

# Оглавление

Введение .....	9
----------------	---

## ЧАСТЬ 1

### КАК СТАТЬ ЦЕННЫМ СОТРУДНИКОМ

Глава 1. Три главные компетенции для успешной карьеры .....	15
Глава 2. Пять ошибок при построении карьеры .....	41
Глава 3. Четыре шага для профессионального развития .....	70
Глава 4. Быть в ресурсе: выгорание — что это такое и как с ним справиться .....	79

## ЧАСТЬ 2

### ЕСЛИ ВАС СОКРАЩАЮТ

Глава 5. Оставить нельзя расстаться: где работодатель поставит запятую? .....	97
Глава 6. Уходим достойно и без паники: знаем свои права .....	116

## ЧАСТЬ 3

### ПОИСК НОВОГО МЕСТА РАБОТЫ

Глава 7. Новый жизненный этап: с чего начать .....	141
Глава 8. П(р)одаем себя правильно .....	158
Глава 9. Комбинированная карьера: найм и вне найма .....	188
Об авторе .....	197
Заключение .....	206

# Введение

Мы с вами живем в эпоху перемен. Это время, когда от нас требуется особый навык сохранять устойчивость, способность управлять своими эмоциями и умение мыслить стратегически. Не всегда эти перемены проходят легко и безболезненно, а иногда оборачиваются настоящими кризисами. Однако если задуматься, кризисы — это часть нашей жизни, без них невозможно развитие и движение вперед, и мы всегда с ними справляемся. После проблем с экономикой и девальвации рубля 1998 года мы пережили уже целую череду кризисов. В 2008–2011 годах был мировой финансовый кризис, в 2014–2015 годах — валютный. В 2020-м нас накрыла пандемия. Наконец, в 2022 году наступил новый кризис, связанный с экономической изоляцией России из-за введенных санкций со стороны западных стран.

Если посмотреть на российский рынок труда 2022 года, можно увидеть следующие тенденции. В первую очередь все компании так или иначе отреагировали на происходящее. Многие международные организации ликвидировали или приостановили бизнес в России, уволив сотрудников. Сократили

персонал и некоторые российские компании, испытывающие проблемы с выпуском и сбытом продукции. Где-то заморожены все вакансии, где-то сократили заработную плату. Но нельзя сказать, что в тех организациях, где с экономической точки зрения все достаточно стабильно, сотрудники могут чувствовать себя абсолютно спокойно, так как конкуренция на рынке труда увеличилась в разы. Немало людей остались без работы, и они готовы бороться не только за вакантные места, но и за те, которые в настоящее время заняты.

Нынешняя ситуация особенная: никто не понимает, что будет дальше, степень неопределенности очень высока, возможны рост безработицы и снижение заработной платы.

Но не все так печально и страшно, как кажется на первый взгляд. В этой книге мы поговорим о том, как нужно себя вести, чтобы преуспеть в момент кризиса, как строить свою карьеру, как поймать птицу удачи и взлететь, а не утонуть в бушующих волнах неопределенности.

В этой книге вы найдете ответы на вопросы:

- как преуспеть на текущем месте работы для того, чтобы остаться востребованным специалистом и чтобы вас не заменили;
- что делать и как себя вести, если ваша компания все-таки вынуждена сокращать сотрудников;
- как и где искать новое место, если вы уже остались без работы.

Как карьерный консультант, я помогаю пройти через подобные кризисы в жизни, когда опускаются руки и накрывает отчаяние. Я расскажу вам о собственном профессиональном

пути, который, как у любого человека, не был безоблачным. Я работала в найме и вне найма, на топовых позициях в крупных компаниях и как частный бизнес-консультант. Подробнее обо мне вы можете прочитать в конце книги. А на протяжении всей книги я буду делиться не только собственными опытом и экспертизой, но и историями своих клиентов, которые обращались ко мне за годы практики. Многие из них достаточно типичные, и в них легко узнать ситуации, в которых в какой-то момент жизни оказывался каждый из нас. Надеюсь, эти примеры помогут вам посмотреть на ситуацию со стороны и найти правильный выход.

У вас появится четкий план действий, и вы сможете достойно, без паники подготовиться к разным вариантам развития событий. В любом случае всегда стоит помнить, что кризис — это не только вихри враждебные, которые веют над нами, но и ветры перемен, не только риски, но и новые возможности. Давайте искать эти возможности вместе.

# Глава 1

## Три главные компетенции для успешной карьеры

Сегодня на фоне неопределенности кажется, что работы становится меньше, а конкуренция на рынке труда набирает невероятные обороты. На самом деле есть поводы не только для уныния, но и для оптимизма: возникают новые проекты, расширяются производства, на рынок выводятся свежие бренды.

К сожалению, в период кризисов у многих людей нет четкого планирования и понимания стратегии развития своей карьеры.

Примеры отсутствия планирования карьеры перечислены ниже.

- Достаточно много сокращений на рынке труда, и те, кого сократили, начинают хаотично по нему метаться, отправляя резюме практически на все вакансии. И результатов у них нет — они очень долго не могут найти работу.

- Те, кого еще не сократили, часто испытывают страх, что не смогут найти новую работу, и остаются на старой, несмотря на то что она их не устраивает. Начинаются задержки по заработной плате, на сотрудников взваливают дополнительный функционал, но они все терпят и выгорают.
- Большинство людей не знают, как оставаться востребованными в кризис в своей профессии и в своей стране. Они начинают в панике осваивать новые профессии, менять сферу без долгосрочной стратегии. После обучения новому не могут найти работу, а дальше их накрывают выгорание и депрессия.

Нам сейчас кажется, что происходящее сегодня — самый страшный кризис. Но вспомним недавние события, связанные с пандемией: тогда тоже казалось, что все рушится, логистические цепочки рвутся. Многие разорились и ушли с рынка. Именно в тот момент некоторые компании приостановили найм. Однако сейчас, глядя назад, мы видим, что тот кризис мы пережили. И кто-то взлетел и прекрасно построил карьеру, а кто-то, наоборот, выгорел, до сих пор восстанавливается и либо потерял в статусе и в заработной плате, либо долгое время не может трудоустроиться.

Получается, причина не в кризисе. Те люди, которые пострадали в кризис, строили карьеру несистемно. Не определяли долгосрочную карьерную цель, не осознавали свои ценности, интересы и таланты. Или осознавали, но считали, что невозможно найти работу под подобные интересы и навыки, и соглашались на любые

предложения, даже если это было совершенно не то, что им нравится.

Какие же качества становятся ключевыми для того, чтобы в кризис оставаться востребованным?

1. Первая компетенция, которая наиболее важна, — это осознание собственной ценности (самоценности) и набора ключевых компетенций и талантов, которые позволяют решать какие-то задачи и цели бизнеса наиболее эффективно, осознание той пользы, которую человек приносит компании.
2. Вторая важная компетенция — умение рассказывать о своих результатах, пиарить и продвигать себя как специалиста и внутри компании, и на внешнем рынке (в бизнес-сообществах, на отраслевых конференциях и т. п.), выстраивать личный бренд.
3. И третья — высокий уровень эмоционального интеллекта.

Разберем каждую из этих компетенций подробнее и посмотрим, с помощью каких упражнений их можно у себя прокачать.

## Компетенция № 1. Осознание собственной ценности

Человек не просто приходит и отсиживает положенное время на рабочем месте, а приносит компании пользу. Благодаря его работе организация получает конкретный результат, который влияет на бизнес-показатели, прибыль, объем рынка, сокращение издержек.

Осознанию собственной ценности помогает умение мыслить цифрами, оцифровывать свои достижения.

Ко мне на консультации приходят клиенты, которые хотят определиться с дальнейшим направлением карьеры и понять, какие следующие позиция, должность, функционал и заработная плата будут идеальными. Но, к сожалению, только немногие из них могут объяснить, какую ценность они приносят своей компании. Большинство начинают вспоминать функционал должностной инструкции, перечислять собственные навыки, но при этом не способны сказать, какую ценность они приносят бизнесу в формате конечного результата.

В таких случаях я обычно даю следующее задание:

- составить список из 3–5 проектов, в которых человек участвовал за предыдущие 5 лет;
- указать свою роль в них — участник команды / руководитель / инициатор проекта;
- указать результаты этого проекта для компании: что компания получила за счет его реализации, какой конечный результат.

Дальше мы смотрим, благодаря каким личным качествам этому человеку удалось проявить себя и реализовать данный проект таким образом, чтобы принести наибольшую пользу для компании.

На консультации часто выясняется, что клиент никогда не оценивал собственную работу в таком ключе. Вместе мы выясняем, что, оказывается, он являлся стержнем проекта — классно организовывал и вдохновлял других людей.

Или, наоборот, был классным аналитиком: просчитал и увидел на входе какие-то ошибки, которых удалось избежать благодаря тому, что у него аналитический склад ума. Он донес это до руководства, и таким образом проект был реализован с минимальными потерями.

Одна клиентка, сделав это упражнение, поняла, что, оказывается, благодаря ей компания сэкономила около миллиона долларов. Во время проекта ушел с рынка поставщик материалов. Возник риск, что проект не будет реализован вовремя и компания понесет большие издержки в связи с задержкой запуска.

Нужно было оперативно найти нового поставщика и согласовать его участие. Несмотря на то что клиентка работала в крупной корпорации с многостраничными внутренними регламентами и длинной цепочкой согласований, ей удалось очень быстро согласовать замену. Таким образом, организация не вышла за временные рамки проекта и не потеряла большие деньги.

После того как проект был реализован, моя клиентка забыла о своем достаточно весомом вкладе в его успешное завершение.

На консультации мы выявили, что она обладает очень ценным набором качеств: инициативностью, умением быстро находить решения, способностью излагать информацию четко, понятно, в цифрах, умением в короткие сроки согласовывать свои предложения за счет коммуникативных способностей. Вот за счет всего этого ей удалось сохранить компании как минимум миллион долларов. Хотя на тот момент она была не руководителем проекта, а простым участником.

## ПРАКТИКА

Это упражнение поможет вам осознать собственную ценность и определить набор ключевых компетенций и талантов, которые позволяют вам решать задачи и достигать целей бизнеса наиболее эффективно.

Составьте список из 3–5 проектов, в которых вы участвовали за последние 5 лет	Укажите свою роль в проектах: участник команды / руководитель / инициатор	Укажите результаты этого проекта для компании	Какие ваши личные качества помогли вам проявить себя и реализовать проект таким образом, чтобы он стал наиболее эффективным и ценным для компании?

## **Зона востребованности**

После выявления той ценности, которую человек умеет приносить бизнесу, он начинает более разумно выстраивать карьеру. Он осознает собственную ценность, значимость, чувствует, что он не простой винтик в механизме, а важный элемент, приносящий реальную пользу. И соответственно, человек будет искать такие компании, где окажутся необходимыми именно его компетенции.

Здесь важно понять свою зону востребованности, ту профессиональную сферу, где человек будет способен наиболее полно реализовать себя и получить максимальную отдачу.

Зону востребованности достаточно сложно сформулировать, потому что нередко она лежит в неосознанной области. Выявить ее поможет следующее упражнение.

Надо взять листок бумаги и составить четыре списка.

1. То, что вы хорошо умеете делать, что у вас классно получается, то, в чем вы профессионал и эксперт.
2. То, что вам интересно, дает вам энергию (в том числе в рабочих процессах), зажигает вас, от чего появляется драйв, от чего вы счастливы.
3. Виды деятельности, которые нужны рынку (в лице бизнеса, потребителей, государства и т. п.).
4. Виды деятельности, за которые рынок готов хорошо платить.

На пересечении этих областей будет лежать зона вашей востребованности. Но получившуюся зону востребованности нужно проверить на реалистичность: не завышены

ли такие показатели, как востребованность рынком и готовность хорошо оплачивать данную деятельность.

Приведу пример выявления зоны востребованности. Однажды ко мне на карьерную консультацию пришла девушка. Она работала эйчаром — занималась подбором персонала, но абсолютно выгорела, у нее не было энергии и сил выполнять свою работу. Когда мы стали смотреть, а что же ей доставляет удовольствие, от чего она кайфует, оказалось, что ей нравится индустрия моды, она с большим вкусом сочетает одежду и даже окончила курсы стилиста. Вот именно это ей доставляло колоссальное удовольствие. Выяснилось, что к ней часто обращались подруги, чтобы она проконсультировала их, сделала подборку по стилю и помогла собрать гардероб. По результатам карьерной консультации оказалось, что на самом деле это было именно то, чем моя клиентка хотела бы заниматься в будущем. Мы с ней разработали план вхождения в новую сферу. И через какое-то время она стала очень успешным стилистом-фрилансером. Она прекрасно ощущает себя и финансово, и эмоционально, находится в высоком ресурсном состоянии благодаря тому, что занимается тем, что наполняет ее энергией.

## ПРАКТИКА

В первом столбце таблицы перечислите те виды профессиональной деятельности, которыми вы занимаетесь или потенциально могли бы или хотели бы заниматься. Во всех остальных столбцах поставьте плюс или минус в зависимости от того, насколько вид деятельности соответствует

## Глава 1. Три главные компетенции для успешной карьеры

заявленному утверждению. Виды деятельности, набравшие плюсы во всех колонках, — это ваши «золотоносные жилы».

Виды деятельности	Это я могу, я эксперт в этом деле	Это меня зажигает, мне это интересно	Это востребовано рынком (будет полезно)	За это рынок готов хорошо платить

Если вы понимаете, что текущая работа не дотягивает до четырех плюсов, а с трудом набирает только два-три, можно подумать, как скомбинировать плюсы от разных видов деятельности.

Например, вы умеете заниматься продажами, но вас это не зажигает, так как вам приходится продавать пластиковые окна / вентиляторы / ковры и т. п. При этом вы любите читать, хорошо излагаете мысли на бумаге и разбираетесь в детской психологии. Что, если попробовать перейти в сферу книжных продаж? Наберет ли этот вариант все четыре плюса? Или обратиться к сфере продаж образовательных курсов для детей? А может, на текущей работе перейти из отдела продаж в отдел маркетинга и писать там классные продающие тексты и посты в корпоративных соцсетях? В общем, вы поняли принцип. Главное — не делать резких движений по смене сферы деятельности, а тщательно взвесить все за и против.

Зона востребованности применима как для определения профессии в найме, так и для выстраивания параллельной карьеры вне найма в качестве консультанта, эксперта или даже владельца собственного бизнеса.

Как правило, эта зона лежит рядом с тем, чем вы занимаетесь прямо сейчас. Это может быть деятельность, которой вы могли бы и хотели заниматься, но понимаете, что ограничены рамками своей компании и на эту ступень вам никак не перейти внутри нее. А вот при параллельной карьере это вполне возможно.

Еще один пример из моей практики. Ко мне на консультацию пришел молодой человек. Он работал проектным менеджером в компании. Изначально у него была

карьерная цель — стать заместителем генерального директора в этой организации, что требовало достаточно сложного и долгого пути. Но в ходе консультирования мы увидели еще один вариант — открытие своей компании и самостоятельную реализацию проектов. По результатам нашей встречи стало понятно, что клиент обладает абсолютно всеми ресурсами для того, чтобы двигаться в направлении собственного бизнеса, тем более это можно делать параллельно с работой в качестве наемного сотрудника.

Подробнее про параллельную карьеру мы поговорим далее в одной из глав. А пока перейдем к следующей необходимой компетенции.

## Компетенция № 2. Эффективный самопиар

Вторая компетенция, которая важна для построения успешной карьеры, — умение рассказывать о своих результатах, пиарить себя как специалиста и внутри компании, и на внешнем рынке (в бизнес-сообществах, на отраслевых конференциях и т. п.), выстраивать личный бренд.

Люди, добивающиеся больших высот в карьере, — это как раз те, кто знает свою ценность и умеет себя пиарить. Причем я встречала такие кейсы, когда люди пиарят не только собственные результаты, но и результаты команды, подразделения, которое они возглавляют. Они умеют подбирать себе персонал, мотивировать, делегировать, их команды добиваются хороших результатов, и, соответственно, руководитель пиарит себя как успешного

лидера успешного коллектива. Это позволяет говорить о более масштабных результатах. Сравните два примера ниже.

*Собственные результаты: привлек 5 новых клиентов, закрыл сделки на 10 млн руб.*

*Результаты команды: команда под моим руководством привлекла 20 новых клиентов, закрыла сделки на 100 млн руб.*

Второй вариант выглядит более впечатляющим.

Такой умелый самопиар — хороший вклад в профессиональную репутацию, известность на рынке, в дальнейшую востребованность в проектах с большими доходами. С помощью самопиара человек строит личный профессиональный бренд. И здесь мы говорим о возможностях личного бренда не только для психологов, коучей и других представителей профессий из «мягких ниш», но и в целом для людей, стремящихся осознанно выстраивать свою карьеру.

### **Каналы и инструменты самопиара**

1. Ведение аккаунта в социальных сетях (посты/комментарии).
2. Участие в профильных конференциях (спикер/участник).
3. Размещение статей и комментариев в журналах (через сервисы журналистских запросов).
4. Написание книги на тему, которая важна для вашего профессионального сообщества.

## **Социальные сети**

Один из самых эффективных и доступных каналов самопиара — социальные сети. Не у каждого человека есть возможность выступать на профильных конференциях в качестве спикера, но абсолютно каждый карьерист обязан профессионально и красиво вести профиль в социальной сети. Не так важно в какой. Мы будем говорить о принципах, которые подходят для любой социальной сети.

Итак, если вы настроены на карьеру, на место в серьезной стабильной компании, вам необходимо учитывать, как выглядит ваш профиль в глазах тех, кто приходит на вашу страницу.

### **1. Ваша аватарка**

Проверьте, какая фотография стоит у вас на странице. Это не должен быть формальный портрет в стиле фото на паспорт — строгий и неулыбающийся. Желательно более живое фото. Рекомендую сделать профессиональную фотосессию в деловом стиле: в деловом костюме, с прической и макияжем. Эту фотографию можно в дальнейшем использовать в мессенджерах, электронной почте и резюме.

### **2. Контент и наполнение профиля**

Начну с очевидного: не должно быть фото в откровенных купальниках, в микрошортах и прочем неглиже, снимков с вечеринок, где люди расслабляются и находятся в состоянии опьянения. Это не тот контент, который поможет построить

личный профессиональный бренд. Не выкладывайте фото в чересчур эмоциональном состоянии.

На что еще следует обратить внимание? На наличие резких, слишком рьяных постов и комментариев: о политике, религии, о руководстве предыдущей компании и т. п. Желательно это все тоже подчистить и убрать.

Достаточно часто встречаются безликие социальные сети, где человек бесконечно делает репосты типа «спасем котика», «спасем собачку», «поможем питомникам». Лучше соцсети в таком стиле не вести. С одной стороны, вроде бы это говорит о том, что вы являетесь защитником животных, но с другой стороны, свидетельствует, что вы не очень-то вовлечены в это дело, потому что если вы являетесь защитником котиков и собачек, то лучше написать об этом самому, а не делать репост. И когда весь профиль человека состоит из сплошных репостов, соответственно, возникает вопрос: «А что это вообще за человек? Какими качествами он обладает? Какие у него ценности?»

Идеальным будет контент, который показывает вас и как человека, и как профессионала.

Если говорить о наполнении профиля в социальной сети, то около 50% постов должно быть на профессиональные темы — про то, чем вы занимаетесь, про тонкости профессии, про то, почему вы любите свою сферу деятельности, как развиваетесь и прокачиваете свои компетенции, про достижения, ключевые события компании, в которой вы работаете. Допустим, вы занимались организацией какого-то мероприятия, реализовали какой-то крутой проект — об этом нужно и можно писать, упаковывать в кейсы,

интересные посты и делиться этим с аудиторией. Это будет отличным способом себя пропиарить как профессионала. Также полезным контентом будет ваше мнение относительно какой-либо профессиональной статьи или отзыв о конференции, на которой вы побывали.

Размещайте ваши фотографии с конференций, ссылки на видео, на ваши статьи и интервью — все то, что может повысить вашу ценность в глазах работодателя.

Правда, не все организации приветствуют такой самопиар сотрудников с упоминанием названия компании в социальных сетях, здесь все зависит от местной политики. Если компания не приветствует это, вы можете писать про свои функционал и достижения, не упоминая название фирмы. Таким образом, вы не нарушите правила, которые есть в организации, но при этом сможете пиарить себя как профессионала и как специалиста.

Оставшиеся 50% постов должны показывать вас как личность, — например, приветствуются посты о том, как вы проводите личное время. Если в основном вы посвящаете его семье, ребенку, будут уместны посты с фотографиями вашей семьи, о том, как вы сходили в зоопарк, театр, кино, о ваших впечатлениях и рекомендациях. Если вы занимаетесь спортом, значит, можно разместить фотографии из спортклуба или посты о ваших спортивных достижениях. Допустим, вы бегае марафоны, ходите на лыжах — рассказы об этом обязательно нужно выкладывать, потому что это характеризует вас как личность, которая ведет здоровый образ жизни, любит спорт.

Преимущества ведения профиля в социальной сети: вас могут заметить, о вас будут знать люди, которые

заинтересованы в профессионалах. Допустим, вы написали пост про итоги года: указали, что достигли всего запланированного, поделились, какими крутыми оказались эти достижения. Вполне вероятно, что через некоторое время вас заметят эйчары и направят в личку предложения по работе. Когда через соцсети вы показываете себя как профессионала, как личность, через какое-то время работа может сама найти вас. Ну а если вы находитесь в открытом поиске работы и вам не надо скрывать этот факт от руководителя, то будет логично разместить на своей странице соответствующий пост о поиске работы.

Также социальные сети — это отличный способ для расширения своих деловых связей, для нетворкинга (построения обширного круга деловых связей), в том числе для установления контактов с рекрутерами, которые работают в вашей профессиональной области. Вы можете читать, лайкать и комментировать их посты, то есть попадать в поле их зрения.

Через полгода-год полноценного ведения профессионального аккаунта вы становитесь видимым для рекрутеров, для бизнес-сообщества, для возможных работодателей. Когда в их окружении появляется вакансия, они могут вспомнить в том числе про вас и, соответственно, вас на нее рекомендовать.

На своей странице вы можете написать, что открыты предложениям по работе. Но это не сработает, если у вас практически пустой аккаунт и мало подписчиков.

Такой канал очень и очень эффективен для построения карьеры, но только если вы его ведете регулярно и с умом.

## Личный бренд

Личный бренд способствует монетизации ваших навыков. Он про то, насколько вы узнаваемы, насколько вы уникальны. Когда у вас прокачан личный бренд, увеличивается воронка людей, которые могут вас рекомендовать как классного исполнителя.

Например, людей, которые знают вас в деле, могут спросить: «Слушай, нам нужно сейчас внедрить систему бюджетирования / наладить управленческий учет / сделать прототип сайта. Мы никогда подобным не занимались, ты не знаешь, кто это мог бы сделать?» И они с радостью вас порекомендуют: «Да, есть такой человек. Она это сделала вообще идеально, под ключ, по приемлемой цене. Нам ее работа обошлась в три раза дешевле, чем если бы мы нанимали такого специалиста в штат. Нам ее рекомендовал Петров из компании "...". И у них она отработала эту задачу на отлично, плюс обучила местных специалистов, которые курируют данный проект».

Личный бренд особенно помогает в нишах с высокой конкуренцией. Ваша узнаваемость выделяет ваш товар среди аналогичных, а репутация добавляет лояльного отношения со стороны целевой аудитории. Есть даже такое выражение: «Люди покупают у людей». Покупатели больше доверяют рекомендациям конкретного человека, чем обезличенной картинке рекламы. Если владелица бренда экотоваров выкладывает в соцсетях интересный контент (например, про отличия гидролатов шиповника и василька, про альтернативы поролоновым губкам для мытья посуды, про собственное волонтерство в экологических проектах), ее покупатели

проникаются доверием и к ней, и к ее товарам. Ведь они видят, что забота о природе, экологичность — это не просто слова, а жизненные ценности, которые подкреплены конкретными делами.

Для формирования личного бренда в первую очередь нужно ответить на следующие вопросы:

- кто я;
- каковы мои ценности;
- что я делаю, для чего;
- какую ценность дает моя деятельность;
- кто моя целевая аудитория;
- кто те люди, которые покупают у меня услуги/продукты;
- почему покупают именно у меня;
- сколько стоят мои услуги и почему они стоят столько;
- чем я отличаюсь от других, кто продает такие же услуги.

Это вроде бы простые вопросы, но на них бывает сложно ответить. Например, когда мы описываем свою целевую аудиторию, мы анализируем: мужчины это или женщины, где они живут, сколько зарабатывают, на каких машинах ездят, сколько тратят денег, что конкретно хотят купить, какую боль хотят закрыть с помощью этой покупки и почему. Ведь покупают не тушь, а желание ощутить себя красавицей с помощью этой туши.

Как я отмечала выше, продвижением личного бренда проще всего заниматься в социальных сетях, а также через профессиональные сообщества и статьи в журналах.

## Компетенция № 3. Эмоциональный интеллект

Третья компетенция, которая важна для построения успешной карьеры, — высокий уровень эмоционального интеллекта. Развитый эмоциональный интеллект — это необходимый навык. И чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, тем он важнее.

Эмоциональный интеллект можно определить как комбинацию таких умений, как понимание себя и своих эмоций, управление ими (навык саморегуляции), понимание других людей и умение выстраивать с ними эффективные взаимоотношения.

Что рождается раньше — эмоция или чувство? Или это синонимы? Можно ли ими управлять? Так много вопросов, давайте разберемся вместе.

Что такое эмоция? Это бессознательная реакция, которую мы выдаем в ответ на какое-то событие. А если бессознательная, значит, лежит в подсознании.

Чувства гораздо разнообразнее эмоций. Базовых эмоций шесть — гнев, удивление, страх, радость, грусть и отвращение. А чувств более пятисот. Чувство — это реакция на эмоцию. Подобная реакция рождается уже в сознании. Значит, каждая из эмоций пробуждает стремление действовать. В том, что эмоции приводят к действиям, легче всего убедиться, наблюдая за животными или детьми.

Эмоции важно осознавать, а чувствами можно управлять. Эмоциональный интеллект (EQ) — открытие сравнительно недавнее. И как показывают исследования ученых, важен не менее уровня IQ. А в вопросах, связанных, например,

с продвижением по карьерной лестнице, — даже более. Потому что, согласно данным проведенных исследований, именно люди с высоким уровнем EQ более успешны в разных сферах жизни, в том числе и в карьере.

Конечно, невозможно отследить все бессознательные реакции, да это и не нужно. Но сделать первый шаг на пути к эмоциональной осознанности в наших силах.

### **Человек с высоким уровнем эмоционального интеллекта**

Какие характеристики отличают человека с высоким уровнем эмоционального интеллекта?

- Во-первых, это харизматичный, уверенный в себе человек. Когда он входит в совершенно новое пространство, где находятся незнакомые люди, от него веет спокойствием, уверенностью, раскрепощенностью.
- Во-вторых, люди с высоким эмоциональным интеллектом прекрасно проводят переговоры. Они не рассыпаются, когда на них оказывается давление. Они прекрасно ведут себя в напряженных ситуациях корпоративных войн и подковерных интриг, которые могут возникать как в достаточно крупных, так и в небольших частных компаниях. Они справляются с этим на отлично.
- В-третьих, люди с высоким эмоциональным интеллектом умеют говорить «нет». У них все хорошо с осознанием личного пространства: они не допускают нарушения своих границ и не нарушают чужие. Они не боятся показаться недостаточно хорошими в глазах других.

Люди с высоким уровнем эмоционального интеллекта:

- интересуются другими людьми;
- открыты изменениям;
- умеют отказывать;
- умеют отдавать, не ожидая награды;
- наслаждаются своей жизнью;
- высыпаются;
- никому не позволяют портить себе настроение;
- умеют переключаться;
- не стремятся к совершенству.

У меня разработана коучинговая программа по повышению эмоционального интеллекта, ведь его можно и нужно тренировать. Программа хорошо себя зарекомендовала. После того как клиенты проходили ее, у всех были улучшения в карьере: кто-то нашел работу, кто-то получил повышение на текущем месте, у кого-то гармонизировались отношения с руководителем или подчиненными.

Например, был случай, когда на эту программу пришел клиент, который долго занимал позицию среднего менеджера. Его повысили, но ему было сложно адаптироваться к роли руководителя, так как коллеги не воспринимали его как начальника. Для него роль лидера оказалась тяжелой ношей. Но после прохождения программы он прекрасно адаптировался к роли руководителя, и от него была прекрасная обратная связь.

Вообще есть такое заблуждение, что люди с высоким эмоциональным интеллектом — этакие железные безэмоциональные люди, которые никогда не расстраиваются, не плачут, не смеются.

На самом деле это не так. Человек с высоким эмоциональным интеллектом очень четко умеет распознавать, что он чувствует, у него большая связь со своим телом. Наше тело намного мудрее, чем мозг, оно подает нам различные сигналы. Но люди с низким эмоциональным интеллектом не в состоянии распознать их. А люди с высоким эмоциональным интеллектом делают это легко, понимают, что они чувствуют. И могут очень быстро возвращаться в ресурсное состояние.

Одна клиентка после прохождения моего курса рассказывала: «Раньше после общения с токсичным руководителем я месяца два-три была сама не своя: бесконечно переживала, прокручивала в голове разговор с ним, что-то ему мысленно доказывала, аргументировала, в чем он был не прав, а я права. После этой программы я не могу сказать, что совсем не переживаю и спокойно реагирую на эти выпадки. Но теперь мне достаточно буквально нескольких часов, чтобы вернуть ресурсное состояние. И я понимаю, что у меня огромный прогресс: я стала намного лучше реагировать на встречи с токсичными людьми, с манипуляторами».

## **Как повысить свой уровень EQ**

Над чем надо работать для того, чтобы повысить свой уровень эмоционального интеллекта?

### **1. Связь с собственным телом**

Есть много коучинговых упражнений, когда мы закрепляем в теле, якорим определенные состояния — спокойствия, уверенности, гармонии и счастья, когда человек находится

настолько в ресурсном состоянии, что практически ничто не может вывести его из себя (погрузить в состояние ярости или, наоборот, подавленности, ступора, стресса).

То есть люди с высоким эмоциональным интеллектом стрессоустойчивы. Для бизнеса это очень и очень важно. Когда происходят какие-то стрессовые ситуации, эти люди быстро находят несколько вариантов решения, и для бизнеса крайне важно иметь в команде такого человека. Вот почему люди с высоким эмоциональным интеллектом преуспевают в карьере.

## **2. Проработка обид**

Когда человек носит в себе много обид на других людей, близких и не очень, на ситуации — это такой комок, энергетически заряженный негативом, который тянет вниз и не дает взлететь в период кризиса.

Обязательно нужно прорабатывать обиды, страхи, закреплять в теле состояние, когда человек внутренне свободен, гармоничен, когда он любит и принимает себя. Кстати, если говорить про обиды, то очень часто именно на себя человек бывает обижен сильнее всего: что в какой-то момент принял не то решение, среагировал как-то не так. И когда мы начинаем распутывать клубок обид и страхов, то наблюдаем интересные вещи.

Есть такое эффективное коучинговое упражнение — «Шкала свободы и любви к себе». Когда человек чувствует обиду, он встает на нарисованную на полу (или воображаемую) шкалу от 1 до 10 (как правило, на двойку или тройку) и мысленно погружается в ту ситуацию, где он очень обижен, разозлен на себя или на кого-то. Затем он начинает медленно идти спиной вперед в сторону десятки, где он внутренне свободен, где нет места обидам: просто невозможно ни на что

обидеться, потому что все, что происходит, — все к лучшему. Когда он доходит до 9 или 10, мысленная картинка меняется за счет того, что он внутренне спокоен. И «внутреннее кино» проигрывается совершенно по другому сценарию.

Конечно, мы не можем изменить наше прошлое. Но когда мы меняем отношение к этому прошлому, оно, в свою очередь, меняет тон и расцветку и перестает быть негативным, перестает тянуть энергию из нас. То есть мы из минуса делаем плюс: не забываем негативные события, не вычеркиваем их из памяти, а просто начинаем оценивать их по-другому — как вклад в копилку нашего жизненного опыта, с помощью которого мы стали сильнее, научились быть более стойкими и ценить то, что у нас есть, и то, что у нас нельзя отнять.

### **3. Проработка страхов**

Следующий момент — проработка страхов и сонастройка с телом. Человек начинает четко чувствовать сигналы своего тела, может быстро среагировать и понять, что, например, сейчас должен что-то предпринять. Иногда достаточно просто подышать, успокоиться, и тогда ситуация начинает развиваться совсем другим образом.

## **ПРАКТИКА**

Одно из эффективных упражнений, которое я предлагаю своим клиентам, называется «Практика визуального расширения». Оно помогает подняться над ситуацией, посмотреть на происходящее со стороны, не залипать в стрессе, выгнать из головы вредные мысли.

## Глава 1. Три главные компетенции для успешной карьеры

1. Встаньте. Спина прямая, ноги на ширине плеч. Взгляд вперед на линию горизонта. Руки вдоль тела.
2. Вытяните обе руки вперед ладонями вверх перпендикулярно телу. Вы видите обе руки и ладони.
3. Теперь начните двигать пальцами рук и медленно, синхронно разводить руки в стороны.
4. Голова неподвижна, взгляд направлен вперед. Руки медленно расходятся в стороны, но вы видите свои ладони. Когда ваши руки отведены максимально широко, вы все еще видите ладони боковым зрением, несмотря на то что смотрите строго вперед и не поворачиваете голову вправо или влево.
5. Сделайте глубокий вдох и выдох. Запомните это состояние тела! Что вы чувствуете сейчас? Какое у вас настроение?

Если мы находимся в состоянии покоя и гармонии, мы видим свои ладони даже тогда, когда они на уровне спины, хотя, казалось бы, это невозможно. А когда мы в стрессе, мир схлопывается в одну точку, и мы видим и слышим гораздо меньше.

### **Второй вариант практики визуального расширения**

После пробуждения, не открывая глаз, прислушайтесь к этому миру. Начните с дыхания, потом перейдите к тому, что происходит в комнате. Может быть, там летает муха или слышно дыхание вашего домашнего питомца. Кто-то вошел в подъезд, нажал кнопку лифта, и лифт поехал.

## Часть 1. Как стать ценным сотрудником

Вы можете услышать еще дальше — как кто-то остановился около вашего подъезда и вышел из машины. И еще дальше — как едут автомобили по трассе, останавливаются на светофоре, а потом опять газуют и начинают движение. И можно расширяться до такой степени, что удастся мысленно увидеть и услышать весь город, а потом и весь земной шар.

Это отличное упражнение, которое успокаивает и гармонизирует.

## ПОДВЕДЕМ ИТОГ

Помните о трех китах, на которых держится успешная карьера:

- осознание собственной ценности;
- эффективный самопиар;
- эмоциональный интеллект.

Наличие этих компетенций даст вам дополнительную ценность в глазах работодателя.