

ТЕБЯ ЗАХОТЯТ ПОВЫСИТЬ

Книга-тренажер эмоционального
интеллекта для карьерного роста



ДТ для тех, кто
ИИ в найме

**Елизавета
Радина**

Для тех, кто в найме. Книги,
которые прокачивают и вдохновляют

Елизавета Радина

**Тебя захотят повысить. Книга-
тренажер эмоционального
интеллекта для карьерного роста**

«ЭКСМО»

2026

УДК 159.9
ББК 88.4

Радина Е. Ю.

Тебя захотят повысить. Книга-тренажер эмоционального интеллекта для карьерного роста / Е. Ю. Радина — «Эксмо», 2026 — (Для тех, кто в найме. Книги, которые прокачивают и вдохновляют)

ISBN 978-5-04-254121-6

Поверьте, начальник хочет продвинуть вас по карьерной лестнице и дать вам достойную зарплату. Он просто об этом пока не знает. Елизавета Радина – карьерный тренер, бывший директор по персоналу, основатель Школы эмоциональной культуры – объясняет, почему одним повышают зарплату на 40 %, а другие годами ждут у моря погоды. Или почему одни легко меняют сферу удваивая доход, а другие 10 лет сидят на одной должности. Автор разбирает механизм карьерного роста, эмоциональный интеллект, управление репутацией и понимание того, как вас видит работодатель. Все это важно, чтобы осознать: проблема карьерного пути кроется в вашей голове. После прочтения вы: – поймете, за что работодатель платит деньги – и начнете говорить на его языке; – научитесь вести переговоры о росте без страха и кома в горле; – освоите инструменты управления эмоциями в конфликтах и на совещаниях; – сможете оцифровать свои достижения и убедительно их предъявлять.

УДК 159.9
ББК 88.4

ISBN 978-5-04-254121-6

© Радина Е. Ю., 2026

© Эксмо, 2026

Содержание

Введение	7
Конец ознакомительного фрагмента.	11

Елизавета Радина
Тебя захотят повысить. Книга-
тренажер эмоционального
интеллекта для карьерного роста

© Радина Е. Ю., текст, 2026

© Высочкина М., иллюстрации, 2026

© Заугольников М., фото, 2026

© Марчук А., обложка, 2026

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2026

* * *

Введение

Весной 2010 года я вошла в кабинет генерального директора, полная решимости попросить повышение зарплаты. Работая на должности офис-менеджера, в последнее время я выполняла еще и функции специалиста по кадрам, поэтому была намерена согласовать +5000 рублей к своему окладу в 30 000.

Мне было 22 года – самое начало карьеры и первый опыт подобных переговоров.

– Владимир Давидович, – начала я, – хочу обсудить с вами повышение моего оклада.

– Так, давай, – сказал начальник, присел на свой красный кожаный стул, слегка выбивающийся из общего интерьера кабинета, поставил справа от себя бутылку воды и посмотрел на меня внимательно.

– Ну, вы видите: доллар растет, цены растут, проезд подорожал, мне на прошлой неделе подняли стоимость аренды квартиры. Я хочу согласовать себе 35 000 рублей оклада.

– Хм, Лиза, так дело не пойдет. Я не могу поднимать зарплату, основываясь на этих аргументах. Какое отношение имеет к этому курс доллара? А квартира? Смотри, ты захочешь снять квартиру в «Москва-Сити», там аренда стоит в два раза дороже, чем твоя сейчас. При этом решение о переезде приняла ты сама. И разве поэтому я должен поднять тебе зарплату в два раза? Мы повышаем оклад не потому, что растет доллар, цены на продукты или аренда жилья. Иди, подготовься хорошо и приходи с правильными аргументами.

Выходила я из кабинета генерального директора с комом в горле, в слезах и с решимостью писать заявление на увольнение. Я была уверена, если меня тут не ценят, а руководитель не видит, как я беру на себя дополнительные обязанности, как задерживаюсь и из кожи вон лезу, чтобы все успеть, и допускает ситуацию, где я должна унижаться и просить повышение на жалкие 5000 рублей, – значит, надо искать другое место работы.

Сейчас, с высоты своего опыта, я понимаю, что в тот момент меня захватили эмоции, и я совершенно точно не могла адекватно оценить обратную связь моего руководителя. Не владела я и знаниями о том, за что на самом деле мне платил работодатель, а также не знала, как грамотно вести разговор на тему денег и собственного вклада в работу.

С того памятного разговора прошло 16 лет, за которые я успела построить карьеру и вырасти до директора по управлению персоналом. Я много раз удачно согласовала себе повышение, подготовила и провела больше сотни успешных переговоров о росте в должности и доходе других наших сотрудников – фонд оплаты труда и бонусы позже стали частью моей работы.

Спустя время я оставила должность HRD и стала карьерным тренером и тренером по развитию эмоционального интеллекта, а в 2018 году открыла Школу эмоциональной культуры (ШЭК). В ШЭК на момент написания этой главы я уже восемь лет учу слушателей своих карьерных программ работать и говорить с руководителями так, чтобы вопрос согласования их карьерного роста и увеличения дохода перестал быть проблемой, не вызывал страх, ужас или чувство стыда и ощущение выпрашивания. Учю людей выходить из подобных переговоров с положительным решением и так, чтобы обе стороны остались по максимуму довольны: и руководитель рад, что заключил выгодную сделку, и сотрудник доволен собой, потому что удачно договорился. А также чтобы вопрос построения долгосрочной карьеры и востребованности был максимально понятным и не вызывал негативных эмоций.

Мои выпускники согласовывают не +5000 рублей к окладу и не довольствуются индексацией зарплаты в 5–10 %, они растут на +30–40 % в доходе, а некоторые и в два раза. Вырастают с должности линейных специалистов до руководителей отделов и департаментов, меняют сферу деятельности без потерь в доходе, открывая новый виток в карьере. И все это – без манипуляций, выпрашиваний повышения и кома в горле.

Эта книга объединила мой навык в управлении персоналом и опыт работы независимым тренером. Она станет для многих ответом на вопрос:

«Что нужно знать, уметь и делать, чтобы управлять своей карьерой, постоянно расти в доходе и всегда оставаться тем сотрудником, который нужен работодателю. Сотрудником, которого он сам хочет продвигать по карьерной лестнице и которому будет согласовывать особенные условия по доходу или графику работы, потому что вы – выгодный сотрудник».

Книга станет для вас бодрящим душем, поскольку позволит посмотреть на себя глазами вашего руководителя. Вы научитесь оцифровывать свои достижения и формулировать результаты работы так, как это понимает и ожидает работодатель. Вы осознаете, насколько бесполезно прорабатывать карьерные страхи и неуверенность в экспертности с психологом, а синдром самозванца, который все кому не лень у себя диагностировали – не более чем удобное оправдание не делать то, что на самом деле необходимо. И да, про выгорание и усталость от работы тоже случится много горьких открытий.

В книге будет достаточно моментов, которые зазвучат для вас неприятно. Поскольку моя цель – оголить проблемные места, ведь их не нужно прикрывать, если вы хотите стать успешным и управлять своей карьерой.

Я не психолог, не психотерапевт и не занимаюсь лечением. Моя экспертиза связана с андрагогикой¹, управлением персоналом и эмоциональным интеллектом. Если вы построите в свою повседневность техники и тренажеры из этой книги, в дальнейшем они будут служить вам всю жизнь, раз за разом помогая решать и простые, и сложные карьерные задачи. Я сама использую их ежедневно, а сотни моих выпускников делают свои карьерные успехи и прорывы только благодаря им.

Эту книгу я писала для тех, кто:

- хочет расти и продвигаться по карьерной лестнице;
- намерен стать высокооплачиваемым и всегда востребованным сотрудником;
- руководит людьми или планирует делать это в ближайшей перспективе.

После прочтения вы будете на одной волне с вашим боссом, начнете видеть зарождающиеся конфликты и недопонимание с коллегами или подчиненными, начнете строить рабочие отношения на пользу собственного карьерного роста.

Все, что вы найдете в этой книге, – не теория, а настоящие живые примеры из карьеры моей и моих выпускников, которые работают в государственных структурах, в науке и в коммерческих компаниях. Кейсы, которые здесь представлены, взяты из обычных рабочих дней команд из банковской сферы, сферы безопасности, IT, производства, сферы организации мероприятий, медицины, продаж и маркетинга, ретейла, GameDev, строительства.

Все техники из этой книги применимы хоть для небольшой организации семейного типа с десятью работниками в штате, хоть для огромной корпорации с тысячами сотрудников,стройгой иерархией и организационной структурой. Где бы вы ни работали, на какой бы должности ни были – везде полученные знания пригодятся.

Тренажеры, которые вы здесь найдете, не хайп и не мода. Это то, что работало 30 лет назад, работает сейчас и будет работать через 50 лет, даже когда искусственный интеллект заменит большую часть нынешних профессий, и мир в очередной раз изменится. Эти умения будут полезны, пока существует связка «сотрудник – работодатель».

Каждую главу можно читать как самостоятельный и законченный материал по вопросу, заключенному в названии главы. И хоть я окончила педагогический вуз, а потом профессио-

¹ Андрагогика – термин, который означает науку об образовании взрослых. В отличие от педагогики, которая ориентирована на обучение детей, андрагогика изучает особенности, принципы и методы, позволяющие эффективно обучать людей с уже сформированным жизненным и профессиональным опытом.

нальную деятельность связала с управлением персоналом и преподаванием, мое первое образование – факультет информатики и вычислительной техники – заложило во мне привычку везде выстраивать логику и структуру, каркас, на который можно наслаивать материал, чтобы создать общую картину.

Поэтому в начале книги мы с вами создадим карьерную основу. И с каждой главой будем нанизывать на нее нужные техники, чтобы в конце появилось внятное и ясное представление, как решать задачи, связанные с профессиональной реализацией.

Мы будем погружаться в тему эмоционального интеллекта, узнаем, как его применять на работе медленно, планомерно и поступательно. Начнем по спирали раскручивать методологию и нанизывать ее на ваши карьерные ситуации, раскрывая тему на примерах, в которых вы наверняка узнаете себя.

В этой книге мы:

- обсудим страхи и сомнения, научимся выключать самозванца, который мешает вашему развитию в профессии;

- разберем эффективность эмоций, вы освоите инструмент, который позволит сделать так, чтобы эмоции не мешали вам в переговорах, на совещании, при выполнении задачи, а наоборот, повышали бы вашу эффективность и помогали достигать нужного результата;

- научимся использовать эмоции как ресурс, доставать из них энергию и делать профилактику выгорания; а тем, кто чувствует упадок сил и скуку в работе, эмоции помогут снова испытать интерес и вовлеченность;

- освоим технику управления эмоциями, чтобы вы не попадали под их влияние, а могли сами выбирать свои реакции на ситуации;

- попрактикуемся в техниках управления конфликтной коммуникацией и научимся предвосхищать конфликтную ситуацию, видеть конфликт на самых ранних стадиях его зарождения, уметь управлять коммуникацией, которая уже идет и идет «не туда»;

- выделим техники, благодаря которым эмоции помогут вам поддерживать уверенность в себе и расправлять крылья, чтобы преодолевать карьерные барьеры;

- увидим, как эмоции влияют на вашу работу и карьеру на всем ее пути, а не только сегодня; как они отражаются на балансе «работа – жизнь».

Термин, которым я постоянно буду пользоваться, – карьерист. Именно этим словом я буду часто называть вас, дорогой читатель, на страницах книги. Сразу поясню, что он означает, чтобы мы с вами одинаково его понимали. Скорее всего, когда вы слышите слово «карьерист», в мыслях возникают смешанные ассоциации: от восхищения до иронии. Кто-то вспомнит «волка с Уолл-Стрит», кто-то – героиню Мэрил Стрип из кинофильма «Дьявол носит Prada», – этикие «железные» управленцы, которые для достижения карьерных целей действуют исключительно в своих интересах и имеют противоречивые модели поведения.

Я же словом «карьерист» буду называть человека, который осознанно и стратегически строит свою карьеру. И это не тот, кто идет в карьере исключительно вертикально вверх.

Он не выслуживается, а показывает результаты; не лезет по головам, а развивает компетенции; не просто хочет повышение, а готов брать на себя ответственность.

Карьерист в моей интерпретации – это не только тот, кто хочет из линейного специалиста вырасти в руководителя и мечтает стать директором. Карьера может развиваться и горизонтально: когда вы растете внутри своей сферы и профессии, усложняя уровень проектов и задач, с которыми работаете. То есть становиться руководителем вообще не обязательно.

Однако карьерист – это всегда про развитие.

Еще раз повторяю, карьерист – это тот человек, который осознанно строит свою профессиональную траекторию, управляет своими результатами, репутацией и отношениями в работе, чтобы расти в доходе, влиянии и смысле.

Для таких людей я писала эту книгу.

И на этом пути развития каждый, будьте уверены, встретит разного рода препятствия: сомнения и страхи, более проворных коллег, несправедливость в назначениях, отличное от вашего мнение руководства или коллег.

Любое такое препятствие будут сопровождать эмоции, и надо уметь с ними работать, чтобы они не мешали. Эмоции могут быть вашими помощниками, чтобы ускорять процесс роста, а могут «ставить барьеры». Как отличить одно от другого и сделать так, чтобы вы сами управляли своей карьерой – задача, с которой эта книга тоже поможет разобраться.

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.