



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	За крок від оффера: 7 безплатних онлайн-тренажерів для співбесід	9 стр.
Корпоративна соціальна відповідальність в умовах війни	3 стр.	Розчаровані працівники «гучно звільняються»: що потрібно знати про цю тенденцію	14 стр.
Наскільки бізнеси готові до наймання колишніх військових	5 стр.	Getting Along: My Coworker Is Sabotaging Me – and My Boss Won't Help	17 стр.
Що таке performance review	6 стр.		



Дорогі друзі!

З вами я, Інна Воротникова, та моя щомісячна добірка корисних статей. Як й писала минулого разу, англійська мова з'являється в цьому дайджесті. Так, це важко для тих, хто нею не користується кожного дня, але маємо це робити.

Днями натрапила на хайп про тих, хто поїхав, й хто залишився. Кожен вибір є вірним, й потрібно це поважати. Від себе можу сказати, що я знаходжу кандидатів й в Україні, й за її межами, й роботодавці готові розглядати гібридний формат роботи, якщо мова йде про наявні потужності в Європі, але є запит на повернення в офіси в Україні. Ми продовжуємо працювати й знаходити найкращі співпадиння очікувань клієнта та потенційного працівника.



В цьому випуску пропоную поговорити:

- Корпоративна соціальна відповідальність впливає на економіку країни, репутацію компанії та лояльність працівників. Й не тільки в Україні.
- Дослідження щодо готовності бізнесів до повернення військових на цивільні посади. Спойлер – понад 60% роботодавців ще не мали досвіду роботи з колишніми військовослужбовцями, проте всі високо цінують їхні професійні навички та вже починають готуватися до того, що вони повернуться на цивільні посади.
- Що таке performance review: Як сприяти зростанню працівника за допомогою оцінки навичок?
- Хвилювання на співбесіді може стати на заваді бажаному офферу. Та будь-які навички приходять з досвідом, навіть вміння успішно проходити інтерв'ю. Щоб тренуватися, не обов'язково подаватися на десятки вакансій – це можна робити й самостійно, за допомогою онлайн-тренажерів для співбесід. 7 безплатних онлайн-тренажерів для користування.
- Розчаровані працівники «гучно звільняються»: що потрібно знати про цю тенденцію
- “Getting Along” is an advice column to help you tackle common – and messy – people problems, by workplace expert Amy Gallo.

Залишаємося на зв'язку.

We would be appreciate your feedback. Please, keep in touch.

З повагою –

Інна Воротникова



КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВІЙНИ

По матеріалам sostav.ua

Анастасія Войткевич,
Head of CSR CLUST, керівник КСВ проєкту, в рамках якого венчур білдер
CLUST будує smart shelter CLUST SPACE – інноваційне укриття
для студентів на базі бібліотеки КПІ ім. І. Сікорського

2022 рік довів, що відповідальність бізнесу — одна з рушійних сил, завдяки якій економіка України досі тримається, а захисники мають надійний фінансовий тил. Ми поспілкувалися з Анастасією Войткевич, Head of CSR CLUST, про те, як корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) впливає на економіку країни, репутацію компанії та лояльність працівників.

КСВ як невід’ємна складова бізнесу

Напрямок корпоративної соціальної відповідальності почав активно розвиватися в Україні задовго до повномасштабного вторгнення. В останньому великому дослідженні (http://old.csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2018/10/CSR_2017_research-1.pdf) CSR Ukraine, станом на 2018 рік 83 % компаній впроваджували політику КСВ, 25 % з них — систематично виділяли кошти на соціальні проєкти.

Цей показник усе ще був значно меншим, ніж в європейських країнах, де напрямком КСВ опікуються 90–95 % компаній, але однозначно в нашій країні спостерігалась позитивна динаміка.

З початком повномасштабної війни більшість українських компаній переглянули підхід до корпоративної соціальної відповідальності та змістили акцент на допомогу армії та людям, постраждалим від війни.

Кандидатам наразі важливо, щоб компанія, в якій вони збираються працювати, мала активну громадянську позицію, допомагала країні в боротьбі з агресором і мала стратегію підтримки співробітників у критичній ситуації. Тому на співбесідах тепер цікавляться, що робить компанія у напрямку КСВ, і таким чином розуміють для себе, чи збігаються цінності з майбутнім роботодавцем.

Як обрати напрям КСВ

Корпоративна соціальна відповідальність починається з ідеї та місії, яку хочуть транслювати люди. Зазвичай ініціатива надходить від фаундерів або формується, відштовхуючись від діяльності компанії.

КСВ — це перш за все про емоції та людські цінності. Відповідно, напрям діяльності варто обирати, виходячи з того, що особисто вас турбує: адресне фінансування лікування дітей, допомога притулкам тварин, підтримка літніх людей тощо.

Також важливо, щоб напрям КСВ збігався зі сферою діяльності компанії, оскільки загалом КСВ — це про со-



ціальну позицію компанії чи бренду. Цю позицію транслюють як всередині компанії для співробітників, так і зовні — в піар-комунікаціях і маркетингу. Сучасні компанії мають показувати, що вони не лише заробляють гроші, але й прагнуть зробити цей світ кращим.

Якщо розглянути приклад всесвітньо відомих брендів, то для них КСВ є частиною комунікації, вона вшита в їхній tone of voice. І це саме те, що робить їх брендом і закохує в них клієнтів. Сьогодні у великих міжнародних компаніях все частіше КСВ є напрямком, який глибоко інтегровано в бізнес-модель компанії, ефективність якої можливо виміряти у довгостроковій перспективі.

Як приклад розглянемо автомобільний бізнес. Машини викидають багато шкідливого газу в атмосферу, тому переважна більшість автомобільних компаній беруть фокус на зовнішнє середовище та спрямовують діяльність на зменшення викидів. Ще одна проблема, пов’язана з автомобілями — це безпека на дорозі, тому компанії вкладають великі інвестиції у розробку інноваційних технологій, які спрямовані на те, щоб зробити їхній продукт максимально безпечним та автоматизованим. Ще один з напрямків — розвиток інфраструктури та забезпечення супровідних необхідних матеріалів, таких як, наприклад, світловідбиваючий одяг, дорожні знаки, курси для пішоходів тощо.



Як адаптувати КСВ в умовах повномасштабної війни

Корпоративна соціальна відповідальність завжди має великий вплив на репутацію компанії. Та під час війни потрібно внести певні корективи в цю політику. Серед прикладів того, як адаптується бізнес в нових умовах, можна виокремити такі:

- розробити бізнес-стратегію з урахуванням сталої допомоги армії;
- приділити увагу системного підходу до волонтерства;
- включити в комплекс заходів психологічну підтримку співробітників;
- співпрацювати з громадами та фондами на постійній основі;
- ініціювати проекти, спрямовані на посилення безпеки, післявоєнної відбудови тощо.

Співпраця з іншими компаніями в напрямку КСВ

Колаборація — це завжди посилення потенціалу соціальної кампанії: як ресурсного, так і медійного. Тому, якщо вам на думку спала чудова ідея, яку можна реалізувати в межах КСВ, рекомендую залучати до ініціативи партнерів.

На території соціальних проектів немає місце конкуренції, тут усі партнери, які об'єднуються заради доброї мети.

Як приклад можна згадати давнішню, але потужну кампанію найзапекліших ворогів McDonalds і Burger King. У 2017 році McDonalds в Аргентині запустив благодійну акцію, в межах якої передавав увесь прибуток від продажу Big Mac на підтримку онкохворих дітей. У той день Burger King оголосив «день без Whopper» і прибрав цей бургер з меню, щоб збільшити продажі свого конкурента.

КСВ як стимул для команди

Люди — соціальні створіння й більшості з них важливо бути частиною ком'юніті. Якою б класною не була компанія і як би багато грошей вона не платила, співробітник все одно може звільнитися, якщо не відчуває метчу по цінностях. А коли компанія розуміє, що зарплата — це далеко не ключовий момент, який забезпечує лояльність співробітників, тоді вона починає інвестувати в цінності, у зв'язок

між людьми — тобто розвивати напрямок корпоративної соціальної відповідальності.

Наприклад, FAANG-компанії. У них дуже розвинена соціальна складова, вони вибудовують зв'язки зі співробітниками таким чином, що люди мріють у них працювати і хочуть бути дотичними до соціальних інтервенцій. Чому? Тому що всім приємне відчуття причетності, коли своєю діяльністю ти робиш цей світ кращим.

Короткострокові чи довгострокові проекти?

Тут багато залежить саме від обраного напрямку діяльності.

Перевага короткострокових проектів у тому, що результат можна побачити майже одразу. Наприклад, профінансували закупівлю автовок для медиків на фронт — і вони одразу вирушають в роботу.

Ще до переваг короткострокових проектів можна віднести їхню гнучкість та, як правило, легший шлях в реалізації.

Але якщо ми говоримо про фундаментальні речі, такі, як інвестиції у безпекові рішення чи відбудова пошкоджених будівель — тут неможливо вирішити проблему швидко. Тут має місце залучення держави, партнерів, громад тощо. Це кропітка праця, час і великі ресурси. Однак у цьому випадку ти працюєш у стратегічному ключі. Тому великим компаніям я б рекомендувала фокусуватися саме на таких ініціативах, адже в них є ресурси саме для системної допомоги.

Інноваційні укриття для студентів — як КСВ проект компанії CLUST

Ми в CLUST вирішили піти шляхом довгострокової допомоги і обрали для себе як напрямок впровадження сучасних безпекових рішень у вищих навчальних закладах України.

Чому саме цей напрямок? Нас завжди турбувало питання освіти і в межах нашого венчур білдера ми розвиваємо EdTech-бізнеси. Ми хотіли зробити свій внесок в безперервний освітній процес під час війни, тому вирішили реорганізувати бомбосховища на базі університетів і перетворити їх на безпечні освітні хаби. Так виникла ідея створити smart shelter CLUST SPACE.

Перше інноваційне укриття CLUST SPACE ми реалізуємо спільно з КПІ ім. І. Сікорського та дизайн-студією з Peker&Partners із залученням студентів КНУБА. Наразі ми знаходимося на стадії підготовки до будівельних робіт та пошуку потенційних партнерів, які розділяють відповідні цінності та мету проекту.

CONTEXT:
Every year in Argentina, McDonald's celebrates *McHappy Day*, a day in which all Big Mac sales are donated to a charitable foundation that helps children with cancer.

IDEA:
This year we wanted to embrace the cause and decided not to sell any Whopper during that whole day and encouraged our customers to go and buy a Big Mac at McDonald's restaurant.

And we also went there ourselves!

THE BUREAU
"BURGER KING EMBRACES McDONALD'S"

WE SOLD 0 WHOPPER IN 107 RESTAURANTS NATIONWIDE

McDONALD'S SOLD 73.437 MORE BIG MAC'S THAN LAST YEAR

IT WAS A RECORD YEAR FOR McHAPPY DAY IN ARGENTINA

CLARIN®
"A TRUCE IN THE ETERNAL WAR OF BURGERS"

AdAge TAXI Webretail ADWEB Yahoo! VIVA! 24/7
LaVoz EL MISIONERO LA-CAPITAL ELCRONISTA PERFIL



НАСКІЛЬКИ БІЗНЕСИ ГОТОВІ ДО НАЙМАННЯ КОЛИШНІХ ВІЙСЬКОВИХ



ДОСЛІДЖЕННЯ

За матеріалами mc.today

Юлія Фещенко,
редактор новин MC.today

Укrajнський ветеранський фонд у партнерстві з Work.ua та Lobby X провів дослідження щодо готовності бізнесів до повернення військових на цивільні посади. <https://www.work.ua/articles/analytics/3138/>
Редакція MC.today переповідає подробиці.

Понад 60% роботодавців, що взяли участь в опитуванні, ще не мали досвіду роботи з колишніми військовослужбовцями, проте всі високо цінують їхні професійні навички та вже починають готуватися до того, що вони повернуться на цивільні посади. Деякі з них вважають за потрібне запустити менторські програми та заздалегідь формувати в суспільстві та на ринку праці культуру поваги до ветеранів.

Переважна більшість компаній, які наймали колишніх військових або співпрацювали з ними, відзначили цей досвід як позитивний або нейтральний. Багато опитаних вважають, що їх вирізняє виражена громадянська позиція та дисциплінованість, а трьома ключовими навичками назвали командну роботу, критичне мислення, вміння кермувати та взагалі працювати з технікою. Тільки 8% опитаних повідомили про негативний досвід роботи з колишніми військовими.

Однією з можливих притаманних рис, яка може викликати занепокоєння, дехто вважає емоційну нестабільність. Проте частина роботодавців уже розробила адаптаційні

програми або планує зробити це найближчим часом. Переважно це бізнеси, у яких є мобілізовані працівники, на повернення котрих вони чекають.

Частина респондентів зазначили, що вже зараз потрібно готувати програми перекваліфікації, які в теорії можуть знадобитися ветеранам. Проте 21% опитаних вважає, що навіть без профорієнтаційних курсів їхній рівень компетенцій переважатиме той, що має більшість цивільних.

Дослідники також звернули увагу на цікаву деталь: тільки 22% колишніх військових зазначають у резюме, що мають статус ветеранів. У 68% випадків це стає відомим уже на етапі співбесіди. Проте роботодавці вважають, що багато ключових навичок можна отримати саме під час проходження служби, і в низці випадків це стане перевагою.

Також більшість бізнесів розглядають різні варіанти та форми співпраці з колишніми військовими. Наприклад, 57% компаній готові запровадити менторські програми та стажування для кандидатів без досвіду конкретно в їхній галузі, а третина опитаних може пропонувати часткову зайнятність. Приблизно 20% учасників ще не визначилися з заходами підтримки, а 9% не планують їх взагалі.

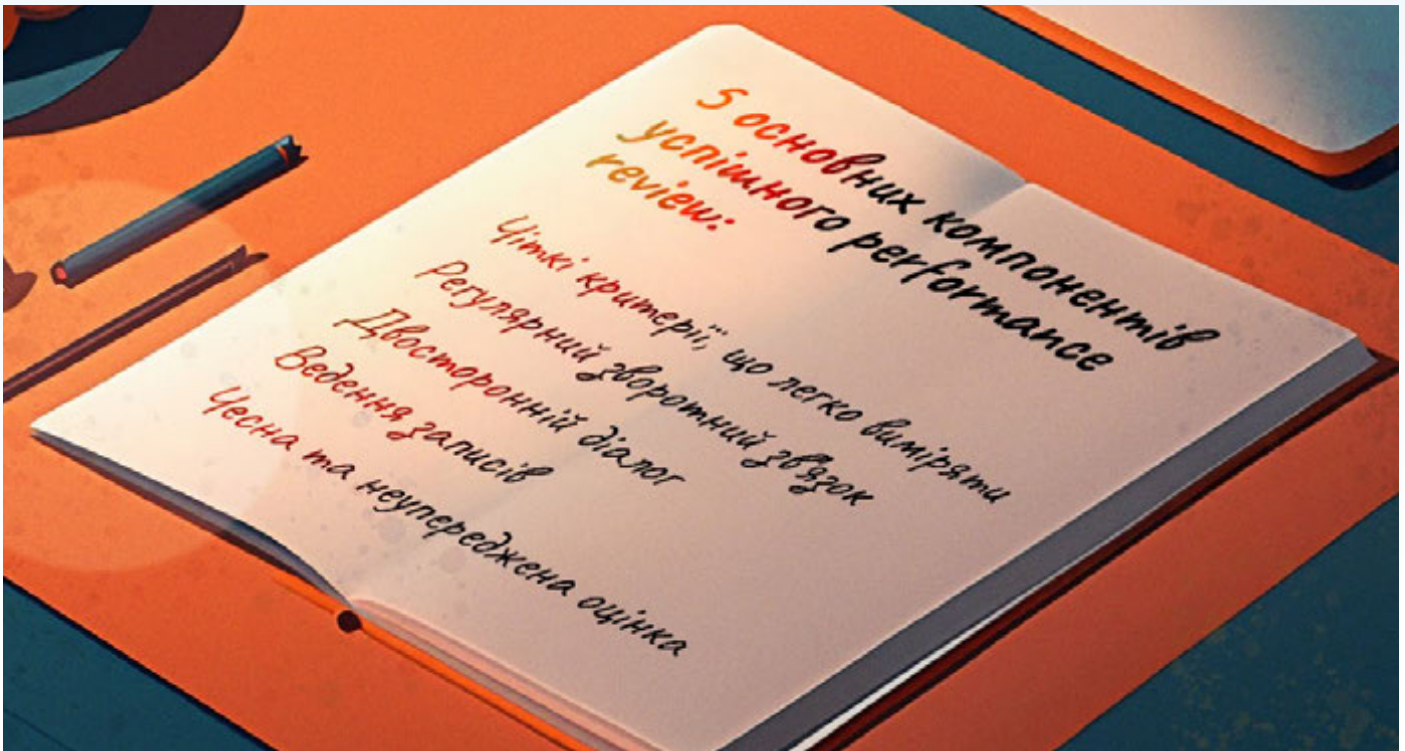
Бізнеси сподіваються, що держава теж не залишиться осторонь в питанні працевлаштування колишніх військових. Дехто розраховує на квоти, податкові знижки, звільнення від певних зобов'язань, пільгові кредити та очікує на проведення спеціальних інформаційних кампаній, які заохочують наймати ветеранів.

Також пропонуємо вам почитати про те, як цивільним говорити з військовими.

<https://mc.today/uk/blogs/ne-ridajte-v-sluhavku-i-ne-nazivajte-jogo-geroyem-yak-tsilnim-govoriti-z-vijskovimi-poradi-psihologini/>



ЩО ТАКЕ PERFORMANCE REVIEW:



ЯК СПРИЯТИ ЗРОСТАННЮ ПРАЦІВНИКА ЗА ДОПОМОГОЮ ОЦІНКИ НАВИЧОК?

За матеріалами hurma.work

Сьогодні ми спробуємо розставити всі крапки над "і" та розповісти вам трохи більше про те, що таке перформанс ревію та як вдосконалити його так, аби кожна зустріч з працівником мала лише позитивний вплив.

У чому користь перформанс ревію?

Усе більше й більше організацій заохочують проведення регулярних ревію. Як так склалося? Перформанс ревію можуть бути корисні як для працівників, так і для самої компанії. Ось декілька переваг, які має такий вид оцінки здібностей та досягнень персоналу:

Надання якісного фідбеку та визнання.

Ревію – це чудовий спосіб обмінятися зворотним зв'язком та встановити, що виходить добре, а що ні. Ця зустріч – це можливість у спокійній атмосфері з'ясувати, як розвиватися співробітникам та показати свою підтримку. А визнання досягнень працівника може значно вплинути на його мотивацію та покращити продуктивність.

Можливість визначити точки для росту

Головна ціль performance review – це не лише дізнатися, як справи у співробітника і як далеко він просунувся у своїх

завданнях. Це також шанс зрозуміти, куди варто далі розвиватися, над чим потрібно попрацювати та взагалі чим хоче наразі займатися працівник. Ревію варто використовувати для надання не лише зворотного зв'язку, але й плану для подальшого розвитку.

Постановка цілей та очікувань.

Під час Performance review ви не лише спілкуєтеся з працівником про їхній розвиток протягом року, а також вирішуєте, які цілі ви можете поставити на наступний рік або інший період.

Створивши чіткий план, вам та вашому колезі буде набагато легше виконувати завдання та краще розуміти, куди рухатися.

Підтримка професійного росту та розвитку

Перформанс ревію допомагають менеджерам та тим лідам створити політики та програми для розвитку своїх співробітників, адже саме під час ревію ви можете пропрацювати та проаналізувати навички вашої команди та краще дізнатися, чого їм не вистає.

Performance review має безліч переваг, однак найголовніше, що може дати такий вид оцінки – це розуміння, як зараз працівник справляється з завданнями та яку користь він приносить компанії. І при правильному проведенні цієї



оцінки, ви зможете набагато швидше і легше створити план розвитку для кожного члена вашої команди.

5 основних компонентів успішного performance review

З чого складається performance review? Є декілька елементів, які допоможуть вам правильно оцінити працівника. Ось декілька компонентів, які важливо додати до кожного ревію:

1 Чіткі критерії, що легко виміряти

Використання зрозумілих та чітких критеріїв оцінювання дозволяє як інтерв'юєру, так і працівникові краще зрозуміти вимоги та очікування, що робить процес оцінювання значно легшим. Перш ніж розпочати оцінку, переконайтеся, що ви сформуливали перелік чітких критеріїв та надали їх вашій команді.

2 Регулярний зворотний зв'язок

Перформанс ревію – це не лише якась одноразова подія, яку провів і забув. Воно також складається з постійної підтримки зв'язку <https://hurma.work/capabilities/polls/>, під час якої працівники отримують фідбек, підтримку та увагу, які допоможуть впоратися з проблемами та рухатися далі.

3 Двосторонній діалог

Ревію ніколи не має бути одностороннім. Ефективне перформанс ревію складається з відкритого та конструктивного спілкування, під час якого обидві сторони можуть поділитися власними думками, ідеями та хвилюваннями. Відкритий діалог сприяє кращому розумінню одне одного та підвищеній залученості до робочого процесу, тож варто дати співробітникам можливість висловитися протягом всього процесу оцінки.

4 Ведення записів

Запис кожного ревію є надзвичайно важливим елементом цього процесу, адже саме так ви зможете завжди пам'ятати, про що ви розмовляли зі співробітником та до яких висновків та цілей прийшли. Така документація

слугуватиме конспектом, за допомогою якого ви зможете відстежувати програм та гарантуватиме послідовність та справедливість під час оцінки.

5 Чесна та неупереджена оцінка

Рев'юєр мусить оцінювати співробітника відповідно до визначених раніше критеріїв, уникаючи будь-яких упереджених особистих суджень. Перформанс ревію – це в першу чергу оцінка професійних умінь працівника, а також його успішності та продуктивності на роботі. Особисті риси, думки та переконання не стосуються робочих процесів, тож не варто оцінювати співробітника за цими речами, а звертати увагу лише на професіоналізм вашого співрозмовника.

Побудувавши правильний механізм проведення ревію, ви зможете допомогти кожному співробітникові з професійним розвитком та покращенням своїх навичок. Найважливіше – це якісна комунікація, адже саме завдяки їй ви зможете забезпечити відкритий діалог з колегами та краще їх зрозуміти.

6 важливих порад для проведення ефективного performance review

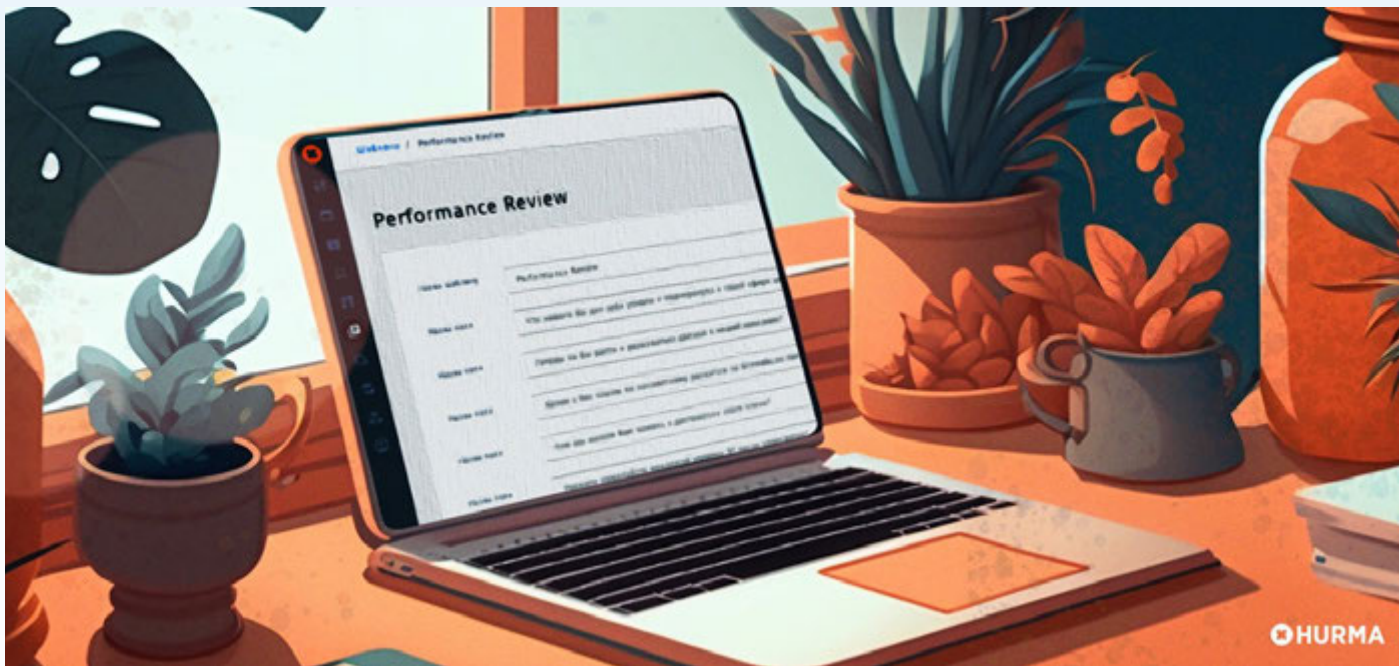
Процес оцінки працівника – надзвичайно важливе завдання, виконання якого може вимагати багато ресурсів та часу. Нижче ми вам розповідаємо про поради, які допоможуть якісно провести ревію та створити культуру постійного вдосконалення та розвитку для своєї команди:

1 Добре підготуйтеся до ревію

Перший крок до успіху – це правильна підготовка. Що ви, що ваш колега мають прийти на зустріч добре підготовленими, аби оцінка пройшла продуктивно та була справді корисною. Ось декілька речей, які варто мати при собі на ревію:

- Особистий файл співробітника з інформацією про нього і неї
- Документація з минулих ревію, чим можуть бути попередньо визначені цілі, записи з зустрічей та інші нотатки або конспекти





- Зібраний відгук від менеджерів та колег про співробітника, з яким відбуватиметься ревію
- Будь-яка важлива інформація та дані про успішність та продуктивність працівника

За можливості, повідомте співрозмовника про адженду, себто короткий огляд того, що відбуватиметься під час зустрічі. Так ваш колега зможе підготуватися так само як і ви.

2 Не лише говоріть, але й також слухайте

Важливо не лише переконатися у тому, що вашому колезі комфортно під час ревію, але й що йому комфортно говорити та висловлювати свої справжні почуття. Навіть якщо ви розумієте, що ревію має проходити в діалозі, дуже легко загубитися та почати говорити безперестанку. Саме тому потрібно іноді зупинитися та дати співробітникові можливість відповісти вам та самому щось розповісти. Говоріть про теми, які зрештою можуть призвести до розмови, а не лише відповіді "Так" або "Ні".

3 Підготуйте сценарії розвитку після ревію

У кінці кожного ревію має бути підсумок, який має бути у вигляді переліку всіх цілей на визначений період. Завершуючи зустріч, обговоріть наступні кроки та визначте, що необхідно для їхнього досягнення. Не забувайте давати зворотний зв'язок ще до наступного ревію – переглядайте успіх своїх працівників та діліться своєю думкою та ідеями до покращення.

4 Визнавайте досягнення та давайте мотивацію рухатися далі

Відзначайте конкретні досягнення співробітника, які принесли позитивний внесок в роботу або досягнуті цілі. Також не забувайте про підтримку комунікації, яка сприятиме постійному розвитку та дозволить визначити проблеми одразу після їхнього виникнення. Спілкуючись з колегою, ставте запитання стосовно прогресу та необхідності в допомозі, аби за потреби ви могли підтримати співробітника та надати всі важливі ресурси.

5 Відстежуйте прогрес своєї команди

Аби отримати максимум від перформанс ревію, важливо відстежувати зусилля, які ваші працівники роблять для досягнення цілей. Аби правильно їх оцінити, важливо поставити конкретні цілі та визначити метрики, які свідчатимуть про прогрес вашої команди. Переглядаючи досяг-

нення працівників, спробуйте дати відповіді на наступні запитання:

- Чи бачите ви позитивний зсув у досягненні конкретних цілей?
- Продуктивність співробітників покращилася, знизилася чи залишилася стабільною?
- Чи почувається ваш співробітник більш впевненим, ніж на минулих зустрічах?

Якщо ви не спостерігаєте позитивних змін протягом певного часу, це може свідчити про те, що щось йде не так і, можливо, ваш співробітник не відчуває достатньої підтримки або мотивації для продовження професійного росту.

6 Зробіть ревію регулярною практикою

Розмови про продуктивність та успішність вашого співробітника мають ставатися частіше, ніж кожні 12 місяців. Навіщо чекати так довго, коли можливо дізнатися, які навички можливо вдосконалити вже зараз? Одразу після закінчення ревію постарайтеся одразу запланувати наступне. Це можуть як короткі зустрічі для звіту стосовно досягнутих цілей та іншого прогресу, так і довші, де ви детально обговорюєте кожен пункт. Також майте на увазі, що зустрічі не мають обмежуватися лише перформанс ревію. Періодично зустрічайтеся для того, аби обговорити потенційні проблеми, способи покращення своїх умінь та інших важливих тем. Такий рівень відкритості з вашою командою прокладе шлях до постійного розвитку та досягнення амбітних цілей.

Допоможіть своїм колегам розвиватися та досягати успіху з HURMA

Є безліч способів провести ревію, однак найбільш ефективним методом завжди буде активне слухання та розуміння свого співрозмовника. Пам'ятайте, що ця зустріч буде ще більш хвилюючою для колеги, ніж для вас, тож варто зробити все можливе, аби вона пройшла успішно. Спробуйте функціонал HURMA, https://hurma.work/request/?utm_source=blog&utm_medium=request аби планувати, організовувати та поліпшувати ваші перформанс ревію, і незабаром ви помітите, наскільки сильно змінився цей процес. HURMA – це саме та система, на яку можна покластися під час роботи з навіть найважливішими проектами та завданнями.



ЗА КРОК ВІД ОФФЕРА:



7 БЕЗПЛАТНИХ ОНЛАЙН-ТРЕНАЖЕРІВ ДЛЯ СПІВБЕСІД

За матеріалами happy monday.ua

Світлана Васильченко,
журналістка, авторка Happy Monday

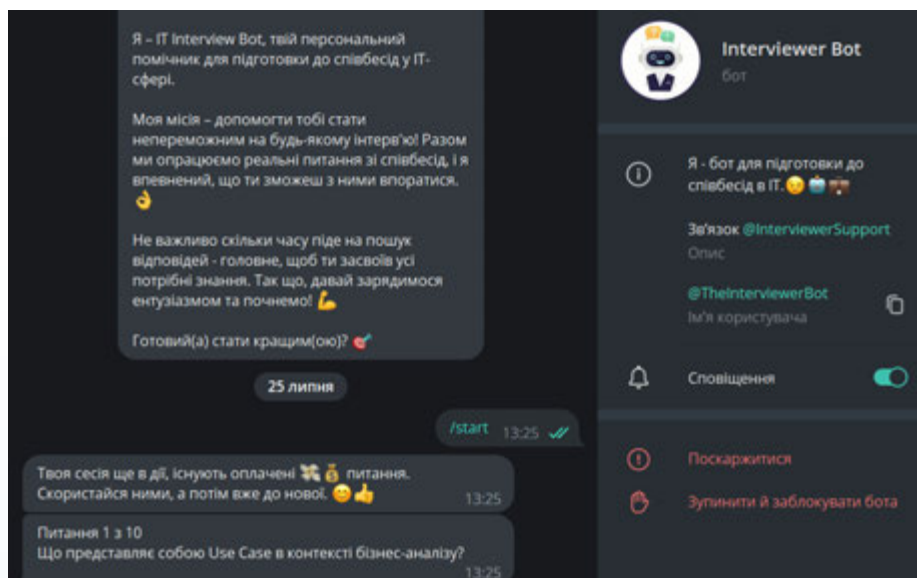
Хвилювання на співбесіді може стати на заваді бажаному офферу. Та будь-які навички приходять з досвідом, навіть вміння успішно проходити інтерв'ю. Щоб тренуватися, не обов'язково подаватися на десятки вакансій — це можна робити й самостійно, за допомогою онлайн-тренажерів для співбесід. Підготували для вас добірку таких безплатних сервісів.

Більшість онлайн-тренажерів в нашій підбірці ідеальні для співбесід англійською, та будуть корисні й для україномовних користувачів, адже розрізняють не лише те, що ви кажете, а і як: інтонацію, темп, повторюваність у відповідях тощо. Все, що оцінюватиме й реальний рекрутер.

The Interviewer Bot

<https://t.me/TheInterviewerBot>

Свіженький телеграм-бот від українських розробників, які використали свій досвід у сфері, аби допомогти користувачам успішно проходити ІТ-співбесіди. В меню доступні питання із трьох спеціалізацій: проектний



менеджмент, бізнес-аналіз і тестування програмного забезпечення. Можна обрати один з напрямів та розпочати текстовий чат із ботом. В майбутньому автори планують додати також питання на знання мов програмування, та володіння софт-скілами.

Також в роботі — опція голосових повідомлень та можливість поставити боту своє питання. Бот україномовний (однак очікується й англомова версія), безкоштовний для українських користувачів.

Interview Warmup

<https://grow.google/certificates/interview-warmup/category/>

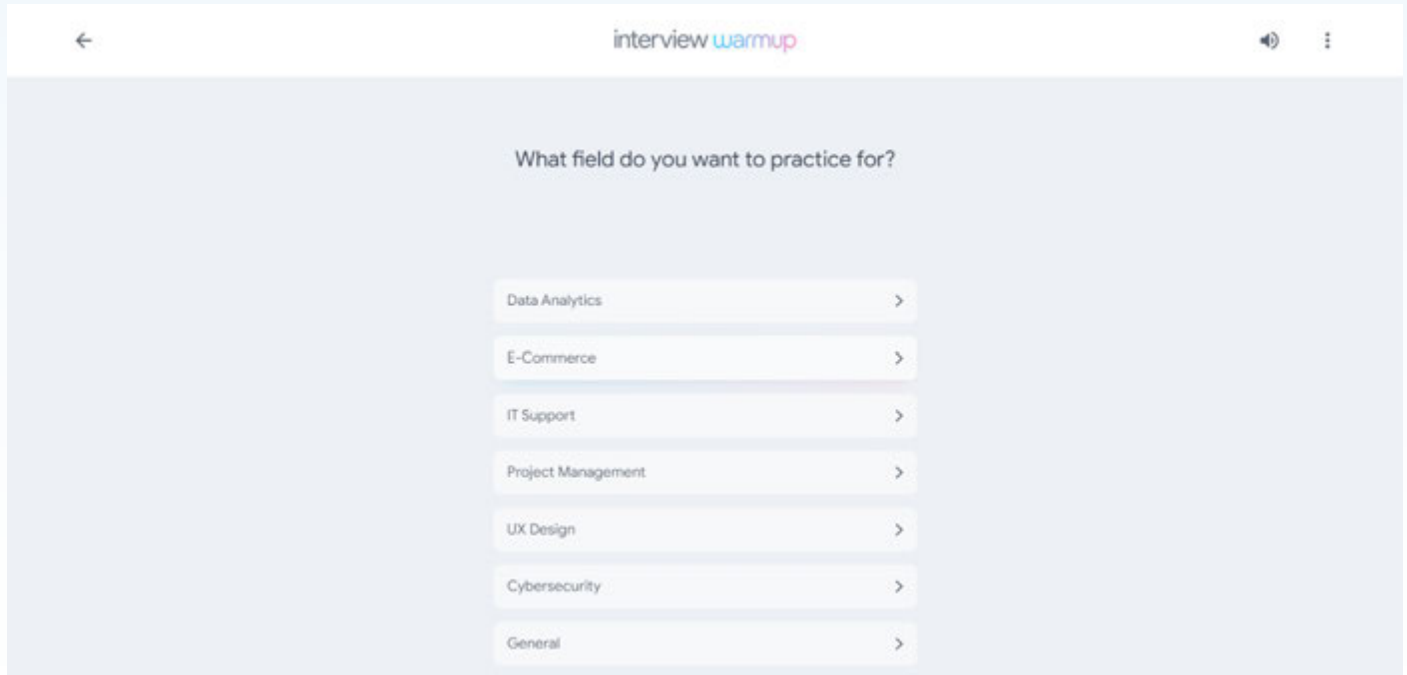
Платформа від Google на базі штучного інтелекту, за допомогою якої можна відчути себе ніби на реальній співбесіді.



Перед початком потрібно обрати свою спеціалізацію серед наявних — Data Analytics, E-Commerce, IT Support, Project Management, UX Design та General. Після цього ви почуєте п'ять питань, на які можна відповісти голосом або ж текстом. Вони можуть бути ситуаційними («Як ви вчинили б, припустившись помилки?»), технічними («Які інстру-

менти ви використовуєте для цієї задачі?»), або стосуватися вашого бекграунду та цілей («Чого ви очікуєте від нової роботи?»).

Далі ви отримаєте відгук від штучного інтелекту про те, як все минуло: наприклад, чи повторювались ви у відповідях, або чи стосувалась ваша відповідь поставленого питання.

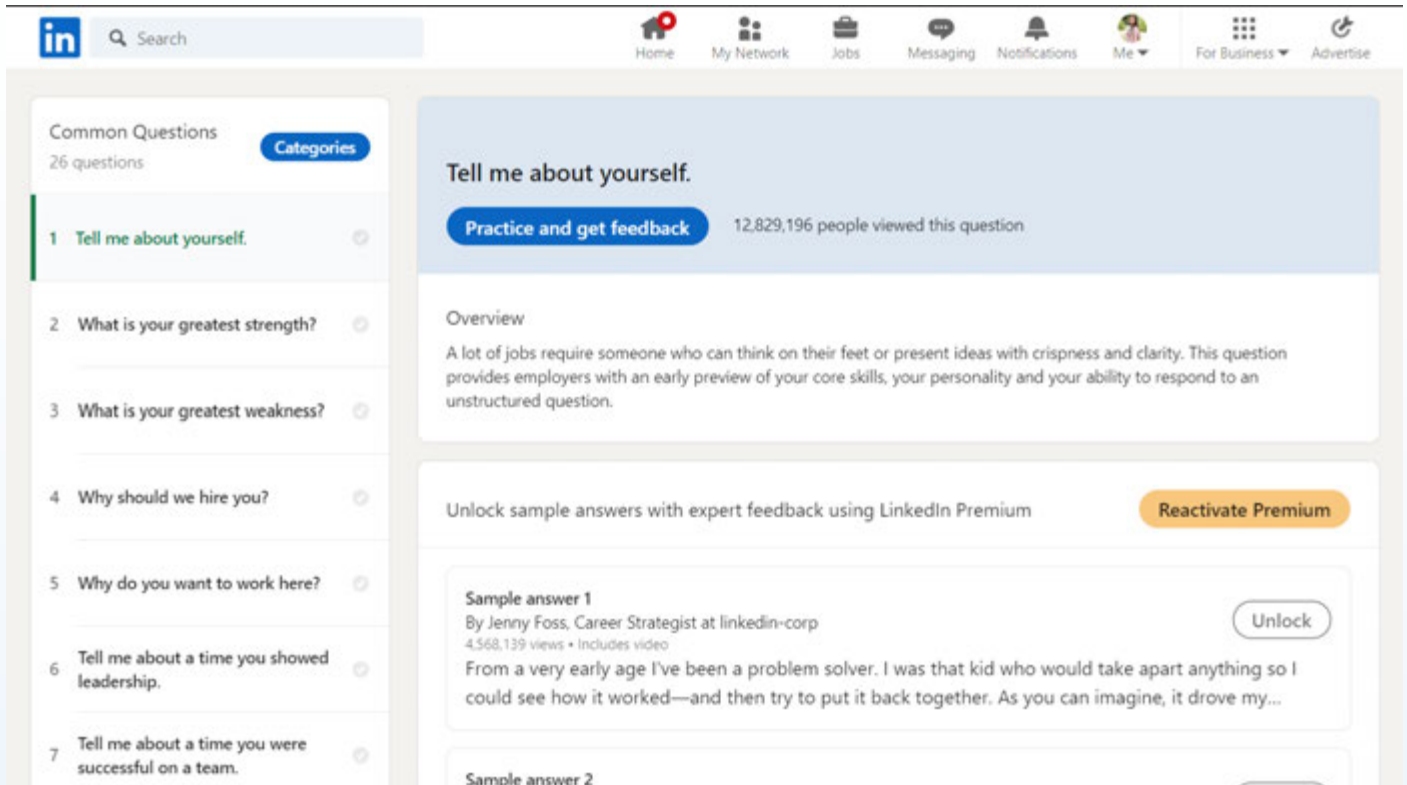


LinkedIn

https://www.linkedin.com/signup/cold-join?session_redirect=https%3A%2F%2Fwww%2Elinkedin%2Ecom%2Finterview-prep%2F&trk=login_reg_redirect

Платформа для пошуку роботи тепер допомагає і правильно підготуватися до співбесід. Щоб відкрити цю опцію, потрібно перейти на англomовну версію — у веб або мобільному додатку. Вона буде доступна на сторінці «Вакансії» відразу після того, як подасте заявку, а також на панелі управління «Трекера вакансій», де відображуються ті, на які ви подалися.

Натиснувши кнопку «Practice and get feedback», можна записати відеовідповідь на питання від штучного інтелекту (або відповісти письмово) та отримати миттєвий відгук, що саме варто покращити. Наприклад, темп — кількість слів за хвилину, або порекомендує прибрати зайві слова та вигуки для заповнення пауз («гм», «хм») тощо. Також можна відправити свою відповідь будь-кому з ваших контактів на LinkedIn, щоб отримати більш розгорнутий та конструктивний фідбек.



InterviewBit

<https://www.interviewbit.com/technical-interview-questions/>

Платформа для програмістів, яка допомагає підтягнути знання різних мов, інструментів та технологій, а також потренуватися в їх використанні перед співбесідою. Є план підготовки до інтерв'ю, розрахований на один тиждень, чотири або дванадцять, залежно від рівня кандидата.

Також можна скласти уявлення про технічні питання, які зазвичай ставляться під час співбесід. А якщо ви вже точно знаєте, до якої компанії хочете потрапити — наприклад, Google, Amazon або Facebook, тут є окремі розділи з порадами, що саме потрібно, аби успішно пройти всі етапи відбору (від знання культури компанії до вміння розв'язувати конкретні задачі).

The screenshot shows the InterviewBit website interface. At the top, there's a navigation bar with links like 'Practice', 'Resources', 'Contests', 'Online IDE', 'Free Mock', 'Events', 'Scaler', and a search icon. Below the navigation is a header with the title 'Technical Interview Questions' and a search bar. On the left, there's a sidebar menu for 'Interview Preparation' with options like 'Popular Guides', 'Programming', 'Company', 'FAANG Companies', 'Top Startups', 'Top MNCs', and 'Cheat Sheet'. The main content area is titled 'Interview Preparation' and contains an article 'What is a Technical Interview?' with a detailed explanation of technical interviews and their challenges.

InterviewGPT

<https://interviewgpt.ai/>

Простий сервіс, який не потребує реєстрації та додаткових налаштувань. Достатньо ввести своє ім'я, на яке до вас

потім в чаті звертатиметься штучний інтелект, позицію, на яку ви подаєтесь, та бажану компанію. Також можна обрати, який саме тип інтерв'ю ви хочете пройти, спілкуючись в чаті зі ШІ: технічне — про потрібні для позиції навички, або ціннісне — чи розділяєте культуру компанії.

The screenshot shows the InterviewGPT website interface. At the top, there's a blue header with the 'InterviewGPT .ai' logo and the title 'Practice Job Interview With AI'. Below the header is a form with several input fields: 'Your name is', 'You want to practice for position' (with 'Business Analyst' entered), 'At' (with 'McKinsey' entered), and 'Interview Type' (with 'Technical, hard skills specific to the job' selected). A green 'Start' button is at the bottom right. At the bottom of the page, there's a footer with text: 'Built based on the same API that powers ChatGPT. Wanna explore more?' and links to 'RecruitGenius.ai' and 'CareerGPT.ai'.

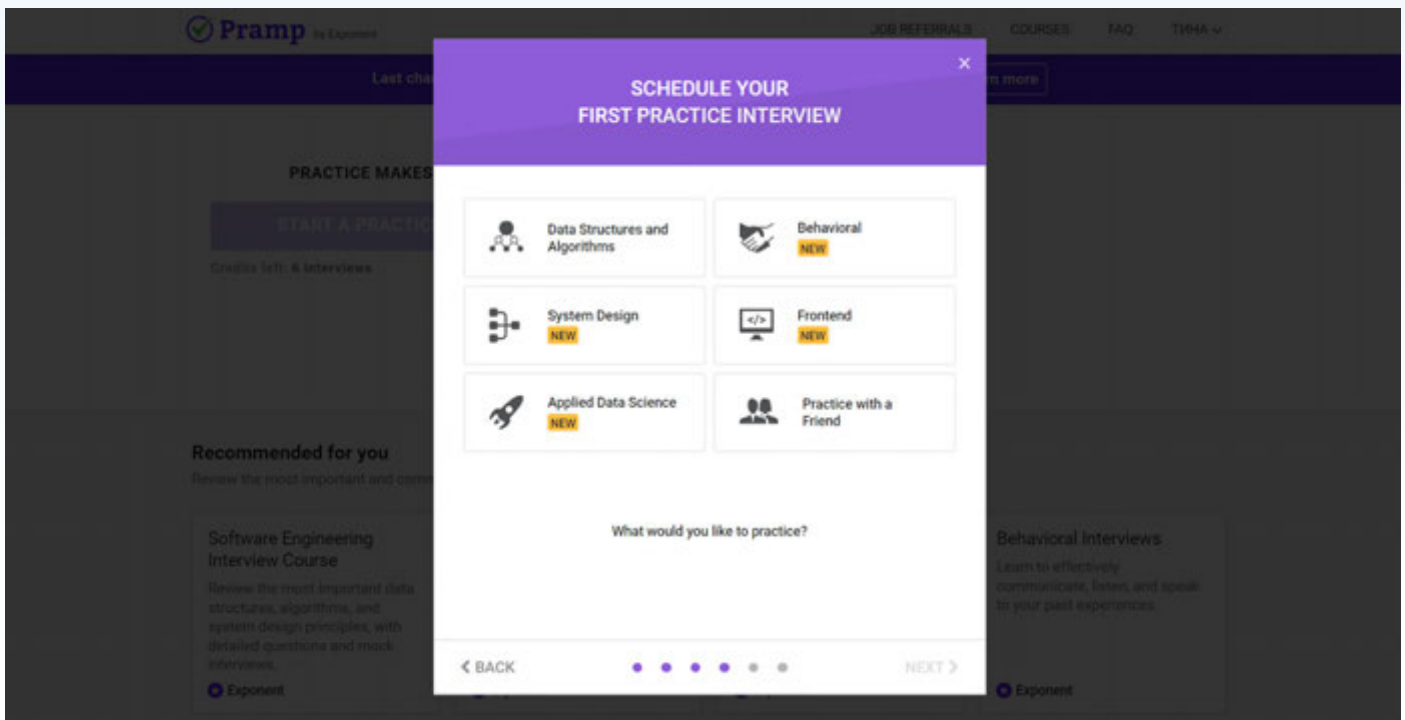


Pramp

<https://www.pramp.com/interview-with-friends#/>

Ком'юніті від навчальної платформи для програмістів Exponent <https://www.tryexponent.com/> (назву якого скорочено від Practice Makes Perfect) і водночас — інструмент для підготовки до співбесіди. Залежно від того, що саме ви хо-

чете потренувати (знання алгоритмів, коду або ж вміння розповісти про себе), автоматично підібраний співрозмовник під'єднається до вас у відеочаті. І ви можете відповідати на його питання, а потім помінятися ролями, аби й ви могли уявити себе на місці рекрутера, що проводить інтерв'ю. Або ж запросити до розмови друга чи колегу.

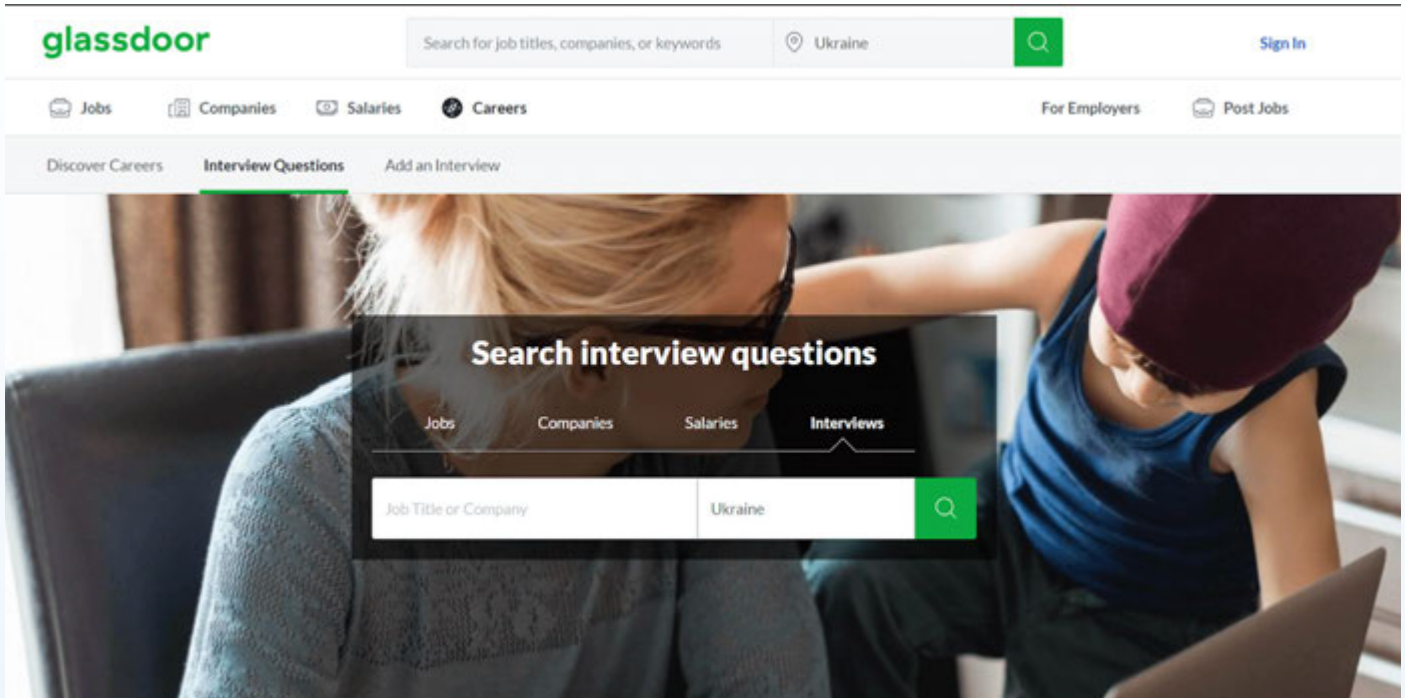


Glassdoor

<https://www.glassdoor.com/Interview/index.htm>

Платформа дозволяє користувачам — співробітникам різних компаній та тим, хто лише шукає своє місце, лишати відгуки про роботодавців, обговорювати умови праці, рівень заробітної плати для різних позицій, чим виправдовує свою назву.

Додатково кандидати можуть знайти список актуальних питань, які їм можуть поставити на співбесіді. Для цього потрібно ввести назву компанії або бажаної позиції та обрати локацію (країну або місто). В пошуку відобразяться питання, які ставили іншим кандидатам, а якщо відкрити розділ «Interviews» на сторінці конкретної компанії, можна дізнатися, як там проходять співбесіди, зі слів тих, хто вже спробував.



Бонус: тестовий дзвінок в Zoom

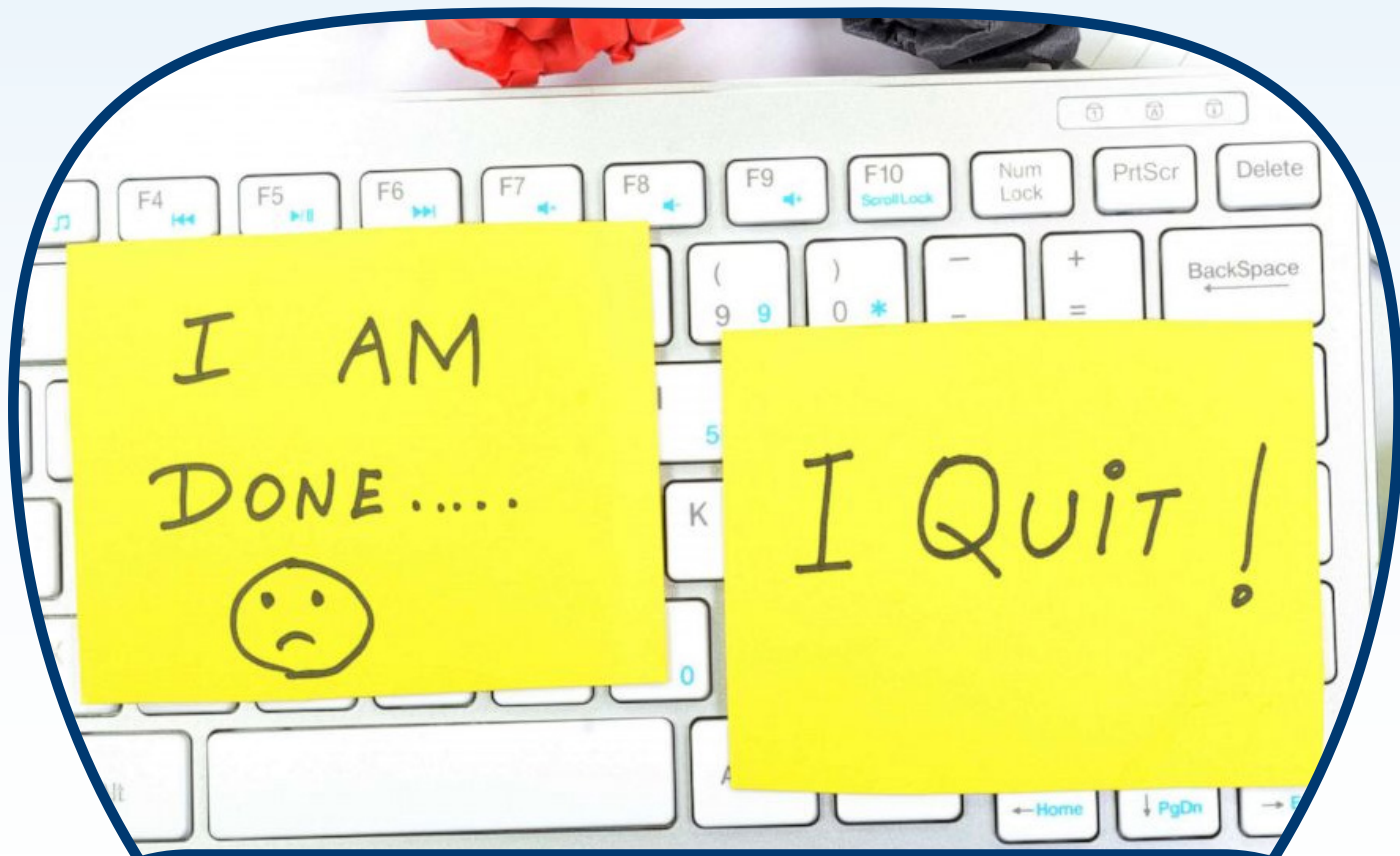
<https://zoom.us/test>

Під час реальної співбесіди ми думаємо, як краще відповісти на питання, а не про те, який маємо вигляд. Втім, це також може бути важливо, адже впевнені відповіді та зоро-

вий контакт лишають краще враження про кандидата. Тому вже маючи уявлення, які питання очікувати і що саме будете на них відповідати, краще потренуватися, наприклад, в Zoom, запустивши тестовий дзвінок і зробивши запис, аби побачити себе очима рекрутера.

The screenshot shows the Zoom website's 'Join Meeting Test' page. At the top, there is a navigation bar with the Zoom logo, 'Products', 'Solutions', 'Resources', and 'Plans & Pricing'. On the right side of the navigation bar, there are links for 'Schedule', 'Join', 'Host', and 'Whiteboard'. A search bar is located in the top right corner. The main content area is titled 'Join Meeting Test' and includes the text 'Test your internet connection by joining a test meeting.' Below this text is a prominent blue 'Join' button. At the bottom of the main content area, there is a link: 'If you are unable to join the meeting, visit Zoom Support Center for useful information.' The footer of the page is dark and contains several columns of links: 'About' (Zoom Blog, Customers, Our Team, Careers), 'Download' (Meetings Client, Zoom Rooms Client, Browser Extension, Outlook Plug-in), 'Sales' (1.888.799.9666, Contact Sales, Plans & Pricing, Request a Demo), 'Support' (Test Zoom, Account, Support Center, Learning Center), and 'Language' (English). There is also a 'Privacy' link in the footer.





РОЗЧАРОВАНІ ПРАЦІВНИКИ «ГУЧНО ЗВІЛЬНЯЮТЬСЯ»:

ЩО ПОТРІБНО ЗНАТИ ПРО ЦЮ ТЕНДЕНЦІЮ

За матеріалами [mctoday](https://www.mctoday.com)

За матеріалами [Katie Kindelan, ABC News](https://www.abcnews.com)

Опитування Gallup показало, що 18% працівників «активно не зацікавлені» у своїй роботі.

Спочатку було «тихе звільнення», потім «тихий найм на роботу» («тихе звільнення» – коли працівники виконують лише мінімум своїх обов'язків, не проявляють ініціативу і не прагнуть розвиватися і рости в компанії. «Тихий найм на роботу» – спосіб закрити вакансії без фактичного збільшення штату працівників, тобто навантаження додаткового функціоналу на працюючих під виглядом того, що це потрібно для їхнього розвитку – прим. Четвертий пубертат), а тепер остання тенденція на робочому місці – «гучне звільнення», свідчать нові дані.

Майже кожен п'ятий працівник, або 18%, в усьому світі «активно звільняється» зі своєї роботи, згідно даних щорічного звіту Gallup «Стан глобального робочого місця», <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> опублікованого у липні.

Крім того, 51% нинішніх працівників заявили, що шукають або активно шукають нову роботу, а рівень стресу серед зайнятих працівників, за даними Gallup, є рекордно високим.

За словами Jim Harter, доктора філософії, головного наукового співробітника відділу управління робочим місцем та добробуту компанії Gallup's Workplace Management Practice, всі ці фактори сприяють тенденції до гучних звільнень.

«Гучне звільнення – це коли люди не просто нещасливі на роботі, а вони обурені тим, що їхні потреби не задоволь-



няються, і вони діють, щоб виплеснути це нещастя», – зазначає Harter в інтерв'ю «Доброго ранку, Америко». – Працівники цієї категорії схильні підривати те, що намагається зробити організація, і ділитися своїм дискомфортом з іншими усередині компанії і навіть за її межами».

Harter додає, що «гучні» працівники часто відчувають більший стрес, ніж решта співробітників, і набагато частіше активно шукають іншу роботу.

«Такий стан не є добрим ні для них, ні для їхніх роботодавців», – каже він.

Laura Gassner Otting, авторка бестселерів і кар'єрний коуч, каже, що людина, яка гучно звільняється, може надсилати деструктивні електронні листи або робити «недоречні спалахи» на роботі. За межами офісу працівник може писати в соціальних мережах, наприклад, про внутрішні рішення і політику компанії або негативно характеризувати менеджерів.

«Зазвичай це не перший раз, коли працівник, який гучно звільняється, піднімає ці питання, але це «остання крапля» після того, як розчарування впертими менеджерами накопичувалося протягом тривалого часу», – розповіла «GMA» авторка «Wonderhell».

Гучне звільнення, яке також

можна назвати активним відстороненням, протиставляється тихому звільненню, коли люди залишаються працювати, але подумки відходять від тягара роботи – наприклад, відпрацьовують лише необхідну кількість годин і не роблять свою роботу важливим центром свого життя.

Після пандемії, яка розмила межі між роботою і домом, тихе звільнення стало більш поширеною тенденцією, оскільки працівники, особливо молодь, прагнуть встановити межі між особистим і професійним життям.

Новий звіт Gallup показав, що **тихе звільнення продовжує зростати, і майже 6 з 10 (!) працівників підпадають під цю категорію.**

Згідно зі звітом, роз'єднані працівники – поєднання гучних і тихих звільнень – коштують світовій економіці 8,8 трильйонів доларів.

«Все це пов'язано з тим, що люди стають безправними в організації, тому що їхні потреби як працівників не задовольняються, – говорить Harter про загальне розчарування працівників. – Більшість людей хочуть приходити на роботу і щось змінювати, але коли вони не знають, у чому полягає

їхня роль, і не відчувають винагороди за роботу, яку вони виконують, їх з часом починають поглинати ці тенденції».

Gassner Otting зазначила, що ні тихе, ні гучне звільнення не є новими поняттями, але вони відродилися частково через несподівані зміни на робочому місці під час пандемії.

За її словами, пандемія допомогла працівникам відчути більший контроль над тим, як і коли вони працюють, тоді як керівники намагалися пристосуватися до відсутності працівників в офісі.

«І працівники, і менеджери вчаться працювати один з одним по-новому, – каже вона. – Як студент коледжу, який повертається додому на літні канікули, працівник набуває нової незалежності та впевненості, а менеджер залишається тим самим».

Висновки для працівників і роботодавців

І Gassner Otting, і Harter зазначають, що, хоча гучні заяви про звільнення лунають від працівників, провина не лежить лише на них. «Якщо організації запровадять правильні плани, зроблять роботу більш передбачуваною і матимуть менедж-



жерів, які дійсно вміють керувати в цьому новому середовищі, то я думаю, що ми зможемо створити робочі місця, які будуть кращими, ніж вони коли-небудь були, – говорить Harter. – Керівники мають винести для себе позитивний досвід, але також розуміти, що необхідно перегрупуватися, аби забезпечити такий тип управління для людей, де люди зможуть процвітати на роботі».

Поради керівникам

Частиною відповідальності керівників є проведення принаймні однієї «змістовної розмови» на тиждень з кожним працівником, яким вони керують, незалежно від того, де він перебуває, вважає Harter.

«Для того, щоб менеджери могли вести змістовну розмову, вони мають визнавати людей, коли ті добре виконують свою роботу, а це означає, що вони мають бути в курсі їхньої роботи, – сказав він. – Варто постійно перезавантажувати цілі та пріоритети, щоб люди брали участь у встановленні цих цілей та пріоритетів, а потім зосереджуватися на їхніх сильних сторонах, щоб дійсно спрямовувати людей у напрямку, де вони можуть ро-

звивати компетенції високого рівня всередині організації».

Gassner Otting вважає, що менеджери можуть оцінити міцність своїх відносин зі співробітниками, якщо співробітники можуть відповісти «так» на ці чотири питання:

- Чи відчують вони себе уповноваженими просити про зворотній зв'язок?
- Чи мають вони можливість/вплив на те, як вони працюють?
- Чи розуміють вони, чому їхня робота важлива?
- Чи розуміють вони метрики, які використовуються для оцінки їхньої роботи, і чи мають право голосу в них?

Поради працівникам

На переконання Gassner Otting, для працівників важливо заявити про себе на роботі до того, як небажання працювати досягне рівня гучного звільнення.

«Ніхто не звільняється, не розчарувавшись, що його не бачать і не чують, тому зробіть так, щоб ваш голос був почутий, – сказала вона. – Поділіться з керівником своїми побажаннями, надіями, очікуваннями, розгубленістю. Якщо

ви не запитаете, ви просто можете не побачити, чому ваша робота важлива, як вона прискорить ваш кар'єрний ріст, чи принесе вам підвищення зарплати або задоволення в найближчій перспективі».

Крім того, Gassner Otting зазначила, що якщо ви вирішили звільнитися, важливо мислити стратегічно, щоб «бігти до наступної роботи», а не просто тікати з нинішньої.

«По-перше, подумайте про те, що вам подобається в роботі, культурі чи місії, а не лише про те, що вам не подобається в роботі, культурі чи місії, – сказала вона. – По-друге, у своїх міркуваннях думайте не лише про саму роботу, а й про те, як вона впливає на інші сфери вашого життя... Наступна робота, яку ви захочете, повинна задовольняти вас не лише в робочий, але й у позаробочий час».

Вона сказала, що в більшості випадків, в кінцевому підсумку, ніхто не виграє від гучного звільнення.

«Спалах «Я їх провчу» здається приємним у певний момент, але чи розумно це в довгостроковій перспективі? – зазначає Gassner Otting. – Запитайте себе, чи вирішуєте ви цим реальну проблему, або ж ви просто задовольняєте потребу свого еґо, щоб нарешті закричати достатньо голосно, щоб вас почули».



Оригінальна публікація

<https://abcnews.go.com/GMA/Living/frustrated-employees-loud-quitting-trend/story?id=100843305>



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group



GETTING ALONG: MY COWORKER IS SABOTAGING ME – AND MY BOSS WON'T HELP

Harvard Business Review

Amy Gallo

Summary. Working with someone who is set on undermining you can be incredibly frustrating. And it can feel especially defeating if your boss doesn't intervene when you try to get their support. This is the situation one of our readers finds themselves in. They wrote to our advice columnist, Amy Gallo, looking for help, and Amy shares her research-backed recommendations in this article.

“Getting Along” is an advice column to help you tackle common — and messy — people problems, by workplace expert Amy Gallo.

Dear Amy,

I'm on a small team of three people: myself, a coworker, and my manager. My coworker has been hoarding information from me, monopolizing meetings to keep me from contributing, ignoring my questions or requests unless I ask in front of my manager, lying to me in my manager's presence, and stealing my ideas or projects and creating replicas to share with our cross-functional teams. My coworker also nitpicks my work, and has been disrespectful overall.

I've spoken to my manager about these issues multiple times, and she says that she wants to stay neutral and sees this as a difference in the “way we work.” I feel unheard given that she doesn't address the problem or try to remedy it. My manager works virtually in a different state while my coworker and I are in the same location, so she can't physically see what's going on.



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group

How do I get my manager to see what I see day-to-day with this coworker?

— Feeling Undermined and Defeated

Dear Feeling Undermined and Defeated,

I can only imagine how discouraging it must feel to have your boss refuse to acknowledge what's going on with your colleague. It seems like you're dealing with someone I'd call a "political operator," which is one of the eight archetypes of difficult people I categorize in my book *Getting Along*. A political operator is someone who is fixated on getting ahead and has a take-no-prisoners approach to doing so. Some of their hallmark behaviors include taking undue credit, currying favor with people in power, and hoarding information to appear powerful.

Of course, everyone has to engage in office politics to some degree. We compete with one another for promotions, raises, plum assignments, and C-suite attention. We need to advocate for our ideas, and our accomplishments, to secure support and funding. But what your colleague is doing — prioritizing their career over all else and discrediting you in the process — is beyond what's necessary to succeed. It sounds like your coworker's behavior has moved into incivility.

Let's talk about what you can do. First, I'll explore ways you could get your boss more involved. And then I'll talk about how you can protect yourself and your career, whether your manager opts to intervene or not.

How to Get Your Boss's Help

I can understand why a boss might be hesitant to take sides; after all, they don't want to be seen as playing favorites. The goal isn't for your manager to believe your side of the story completely or even "side" with you. In fact, you two don't have to see the situation in the exact same way for her to take action. As you navigate your conversations with her, I'd focus on one goal: getting her to address the problematic behavior. Here are some things you might do (and I realize you may have tried some of these tactics already!):

Make the business impact clear.

It will help if you can tie the problems with your coworker to concrete business results. Articulate how they're damaging the team's performance in a way that your boss will care about and provide plenty of evidence to back up your claims. (More on documentation below.) How does this person pose a threat to the organization, the team, or your career? What is the negative impact of their actions? It will be more convincing if your account of events can be corroborated, so you might suss out if others (for example, people on different teams) have witnessed any of the negative behavior.

It can also be helpful to note the frequency of behavior. Leadership consultant Nancy Halpern has a good rule of thumb

to follow: "If they do something once, forget it and let it go. If they do it twice, take note. And when they do it a third time, now there's a pattern." For example, if you catch your colleague in a minor lie that doesn't have serious consequences, you might ignore it. But if it happens again or it's causing harm, then it's time to take action.

Avoid complaining.

To be fair, it seems like you have a lot to gripe about. But when talking to your manager, you want to try to avoid coming off as a complainer. Make clear that you're not acting out of jealousy or being vindictive. Approach the discussion as an effort to create a good working relationship with your colleague, not an excuse to throw them under the bus. This is especially important with a political operator who is good at managing up — it may be that your boss is hearing a completely different story from your colleague. Also, be ready to explain what you've done so far to solve the issue yourself.

Propose solutions.

Many managers don't want their direct reports to bring them problems because they feel like they already have a lot to deal with. (Though some experts believe this insistence leads to bosses not hearing some of the toughest challenges their team faces.) If you feel like this is what your boss wants, try describing the problem you're facing, proposing a potential solution or approach, explaining the implications or impact that your proposed solution will have, and discussing the benefits.

For example, if one of the main issues you want to address is that your coworker is stealing credit for your ideas, you might propose to your boss that the three of you agree ahead of time on how credit will be allocated. Who will present these ideas to the senior team? Who will field questions? Who will send the email to the rest of the company?

One tactic I borrow from author Rebecca Shambaugh is to use "what if" statements. As she explains, these can help you and your boss get more specific about potential solutions: "What if" responses give you a way to further the conversation by suggesting specific actions that you might take when your boss makes a general suggestion...Involving your boss in your request using the 'what if' tactic will help gain their buy-in and commitment with a tangible plan that can be tracked and monitored." In your case, if your boss deflects your request for help, you could say, "What if we set team norms around how we communicate and share credit?" or "What if I share with you three specific examples of the behavior that I think is holding our team back?"

Ask for advice.

If your manager is still unwilling to get involved or give direct feedback to the difficult coworker, you might ask if



she has any guidance on how you can navigate the situation without her involvement. There's interesting research done by professors Katie Liljenquist and Adam Galinsky that shows that asking for advice, particularly with someone who you may be at odds with, can encourage them to like you, see things from your perspective, and become a champion for your cause.

Consider going to HR.

If your boss refuses to do any of the above, you might consider escalating the situation further. The effectiveness of this tactic will depend on your organization's HR department. Unfortunately, as Bob Sutton, author of *The No Asshole Rule*, told me in an interview for my book, "In most companies, HR is not there to be your friend. They are there to protect the institution." I haven't heard a lot of accounts where someone appealed to HR when navigating a tricky relationship with a coworker and received meaningful help, though it does happen. One way to figure out how it might go is to try to get some intel on how HR has handled similar situations in the past. But it's always tricky, and you have to weigh the tradeoffs carefully. Will escalating the issue make you look bad? Do you risk further damaging your relationship with your colleague if they discover you went behind their back or brought in reinforcements?

Career coach and expert Octavia Goredema has some great advice on how to weigh the pros and cons of going to HR. She suggests three additional questions to ask yourself:

- Have I documented what happened? As she says, you "need detailed records to clearly outline your claims."
- What's my objective? Goredema writes: "Clarifying your overarching objective before you act allows you to consider the implications of the potential outcomes, ranging from the best possible response to a dismissive reaction."
- Is what I'm experiencing illegal? If so, HR has an obligation to help. In your case, it doesn't sound like your colleague's behavior has yet to veer into illegal territory, in which case Goredema suggests you "start by considering whether additional stakeholders might be able to assist" before going to HR.

How to Protect Yourself and Your Career

I don't want to put the onus on you to solve the situation with your colleague. Ideally someone with authority — your boss, HR, or another stakeholder — will respond to your appeals. If that doesn't happen, or if your manager continues to act as if nothing's happening, I strongly urge you to take steps to protect yourself:

Don't get dragged in.

With political operators, it's tempting to try to beat them at their own game. When they lie in front of your boss, for

example, you may want to turn around and do the same. Don't. Engaging in unhealthy competition will only reflect badly on you. You don't want to appear petty or do something that's not aligned with your values.

Make your good work known.

Working with a political operator can negatively affect your reputation or career, so find productive — and ethical — ways to make sure that the right people know about your accomplishments. This can include keeping your manager up to date on your projects and how you're contributing time, ideas, and effort to other teams, or volunteering to share an overview of the initiative you're leading at an all-staff meeting.

When I found myself helping out as an informal advisor on a project that I wasn't officially assigned, I would occasionally mention it to my manager, saying something like, "I've been fortunate to have some input into the decisions so far." And when the team presented at a division meeting, I asked a question that demonstrated to people in the room that I'd been involved. These subtle ways of increasing my visibility have also helped me guard against some of my more political colleagues taking credit for my work.

If your careerist colleague tries to take credit for your accomplishments or downplay your involvement in high-profile initiatives, it also helps to document what you're working on — either in emails to your boss or other forms of hard proof. A paper trail can often stop politicians from undermining you.

Address the lying.

Confronting a coworker who bends the truth can be a frustrating experience, because it often turns into a battle over who's being honest and who's not. If it's possible to point out mistruths and present contrary evidence, go ahead and do that. At first, try doing so in private. For example, you might send an email (which will also serve as documentation of your good-faith efforts later) that says something like, "I'm confused about why you said you weren't aware of the roll-out of the new feature, when, as you can see from the email chain below, we discussed it back in September." This can gently expose deception and make clear that you won't let them get away with it in the future.

Address the credit stealing.

When your coworker takes credit for something you did, start by asking questions — something along the lines of: "I noticed that when you talked about the project you said 'I' instead of 'we.' Was that intentional? Why did you present it that way?" Asking questions shifts the burden of proof to your colleague: They have to explain why they felt justified taking credit. Also, make a point of agreeing up front about how credit will be allocated. It can be helpful to write these agreements down and share them with everyone involved in the project so there's no room for misunderstanding.



Document their transgressions and your successes.

At the end of the day, you also need to protect yourself and your career so that if things do go sideways, you have a record of your colleague's bad behavior. For every offense possible, note the time, place, what was said or done, by whom, and who was present at the time. Also note what you said and did in response. This may be painstaking, but keeping a record like this over time helps show that the mistreatment is consistent, destructive, and ongoing.

At the same time, document your successes too so they don't get overshadowed by the situation with your colleague. Regularly share your wins with your boss, even via a short weekly email. Don't think of this as bragging; it's about

building a case for your value at the company. Find ways to make your good work known to others in the organization as well. Introduce yourself to people in other departments or at higher levels in the company, perhaps by volunteering for a cross-functional initiative or joining a powerful executive's pet project. Cultivating new connections will give you a chance to broadly demonstrate your talents and ideally disprove any false information your colleague may be spreading about you.

Unfortunately, you can't force your coworker to be a better colleague, and, truthfully, your boss can't either. My hope is that by following some of the advice above, you'll be able to nudge them into more productive behavior or, at a minimum, protect yourself from the damage they're causing.





Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
6
(98)
(від 14.08.2023)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Свої побажання та пропозиції
надсилайте на e-mail:

i.vorotnikova@nrg-ua.com

Контактні телефони:

+38 050 327 98 88

+38 044 594 30 98



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group