

МАРИЯ БАТТИ

# ДАВАЙ ЗАЙМЕМСЯ КАРЬЕРОЙ

чтобы  
работодатели  
тебя ценили,  
хотели, хвалили



БОМБОРА

Книги-драйверы

Мария Батти

**Давай займемся карьерой.  
Чтобы работодатели тебя  
ценили, хотели, хвалили**

«ЭКСМО»

2023

УДК 159.92  
ББК 88.4

**Батти М. В.**

Давай займемся карьерой. Чтобы работодатели тебя ценили, хотели, хвалили / М. В. Батти — «Эксмо», 2023 — (Книги-драйверы)

ISBN 978-5-04-190209-4

Количество задач растет, а зарплата нет. Повысили коллегу-выскочку, а трудолюбивый тихоня десять лет в одной должности. Может, проблема в начальнике? Или в коллегах? Или в нехватке опыта? Все гораздо проще: нужно говорить о том, чего вы хотите или не хотите. Мария Батти объяснит, как правильно вести диалог с руководителем и коллегами, а также какие навыки нужны для быстрого карьерного роста. Благодаря этой книге можно узнать: • как договориться с начальником о повышении; • почему синдром отличника мешает продвижению по карьерной лестнице; • сколько времени должен занимать идеальный отчет, чтобы руководитель остался доволен, а коллеги не заснули, и многое другое. В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

УДК 159.92

ББК 88.4

ISBN 978-5-04-190209-4

© Батти М. В., 2023

© Эксмо, 2023

# Содержание

Введение	6
Часть I	12
Глава 1	12
Конец ознакомительного фрагмента.	17

# **Мария Батти**

## **Давай займемся карьерой. Чтобы работодатели тебя ценили, хотели, хвалили**

© Батти М. В., текст, 2023

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2023

В оформлении обложки использованы элементы дизайна: Catalyst Labs, Anatolir / Shutterstock.com

\* \* \*

## Введение

В России не принято говорить о карьере. У многих людей как наследство от прошлых поколений прочно закрепилось представление, что построить ее можно только через интриги, подсиживания и хождение по головам. Они считают подобные действия этически неприемлемыми для себя, а потому вовсе не занимаются своим продвижением. А если и используют некоторые приемы, то делают это тайно, чтобы их не сочли карьеристами.

Некоторые понимают карьеру исключительно как движение вверх. Для них она означает работу на руководящих должностях, к которым они не стремятся. Им достаточно просто заниматься своим делом. Такие люди даже не задумываются, что расти можно не только в плане властных полномочий, но и наращивая экспертное влияние.

А кто-то считает, что специально заниматься карьерой и не требуется: главное – хорошо работать. Одна из моих клиенток в начале нашей работы так и говорила: «Умный руководитель заметит мои старания и вознаградит, а с глупым и дел вести не стоит». В результате за восемь лет, предшествующих нашему знакомству, она трижды меняла работу и каждый раз застревала на исходной должности. Едва выслушав рассказ о ее проблеме, я уже знала: передо мной типичная отличница. В течение пятнадцати лет учебы в школе и вузе она придерживалась одной стратегии – «старайся и получишь пятерку». И, повзрослев, не сочла нужным ничего менять.

На работе все обстоит иначе. Руководителю невыгодно повышать сотрудника в должности, так как ему придется искать замену, а это требует расходов на рекрутинг, обучение и мотивацию. Поэтому если он сам не будет систематически доказывать начальству необходимость своего продвижения, то может навсегда остаться на одном месте и при начальной зарплате.

Даже те, кто задумывается о карьере, часто подходят к ней весьма поверхностно. Ограничиваются лишь составлением резюме, поиском подходящих вакансий, прохождением интервью и ожиданием предложения от компании мечты. Эти люди готовы тратить время и деньги на карьерные консультации, чтобы попасть на желанную позицию. При этом абсолютно не понимают, как правильно вести себя на новом месте.

«Инстинкты помогут, – ответил мне один из моих клиентов, двадцатипятилетний аналитик. – Я не первый на работу устраиваюсь, как-нибудь справлюсь». Не справился. Оказавшись на новом месте, он столкнулся с нездоровой атмосферой в коллективе, самодуром-начальником и валом рутинных задач, которые занимали весь рабочий день, но никак не расширяли его функционал. Обычно люди с таким убеждением только через год или два, увидев, как далеко ушли вперед их коллеги-«выскочки», начинают понимать: «со мной что-то не так». На выяснение что именно, уходит еще пара лет. За это время отношения на работе выстраиваются таким образом, что изменить их не получается. Поэтому они решают начать все сначала: резюме, поиск вакансий, собеседование, выход на новую работу – если повезет, то в другой должности – а потом опять: «авось инстинкты помогут», – и новый цикл повторяет предыдущий.

Конечно, если вас устраивает уровень исполнителя, можно «просто продолжать работать», выполнять свои обязанности, ни на шаг не выходя за должностные инструкции. Но если вы ставите перед собой амбициозные цели, хотите стабильного повышения уровня дохода, стремитесь расти профессионально, то этого будет мало.

Вам необходимо сформировать стратегию своего развития на несколько лет вперед и определить тактические шаги на этом пути. Каждое свое достижение важно уметь в выгодном свете представлять тем, от кого зависит ваш рост. Стоит научиться грамотно вести переговоры с начальством о повышении в должности и увеличении зарплаты. В компании у вас должен сложиться имидж надежного и ценного сотрудника, поэтому нужно уметь выстраивать отношения с коллективом. Это все и называется «заниматься карьерой». И в условиях, когда мно-

гие компании выводят своих сотрудников на удаленную работу, эти умения не теряют своей актуальности. Даже наоборот: они становятся еще более важными для продвижения по карьерной лестнице!

Я знаю, о чем говорю, так как посвятила карьере пятнадцать лет своей жизни. За это время я сменила двенадцать должностей в пяти отраслях: от официантки на круизном лайнере до заместителя генерального директора по развитию крупного строительного холдинга. Я была и специалистом, и руководителем департамента, и стратегом в корпорации. Изучала «подводные течения» в больших офисах, училась «спасению на водах», видела крушение многих карьер, а также становление «от юнги до капитана».

И хотя мой карьерный путь был довольно успешным, его можно было пройти гораздо проще и эффективнее. Только на середине я смогла разобраться во всех тонкостях построения карьеры, после чего она буквально рванула. Но я до сих пор прекрасно помню, как сложно выживать в корпоративном мире самостоятельно, без советов знающих людей. Как трудно двигаться к своей цели на ощупь, время от времени заходя в тупик. И как тяжело справляться с профессиональным выгоранием, если ничего не знать о его первых признаках и профилактике.

Мне хотелось помогать людям идти по карьерному пути с достоинством и, главное, результативно. Поэтому я решила начать делиться своим опытом динамичного построения карьеры, то есть с позиции сотрудника, а не с точки зрения HR. Для этого почти семь лет назад я создала свой блог, который позже перерос в целый проект. Сначала он назывался «Карьерные игры» (по аналогии с моим любимым сериалом «Игра престолов»), ведь внутрикорпоративная борьба во многом похожа на игру. Но позже я поменяла это название на «Карьерные победы», так как оно точнее отражает настоящий смысл карьеры.

В рамках своего проекта я создала курс «Игра на повышение», который насчитывает более 10 000 успешных выпускников, и провела более 500 личных консультаций. И теперь весь свой опыт, подкрепленный результатами учеников и клиентов, я изложила в книге.

«Давай займемся карьерой!» – это квинтэссенция моей авторской методики, которая позволит вам комплексно посмотреть на развитие карьеры от специалиста до руководителя или эксперта в своей области. Ее основная цель – помочь хорошему работнику стать ценным сотрудником и получить заслуженное признание.

В Части 1 порассуждаем о том, что такое карьера, какой она бывает и где ее можно построить. Также вы узнаете, как лучше готовиться к собеседованию, чтобы оно прошло успешно, и поймете, когда стоит менять работу и даже профессию, а в каких случаях карьеру вполне можно построить там, где вы уже работаете.

В Части 2 разобраны конкретные инструменты, которые понадобятся вам для быстрых профессиональных достижений и успешного карьерного продвижения. Освойте их, и вам будет неважно, где строить карьеру – в офисе или на удаленке.

Часть 3 посвящена особенностям взаимодействия с начальством, от которого во многом зависит ваша карьера. Я расскажу, как лучше всего добиться повышения в должности и увеличения зарплаты.

И, наконец, Часть 4 – об отношениях с коллективом: про завоевание авторитета, разрешение конфликтов и борьбу с интригами.

После прочтения книги вы будете четко понимать, куда и как вам двигаться дальше и где взять на это ресурсы. Книга построена в форме практикума, чтобы вы могли получить от нее максимальную пользу. Помимо теории, вы найдете здесь много шпаргалок, которые удобно иметь под рукой, а также заданий, закрепляющих и дополняющих уже усвоенные вами знания. Изучая материал книги, вы сможете сразу применять его на рабочем месте, что позволит быстро получить желаемый результат.

Книга «Давай займемся карьерой!» в первую очередь будет полезна тем, кто работает по найму и планирует строить карьеру в своей компании. Если у вас был длительный перерыв в

работе из-за декрета или других личных обстоятельств, но вы хотите снова вернуться в найм, либо вы только начинаете свой трудовой путь после студенческой скамьи – книга поможет вам правильно зайти в компанию и создать рабочие отношения без ошибок.

Те, кто работает на удаленке, благодаря книге смогут грамотно строить собственное позиционирование, лучше понимать мотивы руководителя, правильно вести с ним переговоры, чтобы не выпадать из его поля зрения и успешно заниматься карьерой даже из дома.

Также книга будет интересна карьерным консультантам и тренерам, которые ведут в этой сфере свой бизнес. Станет отличным методическим пособием и поможет обучать других строить свою карьеру.

Я покажу вам, что построением карьеры можно вдохновенно и с интересом заниматься. Уверена, что ее можно и нужно строить играючи. Это поможет раскрасить будничность работы, на которой мы проводим большую часть жизни, и превратить ее в приятное и осмысленное дело. Сама по себе карьера приносит немало радости. Главное – подходить к ней с умом и желанием.

Не бойтесь мечтать, мыслите шире и позволяйте себе ставить высокие цели, ведь прямо сейчас у вас в руках находятся все инструменты для того, чтобы их достичь. Именно с этого мы и начнем.

В добрый путь к успешной карьере!

### **Прежде чем продолжить чтение...**

Любое дело лучше всего начинать с постановки цели, и построение карьеры не исключение. План своего карьерного развития лучше составлять ближе к окончанию вуза, а в идеале – за один-два года до выпуска. Он должен включать стратегию продвижения на несколько лет вперед и главные тактические шаги по ее реализации. Если плана не будет, в итоге вы окажетесь там, куда вас вынесет карьерное море или направят другие люди. Поэтому крайне важно сформулировать собственные карьерные цели. И чем раньше, тем лучше.

Что вы уже знаете о целях? Что их надо ставить. Во всяком случае, все вокруг об этом говорят. Еще что-то про миссию, визуализацию и SMART. Однако 90 % целей из красивых блокнотов, ярких коллажей, списков в ежедневниках или смартфонах так никогда и не достигается. Если эта история не про вас, то пропустите этот раздел и пропишите свои карьерные цели. Если же достигать намеченного у вас получается не всегда, имеет смысл поменять свои формулировки. Часто цели выглядят примерно так:

- «Хочу найти хорошую работу».
- «Хочу, чтобы меня уважали».
- «Хочу стать начальником».
- «Хочу работать меньше, а получать больше».

Они не работают, потому что это не цели. Это ваши ожидания.

- «Я ожидаю, что найду хорошую работу».
- «Я ожидаю, что люди начнут меня уважать».
- «Я ожидаю, что меня наконец оценят и повысят».

Ожидания редко оправдываются, и обычно это сильно задевает человека. Но злиться тут бессмысленно. Вы же ничего не сделали для того, чтобы они реализовались, верно?

В отличие от ожиданий, цель = результат, а результат = набор действий. Другими словами, цель – это то, что вы намерены делать и сделать для ее осуществления.

Для реализации намерений вам понадобятся ресурсы, ведь усилия сверх обычных требуют сначала накопить потенциал. Его создает ваша неудовлетворенность жизнью. Поэтому для начала давайте зафиксируем, какие цели у вас есть в целом, так как работа – всего лишь часть жизни, и одно без другого не существует.

Итак, какой вы видите свою жизнь через год?

Какой вы видите ее через 3 года?

Через 10 лет?

Пока запишите только свои мысли, охватив важные для вас сферы: карьеру, доход, семейную жизнь, личное время и прочие. Построить дом, открыть бизнес, сыграть роскошную свадьбу, переехать за границу, купить квартиру в столице – чего вы хотите? Для чего вам деньги? Задумайтесь именно о материальном. О том, чего нет в вашей реальности, но вы видите это в самых смелых мечтах.

Цели должны быть амбициозными, чтобы давать необходимую для их реализации энергию и подстегивать ваш азарт.

Мелкие желания через какое-то время будут исполнены, и ваш карьерный путь быстро зайдет в тупик. Если у человека нет амбиций, то ему нет смысла делать карьеру.

Только не путайте амбиции с фантазиями. Витание в облаках не приводит ни к чему хорошему. «Хочу много денег и ничего не делать» – часто слышу я от своих клиентов в начале нашей работы. Это не цель, а девичьи грезы. Поэтому мы меняем ее на что-то типа: «Хочу зарабатывать полмиллиона в месяц и через несколько лет купить трехкомнатную квартиру в Москве». Это уже амбиция. Тут есть конкретные ориентиры для достижения цели и ощущается готовность действовать. Осталось прописать стратегию реализации этой цели и разбить ее на шаги.

Но и это еще не все. Для удовлетворения амбиций нужны не только действия, но и определенный социальный статус. Если вы хотите квартиру в центре столицы, то, будучи рядовым менеджером, вы ее, скорее всего, никогда не купите. Поэтому подумайте, какого статуса вы хотите достичь? Кем вы себя представляете в недалеком и отдаленном будущем: матерью, главой семьи, генеральным директором, создателем? Это все определенные статусы. Какие-то из них сменяют друг друга, а какие-то присутствуют в нашей жизни одновременно.

Важно понимать, что сначала возникают амбиции, а уже потом к ним подтягивается социальный статус. Один мой клиент делал то же самое, что и его коллега, но он ощущал и называл себя не просто менеджером проекта, а его руководителем, потому что на этот пост он и метил. И это самовосприятие ему удалось донести до своего начальства. В итоге он полностью взял на себя управление проектом и достиг своей цели.

Когда вы определились с амбициями и статусом, то есть с материальными составляющими жизни, самое время задуматься о духовной стороне карьеры. Работа – это лишь один из способов самореализации. Для того чтобы не выгореть, когда желаемые материальные вершины будут достигнуты, важно понимать, чем ваша деятельность полезна для людей, как с ее помощью вы меняете мир. Начните с малого: просто задумайтесь об этом. Представьте себе жизнь, в которой вы получили все, что хотели. Как проходит ваш обычный день? Ради чего вы ходите на работу? Что хорошего ваша деятельность приносит в этот мир? Для чего вы здесь?

У многих баланс между материальным и духовным нарушается. Одни люди уходят в сторону духовного и забывают о материальном: ищут предназначение, смысл жизни, отрываясь при этом от социума и реального мира. Другие застревают только на материальном: достигают-достигают-достигают, а в возрасте 30–35 лет задают себе вопрос: «И зачем мне все это?»

И тот и другой перекося ни к чему хорошему не приводят, поэтому еще на старте своей карьеры стоит опереться на обе ноги.

Итак, прежде чем начать строить карьеру, обязательно подумайте вот о чем:

1. Есть ли у вас амбиции? Без них рост невозможен. И пусть сейчас что-то вам может казаться недостижимым – когда-нибудь это станет вашей реальностью.

2. Понимаете ли вы, что для удовлетворения амбиций необходим определенный социальный статус? Без него невозможно стать владельцем шикарных домов, крутых машин и яхт.

3. Наконец, последнее и самое сложное. Какова ваша миссия в идеальной картинке жизни? Что вы хотите привносить в этот мир?

Пусть это станет вашим первым заданием в этой книге. Не будем заходить слишком далеко – возьмем ближайшие 5 лет. За этот срок вы вряд ли успеете выполнить миссию, которую определите для себя, но ее осознание точно станет отличным ориентиром на вашем пути!

Чтобы глубже понять свою мотивацию и увидеть, где лежат ваши ресурсы для достижения поставленных целей, письменно ответьте на несколько вопросов уже в применении к чтению книги, которую вы сейчас держите в руках. Ведь, по сути, ее покупка – ваш первый шаг навстречу жизни мечты, верно?

*Вопрос первый.* Ради изменений в какой сфере своей жизни вы читаете эту книгу и что в этой сфере вас не устраивает?

*Вопрос второй.* На что вы хотите это поменять?

Ответьте на него максимально конкретно, избегая слов «эффективно», «гармонично», «комфортно», «миссия», «предназначение». А за слово «осознанность» и любые его производные ущипните себя за руку. Напишите так, чтобы вас понял даже пятилетний ребенок.

Если ребенка рядом нет, вот вам еще параметры для проверки:

- Ваш ответ уместился в одно предложение.
- Он не содержит инфинитивов (глаголов, отвечающих на вопрос «Что делать?»).
- В нем есть хотя бы одно существительное.
- Его можно нарисовать, и этот рисунок трактуется однозначно.

Сделано? Двигаемся дальше.

*Вопрос третий.* Что вы намерены сделать за время чтения этой книги для того, чтобы получить желаемое?

Проверочный вопрос: вы уверены, что это приведет вас к тому, чего вы хотите?

*Вопрос четвертый.* Каковы качественные и количественные параметры того, что вы собираетесь сделать за ближайшие пару недель?

Ответ на четвертый вопрос – это ваша цель для изучения книги. Проверьте ее по чек-листу:

- Сформулирована в виде уже достигнутого результата.
  - В ней отсутствуют инфинитивы.
  - Имеются конкретные цифры.
  - Ваш результат в конце чтения можно увидеть глазами. Не представить, не описать, не объяснить, не осознать. Увидеть.
  - Вы точно знаете, каким образом результат чтения книги послужит достижению вашей основной цели.
  - Вам понятно, что для достижения этой цели надо сделать прямо сейчас.
- Вот пример ответов на эти вопросы:

1. Мне надоело жить в маленькой квартире.
2. Через полгода я снимаю трехкомнатную квартиру в центре города.
3. За время вдумчивого чтения книги я подготовлюсь к разговору с начальником и попрошу прибавку к зарплате.
4. Качественные и количественные параметры:
  - изучила материалы всех глав книги;
  - выполнила все практические задания;
  - выстроила стратегии развития на ближайшие полгода – от одной до трех;
  - провела переговоры с начальником.

Или

1. Я недовольна собой: сижу на одной должности уже несколько лет, хотя другие давно меня обогнали.
2. Через полгода я стану начальником отдела.
3. После вдумчивого чтения книги я начну изучать функционал новой должности и постепенно осваивать новые обязанности.
  - а. Да, это поможет достигнуть цели, так как мне важно изучать новые навыки и внедрить привычку делать это каждый день.
4. Качественные и количественные параметры:
  - изучила материалы всех глав книги;
  - выполнила все практические задания;
  - выстроила стратегии развития на ближайшие полгода – от одной до трех;
  - записалась на курсы повышения квалификации – от одного до трех;
  - провела переговоры с начальником.

И, наконец, *пятый вопрос*. Что вы сделаете на этой неделе для реализации своей цели?

Что ж, с целями определились. Теперь давайте двигаться дальше!

# Часть I

## Выбор карьерного пути

*Цели должны быть амбициозными, чтобы давать необходимую для их реализации энергию и подстегивать ваш азарт.*

### Глава 1

## Развитие карьеры в России

Обычно под карьерой подразумевают исключительно пошаговое продвижение с повышением: специалист, начальник отдела, директор департамента, генеральный директор, президент группы компаний. Мне нравится другая трактовка этого понятия – карьера как жизненный путь. Именно такое значение в самом широком смысле имеет слово *carriera* в переводе с итальянского.

Действительно, карьера – это не просто должностной рост. Это развитие профессионализма длиной в жизнь, которому стоит уделять особое внимание.

Оно включает приобретение не только новых знаний, но и умения взаимодействовать с людьми. Навык договариваться, а иногда и управлять ими, помогает эффективно использовать свои профессиональные компетенции и развиваться как специалист.

Согласитесь, это отличается от простого выполнения профессиональных обязанностей: составления отчетов, выполнения плана продаж, организации отгрузок, приема звонков, работы на станке или проведения уроков. Обычно результат такой деятельности явно выражен, и именно его ожидает увидеть руководство. Перечень функций, которые должен выполнять сотрудник, как раз и называется работой, но наше профессиональное развитие не сводится только к ней одной.

*Моя клиентка Ольга прошла множество образовательных программ и курсов повышения квалификации. Казалось бы, такой сознательный подход должен был гарантированно привести к карьерному росту, но к моменту нашей встречи она все еще оставалась рядовым специалистом, время от времени получающим надбавки. Ольга – первоклассный эксперт, но не могла построить карьеру, потому что совершенно не умела общаться с людьми и заявлять о себе.*

Представьте, что у нас есть два колеса – работа и карьера. Для достижения жизненных целей они должны быть сбалансированы, равноценны и двигаться одновременно. Выбирать между ними не нужно. Иначе в первом случае вы станете просто функциональной единицей, которую в любой момент можно заменить кем угодно, а во втором – столкнетесь со всеми «прелестями» подковерных игр внутри компании, в которых на самом деле нет победителей. Настоящая карьера – это то, что происходит вокруг нашего функционала, но без чего он, в свою очередь, никогда не перенесет нас из одной точки в другую.

### Особенности построения карьеры в России

В разных культурах подход к трактовке понятия «карьера» зависит от истории их развития. В некоторых странах фокус внимания сосредоточен на буквальном значении, а где-то больше смещен в контекст.

Низкая контекстность больше характерна, например, для немцев и американцев, которые обычно оперируют конкретными рабочими задачами и действуют строго в рамках должностных инструкций. Они придают большое значение профессионализму, то есть навыкам и компетенциям, которыми обладает работник, и предпочитают ясные, точные взаимодействия внутри рабочего коллектива. На этих основаниях там и строится карьера.

В регионах с высокой контекстностью, к которым относятся многие азиатские страны, а также Россия, большее влияние на результат работы оказывают личные отношения и обстоятельства переговоров. Перед тем как перейти к обсуждению проблем и выполнению рабочих задач, здесь принято наладить общение и вызвать взаимное доверие, сделав это, например, за обедом в ресторане. Именно поэтому в русском бизнесе так важно сначала установить контакт с клиентами, подчиненными и коллегами. Важно уметь читать между строк, не воспринимая буквально все, что было сказано или написано, каждый раз перепроверяя информацию и наблюдая, кто, как и на что реагирует. Благодаря этому у нас создается оптимальная рабочая атмосфера, в которой уже можно строить карьеру, используя свои профессиональные качества и навыки.

*В крупной строительной компании, где я работала, все руководители отделов были мужчинами, кроме меня и директора по персоналу. Большинство вопросов мы решали на совещаниях, но самые деликатные (и, как потом оказывалось, самые важные) мужчины обсуждали после работы в бане, куда меня, естественно, не приглашали. Я не могла повлиять на принятие этих решений и узнавала о них постфактум, когда ничего уже нельзя было изменить. Как же меня это злило!*

Вместе с этим для русского бизнеса характерны высокие риски, отсутствие четкой структуры, засилье бюрократии и определяющее значение воли одного человека.

Российская экономика вообще вещь сложная, а в период кризиса и вовсе превращается в настоящие «русские горки» на максимальной скорости.

И все эти особенности нужно учитывать, строя свою карьеру.

Рынок в России уже не растет так, как это было в 2000-х, когда любая, даже самая пассивная компания развивалась только за счет выхода на него. В 2010-х рост рынка замедлился, но все же продолжался. В 2014 году нас выбросило на обочину мировой экономики, а в 2022-м разразился кризис, равных которому не было. Большинство западных компаний ушли, часть из них выкупил российский менеджмент или инвесторы из все еще дружественных стран.

Кроме того, на нашем рынке сейчас наблюдается очень низкая маржинальность.

На «дешево купить – дорого продать» больших денег уже не сделать.

При этом все сильнее растет конкуренция, затраты на ведение бизнеса, его забюрокраченность и защита рабочего населения со стороны государства. Поэтому многие компании стремятся повысить свою эффективность за счет снижения расходов на производство и рабочую силу, отдавая предпочтение подрядчикам из регионов, а также переводя бизнес в онлайн.

Полным ходом идет огосударствление экономики: частные компании становятся государственными и окологосударственными предприятиями. Появилось множество экосистем: Сбер, VK, Яндекс, Mail.ru, ВТБ, Альфа-банк, которые ассимилируют все больше стартапов, превращаясь в государства внутри государства.

В результате изменения рынка корпоративные карьеры затормозились. Из-за той же низкой маржинальности крупные компании перестали расти на большие цифры: 1–2 % в год для корпорации теперь обычное явление, и карьеры их сотрудников развиваются соответственно. Так как инфляция всегда опережает темпы производительности, то сокращения и урезание зарплаты в крупных компаниях стали привычным делом. По этой же причине сотрудников

реже берут в штат, отдавая предпочтение контрактам с самозанятыми и ИП: на аутсорсинг выводятся целые проекты и отдельные функции компании. На Западе этот тренд появился уже 15–20 лет назад, а у нас он пока набирает обороты, но будет только расти.

Как следствие, возможности развития карьеры все больше уходят в сторону стартапов, мелких или средних компаний, для которых увеличение прибыли на 20–30 % более реально из-за небольших общих оборотов. Соответственно, они гораздо чаще предлагают крупные зарплаты, дают соцпакет и создают комфортные условия труда.

Вместе с этим и крупный, и средний бизнес все чаще прибегает к услугам различных консультантов, чтобы с их помощью оперативно сориентироваться в условиях быстро меняющегося рынка и наметить новый правильный курс своего развития. Особенно они прислушиваются к выходцам из крупного бизнеса, понимающим процессы экономической турбулентности изнутри, благодаря чему являются отличными независимыми экспертами.

Одним словом, в отличие от начала 2000-х поиск работы сегодня требует совершенно другой стратегии. Тогда достаточно было закончить престижный вуз, чтобы крупные корпорации сами вас хантили. Сейчас без собственных усилий не обойтись. Причем работать и развиваться выгоднее в мелких и средних компаниях. Хотя и там нужно быть готовыми скорее к внештатному контракту, чем к работе внутри компании.

Несмотря на все изменения экономики, а во многом благодаря им, у нас появилось гораздо больше вариантов построения карьеры. Если говорить о профессиональном росте в рамках какой-то организации, мы можем двигаться либо вверх по должностям (вертикальная карьера), либо углубляться в свою область, становясь в ней профессионалом (экспертная карьера). Эти же варианты доступны и на удаленке. Многие компании и сами офисные работники активно переходят на эту форму работы. Она распространилась во время пандемии 2020 года, и дальше она будет только укреплять свои позиции.

Карьера может строиться и в рамках собственного дела, для развития которого человеку требуется осваивать все больше смежных дисциплин – маркетинг, дизайн, рекламу – и расти уже как предприниматель. Если офисные стены стали тесны, можно начать работать в одиночку, выполняя небольшие заказы частных лиц или ведя проектную работу на разные организации по договорам. Такого предпринимателя называют фрилансером (независимый специалист). Зарабатывает он немного, но и обеспечивает свою деятельность сам, без найма работников.

Если человеку хочется масштабироваться, брать на себя более серьезные обязательства и получать от их выполнения бóльшую отдачу, он может организовать собственный бизнес на основе своих экспертных знаний, имеющегося опыта работы и с помощью нанятых сотрудников.

*Татьяна, будучи маркетологом крупной нефтеперерабатывающей компании, хотела открыть собственное рекламное агентство. С моим сопровождением она справилась с этой задачей за полгода, в течение которого не только не «сожгла мосты», но и нарастила сеть клиентов. Среди них оказался даже ее бывший работодатель, хотя изначально он был категорически против ее ухода и грозился «черной меткой» и испорченной репутацией в отрасли, если она не останется в компании.*

Когда у человека появляются свободные ресурсы, он может стать бизнес-ангелом или инвестором, который вместо развития своего дела вкладывается в стартапы – результаты труда других людей – и получает дивиденды. В этом случае он также может начать жизнь рантье – покупать акции, золото и недвижимость, с легкой душой ведя сытую, комфортную жизнь. Сейчас в среде молодых людей очень популярно общественное движение, зародившееся в США и обозначаемое аббревиатурой FIRE («финансируем, инвестируем и рано выходим на пенсию»).

Они стремятся накопить достаточное количество денег к возрасту 40–45 лет, чтобы потом больше не работать, а жить на ренту от них.

Таким образом, направлений карьерного пути в современном мире может быть немало. В любом случае все это карьера, ведь мы развиваемся как профессионалы в своем деле. Даже если в какой-то момент мы меняем его на другое, то все равно продолжаем расти, только уже в новой области.

Какую форму деятельности выбрать – каждый решает сам! Все зависит от того, как вам комфортнее работать, какие плюсы ближе и каких минусов вы хотели бы избежать в своей трудовой жизни.

Однозначного ответа на вопрос, что лучше – работать «на дядю» или находиться «в свободном плавании», – нет. Но знать о преимуществах и недостатках каждого варианта все же стоит.

### **Плюсы и минусы работы в найме и на себя**

Про выгоды своего бизнеса знают многие. Вы работаете на себя, можете контролировать прибыль и зарабатывать гораздо больше, чем в найме. Многих людей вдохновляет сама идея заняться своим делом, особенно если оно любимое. К бизнесу также склонны те, кто любит действовать вне рамок и желает достичь большего. Несомненно, такой подход делает жизнь интереснее, продуктивнее и насыщеннее.

Кроме того, свой бизнес подходит тем, кто не любит от кого-то зависеть и перед кем-то отчитываться. Такие люди очень свободолюбивы. Любое указание в свой адрес воспринимают как унижение или притеснение – это их демотивирует. И такой тип людей не переделать. Им психологически комфортней самим выбирать, с кем, как и в каком режиме работать, вместо того чтобы выстраивать отношения с уже имеющимися коллегами в рамках существующих должностных инструкций по графику 5/2 с 9.00 до 18.00. Их очень греет, что в любое время, ни у кого не отпрашиваясь, они могут поехать в отпуск или отлучиться по семейным делам, а в результате трудовой деятельности им будет что оставить детям.

В работе по найму тоже немало плюсов, и чтобы найти дело по душе, совсем не обязательно стремиться на волю. Для начала деятельности не нужно искать стартовый капитал: вы приходите в офис и получаете оборудованное рабочее место, все необходимые материалы и ресурсы. Кроме того, вам не придется думать о том, как продать то, что вы создали, – для этого в компании работают специальные отделы и сотрудники. Вы выполняете свою часть работы, не касаясь остальных этапов рабочего цикла от старта до финиша. Компания также сама занимается развитием бизнеса. У вас не болит голова о том, что нужно улучшить, куда двигаться дальше и так далее. Все вопросы с муниципальными службами, банками, налогами работодатель тоже берет на себя. Еще один жирный плюс работы в найме – снижение груза ответственности за неверно принятое решение. Даже в случае фатальной ошибки сотрудника основную тяжесть удара примет на себя владелец бизнеса.

В найме обычно есть соцпакет, обеспечивающий ваши больничные, отпуска (а иногда и медицинскую страховку), автомобиль, бесплатные путевки, праздники. Вы можете спокойно отдыхать, зная, что свои деньги все равно получите. Многих людей привлекает стабильная зарплата два раза в месяц. Без лишних забот энная сумма денег поступает им на карточку. Также за время работы в найме они зарабатывают себе пенсию. Постепенно устанавливается определенный график работы, а образ жизни становится предсказуемым. Вы можете не думать о деле после окончания рабочего дня, что многим тоже очень нравится.

Как видите, плюсы и минусы есть в любой форме занятости. Беда, скорее, в неверном выборе поприща, на котором вы решили построить карьеру. Слишком часто отличные специа-

листы тратят немало сил и средств, чтобы стать посредственными предпринимателями, талантливые бизнесмены стремятся занять руководящие посты, а не менее одаренные руководители прилагают много усилий, чтобы перейти в ранг собственников корпорации, попутно наживая проблемы в семейной жизни, раннюю седину и список хронических заболеваний.

Ко мне нередко обращаются с запросом, как начать свое дело или кардинально поменять сферу деятельности. Так, однажды на консультацию пришла Екатерина, которой захотелось попробовать что-то новое вместо работы в офисе. Ей казалось, что лучшим вариантом будет начать печь торты, которые у нее отлично получались. Мы взвесили все за и против, пообщались с другими кондитерами, составили бизнес-план. Екатерина даже взяла отпуск, чтобы с головой окунуться в процесс. К концу месяца она поняла, что бóльшую часть времени ей приходится заниматься вовсе не тортами, а продажами, маркетингом, закупками и логистикой. Да и доход не порадовал. А чтобы заработать больше, придется нанимать других кондитеров. Из-за этого любимое дело потеряло для нее всю привлекательность. Екатерина решила, что продажами и маркетингом ей лучше заниматься в найме за достойную зарплату, а торты печь по праздникам, радуя знакомых и друзей. А чтобы ей стало легче работать в офисе, мы немного изменили ее позиционирование в компании и избавили от лишних функций.

## **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.