

АЛЬПИНА.ПЛЮС × ЖЕМАЛ ХАМИДУН

ТРАНСКРИПТ

Как ИИ помогает вырасти в карьере —
честный диалог руководителя и
сотрудника

2025 · 1 ч 22 мин · С Лидой Шимко · Бесплатный вебинар

- 00:00:00** Да, на самом деле я вот вижу уже на часах 16:00 я предлагаю начинать и, наверное, первый тезис, с которого я прям хочу начать нашу, скажем так, официальную часть, это, наверное, 1 из главных и работающих точно у меня, и мы обсуждали с жемалом, и с жемалом тоже эта история не бояться руководителя. Я знаю, что есть определенная история в разных компаниях, когда используются разные абсолютно модели взаимодействия внутри команд, и иногда это не самое приятное, об этом нужно тоже честно говорить. И, конечно, очень страшно иногда прийти к руководителю и честно пообщаться. Плюс сейчас все очень любят говорить о том, что кто такие зумеры, кто такие миллениалы, бумеры и так далее. Каждому поколению свойственен определенный набор характеристик, который также влияет, скажем, на нашу смелость.
- 00:00:54** И мне кажется, что тоже вот хочется еще раз всем всем всем сказать, что наверное главное это не бояться, легко конечно сказать. Я всегда боюсь, если честно, но всегда прихожу и говорю: нам нужно поговорить к руководителям и стараюсь говорить честно. И как вообще появилась наша встреча? Я пришла к Жемалу и говорю: Жемал, нам нужно поговорить на публику. Жемал такой: Давай.
- 00:01:21** В принципе таким образом мы здесь и таким образом появились вот хорошо тогда давай начинать первый мой шаг сказали это не бояться и приходите к руководителю Но, наверное, этого недостаточно. И я как раз сегодня хочу тебя в том числе позадавать вопросами, а что же достаточно? Немножко о нас расскажу, кто мы такие. Я думаю, с Жемаловым вы много виделись. Он у нас главный амбассадор вообще темы ИИ, потому что он максимально продвигает это в Альпине и не только.
- 00:01:58** Джемал наш директор по цифровым продуктам, у нас несколько продуктов. Вообще он лидер, и главный у нас энтузиаст, абсолютно в восторге заряжает всю команду и все команды. Лектор, тренер очень много проводит лекций компаниям и вам и всем, поэтому опыт уже мало в этом направлении большой. Технопредприниматель, фаундер своих стартапов и в целом ужимал в цифровом мире очень много лет. Я бы лучше не рассказал.
- 00:02:36** Пару слов обо мне. Я продакт-менеджер и тех направления. Я делаю образовательные продукты для Альпины. В первую очередь все, что сейчас связано с искусственным интеллектом это как раз его на мои плечи. И вот мы вместе с командой это делаем, и с жемалом активно в этом помогаем.

- 00:02:52** Ну и также я ранее очень любила и мне нравилось это делать. Я давала карьерные консультации, ко мне приходили люди, которые как раз моя целевая аудитория была, те, которые люди не имеют опыта в общении и не в общем никогда не сталкивались. Допустим, они закончили университет, пошли на работу или не пошли на работу, у них был перерыв, и они не знают, с чего начать. Либо они пришли на работу и очень долго сидят в 1 месте, им не нравится ни зарплата, ни как дальше двигаться. И вот они ко мне приходили часто, и мы с ним как раз по базовым шагам проходили, и эти базовые шаги как раз главный бустер того, чтобы продвинуться.
- 00:03:30** Поэтому есть, что вам рассказать сегодня. Вот что мало. Давай дальше. Мы будем в таком живом диалоге друг другу мячик перекидывать. А почему мы вообще, как Альбина, можем этим всем поделиться, и почему мы, собственно активно сейчас кушаем тему искусственного интеллекта.
- 00:03:51** Мы уже вот 27 лет на рынке новых знаний, вообще активно как Альпина много лет издаем книги и разного рода бизнес-литературу. Вообще не только бизнес, у нас сейчас уже много разных других направлений в рамках Альпины. И у нас есть также цифровой юнит, тот, за который, собственно, за продуктовый портфель которого я отвечаю. Это корпоративная библиотека. Многие из вас наверняка из этой собственной корпоративной библиотеки нас и смотрят сейчас.
- 00:04:19** Также у нас есть сервис Alpina Plus для физических лиц, где мы собрали более 11 1000 книг, вебинаров, многого другого. Вот, ну и альпин обучение, в рамках которого мы встречаемся как раз на этих самых вебинарах и делаем курсы. И у нас также есть еще портфели Alpina GPT, наша технологичная платформа, которая, по сути, объединяет в себе возможности различных нейросетей внутри. И это то, что я как раз тоже активно пушу и развиваю с 2023 года как внутренний продукт сначала, а теперь и как внешний. И это то, что помогает многим сотрудникам компании обучаться, вообще владению навыками искусственного интеллекта, потому что это просто очень бесшовно, нативно и все нейронки в 1 месте.
- 00:05:01** Очень удобно. Так, наверное, можем двинуться дальше. Я не знаю ли ты, если вдруг, что-то хочешь добавить, то добавляй. Наш сегодняшний тайминг, Вот мы ориентируемся в 70 минут. Вопросы ответы в ближайшей этой встрече.
- 00:05:17** Вот в идеале будет здорово, если вы будете активными и будете задавать вопросы. И кто будет с нами до конца, мы всегда говорим, получают подарки и никогда никого не обманываем. Без подарков от нас никто не уходит. Так что

как это не убегайте от нас. Вот, ну и, наверное, элита, как это важная тема, с которой мы которой мы начнем.

00:05:40 А собственно почему вдруг эта тема возникла с нейросетями с точки зрения нашего сегодняшнего разговора. И, по сути, создавая курс, вот мы таким неожиданным образом повлияли на сотрудников внутри компании. Ну вот здесь, наверное, тоже можешь поделиться как раз своими мыслями. Да, давайте абсолютно хочу рассказать про этот кейс, потому что как человек не ожидала того результата, который мы имеем спустя год. Год назад я пришла в Альпину и реально попала в комьюнити AI-энтузиастов.

00:06:14 У меня был определенный навык владения ИИ. И я там использовала определенные задачи GPT и так далее. Но у меня было очень маленькое представление вообще возможностях. И соответственно, когда ты меньше знаешь, ты меньше используешь. И так получилось, что я прихожу на образовательные продукты и мне говорят: А мы вообще сейчас хотим запускать курс по ИИ и давай делать.

00:06:36 Я такая: Окей. И здесь у меня пошел 2 челленджа. Первый челлендж это как продакт. Нужно сделать продукт, его запустить. А второй челлендж это чисто человеческий.

00:06:51 Мы сделали курс, как раз ориентирован на нас как на работников, то есть на людей, которые работают и понимают, что им нужна помощь, плюс мир идет вперед. И помимо того, что понимают, что они хотят определенными рутинными задачами заниматься, его понимают, что открывают вакансию, а в этой вакансии какие-то непонятные слова и хочется быть в тренде, в рынке и так далее. И захотелось помочь таким людям, в том числе себе, потому что, как я сказала, я пришла на уровень, наверное, использования gpt в целом иишки в жизни это был 5 процентов. Я пришла, сделала курс, естественно, я пошла его проходить, чтобы посмотреть вообще продукт изнутри, и пошла как ученик. И у меня был интерес как продакт, интерес личный.

00:07:31 В итоге, что я вижу сейчас, что когда мы сделали трехмесячный курс, я думаю, что можно дальше. Вот следующую. Ага, все, вот он, точно. Я его прошла вместе с сотрудниками компаний. И что мы увидели в итоге?

00:07:52 Смотрите, у нас была нехватка человеческих ресурсов в отделах. Я думаю это есть у всех. Нужно делать много задач, ресурсов всегда не хватает. Не хватает ресурсов креативного отдела. Это у нас все, что связано с текстами, с презентациями и и так далее.

- 00:08:08** Нехватка ресурсов отдела продаж, нехватка у продата для MVP. Чтобы делать крутые продукты, которые будут потом приносить, нужно много тестить и делать разные гипотезы. Для этого, естественно, нужны ресурсы. Соответственно, после этого курса я как раз в том числе узнала, где я могу не приходить команде, а самостоятельно прийти к иришке и, соответственно, заменить ту или иную функцию. Естественно дедлайны, потому что, честно, очень много писем я сейчас сделаю с помощью gpt.
- 00:08:40** И естественно бюджет, потому что какие-то вещи, как я сказала, смогли заменить Ишки. Ну и трата времени на то, что не хотелось. Соответственно, это видео не только я, это увидели и наши клиенты. Мы как раз пришли и предложили пройти этот продукт нашим корпоративным клиентам. Тут можно на предыдущем слайде журналы и, соответственно, мы получили учеников следующих компаний и очень хорошие отзывы.
- 00:09:09** Соответственно, мы увидели, что история с ею действительно рабочая, она действительно может менять жизнь, и она может вам помогать не только в задачах, работая на компанию, но и на себя. То есть у нас у каждого, я сейчас же буду говорить как сотрудник, прости, у нас как у сотрудника всегда есть свои интересы. Это рост, если есть да какой-то. Я не говорю, что всем он важен, да. Кому-то хорошо на линейных позициях, и это тоже окей.
- 00:09:38** А кому то это больше важен карьерный рост в задачах. И как раз я поняла, что ИИ это про это. Также важен рост в оплате, рост вообще в целом зоне влияния, чего-то еще. И как раз с помощью ИИ я поняла, что мы можем, соответственно, без карьерных консультаций и так далее оказывать себе предпочтение. Я не говорю, что ей изменяет все полностью, но, возможно, на базовой на самом старте, на базе и действительно поможет помочь, особенно если у вас ограниченные ресурсы, но нет возможности пойти за помощью карьерному консультанту.
- 00:10:20** Вот поэтому жимала давай дальше. В общем, у нас завершился курс, мы получили отзывы. Я такая: Жемал, давай пойдём расскажем об этом людям, о том, что Юй действительно может помочь. И вот я прихожу к Жемалу. Жемалу можно на следующий слайд.
- 00:10:36** И сегодня как раз начинаю ему задавать все вопросы, которые беспокоят меня, беспокоят многих. И, наверное, это все можно объединить этим слоганам, которые сейчас вы видите на слайде. Ну и наверное ажимал первый вопрос к тебе, я тебе сегодня буду наверное занимать в первую очередь вопросы будут от меня, как это сотрудника. Хотя если здесь есть руководитель и вам интересно задать позиции руководителя, задавайте,

жемал может что-то у меня спросить, как у сотрудника, допустим. Почему бы и нет?

00:11:11

Ну мы на такой самый базовый вопрос. Не все понимают, сотрудник работает и он чувствует, что он хочет роста. Хочет роста в деньгах, хочет роста в задачах, хочет роста, не знаю, иметь компанию или что-то еще. Он вообще абсолютно не понимает. Вот он пришел, устроился на работу, не знаю, 6 лет назад, и все.

00:11:30

Он работал на 1 позиции. Он вообще не понимает и так далее, но очень хочет. Вот что бы ты порекомендовал как руководитель, который провел очень много one-to-one, который сам проходил эти разговоры, какие бы ты мог назвать рабочие инструменты, которые помогают как раз вырасти в главных моментах это зарплата, это рост либо в задачах линейных, более интересных для тебя, либо вертикальных, рост по лестнице. Да, спасибо, Лид. Слушай, ну я на это, наверное, так смотрю, что у многих, кто работает, наверное, на любой практически позиции, есть ощущение и понимание того вклада, который он внес, но это ощущение и понимание не всегда однозначно есть у руководителя, если об этом не сказать.

00:12:28

Особенно если руководитель работает с каким-то довольно большим пулом сотрудников внутри, то просто не все вещи видны, не все вещи на поверхности и не все очевидно, то есть что-то может забыться и, наверное, здесь как бы 1 из таких главных кризисов, которые хочется донести это то, что то, что очевидно вам, не очевидно другим. И это, в свою очередь, означает, что нужно все какие-то достижения, все, что вы сделали, не бояться фиксировать где-то и не бояться подсвечивать их. То есть это может звучать как вот хвалитесь везде, где можно, но в принципе никто не отменял внутреннего пиара и подсвечивания тех достижений, которые у вас есть, особенно если достижения с каким-то бизнес эффектом. И конечно, наверное, в идеале, когда ко мне приходят с таким вопросом, я всегда прошу сделать какой-то pitch deck, по сути отнести к себе как продукту, к себе как такому стартапу и подготовить прямо презентацию с какими-то ключевыми поинтами, которые были достигнуты за время работы. То есть, фактически важно просто и самим не забыть, кстати, про это тоже, то что возможно какие-то вещи могут казаться, вроде как это мелочь, но, в принципе, лучше вписывать вообще все, что вы считаете важным для того, чтобы подсветить это руководителю для повышения.

00:13:52

И, конечно, важно говорить на языке бизнеса, на мой взгляд, потому что можно говорить процессным языком, что вы сделали что-то, но это что-то, что вы сделали, оно в конечном итоге для какой-то бизнес-цели было. Всегда есть какая-то вертикаль цели, которая спускается сверху вниз. И вот хорошо

бы свои достижения подвязывать к этим целям. Оно могло принести какую-то выручку, могло повлиять на какие-то метрики, то есть в общем связать это с бизнес-языком и подсветить через вот эту призму. Это конечно тоже очень помогает вот в таком формате.

00:14:33

Есть еще 1 важный аспект, который мне кажется тоже не всегда учитывается, но это важность горизонтальных отношений, потому что руководитель, как правило, общается с другими коллегами вашими, тоже проводит one-to-one и в разных форматах может долетать разная обратная связь. Не обязательно это прямая какая-то обратная связь, вот Вася, Петя, кто-то еще что-то сделал. Но общий вайп какой-то есть. Грубо говоря, если реально сотрудник перформит и добивается классных результатов, и как бы в копилку этого тоже будет влиять, то, что про него будут говорить другие сотрудники, что мне там помог этот человек в моей работе, он там тут меня выручил. Оно может в разных форматах происходить, вы же не знаете, наверное, как проходит one to one с другими вашими коллегами вашего руководителя.

00:15:24

Но вот эта важность горизонтальных отношений, она, на мой взгляд, тоже иногда недооценивается, а это может влиять в том числе на то, как вас руководитель воспринимает с точки зрения возможности карьерного роста или роста зарплаты. То есть, если условно все позитивно в отношении вас, то это вам дополнительный плюсики кармы. Может быть понятно кейс by кейс, какие-то межличностные где-то могут не сложиться взаимоотношения. Это не ключевой фактор, но просто мне кажется, что это тоже важно учитывать и выстраивать горизонтальные связи внутри коллектива. Ну и конечно, классный point это просить обратную связь регулярно.

00:16:04

То есть, на мой взгляд, это тоже лишний раз может помочь руководителю, когда он будет делиться этим самым фидбэком, подсветить, и для самого себя руководителю зафиксировать такой психологический лайфхак. То есть, когда вы придёте за фидбэком, руководитель, скорее всего, даст вам обратную связь. Скорее всего, чаще всего она будет хорошая, может быть, где-то местами развивающая, но опять же, вы сможете подготовиться к следующему разговору и сказать: вот, дорогой руководитель, мы с тобой обсуждали недавно, ты мне давал вот такой фидбэк, вот такие-то пункты ты мне подсветил, как мои точки роста, вот смотри, что я сделал в рамках этих точек роста. И это будет тоже влиять на подготовку почвы к этому разговору. Потому что, если вы просто придете сразу из разряда: так, я получал вот столько, теперь хочу вот столько это, конечно, не самый хороший сценарий для разговора.

00:17:00

Но если вы построите разговор вот таким образом, зафиксируйте свои достижения все, по сути подготовите такую презентацию, поговорите с

бизнесом и с руководителем на языке бизнеса, а не просто каких-то процессных вещей. Попробуйте, в том числе, может быть, пособирать какой-то фидбэк или там, в общем, выстроить те самые горизонтальные связи, про которые я сказал. И перед этим подготовьтесь, хотя бы какую-то череду встреч проведете с руководителем на тему того, чтобы он вам дал фидбэк, то всё это будет хорошая подготовка почвы. И здесь я, как и амбассадор, не могу не подсветить, какие инструменты можно использовать. Вы можете выгрузить все свои какие-то рабочие задачи, которые у вас в каком-то Tас треkere хранятся, выгрузить их и загрузить их в июшку, в того же Клода или в какую-то другую нейронку.

00:17:55

Попросите это дело саморезовать и, по сути, вы получите практически готовый отчет по своей работе. Возможно, что-то, что даже вы могли забыть, упустить из этого процесса. Вы также можете подготовить презентацию о своих достижениях и вообще в принципе сформировать даже всю канву разговора, исходя из ваших достижений, исходя из того контекста, который вы ИИшки отдали. Она может помочь вам структурировать и таким образом даже, наверное, сделать в некотором смысле симуляцию такого разговора. Мне кажется, Лид, я боюсь, не ответил ли я на все вопросы сразу, которые были.

00:18:35

В общем, образом ответим на тот вопрос, что нужно для роста. Да, спасибо. Наверное, давай так резюмирую. То есть, во-первых, руководитель не бог, он скорее всего не видит все и вся и не думает о вас каждую минуту, простите за прямоту, поэтому нужно брать инициативу в свои руки. Второе максимально подходить на языке бизнес показателей.

00:19:03

То есть условно не просто я очень много работаю, а показать, что смотрите, я не знаю, вот у нас был цикл сделки такой, я внедрил такие инструменты, и цикл сделки с клиентами сократился на 20 процентов. Таким образом я могу брать больше сделок и приносить в вашу компанию больше денег и тому подобное. Давайте обсудим условия, грубо говоря так. Далее это все оцифровывать. Кстати, очень классная штука обновлять свое резюме не только, когда вы планируете менять работу, а раз в три-четыре месяца, допустим.

00:19:43

Во-первых, это помогает взглянуть на ваши точки роста, что вы круто делаете, что у вас получается, какие у вас результаты. Во-вторых, всегда быть в рынке. Ну и в-третьих, разговаривать с руководителем это очень сильно помогает. И здесь как раз ты Жемал об этом сказал, но хочется еще раз на этом сделать акцент. Вот к тебе приходили, я думаю, у тебя было очень много разговоров, что тебя прям убеждает, вот что ты послушал, и ты про себя подумал: Ну у меня есть заветованная фраза, я его солью сейчас.

00:20:16 С кем ты пообщался? И такой, но он меня убедил. Хорошо, я подумаю насчет повышения его зарплаты, либо я хотя бы заложу фото на следующий год, попытаюсь воевать, потому что вот это вот на это не повлияло. Были какие-то такие моменты, когда ты сразу понимала, что нет, я этому человеку не повышл, а чатом сказал, я буду иметь ввиду условно. Да, но мне кажется, что вот с точки зрения того, что важно, это очень пересекается вообще со всем, что я сказал раньше, но это конечно конкретика и данные какие-то, потому что так гораздо проще разговаривать и так гораздо проще.

00:20:57 Ведь тут надо понимать, что как правило там любого руководителя есть какой-то бюджет. Есть какой-то бюджет на ФОТ, опять же, он тоже чаще всего должен эти моменты согласовывать, идти наверх и спрашивать этот бюджет дополнительно. И, как правило, бизнес всегда не очень любит повышать касты, тем более, что это постоянные касты. И объяснение того, почему конкретному этому человеку нужно повесить зарплату или дать какую-то новую должность, оно, конечно, лучше всего ложится на какие-то цифры KPI. И, по сути, вы когда приходите с таким форматом обсуждений, вы облегчаете разговор своему же руководителю, потому что ему потом тоже идти дальше просить эти деньги.

00:21:49 Я поэтому обычно всегда так прямо и говорю, что мне, по сути, нужна презентация, в которой будет перечисление достижений конкретных KPI за последнее время, желательно в формате over. То есть, если вы просто выполняли хорошо свои рабочие обязанности, как правило, это здорово, это точно базис, без которого вообще никуда. И, наверное, какая-то индексация в этом формате, безусловно, может быть. Но гораздо лучше, если вы можете рассказать, где вы перформили, где вы достигали каких-то результатов, которых может быть от вас даже и не ждали, и подсвечивать, что была такая-то инициатива, и я её проявил, у меня в общем-то это не входило даже может быть в перечень того, что я в целом должен делать по должностной инструкции или в силу своих стандартных рабочих обязанностей. Но я это сделал, это принесло такие результаты и это всегда, конечно, дает дополнительный такой прям плюстик и помогает еще больше убедить руководителя, с которым вы на эту тему общаетесь.

00:23:00 Конечно, это понимание общего бизнес контекста. То есть, лучше всего понимать, в какое время прийти. Есть же в компаниях тоже определенные бюджетные циклы и, как бы, там есть, условно, конец года. Это время традиционно, в которое в основном все эти разговоры происходят. Если вы приходите летом, то, наверное, летом может быть не самое лучшее время.

00:23:26 Опять же, case by case, я не говорю, что так нельзя делать. Просто понимание общего бизнес-контекста, оно, конечно, тоже влияет. И, опять же,

понимание бизнес-контекста еще и в формате того, что вы понимаете, как ваши какие-то задачи повлияли, возможно, на результаты всего бизнеса. То есть, когда вы говорите: То, что я сделал, на самом деле, понесло выгоду не только здесь, но еще и мои коллеги стали лучше работать, у них там появились такие-то, такие-то возможности. То есть, если даже в конкретику говорить, например, внедрили мы Alpina GPT в наш процесс рабочий, и там большая часть сотрудников пользуются этим продуктом внутри Альпины.

00:24:14

Но мы, когда вот на этот продукт смотрели, тоже до конца не понимали, как он будет внутри компании обрабатывать. И некоторые сотрудники использовали весьма неожиданным образом. Условно, у нас есть финансовый менеджер, который стал быстрее писать, подготовить, по сути, такие финансовые отчеты, разные таблички за счет того, что нейронка помогла ему делать макросы для excel формул. Но вот мы изначально вообще не знали, будет ли продукт для этой цели использоваться, скорее даже не предполагали этого. Поняли, как это используется.

00:24:47

Условно, если бы вы были продактом Alpin gpt, то мы могли бы принести. Смотрите, мы запустили продукт, он там такие-то, такие-то нам бизнес-показатели принес, а еще внутри компании он нам дал вот такие-то, такие-то value. И вот на конкретных кейсах, конкретных людей, смежников это тоже показать. Вот, ну и конечно, очень сильно тоже может помогать это то, что, по сути, вы приносите какие-то готовые решения в процессе. Опять же, это не только как бы вот к 1 разговору вы подготовились, и там вся точка сложилась.

00:25:22

Это же некий процесс того, как вас воспринимает ваш руководитель. И если вы приходите все время только с проблемами, там не хватает вот этого, здесь что-то не получается, то это создает вообще в целом такой негативный вайб вокруг вас и вокруг вашей работы. Потому что в основном вы приносите какие-то проблемы, которые нужно руководителю придумать, как решить. А если вы приходите с тем, что есть такая-то проблема и вы приносите какое-то конкретное решение сразу, какую-то проблему предлагаете решить, есть какая-то идея, то это, конечно, всегда такой более позитивный формат, когда вы в общем-то придумываете и облегчаете жизнь вашему руководителю. Это всегда, конечно же, позитивным образом тоже складывается, в том числе на возможностях роста.

00:26:14

А, конечно, сложно, сложные кейсы даются, которые вы, когда сравниваете себя с кем-то другим, а вот у моего коллеги, у него, я узнал каким-то образом, вот это прямо ред флаг, у него зарплата такая, у меня такая. Почему, давай ты мне тоже сделай. Я вообще не меньше делаю, чем он, или делаю столько же. Это прямо плохой сценарий разговора, и, наверное, так

лучше не стоит делать. Или, может быть, иногда приходят с аргументами: Я вот уже 2 года работаю, вы столько лет.

00:26:53

Опять же, я исключительно своим субъективным мнением делюсь, я не претендую тут на эти последние инстанции. Возможно, где-то стаж трудовой действительно влияет, и там даже, наверное, есть какие-то привязки за стаж, что что-то доплачивается. Но вот в тех компаниях и в той корпоративной культуре, в которой я работал, время работы скорее вторично. Да, оно может влиять на ваш опыт, на какие-то регалии, что вы работали на зачетную книжку, а теперь она работает на вас. Но в общем и целом, в моей картине мира стаж не такое значение имеет.

00:27:30

Поэтому, если вы приходите и говорите: Я уже тут 3 года работал, мне что-то, не знаю, ничего не повышали, то это, наверное, имеет какой-то дополнительный вес в ваш разговор, как 1 из пунктов, но не является точно его краеугольным камнем. Ну и, конечно, эмоциональное давление, бывают тоже такие кейсы, с ними нужно очень аккуратно работать, и опять же, если вы как руководитель сегодня тоже с нами, потому что некоторые сотрудники приходят и говорят: Если вы мне не поднимите зарплату или по карьере не продвинете, то я уйду, или у меня на руках другой оффер, или я посмотрел, что происходит на рынке труда и там сейчас вот такие зарплаты по моей позиции. Если это правда, и вам реально пришел оффер, про это можно сказать. Возможно, действительно, вы ключевой сотрудник, и руководитель не захочет вас терять. Часто так и происходит, если приходит оффер, вдруг вы ходили по собеседованиям, и вам реально сделали оффер какой-то хороший, а вы хотите в этой компании продолжать работать, не хотите в новое место выходить, то вы можете прийти с таким тезисом к руководителю и сказать: Слушайте, у меня тут вот реально я вот походил по собесам, смотрел снова на себя с профессиональной точки зрения, чего я стою, и вот мне сделали такой оффер.

00:28:52

Я теперь претендую на позицию тимлида, и мне предложили столько-то денег. Можем ли мы что-то тоже сделать в рамках моей текущей позиции, потому что я хочу остаться в этой компании, мне здесь все нравится и хочу продолжать работать. Вот, что я сделал за это время. Вот почему со мной стоит продолжить работать. И вот это хороший заход, но только на этом ехать не очень.

00:29:17

Это такое выглядит как давление, шантаж и, скорее, могут сказать в некоторых случаях: Ну ладно, тогда раз ты хочешь что-то, что увидел, какое-то предложение, то у нас тут свободный рынок труда. Но, конечно, любой руководитель, как правило, понимает, что нанимать дорого. Это дорого и трудоемко. Ну, то есть, если сотрудник уходит, то это 1 или 2 месяца на найм,

еще несколько месяцев на адаптацию. И, конечно, всегда это тоже взвешивается.

00:29:53

То есть, да, сейчас сотрудник уйдет, мне нужно будет весь этот процесс, всю эту машину запускать, ходить на собеседования, искать нового человека, не факт, что он будет лучше или хуже. Ну, в общем, тут тоже всегда такая палка на 2 концах. И, как бы, если есть выбор сохранить сотрудника, пусть там с небольшим фрейдированием, то, как правило, это воспринимается позитивно. Я тут, опять же, все case by case очень сильно зависит от сотрудника. Некоторые сотрудники уходят, и, в общем, это воспринимается не в негативном ключе руководителем.

00:30:27

Бывают такие сотрудники, которые уже засиделись, что-то еще, не знаю, выгорели и так далее. Ну, вот, как бы, всякое в жизни происходит. Поэтому только на этом доводе я бы не советовал ехать, если вы на 100% не уверены, что вы супер незаменимый, супер нужный сотрудник, который пришел и сказал: Вот, у меня оффер на столе, либо перебивай, либо я ухожу. Ну, как бы, чаще всего, это будет плохой способ переговоров. Вот.

00:30:55

Ну, наверное, вот так. Да, спасибо, Жемалу. Наверное, я думаю тут важно еще сказать, чтобы не сложилось впечатление, что мы тут убедили вас не приходить и не разговаривать. Здесь, наверное, последние направления ответа же мало было направлено на то, что, наоборот, разговаривать нужно, просто тут важно готовиться. Вот как раз могу, кстати, с вами кейсом поделиться.

00:31:22

Я вообще историк по образованию, и я начинала со второго курса, я преподавала историю, преподавала несколько лет, и потом после окончания университета я начала совмещать непосредственно преподавание вместе с административной менеджерской историей в ЕГЭ, УВ направлениях. И там я уже понимала, что мне нравится, как мне нравится, но у меня тоже было непонятно, как вообще мне продвигаться по карьерной лестнице, как мне общаться с руководителем, что мне вообще делать, я была потеряна. Тогда это было более шести-семи лет назад и еще не было развито, и я пользовалась нетворкингом, пользовалась карьерными консультациями и так далее. То есть мне помогали все оцифровывать, говорили вот все базовые шаги, на самом деле, которые мы сейчас проговорили, мне говорили на консультациях. И что я делала?

00:32:15

У меня реально это работает. Я сейчас делаю продукты образовательные, я продакт. Хотя, честно, вроде образование, историк продакт в образовании, но это очень сильно разные ниши. Да, это очень сильно помогает делать

продукты, потому что ты знаешь методологию, ты знаешь принципы работы образовательных продуктов. Но это все равно не 1 и то же.

00:32:38 И что я делала? Во-первых, я была проактивной, я всегда приходила и говорила: Я тут, возьмите, дайте мне новые проекты. Я могу, дайте, я попробую, дайте мне маленькие. Мне начали давать, реально. И когда у руководителя всегда есть доп.

00:32:51 Задачи, какие-то доп. Новые проекты. Ко мне, допустим, приходили, как руководитель приходил и потом в итоге давал какие-то новые проекты. Я через эти проекты училась и возвращала в себе резюме. Анализировала потом, что я умею, что должен уметь продакт, что мне не хватает.

00:33:09 Я зашивала обучение в каждый код необходимый, который нужен для продакта. Да, это может быть через кейсы рабочие, это может быть через обучение классическое. Я приходила, я постоянно обсуждала, я просила обратную связь, я оцениваю результаты. И сейчас на самом деле всем этим мне помогает иишка. Вот действительно, если вы понимаете, что вы, допустим, хотите какую-то должность занять, вот я не знаю, вы сейчас project, а хотите быть продактом, залейте в иишку продуктовые вакансии, залейте туда свой опыт, не тот, который у вас должностная инструкция, а реально, который у вас есть по факту.

00:33:49 Залейте туда то, что вы знали в теории, попросите вас выстроить трек и, соответственно, просто себе выстройте некий личный roadmap того, что вам нужно догнать, и, соответственно, идите к нему. Плюс, естественно, постоянно общайтесь, оцифровываете результаты. То есть вот этот рост зарплаты, он тоже очень важен, и несмотря на разные ситуации, если ваша зарплата не в рынке, не бойтесь об этом честно обсуждать. Просто иногда бывают варианты, что вы можете договориться о каком-то компромиссе, либо когда повысить зарплату, либо что для этого нужно сделать, но это обязательно нужно делать. Вот и к чему я это все?

00:34:29 Потому что это действительно работает все, что жималось человек сказал, я слушала и такая, ой, это же вся моя история. И вот вам может помочь и даже соответственно поможет составить промты. Вот, наверное, напрашивается еще 1 вопрос. Есть, много сейчас говорили про цифровку результатов, а мне кажется, часть людей, которые, допустим, занимают более линейные позиции, они сталкиваются с трудностью того, что им очень тяжело оцифровать. И тут, наверное, 2 вопроса, что делать людям, которые, допустим, занимаются документооборотом, да?

00:35:05

То есть тут прямое влияние на бизнес очень тяжело оцифровать, но при этом хочется тоже показать, что ты хороший сотрудник, у тебя хорошие результаты. И сюда в копилку сразу закину вопрос Вот в чем разница про активности и исполнительности то есть мы часто можем встретить реально такую жалобу в стрельбе Я очень хороший сотрудник Я много работаю даже задерживаюсь но я все делаю я все делаю вовремя но у меня зарплата Я не знаю 40 1000 рублей уже 10 лет, что мне делать? Вот что делать таким сотрудникам, какие бы ты советы дал вот именно с позиции руководителя, потому что я честно, мне наверное тяжело будет прийти и убедить тебя, мне нужны подсказки. Да, Лена, спасибо. Я, кстати, хотел еще вот в тему предыдущего комментария, как раз еще забыл 1 момент важный сказать.

00:36:02

Это то, как можно подготовиться. Опять же, сейчас мне как раз напомнили, спросили, как мы применяем, как помогает ИИ в продуктивном подходе. На самом деле, он может помогать еще и с точки зрения тренировки вас к подготовке к разговору. То есть вы можете в принципе попробовать отработать все возражения, вы можете погрузить ИИшку в роль такого, в зависимости от того, какой ваш руководитель, вы можете задать какой-то контекст в этом промте. И дальше попросить его задавать разные неудобные вопросы вам.

00:36:36

И вы на ИИ, по сути, потренируетесь отвечать на эти вопросы. В принципе, можно и голосом, в некоторых моделях вы можете даже сразу же голосом обсуждать это, Но можете и текстом, для вас все равно это будет некая тренировка. То есть, вы придете с разными аргументами и, по сути, смоделируете разговор. Не факт, что разговор точно пойдет по такой же канве потом, но вы, по крайней мере, потренируетесь, для вас уже не будет трусового, возможно, отвечать на какие-то вопросы, которые у вас могут с руководителем возникать. А с точки зрения, опять же, каких-то метрик, если вы находитесь не в такой чинжовой позиции, по сути занимаетесь текущей операционной деятельностью бизнеса, то есть вы не создаете новые продукты или что-то не выводите в рынок, то чуть-чуть сложнее найти какие-то метрики.

00:37:29

Если компания в целом продуктивно ориентированная, то у вас наверняка есть какие-то KPI, всё равно в любой позиции какие-то KPI есть. Если KPI нет, то вы можете просто на уровне каких-то, ну не знаю, нормативов, допустим, опять же документооборот. Есть какое-то количество документов, которое вы можете обработать в единицу времени. И вот подсветить, какое количество документов вы обработали, какое вообще обычно норма, и, опять же, какие-то инициативы. Может быть, вы повлияли в сторону улучшения на какой-то процесс в этом документообороте, и теперь он обрабатывается быстрее.

00:38:05

Может быть, вы внедрили, опять же, ИИ в какой-то кусочек этого процесса. То есть, это все тоже пойдет в хорошую копилку с точки зрения этого обсуждения. А с точки зрения проактивности и исполнительности, ну вот мне наверное вообще тяжело немножко об этом обсуждать, потому что я сам вот на это через свое призыв смотрю. Я в этом смысле проактивный и не могу себе представить, что как-то может быть по-другому. Поэтому у меня, например, есть искажение, что если человек просто делает только то, что он, в принципе, и должен делать, то как будто бы этого не достаточно.

00:38:40

Это, опять же, у каждого может быть какое-то свое личное отношение к этому. То есть, у меня есть как раз на эту тему Мне кажется, что каждый человек должен делать чуть-чуть больше, чем в принципе он должен делать по должностной инструкции. Я помню даже, у меня на эту тему есть такое несколько аллергическая реакция, вот это входит в мою должностную инструкцию, а вот это нет. То есть, мне кажется, что каждый человек, наверное, работает, потому что ему интересно то, что он делает. И это не ограничивается никогда никакой должностной инструкцией, а всегда чуть-чуть за рамки неё выходит.

00:39:18

И в этом, наверное, проактивность проявляется лично на мой взгляд, что вы смотрите, в принципе, что вы можете еще улучшить в этом мире. Не знаю, даже немножко это философски звучит, но по сути как есть даже такая фраза чинить мир. Мы хотим починить мир. И поэтому, наверное, с точки зрения проактивности, неважно, в какой области, в каком кусочке этого мира или этого процесса вашего рабочего вы что-то улучшите, это уже будет очень здорово. И на мой взгляд это и есть как раз самая полезная проактивность.

00:39:52

То есть условная исполнительность это вы сделали все задачи из принта в срок, вы исправили все баги, если вы разработчик или в разработке работаете. И вы ждете, в принципе, когда пойдет какая-то новая задача, но он приходит, вы ее делаете. Это исполнительность. Это, безусловно, хорошее качество, тоже очень важное, Но вот в моей картине мира еще более важным даже является как раз таки проактивность. Проактивность это то, что вы заметили, что какое-то количество, какой-то процент пользователей отваливается на определенном этапе онбординга продукта, и предлагаете какие-то свои идеи по улучшению этого процесса.

00:40:30

Ну и так далее. То есть, опять же, в зависимости от вашей рабочей области, это может быть что-то свое, но сам факт того, что вы смотрите, что можно, где улучшить, идете предлагаете эти идеи это важно. Тут главное такое, наверное, замечание, которое хочется сделать, чтобы тоже в неправильную сторону не увести. Бывает такая, знаете, ложная проактивность. Мы еще в

бытность моей работы много-много лет назад в виллмарте, у нас было для этого отдельное слово такое.

00:41:01 Называлось оно ИБД. 3 буквы, но мы все знали, что это 3 буквы означают. Называлось оно имитация бурной деятельности. Вот так расшифровывалось. Вот и мы всегда, значит, когда некоторые люди фонтанировали, мы говорили так, хватит тут ИБД заниматься.

00:41:18 И как бы там немножко с юмором на все это смотрели. То есть, если вы просто генерируете кучу идей, но они никак не сочетаются с приоритетами компании, они никак не ведут к целям, каким-то результатам, то, наверное, это как раз та самая имитация. А как можно здесь иишку использовать? Можно, по сути, брать свою инициативу, загонять ее в I, описание этой инициативы, и просить сделать реалисти чек. То есть, это совпадает вообще, моя инициатива совпадает с приоритетами компании, с приоритетами продукта, с моими метриками и так далее.

00:41:56 И вот такую связку тоже получать для себя. Можно оценить и насколько там это всё коррелирует с известными целями компании, с KPI. Ну и предложить, возможно, как правильно делать pitchtech вашей идеи руководителю. То есть, опять же, это некий саппорт для вас, и понятное дело, не заменит вам диалог и какие-то коммуникативные скиллы, но, по крайней мере, поможет к переговорам подготовиться. Я сам тоже так делаю, не внушаю совершенно этого.

00:42:26 Иногда бывает просто загружаю большой контекст переписок, обсуждений, чего-то еще, все это структурирую в И-шку, говорю мой контекст, объясняю, и прошу просто структурировать мне какой-то мой ответ, как бы там примерно это ответить или подготовиться к этому обсуждению, которое будет на основе вот этой переписки. То есть, это в целом такая хорошая практика. Мне лично жизнь очень облегчает. Я в чат тоже поглядываю, она спрашивает, у нас продуктовый подход, если да, то в этой связке как-то помогает? На самом деле, да, помогает.

00:43:00 Мы используем его при формировании и УТП лендингов, когда мы, например, создаем какой-то лендинг коммерческого продукта, мы используем ИИ для того, чтобы правильный Tone of Voice сделать и так далее. Мы, конечно, используем иишку при работе с метриками и оценки этих метрик, и формировании дерева метрик, если нам это необходимо. Ну и конечно, всё, что касается каких-то идей продуктовых фиш, их описания, это всё тоже вообще ИИшка прекрасно делает. Всё, что требует какой-то интерпретации и, естественно, конечно же, в кастевах это просто must, если вы вдруг работаете в том или ином виде с продуктовым подходом и еще не

используете И, то прямо это лайфхак использовать его в тэнскриптах, то есть делать тэнскрипты с помощью него, потом с помощью этих выжимок текста загонять их в ИИ и просить какую-то дополнительную интерпретацию. Это не отменяет прочтение этого тэнскрипта вами, но это очень сильно помогает тому, чтобы найти какие-то дополнительные сайты.

00:44:09

Вот как-то так. Мне кажется, я даже больше. Я слишком притормаживаю, если я убью куда-то в сторону. Да, будем двигаться, потому что смотрю за временем. На счет, кстати, продуктовых подхода еще как продавца скажу, мне понравилось и сказала мне очень классный пример.