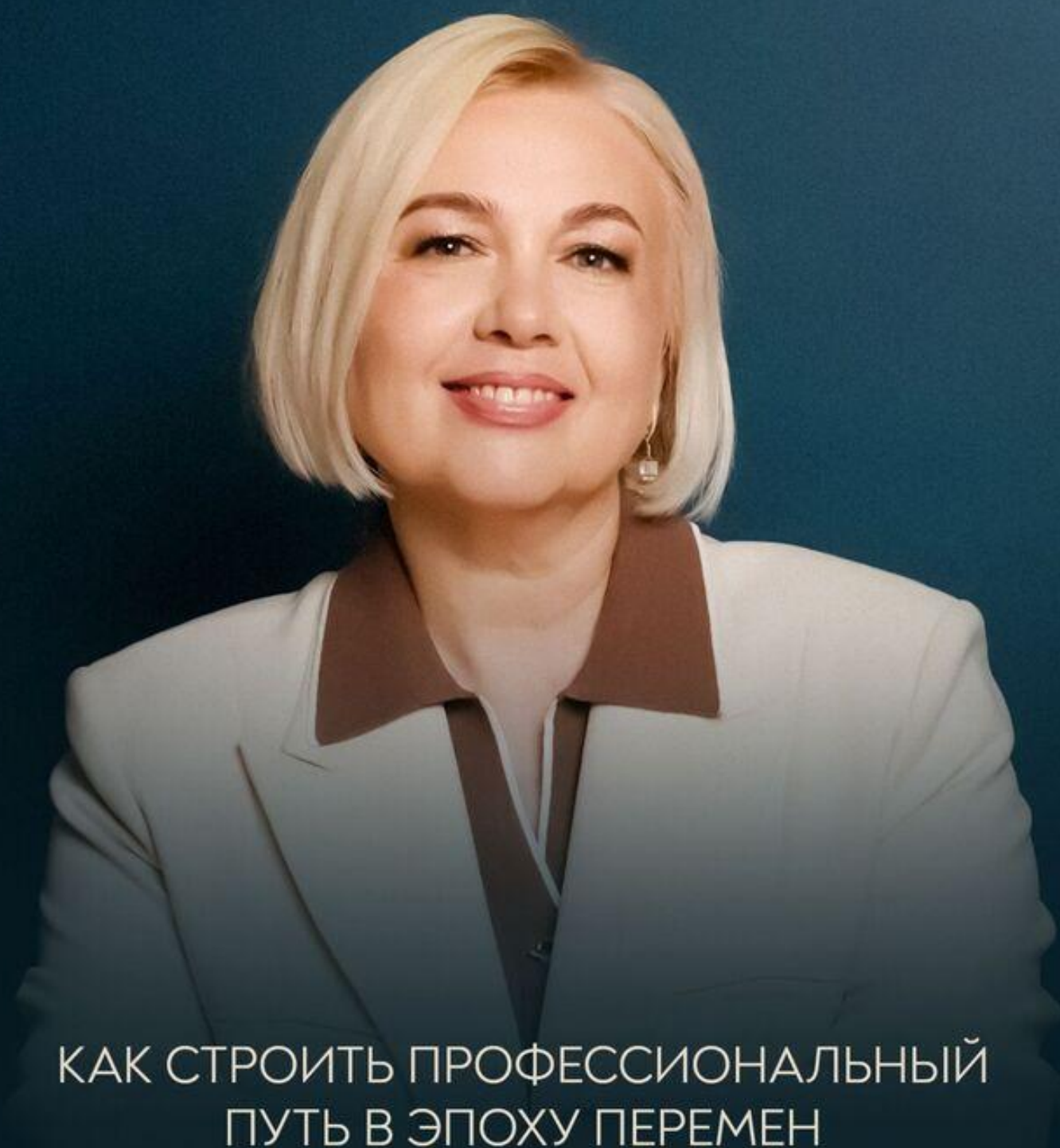


18+

ЕЛЕНА ПАРФЕНОВА

СИСТЕМНАЯ КАРЬЕРА



КАК СТРОИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ПУТЬ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

Елена Парфенова

**Системная карьера. Как
строить профессиональный
путь в эпоху перемен**

«Издательские решения»

Парфенова Е.

Системная карьера. Как строить профессиональный путь в эпоху перемен / Е. Парфенова — «Издательские решения»,

Эта книга о том, как построить карьеру, которая станет вашей опорой. Елена Парфенова, HR-эксперт с многолетним стажем, карьерный консультант и наставник, делится подходом, проверенным на промышленных предприятиях, в госструктурах и федеральных проектах. Вы узнаете:— как превратить накопленный опыт в капитал;— как выстроить личный бренд;— как управлять карьерой в любом возрасте. Без общих фраз. Только живой опыт, практические инструменты и спокойный разговор с тем, кто сам прошёл этот путь.

© Парфенова Е.

© Издательские решения

Содержание

Предисловие	6
Часть I:	8
Глава 1. Аудит активов: что составляет ваш профессиональный капитал	9
Глава 2. Вы — главный инвестор. Куда вложить свой профессиональный капитал?	14
Глава 3. Упаковка капитала: как говорить с рынком на его языке	16
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Системная карьера Как строить профессиональный путь в эпоху перемен

Елена Парфенова

© Елена Парфенова, 2026

ISBN 978-5-0071-0881-2

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Предисловие

Если бы мне, учителю географии, кто-то сказал, что через два десятилетия я буду выступать на Международном форуме технологического развития «Технопром», обсуждать кадровую стратегию региона с представителями министерств, а моё мнение как эксперта будут ждать в эфире радиостанции из Останкино, я бы, вероятно, не поверила. У меня не было для этого ни специального диплома, ни «особых связей». Было лишь последовательное движение из одной, казалось бы, несвязанной профессиональной вселенной в другую: из школьного кабинета — в мир телекоммуникаций, оттуда — в мир крупного промышленного производства, а затем — на площадку, где формируется повестка для целых отраслей.

Этот путь не был линейным восхождением по карьерной лестнице. Это была системная трансформация, в ходе которой я научилась видеть главное: как опыт одной сферы становится уникальным активом в другой. Как полученный в школе навык объяснять сложное просто помогает донести стратегию до тысячи сотрудников предприятия. Как понимание производственных процессов позволяет говорить с министрами о реальных кадровых проблемах экономики. Я не просто меняла работы — я училась переводить ценный опыт на язык новых задач. И это стало моим самым мощным профессиональным капиталом.

Из моего экспертного комментария для индекса деловой активности «ГлобалМедиа PMI» (февраль 2026). Февраль 2026 года зафиксировал перелом на российском рынке труда. Компании завершают цикл острого кадрового дефицита и переходят от стратегии удержания любой ценой к системной оптимизации. Ключевой тренд — поляризация спроса. Спрос на рабочих специалистов остаётся высоким. А вот офисный сектор столкнулся с сокращением вакансий и ростом конкуренции. Срок поиска работы достиг трёх-четырёх месяцев. Меняется и стратегия удержания. Индексация зарплат остаётся базой (её планируют 76% компаний), но реальную лояльность сегодня формируют нефинансовые факторы. В топе — гибридный график (73%) и открытый диалог с руководством. Люди всё больше ценят предсказуемость. Отсутствие карьерного роста (40%) и токсичная атмосфера (32%) выходят на первый план среди причин увольнений. Главный риск февраля — импульсивное увольнение без продуманной стратегии. Выигрывают те, кто осваивает искусственный интеллект, развивает гибридные компетенции и открыт к проектной занятости. Рынок окончательно разделился на два полюса: дефицит рабочих профессий и охлаждение спроса на офисных специалистов. Ключевая ставка — на эффективность, внутреннюю мобильность и собственные кадровые ресурсы. Именно на этот вызов отвечает моя методология «Системной карьеры».

Именно этот капитал я теперь вкладываю в работу с клиентами. Я, Елена Парфенова — карьерный консультант и эксперт по управлению персоналом, чьи комментарии востребованы ведущими федеральными СМИ («Российская газета», «Комсомольская правда», «Рамблер»), а экспертиза — на площадках уровня «Останкино» и «Технопром». Но я не верю в волшебные таблетки и разрозненные советы и рекомендации. Я убеждена: карьера — это не лотерея и не спринт с неизбежным выгоранием. Карьера — это ваш главный стратегический проект и самый ценный актив, которым можно и нужно управлять осознанно, системно и с достоинством в любом возрасте.

За десять лет работы в HR, прошедшие через практику промышленных предприятий, международных компаний и государственных проектов, я создала и отточила свою методологию. Это не просто набор техник, а целостная система. В её основе — подход к карьере как к управлению профессиональным капиталом. Я соединила принципы стратегического менеджмента и повышения производительности с глубиной карьерного консультирования и вниманием к личностному росту. Проверила её на более чем сотне клиентов — от амбициозных специалистов до опытных топ-менеджеров. Результаты говорят сами за себя: 87% достигают

целевых позиций за три месяца, 30% клиентов фиксируют рост дохода после перехода, и — что для меня особенно важно — 100% отмечают комфорт и чувство уверенности на всём пути изменений.

Мои методы работают не только в индивидуальном консультировании. Когда меня пригласили экспертом в прямой эфир радио «Останкино» на тему «Возраст как актив», я готовилась ровно по той же системе, что описана в этой книге.

Эта книга — собранная воедино и структурированная практика всего, чему я научилась. В ней нет абстрактных теорий. Есть работающая система, разложенная на конкретные шаги.

- Часть I «Фундамент. От активов — к стратегии» поможет вам не просто осознать, а провести строгий аудит своего профессионального капитала, стать его инвестором и научиться договариваться с рынком на равных.

- Часть II «Инструменты. Управление карьерой изнутри» даст ключи к управлению тремя главными внутренними активами: вашей репутацией (личный бренд), вашим временем и вашей сетью профессиональных связей.

- Часть III «Прорыв. Кризисы, переходы и лидерство» — это ваш план действий на сложные, но самые важные сценарии: управление кризисами, карьерный переход после 30+, а также уникальная стратегия для профессионалов 50+, превращающая возраст и опыт в «золотой ресурс».

Я писала эту книгу для того, кто, как и я когда-то, стоит на пороге перемен и чувствует, что его потенциал требует новой, более подходящей формы. Для того, кто устал от хаоса случайных решений и хочет наконец стать автором собственного профессионального пути.

Вы можете читать её последовательно, а можете начать с главы, которая отвечает на ваш самый острый вопрос сегодня. Но в любом случае, закрывая последнюю страницу, вы обнаружите, что у вас в руках — не просто книга, а ваша личная карьерная стратегия. Готовая, работающая, ваша.

Давайте сделаем это вместе — осознанно и без лишней суеты. Ваша лучшая профессиональная роль ещё не сыграна.

*С уважением и
теплыми пожеланиями на вашем пути,
Елена Парфенова
2026*

Часть I:

Фундамент. От активов — к стратегии

Помочь читателю провести аудит своего профессионального капитала и выбрать стратегическое направление для его инвестирования.

Глава 1. Аудит активов: что составляет ваш профессиональный капитал

Капитал, который не видно в резюме. Вы когда-нибудь чувствовали, что ваше резюме — это лишь бледная тень того, что вы на самом деле умеете? Что ваш реальный опыт не умещается в строчки обязанностей? Вы уверены, что видите все свои сильные стороны, или некоторые из них невидимы даже для вас? Эта глава — инструмент, который сделает ваш профессиональный капитал осязаемым и управляемым.

Прежде чем считать свои активы, нужно понять, что рынок готов оплачивать. Из публикации в «Российской газете» (январь 2026): «В топе навыков, влияющих на зарплату, — искусственный интеллект, аналитика, робототехника и гибкие навыки. Но главное — их сочетание. Будущее за гибридными специалистами». Начнём аудит.

Из моего комментария для «Комсомольской правды» (сентябрь 2025). Нас часто пугают, что роботы отнимут работу. Но давайте посмотрим правде в глаза. Профессии не исчезают. Они трансформируются. Бухгалтеров трясут уже много лет, а они всё здесь. Да, часть функций автоматизируется, но человек остаётся — контролировать, анализировать, принимать решения. Токарей и фрезеровщиков объявляли почти вымершими — а теперь их не хватает, и предприятия готовы платить любые деньги. Что меняется — так это гибридизация. HR-специалист сегодня — это уже не просто кадровик. От него требуются компетенции из диджитал, PR и маркетинга. Врач и учитель — святые профессии, их не заменит ИИ. Депутаты тоже останутся — робот не может представлять интересы людей. Так что не бойтесь за своё будущее. Бойтесь застыть в прошлом. Осваивайте смежные функции, развивайте гибкие навыки, следите за гибридизацией в вашей сфере. Ваш опыт не обесценится — он просто потребует новой упаковки.

Если бы меня попросили описать свой профессиональный старт одним словом, я бы сказала: квест. Квест, который начался на четвёртом курсе института, когда я стала мамой, и финишная прямая которого пролегла через школьный класс, где я с грустью осознала, что пора уходить. В традиционном резюме этот период уместился бы в сухую строку: «Учитель географии и биологии, заместитель директора по воспитательной работе». Но именно здесь, за пределами этой строки, и был заложен мой главный профессиональный капитал — тот, что не имеет прямого отношения к педагогике, но имеет всё отношение к умению решать сложные задачи, выстраивать системы и добиваться результата в условиях неопределённости.

Именно эти компетенции, невидимые в резюме, и есть ваша истинная валюта на современном рынке, где ценятся не должности, а способности решать проблемы.

Я научилась этому не из книг по менеджменту. Мне это диктовала жизнь: молодая студенческая семья, дочке два года, мы с супругом живём самостоятельно и сами отвечаем за всё. Это значило: получить диплом и выйти на работу, чтобы вносить свой вклад в общий бюджет. Этот опыт — мой первый и самый важный кейс.

Его формула: амбициозная цель (сохранить очное обучение + рано начать карьеру) + экстремальные условия (дефицит времени, ответственность за ребёнка) = отточенный навык целеполагания и тайм-менеджмента. Именно так, через призму решённых проблем, а не через список должностей, и стоит смотреть на свой опыт. Это и есть аудит ваших истинных активов.

Актив №1: Портфолио реализованных кейсов.

Ваш опыт — это решённые проблемы

Ваша карьера — это не хронология. Это — коллекция доказательств. Доказательств того, что вы умеете брать сложную ситуацию (Проблему) и превращать её в результат (Решение) с помощью конкретных действий.

- Кейс 1: Квест на выживание и рост.

Проблема: Необходимость совместить материнство, диплом очного обучения и ранний старт карьеры без потери качества в любом из направлений.

Действие: Жёсткое структурирование всех ресурсов (время, помощь семьи), расстановка приоритетов, отказ от перфекционизма в пользу эффективности.

Результат (актив): Диплом получен, карьера начата.

Сформированный капитал: навык работы в режиме многозадачности и высокой ответственности, умение видеть стратегическую цель сквозь тактический хаос.

- Кейс 2: Лаборатория адаптивности и инноваций.

Проблема: Работа в двух разных системах — частная и государственная школа с разной аудиторией — дети, родители, коллеги, и необходимость постоянно переключать мозг между девятью уроками в день, от природоведения до сложной биологии.

Действие: Быстрое освоение контекста, гибкость методик, внедрение творческих элементов — игровые формы обучения, деловые игры, групповые проекты и ранняя работа с тестовыми технологиями.

Результат (актив): Успешная защита первой категории с рекомендацией на высшую, управленческая позиция завуча. Сформированный капитал: компетенция работы с разнородной аудиторией, навык внедрения нового, системное видение процессов (от урока до общешкольного мероприятия).

- Кейс 3: Осознанный уход — диагноз по любви.

Проблема: Потеря взаимного вовлечения с аудиторией (учениками) при сохраняющейся любви к профессии. Ощущение, что потенциал требует новой среды.

Действие: Глубокий самоанализ, признание факта истощенности одного этапа и принятие решения об уходе не из-за усталости, а ради нового качества роста.

Результат (актив): Свобода для следующего шага.

Сформированный капитал: критически важный навык распознавать точки перехода и вовремя делать осознанный стратегический выбор, не цепляясь за прошлые достижения.

Ваше задание сейчас: возьмите лист бумаги. Выпишите не свои должности, а 3—5 самых сложных, запутанных или значимых рабочих ситуаций за последние 5—7 лет. Разберите каждую по схеме Проблема → Ваши действия → Конкретный результат. Не пишите «отвечал за отдел». Напишите: «Была проблема с низкой вовлеченностью команды (X) → Я инициировал серию открытых обсуждений и внедрил систему микробонусов (Y) → Текучка снизилась на 15% за квартал (Z)».

Спросите себя: «Какой тип проблем я решаю чаще и лучше всего? Системные? Коммуникационные? Кризисные?» Ответ укажет на вашу ключевую экспертизу — самый востребованный актив на рынке.

Актив №2: Универсальные навыки.

***Ваши компетенции — это инструменты
для любой работы***

Выявив свои ключевые кейсы, вы сделали половину дела. Теперь нужно понять, каким конкретным инструментарием вы пользовались для их решения. Эти инструменты — ваши

навыки. И здесь важно разделить: одни навыки похожи на конкретное программное обеспечение — они могут устареть (устаревший ГОСТ, специфичное ПО). Ваша задача — вычленив из навыков, привязанных к контексту (провести урок), универсальное ядро (структурировать и донести сложную информацию до разнородной аудитории за ограниченное время).

Другие — это универсальный инструментарий, который, подобно умению вести переговоры или управлять проектом, можно применить в любой сфере. Именно они и составляют ваш главный оборотный капитал.

Давайте разберём это на моём примере. Десять лет в школе я считала не педагогическим стажем, а интенсивной программой по развитию универсальных компетенций. То, что я оттачивала у классной доски, позже стало моим конкурентным преимуществом в бизнесе и консалтинге.

- Переговоры и работа с ожиданиями (работа с родителями) превратились в B2C- и B2B-коммуникации с клиентами и партнёрами. Фокус на общей цели и баланс уважения — основа любого партнёрства.

- Профессиональная этика и личный бренд (публичная роль учителя) легли в основу культуры делового общения и осознанного формирования репутации эксперта.

- Гибкость и адаптивность (обучение сильного, среднего и отстающего в одном классе) научили дифференцировать подход к разным типам сотрудников, клиентов и задач.

- Управление хаосом и структурирование (10 уроков в день по разным предметам) отточили навык мгновенного переключения контекстов и системного видения процессов, что бесценно при управлении проектами.

- Быть лидером, а не начальником (завоевание авторитета в классе) сформировало понимание, что реальное влияние строится на экспертизе и вовлечённости, а не на должности.

Ваше задание сейчас: вернитесь к своим кейсам из первого раздела. К каждому из них задайте вопрос: «Какими конкретными умениями (не качествами характера!) я пользовался (ась) для достижения этого результата?»

Составьте таблицу из двух колонок:

Мои кейсы (Актив № 1)	Универсальные навыки, которые я использовал(а) (Актив № 2)
<i>Пример: Внедрил(а) новую систему отчётности в отделе</i>	Управление изменениями, обучение коллег, работа с возражениями, системный анализ
<i>Ваш кейс 1</i>	<i>(Навыки: ...)</i>
<i>Ваш кейс 2</i>	<i>(Навыки: ...)</i>

Посмотрите, какие навыки повторяются в разных кейсах. Это и есть ваш стержневой профессиональный капитал, ваше базовое конкурентное преимущество.

Актив №3: Нематериальные активы.
Капитал доверия и сеть контактов

Этот актив требует постоянных, хоть и минимальных, инвестиций — не давайте сети забыть о вас. Простое поставить лайк на профессиональном достижении коллеги — уже поддержание связи.

Самый ценный актив часто нельзя потрогать руками. Его нельзя вписать в диплом, но он открывает двери, о которых вы могли и не мечтать. Это — ваша репутация и ваша профессиональная сеть.

- Репутация — это валюта, которую вы зарабатываете годами безупречного выполнения обязательств, экспертных решений и уважительного отношения к людям. Это то, что заставляет бывшего коллегу, услышав о вашем поиске работы, сказать: «Свяжись с Еленой, она решала у нас похожую проблему, и у неё получилось».

- Сеть контактов — это не количество друзей в соцсетях. Это инфраструктура вашего капитала. Это люди, которые знают о вашей экспертизе, доверяют вам и готовы быть мостом для ваших возможностей.

Вернёмся к моей истории. Когда я уходила из школы, я уносила с собой не только навыки. Я уносила репутацию ответственного и равнодушного педагога, которую создавали годы работы. Я не поддерживала связь со всеми учениками, но ключевые связи с некоторыми коллегами и родителями остались. Спустя десять лет мы случайно встретились с бывшей коллегой — к тому времени она стала руководителем детского дома. В том разговоре родилась идея благотворительного проекта, о котором я расскажу позже. А чуть позже другой контакт из школьного прошлого, узнав о моём новом пути в HR, порекомендовал меня для участия в отраслевом проекте. Так школьная репутация, превратившаяся в капитал доверия, открыла дверь в новое профессиональное сообщество. И помогла сделать важное дело.

Ваше задание сейчас — самое важное:

1. Карта доверия. Мысленно назовите 3—5 человек из вашего профессионального прошлого, не обязательно с последнего места работы, которые, если им позвонить прямо сейчас, смогут дать вам содержательную, искреннюю рекомендацию. Кто эти люди? Почему они так к вам относятся?

2. Аудит сети. В каких профессиональных сообществах вас уже знают? Например, «HR-сообщество», «молодые промышленники», сообщество выпускников обучающих программ развития. Запишите 2—3 таких сообщества.

Итоговая работа: Составьте баланс своего профессионального капитала.

Теперь у вас есть все данные. Вы не просто подумали о карьере. Вы провели структурированную ревизию по трём ключевым статьям активов. Давайте соберём их в единый отчёт — ваш личный баланс.

Возьмите чистый лист или откройте новый документ. Ответьте на вопросы максимально конкретно.

Баланс профессионального капитала:

1. Актив №1 Портфель кейсов. Что я уже доказал (а)?

Основная экспертиза (типы проблем, которые я решаю лучше всего)

Мой самый сильный кейс (Проблема → Действие → Результат)

2. Актив №2 Универсальные навыки. Чем я пользуюсь постоянно?

Три моих самых сильных универсальных навыка (из таблицы)

Какой один навык является моей «визитной карточкой»?

3. Актив №3 Нематериальные активы. Кто мне доверяет, и кто меня знает?

Моя ключевая репутация (за что меня ценят коллеги/клиенты)

Моё самое ценное профессиональное сообщество (где меня знают)

Посмотрите на этот баланс. Это — финансовый отчёт самого важного предприятия под названием «Вы». Раньше это были разрозненные воспоминания и ощущения. Теперь — это объективные данные для принятия решений.

Поздравляю. Вы только что проделали работу, которую 90% людей избегают, предпочитая действовать наугад. Вы знаете свой внутренний курс акций. Но чтобы ваш капитал рос, его нужно инвестировать. А для этого необходимо понимать внешний рынок.

Самый ценный актив бесполезен, если лежит не на том рынке. Ваша следующая задача — перестать смотреть на рынок труда как на хаотичный поток вакансий. Вы научитесь анализировать его как стратег: видеть не просто спрос на менеджеров, а конкретные ниши и секторы, где спрос на ваш уникальный набор активов будет максимальным, а конкуренция — осмысленной.

Вы уже ответили на вопрос: «Что я могу предложить?» Теперь мы найдём ответ на вопрос: «Кому это нужно больше всего и почему?»

Глава 2. Вы — главный инвестор. Куда вложить свой профессиональный капитал?

Разрушаем карьерную иллюзию начала с нуля и получаем инструмент для стратегического выбора. Главный враг вашей карьеры — это слово из четырех букв. Если бы мне нужно было найти самое разрушительное слово для карьеры, я бы выбрала — ноль. Односложное, обнуляющее, стирающее. Оно звучит в голове, когда кажется, что почва уходит из-под ног: при реструктуризации, выгорании, ощущении, что рост остановился.

Недавно я разговаривала с талантливой девушкой — IT-специалистом из сильной компании. Ситуация знакомая: туманные перспективы, чувство, что деятельность замораживается. И её вердикт себе был безжалостным: ну что ж, придётся начинать с нуля.

Этот момент — кульминация главной ошибки мышления. Ноль — слово, которое одним махом стирает все достижения, весь наработанный капитал, всю экспертизу. Но какого нуля? Ты же не забываешь языки программирования, управление проектами или переговоры с соисполнителями.

Я спросила её: а что, если ты стартуешь не с нуля, а с мощного фундамента? Давай посчитаем твой реальный капитал. Мы не говорили абстрактно о навыках. Я дала простое задание: выпиши не обязанности, а конкретные результаты за последний год.

Через день её список выглядел так:

- Оптимизировала процесс тестирования, сократила время релиза на 12%. Это опыт проектного менеджмента и повышения эффективности.
- Самостоятельно освоила новую сложную технологию (инструмент), чтобы закрыть потребность команды. Это скорость обучения и проактивность.
- Выступила ментором для двух стажёров, оба успешно влились в коллектив. Это наставничество и командная работа.
- Разработала документацию, которой теперь пользуется весь отдел. Это системное мышление и коммуникация.
- Подготовила презентацию на английском языке для стратегической сессии компании, которую успешно представил руководитель направления. Это стратегическое мышление, знание языка и коммуникация.

Что произошло? Список достижений стал материальным доказательством против мифа о нуле. Каждый пункт — это конкретный, переносимый актив, за который компании платят деньги. Ей не нужно было начинать. Ей нужно было грамотно перенести и переупаковать уже имеющийся портфель.

Почему мозг так легко поддаётся иллюзии нуля?

- Смещение роли и личности. Я — разработчик в компании X. Если компании X нет, то и Я якобы исчезает. На деле есть Я — специалист, который умеет (результат 1), (результат 2). Роли меняются, личность с её умениями остаётся.
- Страх перед неизвестным. Новое пугает. Проще представить себя беспомощным новичком, чем признать, что твои кейсы дадут тебе фору над реальными новичками.
- Завышенная планка. Кажется, что в новой области нужно сразу быть гуру. Но рынку часто нужен не гуру, а адаптивный профессионал с доказанным умением решать задачи. Ваш прошлый опыт — это и есть доказательство.

Чтобы победить этот страх, нужен не позитивный настрой, а инструмент для стратегического переноса. Прямо сейчас мы с вами его создадим.

Задание. Инвентаризация вашего капитала

Любой стратег или инвестор начинает с аудита: что уже есть в активах и какова их реальная стоимость. Прежде чем планировать новые инвестиции, нужно точно оценить уже имеющийся капитал.

Возьмите последний год работы или любой значимый период.

1. Выпишите 5—7 ключевых достижений. Формула: Глагол + что сделано + измеримый результат/польза.

Пример: «Внедрил систему еженедельных планёрок, что повысило скорость решения вопросов в отделе на 25%».

2. К каждому достижению допишите скрытый навык. Что этот результат развил в вас? Управление процессами, аналитика, обучение коллег.

3. Спросите себя: «Если бы я сегодня искал работу, как бы я преподнёс или продал этот навык и результат новой компании?»

Вы не начинаете с нуля. Вы начинаете с уже сформированного капитала. Ваша задача — не создавать его заново, а грамотно распорядиться им и направить в наиболее перспективное русло. Пора сменить мышление.

Из моего интервью журналу PERSONO (2024). Как понять, куда инвестировать свой капитал? Начните с постановки целей. Используйте метод SMART — он отсекает мечты от реальных задач. Цель должна быть:

- Конкретной (не «хочу расти», а «стать начальником отдела»)
- Измеримой (понять, когда вы достигли)
- Достижимой (реалистичной для вас)
- Актуальной (вашей, а не навязанной)
- Ограниченной по времени (через год, а не когда-нибудь)

А чтобы увидеть свои сильные и слабые стороны, проведите SWOT-анализ: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). Это ваша карта для инвестиций.

Глава 3. Упаковка капитала: как говорить с рынком на его языке

*От инвестиционного меморандума —
к партнёрскому соглашению. Зачем рынку
ваша внутренняя уверенность?*

Поздравляю. Вы проделали титаническую работу. Вы пересчитали свои активы, «Глава 1», и наметили стратегические направления для их инвестирования, «Глава 2». Теперь в вашей голове — чёткая картина ценности, которую вы предлагаете миру. Но вот в чём парадокс: рынок не умеет читать мысли. Ваша внутренняя уверенность, ваш проработанный баланс активов, ваша Карта возможностей — всё это невидимо для HR-менеджера, нанимающего руководителя, для основателя стартапа, ищущего партнёра, для клиента, выбирающего подрядчика. Их мир работает на другом языке. На языке доказательств, выгод и снижения рисков.

Если первые две главы были про внутреннюю навигацию, то эта — про внешнюю коммуникацию. Её цель — не научить вас правильно составлять резюме. Её цель — дать вам инструменты для стратегического позиционирования. Чтобы вы могли перевести язык своих активов на язык рынка и начать диалог не как проситель, а как ценный партнёр, предлагающий выгодное вложение.

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.