

Полный гайд по трудоустройству для Frontend разработчиков

Меня зовут Андрей, я уже 4 года в it и на данный момент являюсь Senior Frontend разработчиком в крупной компании. В этом гайде по трудоустройству я опишу ряд простых шагов, которые помогут тебе преодолеть волну отказов и получить оффер.

1) Регистрируем новый аккаунт на hh, для этого понадобится номер телефона, который ранее не использовался для регистрации. Можно выпустить электронную симкарту, быстро и недорого. Это обязательно.

Если ранее уже заводили профиль на hh на свое имя, то имя нужно изменить. Например указать его английскими буквами. Или изменить одну букву в имени/фамилии. Возраст не указываем. Для профиля нужна хорошая фотография без лишних деталей, в идеале портретная.

2) Подключаем hh pro, ощутимо увеличивает охват за счет автоподнятия и влияет на алгоритмы выдачи твоего резюме в поиске. Стоит 200 рублей в неделю. Без подписки нужно будет вручную поднимать резюме каждые 3-4 часа, охват меньше.

3) Создаем резюме:

3.1 Желаемая должность - указываем "Frontend разработчик / Frontend developer". Без указания грейда, без указания фреймворка, без указания зп, чтобы не сужать себе охват.

3.2 Условия. График работы - выбираем все, кроме вахтового. Тип занятости - выбираем все, кроме волонтерства и стажировки. Время в пути - не имеет значения. Командировки - могу.

3.3 Контакты. Обязательно заполняем все поля. Везде можно указать номер мобильного телефона, который выбрали при регистрации. Если есть номера, на которые ранее уже создавались профили на hh, то их указывать не надо, тоже самое с почтой. В поле Другие способы связи указываем свой профиль tg.

3.4 Опыт работы. Здесь указываем только релевантный опыт работы. Если его нет или он меньше 2 лет, то есть два варианта действий. Вариант первый - указать в дополнение несколько учебных проектов, подробно расписать их, как если бы это были проекты, на которых ты работал и искать стажировки и junior

вакансии. Это почти невозможная задача в 25 году. Вариант второй - продумать и расписать "легенду", итогом которой станет 3-4 года опыта. Этот процесс индивидуальный для каждого разработчика, в зависимости от его предыдущего опыта.

3.5 Раздел навыки. В каждой вакансии указываются необходимые навыки для соискателя. Нам нужно найти топ-20 вакансий по своему стеку и условиям, выписать из них навыки и указать в своем резюме. Это необходимо для увеличения охвата. Навыков нужно указать по максимуму. Подтверждения навыков и тесты на hh. На данный момент это не влияет на количество показов и приглашений. Но готовые ответы на все тестирования есть в свободном доступе.

3.6 Раздел О себе. Здесь нужно указать как можно больше ключевых слов, это влияет на алгоритмы поиска и показа. Еще раз подробно описываем свой стек и дублируем список ключевых навыков через запятую. В конце обязательно вставляем свой tg профиль. Если hr пользуется бесплатной версией сервиса (30-50 % рынка), то он не видит раздел Контактные данные, а раздел О себе - видит. Простой лайфхак.

3.7 Рекомендации. Здесь указываем три любых контакта. Это тоже влияет на алгоритмы. Никто никогда не будет по ним писать/звонить. Но друзей лучше предупредить.

3.8 Образование. Есть есть высшее техническое - хорошо, указываем его. Если просто высшее - указываем вуз, без наименования направления/факультета. Также самое с средне-специальным.

3.9 Дублируем созданное резюме и меняем в копии название должности. Например в первой версии - "Frontend разработчик / Frontend developer", во второй - "Frontend developer/ Фронтенд разработчик". Простой способ повышения охвата, компании постоянно так делают.

3.10 Делаем еще одну копию полностью на английском языке, важно в настройках изменить язык резюме на англ, чтобы при выгрузке в pdf все было полностью на английском. Во первых это позволит еще чаще мелькать в поисковой выдаче. Во вторых на англоязычные вакансии (такие тоже есть на hh) мы будем откликаться через резюме на англ.

4) Откликаемся. Откликаться нужно правильно. Поисковый запрос - Frontend, без исключений и ключевых слов, без указания региона. Нам нужно разбить

вакансии на 3 группы. Например мы хотим устроиться на 200к на удаленку. В таком случае первая группа вакансий будет по поиску Frontend с фильтрами на удаленку и указанным доходом от 200к.

На такие вакансии откликаемся в первую очередь. Поиск нужно сохранить и настроить уведомления в tg, чтобы первыми откликаться на такие вакансии, это важно. Затем убираем фильтр на удаленку - это наша вторая группа. Затем убираем фильтр на указанный доход - это будет третья группа. Также отдельно стоит смотреть рекомендованные вакансии к резюме, там часто оказывается что-нибудь новое.

Откликаться нужно как минимум на 100 вакансий в день, лучшее время для откликов 9 - 11 по Мск в рабочие дни. Это должно стать частью твоей утренней рутины. Проснулся - умылся - сделал 100 откликов, а лучше 200. В вакансии не вчитываемся, наша задача делать по 100-200 откликов каждый день. Если спустя время вакансии стали заканчиваться и делать по 100 откликов не получается, то покупаем новый номер телефона, создаем новый профиль и проделываем все заново. Это самая рабочая стратегия.

Все это мы делали для того, чтобы на выходе получить больше диалогов с hr, далее будем работать над получением большего количества собеседований.

5) Общение с hr. Простые правила:

- Не игнорируем сообщения на самом hh, всегда отвечаем вежливо. На все вопросы в переписке про технологии и опыт (если это сопряжено с вашим стеком) отвечаем ДА. Не нужно давать hr лишний повод ответить отказом.
- В переписке на hh всегда в конце диалога/сообщения пишем свой профиль в tg.
- На все формальные вопросы про готовность выйти в офис, наличие военного билета и тд отвечаем ДА. Думать и торговаться нужно, когда на руках есть оффер, до тех пор задача любыми способами пройти на следующий этап.
- На вопрос Почему ушли с предыдущего места работы отвечаем - У меня прекрасные отношения с командой и интересный проект, но, к сожалению, на текущем месте я исчерпал возможности для профессионального развития. Еще лучше будет сказать, что тебя заинтересовал именно их проект (если проект и правда интересный).
- Самопрезентацию нужно готовить и репетировать. Это очень важно. Нужно довести ее до такого состояния, чтобы ты мог проснуться в 3 ночи и структурировано рассказать о себе и своей работе в формате - проект,

команда, задачи, достижения.

- В конце диалога с hr обязательно нужно задать пару вопросов, чтобы показать свою заинтересованность. Постарайся детально разобраться в проекте. Уточни какой состав команды, сколько еще Frontend разработчиков будет с тобой работать. Почему компания ищет нового разработчика в команду.
- Обязательно согласуй дату обратной связи от hr и не стесняйся напомнить о себе, если в назначенный день ос все еще нет.

б) Собеседование. Важнейший этап воронки. Обычно в начале требуется снова рассказать о себе и своем прошлом проекте, но на этот раз нужно намного больше внимания уделить техническим деталям. Ты должен быть готов рассказать про каждую технологию, которой пользовался. На проекте был Tailwind? А почему не CSS in JS? Почему выбрали именно этот стейт менеджер? И т.д. Здесь очень важную роль играет насмотренность. Нужно быть с разработчиками в одном информационном поле. Читай it блоги, слушай подкасты и лекции, на начальных этапах это дает большой буст в понимании своей сферы и позволяет проще общаться с разработчиками, которые тебя собеседуют.

Далее наступает технический этап. К этому времени ты уже должен прорешать самые популярные задачи с js собеседований и без проблем отвечать на базовые вопросы. В таком случае особых проблем возникнуть не должно. Задачи и вопросы часто повторяются, поэтому тут решает практика, старайся проходить как можно больше собеседований и со временем это перестанет вызывать стресс.

Если возникнут сложности или потребуется помощь — пиши в Telegram @AndFrontend. Я помогаю разработчикам найти работу через индивидуальное менторство и оказываю поддержку на всех этапах.