

Зміст

Передмова	7
Від ілюстратора	12
 Частина перша. Як розпочати гру?	
Працевлаштування — гра починається!	17
Адаптація — перші ходи	27
Зовнішній вигляд — що дозволяється у грі?	35
Гра з шефом.	40
Відстань до керівництва — це правило треба знати.	48
 Частина друга. Головні правила гри	
Гра «Стратегія».	55
Гра у корпоративне листування	59
Наради — постав гру на паузу!	64
Зарплата — як вигравати?	68
Оцінка виконання роботи — додатковий виграш.	76
Дистанційна робота — гра в онлайн!	79
Робочі години — час на гру	83
Перерва у грі на обід	87
Перерва у грі на відпустку	89
Перерва у грі — лікарняний.	96
Відрадження — гра-пригода.	100
Нова гра — комплаєнс	104
Публічні виступи — заявка на успіх!	108
Мова гри.	111
 Частина третя. Як грати, щоб вигравати	
Соціальне життя у грі — а це взагалі доречно?	117
Внутрішня комунікація гри	121
Гра у соціальних мережах	125
Хами грають проти	132
Друзі грають за вас	134
Іноземні гравці	136
Гумор — ваш козир	141
Свято в офісі — коли це доречно?	145
День народження у грі	149
Корпоративні події — від слова «діяти»!	151
Алкоголь «поза грою»?	160
 Частина четверта. Game over?	
Особистий бренд — чи можна його створити «поза грою»?	165
Трансформація корпоративної культури — нові правила гри	168
Ейджизм на заваді грі	170
Пошук нової гри	173
This game is over	176
Пенсія поза грою	181
Хто переміг у грі під назвою «офісний покер»?	184

*У житті немає нічого важливішого, аніж те, як ти
робиш свою роботу. Нічого немає. Це найголовніше. І твоя
сутність виявляється саме в цьому!*

Франсиско д' Анконія,
герой роману Айн Ренд «Атлант розправив плечі»

Та ви шизанулися!
Леонід Зябрев

Передмова

Так склалося, що всі час від часу змушені виходити зі свого помешкання (або в умовах карантину — переміщуватись із однієї кімнати в іншу), щоб заробити на життя. Найчастіше це робиться без жодного задоволення — краще було б залишитися вдома, щоб зайнятися тим, що подобається більше. Але багатий спадок, здобувши який, можна не думати про гроші, отримують лише персонажі книг та кінофільмів.

Соціологи стверджують, що 65 відсотків¹ українців хотіли б займатися на роботі зовсім не тим, чим займаються зараз (дослідження roboota.ua). І тому йдуть на роботу як на каторгу. Хоча з каторгою простіше — зазвичай це покарання, обмежене в часі. А робота — вічна. Особливо в таких країнах, як наша — із солідарними пенсійними системами, де державна пенсія — швидше емоційна підтримка, ніж дохід, достатній для гідного існування. Тому робота-каторга припиняється одночасно з припиненням життя.

1



Та не все так сумно. Ви, мабуть, зустрічалися з тими, хто отримує задоволення від роботи. Це ті самі 35 відсотків, хто не вважає роботу каторгою. І не всі вони знімаються в порно. Існує безліч випадків, коли, приміром, два бухгалтери сидять поруч, роблять те саме, але один з них випромінює задоволення, а інший — щохвилини стогне. У чому різниця між щасливим і нещасливим співробітником на такій посаді з подібною зарплатнею в однакових закутках open space?

Відповідь очевидна. Головна помилка, якої люди припускаються на робочому місці і через яку стають глибоко нещасними, — це занадто серйозне ставлення до роботи. Вони сприймають роботу як критичну частину життя. Хоча, як на мене, вона такою не є.

Люди часто схильні до того, щоб ускладнювати прості речі. Подумки будувати складні схеми та повітряні замки. Перейматися геть усім.

Але робота — не місце, де варто «втрачати розум» через проблеми та невдачі. Хтось сказав, що на 10 відсотків наше життя залежить від об'єктивних обставин, а на 90 — від того, як ми до них ставимося. Оті самі згадані вище 65 відсотків завжди все ускладнюють і цим псують життя собі та іншим. Досить! Я даю вам ефективний механізм, який дозволить стати тим самим офісним щасливчиком. Цей механізм — розуміння того, що робота — це лише паралельна реальність! Це не життя, а матриця! Робота має бути значно менш важливою, ніж здоров'я, сім'я, діти чи ситуація в країні!

Ви, мабуть, вже знайомі з цим філософським спостереженням (хоча дехто ставить його під сумнів): ви сподобаєтеся дівчині, якщо не будете показувати своє захоплення нею. Так само з роботою — ставтеся до неї

2 Open space (англ.) — відкритий простір, великі офісні приміщення відкритого планування, де розміщені робочі місця багатьох співробітників.

лише так, як вона на те заслуговує, і вона вас «полюбить». Зі ставленням до роботи як до гри я рухаюся життям вже понад 25 років. Хоча усвідомив це не одразу. Довелося змінити чимало робіт, зануритися в різні корпоративні культури. Перетворити цей досвід у формат концепції допоміг понад десятирічний досвід викладання тем, пов'язаних із корпоративною культурою, в Києво-Могилянській академії. Дуже вдячний студентам за терпіння, з яким вони слухали мої ідеї, що поступово й перетворилися на цю книжку.

У ній я покажу вам техніку гри під назвою «робота — офісний покер», переповідаючи різні історії. Деякі з них — реальні історії мого життя, інші — з життя моїх друзів. Вони показують, як не ставитися до «себе в роботі» занадто серйозно. Розуміння того, що робота є лише грою, — це броня, яка дозволить вам пережити найскладніші моменти. Це чарівна шапка-невидимка, яка допоможе уникнути зайвих нервів та галасу і завжди залишатись на роботі в доброму гуморі.

У цій грі одна особа грає начальника — надзвичайно важлива роль (на думку самого начальника). Є ще ролі підлеглих, колег з інших підрозділів, охоронця на вході та буфетниці. Життя цих людей склалося так, що вони отримали саме ці ролі. Можливо, роль «причепилася» випадково, або людина свідомо йшла до неї все своє життя.

У грі під назвою «робота» важливо не заграватись — у потрібний момент зробити крок назад і згадати, що у житті є більш важливі речі, ніж квартальний звіт і навіть розмір бонуса. Згадати, що всі ми люди, кожна зі своїми слабкостями. І навіть найбільший «мегабос» у кабінеті розміром з футбольне поле, напевно, на вихідних теж інколи дивиться фото оголених дівчат. Він людина — і ви людина, зі своїми гідністю і націленістю на го-

ловне завдання вашого життя — найбільше відповідати вашим очікуванням, бути ближчим до тієї картинки, яка символізує для вас слово «щастя». Все решта — дурниці, не варті вашого часу.

Є нація, яка, кажуть, почувається на роботі комфортно і не відчуває особливої різниці між цими двома світами: життя та праці. Ця нація — англійці. У них усі без винятку цінності й манери, а також правила повсякденного життя, за деякими спостереженнями, збігаються з правилами життя робочого. Тобто начальник не обматюкає вас за невчасно надіслані звіти, і коли буде пояснювати, що ви зробили не так, теж буде абсолютно чемним, ніби розмовляє з англійською королевою. Але це не про нас.

Моя теорія «роботи-матриці» не означає, що працювати треба погано і ставитись до виконання своїх службових обов'язків можна абияк. Так ви ніколи цю гру не виростете. А ви ж хочете кращу кар'єру, більше грошей, подорожувати світом із коханою людиною, чи не так? Водночас не віддаючи роботі себе повністю — без залишку. В роботі важливе не лише те, що ви отримаєте у результаті. Суттєво також розуміти, за яку ціну вам це дістанеться.

Для того щоб отримати максимум, слід бути чемпіоном. Та це не означає, що не-чемпіонам слід добровільно йти з життя. Невдачі бувають у всіх. Часом кар'єрний «корок» є найкращим, що може трапитись у вашому житті. Якщо щось дратує — треба кидати набридлу компанію (як і компанію колег) і рухатися далі. Бо це лише робота! Прошу вас, не переймайтеся! І проситиму на всіх сторінках книги, яку ви тримаєте в руках.

У робочому процесі все так само, як у грі в карти. Щоб вигравати, недостатньо вміти добре грати. Бо далеко не все в картах залежить від самого гравця. Можливо,

десь існують суперчемпіони, які дуже добре грають або яким завжди щастить. Проте для більшості результат залежить не тільки від вміння, але й від роздачі — від того, які карти приходять. Ось так і з роботою — буває, що карта «не йде», але це ж не причина впадати у відчай, чи не так? Наступний раз в «офісному покері» до вас прийде краща карта і ви неодмінно виграєте.

Щоб збільшити свої шанси на перемогу у грі під назвою «робота», слід добре знати її правила і вміти використовувати їх на свою користь. Насправді правила гри «робота» — це характеристики корпоративної культури компанії. Формальні чи неформальні — їх варто чітко усвідомлювати. Правилам «офісного покеру» українських компаній присвячена основна частина цієї книги.

Корпоративна культура не є чимось сталим. Правила гри змінюються. Однак новоприбулий касир не зможе змінити корпоративну культуру мережі супермаркетів. Культуру формують лідери. У більшості випадків це не ви. Тому ваше завдання на роботі — придивитися до правил гри і зрозуміти: чи це ваша гра? Коли не ваша, варто спробувати інші. Можливо, нова гра буде вашою. Щиро вам цього бажаю.

У світі написано десятки, якщо не сотні книжок із порадами для лідерів, як формувати корпоративну культуру своїх компаній. Проте книг із порадами, як вижити і добре почуватися пересічним людям у корпоративних культурах, які створюють інші, майже немає. Книга, яку ви тримаєте в руках, саме про це. Її призначено тим, хто лише виходить на ринок праці, а також 65 відсоткам працюючих українців, яким їхня робота не подобається. Сподіваюся, що самовчитель з «офісного покеру» допоможе все змінити. Життя одне, і не варто марнувати його на те, що ви не любите. Навіть якщо за це платять гроші.

Працевлаштування — гра починається!

Пошук роботи можна порівняти з вибором супутника (супутниці) життя. Довкіл є чимало тих, з ким теоретично можна було б одружитися. Але як знайти саме того, хто потрібний?

Як взагалі працює механізм пошуку пари? Чоловік, який від природи має бути головним (хоча зараз це й не обов'язково), шукає свою жінку і в більшості випадків таки її знаходить. Чому? Тому що жінці теж потрібне «сильне плече», на яке вона може опертися. Інтереси збігаються. Бо єдиний шлях примусити когось щось зробити — довести, що це буде в його інтересах. Шлюб відповідає інтересам чоловіка і жінки? Так, тому шлюби й укладаються.

Саме це ріднить процес пошуку роботи з процесом пошуку пари. Варто пам'ятати: як і вам (за відсутності значного пакета акцій компанії Facebook) знадобиться робота, щоб заробити на життя, так і компаніям потрібні працівники — найважливіший ресурс для будь-якого бізнесу. Навіть для державних органів та третього сектору. Не лише ви шукаєте роботу — робота теж шукає вас. Шукайте. Обирайте. Це цілком рівноправний процес.

Є анекдот про те, як молодий та досвідчений рекрутери обирали кандидатів на вакансії. Резюме надійшло багато, а робочий день добігав кінця. Тоді досвідчений вкладає половину резюме у шредер³. «Що ти робиш?» — запитує з острахом більш молодий колега. «А навіщо нам невдахи?» — відповідає той.

Чи можливі такі ситуації не в анекдоті, а в реальному житті? Точно можливі. Тому якщо вас не взяли на

3 Офісна машинка для знищення документів.

бажану посаду, не сприймайте це як особисту невдачу. Можливо, досвідчений рекрутер поспішав додому... Бо за його відсутності молода дружина буде обов'язково «наставляти йому роги» з молодим коханцем. Ви не знайомі з цим рекрутером і не знаєте справжньої причини його рішення. І правди про те, чому вас навіть не викликали на інтерв'ю, ви ніколи не дізнаєтеся.

Ще один доказ того, чому ніколи не варто перейматися, якщо вас не впустили в «матрицю». Я колись працював у «третьому секторі» — проєкті, що на гроші канадських донорів займався імітацією бурхливої діяльності з розвитку регіонів. Невдовзі в тому ж будинку — прямо напроти нашого офісу — відкрився ще один проєкт. Спочатку прибув француз — керівник місії. Щось у ньому свідчило про те, що він є представником нетрадиційної сексуальної орієнтації. Точніше буде сказати, про це свідчило все. Минали тижні, офіс потроху обростав персоналом. Було помітно, що нові співробітники, скоріш за все, теж були представниками тієї самої орієнтації. Шеф обирав собі подібних.

Одразу зазначу, що я сам — типовий «толераст» і без упередження ставлюся до геїв, лесбійок та інших сексуальних меншин. І ця історія зовсім не про те, як «нетрадиційні» збираються купи. Це лише один із доказів того, що відбір персоналу є надзвичайно суб'єктивним процесом, і не варто засмучуватися через невдачу спробу працевлаштування.

Подібно до інших проєктів технічної допомоги, згаданий «сусідський» проєкт застосовував найсучасніші відкриті практики підбору персоналу. Подавалось оголошення, найбільш достойних кандидатів запрошували на співбесіду. Уявімо, що ви прийшли на таке інтерв'ю. Поговорили з керівником, ніби досягли взаєморозуміння. Ви — експерт у цій області, і кращого за вас немає.



Але потім — бац! — вам телефонують і кажуть, що ви не пройшли. Розпач. Образа. Депресія. Ви ще раз аналізуєте хід співбесіди і своє резюме — що було не так? Причина ж була в тому, що ви не гомосексуал! І тільки тому вас не взяли.

Слово «гомосексуал» тут насправді не головне. Вас можуть не взяти, тому що ви занадто гарні/зовсім не гарні, дурні/занадто розумні, говорите не тією мовою чи маєте звичку дивитися людині на співбесіді прямо в очі. Варіантів може бути мільйон.

Отже, ми з'ясували: перейматися через інтерв'ю без подальшої пропозиції роботи не треба. Але водночас не варто ставитися до процесу працевлаштування занадто прохолодно. Це спрацьовує лише тоді, коли вас переманюють хедхантери⁴. Тоді це більше схоже на процес отримання банківського кредиту чи техніку успішного залицяння до жінки, про яку я згадував раніше. Досвід показує — фінансова установа надасть вам кредит лише тоді, коли ви доведете, що кредиту ви власне не потребуєте. Те саме і з грою «перемани мене за великі гроші». Треба показувати, що вам непогано і на нинішній роботі, й тоді матимете шанс, що запропоновані умови будуть кращими. Але й тут варто тримати баланс подібно до курки, яка, тікаючи від півня, думає «чи не занадто швидко я біжу».

Я знав чимало людей, які вміють «продавати себе». Нам тут ще є чому вчитись у громадян розвинутих західних країн, або експатів⁵, які затишно працевлаштовуються в Україні.

Пригадую історію від одного мого боса (насправді найбільш ідеального боса, який мені наразі зустрівся

4 Від англ. «headhunters», тут у значенні «фахівці з пошуку топперсоналу».

5 Від англ. «expatriate» — тобто «переміщений, емігрант» — на офісному сленгу працівник, якого роботодавець перевіз з іншої країни для роботи.

в кар'єрі й завдяки якому я багато що зрозумів). Він розповідав про хлопця, який прийшов до нього влаштуватися на роботу в банк. На запитання: «Скільки років ви працюєте в банківському секторі?» він відповів: «Узагалі я хотів бути боксером. З шести років ходив у боксерську секцію, де тренером був колишній чемпіон України. У десять років на тренуванні зазнав травми — проти мене випустили хлопця, старшого на два роки. Бабуся мені й каже: "Навіщо тобі той бокс, пошукай краще собі роботу в офісі"». І так ще 15 хвилин. Правильна відповідь була — 5 років. В англomовних є поняття *to make a long story short*⁶. У нас — усе навпаки.

Експати на голову вище за нас у справі працевлаштування — їхнє мистецтво «самопродажу» сформоване впродовж багатьох поколінь в умовах ринку, капіталізму та конкуренції. У нас усе інакше: «Будь скромним, не висовуйся, сиди позаду та мовчи, не гримай — по голові собі постукай». Нашим співвітчизникам старшого віку ці слова добре знайомі. І тому ми зазвичай програємо в конкурентній боротьбі за кращі посади. Добре, що наша молодь вже їздить світом і поступово навчається складати собі ціну.

Ціна — це розмір зарплати, на яку ви претендуєте, і вона є головним фактором у працевлаштуванні. Не варто бути скромним. Скромність як позитивну рису культивували в часи розвинутого соціалізму, проте віра в неї померла разом із Леонідом Брежнєвим. Але, з іншого боку, треба бути реалістом — знати, за якими правилами грають інші гравці. Тут як у покері — блеф можливий, але є ризик втратити все. Єдине — не продешевіть, я вас благаю! Я робив це не один раз — не наступайте на мої граблі!

6 «Зробити довгу історію короткою».

Розповім про свій найбільший «провал» у ситуації торгів за зарплату. Якось я переходив на нову роботу — мене переманювали хедхантери. Одне з традиційних запитань на інтерв'ю — яку зарплату ви хочете? Я відповів, назвавши суму, що, як на мене, була досить високою. Надалі цю суму зі мною ніхто не обговорював. Мені просто виплачували зарплату в розмірі, який я попросив! Це — явний програш. Якщо ви називаєте суму, яка приймається без торгу, ви продешевили. Наступного разу будьте більш нахабними!

Так, люди навколо будуть переконувати, що для ваших освіти та досвіду така ставка нереальна. Хоча ті експерти, які говорять, що зарплати людей в Україні не відповідають їхній продуктивності, самі вимагають собі оклади в багато тисяч доларів.

Звісно, виробництво в Україні менш ефективне, аніж на Заході. Люди в цьому винні в останню чергу: виробничі потужності в переважній більшості українських компаній ще радянські, застарілі морально і часто фізично. Власники бізнесу не хочуть витрачати гроші на нове устаткування, адже переважно не вірять у свою державу і не прагнуть у неї інвестувати. Саме вони переконуватимуть вас, що зайві 20 доларів вашої зарплати — це багато вище, ніж у середньому на ринку. Не ведіться.

Є ще один нюанс, який прошу врахувати. Його нібито знають усі, але про всяк випадок хочу про нього нагадати. Сума зарплати, яку вам пропонують, може озвучуватись у форматі «чистими» чи «брудними». «Чистими» — це власне і є зарплата — та сума, яка «впаде» вам на картку. «Брудними» — це сума, з якої ще потрібно вирахувати два податки: 18 відсотків податку на прибуток та півтора — військового. Загалом виходить 19,5 відсотка. Трапляється, що працівник, який неуважно узгодив свою платню, лише після першого зарахування

зарплати зрозумів, що буде отримувати «на руки» менше на майже 20 відсотків. Отже, не соромтесь: одразу чітко з'ясуйте, чи пропонована вам сума виплачуватиметься «чистими» або, навпаки, «брудними». Окремо слід розглядати варіанти працевлаштування як «фізичної особи – підприємця» (ФОП) та оплати готівкою. Як на мене, таких варіантів варто уникати. Звісно, коли у вас є вибір.

В ідеалі всі деталі майбутнього працевлаштування на кшталт точного розміру зарплати мають бути визначені у спеціальному документі, який на англійський манер називають «офер»⁷ та надсилають кандидату на працевлаштування для підтвердження того, що йому пропонують роботу. Там має бути зазначено, що вам, такому-то, пропонують роботу на посаді, яка називається так-то, з такою-то зарплатою, з такими-то умовами преміювання, страхуванням, недержавним пенсійним забезпеченням, службовим автомобілем тощо. Хоч раз хотілося б почитати «офер», приміром, майбутнього керівника великої компанії на кшталт Amazon чи Google – щоб заплющити очі й уявити себе в корпоративному раю. Проте я жenu від себе такі думки – заздрість у грі під назвою «робота» тільки шкодить.

Надважливим питанням вибору місця працевлаштування є корпоративна культура – правила гри під назвою «робота». Нині не так складно дізнатися про атмосферу в тому чи іншому колективі. Інтернет та соціальні мережі надають безліч «підказок» щодо того, що насправді коїться в компанії. Там може бути справжнє пекло, навіть якщо на стіні холу висить табличка «Найкращий роботодавець року». У таких рейтингах правдою є лише те, що їхні автори чи експерти вважають, що в цій чи іншій компанії справді

7 Від англ. «offer» — пропозиція.

комфортно працювати. І поняття не мають, як там все насправді. Є ще так звані «куплені» рейтинги, які свідчать про те, що у потенційного роботодавця є гроші, а з розумом — проблеми.

Інтернет інтернетом, але насправді лише той, хто опинився «по той бік» і став працівником компанії, може абсолютно точно оцінити справжню її привабливість для персоналу. Але навряд чи він буде розповідати про це публічно. Бо ці його правдиві спостереження можуть призвести до проблем з подальшим перебуванням у компанії. Зазвичай «всю правду» відкрито кажуть вже після звільнення. Однак і цього робити не варто, про це буде написано нижче. У будь-якому разі довіра до одкровенень «заднім числом» є невеликою.

Є приклади, коли вишукувати додаткові «інсайти»⁸ не потрібно, бо сам керівник установи або власник бізнесу є реальним обличчям корпоративної культури колективу і «дає маячок»: туди йти не треба. Як кажуть: «До фейсбука лише твоя родина знала, що ти дуже дивний».

Ось вам історія, широко відома в українському сегменті інтернету. У 2018 році власник однієї з найбільших українських компаній поділився з учасниками конференції, що була присвячена змінам у суспільстві та бізнесі, однією цікавою практикою. Керівництво встановило камери для... вимірювання рівня щастя працівників за величезною кількістю мімічних характеристик. Далі йшов приклад — один зі співробітників високої ланки, на думку штучного інтелекту, виглядав нещасливим і постійно гладшав. Його звільнили. Не переконаний, що це зробило бідолоху щасливішим. Щодо схуднення, можливо, це й спрацювало, якщо герой оповіді був вимушений потім довго шукати роботу. Постає питання: чи варто «стукатись у двері» такого роботодавця? Якщо ви

8 Від англ. «insight» — внутрішня інформація.

не хочете опинитись у постійному шоу «Великий брат» чи робити собі пластичну операцію для подібності до героя роману Гюго «Людина, яка сміється»⁹, – відповідь очевидна.

Кілька разів на співбесідах в офісі керівника компанії я опинявся в абсолютно знайомому середовищі. Хоча фізично був там вперше. Спочатку це лякало – на думку спадали історії про переселення душ. Але потім усвідомлюєш: ти бачив це все неодноразово в соціальних мережах. Є такі люди, переважно зі сфери комунікацій, які не уявляють свого життя без постійного «душевного стриптизу» у фейсбуку, інстаграмі тощо. Болить живіт, кинув чоловік, на нозі виліз чиряк – все це стає відомим підписникам цієї людини одразу після настання події. На інтерв'ю це може допомогти: «очарувати» такого інтерв'юера дуже просто. Можна зізнатися, що і тебе кидали не раз, і чиряки – твоя найбільша проблема. Та щось підказує, що, формуючи корпоративну культуру в своїх компаніях, такі керівники – «прочитані книги» – теж будуть очікувати подібного «морального стриптизу» від своїх підлеглих. Не всім це до вподоби.

Способи довідатися про те, наскільки підходить корпоративна культура тої чи іншої компанії, були відомі задовго до винайдення інтернету. Ось приклад із біографічної книги відомого українського економіста Богдана Гаврилишина «Залишаюсь українцем»¹⁰. У дуже молодому віці автор опинився в Канаді, де з добрими оцінками закінчив університет і здобув диплом інженера. Попит на дипломованих інженерів був високий, і мо-

⁹ Йдеться про головного персонажа цього твору, якого скалічили в дитинстві, і відтоді він завжди мав вигляд людини, яка сміється.



лодий Богдан отримав низку запрошень від різних компаній. Одна з них запросила навіть у неділю відвідати їхній офіс, розташований у невеличкому американському місті. Коли Богдан Гаврилишин приїхав туди, його зустрів віцепрезидент компанії! Він витратив на молодого випускника майже весь вихідний: показав і компанію, і своє місто. Як не дивно, але така гостинність викликала зворотну реакцію: Гаврилишин відмовився від цієї пропозиції. Мотив був простий: якщо в цій компанії «цілий» віцепрезидент може витратити вихідний на жовторотого юнака, то наскільки великою очікується відданість роботі від пересічних співробітників? Чи існують у цій компанії вихідні дні взагалі? Погодьтеся, висновок дещо парадоксальний, але влучний.

Хочу звернути увагу на те, що прозорість компанії — потенційних роботодавців завдяки онлайн-відгукам має й інший бік. У публічному доступі є й ваш «рентген» — завдяки акаунтам у соціальних мережах, які може побачити будь-хто. Час архаїчних рекомендацій на бланках колишніх роботодавців відходить у минуле. Потенційному роботодавцю достатньо подивитися на профіль претендента у фейсбуці, і більшість запитань відпаде одразу.

На відміну від багатьох західних країн, де візиткою для роботодавця є виключно LinkedIn, а фейсбук є приватною територією, у нас здатні ретельно вивчити все що можливо. І навіть інстаграм вашого чоловіка чи дружини. За моїми спостереженнями, у великих компаніях-монстрах навіть з'являються «чорні SMM-щики», завдання яких не стільки нести в маси цінності компаній, скільки вишукувати потрібну інформацію, приховуючи ту, яка не має бути публічною. Не станьте їхньою жертвою.

За таких умов, зауважите ви, може, взагалі не варто відкривати акаунти у соціальних мережах? Може, й не

варто, якщо ви програміст чи керівник служби безпеки. В більшості інших випадків — треба. Зараз відсутність акаунту у фейсбуку — це ніби стерті відбитки пальців (дізнався про можливість цього в одному з фільмів). А ви самі взяли би на роботу людину зі стертими відбитками пальців? Я б точно ні: вона щось приховує.

Коротко кажучи, і так погано, і так недобре. Просто будьте обережні — за вами стежать! Для довідки: цю пораду дає людина, яка постійно видаляє свої занадто емоційні пости :) з фейсбука. Окрема частина про рекомендації щодо поведінки в соціальних мережах, якщо ви вже є співробітником компанії, очікує на вас в одному з подальших розділів цієї книги.

Особливі вимоги до акаунтів у соціальних мережах висуваються до претендентів, які намагаються потрапити на вакансії в моєму «цеху» — комунікаційному. Пригадую пост власника великої алкогольної компанії, який був обурений кандидатом на посаду директора з маркетингу, що не є активним у фейсбуці: «Як у такої людини вистачає совісті надсилати своє резюме та забирати наш час?». Недарма ж кажуть: «Якщо тебе немає у фейсбуці, то тебе немає взагалі». Для маркетологів і піарників — це саме так.

Адаптація — перші ходи

Отже, вас прийняли! Терпляче вислухавши насправді нікому не потрібні інструктажі та ознайомившись із не менш непотрібними «ввідними», ви опинилися нарешті на робочому місці. Непрості переговори щодо зарплати та інших бонусів позаду, і ви можете якийсь час не перейматися своїм матеріальним становищем. Перейматися вам і так буде чим. Бо одразу доведеться налаш-