

Визитка

ДЕНИС СИЛАКОВ, к. ф.-м. н., член рабочей группы LSB, старший архитектор ЗАО «РОСА», занимается автоматизацией разработки ОС «РОСА»



Корпорации с человеческим лицом

Секреты успешного собеседования

Бытует мнение, что в компаниях «с именем» работают небожители и простому смертному туда не попасть. Отчасти это правда — отбор у таких работодателей действительно жесткий. Но чего они ждут от молодого специалиста?

Для большинства студентов самая актуальная задача при приближении окончания обучения — это поиск работы. Всем хочется найти работу по душе, по способностям, с хорошей зарплатой, перспективами и прочими прелестями. Многие находят для себя интересные вакансии, но при попытке пройти отбор терпят неудачу, и им приходится либо искать другую работу (менее интересную, менее оплачиваемую и так далее), либо в срочном порядке доучиваться и подтягивать свои знания и навыки.

Но далеко не все пробелы можно восполнить за несколько недель или даже месяцев. Задумываться о том, над чем конкретно стоит поработать для получения желаемой позиции, надо заранее. Однако как выбрать нужные направления развития? Как показывает практика, многие студенты имеют смутное представление о том, как происходит трудоустройство, и этот недостаток знаний приводит к неуверенности в себе и метаниям между абсолютно разными областями деятельности.

В этой статье я постараюсь описать процесс найма студентов и недавних выпускников с точки зрения работодателя. Естественно, подход к найму в разных компаниях может отличаться, но есть и много общих черт, которые полезно знать. К тому же зарекомендовавшие себя практики обычно находят широкое распространение среди всех участников рынка.

Компания «РОСА», в которой я работаю, — это организация средних размеров, штат которой насчитывает более сотни человек (в том числе несколько десятков разработчиков, мейнтейнеров и тестировщиков). Нам далеко до гигантов международного ИТ-рынка, но в то же время компания достаточно большая и развивающаяся, вследствие чего поиск кандидатов на ту или иную вакансию идет постоянно. Кроме того, несмотря на относительную молодость, мы имеем богатый опыт общения со студентами, в том числе и в плане их приема на постоянную работу.

В подтверждение приведу пример из нашей практики. У четверокурсников отделения Программной инженерии Высшей школы экономики в расписании есть дисциплина под названием «Командный проект»: студенты изучают весь

цикл разработки ПО — от анализа предметной области и составления ТЗ до внедрения у заказчика. Проекты реализуются командами из трех — пяти человек.

В этом году заказчиком девяти студенческих проектов выступила «РОСА» (мы придумали несколько интересных для нас задач). Ребята проделали хорошую аналитическую работу, продемонстрировали грамотный подход к разработке, поэтому участникам мы поставили высокие оценки, подготовили рекомендательные письма, а командам трех лучших проектов дополнительно вручили грамоты. Как пояснили преподаватели, отзывы от работодателей будут плюсом для студентов при поступлении в магистратуру.

В будущем мы намерены продолжать укреплять наше сотрудничество с вузами. В частности, сотрудничество со студентами ВШЭ началось еще в прошлом году. По итогам практики одному из студентов была предложена работа в команде «РОСЫ».

До инициатив крупных компаний — создания базовых кафедр, факультетов — мы еще не доросли и, зная изнутри специфику этого благого, но безумно дорогого и трудозатратного дела, не считаем создание громоздких структур эффективным. А вот внедряться в учебный процесс, тем самым действительно показывая студентам современные инструменты и технологии, — это вполне нам по силам.

Поэтому надеюсь, что мой рассказ будет небесполезен для начинающих ИТ-специалистов. И начнем с одного из самых животрепещущих для них вопросов.

Наличие опыта работы

Многие студенты, просматривая сайты с вакансиями, наверняка обращают внимание на часто встречающееся требование наличия опыта работы по данному направлению. При этом бытует мнение, что набраться необходимого опыта студентам негде, и поэтому ребята, не подрабатывавшие на досуге в какой-нибудь фирме, на подобные вакансии откликаются редко.

Однако ситуация не столь однозначна, как это может показаться, и не все такие вакансии закрыты для новоиспеченных выпускников вузов.

Основная задача работодателя при выдвигании требований к опыту работы – удостовериться, что на вакансию придет кандидат, действительно разбирающийся в предметной области. Ведь обучать новичков «с нуля» – занятие трудоемкое и не дающее гарантированного результата. К тому же построение процесса обучения требует определенных навыков, и хороший разработчик не обязательно является хорошим учителем.

Конечно, многое можно узнать и на собеседовании, но собеседование с человеком, явно не ориентирующимся в предмете, – пустая трата времени для HR-отдела и других сотрудников, привлекаемых к оценке кандидатов. Такой траты времени и пытаются избежать, отсекая заранее кандидаты по опыту работы и портфолио.

Однако наличие записи в трудовой книжке (или просто сам факт «реальной» работы) – вовсе не единственный способ подтвердить наличие необходимого опыта.

Основная задача работодателя при выдвигании требований к опыту работы: **удостовериться, что на вакансию есть кандидат, действительно разбирающийся в предметной области**

Популярным способом (не только у студентов) подтвердить профессионализм является наличие тех или иных сертификатов и дипломов о прохождении специализированных курсов. Получение серьезных сертификатов, высоко котирующихся на рынке, обычно требует, помимо хороших знаний, некоторых финансовых вложений.

Как правило, время и деньги у студентов – ресурс сильно ограниченный, поэтому следует тщательно подходить к выбору сертификата, который вы хотите получить. Ведь большинство качественных курсов охватывает какую-то относительно узкую область ИТ, и набрать сертификаты на все случаи жизни вряд ли получится.

Лучше всего сначала определиться, в какой области вы хотите работать, какие лидирующие компании представляют эту область и какие сертификаты принимают во внимание в этих фирмах. Следует также понимать, что не все существующие сертификаты обладают одинаковым весом в глазах работодателя, да и далеко не все области ИТ охвачены обучающими программами, по прохождению которых выдается диплом.

Например, существует немало бесплатных онлайн-курсов, по окончании которых даже выдается некое свидетельство (обычно в электронном виде, за подтвержденную бумажную копию придется заплатить). К сожалению, качество многих курсов такого рода оставляет желать лучшего, и их прохождение может оказаться пустой тратой времени.

Получение соответствующего диплома даст вам некоторое преимущество только в случае, если потенциальный работодатель сам знаком с пройденной программой и высоко ее ценит. Такая ситуация вполне возможна – в Ин-

тернете встречаются бесплатные курсы, подготовленные известными специалистами и представителями серьезных компаний. Поэтому при выборе бесплатного онлайн-курса постарайтесь узнать побольше о его авторах – это может значить гораздо больше, чем красивое название дисциплины.

В целом современная тенденция развития образования такова, что многие средние и крупные компании, озабоченные вопросом подготовки кадров, сами «идут» в вузы – готовят курсы по профильным предметам и даже создают собственные кафедры.

Если такие курсы близки к направлению, по которому вы хотите работать, то посещать их, безусловно, нужно. Совсем не обязательно при этом нацеливаться на трудоустройство в фирму-организатора (хотя ее первоочередная цель, естественно, – подготовить кадры для себя).

Посещение таких занятий позволяет понять нужды реальных работодателей, а сам факт прохождения подобных курсов может рассматриваться как своеобразный сертификат. И чем известнее компания, организовавшая курсы, тем большим весом этот «сертификат» обладает в глазах рынка.

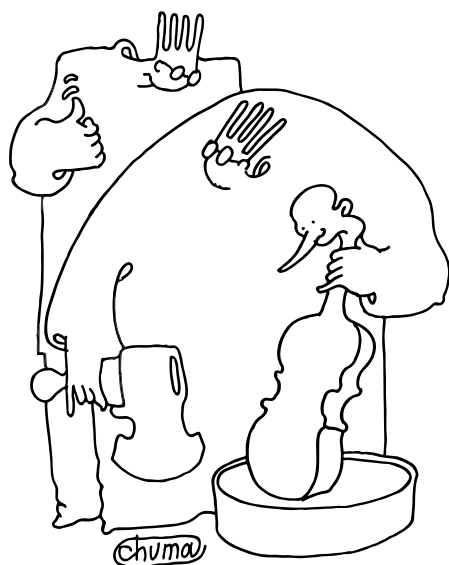
Следующий способ подтверждения профессиональных навыков, доступный для студентов ИТ-специальностей, – это демонстрация проектов, выполненных в процессе обучения. В частности, к таким работам могут относиться курсовые и дипломные проекты.

Даже если вы работали над чисто учебной задачей, ничто не мешает выложить исходный код своего проекта куда-нибудь в Интернет (например, на персональную страничку или в блог, а еще лучше на специализированный портал наподобие GitHub или BitBucket) и дать в резюме ссылку на него. Пусть это решение и не используется в реальной жизни, но даже беглый взгляд на него позволит опытному человеку оценить ваши способности.

Конечно, чтобы приложить к резюме ссылку на учебный проект, необходимо этот проект выполнить качественно. Поэтому хочется посоветовать нынешним студентам относиться к учебным задачам со всей серьезностью. В конце концов, если вы учились по ИТ-специальности и не сообщили в резюме ничего про свое обучение, вас с большой вероятностью спросят, чему вас учили и над какими задачами вы работали. Если у вас и без того богатый набор выполненных работ, то беспокоиться не стоит, но ведь у большинства выпускников такого опыта нет.

Симбиозом двух последних подходов является выполнение в реальной компании какого-либо проекта как составяющей части процесса обучения. Во многих учебных заведениях предусмотрено прохождение практики по специальности – такой возможностью обязательно надо пользоваться, особенно если компании сами приходят и предлагают стажировку.

Иногда встречается мнение, что подобная практика – это своеобразный способ привлечения бесплатной рабочей силы. По своему опыту проведения студенческой практики в «РОСЕ» и по опыту коллег из других компаний, с которыми довелось общаться (и конкурировать за студентов), могу сказать, что это далеко не так. Как правило, выигрыш от привлечения студентов на две-три недели практики если и есть, то небольшой, а нередко проведение практики является убыточным.



Возможно, вы и не сразу найдете «работу мечты», но перспективы для роста и развития есть всегда

Частично это обусловлено необходимостью знакомства с предметной областью, а на это может уйти много времени даже у самых сообразительных ребят. Как следствие, студентам выдаются несложные задачи, а нередко и специально подготовленные учебные тренинги, успешное выполнение которых само по себе не принесет компании никакой выгоды.

Второй немаловажный фактор – это необходимость выделять кураторов, работающих с практикантами. Как правило, в роли таких кураторов выступают разработчики, которым приходится отвлекаться от своих прямых обязанностей. Из-за этого компания несет косвенные убытки, которые далеко не всегда компенсируются результатами работы студентов. Поэтому основная задача проведения практики у серьезных компаний – это именно работа на перспективу, то есть поиск (и подготовка) людей, готовых впоследствии прийти трудиться на постоянной основе.

В завершение темы про опыт работы хотелось бы отметить, что, помимо задач, выдаваемых преподавателями и представителями ИТ-компаний в процессе обучения, ничто (кроме отсутствия свободного времени) не мешает студентам разрабатывать какие-нибудь программы по своему желанию.

Это может быть полностью своя разработка, а можно присоединиться к какому-нибудь проекту на добровольной основе. Так, отличной возможностью набраться реального опыта и получить жирный плюс в резюме является участие в открытых проектах, недостатка в которых не наблюдается. Но это обширная тема, заслуживающая отдельной статьи, так что отложим ее детальное рассмотрение до следующего номера.

Успеваемость в учебе и оценки в дипломе

Итак, дисциплины, имеющие отношение к ИТ, посещать в университете стоит. Но ведь учеба в вузе состоит не только (и не столько) из этих предметов.

Например, в технической части компьютерной индустрии работают немало людей с физико-математическим образованием, для которых программирование было

лишь одним из множества предметов и, как правило, далеко не самым сложным. У студентов часто возникает вопрос: стоит ли вкладываться в непрофильные предметы, и насколько важны при найме на работу успехи в учебе в целом?

Ответ на него может очень сильно зависеть от компании и области, в которой вы хотите работать. Для компаний, занимающихся разработкой ПО с большой алгоритмической сложностью, будут полезны навыки в математике. Для создания библиотек и программ для моделирования необходимы познания в предметной области (физике, химии, биологии), и в целом при разработке специализированного прикладного ПО приветствуется знание предметной области.

Оценки по конкретным непрофильным дисциплинам вряд ли сильно заинтересуют потенциального работодателя. Однако может оказаться важной средняя оценка как обобщенный показатель образованности, старательности и способности к обучению. Ведь учиться в процессе работы придется много – ИТ является одной из самых бурно развивающихся отраслей, где технологии и инструменты устаревают очень быстро. И успеваемость в учебе является своеобразным показателем того, насколько вы способны адаптироваться к новым технологиям, вникать в новые задания. Если человек имеет средний балл в районе тройки, а то и вовсе не смог закончить вуз, то это характеризует его способности не с очень хорошей стороны.

Нередко со стороны студентов встречается объяснение, что оценки низкие потому, что «эти предметы все равно не пригодятся в жизни». Но как минимум профильные предметы пригодятся, а люди, имеющие пятерки по профильным дисциплинам и тройки по всем остальным, встречаются не так уж часто.

Причем такие «местами отличники» «проседают» по учебе не по причине лени, а ввиду того, что предпочитают заниматься какими-то проектами по собственной инициативе. Как следствие, им есть, чем украсить свое резюме, помимо оценок в дипломе, и шанс успешного трудоустройства у них достаточно велик.

Впрочем, не воспринимайте последнее утверждение как руководство к действию; создать что-то действительно достойное в пору студенчества получается мало у кого, и лучше все-таки подкрепить свои проекты хорошим дипломом.

Наконец, немаловажное значение может иметь вуз, который окончил кандидат.

Во-первых, по-прежнему высок спрос на выпускников ведущих университетов страны, готовящих инженеров и специалистов математического профиля (МФТИ, МГУ, МГТУ им. Баумана, ВШЭ), которые, что называется, «держат марку».

Во-вторых, в небольших компаниях и в отдельных командах более крупных фирм нередко преобладают выпускники какого-то конкретного учебного заведения. И если вы окончили тот же самый университет, то это даст вам некоторое преимущество, по крайней мере с психологической точки зрения.

Навыки общения и работы в команде

Одна из особенностей «РОСЫ» состоит в том, что при создании наших дистрибутивов мы придерживаемся принципов открытой разработки – любой желающий всегда может ознакомиться с текущей кодовой базой и версиями пакетов в репозиториях, узнать о только что реализованных новинках и планах дальнейшего развития и получить другие новости с «внутренней кухни» дистрибутива.

Сообщение подобных новостей широкой аудитории не только не запрещается, но даже поощряется руководством (в отличие от разработки многих коммерческих продуктов, где наружу выдается строго дозированная и тщательно отфильтрованная информация). Поэтому умение ясно и интересно рассказать о своей работе только приветствуется.

Задача работодателя — найти подходящего сотрудника — не менее сложна, и ошибки в ее решении могут дорого обойтись компании

При этом «известия с фронта» не обязательно должны быть новостями глобального значения. Это могут быть и небольшие заметки о последних изменениях в программном обеспечении, найденные вами оригинальные решения встретившихся в процессе разработки проблем. Ведь если вы реализовали что-то полезное для пользователей или других разработчиков, то почему бы не поделиться этой новостью. Природа свободного ПО этому только способствует.

Но даже если вы не планируете или не хотите заниматься подобного рода деятельностью, помните, что способность внятно и четко излагать свои мысли пригодится в любой фирме. Подобные навыки позволят вам более эффективно общаться с коллегами и доносить свои мысли до начальства. Нередко случается, что при выборе из несколь-

ких альтернатив перспективные решения отбрасываются по той причине, что их авторы не смогли толком объяснить свои идеи окружающим.

К сожалению, при обучении техническим специальностям навыкам такого рода обычно уделяется очень мало внимания. Фактически единственная возможность для студентов попрактиковаться в изложении своих мыслей сторонним людям – это процесс защиты курсовых или дипломных работ. Однако, как показывает практика, этого недостаточно, и студентам можно порекомендовать самим проявлять инициативу по развитию коммуникационных навыков.

Самый доступный способ – это участвовать в общении со специалистами интересующей вас области на открытых площадках (форумах, списках рассылки, специализированных страничках в социальных сетях). Не стесняйтесь задавать вопросы по интересующей вас теме и предлагать свои решения проблем других участников. Не бойтесь ошибок или «корявости» ваших ответов, ведь на ошибках учатся, и такое обучение лучше не откладывать в долгий ящик.

Еще одним хорошим подспорьем является ведение собственного блога, благо сейчас для этого не требуется никаких ухищрений и выбор бесплатных площадок для размещения блога достаточно велик. Правда, обратной стороной такой доступности стало обилие сайтов, не интересных никому, кроме их создателей. Скорее всего ваш блог тоже попадет в эту серию, во всяком случае, поначалу. В этом также нет ничего страшного – даже если вы станете писать только для себя и небольшого круга знакомых, польза от этого определено будет.

Тестовые задания

Одним из эффективных способов проверки технических навыков кандидата является выполнение тестового задания. Это может быть и некоторая фиктивная задача, но нередко кандидатам предлагается выполнить какую-то реальную работу по направлению, на которое они устраиваются. К сожалению, нередко теоретические работодатели просто пользуются возможностью привлечь бесплатную рабочую силу для экономии собственных ресурсов, то есть кандидатам дают задание, они его успешно выполняют, но вот на работу их не берут.

Поэтому в отношении тестовых заданий возникают те же опасения, как и в отношении практики, – что эти задания являются способом получить полезный результат бесплатно. Впрочем, в случае найма программистов, тестировщиков или инженеров получить серьезную выгоду от выполнения тестового задания студентами малореально. Конечно, здесь не надо тратить на кураторов, однако и задачи обычно выдаются попроще, чтобы можно было быстро оценить знания человека.

Если вам дали задачу, на выполнение которой у вас, по вашим оценкам, уйдет несколько недель, то это реальный повод насторожиться. Если компания хочет вас проверить на относительно сложной задаче и заинтересована в сотрудничестве с вами в случае успеха, то более логичным шагом будет найм на испытательный срок.

В «РОСЕ» мы прибегаем к тестовым заданиям достаточно часто. Как правило, выбираются реальные задачи, на выполнение которых у разработчиков ушло бы от нескольких

часов до пары дней, но приоритет которых на данный момент слишком низок, чтобы отвлекать на них штатных сотрудников.

Например, кандидатам в мэйнтейнеры пакетов обычно предлагается адаптировать под дистрибутив какое-нибудь несложное приложение, потенциально интересное, но пока не пользующееся большой популярностью. Кандидатам в разработчики может быть предложено исправить не критическую ошибку в каком-нибудь программном компоненте с целью посмотреть, насколько быстро человек разберется в коде и поймет суть проблемы.

При выполнении тестового задания вы находитесь практически в тех же условиях, в которых будет проходить работа в компании, при необходимости вам дадут ссылки на справочные материалы и инструкции, вы сможете использовать поисковые системы, работать в комфортной обстановке. В «РОСЕ» мы не возражаем и против вопросов разработчикам. Более того, по задаваемым вопросам можно быстро понять, насколько человек ориентируется в задаче, а заодно и построить процесс взаимного общения.

Собеседование

Про собеседование при приеме на работу на страницах Интернета можно найти огромное количество материалов. Здесь мне не хотелось бы повторять общие вещи наподобие прихода в оговоренное время без опозданий, опрятного внешнего вида, отсутствия излишней нервозности. Детали же собеседований очень сильно варьируются от компании к компании, зависят от сферы деятельности фирмы и, конечно, ее корпоративной культуры. Ниже я поделюсь некоторыми наблюдениями и рекомендациями, появившимися за время общения со студентами, пробующими устроиться на работу в «РОСУ».

Как правило, у собеседований есть две основные цели – проверка технических навыков и оценка личностных качеств кандидата. Эти оценки обычно проводятся разными специалистами (по крайней мере если компания достаточно крупная), и собеседований может быть как минимум два.

Для оценки профессионализма обычно привлекаются технические специалисты и разработчики, дающие кандидатам различные задачи. Как я уже рассказывал выше, может быть выдано и предварительное задание «на дом», на основе выполнения которого и будет проводиться оценка. Задачи, предлагаемые непосредственно во время собеседования, требуют совсем немного времени на выполнение, но только когда человек действительно знаком с предметной областью.

Специфика «РОСЫ» такова, что некоторые ключевые разработчики и мэйнтейнеры, принимающие участие в опросе кандидатов, работают удаленно и не имеют возможности проводить очные беседы. Если возникает необходимость привлечь таких сотрудников к собеседованию, оно обычно устраивается в форме чата, хотя возможно и использование других форм, например, видеоконференции.

Что касается определения личностных качеств, то работодателю необходимо оценить, насколько человек подходит команде, с которой ему предстоит работать, и насколько он уживется с корпоративными правилами компании. Такая оценка может проводиться непосредственным руководителем группы, в которую устраивается кандидат, и здесь уже

без личной встречи редко обходится. Исключения могут допускаться при найме на удаленную работу сотрудников, уже имеющих хорошие рекомендации, но для студентов такая ситуация маловероятна.

Между прочим, для составления личностного портрета человека могут быть задействованы и другие средства, помимо персонального общения. Например, для получения некоторого впечатления о человеке перед собеседованием работодатель может просто поискать информацию о нем на просторах «всемирной паутины». Ведь наверняка многие представители молодого поколения зарегистрированы в различных социальных сетях и ведут себя там бо-

Не стоит расстраиваться, если вас куда-то не взяли. Из каждой неудачи можно извлечь полезные уроки и провести работу над ошибками

лее раскованно, чем в беседе с малознакомым человеком. Здесь же могут обнаружиться и «следы» кандидата в виде ответов на форумах и в рассылках, его персональный сайт и прочие активности, которые мы уже обсуждали выше. Думается, что это достаточно серьезный (хотя и прагматический) повод вести себя на просторах Интернета культурно, по крайней мере при общении «на публике». Как знать, когда вам припомнят несдержанность в какой-нибудь перепалке? Ведь ваш оппонент может оказаться и вашим потенциальным коллегой...

Не так страшен HR...

В заключение хотелось бы пожелать при поиске работы и при переговорах с потенциальными работодателями не нервничать, не комплексовать, а просто постараться вести себя так, как вы ведете себя в обычной жизни. Это же касается и навыков – не надо хвастаться выдуманными достижениями, но не стоит и занижать реальные. Например, часто студенты не хотят упоминать учебные проекты, потому что они «игрушечные» и пользы от них нет; но ведь и такой проект вполне позволяет судить о способностях человека, и это лучше, чем ничего.

Задача работодателя – найти подходящего сотрудника – не менее сложна, и ошибки в ее решении могут дорого обойтись компании. Отсюда и осторожность, и перестраховка при подборе кадров, а ваша задача – помочь составить о себе наиболее полное и верное впечатление.

Не стоит расстраиваться, если вас куда-то не взяли. Из каждой неудачи можно извлечь полезные уроки и провести работу над ошибками. Работы в сфере ИТ сейчас хватает, и место для способных людей всегда найдется. Возможно, вы и не сразу найдете «работу мечты», но перспективы для роста и развития есть всегда.

Надеюсь, что все изложенное выше не только не напугает молодых людей, озадаченных будущим трудоустройством, но и позволит им выбрать правильные векторы развития. **EOF**