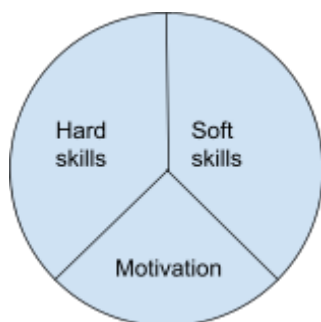


Собеседование

- 1. Подготовка к собеседованию**
- 2. Ошибки при прохождении собеседования**
- 3. Общие рекомендации**
- 4. Этапы собеседования**
- 5. Обзор трудового законодательства**

Собеседование



Если проанализировать, что именно у вас будут оценивать на собеседовании, то, скорее всего, будет так:

40% — профессиональные знания;

40% — личностные качества;

20% — мотивация (желание делать именно эту работу именно в этой компании).

- 1) общие рекомендации по прохождению собеседования (манера разговора, вопросы, одежда и т.д.)
https://gb.ru/posts/how_to_job_interview
- 2) на что обращают внимание компании при отборе джуниора
- 3) ошибки кандидатов на собеседовании

1. Подготовка к собеседованию

1. Изучение информации о потенциальном работодателе: какая компания (аутсорс, продукт), основные направления деятельности, технологии, история создания, сколько лет на рынке, информация о руководстве, достижения. Узнать про конкретную компанию можно на официальном сайте компании или на сайте companies.dev.by
2. Подготовка самопрезентации и репетиция. Подготовьте заранее краткий рассказ о себе: расскажите чему обучались, расскажите об учебных проектах, о своих достижениях, о своих профессиональных планах на будущее (например дорасти до тимлида или стать ментором для джунов). Также подготовьте ответы на такие вопросы как:
 - ★ почему выбрали именно этот язык программирования (нужно показать интерес к языку, его сильные стороны)
 - ★ какой формат работы предпочтителен (здесь отвечайте - работа в офисе, для джунов это важно, первые месяцы работы никакой удаленки)

- ★ хобби (этот вопрос рекрутер задает с целью узнать вы командный игрок или одиночка, поэтому старайтесь отвечать про хобби как командную игру: например люблю баскетбол, волейбол, а не поход в тренажерный зал)
- ★ уровень дохода - ориентируйтесь на рынок. Разбежка очень большая от 400 до 1000 \$. Смотрите на свои скиллы, уверенность в навыках и смотрите как проходит собеседование, обращайтесь внимание на реакцию рекрутера.

Также на этом этапе подготовьте речь на английском языке. Обычно проверка английского проходит путём уточнения общих вопросов: опишите свою идеальную работу, почему вы выбрали именно нашу компанию, расскажите о своем хобби, о своей семье, опишите свои сильные стороны как специалиста.

Затем отрепетируйте речь перед близкими или перед зеркалом. Ваш рассказ о себе должен занять 5-10 минут на русском языке, следовательно на английском тоже 5-10 минут.

3. Соблюдение соответствующего дресс-кода. 1) выбор одежды: лучше надевать светлый верх (белый, серый, молочный) - основной цвет, который рекомендуют при приеме на работу. Он ассоциируется с профессионализмом и спокойствием, нейтралитетом, готовностью работать, последовательностью. Одежда должна быть нейтральная, допускается наличие аксессуаров (часов и тд). Главное не переборщить - не стоит надевать костюм с галстуком.
4. Письменные заметки в процессе собеседования. Показателем общего уровня подготовки кандидата для рекрутера является наличие у первого блокнота и ручки. Если вы делаете себе пометки в процессе интервью, то в первую очередь для вас это будет очень удобно. Ведь в конце, опираясь на свои записи, вы сможете задать уточняющие вопросы или попросить разъяснить детали трудоустройства и другие условия будущей работы. К концу встречи у вас будет все как на ладони. Это особенно полезно, если вы проходите сразу несколько собеседований в разные компании, чтобы затем можно было сравнить условия работы в разных организациях и принять взвешенное решение.
5. Составление списка вопросов для рекрутера. Следует сделать это заранее. Примеры вопросов: на каком проекте я буду задействован, какой формат и график работы, продолжительностью испытательного срока, порядок выплаты зарплаты и тд.

6. Уверенность, грамотная речь, тактичность на собеседовании. Не пытайтесь «надевать маску», быть не собой или чересчур понравиться вашему собеседнику. Неестественное поведение легко читается человеком. Ваша мимика, жесты и стиль разговора произвольно выведут вас «на чистую воду». Лучше пойти другим путем, чтобы достичь положительного результата. Соблюдайте элементарные правила хорошего тона, будьте вежливы и тактичны. Не перебивайте интервьюера, разговаривайте спокойно, но с некоторым энтузиазмом в голове. Вы должны интуитивно понимать, где и что уместно сказать. Ведь собеседование - это процесс обоюдного принятия решения о сотрудничестве двух сторон: вас и работодателя.

2. Ошибки при прохождении собеседования

1. Страх и неуверенность. Большая ошибка думать, что сейчас злой дядя или тетя будут вас мучить. Ведь как правило, рекрутер, которому доверили принимать человека на работу - это доброжелательный и внимательный человек, цель которого - отыскать тот самый «золотой слиток» в куче руды и глины. Если вы блеснете как золото своими талантами, грамотной речью и покажете реальные примеры достижений и своих компетенций на собеседовании, то не сомневайтесь, именно вас возьмут на эту работу!
2. Прохождение собеседования без подготовки. Возможно случится такое, что ваша речь будет не связная, неструктурированная, из-за отсутствия подготовки, знаний о компании рекрутер может быть о вашей незаинтересованности в работе.
3. Нетактичность, вызывающее поведение. Правила хорошего тона - маст хэв при беседе с рекрутером. Если вы называете рекрутера на «Ты», даже если старше его в два раза, перебиваете, повышаете тон и выполняете другие некорректные вещи - с вами работать не захотят и дальше первого интервью вы не пройдете.

4. Дезинформация о своей компетентности. НЕ стоит врать и приукрашивать свои достижения, если чего-то не умеете - лучше сказать так: “пока не работал в этом, но с радостью изучу эту технологию”. В любом случае на техническом интервью все карты раскроются. Честная коммуникация - это залог успешных трудовых отношений, экономия ресурса каждой стороны и ваша репутация. Даже если релевантного опыта недостаточно или английский недотягивает, но вы открыто сказали об этом, то с большой долей вероятности вас порекомендуют в другое место.

3. Общие рекомендации

1. Приветливость и хорошие манеры
2. Четкая и грамотная речь
3. Владение профессиональной терминологией
4. Общий уровень эрудиции
5. Честность
6. Дальнейшее общение с рекрутером (рекомендую сохранять контакты или попросить посоветовать компанию, в которую пройдетесь в большей вероятностью)

4. Этапы собеседования

1. Сообщение в LinkedIn, приглашение по отклику и т.д. (где оставляли заявку на вакансию) от рекрутера
2. Телефонное интервью 10-15 минут (проводятся не всегда)
3. Интервью в Google meet или в Zoom 30 минут
4. Техническое задание или интервью с техническим рекрутером
5. Собеседование лично в офисе с руководителем
6. Фидбек
7. Джоб-оффер

1. Сообщение в LinkedIn (или на другом сайте, где оставляли заявку на вакансию) от рекрутера

Пример:

Здравствуйте, Максим,

Я ознакомилась с Вашей заявкой на вакансию «Junior python developer» – Ваши профессиональные достижения интересны для нас в рамках вакансии. Я хотела бы запланировать звонок, чтобы побеседовать о Ваших навыках в работе. Какие дни и время подходят Вам для 30-минутного звонка?

Здесь вам необходимо договориться о звонке: когда, в какое время, в зуме или google meet. Если встреча проводится в зуме, вам должны выслать Meeting ID и Passcode, если встреча в гугмит - ссылку для входа.

2. Телефонное интервью 10-15 минут (проводится не всегда)

Обычно здесь рекрутер уточняет все данные по вашему резюме, кратко описывает вакансию, уточняет уровень владения английского языка, формат работы и назначает более детальное собеседование.

3. Интервью в Google meet или в Zoom 30 минут

Как правило идёт такой порядок собеседования:

- 1) рекрутер начинает с рассказа о компании и вакансии: описывает кого именно ищет, формат и условия работы, соц. пакет и иные сведения.
- 2) Затем рекрутер просит рассказать о себе, об опыте, знаниях, достижениях. Здесь на основе ранее полученной информации от рекрутера, важно рассказать о том, чем можете быть полезны компании, как ваш опыт, знания пересекаются с запросами компании.

P.S. 1-й и 2-й пункт могут меняться местами: т.е. сначала рекрутер попросит рассказать о себе, а затем расскажет о компании

- 3) Далее рекрутер задает уточняющие вопросы (например: зарплатные ожидания, с какими технологиями больше хотите работать, а с какими не хотите, планируемая дата выхода на работу, хобби и т.д.) + на этом этапе рекрутер может проверить у вас уровень владения английским языком, обычно это общие вопросы: please describe yourself: your education, your hobby/ please tell me about your ideal job
- 4) Вопросы от кандидата - здесь вы можете задавать вопросы о компании, проекте, формате работы и т.д.
- 5) Завершающий этап: рекрутер, как правило, определяет временные рамки для дальнейших действий (например: на следующей неделе вторник-среда я вам дам ответ о наших дальнейших действиях)

Собеседование на данном этапе проводится не техническим рекрутером, поэтому оценивать будут в основном ваши soft-skills.

Здесь важно быть коммуникабельным, доброжелательным, вежливым, задавать интересующие вопросы, подготовить общие ответы на английском. Будет + если вы заранее почитаете о компании, о её проектах, численности работников или найдёте другую интересную информацию про компанию и ее достижения.

Подробно про IT-компанию можно почитать здесь.

4. Техническое задание или интервью с техническим рекрутером

На данном этапе вам высылают задание и уточняют сроки сдачи либо вы проходите собеседование с техническим рекрутером, отвечаете на технические вопросы.

Цель интервью - проверить ваши hard skills.

5. Собеседование в офисе с руководителем

Как правило проводится исследование soft skills и hard skills.

Могут быть вопросы по теории

6. Фидбек - обратная связь от рекрутера

Здесь рекрутер сообщает вам ваши плюсы, минусы, причина неготовности сделать предложение по работе, советы и другое.

Фидбек, как правило, высылается с причиной отказа кандидату. Если кандидат подходит - ему высылают оффер.

Пример 1-й:

Максим, добрый день,

Я хотела бы поблагодарить вас за интерес к нашей компании и вакансии, я была рада нашему знакомству, но. в настоящее время мы не готовы предложить вам дальнейшее сотрудничество по вакансии, т.к. поняли, что в данный момент нуждаемся в человеке, который хотя бы немного поработал с геймдев проектами. Поэтому, предлагаю поддерживать контакт на случай будущих изменений.

Еще раз спасибо вам)

Удачной недели!

Пример 2-й:

Пётр, здравствуйте!

Возвращаюсь к вам с ответом и фидбэком.

К сожалению, сейчас не готова Вам сделать предложение. Чуть не хватило по английскому языку свободы общения и по технической части самостоятельно еще поизучать информацию. Можно зайти на сайт GitHub, там много статей интересных бывает. Для написания хороших сопроводительных писем можете прочитать книгу "Пиши, сокращай", очень хорошее пособие) мне еще очень помогли книги Карнеги по влиянию на людей и завоеванию друзей (что касается soft skills)!

Пётр, я Вам желаю огромной удачи в поиске работы, уверена, что у вас все получится!

7. Job-offer (Оффер)

Оффер - это предложение по работе. Пишется в свободной форме на фирменном бланке компании с указанием вашего ФИО, должности,

заработной платы, технологий работы, проекта, режима работы, даты выхода и иных условий.

После получения оффера можно ехать в офис в отдел кадров для документального оформления:)

5. Обзор трудового законодательства

К чему нужно быть готовым и что нужно знать?

1) подготовить документы для приёма на работу (возможно вам рекрутер напишет это в джоб-оффере или скажет по телефону), но лучше подготовить самому:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документы воинского учета (для военнообязанных - военный билет, для призывников - удостоверение призывника);
- трудовая книжка, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- страховое свидетельство, за исключением впервые поступающего на работу
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов).

Прием на работу без указанных документов не допускается (ст. 26 Трудового кодекс Республики Беларусь).

2) внимательно изучить трудовой договор и его условия

Трудовой договор	
Бессрочный трудовой договор (договор на неопределенный срок)	Срочный трудовой договор (договор на определенный срок)

В последнее время существует практика заключения гражданско-правового договора (договора подряда) вместо предварительного испытания с заключением трудового договора. Заключение такого договора очень выгодно нанимателю: не нужно издавать приказ о приеме на работу, вести личное дело сотрудника принимать и хранить трудовую книжку.

Важным фактом является то, что наниматель не несет обязанности по предоставлению социальных гарантий, таких как:

- ❖ предоставление трудовых и социальных отпусков**
- ❖ социальный пакет**
- ❖ выплата выходного пособия**
- ❖ в предусмотренных случаях-сохранение рабочего места и др.**

3) изучить плюсы и минусы испытательного срока

Испытательный срок - дополнительное или факультативное условие трудового договора, цель которого - проверить способности работника выполнять поручаемую ему работу.

Условие о предварительном испытании обязательно должно быть указано в трудовом договоре. Если его не будет - испытательный срок не установлен (даже если он будет указан в приказе о приеме на работу). Если испытательный срок установлен в устной форме, он не применяется. В противном случае работодателя могут оштрафовать за нарушение трудовых прав граждан.

Срок предварительного испытания не может превышать 3-х месяцев и не может быть продлен. Испытательный срок исчисляется в календарных днях.

Увольнение на испытательном сроке

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня**
- 2) в день истечения срока предварительного испытания**

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.