



Самые серьёзные недостатки начинающих специалистов

Представьте обычную задачу HR-менеджера — нужно пригласить на работу лучшего из 10 кандидатов. Все они одинаково хороши по hard skills. Как происходит этот выбор?

Часто — на основе эмоционального впечатления от кандидата: от его внешности до умения общаться.

Мы собрали самые серьёзные недостатки начинающих и далее подробно разберём, как с ними справиться.

Неумение внятно формулировать свои мысли

Наполеон сказал: «Кто не умеет говорить, карьеры не сделает». Можно говорить грамотно, но не суметь выразить собственную мысль. Примеры невнятных высказываний IT-специалистов:

- «Наверное, наши пользователи недовольны...»
- «Лучше будет ничего не трогать и оставить, как есть...»
- «Я предложил хороший вариант, давайте его попробуем, а там посмотрим»

На первый взгляд, формулировки правильны и безобидны. Однако, если молодой специалист делится *только* такими мыслями, его репутация под угрозой: нет определённости, нет фактов и позиция не аргументирована.

Как избежать ловушки невнятности?

- мыслить системно;
- мыслить критически;
- различать факты и эмоциональные оценки;
- думать о том, насколько доходчиво поданы ваши результаты и выводы;
- объяснять свои идеи по-разному в зависимости от роли и компетентности собеседника;
- ну и конечно, общаться проактивно — так, чтобы другие участники команды ощущали важность ваших идей в решении общей задачи.

Неумение принимать критику, неготовность признавать свои ошибки, глухота к обратной связи.

Многие руководители сталкиваются с упёртостью своих сотрудников, неспособностью смотреть на ситуацию с разных сторон, и очень личным отношением к проделанной работе — а отсюда страхом или нежеланием признаться даже себе в возможной ошибке. И чтобы не попасть в такие ситуации, важно:

- считать ошибки частью обучения и жизни вообще, быть готовым ошибаться;
- уметь признавать ошибки, брать за них ответственность и оперативно переходить к поиску путей их исправления;
- своевременно сообщать о них всем, на кого ошибка может повлиять;
- самостоятельно искать обратную связь;
- когда вас критикуют, уметь различать оценку вашей личности и оценку вашего поведения.

Неумение или неготовность учиться

Амбициозные руководители (а только с такими и стоит иметь дело) планомерно повышают концентрацию в коллективе тех, кто склонен учиться, самостоятельно расширить арсенал своих знаний, и выходить за рамки привычных инструментов при решении задач. Мир вокруг меняется и развивается быстро.

Пассивность в поиске информации и коммуникациях с коллегами

Если вы стесняетесь спрашивать, выдохните, закройте глаза, а потом всё-таки спросите. Иначе вы не впишетесь в компании с разветвлённой сетью коммуникаций, где много сотрудников. Никто из них не будет бегать за вами специально, чтобы преподнести нужную вам информацию на блюдечке.

Непонимание контекста поставленной вам задачи в общей картине бизнеса

Так вы не подниметесь выше хорошо выполненного тестового задания. Нельзя расти, не понимая, что ваша работа даст отделу аналитики, команде вашего проекта и всему бизнесу вашего нанимателя. А возможно, и отрасли в целом.

Есть конкретные алгоритмы:

- как уточнять задачи,
- что именно следует выяснить о вашей компании с самого начала.

