежно, и престижно. В этот раз мнение ребёнка спросили: Костя был вовсе не против стать адвокатом, его личным предпочтениям это никак не противоречило, каких-то особых пожеланий у юноши не было.

Впрочем, отучившись пару лет, Костя и его мама поняли, что стать «успешным адвокатом» сейчас не так уж и просто – рынок переполнен представителями этой профессии, которые пошли на юрфак именно потому, что «выгодно». А переполненный рынок – это очень высокая конкуренция, а значит, отсутствие гарантий на кусок хлеба с маслом.

Посоветовавшись, семья решила Костю «перепоступить». Собственно, за тем они к нам и обратились – чтобы мы помогли парню найти то дело, которое будет ему интересно (и действительно будет востребовано на перспективу).

Для таких случаев мы разработали специальный тест, который позволяет оценить склад ума молодого специалиста – аналитик, исследователь или практик. Затем мы смотрим, какая отрасль интересна человеку, и определяем пул подходящих ему профессий, исходя из их перспективности на рынке труда. Костя оказался чистейшим аналитиком (тогда как адвокат – это про практику): мы разработали маршрут его нового обучения с учетом дальнейшей работы в digital-аналитике данных.

## **Ошибка № 3. Не поддерживать выбор подростка, если вы с ним не согласны**

Поддержите выбор подростка, даже если вы с ним не согласны. Мне очень жаль, что до сих пор встречается так много людей, не понимающих, что поддержка и доброе слово творят чудеса и дарят веру в себя. А с верой в себя можно горы свернуть.

\* \* \*

Евгения всю свою сознательную жизнь хотела писать. Книги, статьи, заметки... Быть известным прозаиком. А может быть, журналистом? Или суровым редактором и встать у руля топового издания? Мир слов и текстов манил, а родители были против.

Нет, ну ладно журналистика, это ещё куда ни шло. Но Евгения, сразу не определившись с тем, что именно она хочет писать, решила начать с более обобщённого дела – и пошла поступать на филологию. Волосы у родителей встали дыбом. Что это за специальность такая, кого оттуда выпускают? Кем ты будешь работать? Учителем в школе? На что ты будешь жить? Как так можно! В общем, ужас, кошмар, паника.

Родители были категорически против, чуть ли не саботировали сначала поступление, а потом и учёбу. К счастью, Евгении хватило веры в себя и собственные мечты, чтобы не опустить руки. К несчастью, её родителям в какой-то момент серьезно не хватило чувства такта.

Времени с тех пор прошло достаточно, и сейчас, глядя на успех Евгении, которая попала в русло и пишет замечательные экспертные статьи про новые технологии, я испытываю сильнейшее сожаление. Не о ней, но о её родителях, которые за время обучения Евгении своей категоричностью серьёзно испортили отношения с дочерью.

Не чувствуя поддержки, Евгения отдалилась от собственной семьи. Нет, контакт с родителями она поддерживает – приезжает к ним в гости в другой город раз в несколько месяцев. Дня на три. И усердно «угукает» в телефон, когда звонят мама с папой. Идет ли речь о близости, о желании открыться родителям, доверить им свои планы, мечты, переживания? Ответ очевиден.

#### **Ошибка № 4. Выбирать вуз по принципу «куда проще поступить»**

Понятно, что всегда нужно ориентироваться на свои возможности, однако это вовсе не значит, что нужно идти по пути наименьшего сопротивления и даже не пытаться прыгнуть выше головы – там, наверху, много интересного.

Одна из моих любимых историй – о том, как папа не дал сыну поступить в МГУ. Звучит абсурдно? Если бы!

\* \* \*

Об МГУ Максим мечтал чуть ли не с детства – главный вуз страны, уровень, чувство причастности и замирение сердца, когда стоишь на пороге здания университета... И Максим старался, готовился, планировал поступать. Пока папа не узнал, куда целится сын. Что было дальше? Совет «быть проще». Где мы, Максим, а где – МГУ? Университет для, простите, мажоров. Детей элиты. Куда просто так не поступишь и все по благу. А у нас откуда такие деньги? В смысле «сдам экзамены и поступлю»? Разве ты не знаешь, как оно там происходит?

Уверенность Максима таяла с каждым днём. Довольно скоро юноша действительно поверил в то, что каждому своё место, и зачем целиться выше – нам и здесь неплохо. И выбрал вуз попроще. Неплохой, но не МГУ. А вместе с вузом попроще получил и жизнь поскромнее, а также чётко вбитое в голову собственным отцом ощущение того, что стараться не стоит – лучшая жизнь, она ведь не для всех. Мы жили так, и ты, дорогой сын, живи так же.

#### **Ошибка № 5. Подстраховывать и оберегать от всех ошибок**

Главная задача родителей в меняющихся условиях карьерного рынка – помочь. Не посоветовать, не направить, не указать, не потащить за уши, а поддержать ребёнка и помочь ему сделать выбор самому.

Задача родителей, не посоветовать, не направить, не указать, не потащить за уши, а поддержать ребёнка и помочь ему сделать выбор самому.

Мысль о будущей работе должна сформироваться в голове ребёнка, не родителя. Задача родителя – быть в команде ребёнка и постараться не нарушить эту связь. В случае ошибки или сложности родитель должен подхватить, помочь минимизировать последствия, но не убрать их, не предусмотреть их заранее или полностью предотвратить. Важно позволить ребёнку осту- питься, но при этом быть рядом тогда, когда будет нужна помощь или поддержка.

### **Ошибка № 6. Ориентироваться только на собственный профессиональный опыт**

Обычно родители не мыслят на перспективу, просто потому, что, не считая своей собственной узкой отрасли, они не видят других профессий, не отслеживают тенденции рынка, не знают, как и что на нём развивается. Поэтому всё, с чем они могут познакомить ребёнка, – это их собственная сфера деятельности и то, что в массовом сознании считается «перспективными профессиями». Естественно, и то и другое может быть для ребёнка совершенно мимо.

### **Ошибка № 7. Считать, что психологических тестов достаточно для выбора профессии**

Профориентационные тестирования не покрывают всей потребности ребёнка в определении своего будущего пути, потому что они очень шаблонные, а каждый человек – существо уникальное.

Мало помогает и профориентация от психологов. Сколь бы важным ни был такой подход как часть целого комплекса действий, ориентироваться только на него – ошибка. Психологи в плане определения будущей карьеры, увы, не помощники. Их задача – разобраться во внутренних склонностях, потребностях, интересах и сильных сторонах человека, но психологи не обладают рыночной экспертизой. Кто в состоянии помочь с выбором профессии? Карьерные консультанты, у которых есть и профессиональная экспертиза, и возможность оценить личные качества.

### **Ошибка № 8. Не изучать аналитику и прогнозы по профессиям, не планировать карьеру, не слушать карьерных консультантов**

Слушать их стоит хотя бы потому, что именно они видят и знают, что происходит на рынке, понимают его тенденции, а значит, могут точнее всего порекомендовать, посоветовать, проконсультировать, предостеречь. Недавнее исследование выявило, что, определяясь с карьерой, человек выбирает из 10–15 профессий, о которых он более-менее знает, которые есть в его окружении. При этом на свете существует более 4000 профессий... Многие ли из нас догадываются о таком разнообразии? Карьерный консультант – это специалист с самым широким кругозором с точки зрения возможностей и профессий, существующих на рынке.

Научитесь слушать ребёнка, позвольте ему самому управлять собственной жизнью, перестаньте страховать каждый его шаг – и вы получите здоровую, успешную, взрослую личность.

Обратили внимание, что ни в одном из восьми приведённых пунктов я не написала о возможном решении? Нет, это не потому, что решения нет – а потому, что над ним нужно подумать самим. Начать стоит с того, чтобы понять и принять простую истину – вы как родитель можете (и скорее всего будете) совершать ошибки. Вторым шагом будет определение тех ошибок, которые вам свойственны. Третьим – подход «от противного» и работа над собой.

Научите себя слушать своего ребёнка, а ещё – слышать его. Позвольте ему самому управлять собственной жизнью. Перестаньте страховать каждый его шаг – и вы получите здоровую, успешную, взрослую личность, человека, который будет идти по жизни уверенно и будет благодарен родителям за то, что они помогли найти собственный путь. И неважно, что в процессе была набита пара шишек, заживут.

Эти советы, что называется, общие и пригодятся по жизни вообще. Что же касается выбора профессии как первого шага к взрослой жизни, здесь я советую руководствоваться принципом «не навреди», а ещё лучше – не навязывай и не ограничивай.

Мир меняется, поэтому навязать ребёнку какую-то профессию, совершенно не понимая, что будет на рынке труда через 5–10–15 лет, означает ограничить его и с большой долей вероятности обречь на неудачу. Например, на то, что как профессионал ваш ребёнок будет не востребован уже в момент выпуска из вуза и в итоге будет стагнировать вместе со своей профессией или окажется в ситуации очень высокой конкуренции, так как количество рабочих мест в его отрасли будет постоянно сокращаться.

Не пускайте на самотёк будущее своих детей, не пренебрегайте возможностями подростковой профориентации с участием карьерных экспертов, подходите к процессу ответственно, и тогда безработица вашего ребёнка никогда не коснется.

## **Хороший диплом – это только полдела, или Что нужно знать, устраиваясь на свою первую работу**

Мы довольно много говорим о том, через что проходит человек до работы (обучение), во время (самые разные карьерные ситуации) и после неё (увольнение или выход на пенсию). Но вот чему мы уделяем как-то несправедливо мало внимания, так это короткому периоду, который идет между «до» и «во время».

Я говорю сейчас о том этапе, когда совсем юные, но уже умеющие что-то люди всеми правдами и неправдами устраиваются на свою первую работу. Отбросим в сторону ситуации, когда местечко находят мама и папа или когда гения-специалиста с руками и ногами тянут на работу ещё со скамьи вуза. В этой главе поговорим о самых обычных жизненных ситуациях, с которыми сталкиваются сотни тысяч обычных молодых людей, а примерами нам послужат истории Арины и Арсения.

\* \* \*

Всю свою жизнь Арина была умницей. Прилежно ходила в школу, после школы – на музыку и пение, делала уроки, практически бесконфликтно пережила подростковый период, поступила в вуз, там бакалавриат, магистратура, выпуск...

Путь её был гладкий и ровный. Нет, Арина не была отличницей-медалисткой, но была стабильной «хорошисткой» и по школе, и по жизни – многим, думаю, известен этот типаж.

А потом настал момент, когда Арине надо было найти работу. Привыкшая к тому, что при должном старании всё неплохо складывается само собой, Арина даже не задумывалась о том, что поиск работы – это навык.

У девушки были хорошие оценки в дипломе и аттестате, но все же она не была той, за кого борются рекрутеры лучших компаний. Не было у неё и родственников, готовых пристроить на тёплое местечко, а ещё не было человека, который в своё время объяснил бы принципы успешного «вхождения» в карьеру, рассказал и напомнил про важность грантов, стипендий, стажировок...

Арина умудрилась закончить вуз, пройдя только обязательную практику, что, конечно, правильно и хорошо, но при прочих равных – недостаточно. В общем, она попала в такой до боли знакомый многим порочный круг, когда на работу не берут из-за отсутствия опыта, но и опыт взять особо негде...

Как Арина вышла из ситуации? К счастью (да простят меня сейчас сторонницы принципа «все сама»), у девушки был мужчина, с которым она могла и вовсе не работать. Имея возможность не думать о том, как выжить в конкретный отрезок времени, Арина потратила примерно полтора года на наработку опыта – часто на удалёнке, на низовых позициях из разряда «добавить в табличку тут, убрать из таблички там». Платили немного, символически, но зато через какое-то время девушка смогла вписать в своё резюме парочку рабочих мест и новых навыков, а также пройти у нас обучение на тему того, как правильно искать работу и проходить собеседование. Ну а дальше дело оставалось за малым – на этот раз «вооруженная» Арина вновь принялась за поиск постоянного места работы. И успешно его нашла.

\* \* \*

Арсений – тоже молодец. Вообще, все молодцы, я не устаю это повторять, потому что временные трудности случаются со всеми, но важно то, как мы из них выходим и какие решения принимаем.

В отличие от Арины, Арсений знал, как искать работу. Точнее, он знал, что нужно делать, чтобы попасть в компанию мечты, которой он грезил со школы (пусть это будет условный «Газпром»).

И все усилия Арсения и в жизни, и в учёбе были направлены на то, чтобы попасть в эту компанию. Нужные стажировки, нужные связи, нужное образование, встречи, наставники в университете... и справедливый итог – первая должность и первая работа сразу в компании мечты.

Звучит как история успеха, но, к сожалению, на выходе Арсений оказался не так уж счастлив и доволен своим местом работы. В какой-то момент молодой человек оказался на грани серьезной депрессии из-за того, что называется несовпадением ожидания и реальности. Когда в течение многих лет стремишься к чему-то, а в результате получаешь не совсем то, на что рассчитывал, – это очень тяжело.

В чем была проблема? Арсений попросту не понимал, что здесь делает. У него были нужные навыки и умения, а на рабочем месте у него были задачи, которые он выполнял. Но делал это он чисто механически: задачу ставили, он её реализовывал, конец истории, новая задача. Ему же хотелось совсем другого, введения в курс дела – это как минимум. А ещё – роста, развития, обучения, хорошего примера рядом. Всё это мы выяснили тогда, когда Арсений пришел в «Антирабство» со словами: «Я не доволен своей работой».

Как мы решили проблему? Помогли ему понять, что «Газпром», конечно, хорошо, но в начале карьеры нужно стремиться совсем к другим вещам, местам и людям. «Газпром» никуда не денется, а вот стартовый этап, когда самое время и ещё есть запал набирать нужные практические знания на работе, закончится быстро.

В компаниях масштаба «Газпрома» ни у кого просто нет времени учить, подтягивать и вообще обращать внимание на условного Арсения. Компании надо, чтобы шестеренки крутились, поэтому каждый отдельно взятый Арсений работает на то, чтобы обеспечить слаженную работу всех процессов.

Успешная карьера – это наше собственное дело, наше собственное решение и наша собственная проблема.

Молодому же специалисту нужно от первого рабочего места совсем другое. Конечно, если он хочет быть успешен в дальнейшей своей карьере. И именно поэтому для первого рабочего места я всегда советую выбирать компанию амбициозную, но поменьше... Такую, где у старших сотрудников будет время обратить внимание на молодого специалиста. Успешная карьера – это наше собственное дело, наше собственное решение и наша собственная проблема.

Проблема Арины была в непонимании того, что, если до сих пор всё шло гладко, это ещё не значит, что и дальше будет так же. Проблема Арсения заключалась в непонимании того, как его амбиции соотносятся с реальными карьерными ожиданиями и желаниями.

И это всё безумно сложно. Прежде всего сложно понять, чего ты на самом деле хочешь от первой работы, чего от неё ожидать и какой она должна быть. Как много людей реально знают, что им нужно и каким будет их карьерный путь, когда впервые выходят на работу в возрасте 20+?

К счастью, несмотря на то, что наши ожидания от работы – это наша проблема, совсем не обязательно справляться со всем в одиночку. Как минимум, если не хочется напрямую обращаться за помощью к кому-то, не будет лишним просто получить и усвоить как можно больше информации.

## Поиск работы и собеседование



Поиск работы – это тоже работа, или Как выбрать нужную вам компанию  
Лучшие способы завалить собеседование, или Чего не стоит говорить рекрутерам  
На работу за два дня, или Как научиться контролировать себя на собеседовании  
Докажите свою компетентность, или Как устроиться на работу после декрета  
Главное – договариваться на берегу, или Как работодатель может вас обмануть

## **Поиск работы – это тоже работа, или Как выбрать нужную вам компанию**

При смене работы вы находитесь в одном из двух агрегатных состояний: либо вы безработный, либо работаете и собираетесь менять компанию.

Разберём тот случай, когда вы – безработный. Ни в коем случае не бросайтесь на первую же работу. Такое действие, скорее всего, – следствие истерики, и высок риск, что ничего не получится. Что же делать? Нужно сесть, взять лист бумаги и четко обозначить, чего вы хотите от нового места. Нужно понимать, чем вы готовы поступиться, поэтому отсортируйте список в порядке приоритетности.

Например, я хочу зарабатывать не меньше 80 тысяч рублей в месяц и хочу работу рядом с домом. Если деньги для меня важнее, я готов поехать. А если важнее не тратить время на дорогу, то я готов получать 60 тысяч.

Идеально, если совпадут все пожелания. Но так бывает нечасто, поэтому ранжируйте хотелки. Выделите часть пожеланий, которые для вас обязательны. Их должно быть максимум три: чем больше основных требований, тем меньше вероятность найти такую работу.

Дальше составляйте список компаний, которые соответствуют всем требованиям (на ваш взгляд). Найдите людей, которые в этих компаниях работают, и узнайте, действительно ли там работает именно так, как вы думаете. Найти нужного человека нетрудно: есть социальные сети, друзья. Обязательно найдётся кто-то, кто поможет с контактом.

Есть такая вещь, как мифология профессии и компании. Например, человек думает: круто работать в «Газпроме»! Вступает в должность и понимает: нет, не круто. Или: круто работать в департаменте культуры! Нет, не круто. Вернее, конкретно этому человеку такая работа и компания не подходят.

**Никогда не закливайтесь на одной компании. В вашем виш-листе одновременно должны быть пять и больше наименований.**

Узнайте, как в нужную компанию набирают людей. Кто-то принимает на работу через рекрутинговые ресурсы, кто-то – по знакомству и рекомендации, а кто-то – и вовсе через открытые тендеры. Узнайте механизм и попробуйте устроиться.

Никогда не закливайтесь на одной компании. В вашем виш-листе одновременно должны быть пять и больше наименований. Так вы хеджируете риски. Сейчас не очень много работы. Если вы ориентируетесь на одну компанию и работа нужна срочно, то шанс её получить невысок.

Поиск работы – это тоже работа. Приходите подготовленным на собеседование. Узнайте о компании, в которую пытаетесь устроиться. Высыпайтесь, чтобы ясно мыслить и быстро соображать. Относитесь к поиску работы максимально серьёзно.

Итак, подведём итог:

- не бросайтесь на первую же работу;
- составьте список пожеланий для новой работы;
- поговорите с теми, кто работает в компаниях вашей мечты;
- узнайте механизм набора людей;
- не закливайтесь на одной компании;
- готовьтесь.

## **Лучшие способы завалить собеседование, или Чего не стоит говорить рекрутерам**

Для начала отметим печальный факт – большинство людей не умеет проходить собеседования. Причём проваливаются не только совсем зелёные кандидаты, которые идут на собеседование впервые, но и матёрые специалисты, которые много чего знают в своей области, а вот как проходить собеседования, уже забыли.

Основная беда – отсутствие достаточной обратной связи. Люди просто не знают и не понимают, что они делают не так, почему им отказали, что такого они, в конце концов, сказали, что получили в ответ «нет»... Но умение правильно проходить собеседования и грамотно построить рассказ о себе – это 50 % успеха дальнейшего трудоустройства.

Приведу три примера самых типичных и распространённых ошибок на собеседовании, которые мы как раз помогаем выявлять и исправлять.

\* \* \*

Как-то раз к нам в «Антирабство» обратилась Анна. Она уже несколько месяцев не могла найти работу, хотя регулярно ходила на собеседования. На самом деле Анна отличный специалист, не побоюсь этого слова – один из лучших в аналитике. Она знает свой предмет настолько хорошо, что не имеет никаких сомнений в своём профессиональном уровне. Это забавно, но именно с этой уверенностью и были связаны её основные проблемы на собеседованиях.

В ходе каждого интервью неизменно наступал момент, когда Анне задавали наипростейший вопрос о профессиональных навыках. Скажем, умеете ли вы пользоваться Excel? И Анна так же неизменно чувствовала себя задетой таким вопросом: становилась в позу и реагировала неожиданным образом. Она начинала агрессивно приводить примеры тех огромных и успешных кейсов, над которыми когда-либо работала, и недоумевала, как вообще можно задавать специалисту её уровня такие нелепые вопросы...

Недоумение она испытывала и после, когда получала очередной отказ. Причина тому была простая – рекрутеры не могли считать из приведённых ею кейсов ответ на свой простой вопрос. Зато они видели другое: Анна – очень агрессивная, недружелюбная женщина, которая не сможет выстроить отношения в коллективе и не готова к командной работе. Именно это впечатление раз за разом мешало ей пройти собеседование.

Что сделали мы? Мы перестроили рассказ Анны о себе, облегчили его для понимания, убрали всю агрессию и объяснили, кто такой входной рекрутер. Сейчас женщина работает в крупнейшем телекоме ведущим бизнес-аналитиком.

Когда вы будете проходить собеседование, помните, что вы общаетесь не с экспертом в вашей области, – рекрутер может вообще ничего не знать ни про аналитику, ни про маркетинговые инструменты. Задача рекрутера совсем иная: он является входным фильтром, который отсеивает неподходящих кандидатов. Рекрутер смотрит на людей, оценивает степень их адекватности и соответствия общему духу компании. И решает, стоит ли пропускать этого человека на дальнейшие этапы, стоит ли вышестоящему начальству тратить своё дорогое время на то, чтобы его собеседовать. Вот и всё.

Анна об этом не знала. Ей было известно другое: она – суперпрофессионал, за которого компании должны бороться, а что рекрутер не специалист в сложной бизнес-аналитике... Ну кому это важно?

И мы просто объяснили ей ситуацию, рассказали, что на самом первом этапе не нужно выдавать всю свою трудовую историю. Всё, что требуется, – чётко отвечать на те вопросы, что задают, выдавая тот минимум информации, который необходим прямо сейчас. Дружелюбно и таким образом, чтобы было очевидно – вы действительно специалист.

\* \* \*

Однажды к нам пришёл Михаил. У него была проблема – большой перерыв в работе, больше полутора лет он никак не мог устроиться на новое место. Когда он всё же доходил до редких собеседований, то на вопрос: «Почему у вас такой большой перерыв в работе?» Михаил отвечал совершенно честно – он просто никак не может найти новую. И получал очередной отказ. Логика рекрутера проста – если никому этот специалист не нужен, то и мы тоже сможем без него обойтись.

Что мы сделали? Мы просто изменили его историю и посоветовали Михаилу говорить следующее: на самом деле на последнем месте работы он был успешен и покинул его с большим выходным пособием. Поэтому сейчас он может позволить себе не выходить на первую попавшуюся работу, а искать ту, которая будет максимально соответствовать его требованиям. И дальше Михаил перечислял свои требования к конкретной компании.

Мы научили Михаила быть активным, подсказали, что нужно говорить, чтобы у рекрутера создавалось впечатление – этот человек хочет именно к нам, и нам он тоже подходит. Сейчас Михаил работает менеджером по закупкам в небольшой компании – и это то, чего он хотел.

\* \* \*

Лиля не была первой, кто обратился к нам с подобной проблемой, – огромное количество молодых девушек получают отказ на собеседованиях после вопроса о смене семейного положения и рождении детей. Вообще, надо понимать, что этот вопрос незаконен – вам не имеют права его задавать, он прямо нарушает трудовой кодекс. Однако если вы сообщите об этом в ответ на вопрос или просто откажетесь на него отвечать, результат будет один – вас гарантированно не возьмут. Не брали и Лилю.

Мы научили Лилю, что говорить надо следующее: что сейчас она только-только закончила вуз и потратила такие-то ресурсы (деньги и время) на образование, поэтому в её ближайших планах на несколько лет – сосредоточиться на карьере, чтобы эти ресурсы не были потрачены впустую. Конечно, в отдалённых планах есть и семья, и дети, но на ближайшие 3–5 лет это не приоритет. И всё, рабочее предложение не заставило себя ждать, потому что рекрутер получил надлежащий, полный и адекватный ответ.

Здесь я ни в коем случае не хочу оправдывать рекрутеров – это некорректный вопрос, эйчар не имеет право вам его задавать, потому что он выходит за рамки профессиональных интересов. Но сказать ему это в лицо – значит сразу закрыть для себя двери в эту компанию. Поэтому так важно научиться отвечать на вопрос о семье правильно.

Я говорю так – на дурные вопросы вы имеете право давать дурные ответы. Любая девушка знает – сегодня она замуж не собирается, а завтра она встретит в трамвае принца – и бац, уже невеста. С беременностью тоже всякое бывает: вечером не хотела детей, а утром радостно гуглит каталог колясок. И эйчар, не понимающий этого, – как минимум либо совсем юн, либо совсем не умен.

Иногда сказать рекрутеру правду в лицо – значит сразу закрыть для себя двери в компанию.

Поэтому, чтобы не врать и никого не обидеть и при этом не выглядеть идиоткой, советую говорить следующее: «На ближайшие годы мой главный приоритет – карьера и профессиональный рост. Я училась много лет, вкладывала в это силы и деньги (возможно), начала работу и поняла, что эта область деятельности мне очень интересна, сейчас я хочу активно заниматься именно этим, безусловно, в более отдалённых планах у меня есть семья и дети, просто всему свое время». И тут нужно понимать, что даже если в дальнейшем ваша ситуация сложится как-то иначе, вы никого не обманываете – приоритет приоритетом, но никто не знает, что в жизни может произойти.

Ну и помните, пожалуйста, – это странный вопрос. И эйчар, его задающий, не самый умный человек. А эйчар – лицо компании. Оно вам нужно – работать в компании с глупым лицом?

## **На работу за два дня, или Как научиться контролировать себя на собеседовании**

Один в поле не воин. Но только не в случае трудоустройства. Здесь и один специалист может быть ого-го каким воином на карьерном поле! Профессии бывают разные – среди них и редкие, а ещё – очень и очень редкие. Настолько, что профессионалов можно пересчитать по пальцам, и охота на них организуется самая настоящая – с погоней и приманками.

Однако каким бы востребованным ни был узкий специалист, даже острая в нем необходимость ещё не гарантирует трудоустройства. В поисках редких работников работодатели всё же предпочитают смотреть не только на навыки, но и на общее соответствие, а ещё очень многое значит личное впечатление. Так что без собеседований не обходится. Ну и, несмотря на всю редкость отдельных профессий, всё же ситуация «1 место – 1 кандидат» встречается не часто. Обычно их как минимум два. И чтобы стать первым, ещё надо постараться.

\* \* \*

Константин – как раз тот самый представитель очень сложной и очень редкой профессии. Без преувеличения, специалистов в этой сфере – единицы, во всей России их учат только в одном-единственном вузе.

Константин – узкопрофильный инженер, который умеет налаживать все сложные процессы производства, ставить правильные задачи, настраивать аппаратуру, то есть с точки зрения знаний и навыков он отличный кандидат. Беда в том, что при этом Константин совершенно не умел себя «продавать», элементарно не зная, как это делать. На собеседования по специальности ходить приходилось не часто – один, максимум два раза в год. Все остальное время, когда открытых вакансий по его профессии не наблюдалось (перерывы порой доходили и до полутора лет), Константин работал в других сферах. Как инженер, да. И даже набирался опыта, но не в той сфере, с которой он изначально связал свою жизнь, получил образование и в которой хотел продолжать развиваться как профессионал.

Когда на горизонте появлялось очередное редкое собеседование по специальности, волнение и стресс давали о себе знать в полной мере – ни одно собеседование на должность до сих пор не заканчивалось для Константина успехом. Ни разу.

Основным его «грехом» была неструктурность речи, а ещё – все сопутствующие стрессу невербальные сигналы. Он часто отводил взгляд, сидел напряжённо, а ещё всегда находил, что повертеть в руках. Даже дома, когда по заданию «Антирабства» записывал тестовое видео.

Увидеть себя со стороны может быть неприятно. Но узнать свои основные ошибки – весьма ценно. Будучи человеком ответственным, Константин их всерьёз воспринял и проработал на славу. Порепетировал – несколько раз записал себя на видео уже просто так – чтобы убедиться, что он научился держать все стрессовые сигналы под контролем и ничто не выдаёт его волнение. Затем для уверенности ещё раз «прогнал» свое выступление уже на скайп-беседе с консультантом. В общем, сделал всё от него зависящее и в итоге да, получил долгожданный оффер.

Вопреки расхожему мнению о суровости русских людей, подавляющее большинство всё же искренне улыбается, рассказывая о себе, и в целом умеет неплохо презентовать себя с точки зрения контентной части. А вот потухший взгляд – это главная проблема, этим «грешит» почти 70 % кандидатов. Так что больше уверенности и заинтересованности, господа, и работа в кармане!

## **Докажите свою компетентность, или Как устроиться на работу после декрета**

Всё, что ни делается, делается к лучшему. Можно в это верить или нет, но порой перемены неизбежны, и нужно сделать всё возможное, чтобы обратить их в свою пользу.

\* \* \*

Татьяна пришла к нам с подарком от подруг – они всем миром «собрали» ей сертификат на большой курс для помощи в трудоустройстве. Зачем? Всё банально и, увы, встречается чаще, чем хотелось бы. Татьяну бросил муж.

Развелся с ней, потому что встретил другую. А на Татьяне остались двое детей. И тут надо понимать, что девушка, в свои почти 30 лет, не работала ни дня. Нет, она не была ленивой. Она закончила институт и практически сразу вышла замуж. Затем последовал декрет, потом второй, да и муж постоянно твердил, что женщине работать не пристало – зачем, он зарабатывает, вместе они будут до гробовой доски, и вообще, – женское дело – следить за детьми!

В итоге развод и практически полное безденежье. Отдадим мужу должное – алименты платить он не отказался, но суммы явно не отвечали реальным потребностям двоих детей. У Татьяны тем временем навыков поиска работы – ноль. Опыта работы – ноль. И страх перед будущим – бесконечность.

Мы помогли Татьяне с резюме и поиском вакансий, нашли для нее замечательного эксперта, которая параллельно подучила Татьяну новой профессии (да, так тоже бывает).

Она расширила свои навыки, возможности, стала увереннее в себе – и вуаля, место помощника руководителя у неё в кармане!

Татьяна уже год работает, начальник доволен, уходить она никуда не собирается. Главное – дети сыты. И даже бывший муж, кажется, прощён. В конце концов, пусть и таким неприятным способом, но он поспособствовал тому, что Татьяна стала успешнее и нашла своё место в жизни. Это ли не чудо?

Но это, конечно, частный случай. Наверняка вам интересно, как в целом рекрутеры относятся к кандидатам, занявшимся поиском работы после декретного отпуска. На что они при этом обращают особое внимание? Имеет ли значение, подрабатывал кандидат во время декрета или нет? О чем вообще стоит знать женщине, которая хотела бы продолжить карьеру после отпуска по уходу за ребёнком?

Если кратко, то вам необходимо показывать эйчару две вещи:

1) что вы не потеряли профессиональный опыт и не отстали. Лучше всего это доказывать какими-то проектами, поэтому брать подработки на основе фриланса по тематике вашей работы в последние полгода отпуска по уходу за ребёнком – очень правильно. Пусть это будет совсем малобюджетный и даже бесплатный опыт – это всё равно очень полезно. Также покажите эйчару все ваши сертификаты, полученные во время учебы по специальности (сейчас есть множество онлайн-курсов, не пренебрегайте ими!). Так вы продемонстрируете, что не отстали от жизни и не разучились работать;

2) что у вас есть с кем оставить ребёнка (несколько гарантированных вариантов – няня, бабушка), что вы не будете брать много больничных и не создадите тем самым проблем работодателю.

## **Главное – договариваться на берегу, или Как работодатель может вас обмануть**

С детства нас учат, что обманывать нехорошо. Мол, только если будешь говорить правду, всё в твоей жизни сложится наилучшим образом. Говорить правду, как мы знаем из классики, легко и приятно. Но, конечно же, мы всё равно врём и нередко оправдываем свои большие и малые обманы сложившимися обстоятельствами. И очень не любим, когда по этим же «обстоятельствам» обманывают нас. Особенно если это произошло при приёме на работу.

«Второе дно», открывшееся уже после выхода на новое место работы, может стать очень неприятным сюрпризом. И, что греха таить, работодатели обманывают часто.

Есть ли способы избежать неприятных открытий, распознать и нейтрализовать обман сразу, что называется, «на подлёте», ещё во время собеседования? Конечно, есть, и они для каждого случая свои. Поэтому начнем с них, со случаев.

Историй про обманы «на деньги» великое множество. С подобными проблемами к нам в «Антирабство» приходят Марии, Александры, Марины и Константины, и имя им – легион. Боль у них одна, общая – работодатель обманул их с деньгами, и теперь очень хочется найти новое место, где подобного просто не происходит.

\* \* \*

Мария пришла к нам с вопросом, нормально ли, что на собеседовании они с работодателем договорились на одну сумму, которая обоим устроила, а в конце месяца она получила совсем другую? Не нормально, но так бывает – потому что на собеседовании Мария говорила о сумме «на руки», а компания подразумевала сумму до вычета налогов. Это неприятно и порождает массу сомнений.

\* \* \*

Уверенность Александра в новом месте работы подкосила материальная ответственность. Он так был рад наконец-то найти работу, что при устройстве подписал документы об ответственности «за всё». Вообще, нормально, когда вы берете на себя ответственность за, например, оборудование фирмы, которым вы регулярно пользуетесь и за которое поэтому отвечаете. Не нормально, когда на вас «вешают» то, за что вы не можете отвечать. Ещё хуже – когда вам до кучи подбрасывают долги бывших сотрудников или вы подписываете материальную ответственность на склад, который в глаза не видели, и что там и в каких количествах лежит – тоже неизвестно. Через месяц – недостача, которую, как вы уже догадались, вычитают из вашей зарплаты.

\* \* \*

Марина оказалась без денег, когда её зарплату при приёме на работу разделили на маленький оклад и большую премию. Казалось бы – замечательный расклад, ведь в итоге из двух слагаемых складывается внушительная сумма. Вот только в договоре чётко прописан только оклад, а премия – понятие довольно растяжимое и уж тем более никак в договоре не расписанное. Когда Марина пришла за первой зарплатой, выяснилось, что премия её в этом месяце в несколько раз меньше того, что оговаривалось, а от чего она зависит и вырастет ли в

следующем месяце – не совсем понятно. Да и выплатят её не раньше, чем «рак на горе свистнет», а он, по слухам, ещё даже не начинал на гору забираться.

\* \* \*

Константин «попал» и вовсе замечательным способом – на собеседовании работодатель просто «забыл» рассказать, что в компании введены штрафы буквально за всё: за опоздания, перекуры, кофе и даже «неправильный» дресс-код. Понятно, что штрафы – это не то, о чем вы будете самолично спрашивать на собеседовании, и уж тем более когда на их существование вообще ничто не намекает. В конце месяца Константин получил зарплату совсем небольшую – штрафы-то вычли!

Что со всем этим делать? Уточнять, перепроверять, ещё раз уточнять и договариваться. И всё это – до того, как вы что-то подпишете. Надо ли говорить вам о внимательном прочтении договора?

- Всегда уточняйте, какую зарплату вам озвучивают – говорит ли работодатель о сумме ДО или ПОСЛЕ вычета налогов.

- Не подписывайте материальную ответственность за то, что вы лично не проверили, не посмотрели и не посчитали. А ещё за то, за что вы никак не можете ответить.

- Системы премирования и штрафов должны быть прописаны либо в трудовом договоре, либо в отдельных документах – а вы должны чётко понимать, сколько и за что вам причитается в плюс, а сколько в минус. Кроме того, штрафы из истории Константина совершенно незаконны.

Но обманы могут быть и другого плана – так сказать, обманы на перспективу.

Герои следующих историй остались при своих деньгах, но зато столкнулись с другими, не менее обидными и точно не безвредными, обманами со стороны работодателей.

\* \* \*

Елена долго искала рабочее место, где ей будет комфортно – не только морально, но и физически. Наконец она попала на собеседование в замечательный, современный офис – с новой техникой, просторными и светлыми помещениями, бесплатной столовой и вообще всем, что называется, по фэншуй. Сказка! Вот только уже после подписания договора Елена узнала, что на собеседование она ходила в «головной» офис, а работать будет в филиале: где-то в промзоне, в полуподвале за стареньким квадратным монитором.

\* \* \*

Виктору, в отличие от Елены, с офисом повезло – его сразу нанимали в «головной». Ещё бы, ведь брали его на должность руководящую. Правда, поскольку в тот момент в штатном расписании такой ставки не было, Виктор и работодатель договорились, что в трудовой книжке будет написано «специалист». Ну правда, кто задумывается о такой формальности? В реальности-то он будет «Биг Боссом», это всем известно. Вот только зарплату в конце месяца выдали за специалиста, а требовали как с руководителя. И когда Виктор устанет от такого расклада и захочет уйти, чтобы устроиться на новую работу, его вряд ли кто-то возьмёт на позицию повыше. В трудовой же чёрным по белому чётко написано, что он – «специалист».

\* \* \*

Екатерина пришла к нам в состоянии хронического стресса и усталости, с полнейшим нежеланием ходить на работу, хотя работала она по самой что ни на есть любимой специальности. В чём проблема? На собеседовании ей сказали, что в компании – нормированный рабочий день. Переработки, конечно, тоже бывают, но редко. Ну, например, когда надо доделать отчёт к концу квартала – тут уж ничего не поделаешь, тогда все работают в состоянии цейтнота. Вот только после выхода на работу оказалось, что цейтнот у фирмы не «раз в квартал», а постоянно, и за что бы Екатерина ни взялась, оно должно было быть сделано «ещё вчера». В итоге – не 8 обещанных часов, а все 10–12. Ежедневно. И никто их оплачивать, естественно, не собирается. Кто же виноват, что Екатерина не справляется со своей работой в срок?

\* \* \*

А вот Павел усердно поработать был вовсе не против. И 12 часов и, если надо, все 14. Потому что за это ему обещали карьерный рост, причём в кратчайшие сроки, а карьера для Павла в ближайшие годы была основной целью в жизни. Всё бы ничего, но, проработав на износ практически год, Павел с удивлением наблюдал за тем, как его должность «утекла» в руки другого кандидата. Причем незаслуженно – рабочая эффективность Павла и показатели КРІ объективно были выше. Разгадка оказалась простой – по старой доброй русской традиции «продвигать» в компании было принято только своих, а о росте рядовых сотрудников никто особо не заботился.

Что вы можете сделать, чтобы не оказаться в такой ситуации?

Во-первых, не стесняйтесь попросить показать ваше рабочее место, поговорить с бывшими и нынешними сотрудниками компании – узнать о переработках, условиях обучения и роста и вообще об атмосфере в компании. Во-вторых, и я об этом уже говорила, проверяйте, читайте, ещё раз перепроверяйте – и в первую очередь, соответствует ли ваша должность и то, что вам обещали, реальной работе, которую вы будете выполнять.

HR-специалисты не думают о том, как улучшить ваши условия труда. Их задача – нанять лучшего специалиста за меньшие деньги.

Главное, помните – HR-специалисты не думают о том, как улучшить ваши условия труда. Не потому, что они поголовно плохие люди, а потому, что тоже выполняют свою работу. И у них тоже есть задачи, которые надо выполнить максимально эффективно. Основная – нанять лучшего специалиста за меньшие деньги. Поэтому они часто недоговаривают, приукрашивают, а иногда – открыто врут.

Если вы столкнулись с обманом, мы советуем вам не теряться. Даже если вам кажется, что уже ничего нельзя сделать, – не миритесь с происходящим, не закрывайте глаза на открытую ложь и несоответствие того, что происходит на работе, тому, о чём вы договаривались на собеседовании. Выход найдется всегда, как и те, кто вам поможет.

## Возраст



Безнадёжных ситуаций не бывает, или Как найти работу, если у вас нет опыта и вам за 40  
Рецепт успешной карьеры после 35, или Как преодолеть карьерный кризис  
Научите родителей искать работу, или Что делать пенсионерам

## **Безнадёжных ситуаций не бывает, или Как найти работу, если у вас нет опыта и вам за 40**

Если вы женщина и начинаете искать работу после сорока лет, знайте – это очень сложно. Не хочу вас пугать, но действительно женщин после 40 без опыта берут крайне редко, относятся к ним негативно, а на собеседовании могут даже обидеть. Я не говорю, что это хорошо, но к этому надо быть готовой.

Я расскажу, что нужно делать, чтобы эту ситуацию преодолеть, потому что я помогла уже более чем 170 женщинам, оказавшимся в подобных ситуациях.

**1. Начните с продаж.** Не все и не всё могут продавать, но это самый лёгкий путь входа в любую компанию. Возможно, что продажи вам не нравятся. Но, может быть, есть смысл перебороть себя, чтобы зайти через них внутрь организации. А дальше двигаться в интересном вам направлении, познакомившись с другими отделами и спецификой их работы.

\* \* \*

Самый простой и традиционный путь перехода – конечно, из продаж в маркетинг. В нашей практике было несколько таких историй, более того, одна из наших сотрудниц в отделе маркетинга начала свою карьеру именно так. Нет, не у нас, к нам она пришла уже готовым маркетинг-специалистом, но пару лет назад, в свои 40+, она устроилась в один известный сервис онлайн-обучения как раз в продажи. Работа предлагалась удаленная, что удобно, а всё остальное делали природные способности к убалтыванию клиентов.

Внутри проекта существовали скидки на обучение для «своих», чем она и воспользовалась. Поднабрав знаний в основах маркетинга, узнав изнутри клиентов, она начала подхватывать маленькие маркетинговые задачи, а затем и вовсе выросла в полноценного отдельного специалиста. Причем такого, которого мы с радостью приняли в собственные ряды.

Или можно остаться в продажах: многих затягивает, им начинает нравиться эта профессия, потому что это «близкие» деньги, осязаемый результат. Также «продажникам» больше разрешают, если они приносят деньги. Они могут позволить себе более свободный график при определенном уровне сделок.

**2. Превратите хобби в бизнес.** Вспомните все ваши «домашние» навыки, которые для вас, возможно, не являются ценными, потому что вы это всю жизнь делаете. Например, вы прекрасно печете пироги, шьёте красивые платья, делаете авторские украшения или что-то ещё. Для многих женщин такие увлечения становятся профессией.

Я знаю не один и не два таких примера и сама помогала женщинам делать маленький бизнес, который чаще всего оказывается очень доходным. Например, частные садики в районе, сервисы по выгулу собак, игровые комнаты.

\* \* \*

Чего далеко ходить, у меня перед глазами есть совсем свежая история. Слушательница пришла к нам с запросом на взрослую профориентацию, потому что она никогда особо не работала, навыки какие-то были, но куда и как их применить – непонятно. Пока мы выясняли, что можно было бы сделать её профессией, она вскользь неформально поведала о своих увле-

чениях. Оказалось, что Кристина, так звали слушательницу, увлекалась вязанием амигуруми. И делала это, надо сказать, крайне профессионально. (Предлагаю вам прямо сейчас пойти и посмотреть, что такое амигуруми – обещаю, вы наверняка захотите подобную уникальную и крайне милую игрушку своим детям!) Так вот, за хенд-мейд и эксклюзивные вещи сейчас действительно платят.

Мы спросили Кристину: а чего она, собственно, хочет? Получить маршрут для освоения новой профессии, потратить ещё несколько лет на обучение... Или прямо сейчас превратить любимое дело в прибыльный бизнес, изучив параллельно основы маркетинга и продвижения в интернете (сейчас весь бизнес идет через сеть) за пару месяцев? Надо ли говорить, каким был её выбор?

Главное тут – не связываться с пищевой промышленностью, потому что приходит с проверками СЭС, и всё очень сложно. В домашних условиях бизнес не сделать, а для серьёзного подхода требуются большие вложения.

Также советую не начинать одной, а найти единомышленников. Например, закинуть идею на каком-нибудь сайте или форуме вашего города – обязательно найдутся те, кто тоже думает об этом и хочет сделать подобный бизнес. Это довольно успешная история. Более того, даже если у вас что-то не получится, вы сможете предъявить это как опыт работы и трудоустроиться в подобный же сервис, но большего масштаба.

**3. Обратите внимание на образовательные проекты.** Сейчас растёт сегмент образовательных проектов, частных экскурсий и репетиторства. Важно понимать, что эту площадку «поедают» сервисы, но если ваш уровень соответствует, то вам стоит присоединиться к какому-то из них.

Например, можно пойти в какую-нибудь школу английского языка онлайн-преподавателем через скайп. Или устроиться в сервис экскурсоводом, если вы хорошо знаете город, красиво говорите и можете увлечь, но здесь нужно пройти квалификационный экзамен.

Вероятнее всего, раз вы так долго были дома, то хорошо умеете делать всё, что связано с детьми. Сейчас много онлайн и офлайн образовательных проектов, и туда требуются люди. Безусловно, там маленькие деньги, но это востребовано. Есть смысл рассмотреть этот вариант, причем не стоит искать вакансии на рекрутинговых ресурсах, просто напишите работодателям напрямую.

Важно писать всем. Не только тем, кто понравился, а огромному количеству – кто-нибудь да ответит и позовет вас. Главное – правильно сформулировать ваши конкурентные преимущества, объяснить, почему вы без педагогического опыта можете им пригодиться. Поскольку это «новое» образование, которое предполагает, что старый педагогический опыт не очень полезен, то нужно говорить о том, что вы не просто хорошо умеете ладить с детьми, а у вас есть свои секретники и технологии.

\* \* \*

У нас, например, есть очень показательная история Светланы. Женщина долгое время сидела дома, ухаживала за детьми, занималась семьёй – всё довольно классически. При этом до того, как завести первого ребенка, Светлана успела закончить вуз. Только вот специальность не очень востребованная, филология, на рынок труда с ней и так выйти очень сложно, а уж в возрасте к 40, да без опыта... Что мы сделали? Как раз и определили Светлану в образовательный онлайн-проект, площадку, на которой частные репетиторы могли предлагать свои услуги.

Оказалось, что у Светланы неплохо получается рассказывать детям про литературу. Мы помогли ей разработать методологию, авторский контент и инструменты личного продвиже-

ния. Да, пошло не сразу, но примерно за полгода Светлане удалось выйти на постоянных клиентов и стабильный доход. И работает она по новой профессии в удобное для неё время в удобном ей месте.

**4. Работа по найму.** Если же вы хотите пойти в найм, то надо понимать, что в 40 лет без опыта работы вас вряд ли охотно возьмут. Помните, вы будете конкурировать с двадцатилетними, а это не очень просто, потому что психологически эйчару легче взять молодого кандидата. Поэтому у вас должно быть какое-то неоспоримое конкурентное преимущество. Нужно сначала пойти учиться по выбранному направлению, куда вы можете ещё попасть.

\* \* \*

Мы в своё время устраивали на позицию личного ассистента женщину за 40 без опыта вообще. Чтобы вы понимали, личный ассистент – это не кофе носить, это очень ответственная и тяжёлая работа. Обучение она по нашей наводке прошла, к работе была готова (ассистентов сейчас ищут часто), подходящая вакансия скоро открылась... И она её получила! Знаете, в чём было её преимущество перед кандидатами моложе, которые точно так же не имели пока что глобального ассистентского опыта? Да просто в жизненном опыте, который ей удалось удачно показать на собеседовании и который точно пригодится при форс-мажорах.

Вот несколько советов о том, как подготовиться к собеседованию в таком случае:

- актуализируйте знания. Если вы приходите после 40 лет на собеседование, не имея опыта работы, очевидно, что вас будут очень сильно проверять на знания, умения и способность «вхождения» в компанию. Актуализируйте все ваши знания по специальности, на которую вы претендуете. Даже если вы с нуля идёте в продажи, прослушайте несколько бесплатных онлайн-курсов по продажам, для того чтобы не приходиться на собеседование «нулевой», так как вас обязательно будут об этом спрашивать;

- сформулируйте конкурентные преимущества. Нужно обязательно подготовиться к вопросу, чем вы лучше двадцатилетних, которые только окончили институт. Расскажите, что у вас выросли дети, что у вас сильная денежная мотивация, что вы хорошо знаете людей, понимаете их, ну и, собственно, уже не уйдёте в декрет. А ещё не прыгнете сразу на другую работу, то есть вы более стабильны;

- «проиграйте» кейсы. Готовьтесь к тому, что вам будут давать кейсы, разные ситуации про то, как вы приживётесь в рабочем коллективе. Считается, что люди, которые долго были только в своем пространстве – дом, близкие друзья, – менее адаптивны к вхождению в коллектив. Поэтому нужно подготовиться: проиграйте с друзьями, с мужем, с подругами кучу сценочек, разных кейсов, сложных ситуаций в коллективе. Поищите их в интернете, таких заданий очень много, и просто выучите и проиграйте их. Всему этому мы учим в «Антирабстве»: попробуйте сперва сами, а если не получится, то приходите к нам.

## Рецепт успешной карьеры после 35, или Как преодолеть карьерный кризис

У карьеры, прямо как у постепенно взрослеющего ребёнка, есть определённые этапы и кризисы, через которые проходят все. И один из таких этапов – кризис карьеры специалиста в возрасте 35+.

Это время, когда человек уже не новичок в профессии и у него много что получается, но при этом он начинает задумываться: а что дальше, куда идти, что делать, неужели я теперь до конца жизни так здесь и проработаю, мне в целом нравится, но?.. А если ничего нового и интересного уже не будет?

Карьера – как взрослеющий ребёнок, она тоже проходит определенные этапы и кризисы. И один из них – кризис карьеры специалиста в возрасте 35+.

Ситуация усугубляется ещё и тем, что спустя какое-то время на все эти безрадостные думы накладывается то, что мы привыкли называть «кризисом среднего возраста». И становится совсем невыносимо... Как тут не бросить работу и не уехать на новеньком мотоцикле в закат?

Как? Спросите меня – мы в «Антирабстве» помогли уже стольким 35-летним, что можем запросто собрать рецепт успешной карьеры для специалиста, который уже не на старте, но ещё и не дошёл до того уровня экспертности, когда все в отрасли будут знать его в лицо.

\* \* \*

Помните, Алиса говорила: чтобы оставаться на месте, надо очень быстро бежать? Николай был как раз из таких. Стремился, рвался, тянулся ввысь! И неизменно оставался на месте. К нам он пришел прямо из кабинета психотерапевта, который прямо заявил, мол, у вас, Николай, профессиональное выгорание и кризис. Пообщавшись с Николаем, мы поняли, что в его случае может быть только один выход – то, что я называю «карьерной эвтаназией». Чтобы выйти из кризиса, Николаю надо было обновиться, потому что налицо были признаки того, что «пора»: он больше не любил свою работу, а любил то, что она даёт; ему было неинтересно все новое, он перестал верить в изменения; и, наконец, в своей должности Николай засиделся более 7 лет.

Мы просто посоветовали ему перестать себя жалеть и оглядываться на прошлое. На работе объективно плохо, и не потому, что работа плохая, а потому, что время пришло. Иногда, чтобы стать карьерно счастливым, действительно достаточно уйти с любимой работы. И лучше в новую отрасль, которую можно подобрать, пройдя взрослую профориентацию.

Да, ситуацию Николая мы решили так, но это вовсе не значит, что увольнение – единственный рабочий способ выйти из кризиса. На самом деле у менее кардинального рецепта блюда под названием «Успешная карьера после 35» целых пять основных ингредиентов. Приступим к готовке?

**1. Выработываем навык выхода из собственной зоны комфорта.** Да, сложно – и выйти, и определить, где границы этой «зоны комфорта», о которой всё говорят. И с каждым годом жизни и работы это становится все сложнее и сложнее. С точки зрения профессии это связано с тем, что к определенному возрасту специалист обрастает связями, навыками, умениями, в которых чувствует себя уверенно. И главное, они работают.

Тогда зачем менять и ломать то, в чём хорошо и что отлично функционирует? А затем, что со временем, просто методично выполняя свою ежедневную работу и не нарабатывая

активными действиями «магию имени, опыта и связей», человек начинает соревноваться почти на равных с молодыми и дерзкими двадцатилетними, а также с профессионалами в других отраслях.

Да, выходить за пределы зоны комфорта всегда болезненно. Больно, потому что нужна смелость, чтобы увидеть свою карьеру немного не такой, какой вы её видите в данный момент. Ещё более признать, что на самом деле, проработав уже немало лет и чего-то добившись, вы многого не знаете и не умеете. И не просто признать, а целенаправленно начать набирать новые навыки. Не разово, набегом чему-то поучиться, а осознанно, со всеми возможными неудачами, которые 35-летними профессионалами воспринимаются совсем не так, как они могли бы восприниматься в 20 (спойлер: в 35+ они воспринимаются в разы тяжелее).

**2. Очищаем свои амбиции от нежелания продолжать всё делать собственными руками, даже если вы большой босс.** Огромное количество людей с определённого возраста не хотят влезать внутрь продукта, а хотят только руководить – это так называемые «эффективные менеджеры». Я же уверена, что успех любого продукта связан с тем, что вы постоянно должны быть внутри. Особенно если это ваш личный проект, отпустить вожжи будет большой ошибкой.

Да, их обязательно надо в какой-то момент ослабить и назначить на отдельные куски проекта людей, которые разбираются в чём-то лучше вас. Но никогда нельзя уходить из процессов совсем. Тем более если мы говорим о каких-то интеллектуальных, сложно масштабируемых вещах, где нет места конвейеру и невозможно чётко выстраивать процесс. Вы должны полностью отвечать за продукт. Продукт серьёзно меняется, когда вы внутри и можете чувствовать тренды.

**3. Добавляем концентрированность, последовательность и фокус на одном сегменте.** К 35 годам люди приобретают много разрозненных отдельных знаний, которые не становятся общим «скилом»: «драмкружок, кружок по фото, хоркружок – мне петь охота»... Что в итоге? Ни-че-го. Только расфокусированность и усталость.

\* \* \*

С такой проблемой к нам однажды пришла Ирина – «спортсменка, комсомолка и просто красавица», которая успевала везде, всё и всегда. Отлично понимая важность первого пункта из нашего рецепта, Ирина постоянно училась. Сертификаты, дипломы, курсы, очные и онлайн, вглубь профессии, вширь профессии, в сторону от профессии – туда, где, как ей казалось, близко к профессии.

А потом Ирина осталась без работы и, несмотря на всю широту своих навыков и хороший опыт, очень долго не могла найти новое место. К нам она пришла разбираться в причинах, и внушительный список курсов, которые она прошла, был первым, что бросилось нам в глаза.

Уверены, что когда Ирина приходила на собеседования, он точно так же бросался в глаза и рекрутеру. И именно из-за него на новую работу Ирину не брали. Скажу по секрету: рекрутерам не нравится разброс в интересах. Им надо видеть, что вы хороши именно в тех делах и навыках, которые нужны для этой конкретной позиции. И все. Пускай вы умеете ещё миллион вещей – не важно, список из 50 пунктов в дополнительных навыках и образовании не впечатляет. Он вызывает недоумение. Действительно ли можно изучить это всё детально? И если нет, то, вероятно, человек ничего не знает достаточно хорошо и углублённо. Ну кому это надо?

Ситуация Ирины решалась просто – чисткой резюме от ненужных для текущей работы навыков. И всё. Да, так просто.

Нахватать поверхностных знаний и потом не знать, что с ними делать, – худшее, что вы можете сделать с собой и своим резюме.

Нет, я не говорю, что не надо учиться. Я не говорю, что нельзя учиться многому – можно, если вы имеете достаточно времени и сил, чтобы погружаться в это. Потому что нахватать поверхностных знаний и потом не знать, что с ними делать, – худшее, что вы можете сделать с собой и своим резюме. Ваше обучение и стратегия развития как личностного, так и карьерного – это вопрос чёткого планирования и последовательности.

**4. Замешиваем в получившееся блюдо любопытство к профессии, дружелюбие к миру и к тем, кто за вами.** Даже не знаю, что тут можно добавить, это такой пункт, где и объяснять нечего. Сами ответьте на вопрос: часто ли люди думают, что после них всё делают плохо? Полагаю, что ответ однозначный. Часто, очень часто, в какой-то момент такая мысль промелькнет у каждого, даже если в 18 лет вы клялись себе, что никогда не станете ворчливым стариком, недовольным миром и молодёжью.

Так вот, это неправда. После нас могут делать хуже. А ещё могут делать лучше или так же – потому что это зависит не от временной шкалы, а от людей. Чувство «хуже» часто не имеет ничего общего с реальностью, а является обычной психологической реакцией человека (да-да, защитной) на ощущение, что мой-то поезд уходит, и вот уже мне в спину дышит кто-то, кто представляет для меня угрозу. Как тут не ошестиниться на мир?

Естественно, чисто психологически хочется уверить себя в том, что этот кто-то – не чета вам. Однако истина в том, что вступать в конфронтацию с теми, кто идет после нас, крайне неправильно. Не обязательно становиться друзьями, не обязательно становиться наставником, если учить других – это не про вас. Вместо этого учите сами! Если не следить за тем, что производит следующее за вами поколение, вы наверняка упустите что-то интересное.

**5. Пока карьера настаивается, внимательно контролируем вредные привычки.** Я уверена, что если человек в 35–40 лет не имеет вредных привычек, он либо не работает в творческой сфере, либо уже с этими вредными привычками дошел до такой стадии, когда у него против них начинается протест. Я много раз видела, как карьера начиналась очень мощно, но потом не сложилась, потому что люди начинали жить и вести себя как в книжках Бегбедера. Особенно склонны к этому такие сферы, как медиа и IT.

Последний пункт, наверное, самый сложный – здесь я могу только посоветовать никогда не терять контроль над собой, а ещё обязательно найти человека, который будет важен для вас, к мнению которого вы будете прислушиваться, который сумеет вовремя среагировать и помочь вам, если что-то станет «слишком».

Поздравляю, успешная карьера готова!

Даже если вы ещё на самом старте и вам кажется, что всё вышесказанное – не про вас, всё же сделайте себе где-нибудь зарубку на будущее. И запомните – в первые пять-семь лет вашей карьеры покупают не вас, а ваши навыки. Кому-то нужен ещё один журналист, ещё один программист, ещё один верстальщик – вас выбирают по резюме на рекрутинговых сайтах среди других людей с такими же навыками. Или берут по рекомендации за неимением более подходящего варианта.

По прошествии 10–15 лет вы должны уже превратиться в профессионала – того, кого покупают за имя или, если вы не можете быть сами себе брендом, за опыт.

Возраст 35+ в карьере – это время, когда уже набраны все нужные умения и можно говорить, что человек профессионал или позиционирует себя как профессионал. Именно в это время человек натывается на карьерный кризис. И именно тогда начинают работать вышеприведенные правила.

Перешагнули очередную круглую дату на работе и вдруг увидели, что дальше перед вами не гладкая ровная дорога, а какая-то непонятная тропа с кочками и бурьяном? Начинайте копаться в причинах и думать о том, что вы можете сделать (подсказка: поднять глаза выше и вновь пройти по 5 пунктам, о которых я рассказала).

## **Научите родителей искать работу, или Что делать пенсионерам**

В последнее время было много обсуждений на тему повышения пенсионного возраста, и я тоже не могу оставить её в стороне. Но я не хочу рассуждать, что «у них-то» (читай – в Европе) уже давным-давно на пенсию выходят в 63–65, и ничего, живут. У меня нет цели впадать в рассуждения и вступать в полемику. Зато у меня есть цель попытаться подсказать, что мы как дети своих родителей можем сделать для людей, которые подарили нам жизнь.

К сожалению, наше общество безжалостно к людям старшего возраста. Это для нас они мама и папа, самые любимые и ценимые. Для начальника же это Иван Иванович и Мария Ивановна, заслуженные и уважаемые работники, да... Но уже далеко не такие прыткие, далеко не так легко обучаемые...

Их часто увольняют и редко берут на работу – такие сотрудники всегда находятся в зоне риска. Часто выходит, что человек, который всю жизнь трудился, был востребованным и нужным, вдруг оказывается за бортом. И это может быть для него большим ударом, особенно если учесть, что во многих людях старшего поколения ещё сидит старая советская установка из разряда «где родился, там и пригодился» – это когда ты пришел работать на предприятие в 20 лет и ушёл на пенсию с того же самого завода, который уже давно стал чем-то большим, чем просто работой. Такие люди, оставшись без дела, чувствуют себя потерянными, впадают в депрессию, чаще болеют и выпадают из общественной жизни.

Даже самая высокая пенсия (а получить её повезёт немногим) и даже весомая материальная поддержка от детей не могут заменить ощущение уверенности в себе и собственной значимости, которое так нужно старшему поколению.

Главная проблема кандидатов старшего поколения не в отсутствии подходящей работы, а в неумении её искать.

Что мы, молодое поколение, можем сделать во всей этой ситуации? Научить родителей искать и находить правильную работу! И сделать это гораздо проще, чем кажется на первый взгляд. Я не стану повторять, что вакансий, которые подходят для кандидатов старшего возраста, сейчас много, хотя вы можете продолжать мне не верить. Но реальность такова, что главная проблема кандидатов старшего поколения не в отсутствии подходящей работы, а в неумении её искать.

Люди, которым сейчас 50 и больше, прожили всю свою жизнь в другом мире. Они могут быть замечательными специалистами, но они не знакомы с современными способами искать работу. И очень важно научить их это делать, научить проходить все этапы трудоустройства – от поиска вакансий до составления резюме и прохождения собеседований.

Ниже вы найдете несколько советов о том, как искать работу человеку старше 50 лет.

**1. Продавайте свой опыт и достижения, а не стаж (= возраст).** Не важно, что ваша мама 27 лет проработала в одной компании бухгалтером – важно, что за это время компания прошла 17 налоговых проверок без единого нарушения. Указания этой информации в первой строчке резюме достаточно, чтобы значительно повысить его привлекательность для работодателей.

\* \* \*

Инна работала бухгалтером и работу свою очень любила. Когда в 55 её попросили выйти на пенсию, она крайне расстроилась – и деньги нужны, и реализация, да и без работы она боялась почувствовать себя старухой.

К тому моменту, как Инна обратилась в «Антирабство», её резюме безрезультатно висело на рекрутинговых ресурсах уже несколько месяцев. Никто не хотел «возрастного» бухгалтера.

– Инна, расскажите о себе, – начал разговор наш куратор.

– Да чего рассказывать... 17 лет отработала бухгалтером. 5 последних лет – в одной компании. Пришла туда старшим бухгалтером, доросла до главного. Выполняла стандартный функционал главного бухгалтера. За все годы работы прошла 17 камеральных налоговых проверок без значительных нарушений и больших штрафов. Ну знаете, как бывает – всегда оставляют небольшое заметное нарушение, чтобы налоговая его нашла, выписала мелкий штраф и успокоилась. Вот так и было. Я всегда понимала, что критично для акционеров, и хорошо делала свою работу.

– Что вы сейчас сказали про камеральные налоговые проверки? Вы всерьёз?

– А что? Все мелкие нарушения специально оставляют.

– Да я не про нарушения. Я про 17 хорошо пройденных камеральных налоговых проверок. Вы это всерьёз?

– Да.

– Ну считайте, что мы вас продали.

Мы не стали даже ничего переделывать в резюме Инны. Мы просто сверху большими буквами написали: «как главный бухгалтер за годы работы успешно прошла 17 налоговых проверок». И обновили резюме на рекрутинговых ресурсах. На следующий день Инна получила больше 20 приглашений на собеседование. Причём писали ей в том числе и те компании, в которые она откликнулась сама, а ей отказывали из-за возраста.

В результате собеседований Инна получила 4 оффера на работу. Выбрала два из них (там можно было совмещать) и успешно трудится до сих пор.

Часто люди старшего возраста не видят своих достижений, а продают просто возраст (столько-то лет в профессии), который, к сожалению, большинство работодателей считают как минус. А самое важное им кажется очевидным – ну работала хорошо, без нареканий, всё правильно делала. Необходимо вот это «всё» как раз расшифровывать, рассказать о достижениях. Важно понять, что «покупать» такого специалиста будут за то, что он опытен, что вероятность получить серьёзную ошибку с ним много меньше, чем с более молодым кандидатом.

**2. Посмотрите на свой опыт с другой стороны, подумайте, в каких ещё сферах вы можете его применить.** Довольно часто люди старшего поколения смотрят на это очень однобоко, мол, я всю жизнь работал инженером, значит, и сейчас мне быть инженером. Но давайте будем честны – мест для людей пенсионного возраста немного. И что бы ни прописывалось в наших законах о равных правах людей разных возрастов, в реальности всё не так – предпочтение всё равно отдают более молодым.

Поэтому, оказавшись без работы в возрасте 50+:

- попробуйте «переупаковать» свой опыт: вспомните, чем вы любите заниматься (ваши хобби), возможно, там ваши навыки будут нужны?

- «переупакуйте» свой опыт из найма в другие формы: возможно, вы не устроитесь в штат на полный день в крупную компанию. Но, вероятнее всего, ваши навыки будут востребованы

в почасовой работе в более мелких фирмах (особенно это касается юристов, бухгалтеров, экономистов). Сходите на те мероприятия, где часто собираются представители малого бизнеса и стартапов, и расскажите им о своих навыках. Как правило, у этих компаний нет денег взять на постоянную работу профессионального бухгалтера или юриста, но у них возникают такие потребности. Вероятнее всего, вам предложат несколько заказов, и, конечно, каждый из них будет много ниже в оплате, чем ваша предыдущая постоянная работа, но в совокупности вы сможете выйти на приемлемый доход. И главное, вы вновь почувствуете себя востребованным.

\* \* \*

Алевтина пришла к нам от безнадёжности. 56 лет, бухгалтер. Фирма, в которой она работала, несколько месяцев назад разорилась, и Алевтина осталась без работы. На ней висит долг по ипотеке на квартиру дочери. И с пенсии, конечно, такое не отдашь. А дочь тоже не может в силу личных причин (причины действительно очень серьёзные).

Несколько месяцев резюме Алевтины висело на всех рекрутинговых сайтах. Совершенно безрезультатно. А когда она звонила в компании, ей – иногда вежливо, иногда не очень – говорили примерно одно: «А чего вы хотите? Возраст...»

При этом работать Алевтина объективно не хотела. Она хотела заниматься дачей, домом и внучкой. Но были очень нужны деньги. Поэтому и о работе своей женщина рассказывала крайне неинтересно: ну много лет работала в одной компании единственным бухгалтером. Делала всё, что необходимо. Когда было нужно, ходила на учебу, повышала квалификацию.

Понятно, что с таким настроем и работодателя заинтересовать было невозможно. Да и заставить взрослого человека, который разлюбил работу, полюбить её заново крайне сложно. Да, наверное, это и не нужно – у Алевтины явно появились другие ценности.

– Алевтина, а что вы любите?

– А зачем вам это? Я пришла к вам за помощью – работу найти нужно, а не в себе копать (мы в «Антирабстве» привыкли к такому и с понимаем относимся к тому, что взрослые люди, которые попали в сложную жизненную ситуацию и давно ищут работу, бывают довольно резки и агрессивны в общении – каждый из нас хочет заплатить немного денег и поверить, что сразу же наступит счастье. Однако чаще всего *сразу* оно не наступает. Мы не про волшебство, и мы про работу по поиску работы, которую придётся делать вместе).

– Итак, Алевтина, что вы любите? – не унимаюсь я.

– Ну дом люблю, дачу, внучку люблю. Порядок люблю ещё очень.

– А в каком доме вы живете?

– Да вы совсем уже! Я к вам работу искать, а вы меня про дом спрашиваете. Может, вам ещё и мою кредитку показать?

– Нет, спасибо, не нужно. Но скажите, вы живёте в доме, где есть ТСЖ?

– Да.

– А там хороший управляющий?

– Да.

– А на даче у вас как собственность организована?

– Дачный кооператив.

– А там управляющий хороший?

– Да нет там уже полгода управляющего. Прошлого выгнали, а нового найти не могут.

– Алевтина?

– Что?!

– Вы любите дачу. Вы хорошо разбираетесь в бухгалтерии. Вы любите порядок. Вы честны. Вы умеете собирать финансы и отчитываться по ним. Вы хотели больше времени проводить с внучкой за городом. Мне кажется, вам нужно пробоваться на эту позицию.

– Да? (У женщины явно шок.) Но меня же не выберут. Я ничего в этом не понимаю. Я не знаю. Я не умею.

– Стоп. Давайте так. Мы сейчас найдём вам эксперта, который проверит ваши навыки и знания, необходимые для этой позиции, и одновременно проконсультирует вас о характере работы. Это просто консультация, пока не нужно ничего решать. Вы просто поговорите с ним и подумаете над таким вариантом трудоустройства. Хорошо?

Мы нашли эксперта, который поговорил с Алевтиной. Его вердикт был однозначен – Алевтина подходит для этой позиции. Сама женщина тоже загорелась нашей идеей. Но оставалась одна проблема – должность выборная. И нужно было сделать так, чтобы выбрали именно Алевтину, а не другого кандидата. А в кооперативе разгорелись настоящие бои: кроме Алевтины, на эту должность претендовали жена бывшего председателя и ещё отставной военный. Шансов у жены бывшего председателя не было, а вот бывший военный был серьезным конкурентом.

– Меня не выберут. Все выберут мужчину, – впала в отчаяние Алевтина.

– Может, и не выберут. Но это не единственный кооператив, в Подмосковье таких много. А в Москве много ТСЖ, – говорили мы. – Но прежде чем сдаться, давайте попробуем (меня вообще поражает, как быстро люди опускают руки при поиске работы, увидев первую мифическую преграду. Я всегда говорю – пробуйте. Даже если не получите должность, вы приобретёте бесценный опыт собеседований и в результате, проанализировав, что не получилось, приблизитесь к мечте. В рекрутинге очень важно периодически ходить на внешние собеседования, чтобы оценить свою конкурентоспособность, понять, чего сейчас работодатели ждут от человека на этой позиции и насколько вы этим ожиданиям соответствуете).

– Алевтина, чего, на ваш взгляд, ждут ваши соседи от нового председателя?

– Газопровода.

– А ещё?

– Ну чтобы деньги не воровал.

– Ну вот по этому и будем бить. Расскажем, что вы в прошлом главный бухгалтер с безупречной репутацией, что в этом кооперативе вы уже больше 10 лет и всех знаете, поэтому вы будете не просто собирать деньги, а ежемесячно присылать всем полный отчёт по тратам, плюс вы придумаете, как перекроить бюджет ТСЖ таким образом, чтобы у всех взнос на газопровод был чуть меньше, чем они планировали. Кроме того, поскольку вы всех знаете, вы сможете найти рычаги воздействия на тех, кто не платит, и уговорите их сдать необходимую сумму, чтобы она не легла на тех, кто платит. Вы же это сможете?

– Думаю, да.

Алевтина выиграла выборы. 9 месяцев она была председателем дачного кооператива и действительно добилась того, что в ближайшее время газопровод будет проведён. И собрала на него деньги со всех (что подвиг). Сейчас обстоятельства жизни Алевтины изменились – её дочь вышла замуж и уехала с внучкой в Германию. Алевтина поехала с ними. Но те 9 месяцев, что она работала, она была абсолютно счастлива, и кооператив был крайне доволен.

**3. Не указывайте в резюме зарплату.** Свыкнитесь с мыслью, что придется демпинговать – каким бы хорошим специалистом вы ни были, при прочих равных на работу возьмут тридцатилетнего, поэтому надо научиться определять свою стоимость и обсуждать зарплату на собеседовании.

**4. Не скрывайте свой возраст.** Просто потому, что это бессмысленно – возраст легко вычислить по образованию и стажу. Прежде всего надо продавать свой профессионализм.

**5. Подключайте к поиску работы все связи, наработанные за годы вашей карьеры.** Довольно часто люди старшего поколения стыдятся сказать, что им нужна работа.

Это такой рудимент прошлого: нет работы – значит, ты неудачник. Сейчас это совсем не так. И кризис, и перестройка отраслей «выбрасывают» на биржу труда много достойных кандидатов. И тут как раз вас должен «спасать» ваш опыт – за эти годы вы работали с множеством людей: это ваши бывшие коллеги и подчинённые, клиенты и подрядчики (причём не только с последнего места работы). Задействуйте их в поисках – это самый ценный канал. Потому что они будут рекомендовать вас лично, минуя входные собеседования, где ваш возраст выступает минусом для многих эйчаров.

\* \* \*

Когда Андрей пришел в «Антирабство», ситуация казалась мне безнадежной: 61 год, преподаватель в вузе, где прошло сокращение, под которое он попал. Работы нет. Репетитором в силу индивидуальных особенностей работать не может. Я не понимала, как ему помочь, пока сам Андрей не помог мне своим рассказом:

– Меня очень любили студенты. Многие выпускники до сих пор ходят ко мне за советами. Крупными шишками стали.

– Стоп, Андрей, но почему вы им не скажете, что ищете работу? Если они стали «шишками», у них точно есть рабочие места, а поскольку они вас уважают, вероятнее всего, смогут что-то предложить.

– Это неловко. Я никогда ничего не просил у студентов.

Я стала настаивать. Андрей обиделся. Ушёл, закатив немаленький скандал. Мы вернули ему деньги за обучение. Но... Прошёл месяц, и он написал мне в личку: «А ведь, возможно, вы правы. Наверное, спросить бывших студентов – самый правильный путь. Я тут накидал список, к кому можно обратиться. Но я не понимаю, что им сказать и как. Поможете?»

Мы составили краткий текст, который был максимально «не просящим» работу, просто интересующимся, как ситуация в бизнесе этой отрасли (Андрей же работал в институте), также Андрей спрашивал, не может ли он быть полезен в бизнесе, поскольку в институте сокращение. Мы решили, что лучше всего взаимодействовать через личные сообщения в Фейсбуке, где есть все эти люди, и не будет ничего страшного, если Андрей им напишет, а они не захотят помочь. Они просто не ответят. Но сообщения увидят точно, потому что все у Андрея в друзьях.

Андрей написал. И, честно говоря, даже я не ожидала такого результата. Из семи выпускников откликнулись четверо. Двое просто выразили огромное сожаление, что такая ситуация в образовании и «выкидывают» столь ценные кадры, третий предложил взять его сына на репетиторство, но четвертый пригласил Андрея на встречу.

Андрей позвонил вечером крайне взволнованный:

– Алена, Эдуард предложил мне войти в совет директоров одного своего бизнеса. Это не основной его бизнес, но он вложил в него деньги, и сейчас у него есть сомнения, что другие акционеры не ущемляют его права и бизнес вообще развивается правильно. Эдуард считает, что есть риск потерять сделанные вложения, но времени всерьёз разбираться у него нет. А я абсолютный спец в этой теме, плюс Эдуард мне доверяет и знает мою честность. Он даёт мне вполне приличную зарплату и потом ещё премию, если бизнес выйдет на нужные обороты. И вы знаете, я согласился.

Я не в курсе, как сейчас складываются дела у Андрея – он живет в другом городе и не пишет больше. Но по опыту знаю – нам не пишут те, у кого всё сложилось. Потому что заняты интересным делом.

Подытожим.

- Для начала составьте максимально большой список людей, которые могут вам помочь.

- Напишите саммари о себе: поверьте, кто-то мог забыть вас, а кому-то просто некогда думать, что он может вам предложить. Вы значительно облегчите людям задачу и улучшите результат, если кратко расскажете о себе: на какую позицию претендуете, где работали, каких успехов достигли (в цифрах и фактах). Саммари должно быть коротким – не больше полстраницы текста. Не забудьте в нем указать свой телефон и электронный адрес для связи. Резюме сразу посылать не нужно – на этом этапе никто не будет его читать. Попросите ваших знакомых порекомендовать вас на их текущих работах и рассказать тем, кто, возможно, ищет такого специалиста. Вы удивитесь, какой результат таким образом достигается!

- Выберите максимально безболезненный для вас способ рассказать о себе – я не рекомендую это делать звонком. Во-первых, вы можете отвлечь людей, и они сгоряча ответят не очень вежливо. Во-вторых, если они в потоке дел, тут же забудут. Идеальная форма – письмо или личное сообщение в социальной сети. Люди относятся к ним ответственнее, а если не захотят, просто не ответят вам, что в данном случае не является невежливостью.

- Помните, вам нужно задействовать большое количество людей. Считается, что в действительности рекомендует один человек из 20. Поэтому, чтобы получить пять диалогов о работе (не предложений, а диалогов), вам нужно поговорить с более чем 100 людьми. И это невозможно в молодости, когда круг знакомств маленький. А вот в более зрелом возрасте, когда вы накопили социальные связи, это более чем реально.

**6. Не претендуйте на постоянную работу в штате.** Как я уже сказала, в голове людей старшего поколения по-прежнему очень много установок, которые для современного мира уже неактуальны. Например, они привыкли, что работать надо каждый день с 8.00 до 17.00, и по привычке ищут только постоянную работу на полный день. Это ошибка – вместо этого скажите «да» проектной занятости. Многим компаниям не нужен бухгалтер на постоянной основе, но нужно подготовиться к налоговой проверке, и специалист с большим стажем в такой ситуации подойдёт идеально.

\* \* \*

Есть такая категория в классификации соискателей – сбитые лётчики. Это те бывшие руководители, которых «попросили», они теперь с потухшим взглядом и без возможностей (от чиновника или руководителя, которого «попросили», обычно все бывшие коллеги шарахаются, как от огня) «болтаются» по рынку, годами не трудоустраиваясь. Их очень жаль, но чаще всего они поплатились за свои же ошибки.

Александр был топ-менеджером в рекламном бизнесе. И несколько лет назад его именно так и уволили. Кто-то говорит, что он некорректно вёл бизнес. Сам Александр считает это происками конкурентов. Истину сейчас найти сложно. Но вот уже более двух лет Александр без работы, он пришел к нам в крайней степени депрессии от своей невостребованности.

Мы долго с ним бились, и сначала абсолютно безрезультатно. Нас тоже уже начало накрывать отчаяние: ни рекламный, ни медиа, ни образовательный бизнес Александра обратно принимать не хотел. Решение нашлось внезапно.

На одном из стартап-мероприятий (там, где собираются молодые программисты, запускающие бизнес и мечтающие стать новыми Цукербергами) один из создателей такого IT-проекта сказал: «Как же нам не хватает консультанта, всё знающего в рекламной индустрии».

«Эврика!» – чуть не закричала я и тут же написала Александру. За почти 30 лет работы он, конечно, всех знал в индустрии и при этом поддерживал с большинством вполне приличные отношения (брать на работу – одно, а дружить в отрасли – совсем иное).

Я познакомила Александра с этим стартапом. Он стал его консультировать, и дела у ребят потихоньку пошли в гору. А Александр вошёл во вкус. Сейчас он регулярно посещает собрания

стартаперов и предлагает интересным проектам свои услуги по продвижению на рекламном рынке. И это оказалось востребовано. Деньги не очень большие, но если какой-нибудь проект «выстрелит», то Александр получит значительную прибыль. Ну и кроме того, он вернулся в индустрию, вполне реализован, депрессия прошла, а дальше уже и в индустрии найдётся интересный проект: на него больше не смотрят как на отверженного.

За долгие годы работы человек обрастает хорошими связями. Попробуйте монетизировать их, прося рекомендовать вас не только в качестве штатного сотрудника, но и как временного сотрудника или консультанта. Особенно хорошо это работает в рекламе, медиа, банковской сфере (компаниям нужно брать кредиты), в тендерной работе.

**Будьте готовы объяснить, почему надо взять именно вас.** Нужно научиться рассказывать о своём успешном опыте, о том, что именно вы можете принести компании. Покажите сертификаты с недавно пройденных курсов или программ повышения квалификации (а их стоит найти и пройти заранее), подтверждающие, что вы также можете учиться и усваивать новое.

Ещё один важный момент – часто эйчары опасаются, что сотрудник старше 50 лет будет часто болеть, медленно обучаться и не сможет работать под руководством человека значительно моложе его самого. Надо убедить их, что это не так и что польза от вашего пребывания в компании превысит возможные риски. Продемонстрируйте, что вы бодры телом и духом, что вы можете адаптироваться к разным коллективам и условиям.

Быть человеком в возрасте не значит быть несовременным. Можно сделать замечательную карьеру после 50, если научиться правильно подавать свой опыт, отвечать на неудобные вопросы на собеседовании и рассматривать новые виды вакансий.

Работа после 50 – это в первую очередь не вопрос денег. В конце концов, нередко дети могут позволить себе содержать своих родителей. Но когда вы просто даёте родителям деньги, вы их даёте на таблетки и сборники кроссвордов, тогда как родителям нужно другое.

Возможность самостоятельно устроиться на хорошую работу, применить свои знания и опыт делает людей старшего поколения гораздо увереннее и счастливее, чем материальная поддержка.

## Отношения в коллективе



Терпеть или не терпеть – вот в чём вопрос, или Что делать, если ваш начальник тиран  
Конфликты на работе, или Как вас могут выживать из компании  
Служебный роман, или Как поддаться чувствам, но сохранить работу  
Когда начальник – дурак, или Что делать, если вы умнее своего руководителя

## **Терпеть или не терпеть – вот в чём вопрос, или Что делать, если ваш начальник тиран**

Строить рабочие отношения с коллегами непросто, с начальством – и того сложнее. Особенно если вы начинаете замечать в своём руководителе самые настоящие диктаторские замашки. Вряд ли найдётся человек, который захочет терпеть несправедливое, порой откровенно тираническое отношение к себе, поэтому поговорим о том, что делать, если ваш начальник – тиран.

Для начала давайте определимся: а тиран ли он? Мы часто говорим о тирании со стороны начальства в тех случаях, когда сами, увы, в чём-то некомпетентны. Здесь срабатывает старый добрый принцип перекалывания ответственности: «Не могу же я сам быть во всём виноват?»

Я, конечно, не хочу сейчас никого обвинять, и случаи действительно бывают разные. Однако практика «Антирабства» показывает: фраза «мой начальник – тиран» часто звучит от тех, кто просто не понимает требований руководства или по разным причинам не может их выполнить. Соответственно, на выходе у нас – раздражённый, злой «начальник-тиран», который просто не удовлетворён качеством вашей работы.

Обратите внимание: если тиранят только вас, а остальные говорят об Иване Ивановиче как об адекватном руководителе, это ваша ситуация: либо вы не справляетесь с тем, что от вас просят, либо просто не понимаете друг друга.

Как быть? Найдите человека, который давно и успешно работает под руководством вашего начальника, и попросите у него обратную связь. Простейшее: «Как ты думаешь, почему у нас с Иваном Ивановичем никак не получается нормально общаться? Что мне нужно улучшить?» Возьмите у старожилов несколько здравых советов о том, как грамотно коммуницировать с начальником, а если проблема в компетенции – либо пойдите и доучитесь до уровня своей позиции, либо перейдите на должность поменьше, где вы точно справитесь со своими задачами. Но всё это сработает только в том случае, если тиранят только вас.

А вот если начальник – тиран со всеми, то важно понять, какой он тиран. Типов встречается несколько.

**1. Тиран контроля.** Начальник, который до мелочей контролирует каждый этап вашей работы, требует бессмысленное и нереалистичное количество отчётов, бумаг, согласований... Это самый плохой вариант для тех специалистов, которые харизматичны сами по себе, ответственны и уже достаточно компетентны для того, чтобы взять на себя большую часть работы самостоятельно, без постоянной оглядки на руководство. И тут есть два варианта на выбор:

- Вы сразу отстаиваете свои позиции. Приходите на честный, открытый разговор и договариваетесь, что вот есть конкретные контрольные точки работы, на которых вы будете отчитываться, а в остальном – раз наняли профессионала, так дайте ему выполнять свою работу. По опыту «Антирабства» скажу, что вероятность договориться есть, но она не более 15–20%. «Тирана контроля» изменить сложно. Начальник может с вами согласиться, а потом всё равно будет делать так, как привык.

- Вы просто сразу идёте и ищете другую работу с другим типом руководителя. Или ждёте на этом месте, пока ваше терпение достигнет точки кипения... И да, тогда вы тоже пойдёте искать другую работу. Этот расклад в любом случае неизбежен – суперсамостоятельный специалист и суперконтролирующий руководитель в одном проекте не уживутся никогда.

**2. Психологический тиран.** Этот тип живет за счёт того, что психологически давит и унижает своих подчинённых, всем своим поведением показывая, что он умнее, грамотнее, компетентнее. В «Антирабстве» мы обычно советуем принимать такую ситуацию как ролевою

игру и постепенно выдвигать этого начальника из зоны своего психологического комфорта. В чём суть: вам постоянно говорят, что вы глупый, некомпетентный работник и буквально всё сделали неправильно и вообще не знаете, как надо работать. Даже если вы на 100 % уверены, что это не так, – не спорьте. Наоборот, соглашайтесь, но частично.

Наиболее верным будет отвечать: «Да, возможно, в чём-то я не прав. Но зато вот здесь и вот здесь сделано хорошо». И подкрепляете всё неопровержимыми фактами. Во-первых, это снизит давление на вас самих – вы будете видеть, что на самом деле справляетесь с работой, и не станете воспринимать слова слишком близко к сердцу. Во-вторых, постепенно снизится напор со стороны начальника – положительные отзывы о вашей работе аккумулируются, и их будет сложно игнорировать.

Важно понимать, что психологическая тирания никогда не уйдёт полностью, но значительно облегчится. С этим действительно можно работать, если вам по какой-то причине нужно остаться на этом месте или нет возможности сменить работу.

**3. Эмоциональный тиран.** Начальник, который кричит, некультурно выражается, а то и вовсе кидается вещами или, наоборот, устраивает бойкоты, молчит и игнорирует неделями. В общем, ведёт себя эмоционально неадекватно.

Вы не психотерапевт, чтобы лечить начальника и решать его жизненные трудности. «Бороться» с ним можно только коллективно.

В этом случае просто надо понимать, что человек несчастен, возможно, комплексует или у него есть какие-то свои, глубоко личные проблемы. И вы не психотерапевт, чтобы лечить и решать его жизненные трудности. «Бороться» с таким начальником можно только коллективно, чтобы весь отдел вставал на защиту каждого, кто сейчас попал под раздачу, понимая, что завтра под руку попадёт любой другой. Только последовательное коллективное противостояние может помочь в такой ситуации.

Как не бывает чистых психологических типажей, так и не бывает чистых типажей тиранов – мы можем говорить только о перекосе в одну или другую сторону. Так вот, хуже всего, когда в одном человеке сходится «и лёд, и пламень», и вы получаете начальника с безумным миксом тиранических качеств.

\* \* \*

У нас по этому поводу была одна забавная история, которая началась со слушательницы Валерии. Она пришла к нам с проблемой выгорания, чтобы вернуть любовь к работе, но, как оказалось, вновь полюбить свое дело ей не давала начальница. Работа с ней была похожа на пытку. Что бы Валерия ни делала, как бы ни старалась, всегда всё было не так. «Показатели падают – ты, Лера, виновата. Показатели растут? Ты, Лера, не имеешь к этому отношения, это всё случайность, потому что ты работаешь из рук вон плохо!» И Валерия была виновата во всех огрехах в отделе в течение двух лет. И в своих, и в чужих, потому что если кто-то где-то в своих задачах промахнулся, кто виноват? Конечно же, Валерия – она же могла увидеть, что человек не тянет, и потянуть его. А то, что это не её ответственность, дело десятое.

Начальница откровенно прессовала бедную девушку, иногда выходя за рамки адекватного взрослого отношения, то есть срываясь на крик. При этом каждый раз, когда Валерия хотела покинуть компанию, начальница её держала. Голос становился елейным, а дополнительные рабочие предложения – щедрыми. Раундов такого ухода Лера пережила несколько.

Спрашиваете, зачем держать на работе человека, если он так плохо справляется со своими обязанностями? А затем, что с работой Валерия справлялась, просто начальница была

не в силах это признать и использовала Леру как свой собственный способ психологической разрядки.

В итоге Валерия, пообщавшись с нами и осознав, что перспективы в любой другой компании у неё более чем радужные (и без постоянного стресс-теста!), со старой работы всё же ушла. И, конечно же, её пытались удержать. Но в этот раз не вышло.

Примерно через полгода к нам пришла Анастасия. Она хотела поправить резюме и вспомнить, как искать новую работу. Девушка сказала нам, что недавно ушла с работы, потому что больше не могла терпеть неадекватного отношения начальницы. Знаете, как было интересно узнать, что Анастасия – бывшая коллега Валерии? И начальница, о которой идет речь, та же самая. Просто когда Валерия ушла, начальнице потребовалась новая цель. На новых сотрудниках оттачивать мастерство витиеватых криков руководительнице, видимо, не хотелось, поэтому в дело пошла следующая сотрудница отдела по списку. Да, Анастасия.

Забавно в этой довольно печальной истории то, как по-разному девушки справлялись с ситуацией. Излишняя ответственность Валерии не давала ей бросить всё и уйти с работы сразу. Потому что дело своё она, несмотря на все крики, делала. А ещё любила. Поэтому Валерия терпела в меру своих возможностей несколько лет, пока не начались проблемы со здоровьем.

Анастасия же просто психологически отгораживалась. Она спокойно делала свое дело, а крики начальницы фильтровала. Кричишь? Ну, кричи дальше, я пока поработаю. Впрочем, понятно, что даже при здоровом, простите, пофигизме долго терпеть психологический прессинг дано не каждому. Стена невосприятости была сломана примерно через полгода. Анастасия ушла с работы и не испытывала по этому поводу ни малейших угрызений совести. В конце концов, если она, как всегда говорила начальница, всё равно не справляется со своей работой, компания не должна ничего потерять, уйди Анастасия прямо сейчас... Верно?

Подведём итог. Если вам кажется, что ваш начальник – тиран, прежде чем принять какие-то меры, убедитесь, действительно ли это так. Если ответ «да», помните:

- Никакую работу не выбирают на всю жизнь, её можно менять. Если чувствуете, что человек, под началом которого вы работаете, вам некомфортен, и вы знаете, что такое его поведение – норма для компании, не стремитесь его улучшить! Это проблемы вашего начальника, они никак с вами не связаны, и не вам их решать. Ищите место, где вам будет комфортно.

- С тиранией нельзя смиряться, это ненормально. Лучшее, что можно сделать, – попытаться по чуть-чуть изменить ситуацию, и не в одиночку, а коллективно. Это и проще, и быстрее, и эффективнее – вы будете оказывать друг другу должную поддержку, и меньше шансов, что вас просто возьмут и уволят как одинокого бунтаря.

- Ни в коем случае нельзя принимать всё это на личный счёт. Ещё раз – дело не в вас. Если видите, что ваш начальник стал вести себя менее адекватно, лучше сигнализируйте об этом в HR-отдел. Не публично и в обход руководителя – пусть ему предложат отпуск или психологическую помощь. Так тоже бывает.

Никакая работа не вечна, и никакие деньги не стоят унижений и дискомфорта, связанных с тиранией. К сожалению, в ответ она распространяется не только на работу, но и на другие сферы вашей жизни. Я не знаю ни одной истории, когда бы человек говорил: «Я на работе терплю начальника-тирана, а домой прихожу, и всё становится хорошо». Их просто не существует в природе. Всё психологическое воздействие вы приносите с работы домой, часто срысываетесь на детей, близких, что ухудшает качество жизни в целом. Ни один человек не может бесконечно переваривать в себе нездоровые рабочие отношения, поэтому подумайте, готовы ли вы это долго терпеть. А главное – надо ли?

## **Конфликты на работе, или Как вас могут выживать из компании**

На самом деле любая рабочая среда – это агрессивная среда. Особенно если вы находитесь в активной стадии – растёте и меняетесь сами, или активно развивается ваша компания. Даже самые мягкие компании агрессивны. Не в том смысле, что коллеги и начальство нецензурно к вам обращаются, а в том, что они всегда проактивны. А значит, что бы вы ни делали, вы всегда будете ущемлять чьи-то интересы, заходить в чью-то зону ответственности. Это неизменно будет порождать рабочие конфликты, для решения которых вам может понадобиться помощь.

Что бы вы ни делали, вы всегда будете ущемлять чьи-то интересы.

Где бы вы ни работали, если у вас есть коллеги – вы будете постоянно с ними коммуницировать, но коммуникация коммуникации рознь.

\* \* \*

Пример Глеба – классический. Он работает в своей трижды любимой IT-компании, где все по фэншуй (мягкие кресла-мешки, самокаты, настольный футбол, пицца на обед и вот это вот всё), а сотрудники неизменно дружелюбны и с радостью обмениваются последними интересными новостями за обедом.

Но в какой-то момент возникла необходимость запускать новый проект, Глеб – его менеджер, но запуск требовал получения данных из другого отдела. Разумеется, Глеб пришел к руководителю этого отдела по рабочему вопросу, а у того, конечно же, были другие задачи, свои проблемы и тревоги. Глебу без этих данных – вообще никак, он попытался договориться, но получил в ответ: «Я не могу, мои люди перегружены, и вообще...»

Что в итоге? Глебу долго не отвечали, и через какое-то время он принял меры. В этот момент коллеги оказались на грани конфликта. Конечно, суматоха вокруг запуска нового проекта через какое-то время сошла на нет и конфликт был исчерпан, но всё равно неприятно. Что называется, осадочек-то остался.

Впрочем, если конфликты касаются рабочих моментов, связанных с внутренними изменениями сущности работы, то это нормальная история. Здесь нужно просто научиться коммуницировать друг с другом. Будьте первым, задайте правильный вектор общения. Например, когда коллега в следующий раз придет к вам за срочной помощью – помогите ему, даже если вам не очень хочется или у вас другие приоритеты. Не отказывайте, помогите хотя бы в каких-то вещах, хотя бы в мелочах. Потому что потом точно так же помогут и вам.

А вот если все ваши конфликты возникают по совсем другим причинам, возможно, вам пора начинать искать новую работу. Внимательно оцените обстановку, подумайте, вокруг чего выстраивается именно ваша конфликтная ситуация и есть ли возможность её решить. Разберем наиболее типичные причины конфликтов на работе. Возможно, в них вы узнаете и свою ситуацию.

### **1. Деспотичный начальник**

К этой категории относятся все те случаи, когда начальник начинает к вам придирается, но не потому, что вы что-то плохо делаете, а потому, что вы не нравитесь ему чисто на личностном уровне. Такое случается – возможно, он боится, что вы его «подсидите», или вы просто

раздражаете его, потому что напоминаете двоюродную тетю, которая в детстве не купила ему мороженое, а потом ещё и квартиру не завещала (подробнее об этом мы говорили чуть выше).

Если конфликты не связаны с объективными рабочими претензиями, а строятся на личных отношениях, то, к сожалению, эту ситуацию очень сложно разрешить. Не так много способов изменить подобные личностные установки.

Но что тогда делать? В первую очередь разберитесь – к вам придираются по делу или нет, отделите пустые придирки от справедливых упреков. Если вдруг вы не выполняете какие-то свои обязанности, стали выполнять их хуже или вообще чего-то недотягиваете – это история про то, что вы что-то не умеете или запустили. Оцените объективно, действительно ли вы недоработали (и тогда срочно исправьте!) или тут придираются лично к вам, причём без особого повода. Если ваш вариант второй, то это серьёзный повод начать «смотреть на сторону» – терпеть подобное на работе я не советую никому.

\* \* \*

Оксана была руководителем юридического отдела одной очень крупной строительной компании. В какой-то момент у нее очень сильно испортились отношения с директором, да что там, он буквально выживал её с работы. Как оказалось, причина была простой и банальной – он просто хотел поставить на освободившееся место своего человека. И он не придумал ничего другого, кроме как начать придирается – мол, ходишь ты не так и смотришь не эдак, а письма и вообще неправильно составляешь. Причем доходило до абсурда – не понимая темы, он правил юридические документы и письма, значительно их тем самым ухудшая.

Количество нервов, времени и сил, которые Оксана потратила на борьбу, перевалило за все разумные пределы, и мы просто посоветовали ей уйти из компании и вообще попробовать себя в другом направлении. Мы проформентировали слушательницу и помогли ей найти новую подходящую отрасль. Сейчас Оксана чувствует себя намного лучше и психологически, и физически, и материально – при переходе (пусть и не сразу, а после испытательного срока) она ещё и значительно выиграла в заработной плате.

## 2. Плохой микроклимат

Подобные ситуации складываются в тех компаниях и отделах, в которых люди работают вместе очень и очень давно. К ним приходит мало новичков, и от этого они их очень плохо принимают. У них просто нет такой привычки: старый коллектив давно сложился, они друг другу как семья и поэтому очень болезненно воспринимают новых членов команды, они им просто не нужны. Нет желания меняться и нет привычки к новым людям. Как следствие, они начинают выживать новых коллег или просто всех, кто чем-то отличается и выделяется из коллектива.

Что делать? Все ситуации, завязанные на микроклимате внутри компании, в идеале должен исправлять HR-отдел. В одиночку вы с этим не справитесь никогда – это очень сложная и долгая работа.

\* \* \*

Как-то к нам в «Антирабство» пришла Алина, которая устроилась работать в госкомпанию. Работа была вымученная, в том смысле, что женщина очень давно её искала и вот наконец-то нашла. Алина хотела работать именно в госкорпорации, потому что в этом случае по условиям ипотеки у неё была возможность на очень льготных условиях получить квартиру, практически бесплатно.

Алина долго искала подходящее место и, когда получила стоящее предложение, даже не побоялась переехать для этого в другой город. Её ждало место во вполне традиционном отделе бухгалтерии и финансового учета, в котором все остальные женщины работали уже лет по 20. Они восприняли Алину буквально в штывы – мол, зачем привезли какого-то специалиста из Москвы, когда можно было взять своих, местных.

Тут и начался процесс «выживания» Алины с работы, причём доходило до совершенно безумных случаев. Ну, вроде таких, что Алина оставляла на столе какие-то бумаги, выходила из кабинета, а по возвращении обнаруживала, что они все в воде. На вопрос, а что, собственно, случилось, в ответ получала – мол, сквозняк, окно открылось, чашка чая /ваза опрокинулась. Параллельно шла и «информационная война» – о ней говорили всякие мелкие гадости, якобы она приехала сюда не просто так, распространяли нездоровые слухи. Наконец, коллеги стали подставлять её по мелочам, не доносить часть рабочей информации и вообще делать всё, чтобы Алина где-нибудь серьезно оступилась.

Травля была серьёзная, и ситуация осложнялась тем, что женщине никак было не уйти с работы – в этом случае пришлось бы выплатить всю ипотечную сумму разом, а деньги это были довольно большие. Позволить себе уволиться Алина просто не могла, зато работу свою возненавидела и пришла к нам на курс профессионального выгорания в полном ужасе и депрессии.

Что мы сделали? Посоветовали ей пойти и поговорить с начальником, объяснить ситуацию. У Алины в рукаве был откровенный козырь – начальник её очень ценил и лично переманил из Москвы за опыт, без которого качественно выстроить процессы было очень сложно. Её знания решали огромное количество спорных моментов, поставили подразделение на хороший счёт в московском головном офисе, и начальник прекрасно понимал, что в случае её ухода работу может потерять и он сам.

Как он поступил? Неоднозначно. Учитывая взгляды современного мира – плохо, зато с точки зрения результата – верно, потому что спас Алину, и сейчас она продолжает совершенно спокойно работать, не ощущая ежедневной травли со стороны коллектива.

На ближайшем корпоративе он просто взял и пригласил её на танец, а там уже без особой показухи, но так, чтобы это увидели все, кому надо, сильно её приобнял. По коллективу тут же прошла волна мнений, что здесь всё не просто так и лучше Алину лишней раз не трогать. Хотя, конечно, на самом деле никакой личной истории там не было. Любимицей в коллективе Алина не стала, но холодный нейтралитет был обеспечен – а большего для спокойной работы ей и не надо.

### **3. Личные конфликты**

Этот пункт отличается от первого – в нём шла речь о личной неприязни, но обусловленной некими объективными причинами. Личностные конфликты на работе, наоборот, чаще всего завязаны на реальные ситуации. Обычно это отношения, которые неудачно прервались – будь то неудачный роман на работе, дружба или бывшее партнёрство, которое со временем разладилось.

Что делать? Все мы люди, бывает всякое, но подобные ситуации – отличный повод договориться и решить конфликт. К сожалению, если договориться так и не выйдет, то кому-то одному придется уйти. И это наиболее вероятный исход.

\* \* \*

Иван работает в российской фармацевтической компании, которая производит новые медицинские препараты и которая довольно долго не могла получить лицензию на один из новых продуктов. Мужчина около четырёх лет близко дружил с акционером этой компании

(назовем его Игорь), который, собственно, его на работу и привёл. Дружили они семьями, и Иван даже был крестным отцом внука Игоря.

Но так получилось, что на одном из самых сложных бизнес-этапов, когда возникли серьёзные трудности с получением лицензии, они поссорились. Игорь ставил Ивану в вину факт задержки с лицензией. Иван пытался объяснить, что его вины в этом нет – получить лицензию на препараты сложно вообще, а в нашей стране так и вовсе практически невозможно.

В итоге поссорились они серьёзно, но внутренний пиетет у Игоря сохранился – мол, как так, крестный внука, много лет общались, взять и «уйти» человека с работы будет неправильно... И Игорь решил игнорировать Ивана, принимать решения в обход него, коммуницировать «мимо него» с коллективом. Ивана это, конечно, сильно обижало, да и в целом ситуация патовая – ты вроде как руководитель, но при этом не управляешь вообще ничем.

Эта история закончилась хорошо. Иван пришел к Игорю, попытался ещё раз все объяснить. Сначала разговоры велись на повышенных тонах, да и в целом обсуждения заняли несколько месяцев, но зато в итоге оба мужчины решили, что дружба и взаимодействие во благо компании важнее, помирились и даже вместе придумали, как можно улучшить ситуацию с лицензией.

Конфликты на работе бывают не только потому, что в компании царит какая-то ненормальная или нездоровая личностная атмосфера, но и потому, что любая меняющаяся среда как зона роста и активности периодически их формирует. От этого никуда не деться.

В самом факте того, что у вас периодически возникают сложные ситуации на работе, нет ничего страшного. Это обычная рабочая среда, случается всякое, и к этому надо просто быть готовым. Главное – не обманывайтесь и разделяйте две вещи – временные конфликты, периодически возникающие вокруг рабочих процессов, и затяжные конфликты, которые однозначно выходят за рамки, построены на личном отношении и тянутся необъяснимо и необъективно долго.

## Служебный роман, или Как поддаться чувствам, но сохранить работу

Не так давно новостные ресурсы захлестнуло волной статей о компании Intel, а точнее, о её бывшем главе Брайане Кржаниче, который был вынужден покинуть свой пост из-за служебного романа.

Роман к моменту обвинения уже завершился (Брайан работал в Intel с 1982 года, и у него было достаточно времени для решения всех личных проблем на работе). Тем не менее самого факта было достаточно для того, чтобы заставить Кржанича покинуть пост исключительного директора Intel, который он занимал в течение последних пяти лет.

Когда вы читаете об этом, не возникает ли у вас чувство, что здесь что-то не так? У меня – да, и я объясню почему. На самом деле никого не увольняют за служебные романы. Или *только* за служебные романы, если хотите.

История знает довольно много случаев, когда люди потеряли работу из-за внезапно вспыхнувших чувств к коллеге – особенно много таких случаев приходилось на советское время, когда за это просто-напросто выгоняли с работы. Но мы уже давно живем не в СССР, не в Союзе живет и компания Intel, поэтому когда мы читаем заголовок «*Некто был уволен из-за служебного романа*», мы должны понимать, что это не совсем правда.

Служебные романы были, есть и будут всегда, что бы мы ни говорили и как бы ни пытались контролировать этот процесс. Люди проводят на работе огромное количество времени, это очень весомая часть нашей жизни. И поскольку людям в целом свойственно испытывать какие-то эмоции по отношению друг к другу, например, нравиться (или не очень, но про конфликты не сейчас), они общаются, сближаются, и, естественно, в результате возникают романы, даже если изначально такая цель не преследовалась вовсе.

Никого не увольняют за служебные романы. Или **ТОЛЬКО** за служебные романы, если хотите.

Не менее естественно, что корпорации всегда будут против служебных романов и будут пытаться как-то этот процесс, изначально во многом стихийный и бесконтрольный, контролировать. Пыталась и Intel, добавляя в корпоративные правила строку о запрете личных отношений на работе. Насколько это реально сработало, мы смогли наблюдать на примере Брайана Кржанича.

Однако, запрещая чувства, компании на самом деле попадают в довольно сложную ситуацию, потому что реально уволить за роман нельзя. Зато служебные отношения могут стать прекрасным поводом подвинуть человека, засидевшегося в своём кресле. Я лично на 90 % уверена, что история, произошедшая с Брайаном Кржаничем, как раз об этом.

Да, увольняют не за романы, зато прекрасно увольняют за:

- скандалы или возможность их возникновения – это те случаи, когда о романе узнали какие-то другие заинтересованные лица: близкие люди, родственники, ревнивые кандидаты на руку и сердце, наконец, муж или жена, если роман сложился между людьми, не свободными от семейных обязательств;
- конкуренцию – если вас уволили за служебный роман, всегда ищите того, кому было выгодно лишить вас рабочего места, статуса, забрать вашу должность и ваши служебные привилегии.

Всем же понятно, что никто не будет увольнять за служебный роман дворника. Зато топ-менеджер всегда в зоне риска.

Приведу немного статистики, выведенной на основе данных «Антирабства»:

- чаще всего в служебные романы вступают топ-менеджеры, и чаще всего после этого им приходится покинуть свой пост, что мы и видим в истории с Intel;
- пока ещё очень много «неравных» романов, когда один из партнеров, чаще всего женщина, на один или два карьерных уровня ниже, чем мужчина (например, он руководитель департамента, а она работает внутри него или в соседнем департаменте). Впрочем, тенденция постепенно меняется и равных партнерств становится всё больше;
- почему-то считается, что служебным романам больше всего подвержены работники творческих профессий и IT. Однако статистика показывает, что реально больше всего служебных романов возникает в таких отраслях, как промышленность и производство, на втором месте – недвижимость, на третьем – банки, и только на четвертом – медиа и культура. Почему именно так – неизвестно, но закономерность есть. IT в этом любовном рейтинге занимает седьмую позицию;
- средний возраст для служебного романа у мужчины – 40–45 лет (фактически совпадает с годами, на которые приходится кризис среднего возраста), у женщины – 30–32 года;
- чаще всего женщина, вступающая в отношения на работе, находится в разводе, а мужчина, наоборот, состоит в браке.

\* \* \*

Интересную историю из категории «не надо так» мне в своё время поведал Сергей, руководитель направления в одной технической компании. Точнее, бывший руководитель. К нам он пришёл, когда надо было устраиваться на новую работу. Человек довольно открытый, Сергей практически сразу рассказал всю историю своего увольнения. Официальной причиной был объявлен тот факт, что он не справляется со своими обязанностями. Реальность была интереснее.

Дело в том, что Сергей, молодой мужчина, которому на тот момент не было и 30 лет, решил устроить на работе личную жизнь. Не специально, но так вышло. Это была его первая ошибка. Избранницей его оказалась девушка, находящаяся у него в прямом подчинении. Да, ошибка номер два.

Примерно четыре месяца молодым людям удавалось отношения не афишировать, на пятый месяц Сергея вызвала на ковер уже его начальница, причем с довольно резкими заявлениями. Сергея, который был ответственен за назначение премий своему отделу по результатам работы, обвинили в махинациях с деньгами. Якобы он начислял своей возлюбленной больше, чем она того заслуживала.

Естественно, ни о чём подобном речи не шло. Дело банально оказалось в том, что Сергей умудрился создать на работе не пару, а любовный треугольник – и очень приглянулся уже своей руководительнице. Женщина никаких шагов не предпринимала и мирно соседствовала на работе с объектом интереса, пока история его отношений с другой коллегой не стала слишком явной. Тут уж ревность застелила глаза и все возможные адекватные реакции.

Не берусь судить или оправдывать поступки начальницы, история кончилась более или менее мирно. Доказательств мошенничества обнаружено не было, пятно с репутации было смыто. Вот только с работы уйти пришлось. Как и искать новую. И, кстати, с девушкой Сергей тоже через пару месяцев расстался.

Стоило ли оно того? Судить не мне.

Нужно ли отказываться от служебных романов? По-хорошему, все же нужно, но если сдержать чувства невозможно, помните, что их могут использовать как рычаг давления на вас

и вашу половину. Поэтому ваш роман должен быть максимально тихим – не афишируйте его, тем более на корпоративах. Да, это сложно, но все же страхуйтесь:

- в местах, где вы встречаетесь;
- в фотографиях в соцсетях;
- в совместных чекинах;
- и даже в отпуске – хотя бы изредка берите отпуск не в те же даты, что ваш партнер, и отдыхайте отдельно.

Конечно, если компания большая, никто, возможно, и не обратит внимания на все эти нюансы, но если хотя бы один человек задастся целью найти на вас компромат, сложить 2+2 будет несложно.

Следуя элементарным мерам предосторожности, вы не только защищаете от лишнего внимания свою личную жизнь и человека, который вам дорог, но и страхуете своё будущее. Хотя правильным решением, если роман всё же случился, будет, конечно, не маскировка и конспирация, а смена места работы одной из сторон.

## **Когда начальник – дурак, или Что делать, если вы умнее своего руководителя**

Чаще всего карьерные проблемы связаны с «личкой», обычно с конфликтами. С коллегами ли, с начальством. . . Да, половина из них на поверку оказывается раздута на пустом месте, и выясняется, что дело вовсе не в том, что коллега или руководитель – человек недалёкого ума. Просто люди часто не умеют общаться и доносить друг до друга свои мысли и идеи. Все мы этим грешим в большей или меньшей степени, причём не только на работе.

На самом деле ситуаций, в которых начальник, простите меня за это слово, действительно дурак, мало, но оттого каждая из этих историй запоминается по-особенному.

История Вадима как раз из таких, да ещё и одна из моих любимых, потому что очень показательная.

\* \* \*

Вадим, совсем молодой мужчина, чуть ли не прямиком с университетской скамьи пошел работать в IT-стартап. Про информационные технологии не знал практически ничего, университет заканчивал по типичной гуманитарной специальности, но в стартап его всё равно взяли. Почему?

Главными плюсами Вадима были и остаются сильнейшие коммуникативные навыки (он любит и умеет общаться и располагать к себе людей), прекрасное знание английского языка и невероятное желание узнать и изучить всё, что можно. Логично, что компании Вадим приглашуся.

Свой карьерный путь он начал с работы в технической поддержке, а потом за два года вырос до менеджера по коммуникациям. В этом, кстати, огромный плюс работы в стартапах – если проект выстрелит, то в нём очень просто вырасти, причем не линейно. Было бы желание.

Проект всё это время тоже на месте не стоял. Стартап был финансовый, и руководство вовремя приняло пару верных бизнес-решений, благодаря чему сначала собрало немало инвестиций (суммы исчислялись миллионами), а затем приумножило эти деньги, сделав и инвесторов, и себя очень не бедными людьми. К слову, руководили проектом люди примерно того же возраста, что и Вадим, поэтому атмосфера царила практически дружеская.

Где же здесь история про начальника-дурака, спросите вы? Терпение!

Спустя какое-то время Вадим, в очередной раз решив расширить свои знания, углубился в аналитику, финансовые рынки, трейдинг, инвестиции. . . И понял, что проект может зарабатывать ещё больше, прыгать выше и бегать дальше. Параллельно Вадим разработал неплохую тактику выведения бизнеса на новый уровень и встретился с парочкой новых инвесторов. Собрав всё в папочку, оценив перспективы компании на ближайшие 5 лет и поняв, что, скорее всего, проект заглохнет, если сейчас не встанет на новые рельсы, Вадим пришел к начальству с предложениями по улучшению. И получил в ответ мягкое: «Нам это не надо, у нас всё хорошо».

Руководство похлопало Вадима по плечу, у нас, мол, и так всё неплохо, зачем что-то менять, иди-ка ты, дорогой, обратно в свой замечательный кабинет с панорамными окнами и не напрягайся. Но Вадим не остановился.

Нет, он не пошел на конфликт с начальством. По крайней мере, не сразу. Ещё несколько раз он попытался вложить в голову руководству мысль о том, что нынешняя стратегия бизнеса неэффективна. Ещё несколько раз столкнулся с «Да-да, молодец, это все хорошо, но не для нас», а потом плюнул на всё и в полном раздрае обратился в «Антирабство» за советом.

Формулировки были примерно следующие: «Они меня не слышат. Сейчас же всё хорошо? Значит, и дальше будет хорошо. С чего бы чему-то меняться? А я же говорил с аналитиками. Я просмотрел рынок. Я сориентировался в тенденциях. Я поговорил с людьми, которые не случайно оказались на нашем рынке, а действительно понимают, как здесь всё устроено. Я вижу и наглядно показываю им, что с текущими процессами развал бизнеса – это вопрос нескольких лет. А они живут моментом».

В общем, Вадим столкнулся с ситуацией, которую условно можно назвать «когда я умнее своего начальника». Ситуация в целом неплохая, потому что обычно позволяет расти и развиваться. Не работает это только в одном-единственном случае: когда начальник категорически отказывается прислушаться.

К сожалению, это и был случай Вадима. И Вадим находился на грани. Он ходил и нервничал, злился на руководство. Его задевала некомпетентность, отсутствие взгляда на перспективу. И, как мне кажется, не обошлось без чувства «меня недооценивают».

Дело кончилось тем, что Вадим оставил начальство с их собственными проблемами и спокойно перешёл работать к конкуренту, который оценил и знания, и планы, и аналитику, разработанную Вадимом, и с радостью взял его на позицию повыше и денег стал платить побольше. По крайней мере, для Вадима эта история закончилась хорошо – а что будет со стартапом через пару лет и сбудутся ли печальные прогнозы, покажет время.

Обычно решить ситуацию, подобную этой, можно двумя путями. Путь первый, прямой: подсадить начальника и занять его место. Путь второй, обходной (который и выбрал Вадим): оставить компанию разбираться самостоятельно, а свои знания приложить где-нибудь в другом месте, где им будут рады. И для первого, и для второго пути существует ряд общих шагов.

1. Что бы вы ни решили, оказавшись в подобной ситуации, не истерите и не принимайте необдуманных и эмоциональных решений. Вадим пришел к нам заложником собственных эмоций. Человек от природы беспокойный, столкнувшись со своей ситуацией, он в какой-то момент попросту сорвался на грубость в адрес начальства. Поначалу она была завуалированной, за привычным неформальным общением в стартапе, где все друг другу сверстники, бывшие соседи и чуть ли не одноклассники, руководство и не заметило злобного сарказма, скрытого за юмором, но продолжалось это недолго. Ни в коем случае не идите этим путём.

2. Если вы решили пойти по первому пути, оцените, при каких условиях мысль «занять место начальника» может превратиться из мечты в реальность. В вашей компании всё решает совет директоров? Начинайте работать в этом направлении! Если же вы избираете для себя второй путь, также здраво оцените свои возможности сесть в кресло руководителя, но в другой компании. Например, у Вадима были и надлежащий опыт, и знания, и стремление, и, что немаловажно, прекрасная репутация в отрасли.

3. Поняли, куда вы ходите двигаться и что вам для этого надо? Самое время разработать стратегию безболезненного роста! Если сложно сделать это самостоятельно – обратитесь за помощью к профессионалам.

4. Следуйте составленному плану и будьте счастливы. В конце концов, бизнес, который загнётся через пару лет, будет проблемой не Вадима, а его руководства – так зачем же тратить собственные нервы?

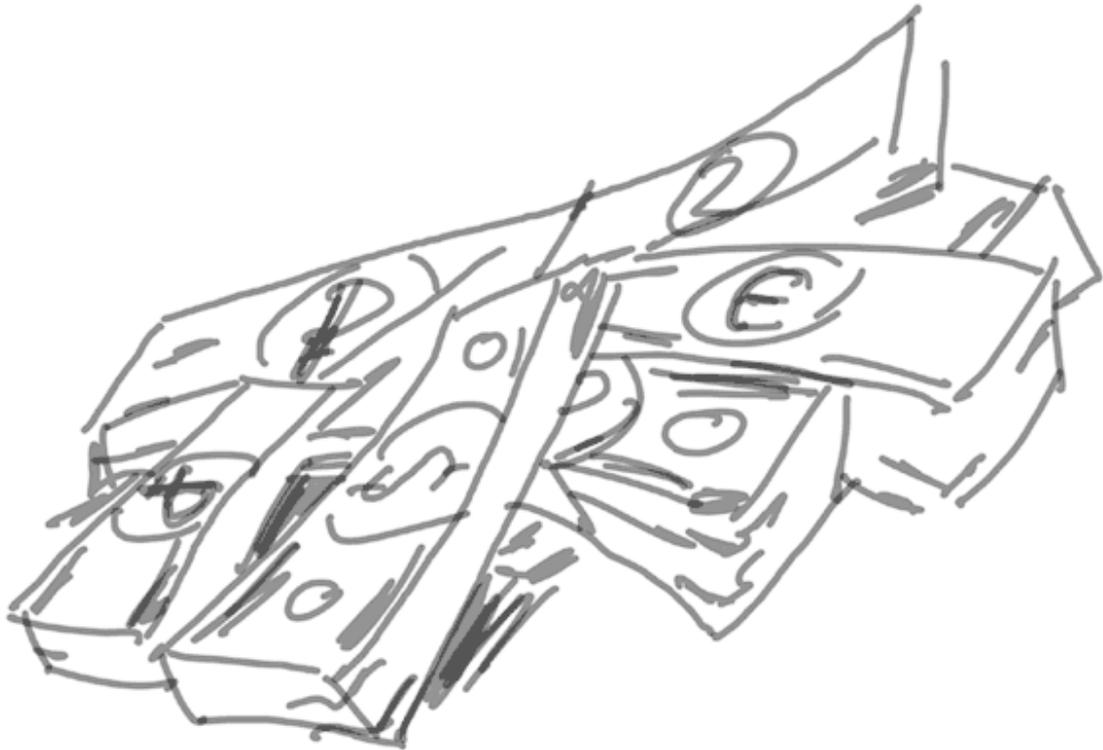
Говоря о ситуации в целом, скажу, что лично я вообще не сторонник идеи подсаживать начальство, хотя понимаю, что для многих людей пункт «идти по головам» – обязательный в программе успешного карьерного роста.

Бизнес, который загнётся через пару лет, будет уже не вашей проблемой, так зачем же тратить собственные нервы?

Гораздо в большей степени я поддерживаю мысль о развитии и росте в оптимальных для вас профессиональных условиях. Чувствуете, что начальник – дурак? Считаете, что вы умнее его? Уверены, что решения руководства приводят бизнес к провалу? Разрабатывайте собственную тактику работы, открывайте собственный бизнес, работайте над стратегией, в конце концов – меняйте компанию, растите, идите к тем, кто вас оценит и будет только рад прислушаться.

Ну а если эмоции уже застилают глаза и не дают найти выход из ситуации – о каких стратегиях и планах в этом случае может идти речь? Обращайтесь к тем, кто поможет вам посмотреть на ситуацию со стороны.

## Деньги



Торгуйся! или Как торговаться о зарплате на собеседовании  
Карьерный шантаж, или Как «подсидеть» своего начальника?  
Выиграть в суде, но проиграть в карьере, или Стоит ли подавать иск на работодателя?

## **Торгуйся! или Как торговаться о зарплате на собеседовании**

Подходи, дорогой, налетай, торопись, выбирай работу и компанию по душе. Но главное – не забудь выторговать себе зарплату. Делается это, как правило, ещё на этапе собеседования.

Прежде чем я расскажу, как торговаться о зарплате, выдам с потрохами своих коллег. Сейчас у каждой компании существует определенная зарплатная вилка для каждой потенциальной вакансии, в рамках которой действуют эйчары на собеседовании. Скажем, 100–150 тыс. рублей. Конечно, эйчары всегда будут стремиться к тому, чтобы купить кандидата дешевле, и не только из жадности. Нижнюю границу называют в качестве отправной точки для того, чтобы когда через полгода сотрудник покажет какие-то качественные результаты или достижения, ему можно было повысить зарплату без серьёзного удара по карману компании. Человек рад, мотивирован, компания осталась в бюджете – все стороны довольны. Да, вот такие работодатели хитрые: хотят работать так, как удобно и выгодно им.

Ваша же задача как кандидата – сделать так, как выгодно вам, то есть ещё на старте выторговать больше. Но как понять, сколько компания реально может вам предложить, не продешевить и не запросить слишком много?

Почему-то вопрос о сумме, которую можно и нужно назвать на собеседовании, очень часто ставит людей в тупик. Большинство попросту не знают, чего они стоят, и, как итог, отдают свои навыки сильно дешевле, чем могли бы.

Традиционно на собеседовании вопрос о предполагаемой зарплате исходит от эйчара, и человек на другой стороне стола теряется. Не теряйтесь, узнать себе цену довольно легко.

Точно так же, как существует зарплатная вилка в компании, она есть и в целом по отрасли и рынку. Чтобы узнать, какая сумма будет адекватна в вашем случае и на что ориентироваться, достаточно просто-напросто сходить на любой крупный рабочий сайт, поискать вакансии на ту должность, на которую вы претендуете, и посмотреть, сколько в среднем по ней дают денег. Всё!

Только будьте реалистичны. Скажем, если вы увидите вакансию на 200 тыс. рублей, но она такая будет одна или две, а все остальные – 100–120 тыс., просить 200 на собеседовании смысла, конечно же, нет. Не дадут, поэтому держитесь медианы.

Однако даже в случае со средней зарплатой надо обосновать, почему вы претендуете именно на неё. Условно: «Я рассчитываю на 100 тыс. рублей, потому что опыт у меня более 5 лет, я понимаю специфику вашей компании и работаю в отрасли на аналогичной должности вот уже 2 года». Когда вы четко проговариваете свои компетенции, рекрутер понимает, что у вас реально есть необходимый уровень для того, чтобы получать среднюю заработную плату.

Думаю, здесь самое время сделать небольшое отступление. У нас в «Антирабстве» в среднем учится несколько сотен человек одновременно. Все они ходят на собеседования, и часто так бывает, что на одну и ту же вакансию в одну и ту же компанию от нас идут сразу несколько человек. Несколько мужчин и несколько женщин. И с каждым из них говорят о зарплате и торгуются.

Почему я сделала акцент на мужчинах и женщинах? Потому что действуют они совершенно по-разному.

\* \* \*

Была у нас такая история: Константин и Маргарита пробовались в одну и ту же компанию на одну и ту же должность при совершенно равных условиях. На собеседовании с обоими эйчар попытался понизить предполагаемую оплату труда до нижнего предела.

Что случилось дальше? Константина такое положение дел не устроило. Он отказался от предложенных условий и начал жёстко торговаться. Мужчины в целом в разы меньше боятся потерять вакансию из-за несогласия с зарплатными условиями. Маргарита, увы, повела себя иначе, согласившись на нижний предел. Но несмотря на то, что она стоила дешевле, должность получил Константин – потому что, торгуясь, он доказал свою компетентность. На работу он вышел с желаемой зарплатой.

В этой ситуации я вижу ответ на вечный вопрос: «Почему женщинам платят меньше?». Я не берусь утверждать сейчас, что зарплатной дискриминации у женщин нет. Да, нам действительно часто платят меньше, но не всегда это связано с тем, что женщине изначально предложили меньшую зарплату. Нет, и мужчине, и женщине предложили одинаковую сумму, вот только мужчина выторговал, а женщина нет.

Когда мы спросили Маргариту, почему она согласилась на нижнюю планку, несмотря на то что мы готовили её к этому собеседованию и говорили, что с её навыками и опытом можно спокойно выторговать больше, она честно призналась: «Я испугалась, что, если я не соглашусь, меня вовсе не позовут».

Так вот, дорогие женщины, знайте себе цену и не бойтесь.

Когда работодатели ставят сумму прямо в вакансии, скажем, пишут «от 100 тыс. руб.», не забудьте эту сумму проговорить. Не думайте, что эйчар сделает это за вас. Когда речь пойдет о деньгах, скажите, что вы готовы приступить к работе с зарплатой от 100 тысяч с перспективой роста. Не пытайтесь угадать верхнюю планку, просто сразу обговорите условия на повышение зарплаты.

Чтобы наглеть, нужно быть очень нужным.

Жестко и нагло торговаться о зарплате, скажем, вам дают 100 тысяч, а вы хотите 150 (что в процентном соотношении серьёзный скачок вверх), можно только в одном случае: когда вас хантят. Когда эйчар стоит у вас под дверью, комментирует каждый ваш пост в соцсетях, пишет письма, звонит и стучится в личку. Я, конечно, утрирую, но вы поняли – чтобы наглеть, нужно быть очень нужным. Но даже в этом случае нужно сначала ещё раз подчеркнуть все ваши достижения и ваши плюсы. Наглость, ничем не подкреплённая, не сыграет вам на руку.

И напоследок небольшой нюанс. Когда вы называете сумму, всегда проговаривайте волшебную фразу: «Я хотел бы исходить из этой суммы и, конечно, хотел бы с дальнейшим ростом, но я готов прямо сейчас обсудить систему мотивации».

Зачем это делать? Для того чтобы обезопасить себя, если вы вдруг назовете сумму, которая не попадет в зарплатную вилку компании, но несильно. Условно, вы назвали 100 тысяч, а их предел – 90. Этой фразой вы даете эйчару шанс предложить вам варианты. Ну а дальше соглашаться или нет – уже полностью ваше решение.

## **Карьерный шантаж, или Как «подсидеть» своего начальника**

Хорошо ли подсиживать своих коллег? Ой, вот только давайте обойдемся без праведного гнева. Жизнь сложнее догм. И история Анны ровно про это.

\* \* \*

Анна живет в Красноярске. И давайте смотреть правде в глаза: там не так много топовых вакансий – вакансий, которые подходили бы ей по деньгам, амбициям, компетенциям и полномочиям.

Анна руководила сетевым салоном офисной мебели и техники. Успешно руководила. Но это был всего один салон, и «карьерный потолок» был прост и понятен – премия чуть больше от выполнения плана. Всё. Ей же давно хотелось руководить всей сетью. Это переход на новый уровень – тут и амбиции, и деньги, и ответственность.

Но вот беда. Никто не собирался ставить Анну директором всей сетки, да и другие конкурирующие сети брать её на эту должность не хотели. Своя сетка отмахивалась: у нас есть руководитель, и он нас устраивает. Конкуренты говорили: у вас нет такого опыта, и мы не уверены, что вы справитесь, а учить вас мы не хотим. Станьте директором своей сетки, а потом уже приходите к нам.

Шли годы (и это не фигура речи). Анна хотела этого уже 4 года, причем хотела активно. Рассказывала о своем желании акционерам, училась, показывала хорошие результаты в своём салоне, но места не было.

– Если наш директор уйдет, мы подумаем, – неуверенно говорили акционеры. Но было понятно: директор не уйдёт.

И шансы улетали вместе с возрастом в трубу.

– Может, плюнуть уже на все и начать вязать? – спрашивала на первой скайп-консультации курса «Антирабство» Анна. При этом было понятно, что вязать ей совершенно не хотелось, а хотелось стать директором.

– Готовы биться всерьёз?

– Да.

– И даже если это будет не очень красиво?

– Да, если не надо будет делать прямых подлостей.

– Не надо, – успокоила я.

Сразу скажу – всё получилось. Но путь был очень непростым и занял около 6 месяцев. И важно – Анна была к нему готова. Она пришла в «Антирабство» уже с хорошими результатами работы своего салона, отличной репутацией, пройденными тренингами по управлению и желанием биться. Если бы всего этого не было, путь бы занял значительно больше времени, и не факт, что у нас бы всё получилось.

Стратегия развития Анны, разработанная нами, включала фактически три важнейших пункта:

– стать незаменимой для бизнеса;

– быть уверенной, что акционеры считают так же;

– совершить шантаж, поставив условия: или я – директор, или я не с вами.

За внешней простотой стояла огромная работа, сравнимая не столько с ролью руководителя салона или даже директора всей сети, но и с ответственностью акционера. Риск, что всё

сорвётся и Анна потеряет работу и репутацию внутри сети, до последнего момента оставался большим.

Однако мы поговорили с Анной, и она пошла на эти риски, к тому времени совершенно отчаявшись решить задачу другим путем. Мы все понимали: если даже её уволят из салона, Анна спокойно найдёт работу этого уровня в своем городе.

И понеслось:

– Анна, о чём мечтает ваш акционер?

– Продать всю сетку. Ему надоело.

– У него есть покупатель?

– Был бы, он бы давно продал. Какие сейчас покупатели?

– Давайте искать покупателя, причём искать в Москве, где либо он ещё вообще не искал, либо искал плохо, потому что мало кого знает.

Мы смогли организовать для Анны несколько выступлений на профильных конференциях в Москве и на инвестиционных семинарах и встречах. Сразу скажу – летала Анна в Москву за свой счёт, и акционеры ничего не знали. (Но помните, такие действия возможны только в небольших компаниях, где пиар и публичная деятельность сотрудников не прописаны отдельным регламентом и не контролируются руководством.)

Реакция инвесторов была нулевой. Никому не интересна в нынешних экономических условиях сетка провинциальных мебельных салонов.

Тут Анна начала психовать. Она кричала, что мы ничего не можем и не умеем, что я заставила её потратить на поездки в Москву деньги, которые она могла бы потратить на путешествие или что-то приятное, что мы «дурные мечтатели, которые на самом деле ничего не понимают в провинциальном бизнесе и сочиняют сказки».

Я злилась, слушала и думала: что ж делать-то? Прошло три месяца, мы не приблизились к цели ни на шаг, при этом напряжение росло – мы получали крайне агрессивного клиента, кучу потраченного на него времени и сил, нерешённую задачу и адское взаимное раздражение. Решение возникло внезапно.

– Мы не найдём инвестора... Мы не найдём инвестора, – злилась я. – Стоп. Так мы и не должны искать инвестора. Мы должны искать поставщика! Почему акционер хочет продать бизнес? Да потому что маржа маленькая, а возни много. А если качественно увеличить маржу?

Нетворкинг в «Антирабстве» – великая штука. Зашла я в лист учащихся и выпускников и увидела, что учатся у нас несколько директоров мебельных фабрик и около десяти топ-менеджеров этого сегмента.

Мы связались с ними и попросили проконсультировать Анну. Анна вернулась потрясённая.

– Черт возьми, это пресловутое импортозамещение работает. Ну да, есть же крутая история – российская офисная мебель, вполне качественная. За последние годы всё изменилось, а мы как выбрали что-то 5 лет назад, так и продаем это фактически себе в убыток.

...Я бы очень хотела, чтобы между Анной из Красноярска и Петром из Подмосковья, который был директором по сбыту мебельной фабрики и учился у нас, возник бы роман. Они очень подходили друг другу и оба были в разводе. Но романа не возникло. Зато возникло понимание, что поставка выгодна обоим.

Считали. Сверялись. Маржа в бизнесе увеличивалась на 23 % и, в результате, если новая мебель пойдёт, превышала 47 %.

Далее стало ещё веселее.

– А что, если мы одновременно ещё и увеличим рынок сбыта? Ну то есть зайдем на корпоративных клиентов?

– Да они у нас все схвачены, привлекли уже всех, кого могли, – отмахнулась Анна.

– А давайте я учеников «Антирабства» посмотрю?

И мы нашли! Мы не верили своим глазам, но мы действительно нашли! Не через студентов «Антирабства», а через друзей Петра, которые открывали в Красноярске свой филиал. Поставка была небольшой, но она могла быть гарантированной. Одновременное введение нового ассортимента с крутой маржой и гарантированной поставкой – это уже железобетонный аргумент для повышения Анны.

Мы долго готовили Анну к её разговору с акционером. С эмоциональных аргументов всё свели к одной табличке в Excel. Подстраховались тем, что акционер сам не сможет выйти на Петра и его друга: для обоих поставка была не критичной, а желание поменять карьеру приятной девушке и ощущение заговорщичества – соучастия в великой комбинации – превысило желание во что бы то ни стало получить небольшую прибыль. Повторюсь, если бы прибыль была большей, это бы не работало.

И Анна пошла на разговор. С разложенными бизнес-аргументами этой двойной поставки, бизнес-планом и шантажом – да, я демонстрирую всего лишь первый шаг, как поднять ваш бизнес на новую высоту. Если вы назначаете меня директором, я смогу сделать намного больше. Если не назначаете, я со всеми этими потенциальными контрактами уйду к конкуренту.

Через месяц Анна прилетела в Москву – с новой должностью – закрывать поставку Петра.

Конечно, у Анны был непосредственный начальник – руководитель всей сети салонов, которому была очень дорога его работа. Если бы этот руководитель всерьез понял, что пытается сделать Анна, события приняли бы совсем другой оборот – Анна была бы уволена.

Чем дальше вы от человека, который принимает решение о вашем повышении, и чем больше вы зависимы от человека, должность которого хотите занять, тем более вы уязвимы.

Запомните: чем дальше вы от человека, который принимает решение о вашем повышении, и чем больше вы зависимы от человека, должность которого хотите занять, тем более вы уязвимы. Вы не имеете возможности напрямую и регулярно доносить до нужной вам фигуры и интерпретировать информацию о вас и вашем участии в бизнесе. А ваша потенциальная «жертва» имеет. Поэтому, почувствовав, что вы посягаете на её место, она начнет вас уничтожать всеми возможными способами – от прямого увольнения (с чего вы решили, что она просто не может вас уволить, не согласовав это с вышестоящим руководством, – возможно, такие решения в зоне её ответственности?) до репортинга, что вы плохо занимаетесь бизнесом и просто истеричка. Вероятнее всего, акционеру не хочется заниматься микроменеджментом и разборками, и он ответит: «Не справляется, увольняй, ответственность на тебе», так и не поняв, что ваша «жертва» уничтожает конкурента, а не улучшает его бизнес.

Я не уверена, что история Анны – это хорошая история. Я не уверена, что это правильная история. Но я уверена, что это жизненная история. История о том, как перепрыгнуть на следующий карьерный уровень, когда уже испробованы все возможные легальные пути.

Подведем итог. Если вы хотите повышения, а вам его не дают, начните думать, как начальство начальства: попробуйте понять, что ему действительно нужно, и дать ему это – именно результат, взаимодействуя напрямую с начальством начальства. Да, вы рискуете. Поэтому должны быть готовы наверняка. Шанс на такое взаимодействие будет только один – если не получится, то ваша потенциальная «жертва» вам этого не простит. Поэтому вы должны быть стопроцентно готовы. И вы должны понимать, что, вероятнее всего, если план провалится, вам придется уйти из компании.

Ищите шансы. Чем шире сеть ваших самых неожиданных знакомых по бизнесу, тем больше вероятных шансов вы найдете. Поэтому конференции, бизнес-форумы, знакомство с руководством других компаний – это очень важно.

Если мы говорим: «Самое главное для нас – люди», на самом деле мы думаем: «Самое главное для нас – состояние нашего счёта, которое приумножат конкретные люди».

Главная ошибка – предполагать, а не точно знать, что нужно начальству вашего начальства. Не пытайтесь это реконструировать, вы должны *знать наверняка*. Существует множество способов это узнать – от совместного застолья на корпоративе до задушевной беседы с собственником аналогичного бизнеса. Единственный неправильный способ узнать это – верить тому, что само начальство говорит на совещаниях. Поверьте, если мы говорим: «Самое главное для нас – люди», на самом деле мы думаем: «Самое главное для нас – состояние нашего счёта, которое приумножат конкретные люди».

Никогда не пытайтесь подсидеть ваше начальство, используя личные причины: от «она спит с Васей» до «она к вам не лояльна» – такие аргументы хороши лишь для детского сада и в реальности, скорее всего, сработают против вас. Опирайтесь только аргументами бизнеса: от новых шансов и бизнесов до фактов воровства вашего руководства.

Знайте: любое продвижение по карьерной лестнице – это только ваша ответственность. Сколько бы компания ни декларировала ценность вашего роста, ей важен только бизнес. Если в рамках этого бизнеса важно вас сейчас растить, вам дадут такую возможность. Но никто не будет думать о вас и интересоваться именно вами.

На самом вершине карьерной лестницы возможностей для роста меньше: это как пирамида – внизу, когда вы только начинаете, шансов много, чем выше, тем уже горлышко и больше давят – как ваши коллеги, претендующие на такой же рост, так и игроки из других компаний. Поэтому чем активнее вы генерируете свои шансы и чем вы агрессивнее в карьерном росте – тем выше ваши шансы.

Хороший человек или даже хороший профессионал – это не повод для того, чтобы вас растить. Очень многие хорошие профессионалы не растут только потому, что они хорошие профессионалы: всем удобно, чтобы на своей позиции они «закрывали» свой участок работы. Важно быть полезным для того, кто создаёт перемены в компании. Тогда он станет вас «поднимать» на следующие уровни вместе с собой.

Помните: это всё некорректно и бьет по вашей репутации, а кроме того, вероятность провала крайне велика. Поэтому, если вы можете решить вопрос перехода корректно, решите. Такими способами можно пользоваться только тогда (повторюсь), когда вы полностью готовы, а все легальные пути уже опробованы и не сработали.

И да, карму никто не отменял. Как вы к людям, так и они к вам. Помните об этом, когда решите пойти таким путём.

## **Выиграть в суде, но проиграть в карьере, или Стоит ли подавать иск на работодателя**

\* \* \*

Когда к нам пришел Игорь, я, честно говоря, удивилась. Ну да, возраст, но для мужчины при поиске работы не критичный – 54 года. К тому же профессия настолько востребована, а опыт работы настолько впечатляет (лучшие компании на рынке, высокие должности), что шансов не трудоустроиться просто нет. И я сдуру пообещала. Что быстро трудоустроим (вот с тех пор никогда таких обещаний не даю).

Мы стали рекомендовать Игоря знакомым работодателям (а всего в списке «Антирабства» более 800 эйчаров, подписанных на резюме наших слушателей), но везде получали очень быстрые, вежливые и краткие отказы. И вот тут я заподозрила, что что-то не то.

– Игорь, а как вы увольнялись из предыдущих компаний?

– Из последних двух – не очень хорошо. Мне в обоих случаях не выплатили положенного, я обратился в суд и выиграл (это меня не удивляет, Игорь юрист). В первом случае меня восстанавливали, во втором – выплатили требуемую разницу.

– Понятно...

Я никогда никого не призываю не отстаивать свои права. Это крайне важно и правильно, и суды в этом – очень действенный инструмент. Но... Вы должны понимать, что все работодатели на уровне эйчаров и служб безопасности общаются друг с другом. И, конечно, такие случаи обсуждаются, а при трудоустройстве внутри отрасли о них становится известно моментально. И далее компании предпочитают таких людей на работу просто не брать. Да, это нечестно и несправедливо, но это правда.

Игорь не трудоустроен до сих пор. Я так и не придумала действенный выход из его ситуации, хотя предложила два варианта и в этом случае именно их и рекомендую:

- трудоустройство через знакомых;
- переход в другую, далекую отрасль, до которой, возможно, не дойдет информация о ваших судах.

И в любом случае нужны очень хорошие рекомендации от очень уважаемых людей для тех компаний, в которые вы устраиваетесь. И эти рекомендации должны быть настолько весомыми, чтобы в глазах работодателя они перевесили судебные тяжбы (то есть кто-то должен своим именем и авторитетом гарантировать, что с новым работодателем вы не поступите так же. А это очень непросто).

## Кризис



Все боятся кризиса, или Как не впасть в меланхолию, когда на дворе кризис  
Долларовая ипотека – не повод поднимать вам зарплату, или Кто может просить повышения в кризис

## **Все боятся кризиса, или Как не впасть в меланхолию, когда на дворе кризис**

Кризиса боятся все. Да, мы к нему уже даже привыкли и где-то там подсознательно всегда готовы, но тем не менее когда наступает реальный день с его реальными проблемами, мы напрягаемся (что не удивительно) и начинаем думать, как жить дальше, что делать и как быть.

Терять работу не нравится никому, к счастью, прямо сейчас у нас есть ещё немного времени, чтобы определить первые тревожные звоночки и успеть что-то поменять. Так что несмотря на то, что в зоне риска сейчас многие, всё же пока ещё не все... Поэтому первым делом определите, какова вероятность того, что компанию, где вы работаете, вот-вот накроет кризис.

Вот вам несколько основных примет.

- Руководство нервничает. Ему это вообще свойственно, но в кризис руководство нервничает по-особенному: боссы засиживаются допоздна, хотя раньше они этого не делали, и начинают контролировать даже то, на что никогда не обращали внимание, например, просят писать отчеты по каждому телодвижению. Но самое главное – они зачастили с волшебной фразой: «А давайте подумаем над дополнительными источниками финансирования».

- Приятные мелочи, которые радовали вас в офисе и к которым вы давно привыкли, остались мелочами, но перестали быть приятными. Обратите внимание на туалеты (я не шучу!): верный признак надвигающегося финансового коллапса – внезапно ухудшившееся качество туалетной бумаги, жидкого мыла и прочих подобных вещей.

- Обнаглевшие партнеры, которые начинают требовать большей предоплаты, чем это было раньше. Тут варианта два, и оба плохие – либо кризисом накрыло уже вообще всю отрасль, либо он коснулся только вашей компании, которая всерьёз задолжала...

- Начались увольнения в финансовых отделах и бухгалтерии. Очень явный признак, так как эти отделы обычно очень стабильны, и им известна реальная картина происходящего. Если бухгалтерия уходит, значит, картина эта безрадостная.

- Самый главный начальник внезапно начинает писать пространные письма и всячески мотивировать работников. Мы – команда, мы – сила, мы – победим! Если раньше за ним такого не наблюдалось, поздравляю – в силу вступили нематериальные принципы якобы мотивации, которая сотрудникам совсем скоро пригодится. Наступает время работать за идею!

Подчеркну, что ни один из перечисленных признаков сам по себе не является достаточным, однако совокупность хотя бы нескольких из них дает повод всерьёз задуматься о том, что делать дальше.

Насчитали в своей компании от 2 до 5? Первым делом успокойтесь и не паникуйте: это мешает принимать адекватные решения. А нам теперь очень важно действовать по плану:

1. Выясните, где кризис – в компании или в отрасли вообще? Пообщайтесь со своими друзьями-коллегами из отрасли, из других компаний. Лучше неформально – через пару часов активного общения они расскажут вам правду.

2. Если кризис в отрасли – ищем работу за её пределами. Если в компании – не резко переходим к конкурентам, а задумываемся. Мы уверены, что кризис действительно не отраслевой и наша компания не просто стала «первой из»? Точно-точно? Если ответ «нет», то смотрим начало этого пункта. Если «да» – можно искать вакансии конкурентов.

3. На этом этапе понимаем, что хороших вакансий сейчас не так и много – время, когда фирмы бегают за специалистами, прошло. Тут у нас очередная развилка – либо продолжаем

пробиваться к конкурентам, если уверены в своем уровне и экспертизе (и в том, что им без нас не прожить), либо идём в госсектор – стабильность там в целом выше даже в кризис.

Что можно сделать ещё?

- Пойти учиться (если есть сбережения).
- Начать собственное маленькое дело (маленькое!), пока ещё можно поднять инвестиции от фондов и инвесторов в России – они сейчас срочно думают, куда бы вложиться, хотя и делают это значительно аккуратнее.
- Рожать (если позволяют обстоятельства и состояние здоровья).

Кстати, а вы знали, что из всех отраслей, которые нам обычно кажутся непоколебимыми, в кризис первыми страдают банки? Да-да, если вы думаете, что когда нет денег, то их нет у простых смертных, а у богатых всё в порядке... Вы, конечно, правы. Вот только когда денег становится не так много, не так уж и нужны оказываются сотрудники банков. И в первую очередь рядовые.

Я не могу, к сожалению, дать единой работающей таблетки для всех, но, возможно, кому-нибудь пригодится история Марии, голова которой полетела именно в кризис и именно из банка.

\* \* \*

Мария довольно долго работала в группе финансового контроля в крупной компании. Туда она попала сразу после института и в итоге совершенно не представляла себе, как всё устроено в других местах, какие бывают виды работы и что вообще происходит в бизнесе. Мария была на хорошем счету, но, когда в компании начались сокращения штата, она поняла, что это может коснуться и ее. К счастью, она была достаточно разумна для того, чтобы прийти к нам ДО, а не ПОСЛЕ.

Побеседовав с Марией, мы решили, что нужно расширять карьерный горизонт, ведь она работала только в одной компании и ничего другого не видела. Поэтому, пока ещё была такая возможность, нужно было попробовать себя в другом. И мы отправили Марию, во-первых, поучиться, а во-вторых, попробовать себя в качестве ментора стартапов. Те стартапы, которые уже получили небольшие инвестиции, но никак не могут оптимизировать контроль денег, чтобы инвесторы понимали, куда идут их средства, нуждаются в опытном кураторе в области финансовой дисциплины.

За время этих проб Мария поработала с тремя стартапами, и в результате ей даже не пришлось искать работу, потому что один инвестфонд пригласил её работать ведущим финансовым аудитором. Сейчас девушка курирует около десяти стартапов и зарабатывает больше, чем в банке.

Каковы основные риски смены работы, если в компании кризис?

- У конкурента может быть ещё хуже – прежде всего с точки зрения вашей карьеры, движения вперёд и интересности работы.
- Ваш босс узнает, что вы ходите по собеседованиям, раньше, чем у вас на руках окажется новый оффер. Дальше вас уволят, да ещё и распусят о вас гадкие слухи по рынку. С гадостью боремся рекомендациями и добрым именем. С первой частью боремся наличием некоторых накоплений и просьбой о конфиденциальности на собеседованиях. Но гарантии тут никто дать не может.

В заключение давайте максимально честно и без иллюзий – кризис будет, точнее, он уже наступил, и на самом деле не вчера. Но не в первый же раз, верно? Как человек, который на своём веку пережил уже три кризиса, могу сказать – его можно не просто пережить, на нём можно сделать блестящую карьеру. Например, самым простым способом: не уходить из компании, если в неё веришь, как только стало плохо, а начать впахивать в три раза больше – вместо всех тех, кто ушёл. В результате со временем и компанию вытащете, и себя «поднимете» на новые высоты.

## **Долларовая ипотека – не повод поднимать вам зарплату, или Кто может просить повышения в кризис**

Доллар растёт, а уровень жизни менять не хочется. Но рационально ли просить прибавку к зарплате, когда вокруг сокращают товарищей? Давайте разбираться.

\* \* \*

Марк работает контент-менеджером социальных сетей lifestyle-издания. Обратившись в «Антирабство», он рассказал о своей проблеме: «Вчера у меня была аудиенция с начальством. Когда начали спрашивать, каким я вижу своё развитие в компании и какие у меня планы на год, я, разумеется, заговорил о деньгах. Мне сказали, что индексирование не планируется. Между тем объём задач у меня растёт: до этого я единолично вел рубрику в издании, а теперь в мои обязанности входит ещё и ведение соцсетей.

Не думаю, что на моё место засматриваются толпы конкурентов, потому что при огромном объёме работы зарплата довольно небольшая, и я знаю, что до моего появления поиск сотрудника на это место шел несколько месяцев.

Мы работаем совсем без выходных, семь дней в неделю; одному из сотрудников, который тоже просил прибавку, предложили вместо денег один дополнительный выходной в неделю. Мне в работе всегда важно видеть перспективу, но у нас перспективы нет ни в денежном плане, ни в карьерном – мне на этой должности некуда расти. Буду потихоньку искать новую работу, хотя сейчас куда ни кинешься – везде не ахти. Мне повезло, что у меня есть дополнительный заработок.

Возникает вопрос: кому-то вообще поднимают зарплату в кризис? Да, но далеко не всем. Итак, вам будут больше платить, если:

- вы ключевой сотрудник подразделения, которое приносит основную прибыль компании;
- вы ключевой сотрудник компании-конкурента, который может принести прибыль компании, которая вас нанимает;
- вы знаете или умеете что-то уникальное для этой компании (например, вы – финансовый директор компании, где не совсем чистая бухгалтерия), и вы собрались на выход;
- вы то лицо (имя, фигура) компании, которая ассоциируется с компанией и её благополучием;
- вы умеете «брать» государственные деньги: лоббирование, тендеры, заказы и иные формы;
- вы приносите основной поток пользователей (например, классическая ситуация: всем в редакции снижают зарплату, а ведущему колумнисту в это время повышают, чтобы он не ушёл).

Всем остальным просить об этом бесполезно. Ну то есть просить можно, но вот получить практически нереально. Но здесь важно и то, как просить...

Во времена кризиса мало работают аргументы: у меня долларовая ипотека, у меня родился ребёнок, у меня заболела мама. Конечно, руководители тоже люди, но им ближе проблемы своей компании, чем ваши, – в конце концов, они действительно не просили вас рожать или брать ипотеку.

Слабо работает традиционный метод шантажа «жирных» времен про то, что конкурент предложил вам больше (если вы не входите в те категории, которые я перечислила выше). Вероятность услышать в ответ от начальства: «Очень рады за тебя, делай отвальную!» чрезвычайно велика.

Посчитайте, сколько прибыли вы приносите компании в кризис, и честно выкладываете начальству эти цифры, требуя делиться.

Работает только экономическое обоснование: посчитайте, сколько прибыли вы приносите компании в кризис (в деньгах, в посетителях, в оптимизации налогов и пр.), и честно выкладываете начальству эти цифры, требуя делиться.

В кризис очень редко повышают фиксированную часть оклада. Все переходят на KPI, в том числе переводят и тех сотрудников, на которых это раньше не распространялось. Например, экономия от налогов – некий её процент может стать вашей премией (существуют разные схемы уменьшения налогов. Не все они законные, но сейчас их снова стали активно применять. Обычно финансовому директору, который придумывает и реализует эти схемы, платят процент с уменьшенной налогооблагаемой базы). Поэтому смело требуйте часть того, что вы принесли компании.

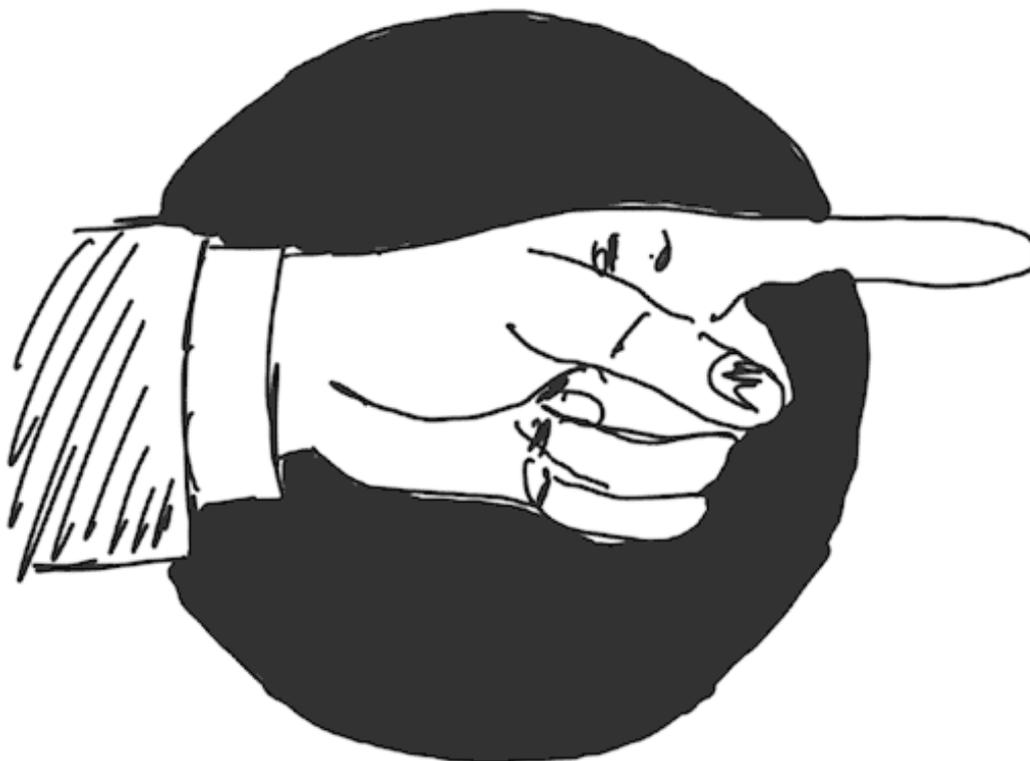
Если же речь идет о повышении фиксированного оклада труда, традиционный рост на переходе и антихантинге (мне сделали интересное предложение, но я остаюсь) – 15–20 процентов от текущего вашего дохода (не просто фиксированной зарплаты, а именно дохода, куда входит всё).

Ещё один вариант вознаграждения – отложенные опционы (очень модные у нас в последнее время): компания понимает, что вы ценный сотрудник, но не может повысить зарплату из-за текущего положения дел. В этом случае руководство предлагает вам некий опцион (тут каждый договаривается индивидуально) с правом реализации после кризиса (чаще всего через три года от текущей даты договоренности). Пользоваться ли этим – решать вам: тут вопрос, насколько вы верите в будущее своей компании. Но если решили пользоваться, обязательно пропишите все обязательства документально при помощи юриста, чтобы через три года не оказаться с филькиной грамотой.

Но учитывайте также, что, намереваясь просить повышение зарплаты в кризис, вы можете ускорить своё увольнение. Вполне возможно (в больших компаниях это случается сплошь и рядом), что ваше начальство вообще не помнит, кто вы и чем занимаетесь. И увидев вас, да ещё и с требованием «хочу денег», начальство может заинтересоваться: а кто это такой и нужен ли он нам вообще? И результат порой бывает прямо противоположный тому, что вы хотели.

Так что, идя за надбавкой, подумайте, не окажетесь ли вы в итоге на улице. И если есть хоть малейшие сомнения, лучше отложите просьбы на полгода.

## Увольнение



Синдром сбитого лётчика, или Что делать, если вас «попросили»  
Самые распространенные сценарии увольнения, или За что теряют работу сегодня  
5 признаков того, что вас скоро уволят, или Как распознать опасность  
Уходите красиво, или Чего нельзя делать при смене работы

## **Синдром сбитого лётчика, или Что делать, если вас «попросили»**

Как вы понимаете, в моей жизни много уволенных, тех, кого «попросили». Они разные. Но чаще всего это амбициозные, очень неглупые молодые женщины или мужчины – либо жертвы корпоративных войн, либо карьеристы, цели которых разошлись с целями собственников компании, а амбиции не позволили им делать то, во что не веришь.

Эти истории очень похожи: в первые недели практически все эти люди испытывают эйфорию по поводу того, что будет дальше, с третьей недели месяца два-три находятся в глубокой депрессии, буквально съедая себя мыслью «я неудачник», а потом месяца два-три у них уходит на осознание того, что произошло, и поиски новой работы.

Если человек понял прошлые ошибки, то он выходит на работу в течение полугода. Если не понял, его ждёт несколько «проходных» работ по году, плохая репутация на рынке, внутренняя усталость и синдром сбитого лётчика.

\* \* \*

У меня в работе был однажды слушатель Олег, неплохой разработчик, которого немного испортила обстановка вокруг вкупе с его собственными личными качествами.

Объясню. Когда Олег попал к нам, ему было чуть-чуть за 30. Пришёл он после примерно года безрезультатных мыканий по разным IT-компаниям. История его началась примерно 5 лет назад, когда он попал в типичный современный стартап, где всё «модно, стильно, молодёжно». Компания была начинающей, коллектив – небольшой, человек 10 на все отделы. В разработке, кроме Олега, был ещё один человек – мозг проекта, которому Олег нужен был в качестве дополнительных рук.

Молодые люди спокойно разрабатывали свой продукт, и отношения внутри команды были очень лояльные. Приходишь позже? О'кей, приходи, главное – сделай свою работу. Уходишь раньше? О'кей, уходи, главное – сделай свою работу. Хочешь сегодня посидеть дома? О'кей, посиди, главное... Ну, вы поняли.

Прошёл примерно год, продукт полетел, бизнес расцвёл (сейчас он вышел уже на миллионные обороты в год). В компанию, в том числе в отдел Олега, были наняты новые руки. Олег по-прежнему приходил позже, уходил раньше и периодически «работал из дома». Вот только работа не делалась, Олег привык к вольной жизни, за которую платят. К счастью, новые руки всё подхватывали и делали. А Олега как мастодонта и человека, пришедшего ещё на старте, особо и не трогали. Догадывались, что происходит, но не трогали, питая некоторую сентиментальную привязанность.

Так длилось до тех пор, пока компания не разрослась до сотни сотрудников и в отдел разработки был нанят новый тимлид, пришедший с новыми методиками организации работы и решивший добиться высокой эффективности. Тимлида Олег сразу невзлюбил, потому что тому стало сразу очевидно, что давний сотрудник на работе находится преимущественно по инерции и как своего рода талисман команды. Но ведь компания-то заинтересована в прибыли?

В общем, Олега с работы выперли за неэффективность. Спустя 5 лет от его наглости успело устать и высшее руководство, но у него не хватало моральных сил уволить Олега самостоятельно (да, своя атмосфера). А у тимлида они нашлись.

Дальше Олег пошел искать работу. С его знаниями и опытом работы в такой крупной компании его хотели многие в IT и разработке. Предлагали работать и над платежными системами, и над умными домами... Вот только условия везде были «не те»: привыкший к вольной

работе, Олег не мог смириться с необходимостью ходить на работу по часам. А потенциальные работодатели не очень понимали, за какие заслуги они должны на старте идти ему навстречу с гибким графиком и особыми привилегиями.

Бились мы над ним долго. Во-первых, было непросто объяснить, что так дело не делается и искоренить старые привычки всё же придётся. Во-вторых, за время осознанного бездействия Олег растерял множество практических компетенций, несмотря на то что они были красиво записаны на бумаге в его резюме. Ему пришлось и доучиться, и привыкнуть к условиям работы в реальной жизни.

На работу Олег устроился. Правда, с неё он потом всё же ушёл: пока у молодого человека было много свободного времени, он всерьёз увлекся спортом и танцами и даже успел пройти тренерское обучение. Вернувшись в разработку, он понял, что хобби ему нравится больше. Сейчас он и работает тренером, и его с руками и ногами отрывают самые разные спортивные клубы и школы. И работу он не пропускает.

Да, такое тоже бывает.

Увольнение – это не крах. Если вы проанализируете ошибки прошлого, это лишь новая ступенька.

Итак, что же делать, если вас попросили?

- Думать только о себе. Не о бывших коллегах, подчиненных, прошлых конфликтах – все сами разберутся. Ваша задача – уйти с максимальным для вас парашютом и начать новую жизнь. Для этого очень важно не участвовать в тех интригах, которые остались за бортом. Это уже не ваша война.

- Не кормить зелёного таракана – сейчас я уйду, и все умрет. Не умрет. Нет таких бизнесов, которые умирают от увольнения одного даже очень крутого нёмника. Вы не создатель, вы наёмник. Пока вы кормите этого таракана, вы не думаете о будущем. А не думать о будущем для вас губительно – прошлое вы уже потеряли.

- Не мыслить в категориях «я проиграл, я неудачник». Даже если проиграли, это повод проанализировать ситуацию и идти дальше. Пока вы живы, вы не неудачник. Это просто одна маленькая ступенька в вашей жизни, будете так мыслить, новой ступеньки может и не сложиться – никто не любит возиться с чужой депрессией. И работодатели за это не платят.

- Не бросаться на первую попавшуюся работу. Важно найти если не работу мечты, то хотя бы следующую ступеньку. А для того чтобы её найти, надо понять, что ты ищешь дальше, и выбирать осознанно. Анализируйте свои ошибки прошлого уже со спокойной головой, посмотрев на ситуацию со стороны, и поймите, чего вы больше не хотите никогда. И только поняв это, ищите свою работу.

- Отдохнуть. Обязательно в отпуск. Нельзя из болезненного прошлого сразу перепрыгнуть в светлое будущее. Голову надо очистить от тараканов.

- В первые полгода не забирать из бывшей компании сотрудников. Помните, это плохо для вашей репутации. К тому же вы ещё не разобрались в новой работе. Вы зовёте людей пока не в реалии, а в свои иллюзии.

- Не возвращаться. Никогда. Если вас снова зовут на старую работу, откуда «попросили» (а не сам ушёл), не возвращайтесь. Второй раз будет то же самое – вас снова уволят, только быстрее и унижительнее. Поймите: люди не меняются. Если собственник однажды понял, что не может с вами работать, он потом без вас может это забыть, но на третий день взаимного сосуществования снова вспомнит.

Увольнение – это не крах. Если вы проанализируете свои ошибки прошлого, это лишь новая ступенька.

## **Самые распространенные сценарии увольнения, или За что теряют работу сегодня**

Конечно, добавленное «сегодня» – это небольшая хитрость и где-то даже условность. На самом деле и сегодня, и вчера, и вполне вероятно, что завтра, увольняли и будут увольнять за одно и то же. Собранная «Антирабством» статистика показывает, что существует всего четыре типичные причины увольнения.

### **1. Профессиональное несоответствие**

Встречается оно не так часто, но всё же случается. Это те ситуации, когда человек объективно не тянет свои рабочие обязанности. Причем под «не тянет» в наше время подразумевается не то, что раньше.

Сейчас всё меняется быстро, цифровая турбулентность очень резко и стремительно меняет правила и требования к конкретным профессиям. И человек, «тянувший» ещё полгода назад, сегодня может оказаться полностью не у дел. Важно понять, что вчерашние навыки – не гарантия работы сегодня! Особенно болезненно это для людей в возрасте старше 40–45 лет, которых подгоняет молодое поколение. Классический пример из моей практики – случай с женщиной из отрасли, где такая ситуация вообще не ожидалась.

\* \* \*

В «Антирабство» пришла Галина – типичный представитель области финансов и бухгалтерии. Она была главным бухгалтером небольшой компании. Точнее, фактически это была россыпь нескольких компаний малого бизнеса, объединённых одним учредителем. В какой-то момент случилось так, что поменялись форма отчётности и требования налоговой, а Галина вовремя на это не отреагировала. Компания получила штраф, и собственник моментально поменял её на человека, который владеет более современными системами, а затем и вовсе привязал все это дело к бухгалтерскому сервису «Кнопка».

В общем, уволил старого сотрудника, сэкономив при этом практически треть на зарплате новому. Самая классическая история несоответствия компетенций и времени. При этом Галина работала в компании бухгалтером шесть лет, и никаких проблем до этого не было. Она, конечно, была готова доучиться, но собственник прямо заявил, что тратить время на её учебу он не собирается, поскольку на рынке полно специалистов, которые уже давно все знают и умеют.

Что можно сделать, чтобы избежать такой ситуации? Регулярно актуализируйте свои знания по профессии.

### **2. Корпоративные интриги и войны**

Конкурентные сражения на работе – дело обычное. Обычны и увольнения, если человек выступил «не на той стороне» или, не выступая, оказался в команде проигравших.

\* \* \*

Ксения работала в отделе управления недвижимостью в большой компании, была главой департамента. Она как специалист к корпоративной войне, которая велась между топ-менеджерами её компании, отношения не имела. Зато «бился» её руководитель, не на жизнь, а на смерть. За власть, функционал, деньги. И, к несчастью для неё, проиграл. Причем ушёл в никуда, поэтому забрать с собой людей из прошлой компании не мог.

Руководитель победившей стороны между тем честно сказал, что люди, которые работали в команде проигравшего, ему не очень нужны. Разве что в качестве исполнителей, но никак не глав департаментов. Соответственно, Ксения получила извещение об увольнении. Конечно, сразу же с её стороны пошли попытки доказать, что она нужна и незаменима. Тут ей корректно намекнули, что это не совсем так: научиться тому, что она делает, не так уж сложно, и либо она передаёт свои знания в течение нескольких недель новому сотруднику, либо уходит с работы не по сокращению и без выплаты трёх окладов.

Что можно сделать? Как ни странно, становиться самым настоящим незаменимым экспертом. Если ваши знания невозможно передать за условно две-три недели испытательного срока, с большой долей вероятности никто вас с работы не уберёт ни при каком раскладе. И даже если вы вдруг будете уволены, то, выйдя на рынок трудоустройства, станете востребованы моментально.

### **3. Биохимия**

Те самые случаи, когда работник по какой-то причине не сошелся характером с руководителем. Или даже не характером не сошелся, а просто не сработался. Часто бывает, что руководитель меняется, и последствия могут быть самые разные. При отсутствии объективных причин недовольства происходит несовпадение на каком-то человеческом, биохимическом уровне.

\* \* \*

Ольга работала в фармацевтической компании в департаменте маркетинга. Много лет она подчинялась головному офису в Германии и напрямую отчитывалась перед ним, и всё было замечательно. До тех пор, пока компания не решила изменить структуру и не поставила регионального руководителя.

На позицию взяли девушку, назовем её Светланой, и как-то сразу стало понятно, что Светлана Ольгу невзлюбила – почувствовала конкурента. Да и сама Ольга общий язык с новой начальницей никак найти не могла – привыкла отчитываться глобально и внутренне не признавала Светлану как руководителя.

Возник очень сильный внутренний конфликт с обеих сторон, и это при том, что формально никаких проблем на работе не было. Светлана начала травить Ольгу придирками, плохим отношением, стала настраивать против неё коллектив. А ещё, понимая, что Ольга на хорошем счету у глобальных руководителей и её уход мог бы породить ряд вопросов, она заранее начала писать на Ольгу плохие отзывы в головной офис.

Разбираться там никто не стал: тянул сотрудник до этого, а теперь не тянет – ну бывает. Ольга, зная, что профессионал она хороший, не стала за место биться, а вышла на рынок и практически сразу получила несколько предложений от компаний, готовых взять её с распро-

стертыми объятиями. Когда Ольга пришла с заявлением об уходе, её никто уже особо не ценил и удерживать поэтому не стал.

Что можно сделать в такой ситуации? Важно знать, чего вы стоите как профессионал, и всегда быть готовым к неожиданным поворотам. «Подстелить себе соломку» – правильное решение, потому что буквально всё может поменяться в одночасье.

#### **4. Отсутствие корпоративной лояльности**

Здесь, в частности, подразумеваются походы на сторонние собеседования, разговоры о компании в негативном ключе, распространение информации, которая мешает работе фирмы, и прочее.

\* \* \*

Кирилл захотел на рынок посмотреть и, что называется, «себя показать». Разместил резюме, закрыл его для текущей компании (есть такая функция на ведущих рекрутинговых ресурсах) и стал смотреть, что нынче по его специальности предлагают. Причем на 100 % был уверен, что его компания об этом ничего не узнает. К сожалению, Кирилл не учёл, что эйчары друг с другом дружат и часто общаются, так что HR-отдел в его компании обо всем довольно быстро узнал.

Кирилл был старшим менеджером по продажам в телекоме, и компания не хотела его ни убирать, ни замещать. Пока не узнала, что Кирилл ходит на собеседования. Тогда среди его коллег нашли внутреннего кандидата, которого и стали продвигать на место Кирилла – новый сотрудник был лоялен, к тому же и платить ему можно было меньше.

Кирилла же просто поставили в известность, что его должность переходит другому человеку, а он может быть свободен. Естественно, наш герой не сразу понял, что произошло и в чём причина. Начал выяснять, и частным образом где-то в кулуарах ему сказали, что причина в размещении резюме и поиске нового места. Кирилл возмутился, сказал, что за это его ни сократить, ни уволить не могут, и уходить отказался.

Компания пошла другим путем и просто ткнула его в план продаж. Выполнить его было невозможно, потому что его сознательно подняли до такого уровня, который был совершенно нереалистичен в изменившихся экономических условиях в стране. Кирилл посидел несколько месяцев на голом окладе, да ещё и со штрафами, и в итоге ушёл сам.

Вывод: не ищите новую работу, если вы к ней не готовы.

Надо понимать, что под увольнением в России довольно часто понимается то, что человека не увольняют, а вынуждают уволиться. Во многом это вопрос чисто экономического характера. Уволить человека по Трудовому кодексу в нашей стране довольно сложно – надо проводить комиссии, а это долго, сложно и муторно. Никто не хочет связываться с увольнениями «по уму», плюс есть риски получить судебный иск от уволенного человека.

Похожая история и с увольнением по соглашению сторон – этого не хотят, потому что придётся выплатить три или четыре оклада. Что в итоге? Правильно – человека доводят до увольнения психологическим или каким-то другим давлением, и он уходит сам. Правильно ли это? Конечно же, нет. Доводить работника до состояния, когда ему свет не мил и он готов уйти вообще без зарплаты, главное, чтобы его больше не трогали, – неправильно и вообще-то должно быть наказуемо. Но до сих пор увольнение «по собственному желанию» у нас встречается чаще всего, и, видимо, изменить это мы сможем не скоро.

## **5 признаков того, что вас скоро уволят, или Как распознать опасность**

Мой очень большой опыт работы в рекрутинге показывает, что любое незаслуженное увольнение или собственный вынужденный (спровоцированный) уход ведут к карьерному взлёту. Через полосу препятствий, но обязательно ко взлёту. Примерно через полгода-год.

Любое увольнение ведет к карьерному взлёту. Через полосу препятствий, но непременно ко взлёту.

И тем не менее увольнение – это психологическая травма, особенно если оно происходит неожиданно для человека, которого увольняют. Впрочем, наш опыт показывает, что неожиданных увольнений (читай – на ровном месте, когда человек вообще ни о чём не подозревал) в природе просто не существует. Приведу пример.

\* \* \*

Руслана уволили по договорённости сторон. Тихо и, как казалось компании, мирно. Выпустили человека в свободное плавание, пожали друг другу руки – плыви, радуйся, ищи новые возможности, милый человек, все двери тебе открыты. Но Руслан не смог. Он не хотел искать новую работу, он был шокирован произошедшим. Да, договорился, да, ушёл по «собственному желанию». Но сколько там этого желания было на самом деле?

Увольняться Руслан не хотел. И к тому, что его уволят, был не готов. Хотя и чувствовал подсознательно, что что-то происходит. Но понять, что именно, никак не мог. Просто возникло неприятное чувство, когда он приходил на работу. Вроде бы всё хорошо, а вроде бы и ждёшь откуда-то подвоха. Руслан, впрочем, был склонен всё списывать на стресс. Работа ему всегда нравилась. И должность, и задачи, и проект. Начальство неизменно хвалило. И вдруг, как гром среди ясного неба, не иначе – крушение надежд, планов, непонимание, бессилие. В таком состоянии Руслан пришёл к нам на курс выгорания.

Первым делом я спросила: а когда, собственно, что-то пошло не так? Ведь если судить по тому, что Руслан рассказывал, всё было замечательно. И довольно долго – на этом месте Руслан работал порядка полутора лет и никогда никаких замечаний не получал. Он с радостью ходил на работу, увлечённо выполнял свои задачи, показатели были хорошие... Ну ни один работодатель в мире, если он в адеквате, не уволит работника, который приносит прибыль.

Руслан ответить на мой вопрос конкретно не смог. По его мнению, опять же всё всегда с работой было прекрасно. Так, буквально пара мелочей смущали его последние несколько месяцев – но разве стоит обращать на них внимание? Ну забыли его пару раз поставить в известность о каких-то новых принятых решениях. Ну передали одну из его прямых обязанностей другому человеку – не проблема, Руслан и так перегружен, даже спасибо – освободили время для других задач. Ну подумаешь, что он пропустил пару совещаний, потому что элементарно не получил через внутреннюю систему никаких оповещений о грядущем собрании, – это, кстати, было практически в самом финале его трудовой истории на этом месте...

Ни на один из этих «звоночков» Руслан особого внимания не обратил. Какая-то объективная причина сбоя находилась всегда. Да что там, бывает! Все мы люди – человеческий фактор никто не отменял, иногда время поджимает и надо действовать быстро, в конце концов, техника подводит... И так дел много, чтобы ещё обо всем этом голову ломать. Вон последние пару месяцев даже на работе приходилось задерживаться – составлять дополнительные отчёты. Слишком уж много задач появилось у фирмы, за многим надо следить. Но где не бывает авралов?

В общем, работал Руслан так месяц, два, три... И всё это время с удивительным упорством продолжал закрывать глаза на то, что что-то вокруг идёт совсем не так, как должно. А потом начальство, неожиданно для Руслана, решило, что он им больше не нужен, и вызвало его на разговор. Всячески похвалили, надавали советов – всё для того, чтобы не вгонять человека в стресс слишком сильно. Уволиться предложили на вполне хороших условиях, и, поскольку варианта остаться в компании у Руслана не было, хотя он и пытался сначала отстоять свои позиции, спустя пару недель стороны договорились об условиях и вполне «мирно» расстались.

Вот только Руслан после этого мирного расставания впал в депрессию, и нам потребовалось немало времени, чтобы вновь пробудить в человеке любовь к работе, помочь ему пересмотреть отношение к сложившейся ситуации и устроиться на новую работу.

Впрочем, эта история не про выгорание и даже не про трудоустройство. Эта история о том, как часто люди не замечают признаков нависшей над ними угрозы потерять работу. Между тем признаки эти вполне явные.

Итак, 5 признаков того, что вас скоро уволят:

1) вас перестают звать на важные корпоративные совещания и перестают включать в корпоративную почту;

2) руководство требует от вас составления большого количества отчетов, которых не требовало раньше;

3) ваши подчиненные начинают советоваться и принимать решения через вашу голову вместе с другим руководителем;

4) вы входите в комнату отдыха, столовую, какое-то иное помещение, и все внезапно замолкают;

5) вы в целом чувствуете большое напряжение, понимаете, что «что-то идет не так». Если, оглядываясь назад, вы обнаруживаете первые четыре признака, верьте себе – внутренний голос вас не обманывает, и в ближайшее время вас собираются либо уволить, либо переместить на позицию ниже. Очевидно, по какой-то причине ваше начальство считает, что вы больше не справляетесь со своей работой...

Как показывает опыт «Антирабства», любой комбинации из трёх любых причин достаточно для того, чтобы начать вплотную заниматься ситуацией. Обычно при таком раскладе у человека остается 2–3 месяца до разговора про увольнение.

Если разговор наступил вас неожиданно, не забывайте, что уволить вас, если вы работаете официально, вообще-то очень сложно. Чтобы сделать всё по закону, руководству придется доказывать вашу профессиональную несостоятельность. Как? Надо будет либо оформлять выговоры, либо собирать специальную комиссию (причём не конкретно для вас, а для всего подразделения), которая оценит, насколько вы и ваши коллеги компетентны и соответствуете занимаемой должности. И только в случае выявления несоответствия комиссией вы можете быть уволены.

Не забывайте, что правда на вашей стороне.

Чаще всего работодатели пытаются провернуть две вещи:

- «выдавить» человека морально – то есть с помощью разнообразных психологических приёмов создать для него совершенно невыносимую атмосферу;
- договориться – 3–4 оклада, и вы спокойно уходите.

Если ваш работодатель пошёл по первому пути, не забывайте, что правда на вашей стороне. Да, скорее всего, вы больше не будете работать в этой компании, зато в ваших силах

вынести из ситуации максимум пользы. Да, договаривайтесь об окладах и уходите. Отдохните, проветрите голову и идите на новую работу.

Самое главное – не забудьте проанализировать ситуацию. Если подобная история случилась, её надо проработать. Люди, которые не проработали своё увольнение после первого подобного случая, получают совершенно аналогичную ситуацию на новом месте. Я не шучу – вероятность повторного увольнения очень высока, поэтому важно докопаться до самой сути.

## **Уходите красиво, или Чего нельзя делать при смене работы**

До получения и подписания оффера на текущей работе не говорите, куда вы уходите. Многие компании дружат между собой, и всякое может быть. Оффер в России не является официальным документом, так что не говорите конкретное название, пока не начнёте работать. Вы имеете полное право не называть новую компанию.

\* \* \*

Здесь у меня есть забавная история Оксаны, которой мы помогали оттачивать навык прохождения собеседования, пока она искала новую работу.

Однажды Оксана проснулась и поняла, что пора что-то менять. На работе стало невыносимо: напряжение, сложности, ругань в коллективе (где, к слову, более 80 % составляли мужчины, поэтому атмосфера там была и так особая). Всё указывало на то, что компания движется к краху, и пойти на дно вместе с ней Оксана не хотела. Она хотела обезопасить себя заранее и с нашей поддержкой начала искать новую работу.

Когда компания мечты была найдена и договорённости заключены, Оксана сообщила об уходе текущему руководителю. Воспользовавшись нашим советом, она не стала афишировать, куда она уходит, хотя руководителю было очень интересно.

И вот наступили две последние недели работы на старом месте: в личку Оксане посыпались внезапные дружественные сообщения от других сотрудниц компании (даже от тех, с которыми она особо не общалась ранее). Мол, поздравляем, здорово, ты молодец, что решилась... И все разговоры рано или поздно заканчивались одним вопросом: «А куда?»... Догадаться, что все эти внезапные обращения были прямым и, давайте признаем, очень странным, нелепым и даже где-то детским «приказом сверху», труда не составило. О чем и раскололась одна из сотрудниц, с которой у Оксаны были наилучшие отношения.

Девушка про себя посмеялась, лишний раз удостоверилась, что решение уйти из этой компании было верным, явки и пароли не сдала. Отработав положенный срок, она спокойно ушла на новую работу и поменяла в профиле в соцсетях и LinkedIn статус о рабочем месте.

Потом уже, работая в новой компании, она узнала, что примерно на второй неделе к её новому начальнику обращался тот, прежний (все были знакомы внутри профессионального круга), и очень активно расспрашивал, как у Оксаны идут дела...

Не уводите с собой людей, с которыми раньше работали. Хотя бы первое время. Во-первых, это неэтично. Во-вторых, на старте вы ещё не знаете новую компанию и можете наобещать ненужного и не сдержать слово.

Не ругайте бывшего работодателя. Таких не любят. Сегодня он ругает одну компанию, а завтра другую.

Не забирайте с работы на новое место базу или клиентов. Нанимающие к такой истории относятся двояко: если вы ушли с базой от кого-то, то после так же можете уйти и от них.

## Перепрофилирование и смена деятельности



Стресс, тоска, страх, или Как обрести свободу и начать жить  
Хватит быть бухгалтером, или Как не бояться идти к мечте  
«Найдите мне любую работу за 200 тысяч», или Как уйти из бизнеса в найм  
Без резких движений, или Как уходить на новое место постепенно

## **Стресс, тоска, страх, или Как обрести свободу и начать жить**

Эта история довольно типичная, потому что так, к сожалению, в нашей стране живёт большинство людей: действуя по привычке и боясь что-то предпринять, чтобы не потерять хотя бы то, что есть. Но выход всегда есть.

\* \* \*

А давайте я расскажу вам историю сотрудницы «Антирабства» (она не против!)?

К своим 30 годам Екатерина обзавелась, как по списку, – мужем, двумя маленькими детьми, ипотекой и работой рядовым рекрутером, основная задача которого – перебирать резюме сотрудников и подчёркивать тех, кого можно было бы позвать на собеседования. Город, в котором живет Екатерина, – типичный крупный город России, не Москва, поэтому и зарплаты там вполне типичные – по 50 тысяч каждому. Это, конечно, без вычета налогов. Знакомо? Думаю, да. Стандартная жизненная ситуация, в которой живут миллионы.

И все прекрасно знают, что следует за всем этим. Семью надо кормить каждый день, желательно покупать фрукты-овощи и прочие полезные продукты. Одежду детям (а иногда и себе, сюрприз!) надо покупать каждый месяц – вырастают быстро. Платить за ипотеку. А ещё за кружки и детский сад. Но главное – надо каждый день крутиться, как белка в колесе, чтобы сводить дебет с кредитом своей собственной жизни.

На выходе – стресс, тоска, страх. Стресс, потому что Екатерина устала. Тоска, потому что кажется, что путь она выбрала не тот – работать рекрутером больше не хочется, но куда идти? Да и куда возьмут, попробуй найди! Страх – потому что терять даже эти 50 тысяч не хочется, без них будет совсем туго... А тем временем ходят слухи, что все больше коллег попадает под сокращение, потому что с рядовой работой рекрутера, когда нужно проверить, соответствует ли кандидат А списку требований Б, сейчас замечательно справляются специальные программы.

В таком состоянии и с такими мыслями Екатерина узнала об «Антирабстве», которое, как она надеялась, поможет ей решить сложную ситуацию. Направление она выбрала верное, Екатерина пришла на профориентацию. Общение с кураторами и попытки определить с помощью специальных методик, каковы природные склонности и интересы Екатерины, дали результат быстро. Молодая женщина оказалась, да, потенциально, но все же прирожденным маркетологом. Екатерина сначала этому не поверила, а потом углубилась в тему, и ей понравилось.

Мы вместе выбрали курсы и отправили её в свободный полет, набирать навыки в новой отрасли, наказав вернуться – тогда, когда она будет готова искать работу. Чтобы мы могли ей с этим помочь.

Что же, помогли! Обучение Екатерины прошло так гладко, что за время курсов она успела наработать небольшое портфолио. И оно впечатлило её куратора так сильно, что резюме Екатерины оказалось на моем столе. На вакансию маркетолога прямо к нам, в «Антирабство». Мне правда стоит сейчас говорить о том, насколько сильно Екатерине пригодился в нашем проекте её прошлый рекрутерский опыт?

Запомните, пожалуйста: работа дана нам не для того, чтобы мы боялись её потерять. Да, бывает всякое, и не нужно бросаться из крайности в крайность, если вам нечего есть. Переждите, обязательно наступит момент, когда можно будет начать перемены. Главное – не бойтесь, когда он всё же наступит.

Работа дана нам не для того, чтобы мы боялись её потерять.

Да, жить по инерции может быть удобно. Да, понимаю, привычка – дело слишком серьезное, чтобы не принимать её во внимание. Но поверьте, вы можете намного больше, чем вам кажется.

Если ваша работа не приносит вам удовольствия, если вам тяжело, тоскливо, невыносимо и страшно, вы действительно думаете, что оно вам нужно? Вы действительно думаете, что сможете что-то там зарабатывать и эффективно выполнять, когда сидите и трясётесь?

Перестаньте бояться, в каждом человеке таится миллион скрытых навыков и способностей. Ваша задача – найти, в чём вы сильны, и двигаться именно в этом направлении. Не можете сделать это сами? Спросите нас. И будьте как Екатерина: двигаясь к новому, не оставляйте свой прошлый опыт на обочине, он вам ещё пригодится.

## Хватит быть бухгалтером, или Как не бояться идти к мечте

Часто у людей не хватает смелости начать новую жизнь. «Мне уже давно не 20», – так думают многие. Но правда в том, что поменять что-то в своей жизни – даже если это кардинальная смена сферы деятельности, даже если тебе за 50 – можно всегда. Расскажу вам одну историю...

\* \* \*

Анастасия пришла к нам в начале прошлого года благодаря своему сыну Сергею. Красивая, элегантная женщина в возрасте немного за 50. Всю жизнь она проработала бухгалтером, дослужилась до главного, и работа ей вообще-то нравилась. И да, её никто не увольнял – как эксперт в своем деле она была очень востребована. Пришла она к нам совсем не поэтому.

Просто Сергею показалось, что пришло время исполнить мамину мечту. И Анастасия, для приличия сначала поотбивавшись, всё-таки к сыну прислушалась. Дело в том, что с юных лет она любила танцевать – на самом деле где-то там, в далекой молодости, Анастасия даже всерьёз занималась балльными танцами. Но потом семья, ребёнок, работа по графику... Но душа-то помнила! И хотела вальсировать, а не сводить бесконечные дебет с кредитом.

Сергей об этом знал. И он решил, что маме больше не нужно работать, пусть и на вполне хорошей работе. Пора уже совместить приятное с полезным. В конце концов, полжизни ходить в офис... Зачем? В таком возрасте уже необязательно гнаться за карьерой, уже не надо поднимать детей, можно полностью посвятить себя тому, что любишь.

Так Анастасия оказалась у нас на профориентации. Начала она, признаюсь, без энтузиазма. В конце концов, зачем что-то менять, когда и так всё хорошо? Но уже после первых консультаций Анастасия преобразилась. Возможно, вспомнила, какие чувства она испытывала, когда вальсировала на паркете. А возможно, просто поняла, что у нее действительно есть реальная возможность реализовать давнюю мечту, и всё это – больше, чем просто разговоры о карьере.

Просчитав вместе с нашими экспертами риски, скрупулезно взвесив все «за» и «против», Анастасия взяла и... открыла свою студию танцев, где сейчас учит преимущественно людей старшего возраста. Ну и, конечно, танцует сама. А навыки бухгалтера, да ещё и руководителя, в открытии собственного дела ей оченьгодились.

Не устану повторять, что не надо бояться перемен, если ваша душа лежит к чему-то другому. Совсем не обязательно менять карьеру так кардинально, как это сделала Анастасия, – хотя если хочется, то почему нет? Можно ведь начать с малого и посмотреть, например, на отрасли, смежные с вашей. Вдруг там интереснее?

Дальше. Допустим, вы осмотрелись по сторонам и выбрали, куда бы хотели перейти. Но ведь одно дело выбрать, а другое – туда попасть... Что делать дальше? Тут вам на помощь придёт методика, которую я называю «Три полоски».

Возьмите лист бумаги и расчертите его на три вертикальные полосы. В первый столбик запишите все свои текущие профессиональные навыки и умения. Причем пишите их не просто кучей (как это делается, например, в резюме), а поделите ещё на три категории:

- навыки, которые у вас есть и которые, как вам кажется, пригодятся на новой работе;
- ваши личные существенные преимущества;
- ваши «вишенки на торте» (дополнительные навыки, напрямую не влияющие на вашу стоимость, но способные дать преимущество – например, знание французского как второго языка).

Во второй столбик запишите ту работу, до которой вы хотите дотянуться и куда хотите перейти (например, вы были программистом, а теперь хотите в директора по маркетингу русского Google). Найдите резюме 5–10 человек, которые занимали эту должность, и проанализируйте их. После анализа выпишите их навыки, разделив их в те же три категории: необходимые, существенные и «вишенки на торте». Именно обобщённый портрет, эдакая минимальная big data.

На очевидный вопрос – «А если у русского Google вообще за все время не было 10 директоров по маркетингу, можно ли анализировать меньший объем резюме?» – жёстко отвечаю, что нельзя. В этом случае нужно находить близкие компании с похожими требованиями к директору по маркетингу. В случае Google это будет не Яндекс, а, например, IKEA.

Третий столбик – это результат маппинга первого и второго. Вы сравниваете свои текущие навыки и умения с навыками и умениями тех, к чьей позиции вы стремитесь. Результатом должен стать список того, чему вы должны научиться в ближайшее время. Причём в той же последовательности: навыки необходимые, желательные и «вишенки на торте». Ну а дальше надо идти учиться, а потом идти себя «продавать» (в директора сразу не возьмут, но в нужную колею вы точно встанете).

\* \* \*

Максим работал инженером в строительной компании, работал непосредственно на объектах, напрямую общался с рабочими, прекрасно знал все прелести трудовой жизни. И в работе своей был успешен.

Но при этом Максим пришёл к нам и попросил помощи. Нет, не вернуть любовь к старой работе, а найти кардинально новую. При всей своей успешности, Максим всегда чувствовал, что эта работа не даёт ему развиваться и вообще его интересы не очень-то и покрывает.

Что за интересы, спросите вы. Это мы с ним и выясняли. Через несколько консультаций я ясно увидела, что Максима буквально разрывает на две части. На часть первую, которая вроде бы была довольна и жизнью, и работой... И на часть вторую, в которой всегда маячило маленькое «но», уловить которое было не так-то просто, но нам удалось.

Во время нашей с Максимом совместной работы мы выяснили, что у него, представителя сугубо технической профессии, очень высокая потребность в реализации креативных качеств, которые в текущей работе, естественно, никак не задействованы. Ну знаете, из разряда: всё детство хотел стать художником, но мама отправила в профессию, которая кормит, а краски теперь пылятся в углу, но нет-нет да и напоминают о былых мечтах.

Но надо сказать, что Максим действительно оказался очень творческим человеком. И вот именно из-за того, что он никак не мог найти баланс между внутренним и внешним, желаниями и тем, что предлагала работа, он постоянно чувствовал себя не в своей тарелке.

Как только мы с ним осознали причины его внутреннего недовольства карьерой, мы приступили к поиску ответа на серьёзный вопрос. Звучал он примерно так: «О'кей, понятно, а дальше-то что делать?» Очевидно было только одно – работу надо менять, и тут было сразу несколько вариантов, причём совершенно разных – от ухода в креативное агентство или изучения дизайна до открытия собственного бизнеса.

И Максим практически сразу, без прелюдий, выбрал... нет, не дизайн, маркетинг.

Ему казалось, что дизайн – при всей его, Максима, предрасположенности – штука слишком сложная, что этому учатся годами, начиная ещё с художественного кружка в детском саду. А маркетинг? Ну маркетингу, конечно, тоже учатся, но не с трёхлетнего возраста точно. Да и вообще – это дело такое, главное, чтобы душа лежала.

Мы тут же подключили эксперта-маркетолога, который побеседовал с Максимом и... сказал, что профессия эта совсем не для него.

После этого Максим уходит в отказ, если не в депрессию: да зачем мне вообще всё это нужно, да с чего я решил, что смогу что-то поменять, миллионы работают на нелюбимых работах, а мне здесь хотя бы неплохо платят, и вообще, видимо, инженер – мой потолок и моя судьба, ну и пусть, могло бы быть и хуже... Знали бы вы, чего нам вместе с консультантом стоило уговорить Максима попробовать другой вариант.

Мы стали думать: а что он уже умеет? Сколько времени готов потратить на переобучение, если это понадобится? Какие у него профессиональные интересы в принципе? А ожидания по зарплате? Как только мы получили ответы на все эти вопросы, мы смогли определить ту зону карьерного интереса, которая будет для Максима наиболее подходящей... И сделали из инженера промышленного дизайнера!

Точнее, не все было так просто, это, так сказать, финал, итог... Но как мы к нему шли! Совершенно геройским путем, не иначе как через тернии к звездам.

Первым шагом к новой профессии мечты была очередная беседа с экспертом, на этот раз по промдизайну, который подтвердил наши подсчеты – действительно, это именно та профессия, которая подойдет Максиму. И для обучения которой ему потребуется... три года минимум.

Максим, конечно, от этой новости был в полнейшем ужасе. К счастью, к тому моменту он уже успел пережить один кризис, да и в целом понял, что всё зашло слишком далеко, чтобы сейчас взять всё и бросить. И он решился. Обучался первое время параллельно с текущей работой, сейчас продолжает учёбу, уже стажирясь по новому профилю...

Да, программа личного развития в новой отрасли, которую мы вместе с Максимом составили, была рассчитана не на год и не на два. Максим всё ещё продолжает обучение, но светлое будущее впереди уже отчетливо видно. Да и разве три года – это срок в рамках всей жизни? Особенно учитывая, что после развития и обучения ты наконец-то окажешься на своем месте!

Несмотря на то что я так хорошо её помню, история Максима уже давняя. И все же я её искренне люблю. Почему? Потому что она иллюстрирует всё то важное и хорошее, что мы любим и умеем делать в «Антирабстве». Я говорю о помощи в поиске своего истинного карьерного пути, как бы пафосно это сейчас ни звучало. Пути к работе мечты. К той деятельности, которая при прочих равных будет не просто вас кормить, но будет приносить искреннее удовольствие, потому что будет созвучна вашему внутреннему «Я».

Так что если вы работаете, но чувствуете себя не на своем месте:

- постарайтесь отпустить мысль о том, что вы всю жизнь обязаны проработать на одной работе (или как минимум не менять работу чаще одного раза в 15 лет!), да ещё и обязательно по специальности, полученной 20 лет назад. Нет, не должны;
- подумайте о том, что вы действительно любите, к чему лежит ваша душа. Да, это сложно, но разрешите себе заниматься любимым делом;
- подумайте, как можно сделать любимое дело профессией, – именно с этого начинается ваш путь к переменам. Или найдите уже существующие профессии, которые учитывают ваши интересы и стремления;
- не стесняйтесь обратиться за помощью к профессионалам, обязательно профориентируйте себя, это важно не только для подростков, но и для взрослых людей. Можно пройти профориентацию у нас, можно где-то ещё – это не принципиально. Принципиально – найти свое место и не лишать самих себя миллиона возможностей, которые стоят перед каждым из нас;
- и самое главное – не бойтесь перемен!

Кстати, когда Максим пришёл к нам на курс, мы ещё не умели рассчитывать все то, что я написала выше, автоматически, и «руками» определяли перспективные отрасли для перехода. Максим вместе со мной и кураторами считал, смотрел и анализировал, куда бы ему пойти и какая из выбранных отраслей будет для него лучшим вариантом. Процесс такого расчёта очень скрупулезный и обычно на курсе занимает львиную долю времени. К счастью, «не прошло и...», как мы научились все эти процессы автоматизировать, что, признаюсь, сильно повышает эффективность работы.

Теперь у нас в открытом доступе и совершенно бесплатно есть такой инструмент, как Калькулятор. Так что смело заходите на сайт ([calculator.antirabstvo.ru](http://calculator.antirabstvo.ru)), садитесь, считайте и развлекайтесь – вам же интересно посмотреть, где ещё вы с вашими текущими навыками и возможностями были бы востребованы и насколько сложно вам было бы перейти из текущей отрасли в какую-то другую? Кто знает, может быть, наш Калькулятор станет вашим первым шагом к собственной карьере мечты...

## **«Найдите мне любую работу за 200 тысяч», или Как уйти из бизнеса в найм**

Предприниматели, владельцы средних неплохих бизнесов (которым, как правило, больше 5 лет, с оборотом до 10 миллионов в месяц) массово закрывают свои компании и пытаются уйти в найм. Это тренд современного общества. Причин тому несколько, и это совсем не усталость.

Одним хочется масштаба, другие не верят в этот сектор экономики (да и в целом в экономику), как верили в годы расцвета предпринимательства, третьи прогнозируют огосударствленность отраслей. Они не уставшие. Они рвутся работать и очень понимают бизнес. Но...

Их не берут. Наши эйчары очень боятся людей с большим опытом ведения бизнеса.

\* \* \*

Когда мы начали работать с Сергеем, он принёс своему куратору резюме. Куратор ужаснулась: 7 страниц с заголовком «Эпилог».

– Ну всё, – подумала она, – попала.

А оказалось, что человек просто рассказал о себе: о своих успехах и неудачах, честно и откровенно, по-мужски. И чем дальше мы с ним работали, тем чаще я думала о том работодателе, которому посчастливится нанять его в свою компанию. Невероятно структурированное мышление, логичность, потрясающая работоспособность, увлечённость всем, за что бы он ни брался, и при этом абсолютная ответственность. И именно в тот момент я, наверное, и поняла, почему он как операционный директор сделал столько успешных проектов. Вы только представьте: в Калининграде, где вся Европа под боком, не просто вывести российские шины на рынок, а за 2,5 года стать третьими в регионе и занять 17 % доли рынка!

\* \* \*

Аркадию – 47, последний раз в найме он работал 11 лет назад. У него был вполне хороший бизнес, который сначала перестал быть хорошим, потом перестал быть прибыльным, съел две квартиры Аркадия, а затем и вовсе оставил его с долгами в полтора миллиона и без перспектив.

Аркадий строил маленькие коттеджные поселки и был в своем бизнесе директором. Когда-то давно он был руководителем проектов в найме, но всё это благополучно забыл. Да и отрасль ушла вперед. А в строительстве кризис, там сейчас и для своих вакансий мало.

Аркадий пришёл к нам с запросом: «Найдите мне любую работу от 200 тысяч, срочно. Не на что жить, да ещё коллекторы мучают».

Легко сказать – любую работу от 200 тысяч, срочно.

Компетенций для найма нет: бухгалтерию у Аркадия вёл другой человек; продажами занимался третий; маркетингом – четвертый. По сути, сам он был «решалой», человеком, который мог со всеми договориться: с государством, с подрядчиками, с будущими покупателями... Но объёмы строительства были маленькие, и продавать он не умел.

Как мы ни пытались вычислить нужные для найма компетенции – их не было. Поэтому на руководителя проекта он не подходил никак. Тогда эксперт «Антирабства» пошёл от обратного: не от компетенций, а от личных качеств.

Во время глубинного скайп-интервью Аркадий хамил и сопротивлялся: «Что за дурость вы у меня спрашиваете? Естественно, не воровал – зачем у себя воровать? Естественно, иногда

врал – иначе бизнес не построишь!» В результате экспертизы выяснилось, что Аркадий честен, порядочен, очень системен и надёжен, большой трудоголик. И ему очень нужны деньги.

Главной задачей было уговорить Аркадия, что в его случае 200 тысяч – нереальный заработок в найме. А реальный – вдвое меньше. Аргументы были такие:

- 100 тысяч – это лучше, чем ничего;
- придёшь на 100, будешь хорошо работать, а там уже и на 200 перепрыгнешь.

Куратор убеждал Аркадия, показывал исследования зарплат, говорил: «Вы ведь уже везде размещали резюме с зарплатой в 200 тысяч, и никто не откликнулся». Аркадий стоял на своем: 200 тысяч, и всё!

– Аркадий, мы не можем найти вакансию за 200 тысяч, соответствующую вашим навыкам, – говорили наши аналитики. А они ежедневно анализируют и подбирают вакансии для наших слушателей.

– Аркадий, у вас за месяц ни одного приглашения на собеседование. Вы не стоите столько, сколько просите, – сетовал куратор.

- В суд подам, ищите за 200! – орал Аркадий.

Мы совсем загрузили. Но тут наш аналитик прислал вакансию «Руководитель мастерской по ремонту машин». Зарплата 80 тысяч рублей.

- Не буду ему показывать, он опять кричать будет! – пугался наш куратор.
- Показывай! – настаивали мы.
- Не пойду! – возмутился Аркадий.

– Пойдёте! – от отчаяния уже кричали мы, понимая, что Аркадий – «висяк». Давно с ним работаем, а человек всё без оффера. Тем временем коллекторы только злеют, и последние сбережения Аркадия тают на глазах.

И что вы думаете? Сходил. Поговорил по-мужски с собственником, который оказался таким же предпринимателем, как и сам Аркадий. Тоже с трудом держится, только с отраслью повезло больше. Они внезапно прямо на собеседовании подружились, выпили и...

Аркадий стал младшим партнером в бизнесе.

– Вы же обещали меня на 200 тысяч в найм устроить, а я снова в маленьком бизнесе, и доход нестабильный, – по-прежнему ругался на нас Аркадий.

- Никогда не обещали, – говорили мы, – вы сами это придумали.

Но ругался Аркадий уже не злобно, а немного кокетничая с нашими прекрасными девушками-кураторами. А мы и рады!

Собственников бизнеса в найм, особенно в большие компании, берут крайне неохотно. Эйчары опасаются, что вы неуправляемы, не корпоративны и не будете чётко соответствовать своей должности. Но больше всего работодатель боится, что вы пересидите у него тяжёлые времена, а затем снова уйдёте в свое дело. Поэтому, претендуя на вакансию в найме, вы должны:

- полностью закрыть свои бизнесы. Это обязательно проверят;
- продемонстрировать эйчару, что вам очень нужны стабильность и деньги;
- убедить эйчара, что вы очень корпоративны. Для этого нужно правильно вести себя на собеседовании.

Да, вы привыкли полагаться на себя, но теперь вы будете работать в коллективе, поэтому изначально надо показать, что вы не собираетесь от него отгораживаться. Спросите эйчара про корпоративную политику, поинтересуйтесь людьми, с которыми вы будете работать (спросите, например, про иерархию – кто ваш потенциальный начальник, попросите вас познакомиться). Когда собеседование выйдет на финальный круг и вы будете понимать, что оффер почти у вас в кармане, можно задать уже более свободные вопросы – как в коллективе строятся отношения, принято ли проводить какие-то неформальные мероприятия, возможно, у коллектива есть своя команда по футболу? В общем, покажите, что вы не волк-одиночка и вам интересно, какие люди будут вас окружать;

- показать, что ваши навыки не устарели за время ведения собственного бизнеса и они пригодны для работы в найме.

Больше всего работодатель боится, что вы пересидите у него тяжёлые времена, а затем снова уйдете в свой бизнес.

В резюме лучше не пишите, что работали в своем бизнесе. Отметьте, что были директором компании, но не указывайте, что она ваша.

Помните, что практически во всех компаниях есть проверка кандидатов службой безопасности. Поэтому если у вас есть долги, кредиты, ссуды в банке, задолженности по налогам – это сведет все шансы на трудоустройство к нулю.

Если ситуацию исправить невозможно, а работа очень нужна, проситесь на договор ГПХ<sup>1</sup> – его эйчары боятся меньше, чем оформления в штат. И в этом случае вы должны продать свою успешность так, чтобы вас взяли, несмотря на эти обременения.

К сожалению, возвращение в найм собственника бизнеса – очень непростой и длительный процесс. Не ждите тут высокой скорости и очень крутых вакансий. Но в конечном счете всё должно получиться!

---

<sup>1</sup> Договор гражданско-правового характера.

## Без резких движений, или Как уходить на новое место постепенно

Считается, что карьерные истории должны мотивировать к изменениям: брось всё и сделай это. Я уверена, что карьерные истории должны рассказывать людям правду. Чтобы перед тем, как всё бросать и бежать в новое прекрасное далёко, вы понимали две вещи:

- действительно ли оно прекрасно;
- как туда добежать – сколько ресурсов и времени потребуется.

\* \* \*

Марина работала в дочке «Газпрома» руководителем отдела. Работа была однообразной и безнадежно тоскливой, потому что до настоящего топ-менеджера Марина не доросла, и шансов на это уже не было. Позиция же руководителя её отдела предполагала немного аналитики, много отчетов и, самое ужасное, тупое и бессмысленное сидение до ночи, пока топы что-то решают. Её отдел в таких случаях оставляли сидеть на работе до конца ночных бдений топов – а вдруг что понадобится. Вот и сидели они, ничего не делая, по 6–8 часов вечерами.

Но платили на этой позиции столько, что уходить было страшно. За годы работы Марина купила квартиру, привыкла дважды в год красиво отдыхать, раз в неделю ходить в дорогой салон красоты и два раза в вип-фитнес. Но тоска ела такая, что сил нет: и английский она уже выучила, и кулинарные курсы прошла, и поняла – край...

Вот тогда она пришла к нам.

Услышав мой ответ: «Не смей уходить с работы», Марина разревелась.

– Я не могу больше, – плакала она.

– Работа построена? – выпытывала я.

– Да.

– На работе другими делами заниматься сможете?

– Да.

– В выходные работать сможете?

– Да.

– Тогда будем искать новое, не теряя старое. Пока не убедимся, что вы нашли своё дело, какой смысл отказываться от большого оклада и уходить в пустоту? Если сможете совмещать, это был бы идеальный вариант.

Марина мечтала о своём кафе. Отговаривала я её долго и упорно, но девушка стояла на своём – хочу кафе.

Ну кафе так кафе. Бросить клич и найти маленькое кафе, которое хотело бы бесплатно взять на несколько месяцев хорошего аналитика и администратора, работающего в будни по 3 часа удалённо, а в выходные в самом кафе, – несложно: один пост на Фейсбуке – и десятки желающих.

Марина выбрала несетевую крошечную кафе-булочную. Решили, что её основные задачи – это анализ ассортимента и привлечение клиентов.

Проблемы начались уже на третий день.

– Она дура, – кричал мне в трубку хозяин булочной, – она взяла студентов раздавать флаеры. После этого к нам набежали студенты, ничего, кроме кофе, не берут, а сидят со своими ноутбуками часами. Мы вам не коворкинг – так денег не заработаешь!

– Они жулики, – плакалась в трубку Марина, – они пишут, что это элитные пирожные, а на самом деле пекут их из самого дешёвого теста в подвале с тараканами!

Окончательный коллапс случился на шестой день. Марина в субботу работала в кафе полный день. Завалившийся участковый потребовал бесплатный кофе и торт для дочки, а когда Марина отказала, пригрозил закрытием кафе и напоследок ущипнул за попу.

– Я не пойду туда больше, – рыдала Марина.

– Не смей её приводить больше, она мой бизнес угробит, – рычал в трубку хозяин.

Честно говоря, в этот момент я подумала, что всё. Марина успокоится и продолжит скучать в «Газпроме». И действительно, она пропала на три недели... а потом вернулась и говорит: «Не могу там больше, с ума от тоски схожу».

О'кей, подумала я.

– Марина, ты ведь многих газпромцев знаешь?

– Да.

– И они тебя знают, значит, ты можешь им что-то продать легче, чем другие.

– Да.

– И с аналитикой у тебя хорошо. И выглядишь ты отменно.

– Ну... – засмушалась Марина.

– Смотри, у меня есть клиент – бутиковый SPA-отель ищет руководителя продаж. Попробуй.

А дальше случилось то, что ничем, кроме слова «охренеть», не назовёшь. Директор и Марина с первой минуты начали говорить на одном языке. Месяц Марина просовмещала позиции, успешно продавая услуги отеля коллегам и их семьям. А затем уволилась и полностью перешла в отель на должность коммерческого директора, одновременно открыв там ещё направление корпоративных продаж. И что самое крутое – Марина не проиграла, а выиграла в деньгах. Да, официально оклад у неё много меньше, но премиями и бонусами она получает примерно на 20 процентов больше, чем её совокупный доход в «Газпроме». И главное, она очень счастлива.

Вот несколько советов для тех, кто кардинально хочет сменить свою профессию.

- прежде чем решиться на столь ответственный шаг, потренируйтесь «на кошках». Поработайте в новой профессии выходными, вечерами, удалённо. Есть большая вероятность, что новая профессия «изнутри» окажется совсем не такой прекрасной, как рисовалась вам на старте.

- бессмысленно пытаться перейти в новую отрасль через резюме на рекрутинговых ресурсах. Эйчары не любят рисковать и не берут людей из других отраслей. Вам нужно искать знакомых, тех, кто поможет в эту отрасль перейти, вас рекомендуя.

- легче всего переходить в продажи – там всегда больше вакансий и меньше требований к знанию индустрии.

Прежде чем окончательно уходить в новую отрасль, потренируйтесь «на кошках».

Если вы переходите не в продажи, чаще всего при переходе из отрасли в отрасль человек теряет до 30 процентов своего совокупного дохода. Правда, чаще всего на второй год, если приживается в новой отрасли, он эти деньги наверстывает.

## Работа за границей



Где родился, там не пригодился, или Куда уехать работать и кто востребован в мире  
Стэп бай стэп, или Как найти работу за границей

## Где родился, там не пригодился, или Куда уехать работать и кто востребован в мире

Решение уехать работать в другую страну – это личный выбор каждого человека. Нет универсального правила, никто не скажет, хорошая это идея или нет, каждый должен решать сам, где ему жить и работать. Но специалист, который всё-таки решил переехать для работы за границу, столкнётся с набором определенных сложностей.

Во-первых, достаточно трудно получить рабочую визу – это долгий и непростой процесс. Во-вторых, адаптация в другой стране чрезвычайно сложна даже при наличии в ней родственников или знакомых: переезд – это сильные изменения в привычной жизни. В-третьих, учитывая курсы доллара и евро, сейчас это тяжело и финансово.

Ещё одна сложность – это ликвидность наших дипломов. Мы считаем, что они ликвидны, в теории это действительно так, но на практике востребованы только определенные профессии в определенных странах. Хорошие шансы устроиться на работу за границей есть у наших инженеров, программистов, военных и медиков низового звена (мы умеем хорошо выхаживать людей). С остальными профессиями всё не так бесспорно.

\* \* \*

Игорь, специалист по визуальным эффектам, рассказывал: «Я сделал сайт, куда повесил свои работы и видео с эффектами. На следующее утро мне пришло письмо от американской компании King and Country с приглашением работать у них. Я спросил, что их интересует – фриланс или ставка. Мне ответили, что если я смогу перебраться к ним в Лос-Анджелес, то они всё устроят. Через пару недель они нашли мне адвокатов, чтобы помочь в выдаче визы O-1B – виза для профессионалов с правом на работу в США. По ней автоматически могут переехать также мои жена и двое детей.

Адвокат объяснил мне, какие документы я должен подготовить, чтобы отправить в соответствующую структуру на рассмотрение, а через 15 дней мне должны дать ответ о визе. Если стандартного пакета документов будет недостаточно, мне нужно будет предоставлять дополнительные документы, подтверждающие, что в Штатах нет специалистов моего уровня».

Мы с коллегами проанализировали запросы в нашем и дружеских агентствах и сделали выводы о том, какие профессии востребованы в разных странах:

- программисты: Америка, Европа, Азия;
- дизайнеры (если вы специализируетесь на гейм-дизайне и комиксах): Азия;
- авиадиспетчеры и лётчики: Латинская Америка, Канада;
- медики (нижний и средний уровень): Америка, Канада;
- медики (высший состав): Индия, Латинская Америка;
- строители (низовой состав): Северная Европа, Канада;
- инженеры: Латинская Америка, Индия, Канада;
- геодезисты: Латинская Америка;
- специалисты по добыче и обработке сырья: Латинская Америка, Канада, Северная Европа, Индия, ОАЭ;
- военные: Латинская Америка, Индия;
- журналисты и топ-менеджеры: НИГДЕ. Извините.

Основной профессиональный навык журналистов – владение языком. Практически никто не может писать на чужом языке так же хорошо, как на своём родном, да и в каждой стране достаточно своих журналистов. А если мы продаём журналиста, который хорошо разбирается в жизни конкретной страны, то и работать он должен все-таки внутри этой страны, а не за её пределами, иначе специалист теряет актуальность.

Россиянин – топ-менеджер – это отрицательный бренд. За рубежом его воспринимают как несистемного человека, не держащего слово, берущего откаты и так далее.

Российская школа управления не ценится в других странах: россиянин – топ-менеджер – это отрицательный бренд. Его воспринимают как несистемного человека, не держащего слово, берущего откаты и так далее. Российский топ-менеджер просто не востребован за рубежом.

Многие люди уезжают работать в другие страны, и это не связано с текущей ситуацией. Например, программисты уезжают работать в Booking, Google, Facebook или американские и азиатские стартапы, потому что хотят получить опыт работы в больших международных проектах. Кроме того, для них не так важен язык: им в первую очередь важен язык кода и хороший технический английский, который можно быстро выучить.

Крупные компании, в свою очередь, могут предоставить хорошие условия relocation. Например, год назад, когда Booking перевозил программистов, он брал на себя расходы на жильё в первые три месяца и давал рабочую визу не только самим специалистам, но и их ближайшим родственникам, например жёнам.

## Стэп бай стэп, или Как найти работу за границей

К поиску работы за границей нужно подходить серьёзно: зачастую это непростой и долгий процесс, который требует проработки множества различных вариантов. Предлагаю вам подробную пошаговую инструкцию и надеюсь, что она сильно облегчит вам эту задачу.

### 1. Выберите страну для переезда

Рейтинги и списки из разряда «в какой стране живётся лучше всего» публикуются с завидной регулярностью, но печальная правда заключается в том, что в них очень часто попадают страны, в которых найти работу не так-то просто. Например, такие, в которых можно устроиться только по приглашению работодателя. Вы не можете просто приехать и пойти работать, сначала вас должны заметить, устроить и потом уже перевезти. Это, конечно, не невозможно, но всё же довольно трудно.

Так что если вы самостоятельно ищете работу за границей, вам надо ориентироваться на страны, процесс трудоустройства в которых не осложнён никакими дополнительными нюансами и доступен для иностранцев. Поскольку большинство россиян знает английский язык, в первую очередь обращайтесь внимание на англоговорящие страны – это США, Канада, Новая Зеландия, Австралия и Великобритания.

Другие перспективные страны для работы – Германия, Швейцария, Австрия, Франция (языки надо будет начинать учить или подтягивать ещё в России), Израиль (там очень серьёзное движение стартапов, и поэтому людей набирают много), Польша, Литва, Латвия (отличная отправная точка для дальнейшего продвижения в глубь Европы).

Хороший вариант – страны Латинской Америки, куда сейчас направляются огромные потоки денег, и такие страны Азии, как Япония, Южная Корея, Сингапур (Бали и Таиланд – выбор фрилансеров). Однако ни в Латинской Америке, ни в Азии одного английского языка будет недостаточно. С другой стороны, его хватит для работы в Арабских Эмиратах – но туда хотят не только наши соотечественники, но и сами европейцы, так что конкуренция высока.

Второй момент, на который надо ориентироваться, – это достаточное количество открытых вакансий по вашей специальности, то есть надо сразу понимать, будете ли вы востребованы в выбранной стране. У каждой страны есть так называемый список дефицитных профессий, который находится в открытом доступе (его можно посмотреть на официальных миграционных сайтах или просто найти в поисковике). В него попадают те профессии, представителей которых в стране не хватает больше всего.

Если же говорить в целом, то самые перспективные направления для работы за границей – это:

- экономика – нужны банковские служащие, консультанты по инвестициям и налогообложению;
- компьютерные технологии, в том числе геймдев<sup>2</sup> и разработка ИИ<sup>3</sup>;
- стратегия – бизнес, маркетинг, развитие;
- медицина и фармацевтика;
- юриспруденция;
- химическая и пищевая промышленность;

---

<sup>2</sup> Разработка компьютерных игр – от программирования и дизайна до написания сценариев и контроля качества с помощью тестов.

<sup>3</sup> Искусственный интеллект, обучение нейросетей и прочие подобные технологии.

- авиация – речь не только о пилотах или диспетчерах, на самом деле очень не хватает персонала в аэропорты, в том числе технического;
- логистика и менеджмент в торговых сетях;
- телекоммуникация, медиа.

Естественно, в любом случае надо будет доучиваться и добирать знания, актуальные для местного рынка. Но разве это повод остановиться?

## **2. Изучите местные ресурсы для поиска работы**

Логично, что искать работу надо на сайтах с вакансиями конкретных стран. Как только пройден первый шаг и вы выбрали страну, в которую собираетесь переехать для жизни и работы, начните мониторить их интернет-среду. Сайты, на которых компании размещают открытые вакансии, есть в каждой стране.

Обратите внимание, что единого большого сайта на всю Европу (как, например, HeadHunter, который размещает не только российские вакансии) не существует. Ваша цель – провести исследование, найти наиболее востребованные сайты с работой и внимательно их просмотреть. Это, во-первых, даст вам понимание уровня заработной платы, на которую вы можете рассчитывать, и, во-вторых, очертит список навыков, предъявляемых к специалистам вашего профиля в другой стране.

Ещё один вариант – сайты кадровых агентств и конкретных компаний. Принцип работы с ними тот же самый. Проявляйте инициативу, пишите рекрутерам напрямую, заявляйте о себе.

Хороший способ – разместить резюме на сайте LinkedIn. В России сайт заблокирован за неправильное хранение данных россиян, однако нигде не сказано, что им нельзя пользоваться. Так что если у вас есть хорошие друзья и знакомые, живущие за границей, попросите их разместить ваше резюме на LinkedIn. И в Европе, и в США это один из самых востребованных сайтов, там очень большая база вакансий, что позволяет сделать самый глубокий профессиональный анализ.

## **3. Занимайтесь нетворкингом и создавайте репутацию**

Нетворкинг и создание рабочей репутации – основные каналы поиска работы в Европе и США, где очень много построено на личных связях.

Да, заниматься нетворкингом, сидя в другой стране, сложно – мы не призываем вас закидывать людей приглашениями в LinkedIn (хотя это тоже работает, если вы подходите к процессу с умом и делаете всё корректно).

Начать заниматься нетворкингом следует тогда, когда вы уже переехали в страну – например, по учёбе – или когда вы уже уверены, что будете переезжать. Во втором случае пар тройку раз в год съездить за границу на крупные конференции лишним не будет.

Посещайте тематические и профильные мероприятия, слушайте, общайтесь – мозольте глаза!

На месте важно посещать тематические и профильные события и мероприятия, слушать, общаться, мозолить глаза! Именно в таких местах вы найдёте и необходимые контакты, и необходимые возможности. Там вас заметят и поймут, что вы реально чего-то хотите. И не бойтесь подходить и общаться – к рекрутеру компании или даже гендиректору – в конце концов, они идут на конференцию, прекрасно понимая, что с ними будут разговаривать.

## 4. Выберите подходящий способ переезда

Ура, вы выбрали страну и поняли, где искать работу. Первый вопрос, который возникает на этом этапе, – как скоро я смогу переехать по рабочему контракту? Ответ – зависит от того, какой вы выберете путь.

Самый простой и быстрый вариант – оформиться на работу удалённо, пройдя все этапы от и до по скайпу и отослав в головной офис отсканированные копии документов. Однако работает он не для всех стран и не для всех компаний.

Всё, что вам нужно, – это узнать, что нужно сделать, и сделать это.

Второй вариант – внутрикорпоративный перевод в европейские офисы компаний. Отлично подходит тем, кто уже работает в международной организации. Всё, что вам нужно, – это узнать, что нужно сделать для перевода, и сделать это.

Один из самых распространенных (и относительно простых) вариантов, который избавляет от половины волокиты, связанной с документальным оформлением на работу, – переезд в страну для обучения. Помогает закрепиться на новом месте и уже в период обучения наработать необходимый круг связей, найти варианты работы. Отлично подходит для молодых людей, но и крупные, взрослые специалисты всегда могут поехать на годик поучиться в иностранную бизнес-школу, закончить очередную магистратуру или пройти языковые курсы на месте.

Однако учтите, что даже если ваша основная цель – искать работу, учиться всё равно придётся. Иностранцев прогульщики вузы, как правило, не терпят и довольно активно исключают. Вместе с исключением обычно теряется и разрешение на пребывание в стране.

Наконец, варианты, которые дают и вид на жительство, и право на работу, – переезд по бизнесу, крупные инвестиции, покупка недвижимости. Единственное, помните, что совсем не обязательно, что за границей трава будет зеленее. Она может быть там яркой для вашего коллеги, переехавшего чуть раньше, но оказаться тусклой для вас, хотя вы начнёте с тех же условий.

\* \* \*

Переезд и работа за границей – дело непростое, требующее немалых моральных сил в том числе. Но если вам очень хочется, конечно, пробуйте – никогда не знаешь, чем оно обернется.

Как, например, было у Павла. Работал себе человек много лет в разработке и выполнял не самую сложную работу, текучку. Душа же хотела совсем другого – вызова, перемен, роста. В российской компании у Павла расти не получалось. И в какой-то момент он понял, что не очень-то и хотелось. За границей, по слухам, специалистов его профиля ценят чуть больше, поэтому Павел решил попробовать. И действительно уехал в Европу.

Более того – он действительно довольно быстро вырос там в навыках, зарплате, а через какое-то время в опыте и должности. Не берусь сейчас ставить диагнозы, но с карьерными лифтами у нас пока что ситуация обстоит не лучшим образом.

Так вот, в чем мораль истории Павла. В том, что спустя три года он захотел обратно в Россию. Если вы думаете, что у нас специалистов с зарубежным резюме забирают на раз-два прямо из аэропорта, вы ошибаетесь. До нас многие тенденции доходят с небольшой задержкой, и резюме с иностранным опытом может быть просто непонятно пока ещё местному рекрутеру.

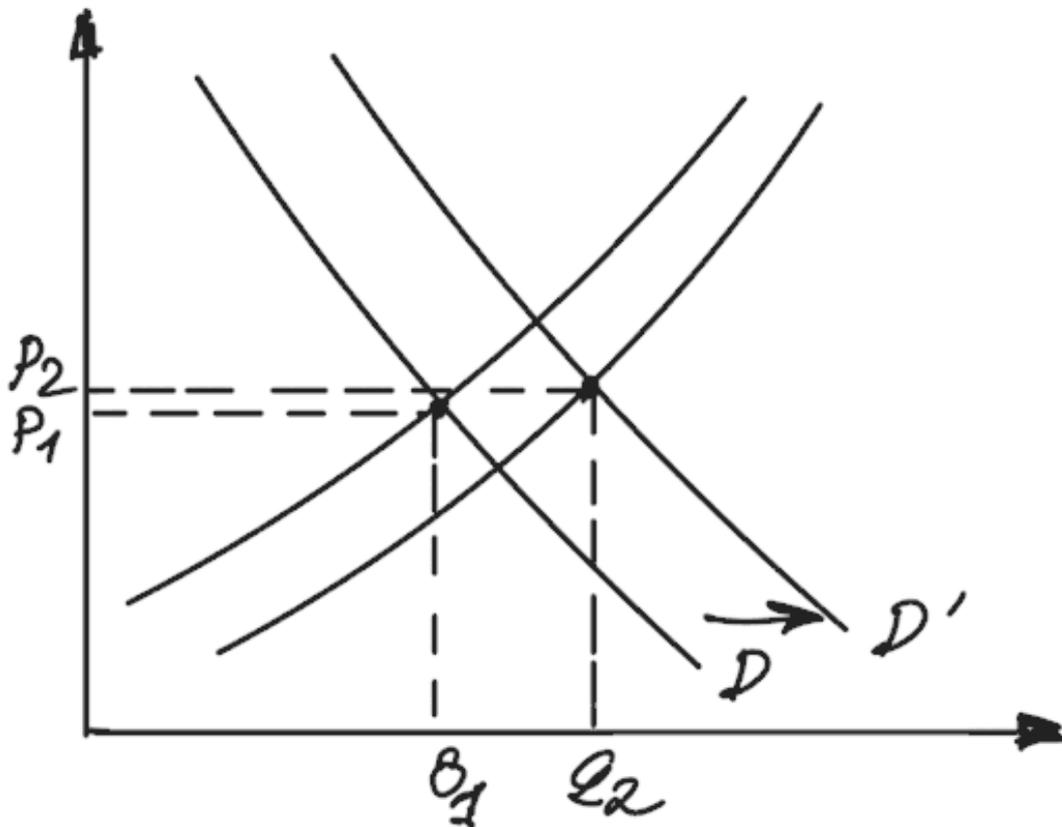
Когда Павел решил вернуться, он начал заранее рассылать свои документы в интересующие его компании. Естественно, привлекательные для него позиции теперь были более высокими. Но его не брали. Не понимали, что же такого случилось, что за три года в Европе человек

вырос на три уровня, а до этого за условные 6 лет в России – ни на один... Что-то тут нечисто! Разбираться у рекрутеров желания, конечно, не было.

Собственно, Павла мы учили правильно подавать свой заграничный опыт для работы в России, чтобы он мог успешно вернуться назад. Научили, работает сейчас в крупной технологической компании в Москве и продолжает расти.

Да, такое тоже бывает, что за граница не оправдывает ожиданий или становится всего лишь ступенью. Но кто сказал, что это плохо? Любой опыт идет вам в копилку, вопрос лишь в том, как вы будете его применять. Так что не бойтесь и не теряйтесь – если ваша профессия попадает в список востребованных, работу за границей вы найдёте. Да, придётся повозиться, но если вы к этому не готовы, то так ли вам нужен переезд?

## Перспективы и тренды



Специальное образование и высокая квалификация, или На что делать ставки в ближай-  
шее время

Время топ-менеджеров, или Чего хотят сегодняшние руководители

## **Специальное образование и высокая квалификация, или На что делать ставки в ближайшее время**

Чтобы всё правильно понять о популярности специального образования, достаточно оглянуться назад и посмотреть на кризисные тенденции в нашей стране. Давайте честно ответим на простой вопрос: кто первый вылетел с работы в кризис? Правильно, все те, кто занимался стратегией, развитием, новыми направлениями, инновациями и всякими подобными вещами – нужными, но в понимании обывателя – бессмысленными и где-то эфемерными. Ну, правда, как много людей, подойди вы к ним на улице и задай вопрос, сумеют рассказать, чем занимается специалист, отвечающий за развитие и новые направления?..

Теперь посмотрим с другой стороны и вспомним, кто в кризис чувствовал себя стабильнее всего? И снова правильно – те, у кого в руках есть реальная специальность, те, кто делает реальное дело (и даже не обязательно это человек со специальным образованием). Бухгалтеры, стоматологи, воспитатели частных детских садов, простые рабочие, которые сейчас дико востребованы и зарабатывают много больше, чем те же самые маркетологи. То есть люди, держащие в своих руках реальную профессию, были более защищены. Они остались востребованы и после всех кризисных потрясений, вообще редко теряли работу, а если и теряли – находили новую достаточно быстро. Люди элементарно перестали платить за фуфло (уж простите!), а стали ценить и платить за реальную, понятную, а главное – хорошо сделанную работу.

\* \* \*

В контексте трендов у меня есть одна актуальная история, которая случилась с юной девушкой Варварой. В 2016 году Варя закончила университет. Специальность – филология. В учителя идти не хотелось, но делать что-то надо. Девушка огляделась по сторонам, наострила уши и услышала – в мире гремит блокчейн, криптовалюты, биткоин и всякие подобные вещи. Курс растёт, аналитики выступают, шум, гам, и при этом ничего не понятно.

И очень нужны люди, которые объяснят. У Вари объяснять (и хорошо писать) получалось от природы. Она вникла в тему, завела блог и пошла просвещать массы про новые технологии. Сделала она это так удачно (и так немного тогда было тех, кто действительно разбирался и мог сказать простым языком), что на Варвару стали выходить маркетинговые компании и частные энтузиасты. Все они хотели использовать Варварин талант для того, чтобы провести ICO, сделать рекламу проекта, завести блог...

Денег в крипте тогда было много. Варвара с невероятной скоростью понеслась вперёд. Писала, старалась, брала заказы – и за них получала очень немаленькие деньги. К концу 2017 года, когда курс криптовалюты был на пике, темп ускорился так, что Варе пришлось стать начальницей – набрать несколько человек себе в помощники. Не успевала!

А затем наступил 2018-й, курс поехал вниз. Первые полгода ещё худо-бедно что-то происходило, все ждали пика вот-вот, прямо сейчас, много анализировали, говорили и писали. К лету стало понятно, что что-то идёт не так. Деньги в крипту стали вливаться меньше, людей, желающих заработать на хайпе, тоже стало мало. Как и работы у Варвары.

К осени 2018-го она, после невероятного темпа и больших денег, вдруг оказалась в покое и без заказов. Команду пришлось распустить, больше она была не нужна. А заодно пришлось искать новую работу. Накопления, конечно, были, но ведь и они когда-то закончатся, верно?

В Вариной ситуации мы работали над тем, чтобы помочь ей подать свой опыт (который всё же был очень узконаправленным) более широко и сделать девушку привлекательной для компаний из других отраслей. Сейчас она работает главредом блога одной известной ком-

пании: составляет редакционные планы, руководит небольшой командой, сама периодически пишет.

В наше время бизнес создают люди, которые умеют работать руками.

Многие говорят, что малый бизнес в нашей стране погибает. Дескать, уже вот-вот, не сегодня, так завтра погибнет, и с ним вообще происходит что-то не то, что-то непонятное, но совершенно точно нехорошее... На самом деле нет. С малым бизнесом всё в порядке, просто он перешел в немного другой сегмент: из IT-технологий в реальное дело.

Растут всякие фермы, сети мини-магазинов, частные детские сады и школы с углублённым изучением английского языка... И да, во все эти места требуются люди, которые умеют работать руками. Потому что создателями бизнеса сейчас становятся люди, которые умеют работать руками. И это закономерно. Мы, к счастью, возвращаемся обратно в ту историю, которая была у нас когда-то, а потом потерялась, но осталась и в Европе, и в Америке. Это история про ценность ручного труда и хорошей квалификации.

В связи с этим я очень люблю рассказывать одну историю. Она про счастье.

\* \* \*

Как-то раз мы с мужем приехали в Америку, вышли из аэропорта и решили арендовать машину. Самая простая и распространенная история. Прямо перед аэропортом стояла череда пунктов проката автомобилей. Естественно, самых разных. И самым нелепым нам показался тот, который предлагал арендовать «Кадиллаки».

С одной стороны, это, конечно, здорово. Вот ты в Америке, садишься в «Кадиллак» и с ветерком несешься сквозь страну по Трассе 66 прямо в закат, как во всех этих фильмах, а волосы твои развеваются по ветру... Красота. С другой стороны, ну правда, где мы, а где – «Кадиллак»? В этом нет ни особого смысла, ни рациональности – гораздо разумнее взять самую обычную машину...

И вот я вижу в огромной витрине проката «Кадиллаков» красивейшую, чудо-машину. И говорю мужу, мол, мы только прилетели, настроение отличное, зайдём, я сфотографируюсь (девочка я или нет?). Муж говорит: «Хорошо, давай, только арендовать мы её не будем». Я, естественно, соглашаюсь – женщина я здравомыслящая, не будем арендовать, конечно. Заходим, а там стоит продавец, мужчина лет, наверное, 56–58, такой огромный, пузатый и невероятно милый. Не помню, как его звали, но пусть будет Джим. И вот он видит, как я фотографируюсь, и начинает рассказывать мне об этом «Кадиллаке»... Но не как о машине, нет. Он прекрасно понял, почему я зашла и что я в этой машине вижу. Он начинает рисовать нам все эти картинки – дорога, свобода, розовый «Кадиллак»... Все эти замечательные часы езды на машине из фильмов, что это мечта всей жизни, случается единожды, и именно в этом всём – настоящая Америка...

Опомнились мы с мужем тогда, когда вышли из проката с подписанным договором на аренду розового «Кадиллака». Как только я немного отошла от всего произошедшего, я вернулась к Джиму с одним простым вопросом. «О`кей, – говорю я, – мы не будем возвращать машину обратно, раз уже арендовали. Но ведь мы этого совершенно не хотели и не собирались, а вам удалось нас переубедить. Джим, вы же настоящий гений. Ну, расскажите же! Вам столько лет, почему вы с такими навыками всё ещё рядовой продавец в прокате автомобилей рядом с аэропортом?»

«Вы знаете, – говорит мне Джим, – меня постоянно пытаются то конкуренты перекупить, то здешнее начальство повысить до директора. А мне это не нужно, я не хочу сидеть и перекладывать бумажки. Я люблю продавать. Так я чувствую реальные деньги, реальных покупателей. И мне в этом хорошо, от каждой сделки. Я знаю, что вся индустрия меня уважает. Все они,

из каждого соседнего пункта проката, приходят ко мне и говорят, какой я крутой, и просят научить делать так же. И вот всё это вместе составляет моё счастье. И другого мне не нужно».

А ещё советую посмотреть на то, как строится карьера управленцев и экспертов. Эксперт – это такой специальный человек, который обладает очень узким, но очень хорошим экспертным знанием. Дело в том, что управленец с возрастом, если он не переходит на уровень суперуправленца, оказывается не у дел. Его просто сжирают более «молодые и борзые члены стаи». А вот если он эксперт и повышает свои экспертные знания, то востребованность его только растёт, и возрастное проклятие не наступает.

Управленец с возрастом, если он не переходит на уровень суперуправленца, оказывается не у дел. Его просто сжирают более «молодые и борзые члены стаи». А вот если он эксперт и повышает свои экспертные знания, то востребованность его только растёт, и возрастное проклятие не наступает.

Тут я всегда вспоминаю классический случай с известным гримёром, которого из Подмосковья возят на машине в крупнейшие театры и киностудии. Возят аккуратно, сдувая пылинки, и вообще всячески его берегут. Человеку за 80 лет, и так, как он делает исторический грим, не делает больше никто.

К чему всё это? К тому, что специальные знания дороже и ценнее всяких MBA. И я думаю, что, не отрицая важность высшего образования, именно специальное образование будет гарантировать людям стабильный кусок хлеба с маслом ещё много и много лет...

## Время топ-менеджеров, или Чего хотят сегодняшние руководители

В карьерном мире, прямо как в мире дикой природы, есть свои закономерности и правила. Как по осени птицы мигрируют на юг, так зимой в среде топ-менеджеров начинается подготовка к массовому исходу из крупных компаний, который приходится на начало весны.

Это закономерность, которую я наблюдаю не первый год, и связана она со вполне прозаическими вещами – весенними бонусами. И птицы, и люди ищут, где потеплее, поэтому менеджеры начинают заранее, с зимы, готовиться к выходу и искать варианты, чтобы успеть сесть на местечко получше.

Смело можно сказать, что зимний сезон в «Антирабстве» – это время топ-менеджеров за 40. Однако несмотря на то, что сама тенденция остается неизменной, предпочтения всё же меняются, и связано это с актуальным состоянием рынка труда.

Итак, чего хотят завтрашние временно безработные топ-менеджеры 2018?

**1. Хотят перспектив**, поэтому больше не верят в стартапы. Бум стартапов завершился, очень многие проекты сдулись, поэтому в качестве лакомого кусочка они больше не считаются. Типичные мысли современного топа: «Зачем я пойду поднимать своими связями маленький бизнес? Приличного вознаграждения сразу не дадут, шансы стать единорогом ничтожны. Я уж лучше сделаю свой проект – согласований меньше. Но вообще-то свой проект тоже не хочу, лучше в найм».

Почему так происходит? Совсем недавно, 5–7 лет назад, любой условно топ-менеджер крупной компании, получая за годы работы прилагающиеся бонусы, к своим 40 имел машины, квартиры в самых разных городах и странах, какие-то акции каких-то компаний... А ещё он вкладывался в стартапы.

Во-первых, потому что все о них говорили, все верили, что выстрелит, и поэтому стартапы казались идеальным вариантом для инвестирования. Во-вторых, они выбирались как отступной вариант. Логика была примерно следующая: «Вдруг меня уволят или я буду должен уйти из компании? Что я буду делать в этом случае? А не буду-ка я искать другую работу, а пойду работать в стартап, который я поддержал и который к этому моменту уже подрастёт, станет большим, серьезным и мне под стать». То есть массовое вливание денег в стартапы, которое мы наблюдали совсем недавно, было не просто способом вложения, но и запасным вариантом трудоустройства. А что сейчас? Возьмем, например, Анатолия.

\* \* \*

Анатолию 43 года, он топ-менеджер очень крупной ритейл-компании, пришёл к нам, и в какой-то момент мы предложили ему в качестве варианта сотрудничество со стартапом. Как отреагировал Анатолий? Категорическим «нет», потому что у него во вложениях и так уже были истории с четырьмя стартапами. И все они не выстрелили. Один, по словам Анатолия, вообще обманул и по старой доброй традиции кинул на деньги. Три других просто умерли, успешно проев инвестиции. В общей сложности Анатолий потратил (и потерял) на стартапах около 350 тысяч долларов, которые можно было бы использовать более выгодно, например, купить ещё одну квартиру где-нибудь в Черногории. Так что за последние годы жизнь показала, что модель «вложись в стартап, и он пойдёт» на самом деле малорабочая. И это осознали практически все.

**2. Хотят в госсектор**, на работу в государственные и пригосударственные компании, потому что люди у нас считают госсектор и стабильностью, и статусом, и возможностью изменить страну к лучшему. Интересно, что тут же и обратная сторона медали – другая половина топов очень хочет в международные компании. И чем таких компаний у нас меньше, тем желания больше. Объяснение у всех одно – устали от российского бизнес-бардака и турбулентности. Но госсектор действительно растёт, как и желание в нем работать. В качестве примера – история не топа, но менеджера среднего звена Александра.

\* \* \*

Александр был сотрудником крупной энергетической компании, которая находится в регионе. Пришел в «Антирабство», поскольку очень хотел пройти конкурс в кадровый резерв, на что мы его и тренировали. Стали спрашивать, мол, а зачем, ведь на нынешнем месте и зарплата больше, и квартира хорошая, и семья устроена, а вы, Александр, берёте и переезжаете в Москву, не имея здесь ничего, и на деньги гораздо меньшие... На что Александр объяснил, что на прошлом месте работы он уже достиг потолка, того момента, когда чётко понимаешь – больше здесь уже никогда ничего не будет. Уходить в бизнес не очень хочется, да и не особо берут, а вот желание что-то изменить есть.

Взвесив все плюсы и минусы, Александр решил, что его выход – госсектор, где он вполне резонно надеется на значительное увеличение дохода и через рост зарплаты, и через получение чуть позже другой должности. Но главное – через нетворкинг, знакомства в госкомпаниях – а связи там чрезвычайно сильны. И первое, и второе, и третье дает ему уверенность в том, что он без проблем выйдет на новый виток карьеры именно через государственные компании. И логика в этом есть.

**3. Хотят остаться в своей отрасли**, своей индустрии. Меняем компанию – да, профориентируемся и переходим в новое направление – нет. Топ-менеджеры больше не хотят рисковать, время сейчас и без того сложное, не такое, когда можно «поставить всё на красное». Это совсем свежая тенденция, буквально 2–3 года назад было очень много запросов типа «переведите меня на другую должность, особенно в ИТ, где много развития и я буду развиваться вместе с отраслью». Сейчас количество этих запросов уменьшилось довольно серьёзно.

Связано это с тем, что люди, которые в свое время всё же перешли в ИТ или другие быстрорастущие отрасли, поняли, что на самом деле их богатейший опыт там нерелевантен. Это те области, где либо надо быстро, буквально на ходу, доучиваться многому, либо через полгода вы вылетаете с места, причём, если не повезёт, с судами. Похожая история случилась у нас с Евгением, тоже топом и тоже из ритейла, как и Анатолий.

\* \* \*

Евгения взял на работу большой интернет-проект, который делался на стыке офлайна и онлайн, поэтому был очень в навыках Евгения заинтересован. Однако быстро оказалось, что всё, что может дать проекту Евгений, он выдал за очень короткий срок – 3 месяца, – а весь остальной его опыт и навыки не применимы. Он совсем другой по ментальности, он медленный, он не понимает технологических процессов...

В результате Евгения слили как только, так сразу – по окончании испытательного срока. И этого не без причин боятся очень многие топ-менеджеры, которые осознанно подходят к вопросу собственной карьеры.

**4. Хотят остаться на позициях своего уровня**, а то и взять что-нибудь пониже. Баланс семьи и работы становится всё важнее, а работа на высоких позициях предполагает очень мало свободного времени.

\* \* \*

Например, была у нас Татьяна, главный бухгалтер в крупной компании, которая довольно долго, года 4–5 точно, мечтала перейти на позицию финансового директора. И не просто мечтала, но что-то для этого делала – училась, получила хорошие международные сертификаты, но всё как-то не складывалось. Прошло несколько лет, Татьяна уже успела успокоиться, как ей неожиданно предложили должность мечты. Что сделала Татьяна? Отказала.

Почему? А просто-напросто она оценила объём работы и, главное, уровень занятости и стресса. Выходило примерно так, что каждый день Татьяна должна была бы работать не менее 14 часов, а отдыхать не более двух дней в неделю, и то если очень повезёт. Причём планировать самой свои выходные было не очень реально, потому что они прямо зависели бы от загрузки генерального директора.

В общем, Татьяна жестко сказала свое «нет», а ей в ответ намекнули, что если «нет» на финдира, то не факт, что останется «да» на главного бухгалтера, потому что отказ в этом случае могут расценить как нелояльность компании... К счастью, Татьяна на провокацию не поддавалась, цену она себе знала – хорошие специалисты на рынке очень нужны, и своё новое место она нашла бы без проблем.

Естественно, никто ей ничего не сделал, по-прежнему работает на старой доброй позиции и говорит, что с точки зрения карьеры, дохода и свободного времени её всё устраивает максимально. Ну а в плане самосовершенствования теперь она хочет развиваться совсем в другом – открыть школу или детский сад и на примере собственных детей масштабировать свой опыт воспитания.

Если вы – топ-менеджер за 40 и всерьёз задумались об уходе, во-первых, начинайте мониторить новые площадки, новые возможности, конференции, ищите людей, сотрудничайте с проектами, думайте о возможности применять ваши навыки и знания вне компании, где вы пока ещё работаете.

Во-вторых, если вы не хотите уходить сразу, а хотите дать второй шанс текущему работодателю – поговорите с руководителем. Придите к нему сами с предложением об открытии нового направления, причём не просто с идеей, а уже с проектом, желательно подкрепленным цифрами. Если вы попытались, но услышали «нет» – тоже не рубите сплеча. Скорее всего, это не значит, что вас не ценят, просто сейчас у бизнеса могут быть другие приоритеты. Для вас это означает, что вы возвращаетесь на своё рабочее место, спокойно доделываете свои дела и параллельно продолжаете работать по пункту первому. Главное – ни в коем случае не уходите сразу, если у вас нет такой финансовой возможности.

Да, возможно, всё, что я тут рассказала, – не откровение и не новость. Подобные тенденции можно заметить невооружённым глазом, если быть внимательным, и не обязательно подтверждать их на выборке из «100 топ-менеджеров за 40». И в желании поговорить, и в желании обезопасить себя, свести к минимуму риски и упрочить своё текущее положение мне видится прямое отражение общей ситуации в стране. Всё-таки народ наш очень чутко откликается на веяния.

Но оно и хорошо – точно не пропустим момент, когда всё в очередной раз повернётся.

Книгу хочется завершить на личной ноте. Я многое сказала о карьере и привела немало историй из своей практики. Историй других людей – так что самое время рассказать о себе.

Признаюсь – я люблю свою работу!

Да, иногда я от неё устаю. Иногда она выводит меня из себя. Иногда мне хочется запечататься за тяжёлыми звуконепроницаемыми дверьми и больше никогда-никогда не видеть всех этих людей вокруг, которым нужна помощь. Не потому, что они плохие, а потому, что их много. Я каждого пропускаю через себя и иногда просто-напросто дохожу до состояния «сил больше нет, мама, я хочу в отпуск!».

И всё же я её люблю. Каждый раз, уезжая в отпуск, я начинаю тосковать по «Антирабству» примерно на второй день. На третий я начинаю подглядывать в рабочие чаты, откуда меня традиционно выгоняют мои же коллеги и сотрудники. Со словами: «Алёна, хватит, пожалуйста, иди полежи на пляже, сходи в музей, не работай!»...

К чему я это говорю? К тому, что отношения с работой, как и с людьми, могут быть сложными. Период неистовой любви может сменяться ненавистью, вас могут обуревать страхи, сомнения, тревоги... Но в конечном счёте важно лишь одно – на каком бы этапе вы ни находились, вы должны проходить и позитивные, и негативные периоды исключительно (и только!) на любимой работе. Всё же работа занимает слишком большую часть нашей жизни, чтобы быть на ней несчастным 40+ лет пять дней в неделю.

Я очень прошу вас подходить к своей карьере осознанно – именно осознанность по отношению к работе и к себе мы считаем главной миссией «Антирабства», именно этому мы учим. И осознанность начинается с понимания, что дело, которое вы выбрали, вам по душе. Только в этом случае будут работать советы про зарплату, уходы, переходы, конфликты и начальников. Ведь если вы изначально несчастны на работе, всё остальное не имеет значения.

Я очень надеюсь на то, что мои советы пригодятся вам, когда вы будете переживать сложные периоды ваших отношений с работой. Помните, что если вам сложно с чем-то справиться, не нужно делать это в одиночку – приходите к нам, и мы поможем.

Наконец, я очень желаю вам найти карьерную любовь всей своей жизни. Пожалуй, это главное. Всего вам хорошего и (кто знает?) до новых встреч!

*С заботой о вашей карьере,  
Алёна Владимирская*