

איך מתקדמים במקום העבודה הנוכחי

היי, כאן תומר.

הרבה מפתחים טובים עושים עבודה מצוינת ומחכים שמישהו יבחין. לפעמים זה קורה. ברוב הפעמים, קידום קורה כשהמנהל יודע מה אתם רוצים, מבין מה חסר, ורואה שאתם כבר עושים חלק מזה. הנה הטיפים שהייתי נותן לעצמי בתחילת הדרך. בחרו אחד או שניים להתחיל איתם השבוע.

1 תגידו את זה בקול

המנהל לא תמיד יודע שאתם רוצים להתקדם, או לאן. בשיחת האחד על אחד הבאה, אמרו במפורש: "אני רוצה להגיע לדרגה הבאה." זה נשמע מובן מאליו, אבל הרבה אנשים מעולם לא אמרו את המשפט הזה.

לעשות השבוע לקבוע את זה כנושא בשיחה הקרובה, לא בסוף שלה.

2 תבקשו את הפער, בדוגמאות

"מה חסר לי?" מקבל לרוב תשובה כללית. עדיף: "מה חסר לי כדי להגיע לדרגה הבאה, ותוכל לתת לי דוגמה למשהו שאם אעשה ברבעון הקרוב, יראה את זה?" ככה יוצאים עם רשימה קונקרטית במקום תחושה.

לעשות השבוע לכתוב את מה שנאמר ולשלוח למנהל סיכום קצר של שלוש שורות. ככה שניכם זוכרים את אותו הדבר.

3 תכירו את הקריטריונים

ברוב החברות יש מסמך דרגות או ציפיות לכל רמה. אם יש, קראו את הרמה הבאה וסמנו מה אתם כבר עושים ומה לא. אם אין, שאלו את המנהל מה מבדיל אצלכם Mid מ Senior. התשובה לרוב פחות טכנית ממה שחושבים: אחריות, השפעה מעבר למשימה, ועבודה עם אחרים.

לעשות השבוע לסמן שניים או שלושה דברים מהרמה הבאה שאפשר להתחיל בהם כבר עכשיו.

4 תתנהגו כבר עכשיו כמו הרמה הבאה, בקטן

קידום הוא לרוב הכרה במשהו שכבר קורה. תבחרו תחום אחד ותיקחו בו בעלות מלאה: פיצ'ר מקצה לקצה, רכיב שאף אחד לא אוהב לגעת בו, תהליך שתקוע בצוות. "בעלות" אומרת שאתם מזהים בעיות לפני שמבקשים מכם, ולא רק סוגרים טיקטים.

לעשות השבוע לבחור דבר אחד שאתם הופכים להיות "האנשים של" בצוות.

5 תדאגו שרואים את העבודה

5

עבודה טובה שאף אחד לא יודע עליה לא עוזרת לכם בשיחת הקידום. זה לא אומר להתרברב. זה אומר לשתף: עדכון קצר בסוף שבוע, דמו של חמש דקות לצוות, הודעה בערוץ כשמשהו שבניתם עבד.

לעשות השבוע לשתף דבר אחד שעשיתם עם הצוות, עם ההקשר: מה הייתה הבעיה ולמה זה חשוב.

6 תנהלו "יומן הישגים"

6

עד שיגיע תהליך ההערכה, תשכחו חצי ממה שעשיתם. פתחו קובץ אחד, ופעם בשבוע כתבו שורה או שתיים: מה עשיתם, מה זה שינה, ומי היה מעורב. כשמגיע זמן ההערכה או שיחת הקידום, יש לכם את החומר מוכן, עם דוגמאות.

לעשות השבוע לפתוח את הקובץ ולמלא אותו אחורה לחודש האחרון.

7 תעזרו לאחרים להצליח

7

ככל שעולים בדרגה, מודדים אתכם יותר לפי ההשפעה על הצוות ופחות לפי הקוד שלכם. Code review שמלמד משהו, ליווי של מישהו חדש, מסמך שחוסך שאלות חוזרות. כל אלה נראים, ובצדק.

לעשות השבוע לבחור דרך אחת לעזור למישהו בצוות, ולעשות אותה.

8 תבנו קשרים מעבר למנהל הישיר

8

החלטות קידום כוללות לרוב עוד אנשים: המנהל של המנהל, Tech Lead, אנשים מצוותים שאתם עובדים איתם. כדאי שהם יכירו את העבודה שלכם לפני שהשם שלכם עולה בחדר.

לעשות השבוע לקבוע שיחה קצרה עם מישהו מצוות שכן, ולשאול על מה הם עובדים ואיפה אתם יכולים להתחבר.

9 תחזרו לזה כל חודש

9

שיחה אחת לא מספיקה. פעם בחודש, בשיחת האחד על אחד, חזרו לרשימה מטיפ 2: מה התקדם, מה עוד חסר, האם משהו השתנה. ככה הקידום הופך לתוכנית משותפת, ולא להפתעה בסוף השנה.

לעשות השבוע לשים תזכורת חודשית ביומן.

דף העבודה (להעתקה)

1. הדרגה או התפקיד שאני רוצה

2. מה המנהל אמר שחסר לי (עם דוגמאות)

3. שניים או שלושה דברים מהרמה הבאה שאני מתחיל/ה בהם

4. התחום שאני לוקח/ת עליו בעלות

5. מה שיתפתי השבוע

6. משהו מחוץ לצוות שאני רוצה להכיר

7. תאריך שיחת המעקב הבאה עם המנהל

ואם עשיתם את כל זה ועדיין לא ברור מה חסר, או שהתשובה שקיבלתם מעלה את השאלה אם להישאר בכלל, בשביל זה יש את **ייעוץ 24 שעות**: ממלאים שאלון קצר, ואני מקליט לכם סרטון אישי של כ-15 דקות עם יעדים וצעדים לתקופה הקרובה, ויש לכם 24 שעות לשאול אותי בוואטסאפ. ואם לא, מצוין. כתבו לי מה עזר.

תומר