

# Про Soft Skills

*для трудоустройства  
и карьеры*

- 1. Критическое мышление*
- 2. Системное мышление*
- 3. Творческое мышление*
- 4. Эмоциональный интеллект*
- 5. Дизайн-мышление*
- 6. Проектное мышление*
- 7. Риторика*

12+

**Лариса Морковкина**

Лариса Морковкина

**Про Soft Skills для  
трудоустройства и карьеры**

«ЛитРес: Самиздат»

2021

**Морковкина Л.**

Про Soft Skills для трудоустройства и карьеры / Л. Морковкина —  
«ЛитРес: Самиздат», 2021

ISBN 978-5-532-95093-1

Сейчас многие прибыльные профессии исчезают, им на смену приходят другие. Кроме того, сокращается число рабочих мест. Как же выжить в такой непостоянной реальности? Об этом в книге «Про Soft Skills для трудоустройства и карьеры» рассказывает Лариса Морковкина. Издание основано на реальном практическом опыте компании, разрабатывающей образовательные программы. Автор рассказывает о том, что такое soft skills, почему важно иметь гибкие навыки, как их развивать и какие именно качества интересуют работодателей и HR-специалистов. Читатели узнают, как прокачать свои основные особенности – критическое, творческое и системное мышление, эмоциональный интеллект, риторику и другие. Книга будет полезна тем, кто ищет работу, хочет усилить портфолио, боится сокращения, хочет построить карьеру или работает над созданием сильной команды, способной выдержать любые испытания.

ISBN 978-5-532-95093-1

© Морковкина Л., 2021  
© ЛитРес: Самиздат, 2021

# Содержание

Приветствие	5
Soft skills – ваши новые возможности	7
Критическое мышление	9
Системное мышление	11
Творческое мышление	12
Эмоциональный интеллект	13
Дизайн-мышление	14
Проектное мышление	15
Риторика	16
Комплексный подход к развитию семи навыков	17
Как работодатели проверяют уровень развития ваших Soft Skills	20
Вопросы при собеседовании	21
Критическое мышление	21
Умение работать с большим потоком информации и анализировать её.	21
Способность задавать грамотные вопросы и получать необходимую информацию	22
Способность выявлять и решать проблемы	23
Способность признавать ошибки и делать из них выводы	24
Степень ответственности за принятые решения	24
Способность мыслить логически	25
Уровень здравого смысла, подверженность панике	26
Наличие стереотипов и заостенелость мышления	26
Ваша направленность на саморазвитие	26
Конец ознакомительного фрагмента.	28

# **Лариса Морковкина**

## **Про Soft Skills для**

### **трудоустройства и карьеры**

#### **Приветствие**

Здравствуйте, дорогие читатели.

Перед вами книга про Soft Skills или про всё то, что необходимо знать про гибкие навыки (soft skills) для трудоустройства, сохранения рабочего места и построение карьеры. Согласно исследованиям, 85 % успеха на работе зависит от soft skills, а если это так, то возникает вопрос: «Что необходимо сделать для увеличения своих шансов на успех?» Ответ перед вами.

В книге минимум теории и максимум практической информации о том:

- что такое soft skills;
- какие гибкие навыки важны для работодателя;
- почему так важно развивать базовые soft skills в комплексе;
- почему на soft skills так тщательно обращают внимание работодатели;
- как развитые гибкие навыки помогают трудоустроиться и построить карьеру;
- как HR-специалисты диагностируют ваши надпрофессиональные умения;
- какие вопросы вам будут задавать при трудоустройстве, естественно, с рекомендациями к ответам;
- что необходимо знать по каждому навыку в отдельности;
- как провести самодиагностику и усилить свои умения;
- как освоить полезную привычку – ежедневно развивать soft skills, развивать сильное мышление.

Книга основана на практическом опыте компании, специализирующейся на разработке образовательных программ по развитию soft skills для взрослых и детей, используются реальные примеры из накопленного опыта консультирования предприятий.

Книга богата практико-ориентированными упражнениями, дополнена инструментами ТРИЗ (теория решения изобретательских задач) и ОТСМ (общая теория сильного мышления).

В книге вы познакомитесь с комплексным подходом по развитию семи навыков. Детально разберём:

1. Критическое мышление.
2. Системное мышление.
3. Творческое (креативное) мышление.
4. Эмоциональный интеллект.
5. Дизайн-мышление.
6. Проектное мышление.
7. Риторику.

Книга поможет вам подготовиться к неминуемым переменам:

- Сокращению численности рабочих мест.
- Исчезновению сегодняшних прибыльных профессий.
- Появлению новых профессий будущего.

Цель книги – помочь вам стать конкурентоспособнее на рынке труда и увереннее смотреть в будущее.

Книга подойдёт для тех, кто:

- находится в поиске работы и хочет усилить своё портфолио;
- боится сокращения и намерен обрести уверенность;
- имеет высокие амбиции и желает построить карьеру.

Книга может оказаться полезной работодателям и HR-специалистам для диагностики своих сотрудников и формирования сильной команды, с которой можно смело покорять новые вершины бизнеса.

Книга про Soft Skills поможет вам создать фундамент для устойчивого развития и защитить себя от неминуемых перемен завтрашнего дня.



## Soft skills – ваши новые возможности

Мы так часто слышим о неминуемых переменах, о том, что мы живём в мире высокой турбулентности. Действительно, конкуренция на рынке труда возрастает, при этом даже самый опытный специалист не может сказать, как изменится его профессия и будет ли она востребована.

Сложно сказать, каким станет мир в будущем, но точно можно сказать, что будущее зависит от нас, а к будущим переменам нужно подготовиться.

Эксперты всего мира заговорили о важности развития навыков 21 века, развитых soft skills, умений, которые независимо от вашей специализации будут востребованы в будущем. Soft skills, дословно в переводе с английского обозначает «мягкие навыки», – это надпрофессиональные умения, которые помогают нам взаимодействовать и развиваться на работе. Если раньше принципиально важны при трудоустройстве были ваши профессиональные навыки – hard skills, то сейчас важнее становятся ваши гибкие навыки – soft skills. Именно они помогают нам налаживать отношения на работе, видеть перспективы, проявлять адаптивность, быть клиентоориентированным, уметь работать в проектной команде и презентовать свои результаты. Soft skills – это наши возможности в мире будущих профессий.

Многие компании, работодатели понимают важность развитых гибких навыков, навыков будущего и уже сейчас ориентируются на наличие данных умений при приёме на работу или при назначении на новую должность. Человек, который обладает развитыми soft skills, – это практически человек будущего, а значит, он или она обладают максимальной конкурентоспособностью на рынке труда и интересны работодателю.

Дополнительный аргумент к тому, что soft skills – это ваши новые возможности, я как автор приведу из своей личной практики. Наша компания ориентирована на развитие soft skills, разработку образовательных программ для детей и взрослых. Мы проводим лекции, семинары для частных компаний, и всё это нам позволяет видеть нарастающий интерес к данной теме с каждым днём. Интерес к развитию soft skills проявляется с двух сторон: со стороны работодателей и со стороны сотрудников.

Руководители заинтересованы в развитии soft skills своих сотрудников с целью формирования сплочённого коллектива. Они ожидают от сотрудников инициативности, проявления ответственности, креативности, клиентоориентированности. Многие компании все чаще внедряют проектный подход, а следовательно, навык проектного мышления становится актуальнее с каждым днём. Руководители, нацеленные на перспективный рост, ожидают от сотрудников заинтересованности в саморазвитии. Существует прямая взаимосвязь: сотрудник, заинтересованный в саморазвитии, заинтересован и в развитии компании в целом, а следовательно, становится ценным для работодателя. К сожалению, но это правда: сотрудников, которые не настроены на динамику развития, увольняют, а на их место ищут новых кандидатов, нацеленных на рост. При этом практика показывает, что чем сильнее развиты у человека soft skills, тем на более высокую должность он или она может претендовать.

Все чаще руководители компаний ставят новые задачи перед HR-специалистами: выявить, продиагностировать, отобрать, сформировать новую команду, сформировать списки для увольнения и списки для продвижения по карьерной лестнице. А ключевым ориентиром для выполнения этих задач являются soft skills.

В свою очередь, люди, заинтересованные в сохранении рабочих мест и в построении карьеры, обращаются в нашу компанию с просьбой помочь развить свои навыки, умения.

Перед ними ставят новые задачи, новые требования. Перемены идут со стороны нового времени – времени, в котором всё большую власть приобретает искусственный интеллект, а человеку приходится адаптироваться, принимать нестандартные решения, быть творческой личностью. Беда только в том, что в институтах нас не учили быть творческими личностями, думать критически, а образование, полученное пять лет назад и более, уже морально устарело. Как быть? Ответ однозначный – занять позицию: «Обучение через всю жизнь» (lifelong learning). Меняется время, меняемся мы.

Ситуация с пандемией ещё больше обострила ситуацию с трудоустройством, рабочих мест стало меньше, а требований больше.

Но есть и хорошие новости: эти требования известны и к ним можно подготовиться. Для начала познакомьтесь с базовыми навыками, наиболее востребованными на рынке труда:

*1. Критическое мышление.*

Умение работать с большим потоком информации, принимать осознанные решения, брать на себя ответственность, иметь своё мнение.

*2. Системное мышление.*

Умение видеть ситуацию в целом, предвидеть и оценивать риски принятых решений, понимать последствия своих действий. Быть дальновидным, стратегически мыслящим, уметь строить прогнозы.

*3. Творческое мышление.*

Способность мыслить нестандартно, быть креативным, быть генератором идей, обладать гибким сознанием, адаптироваться к будущим переменам.

*4. Эмоциональный интеллект.*

Умение управлять эмоциями, показывать эмпатию к окружающим. Проявлять свою осознанность, быть лучшей версией себя, достигать максимума.

*5. Дизайн-мышление.*

Навык создавать инновационные, востребованные продукты и услуги. Быть в тренде, стать клиентоориентированным.

*6. Проектное мышление*

Умение воплощать идеи в жизнь, вести проектную деятельность, продуктивно работать в команде.

*7. Риторика.*

Продуктивно презентовать. Уметь доносить свои мысли так, чтобы быть услышанным. Насколько вы сможете продать свой продукт или свои услуги, зависит от вашего умения говорить.

Перечень данных способностей сформировался в процессе работы с компаниями. Каждый навык даёт свои плюсы, открывает перед вами новые возможности. Предлагаю рассмотреть каждый из этих навыков отдельно, получить общее представление, обозначить сферу влияния и плюсы развитого умения.

Как сказал французский учёный Луи Пастер, случай благоприятствует подготовленному, а в этой книге собрано много практического материала для вашей подготовки.



## Критическое мышление

**Критическое мышление – это способность человека обрабатывать информацию и принимать верное решение.**

Каждый день мы принимаем десятки решений, какие-то из задач повседневные и решаются на автомате, какие-то решения могут быть настолько значимы, что от них зависит, как сложится жизнь в целом. И если повседневные решения не требуют от нас глубоких размышлений, то принимать значимые решения без должного внимания и серьёзного продумывания – это, мягко говоря, безответственно и глупо. Как результат, критическое мышление влияет на все аспекты нашей жизни:

- это последствия, которые мы получаем от совершаемых действий;
- это уровень нашей самодостаточности и ответственности;
- форма взаимодействия с людьми, подвержены ли вы манипуляции или нет;
- степень удовлетворения своей жизнью.

Основоположниками критического мышления можно назвать таких учёных, как Джон Дьюи, Эдвард Глейзер, Роберт Эннис, Диана Хелпер.

По их мнению, **критическое мышление влияет на:**

- умение распознавать проблему, находить пути её решения;
- сбор и анализ необходимой информации;
- распознавание неподтверждённых предположений и оценок;
- умение давать оценку доказательствам, истолковывать факты;
- способность делать правильные выводы и подвергать их сомнению.

Все это помогает формировать свою уверенную жизненную позицию.

Следует также заострить внимание на том, что критическое мышление не следует приравнивать к скептицизму и разрушающей критике. Человек с развитым критическим мышлением – это разумный скептик, который занимает позицию «я хочу все проверить, убедиться в верности информации, сформировать свою точку зрения».

Критическое мышление – это поиск истинного решения, а не критика всех и вся.

### Плюсы развитого критического мышления

Главным плюсом развитого критического мышления можно назвать то, что человека считают ответственным, ему больше доверяют, с ним больше сотрудничают.

Критически мыслящий человек – это человек думающий, думающий своей головой, человек, имеющий своё мнение.

Согласитесь, что данные качества важны не только на работе, но и в жизни в целом.

В свою очередь, отсутствие критического мышления является одной из самых главных причин увольнения. Человек со слабым критическим мышлением основывает своё мнение на домыслах, слухах, больше подвержен панике и истерии, является источником проблем. И если даже он является сильным специалистом, рано или поздно увольнение такого человека неминуемо.

Критическое мышление помогает создавать фильтры: важное – не важное, срочное – не срочное, что приоритетнее, что выгоднее. Помогает человеку принимать осознанные, ответственные решения.

Критическое мышление лежит в основе самостоятельности, от него зависит ваша позиция в социуме: вы ведомый или вы ведёте.

В общих чертах критическое мышление помогает вам жить, развиваться, принимать осознанные решения.

## Системное мышление

**Системное мышление – это масштабное, стратегическое мышление.**

Мы живём в мире систем, где все взаимосвязано, а у каждого действия есть последствия.

Системное мышление помогает видеть причинно-следственные связи, помогает прогнозировать последствия, понимать, что будущее зависит от наших действий, совершаемых сегодня.

Системное мышление – это восприятие мира с практической точки зрения, способствующее развитию навыка анализа, обучения и принятия решений.

Человек с развитым системным мышлением умеет предвидеть и оценивать риски принятых решений, структурировать поступающую информацию, а также создавать сложные интеллектуальные модели.

### Почему так важно в современном мире системное мышление?

Системное мышление помогает нам видеть дальше, выше и глубже, видеть взаимосвязь всех важных событий для достижения вашей цели.

Представьте ситуацию: вы получили назначение в крупную компанию своей мечты, но для этого вам необходимо переехать в другой город. Человек с развитым системным мышлением быстро представит всю масштабность перемен и сможет заранее подготовиться, избежать проблем с переездом. Чем сильнее развито системное мышление, тем дальновиднее и детальнее будет его видение, если хотите, прогноз предстоящих событий на несколько лет и даже десятилетий вперёд. Такой подход помогает избежать возможных проблем, защитит вас от фразы «О чем ты думал, когда это делал?».

### Плюсы развитого системного мышления

Системное мышление – это один из самых главных навыков в управлении. Существует чёткая взаимосвязь между развитым системным мышлением и построением карьеры.

От уровня развития системного мышления напрямую зависит ваш карьерный рост.

Сотрудники, предпочитающие ограниченный круг ответственности, с желанием не заглядывать далеко в будущее, а выполнять узко поставленную задачу, занимают, как правило, низкую позицию в компании и не имеют шансов на продвижение.

Сотрудники среднего звена начинают задумываться о будущем, о последствиях принятого решения, могут построить дальновидные планы, но без чёткого понимания, как их реализовать. В большей степени их планы узконаправленны, ограничены размышлением о том, где будут учиться дети, как они сами будут жить в старости.

Люди, которые достигают более высоких позиций по карьерной лестнице, строят планы и дальше, и шире. Они строят дальновидные планы о себе, своей семье и будущем развитии всей компании. Практически они связывают векторы развития семьи и бизнеса в единое целое. Берут ответственность за благополучие семьи, принятые решения на работе, строят сложные интеллектуальные модели.

И наконец, руководители самых высоких позиций мыслят на уровне отраслей, на уровне государственных взаимосвязей, думают, как сделать мир лучше.

Развитие системного мышления и построение карьеры – это практически единое целое.

## Творческое мышление

**Творческое мышление – нестандартное видение ситуации, рожающее принципиально новые пути решения.** Развитие этого навыка позволяет созидать, мыслить оригинально, выдвигать креативные идеи. В любой нетривиальной работе без творческого мышления просто не обойтись. Творческое мышление помогает формальную логику «есть» перевести в формат «может быть».

Говоря о творчестве, следует заранее предостеречь от ошибки, которую очень часто демонстрируют сотрудники на очных семинарах: «Нам не надо изучать творчество, у нас серьёзный бизнес. Ни художественная самодеятельность, ни изостудия нам не нужны». Творческое мышление – это весьма широкое понятие, оно проявляется:

- новыми нестандартными решениями,
- яркими креативными идеями,
- гибкостью и адаптивностью к новым ситуациям.

В век перемен гибкость и адаптивность становятся самыми важными качествами, умениями для выживания и абсолютно обязательной частью устойчивого роста.

### Плюсы развитого творческого мышления

Творческие люди с лёгкостью находят выход из сложных ситуаций. Подчас создаётся впечатление, что у них всегда есть «туз в рукаве», их сложно застать врасплох. Они всегда в кругу внимания, хорошо взаимодействуют, к их мнению принято прислушиваться, а на работе их считают «золотым резервом». Они являются источником вдохновения для коллег.

### Можно ли развивать подобные качества?

На сегодняшний момент насчитывается более 100 методик по развитию творческого мышления, одни из них направлены на развитие фантазии, другие имеют более прикладной характер. Применение данных методик помогает нам убрать границы наших шаблонов, ведь у подлинного творчества нет границ. Границы мы ставим себе сами, в своём сознании: «я могу» или «я не могу».

Практический опыт подтвердил, что регулярное выполнение упражнений и заданий помогает развить творческое мышление, стать креативным, гибким, адаптивным, оригинальным.

## **Эмоциональный интеллект**

**Эмоциональный интеллект – распознавание эмоций и анализ поведения, как своего, так и других людей.** Эмоциональный интеллект помогает взаимодействовать в команде, управлять своими эмоциями, обрести уверенность в собственных силах.

Значение эмоционального интеллекта (EQ) начинает нарастать и превосходить значение коэффициента интеллекта (IQ). Жизненные ситуации подчёркивают это примерами:

- когда ученики с посредственными оценками становятся более успешными в сравнении с отличниками;
- когда мы узнаём истории, как при собеседовании выбирают человека более открытого;
- когда узнаём об увольнении сильного специалиста по причине «не умеет ладить с людьми, не умеет управлять своими эмоциями».

Наше умение управлять эмоциями лежит в основе нашего семейного счастья, помогает создавать гармонию в семье, что, в свою очередь, влияет на наш рабочий настрой.

### **Плюсы развитого эмоционального интеллекта**

Развитый эмоциональный интеллект обеспечивает:

- высокий уровень жизни;
- достижение желаемых результатов;
- влияние на межличностные взаимоотношения;
- создание основы внутренней гармонии;
- уверенность в своих силах.

Вывод один: люди с высоким эмоциональным интеллектом лучше в общении и с ними чаще предпочитают сотрудничать, они быстрее достигают успеха.

Исследование Гоулмана, основоположника теории эмоционального интеллекта, показало, что эмоциональный интеллект (который он назвал EQ или EI) даёт значительные преимущества в построении эффективного руководства. Оказалось, что для успеха на работе эмоциональный интеллект вдвое важнее, чем академические или технические знания, причём для всех, а не только для руководителей. Успех измеряется как уровнем отношений, так и продуктивностью. Эмоциональный интеллект зачисляется в ранг не только желательного, но и даже необходимого для бизнеса навыка. Другими словами, эмоциональный интеллект – это социальный навык взаимодействия с людьми.

## Дизайн-мышление

Во-первых, дизайн-мышление – это не мышление о дизайне офиса или квартиры, не о том, как подобрать цвет штор и обоев.

**Дизайн-мышление – это создание нового инновационного продукта или услуги в соответствии с ожиданиями потребителей.**

Синонимом дизайн-мышления может быть клиентоориентированность.

Дизайн-мышление помогает превосходить ожидания потребителя и оказывать ему достойный сервис, продавать нужный товар или услугу.

Дизайн-мышление помогает найти ответы на следующие вопросы:

- 1. Что?** Что мы делаем? Что нужно людям?
- 2. Почему и зачем?** Почему и зачем они будут приобретать товар?
- 3. Как?** Как будут пользоваться потребители? Как будут удовлетворяться потребности?

Дизайн-мышление – это решение задач, основанное на созидательном (творческом), а не аналитическом подходе, что позволяет создавать инновационные, востребованные продукты и услуги, следовать трендам и мыслить нестандартно.

Дизайн-мышление часто воспринимают с позиции декоративности, хотя истинная ценность дизайн-мышления – это создание целесообразного продукта, интуитивно понятного для пользователей. Глобальная цель дизайн-мыслителей – создать хорошо спроектированный мир для каждого человека с учётом его особенностей и индивидуальных запросов.

### Плюсы развитого дизайн-мышления

Дизайн-мышление помогает понять потребности клиентов, исследовать будущие возможности, увидеть будущие тренды. Результат хорошего дизайна – это понятный продукт, когда без какого-либо текста, без инструкций становится ясно, как им пользоваться, где сама форма, наличие кнопок даёт подсказку, какую последовательность действий выполнять.

Человек с развитым дизайн-мышлением всегда будет на шаг, на два впереди всех, практически вне конкуренции. Навыки дизайн-мышления помогут ему проявить эмпатию, увидеть суть проблемы, найти способ сделать продукт или услугу более привлекательными для потребителя. Как результат, человек, способный создать свою собственную базу лояльных клиентов, всегда будет самым ценным сотрудником для компании.

## Проектное мышление

Проектное мышление – рациональный подход к работе, отношение к делам как к пошаговым действиям к достижению конкретного результата. **Проектное мышление – это результативное мышление, направленное на воплощение идей в жизнь.**

Иерархический стиль управления – директивы, приказы, распоряжения сверху – постепенно уходит в прошлое. Тренд нашего времени – это проектное управление, а это значит, что иерархическая структура будет трансформироваться, специалистов будут формировать в проектные команды и, как следствие, знание, как вести проекты, будет всё актуальнее и актуальнее.

Мы всё чаще слышим слово «проект»: проект в школе, проект на работе.

Проектом называют школьное исследование и строительство в центре города. У всех проектов разный масштаб, направленность, но стержень один, и их успех зависит от развитого проектного мышления.

### Плюсы развитого проектного мышления

Проектное мышление – это стиль мышления, направленный на:

- выявление проблемы;
- генерацию способов решения проблемы;
- составление конкретизированного плана реализации идей;
- поиск необходимых ресурсов для воплощения идеи в желаемый результат.

В целом проектное мышление имеет проблемно-ориентированную направленность. Способность видеть проблему и находить возможность её разрешения помогает развить также и предпринимательские навыки. Проектное мышление помогает занять более устойчивую жизненную позицию, создать уверенность, что любую проблемную ситуацию можно перевести в задачу и найти пути решения.

Сотрудники с развитым проектным мышлением показывают результаты, а не постоянный процесс достижения заоблачных планов. «Насколько важен результативный сотрудник для работодателя?» – скорее это риторический вопрос.



## Риторика

Риторика в контексте soft skills необходима для презентации своего проекта и грамотной подачи своего таланта во время важных переговоров или мероприятий.

Риторику часто характеризуют как красноречие, но на самом деле красноречие – это лишь видимая часть огромного айсберга.

Скрытая, глубинная часть риторики отвечает на вопросы «что говорить», «кому говорить», «когда и как говорить», и лишь потом, при необходимости, появляется задача сказать красиво.

Риторика в комплексе семи навыков является связующим звеном всех других шести навыков, которые и являются глубинной частью айсберга.

Критическое мышление помогает нам понять, что нам необходимо знать, какой информацией обладать, помогает найти ответ на вопрос «что именно говорить?».

Системное мышление помогает увидеть всю взаимосвязь факторов и силу эффекта от произнесённой речи.

Творческое мышление необходимо для гибкости и для красоты речи.

Эмоциональный интеллект подскажет нам, с какой эмоциональной окраской следует проносить речь в различных ситуациях.

Дизайн-мышление откроет нам тайну клиентоориентированности.

Проектное мышление научит нас выделять проблему, показывать возможности её решения и желаемый результат для каждой целевой аудитории в отдельности.

Объединение знаний всех семи навыков позволит вам быть настоящим думающим ритором, который в совершенстве знает:

- стили и техники речи;
- инструменты ораторского искусства;
- правила аргументации;
- логику суждений;
- технику ведения переговоров.

### Плюсы освоения риторики

О плюсах развитой риторики можно говорить бесконечно, только вот минусы отсутствия этих знаний более показательны. Нередко бывают ситуации, когда человек много что знает, много что может сделать, но преподнести свой труд не умеет. О таких людях говорят: «Знает, понимает, а сказать не может». Не получается преподнести, презентовать свой труд, значит и нет положительных отзывов, нет интереса пользователей со всеми вытекающими последствиями.

В противовес этому человек с развитым навыком ритора способен заинтересовать, привлечь, побудить действовать, всегда понятен и интересен. Иногда только за одно умение быть ритором человека ценят на работе. А если говорить о трудоустройстве, то от вашей самопрезентации целиком и полностью зависит судьбоносное решение.

## Комплексный подход к развитию семи навыков

### Почему все семь навыков необходимо развивать в комплексе?

Это наиболее частый вопрос, который мы слышим на наших занятиях. Мы, как правило, вместо однозначного ответа предлагаем участникам самим найти ответ в интерактивной игре. Просим участников занятий выбрать по одному из семи навыков – выбрать область, которая им наиболее импонирует и в которой они могли бы назвать себя экспертами. Далее предлагаем объединиться в 7 групп, где каждая группа гипотетически является экспертами. При этом для чистоты эксперимента мы просим участников семинара или тренинга самим определиться с темой-проблемой для обсуждения «экспертными» группами. Определившись с проблемой, наши гипотетические эксперты приступают к анализу вопроса и готовят рекомендации со своего ракурса. Следует также заметить, что в группе всегда находится один или два настоящих эксперта по одному из навыков.

После непродолжительной подготовки представители «экспертных групп» начинают давать рекомендации – заостряют внимание, тема обсуждения одна для всех. После того как заслушаны все «эксперты», как правило, разгорается острая дискуссия: чья рекомендация более значима, что необходимо сделать в первую очередь для решения проблемы. Только, как ни парадоксально, независимо от аудитории и обсуждаемой проблемы финал подобной интерактивной игры один. Участники самостоятельно приходят к выводу: все рекомендации оправданны и важны, нельзя сказать, что это важно, а это не важно, их надо использовать в комплексе, совместно.

В подтверждение данных слов вы можете отложить книгу и провести подобный эксперимент самостоятельно, в кругу своих коллег или познакомиться с одним примером из практики.

Учитывая тематику книги, приведу пример, напрямую связанный с развитием надпрофессиональных навыков у сотрудников.

Не так давно в нашу компанию обратилась организация с просьбой провести семинар на общую тему «Развитие Soft Skills у сотрудников компании». Данная тема была для них весьма актуальна, так как руководство организации поставило перед HR-отделом задачу: пересмотреть и сформировать новый перечень навыков, необходимый для каждого отдела и для каждого сотрудника. Данная задача реализовывалась совместно с руководителями отделов. От руководителей ожидали услышать желаемые требования, чтобы практически сформировать «идеальный» образ сотрудника организации. «Идеальный» в кавычках, потому что все понимают, что идеального сотрудника нет, но образ «идеального сотрудника» может стать ориентиром.

В начале семинара каждый участник вкратце высказал своё мнение, сделал акцент на том, какой навык наиболее важен для сотрудника в современных реалиях. В процессе накала дискуссий, обсуждая, что приоритетнее, мы предложили провести нашу интерактивную игру. Тема была выбрана – идеальный сотрудник будущего. Участники семинара разделились на «экспертные группы» по каждому из семи навыков. Миную детали обсуждения, остановлюсь на самой полезной для вас информации, на главных выводах «экспертных групп».

*Экспертная группа по критическому мышлению:*

«Мы в принципе считаем, что критическое мышление – самый главный навык, необходимый для любого сотрудника. От сотрудников мы ожидаем: ответственность, умение принимать взвешенные решения, находить нужную информацию».

*Представитель группы по системному мышлению добавил:*

«Ответственность – это хорошо, но без чёткого понимания своих структурных обязанностей, того, за что он может отвечать, за что нет, об ответственности говорить бесполезно.

Человек должен понимать зону своей ответственности и также системный эффект от принятого решения. Уметь предвидеть последствия, понимать, как его решение повлияет на всю организацию в целом и на него самого».

*Представители творческого мышления добавили:*

«Мы считаем, что в современном мире все так быстро меняется, что без проявления адаптивности, гибкости сложно работать любому сотруднику. Если так важно уметь прогнозировать и предвидеть последствия, то для этого однозначно необходимо проявление творческого мышления. Каждый день у нас возникают нестандартные ситуации, где необходимо принимать нестандартные решения».

*Эксперты эмоционального интеллекта высказали своё мнение следующими словами:*

«На сегодняшний день уже доказано, что EQ в работе имеет более весомое значение, чем IQ, при этом любое принятое решение имеет эмоциональную окраску. Мы с вами не раз были свидетелями того, как профессионалы с большой буквы, обладающие при этом и нестандартным мышлением, могли «завалить» важные дела по одной лишь причине – из-за неумения управлять своими эмоциями. А другие «гении» настолько скованны и не уверены в себе, что от них нельзя дожидаться ни самостоятельности, ни креативных идей.

*Представители дизайн-мышления имели свои доводы:*

«Дизайн-мышление – это современная необходимость нашего времени. Дизайн-мышление помогает видеть и создавать тренды, создавать новый востребованный продукт. Даже если человек далёк от области создания продукта, быть клиентоориентированным он обязан в любом случае, вся наша работа направлена на удовлетворение клиентов, от этого зависит прибыль компании».

*Дошла очередь до представителя проектного мышления:*

«Мы пришли к выводу, что наша организация всё чаще начинает текущие задачи переводить в ранг проектов, и данный подход себя оправдывает результативностью. Проекты каждый раз разные и требуют быстрой мобилизации и формирования проектной команды. Именно поэтому мы пришли к выводу, что проектное мышление является приоритетным направлением в развитии персонала».

*Представитель риторики завершил выступление словами:*

«Тот, кто владеет словом, управляет миром. А до тех пор, пока мы не научились читать мысли, умение грамотно доносить свои идеи, своё мнение остаётся самым важным качеством идеального сотрудника. Мы согласны с коллегами по проектному мышлению, проектный подход к решению задач набирает обороты, но при этом следует заметить, что самой главной частью ведения проектов является коммуникация, умение говорить так, чтобы тебя услышали. Важно быть понятным. Быть понятным – это главная задача обучения риторики. Вывод – риторика в приоритете».

**В итоге все пришли к однозначному решению: все навыки важны и их развивать необходимо в комплексе.**

К подобному выводу о важности комплексного подхода развития всех семи навыков пришла и наша команда, которая состоит из настоящих экспертов по каждой из семи областей. Это методологи и профессора ведущих университетов, это бизнесмены, предприниматели и специалисты ТРИЗ (теории решения изобретательских задач). Все мы работаем над одной целью – разработать программное обеспечение комплексного подхода для развития сильного мышления, навыков будущего, soft skills.

В начале работы у нас была также острая дискуссия, какой навык приоритетнее и важнее для построения карьеры и профессионального успеха, при этом чем больше мы дискутировали, тем больше убеждались в необходимости комплексного подхода развития семи навыков.

**Главная идея комплексного подхода заключается в следующем: все семь навыков являются дополняющими друг друга и отсутствие одного из них приводит к несбалансированному развитию личности.**

Каждый навык имеет свои базовые преимущества, и в комплексе они создают синергетический эффект.

Критическое мышление помогает нам работать с огромным потоком информации, принимать осознанные решения, брать на себя ответственность.

Системное мышление учит нас видеть всю глубину и масштабность принимаемой ответственности, строить стратегические планы.

Творческое мышление помогает проявлять нестандартность, гибкость, помогает нашим фантазиям стать реальностью.

Эмоциональный интеллект помогает нам самоорганизоваться, проявить свои лидерские качества, наладить дружеские отношения, построить грамотную коммуникацию, продуктивные отношения.

Дизайн-мышление даёт нам ориентир для улучшения, создаёт динамику прогресса.

Проектное мышление учит нас быть проблемно-ориентированными, результативными, работать в команде, а для этого нам нужны все вышеперечисленные навыки, умения.

Риторика, в свою очередь, учит нас быть понятным, быть принятым.

Вывод один: необходимость комплексного подхода, развития всех семи навыков – очевидна!

Надеюсь, я как автор книги сумела показать значимость развитых soft skills, а значит, пора переходить к главной обещанной теме: как работодатели, HR-специалисты проверяют уровень развития soft skills сотрудников:

- при приёме на работу новых сотрудников;
- при принятии решений о продвижении или увольнении;
- при формировании резервного фонда «талантливых сотрудников».

На сегодняшний день практически каждый HR-специалист обязан определить уровень развития ваших soft skills. В процессе беседы-собеседования вас непринуждённо будут тестировать, выявлять ваши умения.

Для определения степени развития каждого вашего умения мыслить у HR-специалистов есть своеобразный чек-лист с вопросами, с темами бесед, а от ваших ответов зависит решение о вашем трудоустройстве или назначении на новую должность.

Давайте рассмотрим подобные вопросы и возможные варианты ответов.

## **Как работодатели проверяют уровень развития ваших Soft Skills**

Многие руководители на практике убедились в правдивости цифр, полученных в результате исследований мировых экспертов: что от степени развития soft skills зависит 85 % профессионального успеха сотрудников. Поговорка «благодаря hard skills принимают на работу, а из-за soft skills увольняют» стала достаточно популярна в деловых кругах. При этом любое увольнение приносит одинаковый вред как для сотрудника, так и для работодателя, поэтому на soft skills обращают особое внимание на собеседовании перед приёмом на работу, чтобы избежать никому не нужного факта увольнения.

Естественно, на приёме на работу вас не будут спрашивать открытым текстом: как вы оцениваете свой уровень развития критического мышления или что у вас с эмоциональным интеллектom. Степень развития ваших soft skills будут выяснять с помощью завуалированных, косвенных вопросов, тестовых заданий.

Какие косвенные вопросы вам будут задавать для диагностики ваших soft skills, вы узнаете из этой главы – естественно, с рекомендациями желаемых ответов. Базовые упражнения для развития гибких навыков мы рассмотрим в отдельной главе.

*Примечание:* пожалуйста, не ждите, что знание вопросов и ответов на них вам поможет сформировать впечатление человека с развитыми навыками, умениями. Нижеперечисленные темы и вопросы – это лишь только ориентир, направление движения. По-настоящему высококлассные навыки развиваются годами, необходимо не только знать приёмы и техники сильного мышления, но и довести их до автоматизма. Необходимо ежедневно тренировать своё мышление.

А сейчас приступим, шаг за шагом разберём ключевые темы, кейсы, задачи и вопросы, при обсуждении которых можно будет сделать вывод об уровне развития ваших soft skills.

## **Вопросы при собеседовании**

### **Критическое мышление**

Для начала перечислим базовые аспекты, на основе которых делают вывод о степени развития вашего критического мышления:

- умение работать с большим потоком информации и анализировать её;
- способность задавать грамотные вопросы и получать необходимую информацию;
- способность выявлять и решать проблемы;
- способность признавать ошибки и делать из них выводы;
- степень ответственности за принятые решения;
- способность мыслить логически;
- уровень здравого смысла, подверженность панике;
- наличие стереотипов и заостренность мышления;
- ваша направленность на саморазвитие;
- способность учиться и передавать знания другим;
- ваш информационный след.

Теперь предлагаю рассмотреть каждый аспект более детально, узнать арсенал вопросов HR-специалистов для определения уровня развития вашего критического мышления.

### **Умение работать с большим потоком информации и анализировать её.**

Современный французский философ-постмодернист, социолог Жан Бодрийяр писал: «Мы находимся в мире, в котором становится всё больше и больше информации и всё меньше и меньше смысла». Найти смысл в море иногда бессмысленной информации помогает нам навык – умение работать с большим потоком информации.

Данный навык, как правило, проверяют с помощью тестового задания. Вас могут попросить:

- сделать презентацию нового продукта или услуги;
- сделать презентацию своего видения трендов в области, где вы являетесь специалистом;
- сделать самостоятельно краткий чек-лист к огромной инструкции, которую используют сотрудники каждый день в работе.

В зависимости от направления профессиональной деятельности задания могут отличаться, только смысловое содержание одно: найти необходимую информацию; структурировать и оформить с передачей главного смысла.

При этом абсолютно не важно, насколько вы знакомы с передовыми технологиями оформления презентаций, так как уже давно закрепилось мнение: всему можно научиться, если есть желание.

На некоторых собеседованиях вам могут задать прямые вопросы:

- Приходилось ли вам работать с большим массивом информации, если да, то приведите пример.
- Какие источники информации вы предпочитаете.
- Как вы находите первоисточник.

- Есть ли у вас источник информации с абсолютным доверием.
- Оцените ваш уровень пользователя ПК и офисными программами.
- Используете ли вы какие-либо программы для систематизации информации.
- Умеете ли вы составлять Mind map.
- Есть ли у вас навык визуализации информации.

Подобные вопросы находятся на стыке диагностики профессиональных навыков – hard skills и на стыке soft skills, в зависимости от ваших профессиональных обязанностей степень владения современными программами может быть решающей. Как рекомендация, узнайте, какими программами следует владеть, и прокачайте свои умения.

Завуалированные вопросы для оценки данной способности звучат следующим образом:

- Почему вы хотите работать именно у нас.
- Чем привлекла вас наша вакансия.

Исходя из ваших ответов, можно сделать выводы, что вы умеете находить нужную информацию и выделять суть.

Идеальный ответ будет звучать следующим образом:

«Меня заинтересовала ваша вакансия, я захотел узнать о вашей компании как можно больше. Мне понравился ваш...» Вместо многоточия вам следует перечислить то, что вам действительно понравилось, и, самое главное, косвенно показать, что вы умеете добывать необходимую для вас информацию и выделять главную суть, всё то, что считаете важным.

Главное, не делайте роковую ошибку, когда перед собеседованием соискатели даже не считают необходимым заглянуть на сайт компании. Чем больше вы продемонстрируете знаний о компании, в которую собираетесь трудоустроиться, тем больше у вас шансов занять желаемую позицию.

## **Способность задавать грамотные вопросы и получать необходимую информацию**

Демонстрация данной способности зависит только от вас. Ни прямых, ни косвенных вопросов не будет, если только в завершение собеседования вас могут спросить: «У вас есть к нам вопросы?»

При собеседовании нередко соискатели стесняются задавать вопросы. Боятся показаться назойливыми. Да, действительно, иногда бывают ситуации, когда человек готов быть очень покорным и готов согласиться со всеми условиями, лишь бы взяли на работу. Но отсутствие вопросов с вашей стороны может демонстрировать отсутствие вашей заинтересованности в работе и стать причиной отказа.

Как рекомендация, заранее подготовьте вопросы по поводу вашей будущей работы. Да, вы ещё не получили утвердительный ответ, но знать о ваших будущих обязанностях и возможностях в рамках компании имеете абсолютное право. Не стесняйтесь задавать вопросы, для вас это возможность продемонстрировать себя.

### **Но что значит задавать грамотные вопросы?**

Скорее, вы не раз слышали выражение: «Какой вопрос – такой ответ». В действительности от наших вопросов зависит полученная информация. Если вы задаёте общие вопросы, то получаете и общий ответ, без полезной конкретики. Например, вполне уместно на собеседование задать вопрос о вашей будущей зарплате и возможностях роста. Давайте рассмотрим два примера, как соискатели интересуются своей будущей заработной платой.

*Первый пример:* Позвольте поинтересоваться, какая система заработной платы у вас предусмотрена.



*Второй пример:* Меня интересует моя будущая зарплата и есть ли у вас дополнительная, бонусная система вознаграждения.

Среди HR-специалистов бытует такое мнение, что только по одному вопросу о заработной плате они могут сформировать мнение о кандидате. В первом примере соискатель демонстрирует свою неуверенность, сам вопрос относится к вопросам общего плана, обо всём и ни о чём. Скорее всего, в будущем такой сотрудник также будет задавать вопросы общего плана, идти по верхушкам, без какой-либо конкретики, а это всё предпосылки проблемного сотрудника. В HR-системе есть чёткая установка: «Если на собеседовании соискатель демонстрирует какую-либо проблемность, то не стоит от него ожидать, что он будет решателем в процессе работы».

Второй пример, напротив, демонстрирует способность чётко задавать вопросы для получения необходимой информации.

Если говорить про заработную плату, то высшим пилотажем будет, если ещё до собеседования соискатель интересуется будущей зарплатой. Как правило, HR-специалист отвечает, что заработная плата обсуждается после собеседования. Но и после такого ответа вам следует поинтересоваться стартовой суммой, обозначив свою позицию, что вы не соглашаетесь на собеседование, если зарплата ниже вашего ожидания. Подобная позиция демонстрирует вас как специалиста, знающего себе цену, и вызывает уважение.

## **Способность выявлять и решать проблемы**

Диагностика данной способности проходит либо с помощью прямых вопросов, либо косвенно, либо через предложение решить кейс.

Прямые вопросы:

- С какими вы сталкивались проблемами на предыдущей работе и как их решали?
- Какие препятствия вы преодолевали при решении проблем?
- Какого уровня сложности проблемы вы решали и какой опыт вы приобрели?
- Какие вы допускали ошибки и какие выводы вы можете сделать?

Вариативность вопросов может быть бесконечна, но ключевые маркеры следующие:

- Умеете ли вы решать проблемы.
- Существует ли у вас алгоритм принятия решений.
- Обладаете ли вы навыком принятия решений.
- Умеете ли вы делать выводы и осознавать последствия.

Огромным плюсом будет наличие опыта в обнаружении проблем, в поиске решений и получении желаемого результата. При наличии данного опыта не забудьте рассказать о нём на собеседовании.

В целом вам полезно будет знать алгоритм принятия взвешенного решения.

### **Алгоритм принятия взвешенного решения (не импульсивного).**

1. Обозначить проблему.
2. Создать вариативность. Найти более 3–4 вариантов решений, исключить выбор или-или.
3. Опыт. Узнайте, кто уже принимал подобное решение, какой они получили опыт, плюсы и минусы.
4. Найти эксперта-критика. Причем чем беспощаднее будет критик, тем лучше, тем больше вероятности, что заблаговременная критика вас сэкономит от серьёзных ошибок.

5. Спрогнозировать возможные варианты развития событий от различных принятых решений. Продумать последствия принятого решения через год, два, пять лет и так далее.

6. Протестировать решение. Если есть возможность, проведите своеобразный тест-драйв своего будущего решения.

7. Провести проверку возможного решения на соответствие базовым ценностям.

## **Способность признавать ошибки и делать из них выводы**

Главная составляющая критического мышления – это рефлексивность.

Рефлексия – умение видеть себя глазами другого человека. Благодаря развитой рефлексии мы можем увидеть, осознать свои собственные ошибки и сделать выводы. Это практически умение учиться на своих ошибках. Принципиально важно продемонстрировать умение рефлексировать – делать вывод из полученного опыта. Человек с развитым критическим мышлением умеет признавать ошибки и делать выводы. Есть замечательная поговорка: «За одного битого десять небитых дают». Не стоит скрывать наличие ошибок, в наше время это в большей степени показатель вашего опыта и профессионализма. Вполне уместно будет сказать, что в начале своего профессионального пути вы допускали ошибки, на основе которых вы сделали вывод, что хорошо, что плохо, и, как результат, уровень вашего профессионализма повысился.

## **Степень ответственности за принятые решения**

Степень ответственности проверяется прямым вопросом: какой уровень ответственности был у вас на предыдущей работе?

Далее вас попросят самостоятельно сделать оценку ваших прошлых успехов. В дополнение к вашему ответу вас могут спросить про вашу личную ответственность, поинтересуются вашим семейным положением и наличием собственного жилья, есть ли у вас ипотека.

Принято считать, что женатый молодой человек, имеющий собственную квартиру в ипотеке, более ответственен, чем его холостой ровесник, живущий на съёмной квартире. В США даже существует поговорка: «Если ты никому не должен, значит, тебе нельзя доверять». В этом есть определённая доля истины: во-первых, при получении ипотеки банк проверяет платёжеспособность человека; во-вторых, человек становится более ответственным, ведь ежемесячный платеж – это явная ответственность перед семьёй, перед банком. При этом не стоит путать наличие обязательств за выплату процентов по потребительскому кредиту и по ипотеке. Изобилие потребительских кредитов, наоборот, характеризует вас с отрицательной стороны.

Ваши прошлые достижения также могут демонстрировать ваш уровень ответственности, особенно если они напрямую связаны с вашей профессиональной деятельностью. Наличие дополнительных дипломов, сертификатов может характеризовать вас как человека, заинтересованного в своём развитии, значит, вы взяли ответственность за своё продвижение, за свою жизнь и вас можно считать ответственным человеком. Удивительно, что некоторые HR-специалисты наличие собаки у соискателя характеризуют как проявление ответственности, и в какой-то степени это правда, ведь недаром говорят: «Мы в ответе за тех, кого приручили». Другие HR-специалисты считают, что уровень вашей ответственности может характеризовать ваш вес и соблюдение здорового образа жизни, объясняя это тем, что лишний вес вредит здоровью, и, если человек не несёт ответственности за своё здоровье, значит, ответственность ему в принципе не присуща. Кто-то сочтёт данную связь абсурдной, но подобное мнение нарастает с каждым днём. Во многих компаниях оно официально не афишируется, но может быть ключевым фактором при трудоустройстве.

## Способность мыслить логически

Мыслить логически и уровень аналитических способностей проверяется двумя способами: либо в процессе устного интервью, либо с помощью логических задач, кейсов.

В процессе устного интервью вас попросят рассказать о чём-либо или высказать своё мнение в отношении какого-либо события. В ходе вашего объяснения HR-специалист будет отслеживать логическую последовательность ваших рассуждений, ваше умение выделить главную мысль и привести два-три аргумента.

Вопросы из области решения головоломок – это ещё одна неминуемая область при собеседовании. Как правило, это могут быть стандартные задачки из тестов IQ или логические задачи.

Главное в этой ситуации – дать логическое обоснование принятому решению.

В принципе подобные задачи имеют свою структуру и, естественно, соответствуют законам логики. Пройдите пару раз тесты IQ, как минимум, у вас снизится уровень паники перед этими тестами, и, как максимум, результат теста будет выше.

Приведём несколько типичных задач на логику.

*Логическая задача на переливание*

«У вас есть два ведра ёмкостью 3 и 5 литров и запас воды. Как отмерить 4 литра воды?»

Ответ: «Наполните 3-литровое ведро и перелейте из него воду в 5-литровое. Снова наполните 3-литровое и переливайте из него воду, пока 5-литровое не наполнится. В 3-литровом останется один литр. Вылейте воду из 5-литрового, перелейте в него литр из 3-литрового, снова наполните 3-литровое и перелейте в 5-литровое. У вас получится 4 литра».

*Логическая задача – 3 лампочки*

В закрытой комнате есть 3 лампочки, а в коридоре 3 выключателя. За какое минимальное открытие дверей можно определить, какой выключатель к какой лампочке относится?

Ответ: за одно открытие. Включаем одновременно 2 выключателя, через некоторое время выключаем второй. Заходим в комнату: одна из лампочек осталась гореть – это первый выключатель, далее щупаем оставшиеся лампочки – тёплая и будет вторым выключателем, а холодная, соответственно, третьим.

*Логическая задача – «Бильярдные шары»*

Есть 8 бильярдных шаров. Один из них немного тяжелее других. За какое минимальное количество взвешиваний на рычажных весах без гирь можно найти этот шар?

Ответ: 2 взвешивания. Нужно разделить все шары на три части: по 3 шара в двух частях и 2 шара в третьей части. Сначала взвешиваете первые две части по 3 шара. Если одна из частей оказалась тяжелее, то взвешиваем между собой любые 2 шара из неё. Или один из них будет искомым шаром, или не взвешенный, если они оказались равны. В случае равного веса частей при первом взвешивании более тяжёлый шар окажется в третьей части из двух шаров.

Если ваша будущая работа из области IT, то однозначно вооружитесь сборником олимпиадных задач по математике или информатике, навык решения подобных задач вам точно пригодится.

## **Уровень здравомыслия, подверженность панике**

Степень подверженности панике очень сложно выявить при собеседовании. Как правило, HR-специалисты делают вывод самостоятельно на основе своего профессионального опыта, в большей степени ориентируясь на вашу уверенность в себе и вашу способность мыслить логически. Принято считать, что человек, способный мыслить логически, обладает высокой способностью здравомыслия и меньше подвержен панике.

Нередко HR-специалисты используют кейсы, через решение которых могут сделать свой вывод.

*Пример кейса.*

Представьте ситуацию: вам написал друг, что попал в беду и необходимо срочно связаться с неизвестным Сергеем, друг сообщает, что Сергей в курсе ситуации, может всё объяснить, знает, что делать и как помочь. Вопрос: как вы поступите в данной ситуации?

Другой кейс: Вам позвонили из службы безопасности вашего банка, сообщили вам, что ваш счёт пытались взломать мошенники, для поимки мошенников вас просят сообщить дополнительную информацию, которая вам будет отправлена сообщением. Вопрос: как вы поступите?

Впрочем, чистых кейсов с вопросами «как вы поступите в данной ситуации?» вы можете и не услышать, но вы можете услышать интерпретацию подобных кейсов: «ваш коллега позвонил в панике, он получил сообщение, что...», далее могут поинтересоваться вашим мнением.

Рекомендация. При решении подобных кейсов вам следует продемонстрировать «холодный» ум, как вы самостоятельно будете узнавать правдивость проблемной ситуации. Например, в случае с другом вы прежде всего позвоните ему сами или найдёте способ, через кого можно узнать правдивость ситуации; в случае с банком вы самостоятельно сделаете звонок в банк.

## **Наличие стереотипов и заостенелость мышления**

Вы редко услышите открытые вопросы типа какие у вас есть стереотипы или насколько вы толерантны. Скорее, вам также озвучат какую-либо проблемную ситуацию и поинтересуются вашим мнением, как вы относитесь к ней.

Например: как вы относитесь к митингам в протест чего-либо или как вы относитесь к возникшему конфликту на какую-либо тему. Если вы действительно обладаете какими-либо стереотипами, то лучшей рекомендацией будет убрать зашоренность и научиться смотреть на мир шире. При этом не забывайте соблюдать золотую середину между заостенелостью и крайне радикальным направлением с желанием всё поломать, всё перестроить. Сложно найти работодателя, заинтересованного нанять истинного революционера.

## **Ваша направленность на саморазвитие**

Критически мыслящий человек умеет здраво оценивать свою позицию, свои плюсы и минусы. Прекрасно осознает, что он знает и что не знает, делает выводы, в каком направлении ему следует двигаться, как развиваться.

Сотрудник, нацеленный на саморазвитие, самый интересный кандидат, так как существует прямая взаимосвязь между развитием компании и развитием сотрудника. Происходит совпадение интересов: работодателя и сотрудника.

Наглядно продемонстрировать свою направленность на саморазвитие можно с помощью сертификатов пройденных курсов, можно рассказать, где и как вы узнаете о нововведениях в

вашей профессиональной области. Огромным плюсом будет ваше участие в профессиональных конференциях и членство в профессиональных группах в какой-либо социальной сети.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.