

ВВЕДЕНИЕ

«**О**ни готовы выпускать нашу книгу». Кажется, с этого сообщения началась работа, результаты которой вы сейчас держите в руках, видите на экране или слышите в наушниках. Или нет — несколькими месяцами ранее, когда мы решили написать гайд «Как управлять своей жизнью и работой: секреты ведения проектов». Или так: ещё несколькими месяцами ранее, когда мы подумали — «как было бы круто, если бы на старте карьеры нам кто-нибудь дал всю необходимую информацию о том, как работать и как жить с работой». Или так: много лет назад, когда мы только начинали свои карьеры и не знали, как *сюда вставьте любую простейшую рабочую задачу*.

Почему-то никто никогда не объясняет, как читать смету или составить нормальную презентацию. В школе мы учимся писать сочинения под копирку и запоминаем теоремы, но не знаем, как рассказывать свои идеи так, чтобы в них верили. А это кажется не менее важным.

В итоге получается так, что первые годы мы учимся на своих ошибках. В этом ничего плохого нет, но представьте: пропустить несколько простых уровней, набрать очки опыта на стартовой точке и дальше двигаться быстрее и эффективнее. Правда, звучит круто?

Эта книга — то, чего много лет не хватало нам. Она родилась из гайда, в котором мы рассказали всё, что знаем о работе и жизни с работой. Итак, что было в нём и что будет в книге?

Вспомните детство. Тогда казалось, что менеджер — это человек в белой рубашке, который сидит за компьютером, улыбается коллегам, пьёт кофе из светлой кружки и вообще доволен жизнью.

Если вы купились на это изображение и пошли по кривой, то знаете, что менеджер — это когда вы едете на велосипеде, а он горит. И вообще всё горит, вы в огне, а в вас ещё и камнями кидают со всех сторон. Первой ошибкой будет думать, что вы можете потушить пламя и ехать дальше по ровной дороге. К сожалению, пламя мы не потушим никогда, но можем сделать своё в нём существование более комфортным.

В своём гайде мы собрали свой многолетний опыт по работе менеджерами в крупных и не очень компаниях, а затем перенесли его в эту книгу.

Мы тоже ошибались: заваливали себя работой на месяц вперёд, работали в выходные, праздники, жили годами без отпусков, выгорали, плакали в туалете, отправляли клиентам внутренние сметы, делали провальные сметы и отчёты, которые стыдно показать.

Но в какой-то момент ты словно Феникс — горение уже приносит удовольствие, ты наступил на все грабли и в целом можешь любую задачу разложить на «почему этого лучше не делать».

Мы собрали несколько блоков с вопросами, которые сэкономят бы нам самим нервы на старте пути. Как жить: как просить прибавку к зарплате, как подготовиться к собеседованию, как не выгорать. Как работать: как писать брифы, как давать фидбэк, как общаться с коллегами, как давать правки, как делать презентации, как рассказывать презентации, как смотреть сметы. Как расти: как осознать сильные стороны и найти слабые, как вести большие проекты, как организовать работу всей команды.

Для книги мы дополнили эти разделы, а ещё написали новые (как жить, как всё успевать, как торговаться на старте работы). Мы постарались добавить ещё больше опыта, ещё больше историй, ещё больше рекомендаций, которые могут вам помочь.

И ещё много чего!

Надеемся, после прочтения горящий велосипед вас уже не будет так сильно пугать.

КАК РАБОТАТЬ

Рассказать о себе

Собеседование — первый шанс создать о себе правильное впечатление. Не имеет значения, на фрилансе вы или идёте работать в найм, презентовать себя — важный навык, которому, к сожалению, нигде не учат. Конечно, мы редко знаем заранее, кто будет нас собеседовать, в каком настроении этот человек, какие у него цели (например, рекрутер иногда хочет скорее закрыть вакансию, а руководитель проверить вас на стрессоустойчивость, задавая сложные вопросы, окуная сразу в кризисные ситуации). Но есть несколько вещей, которые мы можем сделать заранее, чтобы чувствовать себя увереннее.

Важная ремарка: авторки этой книги не рекрутеры, мы не сможем на 100% подсказать, какие вопросы ждут вас на собеседовании в той или иной сфере. Но мы можем поделиться своим опытом собеседуемых и собеседующих в компаниях, занимающих лидирующее место на рынке.

Ниже — несколько рекомендаций для тех, кому предстоит интервью.

Быть проактивным. Во многих статьях о том, как подготовиться к собеседованию, пишут, что надо знать всё о компании, куда вы пытаетесь устроиться. Это так, но можно сделать ещё один шаг — и на собеседовании предложить готовые решения для бренда. Например, вы устраиваетесь диджитал-менеджером, будете вести соцсети. К собеседованию подумайте: что бы вы изменили в соцсетях бренда? С чего бы начали свою работу? Инкорпорируйте это в разговор; не обязательно для этого «мочить» нынешнего диджитал-менеджера и говорить, что в социальных сетях всё чудовищно плохо, но предложить пару улучшений вполне можно: «у вас отличный визуал в ленте, но я бы добавил(а) больше видео — кажется, с их помощью можно лучше показать вашу одежду, да и вовлечённость у видео может быть выше». Это покажет вас как взрослого, ответственного человека, который в состоянии изучить предмет обсуждения.

Приготовиться отвечать на вопросы по тестовому заданию. Любое решение, которое вы предложили в тестовом задании, вы должны уметь объяснить. Попробуйте делать это с точки зрения целей компании. Возьмём, к примеру, вакансию инфлюенсер-менеджера для молодого российского бренда кашемировых свитеров с ценником выше среднего. Ваше тестовое задание — собрать подборку блогеров, у которых вы будете выходить. Скорее всего, в вашей подборке — героини, у которых очевиден хороший достаток. Это обосновывается

тем, что бренд находится в верхнем ценовом сегменте. Это героини, которые с удовольствием носят российские бренды, — так наша интеграция будет выглядеть наиболее нативно. Это героини, у которых есть работа и хобби за пределами Инстаграма, потому что их аудитория, скорее всего, ведёт такую же наполненную жизнь, а не просто подписана ради красивых картинок (в этом ничего плохого нет!).

Будьте готовы всё это рассказать возможному работодателю. Когда вы делаете тестовое задание, спрашивайте себя, почему вы принимаете то или иное решение, как это может помочь бизнесу?

Нормально, если сейчас вы чего-то не знаете, например, вы не можете знать, что у бизнеса есть внутренний фотограф на окладе, поэтому можете принести в тестовом задании несколько фрилансеров, специализирующихся на съёмках одежды и кашемировых свитеров. Но будьте готовы аргументировать: почему эти люди, что нам это даст, сколько это стоит.

Хорошо знать свою индустрию. Продолжим пример нашего диджитал-менеджера, который будет вести социальные сети бренда и работать с инфлюенсерами. CRM, ER, рилсы, utm-метки — это всё должны быть не пустые для вас слова. Освежите знания перед собеседованием — это не помешает. Посмотрите на конкурентов, это тоже важно: было ли что-то яркое от них в инфополе в последнее время?

Рассказывайте о своём опыте с точки зрения того, что важно для вашего интервьюера. Если ваша работа бу-

дет связана с развитием каналов продаж — говорите про это. Говорите о том, сколько продаж вы сделали на прошлом месте, какая была стоимость привлечения, как вы это отслеживали. Если ваша работа будет связана с инфлюенсерами, расскажите про свои самые классные интеграции, какие результаты принесли эти выходы, с кем был хороший опыт работы, а с кем было тяжело. Поймите, что важно для человека, который сидит напротив вас, и говорите именно об этом.

Готовьтесь решать кейсы на собеседовании. В некоторых компаниях вам могут предложить прямо на собеседовании решить какой-то актуальный кейс для бренда — например, «нужен ли нам ТикТок». В таких случаях от вас не требуют готового ответа; часто они сами не знают, нужен ли. От вас требуется рассуждать вслух: «не смотря на то, что аудитория ТикТока за последний год сильно выросла, и её ядро теперь 18–24, я не уверен(а), что стоит туда идти. Кажется, наш бренд всё-таки для женщин 30–45. Кстати, можно же просто сделать один ролик и запустить его в промо. Посмотреть, принесёт ли он нам что-нибудь. Если да — можно и аккаунт попробовать вести». И не стесняйтесь брать минуту на размышления — это всяко лучше, чем спонтанный поток мыслей.

Также нет ничего страшного сказать словами, что вы к этому вопросу не готовились, но сейчас будете фантазировать и решать задачу на ходу, потому что решение требует детального анализа и подхода. Опять же, не бойтесь проявлять себя как вдумчивого, ответственного за свои слова человека.

Одна из авторок — КМС по проведению собеседований в креативной индустрии. Возможно, её опыт поможет вам избежать некоторых ошибок при устройстве на работу.

Самые частые ошибки были такими:

- человек опаздывает на собеседование, не предупредив собеседующих. Это автоматически снижает шансы на положительный ответ, даже если в вашей компании принято приходить когда угодно — здесь, скорее, смотрят на общий уровень ответственности и заинтересованности;

- человек не задаёт вопросов: странно, когда у соискателя их нет;

- человек превратил собеседование в стенд-ап или монолог о своей жизни и её тяготах. Нет ничего плохого в том, чтобы пошутить, немного рассказать о себе, но бывали и такие случаи, когда соискатель не давал вставить слова рекрутеру;

- соискатель поливает грязью бывших коллег и прошлую работу. Бывало и такое, что человек ещё не уволился, но уже говорит, что в это поганое место он больше ни ногой. Здесь важно проявить зрелость и мудрость: даже если ваша работа сейчас не сахар, ваш начальник орёт на вас 24/7, а коллеги токсичнее, чем маги на Битве Экстрасенсов в битве за волшебную руку, задумайтесь: хочет ли новый работодатель это слышать?

А не появится ли у него мысль, что через год вы будете сидеть на другом собеседовании и точно так же поливать грязью его компанию и его самого? Если у вас сейчас действительно очень проблемный проект, так и скажите.

“Да, у меня сейчас есть определённые проблемы, справляться с которыми я немного устал — они касаются отношений с руководителем. Наверняка, можно это как-то исправить, но я уже не готов дальше предлагать решения”. Или: “К сожалению, я считаю некорректным раскрывать подробности проблемного проекта, но я понял, что мне нужно двигаться дальше”. Потом за чаем расскажете, когда вас возьмут на работу и добавят во все секретные чатики. С ноги это делать не нужно.

Всегда помните, что планета — очень маленькая, ваш сосед по столу может оказаться другом или экс-коллегой того самого токсичного босса. Вдруг у них хорошие отношения, откуда вам знать?

Есть такое правило: *правило лифта*. Оно больше актуально для агентств, которые ездят к клиенту защищать презентации, но и в случае с собеседованиями срабатывает.

Никогда не обсуждайте в лифте бизнес-центра прошедшее собеседование. *Ни-ког-да*. Не звоните маме, мужу, подруге из курилки бизнес-центра, из кофейни внизу. Выдохните, пройдите до метро, сядьте на скамейку — и вот вы уже готовы разговаривать.

Во-первых, снизится вероятность стоять в очереди за американо с лучшим другом человека, о котором вы высказываетесь не совсем хорошо. Во-вторых, вы пройдёте пешком, и пар спадёт, вы будете готовы к адекватной безэмоциональной оценке.

И в заключение этой главы совет: не бойтесь быть проактивными и вне собеседования.

Если вам долго не отвечают, напишите нанимающему менеджеру, рекрутеру (только в рабочее время и часы!). Уточните, не потерялось ли ваше резюме, не нужно ли ещё дополнить ваше тестовое задание или ответить на дополнительные вопросы. Бывает и такое, что резюме теряются, рекрутеры уходят в отпуск или болеют, вам ещё не успели отправить дополнение к тестовому. Своей проактивностью вы выразите дополнительную заинтересованность.

Но не переходите грань — навязчивым быть не нужно. Навязчивым — это отправить резюме в 12:00, а к 12:15 уже писать рекрутеру, прочёл ли он сообщение. В субботу. 1 января. Потому что вам просто ну очень хочется!

Ещё один совет: никогда не врите. Планета очень маленькая, и никто не может гарантировать, что на вас не запросят отзывы с прошлого места работы. Если вы внимательно прочитали эту подглаву, то уже знаете, что не стоит на чём свет стоит проклинать своих экс-боссов и коллег, но дипломатично сказать причину своего ухода вы всегда можете.

Объяснить свою ошибку

Есть простая истина, которую необходимо принять в самом начале карьерного пути: ошибаются все. Факапы, провалы, неудачи их можно называть по-разному, но встречаются они а) как у тех, кто только-только начал работать, так и у профессионалов; б) в любой индустрии; в) самых разных масштабов и форматов: от ошибки в коде у разработчика до неправильно сведённой сметы у менеджера.

Причин, по которым мы допускаем ошибки, — множество. Вот лишь несколько из них:

- *перегруз на работе, когда вы чисто физически не можете уделить достаточно внимания всему, чем должны заниматься; как следствие — постоянный стресс, низкая концентрация, скачущее внимание.* Если добавить к этому коктейлю общий высокий темп компании, то ошибки станут частым делом как для новичка, так и для сурового опытного менеджера.