

Получение должности

В Digg я в конце концов стал руководителем, но нанимали меня не для этого. Только спустя десятилетие, когда я присоединился к Calm, компания пригласила меня на мою первую руководящую позицию. Если вы начнете изучать карьеры топ-менеджеров, вы найдете тех, кто номинально возглавил технологическое направление в 21 год, когда основал собственную компанию, и других, кто проработал более 30 лет, прежде чем занять управленческую должность.

Как показывают эти примеры, не существует единственно верного способа стать руководителем технологического направления. Однако чем больше историй вы слышите об успешном продвижении на лидерскую позицию, тем больше сходства в них вы обнаруживаете. Я соединил множество известных мне примеров карьерного успеха и собственный опыт и сформулировал часто повторяющуюся модель, которую обычно используют соискатели на руководящую должность.

В этой главе я расскажу:

- как принять решение о том, следует ли претендовать на руководящую должность;
- почему каждая ситуация поиска руководящей должности уникальна и как это повлияет на результат;
- как искать лидерские позиции внутри компании и за ее пределами;
- как вести себя во время довольно хаотичного собеседования с директором, ведь собеседования на должность руководителя среднего звена, которые вы ранее успешно проходили, были четко структурированы;
- как обсуждать условия контракта, поскольку вам, возможно, не приходилось делать это ранее, при заключении трудового договора в качестве обычного сотрудника;
- как принять решение, стоит ли соглашаться, если вы получили оффер.

Если вы начинаете поиск своей первой руководящей должности, эта глава даст вам четкую дорожную карту данного процесса.

ЗАЧЕМ СТАНОВИТЬСЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ?

Если вы впервые решились на поиск руководящей роли, у вас должен быть четкий ответ на вопрос, который вам будут задавать много раз: «Почему вы хотите стать руководителем?» Важно ответить на этот вопрос в первую очередь самому себе. Если вы не уверены в ответе, потратьте время на обдумывание его до тех пор, пока не добьетесь полной ясности. Возможно, вам поможет подготовленная мною анкета для проверки карьеры (<https://lethain.com/career-checkup>).

Однозначно правильного ответа нет, но вот несколько примеров от реальных людей:

- «Люблю приобретать новый опыт. Я напрямую подчинялся техническому директору на своих последних двух должностях и хочу сам попробовать себя в этой роли».
- «Мне нравилось работать в быстрорастущей компании, но я также скучаю и по управлению собственной небольшой фирмой. На руководящей должности я смогу объединить свой опыт стартапа с опытом работы в крупном бизнесе».

Обоснование не должно быть особенно детальным, достаточно чего-то позитивного, что показывало бы ваше воодушевление и квалификацию, подходящую для этой позиции. Не расстраивайтесь, если ваш ответ не будет глубоким, — существует не так уж много способов сказать, что это следующий логический шаг в вашей карьере. После того как вы запишете свое обоснование, обсудите его с несколькими коллегами или наставниками, которые уже занимали руководящие должности. Учтите их советы, и готово. (Если у вас нет таких коллег или наставников, проведите несколько холодных переговоров с руководителями компаний, где вы работали, и попробуйте получить рекомендации от них.)

Интервьюеры со своей стороны тоже захотят узнать, почему вы стремитесь к руководящей позиции, но не обязательно по той причине, которую вы ожидаете. Не то чтобы они были так уж падки на уникальные истории (хотя да, они, безусловно, запомнят выдающуюся); главное — они пытаются отфильтровать потенциально токсичных кандидатов: эгоистичных, завистливых, чрезмерно ориентированных на статус и раздираемых противоречиями.

ЕДИНСТВЕННЫЙ В СВОЕМ РОДЕ

Лимитированные предметы роскоши, выпущенные ограниченным тиражом, такие как премиальные автомобили, иногда маркируются уникальным серийным номером с указанием общего тиража. Например, вы можете получить пятый из 20 авто. Самое эксклюзивное изделие — единственное на планете. Этот предмет сделан на заказ, действительно индивидуален и уникален в своем роде.

Все высшие руководящие посты и процессы являются «единственными в своем роде».

Для линейных должностей собеседования обычно хорошо систематизированы, последовательны и структурированы. Иногда интервью на руководящую роль тоже имеют четкую структуру, но чаще всего нет. Если вы готовитесь к ним, полагаясь на свой предыдущий опыт, он может вас подвести.

Самое важное, что нужно помнить при продвижении на лидирующую позицию: существуют мануалы, истории успеха и даже статистика, но нет никаких правил. Избежать субъективности при найме руководителя вряд ли возможно. И вот что еще важно: многие начальники с готовностью расскажут вам, как у них тут все работает, но не будьте излишне доверчивыми.

Не стандартизирован не только процесс найма; обязанности, возлагаемые на высшее техническое руководство, в разных компаниях сильно различаются. Иногда они включают весь продакт-менеджмент, а иногда некоторые специфические технические области, напротив, исключаются. Работая с основателями компаний, ориентированными на технологии, вы можете шире привлекаться к решению организационных, а не технических задач, в то время как в «старом» бизнесе может быть минимум руководителей высшего звена с технологическим бэкграундом, и тогда будет более востребован ваш инженерный опыт. «Единственный в своем роде» означает, что возможно все — во всех смыслах.

ПОВЫШЕНИЕ ВНУТРИ КОМПАНИИ

Мало кто занимает свою первую руководящую должность благодаря продвижению внутри компании. Это происходит по нескольким причинам. Во-первых, там есть только одно место технического топ-менеджера, и оно обычно уже занято. Во-вторых, работодатели, ищущие нового руководителя на ведущую позицию, обычно нуждаются в каком-то особенном наборе навыков, которого нет ни у кого в имеющейся у них команде.

Даже в тех случаях, когда удастся получить повышение в собственной компании, добиться успеха оказывается нелегко. Новоиспеченным руководителям приходится продолжать делать то, что они делали раньше, будучи, например, техлидами (<https://lethain.com/tech-lead-managers>), и одновременно учиться выполнять свою новую работу. Им не избежать столкновений с другими кандидатами на повышение, которые раньше были просто коллегами, а теперь, не получив должность, чувствуют себя обделенными. Нередко эти проблемы становятся причинами увольнений, в результате которых компания остается без своих ключевых лидеров, причем случиться это может в особенно критический для нее момент.

Это не означает, что следует избегать внутреннего повышения или отклонять подобные предложения; просто при принятии решения учитывайте и плюсы, и минусы. Во многих отношениях продвижение внутри нынешней компании сложнее, чем при переходе в новую. Так что даже если вас постигнет неудача, не думайте, что вы не преуспеете в качестве нового руководителя в другой организации.

ПОИСК РУКОВОДЯЩИХ ВАКАНСИЙ В ДРУГОЙ КОМПАНИИ

Обычно такие вакансии не публикуются на сайте компании. Но прежде чем обсуждать, как подойти к поиску должности, давайте поговорим о том, как организации обычно находят кандидатов на руководящие позиции. Представим, что моя несуществующая компания Monocle Studios (<https://lethain.com/monocle-studios>) имела бешеный успех и мы захотели нанять нашего первого технического директора (СТО).

Как мы будем искать кандидатов?

1. Рассмотрим внутренних претендентов на эту должность.
2. Обратимся к знакомым в нашей профессиональной области и выясним, нет ли среди них заинтересованных перейти на эту позицию.
3. Попросим нашего внутреннего рекрутера подобрать кандидатуры. (Можно пропустить этот шаг, если в компании нет специалистов по подбору руководителей, поскольку подходы к поиску топ-менеджеров и линейного персонала различаются; кандидаты на руководящие должности, как правило, задают иные, чем рядовые соискатели, вопросы, что делает процесс их найма весьма неупорядоченным.)
4. Обратимся за помощью к нашим инвесторам, полагаясь как на их связи, так и на их команды по подбору персонала для своих компаний.

5. Найдем компанию по подбору руководителей, которая возьмет на себя все трудности поиска.

Конечно, не каждая компания ищет персонал таким образом, но это самая распространенная модель. Теперь вам, надеюсь, стало проще ответить на вопрос: «Как мне найти свою первую руководящую должность?» Быстрый ответ — связаться с рекрутером, в чьи компетенции входит подбор руководства, в идеале с тем, с кем уже работал кто-то из коллег. Но имейте в виду: при таком подходе вы, скорее всего, столкнетесь с вакансиями, которые по какой-то причине было сложно заполнить.

Важно подчеркнуть: самые желанные должности, на которые приглашает известный в своем кругу и всеми уважаемый генеральный директор, никогда не попадут в агентство по подбору руководителей. Если вы не будете участвовать в профессиональном нетворкинге и предпочтете держаться обособленно, полагаясь исключительно на рекрутеров, то почти наверняка будете выбирать из возможностей второго сорта.

Кстати, это вовсе не означает, что я против обращения к рекрутерам. Агентства, специализирующиеся на подборе топ-менеджеров, могут быть очень полезны. Хороший рекрутер проведет вас через весь процесс поиска и найма гораздо более эффективно, чем обычный менеджер по подбору персонала компании или инвестора. Я нашел свою первую руководящую должность таким способом, и большинство моих коллег тоже. (Обратите внимание, что ваши будущие союзники на рынке труда — это ваши сегодняшние сослуживцы, занимающиеся внутренним рекрутингом, поэтому подружитесь с ними, это принесет дивиденды как в вашем текущем найме, так и в ваших долгосрочных карьерных устремлениях.) Также, несмотря на сказанное выше, совершенно не обязательно, что на вакансию, которую старается заполнить директор лично, тут же находится кандидат: если вопрос не решается мгновенно, он спускается вниз и проходит по стандартному конвейеру.

Посмотрите на этот конвейер, и вы увидите много способов увеличить свои шансы получить руководящую роль. Вот пара основных: регулярно обновляйте профиль в LinkedIn (<https://lethain.com/executive-linkedin-profile>) и будьте вежливыми с рекрутерами, которые выходят с вами на связь. Это удивительным образом создает счастливые случайности при поиске работы. Также ваши знакомые должны знать, что вы в поиске. Они могут стать посредниками, если вы лично не знакомы ни с одним рекрутером.

Есть также компании (правда, число их невелико), которые открыто публикуют вакансии руководителей, и, конечно, нет ничего плохого в том, чтобы просмотреть и их. Но будьте готовы потрудиться и выяснить,

размещается ли вакансия публично, потому что компания принципиально ищет новые таланты (часто это хороший знак), или же она безуспешно прошла через всю воронку поиска, описанную выше (а это дурной знак). Большинство работодателей в таких случаях любят говорить о твердых принципах открытости, но нужно найти надежные подтверждения этому. Если же их нет, то такой шаг компании — скорее всего, следствие отчаяния от невозможности подобрать подходящую кандидатуру.

Наконец, если вы строите планы повышения в должности на несколько лет вперед, у вас есть время для основательной подготовки. Вы можете пойти на работу в крупную или быстрорастущую компанию, чтобы расширить сеть своих профессиональных контактов (подробнее об этом в главе 12); занять должность, которая позволит вам познакомиться с инвесторами компании и произвести на них хорошее впечатление своей работой (подробнее об этом в главах 12 и 15), и в будущем они обратятся к вам, когда возникнет необходимость в менеджерах высшего уровня; или, наконец, чтобы получить более релевантный опыт работы в растущем технологическом подразделении.

СОБЕСЕДОВАНИЕ

Собеседование на руководящие роли всегда немного сумбурно. Большинство кандидатов бывают удивлены тем, что оно часто кажется им менее эффективным и продуманным, чем их прежние интервью. Это потому, что ранее, когда вы претендовали на место инженера, с вами разговаривал технический директор — обычно опытный руководитель, прекрасно разбирающийся в данной теме. Но для принятия на высшую техническую должность с вами беседует человек без какого-либо инженерного опыта. То есть в первом случае вы встречаетесь со специалистом, который хорошо понимает вашу будущую работу, а во втором — с человеком, который никогда не работал на этой позиции.

Конечно, бывают исключения! Может случиться так, что ваш интервьюер был руководителем технического отдела на раннем этапе своей карьеры, но это крайне маловероятно. Довольно распространенный сценарий в стартапах — когда инженер-основатель проводит с вами собеседование на эту должность, планируя остаться техническим директором, а вам отдать роль вице-президента инженерного направления. Но даже в этом случае стоит отметить, что эта должность — своего рода дымовая завеса и у него, скорее всего, ограниченный опыт работы в качестве руководителя технического подразделения.

Следовательно, во время собеседований на высшую руководящую позицию вас будут оценивать, ориентируясь в большей степени на внешнее

впечатление, престиж компании, где вы работали, количество сотрудников, которыми вы управляли, на вашу коммуникабельность и способность разобраться в конкретных проблемах потенциальных подчиненных и коллег. Исходя из этого, мой совет: будьте внимательны к так называемым мелочам. На вопросы отвечайте быстро и вежливо, при ответах в первую очередь рассказывайте о рабочих ситуациях, выполненных задачах и действиях, которые привели к определенным результатам, — используйте метод STAR (Situation, Task, Actions, Results — ситуация, задача, действия, результаты) (<https://lethain.com/star-method>), чтобы ваши ответы были краткими и организованными; подготовьте вопросы, которые покажут, что вы понимаете, как работает компания, и в целом демонстрируете энергию и энтузиазм.

Процесс собеседования на руководящие должности обычно выглядит следующим образом.

1. Звонок рекрутера: ему нужно убедиться, что вы соответствуете минимальным требованиям, умеете общаться и не навредите его репутации при разговоре с генеральным директором (СЕО). Рекрутеры тщательно проверяют качество кандидатов, которых они выдвигают, и сделают все возможное, чтобы помочь вам проявить себя хорошо. Но и для вас это шанс понять, не столкнетесь ли вы с какими-то неприемлемыми условиями работы: например, неудобное расположение офиса, множество командировок и т. д.
2. Разговор с генеральным директором или другим лицом, принимающим решения: он будет оценивать вашу заинтересованность в должности и соответствие ей. Смотреть будут в первую очередь на ваш опыт, вашу подготовку к этому разговору, ваши коммуникативные качества и интерес к компании.
3. Серия бесед с генеральным директором или владельцем бизнеса, в ходе которой вы углубитесь в специфику работы и поймете ее приоритеты, а также ключевые требования к человеку, которого ищут на это место. Вы начнете лучше разбираться в деятельности компании, а они получат представление о ваших навыках, и вместе вы сможете понять, хорошо ли вы работаетесь. Точное содержание этих бесед спрогнозировать нельзя — оно зависит от личности генерального директора или владельца, но это даст вам понимание того, с каким человеком вам предстоит взаимодействовать.
4. Индивидуальные беседы с обширным кругом руководителей того же уровня и членов команды, которой вы будете управлять. Они сильно различаются в разных компаниях, но в них есть кое-что общее: чаще всего они плохо координируются, например одни и те же темы могут

подниматься несколько раз разными собеседниками. Это немного обескураживает. Как правило, это означает, что в компании не хватает человека с нужными авторитетом, опытом и энергией, который бы вложил в проектирование всего цикла отбора и найма. У меня такие интервью превращались в обсуждение общих вопросов, демонстрацию экрана (<https://increment.com/teams/do-engineering-managers-need-to-be-technical/>), дискуссии по архитектуре и все, что только можно себе представить. Что я могу сказать: двигайтесь вперед в меру своих возможностей.

5. Презентационная беседа с топ-менеджментом. Скорее всего, вас попросят провести часовую презентацию, описывающую ваш бэкграунд, точку зрения на то, что важно для развития бизнеса, ваше понимание того, на чем вы сосредоточитесь в новой роли, если вас наймут, и ваш план на первые 90 дней.

Вот несколько советов, которые я считаю эффективными для таких собеседований.

- Попросите интервьюера¹ дать обратную связь о вашей презентации до начала сессии.
- Спросите, какие действия других кандидатов были особенно хорошо приняты.
- Обязательно воспользуйтесь полученными советами.
- Определите, чему в презентации вы хотите уделить больше внимания (наиболее важные темы).
- Обязательно оставьте время для вопросов (а также предусмотрите дополнительный контент на случай, если закончите презентацию раньше).

Если вы скажете, что эти рекомендации на удивление расплывчаты и немного беспорядочны, то я с вами соглашусь. Прошли те времена, когда на страницы книги нужно было выкладывать все ответы на все вопросы. Теперь все зависит от самого человека: его способности читать и соотносить полученную информацию с личной точкой зрения. Если вам это кажется спорным, просто запомните, что сопоставление различных точек зрения станет важной частью вашей деятельности на посту руководителя!

¹ Вероятно, автор имеет в виду рекрутера, которому можно задать этот и следующий вопрос до начала беседы с топ-менеджментом. — *Примеч. ред.*

ПЕРЕГОВОРЫ ОБ УСЛОВИЯХ КОНТРАКТА

Как только компания решает прислать вам оффер, вы вступаете в фазу переговоров. Хотя общие правила все еще применимы — в частности, не начинайте переговоры, пока компания не убедится, что действительно хочет вас нанять, — но все же это момент, когда важно помнить: вы собираетесь согласиться на должность, единственную в своем роде. Консультанты по компенсациям порекомендуют диапазоны оплаты, но каждая компания уникальна и нанимает только одного технического топ-менеджера.

Оплата труда сильно зависит от размера бизнеса и вашего опыта. Лучше всего обратиться к коллегам на схожих должностях и расспросить у них подробности об их компенсациях. Я обнаружил, что люди на удивление охотно делятся сведениями о своих мотивационных пакетах. Также полезно читать отчеты DEF 14A¹ для публичных компаний, в которых раскрывается базовая, бонусная и акционерная части вознаграждения их топ-менеджеров.

Есть несколько пунктов в условиях контракта менеджера высшего звена, которые существенно отличают его от договоров обычными сотрудниками.

Доля в собственности компании — опционы

Опционы² выпускаются во многих форматах: опционы на акции, RSU (restricted stock unit, «акции с ограничениями») и т. д. У них множество различных условий: периоды вестинга (переход прав на распоряжение активами, обычно четыре года), клиффы (период, в течение которого сотрудник не имеет возможность реализовать право на получение акций, обычно один год) и срок после вашего увольнения, когда вы можете воспользоваться опционами (обычно 90 дней).

Большинство этих условий подлежат обсуждению в момент приглашения на работу, но все зависит от конкретной компании. Вы можете

¹ DEF 14A — документ, который публичные компании в США обязаны подавать в SEC (Комиссию по ценным бумагам и биржам) перед годовым собранием акционеров. Он содержит ключевую информацию для голосования, в том числе вознаграждение топ-менеджеров (зарплаты, бонусы, опционы). В РФ ближайший аналог — сообщение о проведении общего собрания акционеров (ОСА), но там, как правило, отсутствует детальная информация о вознаграждении менеджмента или даются обобщенные данные. — *Примеч. ред.*

² Права на приобретение определенной доли в компании (чаще всего стартапе) по фиксированной цене. — *Примеч. пер.*

договориться об отмене клиффа и потребовать ежемесячного вестинга сразу после выхода на работу без годичного ожидания, договориться о большем сроке, когда можно воспользоваться опционами после ухода, или попросить компанию выдать вам заем на выкуп опционов, однако это «бесплатное» приобретение будет иметь реальные налоговые последствия (<https://fortune.com/2022/03/01/what-happens-to-stock-options-if-bolt-fails-ryan-breslow-startups-venture-capital-frederik-mijnhardt/>).

Чтобы определить стратегию переговоров, я настоятельно рекомендую посоветоваться с налоговым консультантом, поскольку то, какой вариант признать наилучшим, будет зависеть от ваших конкретных обстоятельств.

Ускоренный вестинг

Ускоренный вестинг — еще одна тема для переговоров по опционам. Его стоит упомянуть, поскольку он встречается в предложениях для топ-менеджеров, но крайне редко в других случаях. Ускоренный вестинг позволяет сразу же вступить в права собственности на акции при соблюдении определенных условий. Многие считают это стандартным пунктом контракта со стартапом, хотя найдется немало руководителей, у которых такой пункт отсутствует.

Много ненужных споров ведется о различии ускоренных вестингов с одним и двумя триггерами. Один триггер предполагает наличие только одного условия (например, компанию покупают), тогда как два триггера подразумевают исполнение двух условий (например, компанию покупают, и вы в результате теряете работу). Мне кажется, что людям нравится говорить о триггерах, потому что это позволяет им выглядеть экспертами, а не потому, что это действительно стоит обсуждать.

Выходные пособия

Выходные пособия, гарантирующие компенсацию, после того как вы уйдете с должности, также могут быть предметом переговоров. В этом вопросе нет единых стандартов. Возможны варианты: в очень маленьких компаниях часто заранее договариваются с принимаемым на работу менеджером о выплате зарплаты за несколько месяцев в качестве выходного пособия, но встречаются и другие модели, при которых руководители, покидающие высокооплачиваемые должности, требуют от новой компании возмещения недополученной прибыли. А бывает и так, что выходное пособие вообще не обсуждается, и переговоры откладываются до момента увольнения (когда, стоит признать, у вас остается мало рычагов влияния).

Бонусы

Размер и правила расчета бонуса тоже могут быть предметом переговоров. Бонус, составляющий бóльшую часть заработной платы, более характерен для специальностей, далеких от инженерии, например для менеджеров по продажам, но, как и всё, это также зависит от компании и ее размера. Технический директор в акционерном обществе может иметь бонус, равный по размеру его зарплате. Технический директор в компании серии С¹ может иметь бонус в размере 20 %. Технический директор в компании с 50 сотрудниками может вообще не иметь бонуса.

В дополнение к размеру бонуса вы можете договориться об условиях его получения. Конечно, если в компании выплачивают одинаковые бонусы всем руководителям (иногда за исключением отдела продаж), переговоры не увенчаются успехом, но если принято устанавливать индивидуальные цели для каждого лидера, тогда обсуждать условия получения бонуса целесообразно.

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком тоже может быть предметом обсуждений. Например, некоторые компании могут предлагать такую возможность только после одного года работы, но вы можете попробовать уменьшить этот срок. (Стоит отметить, что это условие контракта часто является предметом переговоров и на менее высоких должностях.)

Дата начала работы

Дату начала работы обычно довольно легко согласовать для линейного персонала, но в случае с руководящими должностями вопрос может оказаться неожиданно сложным. Это происходит потому, что нанимающая компания часто испытывает острую потребность в закрытии вакансии, а также хочет видеть энтузиазм кандидата и его желание как можно скорее начать работу.

Однако опыт рекрутеров и компаний подсказывает им, что кандидаты на руководящие позиции нередко принимают оффер, но позже отказываются из-за того, что им предложили что-то еще. Возникающая в результате задержка неудобна и для нанимателя, и для других соискателей на должность.

¹ Стартапы, находящиеся на стадии инвестирования «серии С», — это компании, которые уже продемонстрировали беспрецедентный успех и находятся на этапе масштабирования. — *Примеч. пер.*

Что еще стоит обсудить перед подписанием контракта

Можно, конечно, настаивать на том, чтобы вам были гарантированы места в бизнес- или первом классе во время командировок, но есть и другие условия работы, которые действительно повлияют на вашу способность выполнять свои обязанности. Например, договорившись о том, что у вас будет ассистент, вы избавитесь от рутины и сможете использовать освободившиеся часы для решения действительно важных задач, а получив достаточный бюджет для укомплектования своей команды, вы узнаете, чем блестящий дебют в компании отличается от провала.

Фаза переговоров — это подходящее время, чтобы попросить о том, что вам нужно для успеха в новой роли. Нет более благоприятного времени, чтобы обеспечить себе такие условия труда, которые гарантируют отличный результат вам и вашей компании.

Ведите переговоры, зная, что нет ничего невозможного, но помните, что вам придется работать с этими людьми. Если вы будете слишком давить, то можете пополнить список кандидатов, чьи офферы были отозваны, потому что компания утратит веру в ваше желание в ней работать.

СТОИТ ЛИ ПРИНИМАТЬ ОФФЕР

Предложение занять руководящую должность поступило, и теперь вам будет невероятно сложно ответить «нет». Рекрутеры, с которыми вы работаете, будут подталкивать вас дать согласие. Равно как и компания, с которой вы ведете переговоры. Вы вложили много труда в процесс, и это также склонит вас к положительному ответу.

Оценить предложение стать руководителем невероятно сложно, потому что в конечном счете вам придется решать два уравнения со многими неизвестными. Во-первых, вам надо предсказать будущую траекторию развития компании, что сложно даже для венчурных инвесторов, которые этим занимаются профессионально (и они решают более легкую задачу, поскольку делают много инвестиций одновременно, а вы можете иметь только одну работу за раз). Во-вторых, вам предстоит принять решение, которое должно удовлетворить все ваши потребности, а в этом удивительно много людей ошибаются (например, когда они соглашаются на престижную или высокооплачиваемую работу, заранее зная, что будут ее ненавидеть, но они просто не в силах отказаться).

Трудно однозначно сказать, стоит ли соглашаться на предложение, но есть несколько советов, которые помогут принять правильное решение.