

Из банкинга в медиа: как пиарщику сменить карьерный путь и зажечь в новой индустрии



?

Яна Шишкина



Полина Тризонова

!

О том, как всегда надо искать для себя новое, чем отличается женский стиль руководства от мужского, а также о смене индустрии и окружения рассказала Полина Тризонова, директор дирекции по стратегическим коммуникациям цифровых активов «Газпром-Медиа Холдинга», а до недавнего времени руководитель пресс-службы Сбера

ПОЛИНА ТРИЗОНОВА О КАРЬЕРЕ: «ЕСЛИ ТЫ РАВНОДУШЕН ИЛИ ОСТЫЛ — ЭТО ПУТЬ В НИКУДА. НУЖНО ПЫЛАТЬ»

Полина, мы с тобой не виделись год — за это время в твоей жизни произошло множество изменений. Расскажи, как это: поменять одну сферу на другую, уйти из Сбера после 14 лет работы?

Потерять зону комфорта — это интересно. В этом есть большое преимущество: ты на сто процентов приобретешь новые знакомства и даже знания. Как бы это банально ни звучало, пока этого не испытаешь, не поймешь, о чем речь. Знаешь, если привести чисто женское сравнение: пока у тебя нет детей, ты не понимаешь, что такое иметь детей. Когда почти 15 лет работаешь в одном месте, не понимаешь, насколько зависима. Все знакомые, твои друзья, все отношения — очень многое замкнуто на работе, когда работаешь в большой статичной, стабильной компании. Это не хорошо и не плохо, просто данность.

Здесь же меня ожидало огромное количество новых знакомств, крайне приятных. Это большое удовольствие.

И, конечно, новые знания. Когда работаешь долго и эффективно в одном месте, привыкаешь к своему абсолютному знанию всего и своей экспертизе, а потом оказывается, что мир немного шире.

Не было ли у тебя в Сбере ощущения, что ты уперлась в стеклянный потолок? Каково это — понимать, что ты уже добился почти всего?

Я бы не сказала, что я в него упиралась. Сбер велик, там можно расти: после управляющего директора, каким я была, можно стать старшим управляющим, потом, например, вице-президентом, а после этого — старшим вице-президентом. Выше есть зампреды и так далее. Расти можно не только верикально, но еще и горизонтально — по видам деятельности. Но если ты имеешь в виду конкретно мой функционал — внешних классических коммуникаций, пиара, работы со СМИ, — у меня, безусловно, была самая высокая позиция. Однако я не чувствовала, что мне некуда больше расти.

Я читала твою колонку про выгорание и рутинизацию. Когда ты поняла, что начала выгорать?

Я никогда не говорила, что начала выгорать — рассказывала, что появилась рутинизация, хоть я и очень любила Сбер. И все же из года в год я переживала одно и то же: одинаковые спикеры, похожие темы, одни и те же форумы, встречи с журналистами. Первоначальный восторг после большого «офф-рекорда» или вечеринки на второй год сменяются ощущением легкого истощения, потом все повторяется — скучно становится уже и спикерам, возможно, и журналистам тоже. И все же это в каком-то смысле стабильность — остается искать новые грани профессии.

Ты переходишь в другое место, и оказывается, что мир немного шире...



?

Яна Шишкина

С какими новыми вызовами ты столкнулась, когда пришла в медиа? Привнесла ли что-то новое в сферу?

Вызова или какого-то испытания я не заметила. Коллеги здесь оказались такими обаятельными, а проекты — такими непохожими на то, что я делала раньше, что я довольно быстро согласилась выйти на работу. Перерыв у меня получился очень коротким — всего два месяца, хотя я планировала отдыхать минимум полгода.
А привнесла я системность. Мне есть чем поделиться благодаря большому опыту и кругу общения, а также ориентации на бизнес-составляющую. Именно ее в коммуникациях цифровых активов недоставало: вижу потенциал для роста с точки зрения продукта, продаж, рекламы. Сейчас мы делаем акцент именно на эти направления.



Где назначаешь деловые завтраки? Привычка — все там же, рядом с домом на Кутузовском: «Кофемания», REMY, Christian

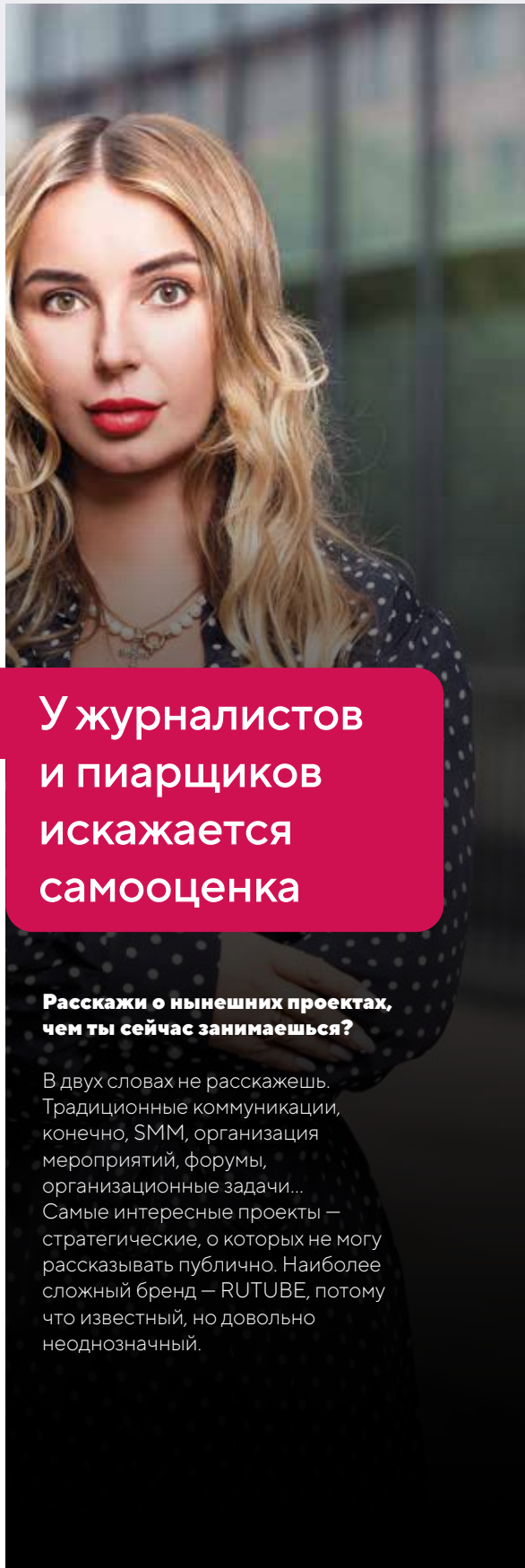


Полина Тризонова

!

Поговорим о новой для тебя сфере детальнее: расскажи, как работа в журналистике и пиаре влияет на самооценку и восприятие себя?

Я не раз говорила, что у журналистов и пиарщиков искажается самооценка. Недавно одна помощница руководителя спросила меня: «Почему журналисты все такие сложные?» Я не считаю, что они сложные, это другое, и я понимаю, как это возникает. И у журналистов, и у пиарщиков. Мы часто воображаем себя на равных с «великими мира сего» — звездами, министрами, представителями крупного бизнеса, у которых берем интервью или которых сопровождаем.
Но есть и обратная сторона. Постоянно находясь рядом с очень успешными людьми, в сравнении с ними начинаешь ощущать себя песчинкой. Вокруг создаются проекты, которые кажутся невозможными, например крутые фильмы, которые смотришь и думаешь: как человек мог это придумать и реализовать? Смотришь на эти таланты каждый день и кажешься себе такой обычной.
Поэтому у меня всегда было ощущение: на месте стоять нельзя, нужно двигаться, шаг за шагом. Я воспринимала карьеру как лестницу, а не плато. Абсолютно типичное, но очень верное сравнение: если долго балансировать на одной и той же ступеньке, то можно упасть. Ну и трудолюбие — это, наверное, мой базовый драйвер. Я работала даже чуть ли не сразу после выписки из роддома — и не потому, что были нужны деньги, а потому что иначе не могу. Моя профессия для меня — часть жизни, и я всегда на страже интересов компании или проекта, который представляю.



У журналистов и пиарщиков искажается самооценка

Расскажи о нынешних проектах, чем ты сейчас занимаешься?

В двух словах не расскажешь. Традиционные коммуникации, конечно, SMM, организация мероприятий, форумы, организационные задачи... Самые интересные проекты — стратегические, о которых не могу рассказывать публично. Наиболее сложный бренд — RUTUBE, потому что известный, но довольно неоднозначный.

Я вспомнила, как в давнем нашем разговоре ты упомянула, что у тебя нет чувства страха, и, что бы ни происходило, ты знаешь, что все будет хорошо. Как ты к этому пришла?

Не знаю, может быть, это врожденное. Бывают одаренные от рождения танцоры или художники, а я появилась на свет с железобетонной психикой — и это не мои самодовольные заключения.
Я действительно никогда не впадаю в панику. Это не значит, что у меня не портится настроение или что я не могу сердиться, — нет, базовые эмоции я испытываю. Но панического страха в сложных ситуациях я за собой не припоминаю. Когда я проходила «СберQ» (психологический тест на оценку соответствия должности руководителя высшего звена, который длится сутки), стрессоустойчивость у меня была 10 из 10. Вот такая я непрошибаемая.
У моего нынешнего работодателя для руководителей есть специальный коуч, психолог. Он периодически встречается с топ-менеджментом наших цифровых активов и определяет уровень стресса, выгорания, мотивации и так далее. Когда мы последний раз виделись с ним, он сказал: «Я редко вижу настолько ментально здорового человека, это удивительно».

К слову, о стрессе. В этом году, когда ты приехала на ПМЭФ, почувствовала ли что-то новое для себя?

Конечно. А на ВЭФе чувствовала еще больше. Ранее, я ПМЭФ и ВЭФ могла «сделать» с закрытыми глазами — с прежним функционалом. Мне кажется, это уже десятые мои форумы.
Но нужно понимать, что в Сбере на каждый функционал есть свое подразделение — это очень большая компания.
Мы занимались пиаром в классическом виде, то есть исключительно информационным сопровождением сессий, проведением интервью, пресс-подходов. Сейчас же у меня на ВЭФе помимо всего этого было несколько собственных сессий, которые надо полностью продюсировать. Но даже не это самое интересное, а организация командой премьеры сериала. Совсем другое по смыслам и энергетике мероприятие, к тому же с большим количеством гостей. То есть если раньше я преимущественно общалась с представителями СМИ, то сейчас занимаюсь с ребятами в том числе продюсированием от начала до конца сценариев мероприятий — и это уже другой функционал на давно знакомых форумах.

Поговорим о сотрудниках Расскажи, как ты собирала свою нынешнюю команду?

Со мной пришла часть моих коллег из Сбера, на новом месте я делала структуру под текущую команду — меня пригласили в том числе для того, чтобы заниматься этим процессом. Конечно, ребята сейчас уже мимикрировали под новую среду, но в начале им было сложно. Я-то как руководитель чуть более гибкая: в этой роли приходится общаться с разными людьми, находить компромиссы, а у сотрудников, особенно бывших журналистов, зачастую такого опыта нет. И вот, когда они пришли сюда с определенным уровнем цинизма родом из финансового мира, им было вначале немного тяжело общаться на «языке» этой отрасли, потому что здесь люди значительно более ранимые, более творческие.
Но большую часть моей нынешней команды все равно составляют те, кто работают в «Газпром-Медиа» давно. Очень талантливые, опытные профессионалы, во многом чуждые штампам и условностям. Мне это очень нравится, и приятно в том числе узнавать что-то новое от них.

На что ты потратишь три часа свободного времени? Однозначно SPA

Где тебя можно встретить в Москве? Люблю гулять вечером по набережной рядом с домом

Куда хотела бы сходить в Москве, но не успела? Москва бесконечная, и у меня всегда есть чувство, что я чего-то еще не видела

Три любимых города Москва, Париж, Ницца



?

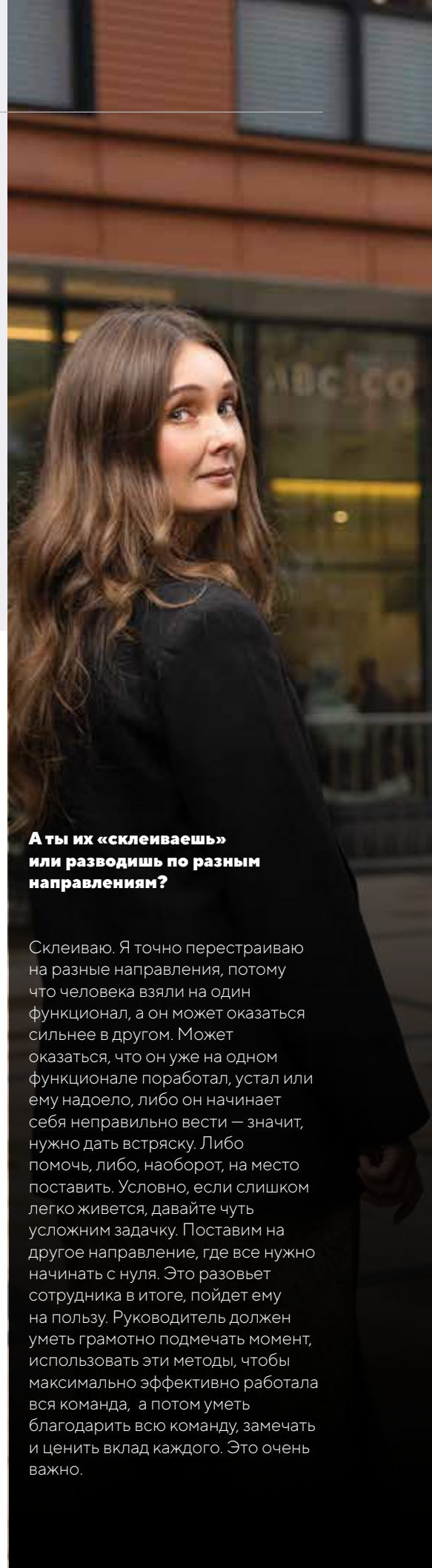
Яна Шишкина

У тебя есть баланс мужчин и женщин в коллективе?

Я считаю, что да. Не 50 на 50, но я стараюсь соблюдать эту пропорцию. Потому что, когда одна мужская энергетика (назову ее так), это плохо, когда исключительно женская — тоже. Должен быть баланс, любые перегибы нежелательны.

Недавно сервис hh.ru провел исследование, из которого следует, что большинство сотрудников недовольны своими руководителями. Какие качества, на твой взгляд, должен сочетать в себе руководитель?

Мне кажется, что минимум половину своей деятельности хороший руководитель должен посвящать даже не работе по специальности, а непосредственно управлению. Если взять в качестве примера нашу деятельность, то мы все умеем писать комментарии, пресс-релизы, тезисы, это все понятно, но все же это в первую очередь работа линейного сотрудника. Пока я формировала здесь новую команду, многое из этого вспомнила и делала, как говорится, руками.
Но все же руководитель отличается от линейного сотрудника тем, что умеет создать правильную атмосферу в коллективе, чтобы сделать всю команду максимально эффективной. Это непросто. Ведь люди разные, с разными жизненными ситуациями. И ты должен уметь замечать вовремя, что эти обстоятельства меняются, уметь пойти навстречу человеку, понять его, поддержать, правильно мотивировать. Может быть, сейчас надо человека отпустить домой отдохнуть, и он вернется с благодарностью и будет работать в сто раз лучше. Наконец, руководителю нужно «склеить» в коллектив людей совершенно разных психотипов, характеров и даже вероисповеданий.



А ты их «склеиваешь» или разводишь по разным направлениям?

Склеиваю. Я точно перестраиваю на разные направления, потому что человека взяли на один функционал, а он может оказаться сильнее в другом. Может оказаться, что он уже на одном функционале поработал, устал или ему надоело, либо он начинает себя неправильно вести — значит, нужно дать встряску. Либо помочь, либо, наоборот, на место поставить. Условно, если слишком легко живется, давайте чуть усложним задачку. Поставим на другое направление, где все нужно начинать с нуля. Это разовьет сотрудника в итоге, пойдет ему на пользу. Руководитель должен уметь грамотно подмечать момент, использовать эти методы, чтобы максимально эффективно работала вся команда, а потом уметь благодарить всю команду, замечать и ценить вклад каждого. Это очень важно.

Классические фильмы
«Покровские ворота»
«Женитьба Бальзаминова»
«Звездные войны»



Полина Тризонова

!



О своем стиле в жизни и на работе

С близкими я стараюсь быть мягкой. В целом, наверное, мой стиль — это сочетание требовательности и заботы: я всегда думаю о результате, но при этом стараюсь сохранить атмосферу, в которой людям комфортно работать

Что сейчас мотивирует тебя в жизни?

Интересные проекты. Семья, близкие люди, доход — я же живой человек. Любовь. Как в старом советском анекдоте: есть любовь к мужчине, есть к женщине, а есть к Родине. А есть еще любовь к работе. Если ты равнодушен или уже остыл — это путь в никуда. Нужно пылать.

Что значит в твоем понимании «изменить угол зрения»?

Для меня это — стать мягче. Сейчас мне нужно открыть в себе другие грани, быть другой. В каждом из нас есть набор разных качеств, и они развиваются неравномерно на разных отрезках жизни с разными людьми. Когда я была в первую очередь матерью семейства, я была очень нежной, гибкой. Мой сын до сих пор говорит: «Мама, ты — облачко». Потом, когда жизнь заставила больше уделять внимание заработку, карьере, во мне развились качества, которых никогда в жизни мои близкие люди не видели. А они, оказывается, дремали где-то внутри. Сейчас снова другой период. И я опять становлюсь немного «облачком».

Чем, на твой взгляд, различаются женский и мужской методы управления?

Женский — более жестокий, сомнений нет. Например, женщине легче уволить женщину. К сожалению, бывают моменты, когда надо расставаться с людьми. Мужчинам это сложнее. Начинаются все эти наши слезы, эмоции... Мужчине гораздо тяжелее принимать критические решения по отношению к женщине, а вот женщине это сделать, простите за цинизм, гораздо проще.
Кроме того, женщины всегда все просчитывают — если говорить про очень самостоятельных женщин. Многие женщины сейчас даже не сидят долго в декрете — вектор изменился. Могу сказать, что в медиа много женщин-руководителей, но если брать мир больших денег, это по-прежнему мир мужчин.

Три последних просмотренных сериала

1. «Тайга»
2. «Олдскул»
3. «Подслушано в Рыбинске»

Если бы не пиар, где бы ты еще могла себя найти?

Нигде. Журналистика и коммуникации. По журналистике я свою траекторию жизни изменила в свое время еще в Минске. Если бы я хотела заниматься чем-то другим или какими-то смежными вещами, я бы осталась с прежним работодателем. Но я не вижу себя нигде больше, я действительно искренне люблю свою профессию.