

Ксения Авдей

Как искать работу и строить карьеру

на современном
рынке труда

Ксения Авдей

Как искать и находить работу на современном рынке труда?

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=65960699

ISBN 9785005508836

Аннотация

Ксения Авдей – руководитель проекта по обучению менеджменту, Avdey.info. 8 лет опыта работы в HR таких компаний, как Ernst and Young, Groupo и Яндекс. Более 6 лет консультирования специалистов и руководителей из топовых IT и производственных компаний России и других стран, которые работают в сложных и турбулентных системах с инновационными продуктами. Запустила более 8 образовательных программ на стыке менеджмента и карьерного продвижения.

Содержание

Введение	5
Обо мне	5
Почему про поиск работы важно говорить?	10
Как я стала управленческим консультантом?	16
Правила и принципы, по которым я работаю	27
Глава 1. Почему я не могу найти работу? Десять причин	41
Глава 2. Ваши реальные желания и цели:	60
Почему я не могу поставить цели? Семь важных причин	66
Практическая часть: пишем цели, рисуем комфортный образ жизни/определяем дефицит	83
Конец ознакомительного фрагмента.	95

Как искать и находить работу на современном рынке труда?

Ксения Авдей

© Ксения Авдей, 2021

ISBN 978-5-0055-0883-6

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Обо мне

Меня зовут Ксения Авдей, и я – консультант.

В прошлом я сотрудник таких компаний, как Ernst and Young, Groupon и «Яндекс». Из «Яндекса» я ушла с позиции руководителя группы подбора коммерческого персонала (все те вакансии, которые не относились к направлениям разработки, были в нашей зоне ответственности – от секретарей до руководителей направлений).

Почти 6 лет я занимаюсь двумя направлениями: 1) консультированием физических лиц по вопросам, которые могут возникать в момент выхода человека на рынок труда; 2) консультированием юридических лиц по вопросам, связанным с управлением людьми, подбором персонала, а также обучением руководителей (новичков и продолжающих). За время работы я и моя команда обучили более 3000 человек из 70 различных компаний. Также на бескорыстной основе мы работаем с различными профориентационными мероприятиями для того, чтобы передавать родителям, школьникам и студентам информацию, которая у нас копится в процессе аналитической работы.

Я не психолог и, несмотря на то что у меня есть образо-

вание в этой области, предпочитаю называть себя консультантом. Я приняла осознанное решение пойти дальше психологии и создавать собственные методологии на стыке новых направлений в менеджменте и психологии, коммуникаций, репутационного управления и карьерного трекинга. Потому что все теперь кросс-дисциплинарное. И за этим будущее. Теперь со мной рядом команда, которая поддерживает такой подход и способствует его развитию.

Мы постарались сделать доступными знания о том, как происходит карьерное движение человека в наши дни, поэтому создали курсы, основанные на нашей практике консультирования:

1. «Как искать работу и строить карьеру на современном рынке труда?» – это курс про поиск работы в современных реалиях. Законы на рынке труда сейчас отличаются от тех, что были, например, 10 лет назад. О них мы будем говорить в этой книге.

2. «Менеджмент для опытных руководителей» – это курс про карьерное развитие руководителей, а также про навыки, которые требуются в текущей реальности. Во многом курс – логическое продолжение предыдущего курса для тех, кто хочет расти вертикально и пытается выстроить свою управленческую ДНК, основывая ее на сильных сторонах своей личности.

3. «Ресурс-менеджмент в эпоху расцвета эмоционального выгорания» – курс, где мы обсуждаем, как должна быть выстроена терапия человека с интеллектом и амбициями выше среднего. Я и моя команда считаем, что терапевтическая деятельность тоже должна быть пересмотрена. Мы как раз занялись переосмыслением терапии и совмещением ее с другими полезными знаниями.

4. «Смыслы, власть и политика для топ-менеджеров» – это курс о том, о чем многие руководители боятся говорить, потому что «так нельзя». На самом деле мы все больше сталкиваемся с этими понятиями, и закрывать на них глаза на определенном уровне становится невозможным.

Часто люди сетуют, что я сложно говорю и пишу в соц-сетях. На самом деле моя информация рассчитана на определенный круг читателей. Я работаю с современными, технологичными компаниями, которые, собственно, и строят будущее, в котором нам жить. Большая часть моих клиентов из таких компаний, как «Яндекс», «Сбербанк», Mail.ru Group, Avito и другие. Поэтому для кого-то информация может показаться «не той», но она подходит для тех, кто хочет работать в подобных компаниях и с теми руководителями, которые успешны в таких системах.

Самые популярные отзывы после наших курсов о том, что

меняется мышление, меняется точка отсчета и способ анализа происходящего. Это и есть цель моя и моей команды: большую часть времени мы посвящаем качеству контента и методологиям и стараемся предоставить максимально актуальную информацию о том, что влияет в наше время на отдельного человека или компанию. И, поверьте, это не только то, что происходит у нас в голове.

Помимо этого мы стараемся работать с самыми актуальными навыками, которые нужны специалистам и менеджерам в современных компаниях. А такие навыки со временем меняются, потому что развивается большое количество направлений и мы все больше узнаем о том, как функционирует человек. Например, мы одни из первых года четыре назад начали говорить о том, что умение управлять ресурсным и нересурсным состоянием будет отдельным навыком менеджера. Тогда мы даже не предполагали, что урок, который у нас на курсе руководителей идет первым, станет для 2020 года самым актуальным. Я даже помню смех руководителей несколько лет назад, когда я рассказывала об этом тренде. Мол, Ксения, до такого мы не дойдем. Дошли.

Все, что мы делаем, направлено не на поиск одного-единственного правильного решения, а на формирование мышления и уровня анализа происходящего для того, чтобы в наступившем будущем было комфортно. И интересно.

Я прекрасно понимаю, что нас, таких умных, которые учат всех жить, развелось очень много. Соцсети заполнены со-

ветами о том, как справляться с той или иной ситуацией. Меня это тоже расстраивает, потому что сложно настроить свой аналитический аппарат на то, чтобы без конца просеивать тонны ила в поисках какой-то ценности. Именно поэтому моя книга небольшая по объему, но довольно-таки емкая по содержанию и описывает все необходимые инструменты. Вы сможете взять то, что актуально лично для вас в текущий момент, а также побыть в самом важном состоянии человека – диалоге с самим собой. Когда вы дойдете до конца книги, вы, надеюсь, поймете, что такой диалог и выводы, сделанные лично вами, – это тот самый пятый элемент и опорная точка для того, чтобы сделать следующий шаг.

Почему про поиск работы важно говорить?

Эта книга писалась порядка трех лет.

Сначала были сформулированы основные блоки тех действий, которые, в зависимости от ситуации, помогают человеку продвинуться в поиске работы. Дальше я тестировала эти инструменты, уточняла формулировки, чтобы клиенты меня понимали и могли воспользоваться методикой. Потом собирала обратную связь, и это было, наверное, самым важным в дальнейшем движении. Работа над последними главами велась в разгар эпидемии коронавируса и, соответственно, периода серьезного экономического спада. Моя коллега, работающая в США, сказала на старте самоизоляции: «Сейчас мы и проверим, насколько я хороший терапевт. Посмотрю, как мои клиенты будут переживать происходящее. Смогла ли я помочь им выстроить свою жизнестойкость или для таких глобальных потрясений это не будет работать?» Мы посмеялись и погрустили. Я тоже задумалась о том, насколько мои методы способны работать в период, когда все слишком непонятно и непредсказуемо.

В этот момент я начала вести в своем аккаунте в телеграм @avdeyinfo рубрику «Стратегии в период кризиса», основанную на знаниях, которые я получала на протяжении пяти лет работы в качестве консультанта как физических лиц,

так и компаний. Я рассказывала в прямых эфирах о том, что происходит в компаниях, как это переживают собственники, что делают наемные сотрудники. Также я много писала о тактиках поведения и том, что можно сделать уже завтра, чтобы минимизировать потери.

Потом было принято решение запустить в качестве возможного благотворительного акта бесплатный курс «Как искать работу и строить карьеру на современном рынке труда?», а также постараться выступить на как можно большем количестве площадок с обсуждением антикризисных мер. Признаюсь, это было одним из лучших решений в моей жизни. Я теперь еще глубже понимаю, что испытывают люди, которые не только переводят собственные средства на счет благотворительных фондов, но и погружаются в проблемы и стараются сделать что-то лично.

Оказалось, что о многих вещах люди просто-напросто не слышали или не анализировали процесс в таком ключе. Например, не знали, как посмотреть на себя с позиции работодателя. Или не знали, что название должности, которое звучит примерно так: «заместитель руководителя департамента коммуникаций и рекламы», можно заменить на «PR-менеджер» или «директор по PR» в зависимости от того, какие реальные полномочия и задачи были у человека. Это не будет преступлением против смысла. Наоборот, это будет его здравым проявлением.

Несколько издательств отказались опубликовать мою кни-

гу, объясняя это тем, что люди не любят читать про поиски работы. «Если бы у вас было про призвание что-нибудь», – задумчиво звучало в трубке. После такой обратной связи я, конечно же, пошла и проанализировала соответствующие публикации за последние пару лет и поняла, что, действительно, книга сильно вырывается из контекста моды. Что ж, значит, моя задача становится сложнее. Придется объяснить важный момент: призвание – это не генетическая программа и не единственная дорога, которую важно найти, и тогда гарантированно все получится. Призвание – это то, что вы построили своими руками. Вложились в это и получили результат, который одобрили не только вы, но и те, от кого вам хотелось получить одобрение. Вы нашли с помощью своих усилий нужный круг общения, тех людей, с которыми вам по пути. А потом вы решите сменить дорогу, что тоже будет важным и правильным решением, для реализации которого вы приложите какое-то количество усилий. И опять все будет правильно. Потому что вы так решили.

Часто мне приводят в пример врачей, мол, с ними все понятно. Они-то знают, куда идут и что делают. Не хочется на первых страницах вас расстраивать, но это иллюзия. Любый врач учится в своей жизни столько, что успевает получить несколько образований и даже специальностей, а также несколько раз разочароваться в своей профессии и найти в себе мужество очароваться вновь. Он или она не остаются теми же врачами, которые вышли из вуза.

Врачи помогают людям, а вы нет? Это тоже несусветная глупость. Каждый из нас так или иначе помогает другому. Вся наша жизнь построена на том, чтобы быть кому-то нужным и полезным. В профессиональном плане уж точно. Профессионализм ведь – это не то, что вы думаете о себе. Это то, что о вас думает та аудитория, от которой вы ждете оценки. Чем объемнее наши цели, чем больше людей должно признать вас успешным и профессиональным, тем больше вы стараетесь для людей. Работа оператора кол-центра – это работа для людей. Работа генерального директора рекламного агентства – тоже про людей, потому что, не понимая, что важно для человека в наше время, невозможно успешно руководить таким бизнесом. В профессии всегда, вне зависимости от того, осознаем мы это или нет, мы стремимся быть нужными. Многие покидают умирающие компании или даже индустрии, потому что не чувствуют, что делают что-то полезное. Поэтому важно перестать говорить направо и налево высокопарные слова, которые имеют двойное дно, и отправиться на поиски ответов на вопрос, что же для вас означает это самое призвание и из чего конкретно оно должно состоять.

Ответы невозможно найти только в своей голове. Я надеюсь, у меня получится в этой книге вам показать почему. Современность и востребованность – понятия, которые практически всегда были тонко сплетены. Вы решаете современные проблемы и делаете это так, что вас замечают и одобря-

ют? С 90-процентной гарантией вас можно назвать востребованным. Вы получаете офферы от тех компаний, в которых хотите работать? Поздравляю, ваша востребованность доказана рынком.

Именно рынок дает нам понять, востребованы мы или нет, делаем мы что-то полезное или нет. Поэтому нам важно учиться не только формулировать на приеме у карьерного консультанта свои требования к новой работе, но еще и анализировать, что же происходит за пределами нашей информированности. В наши дни нельзя стать востребованным без информации. Раньше это было возможно. Большое количество вопросов просто не входило в зону вашего влияния и ответственности: деньги, следующий карьерный шаг, обязанности и требуемые навыки – все это было по большей части определено. Сейчас нам приходится в довольно-таки жестких условиях (в том числе и «благодаря» ускоряющимся процессам в области технологий) разбираться с этим буквально на бегу. Велосипед в огне, мы в огне, все в огне.

Еще одно важное изменение на рынке труда – это перераспределение в каналах коммуникации с работодателем. Перевожу на русский язык: на job-ресурсах публикуются не все вакансии. Примерно 20—30 процентов, по моим скромным подсчетам. А уж про позиции руководителей или топ-менеджеров я и вовсе молчу. Каналы поиска таких специалистов – это теперь не job-ресурсы, а так называемые репутационные каналы, кадровые агентства или соцсети. На са-

мом деле таких вакансий всегда было мало в открытом доступе. Это связано с большим количеством предубеждений и вполне здравых опасений компаний. Если бы вы видели отклики на позицию коммерческого директора в компании средней руки, вы бы посочувствовали руководителю, которому приходится тратить на это время. Сейчас недовольство этой несправедливостью выше из-за того, что на рынок каждый год вымывается все больше руководителей middle-уровня (автоматизация забирает, как оказалось, не только junior-позиции), а также накапливается большее количество руководителей из разных направлений. Рынок становится высококонкурентным. Если в США человек рождается с татуировкой в голове со словами «конкуренция» и «рынок», то у нас с этим гораздо сложнее. И болезненнее. Думаю, что и по этой причине страшно изучать информацию о поиске работы и уж тем более о проактивном поиске. Но для тех, кто чувствует в себе амбиции и силы на что-то большее, читать такого рода книги просто необходимо.

Я хочу показать вам, что строить карьеру действительно сложно, если относиться к этому серьезно и пытаться сделать лучше не только для себя, но и для некоторого количества окружающих вас людей. Но все этапы можно проходить легче, если запастись оптимизмом, любопытством и перестать бороться с ветряными мельницами, не тратя на них свой драгоценный ресурс.

Как я стала управленческим консультантом?

Давайте познакомимся поближе, ведь на протяжении всей этой книги именно со мной вам вести свой внутренний диалог.

Собственно, первая из причин, по которой я действительно понимаю все сложности, связанные с работой: я сама прошла через это.

Итак, начнем.

Я вышла и зарыдала. Это сложно было назвать интеллигентным женским плачем. Я ревела так, как не ревела никогда.

На улице было тепло и солнечно. На мне было мое счастливое, как мне на тот момент казалось, платье. В нем я приходила в эту компанию в четвертый раз. Четвертое собеседование, не считая предварительного тестирования.

Мне было 23 года, и на вопрос «кем вы хотите стать?» (заданный, конечно, по всем канонам рекрутинга с разных сторон) я три раза сказала «не знаю». Уже позже, анализируя свою жизнь и последующую карьеру, я поняла, что именно этот ответ вызвал во мне полное уныние и ощущение собственной никчемности.

Но тогда мне некому было подсказать, что этим вопросом задавался примерно каждый второй человек (а то и каждый

первый), а не находил на него ответа каждый третий и мой возраст – не помеха найти себе интересную работу.

В тот момент мне казалось, что это конец. Я так и останусь женой известного телеведущего и буду говорить его умным друзьям «еще чаю?». Может показаться, что тогда у меня была отчаянная ситуация, что я нуждалась в работе, деньгах и сочувствии. Это не так. Я получила красный диплом, работала с 18 лет, с 20 лет была замужем за известным в Новосибирске журналистом, у меня была прекрасная семья, мне фантастически повезло с семьей моего уже бывшего мужа (мы общаемся до сих пор), была купленная в ипотеку квартира, собака. С жиру бесилась? Возможно, и так.

Но я отчетливо понимала одно: мне этого недостаточно. Быть женой и в перспективе матерью – этого мне мало.

В компанию меня взяли. Секретарем и помощником в HR. На тот момент я слабо представляла, чем этот самый HR-отдел занимается.

Я боялась потерять эту работу. Помню тот холодок по коже, когда руководитель нашего офиса пришел и сказал: «Ксения, вероятно, документ кривовато вошел в принтер, и строчки немного ушли вверх. Перепечатайте, пожалуйста». Обычная просьба, не правда ли? А я чуть не умерла от ужаса и стыда. Мне хотелось тут же написать заявление

на увольнение от ощущения своей абсолютной профнепригодности.

Я просыпалась ночью от мысли, что не распечатала списки на обучение к утреннему тренингу, вставала ни свет ни заря и приезжала раньше всех, чтобы на три раза перепроверить, все ли в порядке. Я катастрофически страдала от своего перфекционизма и накопленного за пять лет постоянной смены профессий ощущения, что я ни на что не способна.

За отработанный год мне поставили оценку «выше среднего». Мы переводили ее так – «превзошла ожидания». Получив устное одобрение от непосредственного руководителя, а также благодарность от других специалистов, я начала оттаивать. Какая-то небольшая высота была взята. Она принадлежала только мне. Постепенно начала уходить тревожность, и взамен подступала мысль «а что делать дальше?».

И тут пришел новый шанс.

Моя руководительница должна была провести собеседование с потенциальным сотрудником, но ее задержали непредвиденные обстоятельства. А кандидат ждал.

– Ксюша, тебе придется провести собеседование.

– Мне?

– Сможешь?

– Смогу.

А вы бы что сказали, если бы были гипертревожным человеком, который переживает даже из-за криво распечатанной бумажки? Конечно, подвести руководителя было для меня

сущим кошмаром.

А еще я чувствовала, что скоро моя жизнь поменяется. К горлу подкатывала та самая волна, которую ты чувствуешь в детстве, когда бежишь первого января к елке. И я угадала.

– Ксюша, как все прошло?

– (Уткнувшись в компьютер) Все прошло хорошо, но он нам не подходит.

– Хм. А за какое время ты это поняла?

– За пятнадцать минут. Но я решила, что надо проверить свои догадки, и к тому же человек ждал собеседования пятнадцать минут. Странно было бы отпустить его через такое же время. Вдруг на следующий год дорастет и уже подойдет нам.

Я повернулась. Моя руководительница смотрела на меня новым взглядом. Я не понимала, что произошло, но ощущения, что я что-то сделала не так, не было. Даже наоборот: я поняла, что что-то сделала правильно, но никак не могла понять, что именно.

Я провела за свою жизнь более 5000 интервью, работая в одних из лучших компаний в стране: Ernst and Young, Groupm (на тот момент самый быстрорастущий стартап в мире, занесенный в книгу рекордов Гиннеса), «Яндекс».

У каждой из них своя культура, свои правила, свои достоинства и свои особенности. Я имела возможность наблюдать, как развиваются набранные мною специалисты: одни выросли как уникальные эксперты, другие превратились в лебедей-руководителей, а некоторые стали топ-менеджерами с семизначными окладами и объемными полномочиями. Сейчас я уже им помогаю строить собственные команды и компании.

Я на своих рельсах с того самого 15-минутного интервью.

Если вам показалось, что моя профессиональная жизнь сложилась в один момент и потекла медом по устам, хочу вас немного разочаровать. За свою жизнь я прошла всевозможные «мясорубки» профориентации.

Когда я училась в девятом классе, родители вели неуверенные споры о том, в какой класс мне поступать дальше. Мама ратовала за гуманитарные науки, мол, английский пригодится везде. Папа выступал за физико-математический: аргумент его был прост – математику нужно сдавать почти везде. Меня в разговор включали редко. Я помню себя больше наблюдателем этих дискуссий, нежели их активным участником. Как-то раз я пришла домой и гордо заявила: «Я буду поступать в химико-биологический!» Мама пошла пить корвалол, папа стал разглядывать что-то в окне. «Ты же туда не поступишь! Это самый сложный класс! Если

туда не пойдешь, останешься в общеобразовательном!» – пыталась донести до меня правду жизни мама. У меня же в этот момент впервые на учебу загорелся глаз. Я с остервенением взялась читать книги про базедову болезнь и влияние витаминов на организм человека. Я сдала все экзамены на пятерки. Я не просто поступила, я блестяще вошла в новый этап своей жизни. «У вас очень умная дочь. Вы знаете об этом?» – сказала учитель по биологии после оглашения оценок, проходя мимо моей мамы. Ответ ее мало волновал, и она пошла своей величественной походкой дальше, оставив маму с этим риторическим вопросом, на который она будет долго пытаться ответить себе и попутно мне.

Я приехала в вуз мечты на день открытых дверей и пропала. Я поняла, что все это мое. Мой вуз, коридоры, преподаватели с легким налетом снобизма и моя новая взрослая жизнь, которая замаячила впереди. После того как я выбрала для себя химико-биологическое направление и соответствующий вуз, родители стали говорить о том, как трудно туда поступить. В ход шли аргументы «тебе будет сложно туда ездить, ты будешь приезжать зеленая на пары», «туда поступают только самые лучшие, а ты девятый класс с тройками закончила» и многие другие, которые подавались как проблемы, не имеющие решения. И в какой-то момент я действительно сдалась. Я перестала верить, что вообще закончу этот «самый сложный класс», и стала думать, что место мне в общеобразовательном. Я начала болеть. Мне поста-

вили диагноз «острый хондроз в двух отделах позвоночника» (и это девушке-спортсменке в 15 лет!). Мне было больно сидеть на уроках. Мое кряхтение слышала учительница по химии – по совместительству наша классная руководительница, весьма чувствительная и сердобольная женщина. Я перешла в общеобразовательный. «От кого ты сбежала: от меня или от учителя по химии?» – задала мне новый риторический вопрос биологичка, поймав меня на лестничной клетке. Голос ее звучал разочарованно, и ответ ее опять же мало интересовал. Она продолжила свой спуск по лестнице, который был больше похож на проход по красной ковровой дорожке. От своей мечты в тот момент я отказалась.

(После этого пройдет почти 10 лет, прежде чем я верну себе право хотеть и реализовывать свои желания вне зависимости от мнения окружающих. А еще спустя 5 лет я дам себе право помогать в этом другим.)

Я пошла в тот вуз, в который было просто поступить по моему аттестату (у меня было всего две четверки, так что конкурс аттестатов я проходила идеально). Мне там не нравилось, но всем было спокойно, что я куда-то поступила. До тех пор, пока я не объявила, что нашла работу и буду переводиться на заочное обучение. Родители сначала не поверили, пока не позвонили мне на рабочее место и не услышали в ответ мой голос. Так я избавилась от необходимости ежедневно находиться в нелюбимом вузе и начала зарабатывать стаж (во время моего обучения меня догнала следующая

щая страшилка, что связей нет и никуда я не смогу устроиться, если не буду работать на стаж). Благо в вузе программа была такая, что примерно до четвертого курса мне хватало школьных знаний (спасибо школе!). Я помню, как, получив красный диплом, кинула его в стол с мыслью «может, теперь от меня отстанут». Я до сих пор не люблю его открывать и разглядывать.

Я сменила несколько профессий. В свои 18 лет я была абсолютно бездарным секретарем. В 19 лет мне хватило наглости попросить повышения и другой проект, и я его получила, отчего даже запнулась о стул, выходя из кабинета исполнительного директора. Радуюсь, что не разбила себе нос и получила возможность «действительно» поработать.

После назначения я не справилась на тот момент со своей работой и учебой. Произошла странная, на мой взгляд, ситуация, когда меня один руководитель отпустил в отпуск, а другие начали звонить мне во время пар и говорить, чтобы я немедленно вернулась на рабочее место. Мне было всего 19 лет, и я не понимала, что происходит. Но одно я знала точно: образование важнее. Поэтому практически во время сессии я уволилась. Мне было обидно, неприятно, а еще очень страшно, что первый опыт закончился именно так.

Сдав сессию и поняв, как все-таки совмещать работу и учебу, я искала работу в маркетинге, но долго не могла найти. От страха остаться безработной я устроилась к папе на работу диспетчером кол-центра. Меня взяли на общих

условиях, после собеседования со всеми заинтересованными лицами, в том числе моим будущим руководителем. Теперь уже не только мои родители, но и муж и все вокруг твердили: работай тут, окончи спокойно вуз, а дальше будешь искать то, что по душе. Это было глупым решением, навязанным тревожными людьми. И в это время я сама стала тревожной. За два с половиной года я себя съела и обрела кучу комплексов, которые потом долго разгребала.

Дальше был туризм. За три месяца я усвоила всю систему бизнеса и в день окончания испытательного срока гордо пошла к директору и сказала, что увольняюсь. Было, как сейчас помню, 11 утра, я вышла в морозный, солнечный, весенний день на улицу с улыбкой до ушей. Шел 2010 год, страна восстанавливалась после кризиса, у нас был ипотечный кредит с ежемесячным взносом в две наши зарплаты, а я пошла на последние деньги выпить чашку кофе. Я понимала, что завтра мне будет очень плохо, я опять погружусь в эту страшную историю под названием «у меня нет работы, и я не знаю, кем хочу быть», но сегодня у меня есть несколько часов свободы и счастья, которые нельзя растерять.

После этого и началась моя история с тем счастливым платьем...

Сейчас у меня нет вопросов по поводу самоопределения: я точно знаю, что еду по своим рельсам. Именно это помо-

гает мне выдерживать самые сложные ситуации людей, которые ко мне приходят.

Свою миссию я долго пыталась сформулировать. Внутренне я ощущаю себя дощечкой, перекинутой через лужу для людей, которым нужно пройти дальше. Можно взять более романтично звучащее слово «мостик», но дощечка почему-то мне милее.

Я часто говорю клиентам: «Вы можете на меня опереться, пока вам сложно». Дело в том, что в вопросах, связанных с работой, все вокруг дают тысячи советов, исходя из своей картины мира. Эти советы часто не помогают или не принимаются, потому что основаны на чужих установках, формулах успешности, внутренней дозволенности и тысяче других нюансов, которые одному помогают, а другого гробят. Я даю рекомендации и варианты действий, исходя из того, что собой представляет человек, чего он хочет на самом деле и что рынок ему может предложить. Я учу опираться на себя и принимать свои решения, а не предлагаю какое-то мифическое «правильное» – только это даст человеку другое ощущение самого себя. Я могу объяснить, что происходит с рынком, так как консультирую большое количество компаний, которые приходят ко мне с проблемами найма и построения обучающих траекторий для своих сотрудников. Помимо этого, я постоянно работаю с вузами, школами, детьми и их родителями, чтобы иметь трехстороннюю картину того, что происходит на рынке труда. Я – практик – все методы

опробованы мною лично, а также многими моими клиентами. Лишнее выброшено, остальное будет даваться вам весьма концентрированными дозами.

Правила и принципы, по которым я работаю

Для того чтобы вы лучше понимали меня и то, на каком фундаменте строится книга, я описала принципы, которыми руководствуюсь в работе с клиентами.

1. Работа есть всегда! Работы мечты на рынке труда нет.

На этой фразе многие скептически настроенные люди хмыкнут. Но я вижу рынок труда целиком, так как консультирую и частных клиентов, и компании. И вижу, что возможностей для трудоустройства много.

Мы живем на стыке эпох (индустриализации и цифровизации), и у нас в текущей жизни еще открыт широкий доступ к работе. «Еще» – потому что никто не знает, когда и как быстро такие возможности будут сокращаться. Сейчас же работа есть. И ее много. Конфликт в вашей голове возникает потому, что вы сразу представляете себе образ «идеальной работы», которую никак не можете найти. Но работа вне зависимости от ваших идеалов и требований есть.

Существенное отличие текущего времени от предыдущих периодов в том, что все происходит очень быстро и любые повороты сложно спрогнозировать. «За выслугу лет», «отсидеться до пенсии», «стабильность» или «проработать на од-

ном месте 10 лет и больше» – эти понятия умирают. Человеку нужно овладевать новыми навыками и знаниями и уметь очень быстро перестраиваться. В том числе важно уметь искать варианты трудоустройства, потому что сроки работы на каждом месте значительно сократились.

Мне часто говорят: целые отрасли умирают, как ты можешь рассуждать о том, что работы много? Я вижу, как целые индустрии действительно вынуждены быстро пересматривать необходимость тех или иных направлений, но я также вижу, как рынок рождает тысячи альтернатив тем вакансиям и областям работы, которые попали под каток перемен и автоматизации. Должности и компании умирают, взамен приходят другие.

Тезис «работы на рынке труда много» – про возможности. Про умение видеть их, искать, понимать систему с этой стороны, быть любопытным, общаться и договариваться, да и просто любить людей и обнаруживать в них всяческие возможности для себя. Этот тезис не для всех понятен и приемлем на данный момент, потому что он автоматически заставляет нас взять полную ответственность за карьеру на себя и понять, что работы мечты на рынке труда нет. Потому что у каждого человека свое понятие «работа мечты». То, что для кого-то является идеальной работой, для другого может стать сущим наказанием. У кого-то хватит сил и энергии превратить посредственную работу в такую, о которой будут мечтать другие, у кого-то – нет. Кто-то умеет наслаждаться

простыми и понятными задачами и сможет быть счастливым на такой работе, кто-то перекрестится три раза и предпочтет сменить деятельность.

Мы с вами будем учиться искать не работу мечты, а те задачи, которыми вам интересно заниматься, от решения которых вы будете испытывать удовлетворение и удовольствие. Однако выполнение этих задач должно не только радовать вас, но и приносить результат компании, в которой вы хотите работать. Это важный момент, о котором часто забывают, формируя в своих мечтах образ идеального работодателя. «А что я могу дать взамен компании?» – вопрос, на который тоже необходимо найти ответ. Поэтому настраивайтесь на то, что мы с вами будем искать работу совершенно по-другому.

2. Ответственность за свои действия: у вас есть то, чего вы хотели, и то, к чему вы прикладывали усилия.

Вот так просто и так сложно одновременно. В этой книге я буду описывать только ваши действия, которые помогут увеличить количество возможностей. Я учу людей исходить из своей ответственности, искать в любых ситуациях варианты действий, а не виновного или «серебряную пулю». Я учу анализировать себя и искать применение своим навыкам. Учю договариваться, а не обижаться. Как показала моя практика, безвыходных и тупиковых ситуаций в поиске работы нет. Важен ваш взгляд на положение дел и то, какие

усилия вы готовы приложить, чтобы изменить его.

Если разобрать любую конфликтную ситуацию, в которую вы попали, можно дойти до того момента, как вы, осознанно или нет, самостоятельно вошли в нее и взяли ответственность за то, чтобы прожить ее до конца. А дальше, исходя из этого, можно найти решение, которое поможет именно вам. Такой навык в наше время жизненно необходим каждому человеку, ведь поменять поведение мужа, руководителя или коллеги сложнее, чем поменять свое, хотя кажется, что все наоборот.

Другая крайность – обвинять во всем происходящем себя. Это тоже тупиковый вариант. И знаете, иногда я наблюдаю ситуации, когда чувство вины, страха или стыда становится удобным домиком оправдания своего бездействия. Один из моих клиентов, осознав именно такое свое поведение, сравнил это с теплым болотцем, где ты стоишь по пояс и продолжаешь поливать себя илом. Прекрасная аналогия, в которой совместились удобство с бездействием и созданной беспомощностью. После этого инсайта мы за три месяца заменили «болотце» на лодку и озеро, а еще через год – на горную речку и рафт. Гребет. Пока все нравится.

Итак, анализ реального положения дел (с помощью модератора или без) – точка старта любых изменений. А далее вопрос «что я могу сделать для того, чтобы эта ситуация поменялась?». Это правило нам тоже поможет в дальнейшей работе.

Вся книга построена таким образом, чтобы определить те действия, которые можете сделать конкретно вы для изменения своей ситуации. Мы не действуем и не разбираем ситуации с точки зрения «работодатель не тот, государство мешает, все плохо, мы все умрем». Ничего подобного. Всю рабочую ситуацию мы будем перекручивать с позиции того, где пролегает ваша ответственность, какие шаги вы можете сделать, а где уже ситуация от вас не зависит. И тогда нам нужно будет возвращаться к исходной точке и определять, какое принимать решение и куда двигаться.

3. Многие проблемы не имеют линейного решения, как это было раньше.

Невозможно решить проблему на том уровне, на котором она возникла, и теми способами, которые использовались раньше (универсальный закон любого консалтинга). Да, сказала это не я, но сложно лучше сформулировать всю систему действительно эффективного консалтинга (то есть поиска решения проблемы). Речь идет о том самом helicopter view (умение изменять точку зрения, смотреть с позиции других людей, даже если ты с ними не согласен, для поиска оптимального решения), которое сейчас повально фигурирует в вакансиях – важно подняться над ситуацией буквально на один-два уровня, оценить обстановку безэмоционально и принять на основании этого решение, в каком направлении сделать следующий шаг. Ваша задача – этому на-

учиться. Не можете повлиять на ситуацию на уровне выше? Значит, вашим решением может быть поменять отношение к этой ситуации, терпеть ее или уходить из-под ее влияния.

Как это связано с процессом поиска работы? Напрямую. Когда вы находитесь долгое время внутри одной системы, вы так или иначе адаптируетесь под ДНК этой системы. Посмотреть на себя со стороны, подчиняясь уже сложившимся законам, бывает сложно. Именно для этого люди часто обращаются к консультантам. «Оцените мои навыки», «оцените мое резюме», «оцените мои шансы найти работу» – это все о том, чтобы посмотреть без эмоций на ситуацию сверху. Инструменты по самостоятельному поиску компаний и составлению резюме, о которых я рассказываю в книге, прекрасно развивают такое умение. Сделав несколько шагов, можно самостоятельно прийти к выводам, которые помогут сделать следующий шаг в нужном именно вам направлении.

4. Проактивный поиск работы дает больше вариантов действий, чем отклик на job-ресурсе.

Курс «Как искать работу и строить карьеру на современном рынке труда?» во многом оказался пророческим для текущего времени. Главный его посыл – это проактивный поиск работы вместо отклика на job-ресурсе. Слезть с иглы использования только пассивного размещения своего резюме и работать над увеличением шансов быть рассмотренным в других каналах. Больше не работает стратегия откликнуть-

ся и ждать у моря погоды. Это слишком маленькая воронка, вы можете быстро загрузить от отсутствия внимания.

В чем сбылось пророчество? В том, что уже пять лет я говорю клиентам, что на любом таком ресурсе содержится 20—30 (в лучшем случае 40) процентов вакансий. Для этого не надо быть суперматематиком: просто посчитайте количество резюме, количество вакансий, а также загуглите количество зарегистрированных компаний в России. Проблема в том, что вакансии, в которых заложен определенный уровень ответственности и интеллектуальной нагрузки, не всегда вывешивают на такие сайты. Вполне имеют право. Руководитель пошел к знакомым за рекомендациями, опубликовал предложение в своих соцсетях и получил 5—10 более-менее релевантных резюме. Главное для него – найти максимально соответствующих вакансии людей и потратить на это минимум времени. Если, конечно, нет цели посмотреть, кто вообще есть на рынке. Такая аналитическая задачка предусматривает другие подходы, но опять же никто не будет рассматривать нерелевантные (или кажущиеся такими) отклики.

Изменения в политике размещения на hh.ru, которые были внедрены в 2020 году, коснутся не только компаний и их кошелек, но в первую очередь кандидатов. Ограниченное количество открытия контактов означает, что если с первого микроскрининга ваше резюме не вызывает желания с вами пообщаться, то рекрутер будет искать сначала тех, кто

жирно будет стоять у него на первом месте. Все резюме, написанные в режиме «возьмите меня куда-нибудь», неаккуратно или непонятно, не соответствующие вакансии с первого взгляда, не содержащие обоснования, почему человек откликается на эту вакансию (если сам человек понимает, что хочет развернуться на 180 градусов, значит, это должно быть где-то прокомментировано), будут лететь во второй приоритет. Это в лучшем случае. Из второго приоритета можно и «не подняться».

Я думаю, что компания hh.ru как лидер рынка, не желающий терять позиции, пойдет на какие-то изменения в своей политике либо объяснит, как компаниям работать в новых условиях. А пока мы имеем то, что job-ресурсы перестают быть монополистами в области поиска работы и отдают процент рынка другим каналам.

Помимо того что ваше резюме должно соответствовать растущим требованиям, нужно анализировать, какие еще способы коммуникации с работодателями у вас есть: репутационные инструменты (связи, рекомендации), кадровые агентства, соцсети, подписки на соответствующие каналы в телеграм. Что касается последнего пункта, то важно не просто подписаться, но и уметь в этих каналах взаимодействовать. Иногда я читаю отправляемые мне личные сообщения и ужасаюсь. А ведь я не занимаюсь вопросами трудоустройства. Что же происходит в личных сообщениях тех людей, кто ведет активный подбор персонала? Культура об-

щения у нас хромает, важно себе задавать проверочные вопросы относительно того, какие сообщения вы отправляете и с каким посылом, что на противоположном конце рекрутер или руководитель поняли из вашего сообщения, что восприняли на рациональном и эмоциональном уровне.

Чем более известна компания с точки зрения HR-бренда (по-простому: туда многие хотят), тем больше будет конкуренция даже за самые простые вакансии. Значит, нужно на каждом этапе думать, как выделиться и продвигаться по отборочным турам. Выделиться – это не составить резюме с непонятной инфографикой или словами, которые якобы привлекают внимание. Выделиться – это показать свой профессионализм и то, почему именно вы будете являться лучшим решением. Это означает качественно выполнять тестовые задания и смотреть на орфографию и пунктуацию. Наверное, можно раскрыть за давностью лет, но на собеседования в «Яндекс» на позиции клиентских менеджеров или продавцов более 50 процентов людей не попадали из-за отвратительно выполненного задания, по которому мы оценивали, насколько человек грамотен и насколько разобрался в том, что от него требуется. Пять вопросов всего на два часа работы, а сколько отказов.

Проактивный поиск не подразумевает анализа того «а что же подумал работодатель, когда вы вот так ответили на вопрос» и тем более не предполагает манипулирования тем или иным человеком, чтобы добиться нужного результа-

та. Под проактивным поведением я имею в виду только ваши реальные желания, поступательные действия и умение коммуницировать. Вы делаете свои 10 шагов навстречу собеседнику/работодателю, далее в его зоне решение о его 10 шагах. К сожалению, работать с этими вещами нас мало где учат.

Почему, собственно, различные коучи и психологи стали столь популярны? Если посмотреть не с точки зрения критики данной отрасли, а смысла, за которым туда идут люди, то он сводится ровно к этим вещам: откопать свои желания, понять, что надо сделать, чтобы к ним добраться, и как правильно сказать тем, от кого может зависеть ваше благополучие, чего вы, собственно, хотите (и при этом получить именно это, а не по голове). Никакой магии.

Откликнуться на какую-то вакансию с бегающей в подсознании мыслью «авось возьмут» – это не поиск работы, удовлетворяющей вас, и уж тем более не поиск своего призвания, как многие привыкли считать. Это то самое «плыть по течению» и на каждом витке задавать себе один и тот же вопрос: «Почему меня не устраивает моя работа?» Далее опять выходить на рынок труда, откликаться на вроде как подходящую вакансию и повторять цикл.

Мы с вами будем строить систему, которая позволит вам проактивно подходить к поиску работы каждый раз. Этот алгоритм вы сможете использовать не единожды, а практически на каждом витке вашей карьеры. Это совершенно другая работа, она строится по-иному, но именно она дает тот

результат, за которым сейчас все гонятся на рынке, – «найти те задачи, которые мне действительно интересны».

5. Деньги – важный результат для человека.

Раньше я удивлялась: захожу в магазин, а следом за мной заходят еще с десятков покупателей. Буквально 10 минут назад скучающая продавщица сидела в телефоне, а теперь у нее аншлаг.

Позже, когда я стала работать консультантом, поняла, что я – человек «про деньги». Думаю, поэтому мне был так близок подбор именно коммерческого персонала: у меня чутье на таких же людей, которые умеют зарабатывать, не боятся денег (об этом мы еще поговорим) и видят свою успешность внутри компании через тот финансовый результат, который они принесли. Дальше, уже работая в консалтинге для компаний, я поняла, что могу привлекать эти деньги через разработанные мной алгоритмы. Поэтому в результаты своей работы с человеком и с компаниями я всегда закладываю этот показатель: все, что здесь написано, заряжено на финансовый результат (тут должно быть фото Кашпировского, но, пожалуй, обойдемся).

Если серьезно, я считаю, что деньги – важный показатель того, что вы будете получать удовлетворение от работы. Да, смыслы более высокого порядка (например, польза для людей или работа в высокообразованном окружении) всегда будут иметь значение, но, если вы зарабатываете лишь на самое

необходимое, никакие смыслы вам не помогут, да и не нужны будут. Деньги – это важный источник нашего внутреннего понимания своей востребованности. В этой книге мы затронем вопросы, связанные с деньгами, которые человек в наше время начинает решать активнее, чем решал 10 лет назад. И это абсолютно нормально для нашей стадии развития.

Мы с вами рассмотрим модели поведения для увеличения своей стоимости на рынке труда. Научитесь взаимодействовать с деньгами вы, от вас научатся это делать ваши дети и близкие, а там, глядишь, и экономику подтянем общими усилиями.

6. Не навредить, а приумножить.

В свое время, прочитав книгу Генри Марша «Не навреди», я поняла, что этот закон всегда был в моих методах работы, но я никогда его не облекала в слова. С благодарностью к Генри и клятве Гиппократа я забрала себе это правило и немного его доработала. Все появляющиеся методы рассматриваю под этим углом.

Я придерживаюсь того принципа, что человек, когда отстраивает себя и свою работу внутри какой-то компании, на рынке, в первую очередь должен действительно никому не вредить. Это то изменение в мышлении людей, та новая этика, которая формируется и набирает силу. Как строить бизнес и управлять им, но никому не вредить? А если все-таки вредить, то как и кому? Как оставаться при этом чело-

веком?

Я смотрю на возможность вреда не только для клиента, который сидит передо мной, но и системы, куда он мои выводы «понесет». Поэтому в этой книге нет ни единого злого умысла, например, против работодателей. Здесь нет системы, по которой вы будете обманывать компанию или делать так, чтобы только ваши интересы соблюдались. Я уважаю бизнес как сущность и считаю, что с ним нужно не бороться, а уметь договариваться. Поэтому нам важно в любой ситуации смотреть на систему через призму более высокого уровня. Не забываем, мы тренируем helicopter view. Только своим примером, а также сотрудничеством, но не вечным конфликтом с компанией или непосредственным начальником, можно сделать системы стабильнее и порядочнее. Вам же в них работать, так почему не украсить рабочее место собой и своим отношением?

Книга полностью направлена на практику. Я буду стараться излагать минимум теории, чтобы вы смогли работать именно с собой. Что это значит? Со следующей главы вам необходимо не только читать, но и анализировать все написанное по отношению к себе. Очень честно. Иногда будет непонятно, есть ли у вас корректный ответ на вопрос. Такое может быть. Значит, эту зону важно проработать глубже и дольше. Возможно, привлечь других людей для обратной связи и поиска решения либо прочитать дополнительную литературу (я привожу в книге достаточно источников) – мы

будем говорить о том, как это делать с результатом для себя, а не с приобретением еще одной травмы или ненужной установки.

Глава 1. Почему я не могу найти работу? Десять причин

У каждого специалиста есть свой перечень причин, по которым людям сложно искать и находить работу. И все они имеют право на жизнь. У меня за время консультирования сформировался свой. Конечно, многие причины пересекаются, и иногда сложно отделить одну от другой. Так и должно быть. Ведь это все по большей части происходит у нас в голове или проявляется в наших действиях, а значит, жесткая классификация просто неуместна по причине взаимосвязанности этих факторов.

Перечисленные дальше причины я предлагаю вам читать с особенным вниманием и следить за тем, как тот или иной пункт отзывается в вашем сознании. Именно понимание того, что с вами происходит, и признание этих проблем может стать стартом к формированию плана действий. В моей практике были случаи, когда человеку достаточно было услышать, в чем именно заключается главный затык, чтобы придумать свое собственное решение и быть им вполне довольным. Поэтому наблюдайте за собой, учитесь слышать себя, и, возможно, остальные $\frac{2}{3}$ книги вам не потребуются.

Причина 1. У вас есть психологические проблемы.

Расстройство депрессивного характера, неумение получать удовлетворение даже от позитивных изменений в вашей жизни, нестабильная самооценка (отсюда обесценивание себя, своих достижений), постоянное пребывание в детском состоянии и желание получать удовлетворение только из него (вы знаете, что реальное, глубокое, осмысленное удовлетворение от чего-либо мы получаем во взрослом состоянии, а не в детской эйфории?), повышенная тревожность (вплоть до паралича) и т. д.

Из-за стремительной динамики изменений усугубилась ситуация с тревожностью. Если спросить у психологов, психотерапевтов, коучей, что является проблемой XXI века, многие скажут – повышенная тревожность. В моей области тревожность – это первое, с чем я начинаю работать, иначе нет возможности двигаться дальше. У 9 из 10 человек она есть в начале нашей работы. Что приходит с тревожностью? Поиск виноватых, попытка делать утрированные выводы и держаться за них, сужение коридора видимых возможностей. В тревожном состоянии проще поверить, что все мы умрем, работы нет и ничего у меня не выйдет. Психика хочет упереться хоть в одно константное для нее состояние с однозначным тезисом. В том числе поэтому в маркетинге отлично приживаются техники управления через страхи. И в том числе поэтому людей, которые научились ходить с помощью возможностей, пока еще очень мало.

Как показывает практика, поиск в таком состоянии при-

водит на следующем круге точно к той же ситуации непонимания и вопросам типа «правильно ли я делаю», «туда ли я иду», «смогу ли я на новом месте заниматься интересными задачами», «смогу ли я зарабатывать в этой области достойные деньги». Также в особо тревожном состоянии вы находите себе позицию не ту, которую в действительности хотели бы, а ту, на которую ровненько подходите. И это не одно и то же.

Все эти и подобные состояния, которые отрицательно влияют не только на работу, но и на другие сферы жизни, можно смело решать у другого специалиста. Вам не нужен консультант по карьерному движению, вам необходимо начать с азов отстройки у себя стабильных психических процессов. Это очень важно, особенно в наш век турбулентности и непредсказуемости. Забегая немного вперед, могу с уверенностью сказать, что все перечисленное может быть причиной поиска неподходящей работы, а также принятия скоропалительного решения о смене места работы. Очень часто, решив проблему, например, с тревожностью и зашкаливающим перфекционизмом, можно научиться искать новые задачи внутри текущей компании, а не бегать от каждой возникшей кочки с криками «ой, все».

Когда у вас причины психологического или психиатрического характера, вам может быть реально не до целей и «мечт». Тут бы себя собрать и выжить. Поэтому я являюсь пропагандистом качественной терапии и поддержки. Я

не вижу ничего крамольного в том, что один человек, явно более стабильный, помогает другому, который в настоящий момент не в ресурсном состоянии. Я надеюсь, эта культура все-таки приживется у нас, а не будет окончательно уничтожена теми, кто ждал от этого «счастья на всю жизнь», а получил горку ответственности за управление жизненной стратегией и состоянием.

Причина 2. Нет понимания своих желаний и целей.

Вы не знаете своих реальных желаний, либо вы до сих пор неосознанно реализуете желания мамы, папы, супруга, супруги, детей, инстаграм-дивы или представление о мифическом «долге» или еще более мифическое «может, мне тоже надо?». На эту тему написаны сотни тысяч книг, у меня на этот счет есть мнение, которое укладывается в одну фразу: реальные желания те, к реализации которых вы готовы прикладывать усилия и делать это каждый день. Все остальное – фантазии.

Вы могли долгое время чувствовать себя вполне комфортно, плывя по течению или активно занимаясь спасением бизнеса (как произошло в период коронакризиса), но в какой-то момент задумались о том, что происходит вокруг и что вы хотите делать дальше. У вас нет понимания, чего вы реально хотите и почему ощущение неудовлетворенности происходящим только нарастает. Могу сказать одно: это совершенно нормальное состояние для человека развивающегося-

ся, которому не все равно, что происходит с ним и окружающим миром. Такие этапы – регулярное явление для большинства думающих людей. Скажу больше: кризисы смысла для некоторых людей, чья карьера проходит более интенсивно, учащаются. Таким людям важно учиться отвечать самому себе на все более сложные вопросы, возникающие в их голове. Важно учиться работать со своими смыслами. Если вы чувствуете у себя такое состояние или приближение к нему, не нужно беспокоиться, нужно поступательно проделать несколько упражнений, о которых я расскажу в главе про цели и установки.

Причина 3. У вас есть установка «мечты не сбываются», «мечтать бессмысленно/нельзя».

Ко мне приходят клиенты, которые боятся мечтать. Часто приходят клиенты, которые боятся, что их дети начнут мечтать о том, что не смогут реализовать. На мой взгляд, мечтать можно и нужно. Научить не только мечтать, но и реализовывать свои мечты – бесценный дар родителя своему ребенку. Умение добиваться поставленной задачи – один из главных навыков, который очень помогает в жизни. Мечты действительно могут не сбыться или сбыться не так, как вы себе это представляли. А вот цели, построенные на базе этих мечтаний, имеют шанс быть реализованными. Часто проблемой становится установка, которая идет следом, – поиск одного-единственного секрета успеха на всю жизнь. Моя лю-

бимая «серебряная пуля» (я еще не раз упомяну о ней в книге). Или есть более «стратегическая» мантра: «Если я реализую эту мечту, что делать дальше?» Насладиться тем, что вы смогли сделать, и думать о следующем шаге. Вы ведь теперь со сбывшейся мечтой совсем другой. Вам и захочется чего-то другого. Это нормально. Мечты, цели и стремления нам нужны. Хотеть – это не вредно. Вредно – больше ничего в этой жизни не хотеть.

Причина 4. Ваши цели не скоординированы с действиями и запланированными рисками, жертвами.

Вы осознали желание, но не поменяли действия, не начали формировать вокруг себя новое окружение, у вас нет понимания, чем вы готовы пожертвовать для того, чтобы получить желаемое. Используя прежние способы, невозможно прийти к другому результату. Наверное, эту избитую фразу многие слышали и уже как сигнал к действию не воспринимают. В то же время это действительно важный момент в планировании любых изменений: новые действия и определенные жертвы или риски, которые нужно принять.

Сюда же я отнесла подвид этой причины: вы ищете работу в своей голове, а не на рынке труда. По сути, все ваши действия сконцентрированы на поиске той нужной «мысли» или «требования», которые уж точно приведут вас в нужное место, но нет действий, которые направлены на получение нужной вам информации, в том числе о вашей востребованности

и реальной стоимости. К этому же пункту относится бесконечное обсуждение с психологом, не обладающим знаниями о рынке труда, ваших желаний, их «выпиливание» в вашей голове и обсуждение.

Помимо действий, важно всегда планировать, чем вы в данный момент готовы пожертвовать. Этот пункт мало кто в своих методах описывает, не очень хочется склонять людей к мыслям о плохом. Но я не считаю, что четкое осознание определенной жертвы относится к «плохим» вещам. Например, сейчас я сижу и пишу эту книгу, а могла бы после эфира на радио купить вкусных и свежих продуктов, поехать домой и ждать мужа на ужин. Я понимаю, как здорово было бы это осуществить прямо сейчас. Но я поставила себе цель и сразу же определилась с тем, что я выведу на второй и третий планы в момент реализации этой задачи. Муж, кстати, тоже был предупрежден. Расстроен в какой-то мере, но с пониманием терпит. То же самое с освоением новой специализации или так называемым разворотом на 180 градусов. Сколько разочарования я рождаю у людей своими алгоритмами, где всегда приходится чем-то жертвовать.

Ожидать безоблачного пути в направлении своей цели – это детская позиция. Возможно, в вашей ситуации стоит, например, снизить требования в отношении зарплаты, для того чтобы оказаться в нужной индустрии, но вы этого делать не хотите. Например, когда ваша профессия уже точно умирает, а вы не желаете ничего менять (читай: жертвовать); вы

упорствуете и ждете, чтобы с золотым браслетом и той самой цифрой в оффере. Ваши ожидания похожи на «скомканную» картинку/монтаж («быстро, как у блогера»). Время диктует свои правила и свои идеалы. В наше время идеальный успех – это быстро и легко. Сколько карьер на моих глазах ломается и летит в тартарары из-за установки на то, что «твое» придет быстро и легко.

Сюда же отнесем вариант: вы знаете свои желания, но не умеете договариваться о реализации своих целей (в том числе про деньги) с будущим/текущим руководителем через решение задач компании (и его личных задач в том числе) или другими окружающими, от которых зависит реализация вашего желания. Опять же забегу вперед: ваши желания и цели реализовываются по большей части через других людей, поэтому из этой конструкции вам их не выкинуть, увы. Значит, придется этому учиться.

Например, часто сотрудники считают, что жалобы, наезды или манипуляции (например, как бы невзначай сказанное «эх, увольняться пора») – лучший способ поднять себе зарплату. Я считаю, что такие методы в некоторых случаях работают, и я их наблюдаю даже в современных компаниях. При этом я также понимаю, что взрослая партнерская коммуникация с соблюдением интересов обеих сторон – это высший пилотаж в таких переговорах. Наверное, это вторая по степени глобальности проблема на рынке труда – неумение договариваться и стыковать свои цели с окружающей те-

бя системой.

Причина 5. У вас есть требование к работодателю, чтобы он предоставил «работу мечты».

На самом деле в наш век безумных скоростей, изменений и неопределенности, если у вас с работодателем совпали два-три ключевых фактора, это можно уже считать успехом. Вопрос в том, что человеку бывает очень сложно эти два-три фактора выделить. И начинается некоторый паралич в размышлениях, в том числе на консультациях: «Ксения, а скажите, что важнее – деньги или задачи?» Моя позиция на этот счет следующая: никто не может сказать, чего вам нужно захотеть и что для вас в текущий момент может стать главным. Ни один психолог или психотерапевт также не ответит вам на этот вопрос. Потому что за этот ответ вам нужно взять ответственность на себя. Зайти в лодку, а не стоять одной ногой на берегу и думать, что вы теперь умеете ею управлять и понимаете, что такое ходить под парусом. Сложно? И да и нет. Не сложно, если вы перестанете хотеть прожить идеальную жизнь без ошибок и промахов. Тогда и тестировать гипотезы (таким образом узнавая себя) будет проще, быстрее и веселее.

Я могу сказать, для кого есть работа мечты. Работа мечты есть для специалиста, и этой работы много. Там более четкие зоны ответственности, есть понимание, что нужно делать. Во многих крупных компаниях, особенно связанных

с IT или производством, куда очень многие люди хотят попасть, для специалистов все более-менее понятно, прозрачно, есть крутой соцпакет, хорошая коммуникация с сотрудниками, потому что все с уровнем интеллекта выше среднего и все на одной волне, – да, там классно. Но как только вы поднимаетесь на уровень руководителя, и тем более топ-менеджера, вы попадаете в сферу очень высокой неопределенности, так что искать работу мечты на таком уровне, ожидая наличие готовой конструкции обязанностей, является утопией.

Приходя даже на позицию линейного руководителя, вы для себя зону ответственности начинаете собирать чаще всего самостоятельно, со всех руководителей, там, где ваши зоны пересекаются или вступают в конфликт. Власть и влияние вам не дают, вы начинаете их забирать и показывать, что способны с этим сделать. Поэтому на рынке труда мы ищем работу, но не ищем работу мечты. Мы ее формируем сами и сами начинаем влиять на ДНК системы, ДНК компании. И если вам что-то не нравится, вы можете задать себе вопрос: «Я в силах это изменить? Мне это нужно для того, чтобы стать более сильным менеджером/специалистом и иметь это достижение в своей копилке?» Если в силах и имеете соответствующую мотивацию, то вы начинаете с этим работать. Кстати, если вы считаете, что руководящие позиции созданы только для счастья, я хочу вас сильно расстроить.

Причина 6. Вы не умеете искать варианты развития на текущем месте.

Эта причина уходит корнями в большое количество дипломов по менеджменту и отсутствие хоть каких-то реальных знаний о том, что происходит в компании, индустриях и экономике в целом. Навыки исследования компании, в которой вы находитесь, и умение видеть системы, их проблемы и учиться эти проблемы решать с пользой для системы – это нужно вам в современном мире. Уровень вашей рабочей зрелости, а также менеджерского развития определяет не то, как вы умеете продавать себя, а то, как вы понимаете бизнес и свое место в нем. Любая компания постоянно развивается: если вы говорите на собеседовании, что вы сделали на прошлом месте все, что могли, значит, та компания уже должна быть мертва. Эта причина ухода на самом деле не является реальной, это новая, модная, социально желаемая отмазка. В бизнесе, который завтра не собирается умирать, задачи есть всегда. Вопрос в том, умеете ли вы их видеть и отговаривать влияние, чтобы этими задачами заниматься. С какого-то момента вам действительно прекращают подкидывать задачи на выбор. Внутренний «поисковик» задач должен развиваться у вас внутри.

Многие в этот момент начнут со мной спорить и торговаться: мол, а что мне это даст, я же не договаривался решать эти задачи. Да, не договаривались. Но тут уже встанет вопрос ваших целей. Хотите дальше расти и претендо-

вать на позиции руководителя, топ-менеджера? Тогда такое мышление должно стать само собой разумеющимся. Хотите больше полномочий и больше возможностей увеличивать свой доход? Тот же ответ. Да, возможно, ответная реакция в виде новой красивой должности не прилетит сразу же. Возможно, новые погоны, как и новая зарплата, придут только на следующем рабочем месте. Но у вас к этому моменту в копилке будет главное: умение эти задачи решать. Ваша должность по большей части не имеет значения, так как определяется наполнением задачами и реальными результатами. Одна из выигрышных стратегий роста из специалиста в руководителя – сначала брать понемногу задачи руководителя и учиться с ними справляться. Если вы придете на собеседование с записью в трудовой книжке «специалист отдела маркетинга», но в резюме будут указаны задачи исполняющего обязанности руководителя или зама, то претендовать на вакансию уровня выше вам будет проще, нежели вы придете с пустым списком таких задач. Мы становимся руководителями не тогда, когда нам дают погоны или новую зарплату. Мы становимся руководителями, когда научаемся успешно справляться с задачами менеджера.

Примерно 20—30 процентов моих клиентов жалеют хотя бы об одном эмоциональном увольнении, когда, с их слов, они не смогли проанализировать происходящее из точки своей ответственности и, например, самостоятельно инициировать нужные разговоры с вышестоящим руководством,

внести изменения в коммуникации со смежниками, а иногда и уволить своих собственных сотрудников, которые не справляются сейчас и вряд ли будут делать свою работу лучше. Конечно, бывают ситуации, когда нужно вставать и уходить. Но в этом и заключается мудрость менеджера – в умении отличить одно от другого.

Причина 7. Вы ищете виноватых.

Тут руководитель виноват, там среда – прости господи – токсична, все вам где-то не так, и любая система вам кажется странной. Умение интегрироваться в разные системы – значит быть успешным не только в одной компании или системе, где все делают так, как вам комфортно. Некоторые руководители, например, построив карьеру в одной компании, могут дальше годами искать работу, перебирать варианты, не оставаясь долго на одном месте, и постоянно говорить о том, что компании сейчас «не те». Компании действительно меняются и порой быстрее, чем нам хотелось бы. Но если у вас такая позиция, значит, скорее всего, вы отстали в своем понимании происходящего, ведь не могут, как в анекдоте, по встрече ехать тысячи машин.

В этой книге мы не будем искать виноватых, а постараемся выработать привычку задавать вопросы себе: «Что я могу в этой ситуации сделать, какую пользу принести? Как я могу настроить систему, чтобы было комфортно и мне, и окружающим?» Чтобы расти вертикально, вам практически на каж-

дом новом витке нужно менять ваше мышление и отношение к происходящему, спрашивая себя о том, как должны измениться вы, чтобы быть успешным. Часто руководители не могут пробить стеклянный потолок и пройти в топ-менеджеры именно по этой причине. Нужно понимать, что у топ-менеджеров совсем другое мышление, другой подход, основанные на анализе своего умения влиять на происходящее: словами, действиями и другими способами. Чем выше вы поднимаетесь, тем меньше красных ковровых дорожек, тем больше пахоты, препятствий и неудач. Вопрос в том, какова будет доля в этом удачи, радости и удовлетворения.

Причина 8. С вами некомфортно как с человеком.

Знаете, это самый сложный пункт для объяснения. Потому что он весьма субъективный. Вы приходите на собеседование и вроде бы осознаете, что подходите на позицию идеально. Вы отвечаете на все вопросы, решаете кейсы, улыбаетесь и стараетесь быть понятым, но что-то идет не так. Вам постоянно отказывают. Значит, нужно копать в самое болезненное место – какое впечатление вы производите. С этим начинают разбираться и работать единицы, но такая проблема действительно существует. По этой причине люди, которые рвутся в компании определенного уровня, после первого интервью постоянно получают отказы. Одна из вариаций этой причины: с вас не считывают, что вы «свой» или «своя» именно в таких компаниях, с такой ДНК. Об этом редко говорят кандидату напрямую, обычно придумывают какое-то

иное объяснение или просто отвечают: «Мы приняли решение в пользу другого кандидата». И я понимаю подобную уклончивость, ведь можно сломать человека, состояние которого в момент поиска работы и так неустойчиво. Я помню, как откачивала клиентку 30 лет, которой сказали на предыдущей консультации, что ее карьере конец, а уж в те компании, куда она хочет, она никогда не попадет. Ну что ж, уже почти пять лет она работает именно в этих компаниях. В ее списке, как сейчас помню, было пять или шесть компаний. В двух она успела поработать, а от третьей был оффер, но на тот момент она отказалась.

К этому пункту можно отнести и такой вариант: вы представляете собой такого «профсоюзного» сотрудника, который находится в конфликте с самой сущностью бизнеса и работы на систему. Вам всюду мерещатся нарушения ваших границ, неправильные слова или действия со стороны руководителя. Вы старательно ищете подвох во всем происходящем, пытаетесь вывести людей на чистую воду и постоянно анализируете их слабые стороны. Вам кажется, что только вы способны навести порядок внутри и установить «реальную» справедливость. И не думайте, что на собеседовании такие ваши качества не увидят.

Это болезненная ситуация для человека, потому что она связана не с его профессионализмом, а с личностными особенностями, и быстро не решается (иногда вообще не осознается или не хочет осознаваться). У компаний, которые на-

ходятся в авангарде индустриального движения и у которых сильный HR-бренд, требования к личности особенно высоки. Нужно помнить, что здесь оценивают не только ваши профессиональные качества.

Важно отслеживать свою востребованность как специалиста для тех компаний, которые интересны вам. Вся механика этого процесса описана в книге. Наверное, самый сложный и болезненный пункт, который мало кто признает открыто и сразу, – это как раз вопрос востребованности в тех системах, куда интересно попасть человеку. «Я долго не могу найти работу», «Я все перепробовал (-а), везде отказы на разных этапах», – конечно, в таких ситуациях важно разбираться, и могут быть совершенно разные причины, но иногда ответ простой и очевидный: рынку, на который вы вышли, вы пока что не интересны. И чем раньше вы признаете этот факт и перестанете придумывать тысячи других причин, тем быстрее начнете «переобучаться» и искать реальные способы строить свою дальнейшую судьбу.

Причина 9. Для реализации ваших желаний наемный труд как инструмент уже не подходит.

Работа – это инструмент реализации целей индивидуума. Работа становится нашим инструментом сатисфакции в отношении этого мира в тот момент, когда проблема выживания перед человеком уже не стоит. Предпринимательская деятельность – это та же работа, только уже с другими обя-

занностями, возможностями, недостатками и рисками. Иногда наши цели меняются таким образом, что в наемном труде нет возможности их реализовать. Мои наблюдения за стартапами, клиентами, которые переходили в свое дело из найма, показывают, что планирование старта не работает. Работает, простите, достаточное количество самоуверенности и в некоторой степени дури в хорошем смысле этого слова.

«Вижу цель, не вижу препятствий!» – таким может быть лозунг начинающего. Такому человеку нужен не жесткий план, который он или она будут соблюдать, а та самая пробивная энергия, которая сможет помочь тогда, когда компания впервые столкнется с долиной смерти, например. А она (компания) обязательно с этим столкнется. Выйти из этого пике по плану опять же не получится, каждый предприниматель внутри этой болтанки должен выучить свои уроки. Или не выучить и вернуться в наемную работу.

Причина 10. У вас нет знаний о том, как сейчас искать работу на рынке труда.

90 процентов информации, которой я делюсь с клиентами на персональных консультациях, как раз про чистую механику. Эти знания часто размазаны по источникам. Там нет никакой магии, они очень простые. Как только вы прочитаете этот материал, вы подумаете: боже мой, ну почему я сам об этом не догадался. Вся книга посвящена тому, как, собственно, выстроить процесс менее болезненно и максималь-

но продуктивно.

А иногда бывает просто не время.

Это реальная причина, и я действительно процентов 20—30 клиентов отправляю просто отдыхать, решать какие-то другие проблемы. Если состояние не ресурсное, если человек находится в разложенном, разобранном состоянии, невозможно начать поиск работы, невозможно начать заниматься такой энергозатратной задачей, как поиски себя, а уж тем более своего предназначения – для этого действительно нужен сильный рывок и ресурс.

Что такое поиск работы и вообще пересбор своей деятельности под названием «Что же я хочу дальше»? Это колоссальные затраты энергии. Вам нужно собрать свою успешность, научиться презентовать себя компании, доказать, что вы можете, что вы в состоянии решать эти задачи, прийти, пройти испытательный срок. Представьте, сколько нужно на это ресурса. Но люди приходят иногда в совершенно неготовом состоянии. Они пытаются пинками и утверждением «мне надо» довести себя до какого-то результата. На самом деле результат получается чаще всего нулевой либо некий промежуточный, и на этом этапе вы опять-таки будете просто восстанавливаться. Что ж, это тоже вариант. Ничего плохого в нем нет. Но если у вас есть возможность восстановиться и привести себя в состояние, в котором вы не будете от каждого отказа плакать и хотеть уйти в монастырь, пожа-

луйста, используйте ее. У человека, который себя из последних сил толкает якобы в «созидание» и «на работу», на лице написано другое – «я не хочу работать».

Все эти причины, безусловно, перекликаются между собой, и, как правило, у человека отнюдь не один «диагноз».

Устранив препятствия, перечисленные в этих пунктах, вы повысите свои шансы в поиске и получении желаемой для вас работы. Замечу сразу, мы не говорим о том, что вы эту работу гарантированно получите. На выбор в пользу того или иного кандидата влияет тысяча и один фактор. Поверьте мне как человеку, который работал с самыми разными заказчиками, в том числе из продвинутых компаний. Предугадать, от чего в той или иной компании будет отталкиваться руководитель, невозможно. Наша с вами задача – научиться проактивному поиску и максимальному донесению информации о себе, о том, какой вы кандидат для рынка и почему компании стоит обратить на вас внимание, через всевозможные точки контакта (резюме, сопроводительное письмо, интервью, обратная связь и др.). Без вранья, без преувеличения, но с позиции сопряжения с целями бизнеса.

Глава 2. Ваши реальные желания и цели: как определять и реализовывать?

Для чего нужны цели и почему книги, публичные выступления пестрят яркими заголовками и лозунгами про желания, цели и мечты? Я думаю, что это связано с тем, что теперь мы живем в мире, где люди хотят знать о себе больше, понимать свои реакции и действия, хотят управлять своей жизнью или хотя бы попробовать такое управление настроиться.

Работа больше не цель, а инструмент.

Меняется мир, меняются люди. То, что еще несколько лет назад было самоцелью (например, наличие работы), в наши дни стало инструментом достижения собственных разнонаправленных целей. Просто наличие какой-либо работы как факта нам стало недостаточно, особенно людям с интеллектом и амбициями выше среднего.

Понимание именно этого изменения очень сложно дается многим работодателям, которые все еще считают, что людям просто нужна работа и заработок, а они, владея всем этим, являются благодетелями. Теперь работодателям, если им необходимо большое количество сотрудников с ин-

теллектом выше среднего, придется не действовать методом отсева, а продавать вакансии согласно другим смысловым уровням. Это теперь не монолог, а полноценный диалог с кандидатом даже на этапе описания вакансии. Этот диалог – про цели кандидата – стал местами важнее вопроса про деньги.

Людям нужны новые смыслы работы и понимание себя внутри этого процесса. Им нужно понимать, какие свои цели, в том числе вообще не связанные с рабочим процессом, они смогут реализовать в новой компании, а какие нет. Кем они станут после работы на этой позиции. В каком-то смысле люди хотят научиться мыслить на несколько шагов вперед и делают определенные движения в этом направлении.

Если у людей появилось столько вопросов к работодателям, значит, они захотят выбирать. Но выбирать как раз мы не умеем исторически. Слишком долго за нас выбирали другие люди, и слишком долго мы существовали в парадигме, что нам кто-то и что-то должен. К такому резкому скачку своей ответственности за жизнь, самореализацию и пенсию мы не были готовы. Многие сумели адаптироваться и занять ту самую пресловутую проактивную позицию, а многие не понимают, как к этому прийти. В первую очередь изменения проявились в отказе от откликов на вакансии, которые человеку не интересны. Происходит переход к более высокоуровневому пониманию того, что на своих желаниях необходимо основывать поиск работы и саму работу на но-

вом месте. Это сложно. Но, повторюсь, без этого люди с интеллектом выше среднего уже не могут.

Цели нужны для того, чтобы понимать, куда «плыть».

Почему книга начинается с разговора о целях, желаемом образе жизни и аудите установок? Я считаю, что бессмысленно выходить на рынок труда или каким-то образом делать level-up, если вы не понимаете, куда его сделать. Поняв уровень ваших притязаний, можно сформулировать, какой формат работы вам нужен. Но одних притязаний или требований мало – давайте разбираться.

С процессом анализа и постановки именно целей возникают сложности – мы не умеем этого делать, нас этому не учили. Нас скорее учили действовать по каким-то групповым алгоритмам либо ждать чуда (магическое мышление в нашей культуре – отдельное явление). К примеру, выбор образования. Очень часто это групповая динамика в чистом виде: нужны экономисты – все пошли в экономисты, и это только один из жизненных примеров. Вообще, групповая динамика у нас только сейчас начинает перерастать в индивидуалистскую, но для индивидуалистской истории у нас не хватает инструментов. Всем сказали жить по «своим законам», но мало кто объяснил, как это совместимо с жизнью в обществе, где все такие же, с надетыми надувными кругами-границами, отстаивают свои права. В связи с этим и к целям у нас отношение сложное, потому что целеполагание для

многих – это боль, страдание, злость (на кого же еще злиться?), попытки отрицать процесс как неработающий и многие другие реакции. При этом все равно хочется научиться ставить эти пресловутые цели. Ведь не зря же про них так много говорят!

Из этой книги вы узнаете, что постановка целей – это всего лишь инструмент, которым можно научиться пользоваться для собственного блага. Не для развития у себя таланта предсказателя, хотя именно оно является следствием того, что человек учится цели не только формулировать, но и реализовывать. Такое следствие вполне объяснимо: у человека копятя алгоритмы, знания, понимание своих возможностей, так что он может действовать исходя из этой совокупности ресурсов. Не мечтать, не гадать, а действовать.

Цели – это уважительное и серьезное отношение к своей жизни.

Я считаю, что нам нужны цели в первую очередь для уважительного отношения к своей жизни. Чем глубже и серьезнее я отношусь к себе, тем больше хочу успеть, тем больше хочу познавать себя и эту жизнь. Если я ставлю себе цели, я меньше хочу обнулять то, что делаю, а стараюсь поступательно складывать это в копилку своего опыта. Через три года я стану другой и, возможно, будет совершенно другая история, другие цели.

Обратите внимание, очень часто люди, имеющие це-

ли и осуществляющие целенаправленное движение в каком-то выбранном деле, бессознательно вызывают уважение. Про такого будут говорить «какой сильный человек», «целеустремленный человек», «собранный». Люди считают, что у человека есть цель, фокус, тот самый стержень.

Если нет своих целей и желаний, вы будете реализовывать только чужие. Собственно, анализируя вакансии, которые вывесили компании, вы уже отталкиваетесь при поиске работы от чужих целей и задач, потому что свои вы еще не сформулировали и не можете состыковать с предложениями рынка. Прекрасную аналогию этого процесса подарил мне муж: «Когда у тебя начинает болеть живот, а ты вместо врача идешь сразу в аптеку. Стоишь, изучаешь витрины, в итоге покупаешь витамины и зубную щетку. Расстраиваешься, потому что живот так и не прошел».

Может возникнуть и противоположная ситуация, в которой человек абсолютно ничего не хочет. Обнуление своего предыдущего опыта, сильных сторон и желание сбежать от вопроса поиска целей можно перевести как: «Я не отношусь уважительно к своей жизни. Я считаю, что целеполагание – это полная ерунда. Я уважаю возможности других в реализации целей больше, чем свои. Другие могут ставить цели, а у меня не получится».

Ваша фокусировка совершенно не означает, что теперь вы бегаєте и на каждом углу говорите «ой, у меня есть цель, у меня есть цель». Наоборот, это не имеет ничего общего

с вашей целью. У человека, имеющего реально осознанную цель и понимание своего вектора движения, нет потребности тратить свою энергию на постоянное проговаривание и доказывание. К примеру, у меня есть люди, с которыми я советуясь. Я хочу поставить какую-то цель, мне человек говорит: «Вот эту цель надо корректировать, попробуй покрутить, посмотреть и т. д.». Это другое. Это история про то, чтобы сделать грамотный шаг, использовать какие-то инструменты и посмотреть, а что на следующем витке реально возможно. Но это не попытка узнать у других людей, ставить вам эту цель или нет. Ни один человек вам не сможет дать ответ на этот вопрос. Хорошая новость: ответ на него можно найти самостоятельно.

Почему я не могу поставить цели? Семь важных причин

Не переживайте. Примерно 2/3 людей, которые приходят ко мне на консультации, не умеют ставить цели. У нас к целеполаганию в стране, обществе и даже в некоторых индустриях отношение своеобразное. Где-то это все начинают пропускать через эзотерику, где-то – через обнуление под девизом «зачем цели, один раз живем», где-то наоборот: ставь цели по SMART’у, иначе у тебя вообще ничего не будет. Я часто сталкиваюсь с определенными крайностями и со сложным к этому отношением.

Итак, почему вы не можете поставить себе цели?

1. Я устал.

Зачастую мы не понимаем, каким обладаем ресурсом для реализации своих целей в данный момент, или же не можем собрать этот ресурс воедино.

Под ресурсом я подразумеваю следующие моменты:

- Физическое состояние. Простите, но да – это ваши анализы и здоровье с точки зрения грамотного врача, например эндокринолога или терапевта. На курсе «Менеджмент для опытных руководителей» весь первый урок посвящен ресурсности – развитию навыка не экономить ресурс и тща-

тельно отслеживать, кому и сколько вы сегодня отвесили, а возобновлять его и обмениваться им. Можно сколько угодно ходить на психотерапию, но если у вас проблема со здоровьем, подход только через голову может не сработать и будет нужна комплексная работа с другими специалистами.

- Психологическое состояние. Половина проблем решается не на консультации у карьерного консультанта, а у психолога: я часто отправляю искать своего терапевта людей, чья проблема на этой стадии к карьере не имеет никакого отношения. Например, была у меня клиентка, которая яростно обучалась и пробивалась по карьерной лестнице. Но в какой-то момент нашего взаимодействия она разревелась и призналась, что уже давно хочет замуж. Конечно, я направила ее к своей коллеге решать этот вопрос. Цели могут меняться: на одном этапе вам нужна карьера и заветная строчка в резюме, на другом – муж и ребенок. Все эти цели прекрасны, и нет понятия «правильная цель». Есть конкретно ваша в определенный промежуток времени. Один из профессоров, у которого я училась, научил меня говорить себе: «Значит, для этого желания/цели пришло свое время». Поэтому я не рекомендую обнулять все то, к чему вы бежали ранее, а теперь в связи с вашими личными изменениями решили отправить на свалку. На свалку не нужно. Нужно аккуратно и бережно сложить как ценный опыт в вашей жизни. Отрефлексировать самостоятельно или с помощью кого-то. Например, мне важно какие-то этапы в жизни проговари-

вать, чтобы окончательно зафиксировать и присвоить. Наши достижения, уважительно разложенные по нужным местам, наша психогигиена – это серьезный ресурс, которым нужно учиться пользоваться.

- **Знания.** К этому вопросу часто относятся безответственно, в том же поиске работы. Людям кажется, что им не нужны знания о тех компаниях, куда они планируют переходить, о том, на каких китах вообще строится бизнес. О том, какие проблемы сейчас в экономике, в индустриях, в конкретных компаниях. О том, какие задачи решает та или иная компания/индустрия. Все это кажется неважным, но именно это сейчас самое главное. Конкуренция за рабочие места со смыслом началась. Для того чтобы объяснять вашу полезность и конкурентоспособность, важно уметь это показывать. Как? Через знания и умение анализировать ситуацию, предложение проактивных действий. Те же знания убирают у нас тревогу, если мы учимся из них делать выводы и планировать конкретные действия. Как я говорю: поход к карьерному консультанту – это планирование планирования. Это вообще не про изменения. Изменения происходят в вашей жизни, когда вы вышли и сделали что-то по-другому.

- **Востребованные навыки.** Я говорю уже пять лет подряд, что за своей востребованностью важно теперь следить. Благо для этого есть все инструменты. Почему людям некоторых специализаций, которые проработали на своем рабочем месте 10—15 лет, сложно выходить на рынок труда? Пото-

му что нет информации не только о самом рынке, но и том, нужен ли ты этому рынку или нет. Я придерживаюсь для себя того взгляда, что мы никому на самом деле не нужны, пока не будем делать то, что люди признают нужным. Ведь востребованность – это признание другими. Откуда-то человек должен узнавать о том, нужны ли его навыки рынку или уже не нужны и пора что-то менять. Вы можете для себя выбрать любое другое отношение к сущности востребованности, но отрицать ее влияние на нашу жизнь и продвижение глупо.

- **Связи.** Я практически не вижу информации о том, что кто-то серьезно говорит о таком ресурсе, как нужные контакты. Его сейчас принято называть нетворкингом. Но я предпочитаю более емкое и «наше» – связи. Как много в этом слове! Для меня нужные связи – это возможность обратиться к человеку, который может дать знания о том, как или через кого ваша проблема/задача решается. Но! Не просто дать эту информацию, а сразу порекомендовать вас. То есть мы переходим к следующему пункту ресурсов – репутация.

- **Итак, репутация.** Сколько бы мы ни противились всяким марафонам и курсам, посвященным личному бренду, речь там идет о той же самой репутации, которая существует уже очень давно. Репутация – это огромный ресурс, который теперь усилен открытостью и прозрачностью (соцсети, поисковики), и нам нужно это внедрять в нашу жизнь и результативно пользоваться. Для репутации важны несколько ас-

пектов: для кого (кто моя ЦА); что я хочу показать про себя (это не про вранье, а про раскрытие себя нужному сообществу – это очень часто путают); зачем (любимый вопрос моего друга и коллеги Максима Никитина). И правда, зачем тебе формировать знание о себе у какой-то аудитории? Для объемных или усложняющихся целей. Чем масштабнее и сложнее цели, тем больше людей – и, возможно, другого уровня – потребуется для их реализации. Репутация в этом случае – добрый союзник.

2. Я не знаю, чего хочу.

Мы не можем ставить себе цели, пока не поймем свои реальные желания. Именно в состоянии «хочу» есть энергия и мотив. В целях же есть «надо» и «могу», которые помогают реализовать все то, что входит в «хочу».

Известный психолог Эрик Берн первый рассмотрел личность в триединстве «родитель/взрослый/ребенок». Наш внутренний родитель знает, как нужно, взрослый – как можно, а у ребенка есть желания, которые он транслирует всю нашу жизнь.

«Сценарий – это постепенно разворачивающийся жизненный план, который формируется еще в раннем детстве в основном под влиянием родителей. Этот психологический импульс с большой силой толкает человека вперед, навстречу его судьбе, и очень часто независимо от его сопротивления или свободного выбора» (Эрик Берн. Игры, в которые играют

люди).

Таким образом, наше детское «хочу» – это нужный импульс, но недостаточный для того, чтобы преодолевать сложности внутри процесса. Нам понадобятся и другие «мышцы», чтобы реализовывать задуманное. Для воплощения целей нам нужен наш внутренний взрослый, который будет оценивать реальность не только с позиции «хочу», но и с точки зрения всех ее преимуществ и недостатков.

Поэтому внутри этого процесса нам нужны такие конструкции, как «зачем», «хочу», «могу» и «важно». В детском состоянии есть импульс, но нет долгосрочного ресурса. Там есть неконтролируемые эмоции, порой даже полярные, но нет истории про длительное глубокое удовольствие, которое возможно только при ощущении собственного вклада в происходящее. Только человек во взрослом состоянии, когда он присваивает себе опыт, когда не боится действовать, когда продвигается маленькими шагами, умеет из каждой ситуации сделать вывод, расстроиться или пережить боль и пойти дальше, когда человек может заложить себе время на цель – именно тогда он может прочувствовать свою силу и влияние на происходящее. Взрослый человек не рассуждает подобным образом: «Я ж себе цель поставил, значит, она должна завтра реализоваться». Нет, не должна. И тем более если вы еще туда ничего не вложили. Проверяйте себя, пожалуйста, на такие задние мысли, потому что взрослый человек понимает, что, если он ставит себе какую-то объем-

ную, амбициозную цель, он внутренне готов ее подождать.

Учиться ждать и получать удовольствие именно от продвижения, действия – это другое мышление. И поверьте, в нем удовольствия гораздо больше. Многим кажется, что в ожидании цели нет удовлетворения. Но оно есть. В том, что вы каждый день становитесь чуть лучше, чуть сильнее, глубже, интереснее самому себе, объемнее, чувствуете свое развитие, чувствуете, что ваши рамки расширяются, влияние растет, энергия увеличивается. И все это происходит от того, что вы работаете над реализацией.

3. Я верю, все само собой сложится.

Здесь про магическое мышление и ожидание, что когда-то начнется новая жизнь. Это история о том, что еще чуть-чуть, еще немного, и вы будете готовы ставить себе цели, вместо того чтобы поставить ее уже сейчас и что-то постепенно тестировать.

Вы ждете настоящую жизнь или правильную цель. Люди в таком состоянии не разрешили себе тестирование, то есть создание поля возможностей, не разрешили себе получать разнообразный опыт, не разрешили себе любопытства и удовольствия от него. А наше взросление и наша опора на себя происходит только через опыт.

Наша карьера – это метод проб и ошибок. Мы, накапливая разнообразный опыт, изучаем себя, исследуем реальность свою и других людей, приобретаем навыки и знания

и начинаем опираться на других. Мы становимся более центрированными и стабильно гибкими за счет разнообразного опыта и за счет большого количества как удач, так и неудач.

4. У меня никогда ничего не получится.

Если вы ловите себя на критичном отношении к самому себе, а не к тому, на что вы тратите свое время каждый день, пересмотрите ситуацию. Это важная мысль: если вы уделяете внимание самокритике, это повод обращения к терапии. Критике должен подвергаться ваш график, то, на чем вы фокусируетесь. Честное признание себе облегчает движение. (Возможно, вам стоит провести такой эксперимент: в течение двух недель фиксируйте то, что вы делаете в течение дня.) «Привет, я Саша, и я трачу три часа в день на соцсети». – «Привет, Саша!»

Самокритика идет рука об руку с предвосхищением собственной неудачи. Но что такое неудача? Это результат, который вы получили, но при этом ожидали другой. Ожидание не реализовалось, вы пометили этот факт клеймом «неудача». Вы не разрешили себе неидеальную жизнь либо не научились проживать боль. Вы не ставите себе цели, потому что боитесь боли и заранее боитесь проиграть.

В момент формулирования цели у многих одна тревожная мысль в голове: «А вдруг не сбудется? А вдруг я туда не дойду?» Постановка целей в моем понимании и методологии – это уважение к себе, это наращивание своей глуби-

ны и сложности, погружение в себя и построение глубоких взаимоотношений с желаемым окружением. Когда человек ставит цель с позиции Я-ответственности («Я сделал», «Я сформировал», «Я заработал» и т. д.), он таким образом берет ответственность за себя, за свою жизнь, за то, что он будет стараться сделать свою жизнь лучше, комфортнее для себя, он будет работать с тем, дефицит чего ощущает. Не кто-то будет приходить, ставить вам цели и уж тем более реализовывать их за вас («Вы что, за меня еще и есть будете?»). Если вы приходите и спрашиваете «Кем мне стать?» – это детская позиция и даже в профориентационной деятельности я выступаю категорически против того, чтобы ребенку говорили, кем ему надо стать. Сам вопрос поставлен некорректно, на него нет ответа у другого человека. Никто не может сказать вам, кем вам стать. Я училась на трех континентах, и никакие самые последние разработки пока что не позволяют нам узнать о том, чем вам нужно заниматься, чтобы у вас все было отлично. На данный момент основная теория, вокруг которой все так или иначе крутится и которая имеет под собой весомое основание (она подтверждалась моей практикой еще до подробного изучения этой теории в университете), говорит о том, что не нужно ставить вопрос таланта или какой-то предрасположенности. Есть вопрос выбора и подготовки к этому «таланту». То есть любопытство и труд. Дисциплина.

Существует теория десяти тысяч часов, которую хорошо

описал в своей книге «Мастер игры» американский писатель Роберт Грин. Сколько ты отработал, как ты свой профессионализм натренировал, сделал ли осознанный выбор погрузиться в глубину этих знаний и потом выстраивать систему монетизации и т. д. Поэтому «правильно» и «неправильно» – это история про передачу ответственности за свою жизнь кому-то другому, про какой-то мифически правильный путь, которому я передаю ответственность. Передать же ответственность себе – это значит самому выбрать путь и формировать для себя поле возможностей, принимать его с недостатками и отсутствием быстрого результата. В любом случае – я беру ответственность на себя, и в том числе за свой неуспех: меня могут уволить, я могу не пройти испытательный срок, я не смогу найти работу за три месяца, а смогу только за шесть. Вот все это про возвращение ответственности себе.

Если заменить слово «неудача» на «опыт» и «выводы» (которые мне помогут, а не которые сводятся к «все пропало») – это уже совершенно другая, взрослая, позиция и соответствующее мышление. Помните, во взрослом подходе есть не только неумолимое, бескомпромиссное «хочу». Есть и другие слова. Во взрослой жизни вообще палитра эмоций, точно так же как и масса вариантов движения. В этом и красота.

Линейного движения к цели вообще не существует. У нас есть доступ к какому-то ближайшему действию, до которого

вы можете уже сегодня дотянуться. Дальше откроются другие «окошки», вы сможете их проанализировать и сделать следующий небольшой шаг. Чем больше шагов, тем больше окошек. Чем больше окошек, тем больше возможностей для постанализа. Обычно люди пропускают именно эту стадию: когда важно определить, что получилось, что не очень, что важно взять с собой дальше, а что оставить. Постанализ – один из важнейших этапов, который сейчас многие игнорируют, пользуясь однобокой формулой «живи здесь и сейчас». Проблема в том, что человеку нужно будущее и опора на него. Посмотрите, как сейчас в нашей стране не хватает ощущения оптимизма именно в отношении будущего. Ощущение болотистости и вязкости происходящего преследует многих. Талантливые ребята уезжают не только для того, чтобы жить «здесь и сейчас». Уезжают для того, чтобы с оптимизмом смотреть в будущее.

5. Я хочу достичь всего быстро.

Работая со многими клиентами и участниками курса «Как искать работу и строить карьеру на современном рынке труда?», я вижу у многих в заданиях и обсуждениях постановку нереальных сроков. Пятилетку за три года! И человек тут же запаниковал от того, что поставил себе эту цель и понимает, что она для следующего рывка объемная. Она потребует от него аккумуляции большого количества ресурсов, которых у него на данный момент может и не быть (это не только

про физические силы, но и про связи, контакты, репутацию в нужных кругах, например).

И со многими мы такие цели распиливаем – нет, мы не отказываемся от них с грифом «исполнению не подлежит». В процессе проверки целей мы смотрим, какие инструменты сейчас доступны и какого размера шаг можно сделать. Часто именно в этот момент у человека появляется энергия и понимание следующих шагов.

Вся работа с дневником (мы будем говорить об этом инструменте дальше) нацелена как раз на то, чтобы вы учились работать со сроками реализации, учились вводить себя в новую дисциплину и не паниковать оттого, что ничего не происходит. Важный момент: не торопить, а ввести себя в дисциплину. Это абсолютно разные вещи, которые люди путают. Торопить себя – это значит не успевать. Не успевать – это значит, что вы неверно планируете, что очень сильно задрали планку. Здесь опять действует магическое, детское мышление – «хочу это немедленно». Отслеживайте у себя такие порывы.

Самый понятный и популярный пример – это смена области профессиональных знаний, а конкретнее – смена профессии. Вот уж тут все превращаются в хорьков-паникеров. У человека на данный момент нет знаний о том, какие задачи он хочет и может (!) решать, какие компании на рынке труда работают в интересующей его области (иногда даже области не определены) и кого готовы брать, нет нужных

связей, но уже паника, белый саван, месяц на переход (иначе жизнь – тлен, а ваши цели – ерунда). Это так не работает. И консультант в данном случае не маг, который все эти этапы сольет в один день.

6. Я не знаю свои дефициты.

У нас всегда есть определенный дефицит. Мышление у нас дефицитарное, и наши желания и цели мы чаще всего мы ставим из состояния дефицита. Основные – это энергия, деньги, статус, власть/полномочия, признание, выживание, комфорт (иногда граничит с ничегонеделанием). Многие начинают краснеть и спорить со мной в момент обсуждения этих дефицитов: «Ксюша, где же здесь высокие смыслы? А ценности где? Справедливость, свобода и прочие сущности?»

Друзья, я хочу, чтобы мы сейчас разделили ваши цели и цели других людей, групп, сообществ. Потому что именно для существования внутри крупных групп придуманы многие из указанных сущностей. Внутри каждой цели «Я хочу интересную работу, где я буду развиваться и решать сложные задачи» есть как минимум денежный аспект (ненужная и невостребованная работа слабовато оплачивается), признание (развитие – это в том числе признание нашего продвижения), сложные задачи (возможность продвигаться по карьерной лестнице и иметь полномочия, влияние).

Честность в вопросе дефицитов и понимание того, что их

необходимо у себя выявлять и осознавать, приведет нас к тому, что мы четче будем понимать спектр действий, которые нам нужны. И осуществление высоких целей невозможно, например, без денег или влияния, авторитета. Мне, для того чтобы меня слушали, потребовались годы формирования своего авторитета в глазах некоторых из вас и деньги, для того чтобы опять же заниматься распространением своих знаний. И я четко понимаю это. Быть городской сумасшедшей, которая просто кричит на углу про цели и возможности немногого труда, не входило в мои планы.

Зависть тоже часто строится на том, что человек не может признать в себе стремление к закрытию тех дефицитов, которые другой человек себе позволить смог. Как говорит одна из моих коллег Екатерина Рыжавина: «Зависть – это почти готовый план действий».

Если вы грамотно определяете свой дефицит, вы точнее сможете ставить цели. Сложность в том, что дефицит никогда не бывает одним-единственным и на всю жизнь. Дефициты, как и цели, меняются. Какие-то дефициты заполнили, другие проявились. Это работа с собой и способность себя чувствовать, входить в фазу реализации своих дефицитов. Вот такой человек неугомный. Чувствуем ли мы себя в этот момент тревожно? Нет, если умеем с этим работать. Та же психотерапия часто направлена на то, чтобы соединить человека с его амбициями и дефицитами, направить силы на их удовлетворение. Когда человек боится своих же-

лений (читай: дефицитов), боится ставить себе цели, боится проживать боль – это может вызвать состояние жизни в коробке. Мы в этой книге не будем говорить про «правильно» и «неправильно», нам не нужно расщеплять вашу жизнь – нам нужно собрать ее в единую картинку, чтобы в ней было все. Потому что правильного и неправильного в данном контексте не существует.

7. А что вообще происходит вокруг меня?

Мы не можем понять своих желаний, если у нас не будет информации о возможностях, которые существуют в мире и – главное – в нашей текущей жизни и реальности. Мы не можем мечтать о «мерседесе», если живем в чуме, ждем рассвет, никогда не видели этот самый «мерседес» и не знаем, что это. «Мерседес» нужно увидеть, прочувствовать его ценность лично для себя и уж потом захотеть и начать действия в эту сторону. Так почему же с поиском работы мы так не делаем? Почему мы не собираем нужную информацию для принятия решения? Почему не садимся и не изучаем, что может предложить нам рынок труда? Вас забанили в гугле? Скорее всего, нет. Значит, у вас есть та же информация, к которой имею доступ я. Вы так же можете ее изучать, искать, анализировать.

В одном из последних вебинаров на тему «Как научиться учиться?» я рассказывала о том, что наш мозг не может принять решение без формирования доминирующей мысли,

ради которой мы готовы даже терпеть боль (чаша весов перевесит, и вы побежите через терновые кусты). Но для этого нужны массивы информации: без нее мозг не может научиться принимать решения. Именно поэтому у многих мои методы проведения консультации вызывают злость – когда человек, который приходит с нуля (15 лет не искал работу), не понимает, почему я его отправляю изучать матчасть и потом прийти с ней снова.

– А вы просто сказать, кем мне быть, не можете?

– Нет, не могу. И никто не может. А вы можете.

Что касается вашей реальности, то тут я возьму и рубану по всем курсам личностного роста. Вы не можете все. Нет, не можете. Я ни разу такого не встречала. Но я видела, что человек мог сделать что-то в зоне своего влияния на ситуацию. Я вижу постоянно, как люди, в том числе мои клиенты, фокусируются на том, что для них важно, «отрезая» то, на что они сейчас время тратить не готовы. Еще раз повторю, нам доступен ближайший шаг, до которого мы можем дотянуться. Об этом часто говорит Андрей Курпатов, и я с ним в этом согласна. Что такое ближайший шаг?

- Написать кому-то о том, что вы ищете работу.
- Попросить контакты людей из интересующих вас компаний.
- Прочитать книгу о новой профессии или о новом рынке (благо сейчас книгу можно найти на любой чих).

- Подписаться на ключевых игроков рынка, которые активно ведут свои страницы в социальных сетях.
- Пройти короткое обучение, чтобы понять, что собственно представляет собой выбранная вами специализация.
- Поставить с утра вместо музыки бесплатную ютюб-лекцию эксперта в интересующей вас области.
- Изменить режим: встать пораньше, не листать соцсети, а прочитать книгу.

Вот они, те маленькие шаги, которые доступны каждому. Именно с них я начинаю, как только погружаюсь в новую область знаний. Так же я начинала, когда из HR переходила в консалтинг: я получала новую профессию, а значит, мне надо было с чего-то начинать.

Практическая часть: пишем цели, рисуем комфортный образ жизни/определяем дефицит

Наше сложное «хочу».

У меня относительно процесса целеполагания есть свои размышления. Сейчас очень много инструментов, которые сводятся к тому, что важно о чем-то правильно подумать. Вы «правильно» подумаете, сформулируете свое желание, и тогда у вас все пойдет, все поперет, и тогда наверняка вдруг запляшут сами знаете кто.

Формулировка желаний и целей, безусловно, важная часть. Но это только часть. Желания – это половина успеха, и мы с вами будем их формулировать. Дальше важны действия и регулярность. Не только рывковые действия, а регулярное поступательное движение к тому, что вы запланировали. Часто про регулярность умалчивают. Главное, что ты совершил какое-то действие, спринтерский рывок, а лучше – геройский. А дальше что? Дальше все начинают ждать быстрого эффекта, быстрого результата. Лично я умею реализации своих целей подождать и хочу, чтобы вы попробовали такой подход. Ведь какие-то цели действительно не могут осуществиться без должной дисциплины в течение какого-то времени. Эта книга – тому пример.

На самом деле если цель объемная, желания амбициозные, то регулярность – это то, что помогает подойти максимально близко к желаемому результату и не потерять внутреннюю мотивацию. Поэтому мы с вами будем формулировать желания, составлять списки действий и планировать, как вы будете регулярно, step by step, к этим задачам идти.

Бытует мнение, что к вопросам про работу легко прийти. Я думаю иначе. Все желания, связанные с работой, – это как раз сложное «хочу», особенно для людей с интеллектом выше среднего и серьезным уровнем притязаний. Вы не можете прийти здесь к решениям, сформулировать реальные желания, пока остальная жизнь не натренирована на простых «хочу». И если вы давно живете в режиме так называемого «надо» и «должен», то к работе вам надо идти маленькими шагами. А не быстро стартовать туда и ждать, что очень скоро получите какой-то результат. Если вы давно не озадачивались поисками работы и анализом того, чего же вы хотите от работы и что готовы инвестировать в эту часть жизни, значит, начинать надо с элементарных шагов и действий.

Как я уже сказала, работа и все вопросы, связанные с карьерой, – это сложное «хочу». Если вы не знаете, чем хотите позавтракать и какую рубашку купить в магазине, и при этом понимаете, что привыкли жить по большей части в режиме «надо», то к желаниям относительно работы и карьеры вам нужно идти достаточно долгим путем и начинать вообще с, как я называю это, «режима холодильника». Спаси-

бо большое Светлане Бронниковой и ее книге «Интуитивное питание», в которой помимо действительно работающей (лично для меня) системы я нашла большое количество инструментов, которые применимы в моей области. Ведь голова (то есть наш мозг) – неделимая субстанция, там нет отдельной коробки для работы, хобби или личной жизни. Мы не можем мечтать отдельно про работу, не вплетая ее в узор всей нашей жизни. Это первая причина, почему целеполагание только про работу неэффективно. Если вы живете с установками так называемой жертвы в личной жизни, вы точно так же будете себя вести и в рабочей среде, и в общении с друзьями и другими людьми. Все паттерны ходят по кругу.

Так вернемся к холодильнику: с утра встаем, открываем холодильник и начинаем думать не о том, что хочет ваш ребенок или муж, а о том, что хотите на завтрак именно вы. Даже если вам придется готовить три разных блюда, вам нужно научиться это осознавать. В первую очередь – а что хочу сейчас на завтрак я? Что я хочу надеть? Не ту кофту, которая нравится мужу, не то платье, которое он выбрал мне в магазине, а что хочу конкретно я?

Наладить процесс познания себя вам поможет регулярность – это важный инструмент в корректировке самих желаний. Чем чаще вы будете спрашивать себя «это действительно то, чего я хочу?», тем быстрее вы поймете, транслируете ли вы навязанные мужем/родителями/друзьями установки или же действительно готовы к переменам. Расскажу

детально.

Регулярность и дневник.

Мы переходим к одному из самых важных блоков – определению трансформирующих целей. Как я уже сказала, голова у нас одна, жизнь у нас одна, и поэтому все возникающие у вас цели обусловлены тем, какой жизнью вы хотите жить и что хотите в ней изменить.

Трансформирующие цели – это цели достаточно глобальные, их не может быть много: одна-две, максимум три. Почему именно такое число? В своей работе с клиентами я выявила, что именно на таком количестве целей может сфокусироваться человек. Если вы за один год захотите решить вопросы, связанные с деньгами, работой, личной жизнью, чем-то еще, то вам будет очень сложно одновременно на всех них сосредоточиться, балансировать между ними, и, скорее всего, вы из этой гонки выйдете, отправив все в долгий ящик. Вас просто придавит бетонной плитой. Поэтому для старта нам нужны трансформирующие цели как фундамент. На них уже могут накладываться все остальные действия, небольшие желания, которые можно осуществить за достаточно короткий период. Трансформирующие же цели предназначены для того, чтобы внедриться в вашу ДНК, в вашу жизнь и оказать на нее положительное влияние. Например, если человек поставил себе трансформирующую цель совершить следующий рывок в финансовом благосостоянии, он

закладывает на это долгий срок. Для того чтобы определить новые монетизируемые навыки, сформировать вокруг себя целевую аудиторию, которая готова за них платить, проанализировать новые каналы получения денег помимо зарплаты – для этого нужно время, чтобы не было суеты и паники. Тестируются и внедряются такие вещи за один цикл. Цикл в нашей жизни – это примерно год. Когда мы проходим все сезоны, все этапы и можем действительно сказать, что это новая часть нас, новые навыки – они действительно с нами остались, они нам нужны и показали свою результативность именно для нас. Поэтому мы с вами будем учиться формулировать трансформирующие цели.

Как мы будем их формулировать? Давайте я вам сначала расскажу, с помощью какого инструмента. У меня это дневник. Он компактный: помещается в ладошку, для него есть место в любой моей сумке – это удобный лично для меня формат. Я знаю, что некоторые мои клиенты пользуются другими дневниками, но это уже на ваше усмотрение. У меня уже третий дневник за этот год, потому что они быстро изнашиваются. И это действительно рабочий инструмент, с помощью которого вы можете контролировать регулярность своих действий.

Реальность ваших целей и то, что они действительно ваши, проверяется регулярностью действий по отношению к ним. Если вы не совершаете регулярные шаги к цели, то либо это не ваша цель, либо это цель следующего порядка,

и она, возможно, должна быть на следующем витке. Ваша реальная цель, например, на уровень ниже, и нужно перейти на него, чтобы цель реализовать. Поступательное движение важно, потому что единственное, на что мы влияем, так это на ближайший шаг, который нам доступен.

Каким образом использовать дневник? В начале цикла, года, вы его заводите и пишете две-три трансформирующие цели. Дальше в конце каждого дня, уделяя этому 10—15 минут, вы пишете, какой шаг в сторону какой цели вы сегодня сделали. Когда я узнала про этот инструмент, я подумала: да е-мое (простите, но я именно так и подумала), я и так иду к своим целям, и всем бы так ходить, как я хожу, да и вообще, этот инструмент для меня нерабочий. Каково же было мое удивление, когда я, как человек, все тестирующий на себе, начала этим пользоваться.

Во-первых, я отчетливо поняла, что все те движения, которые я делаю, – это вообще не к моим новым целям, я многое делаю в противоположном от них направлении, на давно сформировавшемся автоматизме. Например, проходит день, и я к каждой цели пишу – «ничего не сделала», «ничего не сделала» или какую-то маленькую вещь все-таки сделала. Я начала понимать, что мое мышление и действия на эти цели еще не настроены. Я пока про эти цели думаю как раз в магическом ключе, мол, хорошо было бы, если бы без усилий все сбылось. Мне стоило определенных сил и честности по отношению к самой себе (помним про критику по отно-

шению к тому, на что мы тратим время?) это признать и начать вести дневник регулярно. Теперь даже в те моменты, когда я очень сильно устаю, например, два дня я позволяю себе отдохнуть, я пишу в своем дневнике: «Лежала в сторону своей мечты». Потом я открываю его, читаю свои цели и думаю: да, я действительно лежала. Валяться с чувством вины я тоже не хочу, поэтому так и пишу «лежала в сторону своей мечты» и делаю приписку: «Через два дня я отдохну, встану и продолжу двигаться в сторону своей цели».

Я помню тот момент, когда через два месяца я четко осознала, что цели, которые я написала, – они на самом деле мои. Потому что я перестроила не свое мышление, а свои действия, а вслед за ними перестроилось и мышление. Я изменила свое регулярное поведение: поиск инструментов/людей и действия, которые мне могут помогать. Я поняла, что действительно получаю удовлетворение, заполняя этот дневник каждый день, перечитывая эти цели и понимая, что это делаю я собственными руками. Это не только мои цели, но и мой характер, целеустремленность, сила воли (хоть многие и говорят, что ее в голове не обнаружено). Постепенно у меня прошли чувства тревоги, страха, вины, стыда – потому что за это движение и проверку своих целей я взяла ответственность действиями. Поэтому я вам рекомендую в ближайшее время завести такой дневник и понаблюдать за собой в течение трех-четырех месяцев. Посмотрите, куда вы двигаетесь, что вы делаете каждый день, на что тратите

свои часы.

Как пишет уважаемый мною Александр Семенович Фридман в книге «Вы или хаос»: «Время – один из самых справедливых в мире ресурсов. У каждого человека в сутках 24 часа, по 60 минут в часе и по 7 дней в неделе. Ни у кого нет ни больше, ни меньше этого количества. Друг от друга мы отличаемся тем, как мы тратим свое время».

Так вы сможете проверить, реальны ли ваши цели, двигаетесь ли вы к ним и сохраняете ли поступательное движение. Это является самым главным, насколько я могу судить исходя из своей практики. Человек может говорить все что угодно про свои цели, но именно время покажет, что он готов реализовывать. Меня многие спрашивают: «А как определить – эти желания и цели мои или социально желаемые?» Легко: либо вы к этому двигаетесь, либо нет. Либо вы собираете для этого нужные инструменты, либо нет. А это можно проверить с помощью такой письменной фиксации.

Мы исследуем поле вариантов реализации: что нам нужно для того, чтобы это состояние, этот образ жизни реализовались? Если же вы эту точку в пространстве не фиксируете, не показываете, чего хотите, куда хотите, то как у вас начнут подтягиваться туда ресурсы? Если вы смотрели мой вебинар по долгосрочному трекингу, то помните про поле возможностей. Сейчас повторю коротко. У нас нет единой прямой линии, по которой мы бежим к цели. У нас есть поле многих шагов, которые мы делаем. Шаг – и дальше у нас начина-

ют формироваться варианты (их всегда несколько). Выбрали следующий шаг – еще поле вариантов. Путь к нашим целям нелинейный. И для того чтобы туда прийти, чтобы поле возможностей для нас начало формироваться, нам нужна точка в пространстве и адекватное состояние, чтобы начать совершать действия. Если есть легкая тревожность, можно с помощью дневника ее и убрать. На самом деле это действенный метод самопомощи и анализа того, как протекает ваша жизнь.

Зачем нам ежедневная фиксация? Для того чтобы сказать себе: классно, я сегодня сделал этот шаг; чтобы присвоить себе этот опыт в качестве Я-ответственности. Почему цели нужно писать через «я сделал», а не через «я хочу»? Потому что мы начинаем себя погружать в состояние, в этот реализованный образ и свою ответственность. Если это сделал я, то как? Я сейчас говорю совсем не про эзотерику. Это про выведение в чистую логику и в планирование поступательных шагов.

Наконец-то загадываем. То есть формулируем.

Сейчас действительно огромное количество информации о том, как определять свои реальные желания и цели, как к ним двигаться и т. д. и т. п. Море информации, море инструментов, у каждого своя методика, и это очень здорово, потому что у вас есть выбор. Вы можете поэкспериментировать, потестировать – какой инструмент вам подходит

больше, какой меньше, что вы возьмете с собой в реальную жизнь, что вам помогает двигаться.

Итак, первое, как я уже и сказала, – две-три цели. Второй момент – как формулировать трансформирующие цели? Формулировка должна отражать в настоящем времени то состояние, которого вы хотите достичь. Не «хочу получать 200 тысяч рублей», а «я получаю 200 тысяч рублей ежемесячно», например, «после вычета налогов» или «до вычета налогов». То есть вы должны мысленно перенестись в тот момент, когда цель достигнута. Это формулировка цели, которая должна пойти в дневник. Это формулировка цели исходя из Я-ответственности. Не детское «хочу получить», но взрослое «получаю» (тогда у вас больше шансов крутить в голове эту цель с позиции инструментов реализации).

Цель должна быть вплетена в тот образ жизни, который вы хотели бы вести, если бы она реализовалось. Поэтому, когда будете делать задание про образ жизни, не забудьте проанализировать написанные цели и то, насколько они стыкуются с тем, какой образ жизни вы для себя представили. Формулировка состоит из того состояния, когда вы уже добились этой цели, только так можно со временем почувствовать, ваша это цель или нет. Например, «хочу быть здоровой, стройной, красивой, активной, чтобы чувствовать себя уверенно в любой одежде» не работает как цель. Почему? Потому что нет конкретики и непонятно, к какому образу идем.

«Я зарабатываю по 200 тысяч рублей ежемесячно, делаю это легко и непринужденно, работая 6—8 часов в день. Я чувствую себя самодостаточным/самодостаточной и удовлетворенной/удовлетворенным» – уже больше конкретики, потому что в цели есть и конкретные цифры, и желаемое состояние.

Дальше вы формируете за-цель – цель, которая теоретически может быть следующим пунктом «назначения» после реализации цели. Она в дневник уже не пишется, но она для вас важна, потому что некоторые цели не реализуются или после достижения цели может произойти откат. Например, вы поставили себе цель «я похудела на 5 килограммов». Добились цели, а через месяц вес вернулся. Почему? Потому что организм задачу выполнил. Ваш мозг действительно задачу реализовал – все, он молодец. Он говорит: «Слушай, я с задачей справился, можно назад? Спасибо, я пошел». Дальше у него картинки нет, дальше у него вопрос: «А мне это вообще зачем?» И как раз формирование за-цели, то есть того, что будет дальше (в нашем примере – после того как вы похудеете на 5 кг), – важный элемент любого целеполагания. Если вы не формируете другую цель, которая станет частью вашего образа жизни, откаты возможны. Ведь нет понимания, что с этими достижениями дальше делать. Например, такая за-цель может быть про здоровье и хорошее самочувствие. Ведь худеем мы не только для красоты. Мы стремимся к тому, чтобы хорошо себя чувствовать. Значит, можно

поискать формулу в этой области.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.