

Александр Полещук

Записки собеседника



Правда о найме, которую
кандидаты узнают
слишком поздно

Зачем тебе эта книга

Она про то, как реально принимается решение по кандидату - и почему сильные часто проигрывают на ровном месте. Не из-за скиллов, а из-за сигналов, структуры и стратегии.

Ниже - несколько отрывков. Они покажут, как мыслит собеседующий, где чаще всего проседают кандидаты, и что можно исправить без бесконечных "ещё 100 откликов".

Важно! К читателю я обращаюсь на "ты". Это не фамильярность, а формат повествования - чтобы текст был живым и применимым.

Об авторе

Привет!

Меня зовут Александр Полещук, и я тот самый собеседник. За 15+ лет в ИТ я прошёл все круги этого процесса: был кандидатом, который волнуется, и Head of QA, который строит процессы найма. Я видел сотни резюме и разобрал, почему сильные специалисты теряют офферы на базовых ошибках. Эта книга - выжимка моего реального опыта, без прикрас и ванильных советов. Только механика, которая работает.

В какой-то момент я начал честно делиться наблюдениями в LinkedIn - показывать, где кандидаты сливают свои шансы и как на самом деле устроена кухня найма изнутри. Посты неожиданно начали разлетаться, и в личку посыпались одинаковые вопросы: "Почему меня режут после первого этапа?", "Как объяснить гэпы?", "Что говорить на собесе, чтобы не звучать как робот?".

Эта книга родилась как ответ широкой аудитории на те же вопросы. Это не теоретический учебник, а выжимка моего живого опыта - наблюдений, ошибок, антипаттернов и рабочих решений, которые помогают людям проходить интервью спокойнее, увереннее и результативнее. Без романтизации рынка и без менторского пафоса. Только то, что реально работает.

Отрывок - Введение. Кто такой собеседник и зачем тебе эта книга

Коллега, привет.

Если ты держишь в руках (или читаешь с экрана) эту книгу, значит, у нас с тобой уже есть кое-что общее:

- ты либо ищешь работу в ИТ,
- либо уже ходишь по собесам и не понимаешь, почему всё так странно,
- либо однажды получил «оффер мечты», а потом внезапно отказ, запрос паспорта, криптокошелька или «неожиданный фидбек».

Я много лет живу в этом цирке. Побывал почти во всех ролях:

- кандидат, который переживает, как звучит его «Здравствуйте» в Zoom;
- собеседующий, который видит десятки резюме в день;
- Head of QA, который строит процессы найма и потом сам же разбирает последствия этих решений;
- человек, у которого в LinkedIn¹ весь этот сериал сохранён в виде постов, историй и чужих комментариев.

В какой-то момент я понял: большинство кандидатов реально умные и адекватные. Но проигрывают не потому, что «слишком тупые для этой компании», а потому, что:

- не понимают, как работает найм изнутри;
- делают типичные ошибки в поведении;
- не умеют продавать себя в коротком формате;
- плохо готовятся к собесу, а потом искренне удивляются результату.

¹ Основной упор в повествовании сделан на LinkedIn как профессиональную сеть. Однако в качестве источника вакансий могут быть использованы другие каналы: Telegram, JobBoards или, прости Г-споди, HeadHunter.

Эти «Записки собеседника» - не очередной ванильный «Как пройти интервью в IT за 10 шагов».

У тебя уже был опыт такого чтения:

- «будь собой»,
- «верь в себя»,
- «делай зарядку по утрам»,
- «и вселенная всё устроит».

Так вот, нет. Эта книга не про вселенную. Она про реальность.

Отрывок - Глава 1. Тренды IT-рынка 2026

Поиск работы в IT: Правила игры 2025+

Рынок IT изменился: компании больше не нанимают «про запас». Сегодня найм — это управление рисками, а не просто оценка технических навыков. Чтобы получить оффер, кандидат должен понимать эту логику и избегать типичных ошибок, которые портят впечатление даже о сильных специалистах.

**Поймите правила игры:
Взгляд со стороны компании**

- Найм — это проверка риска, а не экзамен**
Компания боится нанять того, кто развалит команду или не решит задачу.
- Ваше резюме — это продающая страница, а не биография**
Используйте достижения с цифрами (формула XYZ), а не просто список обязанностей.
- Вопросы задаете вы.
Молчание — красный флаг**
Отсутствие вопросов показывает, что вам все равно, где работать.

Топ-4 ошибки, из-за которых отказывают даже сильным

- Токсичное поведение (пафос, агрессия)**
Никто не хочет работать с человеком, который взрываются от критики или неудобного вопроса.
- Неуважение ко времени (опоздания, срыв встреч)**
Это напрямую говорит о вашем отношении к обязательствам и команде.
- Неподготовленность к интервью**
Если вы не знаете, чем занимается компания, это воспринимается как полное отсутствие мотивации.
- Резюме-автобиография вместо продающей страницы**
Описывайте свои результаты и достижения, а не просто перечисляйте процессы, в которых участвовали.

«AI не убивает профессии - он убивает посредственность.»

Когда-то IT казалось спокойной гаванью.

«Выучу Java / Python / тестирование, пойду в айти, там платят в долларах и не трогают».

Потом случилось несколько интересных вещей подряд:

- пандемия;
- дикая накачка рынка вертолётными деньгами с целью спасти экономики;
- массовый заход в IT людей «просто за деньги»;
- откат: сокращения, заморозки найма, переосмысление ролей.

И вот ты сидишь в 2026-м и смотришь на рынок, который уже не похож на тот, что был в 2020–2021.

Что изменилось для кандидата

1. AI стал нормой, а не игрушкой.

Если ты как QA/Dev/BA до сих пор принципиально игнорируешь AI-инструменты - ты уже проигрываешь тем, кто использует их как усиление, а не как замену мозгов.

2. Спрос сместился к гибридным ролям.

Не «просто ручной тестировщик», а тестировщик + аналитика, тестировщик + немного DevOps, тестировщик + владение продуктовой логикой.

3. Компании экономят. Жир закончился.

Если раньше могли нанять «про запас», чтобы «потом пригодится», то сейчас в приоритете люди, которые закрывают конкретную боль. И это не про «10 технологий в резюме», а про то, что ты умеешь убирать риск.

4. Soft skills перестали быть «дополнением».

Умение нормально разговаривать, объяснить мысль, признать ошибку, задать вопрос - перестало быть Nice-to-have. Это must-have.

... продолжение в полной версии книги

Отрывок - Глава 2. Как работает найм: взгляд изнутри

Один из самых полезных инсайтов, который я увидел и как кандидат, и как нанимающий:

**кандидат видит собеседование как экзамен по скиллам,
компания видит собеседование как проверку риска.**

Ты думаешь:

«Сейчас я докажу, что знаю вот это, вот это и ещё вот это».

Компания думает:

«Этот человек нам не развалит команду, не сольётся, не утонет в нашей сложности, не будет токсичить и будет решать те задачи, которые у нас есть?»

Кто и как принимает решение

Тут важно развеять один миф.

Не HR решает, какой ты специалист.

HR:

- фильтрует тех, кто совсем «мимо»;
- смотрит на базовые маркеры адекватности;
- проверяет, можешь ли ты в принципе объяснить, кто ты и что делал.

Решение принимают:

- тимлид / нанимающий менеджер;
- иногда - люди из команды, с которыми тебе работать;
- иногда - кто-то из верхнего уровня, если компания небольшая.

То есть воронка выглядит так:

1. HR: «Живой? Пишет связно? Не токсичен с порога? Ок, отправляем дальше».
2. Нанимающий: «Подходит ли опыт под наши задачи? Есть ли потенциал?»

... продолжение в полной версии книги

Отрывок - Глава 7. Самопрезентация: 60 секунд, которые решают многое

Фраза, от которой у многих дёргается глаз:

- "Расскажите немного о себе."

Некоторые начинают с детского сада.

Некоторые пересказывают своё резюме.

Некоторые впадают в ступор.

На самом деле "расскажи о себе" - это проверка:

- умеешь ли ты выделять главное;
- понимаешь ли, кто ты как специалист;
- видишь ли ты свою ценность.

Что такое нормальная самопрезентация

Нормальная самопрезентация отвечает на три вопроса:

1. Кто ты сейчас как специалист.
2. Что ты делал в последнее время и какую ценность приносил.
3. Куда хочешь двигаться дальше.

И всё это - в 60-120 секунд.

Пример плохого ответа:

"Ну, я Александр, родился там-то, учился там-то, потом работал в разных компаниях, в основном занимался тестированием, ну и в целом занимаюсь этим уже где-то лет... ну много, короче."

После такого сложно понять:

- в чём твоя сила;
- какие задачи тебе заходят;
- что ты вообще ищешь.

Пример более нормального:

"Я Александр, сейчас - Senior QA с фокусом на web и API тестировании в финтехе. Последние 3 года строил процессы тестирования в продуктовой компании: вытащили регрессию из хаоса, сократили количество критичных багов в проде и перестали жить в режиме вечныхочных релизов.

Сейчас хочу в команду, где можно не только руками тестировать, но и влиять на подход к качеству на уровне процессов."

В одном абзаце человек дал:

- уровень и специализацию;
- домен;
- конкретные достижения;

- вектор, который ему интересен.

Это не "идеальная формула".

Но это уже язык, на котором с тобой есть о чём говорить.



10 секунд - самый короткий вариант

Полезен, когда у человека мало времени или когда ты знакомишься "на бегу".

"Я QA в финтехе, который умеет превращать хаотичное тестирование в понятный и предсказуемый процесс."

30 секунд - стандартное "расскажи о себе"

... чек-листы и примеры в полной версии книги

Отрывок - Глава 9. Что делать после интервью

Удивительная штука: многие кандидаты искренне считают, что после интервью единственный допустимый сценарий - сидеть и молча ждать.

- "Ну, они же сказали: свяжемся."
- "Если я напомню о себе, это будет навязчиво."
- "Фидбек спрашивать неудобно, вдруг подумаю, что я давлю."

В результате:

- неделя тишины,
- две недели тишины,
- статус в голове: "наверное, я не подошёл, но так и не узнаю почему".

Давай так:

фоллоу-ап и запрос фидбека - это не назойливость, а нормальная часть профессионального поведения. Важно только делать это по-человечески, а не по схеме "а почему вы мне не отвечаете уже целых 12 часов".

Что нормально делать после интервью

1. Отправить благодарственное письмо

Да, звучит по-американски. Но по факту это:

- 3–5 предложений;
- спасибо за время;
- 1–2 тезиса, которые тебе особенно откликнулись;
- лёгкое подтверждение интереса.

Пример:

"Привет, [имя].

Спасибо за сегодняшнее интервью, было классно поговорить про [кратко: продукт / процессы / стек].

Ваша история про [Х] отдельно зашла - очень похоже на то, с чем я работал раньше.

Если понадобятся дополнительные детали по моему опыту или примеры кейсов - с радостью пришло.

Хорошего дня!"

Всё. Ты не вымаливаешь оффер, не кланяешься, не навязываешься. Ты просто ведёшь себя как нормальный человек, который ценит чужое время.

... шаблоны и варианты формулировок в полной версии книги

Отрывок - Глава 10. Резюме: это лэндинг, а не автобиография

Резюме - самая недооцененная часть игры.

Большинство людей:

- либо вообще не думают о нём ("ну я же нормальный специалист, не в бумажке дело"),
- либо превращают его в свалку из 5-10 страниц, где вперемешку курсы, хобби, школьная олимпиада и "личные качества".

Правда такая:

резюме - это не "документ о твоей жизни".

Это твоя продающая страница. Лэндинг.

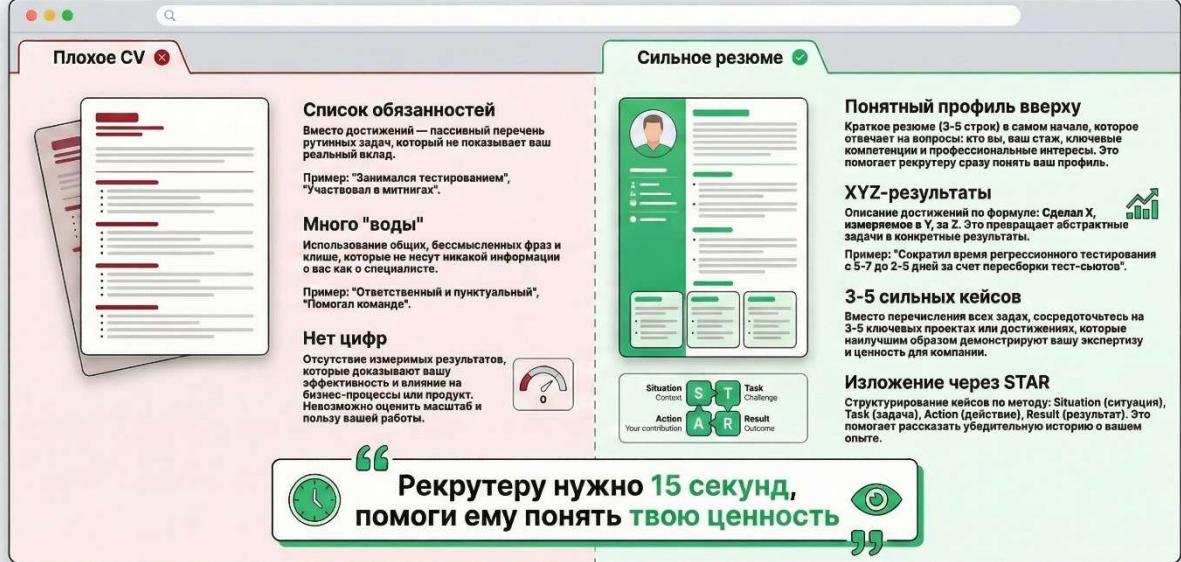
У него одна задача - обеспечить тебе приглашение на интервью.

Когда-то резюме автора разрослось с пары страниц до 12, где были описаны абсолютно все моменты его профессиональной карьеры.

Как полное CV (Curriculum Vitae) это нормально - по запросу. Но CV - это не резюме. Помни: решение по резюме принимают максимум за 15 секунд.

Глава 10. Резюме - это не автобиография

Твоя цель - приглашение на интервью



Плохое CV

Сильное резюме

Список обязанностей
Вместо достижений — пассивный перечень рутинных задач, который не показывает ваш реальный вклад.
Пример: "Занимался тестированием", "Участвовал в митингах".

Много "воды"
Использование общих, бессмысличных фраз и клише, которые не несут никакой информации о вас как о специалисте.
Пример: "Ответственный и пунктуальный", "Помогал команде".

Нет цифр
Отсутствие конкретных результатов, которые доказывают вашу эффективность и влияние на бизнес-процессы или продукт. Невозможно оценить масштаб и пользу вашей работы.

Рекрутеру нужно 15 секунд, помоги ему понять твою ценность

Понятный профиль вверху
Краткое резюме (3-5 строк) в самом начале, которое отвечает на вопросы: кто вы, ваш стаж, ключевые компетенции и профессиональные интересы. Это помогает рекрутёру сразу понять ваш профиль.

XYZ-результаты
Описание достижений по формуле: Сделал X, измеряемое в Y, за Z. Это превращает абстрактные задачи в конкретные результаты.
Пример: "Сократил время регрессионного тестирования с 5-7 до 2-5 дней за счет пересборки тест-сюитов".

3-5 сильных кейсов
Вместо перечисления всех задач, сосредоточьтесь на 3-5 ключевых проектах или достижениях, которые наилучшим образом демонстрируют вашу экспертизу и ценность для компании.

Изложение через STAR
Структурирование кейсов по методу: Situation (ситуация), Task (задача), Action (действие), Result (результат). Это помогает рассказать убедительную историю о вашем опыте.

Что видит рекрутёр, когда открывает твоё resume

Важно понимать: он не сидит с кофе и не думает "сейчас я вдумчиво изучу эту историю".

Чаще это:

- поток из десятков резюме;
- 10–30(в среднем 15) секунд на первое впечатление;
- быстрый фильтр по:
 - "понятно ли, кто этот человек",
 - "попадает ли он в роль",
 - "хочется ли позвать его поговорить".

Если в верхней трети твоего резюме:

- непонятно, кто ты;
- непонятно, чем занимался;
- куча мусорных слов типа "ответственный, стрессоустойчивый" -

то шанс пролететь мимо крайне высокий.

... больше примеров и шаблоны в полной версии книги

Отрывок - Глава 12. LinkedIn: твой публичный профиль

В 2026 LinkedIn - это не просто "место для резюме". Это:

- витрина;
- канал поиска работы;

- площадка, где ты можешь показывать свой профессиональный взгляд.

Да, кто-то там сидит только ради рекрутеров.

Но если ты умеешь с этим работать, у тебя появляется огромный плюс к поиску работы.

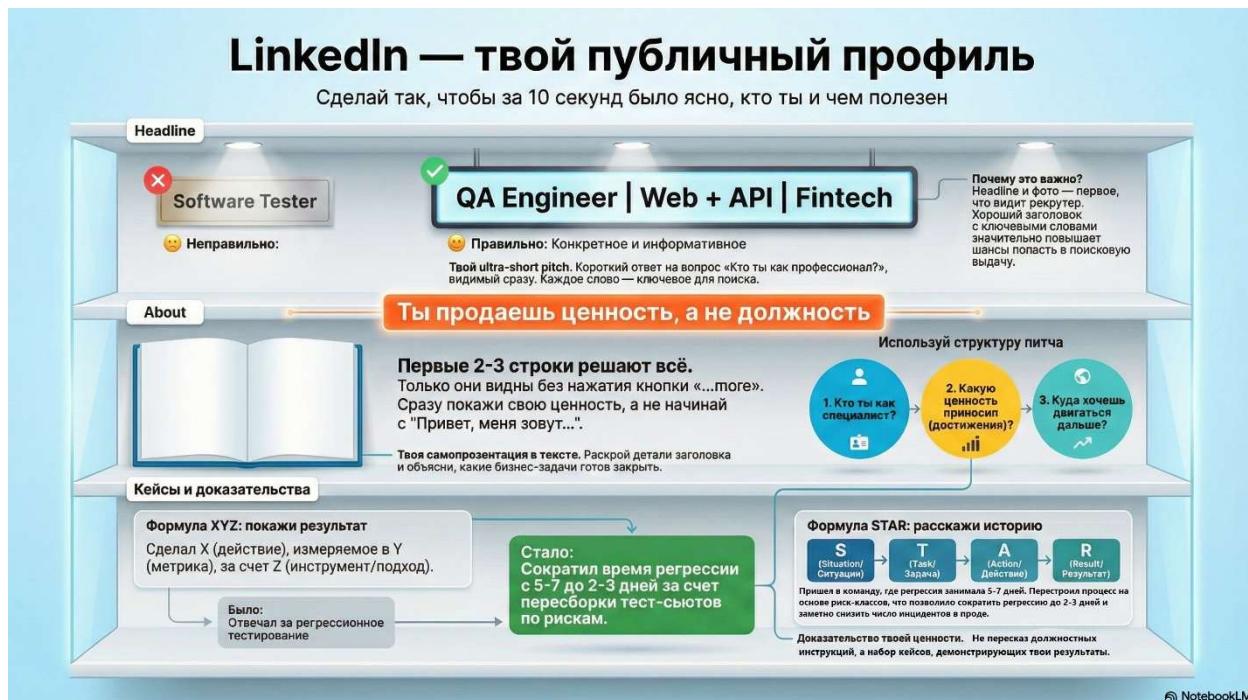
Чем LinkedIn отличается от резюме

- Резюме - точечный документ под отклик. Ты его отправляешь конкретной компании.
- LinkedIn - публичный профиль. Его могут увидеть рекрутеры из стран, куда ты сам даже не думал стучаться.

В резюме важна компактность.

В LinkedIn ты можешь чуть шире показать:

- проекты;
- результаты;
- посты с разбором кейсов;
- нормальное фото, а не случайный обрез на фоне кухни.



Базовые вещи, которые должны быть в порядке в LinkedIn

1. Фото

Не обязательно студийное.

Но:

- без мутной вебки;
- без обрезанной компании из отдыха;
- без лишнего фона.

Просто нормальное, спокойное фото, где видно лицо и ты не выглядишь так, будто тебя заставили. Лёгкая улыбка в кадре приветствуется.

2. Заголовок (headline)

Это не "ищу работу".

Это короткий ответ на вопрос: "кто ты как профессионал".

Вместо:

"Software Tester"

лучше:

"QA Engineer | Web + API | Fintech"

Или:

"Senior QA Engineer - web/API, risk-based testing approach, fintech"

Тут можно аккуратно подсветить свои сильные зоны. Заголовок на пару с твоим фото это первое, что видит человек в поиске кандидатов. Это твой ultra-short pitch. Каждое слово в headline это ключевое слово для поиска теми, кто ищет кандидатов.

3. About / Summary

... больше - в полной версии книги

Что дальше

Если тебе откликается этот подход, есть два варианта продолжения.

1) Самостоятельно

Полная версия книги дает структуру, примеры и механику, которую можно применять без догадок и бесконечных откликов.

2) Вместе со мной

Если не хочется тратить месяцы на пробу и ошибки, на разборе мы быстро определяем, где именно теряются шансы, и выстраиваем конкретный план действий.

Книга используется как база в любом формате работы.

Полная версия книги и форматы работы доступны на сайте:

<https://alexanderpoleschuk.github.io/landing/>