The Complete Software Developer’s Career Guide

**JOHN SONMEZ**

**Глава 11**

**Получение работы Без Опыта**

Когда у вас нет никакого опыта, найти работу может быть чрезвычайно трудно.

В предыдущей главе мы говорили об одном способе обойти это в процессе стажировки, но это не всегда вариант.

Однако не нужно терять надежду. Если вы не можете попасть на стажировку и у вас нет опыта, вы все равно можете устроиться на работу — и я собираюсь показать вам, как это сделать.

В этой главе речь пойдет не столько о получении работы, сколько о подготовке себя к тому, чтобы получить работу, подающего надежды, разработчика программного обеспечения без какого-либо опыта или с очень небольшим опытом.

В следующей главе мы подробно расскажем о том, как лучше всего подать заявку и найти работу — независимо от того, есть у вас опыт или нет.

Прежде чем вы начнете подавать заявку, вам нужно сделать себя как можно более востребованным на рынке, и именно этому посвящена эта глава.

**Самый большой риск для компаний, нанимающих разработчика**

Давайте начнем с разговора о самом большом факторе риска для большинства компаний, когда речь заходит о найме разработчика программного обеспечения.

Вы знаете, что это такое?

Что ж, побывав несколько раз по обе стороны стола и будучи сам владельцем бизнеса, я могу сказать, что в большинстве случаев это найм кого-то, кто на самом деле не знает, как программировать.

Разработчик программного обеспечения, который не умеет программировать — или действительно плохо в этом разбирается, — на самом деле добавляет отрицательную ценность и может стоить компании даже больше денег, чем просто выплата зарплаты.

В таком случае лучше вообще никогда не нанимать этого человека.

Когда я работал в Hewlett Packard, частью моей работы было брать интервью у “первоклассных” программистов на C++, чтобы добавить их в нашу команду. Эти программисты присоединились бы к моей команде проверенных первоклассных разработчиков C++, чья работа заключалась в отладке самых сложных проблем и сортировке их для исправления командой разработчиков продукта.

Часто я сидел за столом для собеседований и просматривал резюме якобы “опытного программиста на C++”, у которого было более 15 лет опыта, и я задавал им один простой вопрос о C++, но они не могли на него ответить.

Один простой вопрос.

Я просил их написать какой-нибудь код, и у них было 100 оправданий, почему они не могли написать код прямо сейчас или почему их код для решения простой задачи не работал.

Предполагалось, что это будут опытные разработчики.

Помните, у этих людей были отличные резюме, они прошли через отдел кадров, прошли техническое собеседование по телефону и теперь сидели передо мной, отчаянно пытаясь заставить меня поверить, что они действительно знают, как кодировать.

Почему я поднимаю этот вопрос?

Потому что я хочу подчеркнуть, что любой хороший технический интервьюер видел все это раньше и нанял достаточно плохих программистов, чтобы знать, что их основная задача - доказать, что вы на самом деле не знаете, как программировать.

Привет, Джон

Интервьюеры действительно хотят вас заполучить? Неужели они действительно хотят, чтобы ты потерпел неудачу?

Так что... я в основном провожу небольшие тренинги по свиданиям для парней.

Одна из вещей, которой я обучаю парней, - это как подойти к женщине, которая может его заинтересовать, и как начать разговор.

Я всегда говорю этим парням, что когда вы подходите к женщине, скажем, в баре, большую часть времени кажется, что она не хочет иметь с вами ничего общего и находит вас раздражающим. Она производит впечатление, что вам нужно «потеряться».

Но, втайне, большинство одиноких женщин действительно надеются, что ты будешь “тем самым парнем".

Этот потрясающий парень, который является мужчиной ее мечты — уверенный в себе и уверенный в себе, и делает то, что считает правильным, не обращая внимания на неодобрение ее или кого-либо еще — мужественный мужчина, чтобы быть неполиткорректным.

Я говорю этим парням, что причина, по которой женщина может вести себя так, как будто вы раздражаете или что она не хочет иметь с вами ничего общего, заключается в том, что она проверяет вас.

Она хочет посмотреть, действительно ли вы тот уверенный в себе мужчина, который подошел к ней, или вы просто притворяетесь этим парнем и каким-то образом набрались смелости сказать “привет”, в то время как при первых признаках неодобрения вы заползете обратно в свою нору и будете плакать, пока не уснете.

То же самое и с собеседованием.

Хороший интервьюер очень, очень хочет, чтобы вы добились успеха.

Они хотят, чтобы ты был “тем самым парнем” или “той самой девушкой”.

Поверьте мне, они не хотят продолжать брать интервью и отказывать людям, но, как и та симпатичная девушка в баре, они должны проверить вас — убедиться, что вы не лжец.

Так что, если они умны, они на самом деле попытаются доказать, что вы не знаете, как программировать.

Будет казаться, что они хотят, чтобы вы потерпели неудачу, даже если они втайне хотят, чтобы вы преуспели.

Будьте готовы к этому, не позволяйте им выводить вас из себя.

Сохраняй хладнокровие, будь спокоен… посмотрим, сможешь ли ты уговорить ее угостить тебя выпивкой.

Любая компания, в которой вы хотели бы работать, будет максимально избегать найма разработчиков, которые не знают, как писать код.

Это одна из причин, по которой, несмотря на то, что так много разработчиков программного обеспечения жалуются на это, так много компаний проводят собеседования по программированию на доске. (Действительно трудно обмануть на одном из них.)

Преодоление Этого Риска

Куда я иду со всем этим?

Простой. Если у вас нет опыта, ваша основная стратегия получения работы в качестве разработчика программного обеспечения состоит в том, чтобы доказать, что вы умеете программировать и что это не враньё.

Все остальное, о чем я говорю в этой главе, будет основано на идее, что вы хотите максимально снизить этот риск.

Когда дело доходит до собеседований, не все так строги к потенциальным разработчикам, как я, но я могу вам сказать, что даже самый тупой интервьюер будет по крайней мере несколько подозрительно относиться к способностям того, у кого в резюме вообще нет опыта программирования.

На самом деле, вы, вероятно, вообще не пройдете собеседование, если не поймете, как вселить достаточную уверенность в свои способности или компетентность в области программирования, чтобы в первую очередь преодолеть этот серьезный недостаток.

Итак, что мы действительно хотим здесь сделать, так это дать понять любой компании, рассматривающей вас на должность, что, хотя у вас нет прямого опыта работы, вы опытный программист, и у вас есть некоторые дополнительные доказательства того, что вы знаете, как программировать.

Это то, что поможет вам сделать первый шаг.

**Присутствуй в Интернете**

Прежде всего, у вас должно быть какое-то присутствие в Интернете.

Одна из первых вещей, которую собирается сделать потенциальный интервьюер, когда вас рассматривают для работы, - это поискать ваше имя в Google.

На самом деле, специалист по персоналу, который получил ваше резюме, вероятно, сделает это еще до того, как вы приблизитесь к собеседованию.

Будет действительно хорошо, если появится ваш профессиональный блог, в котором у вас есть куча статей о конкретных технологиях разработки программного обеспечения, на которых вы специализируетесь, и, похоже, вы обновляете его.

У каждого разработчика программного обеспечения должен быть блог.

Не имеет значения, являетесь ли вы опытным разработчиком или только начинаете. Вы должны поделиться тем, что вы изучаете, и написать о выбранной вами специальности в области разработки программного обеспечения.

Я не собираюсь вдаваться в подробности создания блога и специализации здесь, но я слышал все возможные оправдания, которые вы можете придумать, чтобы объяснить, почему у людей нет блога. Поэтому позвольте мне сказать, независимо от опыта, независимо от того, думаете ли вы, что вам нечего сказать, просто сделайте это.

По крайней мере, блог покажет, что у вас есть некоторая страсть и преданность своему интересу к разработке программного обеспечения и что вы из тех людей, которые любят учиться и помогать другим.

Помимо блога, это также помогает находить другие хорошие вещи, когда ваше имя гуглят.

Учетная запись Twitter, возможно, страница Facebook или что-то еще, что показывает, что вы активны и вовлечены в сообщество разработчиков программного обеспечения, будет иметь большое значение для того, чтобы помочь вам завоевать доверие, несмотря на отсутствие опыта.

Я бы настоятельно рекомендовал вам поискать в Google свое собственное имя и посмотреть, что получится.

В современном мире это ваше настоящее резюме, независимо от того, какое резюме вы создаете.

**Имейте портфолио**

Присутствие в Интернете - это здорово, но без опыта вы, вероятно, захотите также иметь немного больше информации.

Это действительно хорошая идея - иметь портфолио некоторых выполненных вами работ, которое показывает, что вы знаете, как писать код, и предоставляет пример вашего кода.

Это будет иметь большое значение для снижения риска, который может возникнуть у потенциального работодателя при найме кого-то, кому не хватает опыта.

Если потенциальный работодатель может видеть написанный вами код и созданные вами проекты, он может быть более уверен, что вы, по крайней мере, имеете некоторое представление о том, что делаете, и, вероятно, сможете написать код для них.

Теперь нет никакого способа доказать, что вы сами написали код или что это даже ваш код, но если у вас есть приличный портфель созданных вами проектов, это становится все более и более правдоподобным.

Я бы настоятельно рекомендовал создать несколько небольших проектов, пока вы учитесь программировать, или после того, как вы научитесь программировать, и продемонстрировать свои способности, написав целое приложение от начала до конца.

Вы можете разместить эти проекты в Интернете с помощью такого сервиса, как, например, GitHub.

На самом деле, стоит уделить минутку, чтобы поговорить о GitHub, который может выступать в качестве онлайн-портфолио и уже используется для оценки, в какой-то степени, способностей даже опытных программистов.

GitHub - это онлайн-открытое хранилище для многих проектов с кодом, особенно с открытым исходным кодом, основанное на системе управления версиями Git.

Но сегодня это нечто гораздо большее.

О многих разработчиках программного обеспечения судят по их профилю на GitHub, который показывает, в какие проекты они записали код, какие проекты они создали, как часто они загружают код и насколько популярен их код.

Использование GitHub - один из тех способов доказать, что у вас есть способности, когда у вас нет реального опыта работы.

Если бы я начинал без опыта, я бы сделал свой профиль на GitHub как можно более впечатляющим.

Ваш профиль на GitHub может по сути выступать в качестве онлайн-портфолио для вашей работы.

Даже если вы не используете GitHub, у вас все равно должно быть портфолио ваших работ.

Еще один отличный способ создать портфолио - создать реальные мобильные приложения, которые вы можете развернуть в одном из магазинов мобильных приложений.

Сегодня это действительно легко для любого, и есть множество преимуществ, помимо простого создания портфолио для себя.

Вы также могли бы заработать немного денег и, возможно, даже смогли бы построить свой собственный побочный бизнес — подробнее об этом ниже.

Я бы стремился иметь портфолио по крайней мере из 3-4 созданных вами приложений или проектов.

Они не обязательно должны быть большими, но и не должны быть совершенно тривиальными.

Постарайтесь продемонстрировать свое мастерство в технологии, в которой вы стремитесь получить работу. Это также помогает продемонстрировать некоторую способность к кодированию, чтобы сделать что-то вроде вызова веб-службы или использования базы данных.

Вы также можете включить модульные тесты или какие-либо автоматизированные тесты, чтобы показать, что у вас есть возможность писать код для тестов.

Вы захотите продемонстрировать все свои лучшие способности с помощью этих примеров проектов в своем портфолио.

Также может быть хорошей идеей принести свой ноутбук на собеседование с одним из этих уже загруженных проектов, чтобы вы могли показать интервьюеру написанный вами код и рассказать, почему вы разработали вещи так, как вы это сделали, и как вы создали одно из приложений в своем портфолио.

Честно говоря, я бы не стал пытаться стать разработчиком программного обеспечения сегодня без какого-либо портфолио. Я думаю, что это единственный лучший способ продемонстрировать свое мастерство, потому что, по большей части, это неопровержимое доказательство того, что вы знаете, что делаете.

**Создайте Свою Собственную Компанию**

Многие люди смеются, когда я рассказываю им об этой идее приобретения опыта, когда у вас его нет, но это совершенно законно.

Гораздо больше компаний, чем вы, вероятно, понимаете, на самом деле управляются одним человеком или небольшим штатом работников, занятых неполный рабочий день, или подрядчиков.

Нет абсолютно никаких причин, по которым вы не можете создать свою собственную компанию по разработке программного обеспечения, разработать приложение, продать или распространить это приложение и назвать себя разработчиком программного обеспечения, работающим в этой компании.

Вы можете сделать это одновременно с созданием своего портфолио и обучением программированию.

Если бы я начинал сегодня, я бы создал небольшую компанию, подав заявку на ООО или даже просто форму СЗ (Самозанятости) (вам даже не нужно юридическое лицо), и я бы создал приложение или два, которые были бы частью моего портфолио. Затем я бы опубликовал это приложение или приложения в магазине приложений или каким-либо образом продал его онлайн.

Я бы создал небольшой веб-сайт для своей компании по разработке программного обеспечения, чтобы он выглядел еще более законным.

Затем в своем резюме я бы перечислил компанию и указал свою роль разработчика программного обеспечения.

Я хочу подчеркнуть вам, что это никоим образом не ложь и это совершенно законно. Слишком многие люди мыслят слишком узко и не понимают, насколько это жизнеспособный и совершенно разумный вариант.

Я бы ни в коем случае не стал выступать за ложь.

Если вы создаете приложение и создаете свою собственную компанию по разработке программного обеспечения, нет никаких причин, по которым вы не можете назвать себя разработчиком программного обеспечения для этой компании и включить этот опыт в свое резюме — мне все равно, что говорят.

Теперь, если вас спросят о компании на собеседовании, вам нужно быть честным и сказать, что это ваша собственная компания и что вы сами ее создали.

Однако вам не нужно добровольно предоставлять эту информацию.

Я также не думаю, что быть единственным разработчиком в взж89шгоь собственной компании по разработке программного обеспечения - это вред.

Я бы предпочел нанять начинающего специалиста, который создал собственную компанию по разработке программного обеспечения, создал приложение и выставил его на продажу, чем того, кто просто работал на кого-то другого в своей карьере.

Я понимаю, что не все работодатели будут так думать, но многие будут. Вы, наверное, удивитесь, узнав, сколько их.

На самом деле, Simple Programmer буквально начал с этого.

**Подготовка к собеседованиям**

Любой, кто ищет работу, должен подготовиться к собеседованиям, но кто-то без опыта должен особенно это сделать, потому что вас будут судить гораздо строже, и вам придется отвечать на гораздо более сложные вопросы.

Так что делай свою домашнюю работу. Потратьте много времени на подготовку к собеседованиям, изучая вопросы, которые вам, скорее всего, зададут, и проводя имитационные интервью с друзьями, родственниками или теми, кто готов вам помочь.

Возьмите камеру и запишите, как вы даете интервью.

Воспроизведите его и посмотрите, как вы выглядите и как звучите.

Пойдите, возьмите книгу, например, как Cracking the Coding Interview, и убедитесь, что вы можете пройти любое собеседование по кодированию, которое вы получите.

Вам придется по-настоящему проявить себя, поэтому вам нужно быть особенно подготовленным.

Когда у вас нет опыта, вы начинаете с явным отставаниям, поэтому вам придется приложить дополнительные усилия, чтобы преодолеть его на собеседовании.

**Создайте Свою Сеть**

Это еще одна из тех вещей, которые должен делать любой, кто ищет работу, но вам особенно нужно это делать, если у вас нет опыта.

Лучший способ получить возможность без опыта - это если кто-то готов дать вам шанс, потому что либо он знает, и вы ему нравитесь, либо знает кого-то, кто поручится за вас.

Убедитесь, что вы посещаете мероприятия сообщества, такие как собрания или организации разработчиков.

Усердно работайте над созданием сети контактов с людьми, которые работают в различных компаниях, в которых вы, возможно, захотите устроиться на работу.

Опять же, это просто еще один способ преодолеть недостаток отсутствия опыта.

Если бы я начинал без опыта, я бы потратил дополнительные усилия на создание своих сетей.

**Предлагают работать бесплатно**

Я немного углубляюсь в тактику здесь, так как это будет применимо в основном для тех, у кого нет опыта, и я не собираюсь освещать это в следующей главе о поиске работы, но я не хочу оставлять это без внимания.

Один действительно хороший способ устранить риск для компании, которая рассматривает возможность найма вас, когда у вас нет никакого опыта, — это в основном предложить работать бесплатно или, что еще лучше, предложить гарантию возврата денег за вашу работу.

Я знаю, это звучит безумно — и я признаю, что это немного сложно осуществить.

Вы, вероятно, не собираетесь применять этот подход, когда проходите обычный процесс резюме/собеседования, но если вы работаете через свою сеть или общаетесь напрямую через неофициальный процесс собеседования, вы, возможно, действительно захотите рассмотреть эту тактику.

Однако вам нужно быть очень уверенным в себе, чтобы справиться с этим.

Вы должны проецировать идею о том, что вы настолько уверены в том, что сможете добиться успеха, что вам стоит рискнуть и что вы даже готовы работать бесплатно или с гарантией возврата денег, чтобы доказать это.

Вам придется быть достаточно настойчивым, и вам придется действительно мыслить нестандартно — как я уже сказал, это вряд ли сработает в типичном процессе резюме/собеседования. Однако, если вы нестандартный мыслитель и у вас есть склонность к умению продавать или очень высокая харизма, вы можете это провернуть.

На самом деле, если вы справитесь с этим достаточно уверенно, вас даже могут нанять без необходимости работать бесплатно или предлагать гарантию. Простое предложение такого рода может дать потенциальному работодателю достаточную уверенность в ваших способностях, чтобы он был готов рискнуть и нанять вас сразу.

Как я уже сказал, шанс мал, но я слышал множество историй о том, как разработчики программного обеспечения успешно применяли эту тактику.

Кроме того, если больше ничего не работает и вы в отчаянии, что вам терять?

**Предлагаю поработать над Небольшим проектом**

Если предложение работать бесплатно или с гарантией возврата денег кажется слишком смелым, дерзким или рискованным - или, возможно, все три — есть меньшая версия той же идеи, которая может помочь снизить риск для работодателя, предоставив вам шанс проявить себя перед наймом.

Вы всегда можете предложить сначала поработать подрядчиком или консультантом над очень небольшим проектом, чтобы продемонстрировать свои способности.

Опять же, это потребует, по крайней мере, некоторого нестандартного мышления, но если вы сделаете это правильно - особенно для компании, которая “не нанимает прямо сейчас”, - вы, возможно, сможете это осуществить.

На самом деле, многие компании нанимают сотрудников в качестве временных подрядчиков, чтобы сначала “протестировать” их.

Другой вариант той же тактики - получить некоторый опыт, выполняя действительно дешевую внештатную работу.

Вы можете зарегистрироваться на таком сайте, как Upwork.com чтобы работать фрилансером и делать ставки на работу.

Если вы готовы работать по действительно низкой ставке, вы можете получить работу даже без опыта.

Возможно, вы ожидали бы зарабатывать 25 долларов в час, занимаясь программированием. Вы всегда можете предложить работу за 5 долларов в час, просто чтобы набраться опыта.

Излучайте некоторую уверенность. Скажите, что обычно вы берете 25 долларов в час и что вы можете выполнять работу так же хорошо, как и тот, кто берет эту ставку или выше, но вы пытаетесь приобрести некоторый опыт, поэтому вы готовы работать по гораздо более льготной ставке.

Я даже нанимал фрилансеров на Upwork, которым явно не хватало опыта, но их ставка была настолько низкой, и они так стремились получить опыт, что я решил дать им шанс.

При очень низкой ставке я решил, что мне нечего терять, и если они окажутся хорошими работниками, я получу чертовски выгодную сделку.

Это тоже не обязательно должно быть на подъеме. Я взял интервью у Маркуса Бланкеншипа, и он рассказал о том, как, когда он впервые начал заниматься внештатной веб-разработкой, он работал по смехотворно низкой ставке, просто чтобы набраться опыта.

До тех пор, пока вы эффективно представляете свое предложение и готовы пойти на значительное сокращение зарплаты, вы можете обменять более низкую зарплату на опыт, который в долгосрочной перспективе будет гораздо более ценным.

**Работа в Почтовом отделе**

Я не всегда советую использовать тактику почтового отдела, потому что это может привести к тому, что вы застрянете в роли, в которой вы не хотите быть, и может быть трудно перейти на должность разработчика программного обеспечения в некоторых организациях. Иногда, однако, это лучший выбор, когда вам не хватает опыта и вам нужно сделать первый шаг.

В начале моей карьеры у меня было очень мало опыта, и увлечение наймом, вызванное бумом доткомов, только что закончилось.

Было довольно сложно получить работу по разработке программного обеспечения.

Я пытался устроиться на множество разных работ и даже прошел несколько собеседований, но спустя три месяца у меня не было никаких реальных перспектив.

Наконец, я решил позвонить своему приятелю, который работал в HP, и узнать, может ли он как-нибудь вернуть меня туда.

Он сказал, что не было вакансий по разработке программного обеспечения, с которыми он мог бы мне помочь, но им нужен был специалист по контролю качества, и он был уверен, что сможет найти мне работу, если я захочу.

Я знал, что не хочу быть в отделе контроля качества, но я чувствовал, что, как только я буду работать в HP, у меня будет больше шансов получить там работу по разработке программного обеспечения, поэтому я согласился на эту работу.

Мне не потребовалось много времени, прежде чем я начал помогать одному из программистов, который сидел рядом со мной, и через некоторое время меня перевели на должность разработчика программного обеспечения и в конечном итоге повысили.

Даже если это может быть не идеально, вы можете начать с другой должности в компании и пройти путь до роли разработчика программного обеспечения.

Конечно, в этом есть проблемы, и трудно заставить кого-то изменить свое мнение о вас, если вы выступаете в определенной роли и теперь хотите перейти к разработчику программного обеспечения. Тем не менее, если вам не хватает опыта, эта техника может сработать.

Это, по крайней мере, поможет вам поставить ногу на порог.

**Получите Сертификаты**

Я не слишком разбираюсь в сертификациях, но я действительно думаю, что они становятся гораздо более ценными, когда вам не хватает реального опыта работы.

Получение сертификатов не докажет, что вы что-то знаете, и это не гарантирует вам работу, но это еще один способ смягчить некоторую неопределенность, которая может возникнуть у потенциального работодателя при найме кого-то, кому не хватает опыта.

В какой-то момент моей карьеры мне этого не хватало опыта в .NET, но я действительно хотел получить роль в .NET разработке, потому что мне нравился C# и я думал, что за ним будущее.

Проблема заключалась в том, что, несмотря на то, что у меня был некоторый опыт работы на C++, никто не хотел нанимать меня на работу в .NET, тем более что в то время у меня тоже не было высшего образования.

Итак, что я сделал?

Я получил все до единого .NET сертификаты, которые я мог.

Я получил свой MSCD, затем MCAD и даже MCDBA для хорошей оценки.

У меня были почти все сертификаты разработчика, которые вы могли получить от Microsoft.

В течение года я был переведен на должность .NET, несмотря на любой реальный опыт использования этой технологии.

А теперь, как я уже сказал, это может не сработать для вас, но я не думаю, что это может повредить — особенно когда вам не хватает опыта.

**Будьте Настойчивы**

Наконец, помните, что скрипучее колесо всегда получает смазку.

Я обычно ставил внизу своей подписи по электронной почте “Я скрипучее колесо”, чтобы напомнить всем, что я буду продолжать приставать к вам, пока вы не дадите мне то, что я хочу.

Я обязан своим успехом в жизни больше настойчивости, чем чему-либо другому.

Когда у вас нет опыта, вы должны компенсировать это сообразительностью.

Будьте таким добытчиком, который не принимает “нет” за ответ, и люди, скорее всего, в конечном итоге дадут вам шанс - опыт или нет.

Многие люди боятся продолжать быть настойчивыми, опасаясь, что они упустят свои шансы или будут раздражать.

Будьте раздражающими. Это лучше, чем быть забытым.

Кроме того, если вы достаточно настойчивы и делаете это как можно менее раздражающим образом, вы будете выглядеть как человек нетерпеливый и голодный.

Я был с обеих сторон данной ситуации.

Я посылал до 10 ти электронных писем, прежде чем получил положительный ответ от кого-то, с кем я пытался связаться.

Я также получал электронные письма с просьбой уделить мне время, которые я откровенно игнорировал, пока шестое или седьмое письмо не заставило меня обратить внимание и понять, что с таким настойчивым человеком, возможно, стоит провести некоторое время.

Если у вас нет опыта, вам придется его как-то получить.

Не сдавайся. Продолжайте быть настойчивым. Продолжайте делать то, что вы делаете, и в конце концов вы найдете свой перерыв.

**Глава 20**

**Как работает Рекрутинговая индустрия**

Я помню, как впервые начал работать с рекрутером.

Я понятия не имел, как работает рекрутинговая индустрия.

Я взял свое свежесозданное резюме, отправил его рекрутеру и сказал: “Найди мне работу”.

Это прошло не так хорошо.

Я продолжал звонить день за днем, спрашивая рекрутера, добились ли они какого-либо прогресса в поиске мне работы.

У меня сложилось ложное впечатление, что “мой рекрутер” работал на меня.

Только спустя некоторое время и довольно много собеседований и приёмов на работу я понял, что рекрутеры — по крайней мере, по большей части — не работают на вас. Они работают в компании, которая открыла вакансию и наняла рекрутера для ее заполнения.

(Есть одно исключение, о котором я расскажу чуть позже.) Я знаю, это может показаться вам очевидным, но я не обращал на это внимания. Я просто хотел найти работу.

За те годы, что я работал разработчиком программного обеспечения и учил других разработчиков программного обеспечения, как найти и получить лучшую работу, я довольно много узнал о том, как работает индустрия подбора персонала.

На самом деле это безумие.

Но хотя это и безумие, также важно, чтобы вы знали, как работает отрасль, чтобы вы могли лучше ориентироваться в неспокойных водах получения работы по разработке программного обеспечения.

Очень легко быть использованным в своих интересах, ведомым и управляемым, если вы не понимаете эту сложную отрасль.

В этой главе я собираюсь поделиться с вами всем, что я знаю об индустрии подбора персонала, и дать вам несколько советов о том, как вы можете эффективно применить эти знания, чтобы получить хорошую работу и не оказаться в тупике.

Позвольте мне упомянуть пару предостережений, прежде чем мы перейдем к делу:

Во-первых, я не профессиональный рекрутер, поэтому большая часть моей информации основана на том, что я лично узнал и видел.

Во-вторых, индустрия подбора персонала сложна. Я уверен, что на эту тему можно было бы написать больше, чем целую книгу. Здесь я упрощаю, обобщаю и даю вам краткое изложение.

Это никоим образом не должно быть исчерпывающим описанием всей индустрии рекрутинга.

Тем не менее, я думаю, что вы найдете информацию в этой главе полезной и удивительной.

**Типы Рекрутеров и Агентств (и как Им платят)**

Рекрутеры называются по-разному: хэдхантеры, агентства по трудоустройству, агенства по увеличению персонала, те раздражающие парни, которые отправляют вам незапрошенные запросы LinkedIn на вакансии, для которых вы даже отдаленно не квалифицированы.

Однако не все рекрутеры и агентства по подбору персонала одинаковы — и не всем им платят одинаково.

Понимание каждого типа рекрутеров и того, как им платят, может помочь вам понять, как с ними работать — и даже каких из них следует избегать.

Давайте разберем каждый из основных типов рекрутеров, как они зарабатывают свои деньги в целом и что это значит для вас.

**Независимые и небольшие Рекрутеры**

Как правило, это самые надоедливые рекрутеры.

Некоторые из этих рекрутеров работают самостоятельно. Некоторые из них работают над какой-то сильно взвешенной структурой комиссионных и фактически заключают массовые контракты с более крупными фирмами с использованием своего рода разрозненного подхода.

Поскольку эти рекрутеры или небольшие агентства не имеют большого охвата и репутации, им приходится настойчиво привлекать потенциальных кандидатов, чтобы попытаться занять должность.

Вы можете спросить, почему они так агрессивны?

Ах, все дело в том, как им платят.

Видите ли, большинству рекрутеров платят комиссионные, основанные на проценте от зарплаты кандидата.

Прежде чем я скажу вам, сколько, продолжайте и попробуйте угадать, сможете ли вы это понять — ответ может вас удивить.

Вы догадались?

Как правило, рекрутерам платят от 20 до 35 процентов годовой зарплаты кандидата, которого они размещают.

Как вы можете себе представить, в индустрии разработки программного обеспечения — особенно при наборе на высшие должности — это может быть большая сумма денег.

Теперь все это начинает обретать смысл?

Можете ли вы понять, почему рекрутеры ведут себя так агрессивно и закидывают ваш почтовый ящик LinkedIn сообщениями?

Независимые рекрутеры часто наиболее агрессивны, потому что им не нужно делиться своими комиссионными с агентством, в котором они работают, или они получают гораздо большую их часть.

Давайте используем некоторые реальные цифры, чтобы вы могли понять, насколько сильным мотивом для рекрутера является размещение кого-либо.

Предположим, рекрутер нанимает на должность старшего инженера-программиста, а зарплата составляет около 100 000 долларов в год.

Независимый рекрутер, скорее всего, получит 25-процентную комиссию за то, что назначит кого-то на эту работу.

Итак, 100 000 долларов \* 25 % = 25 000 долларов.

Это довольно большая сумма.

Теперь, как я уже сказал, рекрутеры обычно не являются полностью независимыми, поэтому они не получат полных 25 000 долларов, но некоторые получают и получают эту полную сумму. Те, кто работает в небольших агентствах, где они сами больше похожи на подрядчиков, получат большую часть этой комиссии.

Однако это не единственный способ, которым они действуют.

Рекрутеры также могут набирать сотрудников на контрактные должности. (Дополнительную информацию о заключении контрактов см. в предыдущей главе, посвященной контрактам в сравнении с зарплатой.) На эти должности рекрутеры размещают кандидата, а затем получают надбавку в зависимости от того, сколько этому кандидату платят.

Предположим, компания ищет подрядчика и готова платить 75 долларов в час.

Рекрутер может предложить эту работу за 50 долларов в час, даже если компания платит 75 долларов за каждый час работы подрядчика.

В этом случае их наценка или маржа составит 25 долларов в час.

Я уверен, вы понимаете, что это тоже было бы весьма прибыльно.

**Крупные Агентства**

Крупные агентства будут работать в структуре, аналогичной небольшим агентствам и независимым рекрутерам, с небольшими отличиями.

Самая большая разница будет заключаться в охвате и том, как обрабатываются комиссионные.

Крупные агентства по подбору персонала, скорее всего, установят хорошие отношения с крупными работодателями, поэтому они будут гораздо более эффективны в трудоустройстве, чем небольшие агентства по подбору персонала с меньшим количеством связей — по крайней мере, с точки зрения соискателя.

Часто крупные агентства могут иметь достаточно тесные отношения с крупным работодателем, чтобы практически взять на себя процесс найма у работодателя, и если они сочтут вас подходящим для работы, вы уже очень близки к тому, чтобы получить эту работу. (Это в основном относится к контрактным позициям.) В таких случаях единственный способ попасть внутрь может быть только через это агентство.

В более крупном агентстве, как и следовало ожидать, рекрутер берет меньше комиссионных.

Вполне вероятно, что фактический рекрутер может получить от 50 до 60 процентов от набора бесплатно, а остальное пойдет в агентство.

Также может произойти разделение с менеджером по работе с клиентами, который управляет крупными корпоративными счетами для агентства по подбору персонала.