**НАДО МЕНЯТЬ РАБОТУ**

Оглавление

[Чему вас научила первая работа 1](#_Toc31006785)

[Какие профессии подойдут тем, кто все время отвлекается 4](#_Toc31006786)

[Что не так с вашими ценностями 6](#_Toc31006787)

[Четыре причины, из-за которых вы не нашли работу своей мечты 15](#_Toc31006788)

[Что делать, если ваша карьера вас больше не устраивает 17](#_Toc31006789)

[Хотите уволиться? Задайте себе шесть вопросов 19](#_Toc31006790)

[Как уйти с любимой работы и почему ее не нужно любить 21](#_Toc31006791)

[10 главных ошибок при увольнении 24](#_Toc31006792)

[Как избежать рисков при увольнении: пошаговый мануал 25](#_Toc31006793)

[Как уволиться с максимальным выигрышем для себя? 28](#_Toc31006794)

[9 причин уволиться с работы как можно быстрее 31](#_Toc31006795)

[Нужно ли вам уйти с текущего места работы 32](#_Toc31006796)

[5 вопросов, которые вы должны задать себе, прежде чем уходить со своей работы 34](#_Toc31006797)

[Стоит ли соглашаться, когда вас отговаривают от увольнения? 36](#_Toc31006798)

# 

**[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. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# Чему вас научила первая работа

**24 января 2020**| **Мария Макарушкина**

Вы можете забыть многие события в вашей жизни, даже довольно значимые (особенно если вам больше 40 лет), но наверняка помните свою первую настоящую работу. Не студенческие подработки, а именно работу. Вспомните свои собственные ожидания, волнения, новые взаимоотношения, первые серьезные задания и требования, столкновение с реальностью, первые испытания, оценку первых результатов.

Я сама прекрасно помню, как первый раз вышла на работу: собственное смущение, знакомство, приветливые улыбки одних будущих коллег и настороженные взгляды других, попытки быстро разобраться – что именно от меня требуется, как я могу лучше проявить свои знания. Отношения с руководителем были непростые, как и его характер. В этой компании я проработала два года. Многому научилась, пережила несколько серьезных успехов и несколько откровенных провалов (кстати, с унизительным публичным порицанием и дальнейшим лишением премии). Но главный вывод, который я сделала на своей первой работе, можно сформулировать приблизительно так: «Не надо унывать, когда все вдруг разворачивается по худшему сценарию, ведь ветер переменится. Но именно поэтому не надо и долго праздновать победу».

Опыт первой работы чрезвычайно важен, ведь именно он задает «вектор» развития карьеры, формирует мотивацию, влияет на отношение человека к коллективу, оказывает мощное воздействие на рабочую самооценку. Я уверена, что тот психологический опыт, который человек выделяет как наиболее значимый на первой работе, очень информативен. Он свидетельствует о наличии или отсутствии определенных личностных качеств и черт характера. Если вы зададите человеку вопрос о том, чему научила его первая работа, то последующий ответ может быть вполне диагностичен. По крайней мере, на его основе можно выдвинуть гипотезы о наличии/отсутствии у человека определенных качеств или приоритетной мотивации, требующие, конечно же, неоднократных проверок в ходе дальнейшего общения. Алгоритм формирования гипотезы несложный. Ответ является либо подтверждением того, что человек и так знал/считал/воспринимал в то время, либо, наоборот, указывает на отсутствие такого понимания/восприятия/качества/мотивации. Сразу отмечу: свой вывод про опыт первой работы человек делает в настоящий момент в ответ на заданный вопрос. Так что его слова, естественно, «фильтруются» опытом всей его последующей жизни, сегодняшним пониманием себя, своих установок, устремлений, актуальным образом «Я».

Приведу несколько кратких примеров таких ответов, полученных мною от представителей бизнеса высшего и среднего звена, и очень простых гипотез по «расшифровке» их слов. Эти примеры помогут заинтересованному читателю интерпретировать более развернутые и сложные ответы из собственной жизни.

***«Главное знание, которое я получил на своей первой работе такое: мир несправедлив».*** Тут гипотезы о внутренних установках очевидные и верной окажется одна из них: либо человек базово слишком позитивен и даже наивен в восприятии мира (а установки «мир хорош» или «плох» складываются в раннем возрасте и тяжело поддаются изменениям) и всякий раз удивляется, когда реальность (в частности, события/проблемы на первой работе) показывает ему иную грань. Либо, наоборот, он с детства воспринимает мир как несправедливый и опыт первой работы (судя по всему, скорее негативный) подтверждает его глубинное ощущение.

***«Надо работать только с теми коллегами/руководителями, которые могут научить чему-то стоящему».*** Первая гипотеза: человек очень нацелен на собственное профессиональное развитие, он готов «вкладываться», учиться; его, в первую очередь, интересует карьерный рост и те возможности, которые открываются для молодых талантов при наставничестве со стороны вышестоящих работников. Он практичен, целеустремлен, знает, чего он хочет. Но есть и вторая гипотеза относительно этого человека (вовсе не противоречащая первой): он может быть снобом с завышенной самооценкой; индивидуалистом, работающим только «на себя» и свое будущее, предпочитающим избирательный и исключительно рациональный подход в рабочем общении.

***«Работа — это постоянный адский стресс».*** С одной стороны, такой вывод может сделать человек с повышенным уровнем тревоги, очень высокой степенью ответственности (часто вызванной именно базовой тревогой); не очень устойчивый к напряжению и давлению. С другой, восприятие/«запечатление» первой работы как непрерывного стресса, может свидетельствовать о недостаточной адаптивности, нерасторопности, слабой сообразительности молодого сотрудника, его неумении планировать свою деятельность.

***«Первая работа — это наглядная профориентация: ты можешь почувствовать на собственном опыте – твое это дело или не твое».*** Такое суждение свидетельствует о конструктивном и уверенном отношении человека к самому себе и собственному выбору. С высокой вероятностью этот сотрудник обладает гибкостью, высокой самооценкой, готов к переменам и не боится менять профессиональный путь, если тот на проверку окажется неоптимальным.

***«Люди могут в глаза говорить одно, а за глаза противоположное».*** Если это главный вывод, который делает человек о своей первой работе, то возникает очевидная гипотеза, что он не умеет формировать конструктивные отношения с людьми, считает себя всегда правым или «жертвой» чужих манипуляций, своими действиями может наживать врагов, склонен к конкуренции, к обвинению во всех проблемах только окружающих. Да и в целом он, скорее всего, негативно настроен к людям, ожидает от них подвоха.

***«Умей говорить «нет», умей постоять за себя».*** Такие слова, сказанные про первую работу, возможно, свидетельствуют о глубинной неуверенности человека, его робости, тревожности, неспособности себя «защищать», о слабых социальных навыках. Умение «постоять за себя» возникает довольно рано (вспомните, как отличаются в этом плане дети уже в детском саду) и если ко времени первой работы человек так этому и не научился, то его ожидают серьезные трудности. Однако если перед вами уверенный человек, значит, действительно этот опыт пошел ему на пользу. То есть он в итоге научился демонстрировать уверенность и отстаивать свои интересы.

***«Мой главный вывод на первой работе такой: не надо говорить лишнего».*** Обычно словоохотливые, общительные люди прекрасно понимают, что их язык быстро становится их врагом. Но на практике редко могут себя сдерживать, даже если регулярно получают негативный опыт. Поэтому такой вывод свидетельствует, скорее всего, о том, что перед вами очень разговорчивый и доверчивый сотрудник, который, найдя внимательного слушателя, легко теряет бдительность и готов открыто говорить обо всем на свете.

***«Работа — это рутина, поэтому надо постоянно искать в своей деятельности дополнительный смысл».*** Это прекрасный вывод зрелого человека, умеющего трудиться. Он отдает себе отчет в том, что работа — это не всегда творческий и радостный вызов, что работа, может порой быть монотонной, тяжелой, скучной. Скорее всего, этот сотрудник устойчив к рутине и способен к эффективной самомотивации в тех случаях, когда работа становится однообразной и не самой увлекательной.

***«Мои самые благие намерения все равно не могут переделать сложившуюся систему, установившейся порядок. Это я понял на первой работе».*** С одной стороны, действительно, намерения молодого выпускника вряд ли могут всерьез повлиять на устоявшуюся корпоративную систему. Для масштабных перемен требуются ресурсы и сильная, авторитетная фигура (чаще всего это первое лицо или наделенный широкими полномочиями его первый заместитель). С другой стороны, человек, сделавший именно такой грустный вывод о своей первой работе, явно склонен к пессимизму. К тому же позиция собственной «беспомощности» («Ну что я могу сделать?») позволяет полностью снять с себя ответственность за любые неудачи — как актуальные, так и будущие.

***«Главное, чему я научился на первой работе — всегда оценивать, как мои слова и действия выглядят со стороны, как воспринимают меня другие сотрудники».*** Об этом человеке напрашивается такая гипотеза: он тревожен, постоянно анализирует свои поступки, всегда мобилизован и внутренне напряжен, обладает низкой самооценкой и страдает от этого, интроверт, хочет признания, внимателен к тонким сигналам, наблюдателен, редко позволяет себе расслабиться, быть спонтанным. Такие люди часто интересуются практической психологией, работой по саморазвитию.

Конечно, все гипотезы о людях, поделившихся своими воспоминаниями и выводами о первой работе, следует непременно проверять дальнейшими вопросами, откровенной беседой, а еще лучше практикой: решениями и действиями. Но самая интересная задача — сформулировать выводы про свою первую работу и подумать о собственных чертах характера, установках и мировоззрении.

Какие из них проявились в этих выводах? Удалось ли через призму того периода увидеть себя с новой неожиданной стороны? Как опыт первой работы проецируется на вашу сегодняшнюю жизнь? Как он помогает? От чего предостерегает? Попробуйте, это очень познавательное упражнение.

**Об авторе. Мария Макарушкина** — партнер компании «ЭКОПСИ Консалтинг», руководитель практики «VIP-консультирование»

# Какие профессии подойдут тем, кто все время отвлекается

**30 декабря 2019**| **Томас Чаморро-Премузик**

При всех преимуществах цифровой эпохи один из ее серьезных недостатков заключается в том, что мы постоянно отвлекаемся: то нужно поискать в Google, то проверить сообщения в WhatsApp, то спонтанно добавить что-то в корзину в интернет-магазине. Пока еще рано судить о долгосрочном эффекте взаимодействия с цифровой средой, но последние [исследования](https://www.sciencedaily.com/releases/2018/08/180810161553.htm) в области психологии показывают, что рост использования социальных медиа связан с дефицитом внимания, снижением эмпатии и социальных навыков, a также с усугублением [нарциссических черт личности](https://psycnet.apa.org/record/2016-54178-001) и чувством [неудовлетворенности жизнью](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894439316660340). В этом свете радикальная мысль, что наша неспособность отключиться от интернета может привести к серьезным последствиям для культурного и интеллектуального развития общества, не кажется такой уж странной.

Одно из направлений исследований, связанное с проблемой рассеянного внимания в цифровой среде, касается рабочей продуктивности. Согласно [данным Google Trends](https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=US&q=how%20to%20be%20more%20productive), все больше людей задают в поисковике запрос «Как быть продуктивным», а значит, эта тема действительно волнует многих. В ранее проведенных исследованиях в этой области были сделаны выводы, что полезно устанавливать в правилах компании ограничения на использование социальных медиа, и [эксперименты](https://weis2017.econinfosec.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/WEIS_2017_paper_26.pdf) действительно демонстрируют повышение продуктивности после установки блокировок.

В то же время ограничение доступа к приложениям и сайтам может снизить продуктивность и уровень удовлетворенности работой: некоторые исследования [указывают](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563216309098) на положительные эффекты использования социальных медиа для улучшения командного настроя и повышения продуктивности. Частично это обусловлено тем, что социальные медиа [стимулируют](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOPM-04-2019-0311/full/html) эффективный обмен информацией и атмосферу сотрудничества.

Важно осознать, что не существует универсальных решений, поэтому ошибочно было бы предполагать, что все мы в равной степени подвержены отвлекающим факторам (как цифровым, так и обычным). Научные исследования свидетельствуют, что склонность отвлекаться зависит от индивидуальных особенностей работы [мозга](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053811915001408), и [рассеянность](https://psycnet.apa.org/record/2016-07861-001) внимания (состояние, противоположное осознанности) — одна из черт личности.

Хотя мы привыкли ценить сосредоточенность и умение надолго полностью погрузиться в работу и ни на что не отвлекаться, важно помнить, что рассеянность может усиливать проявления любознательности и творческие качества: чем меньше вы отфильтровываете не относящуюся к делу информацию, тем более оригинальными и необычными будут ваши идеи.

К тому же, если человек не может примириться с рутиной, скучной и повторяющейся работой, это мотивирует искать новые и нетрадиционные пути, которые учат мыслить по-другому и видеть другие горизонты, обогащают социальный, интеллектуальный и жизненный опыт. (Проверьте, не относится ли это и к вам — например, можно ответить на вопросы этого [бесплатного опросника](https://hbr.org/2015/12/assessment-whats-your-curiosity-profile).)

Возможно, лучший способ победить негативное влияние отвлекающих факторов — найти работу с подходящим вашему складу количеством переключений. В конце концов, талантливый человек — это человек на своем месте. Если конкретная задача или деятельность [соответствует вашим наклонностям и привычкам](https://www.researchgate.net/profile/James_Rounds/publication/272816920_Su_R_Murdock_C_D_Rounds_J_2015_Person-Environment_fit_In_P_J_Hartung_M_L_Savickas_W_B_Walsh_Eds_APA_Handbook_of_Career_Interventions_pp_81-98_Washington_DC_American_Psychological_Association/links/54ef4f680cf2495330e1e6c7.pdf), то именно эти ваши привычки и особенности и будут слагаемыми вашего таланта. Другими словами, если в вашем окружении ценятся ваши природные стремления и качества, вы с большей вероятностью сможете достигать высоких результатов.

Вот четыре профессии, в которых рассеянное внимание и склонность отвлекаться могут пригодиться. Если вы замечаете, что не можете долгое время фокусироваться на одной и той же задаче или проблеме, быстро находите решения и хотите большего разнообразия в повседневной работе, рассмотрите эти возможности.

**1. Предприниматель**

Немногие профессии задают такое же многообразие видов деятельности, как предпринимательство (включая самозанятость и работу на себя). Найти идею, найти ресурсы для ее воплощения, пообщаться с ключевыми стейкхолдерами, вывести компанию на рынок и развить его — в мире бизнеса нет места скуке и рутине. Неудивительно, что [метаанализ](https://psycnet.apa.org/buy/2006-03206-002) показывает высокий уровень «открытости новому опыту» среди предпринимателей. Они отличаются от руководителей и менеджеров большим любопытством, интересом к разнообразию и новизне, неприятием скучных, рутинных и предсказуемых задач. Также [исследования показывают](https://www.researchgate.net/publication/321864052_Skill_Variety_as_a_Driver_of_Entrepreneurship), что по сравнению с наемными сотрудниками у предпринимателей развит более широкий диапазон навыков и компетенций.

**2. PR/Медиа**

Если вам сложно отключиться от происходящих вокруг событий или длительно концентрироваться на одной теме, возможно, вам подойдет карьера в сфере PR или медиа. Сложно заскучать, когда нужно работать с клиентами из различных отраслей, быть готовым отреагировать на любые новости, учиться общаться с самой разной аудиторией с помощью самых разных медианосителей. Профессионалы в сфере PR поглощают и перерабатывают огромное количество информации, практически ничего не отфильтровывая и превращая отвлекающие факторы в начало нового контента, новой истории. Медиаотрасль требует универсального склада ума, готовности к мозговому штурму и генерации новых концепций, а также способности управлять всеми этапами реализации (от написания сценария и составления расписания до подбора актеров и режиссуры). Здесь вас всегда будет отвлекать множество людей, требующих вашего внимания и доступности.

**3. Консультант**

Еще одна отличная карьерная возможность для тех, кто не терпит монотонности и рутины, — это сфера консалтинга. Безусловно, карьерные пути здесь весьма разнообразны, но все они, как правило, только выигрывают от рассеянности внимания, открытости новому и рассредоточенности. Консультанту прежде всего нужны знания и компетенции, однако при этом гораздо важнее то, что он хочет узнать, чем то, что он уже знает. Успех в консалтинге сопутствует скорее [универсальным](https://www.consulting.com/channel/is-it-better-to-be-a-specialist-or-a-generalist), а не узким специалистам. Кроме того, каждая новая задача в консалтинге — это изучение чего-то нового, знакомство с новым клиентом или получение нового опыта.

**4. Журналист**

Журналистика — еще одно прибежище для людей с гиперактивным мышлением. Эта профессия зачастую совмещает в себе элементы трех вышеописанных: вам нужно уметь продать себя, как предпринимателю, быть открытым и оперативно реагировать на новости и события, а также уметь переключаться с одной темы на другую в поисках ответа на новые вопросы. Переключаясь, вы осваиваете что-то новое, и для вас более значимо не то, что вы уже знаете, а то, что можно еще узнать. Как верно подметил американский философ Эрик Хоффер, «во времена крутых перемен будущее принадлежит тем, кто способен учиться. Именно такие люди обычно оказываются способными выжить в мире, которого больше нет».

Не нужно переживать, если вам трудно сконцентрироваться, если вам свойственно отвлекаться и быть рассеянным, вы такой, какой вы есть. Чтобы повысить свою продуктивность и максимально себя проявить в профессиональной деятельности, гораздо эффективнее найти себе дело, к которому вы предрасположены. Попробуйте руководствоваться не увлечениями, а складом характера.

**Об авторе. Томас Чаморро-Премузик (Tomas Chamorro-Premuzic)** — главный специалист по кадрам в ManpowerGroup, профессор бизнес-психологии в Университетском колледже Лондона и Колумбийском университете, а также член Гарвардской лаборатории по предпринимательству и финансам. Автор книги «Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)».

# Что не так с вашими ценностями

Дональд Сулл, Доминик Хоулдер

У каждого из нас есть свои главные ценности: для одних важна карьера, для других — семья, а кто-то больше всего дорожит финансовой стабильностью. Но если окинуть мысленным взором повседневную жизнь, посмотреть, на что мы тратим время, деньги, внимание, то окажется, что она не соответствует нашим представлениям о ценностях. У одних этот разрыв почти незаметен, у других он превратился в широкую пропасть. Как преодолеть это противоречие?

Ответить на такой вопрос попытался Ник, генеральный директор компании, производящей предметы гигиены (все имена в статье изменены). После того как компанию приобрел инвестиционный фонд, Ник провел ее коренную реорганизацию, чем заслужил уважение партнеров фонда. Они высоко ценят опыт работы Ника и в крупном бизнесе, и в начинающих компаниях, но сам он считает, что его деятельность имеет мало общего с тем, что ему по-настоящему дорого. «Лучшее время в моей жизни было, когда мы с женой взяли годичный отпуск и на общественных началах работали в организации, помогающей иммигрантам, — рассказывает Ник. — Это было действительно важно для меня, я ведь родился в семье иммигрантов. Я с удовольствием вспоминаю тот год. Сейчас мне уже 50, на полноценную работу осталось лет пять от силы десять, а я трачу драгоценное время на дело, которое мне не интересно. К тому же вряд ли я тут разбогатею…»

Оказавшись на распутье, Ник думает, как жить дальше. Его зовут на должность гендиректора в другие места — из кадровых агентств поступает немало предложений. А еще он может устроиться преподавателем в бизнес-школу или в ту самую некоммерческую организацию, с которой у него связаны столь приятные воспоминания. Варианты есть, и все же Ник не решается изменить свою жизнь, хотя почти каждый день испытывает чувство неудовлетворенности: ему кажется, что сначала нужно вывести на рынок новый продукт, потом посмотреть, что будет происходить с принадлежащими ему акциями. По словам Ника, у него сейчас слишком много дел, чтобы заняться собой и начать жить в соответствии с идеалами. И это «сейчас» тянется уже много лет.

Очень многие вполне успешные люди ощущают такой же диссонанс, занимаясь не тем, что им по душе, и так же ничего не делают, чтобы устранить его. Наше внимание к этой проблеме привлекла случайность. С 1997 года мы вели в Лондонской бизнес-школе занятия по стратегическим корпоративным преобразованиям. Ключевое понятие нашего курса — «вложение». Оно подразумевает инвестиции, обязательства, публичные обещания, соглашения — все то, что вынуждает организацию действовать так, а не иначе. На занятиях, а сначала в ходе исследований мы изучали, как из-за своих вложений компании по инерции следуют заданным курсом и поэтому не могут гибко реагировать на изменения конкурентной среды. Мы говорили также о том, как вложения менеджеров способствуют развитию и преобразованию их компаний.

Со временем многие наши студенты стали применять эту концепцию для оценки своих личных и профессиональных достижений. Во многих случаях они получали очень интересные результаты, и мы дополнили программу — включили в нее раздел «личные вложения». Наши студенты с помощью специальной компьютерной программы могут даже моделировать личные вложения и их последствия. Далее мы подробно рассмотрим нашу концепцию и покажем, как она помогает людям средних лет изменить свою жизнь, привести ее в соответствие со своими ценностями. Сразу оговоримся: мы не собираемся раздавать рецепты гармоничной жизни. Глупо утверждать, что государственная служба однозначно лучше собственного бизнеса. У каждой цели и жизненной программы свои достоинства. Наша задача — помочь вам определить собственные цели и ценности и научиться управлять своими вложениями.

**Судьбоносные решения**

Когда мы говорим о вложениях менеджеров, мы имеем в виду их действия и решения, которые будут определять курс компании в дальнейшем. При этом речь не идет о масштабных инициативах вроде решения Boeing о развитии направления 777 или приобретения компанией Oracle конкурирующей PeopleSoft (Oracle купила PeopleSoft, чтобы усилить свои позиции на рынке корпоративных программ), хотя руководителям компаний то и дело приходится принимать подобного рода решения. И конечно, любой ответственный гендиректор, прежде чем запускать новый продукт или подписывать договор о слиянии с крупной компанией, предварительно проводит всесторонние исследования и оценивает возможность достижения конкретных показателей. Однако решения, от которых зависит будущее, принимаются иногда в такой будничной обстановке, что им легко не придать значения. К примеру, компания, выделяя деньги на усовершенствование существующей технологии, может попасть в наезженную колею технологического развития, из которой очень трудно вырваться. Выстраивая свою политику продаж с учетом нескольких ключевых клиентов, организация, скорее всего, попадет в зависимость от них и лишится многих возможностей для роста. Часто не принципиальные на первый взгляд решения загоняют компанию в узкие рамки и накладывают на нее обязательства не менее жесткие, чем по-настоящему крупные сделки, только в этом случае никому не приходит в голову проанализировать последствия.

То же самое бывает и в частной жизни: связывающие нас по рукам и ногам обязательства оказываются следствием сиюминутных решений — они кажутся нам столь несущественными, что мы не воспринимаем их всерьез. Конечно, бывают и исключения. Время от времени мы делаем выбор осознанно и совершаем поступки, изменяющие нашу жизнь, например, переходим на новую работу или вступаем в брак. Но, повторим, чаще всего мы принимаем на себя обязательства в результате вполне приземленных соображений: на что тратить деньги, время и энергию. А ведь любое, даже самое незначительное решение такого рода может заметно увеличить пропасть между нашими идеалами и поступками.

**Измерить пропасть**

Чтобы устранить эту пропасть, прежде всего необходимо провести ревизию своих идеалов и ценностей. Вероятно, вы плохо представляете себе, что для вас имеет самое большое значение, поэтому вам нужно время от времени вносить в этот вопрос ясность. Проверьте, во что вы вкладываете свои деньги, время и силы, — скорее всего, результаты вас удивят.

В левом столбце таблицы перечислите все, что считаете самым ценным и значимым. Постарайтесь обойтись без общих понятий вроде «деньги» или «семья» и писать более конкретно, скажем, вместо «деньги» — «обеспечить семье надежное финансовое положение», или «заработать достаточно денег чтобы рано выйти на пенсию», или «стать богаче товарищей по бизнес-школе». То же самое касается детей: и тут можно найти точные формулировки, например «дать детям хорошее образование, вырастить из них сознательных, ответственных людей» или «проводить как можно больше времени с детьми». Это две совершенно разные ценности, они определяют модель ваших отношений с детьми. Если для вас важно «проводить как можно больше времени с детьми», то, вероятно, вам стоит почаще ходить с ними на пляж, а если вы хотите «вырастить из них сознательных, ответственных людей» — то выполнять вместе с ними какую-нибудь общественно полезную работу.

В списке большинства людей насчитывается не меньше пяти ценностей, касающихся разных сторон их жизни. Эталонного числа нет, но, если в вашем списке больше десяти пунктов, вероятно, вы уделяете недостаточно внимания самому главному.

Хотим вас предупредить: вся эта затея имеет смысл, только если вы честно назовете свои ценности, а не то, что принято ценить и уважать. Ваша цель — понять, чем именно вы дорожите больше всего.

На следующем этапе проанализируйте, что и как вы делаете, чтобы ваша жизнь соответствовала заявленным ценностям. Речь идет не о выдающихся свершениях или крупных событиях — их-то как раз в частной жизни (как и в бизнесе) бывает немного, а, скорее, о мелких, будничных поступках и решениях, которые, однако, вместе взятые, могут постепенно загнать вас в ту или иную колею. Проверьте, как соотносятся ваши повседневные вложения денег, времени и сил с вашими чаяниями. Каждую категорию мы рассмотрим отдельно.

**Деньги.** Сколько денег вы потратили за последний год на каждую из перечисленных вами ценностей? Если вы заполняете налоговые декларации или ведете учет личных финансов, воспользуйтесь данными, собранными для этих целей. Скажем, статья расхода «посещение ресторана» может соответствовать ценности «почаще встречаться с друзьями». Впрочем, помните: не все статьи вашего бюджета напрямую совпадут с ценностями — что-то придется отнести к категории «прочее». Иногда связь между тратами и ценностными категориями не очевидна. Например, получая ипотечный кредит на покупку особняка в фешенебельном районе, человек, вероятно, в числе прочего обеспечивает своим детям возможность учиться в престижной школе — тогда отдельные статьи бюджета отвечают сразу нескольким ценностям. Некоторые расходы на самом деле оказываются долгосрочными инвестициями — кто-то предпочтет не упоминать их, а учитывать только «необязательные» расходы вроде покупки абонемента в фитнес-клуб. Многие решат, что в первую очередь им стоит пересмотреть постоянные расходы, например на поддержание в порядке загородного дома (в результате можно будет тратить на него меньше денег и высвободить время и силы для решения других задач).

Составив бюджет, посчитайте, какую долю в доходах семьи занимает каждая статья, и в соответствующей графе таблицы проставьте полученные цифры. Теперь вы ясно видите, вкладываете ли вы больше всего денег в свои главные ценности или нет. Если нет, значит, в вашей жизни налицо расхождение между ценностями и вложениями.

**Время.** Многим людям времени не хватает гораздо чаще, чем денег. Время действительно дефицитный ресурс, который неизбежно истощается. Деньги совсем другое дело: при благоприятном стечении обстоятельств их становится все больше. Посмотрите, на что вы тратили свое время в последнюю неделю, и впишите цифры в колонку «Время» напротив соответствующей графы. Как и в случае с деньгами, учитывайте лишь часы, которые вы «инвестируете» в свои ценности. Разность между общим временем бодрствования и часами, отданными конкретным ценностям, также относите к категории «прочее». Разумеется, каждому человеку нужно время на отдых, поэтому в список ценностей можно включить пункт «восстановление сил». Но только определитесь, что считать здоровым отдыхом, а что пустой тратой времени (если вы сидите днем у телевизора и смотрите футбольный матч — это здоровый отдых или нет?). Уделяете ли вы больше всего времени самым важным, на ваш взгляд, делам? Не слишком ли много часов попало в категорию «прочее», то есть было отнято у действительно приоритетных целей?

**Энергия.** Физическая, эмоциональная и интеллектуальная энергия — еще один дефицитный ресурс, которого с возрастом у нас остается все меньше. Понятно, что, когда вы полны сил и сосредоточены на конкретной задаче, ваша отдача будет больше, чем когда вы устали и рассеянны. Ценности, которым вы отдаете больше всего энергии и внимания, отметьте в таблице знаком плюс, остальные — знаком минус.

**Как образовался разрыв?**

Заполнив таблицу, постарайтесь оценить, насколько «справедливо» вы обеспечиваете свои ценности деньгами, временем и энергией. Главная задача — выявить самые существенные перекосы, то есть понять, какие ценности получают недостаточно или, наоборот, непропорционально много ресурсов. Если ваши повседневные вложения в целом соответствуют заявленным взглядам, вас можно поздравить: редко кому удается соблюдать такой баланс. У многих людей убеждения со временем все больше расходятся с поступками. Чтобы не усугублять ситуацию, постарайтесь понять, когда и почему началось это расхождение.

Иногда оно возникает из-за нежелания людей инвестировать деньги, время и силы в важнейшие ценности. Это часто случается с теми, кто потерпел неудачу в личной или профессиональной жизни: люди теряют веру в свои силы и, боясь новых потрясений, уже не хотят ни во что вкладываться. Порой причиной такого нежелания становится своеобразный «комплекс Питера Пена»: человек стремится как можно дольше оставаться в мире потенциального, среди еще не реализованных возможностей. Иногда, скажем в молодости, это полезно: нам хочется найти себя, примерить к себе разные профессии и ценности, пожить разной жизнью — процесс познания приносит только пользу, хотя обычно родители болезненно реагируют на искания своих детей, да и им самим, уже повзрослевшим, бывает неловко вспоминать о юношеских метаниях.

Впрочем, гораздо более распространенная причина несоответствия — последствия прежних поступков, решений, взятых на себя обязательств и т. п. Ту же картину мы видим и в корпоративном мире. Какие бы изменения, даже самые революционные, ни происходили в конкурентной среде, многие менеджеры действуют по-старому, так, как привыкли. Мы называем это явление «активной инерцией». Топ-менеджер, попавший в плен такой инерции, напоминает водителя автомобиля, застрявшего в трясине. Бессмысленно жать на газ: машина увязнет еще глубже. Наши былые достижения и успехи заставляют нас двигаться по наезженной колее, и со временем нам все труднее выбраться из нее. Стратегические принципы превращаются в шоры, передовые процессы — в рутину, дружеские связи — в оковы, ресурсы — в обузу, а искренние, полные жизни идеалы — в окаменевшие догмы.

Наши собственные решения и обязательства, добровольно принятые в прошлом, а затем потерявшие актуальность, связывают нас по рукам и ногам. Но мы по-прежнему тратим свои деньги, время и силы на то, что, возможно, давно уже не соответствует нашим нынешним ценностям.

Кэтрин, гендиректор некоммерческой организации, получила приглашение возглавить частную фирму. После 20 лет работы в государственном секторе ей показалось заманчивым попробовать себя в новой роли. К тому же ей обещали высокую зарплату, щедрый социальный пакет и многочисленные льготы — все это было весьма кстати, поскольку трое детей Кэтрин учились в колледже. Прежде Кэтрин осуждала людей, которые «продавались», работая в коммерческих компаниях. В этом с ней всегда был солидарен муж, посвятивший себя общественной деятельности. Супруги старались избегать искушений буржуазной жизни вроде престижных автомобилей, дорогой мебели, отдыха на модных курортах. Когда Кэтрин сказала мужу, что приняла предложение фирмы, он был вне себя: «Как ты могла! Что скажут наши друзья!» (Кстати сказать, Кэтрин больше всего любила и уважала в муже именно его идеализм.) Дети, которые уже давно безрезультатно просили родителей купить им iPod или PlayStation, обвинили мать в лицемерии. Кэтрин мечтала о финансовом благополучии, ей хотелось перейти на новую работу, но она сама загнала себя в угол, запутавшись в своих же установках.

В такую ловушку попадают многие. Мы слишком часто берем на себя обязательства, не задумываясь о том, чем это обернется позже. Особенно сильно ощущают последствия необдуманных решений люди, которым открываются новые заманчивые перспективы. Типичный пример — Ханна, успешный предприниматель из Нью-Йорка. Она обещала своему лондонскому партнеру, что впредь они будут более тесно сотрудничать. Однако вскоре компания с Западного побережья предложила Ханне купить ее фирму на очень выгодных условиях, правда с оговоркой: цена покупки будет зависеть от результатов деятельности объединенной компании за пять лет. Ханна согласилась. Теперь она руководит новой организацией и постоянно летает в Сан-Франциско, а на работу с лондонским партнером времени почти не остается. Ханна разрывается на части, потому что в свое время взяла на себя взаимоисключающие обязательства.

Часто, хотя мы сами того не осознаем, наши вложения подразумевают некие обязательства, о которых не говорят прямо и вслух. В этом смысле трудно найти примеры — кроме, пожалуй, вступления в брак или выбора конфессии — того, как люди абсолютно открыто и публично берут на себя обязательства. А теперь снова вспомним Ника. Уйти с нынешней работы и найти себе дело по душе он не может вовсе не из-за условий договора с работодателем. На нынешней работе Ника удерживает чувство долга, ведь он уже давно дал понять Джерри, председателю совета директоров и основному инвестору компании, что принимает его условия, и тем самым, как ему кажется, взял на себя определенные обязательства. В свое время Ник работал в двух фирмах, приобретенных Джерри, два десятилетия по взаимному молчаливому согласию был его правой рукой, а теперь он тяготится этим и чувствует, что попал в западню. Он понимает, что его репутация, положение в обществе и опционы на акции так же зависят от его отношений с Джерри, как если бы все эти факторы были формально оговорены.

Неявные, лишь подразумеваемые обязательства, которые мы берем на себя, кажутся особенно обременительными потому, что они не устанавливают четких границ отношений или условий их расторжения, в отличие от юридических документов. Что бы мы ни делали в соответствии с этими обязательствами, вольно или невольно мы подтверждаем наши обещания; во всяком случае, другие понимают это так.

Помешать нам вкладывать деньги, время и энергию в наши главные ценности могут и ожидания других людей. Очень часто мы оцениваем свой успех, руководствуясь чужими ориентирами. Даже покинув отчий дом, люди иногда долго остаются заложниками ожиданий своих родителей. С детства понятие «успех» подразумевает умение нравиться тем, кто ставит нам отметки, от кого зависят наши карьера и репутация. В школе или институте успех означает уважение сверстников и преподавателей. На работе мы еще больше зависим от чужого мнения: это ощущение укрепляют в нас и многие формальные процедуры вроде ежегодных аттестаций, анализа реализованных проектов или 360-градусного обзора.

В принципе, это терпимо — до тех пор, пока наши ценности совпадают с ценностями окружающих. Джон после окончания колледжа получил работу в инвестиционном банке на Уолл-стрит и сразу зарекомендовал себя одним из самых усердных и добросовестных сотрудников. Ему нравилось, что сослуживцы за работоспособность прозвали его Трудягой. Но когда у Джона родился ребенок и ему захотелось побольше времени проводить с семьей, коллеги без энтузиазма восприняли эту перемену. Между тем их мнение было для Джона не меньшей ценностью, чем семья. Придавая огромное значение суждениям окружающих, он доверил им право определять его приоритеты. Вскоре Джон понял, что нельзя позволять другим распоряжаться своей жизнью: если они поведут тебя туда, куда тебе не надо, конфликта не избежать.

Очень важно, какой отклик мы получаем, когда стремимся соответствовать той или иной ценности: чем меньше положительный отклик, тем меньше ресурсов мы склонны вкладывать в нее. Вот как это проявилось в случае с Яном, руководителем международной консалтинговой компании. Придя в нее консультантом 12 лет назад, Ян вскоре стал менеджером, потом партнером и наконец директором. Он прекрасно справлялся со своими обязанностями на каждой должности и неизменно удостаивался похвал руководства и коллег. Ян всегда ценил свою семью, однако чем дальше, тем больше времени и сил отнимала работа — обслуживание клиентов, подготовка молодых специалистов, развитие корпоративной структуры и т.п. Проанализировав истоки противоречия (как настоящий профессионал, он и здесь воспользовался диаграммой причинно-следственных связей), Ян понял, что на работе постоянно получает мощный положительный отклик — намного более сильный, чем в семье, — и привык к этой подпитке, стал зависеть от нее. «На работе я окружен уважением, даже восхищением коллег, — говорит Ян. — Дома все иначе: дочь в лучшем случае кисло кивнет, а жена, только что вернувшаяся без сил с работы, одарит вымученным поцелуем». Руководствуясь принципом «можешь измерить — сможешь исправить», Ян завел дневник и стал описывать часы, проведенные в кругу семьи. Вскоре он понял, как помочь делу.

Раз за разом оправдывая надежды начальства, коллег и родных, мы порождаем у них новые, еще большие ожидания и надежды. Типичный пример — история Ли, юриста по налоговому праву, которая работает в энергетической компании. Ли — специалист высочайшего класса, ее приглашают в престижные комиссии и комитеты, ведущие отраслевые журналы публикуют ее статьи, состоятельные клиенты обращаются к ней по самым острым вопросам. Ли всегда любила преодолевать трудности — именно эта черта во многом помогла ей добиться успеха. «Я 25 лет занимаюсь одним и тем же, и мне все уже надоело, — признается Ли. — Уже давно не чувствую прежнего подъема и волнения, а мне этого так не хватает…» Однако Ли не решается изменить ход своей жизни. Более того, мысль о том, чтобы в 50 лет начать все сначала, пугает ее. «Я почти жалею, что моя карьера сложилась так успешно, — говорит Ли. — Мне есть что терять, иначе, наверное, я рискнула бы и занялась чем-нибудь другим».

Переосмыслить свою жизнь Ли помогла юбилейная встреча выпускников ее юридической школы. Собралось около сотни бывших однокурсников, все стали наперебой хвастаться своими достижениями. «Я вдруг поняла, что меня завораживают эти бесконечные истории успеха, и почувствовала, что хочу вырваться из заколдованного круга! — вспоминает Ли. — Если вдуматься, я целыми днями кручусь среди адвокатов и менеджеров. Да и в свободное время все равно общаюсьс юристами». Ли поняла, что боится изменить жизнь, потому что для нее важно быть не хуже коллег. Чтобы избавиться от этой зависимости, она расширила круг друзей. Новые знакомые поддерживали ее желание заняться другим делом — сами они уже прошли этот путь. Кроме того, Ли стала гораздо реже участвовать в профессиональных конференциях.

**Смена курса**

Те, кто проводит самоанализ вроде описанного в этой статье, как правило, обнаруживают, что составить перечень ценностей довольно просто. Сложнее выявить несоответствие между ценностями и своей жизнью и разобраться в его причинах. Но самое трудное — устранить противоречия, преодолеть инерцию жизни.

Чаще всего катализатором перемен оказывается кризис, например утрата дорогого человека, болезнь или развод. В результате потрясений мы теряем не только деньги, время и силы, но еще и здоровье, репутацию, уверенность в себе. Но иногда кризис играет благотворную роль, заставляя нас пересмотреть свою жизнь.

Аннетта была партнером консалтинговой сети. В какой-то момент она поняла, что времени на работу уходит все больше, а интересных ей проектов становится все меньше. Аннетта, сама того не подозревая, оказалась заложницей своей целеустремленности и обязательности. Боясь разочаровать клиента, она выполняла заказы всегда безупречно и в срок. Привыкнув к этому, заказчики каждый раз ждали от нее таких же результатов. Многолетняя успешная карьера не давала Аннетте заниматься тем, что было ей действительно дорого.

Все изменилось, когда врачи обнаружили у матери Аннетты рак и сказали, что жить ей осталось не больше полугода. Теперь первой задачей для Аннетты стало обеспечить матери наилучший уход, а второй — проводить с матерью побольше времени. Обязательства по отношению к клиентам и партнерам оказались в этом списке на третьем месте — часто этими обязательствами приходилось жертвовать. За время болезни матери Аннетта потратила очень много времени, денег и сил. Но несчастье помогло ей изменить свои взгляды на жизнь.

**Кризис заставляет задуматься об истинных ценностях.** Любой кризис напоминает нам, что мы не всемогущи и не бессмертны, а потому не должны забывать о том, что для нас действительно важно. Болезнь и смерть матери стали для Аннетты сигналом: жить нужно с полной отдачей, не тратить время на пустяки. После этого она решила заниматься только интересными ей проектами и больше общаться с близкими людьми, в том числе с отцом.

**Кризис ставит человека перед выбором.** Люди не вкладывают ресурсы в ценности по разным причинам: одни чувствуют себя связанными прежними обязательствами, другие не хотят рисковать. Кризис иногда вынуждает отказываться от этой стратегии. Скажем, у человека, потерявшего работу, появляется стимул искать свое дело.

**Кризис аннулирует прежние обязательства.** Потрясение в личной жизни можно сравнить с форс-мажором в деятельности компании: в обоих случаях из-за непредвиденных и неконтролируемых обстоятельств прежние обязательства сторон считаются недействительными. Люди, на которых Аннетта раньше тратила основную часть своего времени и энергии, поняли, что забота о матери стала для нее самым важным. Можно было начинать жизнь с чистого листа.

**Кризис позволяет реорганизовать рабочий календарь.** За те полгода, что Аннетта ухаживала за матерью, она передала большинство своих клиентов коллегам, и поэтому на работе у нее почти не осталось дел. Благодаря этому Аннетта смогла постепенно перестроить свою профессиональную жизнь, найти себе новые занятия.

**Кризис помогает вырваться из замкнутого круга.** Мы уже говорили о том, что многие успешные люди чувствуют себя заложниками своего успеха. Неудачи на работе или в личной жизни, несомненно, причиняют боль, но иногда приносят и освобождение. Потерпев поражение, гораздо легче изменить курс и взяться за новое дело. Например, Аннетта, вернувшись через полгода на работу, переключилась на более интересные проекты.

В обычных условиях нам гораздо труднее вырваться из плена старых обязательств и налаженного ритма жизни, решиться на перемены. Именно поэтому столь важны для нас перерывы в основной работе — отпуск, учеба на курсах повышения квалификации и т. п. Как и кризис, эти перемены дают нам возможность поразмышлять о прежних обязательствах и повод отказаться от некоторых, но, в отличие от кризиса, не требуют от нас больших жертв. Повторим, однако, что решиться на смену курса в подобных обстоятельствах нелегко, даже если вы точно знаете, куда хотите идти. Пытаясь перестроить свою жизнь, люди могут столкнуться со многими проблемами.

***Слишком большой скачок вперед*.** Часто, когда перед нами открываются заманчивые перспективы, мы теряем чувство реальности и пытаемся сделать слишком большой шаг в желаемом направлении. Эта неумеренность обрекает нас на провал. Поэтому, скажем, члены Общества анонимных алкоголиков не берут на себя обязательств «навсегда покончить с пьянством» — им советуют ставить цели на ближайший день. Весьма поучителен опыт Марии. Она приехала учиться в США из Бразилии и осталась там на 15 лет. Получив диплом MBA, Мария долго работала в крупной торговой компании на Среднем Западе. Затем она затосковала по родителям и решила вернуться в Сан-Паулу. Радость встречи с родными была омрачена тем, что дома ей не удалось найти работу, соответствующую ее квалификации и запросам. К тому же ей сильно не хватало американских друзей. Мария провела на родине год, сменила за это время два места работы и наконец уехала в США. Она поняла, что поторопилась сжечь за собой мосты: правильнее было бы остаться в прежней компании и добиться годичной командировки в Бразилию.

***Искушение действовать самостоятельно*.** Пересмотреть свои обязательства в одиночку трудно, хотя бы потому, что они связывают нас с множеством других людей. Любая социальная ячейка — семья, церковь, компания или община — держится на обязательствах, которые ее члены дают друг другу. Отказ от них может нанести удар по всей ячейке и подорвать доверие к нарушителю. По мере того как меняется окружающий мир или система наших ценностей, мы должны обсуждать эти перемены с теми, кого они затрагивают, а не действовать в одностороннем порядке. Сьюзан, топ-менеджер крупной британской фирмы, решает сложить с себя часть полномочий: она хочет больше времени проводить с детьми. Прежде всего ей необходимо обговорить перераспределение ролей в компании со своим начальником и коллегами. Но больше всего она боится разговора с мужем: как он воспримет финансовые последствия этого шага, как все это отразится на их семейной жизни? Сьюзан не исключает, что именно мужу предстоит принять окончательное решение.

***Лавина обязательств*.** Эта ловушка подстерегает того, кто, не разделавшись со старыми обязательствами, взваливает на себя новые. Выполнить сразу все обещания, данные в разное время, невозможно — на это не хватит ни времени, ни других ресурсов, и, скорее всего, вы вообще ничего не сделаете. Такое часто бывает и в личной, и в профессиональной жизни. Посмотрим, что случилось с Маргарет, топ-менеджером европейского концерна. Ее работа, предполагавшая множество самых разных заданий, оценивалась по 50 различным показателям. Задания накапливались, рабочий график всегда был забит до предела. В какой-то момент Маргарет увидела, что уже не может брать на себя новые обязательства — не позволяли неразобранные завалы старых. В конце концов один час в месяц она стала посвящать пересмотру прежних обязательств и заданий. Если выяснялось, что какие-то очень важные мероприятия в плане предстоящего месяца накладывались на уже запланированные, но менее значимые дела, она их отменяла.

Завершая наш курс, посвященный реализации стратегических преобразований, мы обычно даем студентам задание — составить список обязательств, которые они собираются взять на себя. Хотя все студенты слушают один и тот же курс, это задание они выполняют совершенно по-разному. Учитывая это, мы не станем давать каких бы то ни было рецептов. Единые правила не работают там, где все зависит от конкретных обстоятельств. Помните только, что между вашими ценностями и действиями может возникнуть противоречие, а его можно устранить или хотя бы минимизировать. Время от времени устраивайте смотр своей системе ценностей и анализируйте, как вы расходуете свои основные ресурсы. Это поможет вам контролировать свои будущие вложения и вырваться из плена прежних обязательств.

**Об авторах**

**Доналд Сулл (Donald N. Sull)** — старший преподаватель практического менеджмента в Лондонской бизнес-школе, автор статей в HBR. **Доминик Хоулдер (Dominic Houlder)** — коуч-консультант, заместитель декана в Лондонской бизнес-школе.

# Четыре причины, из-за которых вы не нашли работу своей мечты

**26 августа 2019**|**Томас Чаморро-Премузик**

Какую работу вы назвали бы идеальной? Несмотря на наличие вполне конкретных параметров, определяющих, что мы хотим получать от своей трудовой деятельности, наши решения, связанные с карьерой, не всегда им соответствуют — даже если мы отчетливо их осознаем.

Большинство из нас хочет, чтобы работа удовлетворяла три основные потребности:

* **Позволяла чувствовать свою компетентность и мастерство:** это достигается за счет возможности превзойти ожидания, предъявляемые к текущей роли, и расти через обучение, повышая качество навыков.
* **Давала ощущение общности и принадлежности:** появляется в результате честных и уважительных отношений с коллегами, когда вас ценят как специалиста. Вот почему корпоративная культура так сильно влияет на уровень удовлетворенности сотрудников.
* **Наделяла чувством смысла и цели:** проявляется как ощущение, что мы посвящаем свое время чему-то значительному, тому, что соответствует нашим ключевым целям и мотивам.

Конечно, было бы наивно предполагать, что все люди в мире смогут найти работу, соответствующую этим трем критериям. Тем не менее повсеместно принято считать, что сотрудники способны достигать этих целей независимо от макроэкономических условий, своего потенциала и таланта. В результате большинство людей стремится во что бы то ни стало либо найти такую идеальную работу, либо, по крайней мере, улучшить текущие условия. Исследователи называют такое поведение «джоб-крафтингом» (по сути, это понятие означает адаптацию рабочих задач под собственные потребности и стремления).

В целом, это хорошая идея. Оптимизация работы под собственные способности и интересы, скорее всего, улучшит как общее самоощущение, так и производительность. Кажется, это настолько очевидно, что не требует научных доказательств. Тем не менее, было проведено некоторое количество [исследований](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879111000789), и они ожидаемо показали, что джоб-крафтинг положительно сказывается на вовлеченности сотрудников и их трудоустраиваемости. Последнее определяется как способность получить и сохранить желаемое место работы, сохраняя свою актуальность для рынка труда на протяжении всей карьеры. Другие исследования [показывают](https://psycnet.apa.org/record/2013-09159-001), что джоб-крафтинг повышает общее благосостояние сотрудников.

В связи с этим возникает более актуальный вопрос: если люди в целом понимают, чего хотят (и что им нужно) от работы, почему многие из нас принимают неверные решения при выборе работы, особенно когда выбор не ограничен единственно возможным вариантом?

Исследователи выделяют несколько причин.

**Всё решают деньги.** Как показывают метааналитические [исследования](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110000722), нет практически никакой корреляции между оплатой труда и удовлетворенностью человека своей работой. Например, адвокаты, зарабатывающие по $160 тыс. в год, довольны своей работой в той же мере, что и медсестры, получающие $35 тыс. в год. Впрочем, пусть деньги и не приносят удовлетворения, зато они [мотивируют](https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/19-048_a3814174-e598-46af-ae70-0c81cdffdb9e.pdf). Мы принимаем множество решений, ориентируясь на финансовые стимулы, особенно когда речь идет о работе. Хотя многие говорят, что с радостью согласились бы на сокращение зарплаты, если бы при этом могли меньше работать, сократить время на дорогу или заняться чем-то более приятным, в реальности мы крайне редко [идем на такие меры](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1427738) и предпочитаем работать за стабильно высокую зарплату.

**Люди (слишком) хорошо умеют приспосабливаться к плохой работе.**Вероятно, мы гораздо проще миримся с плохой работой, чем с плохими отношениями. На самом деле, несмотря на распространенное мнение о том, что люди спокойно живут в условиях неопределенности и не стремятся к долгосрочной карьере, в реальности [все наоборот](https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/3069391). В случае с работой и карьерой мы скорее выберем синицу в руке. Ни бессмысленная работа, ни плохой начальник не гарантируют того, что человек захочет сменить сферу деятельности. Это объясняет низкие показатели вовлеченности даже в лучших компаниях мира.

**Пробелы в самоанализе ограничивают наши возможности.** Как говорится в моей последней [книге](https://www.amazon.com/Why-Many-Incompetent-Become-Leaders/dp/1633696324), люди, как правило, не могут адекватно оценить собственные способности. Даже когда они решают «следовать за своей страстью», нет никакой гарантии, что в итоге они будут заниматься тем, что у них действительно получается, не говоря уже о том, чтобы эта деятельность приносила пользу и была востребована. Это значит, что зачастую рентабельность инвестиций при смене карьеры остается под вопросом. Хорошим примером здесь может служить недавний рост числа предпринимателей и стартаперов. Несмотря на привлекательность предпринимательства для молодых людей, которых возбуждает идея быть самому себе хозяином и самостоятельно решать проблемы, их шансы достичь даже незначительного успеха крайне малы. Несомненно, крошечное меньшинство в итоге создаст следующий Apple или Google и принесет огромную пользу обществу. Но за каждой историей успеха стоят миллионы неудач. В среднем люди, которые бросают традиционную работу, чтобы работать на себя, в результате работают больше, а зарабатывают и приносят экономике меньше. При этом во многих случаях они могли бы быть счастливее и успешнее, если бы работали по найму.

**Трудно понять, чего ждать.** Организации тратят много времени на то, чтобы преподнести работу и возможную карьеру в своей компании в самом желанном и привлекательном свете. Брендинг конкретных позиций или всей компании в целом является неотъемлемой частью борьбы за лучшие кадры. Зайдите на сайт любой организации и вы увидите заверения в том, как она заботится о разнообразии, инновациях, корпоративной социальной ответственности, непрерывном обучении и гибкой корпоративной культуре. Даже тривиальные позиции подаются в самом выигрышном свете: «главный ниндзя по приоритизации», «директор по возможностям», «главный специалист по счастью», «инженер глобальной идентичности» и так далее. Независимо от вашего опыта и отрасли компании успешный процесс найма предполагает поиск подходящего человека на подходящую ему роль. Это означает, что соискатели должны хорошо понимать свои будущие обязанности. Если ожидания от позиции слишком далеки от реальности, будет довольно трудно сделать правильный выбор.

Чтобы найти действительно подходящую вам работу, необходимо четко понимать, что вы умеете делать лучше всего, какие обязанности действительно предполагает выбранная работа и переместить фокус с финансовой составляющей на другие ценности и карьерные стимулы. Кроме того, вы, скорее всего, только выиграете, если перестанете так сильно подстраиваться под обстоятельства — тогда у вас будет меньше шансов согласиться на плохую работу и мириться с плохим начальником. Важно помнить, что лишь немногие жалеют о том, что когда-то ушли с работы. Это означает, что, как правило, люди остаются на привычной работе дольше, чем стоило бы. Как сказал Гиппократ, жизнь коротка, а искусство нет. Чтобы наработать навыки и стать профессионалом в своем деле требуется много времени. Жизнь коротка, так что не бойтесь прямо сейчас выбрать путь, который вам действительно подходит.

**Об авторе. Томас Чаморро-Премузик (Tomas Chamorro-Premuzic)** — главный специалист по управлению талантами в ManpowerGroup, профессор психологии бизнеса в Лондонском университетском колледже и Колумбийском университете, участник Entrepreneurial Finance Lab Гарвардского университета.

# Что делать, если ваша карьера вас больше не устраивает

**27 августа 2019**|**Лаура Гасснер Оттинг**

Вы всегда стремились поставить галочки напротив каждого важного пункта своей биографии. Вы закончили правильный колледж, выбрали правильную стажировку, успешно отучились в правильном вузе, получили правильную должность в правильной компании. Вы пошли по пути, который, по мнению всех окружающих, приведет вас к успеху и поможет найти работу вашей мечты. Но когда вы получили эту работу, то внезапно поняли, что не так уж она и хороша.

К счастью, вы не одиноки. В каждом поколении осознание того, что успех не приносит ожидаемого счастья, формировало дух времени и заставляло людей задумываться о цели и полноте жизни, об удовлетворенности от нее. Проведенное в 2015 году институтом Гэллапа [исследование](https://news.gallup.com/poll/188144/employee-engagement-stagnant-2015.aspx) показало, что только одна треть трудоспособного населения в США чувствует себя вовлеченной в свою работу.

Для каждого поколения характерен особый кризис трудовой идентичности, в ходе которого люди пытаются понять, почему их работа их не устраивает. Миллениалы, выросшие под влиянием соцсетей и не разделяющие жизнь на рабочую часть и личную, не пытаются найти баланс между ними. Они стараются быть одними и теми же людьми с неизменными ценностями и дома, и в офисе. Ежедневно 10 тысяч представителей послевоенного поколения достигают возраста выхода на пенсию (65 лет), но даже они не готовы окончательно уходить на покой. Треть американцев старше пятидесяти лет (а это около 34 миллионов человек) отмечают, что помимо заботы о себе они стремятся посвятить свое время какой-либо оплачиваемой или неоплачиваемой деятельности и профессиональной цели. Представители же поколения X, разрывающиеся между воспитанием детей и уходом за стареющими родителями, ищут работу, помогающую, а не мешающую совмещать все возложенные на них обязанности.

Хотя приоритеты поколений могут различаться, одно неизменно: поиск смысла жизни одинаково важен для всех.

**Что делает хорошую работу хорошей?**

Американские СМИ часто пишут о том, что делает хорошую работу хорошей. Но, как правило, из таких материалов можно почерпнуть лишь устаревшие идеи, уже знакомые читателям со школьных времен и по опыту общения с карьерными консультантами. Особое внимание в этих статьях уделяется таким понятиям, как миссия, лидерство, масштаб, влияние, престиж и деньги. Такая система показателей призвана помочь вам определить степень важности работы, но главного элемента уравнения здесь не хватает — ее ценности именно для вас.

Если вы выяснили, что работа вашей мечты на самом деле не стоила того, чтобы мечтать о ней, то, возможно, что вы исправно выполняли поставленные перед вами кем-то другим задачи и стремились добиться успеха. И всё это — чтобы на новом этапе своей казалось бы состоявшейся карьеры понять, что вы добивались успеха вовсе не для себя. Вам не хватает гармонии — чувства причастности, значимости проделанной работы и смысла. Это основополагающая сила, помогающая понять, какое значение ваша работа имеет для всей вашей жизни. Это связующее звено между вашей повседневной деятельностью и успехами окружающих. Благодаря ему вы четко понимаете, почему вы — именно вы, именно на этой должности, в этом офисе, в этой организационной структуре — нужны и важны. Чувствовать гармонию — не значит просто иметь возвышенный идеал. Речь скорее о вашей цели. Вы можете свободно поставить ее перед собой и идти к ней, осознавая ее значимость и соответствие вашим планам на жизнь.

В условиях конкурентного рынка труда работодатели всегда ищут новые яркие таланты. Бесплатная химчистка, столы для пинг-понга и бесплатные напитки в офисе — всё это хорошо звучит во время собеседований, но не способно действительно заинтересовать сотрудников в процессе работы. Чтобы не только привлечь людей, но и удержать их в компании, необходимо задуматься о том, что же такое гармония.

Когда-то, что вы делаете, соответствует тому, кто вы есть на самом деле (или кем вы хотите быть), это и есть гармония. Вы достигаете ее, если ваша работа имеет смысл и значение для вас лично. В течение двадцати лет я внимательно выслушивала лидеров из корпоративного, некоммерческого и государственного секторов, помогала им на этапах резких перемен в их карьере — и раз за разом наблюдала разрушительные последствия дисгармонии, несоответствия цели, действий и представлений окружающих об успехе. Я поняла, что настоящий успех складывается из четырех элементов, которые позволяют людям идти своим собственным путем, лучше справляться с работой и получать удовольствие от жизни. Составляющими гармонии являются **призвание, чувство связи, вклад и контроль**.

**Призвание,** или стремление к цели всей вашей жизни, подобно сильному гравитационному притяжению. Это может быть бизнес, который вы хотите построить; лидер, который вдохновляет вас; общественные проблемы, которые вы хотите решить. Иными словами, призвание — это та цель, которой вы хотите служить.

**Чувство связи**дает вам представление о том, как ваша повседневная деятельность — решение поставленных задач, повышение прибыли компании или стремление к этой цели — связана с вашим призванием.

Под **вкладом** подразумевается понимание того, как ваша работа и бренд, который вы представляете, способствуют развитию сообщества, к которому вы хотите принадлежать. Вы также должны понять, как это помогает вам стать тем человеком, которым вы хотели бы быть, и вести тот образ жизни, к которому вы стремитесь.

**Контроль** определяет степень вашего влияния на выбор проектов, сроков, коллег и клиентов, ваш личный вклад в достижение общих целей. Это гарантия того, что ваша деятельность способствует вашему карьерному росту и увеличению заработка.

Каждый по-своему добивается гармонии. Наше уникальное представление о ней постоянно меняется в зависимости от возраста, этапов жизненного развития и приоритетов. Однако четыре составляющих гармонии остаются неизменными. Прежде чем покинуть работу мечты, в которой вы разочаровались, постарайтесь оценить, как слагаемые гармонии должны объединиться в единое целое в вашем конкретном случае. Это поможет найти такую работу, которая будет иметь ценность уже для вас, а не для кого-то другого.

**Об авторе. Лаура Гасснер Оттинг (Laura Gassner Otting)** — консультант, автор книги Limitless: How to Ignore Everybody, Carve Your Own Path, and Live Your Best Life.

# Хотите уволиться? Задайте себе шесть вопросов

**18 июля 2019**|**Элизабет Грейс Сондерс**

Дым выгорания вьется над вами: вы истощены, раздражены, вам кажется, что вы ничего не добились и вас не ценят. Вы всей душой желаете уйти с работы, но лучший ли это выход? В конце концов, только вы знаете, как правильно поступить в вашей ситуации. Но есть исследования, которые могут помочь вам определить, можно ли сохранить текущее место работы или несоответствие между вами и вашей нынешней должностью так велико, что пора искать новое.

Существуют разные модели, помогающие объяснить и спрогнозировать выгорание, которое, по решению Всемирной организации здравоохранения, теперь стало [официальным медицинским диагнозом](https://www.cnn.com/2019/05/27/health/who-burnout-disease-trnd/index.html). Одна из моделей под названием «Области трудовой жизни» из [исследования](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/), Кристины Маслач из Калифорнийского университета в Беркли и Майкла Лейтера из Университета Акадия) указывает на шесть областей, в которых вы можете столкнуться с дисбалансом, ведущим к выгоранию. Работая консультантом по тайм-менеджменту, я вижу, как некоторым людям удается добиться положительных сдвигов в одной или нескольких из этих областей и успешно удерживать эти позиции, в то время как для других дисбаланс оказывается слишком велик, и они решают, что пора двигаться дальше.

Ниже я перечислю шесть областей, дисбаланс в которых может привести к выгоранию, и способы, помогающие с ним справиться.

**Рабочая нагрузка.** Когда рабочая нагрузка соответствует вашим возможностям, вы можете эффективно выполнять работу, и у вас будет оставаться время на отдых и восстановление, а также профессиональный рост и развитие. Когда вы постоянно чувствуете, что перегружены, у вас нет возможностей восстановить баланс.

Чтобы преодолеть стресс, вызванный рабочей нагрузкой, оцените, насколько хорошо вы справляетесь со следующими задачами: планирование нагрузки, расстановка приоритетов, делегирование задач, способность сказать «нет» и избавление от перфекционизма. Если вы не делаете что-либо из перечисленного, постарайтесь улучшить свои навыки в этих областях тайм-менеджмента и затем оцените, как вы себя чувствуете. Для многих людей, особенно тех, кто стремится угодить другим, сокращение рабочей нагрузки может значительно снизить ощущение выгорания и обеспечить пространство для отдыха.

**Ощущение потери контроля.** Ощущение, что вам не хватает независимости, доступа к ресурсам и участия в принятии решений, влияет на вашу профессиональную жизнь и отрицательно сказывается на благополучии. Если вы чувствуете, что потеряли контроль, отступите на шаг и спросите себя: «Что именно вызывает у меня такое чувство?» Может быть, ваш начальник звонит вам в любое время дня и ночи, и у вас возникает ощущение, что вы должны постоянно быть на связи? Или приоритеты на работе постоянно меняются, и вам никак не удается добиться успеха? Возможно, вам просто вам не хватает предсказуемости с точки зрения физических или человеческих ресурсов, чтобы эффективно выполнять свою работу?

Спросите себя, что вы можете сделать, чтобы изменить эту ситуацию. Можно ли обсудить проблему с начальником, установить более четкие границы и не отвечать на сообщения ежедневно и круглосуточно? Можно ли договориться о том, что некоторые приоритеты будут оставаться постоянными? Сможете ли вы получить больше ресурсов, если сообщите о том, что вам необходимо? Рассмотрев эти вопросы, вы, скорее всего, увидите, как можно повлиять на рабочую обстановку, а что изменить невозможно, что бы вы ни говорили или ни делали.

**Вознаграждение.** Если вознаграждения за вашу работу не соответствуют объему прикладываемых усилий и времени, у вас может возникать чувство, что ваши инвестиции не окупаются.

В этих случаях следует определить, что именно вам нужно, чтобы почувствовать, что вас действительно ценят. Возможно, нужно попросить о прибавке к зарплате или повышении. Может быть, вы нуждаетесь в положительной обратной связи и личном общении с вашим начальником. Или, возможно, вам нужно воспользоваться преимуществами уже полученных вознаграждений, например, отгулами, заработанными во время особенно загруженного времени в офисе. Экспериментируйте, чтобы понять, какие вознаграждения делают ваши усилия стоящими, и есть ли возможность получать больше таких вознаграждений на текущей работе.

**Коллектив.** С кем вы работаете? Насколько отношения внутри коллектива обеспечивают поддержку и доверие? В большинстве случаев вы не можете выбирать коллег и клиентов, но вы можете улучшить отношения. В этом помогут такие простые вещи. Можно, например, спросить коллегу, как прошел его день — и действительно выслушать его. Или отправить кому-то письмо по электронной почте, оценив его презентацию. Или сообщить что-то неприятное в уважительной, неосуждающей манере. Выгорание может быть заразно (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21229404), поэтому чтобы повысить вашу личную вовлеченность, вы должны изменить настроение всего коллектива. Если вы обнаружите, что сделали все возможное, но другие не могут или не хотят улучшать отношения, можно задуматься и о смене работы.

**Справедливость.** Задумайтесь, считаете ли вы, что к вам относятся справедливо и беспристрастно. Признают ли ваш вклад, или других хвалят, а ваша работа остается незамеченной? Может быть, кому-то регулярно продлевают дедлайны или предоставляют дополнительные ресурсы, а вам нет?

Если вы чувствуете, что отсутствие справедливости усугубляет выгорание, для начала выскажитесь. Иногда люди не подозревают о своем предвзятом отношении или не предпринимают никаких действий, пока вы не скажете, чего хотите. Вы можете попросить, чтобы ваше участие в какой-либо деятельности отметили, дали провести часть презентации или выделили дополнительное время и ресурсы. Если вам по-прежнему кажется, что на вас реагируют небеспристрастно, об этом можно вежливо сказать: «Я заметил, что вот эта команда получила дополнительную неделю на работу над проектом, который изначально планировалось закончить в те же сроки, что и наш. Объясните, пожалуйста, почему такой вариант невозможен и для нашей команды?»

**Несоответствие ценностей.** Если вы высоко цените что-то, что не ценит ваша компания, у вас может значительно снизиться мотивация к старательной и упорной работе. Идеалы и мотивация, как правило, глубоко укореняются в людях и организациях. Оценивая этот элемент выгорания, необходимо тщательно обдумать, насколько важно для вас, чтобы ваши ценности соответствовали ценностям компании.

Также подумайте, сменили ли свои ценности лидеры вашей организации. Оглянитесь вокруг и спросите себя: «Как мой начальник, команда и организация принимают решения и инвестируют ресурсы? Устраивают ли меня мотивы, лежащие в основе этих решений? Открыты ли эти люди переменам?» Если у вас есть ценности, которых вы намерены придерживаться, а ценности влиятельных сотрудников организации отличаются от ваших, возможно, вам стоит поискать более подходящую компанию.

Причина выгорания лежит не просто в усталости. Это многосторонняя проблема, требующая многостороннего решения. Прежде чем уйти, хорошо подумайте, что именно способствует вашему выгоранию, и попытайтесь изменить ситуацию. Но если вы убедитесь, что несмотря на все усилия практически ничего не меняется, спросите себя: есть ли смысл оставаться или настало время уйти?

**Об авторе. Элизабет Грейс Сондерс (Elizabeth Grace Saunders)**— консультант по вопросам управления временем, учредитель компании Real Life E Time Coaching & Speaking и автор книг «How to Invest Your Time Like Money» и «Divine Time Management».

# Как уйти с любимой работы и почему ее не нужно любить

**30 ноября 2018**|**Жанпьеро Петрильери**

Возможно, вы по уши влюблены c первого взгляда. Или ваши чувства росли со временем. Одно можно сказать точно: у вас есть то, что все ищут, но редко кто находит, — любимая работа. И вы собираетесь с нее уйти.

Как такое может быть?

У вас отличная работа в прекрасной компании. Дело не в ней, а в вас. И это не минутный соблазн. Вы думали об уходе уже довольно давно. Даже если вы будете жалеть об этом, вы должны уйти. Время пришло.

«В конце концов, лучше уйти по собственному желанию», — повторяете вы себе. Пока у вас есть варианты. Вы слишком молоды, чтобы воспринимать уют и доброжелательность как должное, и видели, что случается с теми, кто расслабился. Однажды их бесцеремонно выкидывают ради нового талантливого сотрудника. Или их любовь постепенно переходит в самодовольство, и они начинают работать для галочки. Нет, вы не позволите подобному случиться и разрушить память о великой любви.

Это любовь, признайтесь себе. 100 лет назад Зигмунд Фрейд говорил, что для полноценной жизни нужно любить и работать. Похоже, сегодня мы должны любить работать. Нам больше недостаточно уважения, безопасности и денег. Мы хотим испытывать страсть, реализовываться, удивляться. Одним словом, нам нужна романтика.

Организации всерьез воспринимают это желание и делают все возможное, чтобы завоевать нас. Они больше не привлекают таланты исключительно с помощью материального вознаграждения. Их объявления о приеме на работу обещают, что мы найдем в ней смысл жизни. Мы вырастем. Мы будем частью сообщества и поможем изменить мир. Если повезет, у нас даже будет хорошая зарплата. Как тут не полюбить?

Ученые десятилетиями изучают, чем организации завоевывают нас. Это называется [отождествлением](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206308316059). Мы влюбляемся в компании, которые не только вознаграждают наши усилия хорошими соцпакетами, но и делают нас лучше.

Когда мы отождествляем себя с организацией, мы становимся тем, чем занимаемся. Наши мысли о себе включают ценности организации. Если я работаю в компании, отличающейся открытостью, тщательным подходом и предпринимательским духом, то и сам должен быть таким. Когда моя организация находится в лучах славы, мне кажется, что это и моя слава. Когда она переживает трудные времена, мне тоже тяжело. Как и другие виды романтических отношений, такая работа — самая здоровая и разумная зависимость.

Неудивительно, что мы не можем перестать думать о своей работе, и иногда из-за нее теряем голову. Все как в любви. Она требовательна. Она может поглотить. Но когда это счастливая любовь, мы чувствуем, что живем. Живем, пока эти чувства не угаснут.

Мне часто встречаются люди, разлюбившие работу или организацию, которую они любили раньше. Они идут на курсы для руководителей высшего звена так же, как пары обращаются к психологу, стремясь разобраться в своих смешанных чувствах. Я понимаю их, потому что иногда чувствую себя таким же. Мне знакомы сомнения, легкое чувство вины, страх. Может быть, я недостаточно терпелив? Справлюсь ли я? Смогу ли найти что-то лучше или хотя бы не хуже? И кем я стану, если уйду?

Иногда эти вопросы говорят о разрушительных чувствах к работе. Иногда — что угасающая влюбленность переходит в зрелую любовь. Часто происходит и то, и другое, но важно разделять эти признаки. Нужно понять, почему вы уходите, прежде чем начнете думать, как уйти достойно.

**Вот как определить, что романтические отношения с работой болезненны.** Вы много отдаете, но не получаете желаемого, и вас заставляют думать, что это ваша вина. Разрыв дается тяжело, даже если с вами плохо обращаются. Вы чувствуете себя заложником по экономическим и психологическим причинам. Вы хотите уйти, но понимаете, что не можете себе этого позволить и, если быть честным, даже не представляете себе такого.

**А вот как можно определить, что влюбленность переходит в зрелую любовь.** Страсть превращается в преданность, и вы осознаете это новое чувство. Вы не уверены, что стоит быть преданным работе. Как бы вы ее ни любили, она никогда не ответит вам взаимностью. Вы любите то, чем занимаетесь и кем стали на этой работе. Вы любите дело и людей, с которым взаимодействуете. Они заслуживают вашей преданности.

Если вы пришли к выводу, что вы с работой находитесь в болезненных романтических отношениях, есть только один способ достойно уйти — сделать это как можно скорее. Разберитесь, что вам нужно для поддержки — другая компания, группа хороших друзей — и режьте по живому. Рана заживет быстрее, чем вы можете себе представить. Если отношения не складываются только с некоторыми аспектами вашей работы, проведите между ними и собой четкую границу. Как только вы поймете, что без этой работы вам будет лучше, то сразу почувствуете свободу. Возможно, вы останетесь, но на других условиях.

Если у вас уже есть альтернатива (привлекательное предложение и поддержка окружающих), но вы все еще колеблетесь, возможно, дело в другом. Например, вы проецируете свою любовь к месту работы на саму работу. Дважды подумайте, прежде чем уйти. Сначала о том, что вам нужно оставить, а затем — без чего вы не можете уйти. Подумайте с грустью о том, что оставляете, и возьмите с собой необходимое.

Невозможно быстро и легко уйти с работы, которая сделала вас тем, кто вы есть, даже если она уже не та или вы переросли ее (или и то, и другое вместе). Даже не пытайтесь так сделать. Это будет выглядеть оскорбительно, и вы растеряете полученные знания. Не спеша попрощайтесь с людьми, местом и даже с вещами. Запомните последнюю выполненную задачу, общую встречу или вид из окна. Если будет вечеринка, вспомните прошлое. Пусть грусть идет рука об руку с праздником. Когда вас будут поздравлять, дайте понять людям, что сочувствие тоже не помешает. Испытывая печаль, вы будете спрашивать себя, не совершаете ли ошибку. Может быть, это и так, по крайней мере, такую возможность нужно учитывать. Но, возможно, это означает, что вы все делаете правильно.

Пусть работа научит вас последней вещи, которую нужно освоить, — наслаждаться утратой. Этот навык вам еще пригодится. В век мобильности способность двигаться дальше важна не менее, чем способность быть преданным работником. Едва ли вас сочтут талантливыми, если вы не будете уметь и то, и другое. Недостаточно уметь любить работу. Вы должны научиться уходить с нее. Любить тяжело, но уходить с достоинством — еще тяжелее.

Прощаясь с любимой работой, помните, что не нужно уходить налегке. Заберите с собой все, что можете, чтобы не оставлять на прежнем месте часть себя. Обратите внимание на дело, которое вы будете продолжать выполнять и далее, и мысленно отметьте, как оно сможет развиваться вне рамок прежнего места работы. Сообщите людям, с которыми хотите поддерживать отношения, о своем желании и о том, что ваше общение может развиваться по-новому. Если вы уже знаете, как это будет происходить, то всем будет комфортнее, когда вы скажете об этом вслух. А если вам нравится составлять списки, обязательно составьте один – из задач и людей, которых хотите сохранить в своей жизни.

И, наконец, посмотрите на свою прежнюю компанию. Пусть вы решили уйти, но вы можете сохранить привычки и ценности, приобретенные в ней. В этом вся прелесть отождествления: вам не нужно возвращать этот капитал в отличие от ноутбука и бейджа. Многие с теплом вспоминают время, проведенное в организации, из которой они давно ушли, и остаются лояльными к ней, потому что она помогла им понять, кто они, что могут и куда идти дальше. Мы с Дженнифер Петрильери придумали для таких организаций термин [«отождествляющие организации»](http://gpetriglieri.com/wp-content/uploads/2017/01/identity_workspaces_AMLE_2010.pdf). Современные кадры находят их привлекательными именно потому, что они [помогают нам](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0001839217720930) чувствовать себя мобильными.

Иногда необходимо уйти из компании, чтобы любить то, что вы делаете, сильнее. Достойная любовь требует того, чему не может научить ни одна организация, — способности быть в одиночестве. Когда мы обретем ее, любовь перестанет быть необходимостью и станет радостью. Мы сможем устанавливать четкие границы, которые помогут стать ближе к другим и к своей работе, не отдавая всего себя. Когда мы можем быть одни, мы становимся менее уязвимыми. Мы можем действительно быть преданными, ведь мы не пленники.

Я думаю, что не стоит любить место работы или организацию. Повторюсь: они не ответят вам взаимностью. Но если организация помогает вам найти дело и людей, заслуживающих любви, стоит отдать ей должное, пока вы работаете в ней, и с удовольствием вспоминать об этом после ухода.

**Об авторе. Жанпьеро Петрильери (Gianpiero Petriglieri)** — эксперт по организационному поведению, доцент INSEAD. Врач и психиатр по образованию, исследует и практикует развитие лидерских качеств.

# 10 главных ошибок при увольнении

Меняя работу, люди иногда совершают такие поступки, о которых жалеют годами. Эксперт по карьерным вопросам Линн Тейлор объяснила Business Insider, как увольняться, чтобы потом не было мучительно больно.

**Не объявляйте об уходе раньше времени**

Пока нет железного подтверждения, что вас берут на новое место, держите язык за зубами. В идеале стоит сообщать об увольнении тогда, когда вы получаете письменный оффер от нового работодателя. Ведь любые устные договоренности, какими бы железными они ни казались, иногда срываются в последний момент.

**Не вздумайте шантажировать работодателя**

Рассказывать, что вас якобы пытается перекупить другая компания, — плохая затея. Во-первых, босс легко может понять, что вы блефуете. Если, конечно, вы не обладатель «Оскара» за роль хотя бы второго плана. Во-вторых, он действительно может развести руками и пожелать вам удачи на новом месте. Наконец, даже если дело и выгорит, у вас будет репутация человека, который все равно уволится при первом удобном случае.

**Сначала сообщите боссу, потом остальным**

Руководителя можно обожать или ненавидеть, но он должен первым узнать о вашем уходе — таково неписаное правило делового этикета. И поверьте: стоит по секрету шепнуть об увольнении кому-нибудь из коллег — и слухи тут же начнут распространяться приблизительно со скоростью света.

**Старайтесь не ругать компанию и сотрудников**

Когда заявление подписано и начинается отсчет последних дней, может возникнуть желание рубить правду-матку, да так, чтобы щепки летели. На самом деле вы не знаете, прощаетесь ли с коллективом навсегда, не появятся ли в будущем новые точки пересечения. Деловой мир меньше, чем многие думают. Так зачем сжигать мосты?

**Рекрутинг отложите на потом**

Если у вас прекрасная команда и вы хотите перетянуть ее за собой на новое место, едва ли стоит затевать собеседования не отходя от кассы — пока сами не уволились. Это слишком рискованно, к тому же иногда чревато юридическими последствиями.

**До конца соблюдайте корпоративные правила**

Вы являетесь штатным сотрудником до последнего дня и получаете прежнюю зарплату. Поэтому должны работать более-менее в обычном режиме. Дважды подумайте, прежде чем на прощание выписать подчиненным премию с барского плеча или, например, оставить компании сюрприз в виде скачка своих представительских расходов.

**Подготовьте операцию «Преемник»**

Последнее впечатление о сотруднике может оказаться не менее важным, чем первое, и сыграть роль в карьере. Поэтому постарайтесь уйти красиво. Например, на передачу дел иногда требуется больше времени, чем отведенные законом две недели. Значит, нужно уведомить руководителя заранее, чтобы он успел все организовать. И не лишним будет порекомендовать кандидата на ваше место, если такой есть на примете.

**Перенесите с компьютера личную информацию**

Конечно, в идеальном мире все, что не связано с должностными обязанностями, и не должно храниться на офисном ПК или на рабочем планшете. Но в мире реальном там наверняка найдутся и письма в почтовой программе, и файлы в папках, имеющие личный характер. Не забывайте, что все это вместе с техникой перейдет вашему преемнику.

**Советуйте, показывайте, предупреждайте!**

Давайте ценные указания тем, кто подхватит начатый вами проект или возьмет на себя руководство подчиненными. Сделайте так, чтобы отряд не заметил потери бойца и рабочий процесс не застопорился. Если вы перед уходом об этом позаботитесь, вас потом не будут дергать с разными уточняющими вопросами.

**Расставайтесь на позитивной ноте**

Поблагодарите руководителя за приобретенный опыт, подчиненных за поддержку, коллег за сотрудничество. Позовите всех на пиццу в техотдел или на вечеринку в престижный клуб — в зависимости от масштаба личности, зарплаты и корпоративных традиций. Отнеситесь к этому как к инвестициям в свое будущее, ведь любой бывший коллега может появиться в вашей жизни вновь — в качестве клиента, партнера или даже босса.

# Как избежать рисков при увольнении: пошаговый мануал

Эта статья будет полезна в ситуации, когда вы в силу определенных причин уже приняли решение уходить, но у вас еще нет на руках job offer с будущего места работы, при этом у вас с работодателем относительно позитивные отношения. В других менее приятных ситуациях, когда вы в состоянии выгорания, вас «хотят уйти», у вас конфликт с коллегами и/или Big Boss либо вы хотите использовать перспективу своего ухода как инструмент для достижения других целей, рекомендации и логика действий будут другими.

Увольнение — процесс крайне деликатный, с огромным количеством «подводных камней». Уволиться красиво — это целое искусство.

Итак, вы приняли решение и думаете: «Как уйти?» Мысли об этом не дают покоя. Чтобы ответить на этот вопрос, представьте себе, что будет значить для работодателя услышанная от вас новость.

Для 99,9% работодателей это будет значить следующее:

* де-факто вы ставите крест на его ожиданиях относительно ваших результатов работы; корпоративы, тренинги, офисные плюшки — все это было зря, вы все равно уходите;
* ко всем насущным проблемам теперь еще нужно быстро «тушить пожар» и искать вам замену, которую потом учить, адаптировать несколько месяцев, и то не факт, что полноценная замена состоится;
* права была финансовый директор, когда говорила полгода назад, что вам зарплату можно и не повышать, и т. д., и т. п.

К сожалению, это именно так, в бизнесе люди — это ресурс, точнее human resource. Поэтому как человек, защищающий в первую очередь интересы сотрудника, рекомендую вам не спешить ставить работодателя в известность о вашем карьерном решении. Даже если, как вам кажется, вы в прекрасных отношениях с самым добрым Big Boss в мире, никто не знает, как он отреагирует именно на ваше решение. Ведь ваша ближайшая карьерная задача — красиво расстаться, чтобы сохранить отношения, это стратегически важно. Не ставьте работодателя в неудобное положение и не огорчайте его раньше времени, по нескольким причинам.

**Риск первый: неопределенность**

Работу вы еще не нашли, и не знаете, когда найдете, сделаете ли выбор из полученных предложений. Вы можете не найти интересующих вас условий на рынке труда и будете вынуждены просить вас простить за то, что усомнились в «лучшести» вашего настоящего работодателя. На офисной кухне станете примером лузера, а для BigBoss в диалогах с подчиненными — причиной его откровенного доминирования.

**Риск второй: точка невозврата**

Вы запустите процесс поиска и подбора замены, и чем ближе он к завершению, тем тяжелее его остановить. Как говорится, назад дороги нет, и в отношениях с Big Boss тоже. В совокупности с риском первым это катастрофа — ваша замена уже стоит с трудовой у порога, а вы с натянутой улыбкой изображаете беспечность.

**Риск третий: фактор Big Boss**

Скорее всего, вы сразу потеряете если не расположение, то интерес к вам со стороны Big Boss, и это в лучшем случае. В худшем может быть токсичная реакция, несущая моральные и финансовые потери: препятствование увольнению, отсрочивание даты увольнения, задержка в расчетах (особенно если зарплата «черная» или «серая»), надуманные штрафы, придирки, моббинг, невыдача трудовой книжки и т. д. Мой опыт включает ряд случаев, когда образ доброго Big Boss переживал дичайшие трансформации прямо на глазах изумленных сотрудников.

**Риск четвертый: потеря важных коммуникаций**

Дружба с «чужим», а таким вы станете для части коллектива, как только заявите об уходе, несет карьерные риски для лояльных к руководству и компании сотрудников. Они могут вычеркнуть вас из своей коммуникации, причем так внезапно, что вы удивитесь, а среди них может быть много успешных и грамотных специалистов, поддерживать отношения с которыми и целесообразно, и полезно.

**Риск пятый: скелеты в шкафу**

Никто на 100% не знает, как будут увольнять именно его. Ответ лежит в политической плоскости. Руководство может захотеть использовать ваш уход в своих целях. Вам могут вручить ответственность за проваленную задачу с негативными последствиями для компании, и пустить слух, что уход — инициатива руководства.

**Риск шестой: провал резидента**

Такое случается довольно часто: когда вы, будучи еще сотрудником, ведете скрытый поиск работы. Молчите и думаете, что никто ничего не замечает. Парадокс в том, что в большинстве случаев изменится ваше поведение, реакции и отношение к привычным вещам. Сам сотрудник, как правило, этого не замечает, а со стороны очень заметно: повышение активности или безразличие, смелость в высказываниях, частые отсутствия в рабочее время, скрытные переговоры по мобильному и т. д.

Избежать рисков можно, соблюдая ряд рекомендаций.

**Подготовка. Что делать?**

Держите в тайне ваши намерения, от всех, даже друзей. Думать о себе в такой ситуации не будет проявлением эгоизма, это мера безопасности. К тому же, друзья тоже имеют друзей, и часто в других подразделениях, слухи остановить невозможно, их можно только запустить. Скажете, когда все сложится.

Увеличьте объем и качество общения с нужными и интересными для вас коллегами, это поможет в сложный момент предложить им в целях их же безопасности продолжить коммуникацию в мессенджере и не афишировать ее.

Держите себя в руках, контролируйте эмоции. Свяжите изменения своего настроения (поведения) с каким-то событием из жизни, тщательно легендируйте причины своего отсутствия.

**Подготовка. Чего не делать?**

И не в коем случае не начинайте сводить счеты или устраивать поиски правды. Прошлые обиды должны остаться в прошлом, никаких претензий к остающимся. Мир тесен, и репутация скандалиста вам только навредит. Помните офисную мудрость: сегодня работодатель или коллега, а завтра рекомендатель. Рекомендации часто решают многое.

**Я ухожу. Что и как?**

Подготовьтесь к беседе, на которой объявите о своем уходе. Найдите причину и формулировки, не затрагивающие эго компании и ее руководства, это сгладит эмоции. Продумайте об условиях расставания: количество дней отработки, расчет и выплата бонусов, статья, по которой вы будете уволены, разного рода компенсации и взаиморасчеты. Зная, как это происходило с другими, можно понять, чего ожидать вам и как построить беседу, чтобы достичь нужных договоренностей.

Подайте правду о своем уходе деликатно, скажите, что вам очень жаль, но вам сделали предложение, от которого вы не смогли отказаться. Скажите так, чтобы было понятно, что настоящая компания этого дать не может. И вам очень жаль, но ваша миссия здесь закончена и пришло время идти дальше.

Можно рассказать о деталях своего ухода, но в вопросах, особенно которые легко будет проверить после вашего ухода, обманывать точно не стоит.

Условия расставания в деталях примите на встрече или в ближайшее после нее время.

Кстати, коллективу тоже нужно будет объяснить причину ухода, которую каждый коллега примерит на себя, и получит подкрепление своим внутренним конфликтам и претензиям к компании. Поэтому, чтобы избежать лишних слухов и потери мотивации сотрудниками, совместно с Big Boss выработайте устраивающую всех причину увольнения.

Будет правильно дать Big Boss гарантии полноценной передачи должности и сопровождения на удалении принятого на ваше место сотрудника.

Передайте дела и должность в полном объеме и поддержите первое время своего преемника. Это охарактеризует вас как человека порядочного, и эта ваша характеристика останется в корпоративном бессознательном компании, оставив вам шанс на возвращение.

Чтобы передать дела, разделите свою зону ответственности на самостоятельные блоки, которые могут выполняться параллельно или последовательно: рекрутинг, адаптация, обучение, мотивация, корпоративы, кадровое делопроизводство и т. д. Все, что можно, передайте библиотекой файлов и архивом выполненных задач. В личной коммуникации с помощью status report передайте текущие задачи и пошаговый алгоритм выполнения типовых обязанностей и задач.

Ну и вишенка на тортике — последний рабочий день. Начните его с рассылки прощального письма сотрудникам, клиентам, подрядчикам. Слова прощания сопроводите искренней благодарностью за совместную работу и пожеланиями дальнейших успехов. А также пригласите всех на прощальный фуршет, на котором вспомните душевные и веселые истории о ваших с коллегами достижениях.

# Как уволиться с максимальным выигрышем для себя?

Уход с работы — это стресс. Это прыжок в неизвестность и начало больших перемен. Неважно, уволились вы сами или вас попросили уйти. В любом случае вы можете испытывать чувство тревоги, даже если вас ожидает новое место работы. Как не дать увольнению пошатнуть уверенность в завтрашнем дне и уйти с работы максимально комфортно?

[**Алёна Владимирская**](http://www.psychologies.ru/profile/alena-vladimirskaya-305/)

Чтобы не стать заложником увольнения и уйти с работы максимально комфортно, необходимо учитывать два нюанса процесса увольнения: экономический и психологический.

Что нужно знать об экономических выгодах?

* Если вы увольняетесь по собственному желанию, вы в любом случае получите ровно то, что недополучили — например, компенсацию за оставшийся отпуск, премии за прошлый период.
* Если вы увольняетесь по соглашению сторон, вы, скорее всего, получите 3–4 месячных оклада — это обычная практика, принятая в России. Впрочем, соглашение сторон может быть любым — в том числе подразумевать большее или меньшее количество окладов, а то и вовсе полное их отсутствие.
* Если вас сокращают, то по закону вас обязаны уведомить за три месяца до момента сокращения и выплатить 4 оклада.

**Увольнение по собственному желанию** — это любое увольнение, которое инициирует сотрудник. Вы приходите и говорите: «Я не хочу больше у вас работать». Отрабатываете две недели, в последний день вам выдают трудовую книжку, перечисляют деньги на счет, и все — вы спокойно уходите.

Обычно сотрудника принуждают к увольнению по собственному желанию, используя самые разные психологические приемы

**Увольнение по соглашению сторон** — вопрос переговорный. Чаще всего этот тип увольнения инициирует компания, когда она не может сократить сотрудника, но по какой-то причине хочет от него избавиться.

В этих случаях компания обычно говорит: «Да, мы хотим заменить вас на кого-то другого или хотим сделать что-то другое. Вот, берите деньги, которые компенсируют все неудобства от увольнения, плюс те деньги, что вы уже заработали, спасибо, до свидания».

К сожалению, довольно часто компании хотят сэкономить. Они пытаются решить вопрос не соглашением сторон, а начинают всячески «выдавливать» человека с работы. Обычно сотрудника принуждают к увольнению по собственному желанию, используя самые разные психологические приемы — от морального давления до скандалов и даже угроз.

В подобных случаях вы всегда должны помнить и понимать, что Трудовой кодекс полностью на вашей стороне

Если вы не прогуливаете работу и не совершаете каких-то противоправных действий (не крадете, не нарушаете условия договора, не разглашаете коммерческую тайну), то уволить вас будет очень сложно.

Все эти угрозы — «Я вас уволю за несоответствие должности/за то, что вы плохо выполняете свои обязанности» — крайне сложно оформить юридически.

Если вы действительно работаете хорошо, то доказать вашу несостоятельность как работника и профессионала будет практически нереально. Именно поэтому людей и пытаются выдавить морально.

Мой совет — никогда не поддавайтесь на психологический шантаж и не лишайте себя своих же денег.

Есть и вторая сторона увольнения — моральная. Как получить психологическую выгоду с факта ухода с работы?

**Во-первых, расходиться надо хорошо.** Это значит, что если вы уходите по собственному желанию, будет правильным качественно передать все дела. Желательно предупредить работодателя заранее — не за две недели, можно и пораньше, — чтобы он смог найти вам замену.

Нелишним будет сказать, что вы будете оставаться на связи какое-то время. Оставьте свой номер телефона и адрес электронной почты, чтобы новый человек мог вам позвонить-написать и что-то уточнить. Конечно, на эти письма и звонки надо отвечать.

**Во-вторых, объективно оцените свое место работы и дайте адекватную обратную связь.**Есть такая процедура — опрос тех людей, которые работали в компании. Проводят ее чаще всего HR, чтобы выяснить, что именно работнику не нравилось. Во время опроса можно говорить совершенно объективные вещи. Назовите причины, по которым уходите.

Но избегайте негатива и критики, особенно в виде «Вы все тут плохие, а я в белом пальто. Компания у вас дурацкая, начальник дурацкий, и вообще». От этого стоит воздержаться.

Что говорить? Что есть моменты, на которые стоит обратить внимание, чтобы компания работала лучше. Обратная связь должна быть конструктивной.

Если вы расстаетесь со скандалом, мелодраматической ноткой или обвинениями, это в первую очередь плохо скажется именно на вас

**В-третьих, ни в коем случае не надо критиковать** (особенно публично в соцсетях!) бывшего работодателя. В момент ухода это бывает сложно — эмоции у всех часто зашкаливают, — но лучше приложите усилия и всячески постарайтесь сдержать себя.

Для чего это нужно? Дело в том, что любой профессиональный мир, даже если сейчас вы так не считаете, на самом деле конечен и цикличен. Вы еще не раз — особенно если вы только начинаете карьеру — столкнетесь с людьми, которые были вашими сотрудниками, коллегами или начальниками, на другом месте работы. Взаимосвязаны все!

Люди будут спрашивать друг у друга о вас. Поэтому, если вы расстаетесь со скандалом, мелодраматической ноткой или обвинениями, это в первую очередь плохо скажется именно на вас. Вас будут обходить стороной. Вам это нужно?

**В-четвертых, не бойтесь.** Даже если вы ушли не сами и вообще не были готовы к такому повороту событий, ничего страшного! Уход с работы — такой же естественный процесс, как и начало работы. И найти новую работу можно.

Главное, помните, что если вам приходится сложно на пути к карьере мечты, то лучшее, что вы можете сделать, — это попросить помощи. Не можете справиться сами — приходите к нам! Мы знаем, как работает рынок вакансий.

**Об авторе**

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

# 9 причин уволиться с работы как можно быстрее

Нужно ли увольняться с работы, чтобы зарабатывать больше? Определенно. Стоит ли увольняться, чтобы профессионально расти? Именно так. Но есть и другие причины уйти. И все они попадают под одну широкую категорию: “Жизнь слишком коротка”. Она слишком коротка, чтобы каждый день возвращаться домой с чувством неполноценности, работать на ужасного босса, чувствуя себя предметом в аренде или кем-то совершенно незначимым. Жизнь слишком коротка, чтобы не быть счастливым настолько, насколько это возможно. Вдохновитель LinkedIn Джеф Хейден назвал восемь причин, по которым пора перестать быть ничтожеством и начать поиски лучшей жизни.

“Допустим ваша взрослая дочь говорит вам: “Я ненавижу свою работу. Мне скучно, я разочарована и чувствую, что движусь в никуда”, – вы посоветуете ей найти другую работу? Так может вам самим стоит об этом задуматься?

**Ваш вклад не ценится, а то и вовсе не нужен**

У каждого человека есть идеи. И все мы любим, когда наши идеи воспринимаются всерьез и оказывают серьезное влияние на общее дело. Чувство того, что все это благодаря вам – очень вдохновляет.

Но когда ваш босс или коллеги отвергают, а то и высмеивают ваши идеи, это демотивирует. В какой-то момент вам становится все-равно. Но жизнь слишком коротка, чтобы было все-равно.

**Вас критикуют при всех**

Все мы нуждаемся в конструктивной критике, иногда даже в небольшом пинке под зад. Каждому из нас иногда нужно напомнить, что мы способны на большее, и подсказать, что нам для этого нужно сделать.

Но все это должно звучать с глазу на глаз. Жизнь слишком коротка, чтобы каждый день ждать новых унижений от начальства на виду у всего коллектива.

**Вас никогда не благодарят**

Все нуждаются в благодарности. Мы должны знать, когда мы что-то делаем правильно (и даже те, кто не очень хорошо справляется, иногда заслуживают благодарности). Жизнь слишком коротка, чтобы ваш вклад в общее благо не ценили по-достоинству.

**Ваш босс работает не с подчиненными, а под начальством**

Знаете, есть такие типы менеджеров, которые, вместо того, чтобы вести за собой подчиненных, только и делают, что ходят по пятам за вышестоящим начальством и виляют хвостом. Складывается такое впечатление, что ваша единственная задача – способствовать тому, чтобы вашего босса больше хвалили и поскорее повысили.

Хороший менеджер знает, что если его команда добивается успеха – и каждый член команды успешен по отдельности – то сам менеджер также будет успешен. Жизнь слишком коротка, чтобы развивать карьеру своего босса в ущерб себе.

**У вас нет цели**

Каждый хочет чувствовать себя частью чего-то большего. Каждый хочет думать, что влияет не только на общий результат, но и жизнь людей вокруг себя. Жизнь слишком коротка, чтобы каждый день возвращаться домой, чувствуя, что ты работал, но так и не сделал ничего значимого.

**Вы чувствуете себя винтиком**

Нет незаменимых людей. В конце концов, мы все работаем за деньги. Но помимо этого, мы все хотим работать не только ради денег. Мы хотим работать за уважение и восхищение. И с людьми, которых мы уважаем и которыми восхищаемся.

Если ваш шеф время от времени не останавливается возле вашего стола, чтобы спросить о семье, самочувствии или поинтересоваться, не нужна ли вам помощь, значит вы – всего лишь винтик в большой машине. Жизнь слишком коротка, чтобы быть всего лишь винтиком.

**Вы ни грамма не взволнованы, идя с утра на работу**

Каждая работа иногда утомляет и раздражает (уверен, даже Ричарда Брэнсона не радуют некоторые вещи). Но в каждой работе должны быть и радостные моменты. Или волнующие моменты. Или вызовы. Или какие-то аспекты, которые заставляют вас думать: “Скорее бы добраться до стола и начать это делать”.

Жизнь слишком коротка, чтобы тратить ее на ежедневное ожидание конца рабочего дня.

**Вы не видите будущего**

Каждая работа должна куда-то вас вести. Лучше всего, к повышению, или хотя бы к возможности научиться чему-то новому, принять какие-то вызовы, чувствовать, что завтра будет лучше, чем сегодня. Достойный босс старается улучшить будущее своей компании. Хороший босс старается также улучшить будущее своих сотрудников, в особенности если некоторые из этих сотрудников, в конце концов, станет для компании кем-то большим. Жизнь слишком коротка, чтобы жить без надежд.

**Вы думаете, что не можете делать ничего другого**

А это самая лучшая причина уволиться с работы. Я знаю, что вы думаете – “Я никогда не найду что-то лучше”. Или “там, где я живу, нет вообще никакой работы”. Или “Я слишком много времени вложил в эту компанию/карьеру/индустрию”. Все это правда, если вы позволите этому быть правдой.

Вы способны на лучшее. Вы способны на много чего. Просто надо верить в себя, верить в свою креативность, настойчивость попробовать что-то новое, стать лучше, счастливее и полноценнее. Жизнь слишком коротка, чтобы оставаться на месте вместо того, чтобы делать все возможное ради лучшей жизни. И теперь ваша очередь выбирать”.

# Нужно ли вам уйти с текущего места работы

* Пэтти МакКорд – бывшая руководительница отдела поиска талантов в Netflix. Сейчас она занимается собственным консалтинговым бизнесом.
* Недавно МакКорд опубликовала свою новую книгу – «Сила: построение культуры свободы и ответственности».
* Она изобрела алгоритм для определения того, подходит ли вам ваша нынешняя работа: вы делаете то, что любите, то, в чем вы хороши, и то, что нужно компании.
* Прежде чем решиться на уход с работы, следует ответить на несколько вопросов.

«Когда мне нужно уйти с моей работы – или мне лучше остаться?» - подобный тип карьерных вопросов обречен на вечные споры.

Прекрасная зарплата. Но скучная работа. Классные коллеги. Но ужасный начальник. И так далее.

У Пэтти МакКорд есть решение этой проблемы.

МаКорд была руководительницей отдела по поиску талантов в Netflix, а сейчас она руководит собственным консалтинговым бизнесом. Недавно она опубликовала свою новую книгу: «Сила: построение культуры свободы и ответственности», в которой описала лучшие практики для управления людьми.

Ближе к концу книги МакКорд делится собственным алгоритмом, которым могут воспользоваться менеджеры для того, чтобы определить, является ли сотрудник хорошим дополнением для команды. Сами же сотрудники могут взять этот алгоритм на вооружение, чтобы определить стоит ли им уходить с текущей работы и когда следует это сделать. Вот этот алгоритм:

Любит ли человек свою работу, действительно ли он хорош в этом деле, и нужен ли команде такой сотрудник?

Я также лично побеседовала с МакКорд, и она описана мне три сценария, в которые может перерасти этот алгоритм.

Иногда, говорит она, «Вы делаете всё возможное, делаете то, что действительно приносит вам удовольствие, но компании абсолютно всё равно на ваши старания».

В других случаях – «Вы занимаетесь работой, которая у вас получается, но вы просто её не любите».

В остальных случаях «Вы работаете каждый день на износ, но и сами понимаете, что это не приносит желаемых плодов».

Если любой из этих сценариев звучит для вас знакомо, то, возможно, пришла пора уходить.

**Решение о том, когда именно уходить с работы, зависит от ваших жизненных обстоятельств.**

Главная сложность при использовании этого инструмента для принятия решений заключается в том, что «обстоятельства вокруг вас во время принятия решения меняются буквально постоянно», говорит МакКорд.

Например, на заре своей карьеры вы могли не хотеть ничего большего, кроме как работать 24 часа 7 дней в неделю над тем, что приносит вам удовольствие. Когда вы становитесь старше, у вас могут появиться новые ответственности, которые требуют к себе внимания; «вы можете захотеть завести друзей за пределами того круга, в котором вы работаете каждый день».

В таком случае, если ваша компания вынуждает вас оставаться на работе каждый день до 8 часов вечера, то это явно не ваш вариант.

С другой стороны, говорит МакКорд, если компания начинает смещаться в другую сферу или меняет свои цели, то ваша работа может перестать быть критически важной. (МакКорд говорит, что это наиболее распространенный сценарий, с которым ей приходилось сталкиваться).

Алгоритм, разработанный МакКорд, не обязательно приводит вас к ответу да/нет – по крайней мере, не сразу. Но это хороший способ прояснить самые важные компоненты вашего идеального рабочего процесса, а заодно помогает упростить такие важные карьерные решения.

# 5 вопросов, которые вы должны задать себе, прежде чем уходить со своей работы

* Существует пять вопросов, которые вам следует задать себе, когда вы решаете – уходить со своей работы или оставаться.
* Ответы на эти вопросы помогут определить, испытываете ли вы временные трудности или проблему следует решать радикально.
* Вполне возможно, что ваши личные ценности изменились и перестали совпадать с ценностями компании.
* Спросите себя, есть ли альтернативные варианты работы в компании или, может быть, вам помогла бы подработка на стороне.

У каждого из нас бывали плохие дни на работе – когда мы облажались, на нас наорали, нам пришлось кого-то уволить или мы упустили крупную сделку. Но бывали ли у вас плохие года?

В одном из недавних интервью с высокопоставленным руководителем, который приближался к выходу на пенсию, он сказал следующую вещь: «Я проработал здесь 31 год, из них только один был по-настоящему плохим».

Вы можете сказать: «Всего один из 31 – это классно! 97% лет его работы – это хорошие года».

Звучит это действительно неплохо, но сама идея провести такой плохой год, особенно когда вы находитесь в его разгаре, довольно тяжело воспринимается сознанием. И если давление на вас в такой ситуации очевидно, то как ощущают себя люди вокруг вас, особенно если вы занимаете руководящую должность?

Вопрос заключается в том, стоит ли это пережить или настала пора для изменений – чтобы ответить на него, необходимо предварительно задать себе следующие пять вопросов, которые позволят прояснить множество моментов.

**1. Плохая ситуация – временная или постоянная?**

Порой у всех бывают черные полосы – не важно, что это за компания или работа. Может быть, сейчас настал период, который вам или вашей компании нужно просто пережить?

Например, когда я работал в сфере страхования, к нам время от времени приходили с проверками, которые могли длиться несколько месяцев подряд. Это было очень сложно и нервно. Но проверки в итоге заканчивались, и жизнь вновь возвращалась в привычное русло.

Впрочем, вы можете попасть в ситуацию, когда ваш бизнес окончательно провалился, и поддерживать его больше нет никакого смысла. Например, в подобной ситуации оказался производитель чипов Imagination Tech, когда компания Apple, приносившая им всю основную прибыль, отказалась от их продукции в пользу чипов собственного производства.

**2. Есть ли у проблемы видимый конец?**

Если вы считаете, что плохие времена – дело времени, то когда, по вашим прогнозам, настанет их конец? Может быть, у вас на работе есть невыносимый коллега или начальник, который собирается уходить на пенсию через год? Или, может быть, ваша внутренняя система – просто кошмар, но в следующем году её заменят на новую? Или у вас наступил сложный финансовый период, поэтому вам нужно заработать денег? Находитесь ли вы в положении силы, можете ли вы повлиять как-либо на негативные стороны сложившейся ситуации?

Находиться посреди плохой ситуации, безусловно, неприятно, но пережить такие времена становится намного проще, когда вы хотя бы знаете, когда им настанет конец. От серьезной проблемы вы переходите к проблеме времени. Вам просто нужно переждать плохие времена, а затем дела вновь пойдут на поправку.

**3. Как вы воспринимаете реальность вокруг себя?**

Иногда после нескольких лет работы в хорошей компании вы начинаете терять чувство реальности. Хорошие стороны работы в такой ситуации начинают теряться, вы перестаете их ценить.

Мне повезло устроиться на работу в невероятную компанию, которая могла дать фору любому конкуренту в своей сфере. Новички, приходившие к нам в компанию, первые пару лет ходили с широкой улыбкой до ушей, пытаясь поверить в собственное счастье. Но затем наступал момент, когда они начинали воспринимать окружающие их достоинства как нечто само собой разумеющееся, что, конечно же, сильно разочаровывало. Особенно актуальна данная проблема для недавних выпускников колледжей, которые могил вообще нигде не работать до этого.

Некоторые из таких ребят уходили из компании, желая вернуть ту атмосферу, когда они были совсем новичками. Многие из них затем возвращались спустя несколько лет работы в других компаниях – мне не приходилось видеть ничего подобного до этого.

Поэтому, вполне возможно, что ваша проблема – лишь вопрос вашего восприятия окружающей реальности.

**4. Как соотносятся ваши новые ценности с ценностями компании?**

Когда наши личные ценности перестают сочетаться с ценностями компании, в которой мы работаем, такая работа быстро становится невыносимой. На эту тему имеется отличное выступление на TED Робин О’Брайан, которая была успешным журналистом в пищевой сфере. Сегодня она пропагандирует здоровые пищевые привычки в Америке, что полностью противоречит её прежней деятельности. По её словам, однажды она просто взглянула на публичные данные о здоровье американцев и о связи этих показателей с тем, как наша пища влияет на нас. После этого она просто не смогла продолжить работать на старом месте, потому что это вызывало конфликт с её новыми взглядами.

**5. У вас есть альтернативы?**

В конце концов, иногда куда важнее спросить себя, а есть ли вообще какие-то альтернативные выходы из этой ситуации?

Например, в вашей компании могут быть вакантными другие позиции, которые вы могли бы занять. Чтобы повысить свои шансы, вы можете побеседовать с людьми, которые уже работают на этой позиции или в этом отделе, изучить их работу, опросить их и наладить крепкий контакт, чтобы они связались с вами, если у них появится свободное место. Также вариантом решения проблемы может стать переезд в новый офис. У меня была сотрудница, который работал на одном месте почти десять лет. Когда она сменила офис, это буквально дало ей новое дыхание.

Если же у вас на данный момент нет возможности уйти на другую работу, то можно заняться её поиском прямо сейчас, не уходя с прежнего места. И даже если вам захочется уйти со своей работы прямо сейчас, то помните, что, во-первых, это обернется финансовыми проблемами, а во-вторых, как кандидат вы намного более привлекательны, когда уже имеете работу, чем когда у вас её нет. Безусловно, бывают ситуации, когда от вас это не зависит, но если у вас есть выбор – лучше остаться на работе, подыскивая местечко получше. Таким образом, ваше резюме будет смотреться выгоднее, а заодно освободит вас от вопросов по поводу того, откуда взялся временной пробел в вашей карьере.

Также можно найти стороннюю подработку, которая обеспечит вас финансово, но не оставит следа в вашем резюме. Возможно, ваша подработка даже сможет стать вашей основной работой.

В конце стоит сказать, что вы имеете все возможности, чтобы начать менять мир вокруг себя. Не важно, лидер вы или нет (но если лидер, то тогда тем более), не всегда именно вы являетесь источником проблем, но именно вы можете стать источником их решений.

# Стоит ли соглашаться, когда вас отговаривают от увольнения?

Вы решили уволиться с работы. Руководство предлагает повысить зарплату и улучшить условия труда, лишь бы удержать вас. Стоит ли поддаваться на уговоры или лучше не менять свое решение?

Как ни странно, но решать вопрос, оставаться ли, если вдруг начнут сулить золотые горы, или уходить при любом раскладе, нужно еще до того, как вы положите заявление на стол начальника. Для этого надо заранее понять, будут ли вас удерживать. Если считаете, что да, четко определите условия, при которых будете согласны работать дальше. Это поможет не растеряться при разговоре с начальником.

Многое зависит от того, что вами движет. Возможно, вас не устраивает зарплата, а повышать ее руководство не собирается. В таком случае инсценировка увольнения может стать своеобразной тактикой, и подчас успешной. На поиск и обучение нового специалиста компании придется потратить время, силы и деньги. Изменения на рынке вызвали резкий рост зарплат, и зачастую новые работники требуют больше, чем старые. И это может оказаться вам на руку.

Однако необходимо быть уверенным, что обещания начальства (например, повысить зарплату) не окажутся голословными и будут исполнены. Оговорите это четко. К примеру: «Итак, я забираю заявление об увольнении и в следующем месяце получаю не 25 тысяч рублей, а 35, правильно?» Если вы работаете в организации давно, то наверняка знаете, насколько серьезно начальство относится к собственным обещаниям. Помните, что лучше договоренность с руководством на бумаге, чем устная.

Другое дело, если ваше увольнение связано не с материальной стороной, а с профессиональной — например, вы мечтаете о карьерном росте и чувствуете в себе потенциал заниматься другой деятельностью, но здесь вам не могут предложить интересующую должность. Если решение уйти взвешенное и обдуманное, вряд ли стоит поддаваться на уговоры начальства.

Учтите, что организация, так же как и вы, заботится в первую очередь о собственном благополучии. Сотрудник, изъявивший желание уволиться, тем самым показывает нелояльность компании. Руководство будет понимать, что в любой момент вы можете уйти. Даже если оно постарается задержать вас, следует понимать, что ваши позиции в фирме серьезно пошатнутся. Каким бы ценным сотрудником вы ни были, компания будет искать достойную замену. Она может удерживать вас, чтобы выиграть время.

Важно иметь предельно адекватную самооценку, чтобы разобраться, почему вас не хотят отпускать. Оцените свой вклад в общее дело коллектива и потери компании в случае вашего ухода. Решить, как реагировать на уговоры, будет проще, потому что станут ясны намерения руководства.

Не исключено, что для того чтобы убедить вас остаться, шеф попробует задеть ваши чувствительные струны. К примеру, упрекнуть вас в предательстве. Отвечайте спокойно. Разграничьте личное и профессиональное. Сообщите, что принятое решение не связано с вашим отношением к начальнику или коллективу. Обозначьте главные причины, по которым меняете работу. Но если раньше ваше общение с руководством не было близким и доверительным, не стоит подробно объяснять, что заставило вас уволиться. Вас могут не так понять. Старайтесь вести себя так, чтобы сохранить корректные человеческие отношения и оставить о себе хорошее впечатление. Ведь, уходя на новое место работы, вы продолжите строить карьеру. И вам могут понадобиться полезные связи и хорошие рекомендации от бывших коллег и начальства.

[**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. Переводы 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) |  |