АНАСТАСИЯ КАРНАУХ

РАССКАЖИТЕ О СЕБЕ

Как увидеть
и выразить свою
профессиональную
ценность



ОТ ВНУТРЕННЕЙ ЯСНОСТИ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОЯВЛЕННОСТИ

Анастасия Карнаух

Расскажите о себе. Как увидеть и выразить свою профессиональную ценность

https://litres.ru/74873744
SelfPub; 2026

Аннотация

Современная профессиональная жизнь всё реже развивается линейно. Чтобы оставаться востребованным, важно понимать: кто я как профессионал и в чём заключается моя ценность?

Возможно, вы меняете роль, компанию, страну или задумываетесь о следующем этапе карьеры. Чувствуете, что готовы к большему, но не знаете, как сделать этот шаг. Или вам всё сложнее ответить на простой вопрос: «Расскажите о себе».

Эта книга поможет вам пройти путь от сомнений к внутренней опоре и профессиональной проявленности. Вы научитесь видеть и объяснять свой вклад, определять направление развития и объединять свой опыт в целостную профессиональную историю.

В основе книги — модель «Личность — Экспертность — Видение». Практические упражнения, вопросы для размышления и реальные истории помогут вам осознать свою

профессиональную ценность и научиться выражать её в разных контекстах, чтобы осознанно влиять на свою востребованность.

Содержание

От автора 8
Как устроена эта книга 10
Личность, Экспертность и Видение 12
Часть 1. КТО Я КАК ПРОФЕССИОНАЛ 17
1.1 Личность: кто я и что мною движет 17
1.2 Экспертность: какой результат я создаю и как я это делаю 26
Конец ознакомительного фрагмента. 31

Анастасия Карнаух
Расскажите о себе. Как увидеть и выразить свою профессиональную ценность

Долгое время я двигалась вверх по карьерной лестнице благодаря работоспособности, лояльности и умению вгрызаться в задачу. Эти качества помогли мне построить карьеру в Shell, одной из крупнейших корпораций мира. Мне казалось, что если делать свою работу хорошо и стабильно показывать результат, этого будет достаточно для профессионального роста.

Получив назначение в штаб-квартиру компании в Нидерландах, я привычно выжала педаль газа, пытаясь выехать на своей энергичности, дисциплине и способности доводить начатое до конца. Однако очень быстро оказалось, что прежние способы больше не дают ожидаемого результата: год завершился низкой оценкой, отношения с руководителем стали напряжёнными, появилась перспектива досрочного прекращения трудового договора.

Впервые я поняла, что в конкурентной среде недостаточ-

но просто обеспечивать результат. Чтобы ваш вклад получил признание, необходимо брать на себя ответственность за то, чтобы другие поняли его значимость. Иначе даже сильная работа может остаться незамеченной, а вы сами — невидимыми для потенциальных возможностей.

Но гораздо важнее оказалось другое.

Я осознала, что всё это время ждала не только признания результатов. На самом деле я ждала подтверждения собственной профессиональной ценности. Именно поэтому происходящее оказалось таким болезненным.

Неприятная правда заключалась в том, что, если я сама не понимаю ценности своего вклада, никакое внешнее признание не может дать мне устойчивой опоры.

Чтобы двигаться дальше, нужно было разобраться, в чём заключается мой вклад, какую ценность я создаю и на что хочу опираться как профессионал. И только после этого — учиться делать это понятным другим.

На своём опыте я почувствовала, насколько непросто пройти этот путь, даже обладая опытом, сильными результатами и профессиональной репутацией.

Именно поэтому даже простой, казалось бы, вопрос «Расскажите о себе» оказывается намного сложнее, чем кажется на первый взгляд. На поверхности он звучит как просьба кратко описать свой опыт: где работали, чем занимались и за что отвечали. Но по сути за ним кроется необходимость заглянуть вглубь себя, чтобы ответить на вопросы: кто я как

профессионал и в чём моя ценность?

От автора

Ещё недавно профессиональная жизнь была устроена относительно линейно. Человек выбирал профессию, находил работу, набирался опыта и двигался внутри понятной системы координат. Карьера развивалась последовательно, а ответ на вопрос «кто я как профессионал» во многом определялся самой средой — должностью, организацией, сферой деятельности.

Сегодня профессиональный мир становится всё более динамичным, фрагментированным и нелинейным. Карьера всё реже развивается внутри одной компании или даже одной профессиональной области. Всё чаще она складывается из переходов, новых контекстов и сочетания нескольких направлений деятельности одновременно.

Образование, опыт или принадлежность к определённой индустрии больше не определяют, каким будет профессиональный путь человека. Компании не гарантируют предсказуемую траекторию развития, а рынок и технологии меняют требования к профессионалам значительно быстрее, чем раньше.

Особенно заметно это становится на фоне развития ИИ и автоматизации. Меняется не только набор востребованных навыков. Меняется само понимание того, что представляет собой уникальный человеческий вклад. Всё большее зна-

чение приобретают способность адаптироваться, переносить опыт в новые контексты, видеть связи между разными областями и создавать ценность в условиях постоянных изменений.

Именно здесь возникает серьёзный вызов. Человеку всё чаще приходится самому понимать, кто он как профессионал, в чём заключается его ценность и на что он может ориентироваться в своём дальнейшем развитии.

Когда такого понимания нет, становится сложнее справляться с переменами, принимать карьерные решения и сохранять ощущение направления. Когда оно появляется, возникает внутренняя опора, которая помогает держать курс даже в условиях неопределенности.

Эта книга будет полезна тем, кто:

– проходит через изменения;

– ищет направление для своего профессионального развития;

– стремится сохранять востребованность в меняющемся профессиональном мире.

Как устроена эта книга

Книга выстроена как путь от внутренней ясности к профессиональной проявленности.

В первой части я приглашаю вас исследовать себя как профессионала. В ней вы разберётесь, что вами движет, по-новому посмотрите на свой опыт, научитесь видеть создаваемую через него ценность, определите направление своего профессионального развития и вклад, который хотите создавать через свою работу.

В основе этой части лежит модель «Личность, Экспертность и Видение». Она помогает собрать более целостное понимание себя как профессионала и той ценности, которую вы создаёте.

Во второй части мы перейдём к тому, как сделать это понятным другим. Вы узнаете, как рассказывать о себе и своём опыте, получать признание за результаты своей работы и создавать условия для появления новых возможностей.

Именно на пересечении внутренней ясности и внешней проявленности формируется основа профессиональной востребованности в современном мире.

Эта книга носит практический характер. В конце каждой главы вы найдёте раздел «Практика», который поможет не только осмыслить содержание, но и применить его к собственной ситуации. Не обязательно выполнять каждую прак-

тику от начала до конца за один раз. Иногда достаточно выбрать вопрос, который особенно актуален сейчас, и начать с него. К остальным можно возвращаться постепенно — по мере появления новых наблюдений. Я рекомендую читать книгу последовательно и фиксировать ключевые выводы, чтобы связывать новые идеи с собственным опытом.

Я также привожу кейсы из моей практики и примеры формулировок для разных профессиональных ситуаций. Их задача — не предложить готовые шаблоны, а показать, что ясность важнее оригинальности и что по-настоящему сильными формулировки становятся тогда, когда рождаются из понимания себя как профессионала.

Личность, Экспертность и Видение

За годы работы с профессионалами из разных стран, отраслей и функций я заметила, что несмотря на разнообразие ситуаций, многие карьерные вопросы в конечном счёте сводятся к одним и тем же поискам.

Кто-то пытается понять следующий шаг в карьере. Кто-то осваивается в новой роли, меняет организацию или переезжает в другую страну. Кто-то чувствует, что перестал получать удовлетворение от работы, которая раньше вдохновляла. Кто-то не понимает, почему, несмотря на результаты и усилия, возможности достаются другим.

За этими вопросами часто скрываются два более фундаментальных.

Кто я как профессионал?

Какую ценность я создаю?

Проблема в том, что ответы на эти вопросы редко лежат на поверхности. Их невозможно найти ни в описании должности, ни на сайте работодателя. Они глубоко индивидуальны и требуют более внимательного взгляда на собственный опыт, мотивы, сильные стороны и направление развития.

Об этом очень точно сказал Гарри Каспаров[1]:

Мы все разные. Ваши пути принятия решений так же уникальны, как отпечатки пальцев или ДНК. То, что ра-

ботает для вас, может быть абсолютно непродуктивным для меня. Нужно заглянуть внутрь… Вы должны понять, кто вы, на что способны, а на что нет. И затем попытаться выстроить такую игру, в которой ваши сильные качества имеют значение, а слабые — нет.

Именно попытка лучше понять, что делает человека тем профессионалом, которым он является, привела меня к модели «Личность, Экспертность и Видение».

Эта модель складывалась постепенно — через мой собственный опыт международной карьеры, жизнь и работу в разных странах, сотрудничество с профессионалами самых разных функций и культур, а позже — через коучинговую практику и выступления на темы профессионального развития и личного бренда.

Наблюдая за этими историями, я постепенно начала замечать закономерности. Независимо от должности, отрасли или страны люди по-разному описывали свои ситуации, но снова и снова обращались к одним и тем же темам: что ими движет, каким образом они создают результат и куда стремятся двигаться дальше.

Так постепенно выделились три взаимосвязанные сферы, через которые можно посмотреть на себя как на профессионала.

Личность: кто я и что мной движет

Личность помогает понять, кто вы и что вами движет. Это ваши ценности, источники энергии, интересы, естественные склонности и представления о том, что для вас действительно важно.

Экспертность: какой результат я создаю и как я это делаю

Экспертность помогает понять, какой результат вы создаёте и что позволяет вам создавать его снова и снова. Это знания, опыт, сильные стороны и устойчивые способы работы, которые лежат в основе ваших профессиональных результатов.

Видение: куда я иду и какой след хочу оставить

Видение помогает понять, в каком направлении вы хотите развиваться и какой след хотите оставить через свою работу. Оно позволяет выйти за пределы текущей роли и принимать решения, опираясь не только на сегодняшние задачи, но и на то, кем вы хотите стать как профессионал.



Каждая из этих трёх сфер важна сама по себе. Однако по-настоящему объёмное понимание появляется на их пересечении.

Именно здесь складывается ответ на вопрос:

Кто я как профессионал?

И становится более ясной та ценность, которую вы созда-

ёте для других.

В следующих главах мы подробно рассмотрим каждую из этих сфер, соберём их в целостное понимание себя как профессионала и увидим, как оно становится основой профессиональной проявленности.

Часть 1. КТО Я КАК ПРОФЕССИОНАЛ

1.1 Личность: кто я и что мною движет

В этой главе мы разберём, как определить то, что вами движет в работе, и как сформулировать ту идею, которая может стать внутренней опорой, придавая направленность, устойчивость и энергию вашему профессиональному движению.

Представьте, что вы просыпаетесь посреди открытого моря. Корабль исправен, команда работает слаженно, курс выдержан. Но вы не помните, зачем вышли в море и куда именно направляетесь.

Схожее ощущение может возникать и в профессиональной жизни, когда привычные ориентиры вдруг перестают давать прежнюю ясность. Человек может продолжать двигаться вперёд по инерции, достигать результатов, справляться с задачами — но всё хуже понимать, куда именно ведёт этот путь и почему прежние критерии успеха больше не дают энергии двигаться дальше.

Внешне всё может выглядеть вполне благополучно: по-

нятная роль, сильный опыт, стабильная карьера. Но постепенно уходит интерес, снижается вовлечённость и появляется ощущение внутреннего расхождения между тем, что человек делает, и тем, что для него действительно важно.

Я часто замечаю, что в такие моменты люди начинают искать ответ во внешних изменениях. Они задумываются о новой компании, новой роли или даже новой профессии. Но новая компания или новая профессия не решит проблему, если вы не понимаете, что именно перестало работать в прежней и что должно измениться, чтобы работа снова обрела смысл. Именно эта ясность нередко становится источником устойчивости — особенно в периоды высокой нагрузки, неопределённости и изменений.

Не случайно исследования Мартина Селигмана[2] — одного из основателей позитивной психологии — показывают, что ощущение смысла является одним из ключевых факторов психологического благополучия. В его модели благополучия смысл связан с принадлежностью к чему-то большему, чем мы сами, и служением ему. В профессиональной сфере это означает не только выполнять задачи, но и видеть, какой вклад стоит за вашей работой и почему он имеет для вас значение.

Например, одна из моих клиенток, Багиля, обратилась ко мне накануне международного назначения в Кот-д'Ивуар. Переезд происходил в сжатые сроки: новая страна, сложный проект, новая роль. Ей предстояло включиться в работу по

освоению крупного морского месторождения в роли руководителя по проектному контролю, а её семье — привыкать к новой жизни.

В тот момент Багиле приходилось справляться сразу со многим: страхом не оправдать ожидания, высокой ответственностью за результат, переживаниями за семью, бытовыми вопросами и необходимостью быстро осваиваться в незнакомой среде. По её словам, «сказать, что было сложно — ничего не сказать».

Нашу работу мы начали с поиска того, на что она могла опереться в этот непростой период.

Багиля всегда стремилась смотреть на проект глазами местных сотрудников и партнёров — через их реальность, интересы и ограничения. Постепенно она осознала, что для неё важно не просто реализовать проект, а внести вклад, который имеет значение для людей, чья жизнь и работа напрямую связаны с его результатами. И в этом проявлялось то, что всегда было ей свойственно: она естественным образом становилась связующим звеном там, где без неё эта связь не возникала, — соединяла людей, помогала им слышать друг друга, собирала целостную картину из разрозненных элементов.

Сама Багиля описывала это так: «Я тот профессионал, который служит мостом между разными дисциплинами — помогает людям разговаривать друг с другом и видеть общую картину».

Именно в этом возникло ощущение опоры — не в формальной роли, а в понимании своего вклада. Это позволило ей иначе выстроить поведение в новой среде: увереннее взаимодействовать с коллегами, активнее проявляться, яснее доносить свою позицию. Вместо того чтобы просто адаптироваться к роли, Багиля начала выстраивать её вокруг собственного способа создавать ценность. Появилось понимание того, куда двигаться дальше и ради чего.

Через год за этим стояли конкретные результаты: успешная реализация проекта, продление контракта, переход в другую функцию с повышением. Но не менее важным оказалось то, что она обрела гораздо более ясное понимание себя как профессионала.

Багиля часто использует для себя формулировку *go beyond* — как напоминание выходить за рамки формальных задач. В её случае это не просто мотивационная фраза, а отражение того, как она видит свою работу: идти дальше заданного, соединять, собирать, создавать ценность там, где она не возникает сама по себе.

Пример Багили показывает:

Ощущение смысла не появляется автоматически из сложности или масштаба задач. Оно возникает тогда, когда человек начинает видеть свой вклад — и связь своей работы с чем-то большим.

Концепция Саймона Синека *Start with Why*[3] сделала идею внутренней мотивации популярной в бизнесе. По наблюде-

нию Синека, люди гораздо чаще говорят о том, что они делают, и значительно реже — о том, почему они это делают.

В профессиональной жизни это проявляется особенно заметно. Мы рассказываем о должностях, задачах и проектах, но гораздо реже — о том, что придаёт нашей работе смысл. Именно поэтому вопрос «Ради чего?» нередко становится отправной точкой для более глубокого понимания себя как профессионала.

Мне нравится пример Джеймса Дайсона[4], основателя компании Dyson. Он описывает себя не через должность, а через суть того, что делает: «Я инженер, который разрабатывает технологии, позволяющие создавать новое и лучшее». В центре такой формулировки — не роль сама по себе, а смысл работы и характер создаваемого вклада.

Чтобы приблизиться к пониманию своего «ради чего», попробуйте посмотреть на свою работу с разных сторон. Вот несколько способов, которые могут помочь.

1. Увидеть себя в роли проводника. Почти в любой значимой истории есть персонаж, благодаря которому происходит изменение. Именно он помогает перейти из состояния «было» в состояние «стало». Например, в фильме «Король говорит!» логопед не просто помогает справиться с заиканием — он помогает королю обрести уверенность и стать лидером, способным говорить с нацией. Попробуйте посмотреть на свою работу через этот ракурс: для кого именно вы становитесь таким проводником — и в чём? Важно выйти за

рамки формальных задач. Речь не только о том, что вы делаете, но и о том, какие изменения создаёте: какие страхи помогаете преодолеть, какие возможности открываете, какие состояния поддерживаете.

2. Обратиться к метавопросу. Елена Резанова в книге «Это норм»[5] описывает идею «любимой проблемы» — вопроса, который человек на самом деле решает через свою работу. На этом уровне работа перестаёт восприниматься как набор задач и начинает складываться в более целостный профессиональный интерес. Попробуйте сформулировать для себя: выполняя свою работу, что именно вы пытаетесь понять? В чём разобраться? Что вас по-настоящему увлекает в том, что вы делаете? Например, мой метавопрос звучит так: «Как человеку понять, в чём его профессиональная ценность, и продолжать развиваться и оставаться востребованным, когда меняется он сам и мир вокруг?»

3. Обратиться к своему пиковому опыту. Вспомните ситуацию, в которой вы чувствовали себя на высоте: были максимально вовлечены, ощущали прилив энергии и внутреннюю уверенность, гордились результатом. Это может быть момент, когда всё «сошлось» — задачи, люди, контекст и ваше внутреннее состояние.

Погрузитесь в этот опыт: что там происходило? Какую роль вы играли? Что именно делало этот опыт значимым для вас?

Чаще всего именно в таких моментах проявляется связь

с тем, что действительно важно, — и начинает проясняться ваше «ради чего».

Чтобы выразить идею, которая вами движет, в словах, можно опереться на простую формулу:

Я помогаю … (кому)… (делать что / каким образом) чтобы … (какой результат создаётся).

Как правило, такая идея не зависит от должности, работодателя или формы занятости. Она остаётся с вами в самых разных профессиональных контекстах.

Например, формулировка Багили может звучать так:

Я как мост между разными дисциплинами — помогаю людям разговаривать друг с другом и видеть общую картину, чтобы сложные энергетические проекты приносили результат бизнесу и создавали устойчивую ценность для людей и страны.

Это уже не описание функции, а описание ценности.

Практика

Вы — независимо от должности

Эта практика поможет увидеть то, что движет вами в работе независимо от должности, компании или профессиональной функции.

Вспомните 2–3 момента в профессиональной жизни, когда вы чувствовали себя особенно живыми и вовлечёнными. Когда вам нравилось не только то, чего удалось достичь, но и то, кем вы были в этой ситуации.

На несколько минут вернитесь в каждый из этих моментов. Вспомните, что происходило вокруг, с кем вы взаимодействовали, что делали и что чувствовали.

– Что именно давало вам энергию?

– Что в происходящем было для вас особенно важно?

– Ради чего вам хотелось включаться, делать больше, не оставаться в стороне?

– Что повторяется в этих ситуациях, даже если сами задачи, люди и обстоятельства совершенно разные?

Если убрать должность, компанию и профессиональную

функцию, **что из этого вы хотели бы продолжать привносить в свою работу независимо от того, чем именно будете заниматься?**

А теперь попробуйте не объяснить это, а увидеть в образе.

Я как _____, который/которая _____.

Например:

Я как вода — мне важно приносить движение туда, где всё застыло, и находить путь там, где его пока не видно.

Не стремитесь придумать красивую метафору. Ищите образ, который передаёт что-то важное о том, ради чего вы включаетесь в работу и кем хотите в ней быть.

1.2 Экспертность: какой результат я создаю и как я это делаю

— У меня ощущение, что проект настолько большой, а я настолько маленькая, что скорее он случается со мной, нежели я им управляю, — сказала Анна в начале нашей сессии.

Несмотря на впечатляющее резюме и заметную роль в компании, она чувствовала неуверенность, когда ей предстояло возглавить стратегический проект на уровне всей организации в качестве проектного менеджера.

Когда я спросила, в чём заключается её роль, Анна ответила:

— Я проектный менеджер. Координирую деятельность, обеспечиваю ресурсы, выстраиваю процессы.

В этой формулировке не было ничего неверного — но в ней не было и понимания ценности. Она описывала функции роли, а не свой вклад.

С подобной ситуацией я сталкиваюсь в своей практике нередко. Даже сильные профессионалы не всегда чётко понимают, что лежит в основе их эффективности. Они могут подробно рассказывать о своих обязанностях, но затрудняются объяснить, за счёт чего им удаётся добиваться сильных результатов.

Причина в том, как мы смотрим на собственный опыт.

Мы систематически недооцениваем то, что даётся нам легко. Именно поэтому некоторые из наших сильнейших качеств дольше всего остаются в «слепой зоне». Так, кто-то не осознаёт своей способности разложить всё по полочкам и быстро увидеть корень проблемы, а кто-то не замечает, какую роль играет в команде, помогая людям говорить открыто и слышать друг друга.

Кроме того, у многих просто нет привычки замечать и присваивать собственные достижения.

В корпоративной среде личный вклад легко растворяется в общих результатах. Человеку становится сложно отделить то, что сделал именно он, от того, что стало результатом работы команды или системы в целом. Особенно часто это происходит у тех, кто много лет работает в одной организации. В итоге появляются сомнения: «А смогу ли я быть успешным в другом месте?»

Иногда к этому добавляется ещё одна ловушка.

Некоторые профессионалы путают ценность со степенью своей занятости. Всегда быть на связи, держать всё под контролем и брать на себя больше других может говорить о количестве усилий, но само по себе ничего не говорит о значимости вашего вклада.

Профессиональная ценность определяется результатами, которые становятся возможными благодаря вашему опыту, сильным сторонам и подходу к работе. Понимание того, за счёт чего вы создаёте эти результаты, даёт гораздо более

устойчивую опору, чем количество приложенных усилий.

Попробуйте посмотреть на всё, что вы приобрели за годы работы, не как на разрозненные элементы опыта, а как на ресурсы, которые помогают справляться со сложными задачами и создавать ценность.

Ваши наиболее востребованные знания, компетенции, лидерские навыки, подходы к работе и профессиональные связи — всё это можно рассматривать как профессиональные активы. Именно они лежат в основе результатов, которые вам удаётся получать снова и снова.

В этой главе мы будем двигаться от конкретных рабочих ситуаций к более глубокому пониманию вашей профессиональной ценности.

Находим достижения

Первый шаг — увидеть ситуации, в которых ваш вклад проявился особенно ярко.

Это могут быть задачи или проекты, где удалось справиться со сложностью, повлиять на результат, изменить ход событий или создать ощутимый эффект для команды, клиента или бизнеса.

Важно помнить, что профессиональный результат может выглядеть по-разному. Это не только рост продаж или финансовые показатели. Иногда ценность проявляется в создании ясности там, где раньше была путаница, в снижении на-

пряжённости в команде, в успешной реализации изменений, в развитии людей или в выстраивании процессов, которые начинают работать эффективнее.

Многим на этом этапе помогает простая логика «было — стало».

Что происходило до вашего включения в ситуацию? Как выглядела отправная точка? А что изменилось после?

Например:

– *Было*: неясно, кто за что отвечает, — *Стало*: роли и зоны ответственности стали понятнее;

– *Было*: команда испытывала напряжение и сложности во взаимодействии, — *Стало:* появились конструктивный диалог и доверие;

– *Было*: клиенты регулярно высказывали недовольство, — *Стало*: количество жалоб снизилось на 15 %;

– *Было*: показатели эффективности оставались на уровне 78 %, — *Стало*: удалось добиться их устойчивого роста;

– *Было*: проект буксовал и не укладывался в сроки, — *Стало*: команда вернулась в график.

На этом этапе важно фиксировать только факты. Не пытайтесь сразу анализировать свои сильные стороны или делать глобальные выводы. Сейчас ваша задача — просто собрать живой материал, через который позже проявится ваш профессиональный почерк.

Выявляем повторяющиеся способы действия

Когда перед вами лежат несколько конкретных примеров, можно перейти к следующему вопросу: что именно вы делали, чтобы превратить каждое «было» в «стало»?

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.