

Привет!

Здесь находится архив постов из телеграм-канала "Мягкие Скилы", который я вёл с конца 2018 года по 2023.

Это был отличный опыт. Для истории сохраняю архив тут, пусть гугл поиндексирует.

2018-10-09

Мягкие Скилы. Intro.

Как-то так вышло, что программеры и прочие труженики IT-индустрии растеряли свою романтичность времён "Записок Невесты Программиста". Да-да, тех времён, когда код писался толстым неряшливым существом с полным отсутствием всяких социальных навыков.

Сейчас уже хер ты станешь успешным работником, заперевшись в комнате, питаюсь "плоской едой" и ляча КОД. Даже Майкрософт планирует снести нафиг свои знаменитые здания с отдельными офисами и переселить всех своих работников в новенькие оупенспейсы.

Старина Линус официально признался в том, что он мудак и аутист, и отправился в отпуск "учиться понимать чужие эмоции". Ну чё, может себе позволить, со своей зарплатой-то в \$1.5b в год.

Мастеров и слейвов уже выпилили из разных оупенсорсных проектов, везде появляются Code of Conduct и за происходящим пристально следят SJW.

Всё комьюнити ласково гладит по голове очередного перегоревшего трудягу. Да что уж там, даже ребятам с биполярочкой нашлось место и признание.

Короче, мир меняется, люди становятся терпимее к слабостям и жестче реагируют на старый патриархально-элитарный подход. Иными словами, пора нам всем выползть из ракушек и пытаться осознать что же творится кругом.

Понятие Soft Skills уже относительно плотно засело среди других айтишных баззвордов. Где-то между блокчейном и докером, да?

Но что же это такое Soft Skills? почему это они мягкие? Для многих гиков-итровертов общение с себеподобными вообще ни разу не простое дело, а очень даже hard skill.

Как жить в этом мире? Как не стать жертвой очередного скандала из-за тупого твита или искромётной шутки в корпоративном Слаке? Как сохранить голову, нервы и здоровый сон, когда твой коллега токсичный мудак? Как пройти через девять кругов собеседований и медные трубы переговоров о зарплате? Как работать в мультикультурной среде и не прослыть "мрачным рашн"?

MS.

2018-10-10

Шутка про Калашников

Всем привет, сегодня расскажу вам про то, как не стоит шутить в интернациональных командах. Разберём это дело на примере программиста Юры и его автомата системы Калашников.

<https://telegra.ph/Balalajka-pro-Kalashnikov-10-09>

MS.

2018-10-11

Рекрутеры нам не друзья

Сегодня поговорим про иностранных рекрутеров. Про тех, которые пишут вам в линкдИне (запрещён на территории РФ). Вопрос рассмотрим с точки зрения айтишника, проживающего в западной Европе. Тут своя специфика.

Вредно утверждать, что рекрутер - друг. Ведь у нас разные цели.

Мне нужна максимально интересная работа, за максимально возможное количество денег. Желательно близко к дому. По времени я не ограничен, готов искать и торговаться сколько угодно.

Рекрутеру нужно максимально быстро закрыть позицию. Желательно на максимальную зарплату, но скорость закрытия приоритетнее. То есть наши цели пересекаются лишь в одном - я получаю контракт.

Мне выгодно получить хорошую прибавку к зарплате при переходе (она слишком медленно индексируется на западе). Рекрутеру выгодно потратить меньше времени, так как значительный рост моей зарплаты выливается в очень незначительный рост его комиссии (налоги, потраченное время, аренда и т.п.), с риском вообще не получить её с меня. [Можно прочитать статью из "Фрикномики" про агентов](#). И станет понятно, что +5к к вашей зарплате, это всего ~375 евро к комиссии. Выгоднее закрыть ещё одну вакансию, чем тратить время, пытаясь максимизировать ваш профит.

Рекрутеру выгоден кандидат, которому срочно нужна работа (например, у него виза "горит"). Если вы такой кандидат, то рекрутер - ваш лучший друг. Кстати, не важно какой именно рекрутер, вот прям любой, написавший в линкдине. Если же вы просто неспеша ищете работу, то выгоднее устраиваться без рекрутера, желательно через реферала внутри компании. Больше времени на выбор, больше времени на торговлю. Например, можно сказать, "а давайте вы мне накинете 10% к этой сумме, это же выгоднее, чем отдать 15% рекрутеру за ту же зарплату?" (да-да, за несколько лет это выльется в переплату, но нанимающего менеджера это не ебёт, ему нужен человек сейчас, а зарплатный фонд - это не его личные деньги). Если вы подаётесь через рекрутера, у вас такая опция отсутствует.

Задача компании, кстати, тоже своя. Нужно закрыть позицию, максимально дешево и быстро. Получается, что с целями рекрутера задачи компании пересекаются

больше. Собственно, рекрутер - друг компании, а не кандидата. понятно почему за услуги рекрутера платит компания, а не кандидат?

Можно развить мысль дальше. Если вы не получили те самые +5к, но согласились на позицию, то дальнейший рост зарплаты, расчет премий и прочее будет считаться от той, меньшей суммы. иными словами, вы каждый год не будете получать эти 5к. Предположим вы отработаете в компании 3 года. Значит вы не получите $5 * 3 * 0.7(\text{налоги}) \sim 10.5\text{к}$ чистыми. Правда, выгоднее подождать несколько месяцев и найти тех, кто эти 5к даст?

рекрутер же потеряет всего 375 евро. Кстати, когда рекрутер говорит вам, что ваши ожидания завышенны, это именно оно. Ему выгоднее уговорить вас пойти на чуть меньшую зарплату, но прям сейчас. Компания, не дав вам эти 5к, сэкономит $(5+2 [\text{налоги на сотрудника}]) * 3 + 50.15 [\text{единоразовая комиссия рекрутеру}] \sim 21\text{к}$. Но, не наняв, вас она может потерять больше. Время сотрудников, простой, упущенная выгода, всё это не бесплатно.

Получается, что рекрутер - практически, враг кандидату. Такой расклад.

Конечно, есть и козыри у рекрутеров. Некоторые вакансии не уходят в паблик, а эксклюзивны для рекрутера. Рекрутер может обладать инсайтами о компаниях, рынке и зарплатах. Просто общаясь и работая с ним, нужно помнить, что у вас разные цели.

2018-10-12

Можно ли врать в CV?

Для начала стоит осознать, что резюме - это ни хуя не документ. Просто бумажка, как профиль в соц сети. Тот же ЛинкдИн, например, обычная социальная сеточка, в которой каждый пишет то, что он хочет.

Резюме — это такой рекламный буклет, только никто вас не заставляет вставлять внизу мелкий шрифт. Ты просто себя рекламируешь. Как в Тиндере: лучшие факты вперёд, тёмные моменты — в шкаф.

Задача CV — получить взаимный матч, говоря терминами Тиндера. Прорваться через фильтр рекрутера и выйти на личное общение.

Рассмотрим причины по которым можно и нужно врать в резюме:

- Приписать себе опыт
- Спрятать неподходящий или неудачный опыт
- Сместить фокус и захайлайтить нужные моменты
- Горизонтальный переход (смена индустрии или специализации)
- Просто выглядеть круче, чем есть на самом деле

Опыт, которого не было

Тут всё просто. Про сениоров 23-х лет от роду мы все слышали. Обычное дело в аутсорсе. На "западе" же совсем другая игра. Если ты не пытаешься устроиться на позицию new-grad то твой опыт из трёх-четырёх лет смотрится смешно. Да, ты уже рулил разработкой какого-нибудь проекта. Однако, в странах с матёрым и серьёзным IT таким опытом никого не удивить. Видавший всякое говно программер с 15-20 годами опыта лишь усмехнётся, увидев твои потуги быть senior-dev-lead.

С другой стороны, никто не знает про ваш лучший в Томске Java-шоп. Никого ты этим не впечатлишь. Никто не будет звонить в холодную Сибирь и просить какие-то там отзывы. Понимаешь к чему я клоню?

К тому, что при переезде год-другой себе можно приписать без особого риска и проблем.

Нерелевантный или плохой опыт

Разные штуки могли произойти с тобой на том или ином этапе карьеры. Где-то ты "полетал" между компаниями в поисках большей зарплаты, когда-то ты свалил от менеджера-мудака, где-то на тебя повесили проект, который ты провалил. Финансовые трудности в компании могли заставить руководство сменить направление и из модного iOS-разработчика ты превратился в верстальщика email-ов или помощника ручного QA.

Конечно можно сочинить красивые истории, оправдывающие такого "летуна", а можно просто забить и, например, сгруппировать такие записи в одну. Сказать, что это была работа подрядчиком (contractor job). Да, за два года было три проекта, но это нормально. Выглядит лучше, чем оправдываться и пытаться сломать мнение о себе, как о человеке, который провалил испытательный срок или убежал от сложных задач.

Возможно опыт был просто нерелевантным. Работал в ресторане быстрого питания? Да нахуй это надо в резюме QA Engineer? Выкидываем. Начитал с позиции стажера в техподдержке, но дорос до проджект менеджера? Возможно информацию о стажерстве стоит опустить.

Выпячиваем нужные факты

Очень частый и очевидный совет, но многие айтишники его игнорируют.

Резюме пишется под конкретную позицию. Если это не массовая рассылка, а именно резюме, отправляемое в компанию-мечту, то будь добр потратить 20 минут и перепиши CV.

Нужно иметь "рыбу", общее резюме, которое можно будет подправить в случае необходимости. Этот способ — чуть более честный вариант предыдущего. Мы не прячем работу 1С программистом, но больше рассказываем о настройке CI/CD, или организацию тестирования. Понятно, да? Фокусируем внимание на универсальных вещах, показывающие тебя в выгодном свете.

Часто менял работу? Расскажи о том, как классно ты разбираешься в легаси коде за рекордно короткое время, или о том, как ты видел и понимаешь разные подходы к процессу.

Смена специализации

Смена специализации — очень и очень болезненный момент в жизни инженера.

Как уйти из разработки и стать DevOps без потери в зарплате? Как вскочить на уходящий ML-поезд? Где взять компанию, готовую переучить PHP-кодера на Android engineer? Что делать если хочется бросить ручное тестирование и научиться писать авто-тесты?

Идеальный вариант — горизонтальные переходы внутри компании. Если у компании есть деньги и ресурсы, то она с радостью переучит тебя, даст тебе возможность попробовать себя в новой сфере. Даже если ты провалишься и вернёшься обратно, это выгоднее и менее рискованно, чем искать нового сотрудника. Но что делать если твоя компания не может предоставить тебе такой возможности? Приходится врать в CV.

Нужно внимательно рассмотреть все предыдущие работы и понять, что же ты делал такого, что может быть релевантно для будущей специализации? Подаёшься на позицию full stack engineer? Уточни везде, как ты проектировал базу и писал CSS.

Компания ищет ML-специалиста? Вспомни про те смешные генетические алгоритмы в универе, и тот заброшенный курс на Coursera. Можешь даже пофантазировать и приврать, что твой личный вечерний проект был proof-of-concept разработкой на работе.

Хочешь стать DevOps? Расскажи, как ты настраивал инфраструктуру, писал скрипты для дженкинса и как ты на хакатоне настроил провиженинг виртуалки. Кстати, не стоит говорить, что это был хакатон. :-)

Казаться, а не быть

Самая скользкая дорожка, для уверенных в себе людей. Не советую.

Как и с азартными играми или мошенничеством, есть риск потерять всё (попасть в no-hire список крупных и вкусных компаний). Но, как и в случае с порутчиком Ржевским, можно и засадить. То есть попасть на удачную работу с хорошей зарплатой и комфортными условиями. В конце-то концов, твой начальник такой же самозванец, как и ты.

2018-10-15

Код ревью, как инструмент доминирования

Код ревью вводится в командах, как некая панацея от багов. Многие верят что ревью улучшит качество кода, поможет с передачей знаний и избавит от перхоти.

После ввода обязательного этапа с ревью разработка чуть сбивает темп, люди притираются к новому процессу, входят во вкус. Конечно, это создаёт некоторые неудобства, но все стремятся к светлому будущему и понимают за что страдают. К сожалению я неоднократно наблюдал, как реальность обрушивается на команду и код ревью превращается в токсичный инструмент выяснения отношений.

Современная разработка — это командная работа. А там где участвует больше одного человека, там живёт потенциальный конфликт. Это может быть личная неприязнь, может быть зависть, да и просто разница культур и мировоззрений. Так или иначе, пустив дело на самотёк, ты сам не заметишь, как начнёшь ненавидеть код ревью.

Взяв пулл реквест на ревью ты получаешь странную власть над коллегой. Сейчас тебе решать, может ли он закончить работу над задачей и двигаться дальше, или же он будет тратить время на мелкие фиксы. Очень трудно не воспользоваться такой властью. Очень быстро борьба за чистоту проекта превращается в показательное выступление:

Смотрите, я — Д'Артаньян, и знаю как писать код, а вы все — беспомощные нажиматели кнопок.

Иногда всё это проходит в форме такой снисходительной вежливости, а иногда люди позволяют себе опускаться до прямых оскорблений. Вот смотри, каким тоном люди обсуждают чужой код:

тут была ссылка на удалённый твит, зря я не сделал скриншот

Тут же полный набор:

- вспомнили про университет (учился? значит должен соответствовать!)
- начали унижать, предварительно задрав планку.

- отметили собственное величие (я учился и я знаю, что так нельзя)
- Такой классический приём психологического давления. Возможно, он используется неосознанно. Что ещё хуже, да?

Как проводить токсичные ревью?

Способов вредить коллегам, проводя ревью кода очень много.

- Критиковать оформление кода (должен делать линтер\форматтер)
- Критиковать незначительные детали (указал на не самый качественный нейминг в тестах, при этом ноль замечаний о сложном алгоритме)
- Требовать обосновать то или иное решение, не предлагая альтернативу (почему ты написал так? не думал сделать по-другому? со шрифтами поиграем?)
- Требовать обосновать выбор решения, предлагая аналогичную альтернативу (я знаю, что есть абсолютно такая же библиотека, которая делает то же самое, почему ты выбрал не её?)
- Завязывать долгие холивары с бросанием ссылками (твоя задача проверить код, на соответствие задачам, а не переубедить коллегу в превосходстве рекативного программирования над итеративным)
- Просить поправить старый код, который слегка модифицирован в рамках решения задачи (этот код уже прошёл ревью, к задаче отношения не имеет. Нужно создать задачу, а не заставлять деvelopepa отвлекаться)
- Переходить на личности

Узнаёшь себя в любом из пунктов выше? Поздравляю, коллеги тебя ненавидят!

Что с этим делать? Если есть желание исправляться, то можешь попробовать осознать, что любой код — это плод борьбы с компромиссами и костылями, это результат дедлайнов и неудачных эстимейтов. Это результат интеллектуальной работы человека, который находится в постоянном стрессе, которого беспрестанно отвлекают.

Хорошего кода не бывает, бывает код, который решает задачу а бывает код который задачу не решает.

То, что ты считаешь хорошим кодом и хорошими практиками превратится в пшик через год-другой. Ты сам, посмотрев на свой собственный код спустя некоторое время, будешь плевать. Так почему ты уважаешь свой опыт и свои идеи, но не

ценишь опыт другого человека, который тоже уже собрал свой набор грабель? Просто подумай об этом.

Чуть в стороне стоит пункт про исправление существующего кода.

Слушай, раз уж ты тут, перепиши этот код нормально, а?

Это ужасный подход. Ты только что попросил человека разобраться со старым кодом, который уже прошёл ревью, пусть и давно. Этот код был оттестирован и проверен в бою. Это безумно раздувает скоуп задачи. Разработка современной системы и так похожа на бритьё яка. Зачем усугублять?

Как реагировать на токсичные ревью?

Возможно, ты сам становился объектом атак такого "доминатора". Как с этим бороться?

Для начала нужно понять, что пулл-реквест - это не площадка для дебатов о философии программирования. Лучше проглотить свою гордость, и выполнить требования. Что толку упираться и тратить время и нервы на мудака? Попутно придётся объяснять начальству почему задача так долго висит в In-Progress.

Не возможно выйти из такого спора победителем. Ты будешь выглядеть упёртым бараном, неспособным на командную работу. Оно тебе надо?

Но необходимо замерять потери времени. Заставили поправить перенос строк? Отлично! Считаем, сколько времени ушло на переключение веток, фикс, CI цикл, ожидание следующего раунда ревью, мердж и раскатку по тестовому окружению. Вот с этими цифрами на руках и нужно начинать разговор на ретроспективе. Можно даже не указывать пальцем, а просто обозначить ситуацию, сообщив о "неэффективности наших код ревью". Можно даже решение предложить — давайте настроим линтер?

Нужны ли ревью кода?

Сложный вопрос. К сожалению, невозможно взять одну и ту же команду и сравнить как бы они писали код с код ревью и без него.

Ревью, как способ огородить репозиторий от некачественного кода, потенциально выльется в ситуацию, в которой главный идеолог превратится в такого Гэндальфа, старательно мешающего работать команде.

Команда, в свою очередь поймёт это, и будет искать пути наименьшего сопротивления. Либо образует свой кластер из лояльных ревьюеров. Либо просто завалит одного человека пулл реквестами, попутно снизив качество работы (зачем напрягаться, если в любом случае код отправят на доработку).

2018-10-16

Работаем за еду?

Работать в IT хорошо. Все мы согласны, да?

Всем нравится быть востребованными и важными специалистами. Для нас снимают модные офисы, нам покупают еду и оплачивают медицинские страховки. С нами носятся, как с детьми и разрешают нам приходить на работу аж в 12 часов дня. Я молчу про зарплаты. В некоторых странах зарплаты IT-специалистов бьют все рекорды.

Однако, задумывались ли мы о том, сколько компании на нас тратят? Конечно, основной расход для наших работодателей это зарплатный фонд. Где-то рядом стоит аренда офиса. Все остальные "плюшки" и "печеньки" стоят совсем чуть-чуть.

Те фрукты и обеды которыми нас так привлекают, они очень выгодны компании. Эти траты списываются, как расходы компании, и позитивно влияют на налоги. Иными словами, заказать в офис обеды на \$3000 выгоднее, чем раздать 100 сотрудникам по \$30. В первом случае это расходы, которые уменьшают налогооблагаемую базу, а во втором — это деньги, с которых компания платит налоги. Именно по-этому компенсация часто предлагается в виде не прямых платежей: оплата телефона, страховки, еды и проезда. Это попросту дешевле. Конечно, нам не так уж и важно, дадут ли нам \$30 на еду или закажут нам лично еды на эти тридцать баксов. Так или иначе мы получим нашу еду.

Овертаймы

Однако, в IT существует культура переработок. Все мы знакомы с понятием deadline. Однажды, к нам приходит менеджер и просит чуть-чуть поднажать и успеть в срок. Конечно же компания оплатит нам пиццу. Знакомо, да?

Но давайте посчитаем?

Пусть наш сотрудник получает... ну, скажем \$3000 в месяц. Это примерно \$18 в час. Теперь представим, что команде из 5 инженеров пришлось остаться после работы на 2 часа, чтобы кое-как доделать проект и успеть к Важному Дедлайну. Здесь я не

буду рассуждать о том, что вся эта ситуация — вина менеджера, который ошибся с планированием.

И так, 2x5 - это десять человеко-часов. Что, теоритически должно было стоить компании $180 \times 2 = \$360$ (как правило, трудовое законодательство предполагает двукратную компенсацию за переработки).

Увы, чаще всего всего наша команда получает одну или две пиццы за счёт компании. То есть что-то около \$10. Ну пусть это будет хорошая пицца, аж за \$20. Не знаю, где такие есть, но это же мысленный эксперимент. Как тебе такое? \$340 экономии на ровном месте. (На самом деле больше, не забываем про налоги!)

Всё становится ещё грустнее, если мы поймём, сколько получил каждый инженер. А получил он $20/5 = \$4$ за два часа работы. Два часа жизни ты только что отдал за четыре доллара. Два часа, которые ты не провёл с друзьями, семьёй или любимой игрой, ты обменял на четыре доллара.

Хорошо ещё, если ты не вегетарианец или не следишь за здоровьем. Иначе ты бы не получил ничего.

Как же нам быть?

Я не агитирую тебя отказываться от переработок. Факапы случаются. Иногда надо поднажать и спасти положение.

Но никогда не забывай, что подобные pizza-nights — это совсем не честно. Тебя просят работать буквально за еду.

Часто встречается мнение, что пицца для овертаймщиков сотрудников — это жест доброй воли со стороны компании. Могли бы и ничего не проставить, так бы и работали вечером голодные.

Конечно, если овертайм — это разовое явление, то тут можно и проявить лояльность к бизнесу (про лояльность мы поговорим в одной из следующих статей), отработать бесплатно и порадоваться дешевой пицце. Однако, зачастую, овертаймы становятся привычным делом. Менеджеру выгодно наобещать начальству или клиентам выполнение задачи в нереальный срок, а потом подталкивать инженеров на героические подвиги. Особенно часто такая ситуация встречается в гейм-деве. Справедливости ради, нужно отметить, что в гейм девелоперы могут рассчитывать на приличные бонусы после релиза.

В любом случае, я бы рассматривал неоплачиваемый овертайм, как большую уступку со стороны инженера. Пицца не может считаться достойной компенсацией.

2018-10-17

Нотификации, @here

В американском сериале The Office часто использовался один и тот же приём, где персонаж вставал посреди офиса и заявлял:

May I have your attention? I have an announcement to make.

Выглядит комично. В реальной жизни такого оратора ненавидели бы все без исключения. Ты тут пытаешься сосредоточиться, продраться через эти ебучие уведомления и всплывающие окошки, и сделать хоть что-нибудь, а тут припёрся барин и хочет внимания. Та же фигня с телефонными звонками. Громкий рингтон или нотификация ничем не отличается от такого анонса: слушайте все, мне позвонили!

Сейчас уже все выучили, что телефон стоит держать в вибро или silent режиме. Ибо никому не всралось слушать ваш замечательный рингтон. Это такой современный этикет. По-хорошему и вибро режим нужно отключать, чтобы телефон не жужжал на весь оупенспейс, лежа на столе, пока ты ходишь за кофе.

А теперь давайте представим, что вы хотите написать что-то в корпоративном Слаке. В каком-нибудь канале с большим числом участников. Какие у вас варианты?

- Написать просто, как есть
- написать и дёрнуть всех используя хэндл @here
- написать и дёрнуть всех используя хэндл @channel

В первом случае всё понятно, вас проигнорирует большинство. А чем же отличаются остальные два варианта? Что нам говорит документация Slack:

- @here notifies only the active members of a channel
- @channel notifies all members of a channel, active or not

Нотификацию @here получает все активные участники канала, те кто держит слак запущенным в данный момент, то есть те, кто сознательно готов получить такое

уведомление.

@channel напротив, доставит нотификацию всем и каждому. И вашему коллеге, который сейчас в отпуске или на больничном, и тем, кто сейчас на митинге проводит демо. Кстати, тот кто задумался на 30 минут, рисуя какие-нибудь схемы на бумажке, тоже будет отвлечен.

Казалось бы, простая штука, но до многих не доходит. Давайте, будем ценить чужое время и внимание.

2018-10-18

Программисты не умеют обсуждать зарплаты

Недавний твит Никиты Прокопова в очередной раз вскрыл то неумение говорить о зарплатах, так распространённое среди программистов.

В то время, как он разумно опирается на сайты типа Glassdoor, пытаюсь понять сколько же платят программистам и сколько стоит жизнь в Лондоне, толпа рассказывает ему о том, как пойти работать контрактором в банк за £1k/day или в FB за £120k total comp. Из-за того, что у нас нет культуры говорить о зарплатах открыто, практически невозможно ответить на вопрос, сколько же стоит программист и какая зарплата считается низкой, а какая высокой.

С этой проблемой постоянно сталкиваются инженеры, которые меняют работу. Даже если это смена работы внутри страны. Известно, что чем дольше ты сидишь на одном месте, тем больше ты отстаёшь от рынка. Попросту прибавки внутри компании никогда не догонят повышение при переходе на другое место.

При найме нового сотрудника, компания часто находится в слабой позиции, и ей проще заплатить больше, чем ещё несколько месяцев тратить ресурсы на поиск более сговорчивого кандидата.

Опросы друзей, знакомых и рекрутеров, а так же обзоры сайтов с вакансиями дают очень большие вилки. Зачастую, в Европе можно видеть вакансии свилками £40к-£80к. Это двухкратная разница! Для большинства кандидатов верхняя планка и не достижима, а некоторые умудряются выторговать и больше этого. В итоге, внутри страны люди руководствуются лишь своими ощущениями и просто рассчитывают на хорошее повышение. 15%-20% вполне достойный скачек при переходе. В начале карьеры шаги могут быть и больше.

Нет нормальной зарплаты

Нет такого понятия (на данном рынке), как нормальная зарплата. Есть та, цифра, которая устраивает двух участников рынка: кандидата и компанию.

Если здесь и сейчас ты согласен работать за £40к, то это и есть твоя стоимость, это и есть нормальная зарплата для тебя. Да, ты мог бы получить больше, но мог бы и меньше. Просто, сейчас ты договорился так, а не иначе. Смотреть на топовые

зарплаты, конечно, полезно. Нужно понимать к чему стремиться. Но зарплата зачастую не коррелирует с навыками. Где-то дают больше за модный язык или технологию, где-то стартап хайпанул и получил большие инвестиции, которые он обязан потратить, в том числе на рост компании. Иногда средней руки инженер смог занять удачную нишу и выучил какую-нибудь редкую штуку. В то время, как талантливый инженер выполняет интересные и сложные задачи в мелкой компании за скромные деньги. Потребности у всех разные. И у компаний и у инженеров.

Нет низкой зарплаты

Можно ли жить, на те же £40к в Лондоне? Или это выживание и ужины дешевой лапшой?

Конечно, на это можно жить, о чём разговор. На это можно жить семьёй, радуясь каждому дню. Можно даже откладывать деньги. Если уметь жить на £40к. Если не иметь других потребностей.

Чем больше ты зарабатываешь, тем больше у тебя расходов. И для инженера, поднимающего £75к очень трудно будет выживать на £40к. У него и кредиты могут быть, и квартира дороже, и привык он к определённому комфорту. Для него зарплата в £40к будет ужасно низкой. А для живущего на £40к сумма в £75к будет казаться чрезмерной и огромной. И конечно же желанной :)

Нет высокой зарплаты

Ты никогда не получишь высокую зарплату. Не будет такого момента, что ты скажешь себе:

воу-воу, полегче. что-то это уже перебор.

Всегда кто-то будет получать больше. Базовая зарплата у этого человека будет больше, или бонусов и стоксов ему отсыпят больше, чем тебе. А может он будет получать столько же, сколько и ты, но работать будет меньше.

Заграница нас спасёт

Какую же зарплату просить при переезде в другую страну? В условиях полного

незнания рынка и стоимости жизни совершенно не ясно на что рассчитывать.

Обычно, в такой ситуации люди пытаются найти ту самую опорную точку, пресловутую "достойную" зарплату. А её попросту нет. Никто не сможет тебе ответить, сколько же именно тебе будут готовы платить и сколько именно тебе будет хватать на жизнь. На такие вопросы люди всегда отвечают не то, что спрашивают. Ты спрашиваешь их — сколько мне просить?

А они отвечают тебе, сколько бы они хотели получать.

Это нормально, назвать сумму ниже своей зарплаты трудно. Ты бы на такую сейчас не перешёл, и рекомендовать её другому человеку очень неловко.

Назвать свою зарплату ты тоже не хочешь — ты же считаешь, что она не такая уж и большая. Сам же понимаешь, что сменив работу, ты смог бы выторговать больше. А вот на сколько больше — это уже сугубо личная вещь. До тех пор пока IT индустрия не успокоится и работы IT специалистов не станут самыми обычными, у нас не будет так называемого equal pay и более-менее стандартных грейдов. А значит, ты так и будешь барахтаться в темноте, пытаясь угадать свою зарплату.

Что же нам с этим делать?

А ничего. Просто пытаться осознать, сколько ты тратишь, пытаться сравнить цены в целевом городе и прикидывать какие ещё расходы ты можешь там понести. Спрашивай людей о расходах, а не о зарплатах. О расходах говорить комфортнее. Желательно, конечно, найти человека, ведущего схожий с твоим образ жизни. Глупо спрашивать о расходах человека, который управляет огромной компанией, если ты простой специалист среднего уровня.

При этом не рассчитывай на то, что ты сможешь снять дешевое жильё. Нужно не забывать о том, что скорее всего твой переезд будет сопряжен с снижением уровня жизни. Наверняка твой партнёр (если он есть и он не IT специалист) не сможет найти работу сразу. Первое время ты будешь тратить на еду больше, чем местные. Ты попросту не знаешь, где и как питаться, как пользоваться скидками и в каких районах города тебе будет комфортно.

Кстати, если не переезжать в гиганты типа Google, Facebook или супер жирный хэдж фонд, то скорее всего первая зарплата в стране будет не самой высокой. Скорее всего продешевишь. Голодать не будешь, ясное дело, но рынок изнутри гораздо больше и разнообразнее, чем в линкдИне. Да и искать работу на месте в стократ проще.

P.S. Глассдор и различные зарплатные обзоры не очень адекватно отражают ситуацию. Это средние показатели среди тех, кто захотел говорить о своей зарплате. Среди них встречаются как инженеры с раздутыми и завышенными зарплатами, так и люди ведущие жизнь скромнее, чем ты бы хотел.

2018-10-22

Лояльность к компании

Некоторое время назад мы говорили о переработках. И о том, что иногда можно и проявить эту самую лояльность и подарить компании немного своего времени.

Сегодня же я хочу порассуждать об идее лояльности по отношению к компании.

Для начала нужно договориться о том, в каких отношениях с компанией мы находимся.

Наемный работник, кто он?

В том случае, если ты простой инженер, который работает за зарплату и не имеет серьезных долей в компании, ты являешься обычным наёмным сотрудником. У тебя есть трудовой договор, который в том или ином виде описывает твои отношения с компанией. Формулировки могут быть разные, но по-сути всё сводится к тому, что ты продаешь бизнесу свои умения, своё время и экспертизу в обмен на деньги и другие материальные блага. Тебе могут давать какие-нибудь акции, конечно, рассказывая о том, что ты владеешь частью бизнеса, но на самом деле это ерунда. Это просто способ дать тебе деньги "на потом". Потенциально задерживая тебя на этой работе. Так называемые "золотые наручники". Возможно эти акции и не будут ничего стоить через несколько лет, а возможно тебе повезёт.

Все те плюшки и подарки попросту являются способом сэкономить на налогах. Конечно, в условиях перегретого рынка, инженерам достаётся больше различных благ, по сравнению с, скажем, учителями, водителями или работниками на заводе.

И так, мы — простые продавцы собственных услуг.

Симметричность лояльности

Любая компания будет рассказывать тебе о том, что она заботится о тебе, выращивает тебя, покупает тебе страховку и оплачивает тебе отпуск. Не забудет она и про "корпоративную культуру и ценности", и про лояльность.

Лояльность чаще всего всплывает в трудных для бизнеса ситуациях. В тех, в которых нужно поднажать всем вместе. Отправиться на переработки, выполнить

задачу за нереальные сроки. Возможно, заняться работой, которая потенциально навредит карьере или попросту помешает её развитию. Встречал я ситуации в которых под соусом лояльности предлагали закрыть глаза на задержки зарплаты или на сокращение премий.

У компании трудные времена, но вместе мы сможем их преодолеть!

Сталкивался с таким, дорогой читатель?

Если переводить это на язык отношений типа "покупатель-продавец", то получается как-то глупо. Покупатель, прикрываясь финансовыми трудностями, просит отдать ему товар или оказать услугу за так. Бесплатно, или за намёк о том, что он это одолжение не забудет. Однако, это очень не симметричная уступка. Богатая компания (уж какие-то активы у неё есть) просит достаточно бедного сотрудника (многие из нас выплачивают ипотеку или другие кредиты, оплачивают обучение детей. Зачастую у нас net worth вообще отрицательный) оказать ей бесплатные услуги.

В текущих условиях рынка, такой альтруизм не всегда понятен.

Лояльность к сотруднику

Пока дела у компании идут хорошо, то она готова проявлять эту самую лояльность. Не всегда бесплатно, кстати. В зависимости от размера и доходов компании это может выражаться в

- Беспроцентных ссудах и займах
- Оплачиваемых и длительных неоплачиваемых отпусках сверх требований ТК
- Обучении и помощи в карьерном развитии
- Премиях и подарках
- Гибком рабочем графике или удалённой работе

Всё, кроме отпусков и графика, выгодно компании и приятно сотруднику.

С графиком тоже дела обстоят просто: работа выполняется, присутствие на рабочем месте с учётом технологий уже не так критично. По сути, эта услуга компании ничего не стоит.

Отпуска — дело особенное. Это уже серьёзный подарок. Сотрудник либо получает зарплату и ничего не производит, либо просто ничего не производит. То есть это

прямые потери для компании. Конечно, на такое компания идёт лишь тогда, когда лишние деньги есть, и сотрудник слишком ценен. Это такая компенсация риска. Лучше вложиться чуть больше, чем потерять человека и его экспертизу.

Друг познаётся в беде

Как гласит старая поговорка, дружба проверяется в беде. Для компании беда по сути может быть только одна: закончились деньги, близится банкротство. У компании не может возникнуть проблем со здоровьем, проблем в личной жизни. Компания не может состариться и потерять возможность работать эффективно.

Что же сделает компания в случае финансовых проблем? Она начнёт сокращать расходы. Начнутся увольнения, урезания плюшек и бонусов. Будут закрываться проекты, а сотрудники будут перебрасываться на скучные, неинтересные задачи, которые в теории могут принести быстрый доход для бизнеса.

Короче, компания начнёт пользоваться сотрудниками, как обычным ресурсом. Выжимая из этого ресурса всё, что возможно, либо сбрасывая ненужный балласт. Вся её лояльность тут просто закончится.

В случае со средним IT-инженером это не кажется страшным. Работу он скорее всего найдёт достаточно быстро. Возможно не за те же деньги или не на таких же условиях, но найдёт. Да, это черевато снижением доходов или уровня жизни. Возможно, придётся ездить на работу в соседний город. Обижаться на компанию смысла нет. Компания — это же просто запись в реестре налоговой. Это не человек. Менеджеры — они такие же наёмные сотрудники и оказались в такой же ситуации, что и инженеры. А владельцы бизнеса по сути тебе ничего и не должны сверх того, что прописано в трудовом законодательстве.

Не нужно злиться, не нужно обижаться. Нужно лишь понимать, что как таковой лояльности нет, есть лишь деловые отношения. Пока бизнес идёт хорошо, можно друг-другу делать подарочки и всячески инвестировать в эти отношения, но не стоит забывать, что в кризисной ситуации все игрушки врозь. И каждый сам за себя.

Если осознать такое положение вещей, то становится проще просить что-то у компании (новый ноутбук или нормальный стул). Становится проще уходить: компания без тебя проживёт, как и ты без неё. Уходя на новую работу ты не предаёшь компанию или коллег, ты просто находишь другого клиента.

2018-10-23

Велосипеды, как способ прокрастинации

На днях читатель рассказал нам о такой истории: его коллега попросил проревьюить кусок кода в другом проекте. Оказалось, что большинство изменений затрагивают какую-то мутную библиотеку, переизабретающую очередной велосипед. Можно было бы банально взять готовое решение, но есть известная проблема — NIH.

Что делать в такой ситуации? Как объяснять коллеге, что это пустая трата времени?

А почему это плохо?

На самом деле, это распространённая и очень тупиковая ситуация. Как говорит нам заголовок этой статьи, такие велосипеды зачастую являются результатом банальной прокрастинации. Помнишь, как ты в универе убирал бардак со стола, максимально откладывая написание курсовой работы? В вышепроцитированном твите можно заметить, как программист оценивает такую задачу, как "объективно полезную". Казалось бы, была бы задача нужной и полезной, то ей бы занялись или хотя бы записали себе в бэклог.

Программист должен решать бизнес-задачи, попутно собирая себе переиспользуемые кирпичики для их решения. Если эти кирпичики не помогают в решении задач, то это хуёвые кирпичики и надо выкинуть их туда же, куда ты уже выкинул этого программиста. Как правило нам платят деньги за то, что мы оптимизируем процессы или ускоряем загрузку какой-то странички с нашего сайтика. А он, манда такая, пишет свой велосипед!

Это очень и очень плохо для всех участников событий

Для менеджера и для бизнеса — девелопер убил кучу времени на написание кода в котором никто не хочет разбираться. Для других разработчиков — в кодовой базе появилось неподдерживаемое, недокументированное говно с очень низким бас фактором. Герой уйдёт из компании или там косточкой от вишни подавится и всё, выкинут этот код из проекта, если смогут.

Что делать?

Конечно, можно начать бокс по переписке в пулл-реквесте и попытаться убедить коллегу в том, что это дно и такой код нужно выкинуть из системы. Однако, это лишь поставит тебя в конфликтную ситуацию. Учитывая вложения в этот код, коллега просто так не сдастся и ты лишь потеряешь время и нервы.

В данном случае стоит работать чужими руками.

Например, ты можешь эскалировать это до уровня тим лида или проджект менеджера. Человек занимается совершенно не тем, чем нужно сейчас. Нужно донести до них высокую стоимость такого кода, его неподдерживаемость и нестандартность. Короче, говорить с ними на языке рисков и затрат. Они это понимают.

Нужно понимать, что обид избежать врядли получится. Как правило, человек будет упираться до последнего, и доказывать нужность и полезность этой работы. Но мы то знаем :)

Что делать, если ты и есть тот самый прокрастинатор?

Такая прокрастинация — опасный звоночек. Возможно, выгорание не за горами. Обрати внимание на себя, своё состояние. Достаточно ли ты спишь? Не пора ли в отпуск?

Как известно, решения таких проблем начинаются с их осознания.

Задам тебе такое упражнение на сегодня: попробуй вспомнить, когда в последний раз ты писал ненужный код, только лишь ради того, чтобы отложить решение основной задачи.

2018-10-24

Создаём видимость и прозрачность работы или как стать важным?

Всем хочется быть заметным и важным. Если честно, то хочется быть **незаменимым**. Хочется, чтобы за тебя держались и ценили, чтобы тебе давали контр-офферы. Но как этого добиться?

Представь, что ты получил вкусный оффер, но уходить тебе на самом деле вроде как и не хочется. Тут и проект привычный, друзья появились, от дома близко. Но повышение зарплаты терять жалко.

Предстоит разговор с начальством, в котором необходимо как-то объяснить, почему ты достиг этого повышения. На этом этапе тебя уже должны знать и ценить. Для этого все твои действия и успехи должны быть на виду.

Полезные мелочи.

Многих инженеров простой вопрос : "Почему мы должны платить тебе больше?", — ставит в тупик. Сразу в дело включается синдром самозванца, ручки потеют, а толковых причин не найти.

Иногда даже кажется, что за те несколько лет ты толком ничего и не сделал. Ну двигал тикеты по доске в Джире. Как правило это не так. Но о своих достижениях нужно постоянно рассказывать всем. Это трудно, это кажется хвастовством, но это пригодится в будущем.

Распараллелил тесты, и сократил время полного CI на 20 минут? Напиши всем об этом в Слак. Не жди пока кто-нибудь заметит. Переписал деплоймент и автоматизировал один шаг? — Расскажи об этом. Починил баг или нашёл проблему в системе бэкапов? Опять же, расскажи. Нашел непонятный момент в архитектуре и задокументировал её? Собрал коллекцию мелких скриптов - поделись.

Со временем ты поймёшь, что нет бесполезных мелочей. То что тебе кажется очевидным или простым кому-то может сэкономить несколько минут в день. Люди запоминают такие вещи, люди любят когда их ценное время экономится.

Конечно, делиться своими наработками страшно. И скрипт у тебя кривой, а в

документации схемы нарисованные в пейнте. Но это сделал ты, и это твой импакт, твой вклад в команду и проект.

Список достижений

Как бы это глупо не звучало, но достижения забываются. Попробуй вспомнить что такого крутого ты сделал в прошлом году на проекте? Сколько тебе понадобилось времени? Для того чтобы быть готовым ответить на такой вопрос приходится вести список достижений. Серьёзно, возьми да заведи гугл-док файл и записывай туда завершённые проекты, PoC или просто вклады в процесс. Если получится ввести это в привычку, то следующий разговор с менеджером будет очень приятный. Представь, как приятно сказать: "Я тут набросал список достижений, мне кажется это достойно повышения" — и выложить солидный документ на стол.

Внешняя известность

Список достижений и рассказы об успехах в Слаке помогают развить собственный имидж внутри компании, однако есть ещё и внешний мир.

Тут всё сложнее, многие инженеры связаны NDA и не могут рассказывать о том, что они делают в подробностях. Однако, при желании можно найти способ обойти эти ограничения. Можно вести блог, можно рассказывать в Твиттере о своих задачах с разной степенью подробности. Можно ходить на митапы или конференции с докладами. Однако, это отдельная глубокая тема и про неё мы поговорим в другой раз.

2018-10-25

Знакомый код проверяется с точки зрения фич, незнакомый с точки зрения стиля

Очень часто ревью кода кардинально различаются в зависимости от степени знакомства с модулем.

Проверяя код, с которым ты знаком, ты смотришь на логику, на то, как изменения соответствуют новой фиче и следишь за тем, как новый код вписывается в существующие парадигмы. Как правило такие ревью полезны. Собственно, ради таких ревью весь процесс и затевается. Если же тебе достаётся код, с которым ты не очень знаком, то тебе по понятным причинам гораздо сложнее понять детали и войти в контекст. В таких условиях появляются придирки к стилю, неймингу и оформлению. Это очень дорогие комментарии. Перед тем, как оставить его подумай, стоит ли оно времени потраченного на переключения между ветками, фикс, прогон тестов и повторное ревью? Как правило, ответ — нет, не стоит.

Если ты нашёл концептуальную проблему, то её придётся исправлять в любом случае, тогда можно в догонку накидать предложений по стилю. Но если всё твоё ревью состоит из одного-двух замечаний о пустой строке или использовании новой модной фичи языка вместо аналогичной, но старой... Ты попросту тратишь своё и чужое время.

Многие инженеры признаются, что им попросту стыдно не оставить комментарий. Им кажется, что все вокруг сразу набросятся на них и обвинят их в небрежном отношении к процессу ревью. Таким образом и получают вымученные придирки и бессмысленные правки. Не будь таким трусливым! Убедился, что код решает задачу? Пропусти его, и не пытайся казаться важнее и строже, чем ты есть на самом деле. Цель ревью не в оценке чужих навыков, а в отлове логических проблем.

2018-10-26

Корпоративный или личный блог?

Часто компании ведут технические блоги, в которые предлагают писать инженерам. Иногда инженеру выделяют время на написание статей, но как правило, этого времени недостаточно, и приходится тратить вечера и выходные на довод статьи до ума.

Давай подумаем, есть ли у инженера мотивация для наполнения корпоративного блога?

Плюсы для компании очевидны:

- Потенциальный трафик на сайт компании
- Узнаваемость бренда
- Привлекательность компании, как работодателя

Если статьи интересны и их цитируют, то есть шанс получить небольшой поток посетителей. Возможно кто-то из этих посетителей запомнит название компании, и, возможно кто-то почитает блог перед интервью.

Но что же в этом корпоративном блоге для тебя? Давай подумаем, зачем вообще нужен блог?

- Новые навыки (чтобы понять что-то нужно это кому-нибудь объяснить)
- Личный бренд (узнаваемость и авторитет в тусовке, выдача в гугле)
- Упрощение найма на работу (иногда беглое ознакомление с блогом снимает некоторые вопросы на интервью)

К сожалению, часть из этого списка не покрывается публикацией в корпоративном блоге. Никто не запомнит, что эту статью написал именно ты. Возможно, кто-то и вспомнит, что в компании SuperDuperSoft использовали технологию Toker2.0 таким вот хитрым образом, но лично тебе от этого ничего не будет. Редко в корпоративных блогах указывается авторство публикации, да и указание чисто формальное, мелким неконтрастным шрифтом.

Ты уйдёшь из компании, и не сможешь контролировать контент их блога. Даже ссылку на него ты не сможешь дать. Рано или поздно, ссылка побьется, сайт переедет, а компания закроется.

Статьи в корпоративных блогах проходят несколько стадий ревью и правок. Это логично, но это размывает ценность текста. Он перестаёт быть авторским. Не ясно, была ли эта статья заказана менеджером или эта тема действительно волнует автора? Отсутствие контроля над контентом лишает тебя возможности ставить ссылки на личные проекты, твиттер аккаунты или что там ещё у тебя есть. Даже если компания нарисует ссылку на твой твиттер внизу статьи, никто на него не кликнет.

Получается, что такая статья приносит тебе лишь навык написания статей. Навык который ты мог бы получить написав статью в личный блог.

Сотня-другая переходов на личный блог делает для твоего имени гораздо больше, чем тысяча просмотров корпоративной странички.

В качестве домашнего задания:

Попробуй вспомнить какие корпоративные блоги ты читал? Помнишь ли ты авторов статей? Увидев техническую статью в корпоративном блоге, попробуй найти ссылку на автора и отметить, как просто её упустить.

2018-10-30

Как и зачем писать в профессиональный блог?

Недавно мы говорили про то, что инженеру нет смысла тратить время на написание статей в корпоративный блог. И правда, это бесполезное занятие, которое не приносит тебе ни каких дивидендов. Разве что твой менеджер получит какой-нибудь бонус за идею об инженерном блоге. Будь уверен, он не забудет замерить все те переходы и клики, и вставить их в презентацию для начальства. Есть ли смысл писать в личный блог? Давай разбираться. Попробуем ответить на три вопроса про блоггинг: зачем, о чём и куда писать статьи?

Зачем?

Самый простой вопрос. Лишняя ссылка в интернете с твоим именем не повредит. Твоё имя гуглят работодатели и рекрутеры. Да и будущие коллеги не гнушаются. Если они найдут закрытый профиль в соц сетях (ты же в курсе про то, что не стоит выставлять личные фотки с отпуска в 2005 году на весь интернет?), то тебе от этого ни горячо, ни холодно. Хреново, если у тебя есть известные или просто активные в сети однофамильцы. И гораздо лучше, если по твоему имени в гугле находятся какие-то статьи про индустрию, в которой ты работаешь. Кстати, ни HR, ни рекрутер, ни твой нанимающий менеджер не будут читать сам блог. Просмотрят названия статей, обратят внимание на количество комментариев и отметят тебя, как "умного инженера".

Даже если ты устраиваешься за границу, а блог твой на русском языке, он даёт тебе бонусные очки. Серьёзно, так и напиши: "Я — известный в своей стране специалист, имею публикации в уважаемых ресурсах" и приложи ссылку на статейку на Хабре. Это очень высоко поднимает тебя в глазах рекрутера.

Вторым немаловажным плюсом блоггинга является старая истина:

Чтобы понять предмет, нужно кому-нибудь его объяснить

Классно, да? Ты не только строишь себе имя, но и изучаешь и запоминаешь что-то новое.

Ах, я говорил, что блог кандидата не читают? Всё так, однажды я перескочил через сложный кусок интервью, потому что собеседующий вспомнил, что в моём блоге была статья по этой теме и он решил, что я большой специалист, и нет смысла тратить время. Надо ли уточнять, что статья была не совсем про то? :)

О чём?

Многие инженеры не знают о чём писать. Они думаю, что блоги ведут умные и успешные парни и девчонки. Часто слышу: Ну о чём я могу написать? Я же простой инженер, у меня и опыта толком нет?

Это всё полная ерунда. Интернет полон примитивными туториалами, постами из серии "смотрите, если нажать на эту кнопку, то случится именно то, что написано на этой кнопке". Казалось бы: зачем всё это нужно? Зачем повышать энтропию?

А теперь вспомни, как ты копировал кусок кода, консольную команду, или конфиг из такой статьи. Такая статья, сэкономила тебе немало времени. Тебе не пришлось читать плохую документацию. Возможно и твой пост кому-нибудь поможет.

Помни, на любой текст найдётся читатель. Даже этот блог, по сути являющийся сборником очевидных истин, нашёл как минимум одного читателя — тебя.

Куда?

Приходится выбирать между так называемым standalone блогом и полноценной площадкой.

В первом случае ты свободен в выборе дизайна, названия, домена. На твой контент не будут распространяться правила площадки. Но раскруткой и распространением ссылок придётся заниматься самостоятельно. Во втором случае, ты гарантированно получаешь читателей, SEO (цитируемость, хорошие позиции в выдаче гугла). Но с дизайном не пофантазируешь. Да и контент придётся подгонять под правила площадки.

Если ты пишешь на русском языке, то лучше всего подойдёт Хабр. Большая аудитория, счётчики просмотров. Всё, что нужно. Если писать на английском, то стоит обратить внимание на Dev.to и Medium. Впрочем, на Медиуме можно писать и на русском.

2018-10-31

Математические задачи

Продолжаем грустить о состоянии найма.

Был в истории хайринга период в котором найм инженеров был похож на внебрачного ребёнка КВН и школьной олимпиады по математике.

Все эти, ставшие уже классическими задачи про блендер и автобус с шариками, сейчас лишь вызывают улыбку стариков и недоумение молодого поколения.

Чуть сложнее дело обстоит с математикой. Всё ещё встречаются логические и математические задачи. Хорошо ли это?

Нужно понимать, что программирование — это не математика. Это тяжелый труд, в котором той самой математики кот наплакал. Нужно понимать, как работают логические операторы, примерно понимать как ведут себя функции и, если тебя угораздило вляпаться в гейм дев, нужно вспомнить пяток формул из школьной тригонометрии и начал векторной алгебры. Всё это очень просто и примитивно. Легко вспомнить, если забыл, и не требует особого интеллекта.

Чуть в стороне стоит модный нынче ML. Там нужно понимать основы статистики. Но тоже не стоит переоценивать сложность. Перемножать матрицы да угадывать веса. В конечном итоге всё сводится к инфраструктурной работе. У математических головоломок есть плюсы — можно проверить соображалку, умение выкручиваться в неочевидных ситуациях и сводить проблему к известным или более простым вопросам. Теоретически это может помочь проверить навыки инженера.

Но это теория, а что же нам показывает практика? А практика показывает нам, что такого рода задачи разбиваются на три группы:

- задачи, которые кандидат знал
- задачи, с "Ага!" моментом
- задачи, заставившие кандидата растеряться

С первой группой всё ясно, кандидат ходил в математический кружок, или просто случайно узнал решение этой задачи. Как инженера это его не характеризует. Последняя группа показывает лишь то, что кандидат не знает, как решать такую задачу. С одной стороны инженеры постоянно сталкиваются с неизвестными

проблемами и вынужденны в них разбираться. С другой... Если что-то не решается запросом в гугл или схожая проблема не была решена в прошлом, то все мы задумываемся на долго. Кто-то рисует на бумажке, кто-то пытается обсуждать пробему на митинге. И практически никогда мы не решаем эту проблему на доске под пристальными взглядами.

Самая любопытная группа, это те, где кандидат решил неизвестную ему задачу. Казалось бы — мы нашли того, кто нам нужен! Если отбросить недоверие (кандидат мог знать задачу, но притворился, что решает), то хорошее решение демонстрирует нам... способность решать эту конкретную задачу. Подобный инсайт может быть следствием развитой интуиции, либо признаком недюжего интеллекта, а может быть человеку просто повезло и он наугад выбрал направление решения.

Читатель рассказал нам историю о том, как в университете студент отчаянно валился на зачете по математике. Он абсолютно не представлял себе, как же подступиться к задаче и от безысходности нарисовал какие-то кружочки на листке. Скучающий преподаватель, глянув через плечо, обрадовался — "Ну конечно, через круги Эйлера решается! Ладно, это зачет. Свободны."

Вот и получается, что-то проверяли, а что в итоге проверили? Решение нужно обсуждать, а в случае с математической задачкой очень просто уйти в ненужную сторону и съехать на обсуждение теорем. Среднестатистическому инженеру это не нужно (хотя и полезно). Надеюсь, что когда-нибудь мы научимся адекватно проверять навыки, и хайринг выйдет из эпохи Средневековья с бессмысленными ритуалами в дивный новый мир, где каждый понимает, чем занимается инженер и в чём отличие между хорошим и плохим профессионалом. P.S. Чуть особняком стоят задачи, которые формулируются, как математические, а по факту пытаются выяснить способность кандидата свести проблему к алгоритмической. Пожалуй, это самый достойный вариант. Но нужно понимать, что их я в данной статье не рассматриваю.

2018-11-02

Нас там никто не ждёт

Привет, сегодня расскажу о такой штуке, как релокейт в другую страну.

Я не буду рассуждать зачем это делать. У всех свои причины. Кто-то хочет посмотреть на жизнь в другой стране, кто-то хочет узнать как там работают, а кому-то просто надоел климат в родном городе. Всё это не особо важно. Если тебе никуда ехать не хочется, то и славно. Но можешь читать дальше, должно быть интересно.

Страх

Для многих переезд сопряжен со страхом. Согласен, бросить всё и куда-то поехать — это пиздец, как страшно. Хотя, с интернетом, телеграмом, соц сетками и дешевыми перелётами разницы особой ты не почувствуешь. Но есть страхи посерьёзнее. Те самые, которые не дают тебе решиться на поиск работы за границей.

Так вышло, что я в той или иной степени помогал переезжать разным инженерам. Были среди них достаточно неопытные, были и очень крутые.

Кратко пройдемся по основным страхам и отмазкам.

Уезжают только рок-звёзды

Очень популярное заблуждение. Почему-то все считают, что уезжают лишь в Гугл на позицию VP of Engineering, не меньше. Нужно быть как минимум призёром ACM ICPC и мастерски вертеть красно-черные деревья на доске. Реальность совершенно иная. В мире тысячи компаний, которые занимаются такой же ерундой, как и та, за которую тебе сейчас платят денег. В том же самом мире адски не хватает инженеров. Конечно, у большой четверки есть возможность выбирать себе лучших. Если ты не из этой лиги, то ты наверняка об этом и сам знаешь, и смысла говорить о них нет. Однако отбор в остальные компании совсем не такой строгий, как в компании в России. Многие давно поняли, что решение задач у доски слабо соответствует тому, чем занимаются инженеры в повседневной работе. А раз так, то зачем намерено сужать себе пул кандидатов? Ты удивишься, но имея относительно внятный английский и средние навыки можно пробиться в приличные места и

страны. Примерно так же, как и у себя дома. Если работал в компаниях с зарплатой "по рынку", то и в любой другой стране сможешь. Уезжают не рок-звёзды, уезжают те, кто не боится. Впрочем, что-то от рока в этом есть, да?

Мне нужно время на подготовку

Сколько раз я слышал эту фразу:

Перед тем, как отправлять резюме мне нужно ещё годик на подготовку.

Я даже не знаю, что тут сказать. Обычный такой синдром самозванца. Кажется, что если провалить собеседование, то всё, пиздец и крест на карьере. Глупость, да?

Как человек, заваливший хренову тучу народу на интервью я гарантирую тебе, никто не вспомнит про твой провал уже через 20 минут после собеседования. В особо эпичных случаях о тебе будут вспоминать ещё несколько месяцев, но имя и внешний вид выветрится сразу. И будет твой провал просто историей "о, а ещё такой случай был".

Что же касается подготовки, то её нужно проводить параллельно с поиском работы. В любом случае, найдётся хитрый интервьюер, который завалит тебя на ровном месте, но засев за учебники, ты рискуешь упустить тот классный шанс. Шанс поработать с отличными коллегами, которым ты нравишься (иначе они бы тебя не наняли).

Отказ не должен тебя демотивировать. Отказ вообще ничего не значит. Ну упустили они шанс с тобой поработать, делов-то?

Прикинь, через год "подготовки" ты пройдёшь собеседование в компанию, которая тебя с радостью наняла бы и сейчас. Вроде ничего не изменилось, однако ты не прожил год в стране, в которую ты хочешь.

Кому мы там нужны

Ну это совсем грустная мысль. В 2018 году принимать решения о своей жизни, опираясь на то, нужен ты или нет... нафиг так жить?

Ты и дома никому не нужен, кроме собственных родителей и возможно парочки друзей.

Конечно, кроме технических вопросов есть и бытовые. В другой стране сложно ходить к врачам, не понятно, как строить отношения с людьми из разных культур. Нужно заново выстраивать круг общения. Интеграция тоже вызывает сложности, но в современном мире это не кажется такими уж серьёзными проблемами.

Что-то можно решить через интернет, в некоторых странах есть сообщества иммигрантов (не обязательно говорящих на твоём родном языке). Да и коллеги-экспаты с радостью помогут новичку. В конце-концов там такие же люди, как и ты. Они тоже когда-то решились на авантюру и уехали в другую страну. Уже одно это сближает.

Мне там не понравится

Бывает и так. Бывают, что люди разочаровываются или не приживаются. Кто-то понимает, что родной город им гораздо ближе. Это нормально. Нужно всего лишь собрать чемодан и поехать назад. Вернуться домой, но вернуться другим человеком. Человеком, который попробовал и сделал. Так что, если ты хочешь рискнуть и уехать работать в другой стране, то просто начни что-то делать. Это не так сложно и не так страшно.

2018-11-12

Мы с вами свяжемся

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/r1Qt9kvam

2018-11-14

Бонус vs база

Когда-то мы говорили про лояльность к бизнесу, не буду повторяться. Надеюсь, ты хорошо осознаёшь, что цель у компании такая же, как у тебя и у любого другого участника бизнеса — заработать денег. Попутно можно сделать мир лучше и прославиться, но без денег эти вещи особо не нужны. Ну а раз уж у тебя и у компании чисто деловые отношения, то рано или поздно речь зайдёт о компенсации. И вот тут начнётся игра "кто кого перехитрит". Компания хочет заплатить меньше, и снизить риски, при этом получив лояльного сотрудника, а ты хочешь получить больше, снизить свои риски и получить довольного работодателя.

Наверняка ты выбрал для себя какую-то комфортную сумму, которую ты хотел бы получать. Скорее всего ты не хочешь снижать свой ежемесячный доход. Предположим, что ты для себя решил или решила, что при текущем доходе в €60k ты хочешь получить не меньше €70k. (Я использую евро в год, мне так привычнее, но это не важно, могут быть и тугрики в неделю).

Каким-от образом рекрутер из тебя выудил эту сумму (о том как торговаться мы ещё поговорим). Предположим, что это достаточно высокая зарплата (а для некоторых стран она просто космическая). Что в такой ситуации может сделать работодатель?

Дать чуть больше

Самый классный для тебя вариант. Тебе просто накинута совсем чуть-чуть сверх озвученной тобой суммы. Скажем, дадут тебе €73k. И тебя порадуют, и сами не переплатят, да и слегка обезопасят себя от потенциального оффера от чуть более жадной компании. Однако, для них это и высокий риск. Если ты не справишься, или если у компании дела пойдут неважно, то платить тебе они будут вынуждены столько, сколько написано в трудовом договоре. Кстати, выплаты по сокращению и обязательная индексация зарплат будет происходить с учетом базовой зарплаты. Ну, и налоги стране и пенсионные отчисления на твой счёт тем выше, чем выше твоя базовая зарплата. Все эти пункты могут слегка отличаться от страны к стране, но суть одна и та же.

Дать чуть меньше, но пообещать бонусы

В предыдущем пункте я перечислил множество неприятных моментов и рисков для бизнеса. Очевидным образом он попытается снизить эти риски, предложив тебе €65k + €10k бонусов или премий. Звучит, как €75k тотал. Вроде бы даже выше предыдущего варианта. К сожалению, тут идёт явное перекладывание риска. Во-первых ты будешь получать меньше денег в месяц (или как часто в твоей стране выдают зарплату). Во-вторых, налогов и пенсионных отчислений будет меньше. Ах, да! При сокращении тебе обязаны выплатить несколько месячных окладов. Тут уже речи про бонусы не идёт.

Ну и не забывай про индексацию. 3-10% от €70k меньше, чем 3-10% от €65k. Разница небольшая, но она аккумулируется с каждым годом. И чем дольше ты работаешь в этой фирме, тем больше ты теряешь. Главный риск же в том, что ты не можешь толком рассчитывать на этот бонус. Его дадут тебе по результатам перформанс-ревью, KPI, настроения менеджера, успехов коллег в соседнем отделе, моды среди пользователей (привет, геймдев!). Понимаешь? От вещей на которые ты либо не влияешь совсем, либо имеешь минимальный контроль.

Есть и другие, менее приятные варианты. СЕО выходит к вам и говорит, что в этом году бонусов не будет, так как компания хочет расширяться, и купить другую компанию, или инвестировать в производство или она потеряла большого клиента. А может быть она хочет вложиться в ин-хаус разработку. Короче, в будущем все будет хорошо и двойные бонусы, а сейчас... а сейчас будет только оклад или сокращенные бонусы. И это справедливо, бонусы тебе давать не обязаны, на то он и бонус.

А раз уж ты не можешь рассчитывать на этот бонус, то это влияет на твоё финансовое планирование. Глупо брать билеты в отпуск в надежде на премию. Приходится ехать в отпуск, который ты можешь оплатить без этой премии. Крупные покупки, учеба детей, жильё... всё это ты должен планировать без учета бонусов. Ну или приобретать эти вещи лишь после выплат премии. Хотя, зачем тебе новый спортивный велосипед зимой?

Оклад + акции

Второй вариант у компании — выдавать тебе долю в бизнесе. Есть множество способов. Где-то это будут акции, где-то опционы, но суть одна и та же. Часть дохода тебе выдадут в виде ценных бумаг. Как правило они выдаются в отложенном виде. Применяются схемы вида "через год мы выдадим тебе 1/3, остальные две трети будем выплачивать частями каждые последующие шесть месяцев". Может быть запутаннее, кстати.

Акции — отличный инструмент инвестирования. Они растут в цене (если у твоей компании всё хорошо с бизнесом, и если CEO не лапает сотрудниц или сотрудников, а данные пользователей не утекают в интернет), они не требуют немедленной выплаты налогов (но налоги платить придётся, конечно же). Приятно называть это "золотыми наручниками", но это очередной способ переложить риск на сотрудника. Компания как бы дала тебе €10k, но кто его знает, что с ними будет через пару лет? А прямо сейчас она тебе ничего не выплатит. Хорошая экономия.

Кстати, иногда бонусы целиком выдаются этими же акциями. Мало того, что ты не можешь толком рассчитывать на бонус, так ещё и после его выдачи тебе придётся ждать год-два до того, как ты сможешь этот бонус потратить.

Уйдёшь из компании раньше? Всё, что не завестилось сгорит (так же как и с бонусами, кстати).

Ну не наебалово ли?

Как быть?

Решать тебе, конечно, как всегда.

Бонусы и акции — классная штука. Отказываться от них не стоит. В худшем случае, ты получишь ничего. Но не стоит забывать о том, что ты пришёл зарабатывать деньги. И если уж тебе хотят дать акций или пообещать завалить тебя деньгами в конце года, то соглашайся, но все это не должно заменять достойный оклад. Есть смысл прыгать в стартап с низкой базовой зарплатой и большими долями в бизнесе, если ты молодой и горячий. Или если ты и так в хорошем финансовом положении и можешь позволить себе рискнуть и выкинуть половину годовой зарплаты. Если риск окупится, то ты не пожалеешь. Ну, а если нет (а скорее всего не окупится), то ты получишь опыт и... да и всё.

Если же ты обычный инженер, у тебя семья, интересы или просто привычка к определённому уровню жизни, то не стоит снижать базовую зарплату или соглашаться на ту, что меньше твоих планов. Бонус должен быть бонусом, приятным дополнением и наградой за подвиги, а не пряником, который маячит впереди и которым тебя заставляют делать больше оговоренного.

Просто представь, что ты заболел или у тебя родился ребёнок, и вот твоя производительность упала. Она всё ещё на приемлемом уровне, но на подвиги сил или здоровья уже не хватает. Бонуса же ты не получишь в таком случае, да?

2018-11-19

Вглубь или вширь?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BJMP1VJAm

2018-11-21

Поколения, работа мозга и собеседования

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rj1kffl0X

2018-11-26

Короткая заметка о пользе соцсетей.

Рядом с моим домом находится офис одной софтовой компании. Офис маленький, приятно оформлен. Судя по сайту, могу сказать, что продукт у них интересный. Да ещё и совпадает с моим скиллсетом. Работа мечты в пяти минутах пешком от дома. Идеально, да?

Договорился с ними об интервью. Поговорили по скайпу, потом написал им тестовое задание. Задание смутило формулировкой: "Мы тут наняли сениор девелопера, но он наврал нам о своём уровне и оказался ужасен. Мы его уже выгнали, но вот это уже проникло в репозиторий. Вы только посмотрите на его код! Пожалуйста исправьте этот ужас."

После задания и обсуждения результатов я решил подготовиться к очному раунду. В рамках подготовки, я посмотрел список сотрудников на LinkedIn. Там же есть удобная фишка - посмотреть бывших сотрудников.

Тут началось странное:

- В компании сильно меньше 20 текущих сотрудников при этом фирме всего несколько лет
- Бывших сотрудников компании в значительно больше, чем текущих
- Большинство бывших сотрудников работало по 3-8 месяцев
- Недавно из компании практически одновременно уволилась большая часть дев отдела

На этом можно было бы и закончить, но я нашёл пару знакомых, которые работают в одних компаниях с этими бывшими сотрудниками. Попытался получить отзывы об этой компании.

Отзывы соответствовали ожиданиям: неадекватное руководство, психологическое давление, попытки судиться с сотрудниками и другая жесьть. Один из отзывов начинался просто: "Там пизда"

Я в итоге сходил на собеседование, зная, что работать я там не буду. Мне просто было любопытно узнать, как же это выглядит. Это были очень трудные два часа :)

Мораль? Поддерживайте связи с бывшими коллегами, занимайтесь нетворкингом и

пользуйтесь профессиональными соцсетями. Ну и не стесняйтесь задавать вопросы.

2018-11-28

Теория зарплатных игр: Не называй свою зарплату рекрутерам!

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rjiG3XsCX

2018-11-29

Теория зарплатных игр. Часть 2. Сколько просить?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BkS-vFhRX

2018-12-04

Рефералочка

В прошлых постах я рассказывал о том, почему нужно регулярно проходить собеседования. Сегодня поговорим о том, как же попадать на эти собеседования. Есть один лайфхак, которым почему-то никто не пользуется. (Я провёл мини-опрос в твиттере, и этим способом пользуется лишь ~20% от ответивших, абсолютно не репрезентативно, конечно). Для начала немного теории.

Как работает отбор кандидатов

В один прекрасный момент компания понимает, что им нужен ещё один инженер. Задачи новые появились, осознали, что нужен специалист в конкретной области или жирный заказ подоспел. Короче, открылась позиция. Вакансия опубликовалась и пошёл поток резюме. Чем вкуснее условия и чем известнее компания тем жирнее поток. NoName Software получает десяток человек в неделю, Google бомбардируют тысячами резюме в день.

Если десяток ещё можно кое-как отсмотреть руками, то во всех других случаях приходится ставить фильтры. И иногда такие фильтры отсеивают хороших людей.

Альтернативный путь

Фильтр можно обойти, передав резюме через сотрудника компании.

В некоторых фирмах за это дают реферальный бонус. Ты передал резюме, человека наняли, и после прохождения им испытательного срока тебе на счет капает деньги.

Иногда денег дают так много, что некоторые сотрудники решают работать на реферальные бонусы вместо KPI. Например, так одно время делали сотрудники Booking.com. Ещё бы, там давали до €5k за реферала. Устроив четырёх человек в Букинг сотрудник получал прибавку к зарплате в €20k, что проще и веселее, чем надрываться ради бонуса в €10k-€15k. Который могут и не дать в итоге :) Сейчас эту лавочку прикрыли и активные твиттерные тысячники приутихли и сосредоточились на работе.

В Яндексе размер реферального бонуса будет зависеть от твоих успехов на собеседовании. Чем ты круче, тем больше радости получит человек

зареференсивший тебя.

Бывают, конечно, компании, где за рефералку не дают ничего. Однако, наличие реферальной программы или её отсутствие не должно останавливать тебя от попыток передать CV в обход HR. Резюме, переданное через сотрудника обязательно посмотрят и с большей вероятностью ты пройдёшь на первый этап.

Кроме того, такое CV не зависнет без ответа. Лично я всегда слежу за своими рефералами. При необходимости пиная HR, спрашиваю фидбек и держу кандидата в курсе событий. А даже если бы я сам не был проактивен, кандидат всегда мог бы меня спросить о статусе. Согласись, это лучше, чем сидеть и ждать, пока тебе перезвонят.

Ищем знакомых

Среди твоих знакомых наверняка найдётся кто-то, кто работает в интересующей тебя компании. Или знает того, кто работает. Или учился с тем, кто знает. Короче, цепочку знакомств можно раскрутить. Конечно, идеальная ситуация та, в которой ты отдаёшь резюме своему другу или подруге, а они уж там пересылают его куда следует. Но что делать, если на первый взгляд выходов на компанию у тебя нет? Придётся немного поработать. У тебя в арсенале есть:

- митапы и конференции
- социальные сети
- блоги и другие площадки
- профильные чаты

И так, подробнее о каждом из пунктов.

Конференции

С митапами и конференциями всё просто и сложно одновременно. Зачем на конференции ходят 80% айтишников? Пожрать, отдохнуть от работы, послушать доклады и набрать различный халявный свэг и стикеры. А что делают остальные 20%? Они ходят за нетворкингом. Поверь, футболка с убанским принтом или дешевое светлое пиво и пицца не сделают твою жизнь лучше. Доклады ты сможешь найти и в интернете, прослушав их на скорости 1.5x. Стикеры стоят копейки, можешь сам себе купить. А вот контакты — бесценны. Всегда читай названия компаний на бейджиках других людей. Разговаривай с ними, знакомься.

Дарю простой, как топор, способ завязать разговор на конференции:

О, ты из ABC Software? Здорово, слышал про вас. Чем занимаешься?

И всё, для этого не нужно быть изворотливым пикапером. Любому человеку лестно, что о его компании знают, и он с удовольствием расскажет тебе о своей работе. Кроме того, он так же как и ты мается от этой неловкости, царящей в кулуарах. А тут хоть поговорить с кем-то можно. В конце не забудь обменяться контактами. Можно просто предложить ему сфотографировать бейджи друг-друга. Не зря организаторы мероприятий оставляют там место для твиттер хэндла. На худой конец ты сможешь по имени найти его в фейсбуке.

После этого остаётся лишь написать:

Привет, я с той конференции! Было приятно познакомиться! Ты так здорово рассказывал о вашей компании, что я заинтересовался и нашёл эту вакансию. Можно через тебя передать резюме?

Бум! И вот ты обошёл всех кандидатов на первом этапе. Дальше, конечно, дело за тобой и твоими навыками.

Социальные сети и блоги

Многие указывают в соцсетях место своей работы. От этого хорошо фейсбуку, которому проще таргетировать рекламу, но и тебе тоже польза найдётся.

Посмотри кто работает в интересной тебе компании, найди тех, кто поактивнее. Тех кто участвуют в IT тусовке, пишут блоги, комментируют других.

Чем человек активнее и известнее, тем менее крипово ты будешь выглядеть. Не стоит, наверное, собирать в кулак все свои навыки деанонимизации и писать в Телеграм человеку с закрытым профилем и задавать ему вопросы о работе. Это пиздец, как странно будет. Активный в сети человек, напротив, не будет удивлён и скорее всего с удовольствием переправит твоё CV в отдел кадров. Заодно и расскажет о делах в компании, о проектах и о людях.

Однажды, я, раздумывая над оффером в другую страну, просто нашёл в ЛинкдИне русскоговорящего парня, который работает в той компании и на шару написал ему

с просьбой рассказать о фирме и стране. В итоге мы проболтали весь вечер по скайпу и дружим до сих пор. Прошло уже много лет, и компания та давным давно не существует, а контакт остался.

Профильные чатики и форумы

Форум — это такой медленный чатик из поздних девяностых и двухтысячных.

Сейчас, конечно, жизнь кипит в Телеграм или Слак чатах. На мой взгляд это ужасно неорганизованный источник информации и бесконечная трата времени, но что поделаться? Другой планеты у меня для тебя нет, приходится пользоваться тем, что имеем. В таких чатах ты сможешь найти людей из разных компаний, объединённых какой-нибудь одной темой. Это может быть технология, город или страна, сфера деятельности и сотня других объединяющих тем. Некоторые из них довольно неожиданны.

Я и сам сижу в парочке таких чатов, и периодически рассказываю интересующимся о компаниях в которых я работаю или работал. Ну и резюме передаю при случае. Короче, оно работает и работает достаточно эффективно. Люди, которые сидят в этих чатах они априори настроены на разговор. Им можно просто взять и написать.

А зачем человеку такая ответственность?

Мммм, здравствуй, дорогой синдром самозванца. Конечно же ты боишься провалить собеседования и думаешь, что человека, передавшего твоё резюме будут чморить всем офисом, да?

Так вот, это не так. О 99% провалившихся кандидатов забывают моментально. Да, скорее всего тебя запишут в какой-нибудь список и назначат кулдаун период в 6-12 месяцев. По истечению которого ты волен подаваться ещё раз. Повторная подача, кстати, тоже хорошо. Показывает твою мотивацию. Как бы ты не провалился на собеседовании, передавший твоё резюме не рискует ни чем. Таких провалившихся на каждую вакансию набирается достаточно. И при любом исходе, сотрудник, который принёс резюме, получает бонус в карму. Ведь он лоялен. Ведь он не забил болт а что-то сделал для закрытия вакансии. Потенциально он сэкономил денег на стороннего рекрутера.

Если ж тебя возьмут, то ему достанется слава и почет и возможно немного денег на счёт. Win-Win!

2018-12-07

Как бесплатно путешествовать?

Продолжаем разговор про собеседования. Я уже неоднократно повторял, что собеседования проверяют лишь навыки прохождения собеседований. Хороший работник — это тот, кто хорошо работает, а не тот, кто хорошо проходит собеседования. Да, эти множества пересекаются, но в мире полно пересекающихся множеств, делать выводы лишь на факте пересечения глупо.

И так, каким бы посредственным сотрудником ты бы себя не ощущал, ты можешь научиться проходить собеседования. Это не сделает тебя крутым инженером. Умение вертеть деревья на доске не помогут тебе починить разваливающуюся на продакшне систему. Так же как тонкости работы компилятора какого-нибудь GO не пригодятся, когда ты будешь выяснять причины взлома твоей системы.

Но правила игры таковы, что тебе, как инженеру приходится развивать два параллельных навыка. Нужно быть хорошим техническим специалистом и уметь проходить различные этапы хайринга. И в первом и во втором случае необходима теория и практика. Регулярные собеседования (желательно с двух сторон стола) помогут тебе прокачаться. В один прекрасный момент, ты поймёшь, что готов к большему. Волнение пропало, появился некий азарт. Следующим этапом можно назвать монетизацию навыка. Конечно, однажды ты получишь приличный (для тебя) оффер и окупишь затраченное время. Но окупить затраты не значит монетизировать. Это всего лишь "выход в ноль". А давай попробуем на этом заработать?

На помощь придут иностранные компании. Ты давно хотел провести несколько дней в Амстердаме, но было жалко денег? А может тебя манит Лондон, но нужен стимул для получения визы? У меня есть решение.

Onsite interview

Да-да, всё так просто. В какой-то момент ты сможешь решиться, и заслать резюме в иностранную компанию. Не обязательно метить в Google и Facebook. В любой стране сотни компаний страдают от нехватки специалистов, и они готовы привезти тебя, оформить тебе визу и разрешение на работу. И у всех есть этап очного интервью.

Стрёмно нанимать, человека, которого ты никогда не видел, да? Вот и приходится оплачивать оформление визы, перелёт и гостиницу приглянувшемуся кандидату. Если ты достаточно прокачался в прохождении интервью то рано или поздно и тебя привезут. Придётся потратить денёк в офисе компании. Заодно и посмотришь, на то, как устроена работа в заграничных офисах. Увидишь, что там работают такие же простые смертные. Расширишь кругозор.

Сплошные плюсы. Заодно можешь распросить местных о городе. Им будет приятно дать тебе советы. Да и кто знает, вдруг ты полюбишь город и страну, а оффер устроит тебя? Так у тебя появится шанс посмотреть на мир глазами экспата.

Подводные камни

Если мы не говорим про крупные компании, которые готовы возить кандидатов с другого края света, то ты всё же ограничен в перемещениях. Условно говоря, из России сгонять на собеседование в Европу — плевое дело. В Австралию — скорее нет, чем да. Иногда тебе предложат билеты лишь на дни собеседования, но это элементарно обходится. Скажи, что ты бы хотел захватить выходные и улететь позже. Тебе же нужно время ознакомиться с городом и понять на сколько ты хочешь в нём жить. Это нормально, это показывает серьёзность твоих намерений :) А компании в любом случае нужно будет оплачивать тебе обратный билет.

С отелом дела обстоят хуже. Скорее всего тебе оплатят лишь стандартные пару ночей, но ты ж работаешь в IT, снять себе номер на дополнительные пару дней ты сможешь, не разоришься.

2018-12-11

Английский со словарём

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rkLm7z6yE

2018-12-13

Теория зарплатных игр 3. Как просить прибавку.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/H1y5AtA1N

2018-12-18

Почему рекрутеры "тупят"?

Вчерашняя дама напомнила мне о давно заброшенном посте про рекрутеров. И так, знаете ли вы, почему они иногда так отчаянно тупят?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/HkNeQ5HxE

2018-12-27

Digital Nomad и ремоут

Я тут пропал на некоторое время, всё из-за рождественских праздников. Уехал в путешествие по северу UK и выкладывать новые посты... ну, короче, руки не доходили. Сегодня расскажу тебе о том, как лично у меня не получилось совмещать удаленную работу и путешествия.

Ожидание

Весной 2016 года я устроился на работу в один финтек стартап. Приличная зарплата, удобные условия и самое главное — полный ремоут. Заказчик на другом конце света, общение с командой через Slack и Hangouts. Код в гите, проект в облаке. Доступ ко всему из любой точки мира и нет офиса, как такового.

Конечно, всё это складывается в романтическую картину из жизни digital nomad, таких современных инстаграм-инфлюэнсеров, которые работают из разных городов, постоянно перемещаются, завтракают с видом на какую-нибудь достопримечательность. С такими мечтами я, после прохождения испытательного срока, закупился железом, софтом, одеждой и здоровым рюкзаком для всего этого барахла, и отправился в первое путешествие. Потом в ещё одно. И ещё. Короче, за два года я объездил достаточное количество стран и континентов. Нормально прокачал аккаунты на Airbnb, Booking.com и у некоторых авиакомпаний. Крышка ноутбука оклеена стикерами из разных городов и сетевых коворкингов.

Сейчас же я каждое утро хожу в офис, который снимаю в коворкинге. Сажусь за свой десктоп и пишу код с перерывом на обед. И я счастлив.

Реальность

Первая проблема всех удалёнщиков — режим. Режим работы сбивается моментально. Если не прилагать усилия, то очень быстро оказываешься в ситуации, когда ты, едва проснувшись, тянешься за ноутбуком, так как через пару минут начинается митинг с командой.

Через это проходят все. Рано или поздно ты осознаёшь, что работа с трёх часов дня до десяти вечера негативно сказывается на твоей социальной жизни. Тебе тупо

нескем выпить пива в час ночи в среду. И в итоге приходится ставить себе какие-то рамки. Конкретные часы работы, занятия спортом с четким расписанием или ещё что-то, что будет задавать тебе опорные точки.

Как ты понимаешь, всё это очень хуево работает, когда ты в пути. Меняются часовые пояса, гостиницы выселяют тебя в разное время, и иногда ты тратишь пару часов на поиск кафе с приличным вайфаем в незнакомом городе.

Ах, да, ещё на самолёт надо успеть.

Вторая проблема удалёнщиков — эргономика рабочего места.

Ноутбук, как известно, крайне херовая вещь в плане эргономики. Приходится сидеть, скрючившись над клавиатурой. Что негативно влияет на осанку, вызывает боли в голове, шее и пояснице. Некоторым ещё везёт с болями в руках и проблемами со зрением. Добавим к этому неудобные стулья и кресла в кафе и дешевых коворкингах. И вот у нас готовый пациент для местных врачей.

В попытках решить эту проблему, я купил себе различных девайсов. В "лучшие" моменты в моём рюкзаке жили:

- складной стенд для ноутбука
- внешняя клавиатура
- внешний тачпад
- фиксатор для айпада на крышку ноутбука (айпад, как второй монитор)
- беспроводные наушники

Из этого можно было собрать относительно приличное рабочее место и со средним комфортом провести восемь часов в каком-нибудь коворкинге. Что конечно, не сравнить, с заботливо обустроенным личным офисом.

Третья проблема удаленщиков — возможность концентрироваться. Может для тревел-блоггеров, фотографов и журналистов всё работает иначе, но программисту нужна возможность сосредоточиться и работать несколько часов не отвлекаясь. Особенно, во время поиска какого-нибудь хитрого бага. Трудно сосредоточиться в кафе, где официант решил убрать со стола чашки, а группа китайских туристов, за соседним столиком, восторженно обсуждает утренние селфи на фоне какой-то там очередной башни.

Ну и стоит добавить, что музеи работают в "рабочие" часы. Если ты хочешь развлечений, отличных от ночных клубов, то тебе придётся смещать рабочие часы на вечер. Утром ты исследуешь новый город, а вечером работаешь. Как ты

понимаешь, вечером коворкинг будет закрыт, а в кафе будет сидеть пьяный народ. И твой удел — старенький диван в съёмной квартире. Так себе развлечение. Можно, конечно, поступить иначе: всё неделю ходить на работу днём, вечером гулять по темным улицам, а в выходные бежать по музеям. Но это уже не так романтично, похоже на простую городскую жизнь, да?

Аэропорт

После таких активных перемещений по миру, я стал ненавидеть аэропорты. Это такое фантастическое строение, которое засасывает твоё время, с силой, которой позавидовало бы подение господина Дайсона. В самый активный год у меня получилось 46 перелетов. Это 46 поездок до аэропорта, 46 досмотров, 46 ожиданий у гейта, 46 бесцельных прогулок по блядским дьюти фри. Хорошо, что паспортных контролей было значительно меньше, спасибо Шенгенской зоне за это.

Поработать в аэропорту тоже толком не удаётся. В мире мало хороших аэропортов, таких в которых есть удобные зоны для простолюдинов. Я как-то так и не заслужил пропуск в бизнес-зоны.

Итоги

В итоге я плюнул на это дело, и снял себе маленький офис, в котором настроил всё для себя. Хожу на работу, общаюсь с живыми людьми возле кофе-машины.

Ну а путешествовать можно в свободное время. Благо, отпуск мне никто не ограничивает.

Такой вот получился праздничный пост.

2019-01-03

Всем привет, как там салаты и напитки? Написал вам тут про здоровье и IT (нет, не про бёрнауты) https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rJJSc8ob4

2019-01-09

Теория зарплатных игр. 4. Контр-оффер.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SkuDECxM4

2019-01-14

Люди не умеют читать. Проблемы общения.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SJP5x34zV

2019-01-17

Как кандидат на интервью код в продакшн выкатывал.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SyFkJY2ME

Как вам такой вариант? Хотели бы, чтобы это стало стандартной практикой?

2019-01-21

На что мы тратим время.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SkxsQ4mQ4

2019-01-24

Теория зарплатных игр 5. Тренинги и Сертификаты.

Вопрос от читателя. Компания требует отработать несколько лет, после оплаченного обучения. Как не отстать от рынка по зарплате за эти годы?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/S1vGO4DXN

2019-01-28

Торговля лицом. Stackoverflow, конференции и GitHub.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/HyQYZUhQE

2019-01-31

Не нужно работать бесплатно

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SJwY1BIN4

2019-02-05

Код-ревью, как способ развалить команду.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BynTEJLVN

2019-02-11

Эскалация конфликта

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/HJEJ6Z1S4

2019-02-13

Карьера. Тупиковые ветви.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BJo6p71SN

2019-02-18

Сегодня расскажу про то, как микроменеджмент убивает команду.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rkEx8LuS4

2019-02-20

Пытаемся ответить на вопрос "Можно ли отправлять несколько CV в одну компанию, но на разные позиции?" https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BJ2IAncSE

2019-02-22

Через форму обратной связи пришло в догонку к последнему посту:

О нескольких резюме. У меня был опыт подачи на позицию фулстека с Пайтоном, оказалось что не очень подхожу (надо было больше уметь во фронт, из описания это было неясно).

Рекрутерка предложила ещё поискать вакансии на которые я мог бы зайти (не все вакансии успели выложить в публичный доступ). Компания относительно большая.

Можно сказать, что если интересуется несколько позиций можно и надо говорить об этом рекрутеру, он придумает как это разрулить.

Согласен, если знаешь (или думаешь), что подходишь под несколько позиций, то обязательно нужно это указывать. С той стороны тоже люди, могут не заметить, что ты лучше подходишь на другое место, а могут попросту и не знать, что такое место есть в соседнем отделе.

Короче, сопроводительные письма -- это не только про бессмысленные тексты типа "мне очень нравится ваша компания, я готов принести пользу бла-бла-бла", но и нормальный инструмент донесения своих реальных желаний. Если уж дают возможность сказать что-то важное, то стоит этим пользоваться, да?

Спасибо за комментарий. Всем хороших выходных!

2019-02-25

Продолжаем Q&A-сессию. Как понять, что пришло время менять первую работу?
https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SkKL_UbLE

2019-02-28

Продолжаем отвечать на вопросы Как научить менеджера ценить личное время сотрудников?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/HkbA7wBLV

2019-03-06

Сегодня будет не особо развлекательный пост, скорее рассуждение о том, стыдно ли работать за деньги? По мотивам одного моего собеседования с которого меня выгнали.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BkViYzT8V

2019-03-08

Есть у меня знакомый - хозяин одной мелкой аутсорс компании. Как-то за бокалом вина он рассказывал мне о том, как научился обманывать неопытных фрилансеров: Заключать с ними фикс прайс контракт на работу, у которой оценка занижена раза в два. В итоге фрилансер вынужден работать в два раза больше за те же деньги.

Через пару лет он на полном серьёзе предложил мне выполнить для него заказ. Не знаю, что меня смутило, но я отказался. Тренируйте память, это помогает.

2019-03-12

Q&A: Ретроспективы. Что делать если твои проблемы игнорируют?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/By10cJBPV

2019-03-18

Очередной вопрос от читателя, который на протяжении некоторого времени сталкивается с отказами после собеседования

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rj4cWZ6D4

2019-03-19

В Нидерландах в разных компаниях (мой опыт и опыт знакомых) часто отказываются набирать русскоязычных инженеров. Обычно, если уже есть несколько русскоязычных в команде, то при найме предпочтение отдаётся другим национальностям.

Как-правило причина в странной для окружающих культуре работы: агрессия, привычка громко хуесосить коллег, менеджеров и их решения. А так же полное отсутствие эмпатии и неумение слушать и слышать.

Добавим сюда веру в какие-то особенные таланты русских разработчиков (что далеко не всегда правда). И конечно же такие команды постоянно болтают по-русски в офисе, что не очень этично.

В итоге из таких команд иностранцы бегут, считая их очень токсичными. Так внезапно многие "наши" сталкиваются с дискриминацией. Очень необычно — быть виноватым из-за плохого поведения незнакомых тебе людей.

Если уж вам довелось работать в многонациональных командах (а нынче это не редкость), то старайтесь следить за манерой общения. От этого всем будет лучше.

2019-03-25

Документация и спецификации системы. Должен ли программист писать что-то кроме кода?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/rkJ7QWL_E

2019-03-28

Хочу уже закрыть тему "русскоязычных" команд.

Недавно опять увидел жалобу девелопера, которому отказали с формулировкой "в команде и так много русскоговорящих, мы хотим более diverse команду собрать". (русскоговорящий это такой кривой термин, под которым объединяются выходцы из стран СНГ\бывшего СССР. Зачастую местные не вникают в детали, и называют всех Russians, что конечно не верно, но для простоты оставим, как есть).

Вчера после работы встретился с бывшим коллегой, который работал в США и в нескольких Нидерландских компаниях. В числе прочего обсудили и эту проблему. Для контекста: для него английский тоже не родной язык, он тоже экспат.

Изначально, услышав эти истории, он возмутился, сказав, что это не дело, и вообще дискриминация какая-то. Потом помялся и сказал, что он понимает мотивацию компании.

Его впечатления от работы с русскоговорящими коллегами:

Самая большая проблема в командах, в которых работают крупные группы инженеров, говорящих на одном (отличном от официального в компании) языке, это постоянные переключения на родной язык. Конечно на митингах и в рабочей зоне офиса так мало кто делает, хотя и бывает, но вот в столовых или у кофе-машин такое наблюдается постоянно. Кстати, это не то чтобы русская черта: голландцы, испанцы, индийцы и прочие тоже этим грешат.

В таком случае, любой проходящий мимо испытывает заметный дискомфорт. Он тоже пришёл в столовую отвлечься и был бы непротив вступить в разговор и обсудить погоду, но как это сделать, если разговор идёт на незнакомом для тебя языке? В таком случае кажется, что тебя нарочно исключают из компании. Может быть даже о тебе сплетничают 😊

Если кто-то из вас, находящихся в такой ситуации, видит, что мимо проходит посторонний, то старайтесь переключать разговор на английский. Пусть даже это будет две-три реплики, пока этот человек готовит себе кофе. В таком случае он будет ощущать себя частью группы и сможет при желании присоединиться.

Вторая проблема: специфичная манера общения. Он рассказывал, что часто ощущал себя некомфортно, обсуждая какие-то рабочие вопросы. Ведь, человек, с которым он общается всё время хмурый, совсем не улыбается. Постоянно находится в каких-то закрытых позах. Сама речь достаточно рубленая и напористая.

Зачастую кажется, что человек считает необходимым разбить все аргументы опонента и доказать свою правоту. То есть идёт не обсуждение вариантов решения проблемы, а идет доказательство несостоятельности идеи, и предлагающему приходится постоянно защищаться и оправдываться. (узнаете собеседования в "наших" компаниях?) Отчасти это вопрос владения английским, но большую роль играет привычка общаться в целом. Ведь мы всегда ищем недостатки в логике собеседника, мы привыкли выцеплять ошибки, привыкли сводить их к абсурду и высмеивать. В монокультурной среде это работает, ведь все на одной волне. А вот в многонациональной компании это даёт сбой.

Кстати, я неоднократно видел жалобы русскоязычных инженеров, которые на перформанс ревью получают замечания о том, что они очень агрессивно давят на коллег во время рабочих обсуждений. Такие девелоперы потом удивляются: "но я же обсуждал архитектуру и предлагал правильное (sic!) решение, в итоге же сделали, как я сказал." Конечно сделали, ты же запугал всех, и все поняли, что проще с тобой согласиться 😊

Дам вам такое домашнее задание: Попробуйте понаблюдать за тем, как вы и ваши команды общаются на рабочие (да на любые темы) и постарайтесь заметить эти шаблоны ведения дискуссии. Часто встречается? Можно ли обсуждать как-то иначе? А вам самим хотелось бы, чтобы разговор велся по-другому?

Постараюсь больше на эту тему не писать.

2019-04-02

Какие вопросы стоит задавать компании во время интервью? Свёл в отдельный пост результаты опроса в твиттере.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BkawQaxF4

2019-04-08

Пришло время увольняться? Как не накосячить, не паниковать и сохранить хорошие отношения с бывшими коллегами.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BjbwlhdKN

2019-04-09

Мертвый инженер.

Рассказ читателя о тупике в карьере. https://teletype.in/@your_soft_skillzz/H1zvVB5YN

Бывали в похожей ситуации сами? Расскажите мне в твиттере или через форму обратной связи.

2019-04-10

Наняли мы как-то нового девелопера. Шесть лет опыта, вся хурма. Через какое-то время она попала ко мне в пару на задачу (мы в то время практиковали парный программинг). Сначала вёл я, потом передал ей клавиатуру и обнаружил, что она печатает двумя пальцами. Неожиданно.

Спрашиваю, как так то? Столько лет за компом, как она в чатиках общается и письма пишет? Оказалось, что дома у неё нет компьютера, все с телефона. Реально скорость набора на телефоне потрясающая, я потом проверял.

Поначалу я как-то удивлялся, как программисту можно жить без компьютера дома. Рассказала, что это ж блин, просто работа, в свободное время есть куча других интересных дел.

При этом претензий по перформансу к ней не было, просто странно было наблюдать.

А сейчас с возрастом я и сам перестал вне рабочего времени программировать.

Кстати, в итоге ей даже время на клавиатурный тренажёр в рабочее время выделили, за пару месяцев десятипальцевый метод освоила. Вот так бывает.

2019-04-15

История про маленькую планету.

Пару лет назад, мой бывший одноклассник, работающий в Японии, посоветовал своему коллеге, собеседующемуся в Амстердамскую компанию, встретиться со мной, чтобы я рассказал ему про работу в NL. Встретились, погуляли, потом я помог ему оценить оффер, и принять решение. Собственно, от оффера он отказался и уехал работать в Австралию. Недавно он и другой девелопер из Амстердама (переехавший в Австралию в прошлом году), разговорились, и моментально нашли общего знакомого — меня.

Забавный такой привет из прошлого, оба написали мне об этой встрече.

К чему это всё? А к тому, что индустрия достаточно тесная, и всегда где-то да найдётся человек, знающий про тебя. Лучше не запускать отношения с коллегами, не быть мудаком. Когда-нибудь аукнется, в самый неожиданный момент. Даже на другой стороне планеты.

2019-04-16

Про административный оверхед в разработке.

Ты когда-нибудь задумывался почему твой менеджер не эффективно расходует твоё время? Почему на небольшую задачу приходится куча процессов, совещаний, дизайна и обсуждений?

Казалось бы, вместо четырёх часов кодинга ты тратишь пару часов на митинг, пишешь дизайн доки, джира-тикеты, эстимейтишь их, и раздаёшь части задачи нескольким членам команды. В итоге это занимает пару дней.

На самом деле «секрет» в том, что задачу не нужно сделать быстро, ее нужно сделать предсказуемо.

Выбирая между рокстаром, который нахуячит кучу кода за неделю, и командой, которая выполнит ту же задачу за две недели, оставив за собой кучу артефактов типа документации и схем, хороший менеджер предпочтёт второй вариант.

Пусть дольше, зато результат будет такой, какой нужен, не будет риска получить фичу, работающую не совсем так, как ожидалось. На сложном и долгоиграющем проекте, с зависимостями и зависящими системами и командами ценнее предсказуемость результата и возможность организовать и синхронизировать бэклоги.

Конечно бывают жесткие дедлайны и суровые кранчи, но бизнесу проще иметь долгосрочный план, с минимумом рисков и возможностью вовремя среагировать на проблему и перейти к плану Б.

Отсюда и все эти стендапы для синхронизации процессов, проверки прогресса, и то магическое число, на которое менеджер умножает твой эстимейт.

Если это осознать, то будет проще сидеть на бесконечных митингах.

Не благодари.

2019-04-23

Что делать инженеру, если в его регионе закончилась работа? Разбираем ситуацию от читателя. https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BkB8jPn9V

Если среди вас есть кто-то, знакомый с немецким рынком, то добавьте своих советов в комментарии.

2019-04-27

Открытость и прозрачность в распределенной команде

Последние три года я работаю в полностью ремоут-компании, и это накладывает определенный отпечаток на взаимодействие с коллегами.

Буквально вчера у нас был очередной пожар. ничего особенного, просто отломалась пара систем на тестовых окружениях, что блокировало тестирование релиза. Сама проблема была вызвана комбинацией из более мелких ошибок и инфраструктурных вещей.

Конечно же работу инженеров нужно было скоординировать. Частично координация происходила в общем слак-чате, а детали взаимодействия обсуждались в личных сообщениях, чтобы не захламлять общий канал.

И тут в очередной раз проявилась проблема: результаты личных обсуждений не всегда транслировались в общий чат, что иногда вносило легкую неразбериху в процесс. Кто-то что-то упустил, кто-то проверял уже проверенную систему. Такой легкий хаос приправлял наше и без того нервное утро.

Конечно, все в команде понимали, что такой бардак был результатом того, что действия сотрудников были не прозрачны для остальных участников процесса. Оно и не удивительно: в стрессовой ситуации действия человека падают до уровня рефлексов.

Поэтому важно вырабатывать культуру взаимодействия заранее и постоянно обращать на неё внимание, чтобы в действительно важный и ответственный момент не испытывать проблем.

Будте молодцами, заведите себе привычку делиться с командой решениями принятыми в курилках, на кофе-поинтах или в личных сообщениях.

2019-04-30

Сегодня поговорим о такой проблеме, как донесение информации до коллег и подчинённых. Что делать если тебя не понимают? Поможет ли крик и ругань? А может стоит, в стиле дзен-учителя, уебать палкой по голове?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SJMj1jBo4

Сами встречали таких крикунов? Что думаете по этому поводу?

2019-05-02

Работа со сложными личностями.

Довелось мне как-то работать с тим-лидом, который всегда считал своим долгом быть правым, и оставить последнее слово за собой. Если указать ему на ошибку или неточность, то он был готов препираться и доказывать свою правоту до последнего. Это могло продолжаться часами. Аргументация доходила до абсурда.

Со временем команда стала снисходительно относиться к нему, игнорировать все его попытки что-то доказать. Я начал строить обсуждения чуть иначе, намерянно давая ему возможность легко соскочить, не потеряв лицо.

Не могу однозначно сказать, в чём же было дело, наверное в какой-то неуверенности в себе и необходимости что-то постоянно доказывать окружающим. Да и не важно, важно то, что толковый в общем-то специалист очень быстро потерял всякое доверие и уважение со стороны подчиненных.

Кто-то из содтрудников плюнул и ушёл из компании. Я и ещё несколько инженеров остались, выработав привычку никогда не ввязываться в спор и всегда соглашаться, попутно играя в словесные шахматы, сужая область решений до двух приемлимых для всех вариантов. Тим-лид, начиная волноваться, практически всегда загонял себя в эти логические ловушки.

Кому от этого было хорошо? Лично я получил опыт общения с трудными людьми. Но ни для проекта, ни для команды это не шло на пользу. Время тратилось на ерунду, раздражение накапливалось, часть команды ушла.

В такой ситуации надо было бы осторожно обсудить проблему с тим-лидом, рассказав ему, как его повеедние утомляет окружающих, показав ему, что в целом его опыт и компетентность под сомнение никто не ставит. Ведь должность он получил не просто так, и многие его замечания и идеи были правильными, просто иногда он, как и все люди, ошибался. Это нормально -- все ошибаются. Для того и нужна команда.

К сожалению, мы упустили этот момент. Однако, я всё ещё горжусь командой, которая смогла осознать бессмысленность и непродуктивность дурацких споров и попыток выяснить, кто круче. Просто делали свою работу, учитывая особенности сложного характера тим-лида. Удивительно, как за длительное время не вспыхнуло ни одного серьёзного конфликта.

Короче, странно это всё было.

2019-05-09

Ввязался я тут в разговор в твиттере. Спрашивали о том, как начать писать в блог. Все элементарно: берёшь и начинаешь. Конечно, первые несколько постов выложить страшно, засмеют ведь, если чушь напишешь. На всю жизнь клеймо потом, да?

А вот и нет. Первые посты увидят лишь родители (и чаще всего нихуя не поймут) и близкие друзья-коллеги. Даже для очень провокационного и пост-ироничного текста одного лишь содержания для успешного вирального распространения мало. Нужна критическая масса читателей. Или пинок от инфлюэнсера в этой сфере.

В этом и прелесть: когда ты начинаешь делать контент, читателей у тебя мало и всем насрать. Если же ты пишешь/снимаешь/стримишь интересно, то и люди подтянутся. И уже не так страшно будет. Раз люди есть, значит ты делаешь не говно.

Опять же не стоит переживать из-за контента. Типичное «а что писать? Что я смогу рассказать?» оно ошибочно. Любой адекватный текст найдёт читателя. Тьюториал, заметка о баге, детективная история с поиском дефекта в ядре, или просто аналитика и субъективные рассуждения — все хорошо. (Тьюториалы особенно любят, на них часто ссылаются и репостят). А если ты не можешь ковать контент, то все моментально забудут о твоей неудачной попытке. Так что ты ничего не теряешь.

В общем, если ты давно хотел что-то опубликовать, то давай делай это до пятницы, кидай мне в твиттер ссылку, с меня ретвит (если мне понравится 🤔)

2019-05-15

Расскажу сегодня про наш опыт построения процессов общения в распределенной компании. Точнее про то, что у нас в итоге получилось.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/Bk9hYsK3N

2019-05-16

Релокация.

Начал тут писать серию мини-лекций для знакомой, которая задумалась о переезде по работе. Чего уж добру пропадать, поделюсь и с вами.

И так, с чего начать поиск новой работы в стране мечты?

По моему опыту и опыту разных знакомых не стоит распыляться и пытаться переехать "хоть куда-нибудь". Обычно такие поиски больше похожи на прокрастинацию, и затягиваются на несколько лет без особого толку. Оно и понятно, разные страны -- разные подходы, разные форматы резюме и разные особенности. Советую выбрать какую-нибудь одну страну а в идеале ещё и город и уже над ними работать. Страшного в этом нет ничего, если не понравится, всегда можно вернуться обратно, зато уже с международным опытом, с пониманием о том, что хочется от страны и тому подобным. В любом случае ты выигрываешь.

При хорошем фокусе дело занимает 3-8 месяцев (если рассматривать Европу).

Пишешь резюме, собираешь список вакансий. Если получается, то находишь людей, которые могут передать резюме. Если нет, то подаёшься через стандартные способы (сайт, линкдин, письмо)

Если компания реагирует на резюме (а во многих странах это занимает кучу времени, тут не торопятся), то надо будет разок поговорить по телефону или скайпу с рекрутером. Обычно там всякие бла-бла, почему хотите релоцироваться, что умеете, а расскажите о себе, а сколько денег хотите, а вот вам парочка тупых вопросов про опыт.

Иногда на этом этапе дают какой-нибудь простой квиз типа "а что такое exploratory testing?", "а чем интерфейс от абстрактного класса отличается?". На этом этапе хорошо бы знать английские названия для стандартных терминов в твоей специальности. Впрочем, если завалить такое интервью то не страшно, зато будешь понимать, что спрашивают. Да и первые интервью обычно плохо проходят, ты стесняешься языка и вот это всё. потом легче, конечно.

Затем будет тестовое задание и/или интервью с инженерами. Там всё в целом проще чем в России. Меньше тупых вопросов и логических задачек, меньше пытаются завалить, но лучше стараются понять в чем ты хорош.

После этого поездка на онсайт интервью. Это когда тебе покупают билеты, бронируют отель и привозят в офис. Там обычно ещё разговоры, что-то поспрашивают, разный тим-фит, общение с СТО или каким-нибудь "большим" менеджером.

И если всё хорошо (а обычно онсайт означает, что всё хорошо), то дают оффер и нужно в мыле делать документы, собирать апостили, переводы и прочую чепуху. Потом документы уезжают в посольство, там за 2-4 недели делают рабочую визу. и тебе берут билеты на самолёт и готовят жильё на первый месяц.

И вуаля, ты на новом месте, всё новое и интересное. Потом конечно розовые очки спадают и ты понимаешь, что везде такой же бардак на работе, лентии и бюрократия. Ну короче обычная работа, зато за окном европейский городок, кофе на открытых террасах, здоровая еда, завтраки и хороший выбор пива и вина кругом.

Как-то так.

2019-05-27

Ты боишься, что тебя уволят?

Многие инженеры постоянно испытывают страх перед увольнением. Они боятся ошибиться, боятся сказать или сделать глупость. А стоит ли? Так ли часто нас увольняют?

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/HkNxxGFpV

2019-05-29

Вопрос от подписчика:

Задумываюсь о смене работы, а значит надо ходить на собеседованиям, но это моя слабая сторона. За всю карьеру был на 4-х, 3 из них по рефералочке)). Волнение, боязнь напутать ответы, сморозить хрень - это все про меня. И вот я думаю, хочу я конкретную контору, не могу объяснить, но просто хочу. С виду крутые ребята, делают крутые вещи, тоже хочу к этому приложить руку. Собственно вопрос в чем. Из за того, что ссу из за собеседования, придумал вот что, походить в другие места, набраться опыта именно общения на собеседованиях, чтобы меньше волноваться и чувствовать увереннее себя. Не слишком ли сложно? Ведь это и есть подготовка, как подготавливать резюме к каждой вакансии.

Даже не знаю, что тут дополнить. Конечно, собеседования - это такой особый жанр, который плохо соотносится с тем, что ты делаешь на работе. Но хайрить никто не умеет, вот и приходится считаться с тем, что прохождение собесов это такой же навык, как умение приходить вовремя на работу или умение заставить себя работать над скучными задачами.

Невозможно научиться собеседоваться без практики. По-этому я считаю, что стоит всё же ходить на собеседования иногда. И да, ты прав, стоит для начала размяться, и попробовать силы в компанию, в которую не особо хочется идти. Так ты убережешь фактор волнения (не возьмут? да и не особо-то хотелось).

У меня вот почти всегда было так, что первые одно-два собеседования проходят не очень хорошо, потом чуть успокаиваюсь, и уже можно идти в компанию мечты и показывать там класс.

Так что давай, удачи! Хорошая стратегия.

2019-06-06

Про увольнения.

Каждый раз когда приходится увольняться испытываю иррациональное чувство, что между страхом и виной. Кажется будто подвожу или даже предаю менеджера/владельца компании сообщая о своём уходе. Хотя и осознаю что совершенно нет причин для этого.

Проблема возможно в том, что в двух из трех случаев мой уход для руководства был сюрпризом. Я редко жаловался на проблемы в компании или предлагал решения для них, а просто находил место лучше, подписывал офер и сообщал текущему руководству об уходе.

Рано или поздно всем приходится уходить по тем или иным причинам, но хотелось бы узнать об альтернативных стратегиях ухода.

Про чувство вины при увольнении с работы я уже писал тут Увольняемся правильно. Ничего странного в этом нет, но смысла переживать я тоже не вижу. Ушел и ладно. Главное не сжигать мосты.

Даже если ты редко жаловался и говорил о проблемах, то твой уход в любом случае не неожиданность. Если проблемы есть, то руководство о них знает, как правило. Если же всё в целом прилично, то и в этом случае все понимают, что ты уйдёшь рано или поздно. Тебя можно удерживать акциями, опционами, какими-то обещаниями и постоянными повышениями. Но все понимают, что невозможно просидеть на одном месте всю жизнь. Тут нам повезло, мы не работаем на единственном заводе в городе, без права переезда.

Хочу отметить, что ты в общем-то и не обязан постоянно указывать на проблемы компании и что-то там советовать. Да, это будет супер-полезно, и такой сотрудник очень ценится, но в конечном итоге ты лишь улучшаешь чужой бизнес, тратя свои нервы. Стоят ли усилия того вознаграждения, которое ты можешь получить (а скорее всего и не получишь)? Тут каждый решает сам. Кому-то проще построить вокруг себя комфортные условия работы и наладить процессы, а кому-то проще уйти. Люди разные, это нормально.

Однозначно я не советую сообщать о своих планах заранее. Даже если ты знаешь,

что через несколько месяцев ты уедешь работать в соседний город, не стоит сообщать об этом сразу. Ты можешь быть молодцом, и предупредить чуть раньше того срока, что указан в ТК твоей страны, но не стоит быть слишком уж щедрым. Мало ли как оно там сложится, а реакцию руководства ты не угадаешь.

2019-06-08

Как поступать с душными комментариими во время код-ревью?

Часто бывает что инженер, проверяющий твой код, оставляет какие-то бестолковые комментарии. Иногда они даже верны, но смещают фокус с основной задачи.

Раньше я вздыхал, и исправлял все замечания, что конечно замедляло время до закрытия задачи, и вообще бесило страшно.

Став старше, я пытался вступать в спор, рассказывая, что такие комментарии отнимают уйму времени, размазывают фокус и конечно же вносят больше проблем (редко кто тщательно тестирует код после внесения таких правок). Опять же такие споры затягивали ревью и изрядно трепали нервы.

Сейчас на многие замечания, если они не относятся к решению текущей задачи, я создаю тикеты в джире.

Хорошее замечание, вот я создал тикет, чтобы не потерялось, обязательно поправим.

- Во-первых это обезоруживает комментатора: его замечания учтены, и вроде как неудобно заставлять тебя включать в PR другую задачу.
- Во-вторых, есть возможность привлечь команду к оценке важности этих изменений (когда тикет будут включать в спринт)
- И на последок, это просто ускоряет процесс, и наглядно показывает цену таким "мелким" замечаниям и предложениям.

Как всегда важен баланс, и если замечание толковое, имеет непосредственное отношение к задаче или улучшает предложенные тобой изменения, то так делать не стоит.

2019-06-12

Как можно было натворить такую хуйню?

Задавал кому-нибудь подобный вопрос? Популярная и более "рабочая" форма вопроса: Я не понимаю, как можно было [стать фронтендером/притащить RxSwift в наш проект]? В такой форме уже можно комментировать чьи-то действия, не важно в слак ты это пишешь, в пулл-реквест или ещё куда. Постоянно ведь вокруг люди творят какую-то тупость, да?

Вот это как раз и есть отсутствие эмпатии. Очевидно, что человек, совершая какие-то действия, считает их логичными, он имеет какие-то там причины для них. А тут высказываешь ты, и начинаешь обвинять его в идиотизме (в лучшем случае). Однозначно, это будет воспринято, как агрессия и нападение, и никто тебе ничего в итоге не объяснит. А ты так и останешься в своём коконе, думая, что вокруг одни дураки.

Вывод: если ты не видишь логику в чужих действиях, то ты просто чего-то не знаешь или не понимаешь. Если ты думаешь, что понимаешь мотив, но действия всё равно кажутся тебе неадекватными, то скорее всего ты всё ещё не понимаешь.

Конечно, хорошо было бы пытаться понять логику чужих действий. Если сменить формулировку, то люди поделятся с тобой вещами о которых ты не знал, и объяснят почему те или иные решения были приняты. Но будь осторожен, так можно ненароком узнать что-то действительно новое. К этому не все готовы.

2019-06-18

Как сделать следующий шаг, если его не делают за меня?

Продолжаем отвечать на вопросы:

Я сейчас мидл, и совершенно не представляю, как сделать следующий шаг в профессии. Грамотный код знаю, как писать, работаю с технологиями, но чувствую, что мне явно не хватает более "архитектурных" задач и широкого мышления. И должность архитектора, понятное дело, без опыта в данном направлении мне никто не даст. Собственно, вопрос, а как дальше развиваться, если у тебя нет таких практических задач, которые бы тебя развивали?

Начнём с того, что все эти джун-мидл-сениор и прочие лычки что-то могут значить лишь в рамках одной организации. Натурально один и тот же инженер может проходить как миддл, архитектор и сениор. Всё зависит от градации и традиций внутри компании. Так что если бы я был ленивым, то посоветовал бы тебе узнать у своего начальства, что же они подразумевают под сениор разработчиком. Возможно, это всего лишь гребец, который умеет с умным видом проходить собеседования у клиента, или умеет говорить по-немецки, чем приводит в восторг заказчика из Германии.

Тут, кстати, лишь доля шутки. Может твоя компания достаточно "взрослая", чтобы иметь четкие определения. Если таковых нет, то можно напрямую спросить у лида или менеджера. Они только рады будут рассказать тебе, что же они хотят от тебя.

Если же спросить не у кого, то придётся выкручиваться самому. Сениор разработчик, по "западной" классификации, это не гребец, у которого мозоли от двух лет за веслом, а сотрудник, способный решать задачи бизнеса. Не разжеванные задачки в джире типа "добавить кнопку 'лайк' на экран просмотра фотографии", а уровня "повысить вовлеченность пользователя". В первом случае справится обычный мидл, и сделает это хорошо и качественно. Во втором случае нужно будет подумать, посоветоваться с соседними командами, нужно будет понимать домен и то, как и что делают пользователи. Нужна ответственность, нужна готовность принимать решения (или не принимать их, но завернуть их в А/Б тесты) Внезапно тут же пригождаются те самысе софт скиллы — как иначе ты

будешь договариваться со всеми? Как будешь убеждать, как будешь выдавать работу менее расторопным коллегам?

Вот чтобы решать такие задачи, их нужно либо придумать самостоятельно, либо найти в беклоге. Короче, нужна какая-то продукториентированность, а не только технологии и хороший код. Через некоторое время все заметят, что тебе можно просто сказать "вот у нас тут болит, посмотри, что можно сделать", а там уже и официальная лычка подойдет. А "архитектурные" задачи к этому приложатся, не переживай.

В общем, будь активнее, придумывай себе задачи, смотри на продукт и пытайся понять, что можно сделать лучше и отвечай на вопрос "а почему, кому и на сколько это будет лучше?"

2019-06-24

Странный тимбилдинг и культурные особенности.

Были как-то у нас японские клиенты, и решили они пригласить команду разработчиков к себе. Чтобы познакомиться поближе, планы построить. Всё стандартно.

Стоит отметить, что команда была весьма разношерстная: и румыны, и русские, и украинцы, и американцы, даже одного австралийца завезли. Голландец был лишь один, при том, что компания находилась в Амстердаме.

Японская сторона решила чем-то побаловать делегацию, и провела ресерч, в ходе которого выяснилось, что голландцы, как и немцы в своих СПА-центрах и банях ходят в чем мать родила. Нет, бывают, конечно "одетые" дни, но это редкость. Ну, что ж, решили японцы. Принято, значит принято, традиции нужно уважать. И в один из вечеров всех оvezли в японский "СПА", где тоже пришлось обнажиться.

Японцам было норм, а вот разнополая европейская сборная очень переживала. Оказалось, что не готовы они воспринимать европейские ценности.

А мораль тут в том, что как ни старайся, а всё равно все детали и культурные особенности не учтешь. К этому надо быть готовым, ну и консультироваться со специалистами тоже не помешает.

2019-06-27

Q&A: Кричащий архитектор со стороны заказчика

Такая ситуация, я выполняю задачу, делаю коммит. Архитектор пишет, что он почему-то там не согласен, затем я пишу: "Но вот здесь же так и это не эдак", и тут мне пишут в рабочем чате (!) капсом (!!)

YOU REALLY WANNA DISCUSS THIS WITH ME? THIS IS THE WORST I HAVE SEEN ALL DAY LONG

Не знаю, как бы вы это интерпретировали, но у меня аж руки задрожали и полился пот от внезапного наезда.

Причем, человек - архитектор, и даже если твой подчиненный сильно тупой (а у меня уж точно мозги имеются), это не повод на него орать. Знакомый из другой компании посоветовал пожаловаться начальству на непрофессиональное поведение, потому что он написал, что "писать капсом в рабочем чате - это пздец и даже при откровенных факапах я такого не видел". Было принято решение ничего с начальством не обсуждать, потому что я работаю на внешнюю компанию, и текущая компания для меня всего лишь клиент, а архитектор, что называется, internal, "свой", и я опасюсь, что, в случае разногласий, просто выкинут не его, а меня. Хотя его поведение в высшей степени непрофессиональное. Как вы справляетесь с подобными ситуациями?

Я чуть отредактировал вопрос, выкинув некоторые детали.

Поведение архитектора, неадекватно. Про крик и про как тяжело понять мотивацию другого человека, я уже писал раньше.

Трудно сказать, в чём там дело, может он просто так сорвался из-за каких-то личных проблем. Но если подобное происходит регулярно, то нужно что-то делать.

Из вопроса не очень ясно, видел ли ты этого архитектора лично? Бывает так, что аутсорс-команды одновременно являются удаленными работниками. В таком случае легко теряется ощущение реальности. Такие люди превращаются в иконки в джире и слаке, которые что-то иногда делают. Зачастую это что-то происходит неожиданно. Ну, а сорваться и наругать иконке проще, чем человеку. Если есть возможность нужно через твоего менеджера выбить какой-нибудь командный

эвент, где все смогут встретиться лично. Футбол погонять, в настолки, или просто выпить на природе.

Может оказаться, что архитектор не мудака, а просто уставший работник с ипотекой, больным ребёнком и грустными глазами. В любом случае, есть шанс, что он начнёт воспринимать вас, как людей, и у него проснётся какая-то эмпатия.

Если же вы и так друг-друга знаете, а поведение не меняется, то жаловаться своему менеджеру смысла нет. Да, можно упомянуть, что вот бывают такие ситуации, и они тяжело воспринимаются. То есть ты какбы не жалуешься, а говоришь о трудностях. Без наездов, без агрессии. Как я понимаю, твой менеджер особо ничего и не сделает с сотрудником заказчика, но пусть он знает об этой ситуации. Повторюсь, не стоит настаивать на решении проблемы (её не решат, но могут сделать лишь хуже), а лишь информировать о её наличии, и показать, что ты можешь с этим справляться, но это влияет на твою производительность.

Как бы я это воспринял? Да аналогично. Я знаю, что испытывает человек в такой ситуации. Это мерзко и неприятно. Собственно по-этому я стараюсь никогда так не делать сам, даже если очень хочется.

Если подобное случается, то я стараюсь отвлечься, не "залупаться" и не оправдываться. Мысленно или в слух (если рядом никого нет) посылаю такого человека на хуй. Выдыхаю, и дальше отвечаю вежливо что-то типа "my bad, что мы можем сделать, чтобы избежать подобных ошибок в будущем?". Твои нервы важнее всего этого. Если же ты сохраняешь спокойствие, то со стороны глупо и непрофессионально выглядит нападающий. Вот пусть он сам себе и создает репутацию истерички. В любом случае такие конфликты нужно решать лишь на спокойную голову, когда пыль уляжется.

Кстати, если на тебя кто-то там кричит и наезжает (конечно, если ситуация безопасная для тебя), то попробуй отвлечься и начни разглядывать человека. Наблюдай за тем, как он потеет, как меняется мимика, жесты. Какие слова он выбирает, как оговаривается. Во-первых это поможет тебе успокоиться, и покажет, что человек-то не только выглядит жалко, но ещё и находится в неустойчивой и уязвимой позиции. Ведь из вас двоих именно он не умеет контролировать свои эмоции.

2019-06-28

Q&A: Мягкий тимлид

Уволился тимлид, его обязанности на себя взял новый, помягче. В команде есть разработчик, который от нехуй делать начинает качать права, пиздит про процессы и вечно капает на мозги. Произошёл ряд событий, при которых вся команда, кроме нового лида, видит, что чувак охуевший. Он начал позволять себе отклонять людям ревью, пока он не посмотрит его, хотя другой человек из команды посмотрел и сказал, что все ок. Сегодня он ушёл в отгул, предварительно сломав все в выходные, вся команда чинит. Новому Лиду похер в принципе. Релиз в конце недели, у нас даже смоук-тесты не проходят. Как донести до лида, что ситуация вообще есть и ее надо решать? Напрямую говорить лиду или через вышестоящее начальство?

Бля, как дети малые. Ну, конечно, говорить лиду. С начала напрямую, а если не понимает, то срочно эскалировать проблему выше.

Про эскалацию конфликта я уже писал в феврале этого года. Будете терпеть -- ничего не получится. Проект провалите, а команда разбежится.

Вот подумай сам, если команда замалчивает проблему, то твой менеджер/начальник или кто-там стоит выше. Этот человек всё ещё думает, что продукт будет готов вовремя. Из-за того, что вам стыдно решать проблему, сроки вы проебёте. А РМ будет считать, что вы его подставили, скрыв приближающийся провал. Не надо так.

2019-07-03

Q&A Релокейт через филиал международной компании

Кстати, я вообще изначально хотела в спб устроиться в международную компанию и у некоторых есть варианты с релокейтом. Ты ничего не знаешь на эту тему? Это то же самое что и через компанию в другой стране?

да, такой вариант возможен но есть минусы. целый вагон, на самом деле

1. Ты теряешь кучу времени, сразу никто не перевезёт, придётся отсидеть на проекте год-два
2. Чаще всего это ложь и никто никого не перевозит. Смысл? ты же зарабатываешь в России меньше, чем, скажем в Лондоне
3. часто перевозят в дешевые места (польша, чехия)

это осмысленно только если хочешь в США, по L1 визе переехать можно без лотереи. Иначе приходится подаваться на H1B визу, но там 50% (или около того) шанс не получить её.

Конечно, бывают исключения, но по опыту моих знакомых, крупные "галеры" любят рассказывать про заграничный офис, а по факту кормят завтраками и откладывают переезд. Нужно попасть в команду, которая работает именно на ту страну, в которую ты хочешь уехать. Более того, переезд обычно нужно "заслужить". Да и никто не застрахован от отмазок типа:

"ой, ну вы годик поработайте, ой, ну сейчас там мест нет, ой а вот мы вас на проект переведём, где релокация только в Астану"

То есть я понимаю твой страх, конечно. проще собеседоваться к русским, но имхо это не очень оптимальная стратегия. Либо не уедешь никуда, либо уедешь в Брно какое-нибудь или село в Польше. (В Чехии и Польше мило и уютно, но автор вопроса хотела в большой город типа Лондона).

2019-07-16

Q&A: Программист с особым режимом работы и офисный график

На текущей работе (удалённо, дома) у меня выработался крайне свободный график. И из-за проблем со спиной и глазами стараюсь делать частые перерывы. В идеале это 2 минуты каждые 20 минут для интенсивной зарядки. 10 минут каждый час, попить чай, перекусить или заняться домашними делами. 3 часа - на обед и отдых, прогулку или поездку по делам. фактически работаю около 5 часов в день. С 9 до 12 и с 15 до 18, за минусом перерывов конечно же. По необходимости веду рабочую переписку во "вне рабочее" время. Интенсивность работы высокая. В рабочие часы ни на что не отвлекаюсь и это даёт свои плоды. Так же как и проблемы со здоровьем совершенно не тревожат, даже когда половина перерывов теряется. Тем не менее если засидеться, проблемы возвращаются. Многие согласятся, что и без этого на работу в день фактически тратят 4-5 часов, а остальное время сидят в чатах/твиттере/etc. Но такого мои глаза (как минимум глаза) уже не выдерживают. Ищу новую работу и волнуюсь, что в офисе на меня будут косо смотреть, если буду каждые 20 минут отжиматься, приседать или делать гимнастику. В случае удалённой работы с почасовой оплатой тоже возможны проблемы подсчёта рабочих часов.

Как итог, основные вопросы:

1. Возможно ли убедить начальство и коллег, что частая зарядка/гимнастика на работе, это нормально и даже полезно?
2. Можно ли округлить 5 рабочих часов до 8-ми без зазрения совести и претензий от удалённого начальства?
3. Стоит ли вообще упоминать свой режим при собеседовании на работу? И можно ли тонко прощупать, как к такому режиму будут относиться на будущей работе?
4. Не много ли я хочу?

Отличный вопрос.

Что касается 4-5 рабочих часов в день, то это очень щедро, мне кажется у меня в

офисные годы и меньше выходило. В этом плане удаленный сотрудник работает лучше, на него совесть давит

На всякий случай напомним, что здоровье оно одно, а работ вокруг много, и я бы не стал бояться, что ты много хочешь. Если здоровье позволяет работать только так, то значит такие они твои требования.

Увы, в офисе тяжело позволить себе регулярные разминки и зарядки. Да ты и сам понимаешь, что будешь чувствовать себя глупо, отжимаясь в опенспейсе. Косо смотреть будут обязательно, если случайно не найти такую же команду (либо молодых и активных, либо взрослых, и уже ужаснувшихся состоянием своего здоровья).

Конечно, сейчас с этим чуть проще, и я много команд знаю в которых раз в день толпой ходят к турнику, но это не совсем то, что тебе надо. В крупных компаниях бывают и собственные спортивные залы, и эргономисты. В общем, в теории можно найти что-то подходящее тебе, а на практике это вопрос везения.

Если можешь жить без активной разминки, то можешь просто вставать из-за компьютера и прогуливаться до кулера/кофепоинта. Если не акцентировать на этом внимание, то никто особо и не заметит. Впрочем, я работал с парнем, у которого был серьёзный приступ тоннельного синдрома, и никто не был против его регулярных перерывов, постоянных поисков удобной клавиатуры, и разминок кистей.

Стоит ли озвучивать это при собеседовании? Думаю, что стоит, но есть тонкости:

1. Не стоит говорить о проблемах со здоровьем сразу. (на первых этапах проще отмахнуться от потенциально "сложного" кандидата)
2. Не стоит говорить, что ты работаешь по пять часов. (это уж совсем плохо выглядит)

Хотя, мне кажется, что проще уже продолжать работать удаленно. Даже с почасовой оплатой я бы не парился. Ну, прервался ты на 10 минут, что ж теперь? Не выключаешь таймер, делов-то. Перерыв в работе при почасовой оплате тоже не проблема. Если клиент знает о твоём режиме, и вы заранее обговорили доступность, рабочие часы и прочие детали, то вопросов не возникнет. Я примерно в таком режиме и работаю.

Берегите здоровье, сломать легко, а потом вон как непросто живётся.

2019-07-18

Вопрос, когда нужно уходить?

Когда-то давно, в России, я работал в компании с "серой" зарплатой. Это когда на карту официально переводится какой-то там минимум, а остальное выдаётся в конверте наличкой. Первое время всё шло хорошо, а потом директор фирмы решил, что он сейчас вложит все ресурсы в игрушку, и получится у него новый энгри бёрдс (или что там в то время на хайпе было?). Ожидаемо, все соснули хуйца, игра не взлетела, деньги кончились, лояльные клиенты устали ждать фиксы для своих проектов и свалили. Остался лишь один проект, приносящий денег (на котором я и работал, кстати, но это не моя заслуга).

Под конец года начались они -- задержки. Конвертик с наличкой стал выдаваться в случайные дни, директор ходил такой хмурый, задумчивый и рассказывал сказки про то, что в банкомате кончились деньги, а так он бы сегодня всё выдал, конечно.

Последней каплей стал новогодний конвертик, со стразами, и красивым рисунком с дедом морозом (ручная работа от нашего дизайнера!). В конверте лежало что-то вроде 20% от зарплаты. Перед новым годом. Короче, первого февраля я уже работал на новом месте, ибо шатал я такие дела. Долг по зарплате я успел забрать через неделю после увольнения.

Мой коллега, ушедший через несколько месяцев после меня, долг забирал уже компьютером и стулом.

Так когда же уходить? Трудно дать общий ответ, но точно могу сказать, что нет смысла давать компании в долг и работать бесплатно. Начались перебои с деньгами, а ты лишь простой работник без акций и опционов? Уходи сразу! Нехуй на твоём горбу бизнес вытягивать.

2019-07-22

Муравьёбство

Есть в голландском языке такое прекрасное слово *mierenneuken*, которое дословно означает "ебать муравьёв". Интуитивно понятно, что называется этим словом: кропотливая деятельность, требующая внимательности, усидчивости, аккуратности и терпения. Выхлоп от такой деятельности не очень велик. Муравьишки, наверное, довольны, да и сам муравьёб тоже, но времени потрачено много, а толку кот наплакал.

Многим людям трудно даётся осознание того, что у работы есть две важные стадии "почти готово, но неидеально", и "готово, и всё идеально". До первой стадии можно дойти за конечное время. Вторая стадия практически недостижима. Нужно уметь вовремя останавливаться и не сваливаться в такое копошение в мелких и незначительных деталях.

А ведь айтишники часто грешат этим: пиксели бесконечно подкрашивать, на код-ревью требовать переписать код на такой же, но "более красивый и чистый", поправлять незначительные и не относящиеся к делу ошибки в речи коллег.

До определенного момента это приносит пользу продукту и пользователям, а потом превращается в бессмысленное затягивание сроков.

В общем, перефразируя известный постулат, регулярно спрашивай себя: "а не муравьёв ли я тут ебать собрался?"

2019-07-25

Гонки на клавиатуре

Как-то зацепил меня разговор о слепой печати. Выяснилось, что достаточно заметная часть инженеров в моём круге общения не может набрать текст на компьютере без взгляда на кнопки.

Я даже в твиттере опрос устроил и немного пообщался с народом. Те, кто печатает без проблем, лишь хвастаются о том, сколько там у них знаков в минуту и с какого года они не видели свою клавиатуру.

А вот те, кто не умеют пользоваться клавиатурой, у тех очень любопытные отмазки:

- Письма и тикеты пусть ПМ пишет, мне не надо
- IDE за меня скобочки и имена методов сама ставит, зачем мне это всё
- Ой, я всё равно думаю дольше, чем печатаю, только тупой код упирается в скорость набора

Не буду рассуждать, о том, как важно это с точки зрения хард скиллов, но напишу, почему тебе уже стоит научиться быстро печатать с точки зрения софт скиллз.

Я тут много говорил про то, что нужно быть заметным и про то, что деятельность инженера состоит не только в написании кода. Это то, что касается непосредственно работы, но есть ведь ещё и внерабочие вещи, которые влияют на известность/зарплату прямо или косвенно. Например блоги, stackoverflow и прочие гитхабы. А это все текст-текст-текст.

Важно и то, что работать приходится не только в одном офисе со всей командой, где любой вопрос можно обсудить у кофе-машины. Кто знает, вдруг попадётся ремоут работа за кучу денег, а ты не в силах качественно участвовать в жизни такой команды? А может карьерный рост заведёт тебя туда, где нужно писать emailы и составлять требования целым командам?

И дело даже не в скорости набора (хотя и это важно: пока ты сосредоточенно пишешь разгромный ответ в слаке, решение может быть принято и дискуссия может уйти дальше), но и в том, что тебе попросту лень писать развернуто и отставивать свою точку зрения. Очевидно, что такой формат общения утомляет тебя, и ты естественным образом сокращаешь или вовсе избегаешь его.

Ты же помнишь, что люди в целом плохо воспринимают посыл в тексте? Иногда приходится одну и ту же идею объяснять разными способами.

Человек, который медленно и мало печатает вызывает те же ощущения, что и сотрудник, который плохо владеет языком: говорить с ним долго и утомительно, приходится прикладывать усилия, чтобы додумывать вещи, которые ему было лень печатать. Решение срочных вопросов с таким человеком вызывает дискомфорт, и проще уж обсудить с кем-нибудь ещё.

Думаю не нужно объяснять, как это влияет на карьеру, да?

Я сам видел, как документы на повышение грейда (считай зарплаты) программисту были отклонены со списком того, над чем нужно поработать. Среди прочего в этом списке была и скорость печати.

P.S. Кстати, навык слепой печати вырабатывается за месяц получасовых тренировок в обеденное время.

2019-08-01

Цитата

Наткнулся тут на хорошую цитату. Чуть перефразирую её про программистов:

"Никого не ебёт на сколько верна твоя точка зрения по техническим вопросам, если ты отстаиваешь её как мудак."

2019-08-02

Вчерашняя короткая цитата сразу спровоцировала ответ от читателя.

в команде при расходящихся мнениях "мудаками" автоматом становится меньшая по численности группа. такова природа силы и peer pressure. вообще то, что кто-то может употребить "мудак" в отношении оппонента по техническому вопросу, говорит, что в команде занимаются identity politics вместо работы.

Люблю такое, я пишу про одно, а читатель увидел во фразе абсолютно другое.

О чем писал я:

Если донося и отстаивая свою точку зрения ты хамишь, отчаянно показываешь всем, что ты тут самый умный, а остальные дураки, если ты переходишь на личности, передёргиваешь фразы и цепляешься к словам или используешь любой другой приём, который заставляет окружающих испытывать дискомфорт, то ожидаемо внимание будет приковано к манере общаться, а не к аргументам.

Возможно идея твоя правильная, возможно даже единственно верная (что, конечно редко бывает, но пусть так). Однако ж, и в peer review тебе отметят, что ты так себе в плане общения, и в других ситуациях будут помнить лишь манеру общения, а не гениальные решения. А когда ты уйдёшь, то все только вздохнут спокойно.

Так что, "мудак" это не тот, кто в меньшинстве. Это тот, кто ведёт себя соответствующим образом.

Что касается второго замечания, то по моему опыту редко кто в рабочих вопросах втягивается в фехтование оскорблениями. Смысла в этом мало.

Как правило, человека просто тихо ненавидят все и стараются избегать контактов с ним. Один такой душнила очень отравляет коллектив.

Не надо быть таким.

2019-08-06

Q&A Первый рабочий день.

Скоро мой первый рабочий день в компании. Что мне следует делать? На что обратить внимание и как себя вести?

Привет! Поздравляю с новой работой. Хороший вопрос, на самом деле. Конечно, когда сменил десяток работ в разных городах и странах, то кажется, что и ответить нечего. Просто выходишь на новую работу, и работаешь. Делов-то? А вот если работа первая в жизни или первая за очень большой период, то можно и растеряться.

Что нужно сделать перед выходом на новую работу:

- Выспаться, прилично одеться, причесаться. Короче, не забыть что по одежке и мешкам под глазами встречают. Стоит уточнить заранее про дресс-код. Обидно будет быть тем парнем/девушкой, который в первый день приперся в строгом костюме/платье в хипстерский стартап.
- Узнать кто работает в команде (через линкдин, обменяться контактами во время собеседования)
- Уточни как обстоят дела с едой (нужно ли приносить свою еду, нужны ли деньги на обед и сколько примерно стоит обедать в ближайших местах)
- Уточни сколько требуется времени, чтобы добраться в офис к назначенному часу. Иногда это не то же время дня, в которое ты приходил на собеседование.

Лирическое отступление: если к тебе в команду выходит новый сотрудник, то попробуй узнать его контакты, и напиши ему в телеграм/линкдин/фейсбук пару слов, поздравь с оффером, расскажи о компании, предложи помощь.

Человеку будет комфортнее выходить на работу, если там есть кто-то к кому он сможет обратиться с вопросом.

И так, первый день, влажные от волнения ладошки, приличная футболка, новые кеды, папка с документами. Внизу на проходной тебя встретит какой-нибудь HR или менеджер, проведёт на этаж и всё завертится. Собственно первый день, а то и первые несколько дней забиты различной суетой, которая может быть разбавлена определенной долей хаоса и беспорядка. Конечно же нужно будет уладить разные

юридические вопросы: подписать контракты, NDA, получить пропуск, рабочее железо (ноут, комп. телефон, симку или что там ещё). Отдать в HR соответствующие документы типа трудовой книжки, диплома и далее по списку, который можно найти в ТК твоей страны. В случае если ты выходишь на работу в новой для тебя стране, то стоит озаботиться миграционными вопросами. Все люди, все ошибаются. Однажды меня, при смене работы в Нидерландах, чуть не депортировали из-за HR-сотрудника, который забыл сообщить в миграционную службу о моей новой работе. Хаха.

У крупных компаний хорошо поставлены процессы онбординга, там тебе всё подробно расскажут-покажут. Проведут по этажам, научат пользоваться кофемашиной и прочими благами. В мелких компаниях могут дать книжку, стол и попросить посидеть пару часов (было у меня такое однажды, курьерская служба не привезла мой компьютер вовремя 😊).

Хорошо бы, конечно получить постоянного ментора на первое время, к которому можно обращаться все вопросы. А их обычно возникает немало: логин какой-нибудь не активировали, лицензию к софту не дали, пропуск не читается на нужном этаже, туалет не показали.... да мало ли их?

Вопрос про поведение меня немного смутил. Наверное, стоит вести себя, как в любой новой компании/группе. Чуть полегче с юмором (мало ли какие у них границы дозволенного), меньше высказываний по острым темам, особенно про политику. Старайся запоминать имена, но не паникуй, если не запомнишь. После того, как тебе представят пятидесятого человека, никто не будет ожидать от тебя феноменальной памяти на лица и имена.

Ну и не забывай, что команда тоже чувствует себя слегка напряженно: понравилась ли ты им? а они тебе? а не говнюк ли ты? а как с тобой работать?

Короче, все будет нормально, не переживай.

2019-08-07

обратная связь

Вчера некоторые из вас прислали свои советы к предыдущему посту. Советы отличные, спасибо. Поделюсь со всеми:

рекомендую сходить на обед с новой командой. идеально, если тебя подцепят и в компании есть такая культура. если нет, стоит напроситься в компанию к кому-то.

Совместная еда в неформальной (в кафе) атмосфере сближает, это верно. Если в офисе есть своя столовая, то советую иногда брать кого-нибудь из коллег на обед или кофе и выходить из офиса. Так появится возможность поговорить один-на один и чуть лучше познакомиться. Попробуйте сделать так на новой работе (или позовите на кофе новичка из вашей команды).

При выходе на новое место сразу записывать имена, характерные внешние черты, где сидит и что делает. Первые пару месяцев это очень облегчает жизнь. Желательно записывать наедине а не во время того как тебя представляют.

Не знаю, как я забыл про это, но записывать коллег -- хорошая идея. У меня всегда в первый месяц на столе лежала схема расстановки столов в опенспейсе, с именами людей, которые за этими столами сидят. Очень помогало. На счет записи примет... в целом идея хорошая, но надо быть осторожнее в формулировках. Как коллега, случайно увидевший листик, отнесется к "Вася, админ, стол у окна, плешистый с красным носом"?

И целая серия советов от читателя Краткие советы новичкам на работе (сама их придерживаюсь):

- предложить коллеге (или коллегам) вместе пообедать;
- утром возле кофемашины обычно собирается много людей, не стоит торопиться уходить, когда нальешь себе кофе. Постой, послушай коллег, не забывай улыбаться - это располагает, потом можно стать смелее и присоединяться к обсуждению;
- узнать про спорт: волейбол или футбол, например. Присоединиться к команде, либо узнать про настольные игры, не все любят спорт (с)Добрая тетя Аня. Всё верно, даже добавить нечего. Smalltalk в новой компании всегда выглядит неловко -- стоишь и слушаешь. Потом пойдёт лучше. 😊

первое время не стоит критиковать решения в проекте

Да, с одной стороны хочется "поставить себя" и показать, что ты умный и полезный участник команды. Проще всего сделать это -- продемонстрировав своё превосходство и опыт критикуя проект. Но делать так не стоит по ряду причин:

- Ты не знаешь контекста в котором принимались решения
- Ты не знаешь подробностей и ограничений которые есть в системе
- Ты можешь критиковать решения, принятые кем-то из присутствующих
- Люди и так в курсе проблем в коде и инфраструктуре

Если что-то не понятно или удивительно, то придерживайся формулировок "почему тут сделано X, а не Y?", это лучше чем "Я бы сделал Y". В первом случае это просто вопрос + ты узнаешь контекст, а второй случай выглядит как попытка выставить себя за самого умного.

Если в компании нет нормальной документации для новичков, то можно начать такую традицию

Информация, которой тебя напичкают в первые рабочие дни, она в голове не уляжется. Все эти специфичные для компании настройки рабочей ОС и тулов, список различных логинов и прочее. Если через неделю после старта новичек принесёт мне такой документ, то я автоматом "зачту" ему испытательный срок (если конечно это в моих силах). Подобная практика в одной из моих компаний вылилась в супер полезный readme.md файл в репозитории для новичков, куда они, после прохождения онбординга, предлагали пулл-реквест с дополнениями и изменениями.

2019-08-13

Q&A. Что делать, если не поднимают зарплату после стажировки.

Поступил вопрос от студента-старшекурсника, уже несколько лет отпахавшего разработчиком, который решился на стажировку в интересной ему компании, и теперь не понимает, как быть с тем, что зарплату ему не повышают.

К сожалению, подробности придётся опустить по просьбе этого студента.

Ну, что ж, ситуация не самая приятная. Конечно, в IT существует проблема старта. Рынок перегрет, но вот нанимать джунов стрёмно, хлопотно и зачастую просто дорого (начинающий разработчик оттягивает ресурсы, а многие компании и так сидят на голодном пайке). Этой ситуацией радостно пользуются компании с деньгами и репутацией: они могут позволить себе набрать стажеров-интернов в ближайшем вузе, и перехватив самых толковых раньше, чем они попадут на рынок.

Очевидно, что платить стажерам выше рынка не хочется, да и смысла в этом нет. Ведь они, как правило без опыта или с опытом стажировок, ресурсов в них приходится вкладывать много... в общем, стажировки бывают и неоплачиваемые (в Европах так это вообще привычная история), либо низкооплачиваемые (я и сам в СПб на первой такой работе получал 300 долларов или что-то около того).

Увы, наш студент решился на стажировку с фактическим серьёзным понижением в зарплате, чем сильно себя подставил. Если уж опыт работы есть, и хватает навыков пройти отбор на стажировку, то стоит сначала попытаться пройти на фулл-тайм джуна. Денег потерять всегда успеешь.

Но тут уж случилось так, как случилось. Есть интересная компания, есть неплохо завершённая стажировка, есть приличные референсы и есть менеджер, предлагающий переход на фулл-тайм позицию с зарплатой стажера и не очень радужными перспективами роста зарплаты.

Как тут быть?

С подписанием оффера не торопиться, конечно же. Но и не отказывайся сразу. Необходимо обсудить ситуацию с нанимающим менеджером. Кстати, поздравляю, ситуация лучше, чем с обычным наймом со стороны: тебя знают, у тебя есть контакты тех, кто принимает решение, а не только контакты рекрутера. Это хорошо.

И так, нужно понять, почему зарплата такая низкая. Дело ли это в плохом преформансе во время стажировки (нахера тогда нанимают?), или дело в ограниченном бюджете (мутная история, но допустим). Нужно донести свои сомнения, рассказать о том, что ради такой вот хорошей компании пошёл на пониженную зп, но конечно же, рынок может платить за тебя больше (тем более, что ты и правда раньше получал больше денег). Уточни, что не готов работать за эти деньги (если это правда, конечно).

Затем попробуй подумать, а такая ли уж она низкая? Не всегда можно адекватно сравнивать зарплаты. В крупных компаниях есть бесплатные обеды и завтраки, медицина, транспорт, спорт, обучение и ещё куча других штук, которые стоят денег. Можно посчитать, сколько ты тратил в месяц на все эти вещи (или не тратил, так как они были дорогими для тебя) и сравнить разницу в зарплатах с учетом "плюшек". Может и есть смысл соглашаться.

Отказываться ли от оффера или нет? Тут я не могу посоветовать, но если бы зарплата была очевидно низкая, даже с учетом бонусов и "плюшек", то я бы отказался. Один хрен ты будешь переживать из-за того, что тебе недоплачивают. Это будет влиять как на мотивацию, так и на твой перформанс.

Сильно поднять мотивацию инженера высокой зарплатой трудно, а вот убить её это низкой зп -- элементарно.

Подумай, долго ли ты готов работать на эту фирму, зная, что тебе недоплачивают. Если не готов работать долго, то подумай, как на твою карьеру повлияет факт работы в этой фирме. Допустим, это какой-нибудь Амазон или Фейсбук. Факт стажировки в таких компаниях очень многое говорит о молодом кандидате. А вот факт стажировки + 3-6 месяцев работы... хз, я бы сказал, что особой разницы нет.

Если же ты хочешь связать свою карьеру с этой компанией, то обсуди возможность роста внутри, уточни как будет оцениваться этот рост, вот буквально, пусть по пунктам распишут, что нужно сделать, чтобы получить ту зарплату, которую ты хочешь. И подумай готов ли ты на это? И помни, ты всегда успеешь попасть к ним на работу уже после университета.

2019-08-14

Неуверенность в себе

Ходил недавно на митап, на котором подняли вопрос о неуверенных в себе инженерах, которым трудно высказываться на общих митингах.

Как правило это случается с инженерами джуниор уровня, но и среди более "старших" встречается. Виноваты разные факторы: и синдром самозванца, и страх сморозить глупость, и просто скромность и неуверенность.

Мне это напомнило, как на одной из своих работ я сам для себя нашёл такой способ: вместо того, чтобы транслировать мысль на весь зал, я "валидировал" её, негромко рассказав её сидевшему рядом тимлиду. А он повторял эту идею для всех, не забыв уточнить, что идея принадлежит мне.

Это на самом деле очень трогательный пример.

- я получил возможность иметь некий safe space в котором можно было высказываться
- мне было спокойнее обсуждать идею, которая прошла "валидацию"
- мне было показано, что в целом идеи мои толковые и полезные

Отдельно хочу отметить, что в такой схеме не терялось авторство идеи. То есть я не только убеждался сам, в том, что не говорю глупость, так и команда понимала, что этот молодой девелопер может предложить что-то интересное.

Думаю, что этот способ стоит взять на вооружение. Помогайте "тихим" коллегам высказываться. У них тоже есть толковые идеи.

2019-08-22

Немного про нетворкинг

Я тут постоянно бубню о том, что с людьми стоит дружить (или делать вид, если ты интроверт), о том, что они классные и полезные. Для карьеры хорошо особенно: я, например, неоднократно менял работу через рекомендации. Кто-то вспомнил обо мне, когда был нужен человек, и вот вакансии закрыта так и не появившись в паблике. Да что уж там, однажды от депортации из страны меня спасал знакомый, с которым мы как-то работали вместе.

Расскажу ещё про совместные около-профессиональные тусовки. Некоторые вещи удобнее и веселее изучать толпой: там и посоветуют нового, и источников подкинут, и просто объяснят, почему ты дурак. Это вам любой организатор местного клуба/митапа/форума(👤)/чатика подтвердит.

Кроме пользы прямой (чему-то научили или научились), есть ещё и косвенная. Совместные дела неплохо сближают. Вспомни универ: даже если не общаетесь плотно, все равно какое-то ощущение «причастности» остаётся, да?

Вот недавно в одном таком скорее Хард-скиллз чате познакомился с автором канала https://t.me/oleg_log (Если любите tech-мяско и программ-порн, то вам туда, там годно).

И вот фиг знает, как с такими людьми (а мы на разных концах Европы живем) можно знакомиться, если оставаться в стороне от всех этих сообществ.

Кстати, а расскажите про удачные знакомства, которые как-то впоследствии пригодились (или помешали хехе).

2019-08-23

Q&A Поиск удаленной работы

Привет, можешь освятить тему поиска работы на зарубежную компанию!? Я не имею в виду галеры, с которыми все понятно, а скорее что-то продуктовое. Где лучше искать вакансии? Есть ли глобальные сайты вроде hh.ru или в каждой стране они свои? В основном все предложения подразумевают релокацию. Реально ли устроится на remote full-time или это из области фантастики?

Это явно не фантастика. Но определённые сложности с этим есть. Самая главная: бумажки и отчетность. Компании непросто работать с человеком, который сидит хрен пойми где. Просто так переводить деньги в другую страну на счет частного лица... это как-то подозрительно выглядит. Значит нужны разные контракты/счета/подряды.

Если вас таких удалённых много, то проще уже нанять команду с какой-нибудь галеры. Да, работа дороже, но меньше оверхэда с оплатой и обработкой бумажек для индивидуальных контракторов. Это ведь тоже не бесплатно делается.

Отсюда вывод: искать нужно либо мелкую компанию, которой проще заниматься бухгалтерией, и у которой нет денег на толкового специалиста в своём регионе, но есть деньги на удалённого работника (пусть и придётся платить ему выше его локального рынка). Либо нужно смотреть на биржи фриланса и строить отношения там, но это такой путь самурая, не всем подходит. И последний вариант: полностью ремоут компании (GitLab, например), которые очень верят в такой способ построения команды, и главное умеют в процессы и бухгалтерию.

Одного универсального на весь мир сервиса для поиска такой работы я не знаю (если кто знает -- делитесь, я дополню пост). Но всегда можно начинать со стандартных источников:

- раздел Find a job на stack overflow имеет фильтр remote
- linkedin имеет фильтр remote (да, он неочевидно расположен)
- разные более специализированные подборки типа we work remotely
- <https://github.com/yanirs/established-remote> (дополнение от читателя)

В остальном поиск не особо не отличается: нужен язык на относительно приличном

уровне, резюме отриходовано под стандарт в стране (чуть менее важно в инженерных вакансиях), и не бояться рассылать CV и собеседоваться.

На самом деле я бы переживал не за сам процесс поиска, а за легализацию такого дохода. Это банально сложнее, ведь приходится самому вникать в детали или платить за это посредникам.

2019-08-28

Q&A Диплом и переезд по работе

Привет! Я front end developer. Работаю в IT более 6 лет. Мой текущий стек технологий весьма популярен: React(React Native), ES, TypeScript, NodeJS, ExpressJS, MongoDB, Mongoose, AWS. Последний год задумываюсь о переезде в Голландию. Сейчас активно подтягиваю английский язык(разговорный) и очень неспешно прохожу собеседования, но пока что дальше hr специалистов не идет.

Как только узнают что нет высшего образования, сразу пропадают. Вопрос в следующем: есть ли возможность переехать без высшего образования с большим опытом активной разработки или все же придется пойти за дипломом?

Привет! Если коротко, то диплом в NL не обязателен. Достаточно просто готовности работодателя тебя нанять. Дальше начинаются тонкости с налогами. Если зарплату тебе готовы дать больше €56k в год, то разные налоговые плюшки ты можешь получить и без диплома. А вот при меньшей зарплате (нафиг на меньшую сюда ехать, если честно) диплом нужен. Подробнее гуглить по ключевым словам 30% tax ruling netherlands.

Кроме Нидерландов существуют и другие европейские страны, у которых есть национальные визы для highly skilled migrants, например Швеция из таких. В Германии же, напротив, популярнее перевоз специалистов по Blue Card, и вот там уже диплом требуется. У меня диплом есть, но я так и не забрал его из университета в России. Где-то в архиве он лежит. Как видишь, жить и работать в NL это мне не мешает.

Стоит ли его получать сейчас? Скажем, если есть возможность получить (вдруг там просто восстановиться надо и последний год досдать?), то получай, конечно. Это не так уж сложно и зачастую бесплатно или дешево. Наличие важнее качества, в общем случае. Если возможности нет, то не переживай, годы опыта важнее. Но нужно понимать, что уехать из Нидерландов будет не так просто, ведь не все страны ждут мигранта без диплома так, как это делают в Голландии.

А вот почему отказывают местные компании на этапе созвона с HR я сказать не

могу. Возможно, диплом -- это лишь повод. Надо побробнее разбирать то, как ты общаешься с ними, что спрашивают, какой уровень языка. Ведь спрос на фронтов и фуллстэков оного какой. Думаю, что пугает их что-то иное. А может это просто банальное нидерландское распиздяйство, и они не слились, а просто летом HR ушёл в отпуск. Здесь это нормально. Если до октября не ответят, то скорее всего "слились".

Удачи с поисками. Будь настойчивей, и читай предыдущие посты, я про это много раз писал.

2019-09-10

Q&A Обсуждаем желаемую зарплату

Привет! Обсудили вкратце с рекрутером вакансию и назначили дату собеседования. Все будет в один день: собеседование с hr и техническое. В какой момент стоит называть желаемую сумму? Насколько это окей, если кандидат только после собеседования озвучивает цифру?

Про зарплату я писал несколько раз. Если тезисно, то:

- Чем позже скажешь, тем дальше компания "завязнет" в процессе и меньше им будет хотеться соскочить и поискать подешевле.
- В общем случае от тебя захотят цифру как можно раньше.
- Если не готов называть цифру сразу -- не называй. Это нормально. Говори "пока не знаю, не готов, не думал, мне нужно знать какие у вас там ещё бонусы".

И советую перечитать цикл "Теории зарплатных игр" там их пять частей. И про торговлю, и про то, как тянуть и про то, когда говорить.

2019-09-11

Q&A: Этикет соц-сетей

Вопрос немного странноватый, но всё же по теме поиска работы. Вот я зарегистрировалась на Линкедин и внезапно никого там не знаю. Вот вообще ни одного знакомого лица в предложенных. Где найти «друзей»? Просто добавляться подряд? Не очень идея, кажется. Или нормально?)

Хм, я даже как-то опешил. Во-первых, сомнительно, что там вообще нет знакомых. Если ты где-то работала или училась, то кто-нибудь да и должен быть там. Школьные друзья-подруги? Университетские? Преподаватель из университета? Ну и что, что они не коллеги, это не беда.

Можно, конечно, загрузить в соц сеть список своих контактов (из почты или телефонной книги), но так делать не стоит, так делают только плохие люди. Каждый имеет право не оставлять свой номер или емейл каким-то невнятным компаниям. Не нужно принимать это решение за других.

Самые ценные для поиска работы контакты это рекрутеры и hr-ы. Они активно ищут сотрудников, вот к ним всегда можно добавляться в друзья. Вообще вопросов не возникнет. Они там для того и сидят.

Ну а коллеги и друзья заведутся со временем.

Кстати, если действительно никого из коллег там нет, то может быть Линкдин это не та соц сеть, что тебе нужна? Если в твоей индустрии/регионе все тусуются в каком-нибудь Моём Круге или ещё чем-то специфичном, то наверное стоит регистрироваться там.

2019-09-12

Дистанцируемся от кода.

Программисты... они как-то очень трепетно относятся к своему коду. Это ж плод мысли, усилий интеллектуальных (и немножко уаtl конфигов и копипасты со Stack Overflow).

Ясен хуй, что критика кода воспринимается как личный выпад. Отсюда все эти обиды и конфликты во время код-ревью. Мне в гуглоформу относительно регулярно пишут про "плохие" и "токсичные" ревью, про синдром вахтёра у коллег. Так что тема болезненная.

На самом деле я такой же, иногда читаю ревью и думаю "бля, ну вот ты мудак какой, нашёл до чего доебаться, а!". Потом, конечно, вспоминаю, что это просто код, который я написал так, как вышло в данных обстоятельствах. Да и писал я его не так как хотел, а так как получилось вклинить в существующую систему, с учетом сроков, эджкейсов и существующего дизайна и подходов, принятых в команде. Да и в целом, я хотел другую задачу взять, но не успел. Короче, моего там не так уж и много, если подумать.

Есть у меня коллега, которая регулярно указывала мне на опечатки и грамматические ошибки в коде, в описании пулл-реквестов, в документации, в названиях бранчей и даже в коммит-мессаджах. Натурально, я одно время думал, что она меня ненавидит, и пытается усложнить мою жизнь. Трудно было не принимать это на свой счёт.

Ну и вместо того, чтобы жаловаться, эскалировать или начать огрызаться, я спросил: а собственно чего так? Почему ей это так важно? Сказала, что вот её аж трисёт когда ошибки видит, ещё со школьных времён, когда её дрючили за ошибки. Говорит, что теперь они "кричат" на неё, бросаются в глаза.

Понятно, что тут особо ничего не изменить, в итоге я поставил себе спеллчекер в IDE, и сказал, что то типа -- сорян, яж не нейтив спикер, но буду стараться.

Ошибки в коде/логах справлял, если указывала. А к другим временным штукам типа имён бранчей и ошибок в PR попросил не придирается, так как мне неприятно, а пользы от этого не много.

На чём-то таком и сошлись, а могли бы и поругаться, да?

К чему это всё? А к тому, что надо дистанцироваться от своего кода. Написал, запустил? Всё, теперь это общий код, а не твой. И претензии они не к тебе лично, а к системе в целом. Ну и к личным проблемам ревьюера, не без этого.

2019-09-13

Q&A Обязательные код-ревью

Привет. У меня в команде коллега (нас всего двое), который не кидает на ревью какие-то мелкие PR в 1-5 строк, а сразу мёржит в мастер. Объясняет это тем, что это мелкие незначительные изменения, и на ревью не кидает их если уверен, что там всё норм. Таких мёржей без ревью может набраться чуть ли десяток за неделю. Я с этим не согласен и периодически бомблю в тихую надумывая пойти и попытаться окончательно решить ситуацию в пользу обязательных ревью, пусть даже мелких. Сейчас подумал, мб всё норм и не стоит бомбить по этому поводу? Что посоветуешь?

Дело такое: без ревью вполне можно жить. Даже для больших изменений. Если тестов много, мониторинги хорошие, то в теории можно сразу херачить в мастер. Это даже сложно назвать маргинальным подходом, оно прекрасно работает для определённых команд и продуктов. Это я вспомнил, чтобы понимать, что нет никакой сакральности в том, чтобы проводить все изменения через ревью.

Но скорее всего у вас не такая команда и не такие подходы. Значит большинство изменений идут через процесс ревью. Я в этом вижу такие проблемы:

- Ты упускаешь часть изменений, раз они сразу уходят в мастер, ты их попросту не видел. Зачем такие сюрпризы?
- Появляется поле для спекуляций: что считать мелким изменением? Количество строк? или "содержание"? а где границу провести?
- Субъективность в оценках может вызвать ненужные обсуждения после.
- В команде существует два параллельных процесса. Как новичку объяснить, какой процесс выбрать?
- Если что-то пойдёт не так, то об изменении будет знать лишь твой коллега, а решать проблему будешь ты, так уж мир устроен.

Почему твой коллега так делает? Если PR "простой и там всё норм", то такие вещи на ревью должны находиться пару минут. Правда ли ему важно экономить эти минуты? Возможно ты долго реагируешь на просьбу о ревью, в таком случае можно договориться и помечать "простые" ревью как-нибудь. Чтобы они шли в начало очереди.

Я обычно стараюсь запретить коммиты в мастер вообще всем. Только через PR, CI и прочие штуки. Можно даже прекоммит хук добавить.

Чем это хорошо? Ну вот именно тем, что не будет возникать таких вопросов, не надо думать о том, на сколько важны эти изменения. Всё идёт через один стандартный флоу для всех. На этом вопрос исчерпан. Да, будет административный оверхед на "поправить запятую в логах", но зато этим же вы избавляете себя от запикивания "да-там-пара-строк-всего" задач в спринт :)

2019-09-20

Q&A: бесконечные очереди на ревью

Я младший разработчик. У нас микросервисная архитектура, я работаю на одном сервисе с чуваком, который не очень общителен, очень требовательный к коду. Я на проекте недавно. Это нормально, что PR может и по неделе без ревью лежать? PR небольшой, строк 300-400. Такое было уже не несколько раз, что подскажите делать? Меня это немного напрягает, так как это серьезно тормозит мою работу, приходится делать временные бранчи, в которых я работаю, пока код на ревью. Так же не могу вовремя таску закрыть.

Конечно, это не нормально. Старшим разработчиком становятся не тогда, когда на стуле ямка от жопы продавилась, а тогда, когда дошло как с командой работать и зачем вы всем этим занимаетесь. Тут же явно отсутствует понимание со стороны "старших" разработчиков того, что твоя работа она тоже нужна, твой код он может и не столь критичен, но такой забытый код быстро "протухает". Да ты и сам уже заметил, что на ровном месте получаешь постоянные мердж-конфликты, возишься с нагромождением веток, задачи простаивают.

Что тут делать? У проблемы две стороны.

- Первая: в команде существует модель разработки (бранчи, код ревью и прочие процессы), но отсутствует культура разработки (забить на ревью, и быть "необщительным", хм...)

Сделать ты тут особо ничего не можешь. Максимум -- обозначить проблему на каком-нибудь митинге, где вы обсуждаете вопросы работы или результаты спринтов (в скраме это будет "ретроспектива"). Спокойно, без обид и наездов расскажи, что вот тебе сложно, фокус теряется, мерджи бесконечные.

Ну и старая добрая пассивная агрессия тоже может помочь. Утром можно напомнить коллеге: "привет, как ты думаешь, у тебя сегодня будет время посмотреть PR#123, который я пять дней назад опубликовал?"

- Вторая (возможная) проблема: не очень простые пулл-реквесты.

Тебе может и кажется, что они небольшие, но даже ради 400 строк нужно вникнуть

в задачу.

Поставь себя на место ревьюера. Что нужно для того, чтобы он быстро проверил твой код?

Попробуй делать подробные описания изменений в PR. Расскажи в двух словах, что надо было сделать, и подробно опиши что и почему сделал. Отметь какие-нибудь важные моменты. Если уместно, то скриншоты сделай (было-стало). Ну и попробуй дробить PR на более мелкие. Это не так просто, как кажется, но это полезный навык.

2019-09-24

Q&A Форматы резюме

Бложик огонь, читаю с удовольствием) вопрос про разные форматы резюме для разных стран, о чем ты регулярно упоминаешь. Где кроется основная специфика, а чем главные отличия? В частности интересно про Скандинавию (Швеция). И важное - я не кодер, я менеджер:)

Да, резюме отличаются по странам. Есть набор стандартов у каждой страны. Про них я особо написать ничего не смогу, надо какую-то местную инфу искать.

Но, есть приятный момент: работая в IT можно писать резюме в чуть более общем виде, игнорируя старпёрские вещи, существующие на местных рынках (типа фоток в резюме у немцев, или возраста и почтового кода в резюме у голландцев).

Конечно, если ты крутой и известный специалист, то плохое резюме ничего не испортит, но всё же лучше сделать так, чтобы оно прилично смотрелось.

Обычно я делю примерно по восточной Европе, чем восточнее, тем больше упор на то с чем ты работал, чем западнее, тем более важно, чего ты добился.

Типичный пример резюме в азиатской части континента:

2016 - Present. Company Name XMS, MySQL, XSLT, Bash, Linux, Unix, PowerPoint, Git, JIRA, Zoom

Перечисленны вообще все вещи, которые кандидат хоть как-то трогал или слышал.

Западнее будут писать что-то вроде:

2016 - Present. Company Name. Java, Kafka, Hadoop. New features implementation
On-call duties System design and architecture Code reviews

Подробно так рассказываем, что делали, что входило в обязанности, зачем-то рассказываем про очевидные штуки типа "разрабатывал фичи, писал код".

Ну и совсем на западе можно встретить что-то подобное:

2016 - Present. Company Name. Introduced new feature X which reduced our operating costs down to 15% Implemented automated monitoring and alerting system. As a result an average incident response time was reduced to 20 minutes (used to be over 1h before)

Как видно, фокус делается не на задачах которые выполнялись в обычном порядке, не на технологиях, которые использовались, а на успехах и достижениях. Очевидно, что некоторые из этих достижений не очень-то будут цениться на восточных рынках. Подумаешь, алерты настроил? Пффф, где страдания и борьба со сложными вещами?

Идеально, когда эти достижения подтверждаются цифрами (даже если они не проверяются :)). Нужно уметь рассказывать, как эти цифры считаются, как всё это замерялось.

Вот для тех же шведов я бы писал что-то среднее между последними двумя форматами. Что касается уточнения про менеджера, то в этом плане тебе повезло. Менеджеру обычно проще найти цифры подтверждающие его вклад в дело. Вот и используй эти цифры.

Ну и в целом, это сразу ответит на стандартный вопрос "почему нам стоит вас нанять?". Да вот из-за всех этих классных достижений и стоит. Советую всем иметь резюме в таком формате, даже в качестве упражнения на выходные полезно. Просто, чтобы понимать, чем ты ценен, как сотрудник, что ты принёс компании. Заодно может найтись повод для разговора о повышении :)

2019-09-30

Опять про хайринг. Whiteboarding

Я тут недавно решил, что пора бы встряхнуться, и походил по собеседованиям. Цели, как всегда, стандартные:

- узнать что нынче спрашивают, и что хотят
- освежит навыки прохождения собеседований
- подсмотреть на лучшие/худшие практики

Две компании очень понравились своими процессами, про них и расскажу.

Что Microsoft, что Facebook начинались с отлично отлаженной работы рекрутеров. На каждом этапе мне четко и подробно объясняли, что ожидать, какие требования, что будет. Предупреждали не просто на уровне "мы там попрограммируем, проверим, как ты умеешь в алгоритмы", а рассказывали что, как и зачем будут спрашивать. Обе компании прислали уйму материалов для подготовки. Это были и видео-лекции, и статьи, и книги. Были и примеры различных задач, которые будут спрашивать. По каждому из этапов интервью (алгоритмы, архитектура и менеджмент/работа в команде) были четко описаны критерии оценки. В итоге каждый раунд был просто сложным, но без неожиданностей. Что очевидным образом снизило фактор стресса. Да, я уставал, но не тупил просто из-за дискомфорта и паники.

Раньше я считал, что написание кода на доске или в редакторе это такая своеобразная дедовщина из мира IT. Ну не пишет же программист код на бумажке, да и не часто приходится "деревья вертеть" на работе. Оказалось, что дело было лишь в плохих интервьюерах. Ведь если не понимать, что и зачем ты делаешь, то даже скопировав процессы с гугла, ты получишь бессмысленное говно.

А оказалось всё просто, задачи на технический раунд должны быть:

1. Сложные
2. Решаться несколькими способами
3. Не иметь только одного неочевидного решения в стиле "олимпиадная поебень"
4. Не оцениваться бинарно (решил/не решил)

Если собрать все эти пункты вместе, и научить интервьюеров вытаскивать из этого

процесса нужные сигналы, то получится приличное интервью и просто приятный процесс.

Почему задача должна быть сложной? Ну хотя бы потому, что это больше похоже на обычную работу. Есть проблема, не ясно как её решить. Для этого нужно обсудить её с кем-то, провести брейншторм. Тут интервьюер одновременно выступает в качестве коллеги, заказчика и пользователя. Решение должно состоять из нескольких этапов (часть из которых можно вынести за скобки и пропустить). Такой процесс хоть как-то эмулирует работу в команде, даёт интервьюеру возможность не только оценить навык написания кода, но и показывает каково это работать с кандидатом. Как он реагирует на трудности? Как он слушает? Может ли он признавать ошибки? Быстро ли схватывает идеи и понимает ли подсказки?

Задача должна решаться несколькими способами, ведь люди и думают чуть по-разному. А если способ только один, то трудно сказать, какой вывод можно сделать из того, что кандидат задачу не решил.

Пункт третий, про неочевидность решения, схож с предыдущим тезисом. Если решение требует знания какого-то хитрого факта, то такая задача не лучше типичного квиса в стиле российских компаний из 2010 года. Тогда было модно спрашивать какой-нибудь бестолковый факт, который интервьюер случайно прочитал на Хабре. Обычно на вопрос "зачем это спрашивать?" такой интервьюер отвечает что-то типа "ну это должен знать каждый программист". Кстати, если ты проводишь интервью и ты не можешь обосновать осмысленность своих вопросов как-то иначе, то мне очень жаль, но ты спрашиваешь хуйню.

Ну и оценка по "решил/не решил" тоже мало что говорит о кандидате.

Если понимать, зачем нужны такие этапы, и что ты пытаешься узнать, задавая тот или иной вопрос, то становится проще жить. Ведь тогда не нужно бояться что кандидат "засветит" твой любимый вопрос или задачку. Да и не придётся бегать за кандидатами и просить их удалить тестовое задание с гитхаба.

Потому, что фильтр основанный на знании факта — это плохой фильтр. А хороший фильтр секретности не требует.

2019-10-09

Q&A: как не провалить all-day интервью

Привет! Впервые в жизни меняю работу будучи fulltime сотрудником (до этого был только part-time и стажировки), и с первой же компанией попала в непростую ситуацию. Вакансия мечты, лучший из пяти имеющихся на данный момент вариантов. После технического интервью сказали что я слишком junior по их меркам, а они ищут скорее мида/сеньора, т.к. это стартап и у них нет ресурсов чтобы нянчить джунов. Но им нравится мой подход и они хотят устроить all-day интервью, где я смогу поработать с ними непосредственно над практическими задачами. И собственно вопрос -- как не провалить такое интервью? Проблема в том, что я при переходе меняю стек технологий (с Windows/bare metal на k8s/aws), что абсолютно не добавляет уверенности. Спасибо!

Тебе дважды повезло. Во-первых, тебе попалась адекватная компания, которая понимает, что уровень кандидата не так-то и просто оценить. Они явно допускают возможность ошибки со своей стороны. Очевидно что ты им понравился, раз они готовы на дополнительный раунд, да ещё и такой дорогой для компании (впрочем и для тебя тоже, хм).

Во-вторых, ты получаешь отличную возможность посмотреть на компанию изнутри, познакомиться с потенциальными коллегами "в бою". Ну и дополнительный плюс -- возможность показать себя не только с технической стороны, но и с человеческой. Если ты им понравишься в "софтскилловом плане", т.е. с тобой будет комфортно и приятно работать, в общении и понимании проблем не возникнет, то это будет серьёзным бонусом.

Чем-то подобным я занимался на одной из своих предыдущих работ. Такой режим интервью многое показывает о человеке.

Но вернёмся к вопросу. Как не провалить такой день?

Спокойствие и только спокойствие.

Да, страшно, да новые штуки, но помни, что ты должна показать, как ты думаешь, как ищешь ответы на вопросы. Продемонстрировать, что ты можешь разбираться в

технологиях и проекте.

Не молчи.

Не знаю, как будет у них проходить день, но даже если тебе просто дадут задачу на день и уйдут, не стоит замыкаться и героически сражаться с трудностями. Если что-то не ясно, то поставь себе какой-нибудь time-box, скажем 15 минут. Это время ты потратишь на самостоятельный поиск ответа. В гугле ли, или в их внутренней вики.

Если ответ не нашёлся, то можно смело звать кого-то из окружения и спрашивать совета. Так и говори: "не ясно как делать такую штуку, вот нашла только такие варианты, но они не подходят по таким-то причинам. Если у вас есть какие-то стандартные способы решать эту проблему, то не хотелось бы стратить время на переизобретение колеса". Не стесняйся говорить, что чего-то ты не знаешь (но не перестарайся с этим).

Так ты покажешь, что ты в целом способна на самостоятельную работу, что ты способна управлять своим временем, можешь вовремя обозначить проблему и неплохо взаимодействуешь с командой.

Подготовка

Конечно, стоит подготовиться, почитать документацию, tutorиалы или что там есть по их tech стеку. Просто чтобы не смущать людей незнанием базовых вещей. Да, ты не сможешь прикинуться экспертом в том, с чем никогда не работала, но это и не требуется.

Удачи!

2019-10-11

Начало карьеры

Короткая заметка с митапа (нормально я так на несколько месяцев её в черновиках забросил).

Обсуждали трудности "вхождения в ит". Вопрос задавала молодая девушка, которая после окончания вуза по CS-направлению родила ребёнка и несколько лет провела в декретном отпуске. Ожидаемо, что сейчас у неё трудности с тем, чтобы найти первую работу. Опыта нет, отучилась давно. Все рекрутеры (дело в Нидерландах происходит) с ней особо не возятся.

Очевидно что у неё есть некоторое непонимание работы, которую выполняют такие рекрутеры из агентств. Они же не ради идеи там сидят, а ради денег, и тратить время на такого неликвидного кандидата им не хочется. Им нужно найти человека, соответствующего вакансии, свести кандидата и компанию, получить деньги и начать работать над следующей позицией. Услуги таких агентов достаточно дорогие, и компаниям обычно не очень хочется платить за подбор начинающих специалистов, которых придётся ещё чему-то дополнительно учить.

Если ты, как эта барышня, ищешь первую работу в ИТ, то конечно, не стоит ломиться к случайным рекрутерам из линкдина. Нужно либо искать рефералку среди своего окружения, либо общаться с напрямую HR-ами из компаний. Ну а если среди знакомых у тебя есть смышлёный джун, который мается без работы, то не поленись, и закинь его резюме своим эйчарам. Или хотя бы предложи, а то некоторые ещё и стесняются попросить.

2019-10-15

Q&A Что делать с репутацией летуна

Я за советом к тебе) Ходил на собес в одну компанию, и они сразу с порога, почему так часто меняешь работу? Примерно раз в год последние два места и до этого ещё пару раз по полгода, но я менял профессию на аналитика) И непонятно, что говорить, вроде текущее место не хочется чуханить, но и себя чмошником тоже не выставишь ведь. Что стоит отвечать? А то длинную историю моей нелегкой жизни тоже кажется бредом рассказывать)

Да, ты зачастил со сменой работы. В начале карьеры это понятно и особо не вредит. А вот чем старше ты, тем больше возникает вопросов. Что с этим делать? Как минимум, лучше собеседоваться, получать приличные джоб-оферы, и развиваться внутри компаний, так чтобы не очень сильно отставать от растущего рынка.

Сидеть на одной позиции — обречь себя лишь на небольшую индексацию зарплаты и периодические бонусы. Если же развиваться, то и ответственность растёт, и задачи усложняются, и учишься быстрее. Ну и денег отсыплют регулярно.

Всё равно, при смене работы (особенно в первые годы) рост доходов идёт быстрее, тут ничего не поделаешь. Но минимизировать отставание как-то надо. Иначе можешь обнаружить себя вот в такой ситуации.

Ладно, раз уж всё случилось, то надо думать над планом действий. Я не очень понял, ходил ли ты на пару лет в аналитики, а теперь вернулся, или ты пару лет назад сменил работу на аналитка? Предположим, что ты "сходил в аналитики и вернулся".

Для начала — причеши резюме. Старые и нерелевантные работы можно объединять в одну. Один хрен, ты там аналитиком работал, ну вот и объедини их и просто укажи проекты.

Смена области тоже нормальная причина. Умей рассказывать о каждой смене работы так, чтобы это не выглядело тем, что ты назвал словом "чуханить". Причины же бывают разные:

- Смена руководства, проектов

- Финансовые проблемы в компании
- Бесперспективность технологий, смена области
- Личные и семейные обстоятельства, переезды, рождение детей, здоровье

Врать, пожалуй, не стоит, но и не обязательно рассказывать о настоящих причинах.

Самое сложное, это объяснять уход из текущей компании. Если потенциальный работодатель тебя нашёл сам, то есть ещё возможность отшутиться, что "так-то не ищу работу и меня всё устраивает, но вам отказать было сложно". А вот если ты сам пошёл на собеседование, то тут уже стоит иметь внятную "легенду".

Фокусируйся на положительных сторонах: рассказ о том, почему ты хочешь уйти из текущей компании vs рассказ о том, почему ты хочешь попасть в ту, что тебя собеседует.

В первом случае ты создаёшь впечатление человека, которому всё не нравится, и который не умеет работать с людьми. А во втором случае ты похож на человека, который заинтересован в карьере, ищет хорошие места и интересные задачи. Это может слегка сгладить впечатление, которое производит твоё резюме.

Как бы это банально не звучало, но я советую периодически смотреть все эти популярные списки hr-вопросов и прикидывать в голове, как и что бы ты ответил. Именно для того, чтобы не впадать в ступор от таких вопросов, и всегда уметь обойти скользкие моменты. Зачем делать себе хуже, верно?

2019-10-17

Q&A: Сделка с совестью

Привет, спасибо за полезную информацию в канале. Ты пишешь про полезность периодически ходить на собеседования и получать оферы. Но при этом не менять часто место работы чтобы не приходилось изворачиваться на собеседованиях. Отсюда вопрос. Как лучше использовать полученный офер чтобы остаться в своей компании? И как объяснять отказ компании которая дала офер и что отвечать на вопросы типа «Серьёзные ли у вас намерения сменить работу? Когда вы готовы выйти на новое место? И прочие вопросы, отвечать на которые тебе не сильно удобно если ты на самом деле не хочешь менять работу.

Привет! Очень хороший вопрос. Действительно, проходить собеседование просто так, это не очень этично. Ты тратишь чужое время и деньги. Надежды даёшь ложные. С другой стороны, собеседования проводятся так, что будучи просто хорошим специалистом, тяжело показать себя лучше того ушлого и опытного среднячка, который ловко умеет отвечать на вопросы интервьюера. Вот и приходится искать баланс.

Каждый сам должен решить, что для него этично, а что нет. Лично мне кажется, что стоит рассматривать относительные затраты на интервью. У мелкой компании бюджет ограничен, отрыв собеседующих от работы сильно заметен. У большой компании затраты на одно интервью являются шумом. Где-то между этими крайностями проходит черта, которую для себя нужно определить.

В защиту мелких компаний хочу отметить, что скорее всего они не знают, как проводить нормальные интервью, и шанс научиться там чему-то полезному минимален. Могут попасться интересные вопросы, а можно нарваться на неожиданный креатив. Получается, что к средним и крупным компаниям ходить выгоднее, а к маленьким стоит ходить тогда, когда они действительно могут что-то предложить. Например, присоединиться к перспективному стартапу на ранних этапах может быть интересно.

Как объяснить отказ? И что говорить?

С объяснениями отказа нет ничего сложного. Если они передумают тебя нанимать,

то в лучшем случае тебе просто скажут "сорян, мы решили на этом закончить". Не вижу проблем так же отказаться. Не подошли и ладно. Полезно помнить о том, что до подписания контракта/трудового договора ты им ничего не должен. Они, кстати, тебе тоже ничего не должны.

Что отвечать на вопрос о серьёзности намерений? Не хочешь врать, не ври. Скажи, честно, что работу ищешь не активно, но если договоритесь, то ты готов перейти. Ведь от хорошего офера трудно, да и глупо отказываться, да?

Что же касается использования офера со стороны, то нужно учитывать один момент: некоторые руководители обижаются на такой козырь и предпочитают не "торговаться с вымогателями". Хотя, ничего обидного в этом подходе нет. У тебя с компанией обычные деловые отношения. Ты продаёшь свои услуги за определенную цену. Если есть покупатель получше, то вполне возможно обсудить дальнейшее сотрудничество. Конечно, если ты раз в полтора-два месяца будешь приходить с новым офером, то заебёшь всех очень быстро. Но иногда воспользоваться этим можно. Кстати, когда я говорил, что иногда стоит задержаться на одном месте и развиваться там, я имел ввиду не регулярные просьбы о повышении зарплаты, а рост по карьерной лестнице: новые задачи, подчиненные, ответственность. Обычно (но не всегда, увы) такие штуки сопровождаются повышением зарплаты без неловких разговоров, с офером в потной ладошке.

Короче, про сторонний офер запомни простое правило. Если ты не готов уходить — не используй его в торговле. Всегда ожидай, что тебе скажут "мы не можем изменить условия, увы, советуем тебе принять этот офер".

2019-10-28

Контр-оффер и совесть

Поделились тут со мной очередными переживаниями по поводу контр-офферов. Суть ситуации простая: есть сотрудник, получивший вкусный оффер от другой компании. И сейчас его начинают уговаривать не принимать его, а остаться в текущей компании. Беда в том, что стопроцентно сматчить оффер они не могут. И в ход идут "низкие" приёмы типа воззвания к совести, страхам и рассказам о том, что "мы же в тебя вкладывались, а там может и плохо будет, а у нас уже всё привычно".

Тут хочешь или нет, но в голову закрадутся мысли "а может так и надо? ну что я в самом-то деле, зажрался совсем ради х тысяч тут буду". Тем более, что в контр-оффере денег-то докинули.

Для таких ситуаций есть хороший приём: Берёшь годовую зарплату, которую тебе предложили на новом месте, вычитаешь из неё годовую зарплату, которую тебе дают в контр-оффере. Не забываешь про прочие "плюшки" типа оплаты спорта, столов/rsu, бонусов и тому подобного. Получившаяся разница и будет тем, что ты будешь ежегодно терять, отказавшись от оффера и приняв контр-предложение.

Если на текущем месте тебе предлагают меньше, то задай себе простой вопрос: -- Готов ли я платить Y тысяч денег в год за право работать в этой компании?

Такая формулировка помогает расставить всё по местам и оценить приоритеты.

2019-10-29

Q&A: подготовка к интервью

Привет! Очень простой вопрос. Есть ли возможность поделиться материалами, которые ты получил при подготовке к интервью в Microsoft/Facebook? Если да прислать. Спасибо!

Материалы везде одинаковые на самом деле. Обычно это список ссылок из нескольких страниц, где советуют освежить в голове "стандартные структуры данных", дают советы порешать задачи с сайтов типа литкод или хакерранк, почитать посты про систем дизайн, и дают ссылки на видео материалы, где уже рассказывают как проходить интервью.

Ничего там особо необычного нет. Это не какой-то секретный учебник, или что там ещё ты ожидаешь увидеть.

Большинство материалов открыто, гуглится по how to prepare for %CompanyName% interview. Там вывалится набор ссылок типа этой или этой.

Аналогичный запрос на youtube тоже полезен.

Не стоит тратить время на чтение бесконечный постов о том, как кто-то проходил интервью (процессы меняются, хаха), не нужно пытаться заучить решения всех утекших задач (их тоже регулярно меняют), и не нужно пытаться получить все эти подборки из первых рук. Ценнее будет попробовать пообщаться с одной из компаний, понять что от тебя хотят, где у тебя пробелы в знаниях и навыках, и уже самостоятельно составлять план подготовки с учетом полученных знаний.

2019-10-30

Q&A Фоллоуап про контр-офферы

Привет. Снова хочу узнать твое мнение, как раз по теме одной из последних публикаций. Получил офер из хорошей компании, но мне не интересен их проект и хочу получить контрофер, даже с условием чуть меньше по сумме. Как лучше это сделать, по честному сказать об этом своему боссу, с которым в дружеских отношениях, или с покерфейсом утверждать, что всё — я ухожу? По поводу темы публикации, получается, что — да, готов приплачивать за интересные проекты)

Если не готов уходить, то точно блефовать не стоит. Ну и в целом, если у вас хорошие отношения то стоит этим пользоваться.

Как вариант можно развивать такую мысль: -- Мне тут нравится, задачи классные, но вот рыночек говорит, что готов платить мне больше. Все бы ничего, но жена/подруга/мама/кошка увидели сколько и сам понимаешь... как думаешь, что мы можем сделать, чтобы я тут остался, и денег больше стал зарабатывать? И будь готов к тому, что могут предложить план по развитию, цели там или просто обязанности расширить.

2019-11-05

Кошка против.

В прошлой заметке я упомянул возможность сослаться на партнёра или родителей, что вызвало небольшое обсуждение в чате.

Думаю, стоит чуть развить мысль.

Как обсуждающие быстро поняли, таким образом можно показать руководителю что есть внешние факторы, которые влияют на твоё решение. Умный (или опытный) менеджер всегда понимает, что трудно игнорировать мнение человека, который имеет к тебе постоянный доступ в режиме 24/7. Это такой серьёзный риск, который ему стоит принять во внимание.

Подобный приём в целом неплохо работает в любых переговорах. Не важно что это: обсуждение повышения, оффер, выход на работу в праздники, покупку лучшего в мире пылесоса, you name it.

Обычный человек редко является мастером переговоров, и набором несложных приёмов можно заставить его принять решение, которое его абсолютно не устраивает. В следующий раз, когда ты поймёшь, что твой оппонент зажал тебя в угол и практически вытащил из тебя согласие на невыгодные тебе условия ты можешь взять перерыв сказав что-то вроде:

-- Я понял(-а) твоё предложение, но это слишком серьёзное решение, мне нужно обсудить его с мужем/партнёром/женой.

Это бесит невероятно, ведь ты уже практически добился своего, а теперь человек берёт время на подумать. И главное, как тут возразить? Не будешь же говорить, что мнение близких не важно?

Конечно, не стоит разыгрывать данную карту слишком часто, но иногда она может помочь успокоиться и притянуть взвешенное решение, а заодно заставить оппонента улучшить предложение.

Типичным примером будет обсуждение оффера с релокейтом в другой город или страну. Очевидно, что такое решение влияет не только на тебя, но и на твоих близких. Совершенно логичным шагом будет показать легкое недовольство предложением (если такое недовольство есть, конечно же), предупредить

рекрутера о том, что предложение будет подвержено серьёзной критике дома, риски будут взвешены. Ну как тут не добавить чуть денег сверху, для закрепления успеха?

Заметь, что таким внешним агентом может выступить не только близкий человек, но и текущий работодатель, или конкурирующая фирма с которой ты общаешься в данный момент. Я всегда сообщаю рекрутеру, что у меня есть другие варианты, что запланированы собеседования с другими компаниями, и что оффер я буду сравнивать с оффером от конкурентов и потенциальным контр-оффером.

2019-11-06

Q&A: мотивация и джоб-хопперы

Сегодня у нас дуплет, два парных вопроса об одной проблеме но с разных сторон.

Коллеги, а у вас были такие ситуации, что хочется нанять человека, но он часто менял работу, а ваша доменная область довольно бюрократичная и емкая с другой стороны + у вас есть легаси, которое надо менять, но не все сразу и резко.. При каких условиях вы были уверены, что человек придёт к вам надолго? Можно его как то проверить? Или как выстроить его систему мотивации?

и второй

Я довольно часто менял работу, разные модные стартапы и все дела. Но после переезда в одну европейскую столицу уже хочется больше стабильности и меньше стресса. Но, все серьёзные бюрократичные компании со сложным доменом и длинным онбордингом опасаются, что мне станет у них скучно и я оверквалифайд для них. Я же хочу уже найти время на себя, иностранные языки, купить дом, завести семью и жить спокойной жизнью, хотя бы несколько лет. Сегодня снова было финальное собеседование в компанию моей мечты (много места, тихо, нет опенспейсов, стабильность), но по нотками в голосе и вопросам было видно, что они очень боятся моей востребованности на рынке труда и частыми сменами работы. Рекрутер получил от них такой же фидбек. Сейчас сижу и пытаюсь написать в эту компанию фоллоу ап с описанием моего коммитмента и долгосрочных целей. Помогите пожалуйста их понять и сформулировать!

Начнём с первого. Он проще. Если вы боитесь, что от вас быстро уйдёт человек, то ваш HR отдел можно гнать в шею. Это их работа -- выстраивать мотивацию для сотрудников. Можно хитрыми методами выяснить джоб-хоппер ли кандидат или нет и брать только "постоянных". Хорошо это работает пока компании хватает работников, а вокруг нет других компаний хайрящих специалистов. Если вам нечего предложить, то конечно же ваших сотрудников перекупят за небольшую

надбавку. Так что в вашем случае важно понимать: можете ли вы заинтересовать кандидата или нет. Нужно понять что ему надо, какие у него амбиции и планы. То есть вам нужен не человек, который не уйдёт (нахера он такой?), а человек который замотивирован работать у вас. Ищите свои плюсы (известное имя? крутой домен? тренинги? деньги? rsu? карьера? всё вместе?) и доносите это до кандидата.

Ну и смиритесь с тем, что вам никто не обязан.

Теперь второй вопрос... он сложнее. Во-первых, я уже устал повторять, что старые работы вполне можно объединять в одну. Тем более при смене страны. Тем более, что ты работал подрядчиком. Вместо того, чтобы рассказывать, что ты сменил три работы за два года можно же написать, что ты два года работал подрядчиком на трёх проектах, да? Но и меру, конечно, знать нужно.

Сейчас-то что-то делать с этим уже поздно. Придётся как-то переворачивать ситуацию выгодной стороной. Мне вот очевидно, что ты хочешь сменить динамику и риск стартаперской движухи на стабильную сытую жизнь. Почему бы не указать это в своём письме? Так и расскажи, что очень впечатлён компанией, условиями и отдельно отметь, что они хорошо совпадают с тем, что ты ищешь: стабильность, уверенность в том, что завтра всё не накроется пиздой, и потенциальным карьерным ростом. Опять же отметь факт смены локации, риски и нежелание дергаться из-за ВНЖ (если конечно у тебя не EU паспорт).

2019-11-28

Q&A: Обосновываем пользу от конференций

Компания справедливо хочет знать что получит от того, что отправит меня на конференцию. Очевидно, что компания получит более лояльного меня и, если доклады будут полезные, то я узнаю что-то новое и смогу это как-то использовать. Но второе вообще не точно. Как разумно и внятно обосновать полезность посещения конференций?

Проблема тут, конечно в том, что ты и сам не знаешь какой толк в этой конференции. Иначе этого вопроса не было бы.

Пользу от конференции просто поверить таким мысленным экспериментом: представь, что тебе нужно взять день отпуска и оплатить билеты и дорогу из своего кармана.

Готов ли ты на это, зная что тебя ждут бесплатное пиво, футболка с принтом джет брейнз, рекламные стикеры, и пара интересных докладов, которые опубликуют на ютубе через несколько месяцев?

Я за свои билеты на конференции плачу сам, и ответ на этот вопрос мне очевиден.

Лояльность в данном случае это тоже фигня. Это же не какой-то ценный и необычный бонус, правда? Уверен, что ДМС или бесплатные обеды ты оценишь выше, чем билет на конференцию раз в год.

Конечно, польза от конференций есть. Это дополнительный выходной, нетворкинг, и наклейки, и даже доклад, который вдохновит тебя прочитать подробнее о чём-то. А вот компании польза лишь в том, что ты слегка отдохнёшь, и тебя могут схантить. Узнать что-то достаточно глубоко из доклада практически невозможно. Тренинги или курсы в этом плане дадут больше выхлопа.

Скорее всего твой руководитель тоже ходил на эти конференции, и хорошо представляет себе, что там происходит. Он тоже понимает, что пользу компании ты принесешь в трёх случаях:

- Ты будешь выступать с докладом/стоять на стенде и развивать бренд компании

- Ты будешь общаться с сейлзами/инженерами конкретных компаний и сможешь получить нужные контакты, помощь или сделки
- Ты будешь общаться с участниками в кулуарах и даже кого-нибудь захватишь (или просто приведёшь на интервью)

Выходит, что нужно обсуждать конферецию, не как инвестицию для компании, а как награду для тебя лично. Хорошо поработал, устал, выложился, сделал что-то достойное, принёс денег. И был бы рад поехать на конференцию, чтобы развеяться, вдохновиться и пообщаться. Может даже предупредить выгорание сменой обстановки.

Мне кажется так будет честно.

2019-11-29

Q&A: как начинать учиться работать с людьми?

Расскажите пожалуйста как лучше в 14 лет начинать учиться работе с людьми

Привет, хороший вопрос. Ответ на него не такой простой, как кажется.

На самом деле нет никакой разницы в 14 лет начинать или в 40. Люди-то с возрастом не особо меняются, просто со временем они приобретают навык прятать свои эмоции, да и тот у многих достаточно слабо развит.

Вот буквально на днях, я столкнулся с ситуацией, когда два взрослых (за 40 лет) человека, не первый десяток лет руководящих не очень крупными, но успешными и стабильными бизнесами, умудрились поругаться из-за контракта. Суть ситуации простая: одна сторона забыла подготовить документы, вторая сторона забыла вовремя напомнить. В последний день перед дедлайном начался shit-storm в почте. С какими-то очень детскими обидами, попытками спихнуть вину на оппонента. Так как я -- заинтересованная сторона, опухшая от чтения треда из 20 емейлов, то мне пришлось каждому из них звонить/писать, и лично успокаивать, придумывать временное решение.

И знаешь, особой разницы тут нет, делаете ли вы совместный школьный проект (реферат там, рейд в онлайн-игрушке, или исследование), или пытаетесь развивать бизнес и рулите миллионными счетами. Что в одной, что в другой ситуации есть место для личных обидок и эмоций. Характер-то всегда проявится. Так же как и комплексы.

По-этому учиться взаимодействовать никогда не рано, и уж точно не поздно. Просто вписывайся в совместные движухи и смотри на то, как люди себя ведут, на что они обижаются, а что им нравится. Пытайся понять, что они думают, и какая у них мотивация. Развивай эмпатию, короче. Так со временем и научишься.

Может что и читатели подскажут, конечно. Книжки там какие-нибудь, а?

2019-11-30

Важность точных определений

Терминология важна, тут вопросов нет. Без неё тяжело общаться на профессиональные темы, без неё приходится выдумывать какие-то метафоры и собственные определения. Но к сожалению, я часто наблюдаю ситуации в которых люди слишком фокусируются на "правильности".

При этом вне академической среды обычно к таким определениям относятся чуть свободнее. Попросту все запомнили уже идеи и принципы, и пытаются решать и обсуждать что-то более важное и полезное. Но, так к этому относятся не все.

Кто-то парится из-за произношения терминов (особенно грешат этим выходцы из не англоговорящих стран, типа "не пэ-ха-пэ, а пи-эйч-пи"), кто-то переживает за правильную расшифровку аббревиатур, а кто-то докапывается до знания классических определений.

Даже в приличных и уважаемых компаниях на интервью могут спросить кандидата о точных определениях нагрузочного и стресс-тестирования, или там о расшифровке принципов SOLID.

Это вроде и хорошее знание, но зачем это спрашивать, если говоришь с человеком с 10+ годами опыта за плечами? Есть же более интересные темы для общения. (уточню: спросить-то можно, но вот хвататься за голову, не услышав академического определения, явно не стоит).

Чаще всего такие выпады кажутся какой-то попыткой скрыть неуверенность в себе. Профессионалы обычно проще относятся к таким вещам, ведь незначительные ошибки (а чаще просто упрощения) в речи не мешают окружающим понимать суть происходящего.

Вот я по работе много общаюсь с британцами, никто из них ни разу не исправил мои мелкие речевые ошибки или ошибки произношения. Они всё хорошо понимают, и умеют воспринимать десятки разных акцентов. А вот русскоязычные коллеги с удовольствием подловят на таком. Только вот смысл?

А смысл, чаще всего в том, чтобы доказать всем что ты-то ого-го, какой профессионал, даже такие мелочи знаешь. Вот только окружающие тоже их знают, и им просто некомфортно от твоих замечаний. Да и редко кто похвалит за такое, не

в школе же, в самом-то деле.

Вот и получается, что у таких выпадов эффект практически всегда совершенно противоположный. Просто бесишь всех и мешаешь.

Так что, давайте будем относиться к окружающим, как ко взрослым людям, и не будем душнить из-за хуйни. Всем будет проще и общение будет продуктивнее.

2019-12-05

Q&A Профессиональная депрессия

Считаю себя оформившимся специалистом. Недавно подавала заявку в одну крутую компанию, но мне отказали. И что-то после этого меня так накрыло... начала думать, что я плохой разработчик, что меня никто не возьмёт, потому что у меня нет всех скиллов в мире и так далее. Или вот, скажем, в требованиях, к примеру: "требуется очень опытный юзер MySQL", а откуда вот у меня этот опыт возьмётся, если на всех работах, где я была, систему и базы проектировали до меня, и максимум, что от меня требовалось- это SQL-запрос средней сложности раз в полгода написать? Требований много, и непонятно, как опыт набрать: проходить онлайн курсы, тыкать в технологию самой, читать книги? Это, конечно, все круто, но не сравнить с реальным опытом. А как развиваться и подаваться на крутые вакансии, где можно чему-то научиться, если тебя не примут из-за отсутствия мега глубокого опыта в какой-нибудь технологии? Замкнутый круг получается. И перспективы безрадостные. Буду рада, если поможете советом.

Ох, добро пожаловать в группу анонимных самозванцев. Много нас таких, очень много.

Начнём по пунктам:

Отказ по резюме

Чем крупнее компания, тем больше у них входящих заявок, тем больше шансов, что тебя проигнорируют. Тут надо писать крутое резюме, которое будет нравиться HR-ам, а иногда и боту. Но всё это игра с плохими шансами. Не устаю повторять: всегда-всегда-всегда ищи того, кто передаст твоё резюме. Подробнее про это писал в посте Рефералочка. Так повышаются шансы на собеседование. В приличных компаниях таким кандадатам обязательно позвонят и пообщаются.

Строгие требования

Точные цифры мне искать лень, но есть немало исследований о том, что мужчины

откликаются на вакансии если у них есть хотя бы 20% требуемых навыков, а женщины -- если минимум 80%. Нужно понимать, что описание вакансии -- это такой идеальный кандидат + куча булшита, которые добавили эйчары, секретари и офис-менеджер. Зачастую задачи не соответствуют описанию. Все ищут рокстаров, которые потом json-ы в базу складывают. Конечно, нужно читать, развиваться и узнавать новое, но всем понятно, что теоретические знания легко бьются граблями, собранными в продакшне. Я понимаю твой страх: ой, отправлю резюме, а они мне откажут. как после этого жить?

А на самом деле ничего страшного же. Отказали и ладно. Знаешь сколько раз мне отказывали по разным причинам? Но при этом все работы, которые у меня были, они все требовали какой-то запредельной для меня квалификации. И ничего, бил по площадям и иногда меня брали. А на месте всё не так страшно оказывается, там же такие же инженеры работают, с теми же страхами и проблемками.

Разорвать замкнутый круг

Просто не бойся (хаха, "просто не болеей"), и отправляй резюме, проходи собеседования. Провалы они не так страшны. В одну и ту же компанию можно приходить несколько раз. Провал на интервью практически никогда не является крестом на карьере. Более того, настойчивый кандидат -- это даже хорошо. Иногда это добавляет очков в глазах нанимающего менеджера.

Страх -- штука естественная. Но часто люди не очень могут объяснить себе чего же именно они боятся. Что именно пугает тебя?

Ты боишься, что тебя не наймут? Но тебя точно не наймут, если ты не будешь проходить собеседования. А если будешь, то рано или поздно наймут.

Ты боишься, что провалишься на собеседовании? Но ведь и интервьюер тоже волнуется (я всегда волнуюсь, когда собеседую, боюсь облажаться и показаться некомпетентным дураком). Однако надо понимать, что работать работу и проходить собеседования -- это разные навыки. Оба оттачиваются с опытом.

Можно ещё поиграть в игру "а что потом?". Страшно собеседоваться? - А почему? - Провалюсь и меня не возьмут. - А что потом? - А потом я останусь на старой работе и смогу попробовать ещё раз.

2019-12-06

Q&A Буллинг и харассмент

Сегодня у нас будет не самый приятный пятничный пост, увы.

что делать когда коллега позволяет себе буллинг, харассмент? я пробовала ему говорить что это мне неприятно и чтоб он прекратил, он говорит ну сорян, а потом снова продолжает. шутки были в стиле раздаться, сядь на бутылку. руководство не знало об этом (они не сидят в нашем офисе, иностранцы) и я просто дошла до крайней точки кипения, разрыдалась в офисе после его шуток и написала руководителем что увольняюсь из-за такой ситуации. они его просто поругали и он остается. и сейчас когда я дорабатываю последний месяц он злится на меня и продолжает проявлять микро агрессию. не понимаю зачем человеку вообще так делать и почему бы не отпустить это и разойтись без конфликта 😞

Ох, мне очень жаль, что тебе пришлось с этим столкнуться.

Смотри, если абстрагироваться от того, что именно делает тот коллега (так будет проще, меньше эмоций), то у тебя возник конфликт на рабочем месте, который явно влияет на твой перформанс. И это уже проблема бизнеса, а не твоя личная. В таких условиях ты явно не можешь нормально выполнять свою работу, сроки срываются, качество падает, а по факту ты вообще увольняешься.

Что делать в таких случаях я рассказывал в статье Эскалация конфликта. Если коротко, то молчать -- всегда плохая стратегия. Проблемы всегда вскрываются, вот только реагировать на них ни у кого уже времени не будет.

Теперь вернёмся к конкретной ситуации.

Ты правильно сделала, что обозначила границы, и явно проговорила, что тебе такое поведение неприятно (это ты ещё мягко выразилась). Обычно одного раза достаточно для адекватного человека. Один раз действительно можно случайно перегнуть палку, но если такое повторяется снова то, увы, человека ты не исправишь.

В идеальной ситуации события развивались бы по примерно такому сценарию:

- ты осадил человека, указав ему (лично 1 на 1) на недопустимость таких замечаний.
- при повторении ситуации, стоит сделать так, чтобы об этом узнали другие коллеги.

Я знаю, что это иногда бывает страшно, вот так при всех взять и сказать, что тебе больно и неприятно от этой шутки. Если сил и желания нет (а идти против сложившегося коллектива трудно), то пункт можно пропустить.

- ты и (или) твои коллеги, эскалируют конфликт. Через непосредственных менеджеров, тимлидов, вплоть до HR-отдела или директора.
- агрессор меняет своё поведение (хаха, не верю я в это) или прощается с компанией.

Но это в идеальном мире, а в реальном ты поступила практически правильно. Разве что нужно было сообщить о проблеме раньше и сказать, что будешь вынуждена покинуть компанию, если ситуация не изменится. Но я понимаю, было уже поздно.

Такие токсичные взаимоотношения на работе они сравнимы с личными отношениями. От них нужно бежать, как только понимаешь, что ничего не исправить. Просто собственное психическое здоровье важнее карьеры и вот этого конкретного проектика, над которым ты работала.

Нужно уходить, и не жалеть ни о чём. Более того, я бы сообщил менеджеру о том, что даже обязательный месяц ты не в силах работать из-за этой травли. Натурально, итальянскую забастовку им. Что-то сказал опять? Пишешь письмо о том, что он на тебя опять нападает, и уходишь домой. Что они тебе сделают-то? Уволят что ли? Потратить этот месяц с пользой для себя. Отдохни (не паши по 8 часов, не занимайся работой вечерами), причеши резюме, и ищи хорошую компанию для себя. Обязательно найдёшь.

Если есть решимость, то можно было бы ещё и открыто где-то об этом написать, назвав компанию и главного героя, пусть отмываются. Но к сожалению, виктемблеймингом у нас любят заниматься, так что смотри сама.

И уж точно я бы не запаривался о том, что там у него в голове. Может мама в детстве обижала, это не твоя забота, и не твоя проблема.

Вообще, как мне кажется, главный софт-скилл в том, чтобы беречь собственное душевное спокойствие, вовремя определять токсичных мудаков и избегать общения с ними.

2019-12-19

Q&A Польза от онлайн-курсов

Вопросы следующие по одной теме:

- насколько рационально инвестировать свои личные ресурсы в курсы и сертификаты на популярных образовательных площадках?
- Если опубликовать такой сертификат от образовательной площадки в профиле LinkedIn'a - это будет рассматриваться комьюнити серьезно?
- Повлияет ли это на уровень вознаграждения/зп ?

не нравится формат курсов на таких площадках, есть дедлайны, не растягиваешь процесс обучения, на некоторых платформах есть интересные моменты геймификации, что тоже привлекает.

Привет,

Ответ простой -- it depends :)

Влияет ли это на зп? Может повлиять, конечно. Сертификаты в целом бывают полезны, особенно если это сертификации по конкретным технологиям и системам. Те, что выдаются крупными компаниями. Зачастую, для того, чтобы быть каким-нибудь microsoft gold partner нужно иметь определённый процент инженеров в штате с определёнными сертификатами. В таком случае, наличие бумажки уже большой плюс при найме. Иногда даже в контракте на работу может быть прописан план по которому сертификация прямо влияет на зарплату.

Но с онлайн-курсами всё чуть иначе. У них как правило нет каких-то универсальных критериев для оценки, трудно как-то "перепродать" эти бумажки бизнесу. На простом примере (получил фронтэндер сертификат об окончании курса по ML на курсере) понятно, что больше денег ему за это платить не будут. Это полезно для общего развития, но работу это не влияет никак. С другой стороны, такие штуки можно конвертировать в деньги на начальном этапе карьеры: не просто юный инженер, а ещё и умный и трудолюбивый, кучу всего изучил. Практически, как диплом вуза, да? Конечно, просто за диплом тебе денег не дадут, но он может повысить шансы на собеседование в хорошую компанию. Так же всё это может сработать при попытке смены области деятельности (например QA-мануальщик

закончил несколько курсов по программированию и автоматизации), как подтверждение наличия новых навыков.

Как повлияет публикация сертификатов на LinkedIn или в резюме? Да как повезёт, на самом деле. Кто-то решит, что это очень круто, и такие мотивированные люди нужны в компании, а кто-то будет фейспалмить, глядя на разнообразный набор курсов. Если у тебя там история древней греции, ML, экономика и электротехника, а ты пытаешься устроиться на позицию SRE... ну, хз, вроде и классно, но зачем всё это в резюме? определился ли человек с тем, что ему интересно или ещё нет?

Лично я бы не писал все сертификаты, а указывал бы только релевантные интересующей тебя позиции: хочешь быть девопсом? указывай те курсы, которые как-то относятся к теме, а про остальные можно в личном разговоре упомянуть, если речь зайдёт.

На сколько это рационально?

Мне кажется, что если тебе нравится и ты получаешь кайф от такого формата образования, то занимайся этим и не переживай о чужом мнении. Образование оно ж не навредит никогда, кругозор расширишь, может даже какая-нибудь тема зацепит, и послужит толчком к смене работы на то, что тебе действительно нравится. Если ты понимаешь, чего хочешь, то способ получить и углубить свои знания особой роли не влияет. Кому-то хорошо заходят книги, кто-то смотрит лекции на ютубе, а кто-то получает сертификаты, проходя онлайн-курсы. Если резюме короткое, то почему бы не добавить в него эти курсы? Кому надо будет, те увидят, что ты глубоко погружена в тему, много знаешь, развиваешься, как специалист. Кто-то просто проигнорирует, а кто-то отнесётся негативно (ну и пусть нахер идёт, да?).

Пока я это всё писал, я пытался как-то для себя сформулировать, как же я к этому отношусь. Кажется, что мелкие простенькие курсы могут послужить сигналом о том, что человек только начинает разбираться в теме, раз ему пришлось записаться на лекции, где ему зачитали базовую документацию. А если это сложный хороший курс, да ещё и с сертификатом, то в целом, я бы относился положительно. Так что, по мере углубления в тему, первые базовые курсы и сертификаты я бы советовал прятать.

2019-12-23

Q&A Замечания коллегам

Как сказать коллеге, что от него плохо пахнет/не стирает одежду/не пользуется средствами личной гигиены? Может показаться абсурдом, но этим часто грешат не только стажеры, но и олды. В опенспейсе этот вопрос особенно актуален. Не знаю как для остальных, но для меня это очень важный и деликатный вопрос. Походы к hr заканчиваются на "мы уже провели беседу". Но по факту ничего не меняется.

Ты правильно сделал(-а), что обратилась к HR. В теории они и должны уметь работать с такими ситуациями. На практике же и они не особо справляются. Проблема, не такая уж и распространённая, но такое бывает, и уж если случается, то страдают все.

К сожалению, у меня нет какого-то рецепта. Да и не думаю, что такой рецепт есть у кого либо вообще.

По моему опыту, такие вещи являются отражением процессов, связанных со здоровьем (ура, диагнозы по интернету от профанов, дожили!)

Конечно, можно случайно оказаться тем самым пахнущим в офисе. Разное случается: бежал за трамваем, опаздывая на утренний стендап, или там дома горячую воду отключили, а абонемент в спорт зал просрочился ещё прошлой весной... В таких ситуациях намёк только расстроит человека, он и так переживает, старается стоять чуть в стороне.

А вот если проблема носит регулярный характер, то увы... ничего ты человеку не объяснишь. Он либо не осознаёт проблему, либо осознаёт, но ничего не может поделать. Если это проблема физиологии, то хоть обмахся весь дезодорантами, запах никуда не денется, а причины могут быть какие угодно:

- физическое здоровье (проблемы с сосудами, ЖКТ, зубами, сердцем, потовыми железами, весом, грибком, возрастные запахи, you name it),
- психологические (в детстве мылом подавился, в ванной чуть не захлебнулся, голоса в голове запрещают мыться, депрессия и личные/семейные проблемы)

И вот что тут простой разговор изменит? Можно сколько угодно "намекать на запах", оставлять на столе шампунь и дезодорант, демонстративно распылять освежитель.

Иногда HR отдел пытается аккуратно решить вопрос, в ход идут разные хитрости, начиная от организации душей в офисах, до фейковых промоушенов с награждением героя отдельным кабинетом. :)

Есть ещё и менее хардкорный вариант развития событий. Дело в том, что мужчины и женщины чуть иначе различают запахи, и женщины их слышат лучше. То есть, мужчины могут не замечать запах вовсе, тогда как женщинам он мешает жить. Но тут, разговор с HR, конечно решил бы вопрос.

2019-12-30

Q&A Уходим с работы красиво

Как красиво и в хороших отношениях уйти с работы, если был конфликт?
Увольняюсь из-за токсичной атмосферы и конфликта с одним коллегой

Привет, сегодня у нас будет последний пост в 2019 году.

Жаль, конечно, что тебе приходится уходить из-за таких причин, но уж как вышло. Вообще, по теме у меня был пост в прошлом апреле Увольняемся правильно. Советую почитать.

Кроме советов из старого поста думаю, что стоит попытаться понять, почему же так получилось. Токсичность атмосферы, которую ты упомянул (упомянула?), имеет какую-то причину. Часто это не беда всего коллектива, а как раз заслуга меньшинства, которое и отравляет атмосферу.

Конечно, нет смысла перед уходом развивать конфликт, забей на этого человека, он в прошлом.

Всегда-всегда советую оставить какие-нибудь контакты, тот же линкдин, чтобы поглядывать за тем в какие компании они уходят, заодно и избежишь неожиданной встречи с человеком, который тебе неприятен. Даже если эти люди и ассоциируются с неприятным периодом твоей жизни, не забывай, что социальный капитал ещё никому не вредил.

На так называемом exit interview аккуратно, без наездов и ненужных обидок расскажи HR или тимлиду о причинах ухода, им важно понимать ситуацию в команде. Не нужно скатываться в детские "а вот он он, а она, а я...", так можно случайно выставить себя обидчивым дурачком, который раздувает ситуацию. Зачем тебе это? Лучше описывать общую атмосферу, чем углубляться в конкретные случаи, наверное.

Как я сказал, обычно остальные коллеги не виноваты в конфликте, не стоит проецировать ситуацию на них, наоборот, стоит помогать им с передачей дел и знаний, делись своими наработками и идеями. И в целом, будь молодцом. Если по работе общаешься с людьми из других команд, то наверное не стоит жаловаться

им на причины ухода. Всегда можно отшутиться про "новые горизонты, бла-бла-бла".

На прощальной вечеринке, если таковая будет, не фокусируйся на проблеме, лучше повспоминать хорошее, достижения команды или что-то подобное. Негатив потом отпустит, а приятные воспоминания закрепятся и останутся. Вам ещё потом наверняка придётся как-то пересекаться, индустрия-то не такая уж и большая.

Суммируя всё вышесказанное:

- постарайся отделять одного неприятного персонажа от всего коллектива
- будь профессионалом и хорошим коллегой, с которым хотелось бы работать в дальнейшем
- поставайся открытым к поддержанию дальнейшей связи
- не оправдывайся и не считай себя в чем-то виноватым

С Новым Годом вас всех! Хорошо всем отдохнуть на праздниках!

Порефлексируйте о прошедшем годе, расскажите мне о ваших результатах за год, успехах и неудачах, мне будет очень интересно. Конечно же задавайте вопросы и не забывайте приглашать друзей подписываться на канал. Ну и следите за моим твиттером, там я не только по делу пишу, но и рассказываю о разных штуках, которые со мной происходят в поездках. До встречи в следующем году!

2020-01-01

Q&A Рассказывать ли о высокой зарплате?

Привет! Сменил компанию буквально несколько недель назад, перешёл сюда из-за довольно высокой для региона и моих скиллов зарплаты. Тут оказалось совсем не очень приятно и я захотел сменить место работы. Прочитал твои статьи про зарплатные игры (оч классные, к слову) и там сказано, что не нужно сообщать свою текущую зарплату. Но как я понял, такая рекомендация исходит из предположения, что хочется увеличить зарплату. Мне конечно хочется получать ещё больше, но я понимаю, что и так получаю много для региона. Подскажи пожалуйста, смогу ли я как-то использовать это при общении с другими компаниями? Нужно ли мне так называть свою зарплату текущую? Бэкэндер с Урала

Привет, Действительно, совет больше относится к ситуациям, когда зарплату хочется всё же увеличить.

Конечно, если ты понимаешь, что получаешь значительно выше рынка, то можно как-то это использовать. Вот только это не всегда может сработать так, как тебе бы хотелось:

Кто-то может просто свернуть общение, решив, что ты "зажрался". Кто-то решит, что они не смогут позволить себе такой уровень, и не будут тратить на тебя своё время. А кто-то может подумать, что ты попросту врёшь (встречал я такое, хехе). Рискнешь тем, что упустишь потенциально интересное и комфортное место работы. Стоит ли оно того?

Впрочем, ты можешь не называть конкретные цифры, просто обозначить, что текущая компенсация значительно выше рынка или проходит по верхней границе, и ты готов чуть подвинуться, если остальные условия тебя устроят. Вполне валидная стратегия.

Что же касается твоего случая, то я бы не рассчитывал особо на эту "карту". Ты всего несколько недель отработал на позиции с высокой зарплатой и уже уходишь. Самое очевидное -- забрался высоко и не справился. Так скорее всего будут рассуждать многие. Я бы даже не был уверен в том, что стоит упоминать это место работы в резюме. Конечно, может быть так, что это какой-то местный Гугл, один факт

прохождения интервью в который многое говорит об уровне инженера, но вот срок работы в несколько недель, как-то похож на неудачный испытательный срок. Мне кажется, это просто слабый аргумент в торговле.

Так что, увы, мне кажется, что стоит придерживаться изначального совета, и не раскрывать карты раньше времени.

2020-01-14

Обходим ограничения рабочей визы

Все страны хотят чтобы к ним приезжали молодые, образованные люди, которые удваивают ВВП и не сидят на пособиях. Классно же, да? Ну на практике приходится ещё давать какие-нибудь плюшки, налоговые вычеты, а в конечном итоге ещё и гражданство. Однако первые несколько лет в стране у такого экспата жизнь не совсем проста.

Кроме чисто бытовых сложностей возникают ещё и ограничения, которые накладывает рабочая виза. Например, в Нидерландах, стандартная Highly skilled migrant виза не позволяет работать на компании, у которых нет специальной лицензии на найм иностранцев.

Это не то чтобы большая беда, но слегка ограничивает выбор (впрочем, лицензий нет лишь у мелких стартапов, у которых нет и денег на хорошую зарплату). Однако, бывает так, что хочется работать по контракту, или даже удалённо, на компанию, находящуюся на другом конце планеты. И вот тут-то данное ограничение очень портит жизнь.

Последние четыре года я как раз работаю по такому сценарию. Мой работодатель находится за пределами NL, офиса в Европе у него нет.

В таких ситуациях на помощь приходят компании-посредники (иногда они называются umbrella company, или payroll, используются и другие названия).

Суть простая: компания ведёт бухгалтерию, занимается налогами, отчислениями с пенсионные и страховые фонды. Они заключают контракт об оказании консалтинговых услуг с твоим работодателем, так же они заключают с тобой обычный (ну почти) рабочий контракт. И таким образом для налоговых и иммиграционных служб я выгляжу обычным сотрудником в штате, который соблюдает все формальности, исправно платит налоги и вообще молодец.

А по факту я работаю удалённо (не всегда из Амстердама). Периодически я рассказываю людям, о том, как это устроено, думаю, что пора и с вами поделиться.

Контракт

За все эти годы у меня было дофига контрактов с моим пейроллом, начинали мы с

коротких, трёхмесячных контрактов, сейчас у меня бессрочный (это важно для виз, кредитов и прочих бытовых штук).

На меня распространяются более-менее все стандартные законы, защищающие наёмного работника, с парой оговорок, специфичных для такого формата.

Так как я не настоящий контрактор, то мой пейролл выплачивает все положенные взносы во все фонды + часть моих денег вносится в дополнительный пенсионный фонд.

В конце каждого месяца я подсчитываю рабочие дни, клиент подписывает счёт, потом этот счет я перевожу пейроллу, и они сразу платят мне зарплату за месяц, а потом уже получают деньги от моего клиента.

Деньги

Плюсы такой схемы в том, что зарплаты в разных частях мира различаются, и выгоднее работать на страну с более высокими зарплатами, а жить в стране с низкими. Минусы в том, что налогов я плачу сильно больше, чем типичный программист в Нидерландах.

С моих денег выплачиваются: налоги на сотрудника (логично, я же "обычный сотрудник"), комиссия пейроллу, откладываются деньги на "отпуск", и уплачивается мой личный подоходный налог. В итоге на налоги уходит около 45% от того, что мне платит клиент. До этого я платил около 30%.

Клиент, который платит за рабочие дни, не оплачивает мне отпуск. Чтобы мои доходы не скакали слишком сильно (и не напрягали миграционную службу) с пейролл содержит отпускной фонд, с которого покрывается разница в доходах до полного рабочего месяца.

Документы

Пейролл в каком-то смысле гораздо гибче, чем обычный работодатель. Ведь я работаю не на них, а они на меня. А значит я могу заказывать у них разные документы (для банков, для виз, для правительства), они же могут решать какие-то мелкие юридические вопросы. Иногда они берут за это деньги, но в общем-то не большие, а работают они в разы лучше среднестатистического корпоративного hr-менеджера.

Клиенты

Не обязательно иметь одного клиента, можно в таком режиме менять клиентов, и работать, как обычный контрактор, просто всю бухгалтерию на себя берёт пейролл.

2020-01-16

Q&A бестолковые вопросы на код-ревью

Как быть на Code Review, когда ревьюер очень поверхностно твой код читает и задает вопросы, которые он мог бы сам получить (например, глянув в док как работает то или иное API / посмотреть контекст, где используется код). В итоге получаешь простыню таких вопросов, и разжевываешь ему что и как. С другой стороны, автор кода может конечно заюзать что-то не стандартное и хорошим тоном было бы сразу описать что за штука и как работает. Но я говорю именно о неспецифичных вещах, сужу по себе и другим коллегам: увидел что-то сходу непонятное: попытался сам разобраться глянув контекст, доки. Осталось непонимание? Аккуратно спросил.

Интересно, почему задают такие вопросы? Возможно, ревьюер и правда не знает где и как искать ответы. В таком случае можно не объяснять всё своими словами, а давать краткое пояснение и пассивно-агрессивно выдавать ссылку на документацию, намекая, что такая документация имеется, и в ней много полезной информации (что не всегда правда, увы).

Второй причиной часто является непонимание процесса. Некоторые инженеры считают, что они обязаны провайдерствовать с пулл-реквестом. Если нет замечаний, то хотя бы вопрос задать.

Тут нужно пытаться как-то донести до команды, объяснить, что можно просто принять изменения. Можно подавать пример, можно проводить парные ревью, можно позвать ревьюера, и вместе, сидя за одним компьютером, разобрать его вопросы.

В обоих случаях важно делать это не в формате "смотри, какую чушь ты спрашиваешь", а в формате "я заметил, что ты часто задаёшь вопросы по стандартной библиотеке, смотри как я обычно ищу ответы для тебя" и покажи какие-нибудь приёмы. Возможно тут можно продемонстрировать поиск по репозиторию, по внутренней документации, или фику твоей IDE, которая умеет декомпилировать код или показывать документацию.

И предложи помощь в дальнейшем, расскажи, что готов помогать ему с поиском информации, если он сам не справляется 😊

Если же ты считаешь, что причина в том, что ревьюер боится принять изменения без вопросов, то попроси его помочь с ревью какого-нибудь куска кода. Такого, где ты — ревьюер, а он лишь сидит рядом. И тут уже можно будет обсудить его вопросы к третьему инженеру. Спроси зачем этот вопрос? Покажи как найти ответ. Обсуди, что это не нужно здесь, и лишь тратит чужое время.

Вообще, всегда так надо делать: если не понятна мотивация, то нужно попробовать выполнить задачу вместе и обсуждать её голосом.

2020-01-23

Q&A Можно ли увольняться раньше, чем через год?

Добрый день! Спасибо вам за ваш блог, читаю все посты и жду новых :-)
Ситуация такая, что в связи с очень токсичным менеджментом, непонятками с пересмотром зп и развалившейся командой, я больше не могу работать в компании, не проработав и год. До этого мой опыт работы в предыдущей компании был равен году. Сейчас нужно найти место, в котором я уже буду работать несколько лет подряд, или данный опыт будет смотреться странно - это сильно давит при выборе работы, очень боюсь ошибиться так, что тоже придется уйти через год. Никогда не знаешь до конца, в какую команду попадешь. Существует страх, что как ни объясняй будущему работодателю, почему ты ушел, сроки работы в 7-8 месяцев/до года будут выглядеть странно и несерьезно. Действительно ли для всех так важно, чтобы ты отработал хотя бы год?

P.S. Опыт работы около 3 лет.

Привет,

Конечно, лучше работать долго, так и в область можно погрузиться, и социальный капитал наработать. Опять же, ответственность растёт, а задачи усложняются. Однако, поначалу (3 года это ерунда, конечно, в плане карьеры) нормально, что ты не сразу находишь подходящее место. Сроки действительно важны, но для начинающего специалиста такие скачки скорее простительны и объяснимы. Главное, постараться не затагивать эту цепочку. Года через два-три такое резюме будет смотреться не очень хорошо.

Сидеть, ждать года и страдать — так себе вариант. Если ничего, кроме сроков, не держит и есть возможность уйти туда, где понравится — иди, конечно.

Что стоит подготовить, уходя в такой ситуации:

- Нужно иметь какие-то хорошие истории о том, почему ты ушла. Развал команды/финансовые трудности в компании — отличные причины. Токсичный менеджмент — не очень. Могут понять не так.
- Умей рассказывать чему ты научилась за это время (разные подходы, разные

проекты и продукты, разные техники работы, всё это плюс, конечно)

Рассказывая о своих целях, стоит показать, что ты активная, что ты хочешь стабильности и карьерного роста, что ты уже посмотрела вокруг и теперь имеешь представление о том, что тебе нравится, а что нет. Ну и не бойся спрашивать о таких моментах на собеседовании. Ведь не только они тебя собеседуют, но и ты их. Не стыдно спросить про команду, про средний стаж в компании, про финансовые показатели, про планы по пересмотрам зарплаты и повышений.

Скорее, такие вещи обязательно спрашивать. Во-первых, это важно. А во-вторых, это покажет тебя, как более серьёзного кандидата, который понимает, что и зачем он ищет.

Я бы ещё посмотрел, куда уходят люди из этой развалившейся команды. Если ты вдруг успела с кем-то из них поработать продуктивно, то попробуй связаться с ними, распроси про их работу и уточни не ищут ли они кого?

Однозначно, тебе встретятся компании, которые будут воротить нос от твоего резюме, называя тебя "летуном" или job hopper-ом. Ну и нахуй пусть идут, тебе с ними не по пути, делов-то?

2020-01-24

Q&A Споры о вкусах

Привет. Интересная дискуссия с коллегами: спорим о лучших практиках юнит-тестирования.

В пространстве витает противоречивая точка зрения: некоторые коллеги считают, что в тестах не надо давать имена "магическим числам" в тестах, т.к. некоторым неудобно читать пулл-реквесты, потому что можно забыть, какое же значение лежит в константе.

Другая точка зрения заключается в лучших практиках кода, которые говорят, что константы и прочие "магические числа" всегда нужно именовать.

Казалось бы, первая точка зрения апеллирует к удобству чтения... но причина... неудобно читать пулл-реквесты?! Трудно подняться на пару строчек выше и посмотреть значение константы? На первый взгляд вроде нормальная аргументация, про удобочитаемость, а потом посмотришь с другой стороны, выглядит диковато и немного по-детски. Собственно, мое удивление здесь этой самой аргументации. Казалось бы, "матерый" программист еще и не то прочитает... А вы что думаете? Как вы делаете в своих тестах? Как вам вообще ситуация? Интересно послушать мнения.

Типичный пример спора ради спора, в котором некоторые участники не хотят слушать оппонентов.

Аргументы типа "удобно-неудобно", "красиво-некрасиво" это очень хорошие аргументы. Ведь с ними невозможно спорить. Если мне удобно читать зелёные буквы на оранжевом фоне, то кто меня переспорит, правда?

Интересной эту дискуссию я бы тоже не назвал.

Если мы говорим об "удобстве", то выбрали то, что "удобнее" большинству (если не можете и до этого договориться, то пусть тимлид решит, ну или я могу за вас решить, если уж совсем никак), а остальные привыкнут через неделю. Если через месяц мнение большинства изменилось (оказалось, что у вас продакшн из-за этого падает, или тимлид облысел), то проголосовали ещё раз и закрыли этот вопрос.

В общем, разговор ваш так же важен, как и расстановка фигурных скобочек, табы-пробелы, но чуть менее важен, чем ответственное решение о том, класть ли тесты в папочку /tests или /src :)

Скорее всего, у вас есть более важные проблемы, за решение которых вам платят.

2020-02-03

Q&A Английский на интервью

Привет. Вопрос такой.

Как вести себя на телефонных звонках, когда едва понимаешь англоговорящего собеседника? Ситуация не такая частая, но встречается: звонит HR, быстро говорит, связь сильно искажает голос, просишь повторить один вопрос, потом другой, на третий я просто прекращаю беседу с извинениями что не могу говорить. Очевидный ответ "учить английский дальше" как-то не успокаивает, потому что все-таки большинство скриннингов и интервью по скайпу проходят без особых затупов в понимании. Просить говорить медленнее? Не ставит ли такая просьба на мне крест как на кандидате?

Тракторист в поиске работы в ЕС

Уточнение про ЕС говорит нам, что работу ты ищешь в стране, в которой основной язык не английский. То есть и для большинства потенциальных сотрудников он будет не родной.

Конечно, сами HR могут быть откуда угодно, вплоть до аутсорса где-нибудь в Индии, что подразумевает достаточно специфичный акцент, который без тренировки и не каждый носитель будет хорошо понимать.

Как готовиться к интервью

Действительно, совет "учить язык" не очень поможет в такой ситуации. Собственно, и не язык надо учить, а именно тренироваться разбирать акценты, быструю и невнятную речь. Без погружения в среду это сделать трудно. Смотри фильмы и сериалы без субтитров (чтобы не было соблазна игнорировать голос и просто читать), пытайся песни на слух разбирать. Смотри интересных тебе ютуберов и слушай аудиокниги и подкастеров. В общем, тренируй навык.

Непосредственно перед звонком

Если есть время и возможность, выдели себе 15-20 минут перед звонком для "разминки". Послушай английскую речь. Можно даже знакомый трек, просто чтобы мозг настроился на восприятие неродной речи и интонаций. Многим такая "калибровка" помогает.

Не стоит проводить такие звонки стоя на лестнице возле туалета в бизнес центре. Там шумно, гулко, люди ходят кругом. Это очень мешает. Найди тихое и спокойное место. Если можно, то попробуй разговаривать из дома, а не офиса.

Не стоит разговаривать по телефону или использовать динамики и микрофон ноутбука. Купи себе приличные наушники. Даже простые проводные наушники от айфона значительно исправят ситуацию. Заодно сможешь нервно наматывать круги по комнате во время разговора. Опять же, некоторым помогает.

Во время звонка

Ты вот говоришь про какой-то крест, но я не очень понимаю тебя. Сам же рассказываешь, что приходится отказываться от общения. Если у тебя выбор между "точно прекратить общение" и "попросить говорить помедленнее с риском, что они откажутся", то выбор очевиден. В случае твоего отказа общение не продолжится. А если ты попросишь, то может и продолжат разговаривать.

Конечно, может "повезти" и человек на той стороне решит, что ты не подходишь им. Но это же не страшно, ты и так был готов прекратить общение.

Однако, большинство рекрутеров и HR, которые нанимают экспатов, понимают, что тебе попросту негде было подтянуть разговорный язык до хорошего уровня. Не ты первый, не ты последний такой. Обычно уровень выправляется через два-три месяца. Через год уже говоришь без особых проблем.

На самом деле чем больше человек слышит разных акцентов, тем проще он к ним относится.

Так что это совершенно нормально переспрашивать, просить говорить помедленнее. Можно даже и про акцент пошутить (тут надо осторожнее быть, не уверен -- не шути!). Неплохо смотрятся уточняющие вопросы типа "Я правильно понимаю, что вы бы хотели услышать о моих обязанностях на предыдущем месте работы?"

Ну и главное: старайся иметь заготовленные блоки для рассказа "о себе". Как правило на скринингах спрашивают одно и то же. Если у тебя на основные вопросы

будет заготовлен текст, то это позволит тебе расслабиться и просто внимательно слушать вопрос, обращая внимание на ключевые слова.

Удачи!

2020-02-07

Q&A Стартап и Корпорация

Комментарий на старый пост о контр-офферах:

Я совсем немного проработал в одной крупной российской компании весьма известной зарубежом в 201х, когда получил оффер на зарплату 2х с релокацией в молодой стартап в Сочи. Когда рассказал на работе, что собираюсь переезжать, мне устроили встречу с самым главным и за час общения мне было предложено заматчить оффер, хоть они «обычно так не делают, но сделают ставку на мою перспективность». Я колебался 1-2 дня и решить уехать в Сочи. Думаю если заявил о стороннем оффере надо принимать его и переходить, а не зависать и потом жалеть и гадать как бы сложилась жизнь. Ну и сам факт переезда конечно влияет на решение.

Хорошо, что у тебя есть такое четкое представление о том, что правильно в данной ситуации. Так в общем-то проще жить. Решил уходить и ушёл, да и не паришься потом.

Мне и самому близок такой подход.

Конечно, нет ничего страшного и в том чтобы принять контр-оффер и остаться, отношения-то у вас деловые. Но я хотел бы отметить, что тебе оффер заматчили (о, великий и могучий), но лишь в деньгах.

Романтику приключений, дух стартапа, Сочи и "модные" технологии они тебе дать не смогли.

Если так думать, то выбор у тебя стоял между:

- Стабильная работа на известную продуктовую компанию в крупном городе
- Бодрый стартап с интересными технологиями, опытом переезда, горами, морем и природой

При равных зарплатах.

Ну в общем, выбрал ты то, к чему душа больше лежала. Обычно это не сложно. Главное понять, что и с чем сравниваем и что действительно важно для тебя на данном этапе.

2020-02-18

Интервью

В прошлом году я ходил на несколько интервью в разные "приличные" компании. Как-то рассказывал про Майкрософт и Фейсбук, сегодня расскажу про то, как устроены интервью в Убере.

Резюме я передавал через знакомого. Процесс у них достаточно стандартный: Несколько звонков с рекрутерами, телефонный скрининг, 5-6 интервью в офисе.

- Звонки с рекрутерами

Первый контакт явно заточен на то чтобы понять, что на связи адекватный человек. Разговор очень общий, про планы, про знакомых, про работу в целом, немного рассказывают о компании.

Тут нужно проявить какой-то интерес, чуть пошутить, не сказать глупостей, ну и примерно представлять что там у вас в резюме написано, и уметь рассказывать о чем-нибудь интересном.

После разговора мне выслали список материалов для подготовки (видео, книги, статьи) и посоветовали взять несколько недель для подготовки к телефонному скринингу.

Обратите внимание, что сейчас многие компании рассказывают, что же именно ждёт вас на следующем раунде (!)

- Телефонный скрининг

Первый технический раунд проходил с двумя инженерами. Общались через какой-то сервис типа Zoom. Немного поговорили о резюме и решили одну задачу на "алгоритмы". Задача была не очень сложная, скорее easy по меркам leetcode. Ну может просто medium.

Тут важно не нервничать, подробно уточнить ограничения задачи, обсудить возможные варианты решения и спокойно всё написать.

Код писался в онлайн туле, который даёт базовые фичи типа простенькой подсветки синтаксиса, запуск, печать в консоль.

Советую всегда заходить в этот тул заранее, ознакомиться с ним, и возможно собрать себе какие-нибудь снippets, со стандартным кодом (вот эти все пabлик статик борщ-борщ).

После звонка я отправил письмо рекрутеру, где рассказал о том как всё прошло и поблагодарил за материалы для подготовки и советы. Внезапно рекрутер очень расстрогалась (это мне сообщал человек, который передавал моё резюме).

- Звонок с рекрутером

После скрининга мне выдали нового рекрутера, который снова прислал материалы для подготовки, уже подробно рассказал мне о дальнейших этапах. Он же детально рассказал о работе отдела, в который меня собеседовали, описал условия работы, бонусы, зарплаты и бенефиты. И дальше мне было предложено выбрать день для онсайт раунда. Я выбрал время через две недели, чтобы ещё поготовиться.

- Онсайт интервью

Перед интервью мне выслали список всех этапов, с именами интервьюеров и темами. Так что была возможность посмотреть кто они такие, чем занимаются в компании, какой у них опыт.

Раунды были достаточно стандартные: два кодинга (задачки, medium level), обед с инженером, два system design, одно интервью с менеджером, и разговор с т.н. bar raiser.

Последний человек интересный. Это инженер из другого отдела, задача которого -- не дать занижить планку для найма. Ведь он работает в другом офисе или другом отделе, ему не важно будет ли закрыта позиция или нет, его задача не дать команде взять человека по принципу "рук не хватает, давайте хотябы этого возьмём, а то сроки горят".

Советы тут обычные: спокойствие, вежливость, выспаться перед интервью. Пить воду, не переедать на обеде. Заранее заготовить истории о работе, уметь быстро рассказывать "о себе", чтобы оставить больше времени на задачи.

Если список интервьюеров известен заранее, то обязательно продумайте вопросы к каждому. Это покажет заинтересованность, не будете спрашивать унылое "и как вам тут работается?", да и время терять не будете.

Вообще, заученные и заготовленные кусочки очень помогают, когда голова уже опухла, мозг не работает, хочется пить, спать и домой 😊

- Выводы

Народ в Убере очень приличный, уровень интервьюеров был разный, но видно было, что их неплохо готовят. По результатам дали хороший и очень подробный фидбек, что редкость для таких компаний. Фидбек действительно ценнейшая часть в процессе. Спасибо им. Было интересно, и точно не кажется чем-то нереальным. Пожалуй 9/10, всем советую сходить посмотреть на процесс.

2020-02-19

На какой уровень собеседоваться?

Предыдущий пост был про интервью в Убер. К сожалению, размер поста в Телеграме ограничен, так что сегодня будет часть вторая.

Если впервые сходить на собеседование в топ компанию или даже просто почитать бесконечные отзывы о таких интервью, то можно легко впасть в уныние: сложные вопросы, непонятные требования, ааа, где набраться релевантного опыта, если я всю жизнь пишу опередени по перекладиванию жисонов.

И как-то так естественным образом закрадывается мысль: а может мне пойти на джуниорскую позицию, так и интервью будет легче, зарплата там в любом случае нормальная, а на месте я уж ух, и сразу запромоучусь до сеньора. Иногда даже встречается вариант: а пойду в SDET (типа там проще, ага), а на месте уже переобуюсь в SDE.

Казалось бы, что может пойти не так?

Рекрутер из Убера оказался разговорчивым, и во время общения рассказал мне много любопытных вещей. В том числе он посоветовал мне собеседоваться именно на уровень SDE III (Senior Software Engineer).

Аргументация следующая:

- Техническая часть не так уж и сложнее
- Больше спрашивают про софт скиллз (работа в команде, конфликты, простенький people management, чуть больше архитектуры)
- В случае отказа можно будет попробовать ещё раз через несколько месяцев (3-5-8)
- Промоушн внутри компании занимает длительное время, некоторые инженеры тратят на него годы
- Промоушн документы сравнивают с другими инженерами в компании, выше конкуренция
- Нужно время на то чтобы понять процесс промоушна и собрать документы и метрики так, как их ожидают в компании
- На старших уровнях меньше давление на инженера.

По последнему пункту сразу пришли в голову рассказы от моих одноклассников,

которые после университета пошли в Фейсбук. Где на младших уровнях работало правило Up or Out -- Либо промоутишься через 6 месяцев, либо увольняем тебя. Это дополнительный стресс, нагрузки, выгорание и седые волосы в 23 года.

Так же не забываем, что промоушн в крупных компаниях иногда ломается о политику и вещи которые от инженера не зависят: закрылся проект, перекинули в другую команду, менеджер-самодур дал плохую оценку. Доходит до того, что проще "выйти и зайти снова" (уволиться и устроиться заново на более высокий уровень), чем добиться повышения внутри.

Вот такие дела. Всем хороших офферов!

2020-02-21

Где и как искать собеседования?

В чатике спрашивали о том, где и как находить собеседования в интересные компании?

Для начала нужно поискать среди знакомых, вдруг кто из них работает сам или знает кого-то, кто работает в интересных тебе компаниях. Так можно организовать передачу резюме, первичное интервью и конечно же получить полезных советов и рекомендаций.

Если же таких удачных знакомств нет, то приходится выкручиваться.

Из тех компаний, что я знаю: Майкрософт и Амазон любят проводить так называемые Hiring Events.

Это неделя, когда команда интервьюеров приезжает в какой-нибудь крупный город и в режиме нон-стоп собеседуют желающих. Такой совеобразный конвейер, но это работает.

Обычно за месяц-полтора до такого эвента рекрутеры начинают рассылать приглашения. Эти письма можно (и нужно) шарить со знакомыми. По опыту никому не отказывают. Кроме того, ваш контакт остаётся у рекрутеров данной компании, это практически гарантирует вам приглашение на последующие хайринг эвенты.

После первоначального контакта с рекрутером (либо отвечаете на его письмо, либо пишете ему сами) вам высылают ссылку на онлайн-тест. Это одна-две задачи, которые нужно решить, написав код, проходящий все тесты. Иногда нужно добавить какое-нибудь описание того, как писали алгоритм, какие сложности, оценки. Ну и иногда (У Амазона) к этому добавляется небольшой психологический тест из очевидных вопросов типа "допустимо ли воровать ручки в офисе?"

Большинство участников отсеивается на этом онлайн-скрининге. Обычно до личного интервью доходят человек 25-30.

Если этап с задачами пройден, то стоит ожидать один-два звонка с рекрутером, для обсуждения деталей и скрининга на адекватность.

А потом вам оплачивают билет до места проведения интервью (ура-ура, интервью-туризм) если вы не из этого города. Ну или не оплачивают, если всё проходит рядом

с вами.

Сами интервью проходят за несколько дней, вам дают один слот на выбор. Процесс стандартный: к вам приходят разные интервьюеры и вы решаете задачи, дизайните системы, рисуете на доске и разговариваете о своём опыте.

Как правило таким образом хайрят SDE II, но если вы покажете себя хорошо, то вас погнут попросить пройти дополнительный раунд, где есть шанс доказать, что вы -- SDE III.

В середине марта у Амазона будет раунд в Эстонии (Таллинн), в конце марта будет в Амстердаме. Ищите рекрутеров :)

Кстати, кулдаун у Амазона не очень серьёзный + кажется, он не распространяется на разные команды (но тут я не уверен). Похоже, что можно раз в несколько месяцев к ним собеседоваться, хаха.

Зачем это всё?

Во-первых, это интересно. Во-вторых, можно оценить свои навыки прохождения интервью в достаточно хардкорных условиях. Кроме того, грех отказываться от потенциальной бесплатной поездки в другой город или страну. Ну и шанс получить запись, которая будет круто смотреться в резюме. Разве не здорово?

2020-02-27

Что же на самом деле делают на собеседованиях?

Наткнулся тут на такой "наброс" см картинку.

Сам по себе он не очень интересен, но показывает типичное отношение к собеседованиям.

Терминология "пройти" и "завалить", она же из каких-то школьно-университетских времён.

Если задуматься над этими словами, то создаётся ощущение, что интервью это какой-то квиз, где нужно правильно ответить на секретный набор вопросов. Ну вы их знаете эти вопросы, они обычно находятся в списке "это должен знать каждый %местодляспециализации%".

Если рассматривать процесс с этой точки зрения, то да, можно "валить", чтобы кандидат "не прошёл".

А на самом деле, твоя задача, как интервьюера в том, чтобы ответить для себя на следующие вопросы:

- Хочу ли я работать с этим человеком?
- Обладает ли он необходимым минимумом требуемых нам навыков?
- Сможет ли он быстро выучить специфичные для нас вещи?
- Интересно ли ему будет с нами работать?/Можем ли мы ему предложить что-то чтобы он у нас задержался?

Если так подходить к процессу, то и "валить" никого не нужно. Понимаешь, что человеку не интересно? У вашей компании другие ценности? Ну, значит вам не по пути.

А если человек обладает нужными навыками, но он неприятен тебе по каким-то личным причинам, значит вы с ним не сработаетесь. Опять же, значит, вам не по пути.

Человек замотивирован? С ним хочется работать? Явно умеет думать и учиться, но не знает каких-то деталей? Бери его скорее, подробностям научишь, это дело времени.

2020-03-04

Включать ли камеру во время во время ремоут митингов?

Сейчас все паникуют из-за вирусов, и даже целые компании объявляют режим WFH (work from home), сокращают командировки, заменяя их конференц-коллами. Да и в целом люди зимой болеют, и иногда дома сидеть скучно, работать силы есть, а выходить в офис ещё рано. Даже онсайт интервью в некоторых компаниях официально заменили на звонки через Zoom и подобные (хаха, так я остался без поездки в Дублин).

Так или иначе а сталкиваться с работой в распределённых командах иногда приходится многим.

На днях у меня в такой команде появились новые сотрудники, которые работают уж очень далеко от основной команды. И все снова включили камеры, чтобы "познакомиться". Вот об это я и хочу сегодня поговорить.

Мы в команде неплохо друг-друга знаем, регулярно (раз в месяц) собираемся в одной из столиц, где проводим пару дней вместе в арендованном коворкинге (в митинг руме и ресторане большую часть времени и чуть-чуть работаем за столами). И в таком режиме уже кажется, что в общем-то и не обязательно включать камеры. Недостатка личного общения вроде бы и не наблюдается.

Однако это не совсем так.

Во-первых, камера дисциплинирует. Сразу вспоминаешь, что не стоит валяться на диване в исподнем. Приходится одеваться утром, тем самым настраиваясь на рабочий лад. Да и не стоит расхаживать по комнате или мыть посуду, вполуха слушая коллег.

Во-вторых, видеть лицо собеседника очень важно, лучше осознаёшь интонацию, видишь, что кто-то отвлёкся и заскучал, а кто-то готов задать вопрос. Заметна реакция на твой юмор, понятно что начались проблемы со звуком. В общем общение получается более полноценным и живым.

Регулярные митинги с камерой становятся привычными, и со временем ты перестаёшь нервничать и отвлекаться на камеру, при этом привыкаешь к тому, что тебя видно. Очень полезный навык, ведь рано или поздно придётся интервью проходить, или с кем-нибудь важным общаться. Лучше, уж в ответственный момент

не начать заикаться и смущаться перед камерой или делать что-нибудь глупое (в носу ковыряться, например).

Начинаешь лучше узнавать людей. Когда я, сидя в поезде до Парижа, злился и настраивал всякие штуки для нового сотрудника, я как-то не воспринимал его как человека. Ну просто контакт в слаке, у которого что-то там не работает, а у меня врп отваливается при пересечении границ. Бесит же, да? А на следующей неделе мы смогли пообщаться "face-to-face" и теперь он не просто картинка в профиле, но вполне себе живой парень, у которого классная пристройка к дому, в которой он работает.

Конечно бывает так, что обстановка вокруг не очень комфортная. Бардак дома, похабная картина на стене в отеле (!!), жующие студенты за соседним столиком. Приходится выкручиваться: повесить занавеску, переместиться из-за стола на диван, или даже спуститься в кафе у дома. А ещё в прошлом году в некоторых тулзах для конферен-коллов появились функции, меняющие фон. Где-то это классное размытие (Skype, Teams), где-то можно подменять фон (Zoom). Подмена фона работает как-то стрёмно, а вот размытие смотрится прилично. Думаю, что со временем качество улучшится.

Общение с видео добавляет возможностей просто классно проводить время и проявлять свою креативность: кто-то показывает коллекцию своих игрушек на столе, кто-то надевает безумные шляпы по праздникам, кто-то веселит команду разными футболками, а у кого-то просто трогательный кот, расхаживающий перед камерой.

Всем советую просто попробовать (если ещё не) и понаблюдать за ощущениями.

2020-03-05

Q&A: Кому-то платят больше, чем мне

Как бороться с тем что большинство людей в команде разработчиков. Ты пашешь, а другие спят, видео смотрят, приколы и т.д. Было дело даже игр на рабочем месте. Я хочу делать свою работу и дальше развиваться, но из-за такой атмосферы портится всё. Для понятия, знаний у меня больше, проекты больше, единственное у них опыт больше. Но вопросы они мне задают как и что. Да и хочу подметить, что зп больше у них. Каким лучшим решением в данной ситуации могло бы быть или что сделал бы ты находясь в такой ситуации?

Я понимаю, что это обидно, когда соседу по офису платят больше, чем тебе. Но на самом деле для тебя важно сколько получаешь именно ты, а не сосед. Если тебя устраивает, то и ладно. Если ты хочешь больше, то над этим надо работать. А справедливости всё равно не добьёшься.

Хочу отметить, что не всегда лучше быть самым слабым среди сильных инженеров, чем быть самым умным среди раздолбаев. Если ты слабее коллег, то поздравляю, ты вытянул лотерейный билет и выиграл возможность учиться, возможность сильно вырасти за короткий срок. Красота! Но с другой стороны, при оценке твоей работы тебя будут сравнивать с командой (помните про stack ranking?). Хороший менеджер, конечно, будет замерять твой личный рост, и не будет так уж серьёзно сравнивать тебя с сокомандниками. Но это какой-то идеальный случай в вакууме.

Напротив, будучи инженером, который перформит лучше всех, ты находишься в относительно стабильном положении: т.н. job security на твоей стороне (делаешь больше, а стоишь меньше, ух, ценный сотрудник). Всегда есть о чём поговорить с начальством: работаешь много, менторишь других. Вот тут уже можно и денег больше просить.

Что бы я делал в такой ситуации? Я бы попытался выбрать что я больше хочу:

- работать в замотивированной команде
- роста в данной команде

В первом случае всё просто. CV, интервью, новая работа, новая команда, и пусть

они там дальше в игры без тебя играют.

Во втором случае план действий гораздо сложнее:

- Начни замерять свою производительность. Пиши "дневники", что делал, сколько времени потратил. Графики в джире настрой, табличку в экселе сделай.
- Начни считать сколько времени ты тратишь на менторинг (отвечаешь на вопросы команды, советуешь им, помогаешь)
- Бери на себя (и завершай) более крупные задачи
- Поговори с менеджером о его ожиданиях. Что бы он хотел в тебе видеть? Как он оценивает тебя по сравнению с командой?

Возможно для этого придётся предложить систему 1-1 митингов. Можно её ввести официально, а можно просто попросить выделять лично тебе час в одну-две недели.

Главное: не говори плохо о коллегах. Не надо жаловаться на то, что они в игры играют и денег больше получают. Упирай на то, что ты сам хочешь роста. Твои графики и данные должны говорить о том, что ты делаешь много для команды и твой вклад ценен, полезен и измерим, а то, что ты в итоге лучше окружающих... ну, это и без слов будет понятно.

Удачи!

2020-03-09**Q&A Работа без трудовой**

Привет. Долго работал на запад. Сначала разработчиком, потом проджект менеджером. Все проходило на 100% удалённо и проектно. Т.е в трудовой записей нет. И сейчас, в свои 30+, переехав в центральную Россию, появилось желание поработать в офисе ПМ-ом. Но все HR-ы, интересных мне компаний, увидев отсутствие в графе опыт работы не онлайн (в резюме на HH.ru), отказывают и даже не звонят. Мелкие соглашаются брать после интервью, после моего краткого питча и обработки возражений. Но хочется именно в большую и красивую, с офисом класса А. Вопрос в добыче денег остро не стоит. Интерес в первую очередь и желание проявиться.

Какой выход? Идти на работу в менее неизвестную компанию, отсидеть там полгода, чтоб идти в крупную? Врать в резюме? У меня слегка бомбит, т.к я проф пригоден, постоянно учусь, читаю книги по менеджменту и держу руку на пульсе всех тенденций. Но дело не доходит даже до верификации моих навыков, даже до обычных скрининговых звонков. Есть реальное желание устроиться и делать свою работу хорошо, для нетворкинга (в городе я новичок) и для карьерного роста и работе над крутыми проектами.

Хочу узнать твоё мнение, спасибо.

Очень странная ситуация какая-то. Формально трудовая книжка не должна на что-то влиять. Если её нет, то просто компания новую заводит. Опять же, если ты работал как-то легально то возможно у тебя был оформлен статус ИП, в этом случае записи в трудовую не вносятся. Но если честно, юрист из меня так себе :)

Однако всё это не объясняет мне, как же тебя отсеивают на первом этапе? Откуда HR вообще знает, что ты работал без записи в трудовой книжке? У тебя же в CV это не написано? Если спрашивают про опыт, то и пиши про опыт. Зачем же наговаривать про себя? Наоборот же, побольше уверенности, удалённый опыт многое говорит о твоей способности коммуницировать, заниматься личным тайм-менеджментом, умению концентрироваться на работе, об ответственности и об уровне английского. Всё это можно неплохо продавать, а не мямлить "ой ну у меня официального опыта нет, как бы вот..." (я знаю, что ты так не делаешь, скорее

всего).

На всякий случай про "врать в резюме": CV это не какой-то там строгий документ. Делай несколько вариантов, пиши что хочешь, выкидывай подозрительные или сомнительные куски.

Возможно придётся поэкспериментировать и проверить, как лучше указывать твой удалённый и проектный опыт. Можно писать список компаний-клиентов, как работодателей. Какая разница, работал ты на них по найму или в качестве подрядчика? (более того, мало где в мире есть трудовые книжки, если бы ты работал на эти же компании не удаленно, то записей не было бы).

Или наоборот, можно указать, что работал "независимым консультантом" (формулировка может быть иная) и укажи список клиентов/проектов.

Короче, проводи A/B тест и ищи что лучше "продаёт" тебя. Твоя задача поймать внимание работодателя и доказать, что ты им нужен. А дальше они уже выкрутятся.

Хорошо бы вспомнить, что самые классные работы и самые лайтовые процессы трудоустройства ищутся через знакомых. Сходи на митап или конференцию, пообщайся с людьми из интересующих тебя компаний. Заинтересуй их и пусть они твоё резюме сами отнесут куда надо. В случае отказа такие люди смогут дать подробный фидбек и возможно подскажут что именно хотят видеть в кандидате. Может и правда нужна "запись о работе в офисе", а может что-то другое пугает, например у СБ какие-нибудь сомнения на твой счёт.

Идти на 6 месяцев в мелкую компанию с целью "посидеть" будет плохо смотреться в резюме, если честно.

Попробуй связаться с прошлыми клиентами и попроси у них рекомендательные письма и контакты. Раз уж ты в регионе недавно, то будет лучше если кто-то (тем более иностранец :)) сможет подтвердить твои навыки и профессионализм. Как только соберёшь такие письма, попробуй отправлять их вместе с CV и мотивационным письмом. Ну и в самом резюме напиши, что по запросу готов предоставить референсы.

2020-03-10

Q&A Сайн-ап бонусы. Сколько просить? А сколько дадут?

Привет! Расскажи плз про sign up бонусы и прочие такие штуки. Ситуация: маленькая компания отпочковывается от большой, предлагают подумать о бонусах/повышении зп при переходе, но я понятия не имею, сколько просить норм, какие практики существуют и тд.

Начнём с определений. Что обычно понимается под сайн-ап бонусом? Как правило это деньги, которые единоразово выдаются при подписании рабочего контракта.

Зачем компании дают эти деньги? Обычно у них несколько причин: снизить риски, повысить привлекательность оффера (давать зарплату значительно выше, чем конкуренты это тяжело, а разово дать пачку денег и/или акций это вроде как и не напряжно). Кроме того, сайн-ап бонус может "перебить" потенциальные потери кандидата.

Дополнительным моментом для компании является возможность обезопасить себя.

- Если нанять человека на высокую зарплату, то можно прогадать, а зарплату снизить можно только бюджетникам. Остальные проголосуют ногами.
- Сайн-ап можно выдавать частями, что удерживает человека
- За раннее увольнение можно попросить вернуть сайн-ап бонус (опять же удержание)
- Снижение финансовых рисков для стартапа (на высокую зарплату денег в следующем году может и не быть, а вот сейчас кэш имеется)
- Экономия (выдать сайн-ап акциями/опционами)

Раз мы примерно поняли мотивацию компании, давай разберёмся с тем, как прикинуть его размер?

При смене работы кандидат несёт определённые риски (часто финансовые):

- Потеря акций, RSU, годовых бонусов, обещанного повышения
- Потери в уровне жизни типа времени на дорогу, бесплатных обедов, стоимости проезда, переезда
- При переезде резко возрастают расходы на жильё, еду, обучение для детей,

сам переезд дорогой

- Репутационные потери: работал на гугол, теперь работает в ноунейм стартапе, который отпочковался
- Снижение кредитных рейтингов: выше процент по ипотеке для человека, который проработал меньше года на одном месте)
- Карьерные потери: в мелкой компании может попросту не быть места для роста "вверх" (в маленькой команде уже есть свой менеджер)
- Новая компания может попросту обанкротиться, точно ли назад на мазершип возьмут?

Первые несколько пунктов ты можешь оценить, составив табличку в excel и посчитать что ты теряешь. Остальное уже из разряда рисков. Хорошенько пропиши для себя и пойми, что тебе важно, а что нет.

Допустим, что при переходе ты будешь ездить в новый офис без кейтеринга, потеряешь незавестившихся акций на 10 000 и лишишься годового бонуса в 5 000, будешь платить за парковку у БЦ.

Регулярные расходы (цена обеда в месяц + цена парковки) стоит включить в повышение зарплаты. Разовые потери (RSU и годовые бонусы) можно просить компенсировать сайн-апом.

Каких-то стандартных цифр и процентов нет, всё индивидуально, как договоришься. Кто-то при переезде в соседнюю страну выторговывает себе сайн-ап на \$2500, а кто-то при переходе в соседний БЦ умудряется выбить себе \$100k. Всё зависит от твоей важности, умения торговаться и подготовки (аргументировать цифрами и расчетами).

Так что учитывай свои прямые потери, потенциальные риски. Подумай о рисках компании. Прикинь, что ты можешь получить чистой зарплатой, что разовыми выплатами, а что можно изменить нефинансовыми методами (повышение в должности, большАя ответственность или свобода в принятии решений, какие-то гарантии типа обязательтсва нанять тебя обратно, при закрытии стартапа).

2020-03-19

Q&A Зарабатывать на реферальных бонусах

Привет! Работаю в очень крупной международной галере. И меня как обычного жадного человечка беспокоят постоянные письма с реферальными бонусами на закрытия вакансий. Есть ли у тебя какие-то негативные или позитивные кейсы, как кто-то пытался хитрожопить и спамить что галеру что френдлист в линкедыне нерелевантными предложениями))) А то у меня прям желание переквалифицировать жену в рекрутера и чтобы вот этим всем занималась))

Привет,

Негативных историй у меня особо и нет, пожалуй. Зато расскажу пару баек:

Есть в Нидерландах компания Booking.com. Хайрили они как ошалелые. При мне разрослись от 350 человек до нескольких тысяч. Такими темпами они быстро просеяли страну и упёрлись в дефицит новых кандидатов. Выход нашли в реферальных бонусах, которые постоянно повышались. Несколько лет назад они заламывали реферальные бонусы до €5к за человека (там конечно куча оговорок была, но если удачно попасть в happy hour то можно было столько получить, да). Как ты понимаешь, у них многие инженеры (и их семьи) фокусировались на найме. Ведь реферальный бонус получить проще, чем заработать хорошие результаты на перформанс-ревью и получить годовой бонус. На качестве работы это сказывалось соответствующим образом. В какой-то момент пришлось даже лавочку прикрыть и отменить реферальные бонусы на пару лет.

Когда-то давно, ещё в России, я наблюдал за работой знакомого рекрутера, который занимался подбором ИТ персонала. Так себе хлебушек у них, на самом-то деле. Вот представь, сколько там у тебя знакомых? Ну человек 500 в фейсбуке-вк. Ещё чуть-чуть уникальных наберётся по другим соц-сетям. Если есть у тебя какая-нибудь популярная площадка, то круг расширится на тысячу-другую. Информацию о новой вакансии ты сможешь донести до них, пара человек даже откликнется. А дальше что? А дальше, чтобы зарабатывать стабильно, придётся действовать, как рекрутеры: постить вакансии везде где дотянешься, покупать платные аккаунты в линкдине и hh, проводить массовые рассылки. Не самая трудная работа, но

заметный выхлоп от первых трудоустроенных знакомых быстро сойдёт на нет, и придётся дальше шерстить соц-сети, тратить много времени с риском найти лишь парочку желающих которые не смогут пройти собеседование.

Так что, я считаю это хорошим инструментом, сам всегда и с удовольствием передаю резюме, кроме того, всегда стараюсь аплaitься через сотрудников. Так и мне лучше и им чего-нибудь перепадёт. Но делать из этого постоянный бизнес я бы не стал. Слишком много условий, которые от тебя не зависят (вакансия может не заинтересовать никого, бренд компании не очень, непривлекательность оффера, слишком трудное собеседование, непрохождение испытательного срока, отмена этих самых бонусов).

Разово поднять денег получится, а вот рассчитывать, что доход будет постоянный... slozhnovato.

П.С. Ах, да. Я часто мьючу или даже отписываюсь от знакомых, которые слишком много спамят вакансиями. Думаю, что я не один такой.

2020-03-22

Q&A: Вопрос к мамкину аналитику

Как ты считаешь, к чему готовиться IT-шнику в надвигающемся кризисе?

Ничего себе вопрос. Умел бы я отвечать на такие, то уж точно не тратил бы свою жизнь на переключивание жисонов.

Можно, конечно, порассуждать немного.

Во-первых, переживать и тревожиться из-за всех этих событий -- это нормально, это естественная реакция психики.

Во-вторых, нужно помнить все предыдущие кризисы: всегда всё одинаково, сначала всем становится хуже чем было, потом некоторое время всё идёт ни шатко ни валко, а потом становится лучше чем было, и про кризис все забывают.

Мир сейчас слишком пронизан технологиями, слишком зависим от них, так что спрос не упадёт. Не 2000й год, лопнувший пузырь всех работы не лишит.

Конечно, не исключено, что вот лично твой био-эко-этический стартап лишится финансирования. Это нормально, в условиях кризиса в неприоритетные отрасли вкладываться как-то нечем.

Но работа будет, работа никуда не денется. Если есть какая-то подушка, то можно частично на неё купить акций, пока они внизу. Опять же, путешествия временно сократились, затраты снижаются (можно не заказывать готовую еду, а заказывать продукты и готовить самому). Так что у айтишников всё более-менее хорошо: есть возможность работать в таких условиях, зарплаты платятся, общество ещё раз осознало на сколько оно зависимо от технологий.

Будет интересно понаблюдать, как сильно изменится мир после этих событий. Мне кажется, что изменится к лучшему, в том числе в плане сервисов и технологий. Ну и возможностей для нас с вами.

Всё будет хорошо, главное мыть руки и не болеть!

2020-04-02

Q&A Как начать ревьюить код тимлида?

Работаю в компании, где код ревью делают только лиды всем, кто младше по опыту/званию. Я в работе очень педантичен, но допускаю ошибки, бывает. Очень часто замечаю, как тимлид делает тупые ошибки, bad practice на языке программирования, который мы используем, не делает всё оптимально, когда оптимальное решение даже проще, чем его. Иногда чувство, что какой-то джун пишет.

Как аккуратненько поднять тему для начальства и тимлида, чтобы его код(да и вообще код лидов) ревьюили? Думаю, что от этого все выиграют

Интересный вопрос. Начнём с контекста.

С возрастом/опытом приходит понимание, зачем эти практики нужны, кого и от чего они защищают, почему возникли, и как они похожи на ту штуку, которую все делали 15 лет назад. Так же приходит осознание того, что делать оптимально -- не главное. Зачем тебе очень сложный и быстрый алгоритм, если твой стартап завтра развалится, ведь у вас денег хватает лишь до июня. А вот если быстро наговнякать и выкатить фичу в продакшн, то может и заработаете что-то, да до зимы дотянете.

Но иногда это просто лень, а ты действительно молодец. Так что смысл в твоём предложении есть.

Как продавать такое начальству и команде? У вас это похоже на какой-то инструмент для доминирования "я старше, покажи-ка, что ты там налячил".

А должно это всё рассматриваться не только как инструмент контроля, но и как способ доносить знания о проекте, коде. Способ делиться опытом.

"Старшие" они же не только дольше тебя на стуле просидели, они ещё и могут обладать контекстом притяния решений (почему делаем так? какие глобальные цели?), они могут обладать опытом (мы так делали в 98м, и потом рубль обвалился), могут знать домен (да, есть хитрый закон, регулирующий область и в нём сказано, что в данном случае отчет должен выглядеть именно так), и конечно же они могут знать неочевидные штуки про проект (если эта штука будет быстро работать, то у

той штуки кеши не прогреются и всё развалится).

Если удастся донести до команды эти факторы, то всем должно стать ясно, что во время ревью не обязательно ошибки искать, а можно (нужно!) ещё и учиться. Вопросы задавать, хитрые приёмчики узнавать, вот это всё. То есть хорошо бы показать, что "старшим" не страшно показывать код (вдруг они боятся, что их джуны засмеют?), а напротив, это отличный способ продемонстрировать "как надо". В таких командах новички быстрее узнают об инструментах и локальных велосипедах, которые используются в проекте.

Если это выглядит, как слишком радикальная мера, то можно попробовать договориться о двух ревью: пусть любой Pull-Request перед мерджем требует два аппрува. Один от более старшего, другой от любого инженера. Так и у самых младших будет вырабатываться навык проведения ревью и чтения чужого кода (я правильно понимаю, что у вас они вообще не могут ревьюить ничего?). И опять же будет происходить горизонтальный обмен знаниями, как и в предыдущем варианте.

А вот говорить о том, что ты хочешь проводить ревью из-за того, что тимлид говнокодит... думаю, что не стоит использовать этот аргумент.

2020-04-09

Q&A Отказы при поиске работы

Я разработчик, живу в Европе, хочу поменять работу, но получила уже достаточно отказов. Не имею понятия, почему мне отказывают: потому что я в принципе глупая, потому что у меня нет какого-то опыта (скажем, деплоем в продакшн я не занималась никогда), потому что я женщина или потому что русская? Код писать умею, планировать и декомпозировать задачи умею, в команде работать умею, фреймворки знаю, но не до каждого атома (а такое ощущение, что требуется именно это).

Вопрос: если так и не получится найти работу разработчиком, что говорить, если я буду отправлять резюме, скажем, на тестировщика? Или на разработчика на другом языке. Не говорить же, что типа вот "в своей области не могу найти работу, рынок пуст", это же будет сразу говорить о том, что я хреновый разработчик (я, может, и сама знаю, что это так, но не хотелось бы, чтобы работодатель так думал). "Решила попробовать что-то новое" - валидное оправдание или не очень? Какие еще можно придумать варианты?

Отказы, это нормально, отказывают всем, даже очень успешным инженерам. Так что на этот счет я бы сильно не загонялся. Однако, с отказами надо уметь работать. Нужно понимать, что для собственной безопасности компании дают максимально общий фидбэк типа "мы всё взвесили, но решили, что продолжим с более сильными кандидатами, пока-пока, не пишите нам больше".

Такой отказ не несет в себе ни какой информации для тебя. Вот и приходится тебе включать свою тревожность и заниматься самокопанием. В место этого нужно пробовать вытащить более конкретный фидбэк из компании. Вариантов несколько:

Реферал

Не устаю повторять: всегда старайтесь отправлять резюме через сотрудника компании. Хоть какого-нибудь. Расскажу на эту тему байку. Есть у меня старое хобби: раз в пару лет присылать в Spotify резюме, получать отказ без подробностей и забивать на них. А прошлой зимой я зааплайлся через девушку, которая там работает. И после отказа удалось вытащить из неё неофициальные комментарии

по причине отказа. Оказалось, что нужно было больше Java-опыта. А я то, наивный, думал, они как все "большие компании", хайрят инженеров, а не разработчиков-на-конкретном-языке. Так и тебе советую, ищи людей (как искать я писал неоднократно) и проси их уточнить причину отказа.

Просто спросить

Иногда можно просто написать письмо с вопросом: "Ребята, спасибо за ваше время, интервью было интересным, команда мне понравилась. Очень жаль, что в этот раз не сложилось, но давайте оставаться на связи. Кстати, я была бы очень благодарна за советы: что бы мне стоило подтянуть, чтобы в следующий раз вам захотелось меня нанять?"

В худшем случае тебе не ответят, или о откажут предоставить развернутый фидбэк. В этом случае ты потеряла 30 секунд времени на составление письма. Не беда. А могут и ответить, и рассказать. Даже если так сделает одна компания из пяти, это будет хороший и полезный результат. Сразу станет ясно, что дело не в том, что ты девушка, а в том, что они хотели увидеть конкретные вещи. Менять профессию я бы не советовал. Тем более сейчас. Зачем уходить в смежную область с понижением? Брать разработчика на QA позицию особо никто не захочет, ведь всем нужен опыт. Такая же ситуация со сменой языка или стека. Это возможно, но далеко не во всех компаниях. Лучше такие вещи делать внутри компании.

Уверенность

Кстати, есть подозрение, что ты не очень хорошо себя продаёшь на интервью. Все эти штуки типа "знаю фреймворк, но не до каждого атома, на прод не деплоила". Звучит как... ну вот как-то неуверенно оно звучит. Рассказывать надо о том, какая ты хорошая и как им повезло, что они тебя могут нанять. А говорить, чем другие кандидаты лучше тебя не стоит, они это и без тебя обнаружат. Ну или не обранужат, что тебе на руку, да? 😊 Сочини себе рассказ о том, какая ты молодец. Не стесняйся чуть-чуть приукрашивать, избегая неловких мест. Расскажи его друзьям и подругам (желательно из IT, тем кому ты доверяешь). Пусть послушают, посоветуют и покритикуют. Затем оттачивай этот рассказ на интервью и следи за реакцией собеседника. Где хмурится, где радуется и записывает?

2020-04-14

Q&A как реагировать на закручивание гаек в компании?

Как можно отреагировать к компании (и надо ли) в случае когда отменили запланированное повышение зп в связи с ситуацией в Нидерландах сейчас? При этом правила игры - выполняешь такие то крі за год, получаешь повышение. Крі выполнены, повышение подтверждено, но теперь уже нет. Понятное дело эмоции поэтому интересно твоё мнение.

Перед тем, как на что-то реагировать всегда стоит выдохнуть. Эмоции, они редко помогают принять взвешенное решение, а вот слова и поступки потом не отменить. Ты правильно сделал, что написал хз кому в интернет, а не менеджеру своему :) Это называется быть профессионалом: сохранять лицо и достойное поведение в тяжелой и неприятной ситуации.

Как ты понимаешь, компания, это просто запись в списке юридических лиц. На неё нет смысла обижаться, её не нужно как-то любить, ведь это же не человек и не группа людей. Злиться на компанию, это как быть тем старичком, который кричит на облако.

И так, успокоились, поняли, что компания нам ничего не должна, как и мы ей. Джаст бизнес.

Теперь что делать? Обычно, я бы посоветовал искать другую работу (хорошо помогает успокоиться и переключить контекст) и не заморачиваться с этой: если обещания не держат, то чего от них ждать?

Однако, нынче ситуация другая. Во-первых, найм много где приостановлен, а местами и готовят сокращения (или уже во всю люди дорабатывают свой notice period).

В том же Амстердаме хватает крупных и мелких компаний, которые очень пострадали (и будут страдать дальше) от просадки рынка путешествий и развлечений. Так что, ругаться, обижаться и хлопать дверьми наверное не стоит. Как бы потом в очереди к рекрутерам не стоять.

Действительно, бизнес может начинать сокращать расходы (бонусы, премии,

повышения, доп курсы, конференции -- всё пойдёт под нож).

Сейчас у тебя вариантов не так уж и много: постарайся как-то зафиксировать выполнение KPI (пусть тебе менеджер письмо напишет, что да, всё выполнено, но увы, денег нет). И потом, когда экономика наладится (а она наладится, куда денется? вопрос лишь во времени), можешь напомнить об этом. Не то, чтобы это гарантированно повлияет, но вдруг?

Второй вариант: можно попробовать выторговать себе нематериальные блага. Тут уж будь креативным. Например, если повышение должно было бы быть значительным, то можно договориться на сокращение рабочего времени (работать 36 или 32 часа в неделю), при сохранении текущей зарплаты. Вроде как час твоей работы стал дороже, а денег тебе платить больше не стали. Вопрос, конечно, как это дополнительное время потратить, если ты заперт дома?

Третья опция: не забывай, что сейчас есть компании, у которых всё очень хорошо (онлайн-покупки, доставка, игры, стримминг, звонки). Можно рискнуть и пообщаться с ними, благо сейчас все дома сидят, никто и не заметит, как ты во время рабочего дня собеседование пройдёшь.

2020-04-15

Q&A: знает ли ваш текущий работодатель что вы ищете новую работу?

Как правильно реагировать на вопрос эйчара "знает ли ваш текущий работодатель что вы ищете новую работу"? Не ожидая такого вопроса и не сориентировавшись ответила "нет". Ведь вполне очевидно же что компании разные, кто-то может психануть и уволить обидевшись, а поиск работы это дело не одного дня. Думаю теперь, как это повлияло на мое интервью и пригласят ли меня на второй этап собеседования. А в компанию очень хотелось бы попасть.

Не надо пугаться такого вопроса. Ничего в нём страшного и необычного нет.

Задают его по вполне понятным причинам: если текущий работодатель знает, то с вашим начальником или коллегами можно связаться, получить рекомендации. Так бывает, например, если вы расходитесь в целом мирно, и ваше руководство готово помочь вам с поиском работы.

Если же о вашем поиске никто не знает, то нужно действовать осторожнее, чтобы не подставить кандидата. Например, не стоит звонить знакомому HR-у из вашей компании и обсуждать вас. Рекомендации придётся собирать где-то ещё, возможно на предыдущих местах работы. К тому же, существует риск, что ваш работодатель не захочет терять сотрудника и попытается перебить потенциальный оффер.

На интервью это повлиять не должно. Так что реагировать нужно спокойно и отвечать правду. Это вопрос без подвоха.

2020-04-20

Q&A как не запачкать карму?

Я понимаю что деньги конечно не пахнут. Но что могло бы войти в список организаций, в которых программисту работать не стоило бы, по соображению сохранения кармы в целости. На мой взгляд это брокеры (не те которые легальны, а те кухни, которые разводят на деньги), микрофинансовые организации и т.п. Хотелось бы увидеть твой список такого, если он есть

Это очень интересная тема, кстати. Кроме очевидных рамок, которые устанавливает закон (хотя, что легально в одной стране, может быть строго запрещено в другой), есть ещё моральные и этические ограничения, а так же личные принципы.

Вопрос этот постоянно поднимается среди ИТ-работников. Вот, ты говоришь, брокеры и прочие разводы на деньги, но ведь тот же фри-ту-плей в игрушках или все эти "подпишись на триал, дай нам свою кредитку и забудь вовремя отписаться, а мы с тебя за год денег снимем" -- все это в каком-то смысле одно и то же. Можно и в относительно безобидной компании столкнуться с требованием сделать что-то, что не очень совпадает с твоей системой ценностей. Ведь кто-то же делает поп-апы с еле заметной кнопкой "закрыть". И вот где та грань между "чуть метрики себе подправили" и "нагло обманули пользователя и отобрали у него денег"?

В случае микрокредитами всё просто: не готов в таком работать -- не откликаешься на вакансию. А вот как реагировать на сомнительный запрос в приличном в целом проекте? Когда притвориться, что ты просто исполнитель, а когда проголосовать ногами и уйти, или даже вынести проблему на публику? Ещё хуже то, что про неэтичность некоторых своих действий (фич) можно понять лишь спустя какое-то время. Скажем, инженеры из Фольксвагена, которые мухлевали с сертификацией на выбросы CO2 точно понимали проблему, а вот люди, делавшие фичи, которые как-то неожиданно абьюзились (на ум приходят разные истории про Фейсбук), они же не думали, что творят потенциальное зло.

Ну, а что касается списка, то я бы не пошёл работать в различные казино, бинарные опционы и микрокредиты.

2020-04-21

Q&A Старые грешки

Как взаимодействовать с рекрутерами компании, с которой в прошлом были неприятные инциденты (в принципе, то есть без учёта текущей ситуации с covid-19)? То есть, например, если год-два назад другой рекрутер этой компании обещал дать обратную связь и не сделал этого или интервьюер начал собеседование на 40 минут позже. Обыграть это в разговоре с рекрутером или забыть?

Если это другой HR, то смысла особого нет. Представь, что тебе кто-нибудь скажет: "о, другой инженер из вашей компании на мой тикет два года назад долго отвечал".

Ну, то есть это good to know, но сделать ты с этим ничего не можешь. Только лишь удивишься злопамятности такой.

Можно пассивно-агрессивно напомнить, что-то вроде "два года назад мне не предоставили обещанный фидбэк по результатам интервью, я надеюсь, что в этот раз таких накладок не произойдёт". Но я бы это делал уже после, наверное.

С другой стороны, если нет интереса общаться, а хорошее дело сделать хочется, то можно и указать, что был в прошлом неприятный опыт общения, который останавливает тебя сейчас. Им тоже полезно получать обратную связь.

При этом, предоставляя подобный фидбэк, постарайся как-то взвесить его и оценить важность. Ждать 40 минут это неприятно, но наверное, не так важно, бывает, что люди опаздывают, разные причины могут быть, и я не думаю, что рекрутер сидел на стуле, пил кофе и думал: "так, ещё 20 минут подожду, и можно будет начинать". А вот обещать, но не прислать фидбэк по запросу -- это уже не очень хорошо, и на мой взгляд более серьёзный продолб.

2020-04-23

Q&A: Как просить низкую зарплату

Привет! Так получилось, что попал под сокращение, соответственно ищу новую работу. На один вопрос мне ну очень некомфортно отвечать - по поводу зарплатных ожиданий. Дело в том, что я ещё учусь, расходы минимальные, да и приоритет больше на интересные задачи и новые технологии, а потому на "сколько вы хотели бы получать?" пытаюсь всё это объяснить, но в итоге рекрутер всё равно выдавливают цифру. Я называю ниже рынка, дабы быть последовательным в размышлениях, однако смущает возможное умозаключение "мало просит - мало умеет". Как всё-таки подойти к этому вопросу наименее рискованно? Повторюсь, З/П - совсем не приоритет.

Сочувствую, что попал под сокращение, это весьма неприятно, когда тебя "сливают" по независящим от тебя причинам. Но поделаться тут нечего, лучше сейчас, чем когда у тебя дети-кредиты-ипотека.

Будучи студентом я работал в одной широко известной в определенных кругах компании, которая радостно нанимала парней и девчонок с последних курсов и платила им копейки в обмен на опыт. Мне тоже было не критично получать много денег (были подработки, родители что-то подкидывали, жильё не снимал). Но вот, у компании начались не очень стабильные времена, и зарплату стали выдавать с задержками по 10%. 10% от 200 долларов, это не очень много. Даже на оплату счета за отопление не хватало. Так что не думаю, что это правильная стратегия сознательно занижать свои ожидания в такое время.

Теперь вернёмся к твоей ситуации. Поставь себя на место рекрутера, которому нужно найти человека, проверить, что он соответствует требованиям и убедиться в том, что у него адекватные зарплатные ожидания. Как я понимаю, мы говорим о начальном уровне, значит особо от тебя мало чего ожидают. И вот на простой вопрос ты начинаешь мяться и рассказывать про приоритеты, задачи и расходы. Ты не один такой, так делает большинство начинающих, но никому от этого не легче.

Просить слишком мало или даже предлагать работать за бесплатно -- тоже не очень удачная идея. Это потенциально принесёт проблему работодателю, представь, как обрадуется аудитор из налоговой, обнаруживший, что в компании работает

программист с зарплатой ниже, чем у уборщицы?

По этому просто выбери себе сумму, которая на твой взгляд кажется адекватной. Если очень боишься, что никто не заинтересуется, то скинь с неё немного. Я бы начинал с той зарплаты, которую тебе платили до сокращения. Так, пожалуй, будет психологически проще. Это точно деньги, в которые тебя уже оценили один раз. Если будешь просить сильно меньше рынка, то, это будет выглядеть подозрительно. Одно дело, когда это первая работа и ты попросту не понимаешь, как рынок устроен, а другое дело, когда у тебя есть опыт в резюме.

P.S. Обычно я стараюсь отвечать на вопросы в порядке поступления, но сейчас, в рамках поддержки общества в это нелегкое время, я беру более "острые" вопросы вне очереди. Так что если ваш вопрос затерялся, не переживайте, дойдёт и до него.

2020-04-24

Практичность, интересные задачи и дружная команда

Есть у голландцев набор стереотипов о себе, которыми они очень гордятся. Ну, знаете, что-то типа "известные на весь мир гениальные русские программисты". Среди таких мифов можно назвать и "голландскую практичность", которая по факту оказывается скупостью, жадностью и нескрываемой тягой к халяве. В общем, обычные такие качества, которыми обладают все, но которыми не очень принято кичиться.

И вот из-за ситуации в мире некоторые местные компании обнаружили резкий прилив денег (в основном это магазины и доставки), и начали очень активно хайрить. Одновременно мне написали из двух крупнейших онлайн-магазинов в регионе. Ну, я не гордый, всегда рад поговорить. Поделюсь одной из таких историй.

На юге страны есть IT офис большой и известной в регионе компании, у которой достаточно прикольные технологии, они много о себе рассказывают, но про них известно, что они не особо балуют сотрудников деньгами.

Рассказ рекрутера был с самого начала очень сфокусирован на том, что они все из себя дружные, что главное на работе это friendship, что в компании все лид роли занимают сотрудники выросшие внутри (те кто пришли джунами и мидлами). И вот они одна семья, очень любят давать друг-другу фидбек, бухать два-три раза в неделю всем офисом, и конечно же становиться лучше каждый день. Обычно они требуют подробное мотивационное письмо, но для меня сделают исключение, ведь это они ко мне обратились. Ах, да, обычно они предпочитают хайрить только специалистов начального уровня.

Как вы уже догадались, дело в том, что они придерживаются хитрой (нет) стратегии: на джуниорские позиции они берут людей, которым дают относительно высокие зарплаты, а потом они их внутри промоутят (повышая зарплату по 1-2% в год), ведь снаружи на сениорские и лид позиции никого не нанять. Вилка, которую мне озвучили нижним краем не дотягивает до минимальной зарплаты, которая мне требуется для соответствия разным там требованиям, как мигранту.

Потом мне рекрутер пожаловалась, что ей что-то уж очень тяжело искать людей, все отваливаются именно из-за низких зарплат.

Вот я как-то всегда настороженно относился к компаниям где любят рассказывать о

преданности, командном духе, "команда друзей", и "работать у нас -- это большая честь". Видимо, и дальше буду.

2020-05-04

Оценка сложности тестовых заданий

Не совсем вопрос, скорее заметка, получившаяся из разговора.

Если вам когда-нибудь приходилось делать тестовое задание, то не ошибусь, если предположу, что к нему прилагался дедлайн. Как правило, это что-то небрежное вида "там работы на пару часов, но так уж и быть, можете в конце недели прислать решение".

И конечно же, открыв текст, вы понимаете, что пару часов придётся потратить лишь на то, чтобы осознать всё, настроить проект, подготовить документацию, а работы там на хороший спринт.

Не знаю, как у вас, а у меня всегда в данном случае наступало легкое отчаяние: полная профнепригодность, надо было в проститутки идти, ааа.

Сейчас-то, я посмотрелся, как в рабочем проекте, в котором известны многие детали и подводные камни, задачи оцениваются с шагом в половину дня. Редко эстимейты дробятся мельче. И в этом есть смысл, это достаточно реалистичное усреднение.

Мне раньше интересно было, кто же этот мифический кандидат, который за пару часов пишет с нуля кроссплатформенные многопользовательские 3D игрушки, с интересным геймплеем, уникальной графикой и ассетами, документацией и несложным AI для оппонентов?

Но вот однажды и до меня дошла очередь придумывать очередное тестовое задание. Я подошёл ответственно, постарался минимизировать требования, указать только самое важное. Прикинул, что неспешно за час-полтора смог бы собрать простенкое решение, и передал всё это дело HR-ам, объяснив, что не стоит устанавливать ни каких дедлайнов. Потом как-то меня спросили, а за сколько это задание можно было бы сделать. Ну я и умножил изначальный эстемейт на два, и сказал, что часа четыре в целом реально потратить.

Потом кто-то из кандидатов сказал, что мы конечно офигели, и не у всех есть возможность закончить задание за один вечер. o_0

Расследование показало, что HR сообщает всем, что мы ожидаем решение через 4

часа. Пришлось пояснять, что нет, мы не ожидаем решение так скоро. И всё равно, где-то в медотичках для HR-ов написано, что дедлайн выставлять обязательно. Так и появилась фраза "мы ожидаем, что это можно сделать за четыре часа, так что ждём решение через неделю" (всегда злила меня эта пассивно-агрессивная формулировка!).

Потом я из той компании ушёл, и уже не сильно следил за развитием того задания. Но недавно бывший коллега рассказал, как все команды несколько лет обновляли и расширяли задание, добавляя всё новые и новые требования. Вот только никто и не подумал изменить эстимейт.

Так вот и получаются монструозные задания, с фантастическими оценками. Не надо пугаться и отчаиваться, но по возможности стоит предоставлять какой-то фидбэк компаниям. Указывайте на то, что оценка не реалистична.

Если же вы сами хайрите, то спрашивайте у кандидатов какой эстимейт им выдал рекрутер, и сколько они реально потратили времени (учитывайте, что не все ответят честно, по понятным причинам). В общем держите руку на пульсе и перепроверяйте такие вещи. Всем от этого будет легче.

Интересно было бы узнать, сколько хороших кандидатов теряют компании только лишь из-за того, что они дают очень объёмные задания и ставят нереалистичные сроки?

2020-05-08

Q&A Этично ли уходить с работы в первый месяц?

Насколько нормально уходить с работы на которой проработал пару недель? Если понимаешь что в конторе хаос, легкий намек на самодурство, отсутствие адекватного представления о процессах разработки, понятия менеджмента и в целом все грустно в плане перспектив? Насколько этично принимать другой офер и уходить спустя 2 недели, еще и попросив оплату за отработанное время?

А в чем проблема? Испытательный срок для этого и нужен: присмотрелись друг к другу, поняли что не подходите и разошлись без каких-либо проблем. Зарплату за эти две недели тебе обязаны заплатить, ты же работал в офисе всё это время?

Если бы ты чем-то не устроил компанию тебя бы уволили с испытательного срока без особых сомнений.

В общем, "этичность" тут не особо подходящее слово, просто деловые отношения.

В резюме эти две недели не добавляй, да и забудь про них. Если есть трудовая книжка, то по записи в ней тоже вопросов не будет: видно же, что ушёл с испытательного срока и сразу устроился на новое место.

2020-05-12

Q&A Увольнение перед уходом в декрет

У меня вопрос касательно выхода из декрета. Ситуация в двух словах следующая. Я ПМ. Год назад меня сильно киданули с обещанным повышением, я сразу сказала своему начальнику, СТО, что раз так - я не буду продолжать впахивать столько за такие деньги и что начинаю искать работу - как только найду- адьё! Я человек честный и за спиной действовать не привыкла. Он сказал - ну ок. Прошёл месяц, я нашла работу. Мы мирно договорились о крайнем дне выхода и я параллельно уже принимала дела на новом месте- меня брали под новый «экспортный» проект. Но за 3 дня до моей Farewell party я узнаю, что беременна. Так как я человек порядочный и честный, я сразу пошла предупредить новую начальницу - а она меня опередила другой новостью - старт моего проекта переносят на 4 месяца.. а там уже и мой официальный декрет начинался бы, в общем, не вариант. И таким образом я вместо новой работы вышла сразу в декрет. Сейчас я в декрете и планирую выходить. Вопрос - как мне отвечать потенциальным работодателям - почему я уволилась с предыдущего места? Или не вдаваться в подробности И просто сказать, что «в декрет ушла, компания маленькая, я чп, никто никому ничего не должен?» спасибо за совет

Да нормальная история же, так детали выкинуть ненужные и будет прилично. Что-то вроде "со старой работы уволилась, на новую выйти не успела". Тут даже ничего необычного нет, ну разве что не повезло со временем.

Но я бы тут о другом порассуждал. Смена работы, это период, в который сотрудник очень уязвим. И не важно, что там случится, беременность, болезнь или пандемия и экономический кризис. С одного места человек ушёл, там ему ничего не должны, а на новом месте предстоит испытательный срок пройти, да и в целом бумаги ещё не подписаны, законы его не защищают.

Планы они от многих факторов зависят, рушатся в самый неподходящий момент, и кажется, что излишняя честность и открытость не играют на руку. Почти никогда не стоит сообщать о своём уходе сильно заранее, особенно, если это результат твоего недовольства происходящим. Есть notice period, вот его и стоит придерживаться: где-то это две недели, где-то полтора-два месяца. И делать это нужно уже после

того, как все формальности решены (интервью пройдены, оффер готов). Тебе бы это не сильно помогло, конечно, но в других ситуациях лучше бы соломку иметь, мало ли как всё обернется?

И второй момент: неплохо бы что-то сделать этим желанием всем всё рассказывать в подробностях. Однозначно не стоит говорить про обиду, про то как кинули и как ты решила искать работу. Ты не обязана выдавать больше информации, чем тебе хочется. Более того: чем больше рассказываешь, тем больше у собеседника возможностей неверно проинтерпретировать твои слова или додумать какой-то ерунды. Все эти рассуждения про маленькую компанию, ЧП, долги, это всё лишнее. Сама представь, сколько можно навыдумывать: и про конфликтность, и про обидчивость, и про то, как ты "подвела" проект. Да и в целом, сложная история может вызвать ненужную тебе реакцию типа "очень много деталей, скрывает что-то?". А если обойтись скучным "не успела выйти на новую работу", то и выводов никаких из этого не сделать.

ПС. Как-то подозрительно совпало, что проект отодвинули сразу после объявления о беременности. Странно это. Возможно, что ты поступила честно, а они как-то не очень.

2020-05-13

Q&A Сокращение зарплаты

Привет! Ситуация - порезали зп (перевели на ставку 0.7) на время карантина, вроде бы ок, ну сиди, работай меньше, но сделали это постфактум, те сказали нам об этом уже прорабов почти 2 недели по новой ставке.

Обычной практикой для меня было искать новый офер на +15-30%, но думаю, рынок был перегрет, сейчас объемы почти у всех упали, думаю и инвестиции тоже сократятся. Вполне возможно, что из-за спада, тех кто на испыталке легко могут уволить (я за пару дней нашел офер на +20%).

Ну и как думаешь, на сколько это дико - постфактум срезать зп?

Да, задним числом что-то делать это так себе идея. Можно, конечно, всем вместе предложить недоработать те самые 30% месяца, раз уж такое дело.

Про смену работы ты прав, действительно, в условиях кризиса проще всего избавиться от людей на испытательном сроке и от сотрудников на временных контрактах, но с другой стороны, есть бизнесы у которых особо ничего не изменилось (пока?) и к ним спокойно можно переходить.

Это, кстати, не первая история про урезание зарплат. И вот о них и хочу поговорить.

Снижение зарплаты -- очень удобная для компании штука. Это и просто, и сразу расходы оптимизирует. Обычно, такое преподносится под соусом "мы все одна команда, мы вместе через это пройдем". Вот только это опять не честное распределение рисков. Если сотрудник резко окажется в затруднительном финансовом положении, то ему временно зарплату не поднимут, а "скидываться" на поддержку бизнеса предлагают всем. Такое, да?

Но кроме эмоций есть ещё один аспект: если после снижения зарплаты (иногда добровольного) ты потеряешь трудоспособность, заболеешь, уйдёшь в декрет или компания решит тебя сократить, ну или просто разорится и закроется, то больничный, пособия по безработице и отступные при сокращении будут выплачиваться по новой, урезанной ставке. Скажем, если при сокращении тебе

должны были бы выплатить зарплату за 3 месяца, то теперь ты получишь за 2,1. Класно, да?

Конечно, это всё зависит от страны, но там, где пособия и страховки выплачиваются адекватно, это может быть серьёзной проблемой. Аналогично, компенсации за потерю фулл-тайм работы могут отличаться от компенсаций за потерю part-time (а перевод на 0.7 ставки и ниже местами может считаться парт-тайм работой (!)).

Снижение дохода влияет и на другие вопросы: кредиты, ипотеки, налоговые вычеты, визы, съём жилья -- много где смотрят на среднюю зп за последние n месяцев.

Так что всегда надо смотреть на законодательство и уникальность этого рабочего места. Если другой работы нет, то деваться некуда, но чаще всего это не так.

2020-05-15

Токсичная работа на карантине

Недавно общался с CEO одной достаточно известной технологической компании, и среди прочего обсуждали, как его команды живут с закрытыми офисами. Так уж вышло, что я тут наблюдаю за тем как работают несколько таких команд, которые вынужденно сидят по домам из-за карантина, и вижу, как совершаются одни и те же ошибки. CEO отметил, что и у него такие же наблюдения и выводы. Ну, а раз мнения совпали, то спешу и с вами поделиться.

Из-за того, что никто не видит как наполнен офис, у команды сбивается ощущение рабочих часов. Обычно, как происходит? Приходишь рано утром, а в офисе уже сидит пара человек. Потом подтягиваются остальные и вот уже явно рабочий день начался. Затем постепенно сотрудники начинают расходиться. То есть можно точно сказать "сейчас только жаворонки работают, а вот сейчас уже вся команда в сборе".

А как это выглядит на карантине? Рано утром кто-то написал в чатик, и каждый для себя отметил: "ох, с восьми утра работают другие, а я только проснулся". Потом кто-то отвлекается днём на разные дела (ребёнок, который дома учится, собаке погулять надо, за продуктами нужно сходить) и этот человек, чувствуя вину (или просто от безделия), садится вечером поработать. На почту он отвечает, или в тот же слак сообщение напишет. И всё видят что "ого, до десяти вечера остальные работают, а я уже пива взял и сериал смотрю, блиииин".

И так, постепенно, из-за чувства коллективной ответственности, рабочий день растягивается на 10-12-14 часов. РМ радуется, ведь у него бёрндаун чарты отлично выглядят. Вот только в таком режиме долго не проработаешь, и в итоге работнички вымотаются и производительность упадёт.

Конечно, не стоит запрещать сотрудникам работать вне "core hours". Ситуация у всех разная. Но если ты просто инженер, то не нужно накручивать себя, нужно понимать, что в среднем у всех производительность упала и это нормально. Не нужно примерять на себе режимы, в которых работают сокомандники.

Если же ты тимлид или менеджер, то советую обратить внимание на то, как и сколько твои подчиненные работают. Поговори на 1-1 митингах с людьми, объясни им, как это работает. Успокой что-ли, а стахановцев попроси попридержаться коней.

Так глядишь, команда не вымотается раньше времени и сохранит работоспособность после.

Вроде и банальность написал, но надеюсь кому-то да поможет.

2020-05-18

Q&A Из тимлидов в инженеры и переезд “после карантина”

Привет! Твой канал очень помогает. Я резко стала тимлидом. И все не могу к этому привыкнуть. Год думаю о том, чтобы поменять направление обратно, пока совсем не поздно. Готовлюсь, изучаю технологический стек по вечерам время от времени. И вот, собрала всю волю в кулак, составила резюме, и разослала в подходящие места. Наверное силы придала какая-то давящая паника на фоне происходящего в мире. В общем-то надежды не было, так как адекватно понимаю — что скилл очень низкий и вряд ли тянет даже на Джуна. Но во-первых, всякое же бывает, тем более я сама знаю, как принимаю джунов и учу с нуля ребят, а во-вторых, ну не умру же я, если провалюсь. Скорее наоборот, выпишу список и продолжу готовиться. И вот, первая встреча. Результат по ощущениям провальным, но звонит hr и говорит — мы даем вам положительный ответ, но примем вас после снятия с карантина. А сейчас пока будем ждать. Ок? Я не спешу и соглашаюсь подождать, мне это на руку. Но до сих пор в шоке. Надо заполнить анкету, в анкете трудовую засветить и контакты руководства. Подготовить замену себе. Подумать о переезде в другой город. И столько всего в голове. Как оставаться хладнокровной в этой ситуации? Ненасовершать глупых ошибок? Как не спалиться о своих планах на текущей работе? При этом сделать не мягких переход и сохранить отношения?

Хочу отметить позитивный настрой. Действительно, ничего страшного не произойдет, если собеседование не пройдёшь. Лучше попробовать с низкими шансами на оффер, чем просто ничего не сделать, и со 100% вероятностью ничего не получить. Так у тебя и произошло, да? И не стоит себя оценивать, джун или нет, это не тебе решать, на самом-то деле.

Требовать контакты руководства в такой ситуации как-то преждевременно, на мой взгляд. Думаю, что стоит явно сообщить, что ты не разрешаешь звонить им сейчас. Пусть звонят ближе к делу, когда будет точно понятно, что они тебя нанимают и перевозят.

Теперь про дальнейшие действия. Вот это вот "наймём, когда кризис закончится", это ни какой юридической силы не имеет. Это вообще ничего не значит. Может к лету они там все разорятся, или люди, которые тебя собеседовали уйдут из

компании. При таком уровне неопределённости однозначно не стоит жечь мосты на текущей работе.

Я бы даже сказал, что можно спокойно продолжать поиски работы. В худшем случае тебе придётся выбирать между несколькими офферами. Думаю, ты с этим справишься.

Готовить замену себе, говоришь? Эх, это прекрасное чувство, когда очень страшно уходить с первой работы. Как они там, без тебя справятся, да? Да нормально справятся. Ни разу я не видел, чтобы уход сотрудника развалил всё. Да, после кого-то приходится переделывать, а некоторые уносят с собой знания. Но через месяц-другой оказывается, что всё и так работает. Так что, объявлять нужно тогда, когда всё станет ясно. А пока не торопись, рассказать всегда успеешь.

Если будешь торопиться, то может выйти не очень красиво. Замену тебе найдут, ты подготовишь всё, передашь дела, а оффер полугодовой давности отзовут... И что делать?

Сохранение отношений тоже не так страшно, как кажется. Если не хлопать дверьми, и не хамить всем подряд, то что с этими отношениями случился? Ты же не ненавидишь коллег, которые уходят в другую компанию? Ушёл и ушёл, можно только порадоваться за человека.

Ну и конечно же, стоит намекнуть руководству, что тимлидские дела это хорошо, но ты бы хотела больше технических, а не менеджерских задач. За спрос не побьют, зато есть шанс, что пойдут навстречу.

2020-05-19

Q&A Афишировать ли карьерные достижения в LinkedIn

Привет. Я разработчик и мне 21 (это важно). Работал обычным разработчиком с стандартной командой: тим лид, менеджер и 4 разработчика, включая меня. Возникла такая ситуация, что тим лид ушел из компании, начал тянуть за собой и я вроде как согласился, однако мне сильно подняли зарплату и попросили остаться. Я принял повышение зарплаты и остался в компании. Постепенно обязанности лида стали переходить ко мне и вот тут вопрос. Стоит ли афишировать в резюме, linkedin что я вроде как тим лид или нет? Ведь по факту я выполняю обязанности лида и имею зарплату приближенную к такому уровню, но когда вижу в профилях или резюме у людей возрастом 21-23 года, у меня это вызывает улыбку. Хотя я понимаю, что если доказать рекрутерам, что у меня действительно есть такой опыт, а не просто лычка на каком-то сайте или резюме, это будет очень большим плюсом.

Все эти лычки они имеют смысл только внутри компании. Со стороны они мало что значат, на самом деле. Вот ты говоришь, что задачи тим лида переходят к тебе, а что это значит? В одной компании это может означать, что ты теперь скрам-митинги в календарь заносишь, в другой -- менторишь команду, помогаешь с карьерным ростом, решаешь конфликты и берёшь на себя взаимодействие с другими командами и отделами. Ну а где-то это может означать, что ты должен все пулл-реквесты аппрувить и следить за тем, чтобы вся команда одновременно в отпуск не ушла.

Но в общем случае тимлид это больше про менеджерские вопросы, чем технические. Так что для этого не надо 10-15 лет код фигачить. Если это твоё, то лучше начинать раньше, чем позже, да?

Ну а что касается линкдина, то попробуй ответить на такой вопрос: для кого ты эту надпись хочешь туда добавить?

Если перед сверстниками похвастаться или маме дать повод для гордости, то добавляй конечно. Ну улыбнётся кто-то, что с того? Не думаю, что те люди, над чьими резюме ты улыбаешься, как-то переживают по этому поводу. А если твоё тимлидство официально закреплено в компании, то даже коллеги не будут

удивлены.

Если ты ищешь работу прямо сейчас, то... То я бы уточнил, а какую должность ты хочешь? Мне не очень понятно по срокам, но кажется, что тимлидские дела вот только-только перешли к тебе. Если тебе это интересно, то куда ты торопишься? Поработай на этом месте, получи опыт, набей шишек. Будет о чём рассказать на интервью. (btw, рассказывать придётся не только рекрутеру, но и тем, кто понимает о чём эта должность и какие проблемы бывают). Спрашивать-то тебя будут о долгоиграющих вещах. О том, что ты делал, почему и как решал и какие это принесло результаты.

Допустим, через год-другой ты поймёшь, что это не то чем бы ты хотел заниматься, то и не пиши это в резюме. А если тебе понравится, и ты захочешь продолжить в другом месте, то опыт нужно указать, конечно же. Тем более, что он уже не будет "смешно" смотреться.

P.S. В публичном линкдине и в том резюме, которые ты передаёшь в компанию, можно писать разные вещи. В линкдине можно оставить Software Engineer, а в резюме указать тим лидерство или оба (Software Engineer, Team Lead). Даже если кто-то спросит про разницу, скажи, что не хотел обновлять линкдин, чтобы HR не всполошились.

2020-05-25

Q&A Как перестать бояться и разлюбить переработки?

Привет, спасибо за канал, читать - одно удовольствие!

Интересно твоё видение, как отучить себя "перерабатывать". Сейчас расскажу детальнее.

Так уж случается, что в каждой компании есть один-два человека, которые знают о проекте всё. Их разбуди ночью, скажи два слова и проблеме, а тебе скажут с точностью до строчки, где проблема, и как ее решить. И есть большая вероятность, что они "фанатики" своего дела, постоянно пишут код дома, что-то улучшают, "живут" проектом.

Беда в том, что я такой-же 😞 и это сказывается на продуктивности команды, т.к в любой момент, я готов подхватить WIP пулл реквест, исправить пачку багов, улучшить покрытие тестами.

На выходных, в праздники. Задержаться в офисе на пару лишних часов - запросто, 365/24/7 😞

И я понимаю, что это сказывается на спринте и портит статистику команды, потому-что это нигде не учитывается. Ни после релиза, в качестве хоть каких-то бонусов от начальства, так и на планинге - задачу на 100500 поинтов можно брать в спринт, всё равно "Вася лид", подстрахует, на выходных всё сделает.

Подскажи, как отучить себя "быть героем" и не выгорать, делая сверхусилия там, где не просят, и никак не поощряют. Ведь команда тоже не учится, и я становлюсь bus-fuck`тором - нельзя ни отпустить, ни заболеть.

Сложный вопрос. Обычно, я бы рассказал, почему это плохо, но ты и сам понимаешь: ты мешаешь команде, портишь их, лишаешь их удовольствия от работы. Они не только "не учатся", но и теряют всякую связь с проектом и мотивацию (зачем думать и вникать, если ты подхватишь? Зачем стараться, если ты доделаешь? Зачем запоминать, если ты подскажешь?). Ты мешаешь их карьере: они не могут брать на себя ответственность, ты ж, как собака на сене, всё под себя подмял.

Ты мешаешь менеджменту: они не понимают производительность команды, им трудно оценивать риски и сложность задач.

Думаю, что эти аргументы для тебя не важны. Я заметил у тебя в вопросе фразу-маркер нельзя ни отпуск, ни заболеть. Стоит обратить на это внимание. Ты молодец, но слишком переоцениваешь собственную важность. И заболеть тебе можно, и в отпуск можно, да даже просто уволиться и поехать в деревню раков ловить. Через пару дней команда начнёт работать спокойно, без сюрпризов, а появившийся за выходные код — это неприятный сюрприз. Через неделю-две команда закроет спринт и вспомнит, как они раньше планировали и оценивали задачи. Через месяц в команде появятся эксперты — те кто хорошо понимают часть системы. Через два месяца про тебя будут вспоминать только на вечеринках. Я такое неоднократно наблюдал.

Верить в людей сложно, делегировать сложно, а микроменеджить приятно и просто. Вот только на позиции лида о тебя ожидают иное. Твоя задача сделать так, чтобы команда делала продукт, чтобы она развивалась, чтобы у них были условия для работы. И вот, когда ты начнёшь делать свою работу, тогда и будут бонусы от начальства и поощрения.

Я не могу сказать, что тебе мешает. Может ты не знаешь или не умеешь делать то, что от тебя ожидают, и компенсируешь это тем, что у тебя отлично получается (писать код). Возможно тут поможет опытный ментор, тренинги или курсы. Может это страх за проект. Тогда стоит обсудить с менеджментом. Возможно у тебя много свободного времени и нет интересных дел по вечерам или выходным, или они есть, то ты их делать не хочешь, прокрастинируешь таким образом.

Разрешив команде работать самостоятельно, смирившись с тем, что иногда будут ошибки и задержки, ты высвободишь кучу времени. Его-то ты сможешь потратить на полезные для проекта действия, и добьёшься гораздо больших успехов и прогресса. А там, глядишь, и работа будет приносить удовольствие а не стресс.

2020-05-26

Q&A Блиц. Что указать в резюме?

У меня за время работы получилось так что я не работал несколько месяцев в перерывах между работой. Но в это время я занимался самообразованием, разработкой своих проектов и фрилансом. Что стоит указать в резюме за это время?

Пиши как есть: образование, фриланс и свои проекты. Отлично же. Особенно если есть достижения: ссылка на проект, сертификат или диплом. Если же не хочешь об этом рассказывать, то ничего не пиши. Иметь "дырки" в опыте это нормально, ты же не обязан работать без перерыва.

Напомню, что резюме нужно переделывать под вакансию. Ищут человека в стартап? Акцентируй внимание на том, как ты делал свой проект и пытался запустить его. Это релевантный опыт. Ищут человека, которому придётся много учиться -- расскажи про самообразование. Ищут человека, способного самостоятельно решать задачи - вспомни про свой фриланс.

Интересно услышать твое мнение - стоит ли писать парт-тайм проекты в резюме? Я сейчас работаю на 3х проектах, в разных компаниях, везде почасовой парт-тайм - как это лучше всего оформить в резюме и преподнести рекрутерам на собеседовании?

Конечно стоит, это же релевантный опыт! Можешь указать это как фриланс или консалтинг и перечислить проекты с подробностями. Если не понимаешь как это оформить, то поищи резюме подрядчиков и фрилансеров (на линкдине, или просто в гугле, у них обычно свои сайты есть с pdf).

Всякое в жизни бывает, и иногда люди не проходят испытательный срок при трудоустройстве. Как быть и как говорить про данную ситуацию на последующих интервью? Умалчивать? Или рассказывать как есть, что не сработало с данным работодателем и почему?

Зависит от места работы. Если ты в гугле испытательный срок не прошёл, то желание указать это в резюме можно понять. Всё таки, не каждый может дойти до оффера, это хорошее достижение.

Если хорошо продумать историю, то её можно использовать, отвечая на стандартные вопросы типа "расскажи о неудачах". Сгладить негативное впечатление можно рассказав о выводах и работе над ошибками: почему так произошло, что ты понял о себе, что будешь делать иначе, на что будешь обращать внимание.

Если же ты переживаешь что не сможешь хорошо представить ситуацию, то просто забудь про этот опыт. Не работал месяц и ладно. Ты же в разделе "образование" не указываешь сколько попыток ушло на пересдачу экзамена по физике 😊

Конечно, если это последняя запись в трудовой книжке, если она у тебя есть, то могут и спросить про этот опыт. Правда, сделают это уже после того, как формальности будут решены и ты выйдешь на работу. В таком случае пожмёшь плечами и скажешь "понял, что не хочу работать там, а хочу работать у вас, вы круче".

2020-06-04

Q&A Собеседования на немецком

А вот такой интересный ворпос. Я сейчас в Германии, пытаюсь искать работу. Но проблема в том, что вакансий с английским маловато, а немецкий у меня, скажем так, оставляет желать лучшего. Тем не менее, ходил на одно собеседование полностью на немецком. Это был полный провал. Не понимал даже до конца, о чем меня спрашивают, и при ответе впадал в ступор. Понятно, что здесь путь один - прокачивать язык и больше общаться, но что отвечать, если на собеседовании ты банально не понимаешь, что тебе говорят? Очень стремно вслух признаваться или говорить, что не знаешь какие-то слова. А не говорить тоже нельзя, ведь можно в ответ сморозить фигню. И как тут быть. Стоит ли продолжать грызть этот кактус или проще ориентироваться на вакансии с языком, с которым тебе комфортно?

Всё зависит от того, что ты хочешь. Если нужна работа вообще, то, конечно лучше искать там, где у тебя больше шансов. В твоём случае среди вакансий с английским языком. Если же у тебя другие цели: беглый немецкий, карьера в немецких компаниях, специфичные позиции, расширение рынка труда, то можно как-то вливаться в немецкие вакансии.

Трудно дать однозначный совет. Но в общем случае не стоит забывать, что с другой стороны тоже человек, и уже как-то строить общение. Конечно, если требуется беглое владение немецким для общения с клиентами (какой-нибудь консалтинг или роли РО/РМ) то как не выкручивайся, а язык знать надо. Однако, если немецкий требуется, но не критичен, то можно попытаться "пролезть".

Кстати, такая ситуация возможна и с английским (и с любым другим языком). Банально, можно наткнуться на человека, у которого слованый запас сильно богаче твоего, или у которого в речи много специфичных местячковых слов и выражений, ну или у которого сильный и необычный акцент. В таком случае стоит честно сказать: я только учу язык, мне тяжело воспринимать быструю | сложную речь, я буду стараться, но если мне будет непонятно, то можно я буду переспрашивать?

Постыдного в этом нет ничего. Знать язык -- это трудно и очень круто. Миллионы людей в мире говорят лишь на одном языке (да и то не всегда грамотно), а ты

знаешь минимум два, и ещё учишь немецкий. Не нужно стесняться акцента (это часть твоей культуры, этим можно даже гордиться), не нужно переживать из-за характерных ошибок (они есть у всех, они добавляют речи определённый шарм), и не нужно стыдиться того, что ты ещё не выучил все слова.

Если напротив сидит адекватный человек и если ситуация позволяет ему нанять кандидата, который ещё не владеет языком на должном уровне, то разговор пройдёт нормально. Конечно, стоит обозначить, что ты действительно планируешь подтянуть язык, и что работу эту ты хочешь в том числе из-за возможности говорить на немецком.

А вот что точно не стоит делать, так это пытаться угадать значение слов. Если ты не понимаешь, что тебя спросили, но пытаешься что-то ответить невпопад, то ты выглядишь, как типичный политик. Это попросту жалко и только раздражает окружающих. Но ты и сам это понимаешь.

Удачи с поисками!

2020-06-05

Q&A Как просить помощи с задачами

Привет, я работаю парттайм, так как студент, с документальной точки зрения я middle разработчик, но с точки зрения денег, позиций других людей в командах, да и банально опыта(работаю около года) скорее junior. По окончанию стажировки, когда обсуждалось каких задач я бы хотел дальше, я попросил задач на одну достаточно низкоуровневую тему. И они нашлись. Но следует уточнить, что обсуждаемые задачи были сильно проще того во что это в итоге вылилось. Работать над этими задачами мне действительно интересно. Но из-за того что senior разработчик, который раньше делал этот функционал ушел из команды уже 2 года назад, этот функционал оказался недописанным огромным легаси. И проблема в том, что я не уверен в том, что смогу сделать все эти задачи самостоятельно.

Как правильно сказать пм-у, что я хочу работать над этими задачами с хотя бы ещё одним человеком, который разбирается в теме? Причина в том, что во первых мне кажется объем задач слишком велик, во вторых легче и лучше, когда архитектурные решения есть с кем обсудить, да и качество кода выше.

Извечная беда начинающих инженеров. Получил задачу и молча пилишь её стрессуя из-за сложности. И чем дальше, тем страшнее признаться, что не успеваешь. Все там были.

Посмотри на то, как работает команда, как они обсуждают прогресс и проблемы, полистай книжки про командную работу (что-нибудь про agile). И обрати внимание на ту мысль, которая всегда повторяется: обратная связь очень важна. Лучше получить плохие новости раньше и иметь возможность скорректировать свои планы, чем в последний день перед дедлайном узнать, что не готово вообще ничего. В первом случае ты будешь молодцом, а во втором всех подведёшь.

Конечно, твой ПМ понимает, что у тебя недостаточно опыта, и возможно, он ожидает что тебе потребуется помощь. И опытные разработчики "закапываются" в сложных вещах, чего уж про тебя говорить?

Сядь с ПМ-ом в переговорку, расскажи ему о состоянии проекта, попробуйте обсудить какие задачи важны, в каком порядке их нужно сделать. Договоритесь о

том, как ты будешь регулярно рассказывать ему о прогрессе.

Исходя из того что проект 2 года лежал нетронутый, я не думаю, что ты сможешь получить опытного разработчика в команду на фулл-тайм, но можно найти среди других разработчиков сениора, который готов уделять часть своего времени на менторство и поддержку тебя, на ревью кода и архитектуры.

И ему хорошо -- будет опыт управления/тим-лидства, и пм-му полезно и тебе не повредит. Кстати, это и есть суть работы проджект менеджера: сделать так, чтобы команда могла максимально продуктивно и предсказуемо работать. Советую всегда давать ПМ-у достаточно информации, он только благодарен будет.

Мне много приходит вопросов формата "как правильно сказать". И зачастую ответ один: "скажи как есть". Ты нормально описал мне проблему, повтори всё то же самое ПМ-у, и всем от этого станет лучше. Никто не будет тебя стыдить и ругать, ты же не в школе (хотя, там тоже не должны, но увы...). Вы все вместе работаете, у вас более-менее одни цели. Вот и работайте вместе, обсуждайте работу между собой. Это не страшно.

2020-06-13

Q&A Больше чем коллега

Как относитесь к личным отношениям на работе? Скажем, какие плюсы и минусы вы видите в том, чтобы помимо рабочих отношений с коллегой выстраивать еще и личные (общение вне работы, дружба, романтические отношения)? Личное мое мнение - не кусай руку, которая кормит! Личные отношения чреваты иррациональными конфликтами, поэтому даже не стоит пытаться выходить за рамки вежливой беседы о погоде или о безобидных хобби (просто существуют еще такие хобби, которые с коллегами не обсудишь). Что если ты раскроешь личный секрет коллеге, а он неадекватно отнесется, заклеит опасным для общества, настучит менеджеру?

Да нормально отношусь. Прикинь сам:

В сутках у тебя 24 часа, из них 8 часов ты спишь. Пару часов ты тратишь на дорогу до офиса и обратно. Из оставшихся 14 часов ты 8-9 проводишь с этими людьми. Было бы странно вообще не иметь ни каких отношений с ними. Да, сразу крестить детей со всеми не надо, но и шарахаться от них тоже не стоит. Это ж такие же люди. У них тоже свои интересы, хобби и переживания. Если человек тебе нравится, то и здорово.

Я бы не избегал какой-то дружбы или общения вне офиса. Особенно, если нет ситуации "руководитель-подчинённый". Дружба или общие интересы -- это же классно. Лучше понимаешь человека, комфортнее и спокойнее проходят обсуждения. Не страшно о чём-то попросить или выполнить чужую просьбу. С руководителями чуть сложнее, но тоже не так уж и опасно.

Про "романтические" отношения мне особо нечего сказать. Я лишь однажды наблюдал ситуацию, в которой муж и жена работали в одной команде на примерно одинаковых должностях. Это слегка вредило работе: приходя домой они не отдыхали, а продолжали обсуждать рабочие дела, чем себя заметно выматывали. В остальных же ситуациях наличие близких отношений не сказывалось на работе: разные отделы, разные должности. В отпуск, конечно, одновременно уходят, но зато лишь одно парковочное место занимают.

При этом ты не обязан делиться личными вещами. Если считаешь, что о каких-то

своих интересах говорить не стоит, то и не афишируй их. Мало ли у кого какие хобби, да? Обрати внимание на то, что у тебя в вопросе очень радикальные варианты: не общаться вообще или раскрывать самые личные секреты. Нужно учиться искать баланс, наверное.

Ну и напоследок: знаю уж где и с какими людьми ты работаешь, но если ты чувствуешь, что такое общение действительно опасно, то конечно соблюдай осторожность, а лучше просто меняй работу, это какая-то нездоровая херня там творится.

2020-06-16

Q&A Как найти интересные задачи?

Привет. Каждый раз меня спрашивают об интересных задачах для меня на интервью с рекрутерами, на технических интервью, на полугодовых ревью с менеджером, и каждый раз я теряюсь и как то выкручиваюсь от неудобного вопроса потому что мне кажется что интересные задачи это какой то маркетинговый булшит во первых, а во вторых на мой взгляд интересных задач нет. Для меня они делятся на те которые мне известно как решить, а другие на те в чем придется потратить время на исследования и разобраться детальнее чтобы принимать взвешенные решения. Может быть на это влияет, что я в целом не знаю, что что мне нравится, я в целом нахожусь на той стадии своей жизни когда неизвестно, что мне нравится, но меня прямо бесит мой менеджер давит на меня чтобы я нашел тип рабочих активностей который приносит мне счастье и удовлетворение. Короче я не знаю и расстраиваюсь что как будто все вокруг знают а я нет, хоть я и пытаюсь прислушиваться к собственным ощущениям. Что делать и как узнать с чем мне нравится работать?

Разделю ответ на две части.

Во-первых, никто за тебя не сможет найти интересные задачи. Только сам. Смотри чем другие занимаются. В офисе смотри, в твиттере, в ютубе, книжки читай или блоги, на митапы сходи (хаха, ну когда можно будет). В общем чем шире кругозор, тем больше вероятность что тебя что-то да зацепит. При этом смотри не только в технические стороны, но и на контекст. Писать очередной дашборд с графиками может и скучно, а делать его для космического корабля? а для терминала в банке, которым твои родители пользуются? Или может делать очередной круд тебе не интересно, а если это бэкэнд для интересной тебе игры? В общем, чем шире выбор, тем больше шансов найти что-то для себя. И помни: интересность не только в том, как решить, но и в том, что и зачем ты решаешь. Иногда последнее важнее.

Во-вторых, что-то придумать всё-таки придётся. Рассмотрим экстремальный случай: тебя воротит от этой работы, всё тлен, задачи делятся на "скучные и простые" и "скучные и трудозатратные". Конечно, в таком случае надо уходить и заниматься тем, к чему душа лежит. Булки печь или бар открыть. Но бывает так, что по каким-то

причинам этот вариант тебе не подходит. Тогда нужно выбрать себе задачи от которых воротит меньше.

Если ты будешь злиться на менеджера или юлить при разговоре с ректором, то это тебе вообще ни какой пользы не принесёт. Все только решат, что ты мутный и безынициативный какой-то. Зачем тебе это? Лучше уж понаблюдать за собой и понять что тебе приносит меньше неудобств. Сядь, подумай, прикинь какие задачи вызывают меньше скуки, попытайся обобщить их. И сочини себе рассказ о том, что тебе интересно. Пусть это будет полуправда, но это будет лучше, чем твоё невнятное "мне ничего не интересно, все задачи одинаковые".

В худшем случае можно выбирать от противного: найди то, что тебе совсем не нравится и попытайся придумать, какая деятельность поможет тебе избежать подобных задач. Воротит от бизнес-фич? Говори, что интересны инфраструктурные задачи, или R&D или что у вас там есть?

2020-06-25

Q&A: Определяем свой уровень

Не знаю, как определить свой уровень. Я джуниор, миддл или сеньор? Что должен знать программист на каждом уровне? Джуниор - это "Hello world" или знание, как запилить production-ready сервис с нуля? Я вот не знаю многих фиц, таких как, авторизация/ аутентификация, прочее security, профайлинг - нет опыта работы с этим от слова вообще. Могу я считать себя мидлом, если умею декомпозировать задачи, участвовать в процессе (митинги и код ревью), самостоятельно имплементировать фици, делать пулреквесты, заполнять джиру и тд? Также не могу понять, как продавать себя на собеседованиях - я не "крутой" специалист, который на профессиональном уровне рылся сразу в железе, сетях и облачной инфраструктуре, я просто умею хорошо кодить. Такое ощущение, что всем нужны идеальные кандидаты, которые знают вообще все, хоть я и пытаюсь учиться новому каждый день, на собеседованиях мне все равно отказывают. В итоге не знаю, как себя позиционировать и на что претендовать. Понятно, что хочется среднюю мидловскую зарплату, но не уверен, что это то, чего я заслуживаю.

Ох уж эти уровни.

Если коротко, то нет ни каких общепринятых правил, именно из-за этого ты и сам ничего понять не можешь. Однако, в твоей компании что-то такое должно быть. Да, иногда это четко расписанная система грейдов, где каждому уровню дано подробное и понятное определение, а правила перехода между уровнями ясно описаны. Иногда, увы, это всего лишь туманные представления в голове у какого-нибудь руководителя.

Собственно, тебе нужно понять в каких условиях ты находишься. Если есть формальные описания, то сравни свою работу с этим описанием. Поймёшь на каком уровне ты сейчас и что нужно делать для роста. В противном случае тебе придётся поговорить с руководителем и узнать, что они думают про тебя. Вот так прямо и спроси: я бы хотел развиваться в компании, приносить больше пользы. А для этого я хотел бы узнать, как вы оцениваете мою работу, что нравится? а что бы вы посоветовали улучшить? а что в компании "болит"? какие из этих проблем я мог бы решить?

Адекватный руководитель будет только рад.

Конечно сениор в одной компании может соответствовать слабенькому мидлу в другой, и это нормально. Требования разные, представления об уровнях тоже.

Теперь что касается продажи себя. У тебя есть любопытное представление о востребованном специалисте, как человеку который может всё: от работы с железками до администрирования сетей и разработки в клауде. Наверное где-то этот набор и пригодится, но чаще всего из всех этих навыков нужно что-то одно.

Поставь себя на место человека, который ищет инженера. Тебе нужен кто-то кто сможет решить определенный круг задач. Допустим, это организация пайплайна для обработки данных. Кого ты будешь искать? Того кто умеет паять железки и профилировать авторизацию и безопасность? Или того кто хорошо понимает особенности работы в нужной тебе области? Думаю, что ты бы выбрал второе, да? Ну вот так и везде. Навыки должны не просто быть в копилке, а они еще и должны быть применимы к задаче. Отличный железячник, который спаял свой первый приёмник в шестнадцать лет, не получит должность старшего разработчика во фронтэнд команде. Там совсем другие навыки нужны.

Мне трудно гадать почему тебе отказывают, но попробую ткнуть пальцем в небо. Думаю, что ты пытаешься показывать, что ты заслуживаешь звания "крутой специалист". А ожидают от тебя немного другое. Ожидают, что ты покажешь на сколько ты подходишь на открытую позицию и как ты сможешь решать их задачи.

Можно даже на собеседовании задать простые вопросы: опишите кого вы ищете? какие задачи нужно будет решать?

Внимательно выслушай ответ и потом расскажи почему ты подходишь, как ты можешь решать эти задачи, что из твоего опыта релевантно. Вообще, всегда нужно читать описание вакансии и всегда нужно спрашивать у рекрутера подробности.

2020-06-26

Q&A: Зачем идти в неоплачиваемый отпуск, если можно не идти?

В компании начались проблемы с проектами. Из-за этого руководство начало "оптимизировать" расходы. В числе прочих я слышал от знакомого в другом нашем филиале, что практикуют неоплачиваемый отпуск. Я еще подумал, что это ведь незаконно (ладно-ладно, законно, но только в том случае если сотрудник добровольно проявляя лояльность подписал такие документы). Есть и увольнения, теперь вот не уверен, что законные. Ну я относился к этому настороженно, вроде у моей команды есть проект и еще один в перспективе рисуется, так что вроде не так уж плохо. Пока не пришли новости, что наши проекты встают на паузу на неопределенный срок, мне предложили оплачиваемый отпуск. Согласился, подумал отдохну, да и техдир намекнул, что как раз к выходу из отпуска они постараются разрулить вопросы с заказчиками и работа будет. После отпуска было предложено в первый же день уйти в неоплачиваемый отпуск. Конечно мне бы не хотелось, существенной финансовой подушки у меня нет (а хотя аж на несколько месяцев отправить). Подскажи как вести себя в такой ситуации с минимальными конфликтами. Ведь согласно ТК РФ эта штука добровольна. По мне так если не могут предложить работу - пусть сокращают. Для меня сидеть в неоплачиваемом отпуске априори проигрышная стратегия. Для компании разумеется выигрышная - сотрудник в резерве, есть-пить не просит, зарплату можно не платить P.S. сложа руки не сижу, подыскиваю варианты работы)

Хороший вопрос, а вот ситуация не очень.

Начнём с того, что я плохо помню ТК РФ. Но из того что я помню следует, что ты в общем-то хорошо защищён, а работодатель прикидывается дурачком. По сути тебя хотят уволить, но сделать это очень сложно и дорого. Вот они и пользуются тем, что ты плохо знаешь свои права, перестают платить тебе зарплату, надеясь на то, что ты сам быстренько найдёшь себе новую работу и напишешь заявление об увольнении по собственному желанию. Красиво, чо. А даже если ты не напишешь такое заявления и всех придётся сократить официально, то ты получишь меньше денег. Ведь средний доход за год упадёт, зарплату ты же не получал всё это время.

Но раз у тебя накоплений нет, а компания пытается тебя наебать, то ты ничего

особо не теряешь. Откажись уходить в отпуск, пусть тебя увольняют, заплатив тебе денег за несколько месяцев работы. Недавно у ребят из подкаста Подлодка вышел эпизод про увольнения, там хорошо рассказано про процесс, советую послушать.

Я вообще не вижу смысла искать линию поведения с наименьшими конфликтами в такой ситуации, они тебя явно обманывают же. Да, скандалить и истерить не надо, но стоит спокойно объяснить, что уходить в неоплачиваемый отпуск ты не хочешь, а если тебя желают уволить, то ты готов выслушать их предложения. Либо от тебя отстанут и попытаются "выдавить" кого-то ещё, либо дадут тебе денег. Сидеть несколько месяцев в неоплачиваемом отпуске и искать работу это конечно хорошо и благородно, но приятнее несколько месяцев искать работу, имея на счету 3-4 оклада.

2020-07-03

Q&A Что писать в резюме?

Привет Уже давно интересует вопрос, насколько сильно надо заполнять резюме всеми технологиями, которые знаешь? Все это время в своих скиллах указывал лишь ключевое для своей позиции, не вдаваясь в подробности. Но время от времени вижу CV, где указана любая мелочь (вплоть до CSS-либ а-ля Bootstrap, гита и используемых IDE). Так вот, стоит ли забивать резюме "водой" в виде вообще всех технологий, наличие опыта с которыми может быть очевидно (тот же Git, к примеру)?

Чем хороши вопросы про резюме, так это тем, что они никогда не заканчиваются. А вот чем они плохи? Тем что ответ всегда один и тот же.

Если у тебя есть одно резюме на все случаи жизни, тогда ты что-то делаешь не так. Резюме надо править под вакансию, акцентируя внимание на релевантных штуках, и опуская лишние подробности. Не надо маниакально расписывать все js-библиотеки, которые ты использовал 10 лет назад.

При этом нужно понимать куда (в какую компанию, в какую страну, в какую отрасль) ты отправляешь резюме. Где-то нужно больше рассказывать о достижениях, а технологии не важны. Где-то нужна борода из свежих технологий, а где-то требуется резюме на 10 страниц с фотографией и адресом.

Но в целом, если рассматривать средний случай, то я бы сказал так: чем "дальше" опыт, тем меньше про него стоит писать. Про последние пару-тройку лет рассказывай подробнее. Если резюме короткое, то можно и воды добавить, если у тебя 7-10-15 лет опыта, то про гит можно и не умолчать.

Никто не любит читать резюме, так что чем меньше там написано, тем проще увидеть важное. Вот это самое важное и пиши.

2020-07-10

Q&A Зарлатные игры снова возвращаются

Я работаю junior data scientist 30 часов в неделю уже 1.5 года. Я не стажер, но зарплата у меня по факту стажерская и за 1.5 года вообще не менялась. Скоро у меня заканчивается срочный трудовой договор, по идее его будут продлевать. Я читала ваши посты про зарплаты, и везде говорится, что нужно рассказать о достижениях, и тогда всё ок. Моя проблема в том, что во время карантина я параллельно заканчивала университет и добиться каких-то значительных результатов на проектах я не смогла. Единственное, за то время, что я работаю, уровень задач вырос, и во всем разобралась сама (ментора не было, коллеги не особо помогали). Скажите, возможно ли в таких обстоятельствах просить повышение зарплаты и если да, то как? (мб важно для повествования, но коллектив состоит из мужчин 35+ и долгое время меня всерьез вообще никто не воспринимал, боюсь что когда буду просить повышение мне скажут что я ещё мелкая (мне 20) и могу дальше работать за те деньги, что есть)

Достижения про которые я говорил -- это не то, за что гордость берёт, а вполне обычные шаги, которые приносят пользу компании. Структурировала данные, переделала график так, что пользователям удобнее, где-то скорость повысила, где-то память оптимизировала. Это ведь типичная ситуация, когда ты, оглянувшись назад не можешь вспомнить сколько нибудь значимые случаи из своей работы. Ну работала работу, ну решала задачи $_(\`)/_$, а конкретные примеры на ум не приходят.

Однако, за эти полтора года ты узнала многое о домене, о бизнесе. Ты разобралась со многими вещами, задачи у тебя всё сложнее. Ты успела закончить университет и теперь у тебя есть диплом о высшем образовании. Конечно о повышении говорить нужно! И говорить нужно заранее, а не тогда когда перед тобой на стол положили новый контракт. Не думаю, что твой менеджер будет рад переписывать контракт и заново согласовывать зарплату.

Не стоит сразу настраиваться на войну. Попробуй для начала просто поговорить. Скажи: "у меня скоро заканчивается срочный контракт, расскажите мне, довольны ли вы моими успехами? Что я делала хорошо, а что нужно улучшить?".

Не думаю, что тебя разнесут в пух и прах, скорее всего только похвалят. Ну а дальше уже надо завести разговор о деньгах: "я за полтора года и университет закончила, и разобралась с делами и задачами, но зарплата у меня всё ещё стажерская, хотелось бы узнать, какие будут условия нового контракта".

По идее в этом случае зарплату должны поднять, если руководитель адекватный.

Однако обрати внимание на три момента:

- Зарплату должны поднять в пересчете на рабочий час, чтобы не было так, что ты станешь работать 40 часов, и зарплату увеличат пропорционально. Это не повышение.
- Зарплату должны повысить, а не проиндексировать.
- Не забудь уточнить об условиях дальнейшего повышения.

Про последний пункт подробнее: скажи, что тебе было очень неловко спрашивать про зарплату и ты хотела бы понять, как это на самом деле работает в компании. Что нужно делать чтобы получать больше? Какие требования и какой процесс?

Мне тоже всегда неудобно просить (а кажется, что требовать) разные вещи от компании. Я в таких случаях чуть под дурачка кошу, типа я вот просто не понимаю, как что работает. Когда мне выдадут обещанный бонус? А когда повышение? Вот в твоём случае я спросил бы про то как устроена индексация. "А то сами понимаете, инфляция, цены ползут вверх, по-сути у меня сейчас зарплата ниже чем была полтора года назад."

Конечно, может быть твои опасения верны и денег тебе больше не дадут. Ну штош, в таком случае тебе с ними не по пути. Не забывай, что внутри компании зарплата растёт медленнее чем при смене работы. Начинать искать новую работу, там и платить будут, и коллектив можно выбрать такой в котором не будет такого мерзкого отношения к тебе (2020 на дворе, блин, откуда эти разговоры про "мелкая" и "всерьёз не воспринимают"?).

2020-07-17

Q&A тонкости немецкого хайринга

HR закатила истерику, не знаю, по делу или нет.

Дело в том, что в Германии кандидаты часто не сами подаются на какие-нибудь должности, а им звонит какое-нибудь агентство, посредник или эйчар, чтобы представить перед клиентом.

Так вот, созванивались мы с эйчаршей три недели. Дошли до оффера. По совету HR я связался с представителями компании, чтобы получить контракт. Сказал при этом следующее: "Предложение меня интересует, пожалуйста, пришлите контракт посмотреть". Дело плавно двигалось к концу месяца, контракт пришёл, я почитал и позвонил эйчарше, сказал, что хотел бы принять это предложение. Не помню, когда это было, но точно на прошлой неделе. Но потом буквально за четверг и пятницу у меня получилось пройти интервью в другой фирме, причем, внятного результата мне они по итогам в конце недели не выдали, и я все еще был готов принять первое предложение. Причем с эйчаршей я договорился, что в понедельник или вторник я позвоню в компанию и предложение приму.

Но потом в понедельник новая фирма прислала оффер, т.к. они мне интуитивно больше понравились (различия в контракте там незначительные), я решил принять и подписал. И по итогам получается все изменилось, и я должен был уже звонить в первую компанию отклонять, а не принимать предложение, о чем я эйчарше сегодня и сообщил.

И тут началась истерика. Типа она меня обвинила в том, что я ей не сказал о других процессах (а что говорить? Оффера-то не было), обвинила меня в том, что я принял другой оффер, не посоветовавшись с ней, расспрашивала о подробностях оффера, название компании, которые я вообще сообщать не обязан (не обязан же?), сказала, что я "плохо коммуницировал" или как-то "плохо сообщил". Хотя я вообще не понимал, что ей ответить. Для меня все было в порядке вещей.

1. Присланный первый контракт я читал, но не подписывал.
2. В разговоре с представителями компании не было слов (от меня) "я согласен принять ваше предложение"

3. Да, эйчарше я говорил, что я готов принять предложение, но я действительно был готов его принять. До вчерашнего дня.

Почему я не сообщил об этом супер-коротком процессе - не знаю, возможно, не посчитал нужным, потому что оффер они не выдавали до последнего. А какой смысл говорить о том, насколько тебе нравятся другие интервью и насколько ты их оцениваешь, если оффера вдруг не будет? Короче, я считаю, что эйчар - истеричка, и в ее работе надо быть готовым к ВНЕЗАПНЫМ изменениям.

По итогу не могу понять, стоит ли мне прислушиваться к истеричке или нет. Но я все-таки не знаю, как принято в Европе. В России такая ситуация, имхо, не вызвала бы вопросов, но в Германии... возможно я и ошибаюсь? Помогите понять, плз, мне тут еще работать...

Ты себя повёл адекватно, а она... ну, что ж, её можно понять, у неё комиссия сорвалась. Но вести себя так ей не стоило, конечно.

Напомню, что клиентом у агента является компания, а не кандидат. Она не для тебя работу ищет, а пытается продать тебя компании и получить от компании комиссию за это. Они всегда спрашивают о других интервью, чтобы не тратить своё время и не отправлять твоё резюме туда, где его уже видели и чтобы узнать где ещё ищут людей, чтобы отправить туда других кандидатов.

Рассказывать ты можешь столько сколько считаешь нужным, обязательств перед человеком, которого ты не нанимал, у тебя нет, всё нормально было, не парься. Но работать с этим HR я бы прекратил.

Напиши ей письмо и прямо запрети использовать твоё резюме. Чтобы не попасть в неприятную ситуацию, когда ты откликаешься на вакансию сам, а тебя не берут, т.к. какой-то ушлый рекрутер уже присылал туда твоё резюме без твоего ведома.

2020-07-21

Q&A: Вошёл в Айти

Привет, начну с предыстории. Мне 30 лет, учить программирование начал с 0 в 28 лет. Сейчас уже год работаю, и вроде как уже слабый мидл. Вопрос такой. Я очень в себе не уверен в плане разработки. Боюсь брать какие-то задачи, даже что мидл стесняюсь говорить. Ощущение что я не знаю ничего. Собесы вроде прохожу и говорят что я ок. Но огромная неуверенность в себе. Я понимаю что знать все нельзя, но блин, когда в обычном разговоре что то спрашивают, и я не знаю что ответить, я готов со стыда сгореть. Как развить в себе самооценку, и как внушить себе что ты ок, и что все нормально)

Класс, восхищаюсь людьми, которые вот так вот плюнули, и решились на смену карьеры. Нужно обладать определенной смелостью для этого.

Переживать из-за того что ты что-то там пока ещё не знаешь -- это почти нормально. Многие испытывают нечто подобное. Даже термин для этого придумали -- Синдром Самозванца. Другое дело, что одних это пугает до чертиков, а другим это не мешает жить. Кто-то даже использует эти чувства себе на благо: это же мотивация что-то новое выучить, стать лучше-выше-сильнее.

Конечно, знать всё не получится, технологии развиваются быстро, что-то появляется, что-то уходит. С другой стороны, тебе не обязательно изучать всё-всё. Достаточно лишь иметь общий кругозор и хорошо разбираться в актуальных моментах. Пожалуй на этом и стоит строить своё обучение.

Ты говоришь, что теряешься, когда не можешь ответить на вопрос в разговоре. Врядли у тебя спрашивают какую-то сложную техническую вещь (странный был бы "обычный" разговор, да?). Предположу, что разговор заходит об "общих" вещах. Ну там, какой фреймворк лучше, кто кого заборет Докер-Сворм или Кубернетис, что круче Kafka или Голанг?

Такие общие знания проще всего потреблять в пересказанном виде. Можно читать статьи или блоги. Подписаться на интересных людей в твиттере или телеграме. Если нет времени читать, то можно слушать общие технологические подкасты и ютуб-каналы. Полезно ходить на конференции или просто смотреть записи хороших докладов. Всё это поможет сформировать общую картину и как-то ориентироваться

в технологиях на достаточном уровне что-бы вообще понимать о чём коллеги за обедом говорят. При этом полезно заглядывать в смежные области: пишешь бэкенды на пайтоне? Посмотри доклад про интересные штуки в реакте.

Сам не заметишь, как начнёшь спокойнее чувствовать себя в разговорах.

И параллельно не бросай изучение своей области. Оставайся в теме, копай глубже.

Так же советую завести себе личный бложик, что-нибудь простенькое на githubpages, пожалуй. И пиши в него небольшие статьи. Вот про все, что изучаешь. Не смог запустить докер-контейнер на своём макбуке, а потом нашёл в документации ответ? Напиши про это пост. Научился выравнивать элементы по центру странички? Напиши и про это.

Всегда страшно писать первые статьи. Кажется, что засмеют, кажется, что все это уже знают. Но это ложное ощущение. Обязательно найдётся человек, которому твой пост поможет.

Прикрути к своему блогу гугл-аналитику и смотри, как люди находят твои посты в поисковике, пытаюсь решить свои несложные проблемы. Так ты поймёшь, что всегда есть кто-то кто знает меньше тебя. И пользу сообществу принесёшь, и самооценку поднимешь и информацию запомнишь лучше. Win-win-win.

P.S. Подписчик прислал ссылку на доклад: <https://www.youtube.com/watch?v=QzzGm31BViQ>

2020-08-05

Смена деятельности

В прошлом году я рассказывал, что хочу сменить работу. Надоело быть программистом, хочу что-то более весёлое делать. По собеседованиям ходил. И вот звёзды сложились так, что я смог сменить область деятельности, да ещё и весьма радикально.

Пошёл в консалтинг. Точнее в хитрую его форму. Чтобы было понятнее, расскажу контекст.

Трудовое законодательство в Нидреландах очень ориентировано на защиту сотрудника. Уволить человека до окончания контракта не просто и весьма дорого. Долго держать его на срочных контрактах невозможно. Этим хорошо пользуются разные конракторы, фрилансеры и консультанты. Компания может нанять такого сотрудника в кратчайшие сроки, "хоть завтра". И уволить его так же -- слегка заранее предупредив. А то и одним днём, если контракт позволяет. Патить за них приходится больше, зато риски меньше. Во время корона-кризиса эти переплаты хорошо окупались.

Конечно, велик соблазн оформить всех сотрудников фрилансерами (примерно, как одно время в РФ делали, нанимая толпы ИП). Но это тоже не законно, фрилансер не может долго работать на одного клиента.

Если же хочется нанять человека на длительный срок, сохранив с возможностью избавиться от него в любой момент, нанимают через агентства или пейролы. Однако в таком случае нужно отдавать значительно больше денег: зарплату такому консультанту и маржу галере. Переманить к себе такого гребца тоже тяжело -- нужно заплатить хорошие отступные, иначе засудят.

И тут на рынок врывается мы (и ещё десяток похожих компаний-конкурентов). Мы нанимаем молодых и перспективных ребят с небольшим опытом (читай джунов), устраиваем им супер-интенсивный буткэмп по специальности, и через месяц сдаём компании в найм на 4 дня в неделю. Компания же платит нам за пять дней в неделю. И вот этот пятый день мы их менторим, помогаем с их проектом, указываем где и как учиться. А через год этого человека можно взять себе в штат без штрафов. Получается такой испытательный срок на год. За год уж точно можно

понять нравится человек или нет.

Ну а я же в свободные от менторства дни буду работать обычным консультантом. Очень интересно и на эту часть индустрии посмотреть. Там интересно и весьма странно.

В общем, сейчас я веду такой буткэмп. Потом соберу наблюдения в пост, а пока сообщения в канал будут выходить с задержками.

2020-08-10**Q&A Продуктовая компания или аутсорс/консалтинг?**

Хороший пост про фрилансеров и консалтеров в Нидерландах. Сейчас ищу работу с релокейтом в Европу и возникли вопросы. Насколько реально найти работу в чисто "продуктовую" компанию которая сама нанимает? А не продает тебе кому-то) По моим ощущениям как-то непросто, откликаются неохотно. Через призму твоего поста становится понятнее почему) Ну и второй вопрос, так ли "плохо"/невыгодно работать у таких аутсорсеров? Насколько % прогадаешь по зп относительно рынка. Ну и другие вопросы, насколько имеет смысл идти в такое агенство/пейролл если ищу релокейт с мыслью остаться в стране надолго. Какие есть подводные камни? Стоит ли тратить время?

На момент написания этого ответа ситуация с наймом не радостная. Собеседовать, организовывать визы, и перевозить человека с семьёй в условиях постоянной неопределённости с границами и карантинами, наверное слишком рискованно. Локальные кандидаты имеют заметное преимущество.

Однако, до весны этого года с релокейтом было сильно проще. И особой разницы не было. Нормально возили и агентства, и продуктовые компании. Я в Нидерландах сменил пять компаний, и только пятая занимается "продажей" услуг своих сотрудников. Все остальные были продуктовыми компаниями, которые нанимали как на местном рынке, так и занимались привозом сотрудников из-за границы.

Что же касается выгоды, то тут всё проще. Для компании найм сотрудника в штат обходится значительно дешевле "аренды" сотрудника у агентства. А вот для самого работника разницы особой нет. Агентства не могут платить сильно меньше рыночной зарплаты (иначе сотрудники разбегутся). Но и продуктовые компании не будут забрасывать тебя деньгами (ведь в таком случае безопаснее за те же деньги нанять контрактора, переложив риски на агентство).

Агентства зарабатывают не на том, что сильно урезают зарплату своим сотрудникам, а на том, что клиенты вынуждены платить больше за услуги "арендованного" специалиста.

Конечно и те и другие могут попробовать предложить тебе низкую зарплату, но тут уж от тебя зависит, от твоих представлений о рынке, от твоего уровня и от умения

торговаться.

Так что разница будет, но она будет для тебя незначительная. Так же это не особо будет влиять на твои планы остаться в стране. Работа есть, контракт есть, налоги платятся. У государства к тебе вопросов не возникнет.

Подводные камни же стандартные: сотрудник агентства не может участвовать в внутренних мероприятиях, праздниках и тимбилдингах, не может получать подарки на рождество, не получает бонусы и акции. Всё это ему даёт агентство. Его нельзя просто так переманить в штат, и даже если он сам уволится, дорога в эту компанию будет закрыта на ближайший год-два.

С другой стороны сотрудник агентства может уйти домой в пять часов вечера, ведь его рабочий день окончен, а инженеры в штате останутся чинить пожар до вечера и будут щедро вознаграждены пиццей, стоимостью в 7-10 евро. Через полгода-год контрактор уйдёт на новый (возможно интересный) проект с другим стэком технологий, а инженеры в штате останутся пилить старый.

Я бы не брался судить что из этого плохо, а что хорошо. Что тебе нравится, то и хорошо, наверное.

2020-08-24**Q&A Экономика буткэмпа, как попасть и стоит ли?**

Прочитал в телеграм канале: "Мы нанимаем молодых и перспективных ребят с небольшим опытом (читай джунов), устраиваем им супер-интенсивный буткэмп по специальности, и через месяц сдаём компании в найм на 4 дня в неделю. Компания же платит нам за пять дней в неделю. И вот этот пятый день мы их менторим" - не пойму экономику. Компания платит за 5 рабочих дней Джуна и из этой суммы вы должны забрать себе часть денег за 1 день менторства и организацию всего процесса. Внимание, вопрос: сколько стоит один день менторства профессионального консультанта? Если взять полноценную пятидневную зарплату Джуна и вычесть из неё полноценную зарплату сеньёра-ментора-консультанта за один день, такое ощущение, что мы уйдём в минус, либо джуну останется так мало денег, что он не пойдёт работать по такой схеме. Либо, вы обделяете себя, продаёте свой сеньёрский день по заниженной цене?

Вроде всё логично постчитал, но что-то не сходится, да? :) Конечно, у нас не благотворительность, а бизнес, и цель которого -- заработать денег. Так что себя никто не обделяет.

Мы набираем группу в шесть человек, набираем их дважды в год. Получается, что зарплата ментора собирается с 12 джунов. Ну и его личный консалтинг тоже приносит деньги.

Привет, а как я могу попасть в такой буткемп или найти работу в Нидерландах, например? Я пытался находить компании через линкедин и откликаться, но безуспешно, тяжело прорваться через эйчара. Может, есть какие-то советы? У меня три года опыта, вроде достаточно, но все равно, даже если куда-то получается откликнуться, отказывают из-за отсутствия опыта.

Три года, это для НЛ не особо много. Такой молодой инженер с опытом. Но и не мало, так что комплексовать по этому поводу не стоит. И с меньшим переезжают.

Пытаться переехать через такой буткэмп я не советовал бы. Попросту релокейтом заниматься невыгодно. Дорого, хлопотно, а сильно больше денег на таком сотруднике не заработаешь. Вообще сейчас по понятным причинам релокейт не

особо активен. Скорее удалённую работу найдёшь. Хотя, границы открываются неспеша, но могу представить, что приоритет отдаётся более опытным кандидатам.

Советов тут целый канал, читай старые выпуски. Отказы это нормально, игнорируй их и продолжай искать. Переписывай резюме, ищи реферелки и изучай модные вещи.

Есть огромное желание резко и бесповоротно сменить направление деятельности с металлургии на программиста iOS. В данный момент учусь в онлайн университете с годовым обучением по данному направлению. Очень хочу попасть к тебе в команду джунов для дальнейшего развития. Что для этого необходимо?

Нужно находиться в Нидерландах, иметь немного опыта (1-3 года) по специальности, иметь желание сменить специальность на ту, которой мы учим, жить в разумной доступности от Амстердама, уметь в английский и не иметь 30% tax ruling (на него не хватит, будет обидно).

Мне кажется, это не очень привлекательный вариант для основного виза-спонсора в семье, но хорошо для человека с партнёрской визой, для молодого обладателя EU паспорта, или для человека после местного университета.

Если кажется, что это про тебя, то кидай ссылку на линкдин, передам рекрутерам нашим.

2020-09-10

Q&A Горящий оффер

Привет! Сейчас нахожусь в поисках работы, рассылаю резюме, прохожу собеседования и делаю тестовые, оказался в ситуации что у меня уже есть один оффер (неплохой) но в нем написано что ответить нужно до конца недели, а у меня уже есть собеседования на следующей, ну и в общем хотелось бы иметь несколько офферов на руках, чтобы принять более взвешенное решение и поторговаться о зп, да и к тому же надо будет договариваться об увольнении на текущем месте. Как посоветуешь себя вести в этой ситуации? хотелось бы как-то растянуть временные рамки ответа на оффер - нормально ли о таком просить? К тому же переживаю о том что оффер "сгорит" - такое возможно вообще?

Привет!

Начну с конца: оффер может "сгореть", именно это в нём и написано. Делается это как раз для того, чтобы ты не имел выбора, торопился, отменял другие собеседования. (Забавно, что кандидаты никогда не говорят "у вас есть возможность выслать мне оффер до пятницы", ха)

Что тут можно посоветовать: конечно же просить о продлении нормально. Если ты не попросишь, то срок выйдет и оффер, как ты выразился "сгорит". Если ты попросишь, то могут отказать. В этом случае, как ты понимаешь, ничего для тебя не изменится. Однако, если продлят, то вот она -- удача.

В такой ситуации стоит попробовать такие штуки:

- Подгонять другие компании. Напиши им "привет, у меня тут оффер на руках, он очень хороший, но ограничен по срокам. С другой стороны -- вы классные, нравитесь мне, я бы очень хотел пообщаться и дать вам шанс. Есть ли возможность провести интервью пораньше?". Это нормально, честно сообщил об обстоятельствах, похвалил их. Заодно с принятием решения они тянуть не будут, и будут знать, что ты ценный специалист, вон у тебя даже подтверждение есть :)
- Просить переноса дедлайна для оффера. Тут можно ссылаться на что угодно:

на необходимость посоветоваться, на необходимость обсудить на работе, сослаться на личные причины.

Трудно советовать как именно к ним обращаться по этому поводу. Я бы написал что-то в духе: "Спасибо за оффер, выглядит очень хорошо, условия в целом мне подходят, однако по личным причинам я не готов дать вам ответ раньше чем [ДАТА]. Мне очень бы не хотелось упускать такую возможность, да и я понимаю, что вы тоже вложились в поиск и собеседование. Пожалуйста сообщите, готовы ли вы к переносу сроков ответа?"

Кроме того, есть возможность потянуть время неявно. Пиши письма, уточняй детали. Попроси подробнее рассказать про бонусы и промоушнены. Как всё это работает, кто решает и есть ли четкий процесс? Можно попросить как-то дополнить или изменить оффер.

Конечно, внося изменения в оффер ты ограничиваешь возможность торговаться.

Кстати, бывает так, что этот дедлайн вообще ничего не значит, у компании нет других кандидатов в пайплайне. Но бывают и принципиальные ребята, которые могут обидеться и отозвать оффер.

И последний момент: всё зависит от страны (законодательства), конечно, и от твоих представлениях о профессиональной этике, но... оффер - это не контракт. Только тссс..

2020-09-11

Q&A: Как вести себя на перфоманс ревью когда ты и так получаешь слишком много?

Ситуация следующая. В начале этого года я сменил работу пойдя на повышение перепрыгнув с "лычки" strong middle на senior. Просил я среднюю зп синьора в нашем регионе, но, к моему удивлению, сумма предложенная в оффере была значительно больше запрошенной, и даже больше максимальнойвилки синьора в этом регионе. После долгих раздумий, я согласился, но в течении всего времени работы меня не покидает мысль, что я получаю слишком много и вот, сейчас приходит пора годовых перфоманс ревью и я не знаю как себя вести, просить прибавку или нет? Я же и так получаю сильно больше рыночной зп и, в данной ситуации, меня абсолютно устраивает текущая. Если попрошу больше, могут подумать, что я совсем обнаглел. А если не попрошу, не будет ли это неким "звоночком" для менеджера означающим что я безамбициозный и не расту. Какую стратегию лучше выбрать?

Прекрасная проблема, всем бы такие, да?

Тут я вижу два момента. Первый заключается в том, что ты можешь неверно оценивать уровень зарплаты. Ты, конечно, думаешь, что тебе переплачивают, а вот компания может считать иначе. Я уж не знаю, что там произошло, но может ты на интервью себя показал как-то круто, или у тебя навыки есть специфичные, а может просто они очень долго на твоё место человека искали. Да и не важно это на самом деле.

Ну а второй вопрос в том, как себя вести.

Если ты считаешь, что тебе действительно накинули авансом, и зарплата тебя более чем устраивает, то можно же на ревью сфокусироваться на других аспектах. Получи подробный фидбек, поговори с менеджером и уточни как ты справляешься с задачами, как они оцениваются. Куда нужно развиваться, довольны ли тобой или нет. То есть покажи себя ответственным и активным сотрудником, продемонстрируй мотивацию и заинтересованность. Амбиции они же не только в деньгах выражаются, но и в том, что ты можешь сделать, что ты готов на себя

брат. А заодно и узнаешь, как устроена система промоушенов и повышений зарплат (такие вещи надо заранее выяснять, конечно, но никогда не поздно начать.)

Тут ты сразу двух зайцев убьёшь: покажешь что ты растёшь и амбиции имеешь, но при этом не будешь выглядеть обнаглевшим.

В конце-концов, за первые шесть месяцев я бы и не ожидал серьёзного роста, так +- индексация. Ты же не джуниор, у которого каждый месяц работы в копилку идёт. Чем старше, тем рост медленнее, а задачи сложнее. Это в общем-то нормально.

2020-09-22

Q&A Exit-interview

Сталкивался ли ты с exit interview при уходе из компании? Если да, то что можешь посоветовать в нем написать? Припоминать ли все обиды за все время работы?)

Про экзит интервью был уже пост: https://teletype.in/@your_soft_skillzz/BJbwlhdKN

Пожалуй дополнить к нему нечего.

Ругаться и хлопать дверьми особо не стоит. Про обиды поговорить можно, но только в том случае, если ты веришь, что эта информация поможет оставшимся.

Например, если ты уходишь из-за конфликта, то можно предупредить об этом менеджера. Исправить он уже ничего не сможет, но зато будет внимательнее относиться к атмосфере в команде. Во время exit interview ты находишься в более удобной позиции, чем во время 1-1 митингов. Ни каких "action points" на тебя не повесят, самому делать ничего не придётся, зато можно попытаться улучшить жизнь бывшим сотрудникам.

С другой стороны, если особой привязанности и симпатии ты к ним не испытываешь, то и не трать своё время и силы. Скажи, что всё было ок, пожелай удачи и посоветуй отрегулировать кондиционер в офисе.

2020-09-23

Q&A Пора валить?

Работаю год в крупной отраслевой компании TeamLead'ом. До этого несколько лет на удалёнке. Был не уверен что потяну, но за год очень сильно, узнал о себе как о талантливом кадре. Работа не плохая, но все больше ощущение, что я заставляю начальство работать. И не видно ни интересных заданий, ни технологий любых, ни премии - всё мол будет, но пока нет. Пора уходить?

Я тут на днях пытался сформулировать для себя ответ на вопрос "как понять, что пора уходить?".

Если на работе всё устраивает, куда-то двигаться не хочется, и жизнь интереснее работы, а работа не мешает этой самой жизни, то и делать ничего не нужно. Это вполне нормальная стратегия, миллионы людей так живут и они очень даже счастливы в этом.

Но так получается не всегда, и иногда хочется что-то менять, развиваться и получать награду за свои достижения.

Попробуй поставить для себя цели: завершить проект, получить новую позицию, премию, выучить технологию или ещё что, не важно. И попытайся понять, а что тебе мешает этого добиться?

Если для того, чтобы двигаться дальше, тебе нужно "убрать препятствие", то нужно его как-то оценить и понять, сколько на это потребуется ресурсов и какую награду ты в итоге получишь.

Приведу пару примеров.

Вот хочешь ты новые технологии изучать, а что для этого нужно? Убедить людей вокруг в необходимости начать новый проект, уговорить начальство нанять команду и попасть в эту команду самому? На сколько это трудно, сколько усилий, нервов и времени ты затратишь на это? Может быть это вообще невозможно в данной компании. Тогда проще и эффективнее найти работу в компании, где есть проекты нужными тебе технологиями.

С другой стороны, если цель твоя вполне достижима, скажем, стать архитектором,

то для этого тебе нужно выучить определенные вещи, начать брать на себя соответствующие задачи и ответственность. Да, это может быть долго, да это не очень просто, но это реально, и награда за такое может перевесить затраченные усилия. А вот перейти на новую работу, сменив должность -- это не всегда осуществимо, всё-таки на должность "архитектор" ищут уже существующих архитекторов с опытом.

В общем, подводя итог: если можешь что-то изменить внутри компании, добившись успеха и удовлетворив свои амбиции, то почему бы так не сделать? а если внутри компании добиться своих целей невозможно, или невыгодно с точки зрения отношения награды к затраченным ресурсам, то лучше работу менять. В конце-концов это твоя карьера, а не карьера директора компании. Твои интересы должны стоять впереди.

2020-10-01

Q&A Страдающий удалённый

Какие средние или крупные компании уже отменили карантин из-за коронавируса? Почему карантин до сих пор остаётся в IT, хотя в других отраслях про него уже забыли? Как спастись от страданий, причиняемых удалёнкой?

Карантин остаётся в IT потому что есть возможность. Крупные компании с карантином осторожничают, все про кого я знаю продлили режим до 2021, а то и до следующего лета.

Конечно, могут быть какие-то локальные исключения, но в целом это вот такой мир сейчас, и такие вот условия, так что с этим придётся жить.

Теперь к сути вопроса.

Режим WFH с нами надолго, кажется. То есть надо что-то со страданиями делать.

Жаль, что нельзя это в формате диалога обсудить. Мне интересно было бы послушать, что же именно тебе так не нравится. Попробую что-то посоветовать без конкретики.

Во-первых постарайся сформулировать для себя, что же именно идёт не так. Вот тупо на бумажку выпиши, если удобнее.

И подумай что из этого может решить для тебя компания (часы работы сместить, митинги перетасовать, денег может на оборудование выделить), что могут решить семья/партнёр (не затевать уборку в рабочее время), что можешь решить ты сам, и с чем придётся смириться.

С компанией и близкими всё просто: за спрос не бьют. Объясни что тебе тяжело, и предложи варианты решения. Без обвинений и претензий, конечно.

Сам ты тоже можешь много что сделать для себя. Раз уж неудобства перестали быть временными, то пора приложить усилия. Не хватает общения? Организуй парное программирование через зум :)

А вот с последней категорией ничего не поделаешь. Шикарный вид из окна офиса класса А+ ты себе в окно в спальнике неставишь. Тут уж либо страдать, либо отвлекаться как-то и заменять одни эмоции другими.

P.S. Думаю, что стандартные советы про организацию рабочего места ты слышал/слышала, но если нет, то самое время изучить вопрос.

2020-10-02

Q&A как сделать так, чтобы тебя заметили?

Какими качествами должен обладать руководитель? Почему одним дают повышение, а другим нет? Как сделать чтобы тебя заметили?

Про то, как стать заметным у меня уже была заметка (pun intended):

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/SyPJFa1iQ

Чтобы тебя заметили и наградили (новой лычкой или просто денег отсыпали) нужно не только качественно работать, но и активно свою работу рекламировать.

Работа должна быть видимой, должно быть не стыдно говорить о своей работе и достижениях.

Что же касается руководства, то тут чуть хитрее.

Ты наверное замечал, что менеджером становится далеко не всегда самый лучший программист (тут можно подставить любую другую профессию). Всё дело в том, что для этой должности нужны чуть иные навыки и характер.

Нужно уметь, и хотеть менять и настраивать процессы и взаимодействие между людьми/командами/отделами.

А теперь совместим советы из поста выше и желание вырасти в руководители, и заметим, что рецепт особо и не меняется:

- Посмотри вокруг и попытайся найти дисфункции в работе команды
- Попробуй их решить (если это возможно, если нет, то донеси проблему до тех, кто может решить)
- Не забудь как-то отметить своё участие в решении проблемы

И главное: секрет в том, что нужно сообщить о своём желании расти.

Вот так и скажи -- "хочу стать тимлидом, вот я и процессы потихоньку пытаюсь улучшать, мне это нравится. Что мне для этого нужно? Как мне учиться? Могу я помочь тебе с твоими текущими делами?"

Вот так тебя и заметят :)

2020-10-14

Q&A Времена года

Есть ли какая-то взаимосвязь между временем года и сменой работы? Лучше ли менять работу в ноябре-декабре, например, учитывая что вакансии есть, но многие не меняют работу т.к ждут годовую премию и тд? Или лучше никуда не спешить и спокойно делать это все после нового года?

Конечно разница есть.

Со стороны соискателей есть определенное затишье в конце года и в первом квартале. Это обычно время, когда перформанс ревью проводятся, бонусы насчитываются. И в некоторых местах бонусы выдаются в январе-феврале.

Со стороны работодателя тоже есть периоды затишья: в конце года закрываются бюджеты, планирование на новые кварталы проводится и всё такое.

Если мы говорим про зиму, то тут всегда есть место известному "давайте уже после праздников, а?". Кстати, в России это про начало января, но и про май. В Европах и Америках это про конец декабря (Рождество и дни вокруг). В эти дни никто особо и собеседовать тебя не будет.

Конечно же к этому добавляются особенности конкретных регионов и компаний. Где-то бонусы и RSU раздают весной, а где-то осенью. Локальные праздники и просто какие-то традиции могут повлиять.

А вот стоит ли чего-то ждать? А фиг его знает. С одной стороны до нового года ещё уйма времени. Можно даже успеть сменить работу, если всё хорошо сложится.

Делать это в конце года чуть-чуть выгоднее, так как нанимающему менеджеру может быть необходимо закрыть позицию и отчитаться по бюджету... А вот в январе он уже никуда торопиться не будет. Упустить подходящего кандидата в начале года не так болезненно, как упустить последнего кандидата в уходящем году :) Опять же испытательный срок проходить в декабре-январе-феврале проще: сплошные праздники, выходные и отгулы, а февраль так и вовсе самый короткий месяц. В таких условиях накосячить трудно.

С другой стороны самому в конце года возиться с собеседованиями лень: зима,

авитаминоз, погода не очень. Премию упускать не хочется. Так что тут тебе решать самому.

ПС: вопрос этот напомнил мне, как я переезжал в NL. Как раз онсайт интервью в Амстердаме у меня было второго января, эх. Как ты понимаешь, все остальные раунды (тестовое задание, созвоны с компанией) проходили в конце декабря, в тот самый горячий период Рождественского бардака в Европках.

2020-10-16

Q&A Какая у меня вилка?

Привет.

В моей компании проводятся регулярные performance ревью (раз в полгода) и скоро будет одно из них. К предыдущим я не относился серьезно, но в этот раз решил подготовиться, так как это единственное время, когда можно нормально обсудить свою зарплату. Сейчас, из всех вопросов, которые мне хочется задать, я сомневаюсь лишь над одним. Я хочу знать, насколько высокую ЗП могу получать на этой работе. Вопрос в лоб: "Какая у меня вилка" - мне кажется? не даст никакого результата. А узнать хочется, так как я хочу понимать, какие у меня перспективы роста в этом плане. Возможно узнав ответ, я пойму, что мне стоит перейти в другую компанию, тем более уже сейчас я вижу вакансии моего уровня с ЗП выше моей :(

Подскажи, как быть.

Почему ты считаешь, что вопрос не даст результата? Если это такая уж секретная информация, то и другим способом будет сложно её получить. Может проще и спросить напрямую. Не побьют же за вопрос :)

Однако, есть один момент, который меня смущает в такой постановке вопроса. "Какая у меня вилка?" это звучит, как "сколько я могу получать за ту же самую работу?". Как ты понимаешь ответ на такой вопрос не очень тебя обрадует.

На такой вопрос не так-то и просто ответить нормально. Формально, можно назвать тебе зарплату СТО, ведь если ты дорастёшь до его позиции, то ответ будет правдивым. А если ты в следующем году забьёшь на работу, то и текущая зарплата будет для тебя перебором. Ну, это крайности, конечно.

Как бы я рассуждал, получив такой вопрос: Если будешь работать так как в этом году, то мы будем готовы поднять тебе зарплату вот на эти n% (назову тебе то повышение, на которое мы тебя оценили по итогам ревью). А если возьмёшь на себя другие задачи, будешь что-то делать более важное или критичное, то и разговор будет другой, и надо будет уже конкретнее смотреть.

Опять же, абстрактная цифра без плана тебе особо не поможет. Ну, будешь ты расстраиваться, что получаешь меньше (а ты обязательно будешь расстраиваться из-за этого), а толку-то?

Я бы вопрос переформулировал и спросил либо

- За что и какие повышения возможны в компании?
- Что мне нужно делать, чтобы получить повышение больше, чем в этом/прошлом году?
- Как мне нужно делать, чтобы получить N денег?

Тут уже и мотивация будет хорошая, и шаги для достижения будут понятнее.

Кстати, конкретных цифр может попросту и не быть. Зависит от "взрослости" компании. Может никто никогда и не составлял эти вилки.

2020-10-28

Q&A Новая работа, новые задачи

Привет!

Недавно устроилась в другую компанию на совершенно новую для меня роль. При этом появился большой страх облажаться и сделать что-то неправильно, сломать работающий код или даже его поправить на то, как считаю нужным. Появилась какая-то безусловная вера в рабочий код и правоту старших коллег, доверие к тому сделано до тебя.

Но при этом умом вроде бы понимаю, что только на ошибках смогу научиться и втянуться быстрее. Понимаю, что нужно брать на себя больше ответственности и задачи покрупнее. Но так страшно, что не могу даже заикнуться тимлиду о новой сложной задаче, закрываюсь и жду когда выдадут задачек под меня.

Как выйти из замкнутого круга? Как прийти в себя?

Привет! Во-первых, поздравляю со сменой деятельности. Это всегда и страшно и интересно.

Для начала оговорюсь, что я могу что-то посоветовать, но если ты чувствуешь, что тебе нужна более серьёзная помощь, то возможно стоит поговорить с настоящим специалистом. Ничего страшного и стыдного в этом нет.

А так, конечно, нужно понимать, что это нормально. Я за свою карьеру несколько раз менял роли и сферу деятельности, и каждый раз чувствовал себя самозванцем и переживал. Но это нормально. Совершать ошибки и ломать код -- это нормально. Все там были.

Никто сейчас не ожидает от тебя чудес и великих прорывов. Желание хватать сложные задачки на этом этапе, кажется каким-то подсознательным желанием что-то доказать всем и себе. А зачем?

В первые дни нужно понять как и что работает, аккуратно научиться выполнять простые задачи. Так чтобы на ревью не возникало много замечаний (они всегда будут, это не страшно). Так чтобы ты понимала процесс. Если можешь, то смотри как

решают задачи другие сокомандники. Задачи посложнее тебе дадут позже.

Идеально было бы найти какого-нибудь ментора в команде (или за её пределами). Вот просто кого-то опытного, чтобы обсудить вопросы. Если это кто-то в команде, то можно спрашивать про то, что стоит изучить. Не знаю, например назначить митинг на 30 минут, пригласить человека на кофе (в зуме, видимо) и попросить его рассказать о какой-нибудь подсистеме или о процессе. Люди в целом любят делиться знаниями. Есть шанс, что среди таких собеседников найдёшь кого-то с кем комфортно разговаривать и кто не против чуть-чуть поменторить тебя.

Если же внутри команды таких людей нет, то можно найти кого-нибудь в сообществе. И можно просто рассказывать что там за проблемы у тебя есть. Послушать что другие делают.

Я сейчас нянчусь с группой молодых инженеров, которые как раз сменили род деятельности и находятся в похожей ситуации. И они часто попадают в одну и ту же ловушку. Получив задачу они начинают паниковать и долго и молча пытаются её решить очень сложными способами. Постоянно приходится объяснять им, что в таком случае нужно сразу обозначить, что эта задача кажется сложной, но вот у тебя есть такие вот идеи. Эти идеи хорошо бы проверить с кем-то более опытным. И если направление движения верное, то можно начинать делать, периодически сверяясь со "старшими". Так и ошибок будет меньше, и переделывать ничего не придётся и уверенность добавится, ведь мелкие шаги это не особо и страшно, да?

2020-11-02

Q&A Быстро влиться в коллектив

Какие есть способы быстро влиться в новый коллектив? Недавно присоединилась к компании, хочу понять кто что делает, и что вообще происходит, какие есть проблемы (если есть). Пока придумала, что позову людей из своей команды и соседних попить кофе (удаленно правда, по понятным причинам), и немного пообщаться за жизнь и работу. Насколько это хорошая идея? Есть какие-то варианты получше?

Всегда возможны неожиданности типа "тут так не принято, что эта выскочка себе позволяет?". Шучу, конечно.

Отличный способ, на самом деле. И отличная идея. Тем более, если вы все в удалённом режиме сейчас работаете. 15-30 минут поговорить, что-то обсудить и познакомиться, и вот уже это не буковки-аватарки в слаке, а живые люди.

Очень правильно, что ты хочешь узнать о проблемах! Людей выслушивать полезно, будут доверять тебе больше. Отличная тема для разговора: "как дела, как работа из дома, как процессы, что нравится, что бы ты хотел/хотела улучшить?".

Если переживаешь из-за того, нормально ли это, принято ли такое в команде, то советую спросить у тимлида или менеджера (а если ты сама тимлид, то тут и так всё понятно, знакомиться и общаться -- часть твоей работы).

скоро увольняться с текущего места работы. Чувствую, что за 1.5 года перерос большинство коллег, и это замедляет дальнейшее развитие, плюс руководство, с моей точки зрения, уж слишком сконцентрировано на бизнесе и вообще не слышит фидбек людей "снизу". При всем при этом, отношение к компании в целом, как и большинству коллег сугубо положительные. Из личного общения с некоторыми ребятами знаю, что не только у одного меня есть подобные мысли (об уходе), и причины примерно те же.

Чувствую внутренний долг как-то намекнуть руководителям про сложившуюся ситуацию, но не хотелось бы выглядеть так, что я их в чем-то обвиняю или считаю себя выше их. Как бы это лучше сделать?

Лучше сделать это так, чтобы не оставить после себя сгоревшие мосты :)

Действительно, exit-interview (поищи в этом канале, я писал про них несколько раз) именно для этого и существует. У тебя есть возможность рассказать что-то, что ты не готов был рассказать до этого. Главное помни, что ты даёшь совет и делишься наблюдениями, а не учишь и уж точно не обвиняешь. Рассказывай не в формате "вы делаете это и то не правильно, все это осуждают и не одобряют". То есть не критикуй, и не ссылайся на "некоторых ребят". Говори о своих ощущениях: "у меня было ощущение, что ко мне не прислушиваются, меня напрягали такие-то моменты. мне бы помогло, если бы на эти проблемы обратили внимание". Тут не с чем спорить, ты описываешь свои ощущения, подразумевая субъективность.

Ну и не переживай особо, если не услышат тебя и не исправят ничего, то и ладно. Это уже не твоя война.

2020-11-04

Q&A Слушать ли окружающих?

Студент, перешёл на третий курс. Думаю, что я достаточно хороший программист: горю программированием с 14-ти лет, работаю по специальности уже два года. Последние несколько месяцев не покидает мысль, что я занимаюсь фигнёй -- перекладыванием json'ов в базу и около этого. Платят достаточно хорошо, но чёт все больше кажется, что деньги не главное. Очень хочется заниматься чем-то интересным, уже есть несколько идей проектов, очень много книг накопилось, которые я хочу прочитать, но из-за учебы в универе и работы одновременно не хватает времени ни на что. Так же ещё из школы мечтал взять трактор, но на подготовку TOEFL так же времени вообще не хватает. Хочу бросить работу, пока не закончу универ, так как мне кажется, что пока я имею возможность не думать о крыше над головой надо ею воспользоваться. Так же я понимаю, что имея представления о индустрии я уже могу выбрать вектор развития и до конца универа ещё больше набить себе цену, претендовать на реально интересные проекты после. Семья и друзья не поддерживают, мол тебе же норм платят. Что посоветуешь: слушать ближайшее окружение или делать так, как "велит сердце"?:)

Мне бы такие проблемы. Не работать и учиться, ммм...

У тебя уйма вариантов: можно бросать работу, можно работать не полный рабочий день, можно продолжать работать, уделяя время только важным курсам.

Мне трудно за тебя выбор делать. Я бы забил на работу и учился. Именно так я и делал в своё время. До последнего курса я не работал, и лишь на время написания диплома устроился в мелкий аутсорс, чтобы иметь стаж к окончанию вуза. А у тебя уже есть два года опыта, с поиском работы проблем не будет.

С другой стороны, нужно подумать, а будет ли какой-то в этом толк? На сколько хватает у тебя самоорганизации, будешь ли ты это дополнительное время тратить на учебу и развитие, или через месяц забросишь свои проекты и будешь бездельничать (что тоже хорошо, кстати. Json-ы наперекладываешься ещё)?

Что подписчики думают по этому поводу? Как говорят ютуберы: нажмите палец

вверх, если считаете, что нужно бросать работу и вкладываться в развитие и образование. Ну и палец вниз, если считаете, что лучше качать опыт разработки.

2020-11-06

Q&A испытательный срок

Привет! 15 лет работаю в IT (Москва). За это время сменил 8 компаний-работодателей. Сейчас опять в поиске (вижу по текущим З/П на рынке стою больше). И вот получаю на днѣх job-оффер от [Одного] Банка. В конце job-офера написано:

"Ваш испытательный срок составит 3 месяца. Задачи на испытательный срок:

1. По направлению ДБО ФЛ, Юл сделано:

- Весь код хранится в Git;
- Автоматическая сборка Docker образа с сохранением билда в хранилище;
- Выкладывание сборки на прод без остановки обслуживания;

2. Выработка стратегии по внедрению DEVOPS по направления в п.1.

3. Определены ключевые метрики (MTTD, MTFB, MTTF, MTTR).

4. Пропилотировать разворачивание виртуальных машин при помощи terraform через API vmware. Предложить архитектуру решения."

Впервые сталкиваюсь чтобы в офере так прямо были прописаны задачи на испытательный срок. Такое вообще вывает? Мне типа KPI ставят на испытательный срок. При этом предполагается должность того же уровня, что у меня на текущем месте работы. И на предыдущем. Если честно, я подозреваю что меня планируют кинуть. Если я не справлюсь - через 3 месяца меня попросят на выход. Если справлюсь и закрою этот достаточно большой объем работ - мне предложат меньший оклад и в случае несогласия - на выход. Ведь вся ключевая работа уже будет проделана и можно нанять человека с окладом вдвое меньшим на поддержку уже существующего.

Бывает ли такое? Конечно бывает, вот тебе попало :))

Если серьёзно, то мне нравится формальность такого подхода. Достаточно четко обговорено что и в каком виде от тебя ожидается. Уж точно лучше так, чем "ну ты нам не подошёл, слабо справляешься как-то, без огонька".

Мне трудно судить на сколько это реально сделать за три месяца. Кажется что

реально, но я не знаю подробностей их проекта. То есть, если нет подводных камней, то выглядит как адекватный набор задач для испытательного срока, не нужно ничего переизобретать, всё стандартно.

Я не думаю, что тебя пытаются как-то кинуть. Очевидно, что ты не дешевый сотрудник, на поиск тебя потратили время и деньги. Если в этих трёх пунктах сформулировано всё, что им надо, то было бы проще и надежнее нанять консультанта с любой из Московских компаний, который бы всё то же самое сделал за три месяца, но при этом с понятными гарантиями.

Впрочем ничего не мешает тебе поинтересоваться у того, кто оффер прислал. Скажи, что не видел таких подробных KPI раньше. Уточни почему так? Скажи, что тебе непривычно, и уточни как именно будет замеряться.

А что касается меньшего оклада, то это муть какая-то, и не законно, на сколько я помню. Если в описании вакансии было "работаем по ТКРФ" то зарплату менять не могут. Если есть сомнения, то спроси об этом в письме. Будет с чем в трудовую инспекцию обратиться :)

2020-11-10

Демо и презентации

Наблюдал на днях у клиента такую картину:

Есть у них относительно опытный разработчик. Несколько лет в компании, 5-7 лет в индустрии. По хорошему, мог бы считаться сениором.

На очередной ретроспективе он завёл разговор о демках. Дело в том, что разработчики у них самостоятельно презентуют работу в спринте на общем демо. Объясняют что и зачем они сделали, какие проблемы решали и что получилось в итоге. Заодно отвечают на вопросы бизнеса и прочих присутствующих. И вот говорит этот разработчик, что ему некомфортно выступать перед всеми, он не хочет на вопросы отвечать, он у него лапки и он хочет про клавиатуре клац-клац-клац.

Понятное дело, никто его заставлять не будет, решили, что эти демо будут по желанию и он может отказываться.

Понять я его могу — выступать некомфортно, страшно. Кроме того нравится ощущение некой элитарности, мы тут программисты, нам не до вашей этой мишуры.

На самом же деле парень серьёзно вредит своей карьере. Ведь это же бесплатная возможность показать всему топ-менеджменту (компания не самая большая, весь С-левел на таких демо присутствует), какую пользу ты приносишь.

Об этом часто забывают, но как правило награждают не за усердный труд, а за заметный труд. То есть парень может хорошо и много работать, но если об этом знает только он или его сокомандники-программисты, то толку от этого не будет.

Из-за этого меня сильно ломало после перехода из мобильной разработки в бэк-энд. Вдруг оказалось, что мне нечего показывать. Раньше были кнопочки, экраны, пользователи. А в бэкэнде что показывать на демках? Вот и остаётся графики красивые на дашбордах показывать.

Короче, мой виртуальный совет: если попадается возможность рассказать о своей работе, то этой возможностью надо пользоваться.

2020-11-17

Q&A Компания нравится, а проект и команда не очень.

Добрый день. Я прошла собеседование в один проект одной крупной компании. Проект, инструментарий и тимлид мне не понравились. В частности, тимлид не зашла потому, что в середине технического интервью почти полчаса шли обсуждения таких животрепещущих тем, как: ""кем вы видите себя через 5 лет"", ""ваши сильные и слабые стороны"", ""как планируете решать задачу, если есть вопросы, а коллеги заняты"". Но кроме этого проекта потенциально есть другие. Как мягко сказать hr, что не подошёл именно проект? Напрямую это будет выглядеть грубо и высокомерно - вдруг я покажу себя как проблемного человека, которому сложно угодить? Привет!

Мне кажется тут в вопросе два момента интересные.

1. Процесс интервью и личность тимлида

Иногда на интервью достаточно быстро становится понятно, что дальше разговаривать особого смысла нет: либо кандидат сильно не понравился, либо сразу ясно, что всё устраивает. Конечно в обеих ситуациях нельзя досрочно завершить разговор. Это и неприлично, и посылает странные сигналы. Вот и начинаются разговоры о жизни, и прочие нерелевантные штуки. Кто-то это лучше делает, кто-то весьма топорно.

А иногда такие вопросы про пять лет задавать попросту обязательно. Мало ли какие у них там процессы и инструкции. Тем более, что они и в самом деле могут кое-что раскрыть в кандидате. Я как-то рассказывал в одном из постов, как мне на вопрос о слабых сторонах, кандидат рассказал, о том, что он иногда может драку в офисе устроить(!).

Так что если смутили лишь вопросы, то я бы насторожился, но не выдал бы однозначное "нет".

2. Возможность отказаться от проекта

А вот это абсолютно нормально. Если действительно не хочется работать на конкретном проекте, но нравится компания, то можно же об это честно сказать. В

худшем случае тебя не возьмут никуда. Но так ты избежишь нервотрёпки от работы на проекте и с людьми которые тебя напрягают.

А если пойдут на встречу, то и славно.

Вообще такой отказ, особенно обоснованный (ты сделала замечание об инструментах и самом проекте) -- это нормально. Интервью -- это процесс направленный в две стороны. Я бы не акцентировал внимание на личности тимлида, это могут не очень правильно понять. А то и донести этот фидбэк до неё... Так себе старт будет, да?

Имея оффер на руках вполне можно воспользоваться тем, что компания уже инвестировала в тебя время и деньги, и поторговаться. Торг он же не только про деньги, но и про условия работы и задачи. Вот и начни обсуждение этих условий.

Конечно, может случиться так, что набор в другие проекты невозможен, или требует дополнительных интервью, но тут уж ничего не поделаешь.

Удачи!

2020-11-28

Q&A Образование или программинг?

Привет! Как не бояться смены позиции и предрассудков? У меня 2 года опыта в разработке и неплохие коммуникативные навыки, интерес к сфере образования. Предложили поучаствовать в разработке магистерской программы одного крупного банка и известного российского вуза по тому же направлению, в котором работал. По условиям все классно, команда по общению показалась хорошей, релок спонсируют. Переживаю, что если уйду в образование, то не смогу вернуться обратно в разработку + все окружение крутит пальцем у виска, мол образование в РФ безнадежно и уходить из разработки это абсурд. Как успокоиться и со спокойной душой принять оффер?

Привет!

Сегодня у нас очередной вопрос о том, стоит ли слушать других или принимать решения самостоятельно.

Чужие советы -- это хорошо, вот только люди часто выдают свои желания и страхи за объективную действительность. Все советчики на самом деле объясняют тебе почему они бы не пошли в образование. Хотя, им никто и не предлагает, да?

На самом деле риск не вернуться в разработку есть, если ты лет 10-15 в образовании просидишь, преподавая Visual Basic. Что-то мне подсказывает, что банк и вуз не захотят вкладываться в очередную нафталиновую кафедру, которая учит людей чертежи на миллиметровке от руки рисовать.

Я вот и сам недавно пересел в преподавательское кресло. У меня не так всё серьёзно, конечно, не вуз и не магистратура, но всё же. Подготовка курса заставила меня нехило так пересмотреть свои знания. Работая в продукте ты хорошо и глубоко разбираешься к теми технологиями, которые используются в проекте. Однако, обучая студентов ты вынужден углубляться в области, которые до этого трогал лишь издалека. То есть, для тебя это способ остановиться, выдохнуть и усиленно развиваться в ширь, а не в глубину.

Коммуникация, организация, взаимодействие -- это всё очень круто. Опять же, тебя будут знать люди, принимающие решения в этом банке. Может в итоге пойдёшь к

ним работать (в банк или в другую компанию, но к этим же людям), кто знает?

Ну и самое главное: что ты теряешь? Тебя перевезут на новое место, у тебя уже есть коммерческий опыт разработки + будет дополнительный авторитет (одно дело "я работал с этим", а другое "я преподавал это"). Даже если всё это не взлетит, то ты преспокойно вернёшься к перекладыванию json-ов и рисованию кнопочек.

Моё мнение: это всё принесёт тебе гораздо большую пользу в карьерном и личном плане, чем очередная должность линейного программиста.

2020-12-04

Q&A Обещать не значит жениться

Привет! Очень интересно твоё мнение. Работаю в компании 5 месяцев. Когда устраивалась на работу HR обещала ДМС после трёх месяцев испытательного срока. По истечении этих трёх месяцев я начала интересоваться у руководителя где мой ДМС. Ответ меня поразил, потому что оказалось что нужно было в первый месяц работы писать заявление на его оформление и теперь можно будет его оформить через полгода. Естественно никто мне про заявление не сообщал, а мой HR благополучно уволилась. Сваливают на то, что это информация была в ознакомительных тестах, которые мы с коллегами просто протыкивали, потому что по их словам там нет полезной информации. Теперь не знаю что мне делать с этой ситуацией, рассчитывала на него очень сильно. Чувствую и свою вину, но как мне кажется, раз они обещали и проговаривали это, то я имею право требовать свой ДМС.

Аааа, что я только что прочитал? Пиздец какой-то, если честно. (Вот такое у меня мнение).

Интересно, чем руководствуется начальник? У него в стране разгар эпидемии, больницы перегружены, люди болеют неделями, а иногда месяцами, а он типа "подловил" сотрудника.

Конечно, то что произошло с тобой называется обман. Тебя обманули и нет в этом твоей вины. Прятать такую информацию в "ознакомительных тестах" -- это позор и свинство. Особенно в ситуации, когда тебе никто не разъяснил важность информации в этих тестах. Это всё однозначно факап со стороны начальника и HR.

Что делать в такой ситуации? Я бы начал с того, что перечитал бы всю имеющуюся переписку. Что про ДМС указано в описании вакансии, что сказано в оффере, в трудовом договоре, что говорилось в письмах с HR?

И начал бы с простого разговора, в котором бы указал, что ДМС это важно, ты не чувствуешь себя комфортно. А так же ты считаешь, что тебя обманули. То есть начальник должен понимать, что у него есть сотрудник, который (справедливо) считает себя обманутым.

Обязательно нужно уточнить откуда взялись такие сроки? Пусть он объяснит что это за полгода? Есть шанс что особых причин у них и нет.

С требованием тут сложнее, увы. По хорошему у тебя мало рычагов давления. Разве что можешь найти работу на которой не врут (что я тебе и советую, личное спокойствие важнее). Но быть настойчивее нужно, ты не виновата.

В общем повторюсь: увенена ли ты что тебя не будут так обманывать в дальнейшем? Мне вот кажется, что будут.

2020-12-05

Follow up к предыдущему посту

По поводу сообщения про ДМС - вообще то в большинстве компаний ДМС оформляется централизованно и это происходит 1-2 раза в год. Не успел - опоздал. Так что обмана тут нет, просто несогласованность сообщений HR, невнимательность самого сотрудника.

Несколько человек указали, что ДМС часто оформляют лишь пару раз в год. Про этот момент я уже и забыл, спасибо. Это объясняет необходимость ждать 6 месяцев.

Однако, это не меняет сути проблемы: почему вообще страховка, разрекламированная в описании вакансии, предоставляется в формате opt-in? Почему считается нормальным, что свеженанятый сотрудник сам должен знать и помнить о внутренней бюрократии?

Конечно же такие вещи должны быть частью онбординга, всё это должно четко и внятно объясняться при приёме на работу.

В первые месяцы на работника сваливается слишком много информации, и строить процессы по принципу "упустил что-то? сам виноват" -- это, мягко говоря, странно. Донесение важной информации должен кто-то контролировать.

2020-12-11

Q&A Стоит ли лечить прокрастинацию?

Привет! Ты описал проблему с ленивым программистом в [одном из постов]. Я в какой-то степени узнал там себя)) Нет, я не присутствовал по несколько часов на работе ничего не делая, не до такой степени, но часто ловлю себя на том, что "убегаю" от работы. "Бегством" может быть фейсбук, ютуб, кофе, прогулка, что угодно. Как будто мое подсознание ищет пути побега, даже самообразование иногда выступает как вид побега. Я имею богатый опыт работы в сфере, больше 10-ти лет, и так было почти всегда, приходилось применять разные ухищрения или чистые усилия воли, иногда придумывать себе страхи или создавать дедлайны. Но бывали и случаи долгого "запоя", когда по несколько месяцев продуктивность затихала, долги накапливались, а качество жизни и уверенность сходили на нет, потом опять же усилием воли и страхов выводил себя из этой ситуации.

Так вот, такой вопрос: есть ли у тебя какое-то эффективное средство от этого? Может быть есть набор сигналов или что ты вообще думаешь о таких людях? Может ли это быть признаком системной проблемы? Какие вообще есть мысли на этот счет?

Я сам тот ещё прокрастинатор, на самом деле. Вот этот вопрос в очереди лежал с пятого ноября. А первый неотвеченный вопрос датирован 21 января 2019 года :)

Отвлекаться и заниматься ерундой это, кажется, нормально. Я ещё в школе не начинал работу над рефератами пока не разложу карандаши по цвету. И оно так со мной живёт всегда: подготовка к экзамену часто начиналась в метро на обратной дороге после первого "неуда". Кажется, все сессии я закрывал после срока. Диплом дописывал ночью перед отправкой в печать. На работе тоже случается. У меня в пятницу утром в календаре заблокировано несколько часов. По пятницам я просыпаюсь позже и иногда тупо ничего не делаю. Не всегда так получается, увы, но иногда можно. Не могу сказать, что мне это в жизни приносило какие-то особенные трудности. Даже карьера более-менее складывается.

Решаю я так же как и ты: ставлю дедлайны для себя. Ну и разные "хитрости" тоже в ход идут. Например, мне помогает дробить задачу на более мелкие. Если там делов

на 15 минут, то не страшно же начать? Вот мы уже придумали Pomodoro timer. Делегировать и организовывать других тоже помогает, кстати :)

Так что для начала я бы не загонялся на эту тему. Прокрастинируют если не все, то многие. У кого-то это выражается в том, что они занимаются посторонними делами, а у кого-то в том, что они копаются в незначительных деталях на работе. Ну типа, как программист, который убивает спринт на настройку линтера -- это же типичная прокрастинация. Но тебе кажется, что он делом занят и ты переживаешь из-за того, что в фейсбуке сидишь. А по-факту вы делаете одно и то же.

Потом я бы ещё раз подумал о том, что 8 часов к ряду работать не возможно. Точнее, на стуле сидеть можно, а продуктивной работы там будет на 4-5 часов максимум (2-3 в реальности).

Ну и главное, что результат-то ты в итоге выдаешь? Раз 10 лет отработал и ссаными тряпками на мороз не выгнали, значит всех устраивает продуктивность твоя. Просто у тебя такой способ работать: сидеть, прокрастинировать, волноваться, а потом на заряде адреналина быстро всё сделать. Если сбалансировать тебя сокомандниками с другим стилем работы, то вполне всё хорошо будет. Получится продуктивная команда, которая и в равномерную работу может, и в кранч иногда.

Может ли это быть признаком системной проблемы? Наверное может, я не специалист. Если тебе это (как прокрастинация, так и беспокойство из-за неё) мешает жить и работать, то, конечно, надо разговаривать с тем, кто в этом разбирается. Либо научишься не бояться приступать к работе, либо поймёшь, что это не так страшно и будешь спокойнее с этим жить.

2020-12-17

Q&A: Можно ли отказаться от принятого оффера?

Я принял оффер от компании А, выходить на работу через месяц-полтора. Тут появляется компания В, предлагает лучше условия и интереснее проект, собственно, вопрос: Нормально ли отказаться от предложения компании А после принятия? Мне вот кажется, что вполне нормально, но какие минусы могут быть у такого выбора?

Привет! Хороший вопрос.

История первая:

Как-то давно-давно, ещё в России, мы ждали нового разработчика в команду. Приготовили ему стол-стул-компьютер. Всё эти стандартные бумажки, обновили инфу для онбординга, причесались и умылись. А он не пришёл. Тупо забил и всё. Пару раз позвонили ему, потом получили емейл о том, что он передумал к нам идти.

Я тогда фамилию запомнил почему-то, а потом узнал, что он муж моей знакомой из школьных времён. Как я к этому отношусь? Да ни как, не пришёл тогда, и хрен с ним. Нам было бы удобнее узнать об этом решении заранее, но ничего по-сути это не изменило. Всё равно пришлось бы искать человека, не важно на каком этапе он отказался.

История вторая:

Буквально на днях мы поняли, что вынуждены отозвать оффер, который кандидат уже принял. Некрасиво получилось, но так бывает. Да, я со своей стороны сделал то что мог: фидбек, советы куда пообщаться и рекомендацию выдал. Кандидату от этого не легче, всё равно обиделся на нас.

Так что оффер это ещё не финальный этап. Конечно, бывает так что в некоторых странах оффер приравнивается к более серьёзному документу, но как правило это просто красивое соглашение между сторонами. Рабочий контракт он часто отличается от того, что в оффере написано (однажды я "принимал" презентацию из нескольких красивых слайдов), как минимум уровнем детализации. А зачастую там

встречаются неожиданные моменты. Так что ожидаемо, что на этапе подписания контракта одна из сторон может отказаться. Что уж говорить про полтора месяца ожидания. В 2020 за это время и разориться можно и, увы, очень серьёзно заболеть. Ну и всё что между.

Так что, я бы сказал, что это нормально, хотя и создаёт определенные неудобства всем. Но ты же всё равно будешь жалеть, что отказался от более привлекательного предложения. Это будет "отравлять" твою работу. Нафига тебе такой старт в компании?

Минусы трудно предсказать. Может последствий не будет вообще. А может быть тебя запомнят, обидятся (глупо, но так бывает), и лет через пять-десять не возьмут куда-нибудь ещё, куда придёт обиженный наниматель. Но скорее всего про тебя забудут, как забывают про всех "провалившихся" кандидатов. Может быть пару дней пообсуждают и всё.

Нужно понимать, что если компания нанимает много народу, то отказы встречаются относительно часто и они особо никого не парят. А если компания маленькая и хайрит редко и по одному человеку, то им будет больнее. Но не более того.

2020-12-18

Q&A Как получать интересные задачи?

Я немного запуталась, как вести себя на работе, очень надеюсь на твой совет.

Работаю в крупной компании в одной из команд разработки. В команде был тимлид (он же техлид), пара синьоров, несколько мидлов, джун. Я мидл, в команде со всеми хорошие отношения. Пару месяцев назад взаимодействия с бизнесом стало сильно больше, и тимлид сосредоточился больше на нем, а техлидом назначил одного из ребят. В обязанности нового техлида вошло распределение задач, помощь по вопросам архитектуры и код-ревью. Я хочу расти, поэтому все порученные задачи стараюсь делать быстро. Техлид отметил это качество и теперь скидывает на меня все "срочные-важные" задачи, по которым ему нужен результат быстрее, а интересные задачи всё чаще стали проходить мимо меня. Я бы хотела делать сложные интересные задачи и развиваться в синьора и тимлида, но боюсь разговаривать с техлидом насчёт этой ситуации, боюсь испортить с ним отношения, ведь ему явно удобен сложившийся порядок. Подскажешь, как правильно вести себя в этой ситуации?

Действительно, сейчас у тебя есть шанс скатиться в вечное тушение пожаров. Начинающему лиду такой сотрудник удобен: молчит, лопатой машет быстро, проще закидывать его срочными задачами, чем учиться планировать и чинить проблемные процессы.

Как я понимаю, до смены техлида такой проблемы не было? Если так, то новичку нужно помогать. Давать обратную связь в том формате, в котором это возможно (Чтобы не поругаться, нужно расставлять акценты аккуратнее. Не "ты делаешь фигню", а "тут у нас перекося, надо как-то решать, как думаешь, если делать вот так, будет ли лучше?"). Если есть формальный процесс, то в рамках этого процесса. Если нет, то ищи другие способы: от разговора за (виртуальным) кофе, до введения 1-1 митингов. Как вариант можно поговорить через бывшего лида. Возможно новому техлиду стоит помочь с распределением задач.

Для полноты картины стоит взглянуть на ситуацию с другой стороны. Представь, что ты такой техлид. У тебя есть подчинённый, который быстро и качественно

выполняет определённую работу. Зачем тебе что-то менять? Хочет ли этот работник что-то менять? А сможет ли он? А если дать ему другие задачи, то не уйдёт ли он? Конечно, ты бы отметила, что этот сотрудник надёжен на своём месте, но не более того. Увы, замечают не тех кто только хорошо работает, а тех кто неплохо работает и проявляет активность выше своих задач.

Но цель у тебя сейчас хорошая, нужно начинать думать как её добиться. Всё очень зависит от того, как работает команда. Но какие-то общие советы можно дать.

Изучи как распределяют задачи в других компаниях и командах. Возможно стоит предложить изменить процесс так чтобы у разработчиков был выбор какую задачу брать.

Можно проанализировать что за "срочные" задачи на тебя сыпятся. Если это постоянный багфикс, то подними эту проблему на совещании. Постоянные пожары -- признак более широкой проблемы. Можно вводить какую-то ротацию в команде, где есть дежурный "пожарный" \SRE. В любом случае постоянный поток срочных задач это подозрительно и требует обсуждения.

Так же стоит проявлять какую-то активность в процессе обсуждения задач. Если в команде есть что-то похожее на backlog refinement, то в рамках этих обсуждений можно (и нужно) сказать, что тебе было бы интересно сделать эту задачу. Возможно хватит даже такого намёка.

Ещё можно уйти в отпуск на пару недель, так техлид будет вынужден отдать срочные задачи твоим сокомандникам :). Внезапно выяснится что не только ты можешь с ними справляться. Заодно остальные оценят твой вклад и поймут, что это тоже непросто.

Главное, помни: если ничего не делать специально, то всё твоё время будет забито срочными задачами, и скорее всего они никогда не закончатся. Ждать и бояться испортить отношения это точно сомнительная стратегия. Вообще, момент про отношения с техлидом мне не очень понятен. Твоё желание расти выгодно команде и компании, и в каком-то смысле является его задачей, пусть он это пока и не осознал.

2020-12-21

Q&A О смене работы

Сегодня у нас два вопроса подряд.

3 месяца назад устроился на свою первую серьезную, как мне показалось, работу. Прошел испытательный срок довольно успешно. Но задач серьезных почти не дают и бывают дни, когда сижу без задач 2 или 3 дня. А я люблю работать и даже очень. Если сравнивать дни, когда я работаю и не работаю, то устаю очень сильно в дни, когда сижу без работы. В свободное время занимаюсь самообразованием, но хотелось бы уже начать всю эту теорию на практике использовать. Сейчас всерьез задумался о смене работы после НГ, не могу так больше сидеть. Правильно ли я делаю или в начале карьеры у всех так? Junior Java Developer

У всех ли так? Такое чтобы забывали давать задачи, это тебе отдельно "повезло". А вот несовпадение ожиданий и реальности -- это часто так бывает.

С задачами всё просто. В любом более-менее стабильном продукте этих задач тысячи. Почему их тебе не дают это уже другой вопрос. Скорее всего проблема стандартная: ты молчишь. И тот, кто должен выдать тебе задачу, не знает об этом. Возьми и утром на стендапе скажи "у меня нет задач, чем мне заниматься сегодня? Кому я могу помочь?". И тебе либо найдут работу, либо объяснят почему её нет.

Что же касается смены работы, то why not? Если по каким-то причинам ты сидишь без дела и скучаешь, то конечно меняй работу. Толку от такого безделья нет абсолютно. Если задач нет по объективным причинам (простой команды между проектами, например), то ты ничего не исправишь.

Однако, перед тем как равануть на поиски новой работы, попробуй понять, что же произошло на этой. Это в целом нормально, когда ожидания не совпадают с реальностью, но хорошо бы учесть ошибки и скорректировать ожидания. От тебя всегда будет требоваться минимальная проактивность (то самое "сказать что задачи закончились"). Тебе всегда будут нужны навыки четкой коммуникации. Если ты сейчас работаешь из дома, то тебя не очень видно в команде. Может по-этому о тебе и забывают.

Если есть возможность, то обязательно поговори с тимлидом или менеджером, пойми почему задачи не приходят, уточни что от тебя ожидается. А потом уже решай уходить или нет. В такой скорой смене первой работы нет ничего ужасного.

Привет! Возможно банальный вопрос и все такое. Но на сколько это нормально менять работы каждые месяца-два если тебе не нравится то, что предлагает компания да и сам проект в целом? Один раз нормально, бывает. Два раза подряд уже подозрительно. Если так делаешь постоянно, то это симптом какой-то проблемы. Нанимающая сторона будет рассуждать так: Либо ты не умеешь искать работу, либо у тебя какие-то серьёзные трудности с выполнением своих обязанностей (не можешь пройти испытательный срок?), либо это просто не твоё. Так бывает, люди идут в профессию ожидая что-то странное, а оказывается, что там надо работать и делать скучные вещи. Стоит ли себя мучать?

В любом случае, чем дальше, тем труднее будет убеждать потенциального работодателя в том, что с тобой всё хорошо. Подготовь убедительную историю про каждую из смен работы. Хуже не будет.

2021-01-10

Q&A Стоит ли отвечать эйчарам?

Стоит ли отвечать эйчарам?

У меня есть аккаунт в линкедине. Сейчас разработчик, планирую дальше развиваться в техлиды, затем в менеджеры и в бизнес. Вопрос: стоит ли отвечать на каждое письмо, которое мне присылают в ЛС в линкедине, на email и вообще? У меня есть мнение, что так люди меня запомнят как человека, который всегда отвечает, значит, за потенциальным сотрудничеством придут скорее ко мне, нежели к кому-то непонятному/неприятному. Но, честно говоря, нет ни времени, ни желания отвечать вообще всем, вот и думаю, стоит ли оно того. Спасибо за ответ!

Если у тебя много времени, то можешь отвечать всем, конечно.

Только помни, что часто это обычная автоматическая рассылка, вот тупо `select * from people p where p.Title is 'developer'`. Если ты откликнешься, то тебя переведут на человека, который твой профиль не читал. Этот человек попросит тебя выслать обновлённое резюме и будет думать есть ли у них что-то интересное для тебя. Так же работает с любой другой рекламой, спамом и холодными звонками. Если ты не ответишь, то никто и не узнает об этом.

Можешь провести мысленный эксперимент, спроси себя как звали рекрутера, который написал тебе в марте 2019 года? Узнаешь его, если он тебе ещё раз напишет? Вот так и он тебя не узнает.

Если будешь отвечать всем, то времени на развитие в техлиды, менеджеры и бизнес у тебя не будет, увы. При этом каких-то особенных плюсов ты себе не соберёшь. Если не будешь соглашаться на те вакансии, которые тебе предлагают, то рекрутер лишь расстроится из-за того что ты его время попросту потратил.

Конечно, случается так что тебе пишет адекватный рекрутер из хорошей компании и хочет предложить тебе работу мечты. Вот ему/ей и отвечай.

2021-01-11

Q&A: Как отказаться от оффера, чтобы тебя продолжали ждать?

Привет, собеседуюсь в пару компаний сейчас. Начал процессы ради интереса в основном. Ни в одну яростно не хочу, да и в целом работу менять сейчас как-то лень, хотя текущая не особо устраивает и в течение года хочу оттуда уйти. Дело идёт к офферам, как отказать так, чтобы потом, может через полгода-год, прийти к ним обратно и успешно сменить работу? Короче как отказать на оффер, чтобы потом ждали?

В общем случае никак, очевидно.

Представь, что открыта одна позиция и человек нужен срочно. Если ты откажешься, то возьмут другого. И как бы "красиво" ты не отказался, никто тебя не будет ждать через полгода, конечно же.

А если тебя собеседует компания, которой постоянно нужны люди, то им вообще без разницы сейчас ты выйдешь или через год.

Где-то на твой вежливый и обоснованный отказ обидятся, ведь работать в их компании — большая честь. А где-то на простое "извините, я сейчас не готов" сами предложат пообщаться через годик.

Короче, не заморачивайся. Не хами, будь профессионален и вежлив. При этом говори как есть: не готов принять оффер сейчас, но вы мне понравились, так что давайте спишемся через год. Но будь готов к тому, что оффер попросту "сгорит".

P.S. Если честно, то мне не очень понятно желание копить эти офферы. Через год и зарплаты будут другие, и ты станешь больше стоить и инфляция сделает своё дело, и ситуация на рынке изменится и проект с командой в компании будут другие. Всё равно нужно будет договариваться заново же. Если сейчас тебя оффер и компания не устраивает, то почему ты думаешь, что через год они "вдруг" станут интересны?

2021-01-29

Q&A Сидеть ли на скучной работе или продолжать поиски?

Закончил учёбу в этом году и сразу стал искать работу, вуз у меня далеко не из лучших, поэтому предложениями меня не засыпали. Пытался устроиться на стек, который во время учёбы для себя выбрал (Backend Python), но наткнулся на несоответствующие требованиям тестовые и вакансии, которые никого не ищут, а просто оценивают рынок.

Спустя некоторое количество тестовых и собеседований мне позвонили из компании куда я даже не кидал резюме и предложили работу в качестве Data Engineer'a. На горизонте более хороших вариантов не было, а необходимость в финансах жёстко давила психологически и я согласился на собеседование, где мне красочно рассказывали как я буду работать с популярным стеком Python/Hadoop, а по факту после прохождения собеседования попал на стек из технологий, коммьюнити которых навскидку 10тыс.чел. во всем мире. Никаких открытых обучающих материалов практически нет, обучение внутри компании по их методичке.

Маленькая предыстория перед вопросом на который самому найти ответ не получается: как лучше поступить в такой ситуации? Остаться на текущей работе для получения опыта (попутно страдая от самой работы и коллектива) и развиваться в направлении куда попал случайно (DE) или пытаться дальше устроиться на направление, где рынок перегрет для входа, но которое привлекает сильнее (Web). При условии, что у меня нет возможности искать работу параллельно с этой, т.к. HR'ы дают по шапке тебе и твоему наставнику за открытое резюме на HH и наличии страха остаться ни с чем в условиях повсеместных сокращений и огромным количеством новичков на рынке.

Data Engineer - весьма востребовано, работа есть, даже в условиях кризиса тут в Европе, думаю и в других частях света дела обстоят похожим образом. Так что если бы тебе нравилось работать в этой области, то я бы советовал накопить опыта, поработать + параллельно изучать более релевантные и современные штуки.

Однако, в твоём случае всё сложнее. Если работа такая не нравится, коллектив не устраивает, да ещё и такая неадекватная слежка происходит. Чего сидеть на этом

месте _ (˘) _ / _ ?

В целом я бы не расстраивался из-за того, что работа попалась не самая удачная. Теперь у тебя есть тот самый заветный опыт в индустрии. Даже 6 месяцев — огромная разница. Я помню, как сам страдал, пока искал первую работу. А через полгода хреновой работы на сомнительном проекте моё резюме встречали с бОльшим энтузиазмом.

Кстати, вот это:

HR'ы дают по шапке тебе и твоему наставнику за открытое резюме на HH

Это огромный красный флаг, который говорит нам "БЕГИ". Я понимаю, что это твоё первое место работы, но не думай что это нормально. Это совершенно неадекватное поведение. Тут у меня два совета

1. На ХХ раньше можно было указать список компаний от которых нужно скрывать резюме.
2. Искать работу можно без публичного резюме. Отправляй резюме напрямую в компании, проси бывших сокурсников передать твоё резюме. Будь активен.

2021-02-16

Q&A На каком языке писать резюме?

Привет! Решился в период пандемии наострить лыжи в сторону Нидерланд. Резюме оформил, начал стучаться в разные компании (и даже потихоньку учить язык). Пока дошло до нескольких созвонов с HR, но дальше этого не продвигалось: в основном пишут, что либо недостаточно опыта (4 года - это мало для миддла-сеньора, кстати?), либо просто пишут "Спасибо за уделенное время, но сорри, дальше собеседить не будем". Но больше всего убивают мотивацию не отказы с порога, а простой игнор. У некоторых компаний, правда, указано, что-то типа "если мы вам не ответим в течение 2х недель, то вы нам не подходите", но у всех ли такая практика? Корректно ли писать еще один имейл/сообщение, напоминающее о себе? Думал, что эту проблему решит прямой контакт с рекрутерами через LinkedIn, но, как оказалось, там тоже возникает подобная проблема.

И еще доп. вопрос: на сколько сильно влияет язык, на котором написано CV? Как думаешь, на сколько повышается вероятность "успеха", если оно написано на голландском, а не на английском?

Стоит отметить правильную последовательность: сразу рассылает резюме и параллельно учим язык. А не наоборот, когда люди тратят год-другой на "вот сейчас ещё подучу и начну", а потом сталкиваются с теми же проблемами.

Вопрос старый, так что причины отказов были понятные: тогда не очень работали все институты, так что банальное оформление рабочей визы могло затянуться на неопределённый срок + компании, которые были готовы хайрить находились в отличном положении: работников много, можно выбирать из тех кто уже в стране и у кого много релевантного опыта.

На игнор не стоит обращать внимание, все международные компании, которые предлагают релокейт всегда получают уйму откликов на свои вакансии. И отвечать всем просто не всегда хватает сил, а иногда первичную фильтрацию проводят аутсорсеры и нанимающий менеджер о них даже и не узнаёт.

Что же касается опыта, то 4 года, это конечно не сениор для Нидерландов. Тут в IT люди работают десятилетиями, и уход в менеджеры не так уж и распространён.

Согласись, странно претендовать на сениорную позицию, если у тебя в команде будут люди, которые программируют по 10-15-20 лет?

Напоминать о себе стоит, почему нет? Правда в этом мало смысла, если резюме отправлено через онлайн-формочку. Но если ты общаешься с рекрутером или передал резюме через кого-то в компании то напомнить о себе будет не лишним. Заодно покажешь свою мотивацию.

А язык конечно не влияет. (Влияет то что и как написано в резюме, пиши про достижения и вклад, а не список библиотек). Ожидаемо, что ты не говоришь по-голландски, нафига на нём писать резюме? Все кто надо и так прочитают. Зато не придётся тратить своё (и чужое) время на общение с компаниями, которым нужен разговорный уровень голландского.

В общем, не унывай. В твоём случае на тебя работает количество откликов. Чем больше, тем выше шансы найти свою компанию. Кстати, сейчас экономика немного оживилась, и найм уже более-менее активно идёт.

2021-02-26

Самореклама: Учитесь рассказывать о своей работе

На днях мне довелось послушать, как человек, про работу которого я хорошо знаю, проходит собеседование. Любопытно вышло. Обычно мы либо рассказываем про себя, либо слушаем рассказ малознакомого нам человека.

Конечно, когда сам рассказываешь, то вроде как надо похвалить себя, нужное подсветить, сомнительные моменты умолчать. Когда сам слушаешь такие рассказы, то всё это тоже понимаешь, и любой такой рассказ делишь на два, а то и на три.

А тут у меня была возможность сравнить то, что я знаю сам и сам бы рассказал, с тем что на самом деле было рассказано.

После этого разговора, мы с кандидатом всё это дело подробно обсудили, и чтобы добру не пропадать поделюсь с вами тезисами.

И так, немного конспективно:

всё что вы говорите будет воспринято скептически.

Все понимают, что вот сейчас вы себя хвалите. Соответственно, недохвалить себя очень легко, очень многое будет упущено. Заранее продумывайте важные моменты, трезво оценивайте сложности в своей работе. Не всё то что вам кажется очевидным и ерундой таковым на самом деле является. Не всё то что вы считаете классным, окажется интересным и заслуживающим внимания вашего собеседника.

редко вам предоставят достаточно времени на самопрезентацию.

Учитесь у стартаперов. Подготовьте себе elevator pitch на три-пять минут. Просто краткий рассказ о своей работе, задачах, масштабе и собственном вкладе. Ответьте на вопросы "Что и зачем делает компания/отдел/команда?", "Что делаешь ты?", "Почему это важно?", "Какие трудности пришлось преодолевать и как ты с этим справляешься?".

Такая речь нужна постоянно:

- Рассказать на интервью
- Рассказать начальнику, обсуждая повышение
- Рассказать новому сотруднику, который со всеми знакомится

- Нетворкинг (от рэндом-кофе, до общения на митапах и конференциях)

Уровень детализации должен адаптироваться под слушателя

Если вы рассказываете человеку своего уровня (девелопер говорит с девелопером, тимлид с тимлидом), то можно говорить подробнее. Если же вы инженер, а рассказываете про себя менеджеру, то нужно понимать на сколько важны технические детали, и почему лучше акцентировать внимание на том что важно этому менеджеру. Если вы говорите с рекрутером, то досыпайте ключевых слов, это именно то что они записывают. Термины, кстати, должны быть устоявшиеся в индустрии, а не локальные для вашего проектика/компании.

Так что придумайте себе общую канву и продумайте что и где нужно будет изменить в зависимости от того с кем вы общаетесь.

С таким шаблоном в голове будет проще, меньше будете волноваться. Заученный рассказ, поданный естественно, выглядит в тысячу раз лучше стандартного "нуу, эээмм, мы вообще, ну фронтэнд там, для платежей, вот". Заодно, даст вам время собраться, оценить реакцию собеседника, и в целом настроиться на разговор.

Конечно, не всегда получается хорошо составить такой рассказ. Нужно будет провести несколько итераций. Напишите что-нибудь сами, перечитайте, поправьте. В бложике своём вставьте в раздел "About". Потом перечитайте через несколько дней. Потом проверьте на друзьях. Отрепетируйте на митапах. И так, постепенно, раз за разом это превратится во что-то приличное. Однажды спасибо себе скажете.

2021-03-01

Когда стоит сообщать об уходе и как быть со старыми задачами?

На текущей работе есть несколько моментов, которые меня не устраивают:

1. Повышение, которого не было, якобы по причине ковида, что с моей точки зрения надуманная причина.
2. Работа с одним из коллег, а точнее то что тимлид проявил дискриминацию по возрасту/опыту в нашем с ним техническом споре, вместо того чтобы разобраться. И к сожалению это не первый случай.

Но времени на поиск работы не было + у нас планировался релиз в котором 1/3 - 1/2 работ зависела полностью от меня. В общем планировал после релиза начать искать вакансии.

Но неожиданно, прямо перед кодфризом (на данный момент осталось не очень дней до самого релиза) меня прореферили на интересную мне вакансию, в целом похоже на то чем я занимался только в большем объеме, и с лучшими условиями, да и компания более известная.

В общем на данный момент у меня уже запланированы собесы. И вопрос когда будет вежливо/правильно сказать менеджеру/тимлиду о том, что я планирую уволиться? На данный момент я думаю о том, чтобы сделать это после получения офера. Плюс вопрос как поступить с задачами которые на мне? Просто часть из них, если я останусь то закончу может через год. Скорее это набор архитектурных и алгоритмических решений которые мы планируем внедрить в нашем проекте/библиотеки. По которым нет компетенции или она очень мала у других наших разработчиков.

В твоём случае нет особого смысла сообщать об уходе до того, как ты получишь и подпишешь оффер. Очевидно, что работу на тебя взвалили, а компенсировать достойно (или хотя бы внятно объяснить причину и планы) забыли.

А раз так, то такая информация ни к чему и не приведёт, скорее всего. Более того, я бы не оставался на этой работе, а уходил, к чему ты, похоже, и склоняешься. Судя по описанию, для карьеры такой шаг будет полезен. Раз так, то и обсуждать что-то и торговаться с ними не надо. Береги нервы свои лучше.

Вторая часть вопроса, про задачи, которые на тебе, она гораздо интереснее.

С большой вероятностью ты немного переоцениваешь то на сколько всё от тебя зависит. Если от твоего ухода всё развалится, то... шучу, я не знаю какой тут можно вывод сделать. Ни разу не видел что-бы из-за ухода разработчика любого уровня всё разваливалось. Задачи твои раздадут команде. Что-то перепишут и упростят для себя, что-то выкинут из релиза, как не критичное, а что-то заменят купленным компонентом. И через пару месяцев забудут о тебе. Конечно, ты справедливо замечаешь, что у других нет компетенции, но ведь и у тебя не было её, когда ты пришёл на эту работу? Вот так и они её получают после твоего ухода.

Короче, всё правильно ты решил, занимайся собеседованиями своими спокойно. Как будет оффер, так и сообщай об уходе и обсуждай уже с менеджером о том, что важнее: доделать конкретную фичу, планы там расписать, документацию. И опять же не забывай, что не надо дарить своё свободное время компании из которой ты уходишь. Овертаймить после сообщения об уходе не стоит. Это никто не оценит ни как.

Удачи с собеседованиями!

2021-03-08

Q&A Тестовые задания, как далеко заходить?

Добрый день. Я сейчас прохожу интервью в разные компании и получив от разных компаний разные technical assignment, задалась вопросом: Каков правильный подход к выполнению этих заданий, а именно:

- выполнить максимально красиво, с классной архитектурой, порой даже излишними паттернами, чтобы показать в этом небольшом скрипте все, что я могу (даже если это будет излишне и в жизни я бы так не делала - ракета, чтобы вскопать огород)
- выполнить лаконично, просто, чисто и исходя из сложности задачи, не вворачивая излишеств, но зато не показывая сколько я всего могу и какой я красавчик(вица)

Вот такая вот дилемма

А тут никогда не угадаешь. Это же зависит от того кто проверяет.

Один решит, что ты сделала работу спустя рукава, и не оценила оказанную тебе честь. Другой подумает, что ты настоящий senior overengineer, раз даже в такой простой штуке наворотила сложностей.

Это ещё одна причина по которой я не люблю тестовые задания. Они очень плохо отражают... да ничего они не отражают. У кого-то времени было мало, а кто-то удачно переиспользовал предыдущее задание.

Я обычно стараюсь иметь что-то более-менее показательное на гитхабе (как правило это тестовое задание которое я когда-то отправлял в другую компанию, а потом ещё несколько раз подходил к станку и допиливал до приличного состояния).

Тестовые задания часто похожи друг на друга. Да, каждая компания придумывает что-то уникальное, но в общем смысл примерно один: показать как ты умеешь писать код, тесты, архитектуру и настраивать нужные им фреймворки.

И если я вижу, что задание которое мне присылают похоже на то что у меня уже есть, то я сначала говорю, что "сорян, у меня не так много свободного времени вне работы, но вот есть код, который делает примерно то же самое, и он уже готов.

Может вы просто его посмотрите? Так мы сэкономим ваше и наше время". Иногда даже прокатывает :)

Кстати, по этой же причине я советую всем публиковать тестовые задания. Если очень хочется, то можно их "обезличить", убрав (а точнее изначально не добавляя) название компании из кода и документации. Если вас просят не публиковать, то... ну, это же твой код, твоё время, и твоя интеллектуальная собственность. Если хотят, то могут его купить у тебя :)

PS. Я не считаю, что смотреть на код кандидата не нужно вообще. Просто должна быть альтернатива, можно брать уже существующий код, писать его вместе, и однозначно не делать его первым этапом.

Расскажите в комментариях, что про это думаете? Как сами эти задания составляете и проверяете?

2021-03-12

Q&A: Платные сервисы по составлению резюме

Стоит ли платить профессиональным писателям резюме/мотивационного письма? К примеру такие как {ServiceName}?

Если честно, я ни разу не пользовался такими сервисами, и ни разу не видел резюме, которые через них написаны. (Вернее, наверняка видел, но я не знаю сам ли человек его написал или ему помогали).

С одной стороны, резюме должно хорошо и правильно выглядеть. В идеале в университетах (а ещё лучше в школах) должны учить составлять его. В школе надо рассказывать общие вещи, характерные для страны, правила какие-то, шаблоны, культурные особенности. А в университетах должны объяснять как принято составлять CV именно в конкретной области. Кстати, когда я пачками собеседовал евро-джунов, то они часто говорили, что им в университетах рассказывали как составлять CV. Там больше было про академические резюме, которые на PhD подаются, но всё же и про обычную инженерную работу тоже рассказывали. Всё равно потом приходилось переписывать их резюме, так как мы потом их "перепродавали" (в консалтинге дело было).

С другой стороны, помощники должны хорошо разбираться в особенностях рынка, на котором это резюме подаётся. И вот тут мне кажется, платные сервисы могут лажать. Если они фокусируются на нишевый рынок и на индивидуальную работу с клиентом, то им придётся задира́ть цены. А если они недорогие, то скорее всего, просто подгоняют твоё резюме под имеющийся шаблон. Такой ты и сам можешь найти.

Так что моё мнение: лучше найди того, кто имеет хорошую насмотренность (занимается наймом, видел много резюме, собеседует людей), понимает что делаешь ты, и того кто занимается выборкой и сортировкой этих резюме (рекрутер/HR) и попроси их посоветовать. Конечно не в формате "напиши мне резюме" (хотя, если предложить за это денег, то может и нормально), а в формате "вот я тут сделал, что скажешь, что посоветуешь?".

Идеальным соавтором твоего резюме был бы твой менеджер, хехе.

То же относится к мотивационным письмам. Общие слова из шаблона видно сразу, и на них внимание не обращают особо. А что-то действительно классное и понятное написать агенту трудновато, как мне кажется.

Расскажите, есть у кого-нибудь положительный или негативный опыт с такими сервисами?

2021-03-16

Q&A Уходить или нет?

Привет!

У меня конфликт с моим тимлидом. В основном он заключается в том, что она ко мне слишком придирается и не повышает зарплату. Сама я считаю, что работаю отлично. Пробовала его решить своими способами, но безрезультатно. Разговаривала с ребятами в команде. Они считают, что она иногда перегибает, но в целом согласны подчиняться и терпеть.

Решила наострить лыжи в другие компании, походить по собеседованиям. Вроде пока нормально получается. Предложили интересный проект и больше 💰.

Однако, есть причины, которые всё-таки останавливают меня от ухода:

1. Мне нравится текущий проект, я много сил вложила в него.
2. Не покидает ощущение, что я "предатель", ведь любые проблемы можно решить.

Помимо означенного конфликта есть ещё причины, что мне не нравится на текущей работе, но они менее важные для меня.

Как правильно принять решение, чтобы не пожалеть потом?

Мне не очень понятна такая нежность по отношению к проекту. Ну вложила ты силы в него и ладно. Впереди таких проектов ещё столько, что даже представить сложно. Я бы понял ещё если бы у тебя была доля в этой компании, и успех продукта покрыл бы тебе выход на пенсию в 30 лет :)

Ты же сама написала, что предлагают больше денег за интересный проект, а на текущем месте тебя не ценят и у тебя конфликт с руководством, который решить не получается. Принимай интересный тебе оффер и не переживай. Потом будешь жалеть, что раньше не ушла.

Второй тезис прокомментирую отдельно:

Да, многие проблемы можно решить, но не все, конечно же. Да и не всегда затраты оправданы. В любом конфликте минимум два участника, если ты пытаешься прикладывать какие-то усилия к его разрешению, а второй участник тебя игнорирует, то что тут можно сделать? А главное, ради чего? Если цель -- получить одобрение и повышение зарплаты, то вот у тебя уже оффер есть, где дали больше денег и оценили твои навыки.

Так что увольняйся спокойно, ни каким предательством тут и не пахнет.

2021-03-24

Q&A: Командные собеседования

Переехал в Германию, меняю работу с российской на местную (не FAANG). Успешно прошел несколько раундов интервью и получил приглашение на Last step (заявлено 45 минут). Состав такой: QA, с которым я уже знаком по предыдущим этапам, ещё один QA из другой команды и разработчик (вероятно тим лид). Позиция, продукт и компания мне очень интересны. Но до этого момента на командных собеседованиях я не бывал, не понимаю к чему готовиться и как не провалить достигнутый прогресс. Буду рад услышать подсказки и рассуждения на этот счёт.

Привет, поздравляю с таким прогрессом.

Бояться не стоит, если это финальный этап, да ещё и такая толпа народу приглашена, то скорее всего это уже team-fit раунд. По-сути, просто поговорить с всеми, понять комфортно ли им с тобой и тебе с ними. За 45 минут таким составом трудно обсуждать какие-то технические вещи.

Как быть? Ну, быть собой, не волноваться (да, это не всегда просто), и шутить осторожно. Юмор, особенно в кросс-культурных командах штука опасная. А так, будут разговоры о жизни, о работе, возможно обсудите какую-нибудь штуку или случай из предыдущего опыта. Трудно гадать, конечно, эти этапы сильно отличаются от компании к компании.

К таким интервью советую иметь наготове пачку историй о своём опыте. Чтобы и разговор не "провисал", и ты о себе смог рассказать побольше. Однако, если есть возможность, то не превращай это в личный стендап. Расспроси потенциальных коллег о них самих, об их опыте, о компании. О том что и как они делают, как отдыхают. Попробуй понять, нравится ли тебе с ними.

Кстати, обычно тебя через процесс ведёт какой-нибудь рекрутер или HR. Либо со стороны компании, либо со стороны агентства. И у него можно (и нужно!) спрашивать, что будет на интервью и к чему готовиться.

В классных местах хорошие рекрутеры проактивно рассказывают, чтобы кандидат не волновался. Но бывает и так, что приходится выяснять самому. Так вот, всегда

выясняйте что будет на интервью и в каком формате. Что бы это не застало вас врасплох.

Удачи!

2021-03-25

Q&A: Войти в Айти

Привет!

Я 9й год в контент-маркетинге и хочу сменить сферу деятельности на фронтенд разработку. Выбрала стратегию подтянуть знания по html и css и идти целенаправленно контент-менеджером с обязательными задачами по верстке, поскольку сразу ввалиться на фронтенд разработку, полагаю, будет крайне сложно, тем более без коммерческого опыта. Но есть опасения. Во-первых, мне 31 год и появился страх, что возраст будет помехой, не представляю как конкурировать с 20 летними: они и просят меньше денег и быстрее (как мне кажется) учатся. Во-вторых, я учусь самостоятельно. Хочу освоить базу JS и только потом идти на курс JS для начинающих, чтобы структурировать знания. Возможно надо не тянуть, а сразу идти на платные курсы, так будет быстрее? Кто-то рекомендует забить на курсы, но нанять ментора для код-ревью и прочего.

Поэтому вопрос: реально ли самостоятельно, без платных курсов, выучиться на фронтенд разработчика. И реально ли конкурировать на рынке без опыта в 31 год. Спасибо!

Ох, сейчас я буду рассуждать о том, в чём очень плохо разбираюсь :)

Мне кажется, что современная фронтэнд разработка она практически не про html и css, а всё больше про JS/TS/React и прочие фреймворки. То есть опыт вёрстки не повредит, конечно, но, возможно (поправьте меня, если я ошибаюсь), не особо поможет.

При этом ситуация у тебя не особо плохая. Да, с двадцатилетними сениорами конкурировать тебе будет сложно, но рынок достаточно хорош и растёт очень быстро. Так что место найдётся и тебе. 31 год -- не помеха.

Теперь к вещам, в которых я понимаю чуть-чуть больше, чем во фронтэнде. Самообучение очень хорошая штука, но её тяжело продавать. Нанимающей стороне нужна какая-то валидация твоих знаний. Желательно валидация со стороны. Именно по этой причине первую работу без опыта найти очень трудно, а

вторую можно с легкостью искать имея за плечами 4-6 месяцев. Так что самое трудное для тебя это получить первый оффер.

Что с этим можно делать? Во-первых, (то что ты уже делаешь, молодец) это "сдвинуть" текущую работу в нужную тебе сторону. Да, вёрстка в нагрузку к контент-менеджменту -- это очень правильный шаг.

Во-вторых, действительно заниматься самообразованием. Это тоже хорошо.

Однако, вижу типичную ошибку: очень сложный поэтапный план (освоить js, потом курс, затем поиск работы). Так ты затягиваешь процесс, а в итоге окажется там же где и сейчас: нет релевантного опыта. Лучше работу искать сразу, проходя и проваливая собеседования, попутно понимая что же от тебя хотят и где пробелы в знаниях. Да, это сложнее для самооценки, но такая стрельба по площадям эффективнее.

Что же касается платных курсов, то с ними надо быть осторожнее. Платный курс, который даёт практические знания и какой-нибудь сертификат -- это хорошо, но мало. Постарайся найти что-то вроде буткэмп (можно платного), где помогают с трудоустройством. Это один из правильных, на мой взгляд, вариантов развития событий. Я эти буткэмп давно всем советую, есть уже несколько знакомых, которые так находили работу и сейчас успешно пишут код. Более того, я и сам в таком почти весь прошлый год проработал.

Обычно такая программа включает себя необходимый минимум теории, много часов практики, какой-нибудь проект, который потом идёт в портфолио, менторинг и советы по поиску работы, и, самое ценное -- доступ к работодателям, которые готовы брать таких новичков. Возможно даже в виде оплачиваемой стажировки. Некоторые буткэмп дают гарантию, money back если работу не нашла.

Ну а дальше, имея запись в резюме, будет легче.

Так что, всё получится, и возраст у тебя вполне подходящий.

2021-04-01

Q&A Работа летом

На данный момент я учусь в университете и не особо хочу брать даже парт-тайм работу, однако, лето предвещает три свободных месяца. Хочу попробовать выйти из зоны комфорта и поехать на лето в другой город и работать там. Источник тревог и, собственно, вопрос: а что делать, когда лето закончится? Будет ок, если я просто уйду из компании? Или может быть, они могут предложить дистант/парт-тайм? Какие могут быть варианты развития событий в работе на лето, когда лето подходит к концу?

Ещё думаю насчёт стажировок, это, конечно, не так круто, но вдруг это самая лучшая опция в моем случае.

Студент, 3-й курс

Эх, если бы у меня была возможность не работать летом, то я бы точно не работал :)

Хотя, конечно, стоит иметь какой-нибудь опыт, чтобы после выпуска не столкнуться с теми проблемами, что мы обсуждали в предыдущих постах.

Что же касается твоей идеи, то она мне кажется сомнительной. Если бы я нанимал студента-третьекурсника, который учится на дневном в соседнем городе, то я уж точно заинтересовался бы о его дальнейших планах.

Ты, конечно, можешь соврать, что хочешь бросить универ и остаться в компании, но тогда тебя в армию заберут, да? Так что устроиться на фулл-тайм в хорошее место у тебя скорее всего не получится.

С другой стороны, нанимать студентов на лето и потом продлевать им контракт, переводя на парт-тайм после начала учебного года, это нормальный опыт. Крупные компании так делают.

Когда я был студентом, нам постоянно приходили такие предложения. Они были хороши тем, что их под студентов и ориентировали: либо это были проектные работы (что-то что за лето реально сделать), либо это были задачи, которые можно превратить в курсовую или дипломную работу. Это гораздо полезнее, чем устроиться на проект, где первые пару месяцев ты будешь въезжать в детали, и

выполнять мелкие задачи, нацеленные на ознакомление с кодом и доменной областью.

Так что мой совет такой:

- Поищи список компаний которые берут студентов твоего вуза на летние стажировки, это могут подсказать на кафедре, наверное
- Проверь объявления крупных компаний (Яндекс, ДжетБрейнз, Сбер, Мейл.Ру, банки), у них регулярно есть места для интернов и стажеров, есть бюджеты под это и есть опыт работы с ними
- Посмотри на международные программы, например Google Summer of Code через две недели закроет набор заявок

Если эти варианты не устроят, тогда можно пытаться устроиться на обычную работу, но о своих планах на продолжение обучения стоит рассказать сразу, чтобы всем всё было понятно и не возникло никаких конфликтов в сентябре.

Хотя, тут тоже тонкий момент. Будучи студентом лучше попробовать поработать в нескольких компаниях. Это будет хорошо выглядеть в резюме: плюс за то что есть опыт, и не будет минуса за "job hopping" -- это же стажировки, они и должны быть короткими. Кроме того, это будет полезно тебе: согласишь разные места и стили работы, разные проекты и технологии, согласишь что тебе больше нравится. Не стоит цепляться за первую попавшуюся работу и пытаться там удержаться во вред учебе.

2021-04-14

Q&A: Говорить ли о декретном отпуске и детях?

Привет! Я уже писала тебе сюда. У меня новый вопрос и продолжение истории :) Если вкратце, напомним: в момент перехода из одной компании в другую я узнала, что залетела и получилась странная ситуация, что на новом месте мой проект поспунули, а на старом оставаться еще хоть месяц я не была морально готова. И я досрочно ушла в декрет(а шо еще оставалось?) Родила дочку, и стала на стену лезть от потребности вернуться на работу. И собиралась уже, подправила сиви и начала мониторить рынок... Но не тут-то было - я случайно снова залетела. Спустя 2 месяца. И тут с выходом на работу снова пришлось повременить. Родила я и вторую дочку. Дети - это чудесно, конечно, но я жуть как хочу вернуться в строй, а то геп большой уже получается (в мае будет 2 года, как я не работаю). У меня есть план, есть ряд компаний и позиции, куда я хочу попасть, я работаю над этим по чуть-чуть (скилы необходимые прокачиваю, литературу читаю, вспоминаю английский) в общем, надеюсь к лету таки выйти. А теперь вопрос! уже несколько человек из айти сферы мне сказали: ты ж только не скажи, что в декрете была!! ты что! айти - сфера, конечно, современная, но чисто из-за факта наличия двоих совсем еще маленьких детей (пускай, и с няней и бабушками и вообще стартовать на ремоуте можно) - но ты проиграешь любому молодому пацану или необремененной семьей барышне (мне 31). Скажи, что фрилансила или еще какую лабуду сморозь, но про детей - ни слова. А я наоборот, не собиралась этого скрывать.. да и как, Карл? В общем, вопрос из разряда "о вечном" - шо делать? Действительно ли "декретные" не котируются на рынке труда?

Во-первых, поздравляю! Дети — это хорошо, хоть и сложно временами.

Скрывать детей не получится. Это же "всплывёт" рано или поздно. Либо в паспорте отметку (их вообще делают сейчас?) в отделе кадров увидят, либо справка какая-нибудь понадобится, может придётся больничный брать из-за детей, либо во время рабочего звонка из дома раздастся плач в соседней комнате... да мало ли что там может случиться.

Если честно, мне очень трудно комментировать что-то, я не зря целый месяц

откладывал ответ :) Я так давно работаю в европейских компаниях, что уже и забыл, как такое может быть. Тут рождение ребёнка, это... ну типа просто ушёл человек в отпуск на несколько недель. Отец обычно уходит на более короткий срок, а мать на более длинный, но в целом это ни на что не влияет. Это нормально, это не стыдно и в общем-то это мало касается кого либо кроме родителей. Да, иногда умилительно наблюдать, как молодой отец нянчит младенца на руках во время митинга, или можно немного подтрунивать над родителями которые зевают в офисе, но все понимают, что это временное состояние и скоро все более-менее наладится.

Так что я бы не выдумывал про фриланс, это странный совет. Эту ложь вскрыет любой нанимающий менеджер, если у него есть хоть малейший жизненный опыт.

Если ты действительно считаешь, что наличие детей и перерыв в опыте может как-то негативно повлиять на твои шансы получить работу, то, наверное, можно попробовать заручиться рекомендациями с предыдущих мест? Я знаю, что это не очень распространено в России, но почему бы не попытаться? Ничего ж не теряешь, да? Советую ещё рассмотреть более крупные компании, они обычно лучше относятся к кандидатам с детьми (чем больше народу работает, чем старше они, тем больше сотрудников с детьми).

Кстати, если столкнёшься с неандертальцами, которые всё ещё боятся нанимать девушку, оправдывая своё поведение тем, что "ОнаЖЕвдеКретуЙдёт", то можешь сказать, что ты-то уж точно не уйдёшь, тебе и двух хватит :)

В общем плохой из меня советчик в данном вопросе. У кого есть опыт найма женщин после декрета, расскажите в комментариях, а? Ну и молодые родители, поделитесь своими историями, если есть.

2021-04-19

Q&A Станет ли работа спокойнее?

Привет! Мне очень нравится формат телеграм канала, часто захожу почитать о том, что наболело у других людей, и вообще кто с какими проблемами в ИТ сталкивается. О моей проблеме. У компании, где я сейчас работаю, накопились техдолги, стали очевидны пробелы в процессах, неумение расставлять приоритеты и предоставлять полные требования команде разработки - в общем все и сразу в условиях нехватки времени и ресурсов. А менеджмент неадекватно пушит задачи, успевать запланированные релизы в срок без бешеных овертаймов нереально. Нагрузка на команду растет, и я, если говорить честно, не представляю, как все это разрулят, сейчас кажется, что все проекты вместе закроются и нет никаких перспектив. Морально тяжело. Стоит ли продолжать надеяться, что все проблемы решат и дальше работа станет поспокойнее? Или что лучше делать в таких напряженных условиях? В целом мне очень нравилась команда и работа была интересной и в радость до того, как начались проблемы.

Надеяться на перемены точно не стоит. Надо иметь хоть какой-то контроль над своей карьерой. Хотя бы минимальный.

Вариантов у тебя не так уж и много: либо ты можешь повлиять на процессы и привести их в более-менее адекватное состояние, либо уйти туда где тебе будет хорошо.

Конечно, взвалить на себя дополнительные обязанности и начать шаг за шагом налаживать процессы -- это очень хороший шаг в карьерном плане, если хочется двигаться в сторону Engineering Management. Это вот ровно то, чем они занимаются.

Если бы у тебя был более высокий уровень в команде (Senior или Team Lead) то можно было бы сосредоточиться на проблемах команды, и хотя бы вокруг себя привести процессы в подобающий вид.

На уровне IC (individual contributor) ты можешь лишь подать сигнал о перегрузе и бардаке. Хотя, в маленькой компании и так всё видно.

В любом случае советую обсудить ситуацию с кем-нибудь, у кого больше информации о бизнесе. Уточнить о планах на будущее. Если скажут, что нужно немножко потерпеть и всё наладится, и при этом не расскажут о конкретных запланированных действиях, то можешь игнорировать этот разговор.

Вот что мне действительно не понравилось в твоей ситуации, так это то что ты делаешь не совсем ту работу на которую тебя нанимали (это было указано не в самом вопросе, а отдельно в графе "кратко о себе"). В такой ситуации ты всё больше и больше будешь закапываться в ручную работу (Manual QA) и терять более востребованные на рынке навыки (QA Automation). В условиях перегруза и нехватки рабочих рук практически невозможно будет выделить себе время на автоматизацию. Сама понимаешь, что это процесс без мгновенной отдачи, он требует серьёзных временных инвестиций, а такими ресурсами компания не обладает.

Так что просто беги от них, и забудь. Сама же говоришь, что тебе морально тяжело и кажется что перспектив нет. Ради чего тебе весь этот стресс и потенциальные проблемы со здоровьем из-за перегруза и овертаймов?

2021-05-12

Q&A Настоящий самозванец

Привет! Знаю про синдром самозванца, но это не про меня, потому что я и есть самозванец.

"Перешла" в IT из ветеринарии, пока работаю тестировщиком, пишу автотесты немного, нагрузочное. Опыт работы год в одной компании пока, первые 6 месяцев ужасные, вторые лучше, тут то и начались автотесты и все такое, "наставлял" меня единственный автотестер в компании, но после нг он уволился.

В команде я осталась одна и мне нашли второго тестировщика, хотя я просила кого то опытного, взяли 0, как я год назад. И теперь "наставник" вроде я, это и убило мою самооценку, если она вообще была. Тк в первый день, у нас было собрание я-новый тестировщик-главный тестировщик компании, меня завалили вопросами, что я использую и тд, потом сказали, что я мало использую в ручном тестировании, что ввело меня в ступор и грусть, потому что когда я пришла сюда, у меня не было опыта, наставник меня не учил, ничего не давал, хотя я задалбывала его вопросами и тд.

Короче, компания использует какие то инструменты для ручного тестирования, а я не особо, подозреваю, что в первой команде у меня должно было быть что то такое, но в итоге нет. На первом проекте даже ТЗ не было, бэк не тестировали, тупо кликали кнопки, но не уволилась тк начался карантин, а это первая работы была и я боялась.

Я сейчас в планах было искать другую компанию, тк с автотестами тут теперь никак, но появилась боязнь собеседований, мне кажется, что я ничего не знаю, а только и умею что кнопки нажимать

Привет!

Предъявлять претензии новичку в том, что он что-то не знает... как это неправильно, но при этом как это знакомо. Из хорошего в этом можно отметить лишь то, что к тебе не относятся, как к новичку. По-сути, ожидают, что ты уже кое-что знаешь и кое-что умеешь.

В таких условиях (начинающий уровень + переход из другой профессии) стоит искать место с хорошими менторами. Благо, учиться ты умеешь хорошо. Все врачи, и ветеринары тоже, это какие-то супер-люди, я в студенческие времена не понимал, как они столько учатся, и как умудряются столько в свои головы упихать!

Что же касается боязни собеседований, то тут уж ничего не поделаешь. Это такой страх, который есть у всех. Я тоже немного волнуюсь, хотя, казалось бы, сколько я их прошёл и провёл сам. Но к нему можно привыкнуть.

Я советую построить себе такой план:

-- подготовь и выучи хороший рассказ о себе и своей карьере. Вот, про автотесты, про нагрузочное тестирование, про менторинг и онбоардинг новичка, про любые успехи. -- найди пару компаний, которые не особо интересны тебе. Можно разных уровней (что-то простенькое, что-то крутое). И сходи туда, зная, что ты скорее всего провалишься (все проваливаются, это нормально). С таким настроением будет не так жалко. Зато это введёт тебя в нужный режим, вроде как уже ввязалась, и даже не так уж и страшно оказывается. После первых провалов, оцени как изменилась жизнь. Вроде бы не особо: сама как переживала, так и переживаешь, а собеседующие о тебе забыли уже. -- после провала подожди пару дней, успокойся, и попробуй подкорректировать свой рассказ, подучи теорию, где обнаружились пробелы

И после этого можно начинать общаться с компаниями поинтереснее. Торопиться тебе некуда: пока работа есть, стаж "капает", зарплата платится, красота же.

За первую работу не надо крепко держаться, она часто не очень (ведь ты не выбираешь её осознанно, а просто идёшь туда, куда взяли).

2021-05-19

Манипулятивные приёмы со стороны руководителя.

Привет, я проработал полтора года в компании которую теперь наверное не смогу называть.

Я выгорел и устал от манипуляций в команде, сказал что уйду. Мне дали 2 недели отпуска, и неделю я пообещал уделить чтобы ввести нового человека в тему. Потом начали говорить что мне надо отработать ещё одну неделю чтобы сделать мелкие фиксы. Я не согласился.

После того как я не согласился на отработку сказали что вычтут оплату премии за работу по 12-14 часов на выходных. Когда я начал "мягкой силой" просить мои деньги всё же выплатить, вспоминая их старые грехи они начали меня обвинять в том что я плохой и совсем ужасный, скинули деньги все досрочно, до онбординга человека, сказали чтобы катился подальше, пригрозили что мне это всё вернётся хз говном и добавили в ЧС.

Они меня кикнули с хабр карьеры(пожаловались что я не работал в компании), в поддержке хабр карьеры сказали что если буду указывать это без пруфов меня забанят. Теперь я указал название сферы вместо названия компании. Работал я неофициально поэтому подтвердить свой статус никак не могу и полтора года рассказов какой я хороший работник коту под хвост.

Вопросы такие:

1. Что мне теперь говорить на собеседах если спросят что это за такая компания "HR tech"?
2. Стоит ли рассказывать(если спросят) или как-то упоминать тот негатив с их стороны при уходе?
3. Что делать если они напишут моему текущему или будущим работодателям?(Я читал в их блоге они написали в новую компанию ушедшему челу что надо просить рекомендации со старого места работы, типа плохого работника наняли вы, лол).
4. У меня появилась проблема что часто теперь, спустя пару недель от событий, я хожу и думаю о том что может всё же это я на самом деле плохой и правильно они всё делали, надо было не отстаивать выплату, а смириться. Есть какой-то простой метод с этим всем разобраться и забыть? Все друзья мне ещё в начале увольнения говорили что я прав, что они поступают "как школьники", и я был уверен в своей правоте, а

теперь плохое забывается потихоньку и я начинаю жалеть.
А так хотелось хорошо разойтись....

Кроме публичного текста вопроса автор добавил очень подробный рассказ с деталями, которые я тут не буду публиковать, но буду использовать эту информацию для составления полноценного ответа.

The good

Начнём с хорошего. Хорошего в твоей ситуации мало, но кое-что найти можно. Во-первых, ты вырвался из этой ситуации с относительно малыми потерями. Да, потерял денег, убил кучу времени и нервов, но всё же в твоём возрасте и в начале карьеры — это не так уж и страшно. Потери можно наверстать. Во-вторых, ты приобрёл своеобразный опыт. Ты на собственной шкуре прочувствовал что такое абьюзивные отношения, газлайтинг и манипуляции. Теперь ты знаешь как они выглядят, какие приёмы используются и как себя ощущает жертва. В будущем, надеюсь, ты сможешь распознавать их заранее, да и жертв понимать будешь лучше.

The bad

Теперь пройдемся по негативным последствиям. А точнее, по штукам, которыми тебя пытается пугать предыдущий работодатель. Их, как я понял, несколько:

- Бан на Хабр.Карьере
- Черный список и "возврат говна в размере х3"
- Звонок будущему работодателю

Бан

Самый простой, конечно, первый пункт. Что такое Хабр.Карьера? Это, как я понимаю, какой-то относительно неудачный проект Хабра, который у них получился после покупки дохлой социальной сети Мой Круг. Очень мне "понравилось", что они сразу встали на сторону работодателя в конфликте. Ши-кар-но. На всякий случай напомню, что все эти сайтики, линкдин, хх.ру, и твоё личное резюме — это не документы. Туда можно писать всё что хочется. Бан от такого болотца, как Хабр.Карьера вреда тебе не нанесёт. Мало кто из работодателей

использует только его, для поиска сотрудников. Но если тебе всё же хочется держать там профиль и указать проект, над которым ты работал, то напиши, что ты был фрилансером и работал над таким-то сайтом. Саппорт хабра может идти нахер, ведь у тебя есть доказательства: переводы на твою карту, переписка с заказчиком с описанием заказа, копия кода на личном компе, документы с заданием. То же самое можешь делать с резюме. Кстати, в публичном профиле можно не указывать проект, а в резюме уже расписать всё подробнее.

Чёрный список

Это самый трогательный пункт. Чёрный список чего? Ты теперь не сможешь работать на тех, кто тобой манипулировал, недоплачивал тебе, пытался кинуть на деньги и всячески давил на твою психику? Ну, я даже не знаю, наверное ты бы и сам не очень хотел бы идти к ним на работу. Ты — специалист с очень востребованным опытом, с достаточно скромными зарплатными ожиданиями, пятью годами работы за плечами. Ты можешь на рынке делать всё что хочешь, можешь выбирать ту компанию, которая тебе нравится. Можешь позволить себе работать только "в белую" и только с приличными людьми. Более того, у тебя давно уже есть предложения на сильно БОльшую зарплату. ЧС в данном случае — лишь манипулятивный приём, просто ещё один способ тебя запугать и пристыдить. Сработало, кстати! Но через некоторое время ты отойдёшь от этой ситуации и поймёшь, что этот список им нужен, чтобы обезопасить себя. Ведь ты опасный человек для них, простой жалобой в трудовую инспекцию или выносом своей истории в публичное поле ты можешь создать им очень много проблем.

Звонок будущему работодателю

Если бы мне позвонил директор компании с такой информацией... Я бы порадовался за своего нового сотрудника :). Я бы обсудил ситуацию со своим подчинённым, чтобы понять его сторону, возможно какое-то время чуть внимательнее следил бы за ним, но на этом бы и ограничился. Единственная адекватная причина пытаться проактивно предупредить окружающих о потенциально опасном сотруднике — это криминал. Но в данном случае звонить надо не будущему работодателю, а в полицию. Во всех остальных ситуациях это какой-то инфантилизм и мелочность. Да, это неприятно, да жалко сотрудника, но это ни на что особо не будет влиять. Если что, референсы работают иначе. Кроме того, референсы можно и не давать. Или честно сказать "я уходил из той компании потому что меня пытались кинуть, я не думаю, что эта хорошая идея брать референсы у мошенников". Если же такой звонок будет, то тут сработает честность

и открытость. Расскажи спокойно о том, что тебе отказывались платить и угрожали. В конце-концов у тебя остались переписки. (Кстати, советую экспортировать историю чатов из Телеграма, чтобы у них не было возможности удалить чаты). Бояться такого звонка не нужно, он примерно никак не может тебе навредить. Кстати, я не очень понял логику. С одной стороны они запрещают тебе писать, что ты у них работал, а с другой стороны грозятся рассказать о том, что ты плохо на них работал. Так работал или нет? :)

The ugly

В этой части я хотел бы разобрать некоторые из типичных манипулятивных приёмов, с которыми тебе пришлось столкнуться. Эти приёмы часто встречаются в жизни. Не только на работе, но и в повседневном общении, в близких отношениях, в семье, в школе, среди друзей, да даже в ситуации автократ-народ. Кстати, я не психолог, не профессионал. Так что "классификация" будет очень наивная. За подробностями и нормальным разбором советую обратиться к соответствующей литературе. Распознавать попытки манипулировать очень полезно. Зачастую манипулятор, не такой уж и сильный человек. Он очень быстро отступает, если осознаёт, что его усилия не работают.

Чёрная зарплата

В прошлом году, много кто был вынужден сменить работу. Ковид хорошо так встряхнул рынок. В то время было непонятно, сколько это всё продлится и как ситуация будет разворачиваться. В таком уязвимом положении ты попал в их цепкие лапы. Это не твоя вина, но это очень удобно для них. Ведь, тебе можно предложить и зарплату ниже, а так же можно нарушать твои права всеми возможными способами. Я, кстати, так же менял работу в то время и был вынужден устроиться на новое место, и вот ровно так же директор компании разными способами пытался продавить удобные и выгодные ему условия. Неофициальное трудоустройство — всегда плохо для сотрудника. Отсутствие какой либо защищённости, страховок, пенсий, оплаты больничных, зависимое положение, простор для попыток кинуть с оплатой. Дополнительным плюсом для директора был тот факт, что они тебя "спасли" из бедственного положения. Абьюзеры очень любят людей в такой ситуации. И они, и сектанты, и просто мошенники. Любые переговоры с зависимым человеком — это не переговоры, а навязывание своих условий.

Публичная похвала

Ты упоминал, что тебя неоднократно публично хвалили. Хотя, в обычной жизни похвала и публичное признание заслуг — хорошее и правильное дело, но менеджер-абьюзер может и их использовать для манипуляций сотрудником. Во-первых, публичная похвала обезоруживает жертву. Ну, как ты пойдёшь жаловаться, если все видели, что тебя ценят и хвалят? Во-вторых, такая похвала, может выбить из колеи. Намеренно перехвалив (хвалить за мелочи, хвалить одного человека за достижение команды) можно легко вызвать дискомфорт и обострение "синдрома самозванца". И наконец, похвалой можно заставить человека делать то, что он не хочет:

Ты такой молодец, наш самый лучший фронтендер, только ты можешь нас спасти, мы знаем, что ты так хорош, что тебе не составит труда переписать весь сайт за выходные? Ты спасёшь всю команду! Конечно, если ты у тебя есть какие-то дела мы поймём, но без нового сайта мы обречены...

Обесценивание твоих проблем и успехов

С абьюзером тяжело договариваться, он редко воспринимает твои аргументы. Иногда он делает это попросту из-за отсутствия эмпатии, но часто это происходит намеренно.

Что? Неужели тебе так важны эти жалкие три денька отпуска после большого релиза? Что, за выходные уже и не отдохнуть? Я пашу на эту компанию, как раб на галерах, и не жалуясь.

И вот ты уже чувствуешь себя глупо, потому что вынужден оправдываться и объяснять, что отпуск для тебя важен. В такой ситуации полезно помнить, что все эти измерения симметричны. У меня были родственники, которые обижались, что я не приезжаю к ним в гости. Там тоже часто приводился аргумент типа "ну, что тебе сложно до нас доехать? всего-то три часика на электричке?". На вежливое возражение о том, что от меня до них ехать столько же, сколько от них до меня... следовала обида, да :) Так что, если деньги за переработку действительно такие жалкие, то почему бы их и не заплатить? В эту же группу можно отнести приёмчики типа "таких как ты у нас очередь, возьмём кого угодно". Тут даже и обсуждать не хочется. Это во-первых, очень "слабый" ход, а во-вторых, взяли-то в итоге тебя :)

Мы делаем тебе одолжение

Абьюзер всегда расскажет тебе о том, какой ты убогий, жалкий и мелочный. Он обязательно напомним тебе о том, как нанял тебя в кризис, как выдал тебе бонус, о том, как разрешил тебе уйти с работы пораньше, чтобы отвести ребёнка в поликлинику. Он, конечно, забудет о том, сколько денег ты ему принёс, и о том, сколько он сэкономил недоплачивая тебе. Но главное, он обязательно расскажет тебе, что работать на него — большая честь. И он столько вложил в тебя, а ты — неблагодарная свинья, не оценил его одолжение. В такой ситуации необходимо помнить: ты продаёшь свои услуги, ты приносишь деньги компании (иначе бы они тебя не наняли). Бизнес — это не про одолжение и не про эмоции. Каждый месяц, который ты отработал за зарплату ниже рынка, ты натурально терял деньги. Если ты легко мог бы получать на 500 евро больше, то считай, что ты эти пятьсот евро регулярно дарил своему "боссу". Ну и кто кому делает одолжение? :)

Чувство вины

Манипулятор (блин, ну что за слово?) всегда пытается вызвать у окружающих чувство вины. У такого человека ты всегда будешь виноват в том, что не выполнил задачу в неадекватный срок, в том, что бюджет раздут, в том, что баг на продакшене оказался, в том, что ему пришлось за тебя краснеть, в том, что ты не понял его, в том что... да тысяча причин найдётся, на самом деле. Он всегда будет таким рыцарем, которого все подводят, который постоянно в беде. А окружающим должно быть стыдно и они должны понимать, что хорошо бы его спасти. А он, наверное, вас простит, ведь он такой великодушный. Тебе даже не надо ничего делать, для того чтобы оказаться виноватым. Выдача зарплаты будет сопряжена огромными жертвами и неудобствами со стороны руководителя. Ему придётся идти в пургу, пытаясь найти банкомат, чтобы снять для тебя наличные, или ему придётся заплатить комиссию за перевод на твою карту. Твой заранее согласованный отпуск практически разрушит команду и проект. Всё это полная чушь. Он обязан регулярно выплачивать тебе зарплату, он обязан отпускать тебя в отпуск. А все неудобства он сам себе прекрасно компенсировал, уходя от налогов.

Обида

Конечно же, манипулятор никогда не признает свою вину и свои ошибки. Он будет до последнего выкручиваться, врать, и даже, будучи припёртым к стенке он не извинится. Нет, он... правильно, он обидится. Переложив вину на тебя. Обрати внимание, что, как только ты проявил настойчивость и пошёл на конфликт, так

сразу директор отступил. Для него опасно развитие конфликта и выход в публичное пространство. Он сразу же обиделся, "выгнал" тебя и великодушно отдал тебе деньги. Деньги он выдал не потому что должен был, а потому что "ты такой плохой, ой да подавись". То есть опять же, он попытался наказать тебя, вызывая чувство вины. А заодно сделал так, чтобы у тебя не было возможности рассказать приемнику о том, что его ждёт. Так было и с тобой, да? Никто же тебе не передавал дела. Кстати, из-за этого же он запрещает указывать свою компанию в публичном резюме. Он боится, что у тебя могут спросить отзывы о компании.

Заключение

Я понимаю, что хотелось разойтись хорошо. Но это попросту невозможно в такой ситуации. Ты всё правильно сделал. Особенно хочу отметить, что ты умудрился выбить деньги за переработку. Молодец! По поводу этого прошлого не стоит сильно переживать. Рассказывать о работе на интервью можно как есть: и компанию называть, и о задачах подробно говорить. Отработал ты там достаточно, вопросов возникнуть не должно. В конце-концов, скажи, что у них начались проблемы с деньгами из-за ковида, и ты вынужден был уйти. Однако, нет смысла говорить о проблемах на собеседовании. Хотя, я и не могу представить почему бы об этом кто-то стал спрашивать. При этом рассказывать о такой ситуации потенциальным кандидатам можно и нужно. Мне вот однажды так помогли. Поведение начальника — это ни разу не поведение "школьника". Скорее всего, он хорошо осознаёт что и зачем он делает.

К сожалению, я не могу посоветовать хорошего способа справиться с чувством вины и всеми этими переживаниями. Это очень индивидуально. Возможно тебе хватит осознания, что это чувство — результат манипуляций. Возможно всё забудется-успокоится со временем. А может быть потребуется более серьёзная помощь. Тут уже сам смотри и решай.

2021-05-21

Q&A: Карьера разработчика после 40-50?

Недавно задумался о том, что буду делать в профессии через 10-20 лет, будет ли более старший программист конкурентоспособен на фоне 20летних сеньоров, стоит ли обязательно расти в управленца? хотя я и 50летних никогда не видел среди руководства, максимум лет 45, возможно, специфика индустрии - веб, стартапы

Не видел ты никого, потому что их мало. Индустрия достаточно молодая, и ежегодно на рынок выходит всё больше и больше молодых сотрудников.

Можешь представить себе такую "трапецию", где на вершине нынешние инженеры возраста 60-70 лет, те, кому вот чуть-чуть до пенсии осталось. Их, конечно же, очень мало. Трапеция наша больше на треугольник похожа. Ну а в основании трапеции тысячи молодых джунов. (Выглядит, как страшная ситуация, но рынок тоже быстро растёт и в ближайшие годы насыщения не предвидится, так что без паники).

Естественным образом народ равномерно отваливается от каждого "слоя": кто-то уходит в менеджеры, кто-то бросает ИТ совсем.

Это нормально, что ты так задумываешься. Я когда начинал, то мне тоже казалось, что кругом всем по 20-23 года, а те несколько человек, которые "засиделись" в программистах до 27 -- это уже смертники какие-то. Куда им потом идти? Кому они уже нужны такие?

После переезда в Европу, где рынок разработки старше, я очень удивился от того, сколько тут девелоперов по 30-40 и 45+ лет. И вот эта толпа, она тоже взрослеет. К тому моменту, когда ты до сорока лет доберёшься, то все те, кто старше тебя, они также будут работать. И они будут в той самой возрастной категории, о которой ты так беспокоишься.

Конечно, нужно понимать, пару вещей:

Во-первых, с возрастом у тебя и дальше будут меняться приоритеты в жизни, сил и здоровья будет чуть меньше. И если молодой разработчик в свои 23 года может код тайпить по 14 часов подряд, то тебе так будет тяжело. При этом у тебя банально

больше опыта и навыков, тебе и не надо компенсировать их нехватку нездоровыми кранчами.

Во-вторых, будет нарастать финансовое давление. Нет особого смысла нанимать очень дорогого и опытного инженера чтобы делать типовые CRUD-ы и кнопки. Проще взять молодого, за меньше денег и ровно с таким же результатом.

Уходить в чистый менеджмент не обязательно (но если интересно и нравится, то почему бы и нет?). Если хочется развивать карьеру в engineering трэке, то там тоже много опций. Просто в сорок лет ты будешь работать на другом уровне. Для примера можешь посмотреть на какой-нибудь крупный трендовый проект. Например те что сейчас развиваются в рамках CNCF. Посмотри кто в этих проектах занят на позициях Staff или Principal Engineer и прикинь сколько им там лет.

Дополнительным плюсом, к техническим и управленческим (коммуникативным) навыкам, всегда будет уровень твоих знаний доменной области. На уровне middle software engineer и младше не так важно что ты там на самом деле делаешь: сайт для продажи телефонов или автоматизацию для бухгалтерского учета: вот код, вод база, вот джира -- погнали!

А с возрастом, задержавшись в интересной тебе индустрии, ты можешь набрать дополнительных бонусов: хорошее понимание домена и проблем бизнеса -- это то, за что можно и денег докинуть.

Короче, всё хорошо, не ссы.

2021-06-04

Q&A: Говорить ли о настоящих причинах ухода?

Вопрос про попытки харасмента со стороны начальства. Если они были - и от СТО, и от СЕО? Один лез целоваться будучи в жопу пьяным во время командировки, а второй настойчиво звал к себе ночью в отель..номер показать?) я там уже не работаю, и это была одна из причин ухода. Разошлись мы, соблюдая приличия. Но вот стало интересно - Стоит ли об этом упоминать как об одной из причин ухода?

Девушка, которая не ищет себе приключений.

Правильно сделала, что ушла.

Стоит ли об этом говорить или нет? Ответ зависит от многих факторов. Я отвечу на чуть более общий вопрос, не буду заострять внимание на неадекватном поведении коллег. Причины ведь разные бывают, да?

Нужно примерно представлять, что от тебя хотят услышать и, что главное, какую информацию ты пытаешься донести. К сожалению, честный ответ не всегда будет правильным ответом.

Собеседующий всегда пытается "услышать" что-то своё в твоих ответах. Во-первых, он прекрасно понимает, что ты фильтруешь информацию и пытаешься показать себя в хорошем свете. А во-вторых, у него уже сложилось о тебе какое-то мнение, которое он пытается опровергнуть или подтвердить. А иногда у него ещё и есть набор "красных флажков" на бумажке. И он привык эти флажки искать в словах кандидата.

Так бывает, что у тех, кто проводит интервью регулярно, немного замыливается взгляд и появляется излишняя уверенность в собственных навыках, будто бы по мелкому сигналу он может всё сразу понять. К сожалению, такая ситуация открывает бескрайний простор для интерпретаций твоих слов. По-сути всё ограничивается лишь полётом фантазии и личными баесами интервьюера. Своего рода лотерея, правила которой тебе не расскажут.

Увы, такие вещи сложно контролировать.

Совет, пожалуй, будет такой:

- Старайся не рассказывать лишнего, потому что не нужно давать интервьюеру возможность зацепиться и напридумывать себе странного.
- Любые конфликты могут быть развёрнуты против тебя, по-этому если тебе важно о них рассказать, то говори аккуратно. А лучше потренируйся на знакомых и спроси их как бы они восприняли такой рассказ от кандидата.
- О действительно важных тебе вещах рассказывать всё же стОит.

Про последний пункт расскажу чуть подробнее. Недавно моя знакомая искала себе новую работу на должность QA. И она принципиально не хотела заниматься ручным тестированием. Это и озвучивалось как причина ухода с предыдущего места. И именно по этой причине она получала отказы от некоторых компаний, ведь они понимали, что с их балансом между ручным тестированием и автоматизацией... в общем, лучше поискать кого-то другого. Обидно получить отказ, но так лучше для всех.

2021-06-05

Q&A: Как реагировать на неприятные шутки?

В моей команде в основном преобладают мальчики, но есть и девочки и в целом отношения в команде я считала нормальными, в плане периодических шуток ниже пояса, проскальзывающего мата, но в рамках приличия.

Сейчас мы постепенно возвращаемся в офис после работы из дома. Казалось бы, мы должны были и соскучиться.

Но сегодня я столкнулась с неприятной ситуацией: мы провожали коллегу, немного выпили, я отошла от рабочего места и не заблокировала ноут. В первые месяцы работы меня предупреждали об этом, из серии если оставишь включенным ноут, могут от твоего имени заказать пиццу и т. д. Но в моем случае решили включить порнуху, благо без звука. Об этом заранее меня предупредил другой коллега и сказал кто конкретно это сделал.

Я решила все свести в шутку, вернулась обратно, открыла ноут, обратилась при всех к человеку, который сделал это и сказала, что можно было найти и получше. По дороге домой я проигрывала эту ситуацию вновь и вновь и поняла, что вообще-то это неправильно так делать, и мне даже стало противно, что со мной так поступили, так как мы с этим коллегой не близкие друзья, в работе крайне редко пересекаемся и я ему ничего не сделала до этого случая.

И теперь не знаю стоит ли об этом инциденте рассказывать руководителю, есть некое чувство стыда в этом, показать свою уязвимость, что мне было неприятно, как со мной поступили. И ещё больше боюсь, что если руководитель не отреагирует на это серьезно, я разочаруюсь в команде и компании в целом.

Эх, не люблю этот офисный hazing. Да, лочить компьютеры -- это хорошая привычка. Но лезть в чужой комп и тем более выполнять какие-то действия или писать что-то в чат - это свинство на мой взгляд. Я всегда одинаково относился к таким вещам: кто написал, тот пусть и оплачивает пиццу, раз ему так надо. В общем, если видишь, что кто-то не залочил компьютер -- подойти и заблокируй его, а потом обязательно скажи об этом коллеге, чтобы не забывал в будущем.

Вернёмся к твоей ситуации. Ты всё правильно сделала, не стала раздувать скандал на месте. Тем более, что алкоголь не помог бы ни тебе ни окружающим нормально оценить обстоятельства. Такие вещи лучше делать после на холодную голову.

В целом, во всех конфликтах стоит изначально считать оппонента адекватным. Как в IT сейчас принято *always assume good intentions*. Да, действие коллеги было неприятным тебе, но скорее всего у него не было причин нарочно сделать тебе плохо. Юмор вообще часто про границы дозволенного и нарушение зоны комфорта. Очевидно, что алкоголь сбивает эмпатию и размывает грань между "всё ещё смешно" и "это уже явно перебор".

Если что-то такое случается, то стоит осторожно, желательно наедине (в столовой, в зуме, в чатике) и в конце рабочего дня, объяснить, что "был такой случай, я при всех не стала говорить, но на самом деле мне было ужасно неприятно и обидно. Могу я тебя попросить больше так не делать? мне это действительно важно".

Кстати, принимать такой фидбэк тоже весьма некомфортно. Ты и так понимаешь, что перегнул палку, а тут ещё и прямое подтверждение. По этому постарайся говорить об этом в ситуации, где вы можете сразу прекратить разговор. Например, не стоит делать это в лифте по дороге на 30й этаж. Это будут очень долгие минуты неловкой тишины :)

А вот если после такой просьбы ситуация повторится, то стоит сообщать руководству или в HR-отдел или что там у вас есть. Не стоит бояться "показать себя уязвимой". Это твои личные границы, твоё личное восприятие, чего тут стыдного? И знаешь, лучше заранее разочароваться и понять, что на твою сторону не встанут если что, чем столкнуться с этим в действительно серьёзной ситуации.

Если же кто-то из вас сам является руководителем то вот вам очередной пример: жертва офисной шутки всегда чувствует себя мерзко, и теряет доверие и к вам в том числе. Если уж нет решимости пресечь такое на месте, то надо обсудить это на 1-1х. С жертвой шутки по возможности, и с шутником в обязательном порядке. Такое поведение отравляет коллектив, зачем вам это в команде?

2021-06-11

Q&A: как быть со страхом подвести команду?

На днях я поменял место работы. Вышел в крупную компанию.

Когда я устраивался, мне сказали, что будет две команды разработки. Одна команда ведет разработку на C++ и пишет новые микросервисы на go, а вторая команда full go. Придя в команду я понял, что двух команд теперь нет, осталась одна, в которую собрали самых стойких из двух.

В чем проблема, спросите? Я никогда не писал на плюсах (не считая командной олимпиады в вузе), а задачи есть под это. Да, я хотел потихоньку изучать плюсы и на собеседовании сказал, что хотел бы тратить ~5% времени на такие задачи.

Меня пугает и смущает, что я не смогу этот груз вывести и могу в будущем подвести команду.

Практически в любой работе есть что-то новое для тебя, это нормально. Либо это язык, либо фреймворки, либо какие-то местные "велосипеды", или домен, структура компании, процессы, да всё что угодно. Однако, ты уже несколько лет за деньги работаешь, и как-то справлялся до этого. Выучил что требовалось, задачи закрывал. Работу вот сменил.

Конечно, с опытом такие вещи проходят легче, но не у всех.

Страх подвести команду, он очень иррациональный. Я не знаю, как с ним справиться нормально, если честно. Попробуй поставить себя на место своих сокомандников. Представь, что к тебе в твой go проект пришёл бывший джавист и потихоньку вкатывается в код, что-то медленно делает, где-то допускает ошибки, какие-то очевидные тебе вопросы задаёт. И что? Ты будешь на него злиться и считать, что он тебя подводит? Надеюсь, что ответ "нет, не буду" :)

Ты сейчас находишься в отличном положении: с новичка спрос всегда небольшой. Никто не ждёт, что ты с первого дня что-то там начнёшь импактить. Тем более, что твои пара лет опыта, это не так уж и много, даже если ты считаешь иначе. По-этому и ожидания от тебя должны быть скромные. Более того, адекватная команда

изначально не имеет к тебе особых претензий и наверняка хочет чтобы ты поскорее разобрался. И они готовы тебе помогать.

И второй момент, который стоит помнить: почему ты решил, что кто-то будет считать, что ты их подвёл?

Получается, что ты за других людей придумал какие-то ожидания и эмоции, и теперь переживаешь, что эти люди будут испытывать придуманные тобой эмоции, ведь их, придуманные тобой, ожидания, по-твоему же мнению, не совпадут с твоими идеями о том, как они тебя воспринимают. <- очень сложное предложение получилось, но именно так и происходит. Слишком много слоёв, в целом абсурдно, и головы у окружающих обычно забиты важными им лично вещами и заботами.

При этом недовольство тобой может возникнуть по тысяче других причин. Фон у тебя в зуме дурацкий, причёска у тебя как у обидчика в школе, ты используешь светлую тему в редкаторе кода... И в этих случаях тоже странно брать на себя ответственность за эмоции других людей.

В общем, советую решать проблемы по мере поступления. Если поймёшь, что ты мешаешь вопросами, или если тебе скажут, что с памятью в C++ надо внимательнее работать, вот тогда и переживай. Это же хорошее переживание: понятно что не так и примерно ясно как это исправить.

Через год вспомни этот вопрос и заметишь, что язык -- вообще не был проблемой. Выучил и выучил. Зря только нервы себе трепал.

2021-06-17

Q&A: Как решиться на смену работы?

Боюсь менять работу, так как текущее место одно из первых где лид не орет на меня, начальник отдела кадров не стоит у ресепшена и не записывает тех кто опоздал на 5 минут, и зарплаты повышают (хоть и не намного) раз в год. Работаю здесь уже 2 с половиной года. Но вижу, что на текущей работе нет всяких крутых технологий, которые спрашивают в других местах, пилим по сути один легаси проект (хоть и немного подновляем и вообще руководство нацелено на улучшение процесса). Поэтому наболел вопрос, как собственно решиться на смену работы. Беда еще в том, что работы в моем регионе по моему стеку нет, поэтому все ограничивается только Мск и Питером, релоцироваться пока не могу. Есть варианты удаленки через ИП, но меня пугает вот эта незащищенность ИП по сравнению с наемным работником

А может не надо менять ничего? Раз в регионе это единственная работа, которая тебе нравится, где тебе комфортно, а переезд и ремоут тебя не устраивает.

Идеально же. Наслаждайся жизнью, работай в своё удовольствие и живи там где нравится. Для собственного развития книжки читай и лекции на ютубе за завтраком смотри.

Я понимаю переживание из-за технологий. Но даже тут всё в твоих руках, главное было бы желание. Можно на работе хакатон устроить или организовать brown bag sessions по пятницам, можно с друзьями и коллегами митап в своём городе замутить, либо к существующему присоединиться. Опять же, в своём проекте можно вырасти и начать принимать решение по технологиям, да?

Кроме того, у тебя специфичный язык, но на этой платформе есть ещё несколько других языков, многие из твоих навыков спокойно переносятся туда, а значит, рынок для тебя заметно шире. Но опять же, а надо ли? Новая технология радует... ну полгода-год, не больше. Потом на неё наваливается всё тот же скучный легаси код.

Ну, а если всё же хочется что-то поменять, то можно попробовать себя обмануть: ищи спокойно работу в той же Москве. Да, сейчас переезжать ты не готов, но в таком случае можешь получить оффер, посмотреть на него и уже спокойно решить, стоит оно того или нет? Есть шанс, что цифры помогут принять решение. Ну, а если

решишь отказаться, то и ладно. Во-первых уже не будешь себя мучать вопросом "а не упускаю ли я чего?", во-вторых, поймёшь, что всё не страшно, и работа найдётся, когда время подходящее настанет.

2021-06-18

Q&A: справляемся с тревогой?

Приветы. Я гиперответственный и тревожный человек, а ещё системный аналитик. Кажется, со всеми задачами справляюсь, получаю положительные фидбэки от коллег. Но не покидает (ни на секунду) ощущение, что я самый тупой человек на свете, я абсолютно не уверена в своих решениях, не могу отстаивать позицию в конструктивном споре. Мне кажется, что у меня нет уникальных знаний и умений, что меня можно заменить либо вовсе обойтись без меня. Как (попробовать) с этим справиться? 🤔

Среди постов в этом канале, да и просто в бэклоге постоянно повторяются вопросы про тревожность.

К сожалению, я не могу дать какой-то подходящий именно тебе ответ, потому что не знаю причин и подробностей. Максимум могу сказать что-то общее.

Главное, что стоит понимать, это то, что эти ощущения нормальны. Я их испытываю (особенно когда ответы сюда пишу 🤔), и коллеги твои, и начальник твой, и успешные люди и обычные.

Если в работе ни одна задача не вызывает волнения, если всё просто и понятно, то скорее всего ты переросла это место и можешь искать должность повыше, брать задачи масштабнее (если хочешь, конечно).

Тебе кажется, что уникальных знаний у тебя нет? Ну, так это нормально. Если один человек что-то смог сделать, то и другой скорее всего сможет. Пусть и времени у него это займёт гораздо больше. Иными словами, тебя держат не за то что ты обладаешь уникальными знаниями, а за то, что ты их применяешь на том уровне, на котором всех устраивает. Ценность твоя в том, что ты потратила своё время для получения этих знаний, и теперь команда может просто положиться на тебя в определённых вопросах. Разделение труда и всё такое. Ты же не относишься к бухгалтеру хуже от того, что его/её работу может выполнять другой бухгалтер? При этом вовремя выплаченный аванс или правильно рассчитанные отпускные и больничные важное дело, не так ли?

Повторюсь, у всех бывают такие моменты в жизни. Особенно, если перед тобой

стоит задача, к решению которой ты не знаешь как подступиться. Главное, не начать подкармливать своего внутреннего тревожного пирожочка, и нужно понимать, что тревога на определённом уровне — это нормально. Не стоит паниковать из-за того что ты паникуешь.

С другой стороны положительный фидбек, почему-то тебя не успокаивает. Это грустно, конечно. В нашей культуре не очень принято хватить просто так (если конечно хвалящий не зависит от нас), а значит, что похвала в 99% означает именно похвалу. Это же и логично, руководитель рад, что ты выполняешь работу в которой он не очень хорошо разбирается, другие аналитики рады, что ты хорошо выполнила часть общих задач (пусть даже и не идеально, но их не надо будет переделывать, а это главное), а всякие там программисты рады, что им не нужно забивать голову всем этим и можно сфокусироваться на своих жисончиках и юнит-тестиках.

В общем, жить с этим можно, если получается объяснить себе нормальность происходящего, и научиться отделать собственные успехи от собственных переживаний.

Совсем другое дело, если эти тревоги и повышенная ответственность начинают мешать тебе жить и работать. Если ты цепенеешь от полученного комментария о твоей работе, если похвала от руководителя запускает цепочку мыслей типа "меня похвалили, но они же не знаю какая я бездарная личность, это ж теперь придётся ещё больше напрягаться чтобы соответствовать, а может это такой хитрый план по моему уничтожению, аaaa", если на совещаниях страшно и тяжело выразить свои мысли... То у меня нет, и не может быть совета, который поможет тебе. Возможно, стоит попытаться во всём этом разобраться в помощь специалиста. Благо это сейчас просто, относительно не дорого и доступно. И главное, что это не стыдно. Это тоже не всегда срабатывает, и даже с хорошим специалистом может занять многие месяцы, но если после этого станет легче жить, то оно однозначно стоит того.

2021-07-13

Q&A: Как сообщить о том, что проект не нравится?

Привет. Полагаю текущая моя ситуация не уникальная и скорее всего может кому-то также быть полезно, если ты раскроешь следующий вопрос. Как правильно и корректно сообщить руководителю (тимлиду), что хочешь сменить проект, если после устройства не прошло даже 1 месяца, просто понял, что этот проект не подходит? Понятно что нужно прямо это сделать, но ведь наверняка начнутся уговоры остаться, так как найти замену не так просто и эта проблема ложится на плечи руководителю. Буду благодарен, если рассмотришь такую проблему. Спасибо!

В первый месяц вы оба находитесь в шатком положении. Всё же испытательный срок идёт. ИС не только время для компании, чтобы оценить сотрудника, но и для тебя, чтобы понять подходит ли тебе работа. Однако, даже после него уйти-то легко. Заявление написал, и через несколько недель выходи на новую работу. Так что этот вариант мы рассматривать не будем, с ним всё просто.

Если же хочется остаться, то нужно разговаривать и выяснять варианты. Кстати, не надо переживать за руководителя, ему именно за эту работу деньги платят.

Не стоит затягивать с этим разговором, если ты отработал несколько месяцев, а потом пришёл такой "мне ничего не нравится, срочно меняйте", то это создаст уйму проблем всем вокруг.

Я бы сказал, что у меня сомнения в проекте по таким-то причинам и уточнил бы, что уходить не собираюсь, но хотел бы найти что-то по-душе. И дальше уже выяснял бы какие варианты есть: смена проекта, найм и передача новому сотруднику, ротация.

Если ты обозначишь причины недовольства и скажешь, что хочешь то у лида будет возможность придумать решение. Не всегда можно легко сменить проект, это правда, но можно попытаться исправить то, что не нравится. Устаревшие технологии? Отлично, нам как раз нужно сделать прототип по миграции на что-то новее.

Я однажды на такой проект попал, где мне ничего не нравилось, всё было тоскливо

и скучно. Бррр. Но я так прямо и сразу сказал, что не хочу этим заниматься. На что руководитель объяснил почему сейчас этот проект важен и ресурсов на мою замену сейчас нет. Однако, мы довольно быстро согласовали сроки и условия по моей замене (минимальный объём работы, план по найму человека под эту задачу и ещё разные пункты). Закончилось, кстати, не очень удачно. Сроки мой начальник провалил и вместо обещанных двух-трёх месяцев я провёл на нём семь, а потом ушёл в другую компанию, где задачи были интереснее. Уход мой неожиданностью не стал, но я честно сделал всё что было в моих силах, так что разошлись мирно и без обидок.

ПС. К сожалению почти никогда нет правильного ответа на такие вопросы. Всё очень зависит от того, с кем ты разговариваешь. Невозможно гарантировать, что у лида не возникнет каких-то странных реакций на такие запросы. Но в общем случае, я советую считать, что все на твоей стороне, так проще начинать разговор.

Удачи.

2021-07-23

Q&A: Cancel culture

Как не стать жертвой cancel culture? Верны ли мысли о том, что любой пост в интернете может сломать жизнь? Живу в постоянном страхе того, что придут фанатики и "отменят"

Неожиданный вопрос.

Своими действиями и высказываниями, конечно, можно вызвать волну возмущения, но давай будем реалистами: в русскоговорящем сообществе нет такой культуры вообще.

Да, накинуться толпой и попинать могут, но и в этих случаях все быстро переключаются друг на друга, а через пару дней и вовсе новый повод к возмущению приходит.

С западными странами чуть сложнее, но и там жизнь никто ломать не будет (медийные примеры политиков и звёзд шоу-бизнеса не в счёт, там и уровень публичности иной, да и быть "отменённым", попивая шампанское на красивой яхте, это не самая сломанная жизнь).

Так что про поломанную жизнь и полную отмену это больше страшилка, чем реальность. Однако же за глупые и некорректные высказывания можно вполне огрести краткосрочных проблем. Один из первых постов в этом канале как раз рассказывал про русскоязычного программиста, которого уволили за шутку про автомат в рабочем чате.

Как этого избежать?

Во-первых, не нужно вести себя непорядочно. Это создаёт меньше проблем в среде, не приносит никому особых бонусов. И дело даже не в отмене или каком-то наказании, а просто удобное правило.

Во-вторых, нужно вырабатывать в себе внимательность к своему окружению. Какие проблемы волнуют людей вокруг тебя?

Если что-то вызывает жаркие и эмоциональные споры -- то это та тема, которая

очевидно волнует людей. Это вещи, которые им важны. Обсуждая эти вопросы, можно соблюдать осторожность. Высказываться не так категорично, и шутить мягче.

Если не брать во внимание намеренную попытку кого-то задеть, то чаще всего люди страдают за юмор (цифр у меня нет, это так вывод основанный на моих ощущениях). Шутить сложно, а уж шутить в разношёрстной компании людей сложнее вдвойне. Поэтому, стоит придерживать свою искромётность в новом обществе. Совет работает и для случайных соседей по креслу в поезде, для новой команды на работе, для группы в университете и даже во время знакомства с родителями любимого человека :) Пошутить всегда успеете, волнующие темы тоже обсудите когда всё понятно станет про людей, а вот первое впечатление уже не исправишь.

Если мы рассматриваем только общение в интернете, то можно завести себе привычку не писать того, что не сказал бы в лицо, и (полезный не только в интернете, но и на работе трюк) никогда не писать текст на эмоциях. Никогда не пиши злобный и язвительный ответ в слаке или на почту. Когда остынешь, то назад сообщение не заберёшь, увы.

Советы выше, это такой универсальный подход, если очень трудно считывать чужие эмоции. В этом случае можно пробовать развивать в себе эмпатию. Попробовать представить что могут думать и ощущать другие люди. К сожалению, у всех нас этот навык работает с разной силой. Кто-то вообще не может понять эмоции окружающих, а кто-то находится на другом конце спектра и слишком серьёзно воспринимает чувства других. С этим ничего не поделать, такие вот мы разные. Однако, это не значит, что нам нельзя хотя бы осознать, что эти самые чувства точно есть и скорее всего они отличаются от твоих.

И самое главное, не стоит воспринимать всех людей, как потенциальных врагов. Чаще всего им пофигу на твои высказывания, их свои личные дела волнуют больше.

2021-07-31

Q&A: как продавать себя?

Привет. Работаю в конторе, которая сдаёт разработчиков в найм на проекты своим клиентам. Причем на собеседования на проект и разговоры-согласования с эйчарами хожу тоже я сама. Назначили на один проект интервью. За несколько дней до интервью созваниваюсь с эйчаром и говорю, что у меня в одной из технологий очень мало опыта, и не будет ли это проблемой. А конкретно - построение CI/CD пайплайна, я никогда сама такой не делала, но понимаю, что это такое, зачем это нужно, смогу разобраться, если что. Вечером от того же эйчара приходит сообщение о том, что интервью на проект отменено. Причина: компания изменила планы, они не будут искать внешних разработчиков.

Вот думаю, это моя вина в том, что я сказала, что у меня нет опыта, поэтому сделка отменилась? Надо ли (в бизнес-разговорах) говорить, что у тебя везде и во всем есть опыт, и ты сделаешь в лучшем виде и т.д., когда этого опыта на самом деле нет, но сделку продолбать не хочется? Я не продажник, никогда ничего не продавала, и у коллег стремно спрашивать. А вдруг меня уволят за это мое мышление, что я смею предполагать, что это я виновата в срыве сделки и отмене проекта? я уже так доверилась менеджеру один раз, спросила у него один на один простой вопрос, и чуть не вылетела за него. С тех пор вообще опасаясь о чем-то говорить с менеджерами, но и понять без разговора, чего от меня ждут, тоже сложно. Как не опасаться? Как продавать себя без лжи (это вообще возможно)? Как грамотно спрашивать у эйчара и у коллег, не я ли в этом виновата?

«После» не значит «вследствие». Причин по которым не удалось завершить продажу может быть сколько угодно. Но как правило это всё же главной проблемой оказываются деньги. Либо бюджет порезали, либо захотели из-за твоих ответов цену слишком сильно сбить.

Когда я работал в консалтинге, и мы ровно так "продавали" своих людей, ко всем интервью инженеров готовили несколько человек. Обычно в подготовке участвовал кто-то из продаж и кто-то из более старших инженеров. Информацию о проекте собирали заранее.

Со стороны продавца шли советы о том как строить разговор, на какие аспекты своего CV обращать внимание, а что лучше убрать. Как выгоднее и понятнее для клиента описать свой опыт. Тут не надо врать, нужно просто перефразировать: если продаём человека в банк писать на Java, то не говорим "а тут я год копался в легаси проекте на Коболе", а говорим "успешно внедрил такие-то фиши в mission-critical финансовую систему". Во время этой же подготовки обсуждали, как выглядеть, как излучать уверенность и авторитет :)

Техлид (я) должен был подготовить инженера к техническим вопросам. Так как я уже примерно знал, какие задачи у клиента и какой набор навыков и знаний им нужен, то мог подсказать, на каких навыках нужно делать акцент. Также я понимал какими знаниями мы обладаем как команда, и в твоём случае я бы рекомендовал не париться из-за билдов и деплоев. Там не так сложно, а если понадобится, то внутри компании найдутся люди готовые помочь. В случае успешного заключения сделки я выделил бы время для тебя, и провел бы тебе тренинг по основам CI/CD на стеке клиента.

Срыв сделки, это неприятно, но это провал более "старших" участников процесса: продавец плохо работал с ожиданиями клиента, техлид не смог выбрать подходящего по знаниям и уровню инженера, оба не смогли полноценно подготовить кандидата.

При нормальном процессе, обвинять тебя никто не должен. Свалить вину на тебя это самое простое, и одновременно самое бесполезное действие. Увольнением сделку не вернуть.


После срыва интервью (это нормально), мы проводили дебрифинг, и разбирали что можно было бы сделать иначе (не кто виноват(!), а именно что пошло не так и как избежать этого в следующий раз). Иногда получалось получить хороший фидбэк у клиента, иногда приходилось думать самим. Мне, кажется, такой процесс очень бы помог и тебе и твоим руководителям. Так вы откалибруетесь, поймете кто и что ожидает от тебя.

Но будь внимательнее с тем как ты задаёшь вопрос. "это я виновата?" однозначно подталкивает к простому ответу.

У коллег стремно спрашивать. А вдруг меня уволят за это мое мышление, что я смею предполагать, что это я виновата в срыве сделки и отмене проекта? я уже так доверилась менеджеру один раз, спросила у него один на один простой вопрос, и чуть не вылетела за него. С тех пор вообще опасаясь о чем-то говорить с менеджерами, но и понять без разговора, чего от меня ждут, тоже сложно. Как не

опасаться?

В первой части я рассказал, как должно быть, а в этой скажу, что делать.

Эта ситуация с потенциальным увольнением за вопрос - огромный красный флаг  , который просто кричит "БЕГН!1"

Если твой руководитель на 1-1 может так странно отреагировать на вопрос, то это либо очень плохой, либо ужасно неопытный руководитель. 1-1 это процесс, на котором необходимо выстраивать доверительные отношения, иначе он превращается в очередной status update.

Ты работаешь на очень перегретом рынке, на твои услуги огромный спрос, нет вообще ни одного адекватного аргумента, за то, чтобы работать там, где тебе настолько некомфортно. Не важно даже, реальны ли угрозы увольнения или это просто твои личные тревоги.

У тебя сейчас нет проекта, в агентствах это часто называют бенч (скамейка запасных), а значит у тебя есть относительно свободное время. Используй это время для того чтобы причесать резюме, поспрашивать у знакомых о компаниях вокруг и походить на собеседования. Возможно, стоит искать места, где от тебя не требуют продаж, раз это тебе не нравится. И главное: на собеседованиях старайся поговорить с потенциальным менеджером. Попробуй понять, готова ли ты с ним или с ней работать. Менеджер -- это человек, задача которого решать твои проблемы и делать тебя максимально эффективной, в том числе отвечая на твои вопросы и помогая с их решением.

Иногда мне кажется, что у каждого в карьере должен быть эпизод с увольнением. Просто чтобы все понимали, что это не страшно, а лишь немного неприятно. При этом перед уволенным сотрудником открываются новые возможности, возможность выбрать компанию в которой ему будет удобно и комфортно.

2021-08-06

Q&A: Неужели все и правда такие токсичные вокруг?

Привет! Мне с детства нравится программирование. Закончила математическую школу, ВУЗ по специальности. В вузе уже бывали ситуации, где некоторые одноклассники вели себя заносчиво, например, получив первую работу и чувствуя превосходство над остальными, рассказывали какие они умные. Я старалась от этого отгородиться и начала работать по специальности. И вот с годами я начала все больше замечать насколько токсичны люди вокруг, сколько гадостей они говорят про своих коллег за спинами, что те недостаточно умные, способные и так далее. И вообще только они знают как решать все дела. Это также можно часто встретить в программистских чатах. Мне нравится их читать, потому что там бывает полезная информация, но после каждого такого токсика меня начинает сильно все огорчать и я разочаровываюсь в индустрии. Появляется страх, что мои коллеги тоже такие, во мне развивается неуверенность. Неужели все и правда такие токсичные вокруг?

Я как-то, ещё в России, работал в одной компании, где все были как на подбор — приятные, вежливые, умные, эмпатичные. Все, кроме одного человека. С этим разработчиком было очень тяжело взаимодействовать, он давил на всех, постоянно пытался спровоцировать конфликт (натурально, на дейли мог предложить выйти "поговорить"). Однажды на корпоративном выезде я оказался за одним столом с ним и с его женой. Это были самые неловкие 30 минут. Их взаимоотношения были очень гнетущими и непонятными. И не я один так себя ощущал.

Это сейчас любому ясно, что я увидел типичные абьюзивные отношения, и девушка была очень забита и запугана. А в то время и слов-то таких не было.

К чему это всё? А к тому, что во-первых, для того чтобы отравить атмосферу в компании/чатике достаточно одного-двух людей. А во-вторых, как только появились слова и все начали об этом говорить, то "токсичных" стало видно, и все стали обращать внимание на них. Так что, далеко не все вокруг такие.

Чтобы такие люди не мешали окружающим, площадки должны модерироваться:

- если ты владеешь подобным чатиком, то нужно убирать из него людей, которые отравляют общение. И не надо поддаваться на демагогию про свободу слова.
- если ты можешь настраивать видимость (кнопка "mute" в твиттере), то просто убирай неприятных тебе людей.
- если у тебя есть авторитет и рычаги управления в команде, то нужно работать и над атмосферой и стилем общения.
- если изменения тебе не по силам, то можно искать тех, кто может и хочет помочь (модераторов, менеджеров, лидеров).
- старайся работать там, где тебе комфортно, перевоспитывать взрослых людей против их воли — не твоя задача.

Главное не поддаваться на FOMO. Исключив таких людей из своего поля зрения мы ничего особо не потеряем. Их очень мало, и они зачастую мешают остальным делиться полезной информацией.

2021-08-11

Q&A: А как там будет?

Привет. Долгое время искал работу в другой стране. Нашел, получил оффер. В процессе расставания с текущим местом работы словил нечто, похожее на выгорание: ничего не радует, ничего не мотивирует. Сейчас смотрю на достигнутую мечту пустым взглядом и думаю: а может не ехать никуда? Что, если мотивация так и не появится? Ходить со скисшим лицом как-то нехорошо по отношению к работодателю (который пока потратил время, но не деньги на меня). Есть, конечно, пробный период, в течении которого можно будет отказаться, но даже переезд повергает в уныние: в период пандемии очень удобно устроился в своей гнездышке, все есть, к карантинам привык, доставка работает. А как там будет - неизвестно. С другой стороны, если откажусь, то лучшего предложения у меня точно уже не будет. Как подойти к решению?

Почему ты считаешь, что это выгорание? После сообщения об уходе редко у кого просыпается невиданная продуктивность и желание приносить огромную пользу. Это нормально, тебе больше нет дела до всех их планов. Тем более, что у тебя сейчас голова забита более важными вещами, такими как решение о переезде, документами, и чем там ещё обычно занимаются в таких случаях?

Если до этого не было тревожных звоночков в плане выгорания, то я бы не беспокоился об этом, наверное. (not a medical advice 😊)

Что же касается второго пункта, то, тут всё понятнее. Больше похоже на обычный страх перед такими делами. Через это все проходят, ничего странного в этом нет. Проявления разные, но суть плюс-минус та же.

К решению подходи проще. Раз долгое время искал и называешь это мечтой, значит хотелось попробовать. Если силы вложил и добился, то обидно будет отказаться в последний момент, да?

При этом, ты ничего не теряешь особо, и в любом случае получаешь опыт, а опыт это всегда хорошо. Дорогу назад тебе никто не закроет, зато, даже в худшем случае, ты спокойно можешь вернуться домой, но уже с вагоном интересных историй и впечатлений. Будет о чём с друзьями поговорить.

Как будет там, действительно неизвестно, но и там люди пережили карантины и локдауны, и там тоже быт налажен. Если страна и город достаточно экспатские, то всегда можно найти людей, которые помогут разобраться с бытовыми вопросами и с бюрократией. Экспаты, в этом плане достаточно хорошо представляют все твои трудности и переживания, они же сами через них прошли недавно. Такие сообщества достаточно отзывчивые.

Мне помогало не относиться к этому, как какому-то решению, которое поменяет жизнь. Просто такое приключение, с достаточно простой возможностью отменить всё и вернуться домой. Паспорт в аэропорту при выезде из страны никто не отбирает, назад всегда пустят!

При этом, не стоит думать, что это твой последний шанс и лучшего предложения уже не будет. Странная идея, почему ты так решил? Упуская один шанс, всегда открываешь возможности для других, не надо по этому поводу запариваться.

Повторюсь, не считай что это последний шанс и надо в омут с головой нырять. Но и не бойся, это просто интересное и безопасное приключение. Да, не самое простое, но не вижу в нём ничего ужасного. А сомнения — это нормально, так человек устроен.

Расскажи потом, что решил, и как прошло!

2021-08-26

Q&A: Не дают обещанную премию

Крупная корпорация, премии 2 раза в год (по дефолту, если не бьёшь баклуши и закрываешь всё вовремя получаешь ползп), увольняюсь в месяце когда начисляется премия, закрыв все задачи на 2 спринта вперёд чтобы не подвести бизнес, полностью передал все знания команде, прошедшие полгода выжимал из себя все соки, сильно оптимизировал косты на инфраструктуру (25%), все довольны и рады сотрудничеству, в итоге премию выплачивают на 20% ниже чем обычно с формулировкой "поработал ты отлично, но мотивировать тебя больше не нужно"

Вопрос: как добиваться своего (в данном случае честно заработанную премию) в крупной корпорации, где вышестоящие уровни над менеджерами, которые принимают решения не особо в курсе что происходит, а общение через слой приравнивает обычно тебя к предательству?

Некрасиво получилось. Но в чём-то руководитель прав, ведь мотивировать тебя действительно нет ни какого смысла, ты и так хорошо поработал :(

Тут я вижу три ошибки:

- Выкладываться перед увольнением.
- Страх прослыть предателем.
- Увольнение до выплаты премии.

Разберу по очереди. Выкладываться по полной и оверперформить в компании, из которой ты уже уходишь... зачем? Тебе же после такого ударного труда в отпуск надо, а не на новую работу выходить. Закрывая задачи "на 2 спринта вперёд" ты берёшь займы у будущего себя. Такие инвестиции за счет своего здоровья, конечно могут быть оправданы, когда ты что-то значимое получаешь взамен. А тут ты не получишь (не получил) ничего. В общем, не надо так.

Конечно, я понимаю твоё возмущение несправедливостью. Мне бы тоже очень обидно было. И да, я бы пошёл через уровень, если есть шанс добиться чего-то своего. Потому что прослыть предателем на месте из которого ты уходишь, тебе не грозит ни чем. Вот реально, эта уголовно-армейская романтика про предателей не

должна тебя как-то волновать. Ну обидится на тебя твой бывший руководитель, и что? Премию-то он тебе и так не собирается давать, лишь радуется, что ты за просто так ему задачи закрыл вперёд. (Себе он премию не забудет выписать, за твои достижения, хех).

И напоследок: если премия не гарантирована (а иначе она была бы просто зарплатой, да?), то логично что её попытаются не выдать. Иногда это прямо прописывается в контрактах, кстати. У меня так и говорилось в документах: бонус даётся такого-то числа, при условии, что ты не увольняешься.

Такие вещи нужно учитывать при смене работы, и либо сдвигать сроки (говорить, что готов выйти не в августе, а в сентябре), либо объяснить что выйдя раньше теряешь премию. Это вообще стандартный аргумент в пользу сайн-ап бонуса при найме.

Привыкайте считать свои деньги, цените своё время, планируйте риски, обговаривайте подробности заранее, и не стесняйтесь просить компенсировать свои потери.

2021-09-25

Q&A этично ли искать работу открыто?

Привет! Хотел бы услышать твой совет, но вначале небольшая предыстория... Имею опыт в IT-шечке более 15 лет на различных позициях: от программиста до руководителя департамента. В отличие от традиционной карьерной лестницы - я периодически прыгал в зависимости от проектов, то выше, то ниже. Но наиболее комфортная для меня роль - техлид или консультант.

Когда устраивался чуть больше года назад на текущее место работы - то ушел с позиции лида на Sr. developer. Как обычно, увы, с поиском не заморачивался - две компании - два оффера. По факту, это были два одинаковых оффера по деньгам, один на Delivery manager, второй на Sr. Developer, но в итоге выбрал второй, тк уж больно понравилась компания. Кроме того, на всех этапах собеседования, я обращал внимание на то, что разработка для меня норм, но больший интерес представляет роль лида, тк мои навыки и опыт на такой позиции в перспективе принесут больше пользы компании и интереснее лично мне. Вообще, договорились о том, что вначале нужно поднять проект в части разработки, а дальше больше - тем более, что команда растет, проект растет и вот это вот все)

Проект поднял до стадии soft launch (в прод мы пока выйти не можем - ждем готовности остальных команд), и на текущий момент развитие проекта в роли разраба мне уже не интересно. Техлид у проекта тоже есть, и менять его нет смысла. На 1-1 обговорили, что как только будет запущен новый проект в компании, меня готовы рассмотреть в качестве кандидата. С тех. пор прошел квартал, ничего не стартанули, не известно когда стартанут, да и потенциальный проект-кандидат весьма странный - есть шанс, что после того, как продукт будет написан, он пойдет в стол.

Так повелось, что меняя работу, я обычно закидывал CV в 2-5 компаний, получал несколько офферов, выбирал из них, и увольнялся с текущего места. Очень хочется попробовать другую схему - кинуть клич по всей базе контактов (Linkedin, FB, HH, знакомым) и отсобеситься по широкой выборке с чувством, с толком, с расстановкой. При этом, я очень не люблю уходить в никуда. Те предпочитаю сначала найти новое место, а потом увольняться со старого.

Теперь к сути вопроса... насколько этично, работая в текущей компании договориться о том, что я пойду открыто на рынок и поищу новую работу?

Заранее благодарен за совет! Хорошего дня!

Ну что ж, мой отпуск окончен, пора возвращаться к вашим вопросам.

"Прыгать" выше-ниже это нормально, особенно на более позднем этапе карьеры, так что в этом пути нет ничего необычного.

Свою позицию и амбиции ты заранее обозначил, всё сделал правильно и профессионально. Доведение проекта до текущего состояния — отлично. Мне, конечно, не понравилась формулировка "готовы рассмотреть", она уж очень обтекаема. Получается, что тебе ничего толком и не пообещали. Такое себе.

Иходя из всего, что ты выше написал, я бы сказал, что к этичности и профессионализму твоих действий претензий быть не может. Хотя, на самом деле, искать работу — это не зазорно в любом случае. Это никогда не предательство, работа это не "мы тут все семья". Конечно, не все руководители с этим согласны, но это уже их проблемы. Взрослые люди должны бы и понимать как устроен рынок труда и почему он называется рынок.

Получается, что в твоём случае вопрос задавать надо не мне, а твоему руководителю. Всё зависит от того, как он отреагирует. Но нужно понимать, что с точки зрения трудового законодательства ты ничего плохого не делаешь, за это нельзя уволить. С точки зрения рабочей этики твой план тоже чист и хорош. Тем более, что ты сейчас фактически сидишь без активной работы, (на бенче, как говорят в агентствах).

Так что проговори свои опасения ещё раз и скажи, что будешь искать работу, но при этом уточни, что ты не против остаться тут, если будут интересные задачи.

2021-10-25

Q&A: Что говорить на 1-1 если планируешь уходить?

Привет! Я работаю в одной российской неКорпорации пару лет и недавно получил оффер в ЕС, который с удовольствием принял. По совету будущего работодателя, не увольняюсь со своей работы и готовлю документы для визы и занимаюсь подготовкой к переезду. Понятно, что эти процессы (тем более в ковидные времена) могут затянуться на пару-тройку месяцев и вероятно заявлять о своем скором увольнении на текущей работе не очень логично настолько заранее. Плюс могут быть разные форс-мажоры по визе.

С другой стороны, скоро будут квартальные встречи "one-on-one", где будет нужно обсуждать с моим менеджером мои успехи, задачи на будущее, что нравится и что нет. Мои текущие задачи не сильно меня вдохновляют и особо не нравятся, что я не раз говорил своему менеджеру.

Вопрос: Как стоит себя вести в таком положении с менеджером? Не хочется снова просить новые "интересные" задачи, но и врать что "все круто" и потом увольняться через месяц, наверное тоже такое себе. Спасибо заранее за помощь!

Будущий работодатель всё верно посоветовал.

Мне кажется, ковид и вся турбулентность последних двух лет показали нам, что долгосрочные планы могут разрушиться в любой момент. (но это не значит, что их не нужно делать, просто необходимо понимать риски).

Расскажешь сейчас о своих планах, задвинут тебя на что-то неинтересное, а через три-четыре месяца жизнь изменится как-нибудь и что будешь делать?

Будьте осторожны, страхуйте риски. Особенно, если реализация плана не сильно зависит от вас.

Совершенно не важно, что это за план: переезд, попытка сменить работу, открытие своего бизнеса, решение завести детей или пройти какое-то лечение. Готовьтесь спокойно, решайте свои проблемы в свободное время. Нет необходимости отчитываться об этом перед работодателем. Более того, он никогда с вами не

советуется и не отчитывается, когда принимает решения, которые могут негативно отразиться на вас.

Короче, как раньше делал, так и продолжай. На 1-1 расскажешь о том, что задачи не устраивают (как я понимаю, на это всё равно никто не обращает внимание), и будешь спокойно продолжать работать. А когда виза готова будет, и всё станет понятно со сроками переезда, то объявишь об увольнении, отработаешь свои две недели всё. Советую, кстати, уволиться на несколько недель до переезда, это время тебе пригодится, там много дел на последние дни приходится.

2021-11-09

Q&A: Фриланс

Привет!

Интересно услышать твоё мнение по поводу фриланса. Выше было пару упоминаний (что это путь самурая :)), но не более того. Я работаю как сотрудник компании с самого начала карьеры уже примерно пять лет, но тут появилась навязчивая мысль попробовать себя во фрилансе с целью зарабатывать чуть больше денег, как бы на подработке вечерами/на выходных. Прочитал всякие гайды и теперь думаю, а может запланировать через пару лет набить себе базу клиентов, портфолио и уволиться при наличии стабильного дохода. Причины, в основном, две.

1. С виду кажется что во фрилансе больше денег (хоть и больше мороки)
2. Идея создать бизнес на основе клиентов в будущем

Что ты думаешь по поводу фриланса в целом, был ли опыт? Есть ли какие-то знакомые с success/fail stories

Спасибо!

Я бы не сказал, что этот путь лучше или хуже других. Всё зависит от тебя. Что тебе ближе и что тебе нравится больше.

Я не очень знаю, как дела обстоят с рынком контрактинга за пределами Европы. Тут-то давно привыкли нанимать консультантов не только на мелкие проектики. Это устоявшийся рынок с понятными правилами и игроками. Нанимают фрилансеров все, от мелких e-commerce шопов, до банков и нефтяных компаний.

Главное понимать, что это не дорога в один конец. Начав работать на фрилансе ты всегда сможешь вернуться назад. По-этому нет особого смысла откладывать что-то не три года, если тебе интересно попробовать что-то сейчас.

Денег действительно будет заметно больше, но и расходы будут меняться. Опять же, сильно всё зависит от того как налоги собираются в твоей стране. В каком-то смысле, это даже интереснее. Фриланс заставит тебя изучить налоговое законодательство страны, а эти знания просто так не пропадут. С ними становится

понятнее, как и почему всё вокруг происходит.

Есть минусы у фриланса, конечно: это и личные риски (болеть придётся на те денги, что ты сам накопил), и сложности с кредитами (мне вот не дают ипотеку под доходы моей компании), добавляется дополнительный пласт забот (отчетность, бухгалтерия и поиск клиентов) и карьерные вопросы (не всегда контрактора берут на самые интересные проекты). Но есть и плюсы: ты вынужден заниматься финансовым планированием, а значит тебе будет на что болеть, у тебя появляются новые финансовые инструменты (можешь списывать часть затрат на бизнес-расходы), научишься аутсорсить неинтересные тебе вещи (наймёшь бухгалтера) и у тебя будет возможность пробовать разные вещи, развиваясь вширь. Это иногда веселее, чем по несколько лет работать один проект.

Как видишь плюсы и минусы это стороны одной медали. Pick your poison.

Получится ли сделать из этого толковый бизнес? А тут не угадаешь. Но, повторюсь, в нашей индустрии риски минимальные, в любой момент сможешь обратно в штат вернуться, но уже с новыми навыками и умениями.

Расскажите в чате, у кого какой опыт? Кто фрилансил на заграничные компании из дома? Кто ходил писать код в крупных компаниях? Кто в итоге разочаровался в этом и ушёл в штат работать за зарплату и стоки?

2022-01-16

Европейский Фриланс

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/contracting-in-eu

2022-02-16

Запрашиваем честный фидбек с интервью.

На днях закончилась история с запрашиванием моих данных из Букинга.

Решил вам тут рассказать подробнее.

Предыстория такая: весной 2021 я ходил в Букинг на собеседование (старинная Амстердамская забава среди местных Айтишников). По-невнимательности я упустил важную деталь. Рекрутер почему-то направила меня на мидл позицию. В итоге, когда дело дошло до оффера, цифры в нём оказались не очень интересные для меня. Ну, я парень не особо ленивый, по-этому сказал, что давайте ещё раз, но уже Senior Level.

И за неделю повторил все раунды: Live Coding, System Design и Cultural Fit. В первых двух особой разницы с мидл-интервью не было, по-идее задачи должны были быть сложнее, но мне так не показалось. А вот последний этап отличался. И с самого начала общение не задалось, ведь Fit раунд проводил тот же менеджер, что уже давал мне оффер на более низкую позицию. В общем пришёл отказ, рекрутер долго пыталась уговорить меня предыдущий оффер, ссылаясь на какие-то странные проблемы в технических раундах.

Этой зимой, я вспомнил про всё это дело, и решил разобраться, в причинах отказа. Вспоминаем, что Букинг – Европейская компания, я – резидент Евро Союза. А значит, GDPR – мой друг.

Через Data Protection Office Букинга я запросил копию всей имеющейся на меня информации. По закону они обязаны всё предоставить. Месяц примерно они что-то там собирали, и в итоге прислали набор архивов. Среди неинтересных мне копий переписок с саппортом, истории поиска на сайте и прочей информации о бронированиях оказалось то, что я искал – внутренние записи интервьюеров, разбитых по каждому этапу.

Из любопытного:

- рекрутер прикольно группирует ответы по категориям, а значит успешный рассказ "о себе" должен четко выделять эти блоки.
- коддинг и дизайн раунды оцениваются по конкретным параметрам, при этом для "галочки" достаточно четко произнести нужные слова.

- все "минусы", на которые акцентировала внимание рекрутер оказались мелкими замечаниями типа "предложил два алгоритма, сказал, что лучше первый, объяснил почему, но не стал разбирать минусы второго. При этом действительно, выбрал лучший из двух."
- чужие записи ожидаемо показывают, на сколько аккуратно нужно говорить. Не нужно делать предположений и максимально избегать неоднозначностей. Всё что можно понять не так – поймут в невыгодную для вас сторону.
- одна ошибка и ты ошибся. Тот самый провальный Фит провалился на первых минутах. Натурально интервьюер услышал то, что хотел, сделал одну запись и дальнейшие 45 минут он меня не слушал.
- "полезность" обычного фидбека достаточно сомнительная, а вот в таких внутренних записях можно найти много полезного.

Ну и главный вывод. Ваше время на интервью очень ценно, так что право на подробный фидбек у вас однозначно есть. Раз уж компании не хотят предоставлять его в удобном для всех виде, то можно использовать "хак" с GDPR. На сайтах компаний должны быть формы или указан адрес, по которому можно запросить данные.

Попробуйте сами, и расскажите, как получилось, и получили ли вы полезную для вас информацию.

2022-04-29

Q&A Раскрывать ли свою зарплату?

Привет! Нужно ли называть друзьям/родным/коллегам свою зп? Меня с детства родители учили, что никому нельзя говорить свою зп по следующим причинам:

1. у того, у кого зп меньше, может возникнуть зависть, из-за чего испортятся отношения;
2. если кто-то узнает, что у тебя зп меньше, чем у него, может начать тебя жалеть, что не очень приятно слушать;
3. если ты узнаешь, что у тебя зп меньше, сам и расстроишься;
4. если коллеги будут знать зп друг друга, начнется перекладывание ответственности по типу "он больше получает, >пусть он и делает". Это мнение моих родителей. Теперь мое: мне абсолютно безразлична зп моих друзей/родных. Но мне странно, когда они спрашивают меня о моей зп. Сразу чувствую какой-то подвох. На вопрос зачем тебе, в ответ слышу от них условно: "мне просто интересно, сколько зарабатывают люди твоей профессии и в твоей компании". На это у меня возникает вопрос: но эту инфу можно же узнать в инете? В общем, для меня их аргумент не актуален, поэтому я не говорю им свою зп. Про инфу о зп среди коллег согласна с мнением родителей. Так нужно ли называть друзьям/родным/коллегам свою зп ?

Необходимости, конечно же, нет. Заставлять тебя никто не может. Если ты не хочешь рассказывать, то и не надо.

Кстати, друзья, родные и коллеги это разные категории. Это нормально иметь разные стратегии при общении с ними.

У меня есть аргументы за раскрытие зарплат среди коллег и близких друзей-айтишников:

Прозрачность позволяет избежать ситуаций, которые обозначили твои родители. Если человек узнает, что ему недоплачивают, значит он отстаёт от рынка, и у него есть возможность сменить работу на ту, на которой его труд будет достойно оплачиваться. Раскрытие зарплат положительно влияет на работников. У них

появляется возможность точнее оценить стоимость своего труда и возможность адекватно сравнивать предложения на рынке. С другой стороны открытость не очень радует некоторых недобросовестных работодателей (сложнее занижать зарплаты отдельным сотрудникам).

Этот ответ противоречит тем советам, что давали тебе родители. Это не значит, что их советы плохие, просто свой опыт они вырабатывали в других условиях. Скорее всего, у них не было возможности свободно и быстро менять работу, они по 10 и более лет работали в одном коллективе, где обидки и зависть могли испортить жизнь.

В современной ИТ компании, человек, перекладывающий свою работу на того, кто получает больше, попросту закапывает свою карьеру. Его зарплата от этого расти не будет, а вот зарплата и зона ответственности оппонента будут расти.

С родственниками и друзьями, работающими в других индустриях, всё сложнее. Трудно давать общие советы, всё индивидуально.

2022-07-27

Q&A: Как выбрать следующий шаг?

Сейчас работаю сисадмином (собрать железо, настроить ОС, почту и тд), но хочется большего и куда-то двигаться. Куда податься и с чего начать?

Планы для дальнейшего развития лучше строить исходя из двух факторов: где больше платят (что более востребовано на рынке) и что тебе приносит больше удовольствия. В идеале найти такой баланс, где и оплата тебя устраивает и работа всё ещё радует.

В любом случае желательно повышать ценность своего труда. Так чтоб и самому гордиться масштабом и окружающим был бы очевиден твой импакт.

На твоём примере можно выбрать три траектории развития.

- Работа с железом. Если это то, что нравится, то возможно стоит посмотреть в сторону сертификаций под конкретных вендоров. А там может быть как ремонт и обслуживание для этого вендора, так и поставки и наладка железа для интеграторов. Такие сертификации очень дорогие, так что нужно будет начинать с простых и/или выбивать их оплату у текущего работодателя.
- Настройка софта. Тут прямой путь в автоматизацию и расширение сферы деятельности: конфиг-менеджмент, построение образов, Device Management, настройки корпоративного софта.
- Виртуализация и Облака. Примерно то же самое, что ты делаешь сейчас но с привкусом AWS или Azure. Вот все эти сети, виртуалки, VPN-ы и прочее. Всё то что обычно покрывается сертификатами вида Microsoft Azure Administrator или AWS Sysops/DevOps Engineer.

Что из этого тебе больше подойдёт сказать трудно. Такие карьерные решения, часто зависят от случайности. Кому-то подвернулось одно, а кто-то выбирал путь по примеру знакомых. Если есть возможность, то попробуй всё. Если возможности нет, то выбери что-то, что кажется интересным.

2022-07-28

Q&A: как не шагать если шагать не хочется?

Увидел вопрос про следующий шаг. У меня совершенно другой вопрос - а как быть когда никуда не хочется шагать?

Контекст: это вопрос от всё ещё молодого, но достаточно опытного программиста, который живёт в Европе и работает на крупную известную компанию.

У тебя вопрос проще, чем у предыдущего автора.

Посмотри сам: опыта у тебя навалом, хоть в ИТ вошёл чуть позже своих ровесников. Переехал в ЕС, при этом именно на своих навыках, прошёл достаточно хороший отбор (меня вот к вам не взяли два раза из трёх попыток 😊). Предположу, что переезд этот произошёл относительно недавно, не раньше чем года два-три назад. Угадал? Если честно, 2020й и 2021й года не очень считаются, все работали по домам и толком не могли социализироваться. Ни друзей толком завести в новой стране, ни понять, как что устроено. Максимум разобрался как доставками пользоваться и лишь в этом году начал познавать жизнь в стране в её нормальном виде.

В итоге ты находишься в ситуации, когда твой мозг просто говорит тебе -- эээ, а может отдохнём немного от достигаторства? Тут бы освоиться с чужой страной, с большой компанией, с непривычными языками.

По-этому просто посмотри вокруг, у тебя рядом или в соседних отделах на таких же позициях сидят разработчики, которые сильно старше тебя, и они хорошо себя ощущают. Если честно, то позиция Senior Software Engineer часто считается "терминальной", в том смысле, что выше расти не обязательно. Выше это уже несколько иные роли, и в целом рост выше не обязателен. Вполне нормально оставаться IC, который просто много времени работает на одном месте, и всё лучше и лучше узнаёт систему и домен. Это ценные люди, зачастую ценнее свежего Принципала, который пришёл в компанию 4 месяца назад и уйдёт через полтора года.

Так что не переживай. Живи жизнь вне работы, наслаждайся летом в классном городе, убегай на выходные от туристов в города помельче. Работай работу

спокойно, пользуйся всеми перками. Подпиской на курсы воспользуйся и изучи что-то что к работе отношения не имеет, например.

А там глядишь и появится мотивация, ну или окончательно придёт понимание, что тебе и так хорошо.

2022-08-03

Q&A: как читать, если читать не хочется?

Я очень долго размышляла на тему, что наболело у меня. Дело в том, что у меня за плечами 7 лет опыта в разнообразных компаниях, преимущественно большая часть из этого, - работа в стартапах. Как всем известно, в стартапах можно очень хорошо развиваться, а год можно посчитать за два. Но не об этом речь. Наверное, можно было бы описать мою ситуацию словами: мне хотелось бы большего, но у меня нет сил и желания на техническую литературу, в то время как нахожу отвлекающим и расслабляющим чтение научно-популярной. Предполагаю, что это может быть связано с текущими попеременными темпами работы (моменты затишья и бури в различные периоды времени), но как можно было бы в себя вернуть желание развиваться как и в парадигме изучения новых технологий (хотя, например, книга token economy по web3 кажется занятой, правда, там страница одна может содержать огромный пласт информации), так и в менеджменте, пускай желание книги читать есть, равно как и развиваться, правда, при попытках чтения мозг отказывается воспринимать?

Кажется мы собрали бинго. В предыдущих сериях у нас было "Куда развиваться, если всё такое интересное?", "как быть если развиваться не хочется?" и, наконец, сегодня посмотрим на "как развиваться если есть желание, но нет сил читать?"

Я бы в такой ситуации попробовал послушать себя. Если чтение превратилось в способ отдохнуть и расслабиться, то может и не стоит ломать для себя эту отдушину? На всякий случай проговорю - ты не первоклассница, у которой родители решили, что нужно развиваться и достигать высот, не смотря ни на что. 7-10 лет опыта, это как раз тот момент, когда можно дать себе возможность отдохнуть и просто почитать научпоп для души.

А если серьёзно, то книги по технологиям -- не самый эффективный способ учиться. Мне очень часто попадаются откровенно плохо написанные книги, в которых куча воды, а содержательная часть написана косноязычно. Добавим к этому скорость, с которой эти технические книги устаревают, и становится совсем грустно. Это я ещё переводные книги не читал лет 10.

Возможно, ты просто стала это замечать. Мне кажется, эксперименты с транспортом могут помочь.

Выбор-то огромный, кроме книг у нас есть:

- Голос. аудиокниги, лекции и подкасты.
- Видео. курсы и лекции, ютуб ролики и специализированные площадки. Pluralsight, LinkedIn Learning, Coursera и прочие.
- Текст. если книги читать не получается, то можно обратить внимание на короткий метр. Статьи, блоги, ТВИТТЕР ТРЕДЫ 😊
- Живое общение. митапы и конференции снова ожили.
- Ученики. хочешь в чём-то разобраться действительно хорошо? научи другого.

Pick your poison 💀.

2022-08-29

Q&A: когда жить, если у тебя фулл-тайм работа?

Не знаю, как люди работают фулл-тайм. Жить-то когда?

История такая. До текущего момента год не работал, чиллил, до этого ещё была работа, на которой испытывал аналогичные описанным далее чувства, особенно когда перешёл на ремоут. Сейчас устроился в новую компанию, пока тоже ремоут. Работаю по таймеру Toggl, 8 часов в день. При этом обеды в рабочее время не входят, так что на обед честно останавливаю таймер. Или если сильно отвлекусь от работы (минут на 30), тоже останавливаю. Начинать рабочий день стараюсь раньше, но получается где-то в 10:00—11:00. В итоге работать заканчиваю уже под 20:00, потому что делал перерывы, задолбавшийся, оставшееся время иду гулять, ужинать, и вот уже спать надо в 00:00, чтоб завтра рано вставать.

Люди вокруг говорят "не... обманешь, не проживёшь", "программисты вообще только 4 часа полезной работы в день работают", а я не могу врать. Мне некомфортно не останавливать таймер во время обеда. И во время работы я работаю, а не Инстаграм листаю. Так как же не уставать?

контекст: 21 год, мидл разработчик в ремоут команде европейского стартапа. До этого работал фулл-тайм, пока был в офисе, было нормально.

Плюсик тебе за toggl. Я с ним много лет проработал.

Не ты один подобное испытываешь. Когда я начал работать с таймером я примерно этим же занимался. Выключал его даже на 15 минут перерыва. У меня ещё и почасовая оплата была, то есть мне совсем неловко было выставлять счёт за полный час работы, когда я 10 минут потратил на разборки с заевшей кофемашиной. В итоге работал по 10 часов в день, ужасно уставал и не имел времени на жизнь.

Помогают тут две вещи:

- Опыт работы в офисе

- Синхронизация своих часов работы с сокомандниками

В офисе ты поработал мало, по-этому тебе тяжелее. Но обычные работники действительно не могут фокусироваться на все 8 часов. Они отвлекаются на перекуры, общение у кулера, тусню у кофе машины. Они ходят из переговорки в переговорку. Это не обман, просто естественным образом набираются такие микро-перерывы. 10 минут там, 30 минут тут, вот и день прошёл. У них рабочий день не растягивается из-за этих вещей. Ну посмотрел ты в телефон пока билд собирается. Поверь, десятичасовым рабочим днём ты у работодателя больше крадёшь. Вымотанный сотрудник работает медленнее, и тупит больше.

В распределённой команде тяжело отмечать начало и конец рабочего дня. Попробуй выбрать кого-то кто работает той же таймзоне, где находится HQ и привяжи свой рабочий день к его. Он начинает в 9 утра? Ну и ты начинай в 10 (или какая у вас там разница в часах?). Он закончил в 17:30 и ты закрывай ноутбук в 18:30 по своим часам.

Повторюсь ещё раз: ты свежий и отдохнувший гораздо полезнее.

2022-08-30

Q&A: Можно ли перевоспитать взрослого человека?

Хотелось бы предложить тему для обсуждения. У меня есть "токсичный коллега". Он считает, что все должны следовать правилам "хорошего кода", т.е. отступы, пустые строки, пробелы. Последний раз на исправление его комментариев по ревью мной было потрачено 40 минут. В нашей компании никто особо не "парится" про правильные отступы и пробелы. Мой коллега даже не тимлид, не главный менеджер или архитектор, он просто разработчик со статусом сеньор, но очень резко навязывает мне свое видение "хорошего кода", аргументируя это тем, что правила "хорошего кода" писали гуру, и все должны следовать их правилам, хотя в реальной жизни восприятия хорошего кода и просто восприятия людей могут разниться. Он не пытается аргументировать свою позицию. Вместо этого я слышу высказывания "короче, ты мне мешаешь работать", "короче, исправляй, и нет проблем", "в чем проблема сразу писать красивый код", "есть говно - и иди дальше?" И т.д. В нашей команде прямой субординации нет, мне ужасно некомфортно тратить по 40 минут на расстановку пробелов, но еще более некомфортно выслушивать эти критиканские высказывания, меня он слушать не будет, и я не знаю, кому "пожаловаться", чтобы он, как минимум, перестал выражаться критично и как будто ему все должны и должны делать так, как он велит. Но и терпеть этот, извините, эгоцентричный п-ц я тоже не хочу.

Январь 2019

Вопрос "настоялся", пора отвечать.

Поздравляю, ты вляпался. Перевоспитывать взрослого человека (особенно, когда он на столько плох) практически невозможно. Да и не твоё это дело, на самом деле. Это забота лида и менеджера.

Варианта у тебя два:

- Искать себе новое место
- Минимизировать ущерб

С новым местом всё понятно — новая работа, новая команда. Ушёл и забыл, пусть

сам сидит в своём болоте.

Если же уйти тяжело по каким-либо причинам, то надо как-то бороться с ущербом.

Во-первых, надо понять мотивацию коллеги. Скорее всего это его личная тревога и неуверенность выражается в такой форме. Вот весь этот гипперконтроль и попытка всех научить и заставить + трепет перед "гуру". Это не оправдывает подобное поведение, но могоает осознать, что дело не в тебе.

Затем, стоит найти союзников. Не ты один страдаешь, обсуди с окружающими, озвучь проблему вслух. После собери доказательства (скриншоты) и покажи тимлиду-менеджеру. Пусть знает об этом. Бывает так, что все страдают, а менеджерам это не видно.

А дальше выноси обсуждение на ретроспективы. Не обвиняй никого, а просто "я заметил что у нас тратится время на форматирование кода, давайте автоматизируем". И толпой делегируйте этому коллеге работу по настройке линтеров и автоформатеров. Туннелируйте его энергию куда-нибудь подальше от вас. Получил новое замечание? Скажи, что нет смысла вручную исправлять, и заведи ему тикет в джиру, пусть поправит автоформаттер.

И давите толпой, конечно. Если начинается подобное обсуждение в пулл-реквесте, то можно принести ссылку в общий чат и спросить мнение у команды. А точно ли тут нужен этот пробел?

Но в любом случае я бы не ожидал удачного перевоспитания.

2022-09-02

Q&A: как долго стоит дарить деньги компании?

Хочу поделиться проблемой, знаю что не одинок с такой ситуацией и вроде даже автор канала с таким сталкивался. Работаю в небольшой компании, в плане работы и зп все нравится, отношения с начальством и коллегами отличные, на маленькие недостатки закрываю глаза. Находился что называется «в потоке» и ассоциировал свое будущее с будущим компании. Но тут пришла беда - контракты перестали идти, у бизнеса закончились деньги на зарплаты и вообще непонятно что будет дальше. Никаких сроков о решении проблемы не дают и ничего не обещают (хотя бы за это спасибо). Но кушать и жить на что-то надо. И вот нехотя пришлось обновлять резюме и общаться с HR. Спустя несколько недель уже есть пара офферов на руках с условиями даже лучше чем были и, казалось бы, проблема решена, но... Остается чувство вины перед компанией. Боюсь оказаться слабым - мол не смог пережить «трудный период», не помог и бросил в самый нужный момент. При этом один раз компания уже пережила подобную ситуацию и это дает надежду и веру, как и предлагаемая доп премия за то, что останусь «хотя бы еще 3 месяца». Вот и вопрос у меня - я дурачок, что еще раздумываю над увольнением, или нет? Как быть в такой ситуации - однозначно уходить или подождать? И если ждать, то сколько?

Тут всё просто. Компания — не человек. Это просто набор бумажек и записей в базе данных. Как можно испытывать чувство вины перед ними?

Когда бизнесу понадобится вас всех сокращать, то врядли он будет переживать.

Сейчас ты ежемесячно даёшь беспроцентный и скорее всего невозвратный кредит директору фирмы. Кредит в размере твоей зарплаты (а теперь уже в размере той, которая в новом оффере). Врядли премия (если она будет) превысит размер твоих вложений, не говорю уже про проценты.

Есть лишь одна причина кредитовать бизнес на таких условиях: в обмен на долю в компании. Сколько тебе предложили?

Так что да, это не очень умная стратегия. Если тебе некомфортно этим заниматься, то принимай оффер и забудь про это всё. И бросай эти рассуждения про слабость.

Что за желание геройствовать и страдать, откуда оно? Заботься о себе и своих близких, а не о чужом бизнесе.

2022-09-09

Q&A: когда говорить о зарплате?

Примерно год назад устроился в стартап который разрабатывает опенкурс базу данных на плюсах. Сейчас переезжаю, получение визы затянулось, проблема в том что налог будет 40% (было ИП в России), а gross зп практически не изменилась и меня это не устраивает. При этом сама работа, команда, то что проект опенкурс, есть много возможностей и тд, мне очень нравятся.

И я не понимаю как мне поднять вопрос повышения зарплаты. При этом мой прошлый опыт, решения этого вопроса не слишком удачен. До этого у меня было только 2 работы, и нормальное повышение зарплаты предлагали только в том случае, когда говорил что ухожу (но я не планировал оставаться по другим причинам). Поэтому даже не представляю как бы события развивались дальше, если бы решил остаться после такого "шантажа".

Я думаю, что могу получить оффер в другое место на зарплату вероятно больше раза в два, хотя меня бы устроило здесь и меньшее повышение. Но главная проблема, что я не хочу уходить, и непонятно как добиться сразу двух целей.

Второй момент, я не понимаю просить нужно до переезда или после. Ведь с одной стороны, я чертовски устал от всей этой ситуации с получением визы, а если придется искать новую работу это затянет всю ситуацию ещё дольше. А с другой стороны переехав я буду в куда более уязвимом положении, по крайней мере мне так кажется

Чем раньше вопрос поднят, тем лучше.

Деньги для зарплатного фонда берутся не из воздуха. Их кто-то запланировал, составил бюджет, согласовал всё это и утвердил. Да, там наверняка есть какие-то запасы. Но в любом случае, внезапное повышение зарплаты -- это не очень простой процесс. По-этому есть смысл обсуждать его заранее.

Твоему менеджеру придётся идти и объяснять почему вдруг сотрудник стал дороже, да ещё на столько.

Второй момент, который стоит уточнить: проверь какие зарплаты в той стране, в которую тебя везут. Если тебя везут на зарплату в два раза ниже местного рынка, то конечно стоит обязательно эту проблему озвучить. Но есть вероятность, что тебе платили примерно как всем, и тебе попросту везло жить в достаточно недорогой стране с очень низкими налогами на доходы ИП. Это такой бенефит от удалённой работы на более дорогие страны.

Я не знаю, в какую страну ты едешь, но возможно это не такая уж и дорогая страна, то есть снижение net дохода может не так критично сказаться на твоей покупательской способности.

На данном этапе момент упущен. Документы на визу готовы, новый контракт составлен и утверждён, видимо тебя оформляют в штат (а фрилансеры всегда получают больше сотрудников в штате, ведь риски у них совсем разные). После переезда не забивай голову этими вопросами, поверь будет уйма других вопросов, которые придётся решать.

Думаю, что уже стоит спокойно ехать как есть, осмотреться на месте, понять сколько платят в стране, оценить свои расходы, и готовить аргументацию для повышения зарплаты. Кстати, не думай, что зарплату повысят сразу после разговора. Это будет игра в долгую, скорее всего. Расскажи сколько ты хочешь получать, узнай, что для этого нужно делать и составь план роста с менеджером.

2022-09-14

Company values и как их готовить

В рамках карьерной консультации я помогал кандидату подготовиться к раундам интервью в одной из европейских компаний.

У компании достаточно хороший процесс, всё в меру формализовано. Кандидата очень тактично ведёт корпоративный рекрутер. И среди прочего рекрутер указал необходимость ознакомиться с ценностями компании.

Вот о них сегодня и поговорим.

https://teletype.in/@your_soft_skillzz/company-values

2023-06-16

Q&A: Почему не нанимают?

Как стать лучшим айтишником, чтобы меня везде нанимали? Проходил интервью в Zalando, GetYourGuide, Flink, DeliveryHero и т.д. везде отказы. Вопрос, что я делаю не так, какой в среднем набор качеств нужен, чтобы проходить интервью везде? Почему меня не нанимают?

Привет! Сейчас рынок работы находится не в самом лучшем состоянии, так что кандидатов больше чем обычно, а вакансий меньше. Я не готов строить прогнозы, но всё же не думаю (или просто надеюсь?), что это надолго.

В любом случае, я бы не советовал сильно переживать по поводу отказов. Это и раньше часто случалось.

Что стоит делать, чтобы увеличить шансы на успех?

Подготовка

Читай отзывы и рассказы о собеседованиях. Что спрашивают на твою позицию, какие задачи дают. Главное, не зацкливайся на этом этапе. Не пытайся выучить все ответы на вопросы из интернета.

Попробуй найти реферала, который сможет тебя рекомендовать. Пройти первый фильтр всегда проще, если тебя рекомендует кто-то из компании.

Обращай внимание на нетехнические вопросы. Чем ты "старше" уровнем, тем больше внимания обращают на софт скиллы.

- как ты общается
- как ты решаешь конфликты
- как ты работаешь в команде
- как ты принимаешь решения

Анализ своего опыта

Внимательно почитай своё резюме. Попробуй ответить на вопросы:

- Что ты делал в каждой компании?

- Какие задачи решал?
- Какие интересные истории ты можешь рассказать про задачи? Как они тебя характеризуют?

Подготовь (и попрактикуй на знакомых) несколько хороших историй. Умей рассказывать одни и те же истории с фокусом на разных аспектах. И про сложную техническую задачу, и про конфликт в команде, и про то, как ты решал проблему с заказчиком.

Анализ отказов

После каждого отказа, попробуй понять, почему тебя не взяли. Всегда проси подробный фидбек.

- Никогда не отказывайся, если рекрутер предлагает созвониться после отказа.
- Если тебе его не дали, напиши и попроси. За спрос не побьют.

После каждого созвона, пиши себе заметки. Что тебе сказали, что ты ответил, что ты мог ответить лучше.

И практикуйся-практикуйся. Спокойный, уверенный (подготовленный) кандидат очень хорошо выделяется среди других.

2023-06-25

Q&A: новый этап карьеры без потери в зарплате?

Здравствуйте! Большое вам спасибо за статьи о теории зарплатных игр. Это нужно изучать в школе вместо органической химии. Статьи породили у меня вопрос. Я 9 лет работаю в ит. Сейчас я QA Lead. Почувствовала, что скоро надавит потолок и пошла в университет учиться на дата сайентиста. Перейду как только, так сразу. Интересна тема зарплат. С одной стороны, с Лида до стажёра - это неизбежный даунгрэйд по деньгам. А с другой стороны QA и Data Science все же разные весовые категории, да и вы писали про великий рандом зарплат. Реально ли не задаунгрэйдиться? Что можно сделать для того, чтоб процесс минимально болезненным оказался?

Даёт ли мой опыт в ит (руководства а том числе) какие-то бонусы? Или новая профессия, все с начальной ступени?

Привет. Вопрос был задан весной 21 года. Было бы интересно сравнить мой ответ с тем что получилось на самом деле.

Конечно, предыдущий опыт всегда даёт бонусы. Тем более, что этот опыт -- релевантный. И там и там ИТ, общее понимание технологий и устройства ИТ бизнесов штука ценная. Не вижу ничего странного в рестарте карьеры после 10-15 лет. Это встречается и не так редко, как могло бы показаться.

Переход на стажерскую позицию неизбежно сопровождается просадкой по зарплате, поэтому я бы советовал постараться избежать такого варианта.

Вот несколько способов сделать этот переход более плавным:

1. Постепенный переход: Попробуй найти позицию или проект, который позволит сочетать твой опыт в QA и новые навыки в Data Science. Возможно, такой переход можно осуществить на твоём текущем месте работы, или сменить компанию и перейти на роль QA в DS-проекте. Этот опыт ты сможешь использовать при поиске настоящих DS-позиций в будущем.
2. Активный нетворкинг: Поиск работы не должен ограничиваться попытками "зайти с улицы". За 9 лет работы у тебя, вероятно, накопилось множество

профессиональных контактов. Используй LinkedIn, чтобы найти людей, работающих в интересующих тебя проектах, или тех кто может на такие проекты тебя рекомендовать.

3. Внятная история: Ты не просто выпускница без опыта, а успешный профессионал с четкими карьерными целями. Умей об этом рассказывать.
4. Работа в крупных компаниях: Большие компании иногда могут себе позволить риск и нанять мотивированного специалиста, даже если его опыт не полностью соответствует требованиям. Пробуй подаваться не на стажерские вакансии.

Первый пункт, безусловно, самый важный. Из твоего резюме (и общения на собеседовании) должно быть понятно, что ты способна работать в новой области. Умей рассказывать о своем опыте сбора, обработки и анализа данных, создания отчетов и принятия решений на их основе. Желательно, используя при этом актуальные технологии. Да, Excel подходит для задачи, но, возможно, стоит попробовать написать что-то на R или Python? У программистов для этого есть термин CV Driven Development 🤔.

Наконец, студенческие проекты обычно смотрятся менее привлекательно, чем проекты, выполненные на работе. Поэтому если у тебя есть возможность применять новые навыки в рабочем процессе - не упускай её.

Надеюсь всё хорошо сложилось!

2023-06-27**Q&A: Брать первую попавшуюся работу или продолжать искать?**

Привет! Как не опускать руки, если не получается найти работу больше полугода? Сфера не IT, а журналистика. Хочу в UX-редактуру, все навыки есть, а вот опыта нет. Что бы вы посоветовали? Стоит ли идти за маленькие деньги «Абы куда» или нужно упрямо искать работу, которую хочешь и будешь любить?

Привет!

Я не знаю, что такое UX-редактура, поэтому отвечу на более общий вопрос: "Как найти работу, если нет опыта?".

Ситуация похожа на ту, которую мы рассматривали в предыдущем посте, с тем отличием, что невозможно взять на себя новые обязанности, оставаясь на текущей работе.

Остальные советы все равно применимы. Во-первых, продолжай совершенствовать свои навыки и образование. Это может включать в себя онлайн-курсы, сертификации, ведение блога или публикации в релевантных сообществах на данную тему. В общем, все, что может сделать тебя более привлекательным кандидатом для потенциальных работодателей.

Во-вторых, попробуй расширить свою сеть контактов. Установление связей с людьми в твоей области может открыть новые возможности. Нетворкинг может помочь тебе узнать о вакансиях, которые не объявляются публично, или может помочь тебе войти в круги, которые могут привести к работе.

Что касается вопроса о "маленькой зарплате", то это решение, которое нужно принять самостоятельно. Стоит учесть несколько факторов:

- финансовые возможности: не работать вообще или работать за маленькую зарплату;
- отсутствие опыта: работа за маленькую зарплату может дать тебе опыт, который ты сможешь использовать в будущем.

Это стандартный порочный круг: нет опыта — нет работы, нет работы — нет опыта.

Главное — не стоит ограничивать себя одной стратегией. Можно попробовать искать работу, которую ты хочешь, и параллельно рассматривать варианты с меньшей зарплатой. Получив менее привлекательную работу, ты сможешь продолжать поиск более подходящего варианта, но уже с опытом в кармане.

Так что руки опускать не стоит! Сейчас действительно не самый горячий рынок работы, не думаю, что дело в каких-то твоих личных качествах.

Надеюсь, что смог помочь!

2023-06-29

Q&A: Зачем задают странные вопросы?

На собеседовании в крупную компанию спрашивали про компанию мечты, где бы хотел работать вообще (не только в России). Получается, что назвать компанию, где проходишь собеседование странно, а если не ее - то, возможно, собеседующим это не понравится. Как можно грамотно ответить на такой вопрос?

Хороший вопрос! На самом деле, это частый (и стандартный) прием интервьюеров, чтобы узнать больше о твоих амбициях и целях.

Например, если ты ответишь, что твоя "компания мечты" — это крипто-стартап, где ты сможешь работать над новыми проектами, иметь большую степень автономии, игнорировать регуляции, а собеседуешься ты в традиционный финтек, где работа идет неторопливо, всё вокруг обложено комплаенсом, сертификациями и аудитами, то возможно, у тебя и у компании разные ожидания относительно работы.

Лучший способ ответить – это сфокусироваться на типе работы или окружении, которое тебе бы хотелось.

Ответ можно сформулировать как-то так: "Моя компания мечты - это место, где я могу работать в интересной для меня области (назови, какую область имеешь в виду, почему ты хочешь внести вклад в эту область), работать над сложными техническими задачами и расти как профессионал. Мне важна командная работа, возможность постоянно обучаться и делиться знаниями с коллегами. Исходя из моих исследований и сегодняшнего собеседования, ваша компания кажется очень близкой к этому описанию".

Таким образом, ты делаешь акцент на том, что ищешь в работе, и почему считаешь, что текущая компания может предложить это, без необходимости называть другие компании.

Если ты заранее подготовишься и узнаешь больше о компании, в которую ты собеседуешься, то сможешь сформулировать ответ так, чтобы интервьюер понял, что вы на одной волне. В то же время, это может помочь тебе понять, стоит ли продолжать собеседование.

В целом, это хорошее упражнение. Попробуй для себя честно ответить на этот вопрос. Это может помочь тебе в дальнейшем поиске, чтобы сфокусироваться на компаниях, которые тебе действительно интересны.

2023-07-02**Q&A: Этичность поступка рекрутера**

Добрый день! Хотел бы узнать вашу оценку, насколько в рамках рабочей этики находится такой поступок HR'а. Я - разработчик в команде. На меня через друзей вышла HR с интересной вакансией программиста. Во время общения она узнала, где я работаю сейчас, и попросила любое резюме от меня, я скинул ссылку на HH. На следующее утро я открываю внутренний рабочий чат и вижу, как ребята обсуждают эту вакансию от этой HR. Я сразу понял, что она выцепила из моего резюме контакты моей команды и тут же начала спамить всем сотрудникам, до кого дотянулась. Без моего согласия, не ставя меня в известность. Мне не безразлична судьба бизнеса и команды, даже если я покидаю её. А переманивание сотрудников - прямой вред бизнесу. В этой ситуации я почувствовал себя неловко - как будто я потенциально стал триггером ходу событий, при которых из команды могут выдернуть каких-нибудь ценных кадров, особенно в период кризиса. В гневе, но корректно, я написал ей, чтобы она прекратила, и объяснил, почему я считаю это неправильным - она сначала слегка (как мне показалось) поигнорила переписку, но потом все-таки отреагировала нормально, извинилась. Вопрос мой вот в чем: насколько с точки зрения этики эта HR права/не права, и прав ли я с таким требованием к ней? Мои коллеги, с которыми мы это обсуждали, сказали, что она поступает нормально, этично, ведь это ее работа, и уведомлять меня она не должна была. Может у меня какие-то особые законы в плане, что правильно, а что нет? Разрешите, пожалуйста. И что вообще в таких случаях делать :)

Привет,

Ситуация действительно неоднозначная. С одной стороны, ваши отношения с HR подразумевают взаимное уважение конфиденциальности предоставляемой информации. Использование данных из твоего резюме для связи напрямую со всеми твоими коллегами, без твоего согласия, вызывает вопросы в контексте профессиональной этики.

С другой стороны, стоит понять, какую именно информацию она использовала. Я не знаю, что там конкретно видно на HH, но предполагаю, что это публичный

профиль, который доступен всем, кто имеет платный доступ к portalу. Именно эту информацию все рекрутеры используют в поисках потенциальных кандидатов. Таким образом, в принципе, сомнительным выглядит лишь массовый спам сотрудникам, а не сам факт использования данных из твоего профиля.

Отдельно стоит отметить, что в твоём резюме, в идеале, не должно быть контактных данных других лиц. Если это контакты для референсов, то лучше не публиковать их в открытом доступе, а написать что-то типа "референсы доступны по запросу".

Что касается чувства неловкости, то я бы не стал беспокоиться. Твои коллеги - взрослые люди и способны самостоятельно принимать решения о своей карьере. Если кто-то из них получит предложение и решит его принять, это будет его решение, и ты не несёшь за это ответственность. В конце концов, половина мира использует LinkedIn, где можно найти практически полный список всех твоих сотрудников и написать им всем личные сообщения. И ничего, живут все с этим как-то.

2023-07-04

Q&A: Можно ли вписаться в команду без фигни?

Советы про совместный обед и обсуждения футбола вызывают тошноту. Я вот медленно ем, у меня индивидуальная скорость обеда, гораздо лучше, если отобедаю один, нежели буду напрягать кого-то из команды. А про футбол мне разговаривать просто неинтересно! Я предпочитаю тратить время эффективно, и вместо болталок про футбол читать википедию, статьи по программированию или хотя бы то, что мне интересно. И вообще предпочитаю самостоятельно распределять свое время, а есть такие наглые менеджеры, которые, даже не предупредив, тебя оповещают: "Сегодня вечером ты остаешься на тим-эвент!". Такая культура, честно говоря, бесит, и мне бы не хотелось тратить свое время на фигню типа обсуждения футбола и прочего. На работе я работаю, а в перерывы занимаюсь чем-то полезным. Что делать людям, таким, как я? Можно ли вписаться в команду без этого вот всего?

Это комментарий к старому посту про первый рабочий день.

Да, иногда культура в команде может быть не такой, как нам бы хотелось. В идеале такие вещи стоит уточнять до выхода на работу.

На твоём месте я бы попробовал понять, что же значит "вписаться в команду". Это значит найти общий язык, работать вместе на общий результат. Не обязательно делать всё то же, что и все остальные. Ты вполне можешь быть собой, сохраняя свои предпочтения и привычки, не отказываясь при этом от командной работы.

Второе - действительно, даже если тебе кажется, что некоторые активности - это "фигня", эти мероприятия могут быть важными для остальных тиммейтов. Тебе нужен эффективный отдых, а им требуется перерыв, в котором их мозг должен отдохнуть. Ты не обязан разделять эти занятия, но интересы других стоит уважать!

Можешь почитать ту же Википедию про то как совместные активности помогают формировать ощущение команды. Это тоже может быть интересным.

Теперь к тому, что ты можешь сделать:

- **Поговорить.** Попробуй объяснить своим коллегам и руководству, что тебе

комфортнее обедать одному, что ты предпочитаешь самостоятельно управлять своим временем, и что вместо обсуждения футбола ты бы хотел заниматься чем-то более полезным (хотя я бы не использовал слово "полезный") и интересным для тебя.

- **Предложи альтернативу.** Если форматы общения, предлагаемые командой, тебя не устраивают, попробуй предложить что-то свое. Это может быть обсуждение последних новостей в IT, brown-bag сессии, книжный клуб (обсуждайте книжки по работе), внутренний митап или хакатон или что-то еще, что было бы интересно не только тебе, но и тиммейтам.
- **Баланс.** Ты не обязан участвовать во всех мероприятиях, но ты всё же можешь найти какой-то баланс. Что-то тебе не так противно, особенно если ты понимаешь, что это такой же труд -- поддерживать отношения в команде.

К сожалению, полностью изолироваться от команды не всегда рабочая стратегия. Какие-то усилия стоит приложить.