**Когда нужно увольняться**

Оглавление

[НУЖНО УВОЛЬНЯТЬСЯ? 1](#_Toc530239774)

[Как сменить карьеру 1](#_Toc530239775)

[Сколько лет работать на одном месте 3](#_Toc530239776)

[Можно ли сменить работу? 5](#_Toc530239777)

[Скрывайте поиск новой работы 7](#_Toc530239778)

[Когда менять место работы 8](#_Toc530239779)

[Пора менять работу? 10](#_Toc530239780)

[Как часто ты меняешь работу 12](#_Toc530239781)

[7 худших ошибок, которые можно совершить при смене карьеры 13](#_Toc530239782)

[20 лет в одной компании – как устать 15](#_Toc530239783)

[Три типа конфликтов, из-за которых мы увольняемся 17](#_Toc530239784)

[Пора искать другую работу — 5 верных признаков 21](#_Toc530239785)

[Правильные и неправильные поводы для смены места работы 24](#_Toc530239786)

[7 худших ошибок, которые можно совершить при смене карьеры 26](#_Toc530239787)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

**[НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты.Ппереводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)**

# Как сменить карьеру

[Джонатан Акуфф](http://hbr-russia.ru/blogs/1103/)

30.04.2015

«Взросление — это ловушка, — говорит доктор Роббинс в фильме ''Даже девушки-ковбои иногда грустят''. — Когда тебе говорят заткнуться, это значит — прекрати разговаривать. Когда тебе говорят стань взрослым, это значит — перестань расти». Эта идея показалась людям настолько близкой, что из нее сделали мем.

Но на самом деле вырасти — самое милое дело. Можно хрустеть сухими завтраками в любое время суток. Никто вам не указывает, когда ложиться спать. У вас есть деньги, чтобы купить то, чего вам хочется. Можно водить машину (а если эта штука с наличием денег сработает хорошо, она даже будет быстро ездить). Есть миллион причин, по которым быть взрослым — прекрасная вещь, но заложенное в нашей культуре желание избежать взросления обнажает некие интересные и важные внутренние установки.

Часто мы считаем, что быть взрослым — значит быть скучным. Нельзя рисковать. Приключения — это для людей до тридцати, покрытых татуировками с названиями рок-групп, о которых вы даже никогда не слышали. Стоит вам закрепиться на некоем карьерном пути — и все интересное позади. Кроме самого крайнего случая, когда вы возненавидели свою работу и вам отчаянно необходимо ее сменить.

Но что, если вашей карьере уже 10, 15 или 20 лет и вы хотите попробовать что-то новое? Не потому, что вы несчастны, а из любопытства? Не из-за профессионального кризиса, а просто потому, что вы знаете: чтобы пробовать новое, необязательно ждать кризиса? Не потому, что вы не справляетесь с нынешней своей работой, а потому, что вам интересно проверить, получится ли у вас справляться с какой-нибудь еще?

Последние шестнадцать лет я посвятил тому, что пытался ответить на эти вопросы.

Читайте материал по теме: [Карьерный импрессионизм](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p14507/)

Работая на крупные компании (Home Depot, Bose, Staples), я начал задумываться о том, что заставляет людей вроде вас и меня, трудящихся в таких организациях, думать, будто мы не можем круто изменить свою карьеру в середине профессионального пути. Чтобы еще лучше понять логику людей насчет резкой смены профессии, я создал онлайн-опрос на сайте CareerSavingsAccount.com. Участники, ответившие на мои вопросы, постоянно заявляли, что не могут круто изменить свою карьеру в среднем возрасте, поскольку:

1. Им слишком много лет.
2. Смена карьеры перевернет всю их жизнь с ног на голову.
3. Они не знают, что выбрать — какая профессия будет для них идеальной.
4. Они слишком далеко зашли в своем профессиональном росте, чтобы что-то менять.
5. Они не будут успешны на новом карьерном поприще.

Первый пункт отмести просто. Те, кому от двадцати до тридцати, говорят мне, что не могут мечтать об определенной карьере, поскольку не обладают нужным опытом. А потом они обзаводятся этим опытом, разменивают третий или четвертый десяток и говорят мне, что слишком стары, чтобы гоняться за своей профессиональной мечтой. На самом деле для смены вида деятельности нет идеального возраста — но и «плохого» тоже нет.

Что же сказать насчет пунктов со второго по пятый? На самом деле по поводу всех этих возражений есть один ответ. Если вы хотите «переехать» в новую профессию, вам нужно сначала побывать в ней в качестве туриста.

Проблема в том, что как только мы достигли хотя бы небольшого успеха в своем труде или минимальной стабильности, мы расслабляемся. Может, нам и хочется попробовать себя в чем-то другом, но мы непременно желаем, чтобы наша новая работа сразу же давала все те же блага и ту же уверенность, какие приносила прежняя. Но вынужден вас огорчить: так не бывает. Начинать всегда непросто. Так и должно быть.

Читайте материал по теме: [Карьерный выбор](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15149/)

Нам кажется, что мы должны стать специалистами немедленно, и как только мы понимаем, что в чем-то недотягиваем, как только появляются первые сложности, мы заключаем, что решение что-то менять было ошибочным. Можно сразу же бежать на прежнее место, а можно вообще даже никогда не попробовать круто развернуть свой профессиональный путь. Но не лучше ли побыть карьерным «туристом»?

**Туристы начинают с малого.** Путешественники не переезжают в Париж навсегда, они лишь едут туда с визитом. На неделю или на две. Они не переворачивают свою жизнь с ног на голову за один день. Они начинают с простой идеи: «Мне бы хотелось побывать во Франции» и пляшут с этой позиции. Вместо того чтобы «взрывать» свою карьеру, почему бы не попробовать просто научиться делать что-то новое? Займитесь чем-то «на стороне», сохраняя текущее место работы, пока вы тестируете «бета-версию» нового навыка, который вам интересно приобрести. Для меня это означало писать блоги по утрам, до начала своего рабочего дня в корпорации.

**Туристы не боятся просить о помощи.** Когда вы путешествуете за границу, вы просите совета у незнакомых людей. Вы обращаетесь к ним, чтобы они вас сфотографировали, потому что все эти «селфи» никуда не годятся. Вы интересуетесь, как пройти к музею. Вы не стесняетесь обращаться за помощью. Что, если первым шагом в перемене профессии будет просто спросить у кого-нибудь совета? Найдите человека, который уже делает то, что вас интересует, и попросите его порекомендовать вам книгу на нужную тему. Пригласите на кофе друга, который на десять лет впереди вас на том пути, по которому вам хотелось бы пойти. Попросите о помощи.

**Туристы не переживают насчет своей неопытности.** Когда я впервые отправился в Париж, я жил в хостеле под названием «Мир и любовь». Я положил свой рюкзак в общую комнату для вещей. Мой Walkman (да, мне так много лет) быстро украли, причем с одним из моих любимых сборников песен внутри. Знаете, что я сделал, когда в следующий раз поехал за границу? Заплатил за ячейку в камере хранения. Сначала я не умел путешествовать — ведь я делал это в первый раз. Я был туристом, а не экспертом. И вы не станете специалистом в своей новой профессии за один день. Это займет определенное время. Разрешите себе совершать ошибки. Не переживайте о том, что вы пока любитель.

Восемнадцать месяцев назад я ушел с работы моей мечты. Я написал книгу о своем опыте, которая называется «Do Over», чтобы она помогла другим людям, желающим перемен. Это было непросто, это не случилось за один день, и мне все еще страшно заглядывать вперед.

Но после пятнадцати лет работы в американском корпоративном мире я понял вот что: у всех у нас есть паспорта. У всех у нас есть разрешение побыть туристами. Вырасти не значит сдаться. Более того, мне кажется, что ровно наоборот.

Я думаю, это значит воспрянуть духом и возмужать.

Я думаю, быть взрослым — это понимать истинную суть карьеры, как далеко бы они ни зашла, то есть знать, что наш труд — это приключение. Никогда не поздно объявить перезагрузку. И начните ее как простой турист.

**ДЖОНАТАН АКУФФ**

*Автор пяти книг, ставших бестселлерами в издательстве The New York Times.*

# Сколько лет работать на одном месте

[Джек Зенгер, Джозеф Фолкман](http://hbr-russia.ru/blogs/681/)

03.06.2015

На новой работе мы обычно беремся за дело с большим рвением, с желанием показать себя. Работаем изо всех сил, заражаем своей страстью других и благодаря такому энтузиазму вскоре выбиваемся наверх.

Но потом работа становится однообразной, обыденной. Страсть притупляется, работа превращается в отбывание повинности. И вот уже руководитель, который поначалу был так увлечен собственной карьерой, оказывается заложником «ежедневной тюрьмы». Он является на работу — за ним словно бы запирают дверь камеры, и он попадает в зону, где мотивация, интерес и продуктивность намного ниже, чем следовало бы.

Чтобы разобраться в этом феномене, мы проанализировали данные по 970 сотрудникам одной организации. Все они в возрасте от 35 до 44 лет (тот самый период, когда наступает кризис среднего возраста) — и все оценивают свой уровень вовлеченности на работе как «ниже 10%».

Чем эти «отбывающие срок» отличаются от своих коллег?

 1. По сравнению с общим распределением по компании в этой группе чуть меньше мужчин (-3,7%) и чуть больше женщин (+2,4%).

 2. Здесь также меньше обладателей только школьных аттестатов (-5,9%), больше бакалавров (+2,5%) и людей с дипломами более высокого уровня (+2,2%).

 3. 30% недовольных проработали в фирме от 5 до 10 лет; 36% от 10 до 20 лет, но эта выборка охватывает все уровни и позиции в организации, в том числе высшее руководство, и мы обнаружили «узников» с самым разным стажем работы. Трое руководителей отбывали срок вместе со своими помощниками.

Что терзает этих людей? Мы проанализировали, какие пункты в опросниках вызывали у них наиболее сильную негативную реакцию, и выявили восемь ключевых факторов. Перечисляем их от наиболее значимого к наименее.

1. **Нет причин гордиться своей компанией**. Основная причина неудовлетворенности — фирма дурно обращается с клиентами, и сотрудник из-за этого теряет веру в свою работу и перестает гордиться ею. Такие люди не станут звать в нее друзей, да и сами подумывают уволиться.

Читайте материал по теме: [5 приемов для грамотного руководства командой](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14642/)

1. **Недостаток признания и похвалы**. Это чувство разделяют не только сотрудники, которые сами старались изо всех сил и не были отмечены, но и те, кто видит, что в этом месте вообще никого не отмечают.
2. **Мало смысла и профессионального вызова в работе**. Иногда работа поначалу кажется интересной, но после многочисленных повторов становится монотонной и скучной. Негде развернуться талантам и навыкам, человек не видит себе применения. Дни идут, а ничего существенного сделать не удается. В такой ситуации уже и не думается о дальнейшей карьере.
3. **Нежелание выходить за пределы стандартных требований**. Каждый день человек принимает решение: выполнять ли тот минимум работы, который необходим по должности, сделать ли чуть больше или же вложиться на все 100%? Неудивительно, что люди с низкой вовлеченностью отказываются приложить больше сил. Некоторые оправдываются соображением: «Я от компании почти ничего не получаю, вот и буду работать по минимуму». Попросту говоря, досада накапливается, и в итоге люди перестают работать.
4. **Ощущение, что с ними обращаются несправедливо**. Когда человек долго выполняет монотонную работу, он приходит к выводу, что ему ничего не перепадает, а другие незаслуженно пользуются привилегиями. От этой мысли человек ожесточается, а порой даже проявляет агрессию.
5. **Беспомощность**. Сотрудник видит, что с ним не просто обращаются несправедливо, но еще и не прислушиваются к его мнению. Он беспомощен, у него нет в этой организации ни влияния, ни сторонников. Он просто ничто и никто.
6. **Компания не ценит и не поощряет командную работу, взаимное доверие, разнообразие**. С точки зрения этих специалистов, повседневная действительность в фирме не соответствует обещаниям.

Читайте материал по теме: [4 ошибочных мнения о том, как надо руководить поколением Y](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14196/)

1. **Мало возможностей для роста и развития**. Эта группа недовольных чувствует себя парой измученных и изработавшихся рук. Другие члены коллектива развиваются, приобретают новые знания, но они застряли на одном месте, на одной позиции.

Мы ожидали, что многие факторы совпадут с данными более раннего исследования, в котором мы проверяли отзывы о 320 тыс. сотрудников множества организаций и убедились, что несчастнее всего чувствуют себя специалисты среднего уровня, проработавшие на одном месте от 5 до 10 лет.

И в том, и в другом исследовании участники утверждают, что их вклад не признают и не ценят должным образом. В обоих случаях они страдают от беспомощности и безвластия. Но прежнее наше исследование сосредотачивалось на проблемах переработки и отношений с начальником, а в новой работе мы видим более общее недовольство изъянами компании в целом, характером деятельности и возможностями сделать карьеру. Эти люди страдают не от излишней нагрузки, они возмущены тем, что их таланты остались невостребованными. Они жалуются на мучительную скуку.

Мы не можем претендовать на окончательные выводы на основании данных лишь по одной организации, но эти предварительные итоги наводят на мысль, что можно было бы принять очень простые, ничем не грозящие ни отдельным людям, ни компании в целом меры, и предотвратить кризис среднего возраста — в той мере, в какой его вообще возможно предотвратить.

Читайте материал по теме: [Почему вашей компании так нужны новобранцы](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14699/)

Компаниям мы бы предложили следующее: из года в год мы просим руководителей поразмышлять над собственной карьерой: на какой работе и когда они переживали наибольшее вдохновение и когда случался упадок? Мы устойчиво получаем один и тот же ответ: от вдохновения до спада — средний срок пять лет. Требовать от человека, чтобы он пять лет подряд делал одно и то же — жестокое наказание. Итак, мы бы советовали менеджерам учитывать этот фактор и подавлять недовольство в зародыше, своевременно находя для своих подчиненных задания, которые помогли бы им раскрыть новые навыки и способности. Нельзя позволять людям застаиваться только потому, что вас устраивает, как они вкалывают на вас.

Понятно, что руководители склонны удерживать хороших специалистов, но тут может помочь простейшее правило: обо всех вакансиях извещать письменно. Так, в одной крупной консалтинговой фирме, которую мы консультировали, начались проблемы с кадрами: менеджеры проектов не позволяли своим подчиненным интересоваться работой других отделов, опасаясь лишиться ценного специалиста. Чтобы преодолеть эту проблему, компания разработала специальную процедуру: все внутренние вакансии вывешивались на доску объявлений, и каждый сотрудник мог претендовать на заинтересовавшую его работу. Вроде бы очевидная и недорогостоящая мера, и тем самым фирма и удержала лучших из лучших — и поощрила их конкурировать за самые интересные задания.

Читайте материал по теме: [Интроверты, экстраверты и динамика в группе](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p15577/)

Обращаясь же к сотрудникам, мы сказали вот что: если в списке горестей вы нашли что-то себе созвучное, то в особенности обратите внимание на пункт №4: нежелание делать сверх положенного. Каким бы естественным и оправданным ни было это желание, если вы устроите итальянскую забастовку, вы будете лишь подпитывать в себе чувство собственной беспомощности, бесполезности и скуки, а к тому же дадите руководству все основания пренебречь вашим вкладом в общее дело. Не сдавайтесь — попробуйте вырваться из тюрьмы и переиначить правила игры.

Можно попытаться выбраться из рутины, перестав винить во всем компанию и поставив самому себе более сложную задачу. Если организация не приходит вам на помощь, опирайтесь на собственную инициативу. Беритесь за новые, важные задачи — это изменит динамику. Совершенно необязательно, чтобы сотрудник чувствовал себя недовольным, отчужденным, чтобы его таланты не использовались. Вы можете приложить усилия к полезному делу, что-то совершить в этом мире. Пусть не всегда они будут оценены по достоинству, но вы получите удовлетворение уже от того, что делаете нужное дело и делаете его хорошо. По крайней мере это послужит для вас трамплином, чтобы попасть в более подходящую компанию и на более подходящую для вас должность.

**ДЖЕК ЗЕНГЕР, ДЖОЗЕФ ФОЛКМАН**

*Джек Зенгер – генеральный директор, а Джозеф Фолкман – президент компании Zenger/Folkman, консультирующей руководителей по вопросам развития.*

# Можно ли сменить работу?

[Уитни Джонсон](http://hbr-russia.ru/blogs/855/)

24.08.2015

За последние десять лет я стала неплохо разбираться в вопросах личной эффективности. Это случилось после того, как я покинула высокий пост на Уолл-стрит. Вскоре после ухода я вместе с партнерами основала две инвестиционные компании. В конце концов мне пришлось заняться писательской и лекционной деятельностью. Если вы хотите «завязать» со своей карьерой, у вас в голове рождается множество вопросов, самый важный из которых, пожалуй, следующий: «А могу ли я позволить себе такие перемены?».

Ваш ответ во многом зависит от той области своего профессионального развития, которую вы выбрали.

Когда мы что-то покупаем, мы как бы «нанимаем» этот продукт или услугу, чтобы выполнить поставленную перед ними задачу. Любая работа, которую мы хотим сделать, за некоторым исключением, включает в себя два элемента: практический и эмоциональный. Например, покупка дома. Перед нами, безусловно, ставится первоочередная задача — иметь крышу над головой. Но если вы хотите приобрести особняк с большим участком, чтобы разводить там цветы, — это нечто большее, чем удовлетворение практической потребности. Это означает то, что появился эмоциональный аспект.

То же самое можно сказать и о вашей карьере. Если оценивать вашу профессию с практической точки зрения, ее цель — помочь заработать деньги на жизнь, оплатить школу ребенку и отложить немного на пенсию. Эмоциональный аспект говорит вам, что вы должны получать удовольствие от вашей деятельности, занимать определенную престижную должность в вашей компании. Вы хотите иметь и то, и другое. Я встречала людей, которые руководствовались только эмоцией и с головой окунались в новую работу без какой-либо подстраховки. Но были среди моих знакомых и те, кто настолько был зависим от денег, что никогда бы не поменял свою высокую должность, несмотря на хорошую заначку в банке.

Читайте материал по теме: [Чего я стою на самом деле?](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15605/)

Один знакомый как-то сказал мне, что, проработав 20 лет айтишником, просто измотался и эта профессия ему сильно наскучила. Он не знал, что делать дальше и никак не мог набраться смелости попробовать себя в новом амплуа. Почему так произошло? Потому что в первую очередь его интересовало финансовое благополучие, в этом и была проблема. Но сделав простой подсчет, он вдруг осознал, что может жить без зарплаты целых 10 лет. Но даже в этом случае мой приятель был не готов рисковать. В какой-то момент он понял, что дело не в том, может ли он позволить себе сменить работу, а хочет ли он это сделать?

Если вы пытаетесь понять, почему вы не хотите рисковать, даже если с эмоциональной точки зрения вы чувствуете необходимость это сделать и ваш кошелек позволяет вам все бросить, просто используйте технику «5 вопросов, начинающихся со слова ''почему''», придуманную в компании Toyota. Эта техника позволяет установить причинно-следственную связь, заложенную в каждые общественные отношения, позволяя определить истинную причину той или иной неудачи. Пять вопросов взяты из эмпирических наблюдений о том, какую взаимосвязь надо установить, чтобы решить проблему. И хотя эта методика используется уже тогда, когда организация получила неудовлетворительный результат своей деятельности, ее можно применить и тогда, когда вы анализируете свою карьеру. Например, у меня достаточно денег, но я все равно не меняю свою работу.

Почему так №1? Не знаю, что мне делать дальше.

Почему №2? Не знаю, чем хочу дальше заниматься.

Почему №3? Я много работаю.

Почему №4? Я знаю и умею так работать.

Почему №5? Я реализую свой потенциал через работу.

Такой подход куда-нибудь да приведет нас.

Поиск себя, пожалуй, — это тот процесс, который больше всего пугает человека. Но в тот момент, когда вы осознаете, что причиной ваших терзаний являются деньги, вы куда охотнее решите заняться новым поиском.

Читайте материал по теме: [5 признаков того, что пора менять работу](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15843/)

Но что делать, если у вас действительно недостаточно денег? Мечта — двигатель любого прогресса, но деньги — топливо, которое заставляет ваш двигатель работать. Взять хотя бы пример из ИТ-отрасли. Странно ставить «новую примочку» на старое программное обеспечение, не зная заранее, как новая версия будет работать. Разработчики ПО запускают одновременно обе версии на некоторое время, чтобы проверить их работу. Вы можете последовать этому примеру и развиваться в нескольких направлениях параллельно.

Сьюзан Кейн, автор бестселлера «Quiet», издававшегося в The New York Times, всегда хотела быть писателем, но на какое-то время она забыла про свою мечту и выбрала более приземленную профессию — юриста. В 33 года она решила уйти из профессии, но поскольку она не тот человек, который «уверенно шагает из пункта А в пункт Б», то нашла себе дополнительный источник доходов. Она создала небольшую консалтинговую компанию, обучая людей искусству переговоров, а также начала писать рассказы, возрождая давно забытое хобби и сделав его частью своей новой жизни. Таким образом, Сьюзан подготовила для себя подушку безопасности и в финансовом, и в эмоциональном плане. Теперь, когда у нее не болела голова о том, чем она будет платить по счетам, она могла спокойно предаваться написанию своих произведений.

Читайте материал по теме: [Туристический путеводитель по смене карьеры](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15760/)

Когда вы развиваете какое-то любимое дело параллельно своей карьере, у вас есть шанс «познакомиться поближе» с вашей мечтой, прежде чем окунаться с головой в новые начинания. Дайте себе шанс попробовать что-нибудь такое, что может показаться вам скучным, надуманным или пугает вас. Если вы уверены, что вам пора сделать шаг в сторону и изменить свою жизнь, а вы этого не делаете, просто попробуйте совершать что-то новое каждый день и понемногу. Все дело в том, что приходится рисковать: менять что-то в своей жизни или оставлять все так, как есть.

Пытаться усидеть на двух стульях, занимаясь своей карьерой и развивая параллельно любимое дело, — задача не для слабонервных. Люди, как правило, настроены на жизнь, подразумевающую «или — или». Включить свет или выключить. Войти или выйти. Просто измените свои привычки и не задавайте себе больше вопрос: «Надо ли мне продолжать заниматься тем, чем я занят или начать новое дело?». Просто спросите себя: «Как мне продолжить свою работу и совместить это с моим новым увлечением?». И если ваш мозг снова пытается подстроить вас под двоичную систему исчисления в стиле «уйти или остаться», вспомните о том, что гораздо легче использовать все свои навыки и умения, чтобы построить мостик в вашу будущую новую жизнь, а не сжигать безжалостно то, что создано годами трудов.

[ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/)

**УИТНИ ДЖОНСОН**

*Соучредитель Rose Park Advisors. Автор книги «Dare-Dream-Do: Remarkable Things Happen When You Dare to Dream»*

# Скрывайте поиск новой работы

Поиск работы — процесс интимный, мало кому захочется, чтобы посторонние отслеживали его активность в этом вопросе. А если сторонний наблюдатель — еще и ваш действующий начальник, можно не только оконфузиться, но и заработать много неприятностей.

7 декабря 2014

**Большой босс видит все!**

И, как показывает практика, большинство работодателей действительно стараются быть в курсе «чемоданных» настроений своих сотрудников. Причем многим удается застать подчиненных, что называется, на месте преступления, поскольку они

* отслеживают появление на [работных сайтах](http://rabota.mail.ru/) резюме своих сотрудников;
* мониторят список сайтов, которые во время работы посещает их персонал (а те иногда не прочь посмотреть вакансии);
* контролируют отлучки подчиненных в рабочее время (а вдруг те отправляются на собеседование в другую компанию?!);
* читают (увы!) их почту;
* изучают статусы и сообщения своих работников [в социальных сетях](http://rabota.mail.ru/article/15688);
* получают от добровольных осведомителей информацию о тех, кто планирует поменять работу.

http://ru.fotolia.com/

**«Молилась ли ты на ночь, Дездемона?»**

Желание быть в курсе действий своих подчиненных понятно (мы не будем сейчас говорить об этической стороне вопроса): во-первых, таким образом работодатель выясняет, кому он может доверять, а кому — нет; во-вторых же, узнав, что сотрудник ищет другую работу, босс успеет подстраховаться и найти нелояльному сотруднику замену.

Конечно, не все работодатели что-то предпринимают, поймав сотрудника с поличным: кто-то никак не реагирует на полученную информацию. В конце концов, работник мог изучать [вакансии](http://bit.ly/1yEsst5) по каким-то своим причинам, не связанным с желанием перехода, а, к примеру, чтобы

* узнать, какие требования предъявляют в других компаниях, чтобы просканировать свой уровень профессионализма;
* оценить вакансии, выбранные другом/соседом/деверем — да мало ли!

Но есть и те, кто, уличив работника «в измене», вызывают его в свой кабинет для серьезного разговора. Если на то пошло, незадачливому сотруднику есть что инкриминировать: занимается личными делами в рабочее время! Да и вообще: нужно же выяснить причины кадровой текучести.

http://ru.fotolia.com/

А в случае, если речь идет о ценном специалисте, «взглянувшем налево», бдительный работодатель получает прекрасную возможность предвосхитить события и создать для него условия, которые заставили бы его пересмотреть свои планы и остаться (поднять оклад, предложить повышение, внести в соцпакет некий соблазнительный пункт и т.д.).

**Кто не спрятался — я не виноват!**

Если же вы твердо решили сменить работу и при этом обойтись без шекспировских страстей, нужно всего лишь проявить осторожность:

* заходить на работные сайты только с домашнего компьютера,
* не посвящать в свои поиски [коллег](http://bit.ly/1yEsst5),
* поговорить с рекрутером и попросить его назначить собеседование либо до начала рабочего дня, либо после. Если же вам все-таки придется отпрашиваться с работы на интервью, придумайте для босса действительно убедительную причину вашей отлучки.

И, конечно, заполняя свое резюме, не забудьте закрыть к нему доступ представителям компании, в который вы трудитесь в данный момент. Напоминаем, что на портале [Работа Mail.Ru](http://rabota.mail.ru/) такая функция есть!

# Когда менять место работы

*К поиску нового места службы толкают различные причины – маленькая заработная плата, неудовлетворенность текущими задачами, затяжной конфликт с руководителеми множество других факторов. В некоторых случаях вы понимаете, что не можетени месяца оставаться на старом месте, даже если когда-то оно было для вас пределом мечтаний. А случаются ситуации, в которых внешне сотруднику ничего не мешаетработать: стабильный оклад, отсутствие жалоб на качество его труда, ровные отношения с руководством и коллегами. Так называемая зона комфорта, которая приводит к профессиональному и карьерному кризису, не дает получать удовольствиеот своей работы и развиваться.*   
  
В среднем мы проводим на рабочем месте8–9 часов ежедневно – то есть больше, чемсо своей семьей или друзьями. Согласитесь, что отсутствие ожидания увольнения – недостаточный аргумент для того, чтобы оставаться на нелюбимой работе без перспектив и возможностей реализации?

Карьерный кризис часто возникает на старте,когда романтизированные представленияо росте в компании сталкиваютсяс реальностью. В то же время проблема профессионального выгорания касается и тех, кто уже не первый год трудится в рамкаходной и той же профессии и понимает, что так и остается просто винтиком в машине.

**Как понять, что вы столкнулись с карьерным кризисом и следует поискать что-тоновое?**

1. Стабильная, но невысокая зарплата на протяжении многих лет. Скорее всего, вы считаетеэто плюсом и не задумываетесь о перемене места. Кризис, нестабильное время, «от добрадобра не ищут» – вот чем успокаивают себя в таких случаях. Проблема в том, что время будет тяжелым всегда. Кризис был год назад, а два года назад было ожидание кризиса, а еще три года назад – выход из предыдущего. Тем не менее многие на волне экономических потрясений ухитряются заработать. Вы бы хотели войти в их число?

2. Единственным плюсом своей работы вы называете близость к дому. Работа должна быть высокооплачиваемой, интересной и перспективной, а не близкой к дому. Безусловно, маленькое расстояние является плюсом, но если вы не космонавт или геолог-полярник, то всегда сможете рассмотреть привлекательные варианты на том же расстоянии. Не говоря ужео том, что ехать на любимую работу намного проще и приятнее.

3. Вы сознательно теряете эффективность. Возможность сидеть весь день в социальныхсетях, взять отгул или уйти пораньше для многих является плюсом. Тем не менее, если так происходит и в вашей жизни, задумайтесь: почему у вас так остро стоит вопрос потребности сократить рабочий день? Не потому ли, что вас совершенно не радует перспектива нахождения в офисе?

4. Вы достигли потолка. У этого признака тоже есть «оправдание»: вы радуетесь, что знаете свою работу от и до, потому что уж за столько лет изучили свою сферу и обязанности.Тем не менее это не сказывается на вашем карьерном росте. Вы изучили ее только потому, что давно не переходили на новую позицию. Вы достигли вершины своего роста, и эта позиция – совсем не то, чем хочется похвастаться.

5. К вашему мнению не прислушиваются. Умение брать на себя ответственность, в том числеи управленческую, – важная составляющая вашей эффективности. Если вам отказываютв этом, то не стоит радоваться, что вас лишний раз не дергают. Это означает лишь то, что вашему мнению не очень доверяют.

6. Вы перестали уделять время своему хобби. Казалось бы, в чем связь? Она оченьпрозрачна: нелюбимая и неинтересная работа становится убийцей ваших профессиональныхи творческих способностей. Вы расслабляетесь, теряете интерес к карьере, просто плывете по течению – и это сказывается на вашей личной жизни в том числе.

7. Сильные изменения в компании. И речь не идет о том, что у вас сменился топ-менеджмент или вы стали расширяться. Нет, грубо говоря, если компания идет ко дну, то вам следует понимать, чем это может обернуться для вас. С точки зрения лояльности, конечно, это достаточно спорный пункт. Но если вы понимаете, что кризис в организации скоро не оставитничего от предмета лояльности, то следует запастись вариантами.

8. Вы находитесь в состоянии постоянного стресса. Если вы конфликтуете с руководством,коллегами, не справляетесь с задачами или имеете на работе другие источники стресса, то следует задуматься, стоит ли ваше здоровье, моральное и физическое, сохранения рабочего места.

9. Ваши достижения остаются незамеченными. У данной ситуации могут быть разные причины: возможно, вы переоцениваете свои успехи и они не настолько важны для компании.Или вы действительно эффективны, но плохо работает принцип обратной связи, и об этомникто не знает. Или же в компании не действует эффективная система мотивации. В любомслучае это веская причина для поиска нового места.

10. Ваши обязанности изменились не в лучшую сторону. Одно дело, если вас повысили ивы получили новые зоны ответственности. И совсем другое, если вас просто загружают неинтересными обязанностями, хотя на собеседовании вы обсуждали совсем иное. В этомслучае следует озаботиться поиском более честного работодателя.

[Источник](http://professionaly.ru/Link/16600883.html)

"А случаются ситуации, в которых внешне сотруднику ничего не мешает работать: стабильный оклад, отсутствие жалоб на качество его труда, ровные отношения с руководством и коллегами. Так называемая зона комфорта, которая приводит к профессиональному и карьерному кризису, не дает получать удовольствие от своей работы и развиваться."   
В этих строках есть доля правды, но развиваться никогда не запрещалось. Кто мешает самостоятельно учиться и узнавать что то новое? Все зависит от желания человека. Даже если в компании или в организации не выделен бюджет на обучение, то тут уж нужно самому думать. У молодежи сейчас очень завышенные требования и это понятно времена изменились. Одно не изменится никогда, если хочешь много нужно самому что то делать- учиться, повышать свой профессиональный уровень, никогда не останавливаться на достигнутом. Для этого не обязательно бегать с места на место, как это сейчас принято. Да, я согласна с темой профессионального выгорания, но выгорание не успевает наступать. Не буду брать все сферы, а вот в медицине именно так. Не хотят ни развиваться ни работать, нужно все сразу и высокая зарплата и престиж, но так не бывает. Думаю, что в других сферах так же. Думаю, руководители со мной согласятся.

Так и было. Приходилось менять работу по некоторым из этих причин. И, кстати, это всегда было к лучшему. Правда, кроме одного случая, где была хорошая зарплата, но тема, над которой я работала, стала неактуальна для предприятия. Уволилась, не дождавшись сокращения.

# Пора менять работу?

[Томас Чаморро-Премузик](http://hbr-russia.ru/blogs/667/)

20.05.2015

Вне зависимости от возраста, происхождения и достижений вы, скорее всего, в какой-то момент задумывались о возможности сменить карьеру. Если с вами этого не произошло, то вы — редкое исключение.

LinkedIn сообщает, что из 313 миллионов членов этой соцсети 25% находятся в активном поиске, а 60% можно было бы охарактеризовать как пассивных искателей работы — они не занимаются интенсивном поиском, но готовы рассмотреть любую существенную возможность. В последние два десятилетия неуклонно растет доля фрилансеров и временных работников. Это происходит даже в благополучных экономиках с низким уровнем безработицы, в США и Великобритании, отчасти потому, что все привлекательнее становится частное предпринимательство, отчасти благодаря цифровой экономике, а еще более — из-за повальной некомпетентности руководства: многие рады бы отделаться от нерадивого босса.

Но в то же время людям свойственно бояться и избегать перемен, даже если нынешняя ситуация никого не устраивает. Метаанализ показал, что люди часто цепляются за работу даже при негативном к ней отношении, низкой вовлеченности, нежелании отождествляться с корпоративной культурой данной компании. И поскольку на карьерные решения эмоции часто оказывают более заметное влияние, чем рациональные доводы, они часто приводят к разочарованию. В итоге предсказуемость вроде бы становится утешительной: так оно безопаснее. Датский философ Серен Кьеркегор писал: «Тревожность — это головокружение от свободы».

Неспособность принять решение сама по себе может усилить тревогу, потому что увеличивается неопределенность относительно будущего. Кроме того, многие люди, даже представители поколения Y, ценит стабильную долговременную работу, причем считает это положительным качеством и в других людях. И неудивительно, что ОЭСР называет надежную работу основным фактором качества жизни, а академические исследования показывают, что неуверенность в ней стала основной причиной психологических расстройств и стрессов.

Читайте материал по теме: [Чего я стою на самом деле?](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15605/)

Все это объясняет, почему так трудно уйти даже с самой скучной и неинтересной работы. Чтобы помочь вам определиться, не настала ли пора что-то менять, приводим пять выведенных из психологических исследований признаков, которые подсказывают, что имеет смысл задуматься о карьере в другой организации.

Вы ничему не учитесь. Исследования показали, что для счастливого перехода к поздней зрелости, а затем и к старости нужна работа, которая постоянно стимулирует учиться. Это особенно важно для тех, кто набирает высокие баллы в категории «Открытость опыту/любознательность» — эта черта личности ассоциируется с креативностью, интересом к учебе и «голодным умом».

Вы не реализуете свой потенциал. Если в работе застой, если вы действуете на автопилоте и могли бы выполнять ту же работу во сне, то вы, скорее всего, работаете ниже своего потенциала. Это плохо отражается на резюме, да и удовольствия от такой деятельности не получишь. Если хотите быть вовлеченным и счастливым, постарайтесь найти работу, которая вынудит вас выкладываться на полную катушку.

Читайте материал по теме: [Чтобы сформировать у себя правильные привычки, нужно выяснить, что вас мотивирует](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15575/)

Вас недооценивают. Бывает и так, что сотрудник удовлетворен зарплатой и перспективами, но не получает удовольствия от работы, потому что ему кажется, что руководители недостаточно ценят его вклад. Люди, которых недооценивают, быстрее выгорают и склонны к контрпродуктивному поведению — прогулам, кражам и саботажу. А когда такой специалист занимает руководящую должность, ставки повышаются для всех, потому такие люди способны своим поведением уничтожить всю организацию.

Вы работаете только за деньги. Хотя профессионалы, как правило, мирятся с неинтересной работой по финансовым соображениям, работать исключительно ради денег — это как минимум контрпродуктивно, а чаще всего это попросту демотивирует. В одном из предыдущих своих [постов](http://hbr-russia.ru/upravlenie/motivatsiya/p14318/) я напоминал о том, что вовлеченность втрое больше зависит от нематериальных наград, чем от материальных, и финансовые соображения заглушают более важные внутренние потребности (наслаждаться работой, удовлетворять любознательность, учиться, расти).

Вы ненавидите своего начальника. Как говорится, люди приходят в компанию, а уходят от босса. Это предполагает высокий уровень корреляции между сегментом сотрудников, которые не любят свою работу, и теми, кто не любит своего начальника. Наше исследование показало, что 75% специалистов видят основной источник стресса в непосредственном руководителе или начальнике отдела. Пока компании не научатся отбирать и воспитывать бизнес-лидеров, сотрудникам придется снижать свои требования к менеджменту или искать редкие, но приятные исключения.

Разумеется, обратить внимание следует не только на эти признаки. Немало других факторов подсказывают, что пора менять работу — в том числе проблемы с соотношением работы и личной жизни, экономические проблемы, сокращение штатов, необходимость переезда. Но это уже ситуационные, а не психологические причины, и порой они не в нашей власти, а потому не ведут к неопределенности в решениях, в отличие от перечисленных мною пяти симптомов.

В реальном мире нечасто находится прямое и однозначное решение, правильный ответ зависит от возможных последствий и от нашего отношения к этим последствиям. А ведь и то, и другое трудно предугадать. Авраам Линкольн говорил: «Лучший способ предугадать будущее — создать его», так что узнать, насколько правилен тот или иной поворот карьеры, вы сможете, лишь совершив его.

Еще по теме [ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/)

ТОМАС ЧАМОРРО-ПРЕМУЗИК

Международный эксперт по психометрии и психологическому профилированию.

[Другие публикации](http://hbr-russia.ru/blogs/667/)  
Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p15843/#ixzz3axpqK1qt>

# Как часто ты меняешь работу

Июнь 2017

«Если ты меняешь работу реже раза в 3 года, то ты либо тормоз, либо не знаешь, какое место в пищевой цепочке ты хочешь занимать». Александр Журба дал 10 советов молодым предпринимателям.

Сооснователь  Sapfir Capital [Александр Журба](http://www.dk.ru/wiki/zhurba-aleksandr#binding) [опубликовал](https://www.facebook.com/alexander.zhurba/posts/1396092343820344) пост, в котором рассказал несколько правил, которые должны знать все начинающие бизнесмены.

**1. Родись в правильной семье.**Твое будущее во многом определяется тем, как ведут себя твои родители. У врачей дети — врачи. У предпринимателей — предприниматели. Если тебе не повезло родиться обеспеченным в семье с разумными опытными людьми — тебе придется поработать на 10 лет больше, и эти 10 лет уйдут на то, чтобы выкинуть из головы модели поведения, которые тебе не подходят в новой жизни.

**2. Тебе нужно было начать 5 лет назад.** Начав в 14-15 лет, к выпуску из вуза ты имел бы 8 лет опыта, это примерно столько же, сколько выпускник будет иметь к 30 годам. Работать руками или головой можно гораздо раньше, чем разрешает ТК. Любой вменяемый работодатель возьмет опытного, а не дипломированного, а если нет — тебе туда не надо.

**3. Не трать время на вуз.**Лучшее, чему ты там можешь научиться — находить и обрабатывать информацию, планировать время при выполнении полугодовых проектов и угадывать настроение нищебродов-теоретиков. Это слишком мало, чтобы тратить на это 5 лет. Формальное образование — это скамейка запасных, пока идет игра на поле. Если у тебя нет сил взять свою жизнь под свою ответственность в 18 лет, тебе не выжить в мире, где роботы заменят людей.

Если твоей специальности можно научиться только в вузе — тебя ждет голодная старость. Образование — это научиться чему-то, что делает тебя полезным другим людям и за что хорошо платят, а не диплом или сертификат на стене. Вещи, за которые платят больше всего денег, можно придумать только самому.

**4. Откоси от армии.**Ты не обязан решать проблемы, созданные незнакомыми тебе людьми, ценой собственного времени или жизни. Пару лет можно потратить гораздо эффективнее для собственного успеха. Лучше до 27 поработать в другой стране руками, чем пару лет ходить строем.

**5. Сначала заработай денег и устрой свою жизнь.** До того, как менять мир или заниматься благотворительностью, надо заработать денег на жизнь. Это значит иметь годовой доход не менее 250 тысяч долларов, чтобы у тебя не было вопросов, на что и где жить. Не женись и не заводи детей до 30. Если ты сделаешь все правильно, в 30 твой выбор будет лучше, мудрее и шире, чем в 20. В 35 ты сможешь дать свои детям лучшую модель поведения, чем в 25, и у тебя будут деньги, чтобы все прошло хорошо. Сначала надень маску сам, потом помоги другим.

**6. Начинай с простого и быстрого и постепенно усложняй и удлиняй.** Работа и бизнес — это как фигурное катание. Чтобы откатать сложную программу сначала надо разучить поотдельности все отдельные движения. Если не знаешь с чего начать, иди в продажи. Выбирай большие базовые отрасли, где невозможно создать монополиста, и стремись стать там лучшим. Через 10 лет это окупится. Помни, что у профессий есть потолок роста доходов, выбирай те, где потолка нет. Помни, что зарабатывающий быстро не всегда зарабатывает много долгосрочно.

**7. Миром управляют люди, которые управляют людьми.**В мире, где все идет к автоматизации, выиграют те, кто умеет разбираться в людях и дружить. Если ты будешь расти в хорошем темпе, у тебя не будет друзей. Научись быть один. Не общайся с дураками, бедными, обиженными и теми, кто считает что в этой стране ничего нельзя сделать — неудачники утянут тебя к себе на дно. Учись у людей, которые опытнее, могущественнее и богаче тебя.

Связи — это ресурс, который надо нарабатывать самому, его невозможно подарить или передать по наследству. Связи твоих родителей умрут вместе с ними, тебе придется работать с теми, кто сейчас старше или младше тебя на 10 лет.

**8. Твои родственники и кадровики говорят, что меняющие работу чаще раза в 5 лет — летуны и ненадежные люди.** Я тебе говорю:  если ты меняешь работу/должность реже раза в 3 года, то ты либо тормоз, либо не знаешь какое месть в пищевой цепочке ты хочешь занимать. Если к 25 тебя все еще интересует, что думают о твоей работе родственники — пора повзрослеть и послать их. Если к 25 тебя все еще интересует, что думают о твоей карьере кадровик — значит ты мало времени тратишь на то, чтобы общаться и быть полезным правильным людям.

**9. Мир меняют те, у кого есть идеи и деньги.** Идеи и деньги приходят за связями. Связи приходят за опытом. Опыт приходит за неудачами. Неудачи приходят за попытками что-то сделать. Попытки делают те, кто хочет большего, чем имеет. Большего хотят те, кто считают себя лучше других. Лучше других считают себя те, кто не боятся быть одними. Быть одними готовы те, кто не боятся умереть. Осознай, что ты скоро умрешь, и ты сможешь сделать что угодно.

**10. Никто не знает, где нужно быть и чем заниматься**, чтобы преуспеть через 10 лет. Тебе придется попробовать самому.

# 7 худших ошибок, которые можно совершить при смене карьеры

Менять путь профессионального развития непросто, но вполне возможно. Вы вовсе не обязаны делать одно и то же всю жизнь!

Если ваши друзья и родные считают, что вы изменили себе, напомните им следующее. По данным последнего исследования проведенного бизнес-школой университета Финикса, 59% респондентов из числа взрослого работоспособного населения США заинтересованы в смене карьеры.

Если вам скучно на работе, вы испытываете симптомы профессионального выгорания или просто хотите испытать себя, вам нужно тщательно все обдумать. Необдуманные поступки часто приводят к непоправимым ошибкам. Например, вы можете:

1. Принять поспешное решение

Перед тем, как заняться чем-нибудь новым, необходимо определить, чем именно вас не устраивает нынешняя карьера. "Не жалейте времени на раздумья. Выясните, что конкретно вас не устраивает и как это можно изменить", - советует карьерный коуч Дебора Оронзио.

Спросите себя, что делает вас несчастным, и дайте себе честный ответ. Не исключено, что у вас просто выдалась плохая неделя. А может, вам не нравится начальник, а не дело в целом.

"Мы все через это проходим", - утверждает консультант по работе с персоналом Рэнди Блок. - "Не стоит бежать от того, что вас не устраивает. Выберите цель и двигайтесь к ней".

2. Выбрать новую карьеру, руководствуясь зарплатой

Выбирая новую траекторию движения, нельзя пренебрегать финансовыми вопросами, но при этом не стоит принимать решения, руководствуясь исключительно размером зарплаты.

"Если вы примете выгодное предложение, которое не соответствует вашим интересам, ценностям и сильным сторонам, вряд ли вы будете счастливы", - говорит Холли Гензер. Сможете ли вы получать больше денег и делать то, что вам не нравится? Поначалу, может, и сможете, но рано или поздно вам это надоест.

Выбирая новый путь, оценивайте не только зарплату, но и другие важные факторы - такие, как баланс между работой и личной жизнью, а также возможности для личного и профессионального роста.

3. Принять решение, не имея полного представления о рынке труда

Не знаете, чем именно вам хотелось бы заняться? В этом случае Гензер советует хорошенько изучить рынок и найти вариант, соответствующий вашим навыкам и стремлениям. В противном случае вы будете стрелять вхолостую и так и не попадете в цель.

Достойныеварианты можно подыскать в статистических отчетах национального Комитета по труду. Кто знает, может быть, вы отыщете для себя динамичную отрасль, о которой раньше и не помышляли.

4. Уйти с работы, не подыскав себе новое место

Исследования доказывают, что работодатели уделяют больше внимания кандидатам, у которых уже есть работа, потому что пробелы в стаже часто вызывают подозрения.

Так что постарайтесь сохранить работу до тех пор, пока не получите стоящее предложение.

5. Пренебречь связями

Если результаты ваших изысканий выглядят многообещающе, попытайтесь поговорить с реальными людьми, которые работают в выбранной вами отрасли. Для этого вам потребуется обширная сеть профессиональных контактов.

Посетите несколько ознакомительных встреч и задайте присутствующим правильные вопросы (например, "Как вы думаете, какое профессиональное будущее вас ждет?" или "Какие ассоциации и конференции вы порекомендуете?") Совет: обращайтесь к людям, которые работают в интересующих вас компаниях. Так вы узнаете немало тонкостей и, возможно, сможете узнать об имеющихся вакансиях и получить внутренние рекомендации.

6. Отправиться на учебу раньше времени

Не исключено, что для новой карьеры вам понадобится новый диплом. В одних отраслях (например, в медицине) специальное образование является обязательным условием, в других без него можно обойтись.

"Многие люди думают, что им потребуется обучение, но на самом деле это не так", - говорит Блок.

Выясните, повысит ли диплом ваши шансы найти работу и получить за нее больше денег (в этом вам помогут профессиональные связи). Если это не так, не тратьте ресурсы понапрасну.

7. Отказаться от правок в резюме

Если у вас есть пятнадцатилетний опыт работы в PR, но вы хотите заняться подбором персонала, вам придется изменить старое резюме.

Новое резюме должно отвечать новым требованиям. Изучите описания вакансий, которые кажутся вам привлекательными, и выясните, какие навыки и качества в них ценятся. Сможете ли вы использовать багаж знаний, которые у вас уже имеются?

Тем, кто хочет сменить карьеру, рекомендуется составить функциональное, а не хронологическое резюме. Обязательно обновите резюме, включив в него актуальную информацию, даже если ради этого придется сократить его вдвое.

businessinsider.com

# 20 лет в одной компании – как устать

[Николай Добровольский](https://rb.ru/author/dobrovolskiy/) Вице-президент Parallels

**Николай Добровольский, вице-президента [Parallels](http://www.parallels.com/ru/" \t "_blank), рассказывает, как ему удается на протяжении 20 лет работать в одной компании и не устать от происходящего. Рутина нас убивает, но как этого избежать?**

**Как рутина убивает людей**

Когда рядом со мной начинают обсуждать тему профессионального выгорания я периодически вспоминаю анекдот... Идет медведь по лесу. Видит автомобиль горит. Сел в него косолапый и тоже сгорел. Вроде бы все в этой истории абсурдно, но при этом закономерно и трагикомично.

Все понимают, что рутина убивает творческих людей. Многие догадываются о том, что работать на пределе физических возможностей в условиях тотального аврала бесконечно невозможно. При этом, наступая на одни и те же грабли или глядя в спину очередного уходящего таланта, удивляются внезапности произошедшего.

**Все просто – для вечного огня нужен надежный поставщик бесплатного топлива.**

Топливо кончается, огонь гаснет, и очередной медведь лезет в горящий автомобиль.

**С программистами тоже это случается...**

Порой сложность решаемых программистами задач является фактором для принятия карьерных решений. К нам в команду приходят люди способные мыслить нетривиально. При этом даже они со временем устают. Это нормально.

**Эмоции напоминают синусоиду:** резкий подъем вверх и неизбежный постепенно ускоряющийся спуск по наклонной. И здесь крайне важно отловить фазу падения. Причем, если она затягивается, можно угодить в неконтролируемое пике. Тогда вы имеете все шансы на то, что сотрудник сойдет с орбиты.

**Как понять грань между трудоголизмом, работой на износ и профессиональным рвением к первоклассному результату? Нужно помнить, что за любым финишем идет эмоциональный спад, требующий восстановительного периода. И в это время самый верный путь для любого руководителя — «сверить часы».**

Прямое общение с сотрудниками сокращает дистанцию между вами и позволяет получать информацию без посредников. Понятно, что в условиях, когда за вашей спиной несколько тысяч человек, разговаривать с каждым специалистом невозможно. Но, формируя управленческую культуру, вы можете обучить этому своих подчиненных.

**Никто не мешает вам взять за правило разговаривать с членами вашей команды за рамками функциональных обязанностей.**

Причем совсем необязательно делать это в стенах своего рабочего кабинета. Завтрак, обед или полдник в корпоративной столовой, например, идеальное место. Даже короткая беседа в лифте или в очереди за кофе, порой, способны одарить вас свежими инсайдами лучше любого управленческого отчета.

**Как избежать профессионального выгорания**

Поднимая перископ раз в год в безлунную ночь, вы только распугаете окружающих. Важно, чтобы за вашим интересом скрывалось искреннее желание узнать состояние человека, его мысли, желания и проблемы.

**Смотрели замечательную кинокартину «Место встречи изменить нельзя»? Помните шесть правил Глеба Жеглова?**

**В кратком изложении это могло бы звучать следующим образом:**

* будьте доброжелательны,
* проявляйте интерес к собеседнику,
* умейте слушать,
* позвольте человеку рассказать о себе самом,
* найдите темы близкие,
* постарайтесь понять его, узнать, чем живет, что собой представляет.

Даже «здравствуй» можно сказать так, чтобы смертельно оскорбить человека, а «сволочь» можно сказать так, что человек растает от удовольствия. И это не популярная психология, а реально работающий инструмент любого управленца.

Конечно, чтобы хранить огромные объемы разрозненной информации об окружающих вас людях нужна хорошая память. Если у вас с этим, как и у меня, – беда, можно делать записи. Например, я периодически фиксирую для себя важные аспекты, на которые стоит обратить внимание в личном общении с людьми. Это позволяет не терять важные детали и демонстрировать реальное погружение в обсуждаемые вопросы.

**Семейное положение, хобби, музыкальные предпочтения, на самом деле, есть масса вещей, которые заботят людей за порогом вашего офиса. Если в личной жизни случаются неприятности, это может быть причиной спада в результатах того или иного сотрудника.**

Не стоит рубить с плеча, намыливая для него веревку и затачивая топор. Проявите интерес, уважение, терпение и заботу. Результаты вернутся к вам с благодарностью сотрудника. Кстати, я встречаюсь с членами своей команды в формате «1:1» еженедельно. Также двери в мой кабинет открыты абсолютно для любого сотрудника. Все об этом знают. Конечно, это требует времени. Но иначе нельзя.

**Вот несколько советов:**

* Еще один важный аспект в борьбе с профессиональным выгоранием – переключение «погорельца» на другие задачи.
* Если на каком-то этапе человек говорит вам о непреодолимой усталости от рутины, постарайтесь найти ему новую амбициозную задачу.
* Не волнуйтесь относительно его прежней нагрузки. Если сотрудник уйдет из компании, вам все равно придется ее как-то распределять. А до этого момента у вас есть шанс сохранить в команде ценную боевую единицу.

**20 лет в одной компании – как это?**

Меня часто спрашивают, не устал ли я от своей работы и компании. Дело в том, что в команде я уже больше 20 лет. Так вот, в моем случае я лечу себя от пожаров аналогичным способом.

За этот срок мне параллельно с управлением разработкой нашего ПО довелось позаниматься административными задачами, персоналом, поддержкой пользователей, маркетингом и раскруткой, погрузиться в юридические дебри, финансы. Это тонизирует и дает массу новых знаний. Скучать некогда.

**В заключение хочется сказать:**мое стойкое убеждение, что нужно вкладываться в людей. Причем не всегда речь идет про деньги. В IT-сфере особенно. Персонал – это основной капитал любой компании. У нас нет внушительных материальных активов.

Люди, их знания и опыт – это то, что составляет суть компании, и позволяет нам создавать уникальные и востребованные рынком решения. От умения замотивировать человека и создать для него комфортную среду зависит конечный результат нашей работы. Так что основная задача любого руководителя — направлять людей и рабочие процессы в нужное русло.

# Три типа конфликтов, из-за которых мы увольняемся

Алена Владимирская Менеджер интернет-проекта, Москва

Как быть, если работать стало невыносимо? Невыдуманные истории и советы из практики проекта «Антирабство».

Любая рабочая среда – агрессивная среда. Особенно, если вы находитесь в активной стадии –растете и меняетесь вы сами, или активно развивается ваша компания. Даже самые мягкие компании агрессивны. Не в том смысле, что коллеги и начальство нецензурно к вам обращаются, а в том, что они всегда проактивны. А значит, что бы вы ни делали, вы всегда будете ущемлять чьи-то интересы, заходить в чью-то зону ответственности. Это неизменно будет порождать рабочие конфликты, для решения которых вам может понадобиться помощь.

Где бы вы ни работали, если у вас есть коллеги – вы будете постоянно с ними коммуницировать, но коммуникация коммуникации рознь. Классический пример. Вы работаете в своей трижды любимой IT-компании, где все по фен-шую (мягкие кресла-мешки, самокаты, настольный футбол, пицца на обед), а сотрудники неизменно дружелюбны друг к другу и с радостью обмениваются последними интересными новостями за обедом. И вот вам нужно запускать новый проект, вы его менеджер, но запуск требует каких-то данных из другого отдела. Вы приходите к руководителю другого отдела по рабочему вопросу, а у него, конечно же, какие-то другие задачи, свои проблемы и тревоги. Вы от него что-то требуете, потому что вам надо, вам трудно и без него никак. Вы пытаетесь договориться, а он говорит: мол, нет, я не могу, мои люди перегружены. Что в итоге? Вы повторяете свою просьбу, он вам долго не отвечает, и через какое-то время вы принимаете меры. Вероятнее всего, в этот момент вы окажетесь на грани конфликта. Конечно, скорее всего проблема будет решена, как только сойдет на нет суматоха вокруг нового проекта, но все равно неприятно. Что называется, осадочек-то останется.

Впрочем, если конфликты касаются рабочих моментов, связанных с внутренними изменениями сущности работы, то это нормальная история. Здесь нужно просто научиться коммуницировать друг с другом. Будьте первым, задайте правильный вектор общения. Например, когда коллега в следующий раз придет к вам за срочной помощью – помогите ему, даже если вам не очень хочется или у вас другие приоритеты. Не отказывайте, помогите хотя бы в каких-то вещах, хотя бы в мелочах. Потому что потом точно так же помогут и вам.

А вот если все ваши конфликты возникают по совсем другими причинам, возможно, вам пора начинать искать новую работу. Внимательно оцените обстановку вокруг, подумайте, вокруг чего выстраивается именно ваша конфликтная ситуация, и есть ли возможность ее разрешить. В качестве примера – наиболее типичные причины конфликтов на работе. Возможно, это и ваша ситуация тоже?

1. Предвзятость начальства

Теория. К этой категории относятся все те случаи, когда начальник начинает к вам придираться, но не потому, что вы что-то плохо делаете, а потому, что вы не нравитесь ему чисто на личностном уровне. Такое случается. Возможно, он боится, что вы его «подсидите», или вы просто раздражаете его, потому что напоминаете двоюродную тетю, которая в детстве не купила ему мороженое, а потом еще и квартиру не завещала.

Если конфликты связаны не с объективными рабочими претензиями, а строятся на личных отношениях, то, к сожалению, эта ситуация очень сложно решаемая. Не так много способов изменить подобные личностные установки.

Что делать? В первую очередь разберитесь – к вам придираются по делу или нет, отделите пустые придирки от справедливых упреков. Если вдруг вы не выполняете какие-то свои обязанности, стали выполнять их хуже или вообще чего-то не дотягиваете – это история про то, что вы что-то не умеете или запустили. Оцените объективно, действительно ли вы не доработали (и тогда срочно исправьте!) или придираются лично к вам, причем без особого повода. Если ваш вариант второй, то это серьезный повод начать «смотреть в сторону». Терпеть подобные ситуации на работе я не советую никому. Рано или поздно ситуация дойдет до придирок из серии «а что это ты в таких штанах пришел/а, что это ты громче всех говоришь и вообще на две чашки кофе больше налил за день, чем все остальные». Изменить предвзятое отношение, сформировавшееся у взрослого человека, очень сложно. Попробуйте сделать это, но лучше начинайте искать другую работу.

Практика. Мне известна история директора одной очень крупной строительной компании, который выживал руководительницу юридического отдела с простой и конкретной целью – поставить на освободившееся место своего человека. Выживал, придираясь: мол, ходишь ты не так, и смотришь не эдак, а письма и вовсе неправильно составляешь. Причем доходило до смешного: не понимая темы, он правил юридические документы и письма, значительно их тем самым портя. Количество нервов, времени и сил, которые тратились на борьбу, действительно, уже перевалило за все разумные пределы, и мы просто посоветовали юристу уходить из этой компании и вообще попробовать себя в другом направлении. Мы проконсультировали слушательницу и помогли найти ей новую подходящую отрасль. Сейчас она чувствует себя намного лучше и психологически, и физически, и материально. После перехода на другую работу (пусть и не сразу, а после испытательного срока) она еще и значительно выиграла в заработной плате.

2. Плохой микроклимат

Теория. Подобные ситуации складываются в компаниях и отделах, где люди работают вместе очень и очень давно. К ним приходит мало новичков, и поэтому они их очень плохо принимают. У них просто нет такой привычки: старый коллектив давно сложился, они друг другу как семья и поэтому очень болезненно принимают новых членов команды, они им просто не нужны. Нет желания меняться и нет привычки к новым людям.

Как следствие: они начинают выживать новых коллег или просто всех, кто чем-то отличается и выделяется из коллектива.

Что делать? Все ситуации, завязанные на микроклимате внутри компании, в идеале должен выправлять HR-отдел. В одиночку вы с этим не справитесь никогда — это очень сложная и долгая работа.

Практика. У нас в «Антирабстве» была слушательница Алина, которая пришла работать в госкомпанию. Работа была вымученная, в том смысле, что она очень давно ее искала и вот наконец-то нашла. Слушательница хотела работать именно в госкомпании, потому что в этом случае, по условиям ипотеки, у нее была возможность получить квартиру на очень хороших льготных условиях, практически бесплатно. Алина долго искала подходящее место и когда получила стоящее предложение, даже не побоялась переехать для этого в другой город. Работать она пришла в такой вполне традиционный отдел бухгалтерии и финансового учета, в котором все остальные женщины работали уже лет по двадцать. И восприняли они Алину очень плохо: мол, привезли какого-то специалиста из Москвы, когда можно было взять своих, местных.

Так начался процесс выживания Алины с работы, доходивший до совершенно безумных случаев. Ну, вроде таких, что Алина оставляла на столе какие-то бумаги, выходила из кабинета, а по возвращении обнаруживала, что они все в воде. На вопрос, а что, собственно, случилось, в ответ получала: сквозняк, окно открылось, чашка чая / ваза опрокинулась. Параллельно шла информационная война: о ней распространялись разные гадкие слухи. Наконец, коллеги стали подставлять ее по мелочам, не доносить часть рабочей информации и вообще делать все, чтобы Алина где-нибудь серьезно оступилась.

Травля была серьезной, и ситуация усложнялась тем, что она не могла уйти с этой работы: ей пришлось бы разом выплатить всю ипотечную сумму, а деньги это были большие – порядка трех миллионов рублей. Работу свою Алина возненавидела и пришла к нам на курс «Профессиональное выгорание» в полном ужасе и депрессии.

Что мы сделали? После разбора ситуации мы просто посоветовали ей пойти и индивидуально поговорить с начальником, объяснить ситуацию. У Алины в рукаве был откровенный козырь – начальник ее очень ценил и лично переманил из Москвы за опыт, без которого качественно выстроить процессы было очень сложно. Алинины знания помогали находить решения во многих спорных ситуациях, ее появление вывело подразделение на хорошие позиции в глазах московского руководства, и начальник прекрасно понимал, что он лично потеряет в случае ее увольнения.

Как он поступил? Неоднозначно. Учитывая современные воззрения – некрасиво, зато с точки зрения результата – верно. Он спас Алину, и сейчас она продолжает совершенно спокойно работать, не ощущая ежедневной травли со стороны коллектива. На ближайшем корпоративе начальник пригласил ее на танец и без особой показухи, но так, чтобы это увидели все, кому надо, сильно ее приобнял. По коллективу тут же прошла волна слухов, что здесь все не просто так, лучше Алину лишний раз не трогать и вообще отстать. Конечно, на самом деле никакой личной истории там не было. Любимицей в коллективе Алина не стала, но холодный нейтралитет был обеспечен – а большего для спокойной работы ей и не надо.

3. Личные конфликты

Теория. Этот пункт отличается от первого, в котором шла речь о личной неприязни, не обусловленной никакими объективными причинами. Личностные конфликты на работе, наоборот, чаще всего завязаны на реальных ситуациях. Обычно это отношения, которые неудачно прервались – будь то несложившийся служебный роман, разладившаяся дружба или партнерство.

Что делать? Все мы люди, бывает всякое. Лучше всего в подобных ситуациях договориться и разрешить конфликт. К сожалению, если договориться не получится, то кому-то одному придется уйти. И это наиболее вероятный исход.

Практика. Таких историй вообще великое множество. Например, был у нас Иван. Он работает в российской фармацевтической компании, которая делает новые медпрепараты и которая довольно долго не могла получить лицензию на один из новых продуктов. Иван долго, около четырех лет, близко дружил с акционером этой компании (назовем его Игорь), который, собственно, его на работу и привел. Дружили они семьями, Иван даже был крестным отцом внука Игоря. И вот получилось, что на одном из сложных бизнес-этапов, когда возникли самые серьезные трудности с получением лицензии, они поссорились. Игорь поставил Ивану в вину факт задержки с лицензией. Иван попытался объяснить, что его вины в этом нет: получить лицензию на медпрепараты сложно вообще, а в нашей стране подчас и вовсе практически невозможно. Однако услышан не был.

В итоге поссорились они серьезно, но внутренний пиетет к Ивану у Игоря сохранился. Мол, крестный внука, много лет общались, взять и «уйти» такого человека с работы будет неправильно… И Игорь решил игнорировать Ивана, принимать решения мимо него, коммуницировать мимо него с коллективом. Ивана это, конечно, сильно обижало, да и в целом ситуация патовая: ты вроде как руководитель, но при этом не управляешь вообще ничем.

История эта закончилась хорошо. Иван пришел к Игорю, чтобы попытаться еще раз все объяснить. Сперва разговоры велись на повышенных тонах, и в целом выяснение отношений заняло несколько месяцев. Но зато в итоге оба мужчины решили, что годы дружбы и взаимодействия во благо компании важнее. Они помирились и придумали, как можно улучшить ситуацию с лицензированием.

Конфликт конфликту рознь

Конфликты на работе бывают не только потому, что там царит какая-то ненормальная или нездоровая личностная атмосфера, но и потому, что любая меняющаяся среда, как зона роста и активности, периодически их формирует. От этого никуда не деться.

В самом факте того, что у вас периодически возникают сложные ситуации на работе, нет ничего страшного. Это обычная рабочая среда, случается всякое, и к этому надо просто быть готовым. Главное – не обманывайтесь и разделяйте две вещи – временные конфликты, периодически возникающие вокруг рабочих процессов, и выматывающие личные конфликты, которые однозначно выходят за рамки нормы, тянутся необъяснимо и необъективно долго.

Алёна Владимирская — хедхантер, один из крупнейших экспертов в области рекрутинга, основатель проекта «Антирабство», где помогают людям, желающим преуспеть в карьере и выстроить равные рабочие отношения.

# Пора искать другую работу — 5 верных признаков

Сергей Зиновьев Авг, 31, 2017

Я расскажу вам, как быстро понять, что вам пришла пора искать другую работу. Вот 5 самых верных признаков этого. Прошу перечитать их внимательно и проверить, есть ли они у вас. Вы знаете, почему многие сейчас готовы бросать свою нынешнюю работу и переходить на те же онлайн-заработки в самых разных формах: создание высокопосещаемого блога, создание собственных электронных книг и курсов, онлайн-консультирование и обучение в малых группах, продюсирование, фриланс? Если нет, то я специально подготовил для вас 5 признаков того, что вам пора начать искать новую работу или даже сферу деятельности. Вы узнаете верные признаки этого, пока не сожгли свой офис, не порезали себе вены или не нашли утешение в бутылке. Будьте внимательны при выборе подходящих к Вам утверждений, и если оно подходит, то ставьте себе «1» балл, если нет, то «0». Итак, поехали!

1. Вы чувствуете, что карьера не движется.

Если вы понимаете, что уже узнали почти все о своем деле и не видите простора для развития; если вы поняли, что на этом месте вам точно не грозит повышение или другой прогресс, то пора заглянуть в объявления с вакансиями или искать работу онлайн, пройдя хорошее обучение.

2. Вам не внушает доверия будущее вашей организации.

В вашей команде царят общее беспокойство и подавленность, при том, что от начальства идут посылы на тему единения и сплоченности? Вполне возможно, что корабль уже получил течь и капитаны просто не хотят поднимать панику раньше времени. Пробирайтесь к шлюпке и эвакуируйтесь, заранее выработав план эвакуации.

3. Вы испытываете ухудшение здоровья из-за работы.

Если вы теряете или набираете вес, испытываете проблемы со сном, эпизоды тревоги или тоски (депрессии), то это, возможно, своего рода аллергия на нынешнее место работы. Пришло время задуматься и рассматривать другие варианты.

4. У вас все меньше для себя.

Если вы работаете днем и ночью без продыху, и вам не хватает времени ни на себя, ни на близких, ни на увлечения, то не стоит ли подумать о поиске более спокойного места. Какой смысл зарабатывать на жизнь, если у вас нет времени, чтобы насладиться ею?

5. Вы дочитали до этого пункта.

Возможно, вы не нашли в моих словах ни одного пункта, соответствующего вашей ситуации, но сам факт того, что вы добрались до конца этой статьи, говорит о вашей заинтересованности в теме и неудовлетворенности своим сегодняшним местом работы. Да, не будем наивными оптимистами и признаем, что решение бросить работу является для многих людей одним из самых трудных в жизни. Но знаете, что еще более тяжело, чем бросить плохую работу? Остаться на ней!

Итак, давайте подсчитаем.

Если у Вас 0 баллов, то вы попросту не дочитали до конца 🙂

1-2 Работа особенно не напрягает, и вы вполне можете позволить себе еще немного дополнительной нагрузки, при этом неплохо увеличив свой заработок. Как это сделать – прочитайте дальше.

3-5 Вы отдаете на порядок больше, чем получаете. При таком раскладе рано или поздно ваши внутренние ресурсы попросту исчерпаются. Наступит профессиональное выгорание, возможны психосоматические нарушения. Вам срочно нужно сокращать трудозатраты при этом либо сохранив, либо увеличив уровень текущего заработка. А как это сделать?

Я немного расскажу о том, как понять, подходит ли для Вас работа мечты, где можно зарабатывать деньги в свое удовольствие, не жертвуя при этом ни временем, ни здоровьем. Возьмем тот же блог — вы можете сделать его для себя очень быстро вот по этому шикарному курсу. И если у вас будет хороший контент и стабильный трафик — просто зарабатывать на рекламе. Вы отдадите всего 1000 рублей в год за хостинг и 100 рублей в месяц за домен. Вот, кстати, отличное обучение в школе блоггеров — советую посмотреть. А можете делать блоги на заказ — знаете, сколько это стоит?

По поводу создания информационных продуктов. Хорошо, когда есть какой-то опыт в чем-то, какая-то экспертность и есть выбор. А что делать, если ну ни в чем ты не эксперт, ничего не знаешь, ни чего особо то и не умеешь делать, а что умеешь делать, понимаешь, что это не реально продавать, да и не хочется… Что тогда? Ну здесь вообще все просто.

Шаг №1: Ищем прибыльную и нравящуюся нам нишу (по тому же сервису Яндекс Вордстат, в тематических группах в социальных сетях, через личную переписку, через Сабскрайб).

Шаг №2: Становимся в ней экспертом — занимаемся самообучением и обучением.

Шаг №3: Создаем свой информационный продукт. Вот, кстати, отличный курс о том, как быстро создавать, оформлять и реализовывать инфопродукты любых форматов. А теперь — упражнение.

Прямо сейчас, закройтесь в своей комнате на замок, попросите никого вас не беспокоить в течение часа, возьмите листок бумаги, ручку и сядьте за стол. Сейчас будем напрягать свои мозги. Сели? Ок. Задайте себе сейчас несколько вопросов:

1. Какой я имею опыт по жизни и в каком деле? Что у меня, получается, делать лучше всего и лучше чем другие? Примеры: 10 лет работаю преподавателем в музыкальной школе, умею играть на синтезаторе, не возвращаюсь с рыбалки без улова, выращиваю много вкусной клубники.

2. Какие проблемы у меня были по жизни и как я их решил? Примеры: Долго не мог избавиться от прыщей на коже и избавился благодаря своей собственной методике, накачался мышечно без анаболиков, смог избавиться от близорукости без операций.

3. Какие вредные привычки у меня были и как я от них избавился? Примеры: Никак не мог бросить курить, но бросил. Был бесформенным обжорой — стал стройняшкой. Испытывал трудности с воспитанием детей, срывался на них — смог организовать нормальные отношения по секретной методике.

4. Какое занятие по жизни мне нравится больше всего? Примеры: Играть в игрушки на радиоуправлении, на гавайской гитаре, выращивать розы.

5. В чем мои друзья, родные, близкие, коллеги, одноклассники, сокурсники видят во мне специалиста, мастера своего дела? Примеры: Игра в теннис, разведение породистых щенков, изготовление домашнего вина.

6. Кто из моего окружения решил какие-то проблемы самостоятельно и такие же проблемы имеют многие люди, которым нужна помощь? Пример: Сосед заболел раком и вылечил его сыроедением, кто-то боялся учиться плавать и переборол этот страх, у знакомого никак не получалось закончить автошколу но он разработал методику психической саморегуляции и сдал на права.

7. Какие проблемы по вашему мнению, в основном, будут в ближайшем будущем по жизни у других людей? Примеры: Людям нужна помощь в плане обучения семейной жизни, воспитания детей разного возраста, навыков ухода за пожилыми.

Посмотрите на примеры, которые я вам показал. Смотрите — по сути я уже придумал по каждому из них несколько тем для создания классных и востребованных информационных продуктов. Кто сказал, что так не сможете вы? Но если что, вы можете ведь и зарабатывать на партнерских программах с помощью того же блога и рассылки. Вот бесплатный вебинар по быстрому старту в партнерских программах — советую ознакомиться!

Но маленькая тонкость — в принципе, книги и курсы сейчас не всегда хорошо продаются у людей, которые только формируют свой бренд. Возможно, вам нужна дополнительная информация — гигабайты авторских, редких и платных материалов вы найдете в моем закрытом интернет-сообществе (Мастер-Группе), кнопка доступа к которой — под обучающим видео (рекомендую сразу подписаться на мой Ю-Туб канал). Кто знает, может быть, вам удобнее обучиться интернет-профессии и попробовать себя в фрилансе? Вот примеры очень хороших курсов о последних трендах этого направления:

Как пробить финансовый потолок?

33+способа поиска заказчиков для удаленного работника.

[urlspan]Профессиональный дизайнер соцсетей.[/urlspan]

Фотошоп для заработка в интернете.

Азбука Ю-Туб от А до Я.

Скажу вам, что сейчас мы разобрали далеко не все способы и методы онлайн-работы. Мне, например, больше по душе ведение блога и создание информационных продуктов, кому-то больше по душе фриланс, кто-то набирает и доводит до результата малые группы. Мы еще вернемся к этим темам, но хочу дать два универсальных совета: всегда анализируйте и отслеживайте своих конкурентов и сконцентрируйтесь по началу на каком-то одном направлении, не распыляясь по многим. Потом будет легче. Удачи вам, больших заработков и приятной работы!

# Правильные и неправильные поводы для смены места работы

Поскольку ситуация на рынке труда накаляется, возможно, настала пора обновить ваш профиль в LinkedIn. Обновление профиля является одним из основных признаков того,

что вы планируете сменить рабочее место, поэтому не удивляйтесь, если в результате на вас обрушится шквал предложений.

Не стоит слишком бурно на это реагировать. Смена места работы должна стать обдуманным шагом. Нижеприведенная схема может помочь вам принять правильное решение. Нижняя часть схемы содержит причины, по которым люди задумываются о смене работы. В верхней части расположены причины, по которым они принимают предложения работодателей. Позитивные и негативные мотиваторы разделены на внешние (краткосрочные, левая часть схемы) и внутренние (долгосрочные, правая часть схемы) (ниже дан перевод).

Позитивные мотиваторы: Движение вперед

Получаем в первый день

Увеличение заработной платы

Краткосрочные бонусы

Удобство

Повышение в должности / Громкий бренд

Привилегии

Делаем в первый год

Карьерный рост

Знания, умения, навыки

Стабильность / Баланс

Команда / Руководитель

Компания и ее цели

Рутина

Низкая зарплата / Отсутствие привилегий

Проблемы с начальством

Неудобство

Финансовые затруднения

Переработка

Дорога в никуда

Замедленный карьерный рост

Неудовлетворенность

Проблемы с коллегами/руководством

Безразличие к целям компании

Культурные расхождения

Негативные мотиваторы: Движение назад

Рассматривая возможность смены рабочего места, многие кандидаты придают слишком много значения тому, что они приобретают на новой работе - должность, расположение офиса и размер заработной платы. Эти положительные факторы являются краткосрочными и мало влияют на перспективы профессионального роста и удовлетворенность от работы. Восторг быстро проходит, и на первый план выступают негативные факторы. "Порочный круг" включает в себя неудовлетворенность, низкую эффективность работы и, как следствие, текучесть кадров. Вышеприведенная схема может помочь соискателям принимать рациональные карьерные решения, даже если они вынуждены покинуть старое место работы и уже имеют несколько выгодных предложений от новых работодателей.

Вам следует задуматься о смене работы только в том случае, если внутренние негативные факторы перевешивают позитивные.

Просмотрите описание всех четырех категорий. Разумеется, если в настоящее время ситуация подходит под описание четвертой категории ("Дорога в никуда"), вы должны сменить работу. Если вас поглотила рутина (третья категория), вы все еще можете все изменить, однако смена работы по-прежнему будет для вас лучшим выходом. Основная проблема большинства соискателей заключается в том, что поступающие предложения содержат крайне мало информации, недостаточной для того, чтобы оценить карьерное решение в долгосрочной перспективе. Вина за это ложится на приглашающую компанию, специалиста отдела кадров и рекрутера, вовлеченного в процесс найма. В стремлении как можно быстрее закрыть вакансию, наняв лучшего из кандидатов, они совершенно не уделяют времени самой должности и возможностям, которые она представляет.

В подобных случаях кандидату предстоит самому решить, является ли решение о смене работы удачным, чтобы через год ему не пришлось снова отправиться на поиски лучшего места. Вот что вы можете для этого сделать.

1. Осознайте потребности принимающей компании

Спросите рекрутера и/или специалиста отдела кадров о потребностях его компании. Вопрос может звучать так: "Чего должен достичь нанятый вами специалист, чтобы считаться успешным в данной должности?" Попросите обозначить ожидания работодателя, доступные ресурсы и общую важность работы, которую вы планируете выполнять.

2. То, что вы будете делать, должно иметь большую важность, чем то, что вы будете иметь

Если на собеседовании вам задают стандартные вопросы или предлагают решить очередную головоломку, спросите, каким образом это относится к вашей потенциальной работе. Если интервьюер затруднится с ответом, скорее всего, у него нет четкого описания этой вакансии.

3. Узнайте, почему это место все еще свободно

Возможно, вакансия открылась в результате произошедших в компании положительных изменений, однако не исключено, что работодатель испытывает постоянные проблемы со специалистами, занимающими эту должность.

4. Спросите, что случилось со специалистом, который занимал эту должность до вас

Ответ на этот вопрос раскроет перед вами способности менеджера отбирать людей и руководить ими.

5. Узнайте критерии, определяющие производительность работы

Если собеседник отвечает расплывчато или уклончиво, у вас есть повод задуматься. Сильные руководители всегда могут обозначить свои ожидания относительно специалистов, которых он нанимает.

6. Узнайте об особенностях организационной структуры предприятия

Определите, с кем вам предстоит работать. Возможно, вы захотите встретиться с будущими коллегами прежде, чем принять предложение. Если вам предстоит влиться в сложившуюся команду, подумайте, способны ли вы внести в нее изменения в случае необходимости.

7. Узнайте, что думает о вашей должности и отделе в целом ваш потенциальный начальник

Так вы сможете определить его способности, ожидания и потенциал самой вакансии.

8. Определите управленческий стиль руководителя

Если руководитель увлекается микроменеджментом или, напротив, относится к своим подчиненным безразлично, у вас могут возникнуть серьезные проблемы. Полезно будет узнать, предпочитает ли он тщательное планирование быстрому реагированию и т.д. Убедитесь, что стиль вашей работы соответствует его управленческому стилю, иначе в ближайшие несколько месяцев вас ожидает разочарование.

9. Узнайте правду о корпоративной культуре

Спросите о том, как принимаются решения, насколько тяжело даются изменения. Узнайте подробности о политике и инфраструктуре компании. Говорите с реальными людьми, поскольку официальные документы не помогут вам увидеть реальную картину.

Принимая окончательное решение, не думайте о громких брендах и предоставляемых работодателем краткосрочных бонусах. Через полгода работы все это станет совершенно неважно. Сделайте акцент на том, чем вам предстоит заниматься, чему вам удастся научиться. Подумайте о том, как это соотносится с вашими личными и профессиональными целями. Все это поможет вам не попасть в категории "Рутина" и "Дорога в никуда", когда вы в следующий раз будете думать о том, чтобы сменить работу.

# 7 худших ошибок, которые можно совершить при смене карьеры

Менять путь профессионального развития непросто, но вполне возможно. Вы вовсе не обязаны делать одно и то же всю жизнь!

Если ваши друзья и родные считают, что вы изменили себе, напомните им следующее. По данным последнего исследования проведенного бизнес-школой университета Финикса, 59% респондентов из числа взрослого работоспособного населения США заинтересованы в смене карьеры.

Если вам скучно на работе, вы испытываете симптомы профессионального выгорания или просто хотите испытать себя, вам нужно тщательно все обдумать. Необдуманные поступки часто приводят к непоправимым ошибкам. Например, вы можете:

1. Принять поспешное решение

Перед тем, как заняться чем-нибудь новым, необходимо определить, чем именно вас не устраивает нынешняя карьера. "Не жалейте времени на раздумья. Выясните, что конкретно вас не устраивает и как это можно изменить", - советует карьерный коуч Дебора Оронзио.

Спросите себя, что делает вас несчастным, и дайте себе честный ответ. Не исключено, что у вас просто выдалась плохая неделя. А может, вам не нравится начальник, а не дело в целом.

"Мы все через это проходим", - утверждает консультант по работе с персоналом Рэнди Блок. - "Не стоит бежать от того, что вас не устраивает. Выберите цель и двигайтесь к ней".

2. Выбрать новую карьеру, руководствуясь зарплатой

Выбирая новую траекторию движения, нельзя пренебрегать финансовыми вопросами, но при этом не стоит принимать решения, руководствуясь исключительно размером зарплаты.

"Если вы примете выгодное предложение, которое не соответствует вашим интересам, ценностям и сильным сторонам, вряд ли вы будете счастливы", - говорит Холли Гензер. Сможете ли вы получать больше денег и делать то, что вам не нравится? Поначалу, может, и сможете, но рано или поздно вам это надоест.

Выбирая новый путь, оценивайте не только зарплату, но и другие важные факторы - такие, как баланс между работой и личной жизнью, а также возможности для личного и профессионального роста.

3. Принять решение, не имея полного представления о рынке труда

Не знаете, чем именно вам хотелось бы заняться? В этом случае Гензер советует хорошенько изучить рынок и найти вариант, соответствующий вашим навыкам и стремлениям. В противном случае вы будете стрелять вхолостую и так и не попадете в цель.

Достойные варианты можно подыскать в статистических отчетах национального Комитета по труду. Кто знает, может быть, вы отыщете для себя динамичную отрасль, о которой раньше и не помышляли.

4. Уйти с работы, не подыскав себе новое место

Исследования доказывают, что работодатели уделяют больше внимания кандидатам, у которых уже есть работа, потому что пробелы в стаже часто вызывают подозрения.

Так что постарайтесь сохранить работу до тех пор, пока не получите стоящее предложение.

5. Пренебречь связями

Если результаты ваших изысканий выглядят многообещающе, попытайтесь поговорить с реальными людьми, которые работают в выбранной вами отрасли. Для этого вам потребуется обширная сеть профессиональных контактов.

Посетите несколько ознакомительных встреч и задайте присутствующим правильные вопросы (например, "Как вы думаете, какое профессиональное будущее вас ждет?" или "Какие ассоциации и конференции вы порекомендуете?") Совет: обращайтесь к людям, которые работают в интересующих вас компаниях. Так вы узнаете немало тонкостей и, возможно, сможете узнать об имеющихся вакансиях и получить внутренние рекомендации.

6. Отправиться на учебу раньше времени

Не исключено, что для новой карьеры вам понадобится новый диплом. В одних отраслях (например, в медицине) специальное образование является обязательным условием, в других без него можно обойтись.

"Многие люди думают, что им потребуется обучение, но на самом деле это не так", - говорит Блок.

Выясните, повысит ли диплом ваши шансы найти работу и получить за нее больше денег (в этом вам помогут профессиональные связи). Если это не так, не тратьте ресурсы понапрасну.

7. Отказаться от правок в резюме

Если у вас есть пятнадцатилетний опыт работы в PR, но вы хотите заняться подбором персонала, вам придется изменить старое резюме.

Новое резюме должно отвечать новым требованиям. Изучите описания вакансий, которые кажутся вам привлекательными, и выясните, какие навыки и качества в них ценятся. Сможете ли вы использовать багаж знаний, которые у вас уже имеются?

Тем, кто хочет сменить карьеру, рекомендуется составить функциональное, а не хронологическое резюме. Обязательно обновите резюме, включив в него актуальную информацию, даже если ради этого придется сократить его вдвое.

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты.Ппереводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |