

КАРИНА НОВИКОВА

РАБОТАТЬ НЕЛЬЗЯ УВОЛЬНЯТЬСЯ

Как найти своё дело,
расти в доходе
и не выгорать

5000+

собеседований.
Опыт с обеих
сторон найма.



Карина Новикова

Работать нельзя уволняться

«Автор»

2026

Новикова К.

Работать нельзя увольняться / К. Новикова — «Автор», 2026

Ты много работаешь, но чувствуешь, что заслуживаешь большего? Устал соглашаться на компромиссы, боишься перемен и не знаешь, когда пора уходить? Эта книга поможет разобраться, чего ты на самом деле хочешь от работы, научиться ценить свой труд, уверенно проходить собеседования, расти в доходе и принимать решения без страха. 17 мест работы. 5000+ собеседований. 100 000+ резюме. Карина Новикова прошла путь от продавца цветов до заместителя генерального директора международной компании. Она была кандидатом и работодателем, сотрудником и руководителем. Поэтому знает правила найма с обеих сторон. Это не книга на один раз, а путеводитель, к которому хочется возвращаться на каждом повороте карьеры.

© Новикова К., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Предисловие	6
Об авторе	9
Как читать эту книгу	11
Шесть частей книги	12
Найди себя в списке	13
Как работать с главами	14
Книга, к которой можно возвращаться	15
Глава 1. Предназначение	16
Десять лет поисков	17
Два разных человека в одном кресле	18
Как понять, что это твоё	19
Мой ответ	21
Икигай: где интерес встречается с реальностью	22
Место занято	24
Практика: три шага к себе	25
Резюме — это обёртка	27
Главное	28
Вопросы к себе	29
Глава 2. Резюме: зачем оно тебе на самом деле	30
Пять способов посмотреть на одну бумажку	31
«Резюме? Я же не ищу работу»	32
Сколько резюме у меня	35
Почему я так долго про бумажку	36
Главное	37
Вопросы к себе	38
Глава 3. Семь секунд: резюме, которое читают	39
Знакомься: Анна	40
Три причины, по которым тебя пролистали	41
Почему я звала тех, кого другие пролистали	42
Как собрать резюме, которое работает	43
Упаковывай красиво. Но не ври	45
Что ещё меня бесит в резюме	46
Проверь перед отправкой	49
Главное	50
Вопросы к себе	51
Глава 4. Сопроводительное письмо: три абзаца, которые решают судьбу резюме	52
Крутых резюме много	53
Ctrl+C, Ctrl+V	54
Ты не проситель. Ты решатель	55
Тема и три абзаца	56
Пиши человеку, а не компании	57
Пиши так, как говоришь	58
Шаблон	59
Чего не делать	60
Главное	61

Вопросы к себе	62
Глава 5. Найм или на себя: как выбрать и не пожалеть	63
Вопрос, который не отпускает	63
Умная или красивая	64
Честный разбор, как для инвестора	65
Найм: чем ты платишь	66
Найм: что ты получаешь	67
Конец ознакомительного фрагмента.	68

Карина Новикова

Работать нельзя увольняться

Предисловие

Дорогой мой читатель!

Я мечтала написать эту фразу с 20 лет. И вот это свершилось: ты читаешь мою первую книгу. В планах на самом деле уже трилогия. Но об этом позже.

Есть одна вещь, которую я поняла за годы работы с людьми и их карьерой: большинство из нас гораздо сильнее, чем написано в нашем резюме.

Мы умеем больше, чем способны рассказать о себе на собеседовании. Стоим дороже, чем решаемся попросить. И гораздо чаще упускаем хорошие карьерные возможности не потому, что нам не хватает опыта, образования или способностей, а потому, что не умеем правильно увидеть, оценить и показать собственную ценность.

Я знаю это сразу с нескольких сторон: сама искала работу и не раз оставалась без неё, нанимала и увольняла других, строила и теряла бизнес, руководила командами — и уже много лет помогаю с этим разобраться другим.

На первичный просмотр одного резюме у опытного рекрутера может уйти меньше 30 секунд.

Тридцать секунд.

Именно за это время часто принимается первое решение: посмотреть кандидата внимательнее или перейти к следующему.

Я была человеком, который принимал такие решения.

Я нанимала сотрудников, подбирала специалистов на топовые позиции и видела тысячи совершенно разных карьерных историй.

Я знаю, почему одно резюме заставляет остановиться, а другое — закрыть файл через несколько секунд. Знаю, почему кандидат с прекрасным опытом иногда проигрывает человеку с гораздо более скромным бэкграундом. Знаю, какие ответы на собеседованиях действительно помогают получить предложение о работе, а какие фразы кандидат произносит с лучшими намерениями — и сам снижает свои шансы.

Но есть и вторая причина, почему эту книгу вообще стоит читать, а не просто пролистать очередной сборник советов по резюме.

Я знаю карьеру не только со стороны работодателя. Свой профессиональный путь я тоже прошла нелинейно: от рядового сотрудника до региональной руководящей должности и HR-директора, через увольнения, смены сфер и не один старт с нуля. Все цифры и повороты этого пути будут чуть дальше.

Поэтому, когда человек говорит мне:

«Мне уже поздно что-то менять».

«У меня нет профильного образования».

«У меня был слишком большой перерыв».

«Я столько лет работаю в одной сфере — кому я нужен в другой?»

«После декрета я никому не интересна».

«Я была предпринимателем, теперь меня не возьмут в найм».

«Я никогда не занимал руководящую должность, как я могу претендовать на неё сейчас?»

— для меня это не абстрактные страхи из учебника, а рабочий материал: я слышу их на консультациях каждую неделю и хорошо знаю, что за ними на самом деле стоит, — потому что

через многие из них прошла сама. Страх перемен, финансовая неопределённость, отсутствие поддержки, мысли «а что, если я ошибаюсь» — было и это.

Так что эта книга — для тебя, если ты сейчас в найме и хочешь работать в удовольствие, а не через силу. Если только выходишь на рынок труда и не знаешь, с чего начать. Если возвращаешься после перерыва, декрета или увольнения и чувствуешь себя так, будто начинаешь с нуля. Если думаешь о смене профессии или об уходе из найма в своё дело и не понимаешь, готов(а) ли ты на самом деле. Твой статус, возраст и опыт здесь не имеют значения — я намеренно писала так, чтобы книга работала и для новичка, и для человека с двадцатилетним стажем в одной компании.

Эта книга — не взгляд человека, который однажды выбрал профессию, построил идеальную карьеру и теперь объясняет другим, как правильно жить. За ней стоит личный опыт неоднократных карьерных перемен и годы профессионального наблюдения за тем, как этот путь проходят другие. Здесь хорошо видна разница между настоящей причиной, по которой человек застрял, и той, которую он привык называть вслух.

Потому что одна из самых важных вещей, которую я вижу в работе с людьми, — карьерная проблема далеко не всегда находится там, где человек её ищет.

Иногда кажется, что нужно ещё одно образование, хотя на самом деле необходимо научиться правильно представлять уже имеющийся опыт. Иногда человек месяцами откликается на вакансии и думает, что проблема в рынке, хотя его резюме просто не показывает работодателю, зачем приглашать именно его. Иногда кандидат уверен, что плохо проходит собеседования, хотя настоящий барьер — его собственное отношение к себе и неспособность спокойно назвать свою стоимость. А иногда оказывается, что человек уже давно вырос из своей профессии, но продолжает держаться за неё только потому, что страшно представить себя кем-то другим.

Именно поэтому я не хочу учить тебя просто «правильно составлять резюме». Моя задача гораздо шире. Я хочу, чтобы после этой книги ты научился(лась) понимать свою профессиональную ценность. Видеть в своём опыте не набор должностей, а компетенции и результаты. Понимать, как тебя видит работодатель. Создавать резюме, которое работает на тебя, а не просто хранит твою трудовую биографию. Проходить собеседование не как экзамен, на котором тебя должны одобрить, а как переговоры двух равных сторон. Говорить о деньгах. Менять профессию. Возвращаться на рынок после перерыва. Претендовать на более высокую позицию. И — возможно, самое главное — перестать строить карьеру исключительно исходя из того, чего ты боишься потерять.

Здесь не будет обещания, что существует одна секретная фраза, после которой работодатели начнут выстраиваться к тебе в очередь. Так не работает. Зато существуют вполне конкретные принципы, инструменты и ошибки, понимание которых способно радикально изменить то, как ты ищешь работу и строишь карьеру. И почти всё, о чём я буду рассказывать дальше, я проверила не один раз — в тысячах резюме, на тысячах собеседований, в своих собственных карьерных переходах и в историях людей, с которыми работала.

Эта книга не о том, как создать впечатление идеального кандидата. Она о том, как увидеть собственную ценность и научиться доносить её до других. Потому что хорошая карьера начинается не с красивого шаблона резюме. Она начинается с понимания ответа на гораздо более важный вопрос:

Кто я как профессионал — и почему именно за мою работу должны быть готовы хорошо платить? Как мне стать таким сотрудником, который сам выбирает из множества предложений? Какими навыками и компетенциями мне надо обладать, чтобы стать тем, кто вообще не ищет работу, его рекомендуют и выбирает, соглашаться или нет?

Если после прочтения этой книги ты сможешь отвечать на эти вопросы спокойно, уверенно и конкретно — значит, мы с тобой проделали эту работу не зря.

А теперь — кратко о том, кто перед тобой и почему всему написанному дальше действительно можно доверять.

Об авторе

Если бы мою карьеру нужно было изобразить одной линией, она точно не была бы прямой.

В ней было 17 мест работы в найме на момент написания книги, несколько совершенно разных профессий, декреты, собственный бизнес, увольнения, работа в офисе и онлайн, переезды в другие города и страны, карьерные взлёты, выгорание и неоднократное «а что теперь?».

Я продавала аудио- и видеокассеты, работала в школе, торговала цветами, бассейнами и инфракрасными саунами, управляла пейнтбольным клубом. С педагогическим образованием и без опыта в банковской сфере стала управляющей отделением банка, а затем выросла до регионального директора: 6 отделений и 120 человек в команде.

Позже я стала HR-директором, занималась управлением талантами, открыла кадровое агентство и собственный бизнес, консультировала руководителей и специалистов, проводила тренинги и снова — не один раз — меняла профессиональное направление.

За 15 лет работы с людьми я провела более 5000 собеседований, просмотрела свыше 100 000 резюме, создала сотни резюме под конкретные карьерные задачи и провела более 270 тренингов.

Но больше всего я люблю не цифры.

Мне нравится момент, когда человек приходит ко мне со словами: «Я ничего особенного не умею». А через некоторое время смотрит на свой опыт совершенно иначе и спрашивает: «Это всё правда я сделал?»

Да. Ты.

Просто иногда нам нужен человек со стороны, который поможет увидеть то, что мы сами давно перестали замечать. Наверное, именно это и стало моей профессией.

Я знаю, как выглядит поиск работы со стороны работодателя. Знаю, что происходит в голове рекрутера в первые секунды просмотра резюме. Знаю, почему сильные специалисты проваливают собеседования, а более слабые получают офферы. И знаю, насколько сильно может измениться результат, когда человек наконец учится не «продавать себя», а понимать и спокойно показывать свою профессиональную ценность.

При этом мне хорошо знакома и другая сторона стола.

Я сама начинала с нуля в новых профессиях. Меняла сферы без профильного образования. Возвращалась на рынок после декрета. Уходила из найма в бизнес и возвращалась обратно. Получала отказ. Теряла работу. Соглашалась на зарплату в разы ниже своего прежнего дохода, когда понимала, что в тот момент мне это нужно. И снова росла.

Поэтому в работе с карьерой мне сложно сказать человеку: «Так не бывает». Слишком многое из того, что когда-то казалось невозможным мне самой, в итоге случилось.

Сегодня мне 43. У меня муж, двое детей с разницей в 12 лет, недавно мы переехали в другую страну. У меня два высших образования, десятки профессиональных программ и тренингов — потому что статус «вечного студента» мне вполне подходит. Хотя на самом деле я таким образом закрывала свой синдром самозванца. Я погружалась с аквалангом на глубину 25 метров, хотя когда-то не была уверена, что вообще смогу это сделать. И когда-то я до дрожи в коленях боялась выступать перед людьми — позже выходила на сцену перед сотнями человек.

Наверное, поэтому я особенно люблю истории, которые начинаются со слов «Я не смогу» или «Мне страшно». Очень часто именно с них начинается что-то по-настоящему интересное.

Сегодня моя работа — помогать людям видеть свои сильные стороны, находить профессиональное направление, создавать резюме, которое действительно отражает их уровень, уверенно проходить собеседования, расти в доходе и строить карьеру не из страха, а из понимания того, чего они хотят.

Я не обещаю тебе идеальную карьеру без ошибок. У меня самой такой не было. Зато я точно знаю: одна ошибка, одно увольнение, один перерыв в работе или даже несколько совершенно разных профессий ещё ничего не говорят о том, кем ты можешь стать дальше. Иногда именно самая нелогичная часть карьерного пути однажды оказывается той самой точкой, из которой складывается вся картина.

В конце каждой главы я буду задавать тебе вопросы. А ты постарайся честно на них себе отвечать. Да, я знаю: быть честным даже перед собой бывает очень сложно, признаваться себе в том, на что не хочется смотреть, — тяжело. И вот тебе первый вопрос:

Что для тебя будет лучшим результатом после прочтения книги? Каких перемен ты хочешь в своей жизни?

Как читать эту книгу

Эту книгу можно читать подряд — от первой главы до последней. Она так и выстроена: сначала понять себя, потом найти работу, закрепиться, расти, сохранить себя и, когда придёт время, уйти красиво.

Но я знаю, как обычно открывают такие книги. Человек приходит с конкретной болью: «завтра собеседование», «опять не повысили», «сил больше нет». И ему нужен ответ сейчас, а не через двести страниц.

Поэтому вот тебе навигатор. Найди свою ситуацию — и начинай с неё.

Шесть частей книги

Понять себя. Глава 1 — «Предназначение». С неё я советую начать всем, даже если кажется, что ты уже знаешь, чего хочешь.

Найти. Главы 2–4 — резюме и сопроводительное письмо. Глава 5 — найм или своё дело. Глава 6 — где искать работу. Глава 7 — собеседование.

Закрепиться. Глава 8 — испытательный срок в офисе. Глава 9 — адаптация на удалёнке.

Расти. Глава 10 — деньги и повышение. Глава 11 — руководитель, коллеги и офисная политика. Глава 12 — карьерный рост и первая руководящая должность.

Сохранить себя. Глава 13 — работа в удовольствие и выгорание. Глава 14 — женская карьера: декрет, семья, возраст.

Перемены. Глава 15 — смена сферы. Глава 16 — как и когда уходить.

Найди себя в списке

Не понимаешь, чего хочешь от работы. Глава 1. Остальное потом.

Ищешь работу, а отклики уходят в тишину. Главы 2–4, затем глава 6.

Скоро собеседование. Глава 7. Если хочешь говорить о деньгах увереннее — ещё и глава 10.

Думаешь уйти в своё дело или вернуться из него в найм. Глава 5.

Только вышел на новое место. Глава 8. Если работаешь удалённо — глава 9.

Работаешь давно, а платят столько же. Глава 10.

Сложный начальник, интриги, на тебя всё сваливают. Глава 11.

Хочешь расти или впервые стать руководителем. Глава 12.

Нет сил, ничего не радует, тебя не ценят. Глава 13. Прочитай её до того, как писать заявление.

Декрет, возвращение после перерыва, совмещение с семьёй, страх возраста. Глава 14.

Хочешь сменить профессию, но страшно потерять в деньгах. Глава 15.

Думаешь, не пора ли уходить. Или тебя сократили. Глава 16.

Ты руководитель, HR или собственник. Читай подряд. Почти в каждой главе я рассказываю, как ситуация выглядит с другой стороны стола. Это и есть то, что твои сотрудники думают, но не говорят тебе вслух.

Как работать с главами

В конце каждой главы есть два раздела.

«**Главное**» — суть главы в одном абзаце. Удобно, если нужно быстро освежить мысль или вернуться к главе через полгода.

«**Вопросы к себе**» — самая важная часть. Не пролистывай её. Возьми отдельный блокнот и отвечай письменно. Когда пишешь от руки, думаешь иначе, чем когда отвечаешь в голове. И честно — даже если ответ тебе не нравится. Особенно если не нравится.

Главы связаны между собой. Если тема подробно разобрана в другом месте, я не повторяюсь, а даю ссылку: «об этом — в главе 10». Так ты можешь идти по книге своим маршрутом, а не строго по порядку.

И ещё одно. Эта книга не о том, как быть идеальным кандидатом. Она о том, как увидеть свою ценность и научиться её показывать. Поэтому в ней много моих личных историй — с ошибками, провалами и поворотами не туда. Не пропускай их. Иногда в чужой ошибке узнаёшь свою — и это экономит годы.

Книга, к которой можно возвращаться

Эта книга не для того, чтобы прочитать один раз и забыть. Я хочу, чтобы она стала твоей настольной книгой — путеводителем, который сопровождает тебя в разные периоды карьеры. Когда меняешь сферу. Когда готовишься к собеседованию. Когда думаешь уйти с работы. Или когда чувствуешь, что вот-вот подкрадётся выгорание.

Я часто слышу от клиентов, что они пересматривают запись нашей встречи через год-два, а иногда и через пять лет. И слышат мои слова совсем иначе. Человек меняется, меняется восприятие. То, что ты не был готов услышать или принять в какой-то момент жизни, со временем может открыться совсем по-новому. С книгой так же: перечитай главу, когда снова окажешься в похожей ситуации, — и, скорее всего, найдёшь в ней то, чего не заметил в первый раз.

Поэтому не жалея эту книгу. Подчёркивай, делай пометки, отмечай то, что откликнулось. Если читаешь электронную версию — ставь закладки и выделяй. А если будет возможность, заведи себе печатную: в ней это делать гораздо приятнее.

И делись. Если какая-то глава помогла тебе, возможно, прямо сейчас она нужна твоему другу или коллеге.

С чего бы ты ни начал — начинай.

Глава 1. Предназначение

«Смысл твоих тренировок, да и жизни, — постичь мудрость, чтобы приложить нужные усилия в нужном месте в нужное время». — из фильма «Мирный воин»

Есть старая притча.

Когда-то давно боги решили спрятать от человека самое важное — счастье, истину, предназначение, силу, — чтобы он не нашёл это сразу, а искал, рос над собой и взрослел.

Один бог предложил: «Давайте спрячем это на вершине самой высокой горы». Но другие возразили: «Человек силен, он покорит любую гору и найдёт». Второй сказал: «Давайте спрячем на дне самого глубокого океана». Но и тут ответили: «Человек любознателен, он построит корабли и опустится на дно». Тогда самый старый и мудрый бог улыбнулся и сказал:

— Мы спрячем это внутри самого человека — в его сердце. Он будет искать повсюду во внешнем мире — в богатстве, славе и чужих словах, — даже не подозревая, что сокровище всё это время ждёт его внутри.

С тех пор мы ищем. В тестах на профориентацию, в книгах, у астрологов, в советах родителей и друзей. Везде, кроме одного места.

Десять лет поисков

Я задавала себе вопрос «а тем ли я занимаюсь?» лет десять. И подошла к нему, как ко всему в жизни, основательно.

Я ходила к нумерологам и астрологам. Смотрела себя через Дизайн человека, через архетипы, через тесты с аббревиатурами, которые уже не вспомню. Встречалась с карьерными консультантами. Итог каждый раз был одинаковый: «У вас столько талантов! Вы можете вот это, и ещё вот это, и вон то — у вас всё получится».

Прекрасно. Только что с этим делать?

Я злилась и шла к следующему специалисту. Уж он-то точно скажет. А параллельно проверяла гипотезы на себе. А может, мне нужен свой бизнес? — и открывала бизнес. А может, всё-таки найм? — и шла в найм. А может, я тренер и должна вести тренинги? А может, просто руководитель, и неважно, в какой сфере? А может, нумеролог? — отучилась и консультировала. А может, моё — раскрывать людям их архетипы? Или быть наставником для экспертов и помогать им выйти из тени?

Всё это я делала. И ни на чём не могла успокоиться. Внутри жила одна просьба: кто-нибудь, скажите мне прямо, в чём моё предназначение, — и я буду этим заниматься. Скажете всю жизнь работать в найме — буду. Скажете открыть бизнес — открою. Скажете лечить людей руками — пойду учиться.

Никто не сказал.

Давай сэкономлю тебе несколько лет и приличную сумму денег: **точного ответа тебе не даст никто**. Ни астролог, ни тест, ни я. Со стороны можно подсказать направление — в какую сторону смотреть и где копать. Но копать придётся самому.

И даже честный тест не спасёт. Потому что мы умудряемся приврать даже анкете, которую никто, кроме нас, не увидит: отвечаем не так, как есть, а так, какими хотим быть. Какими хотим, чтобы нас видели.

Два разных человека в одном кресле

Когда я провожу собеседования или смотрю на людей в команде, я довольно быстро понимаю, кто к чему склонен. Вот этот разберёт процесс до косточек и выстроит систему. Эта — прирождённый управленец. Этот — креативщик. А этот мотивирован только деньгами, и это тоже нормально. Но даже видя это, я никогда не говорю человеку: «Тебе надо заниматься вот этим». Я делаю другое — задаю вопросы и смотрю.

Однажды ко мне пришла женщина. Чуть за 50, 25 лет в бухгалтерии. Запрос звучал просто: «Сделайте мне резюме. Устала, хочу сменить работу — может, на новом месте будет интереснее».

Плечи опущены. Взгляд потухший. Голос ровный, как отчёт о движении денежных средств.

— Почему вы выбрали бухгалтерию?

— Родители сказали: бухгалтеры всегда и везде нужны. Все в семье бухгалтеры. Ну я и пошла.

— А потом?

— А потом куда ещё? Отучилась, пошла работать по специальности. Меня только компании менялись, системы налогообложения. Суть одна. Я больше ничего не умею.

Знакомо? Большинство из нас так и выбирали профессию: послушали родителей, отучились, пошли работать «по специальности» — и через пару лет свернуть уже казалось невозможным.

Я спросила, чем ещё она занимается на работе, кроме цифр. По каким вопросам к ней чаще всего бегут коллеги.

И тут в кресле будто сменился человек.

Выяснилось, что она может уладить любой конфликт в компании. Если приходит проблемный клиент — все бегут к ней за советом. Если коллеги поругались — зовут её третьей стороной, чтобы рассудила по справедливости. А ещё она обожает организовывать корпоративы. Сама напрашивается к руководителю: «Давайте я!» Знает, кто чем живёт и кому что будет интересно, и говорит, что общение с людьми помогает ей отдыхать от цифр.

Я попросила рассказать про последний праздник. И дальше просто смотрела. Уголки глаз поднялись, появилась живая улыбка. Плечи расправились, поменялась осанка. Она рассказывала про конкурсы, про музыкальную подборку, про то, как радовались люди, — вздох, как мамы рассказывают про своих детей. И сколько у неё ещё было идей, которые никто не просил воплощать.

— А что, если мы не будем делать резюме бухгалтера? Вам подойдёт event-агентство.

Она покрутила у виска. «Вы что, я там никогда не работала. Я ничего не умею, кроме бухгалтерии. Кто меня возьмёт без опыта? Начинать с нуля я не готова».

Мы сделали резюме, в котором её опыт был описан по-другому: что она на самом деле делала все эти годы, кроме проводок, и почему идёт в новую сферу. Её взяли довольно быстро. Не на огромные деньги — зато через год я получила от неё сообщение: спасибо, что не повелись на мою просьбу сделать очередное резюме бухгалтера. Она сменила причёску, у неё другое лицо. Честное слово, она помолодела.

Ты замечал, что люди, занятые своим делом, выглядят моложе? У них больше энергии, и болеют они реже, чем те, кто ходит на работу как на каторгу и отбывает срок от звонка до звонка.

Обрати внимание, что именно изменилось в той истории. Не навыки — они у неё были всегда. Изменился вопрос. Вместо «где найти ещё одну работу бухгалтером?» она впервые спросила себя: «А что я на самом деле люблю делать?»

Как понять, что это твоё

Сначала вспомни детство. Во что ты играл, чем мог заниматься часами, пока не звали ужинать? Ты удивишься, но в детстве мы почти всегда знаем, в чём наше призвание. Просто не задаём себе таких вопросов — занимаемся любимым делом и получаем удовольствие. Собственно, это и есть главный смысл любой работы.

«А как же деньги?» — спросишь ты. Бесплатно никто не работает, иначе это благотворительность. Но хорошие деньги платят профи. А профи становятся там, где занимаются любимым делом достаточно долго, чтобы стать в нём лучшими. Деньги — следствие правильного выбора, а не его причина.

Ты почувствуешь и узнаешь своё дело по нескольким признакам.

Его приятно делать. Я умею работать с таблицами и договорами. Надо — сделаю, и сделаю хорошо. Но удовольствия ноль, и если есть возможность этого не делать, я не буду. Умение и любовь — разные вещи, и их постоянно путают.

Время летит. Ты не смотришь на часы и не уговариваешь себя «ещё полчаса». Тебе не скучно.

Энергии становится больше, а не меньше. После выступления меня так распирает, что нужно срочно куда-то деть этот драйв: пойти поплавать, потанцевать, погулять. Иногда я даже не помню, что говорила, — будто наблюдала со стороны. Это и есть поток.

За это благодарят люди. И вот тут главная ловушка.

То, что нам даётся легко, мы обесцениваем. «Да что тут такого, так каждый может». Ты сказал человеку три фразы — а у него жизнь поменялась. Он говорит: «Как ты это делаешь? Ты гений!» А ты пожимаешь плечами. Нам же с детства объясняли: без труда не выловишь и рыбку из пруда, платят только за тяжёлую работу. А вся прелесть устройства этого мира в том, что у каждого уже есть встроенный талант. Ему не надо учиться. Ему надо найти применение.

Кто-то поёт. Кто-то рисует. Кто-то составляет договоры, к которым не придерётся ни один юрист. Кто-то гениально ведёт переговоры. Кто-то поговорил с человеком — и тому стало легче. А кто-то умеет с пол-оборота вывести из себя кого угодно — и это тоже талант: есть целое направление — провокативная психология; посмотри сериал «Триггер».

Ещё один точный индикатор — **зависть**. Ты не завидуешь тем, на чьём месте не хочешь оказаться. У меня никогда не было ни голоса, ни слуха, и певицам я не завидовала ни разу в жизни — мне это просто неинтересно. Мне нравится слушать музыку, а не исполнять её. А вот тем, кто пишет книги, завидовала ужасно. И тем, кто выступает на больших сценах вроде TEDx. Смотрела с восхищением и думала: «Они крутые. Куда мне до них».

Зависть бывает со знаком «плюс» и со знаком «минус» — или, как говорят, белая и чёрная. Но как её ни назови, это зависть. И завидовать — это хорошо, если понимаешь, откуда она взялась. Можно читать чужую книгу с восхищением: «Вот бы мне когда-нибудь написать. Мне ведь тоже есть что сказать». А можно с раздражением: «Чушь какая-то, постыдились бы. Я бы и то написал лучше». Рекомендация в обоих случаях одна: иди и пиши свою книгу.

Уловил? Белая или чёрная — зависть показывает в одну сторону. Мы завидуем только тем, в ком видим реализованных себя. Просто пока страшно туда идти — и даже признаться себе, что тоже так можешь, страшно. Твоя тень — это твоя сила, которая ещё не проявилась. Не случайно есть книга с названием «Иди туда, где страшно».

Кстати, ты сейчас держишь в руках книгу, которую написала та самая завидующая женщина.

И если всю жизнь приходится ломать себя ради какой-то деятельности — скорее всего, это не она. Своё дело ощущается как «я могу заниматься этим всю жизнь». Это не значит, что

там не будет скучных задач, рутины и дисциплины. Будут. Но само направление не вызывает постоянного внутреннего сопротивления.

Мой ответ

Он нашёлся, когда я перестала искать.

В детстве я обожала играть в учителя. Рисовала что-то на доске, объясняла, рассказывала другим то, что знала сама. Вот и всё. Моё предназначение — передавать знания.

А какие это будут знания и в какой форме, решать мне. Консультация — передача знаний. Тренинг — тоже. Помочь бизнесу разобраться, что не так с командой и процессами, — тоже. Эта книга — тоже. И работа в найме у меня всегда была так или иначе связана с тем же. Оказалось, я годами делала одно и то же дело интуитивно, просто в разных обёртках, и мучилась, что никак не могу «выбрать одно».

Так вот: выбирать одно необязательно. Предназначение — не одна профессия на всю жизнь, а суть того, что ты делаешь. Профессий под неё может быть много.

Икигай: где интерес встречается с реальностью

Всё, о чём мы говорили до сих пор, — взгляд изнутри: что тебя зажигает и что даётся легко. Но карьера живёт не только внутри тебя. Чтобы соединить одно с другим, мне нравится модель под названием икигай. Когда-то у меня даже был консалтинговый карьерный центр с таким названием.

Само слово пришло из Японии. Если очень упрощать, его можно перевести как то, ради чего хочется жить, то, что придаёт жизни смысл и ценность. Причём в японском понимании икигай совсем не обязательно связан с карьерой или большим предназначением. Им могут быть семья, любимое дело, отношения, творчество, забота о других — даже небольшие ежедневные вещи, которые делают жизнь твоей. Если для кого-то призвание — быть дома, растить детей, беречь очаг и заниматься собой, и человек в этом счастлив, — он на своём месте. А когда ты на своём месте, у тебя нет конкурентов. Это место только твоё.

Но за пределами Японии получила популярность карьерная интерпретация икигай в виде четырёх пересекающихся вопросов:

Что я люблю делать?

Что я умею делать хорошо?

Что нужно другим людям?

За что мне готовы платить?

Эту модель я и применяю к работе. Как и любой тест, она не выдаст тебе название идеальной профессии — точного ответа, помнишь, не даст никто. Зато заставит посмотреть на карьеру сразу с четырёх сторон.

Что я люблю?

Не нужно сразу спрашивать себя: «Какое дело я люблю настолько, что готов посвятить ему всю жизнь?» Слишком пафосно и слишком сложно. Спроси проще: что мне действительно интересно делать? В какие чужие задачи я постоянно лезу из любопытства? Возможно, ты не любишь «маркетинг», но обожаешь придумывать идеи. Не мечтаешь об «управлении», но тебе нравится развивать людей. Как у меня с передачей знаний: искать нужно не профессию, а тип деятельности, который тебя заряжает.

Что у меня получается?

Про ловушку обесценивания ты уже знаешь: свои сильные стороны мы не замечаем именно потому, что они даются легко. Поэтому смотри шире диплома и должности. Договориться, объяснить сложное, превратить хаос в понятную систему, почувствовать человека, сохранить спокойствие в кризисе — всё это навыки, хоть в дипломе их и не пишут. Вспомни бухгалтера: в резюме — 25 лет проводок, а на деле — умение уладить любой конфликт в компании. Вопрос «Что я умею?» гораздо шире, чем «Что написано в моём резюме?».

Что нужно другим?

Вот здесь мечта встречается с реальностью. Для карьеры мало любить что-то и хорошо это делать. Результат должен кому-то быть нужен. Поэтому спроси: какую чужую проблему я умею решать?

Умеешь мирить людей? Есть медиаторы — их зовут, когда не могут договориться партнёры, компании, топ-менеджеры. Видишь людей насквозь и находишь подход к любому? Добро пожаловать в HR или психологию. Замечаешь ошибки там, где их не видит никто? Тестирование, аудит. Перечислять можно бесконечно.

Бизнесу нужны люди, которые привлекают клиентов, увеличивают продажи, экономят деньги, обучают, организуют процессы, снижают риски, создают продукты, работают с данными. Работодатель платит не просто за твои способности. Он платит за ценность, которую ты способен создать.

За что мне готовы платить?

Самый неромантичный, но необходимый вопрос. Я уже говорила, что деньги — следствие правильного выбора, а не его причина. Это правда, но с поправкой: следствие наступает там, где рынок в принципе готов платить. Можно любить своё занятие, быть в нём талантливым и приносить пользу людям. Но если рынок не готов платить за это сумму, на которую тебе нужно жить, строить на этом карьере будет сложно. Поэтому вопрос не «Можно ли на этом заработать?» — почти на всём кто-нибудь зарабатывает. А «Могу ли именно я построить на этом тот уровень дохода и жизни, который мне нужен?».

И ещё важная мысль: не всё, что ты любишь, обязательно превращать в профессию. Иногда любимое дело прекрасно именно потому, что на нём не висит план продаж.

Что происходит на пересечениях

Икигай интересен ещё и тем, что помогает увидеть, чего именно не хватает в нынешней работе.

Люблю + умею, но за это не платят

— возможно, это прекрасное хобби или пока не найден способ его монетизировать.

Умею + хорошо платят, но не люблю

— внешне успешная карьера, внутри которой человек каждое воскресенье думает: «Только не ещё один понедельник».

Люблю + людям это нужно, но пока плохо умею

— возможно, нужно не менять мечту, а доучиться и набрать практику.

Людям нужно + хорошо платят, но мне неинтересно

— карьере построить можно. Вопрос, захочешь ли ты оставаться в ней много лет.

А когда сходятся все четыре — мне интересно, у меня получается, это кому-то нужно и за это готовы нормально платить, — появляется хорошая основа для карьерного направления. Не гарантия вечного счастья. Но очень неплохая отправная точка.

Только не нужно в 20 лет нарисовать четыре круга, найти центр и сказать: «Всё. Я понял своё предназначение до пенсии». Ты меняешься. Рынок меняется. Появляются новые навыки, интересы и профессии. Поэтому к этим четырём вопросам полезно возвращаться в разные периоды карьеры.

Место занято

Есть закономерность, в которую я долго не верила: то, за чем гонишься изо всех сил, от тебя убегает. Стоит отпустить — приходит само.

У меня двое детей с разницей в 12 лет. И это не потому, что я так спланировала: «отдохну между ними». Когда мы с мужем решили, что пора второго, начался марафон. Лунные календари, графики, правильное питание, обследования — у нас обоих всё было в порядке. Каждый месяц задержка, каждый месяц тест, каждый месяц минус. Меня узнавали во всех аптеках в округе.

А потом я отпустила. Сказала себе: всё, у меня есть ребёнок, семья и куча проектов, которые я давно хотела реализовать. Займусь ими. В следующем месяце снова была задержка, и я даже не хотела идти за тестом — какой смысл. Пошла, просто чтобы поставить галочку.

Долгожданная беременность. 12 лет разницы.

С работой ровно так же. Дважды в жизни мне срочно нужна была работа. При моём опыте, при том, что я прекрасно знаю, как проходить собеседования, и при огромном количестве знакомств — тишина. На резюме не приглашали. Знакомые отвечали: «Ой, сейчас как раз нет мест». А всё остальное время работа находит меня сама — в тот момент, когда я вообще ничего не ищу.

Отчаяние видно издали. И на собеседовании тоже.

Я для себя объясняю это так. Представь два сообщающихся сосуда. В белом — всё твоё: твои люди, твои решения, твоя работа, твой ритм жизни. В чёрном — всё, что тебе не подходит, но почему-то остаётся рядом. Воды ровно столько, чтобы заполнить один сосуд целиком. И сколько её в чёрном, ровно столько не хватает белому.

Я верю, что жизнь наполняет то пространство, которое ты ей оставляешь, — осознанно или нет. Чем больше вокруг не твоего, тем меньше места для твоего.

Возьми машину, которая постоянно ломается. Неудобная, давно не нравится, ест деньги, время и нервы, — но ты продолжаешь ездить, потому что «ну машина же есть». И пока она стоит в твоей условной ячейке, место занято. Неважно, мечтаешь ли ты о другой.

С работой так же. Тебя не ценят, платят меньше, чем хотелось бы, каждое утро ты идёшь туда без желания — но держишься, потому что «лучше хоть что-то, чем ничего».

Это не значит, что завтра нужно хлопнуть дверью. Путей как минимум два.

Первый — спокойный. Честно признать: «Это больше не моё». Понять, чего ты хочешь вместо этого, подготовить резюме, ходить на собеседования и создать себе следующий вариант до того, как отпустишь старый. Дольше, зато есть опора под ногами.

Второй — для тех, у кого есть запас денег на несколько месяцев, поддержка близких и внутренняя устойчивость, чтобы выдержать пустоту между «уже не моё» и «ещё не пришло моё». Просто уйти. Разместить резюме и не обновлять почту каждые 15 минут. Гулять, читать, высыпаться и вспоминать, как выглядит жизнь, в которой не приходится постоянно терпеть. Этот путь я рекомендую не каждому: освободить место иногда проще, чем выдержать момент, когда оно остаётся пустым.

Мы часто просим у жизни другую работу, другой доход, другую реальность — и при этом обеими руками держимся за старое. Будто говорим: «Дай мне новое», а полку для него так и не освободили. И жизнь вполне могла бы спросить:

«А куда мне это поставить?»

Иногда первый шаг к тому, что действительно твоё, — не найти это, а освободить для него место. С этого и начнём.

Практика: три шага к себе

Никакой магии я не обещаю. Обещаю работу, которая многое прояснит.

Шаг 1. Выброси мусор

В прямом и переносном смысле.

Начни с дома. Пройдись по всем шкафам: кухня, коридор, гардеробная, ванная, спальня, детская, машина, гараж, дача. Баночки «на всякий случай», одежда, которую ты не надевал весь прошлый сезон, книги, которые ты не откроешь, — безжалостно на помойку или в добрые руки. Только не «отвезти родителям на дачу». Подсознание не обманешь: оно прекрасно понимает, что ты ни от чего не избавился, а просто сменил место хранения.

Дальше сложнее: мусор в голове. Сядь туда, где тебе хорошо, — в любимую кофейню, в парк. Возьми блокнот и ручку. Именно ручку: когда пишешь от руки, мозг работает иначе, чем когда печатаешь. Поставь таймер на час и выписывай всё, что тебе говорили и что ты сам себе говоришь о работе и деньгах.

Пословицы и «народную мудрость»: «много хочешь — мало получишь», «большие деньги портят людей», «не жили богато — нечего и начинать».

Родительские установки: «у нас в семье все врачи, продолжай династию», «начальников у нас отродясь не было», «рисование и музыка — это несерьёзно».

Свои собственные: «менять работу сложно и опасно», «без опыта никуда не берут», «у меня уже не тот возраст», «я не справлюсь», «на хорошие должности только по блату».

Первые 15 минут пойдут потоком. Потом придётся напрячься. А потом откроется второе дыхание, и из глубины начнёт подниматься то, о чём ты давно забыл. Если в голове тишина, а таймер ещё не прозвенел — сиди и думай дальше. И так три дня подряд. Самое интересное, как правило, всплывает на третий: оно спрятано глубже всего и как раз больше всего мешает.

А потом порви, сожги, зачеркни — как тебе больше нравится. Скажи себе: я вижу эти установки, они мне не помогают, мне они больше не нужны.

Шаг 2. Нарисуй чертёж

Дом без проекта не строят. С карьерой так же. Опиши во всех подробностях и без ложной скромности, **какую работу ты хочешь**. Пока без оглядки на опыт и знания, без «а смогу ли» и «а так бывает?». Выключи взрослого, включи ребёнка. Тебе можно всё.

Чтобы не упустить детали:

в найме или на себя;

руководящая позиция или поменьше ответственности;

работа с документами, цифрами или людьми;

сколько часов в день и сколько дней в неделю;

офис или онлайн, и какой он — офис твоей мечты; если дома — как организовано пространство;

какой у тебя руководитель и какие коллеги;

какая зарплата и как она растёт из года в год;

что именно ты делаешь каждый день;

что о тебе говорят клиенты.

Скорее всего, полезут тараканы: «так не бывает», «зачем мечтать о несбыточном». Пусть лезут. Мозг не придумает того, до чего ты не можешь дойти. И не жди, что всё сбудется быстро и без твоего участия. Я с самого начала не обещала волшебства.

Шаг 3. Честная таблица

Возьми лист и заполни таблицу по каждому месту работы. Добросовестно — так, будто тебе за это заплатили.

Место работы.

Должность.
Сколько ты там проработал.
Что тебе нравилось делать.
Что ты терпеть не мог.
Какие люди тебя окружали.
Какой был начальник.
Чему ты там научился.
Причина ухода.
Какая была зарплата.

Пункт «чему научился» не пропускай. Когда я пришла работать в банк, я не умела пользоваться ни Excel, ни Word, ни Google Документами — раньше просто не было нужды. Там я научилась строить таблицы, считать экономические показатели, делать презентации. На другой работе научилась продавать. На третьей — работать с конфликтными клиентами, которые приходили ругаться через одного, и теперь вывести меня из равновесия очень сложно. На каждом месте ты чему-то научился, даже если это «сохранять лицо, когда на тебя без повода орёт начальник». Когда выпишешь всё, окажется, что умеешь ты гораздо больше, чем думал.

Теперь перечитай. Ты увидишь повторяющиеся сценарии: похожие начальники, похожие коллективы, одна и та же причина ухода. Может, с каждым разом становилось лучше. А может, наоборот. И наверняка найдётся то, что тебе нравилось делать везде.

А теперь будет немного больно и обидно. Потерпи, дальше станет легче.

Всё, что было и есть в твоей жизни, — результат твоего выбора. И всё, чего в ней не было и нет, — тоже.

17 мест работы — мой выбор: я хотела их менять. За последние два года ко мне на консультацию по резюме пришли семь сотрудников из одной крупной федеральной компании — каждый проработал там от 10 до 20 лет. У меня это в голове не укладывается. Но это их выбор, и он не хуже моего.

Нелюбимая работа — твой выбор. Плохой начальник — твой выбор: ты пришёл, подписал договор, согласился на предложенные условия и каждый день продолжаешь соглашаться. Прекрасная команда — тоже твой выбор.

В этом нет твоей вины. Так тебя воспитали, так ты научился выживать. По-другому ты тогда не мог. Поэтому прими это с благодарностью к себе и ко всем своим учителям: да, было так. Теперь будет по-другому. Свобода выбора у тебя есть в любой момент.

И переверни один привычный вопрос. Не «достойна ли я этой работы?», а «достойна ли эта работа моего времени?».

Резюме — это обёртка

Открою секрет, который тебе вряд ли расскажут. Почти все приходят ко мне со словами: «Мне нужно резюме». И почти всегда я отвечаю: давайте сначала поговорим, а потом решим, смогу ли я быть полезной. Зачем резюме? Почему хотите уйти? Что не так на этой работе? А почему вообще на неё пошли? По глазам, по движениям, по уровню энергии видно, где у человека настоящая боль.

Резюме — самое простое. Это обёртка от конфеты, маркетинговая упаковка, которая должна зацепить работодателя. Но потом тебя пригласят на собеседование, и там за красивой обёрткой уже не спрячешься. Поэтому сначала — разобраться с собой. Чего хочешь и чего не хочешь. Что умеешь, но больше не готов делать. Чему, наоборот, готов учиться.

Уходить нужно не **от** чего-то, а **к** чему-то. Иначе ты просто сменишь шило на мыло и через год снова окажешься там же — только с другим логотипом на пропуске.

Главное

Предназначение не спрятано у астролога и не выдаётся по результатам теста. Оно — в том, что ты делаешь легко, с удовольствием и что сам привык обесценивать. Найди это и проверь реальностью: кому это нужно и за что готовы платить. Там, где сходятся интерес, способности и спрос, начинается твоё направление. Предназначение не обязано быть одной профессией на всю жизнь. И оно не любит, когда за ним гоняются.

Себя можно предать, но нельзя себя обмануть. Ты всегда знаешь, когда себе врешь.

Вопросы к себе

Во что ты любил играть в детстве, чем мог заниматься часами?

Кому ты завидуешь — с восхищением или с раздражением? Что именно есть у этих людей, что хотел бы иметь и ты?

Что ты готов делать бесплатно — просто потому, что нравится и получается?

За что тебя чаще всего хвалят другие? С какими просьбами к тебе обращаются?

Какую чужую проблему ты умеешь решать — и кто готов за это платить?

В каком пересечении икигай ты сейчас и какого круга тебе не хватает?

Как часто и в чём ты себе врёшь — и предаёшь себя?

Глава 2. Резюме: зачем оно тебе на самом деле

В первой главе я назвала резюме обёрткой от конфеты. Самым простым во всей истории с поиском работы. Сейчас объясню, почему «простое» не значит «неважное».

Начнём с вопроса, который кажется банальным: что такое резюме и зачем оно нужно? Мне он тоже кажется банальным. При этом правильный ответ знают единицы, а остальные понимают его очень поверхностно.

Словарный ответ такой: резюме (от французского *résumé* — «сводка») — документ, в котором ты кратко и структурно излагаешь свой опыт, образование, навыки и достижения. Его задача — произвести первое впечатление и получить приглашение на собеседование.

Всё верно. И всё мимо. Потому что в таком определении нет главного: резюме — это не автобиография. Никому не интересно, где ты родился и что любишь кошек. Резюме — это коммерческое предложение.

Пять способов посмотреть на одну бумажку

Когда я делаю резюме людям, я смотрю на него по-разному — в зависимости от того, с чем человек пришёл. Выбери угол, который откликается тебе. Моя задача сейчас одна: снять шоры, через которые ты привык смотреть на свой файл «Резюме_final_2.docx».

Годовой отчёт перед инвесторами. Представь, что ты — бизнес-проект длиной в жизнь. Работодатель не благотворитель: он вкладывает деньги (твою зарплату) и ждёт дивидендов — роста, прибыли, решённых задач. Резюме отвечает на вопрос инвестора: почему вложиться в тебя, а не в Васю? Список обязанностей — «ходил на планёрки, отвечал на письма» — продаёт тебя как расходный материал. Список результатов — «сэкономил столько-то, вырастил вот это» — как капитал.

Маркетинговая упаковка. Твои навыки сами по себе — вода, сахар и лимонная кислота. Никому, кроме тебя, не интересны. Людям продают не сладкую воду с пузырьками, а ощущение праздника. Работодатель нанимает не «человека, который знает Excel», а спокойствие за отчётность. Или драйв для отдела продаж. Резюме переводит с языка «я делал» на язык «вам это даст». Это рекламный ролик, а не документальный фильм: в ролике не показывают, как ты чистишь зубы, — в нём показывают улыбку.

Пропуск в закрытый клуб. Резюме не читают — его сканируют. Это флаер, который просовывают в щель двери. Его задача — не получить работу (это сделает собеседование), а получить шанс на собеседование. Ты — таблетка, резюме — инструкция по применению: показания, противопоказания, дозировка. И да, резюме — инструмент отсева. Это нормально. Твоя задача — чтобы отсеяли не тебя, а конкурента.

Зеркало. Парадокс: лучшее резюме ты пишешь для себя. Когда садишься его составлять, приходится оцифровать собственную жизнь. И вдруг выясняется: «А я, оказывается, вот это умею». Или: «Ого, а я пять лет занимался ерундой». Никакие волшебные формулировки не спасут, если в зеркале пусто. Резюме — фотография карьеры, и фотошоп тут не поможет.

Оффер наоборот. Мы привыкли, что резюме — это просьба: «Возьмите меня». У сильных специалистов всё наоборот: «Я такой. Решаю такие задачи. Стою столько. Если вам это нужно — вот мои контакты». Хорошее резюме работает как фильтр: отпугивает тех, кто не готов платить, и притягивает тех, кто ищет именно тебя. Пишешь как проситель — получаешь подачку. Пишешь как партнёр — получаешь сделку.

Пять углов, один вывод: **резюме — инструмент управления вниманием.** Ты управляешь тем, как тебя воспринимают, ещё до того, как открыл рот.

«Резюме? Я же не ищу работу»

Эту фразу я слышала сотни раз. И в ней вся трагедия. Человек уверен, что о резюме вспоминают, когда уже прижало.

Представь машину. Перед дальней поездкой ты её готовишь: проверяешь, чинишь, если что-то не так. На это уходят и время, и деньги. Потому что, если машина сломается в дороге, испорчено всё путешествие — ты можешь просто не доехать туда, куда ехал.

А если она встала посреди обычной недели или попала в аварию — это уже серьёзные вложения. Ты едешь без машины, пропускаешь встречи, теряешь время, иногда и деньги. Сплошной дискомфорт.

А можно регулярно отдавать её на техобслуживание. Там масло долить, тут ремешок поменять. По деньгам и по времени это почти незаметно. Зато в любой момент машина на ходу и под рукой.

С резюме так же. Это не бумажка для HR, а инструмент управления карьерой, и ему нужно регулярное ТО. Нужен он как минимум в семи ситуациях. В половине из них ты никуда не собираешься уходить — и именно там он приносит больше всего пользы.

1. Ты ищешь работу

Классика. Но даже здесь несколько разных сценариев.

Отклик на вакансию. Твоё резюме улетает в чёрную дыру под названием «HR-отдел», где сидят живые люди с сорока открытыми вкладками. Сколько у тебя времени на их внимание, разберём в следующей главе. Спойлер: очень мало. Задача здесь не выиграть джекпот, а попасть в шорт-лист — пять-шесть имён, из которых будут выбирать.

Через знакомых. Казалось бы, зачем резюме, если за тебя поручились? Но руководитель всё равно откроет файл — хотя бы из вежливости. И если там «ответственный, коммуникабельный, стрессоустойчивый», пошатнётся репутация друга: он привёл не специалиста, а пустое место. Резюме здесь подтверждает рекомендацию. Ты не «друг Василий», а «Василий, у которого вот такие результаты». Дай другу повод тобой гордиться, а не оправдываться.

И у рекомендации есть срок годности. Короткий. Я это знаю не понаслышке.

Однажды мне пишет бывшая коллега. Мы долго работали вместе и с тех пор рекомендуем друг друга — когда уверен в человеке, так и делаешь.

«Карин, я сейчас на форуме. Тут один предприниматель сказал, что ищет крутого HR. Я сразу вспомнила про тебя. Оффер офигенный, платит выше рынка, сам очень классный и по ценностям тебе подходит. Срочно пришли резюме, пока мы общаемся, — я ему перешлю».

Моё резюме на тот момент не обновлялось три года. А за три года в моей жизни помнялось очень многое: добавился опыт, результаты. Отправить старое — значит сразу получить вопросы: а чем она занималась последние три года?

«Сейчас быстро сделаю», — ответила я.

Быстро не получилось. Сесть за компьютер, правильно всё сформулировать, оформить красиво, как я умею, — ушло полтора часа. Отправляю. Ответ: «Слушай, со встречи мы уже ушли. Перешлю ему. Когда ответит — напишу».

Он ответил через три дня. Спасибо, возьму в резерв. Кандидата он нашёл прямо там, на той встрече, — того, чьё резюме удалось получить в моменте. Созвонились, пообщались, ударили по рукам.

Вот так отсутствие актуального резюме стоило мне возможности попробовать себя в классном новом месте. Мне — человеку, который делает резюме другим. Сапожник без сапог в чистом виде.

После увольнения. Тебя «попросили», компания закрылась, случился кризис. Машина встала посреди дороги. Резюме нужно обновить за вечер — от этого зависит, как быстро ты

закроешь финансовую дыру. Если у меня, при моём опыте, на это ушло полтора часа, сколько уйдёт у тебя, если ты не открывал файл три года? Не вечер. Скорее неделя. А за неделю дыра станет глубже.

Оружие заряжают заранее. На поле боя — поздно.

2. Тебя не увольняют, но ты «на рынке»

Самая недооценённая ситуация. Всё стабильно, зарплата капает, коллеги не бесят, начальник не орёт. Зачем резюме? Затем, что рынок не стоит на месте, а ты не знаешь, сколько стоишь сегодня.

Тест-драйв. Откликаешься на интересные вакансии не чтобы уйти, а чтобы замерить температуру. И вдруг узнаёшь, что твоя зарплата ниже рынка на треть. Или что навыки устарили. Или что есть компании, готовые платить больше прямо сейчас. Ты никуда не уходишь — но возвращаешься на работу с информацией.

Я сама так делала годами. Подробнее об этом — в шестой главе.

Переговорный козырь. Идёшь к начальнику за повышением, он спрашивает: «С чего вдруг?» А у тебя в голове структура резюме: вот мои результаты за год, вот что они принесли компании, вот сколько это стоит на рынке. Ты не просишь — ты обосновываешь.

Страховка. В компании начались странные движения: проекты закрывают, люди уходят, начальник стал задумчивым. Ты не паникуешь. Резюме в актуальном состоянии — как машина после ТО: может, далеко ехать и не придётся, но если понадобится — сел и поехал.

Лучшее время обновить резюме — когда оно тебе не нужно.

3. Ты меняешь профессию

Помнишь бухгалтера из первой главы, которая ушла в ивенты? Резюме бухгалтера ей бы не помогло. Помогло другое: описать, что она на самом деле делала все эти годы.

Когда меняешь сферу, опыта в новой у тебя нет, и в глазах HR ты «человек без профиля». Поэтому резюме перестаёт быть послужным списком и становится картой навыков. Не «работал бухгалтером», а «работаю с цифрами, нахожу ошибки, выстраиваю процессы, разбираюсь в законодательстве». И упаковываешь это под новую вакансию.

Это перевод с языка прошлого на язык будущего. Ты не оправдываешься за то, кем был. Ты показываешь, что прошлый опыт — багаж, а не чемодан без ручки. Резюме здесь не хронология, а конструктор: ты собираешь себя заново из того, что у тебя уже есть.

4. Ты фрилансер, консультант, работаешь на проектах

Ты ищешь не работу, а заказы. И резюме превращается из просьбы о найме в коммерческое предложение.

Это **каталог**: вот проекты, вот результаты, вот отзывы клиентов. Не «менеджер с пятилетним опытом», а «вывел продукт на рынок, увеличил выручку на 30%, спас проект от провала». Это **прайс-лист**: вот что я делаю, сколько это стоит и как со мной работать. Не «ищу заказы», а «открыт для сотрудничества». И это **визитка** — короткая версия, которую отправляешь в ответ на «расскажите о себе». Клиент посмотрит первые пять строк и решит: «интересно» или «мимо».

Фрилансер без резюме — как врач без лицензии. Лечить вроде умеет, но никто не подойдет.

5. Ты растёшь внутри компании

На внутреннем конкурсе ты подаёшь резюме наравне с внешними кандидатами. Напишешь «выполнял то, что в должностной инструкции» — проиграешь тому, кто пришёл с рынка и умеет себя подать. Он не знает ваших процессов. Зато знает, как показать результат. И это твоя проблема, а не его.

Тебя перевели в другой отдел, новый руководитель тебя не знает. Резюме — способ представиться без лишней скромности. Не «я тут давно, меня все знают», а «вот мой опыт и вот что я могу дать вашему отделу». Ты не «свой парень». Ты специалист.

Хочешь, чтобы компания оплатила обучение? Приходишь с картой: вот мои компетенции, вот пробел, вот что компания получит, когда я его закрою. Не «хочу учиться», а «инвестирую в свою ценность для компании».

Не умеешь продать себя внутри — тебя продадут другие. И ты даже не узнаешь, что тебя обошли.

6. Ты публичный эксперт

Выступаешь, пишешь статьи, ведёшь блог. Здесь резюме — это био. Организаторы конференции просят «пару слов о спикере». Редактор хочет знать, кто автор колонки. Потенциальный партнёр или инвестор — почему тебе можно доверять. Три предложения: кто я, что сделал, почему меня стоит слушать.

Возможности не ждут, пока тыновишь файл.

7. Ты пишешь резюме для себя

Самый философский пункт. И, возможно, самый важный.

Ты ничего не ищешь. Просто садишься и пишешь. Кладёшь рядом версию пятилетней давности и видишь траекторию: куда движешься, где застрял, чего не хватает. Резюме превращается в карту сокровищ: на ней отмечены активы, которые у тебя уже есть, и видно, какие ещё нужно накопить.

Если за год не появилось ни одного нового достижения — это тревожный звонок: ты не растёшь, ты существуешь. А если за год сделано больше, чем за три предыдущих, — это повод для гордости. И для разговора о повышении.

Если раз в год ты не открываешь резюме, ты не управляешь карьерой. Ты плывёшь по течению. И однажды оно вынесет тебя туда, где ты не хотел оказаться.

Сколько резюме у меня

После той истории с форумом я больше не сапожник без сапог. У меня три резюме. И они друг друга вообще никак не дублируют.

Первое — HR-директор. Самое старое и самое универсальное: для тех случаев, когда просто просят «пришлите резюме». Стандартно, по годам: где работала, что делала, на какие важные процессы в компании влияла, что было до и что стало после. Всё в формате результата и с фокусом на HR.

Второе — управленец. Работать в HR и быть управленцем — разные вещи. В моей копилке — управляющая отелем и рестораном, директор по развитию, руководитель отдела продаж, региональный директор банка. К HR это отношения не имеет. Здесь другой фокус, другой функционал и другие результаты — управленческие.

Третье — для консалтинга. Оно уже не по годам. 15 лет — одним большим блоком, где я описываю себя как тренера, наставника и коуча для собственников и руководителей на топовых позициях. Какие тренинги проводила, какие темы раскрывала, что это дало команде и бизнесу. С примерами проектов и названиями крупных федеральных компаний, с которыми сотрудничала. Это тоже я — просто другая грань.

Их можно было бы сделать и больше, но базовые потребности три резюме закрывают.

А есть ещё **резюме-визитка** — для выступлений. Когда меня приглашают спикером или я сама прошусь, потому что тема интересная. Там очень коротко: почему я вообще могу говорить про команды, обучение, подбор, всё, что связано с сотрудниками, и какие есть пружины. Выступления в программе поддержки предпринимателей, в ассоциации молодых предпринимателей, на разных форумах. Несколько больших красивых фотографий, в том числе со сцены, — где видно зал на 500 человек, чтобы это было не только на словах. Скрины дипломов и сертификатов. Организаторы берут оттуда то, что нужно им.

Это просто PDF-файл. Он не выложен ни на одном сайте с вакансиями. Но он есть. Никогда не знаешь, в какой момент что пригодится, — поэтому надо быть во всеоружии.

Почему я так долго про бумажку

Потому что обожаю делать резюме для других. И видеть, как одна «бумажка» меняет человеку жизнь. Но мои возможности ограничены временем, а мне хочется, чтобы своё неповторимое резюме было у каждого.

Хорошее резюме — как индивидуальный пошив: под конкретную цель и по твоим меркам. Готовое с вешалки сидит на всех одинаково плохо.

В следующей главе снимем мерки.

Главное

Резюме — не автобиография и не бумажка для HR. Это коммерческое предложение и инструмент управления вниманием: ты формируешь впечатление о себе раньше, чем открыл рот. Оно нужно не только при поиске работы, но и везде, где решается, сколько ты стоишь и кто ты как профессионал. И у тебя может быть не одно резюме, а несколько — под каждую грань. Регулярное ТО резюме почти ничего не стоит. Срочный ремонт — дорого и не всегда вовремя.

Вопросы к себе

Когда ты в последний раз открывал своё резюме — не чтобы отправить, а просто посмотреть? Увидеть, где ты. Понять, куда идёшь.

Если завтра знакомый напишет «срочно пришли резюме, тут для тебя классное место», сколько времени тебе понадобится?

В твоём резюме больше обязанностей или результатов? Ты там расходный материал или капитал?

Какие у тебя профессиональные грани? Может, им нужны разные резюме?

Какая из семи ситуаций сейчас про тебя?

Если положить рядом твоё резюме пятилетней давности и сегодняшнее — что изменилось?

Глава 3. Семь секунд: резюме, которое читают

Ты отправил резюме. Двадцать штук. Тридцать. Сорок. И тишина. Ни ответа, ни отказа, ни «мы вам перезвоним». Чёрная дыра, в которую улетают время, надежды и вера в себя.

И начинается: «Может, я недостаточно квалифицирован? Может, рынок перенасыщен? Может, нужен ещё один курс, ещё одна корочка?»

Стоп. Прежде чем записываться на очередное обучение и выяснять, что ты «недостаточно хорош», разберись с простой вещью: **твое резюме не читают. Его просматривают.** Это не одно и то же. И пока ты пишешь для читателя, ты пишешь для человека, которого не существует.

Знакомься: Анна

Рекрутер. Обычный человек — не монстр, не робот и не злой гений, который хочет тебя уничтожить. Сегодня у Анны сорок резюме на одну вакансию, три встречи до обеда, звонок руководителю, отчёт, пятнадцать писем без ответа и обед, который она, скорее всего, пропустит.

Анна открывает твоё резюме. Если она будет читать каждое по пять минут, то не закончит до ночи, а завтра всё повторится. Поэтому у тебя секунды. Не потому, что ей всё равно. У неё просто нет выбора.

Скажу по себе. В предисловии я писала про тридцать секунд — это когда резюме уже зацепило и хочется в него вчитаться. А первое решение принимается быстрее. На резюме в страницу-полторы мне хватает пяти-семи секунд, чтобы понять: отклонить, пригласить или задержаться и проверить какие-то моменты. Если резюме большое — чуть дольше. Есть и исследование, в котором за взглядом рекрутеров следили специальной аппаратурой: на первичный просмотр у них уходило в среднем около семи секунд. Цифры сходятся.

За эти секунды Анна должна понять три вещи. Кто ты — хотя бы примерно. Что ты умеешь — хотя бы в общих чертах. И стоит ли тратить на тебя следующие полминуты. Если ответ на третий вопрос — «нет», ты отправляешься в папку «Отклонённые». И даже не узнаешь об этом.

Взгляд в эти секунды не читает — он сканирует, как сканер на кассе супермаркета. Провёл штрихкодом — получил цену. Или не получил. Имя. Фото. Текущая должность и компания. Даты — сколько работаешь и нет ли дыр. Заголовок — совпадает ли с вакансией. Первые строчки последнего места работы. Ключевые слова. Всё. Остальное — если повезёт. Если ты зацепил.

Твоё резюме проходит этот тест? Или это витрина, где всё свалено в кучу и покупатель не понимает, что здесь продают?

Три причины, по которым тебя пролистали

Ни одна из них не означает «ты плохой специалист». Все три означают «ты плохо упакован». А это исправимо.

Ты говоришь о себе, а не о них

«Ищу интересную работу в динамичной компании, где смогу реализовать свой потенциал и расти профессионально». Анна видит: человек думает о том, что ему дадут, а не о том, что даст он.

«Ответственный, коммуникабельный, стрессоустойчивый». Анна видит: ещё один. Так пишут все. Это не информация, это шум.

«Работал в компании X, выполнял обязанности менеджера». Анна видит: а что он делал? Ходил на планёрки? Отвечал на письма? Это функция. Функцию может выполнять любой.

Рекрутер ищет ответ на один вопрос: что этот человек сделает для нас? Поэтому не «я хочу», а «вы получите». Не «я умею», а «вот результат, который я приносил». Не «я ответственный», а «я закрыл проект, который висел два года».

Ты прячешь главное

Резюме на семь страниц. Иногда на восемь. Я такие видела не раз. Образование, курсы, обязанности, достижения, хобби, личные качества. «Чем больше, тем лучше — пусть видят, какой я разносторонний». Анна видит: времени нет, дальше.

Заголовок «Специалист с опытом работы в различных сферах». Анна видит: он сам не знает, кто он и чего хочет.

Главное достижение — в середине второго абзаца, потому что «скромность украшает». Анна его не увидит. Она не будет искать: у неё нет ни времени, ни желания.

Если твоё главное достижение не видно в первые пять секунд — для рекрутера его не существует. Можно быть гением, но если гений спрятан за тремя абзацами воды, ты проиграл.

Одно резюме на все вакансии

Ты написал хорошее, красивое резюме и отправил его на двадцать разных вакансий. Анна видит: человек не потрудился понять, что нам нужно, — просто разослал спам.

Вакансия — «аналитик данных». Анна ищет SQL, Python, Tableau, A/B-тесты. А у тебя «опыт в продажах, маркетинге, аналитике, управлении проектами». Нужных слов нет. Или они в самом конце. Или вне контекста.

Рекрутер не следователь. Он не будет докапываться до сути — он смотрит на соответствие. Одно резюме на все вакансии — как один ключ ко всем замкам: в теории красиво, на практике стоишь перед дверью и не можешь войти.

Почему я звала тех, кого другие пролистали

Признаюсь: я не всегда играю по правилам сканера.

Передо мной на собеседованиях сидели десятки кандидатов с резюме ни о чём. Так себе оформление, никаких достижений, функционал расписан криво. А специалисты — очень крутые. Кто-то с синдромом самозванца. Кто-то просто очень скромный. Кто-то не стал заморачиваться.

Если такой человек хотя бы примерно подходил по параметрам, я его приглашала. Потому что видела: вот компания, я её знаю, и там человек проработал не два-три месяца, а два-три года. В таких местах просто так не держат.

И если я такому кандидату отказывала, то всегда давала обратную связь. Примерно такую:

«Смотрите, мы с вами сейчас поговорили, и, оказывается, у вас есть вот это. И вот это вы делали. И вот такой опыт, и вот такие достижения. Я вас пригласила, потому что мне было интересно докопаться. А большинство моих коллег пройдут мимо вашего резюме. И вы проиграете тем, у кого опыта и результатов меньше, но резюме красиво упаковано. Им предложат хорошие офферы, а мимо вас будут проходить. Поэтому вот это добавьте, а вот это уберите. И ценник можете поставить повыше — вы правда стоите дороже».

Люди всегда безумно благодарили. И удивлялись: обычно ведь либо отказ, либо следующий этап — и никаких объяснений.

Но я — исключение. Не рассчитывай, что на твоё резюме попадёт именно такой рекрутер. Мне очень хочется, чтобы скромные эксперты упаковывали себя достойно. И составляли конкуренцию хотя бы тем, у кого резюме классное, а опыта и результатов гораздо меньше.

Как собрать резюме, которое работает

Начни не с себя, а с вакансии

Не открывай старый файл. Открой вакансию и прочитай её три раза. Выпиши, что болит у нанимателя: какую задачу он не может решить, зачем открыл позицию, что сломано в его процессе. И выпиши ключевые слова — пять-семь штук. Это язык, на котором говорит работодатель. Ты будешь говорить на нём же.

Резюме — не «вот я какой». Это «вот как я закрою то, что у вас болит».

Одна страница, один фокус

Меньше десяти лет опыта — одна страница. Без исключений. Больше — две, но только если есть что сказать по существу. Три — это максимум, который я готова читать, и то если опыта у человека действительно очень много. Резюме — не склад, а витрина: на витрину выставляют то, что продаёт.

Порядок простой.

Заголовок. Одно предложение: кто ты и что приносишь. Не «специалист с опытом в различных сферах», а «менеджер по продажам в B2B. Закрываю сделки от 5 миллионов. Строю отделы с нуля».

Контакты. Имя, телефон, почта, город, мессенджер, ссылки на портфолио или профиль. Без лишнего.

Опыт. От последнего места к первому. Компания, должность, даты — и три-пять строк сути. Первые строчки последнего места работы — главные достижения. Не обязанности. Цифры.

Навыки. Конкретные. Не «владение ПК», а «Excel, SQL, Python, Tableau». Не «знание языков», а «английский — C1, немецкий — B1».

Образование. Коротко. Если опыт сильнее — в конец. Если опыта пока нет — в начало. Хобби — только если относятся к делу. «Рекомендации по запросу» — не нужно, это и так понятно.

Результаты, а не обязанности

Если запомнишь из этой главы одно — запомни это.

Больше всего меня раздражает, когда в резюме переписана должностная инструкция. Сухим канцелярским языком, без единого ключевого момента. Читаю — и сразу понимаю: балабол. Такой же потом будет часами размусоливать одну тему на планёрке. Если человек не может чётко и коротко рассказать о себе — это тоже показатель.

Вместо «работал над улучшением процессов» — «сократил время обработки заявки с трёх дней до восьми часов, внедрив CRM».

Вместо «участвовал в разработке продукта» — «вывел продукт на рынок за четыре месяца, выручка первого года — 12 миллионов».

Вместо «управлял командой» — «собрал команду из семи человек с нуля, текучка за два года — ноль».

Цифр нет? Ищи. Проценты, рубли, часы, штуки, сроки. Цифра делает достижение проверяемым, а проверяемому верят.

Каждая строчка должна продавать

Ещё одна вещь, которая бесит: одно и то же написано и в опыте, и в разделе «О себе», и ещё раз в сопроводительном письме. Я взрослый человек, я умею читать. Мне не надо три раза повторять одно и то же. Я хочу новую информацию. Либо сократи резюме втрое — чтобы не дублировать.

Поэтому к каждой строчке задавай один вопрос: **как она меня продаёт?** Показывает ли, что я подхожу на эту позицию? Если нет и к вакансии она отношения не имеет — убирай. Любое предложение, которое тебя не продаёт, — вон.

Рекомендую книгу «Пиши, сокращай». Она учит превращать абзац в одно короткое предложение, не теряя смысла. Для резюме — ровно то, что нужно.

Без воды и самооценок

«Ответственный», «коммуникабельный», «стрессоустойчивый», «командный игрок», «быстро обучаюсь» — вычеркни. Не говори — покажи.

Ответственный? «Закрыл проект, который висел два года, без срыва дедлайна».

Коммуникабельный? «Согласовал бюджет с тремя отделами за неделю».

Быстро учишься? «Освоил новую систему за две недели и обучил отдел».

Оценочное суждение — мнение. Факт — доказательство. Рекрутер верит фактам. И туда же, в корзину, — «ищу интересную работу, где смогу реализовать потенциал». Это про тебя, а не про них.

Переводи под каждую вакансию

Возьми выписанные ключевые слова и проверь: есть ли они в заголовке, в первых строчках опыта, в навыках? Нет — добавь. Есть, но в конце — перенеси вперёд. Есть, но в другом контексте — переформулируй.

Это не подгонка. Это перевод: ты рассказываешь о своём опыте на языке того, кто читает.

Упаковывай красиво. Но не ври

Этот раздел прошу перечитать несколько раз.

Красивое резюме делает своё дело: цепляет. Я много раз ждала на собеседовании мега-крутого специалиста — а приходил человек, который где-то приврал, где-то нагенерил с помощью ИИ. Глубокого опыта на самом деле нет. Или с личными качествами всё совсем не так, как написано. Резюме сработало: его позвали. Дальше — всё.

Любой свой навык можно расписать правдиво, показать и чем-то подтвердить. Но не приукрашивай и не добавляй того, чего не было.

HR-ы — те ещё детективы. Наша задача — сопоставить написанное в резюме, рассказанное на собеседовании и реальность. Есть перекрёстные вопросы: один и тот же можно задать по-разному, и человек на этом сыпется. Чтобы врать, нужно очень много энергии и отличная память: держать в голове всё, что ты придумал, и то, как будешь это подтверждать. А ещё можно позвонить на прошлые места работы. Даже не по тем телефонам, что ты указал, — сейчас через интернет легко найти и бывших коллег, и руководителей.

Была у меня девушка, которая приписала себе пару лет в одной компании и повышение, которого не было. Про свой настоящий опыт она рассказывала уверенно. А когда я начала спрашивать конкретно — как тебя повысили, что поменялось в функционале, как ставились задачи, — поплыла. Началось сочинение на свободную тему. Это считается на раз.

Рано или поздно правда всплывает. И это всегда неприятно, когда она всплывает на собеседовании. Не делай напрасный труд.

Что ещё меня бесит в резюме

Нет фотографии

Резюме без фото — это свидание вслепую. Я хочу понимать, как выглядит человек, которого зову.

Бывает: фото нет, приглашаю — а приходит нереальная красотка. Я прямо спрашиваю: почему без фотографии? Ладно бы гадким утёнком себя считали и стеснялись. «Ну, не нашла подходящую». Или ещё какая-нибудь отговорка.

Нет подходящего снимка — сейчас есть ИИ. Делает селфи, пишешь правильный запрос: «сделай фотографию для резюме врача на такую-то позицию» — и получаешь несколько вариантов, как будто сходил на фотосессию. Главное, чтобы на фото был ты сегодняшний.

Фото не того человека

Вторая крайность — фото на 10–15 лет моложе. Это я в лучшей спортивной форме.

Последние пять лет я провожу собеседования онлайн — неважно, ищем мы человека в офис или на дистанционную работу. Поэтому знакомство с кандидатом у меня начинается с видеозвонка. И вот смотришь на фото в резюме: солидный подтянутый мужчина. Начинаешь встречу — а там человек, который еле помещается в экран.

Не сочти за дискриминацию, но у некоторых компаний в ТЗ на подбор на топовые позиции прямо прописано: людей с очень большим весом не берём. Речь не о двухметровых мужчинах, для которых это нормальный вес, а о действительно очень полных людях. Обоснование у них такое: если человек не может дисциплинировать себя и управлять собой, как он будет управлять другими? Где-то такое ограничение есть, где-то нет. Но оно бывает.

Это не значит, что я разделяю такую позицию. Лишний вес появляется по разным причинам: после болезни, травмы, гормонального сбоя, беременности — да какие угодно могут быть причины. Если у работодателя нет чёткого ограничения, я на это никогда не смотрю. Я общаюсь с человеком, смотрю на его профессиональные и личные качества, на то, насколько вы с работодателем подходите друг другу. И решение принимается по совокупности всех факторов.

Но давай будем честными. Есть руководители, которые сами живут спортом — и команду подбирают такую же. Человек, который внешне отличается от остальных, может там не вписаться. Чувствовать себя некомфортно. Ловить на себе взгляды. Не попасть на тимбилдинг, который целиком про спорт. Это не хорошо и не плохо. Это их выбор, и они имеют на него право.

По фотографии это в целом понятно. Поэтому с актуальным фото ты сам убережёшь себя от работодателей, для которых это принципиально. И избежишь неловкой ситуации, когда тебе будут придумывать другие причины отказа, а ты будешь думать, что недостаточно профессионален, что не хватает опыта или компетенций. Хотя дело совсем в другом — и прямо тебе этого, конечно, никто не скажет. А в другой компании тебя с удовольствием возьмут, и там на это даже не посмотрят.

Пишу это не чтобы кого-то обидеть, а чтобы уберечь тебя от ненужных, неловких ситуаций и разговоров. Поэтому фото — актуальное.

А вот история, после которой я сама стала внимательнее к фотографиям. Когда я только начинала работать рекрутером, я пригласила на собеседование парня. Команда была молодая, по возрасту были требования. В резюме возраст указан не был, но по фото кандидат подходил идеально. Сказать, что я была в шоке, когда он вошёл, — ничего не сказать. «Парню» оказалось 65. Фото он взял студенческое.

В неловком положении были мы оба. Мне нужно было тактично отказать и при этом ни словом не упомянуть возраст — это дискриминация. Для меня это был хороший урок. С тех пор, если возраст не указан, я всегда смотрю на год окончания учёбы, чтобы его прикинуть.

«Пишите мне с шести до восьми»

Смущает, когда кандидат в резюме пишет: «На сообщения на сайте не отвечаю, мне некогда. Пишите на почту или звоните с шести до восьми вечера».

Сразу отторжение: почему я должна подстраиваться? Ты мне понравился как кандидат, я тебе написала, готова в чате или в мессенджере сразу договориться о дате и времени собеседования. А не писать на почту и потом мониторить: ответил или нет.

Пока ты откликаешься на позицию, связь с тобой должна быть удобна в первую очередь работодателю. Это не значит, что тебе можно звонить в полночь. Но в рамках разумного — будь на связи.

Нет даты рождения

Из истории со студенческим фото следует ещё один пункт: указывай дату рождения. Почти всегда.

Исключение — зарубежные компании, где указывать возраст не принято: там это само по себе считается дискриминацией, и фотографии в резюме часто тоже не ставят. Но большинство тех, кто ко мне обращается, работают на российском рынке или в странах СНГ — в офисе или онлайн. А здесь возраст указывать принято.

Так ты сэкономишь время и нервы — в первую очередь себе. Если возраст не подходит, тебе никто не скажет об этом прямо. Будут придумывать «недостаточно опыта» и прочие отговорки. Оно тебе надо?

Стесняешься, что тебе уже за сорок и ты «не такой уж молодой»? Мне, кстати, 43. Я горжусь своим возрастом и с удовольствием его указываю. Тебе за пятьдесят — как тому кандидату со студенческим фото? Тем более не прячь. Иначе потом придётся неловко объясняться — или молча получать отказы.

Наоборот, сделай возраст аргументом. В разделе «О себе» или в сопроводительном письме (о нём — в следующей главе) можно прямо сказать: «Мне пятьдесят пять. Это прекрасный возраст: ни дети, ни внуки уже не отвлекают. Моё поколение — трудоголики: мы берём ответственность и дополнительные задачи и не спрашиваем, что нам за это будет. За плечами большой опыт, а в игры престолов и сплетни я не ввязываюсь». Сейчас для тебя важны работа и самореализация. Ты человек поживший, который уже сделал свои ошибки и научился на них. И ещё дашь фору тем, кто вдвое моложе и кого приходится уговаривать работать.

Есть и вторая причина указывать дату рождения, о которой вслух говорят реже. Некоторые работодатели и рекрутеры используют её как дополнительный инструмент подбора — например, цифровую психологию. Я в том числе.

Около года я работала внештатным рекрутером у известного специалиста по цифровой психологии. К нему приезжали ученики и последователи со всего мира; одно его обучение тогда стоило от 250 тысяч за четыре дня. Меня ему кто-то порекомендовал. Он проверил меня по дате рождения и сказал: подхожу идеально — занимаюсь тем, что у меня получается лучше всего, и профессиональная совместимость с ним хорошая.

Чтобы я лучше понимала, каких именно ему сотрудников подбирать в команду, мне разрешили посетить все его обучения. С тех пор цифровая психология стала одним из моих дополнительных рабочих инструментов — наряду с интервью, коучинговыми вопросами и архетипами.

Например, когда подбираю сотрудника, я смотрю и на дату рождения заказчика. Это помогает лучше понять, что для него важно, чего он будет ждать от сотрудника и с кем у него сложится контакт. Вакансию я пишу на языке его ценностей — и откликаются более подходящие люди.

При этом решение о кандидате я никогда не принимаю только по дате рождения. На первом месте — профессиональные навыки, опыт и живой разговор с человеком. Цифровая психология лишь помогает быстрее понять, с кем у руководителя сложится контакт, и не гонять кандидатов по лишним этапам.

Ты можешь быть блестящим экспертом в своей сфере и просто не подходить конкретному руководителю. Зачем трепать друг другу нервы?

Я и сама, прежде чем соглашаться на сотрудничество, смотрю дату рождения того, кто обратился. Это не панацея от всех проблем, а дополнительный инструмент. Но если пользоваться им умело, он очень помогает и ускоряет результат.

И не бойся указывать дату рождения. Если компания пользуется такими инструментами, дату всё равно запросят — на собеседовании. Только если это повлияет на решение, отказ ты получишь гораздо позже, потратив своё время. И настоящую причину тебе не назовут: скажут, что не хватает опыта или навыков. А ты начнёшь себя обесценивать.

Рекрутеров, которые честно и тактично объясняют кандидату настоящую причину отказа, на деле мало. Я всегда говорю, что так нужно делать, чтобы человек понимал: дело не в его профессионализме, а в чём-то другом. И в книге для тех, кто нанимает, тоже об этом напишу. Но пока рассчитывать на это не стоит.

Поэтому указывай дату рождения. Этим ты сэкономишь нервы и время, а самооценка не страдает. Откажут — значит, это не твоя компания и не твой работодатель. Ты найдёшь своего: с ним будет комфортно, работа будет в удовольствие, и зарабатывать ты будешь хорошо. Отказ тебя никак не характеризует. Научись спокойно принимать отказы — и понимать, на какие из них ты можешь влиять, а на какие нет.

Проверь перед отправкой

Прежде чем нажать «отправить», пройди по списку. Честно, без «и так сойдёт».

Заголовок говорит, кто я и что приношу?

Ключевые слова из вакансии есть — и стоят впереди?

Каждое достижение — результат с цифрой, а не строчка из должностной инструкции?

Каждая строчка меня продаёт? Нет ли повторов между опытом и «О себе»?

Вычеркнуты «ответственный», «коммуникабельный», «стрессоустойчивый» и вода про «реализацию потенциала»?

Одна страница? Две — только если правда есть что сказать?

Всё, что написано, я смогу подтвердить на собеседовании?

Фото актуальное? Дата рождения указана (если это принято на моём рынке)? Со мной легко связаться?

Опечаток нет? Прочитай вслух, дай прочесть другу, включи проверку орфографии.

И последний тест: дай резюме незнакомому человеку на семь секунд. Что он понял? Если ответ тебя не радует — это не повод для паники. Это повод для работы.

Сделаешь всё это — и окажешься в другом списке. Не в «отклонённых», а в шорт-листе. И перестанешь удивляться, почему тебе не отвечают. Начнёшь удивляться, почему отвечают так быстро.

Главное

Твоё резюме не читают — его сканируют за секунды. Поэтому пиши не для читателя, а для сканера: главное — вперёд, результаты вместо должностной инструкции, факты вместо самооценок, язык вакансии вместо универсального текста. Каждая строчка должна тебя про-
давать, а всё написанное — выдерживать проверку. Не прячь ни возраст, ни внешность: чест-
ное резюме отсекает не тебя, а чужих тебе работодателей. А отказ тебя никак не характеризует
— это просто не твоя компания.

Вопросы к себе

Если дать моё резюме незнакомому человеку на семь секунд — что он поймёт?

Не похоже ли моё резюме на переписанную должностную инструкцию?

Какая строчка в моём резюме меня не продаёт — и почему она всё ещё там?

Есть ли в моём резюме что-то, что я не смогу спокойно подтвердить на собеседовании?

Что я прячу — возраст, старое фото, «неудобный» опыт? И как это можно превратить в преимущество?

Как я обычно объясняю себе отказы — «я недостаточно хорош» или «это просто не моя компания»?

Глава 4. Сопроводительное письмо: три абзаца, которые решают судьбу резюме

Силу сопроводительного письма я однажды ощутила на себе.

Работу я тогда не искала. Просто в одной очень крутой компании открылась вакансия HR, и мне было интересно посмотреть их внутренку: позадавать вопросы, узнать то, что пригодится мне как профессионалу. На собеседовании ведь не только тебя собеседуют — ты тоже задаёшь вопросы.

Резюме было как обычно. Как у большинства сильных HR-ов, которые умеют делать резюме: плюс-минус одинаковое, с небольшими различиями. А вот письмо я написала другое. Дословно уже не вспомню, но примерно так:

Уважаемый HR, я знаю, как вы устали от огромного количества резюме, где каждый себя хвалит и каждый считает себя достойным этой позиции. Уверена, среди откликнувшихся очень много крутых специалистов.

Я не буду себя нахваливать: это будут лишь слова, а слова нужно подтверждать на практике. Скажу одно: я пошла в эту профессию по любви, по призванию. Для меня это не работа, а увлечение. Если спросите, какие у меня хобби, — хобби у меня нет. Я постоянно развиваюсь в этой сфере, потому что мне интересно быть полезной компании, улучшать команду и быть её душой — чтобы люди работали с удовольствием, с полной самоотдачей и не выгорали.

Готова ответить на все ваши вопросы и подтвердить любой факт из резюме. И знаю, что у вас иногда нет времени даже на обед. Поэтому на собеседование приду с пиццей или фруктовым салатом — на ваш выбор.

В любом случае желаю вам найти кандидата, который закроет не только профессиональные, но и человеческие требования вашей крутой команды.

Через два часа мне пришло приглашение: «Вы сделали мой день. Я даже не стала читать ваше резюме. Приходите, пообщаемся».

Мы очень мило поговорили. Я честно сказала, по каким параметрам им не подхожу. А рекрутер призналась, что после моего письма у неё поднялось настроение. Она сохранила его, показала коллегам и скинула в какой-то рабочий чат: вот, смотрите, умеют же заинтересовать.

И неважно, какое было резюме.

Крутых резюме много

Хороших специалистов на рынке сейчас достаточно. Красиво упакованных резюме — тоже. И единственное, чем ты можешь по-настоящему выделиться, — сопроводительное письмо. Порой оно даёт половину результата.

Поэтому тем, с кем я работала на консультациях, я всегда говорю: откликайтесь только с сопроводительным письмом.

Со стороны рекрутера это выглядит так. Резюме пришло — да, смотрю, приглашаю. Но когда к нему приложено письмо с живым посылом, где чувствуются эмоции и смыслы человека, — это другое. Особенно когда он пишет даже не про опыт, а про то, что ему откликается по ценностям, что он хотел бы привнести и почему ему важна эта работа. Таким кандидатам я ставлю дополнительный плюсики. Приглашаю их в первую очередь. И выбирать буду в первую очередь из них.

И на собеседовании к такому человеку уже другой подход. Как будто его заочно одобрили: что-то на человеческом уровне ёкнуло, откликнулось, сошлось.

Ctrl+C, Ctrl+V

А теперь обратная сторона.

«Здравствуйте, я такой-то, откликаюсь на такую-то вакансию, она мне очень интересна, я полностью соответствую должности, готов ответить на любые вопросы». Никакой смысловой нагрузки, никакого бонуса. Только раздражает.

Представь: я только что посмотрела 15 резюме с точно таким же письмом. И прекрасно понимаю, что ещё в 15 компаний человек отправил то же самое. Иногда даже с опечатками. Иногда с неправильным названием вакансии. Или путают компанию — не то скопировали.

Таким — сразу отказ. Какой бы опыт ни был в резюме. Потому что как человек подходит к изучению вакансии и компании, так он потом будет относиться и к работе. Формально.

Хорошее резюме без письма лучше, чем резюме с такими двумя шаблонными строчками. Но я всё же настаиваю: пять минут на нормальное письмо — это тот самый принцип Парето. 20% усилий дают 80% результата.

Ты не проситель. Ты решатель

Обычное письмо говорит: «Вот я. Возьмите меня». Письмо, которое цепляет, говорит: «Я вижу, что у вас болит. Вот как я это лечу».

Разница — в позиции. Рекрутер должен почувствовать: этот человек уже думает как сотрудник, а не как кандидат.

И письмо не пересказывает резюме. «Меня зовут Иван, у меня пять лет опыта в продажах, я работал в таких-то компаниях» — зачем? Резюме у рекрутера уже есть, через минуту она его откроет. Как я говорила в прошлой главе, повторять одно и то же три раза не нужно. Резюме отвечает на вопрос «что я умею». Письмо — на вопрос «почему я здесь».

Тема и три абзаца

Хорошее письмо короткое: уместается в один экран и читается за полминуты. Но начинается оно ещё до первого абзаца.

Тема письма — с цифрой. Не «Отклик на вакансию», а «Менеджер по продажам — Иван Петров — вырастил выручку отдела на 30%». Рекрутер ещё не открыл письмо, а уже знает: этот человек что-то сделал. Среди 20 одинаковых «Откликов на вакансию» это видно сразу.

Первый абзац — их задача. Одно-два предложения. Не про тебя, а про них. Своими словами, не копипастой из вакансии.

Плохо: «Здравствуйте, меня зовут Иван, я увидел вашу вакансию и хочу откликнуться».

Хорошо: «Вы ищете не „менеджера с опытом от трёх лет“, а человека, который вытащит отдел продаж из ямы. Я прочитал вакансию дважды и понял: это про меня».

Ты не «откликаешься». Ты показываешь, что понял их боль. И уже думаешь как их сотрудник.

Второй абзац — одна история. Не список всего, что ты умеешь. Одна ситуация: где, когда, что было, что ты сделал, какой результат. И связка с их задачей.

Плохо: «У меня большой опыт в продажах, я ответственный и коммуникабельный, умею работать в команде».

Хорошо: «В прошлой компании отдел продаж три квартала не выполнял план. Я перестроил скрипты, ввёл ежедневную аналитику и переобучил команду. Через четыре месяца план выполнялся на 120%. Если у вас похожая ситуация — я знаю, с чего начать и где обычно спотыкаются».

Люди запоминают истории, а не перечни. Одна история, одна цифра, одна связка с их задачей — этого достаточно. Три истории — уже перегруз.

Третий абзац — лёгкий следующий шаг. Не «буду рад обсудить». Это пассивно. Предложи конкретное.

Плохо: «Буду рад обсудить подробнее. С уважением, Иван».

Хорошо: «Не хочу грузить вас текстом. Предлагаю 15 минут разговора: я задам два-три вопроса про вашу задачу, вы — про мой опыт. Если после этого будет интересно — продолжим. Если нет — вы ничего не теряете».

«Не хочу грузить вас текстом» — ты показываешь, что уважаешь время человека. «15 минут» — шаг лёгкий и без обязательств. «Вы ничего не теряете» — ты снимаешь риск. Рекрутер не чувствует, что ему навязывают. Он чувствует, что ему предлагают.

Пиши человеку, а не компании

«Уважаемая компания», «дорогие коллеги», «уважаемые господа» — так пишут в рассылках. И в спаме.

Письмо читает живой человек, который, возможно, сегодня не успел пообедать. Если имя указано в вакансии — обращайся по имени. Если нет — обращайся к нему как к человеку, а не к юрлицу. И не начинай с «меня зовут»: имя и так есть в подписи и в резюме. Сразу к делу.

Пиши так, как говоришь

Главная болезнь сопроводительных — канцелярит. «В связи с вышеизложенным», «в рамках данной позиции», «имею честь предложить». Это не письмо, это выписка из протокола.

И штампы туда же: «уникальный», «динамичный», «амбициозный». Это шум. Так пишут все.

Не «я обладаю опытом в области управления командой», а «я управлял командой». Прочитай письмо вслух: если ты так не говоришь — перепиши.

Меньше «я хочу», «я умею», «я ищу». Больше «вам нужно», «у вас задача», «вы получите». Чем больше «вы», тем теплее письмо.

Шаблон

С клиентами на консультациях мы составляли для писем основу. Вот она. Это не догма, а каркас, в который ты вставляешь своё.

Тема: [Должность] — [твое имя] — [одна цифра или результат]

Здравствуйте, [имя]!

Вы ищете [их задача своими словами]. Не [формулировка из вакансии], а человека, который [что им на самом деле нужно: «вытащит отдел из ямы», «построит процесс с нуля», «разгрузит руководителя»]. Я прочитал вакансию дважды и понял: это про меня.

[Одна история: где и когда, что было, что ты сделал, результат с цифрой. Связка: «Если у вас та же задача — я знаю, с чего начать».]

Не хочу грузить вас текстом. Предлагаю 15 минут разговора: я задам два-три вопроса про вашу задачу, вы — про мой опыт. Если после этого будет интересно — продолжим. Если нет — вы ничего не теряете.

[Имя] [Телефон] · [Почта] · [Ссылка на резюме или портфолио]

Под каждую вакансию меняются как минимум три места: имя, задача и история. Плюс название компании — проверь дважды, что не перепутал. Пять минут работы. И ты не как все.

Если ты меняешь сферу

Опыт есть, но не в этой отрасли. Не прячь это — назови прямо и сразу покажи, что приносишь.

Вы ищете [задача]. У меня нет опыта именно в [отрасль]. Зато есть [переносимый навык], который, судя по вакансии, вам нужен.

[Одна история, где этот навык дал результат. Связка: «Если вам нужно [их задача] — я умею это делать, просто в другой обстановке».]

Предлагаю 15 минут. Расскажу, как мой опыт ложится на вашу задачу. Если нет — вы ничего не теряете.

Если ты только начинаешь

Студент, выпускник, старт карьеры. Лет опыта нет — зато есть что-то конкретное: проект, курсовая, стажировка, первый заказ на фрилансе.

Вы ищете [задача]. У меня пока нет лет опыта. Но есть [конкретный проект].

[Одна история: что сделал, какой результат, чему научился. Связка: «Понимаю, что до вашего уровня мне расти. Но я уже умею [навык] и хочу делать это у вас».]

Предлагаю 15 минут. Расскажу, что уже умею, и задам вопросы, чтобы понять, чего мне не хватает. Если возьмёте — не пожалеете. Если нет — я хотя бы пойму, куда расти.

Если тебе за пятьдесят

В прошлой главе я говорила: возраст не прячут, его делают аргументом. Письмо — хорошее место для этого. Одна-две фразы о том, что ты даёшь компании именно благодаря своему возрасту: опыт, ответственность, отсутствие игр престолов. Не оправдывайся — предлагай.

И если хочется сломать шаблон

Шаблон — это база. Надёжная и рабочая. Но если есть смелость и чувство юмора — ломай его, как я с пиццей. Юмор и нестандартный заход всегда выбиваются из общей массы. Главное, чтобы письмо шло от тебя искренне: почему ты хочешь на эту работу и чем ты туда подходишь.

Чего не делать

Не копируй дословно. Ни этот шаблон, ни чужие удачные письма. Вставишь чужие слова — рекрутер почувствует фальшь.

Не перегружай первый абзац. Одно-два предложения про их задачу. Не больше.

Не извиняйся. «Извините за беспокойство», «прошу прощения, если не вовремя». Ты не просишь милостыню. Ты предлагаешь ценность.

Не льсти. «Ваша компания — лидер рынка», «я всегда мечтал у вас работать». Звучит фальшиво. Хочешь похвалить — хвали конкретно: за проект, продукт, подход.

Не рассказывай историю жизни. «С детства мечтал стать менеджером», «в школе был лидером». Никому не интересно. Ценности — да. Биография — нет.

Не отправляй с опечатками. Проверь орфографию хотя бы элементарно. Если уж опечатался — можно обыграть с юмором: «Здесь я опечатался, чтобы привлечь ваше внимание. Теперь, когда вы заинтересованы, перейду к делу». Но лучше просто проверь.

Читай инструкцию. Просили текст письма — не прикрепляй вместо него резюме. И наоборот.

Главное

Сопроводительное письмо — не формальность, а возможность. Хороших резюме много, и порой именно письмо даёт половину результата. Ты не проситель, а решатель: тема с цифрой, их задача, одна твоя история, лёгкий следующий шаг. Искренность, ценности, немного юмора — и ты уже не один из сорока. А шаблонная отписка через Ctrl+C хуже, чем её отсутствие. Пять минут на письмо — 20% усилий, которые дают 80% результата.

Вопросы к себе

Найди вакансию, на которую хочешь откликнуться, и напиши письмо. Первый абзац — про их задачу или про тебя?

Какая одна моя история лучше всего отвечает на их задачу — и есть ли в ней цифра? Какую цифру я вынесу в тему письма?

Почему мне на самом деле важна эта работа? Что по ценностям мне в ней откликается?

Сколько раз в письме я написал «я», а сколько — «вы»?

Прочитай письмо вслух. Я правда так говорю? Улыбнулся бы рекрутер, читая его?

Проверил ли я имя, название компании, вакансии и опечатки?

Глава 5. Найм или на себя: как выбрать и не пожалеть

Вопрос, который не отпускает

Есть вопрос, который рано или поздно задаёт себе почти каждый. И не один раз. Работать на кого-то или на себя? Остаться или уйти? А может, вернуться?

Меня он не отпускал годами. Я металась, пробовала, возвращалась. И это второй по популярности запрос, с которым приходят ко мне на консультации, — после резюме. Люди сидят напротив, смотрят в стол и говорят: «Вроде бы всё нормально. Но что-то не так».

Сразу скажу главное, ради чего написана эта глава. Работать в найме может быть так же классно, как в своём бизнесе. И зарабатывать там можно, и кайфовать. Нет «правильного» и «неправильного» пути. Есть то, что подходит тебе именно сейчас. Всему своё время, и каждому своё.

Умная или красивая

У нас любят делить мир на чёрное и белое. Умная или красивая. Карьера или семья. Найм или своё дело.

А я хочу быть и умной, и красивой. И работать в найме, и на себя. И строить карьеру, и заниматься семьёй. Не хочу, чтобы в жизни был реализован только один вариант из возможных.

Поэтому я рекомендую: не выбирай между «или — или». Выбирай очерёдность. Что сейчас, что потом, что параллельно. При грамотном распределении можно всё.

Договоримся о терминах. Найм — когда над тобой есть работодатель и ты получаешь от него деньги: фикс, процент, фикс плюс процент, в офисе или удалённо — неважно. На себя — когда работодателя над тобой нет. Это может быть фриланс, свой онлайн-проект с командой или «взрослый» бизнес с арендой и производством. Из одного формата можно переходить в другой и обратно.

Честный разбор, как для инвестора

Сейчас я работаю в зарубежной компании, которая продаёт инвестиционную недвижимость по всему миру. У нас принято показывать клиенту все риски, плюсы и минусы — а решение принимает он сам. Часто чем выше риск, тем выше доходность. Кто-то к этому готов, кто-то нет — и это нормально.

С таким же подходом разберём найм и работу на себя.

Найм: чем ты платишь

Начну с минусов. Хотя найм я обожаю.

Ты работаешь в чужих рамках. Тебе ставят задачи — иногда нечёткие. Поднимать тебе зарплату или нет, решаешь не ты. Влиять можно, если у тебя есть процент от результата. Поэтому, даже когда мне предлагали чистый оклад, я договаривалась: давайте фикс чуть меньше, но процент от результата моих действий. Согласовать процент можно почти в любой сфере.

Есть потолок дохода. Даже с процентом. Редкий работодатель позволит одному сотруднику зарабатывать миллион: за эти деньги он наймёт нескольких.

Коллектив тебе выдают. Кто-то поможет, кто-то увидит в тебе конкурента, кому-то ты не понравишься просто так. Выбрать заранее можно одно — руководителя. До выхода на работу обязательно поговори с тем, от кого зависят твоё развитие и твой доход.

Игры престолов. Борьба за власть, за место любимчика босса. Редкая компания обходится без этого. Можно быть гением и не расти, потому что не нравишься руководителю. А можно вовремя поохотаться вместе в курилке — и уверенно идти вверх. Обидно. Но вывод один: в найме умение выстраивать коммуникации весит не меньше профессионализма.

Свобода по расписанию. Не возьмёшь отпуск, когда захочется. Даже поход к врачу в рабочее время надо согласовать.

Предпринимательское мышление засыпает. Аренда, налоги, маркетинг, стратегия — все риски несёт собственник. Это как ребёнок и родители: чем выше должность, тем ты «старше», но если что-то случится, отвечают всё равно «родители». Свободы меньше, но и ответственности нет. А мышление, которое ищет, как сделать лучше, без тренировки не развивается.

Комфорт затягивает. Ты точно знаешь, когда зарплата и чем будешь заниматься. Это плюс. Но к нему привыкаешь — и чем дольше работаешь, тем страшнее уйти. Стоит подумать «а не пойти ли на себя» — наваливаются страхи вплоть до «умру голодным под мостом». Так психика бережёт тебя от неопределённости.

Найм: что ты получаешь

Стабильность. Ты знаешь, что деньги будут. У кого-то есть соцпакет, отпуск, больничный. Понятные задачи и понятная лестница: специалист, старший, руководитель.

Только лестница нужна не всем. Когда я работала в банке, мы старались вырастить каждого сотрудника до руководителя. И однажды сотрудник сказал мне: «Я не хочу. Я отвечаю только за свой функционал: сделал работу — получил зарплату. А руководитель должен бегать за всеми и отвечать за всех. Мне это не надо». Я была искренне удивлена: в моей голове все хотели роста. Это было моё заблуждение. Каждому своё. Хуже, когда человек соглашается на руководство, потому что все говорят «давай, уже пора», а сам не хотел.

Голова свободна от денег. Пришёл, поработал, получил. В выходные не надо думать, где взять клиентов и чем платить аренду. Это огромный ресурс — тот самый, который фрилансер тратит на тревогу.

Школа за чужой счёт. Тебе платят, пока ты учишься. Коллеги бесплатно научат тому, за что потом пришлось бы платить. А курсы я всегда старалась пройти за счёт компании: нашла программу, приходила к руководителю и объясняла, какую пользу она принесёт бизнесу. Так мне не раз оплачивали обучение дороже 100 тысяч. Знания остались со мной навсегда.

Система тебя прикрывает. Ошибся — не факт, что уволят. Перед клиентами прикроют: это репутация компании. Можно быть не в ресурсе и не в настроении — и всё равно получить зарплату. На себя так не выйдет.

Социальный капитал. Большинство моих первых клиентов пришли с работы в найме. Потом они рекомендовали меня знакомым, знакомые — своим знакомым. Но тут у меня жёсткая позиция: не воруй базу работодателя. Закон бумеранга никто не отменял. Если вы не конкуренты — пожалуйста. Я работала в IT-компании, которая делала сайты, и её клиентам могла предложить подбор и обучение персонала. Конкуренции ноль.

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.