

Арина Гороховская

# СИНДРОМ СБИТОГО ЛЕТЧИКА

Как не упасть с вершины  
карьерной лестницы



Москва 2023

УДК 159.92  
ББК 88.4  
Г70

**Гороховская, Арина Владимировна.**

Г70 Синдром сбитого летчика : как не упасть с вершины карьерной лестницы / Арина Гороховская. — Москва : Эксмо, 2023. — 304 с. — (Книги-драйверы).

ISBN 978-5-04-184853-8

Есть много причин, из-за которых профессионал может стать сбитым летчиком. Человеком, который достиг карьерных высот, но все равно потерял работу. А найти новую не получается. Потому что в отрасли просто нет достойного места. И для позиции ниже — он оверквалифайд.

Автор предлагает посмотреть на свой карьерный путь под другим углом и узнать:

- какие шаги предпринять, когда чувствуется приближение кризиса;
- что делать, если отказывают в должности из-за слишком высокой квалификации;
- почему ведение соцсетей не желательно, а обязательно;
- как интервью с коллегами позволит укрепить авторитет в компании и многое другое.

УДК 159.92  
ББК 88.4

© Гороховская А. В., текст, 2023  
© Иллюстрации. Пестова М. В.  
© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2023  
ISBN 978-5-04-184853-8

# ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	5
Глава первая. КРИЗИС СЕРЕДИНЫ КАРЬЕРЫ.....	18
Глава вторая. АНАЛИЗ КАРЬЕРЫ .....	56
Глава третья. ПОИСК РАБОТЫ.....	85
Глава четвертая. СОБЕСЕДОВАНИЯ .....	110
Глава пятая. АДАПТАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ АВТОРИТЕТА В КОМАНДЕ.....	131
Глава шестая. ОФИСНАЯ ПОЛИТИКА .....	172
Глава седьмая. ЛИЧНЫЙ БРЕНД .....	214
Глава восьмая. ПРОДОЛЖЕНИЕ КАРЬЕРЫ В КОНСАЛТИНГЕ.....	254
Заключение.....	300



# ВВЕДЕНИЕ

Выстроить успешную карьеру непросто. Но гораздо сложнее удержать завоеванные позиции.

Если вы однажды при переходе с одной должности на другую смогли сказать себе: «Я — молодец! У меня получилось», — значит, ваша карьера развивалась удачно.

Скорее всего, вы не упускали появляющиеся возможности, или вам предлагали новые должности коллеги, которые когда-то смогли убедиться в вашей результативности. А может быть, вы были настолько инициативны и проницательны, что формировали те самые возможности самостоятельно. Вне зависимости от того, каким образом вам это удалось, вы действительно молодец.

Часто карьерный путь амбициозного человека проходит сквозь череду макроэкономических и политических препятствий. Плюс к этому могут возникать сложности на микроуровне: конфликты с руковод-

## ВВЕДЕНИЕ

ством, недопонимание в отношениях с коллегами, несправедливые увольнения. Чем выше вы поднимаетесь по карьерной лестнице, тем выше уровень конкуренции за место под солнцем, и каждый неверный шаг может превратить вас в сбитого летчика.

Многие думают, что «сбитые летчики» — это такие возрастные дамы и господа, которые когда-то были успешны, а потом не смогли адаптироваться к новым условиям. Но вот я, например, очутилась в состоянии сбитого летчика в 37 лет. И знаю людей, которые испытывают трудности в карьере намного раньше. Одна моя клиентка в 28 лет получила должность HR-директора в крупном банке. Но неудача в личных отношениях помешала ей сосредоточиться на карьере. Начались интриги со стороны коллег, возникло недопонимание с руководством, потом внезапное увольнение и полное ощущение, что все осталось позади. А ей только 30. Вот вам и сбитый летчик.

Этот синдром может совершенно внезапно возникнуть даже у тех, кто сейчас вполне доволен работой, имеет достойную зарплату, гордится своими достижениями и с большим удовольствием занимается развитием профессиональных и лидерских компетенций. У тех, кого ценит руководство и уважают подчиненные, кто не любит играть в офисную политику, игнорирует нападки коллег, а на совещаниях предпочитает кон-

структивный диалог. Чья карьера складывается сама собой, потому что их постоянно переманивают, зовут, приглашают...

Да-да, сбитыми летчиками чаще всего становятся те, у кого в принципе все прекрасно и соблюден пресловутый work-life balance. Именно у них однажды что-то может пойти не так...

Дальше возможен один из трех сценариев.

## **СЦЕНАРИЙ 1:**

Впервые вы заметили признаки синдрома, когда поспорили с кем-то из коллег или с руководством и не смогли быстро договориться. В команде повисло напряжение, а вам захотелось уволиться. Прежде предложения о работе поступали раньше, чем вы успевали подумать о переходе. Теперь же вы должны были сами что-то предпринять, но не знали, что именно. И от этого чувствовали растерянность, совсем не свойственную вам.

Вы рассказали своему окружению, что хотели бы сменить работу, но поддержки не получили. Пришлось проглотить обиду, помириться с коллегами и пойти на уступки. С тех пор вы уговариваете себя, что все не так уж и плохо, хотя знаете, что это совсем не так. Удовольствие от работы вы получать перестали.

## **СЦЕНАРИЙ 2:**

Руководство внезапно решило вас уволить. Никаких предпосылок к этому не было. Просто пришла новая команда, в которой для вас не оказалось места. Вы спокойно ушли, потому что знали, что хорошие профессионалы всегда нужны рынку. Но поиск не дал результата. Даже если на ваше резюме кто-то и откликнулся, то еще до собеседования становилось ясно, что вам это предложение не подойдет. А если вы получали приглашения от интересных организаций, то процесс оценки и согласования вашей кандидатуры либо надолго затягивался, либо обрывался без обратной связи, и вам было непонятно, что происходит. Возможно, вам говорили, что вы *overqualified*, то есть слишком квалифицированный специалист для них. Но вы понятия не имеете, что с этим делать.

## **СЦЕНАРИЙ 3:**

У вас сейчас все хорошо: руководство ценит вас за высокую лояльность и результативность, у вас прекрасные отношения с коллегами, вы с радостью встречаете новую рабочую неделю. Но уже на протяжении нескольких месяцев, а то и лет, вас не покидает мысль, что так не может продолжаться до бесконечности.

Но когда вы начинаете думать о будущем, вас охватывает паника, потому что там — впереди — неопределенность. Мысленно окидывая взглядом рынок труда, вы понимаете, что ничего не понимаете — ни «кем хотите стать, когда вырастете», ни в какой компании работать, ни что делать. Такое ощущение, что за долгое время преданного труда на работодателя у вас атрофировалась функция хотеть чего-то для себя. Вы прикладываете мысленно свой опыт и компетенции к разным рыночным возможностям и понимаете, что это все не то. Вашему деловому окружению ничего не заметно, но вам страшно.

Узнали себя? Значит, велик риск стать сбитым летчиком, если ничего не предпринять.

Причина, по которой человек оказывается в таком состоянии, объясняется тем, что нельзя постоянно использовать те методы, которые однажды помогли вам достичь успеха. И чем активнее вы их применяете, тем глубже себя зарываете.

Некоторые люди двигаются осторожно, а некоторые — агрессивно. Некоторые делают себя сами, а кто-то активно использует связи. И все они в процессе карьерного роста одни компетенции используют по максимуму, а другие не задействуют никогда. В конце концов создается опыт, который принято называть карьерным сценарием. У каждого он свой, но имеет одинаковые для всех закономерности. Периодически

## ВВЕДЕНИЕ

сценарий надо менять. Но мало кто понимает, как и что нужно для этого сделать. Поэтому большинство продолжает повторять один и тот же сценарий, даже если он уже перестает срабатывать.

Обычно хорошим профессионалам некогда прокачивать маркетинговые компетенции, так как они заняты обеспечением организации результатами. Поэтому у них возникают трудности с выходом в публичное поле и позиционированием себя на рынке. А чем выше вы поднимаетесь по карьерной лестнице, тем меньше на ней подходящих для вас вакансий и тем сильнее конкуренция. Все большее значение приобретают компетенции, связанные с маркетингом и PR.

И если вы считаете, что все нормальные люди работают, а презентуют себя только те, кому нечего делать, то я соглашусь с вами только отчасти.

Когда я вижу людей, которые обладают глубокими знаниями и профессиональными навыками, которые честны и ответственны, но не решаются громко заявить о себе, а поэтому не могут двигаться дальше, меня переполняет возмущение. Я уверена, что результаты таких специалистов будут крайне полезны другим людям или организациям. Но они не смогут их получить, потому что рынок наводнен непрофессионалами, которые лишены сомнений и достаточно громко заявляют о себе, настойчиво требуют и выигрывают в рыночной конкуренции. И поэтому я радею

за то, чтобы о хороших экспертах стало известно как можно большему количеству людей. Мир должен пользоваться услугами реально крутых профессионалов. Поэтому некоторые маркетинговые компетенции все же придется развивать.

Вы не виноваты в том, что коллеги, которые оказались на карьерной лестнице рядом с вами, иногда оказываются подлецами. Но с ними все равно приходится иметь дело. Однако привычные вам конструктивные способы влияния не действуют. Потому что многие из этих людей используют прямую или косвенную манипуляцию по отношению к вам. А вы не умеете или не хотите ответить тем же, вот и проигрываете.

А еще бывает так, что ваши идеи... Много еще всего бывает. Я расскажу об этом дальше и дам вам доказавшие практичность инструменты.

Эта книга для тех, кто хочет, чтобы карьера складывалась удачно вне зависимости от того, какие макро- или микро- обстоятельства на нее влияют. Для тех, кто намерен сохранить или приумножить профессиональный успех, не изменяя себе, и долго быть востребованным на рынке.

Я, как психолог по образованию, HR по профессии, коуч по призванию и карьерный консультант сотен клиентов, предлагаю вам посмотреть на себя и свою карьеру под разными углами:

## ВВЕДЕНИЕ

- \* по-новому взглянуть на уже пройденный путь и использовать в продвижении не только свои достижения (все уже достали своими достижениями!), но и поражения, а некоторые особенности своей личности сделать частью харизмы;
- \* научиться пиарить себя и свой опыт внутри и за пределами компании, чтобы вам никогда больше не пришлось искать работу, а люди бы сами назначали вам встречи, чтобы поговорить о возможном сотрудничестве;
- \* при поиске работы перестать использовать устаревшие инструменты, высасывающие из вас все соки и снижающие самооценку. А написать два-три письма ближнему кругу, получить приглашение на собеседование в компанию мечты и так рассказать о себе, что у нанимающей стороны не останется сомнений, что им нужны именно вы;
- \* более серьезно отнестись к переходу из команды в команду и не повторять частую ошибку всех сбитых летчиков — вылететь из компании через пару месяцев только за то, что не понравился кому-то из приближенных к начальству;
- \* научиться наконец-то играть в офисную политику, перестать игнорировать неуместные шутки, злые выпады и сплетни. Я объясню, как привнести

в эту игру свои правила и быть не «хитрым жуком», а «мудрым дипломатом»;

- \* задуматься о создании собственного консалтингового проекта как квинтэссенции любой успешной карьеры, чтобы, когда вам будет за сорок-...десять, не оказаться за бортом.

Как вам такой план? Подходит?

Тогда позвольте рассказать, почему ко мне стоит при- слушаться.

Я начала свою карьеру достаточно поздно, только в 27 лет поняв, «кем хочу стать, когда вырасту». К этому моменту я уже сделала карьеру мамы и жены. После шести лет двойного декрета моя душа искала новых смыслов, и по классике жанра я решила, что их мне даст профессиональная деятельность.

И хотя свою карьеру я начала во вполне сознательном возрасте, все равно допустила по пути тривиальные ошибки.

Но это я пойму много позже.

Моим первым местом работы стал холдинг, состоящий из косметологической клиники, салона красоты премиум-класса и дистрибьюторской сети. Я пришла устраиваться туда психологом, так как после окончания психфака мечтала «причинять людям добро».

## ВВЕДЕНИЕ

Мудрая собственница, оценив мой потенциал, предложила мне работу HR-менеджера. Так я вошла в новую тогда сферу, подсказавшую мне направление развития на долгие годы. Моя управленческая карьера продолжилась на молочном производстве, а потом я возглавила подразделение подбора и развития персонала в федеральном холдинге в сфере теплоэнергетики.

Сменив три города, поднявшись вверх на четыре управленческие ступени и увеличив свой ежемесячный доход в 30 раз, я закончила корпоративную карьеру из-за неправильных политических решений. Я была слишком нетерпелива и амбициозна, чтобы ждать очередного повышения, но мои оппоненты оказались мудрее меня.

Громко хлопнув дверью, я ушла в свободное плавание и через полгода создала собственное консалтинговое агентство, специализирующееся на оценке и развитии руководителей. На пути меня поджидали финансовые разрывы, необходимость самой себя продавать и своенравные клиенты, один из которых даже отправил меня по известному адресу громко и при всех во время стратегической сессии, которую я же и вела. Несмотря на трудности, я была счастлива: появилась возможность самостоятельно принимать решения, работать с лидерами рынка и заниматься только тем, что мне нравится.

Во время пандемии я создала свою онлайн-школу, стала больше работать с частными клиентами, помогая руководителям строить карьеру комфортно и более результативно.

За 20 лет своего профессионального пути я пережила четыре кризиса, каждый раз увеличивая статус и доход.

Создала консалтинговое агентство и «Школу карьерного мастерства». Написала две книги, одну из них вы сейчас читаете, а другая — «RESPONSING. Как повысить ответственность подчиненных»: <https://www.litres.ru/book/arina-gorohovskaya/responsing-kak-povysit-otvetstvennost-podchinennyh-24120740/>

Я ежегодно повышаю квалификацию в области психологии, коучинга, маркетинга и менеджмента, а также провожу более 2000 часов на собеседованиях, тренингах и консультациях.

Мои клиенты находят более статусную работу, создают консалтинговые проекты и уверены, что всегда будут востребованы в профессии. Они знают, как им поступить в тот или иной момент их карьеры. Я помогаю руководителям таких компаний, как: СБЕР, Газпром Нефть, Яндекс, Почта России, OZON, МТС, X5 Group, и другим — двигаться по корпоративной карьерной лестнице и создавать собственные консалтинговые проекты. А также работаю с органи-