

# МЕНЯЕМ РАБОТУ

## 9 ШАГОВ КОТОРЫЕ ПОМОГУТ ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРУ

Итан Бернстайн,  
Майкл Хорн, Боб Моэста

**Smart Reading**  
**Меняем работу: 9 шагов,**  
**которые помогут**  
**построить карьеру. Итан**  
**Бернстайн, Майкл Хорн,**  
**Боб Моэста. Саммари**  
Серия «Smart Reading. Ценные  
идеи из лучших книг. Саммари»  
Серия «Впервые на  
русском (Smart Reading)»

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=74601046](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=74601046)*

*Меняем работу: 9 шагов, которые помогут построить карьеру. Итан  
Бернстайн, Майкл Хорн, Боб Моэста. Саммари:*

### **Аннотация**

Это саммари – сокращенная версия книги «Меняем работу: 9 шагов, которые помогут построить карьеру» Итана Бернстайна, Майкла Хорна и Боба Моэста. Только самые ценные мысли, идеи, кейсы, примеры.

Вы, наверное, слышали фразу «поиск работы – это тоже работа». Это и правда так. Только вот рассылка резюме и собеседования – ее финальная часть. Основная работа происходит гораздо раньше.

Чаще всего мы принимаем решение о смене работы эмоционально (хотя уверены, что все продумали). Объясняем себе выбор шаблонными фразами: «хочу больше денег», «нужен рост», «важен баланс», а потом удивляемся, почему новая работа разочаровывает.

Чтобы ни о чем не жалеть, сначала придется на время отложить поиск и заняться собой – разобраться в причинах ваших решений и собственных ожиданиях. Это дольше и сложнее, чем просто откликаться на вакансии. Но иначе выбор снова делается наугад – и приводит туда же, откуда вы пытаетесь уйти.

# Содержание

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Как «нанять» работодателя                             | 6  |
| Шаг 1. Что вами двигало раньше? Анализируем<br>мотивы | 8  |
| Шаг 2. Что вас заряжает и опустошает?                 | 11 |
| Конец ознакомительного фрагмента.                     | 13 |

**Smart Reading**

**Меняем работу: 9 шагов,  
которые помогут  
построить карьеру. Итан  
Бернстайн, Майкл Хорн,  
Боб Моэста. Саммари**

**Оригинальное название:**

Job Moves: 9 Steps for Making Progress in Your Career

**Авторы:**

Ethan Bernstein, Michael Horn, Bob Moesta

# Как «нанять» работодателя

Когда профессор Гарвардской школы бизнеса Итан Бернстайн, эксперт по образованию и инновациям Майкл Хорн и предприниматель Боб Моэста задумали написать эту книгу о смене работы, сначала они хотели назвать ее «Руководство по найму работодателя».

Когда мы меняем работу, кажется, что это нас выбирают: оценивают резюме, приглашают на собеседования, делают или не делают офер. Но на самом деле *мы тоже «нанимаем» работодателя: выбираем, как будет устроена наша жизнь, на что будет уходить энергия, рядом с какими людьми мы проведем ближайшие годы.*

Проблема в том, что этот выбор едва ли бывает осознанным. Работу редко меняют из холодного расчета. Чаще — из-за усталости, раздражения, ощущения, что «так больше нельзя». В итоге решение принимается быстро: мы хватаемся за первое подходящее предложение и уже через несколько месяцев понимаем, что сменили не то или не на то.

*Большинство людей, сменивших работу, начинают жалеть об этом в течение года. Треть из них разочаровываются в течение месяца.*

Причина в том, что решения принимаются на уровне общих формулировок: «хочу больше денег», «хочу роста»,

«хочу баланса». Но за ними скрывается индивидуальный набор факторов, который остается неразобранным.

Бернстайн, Хорн и Моэста предлагают подход из девяти шагов, который помогает представить решение о смене работы в виде нескольких этапов. В его основе – идея, что *нами движут не абстрактные цели, а конкретные силы: одни выталкивают нас из текущей ситуации, другие притягивают к новой*. Если их разобрать, выбор будет осознанным – и спустя полгода вы не окажетесь в той же точке: разочарованными и снова в поиске.

# Шаг 1. Что вами двигало раньше? Анализируем мотивы

Чтобы понять, почему вы хотите сменить работу, важно не гадать, а восстановить последовательность, как именно это решение формировалось в прошлый раз.

Для этого нужно выстроить временную линию: от первой мысли об уходе до момента, когда вы приняли offer и начали сравнивать новую работу со старой.

Между этими точками обычно есть период пассивного наблюдения, затем активный поиск, а также одно-два события, которые окончательно подталкивают к решению.

## Временная шкала поиска работы



*Почти 50 % опрошенных редакцией Wall Street Journal заявили, что пытались вернуться на предыдущее место рабо-*

ты.

*Задача – не просто вспомнить очередность, а зафиксировать конкретные моменты, в которых что-то изменилось.* Они часто формулируются с помощью слова «когда»: когда сменился руководитель, когда проект перестал развиваться, когда появилась новая возможность.

Чтобы не исказить картину, этот *анализ лучше делать в формате интервью* с человеком со стороны, который будет задавать уточняющие вопросы и помогать докопаться до реальных причин, а не до рациональных объяснений задним числом.

В результате такого разбора становятся видны две группы факторов:

- **толчки** – что выталкивало из текущей работы<sup>1</sup>;
- **стимулы** – что притягивало к новой.

Важно отделить факторы, которые действительно повлияли на решение, от тех, которые лишь казались значимыми.

---

<sup>1</sup> Работа не полюбит тебя в ответ. Как преданность труду превращает нас в роботов, изнуляет и делает одинокими // Сара Джефф.

| Распространенные толчки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Распространенные стимулы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Недоверие и неуважение в команде.</li> <li>• Ощущение, что ваш вклад ни на что не влияет.</li> <li>• Выматывающие или, наоборот, слишком простые задачи.</li> <li>• Хаос в компании или смена руководителя.</li> <li>• Потолок в развитии.</li> <li>• Работа забирает всю жизнь.</li> <li>• Внешнее давление «пора двигаться дальше».</li> <li>• Требования не соответствуют возможностям или ценностям</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Больше времени на жизнь вне работы.</li> <li>• Совпадение ценностей с компанией.</li> <li>• Формат работы, который подходит вашему образу жизни.</li> <li>• Возможность начать заново.</li> <li>• Развитие и новые навыки.</li> <li>• Признание, доверие и большая ответственность.</li> <li>• Руководство, которое ценит ваш опыт.</li> <li>• Карьерный рост.</li> <li>• Свобода действий и влияние на результат.</li> <li>• Поддержка и сильная команда</li> </ul> |

Важно, что *толчки и стимулы – это не противоположности, а совокупность сил, действующих одновременно*. Им противостоят две другие силы – страх нового и привязанность к текущей ситуации, которые, наоборот, тормозят изменения.

*«А вдруг новая работа мне не подойдет» – страх.*

*«Я не люблю работу, но я хотя бы умею ее делать» – привязанность к настоящему.*

## Шаг 2. Что вас заряжает и опустошает?

Толчки и стимулы из прошлого не всегда актуальны: они меняются вместе с жизненной ситуацией. Поэтому важно понять, какие задачи и условия работы сейчас дают вам энергию, а какие забирают.

Для этого нужно отталкиваться не от общих формулировок вроде «хочу роста» или «больше ответственности», а от конкретных действий в работе:

- что именно вы делаете каждый день;
- какие задачи вам нравятся;
- какие задачи вас выматывают.

***Ответы должны опираться на реальные ежедневные действия, а не на абстрактные ожидания.***

*Как и при выборе квартиры, ценность не в характеристиках самих по себе, а в том, как они соотносятся с образом жизни. Большая кухня важна тем, кто готовит, а садик рядом – тем, у кого есть дети. Точно так же и в работе: человеку с маленьким ребенком может быть важнее не более высокая зарплата, а гибкие условия и предсказуемый*

*график.*

Разберите свой опыт на прошлых работах. Выпишите ключевые задачи, а затем отметьте, какие из них вас заряжали, а какие опустошали. Например, так:

- **менеджер проектов:** нравилось работать с людьми и проводить эксперименты, но раздражала бумажная работа;
- **аналитик:** привлекала автономия и исследования, но выматывали однообразные задачи и переработки;
- **контент-менеджер:** интересны были тексты и обучение новому, но мешали отвлекающие задачи и перегрузка.

Так вы увидите закономерности, которые точнее и полезнее расплывчатых оценок вроде «эта работа мне не нравилась».

Дальше важно конкретизировать формулировки. Общие слова, такие как «автономия», «нагрузка» или «хороший коллектив», мало что дают. Нужно понять, как именно это проявляется: что для вас означает автономия, в каких ситуациях вы чувствуете перегрузку, как выглядит среда, в которой вам комфортно работать.

При этом важно учитывать, что идеальной работы не существует. *Любая роль – это набор компромиссов.*

# 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.