

Work Hack

Depoimento Shores Shafei Cientista de Dados do Google

Crítérios para avaliar uma posição!

Quais são os seus critérios para escolher a futura empresa? A marca, o local, o pacote de remuneração, a descrição do trabalho, os projetos nos quais você estará trabalhando ou até as vantagens e benefícios e horários flexíveis de trabalho; qual deles tem o fator mais importante? Se você tivesse várias opções em várias empresas, o que escolheria e por quê?

1. Pessoas

Poucas pessoas podem ter um impacto a longo prazo na qualidade da sua vida: seu parceiro de vida, seu conselheiro / chefe e as pessoas com quem trabalha. Certifique-se de escolhê-los com sabedoria e que isso possa tornar a vida muito mais divertida e gratificante!

Quando se trata de carreira, nunca me arrependi de priorizar as pessoas em detrimento de projetos / empresas / universidades. Eles podem fazer ou quebrar você e seu futuro; eles podem encorajá-lo / desencorajá-lo em cada passo do caminho; eles podem se tornar uma força importante no seu crescimento pessoal ou profissional ou o principal obstáculo para alcançar seus objetivos.

E meu próximo passo na carreira não foi exceção. Tentar encontrar a equipe certa para participar foi a principal prioridade.

2. Responsabilidades

Por meio de conversas com a equipe de contratação, eu queria descobrir se estava empolgado com a função e as responsabilidades. Uma vez participei de uma entrevista em uma empresa no mercado de venda de ingressos, onde toda a equipe era apaixonada por eventos esportivos. Para mim, que não pratica esportes, obviamente não era a escolha certa.

Não confie apenas na descrição do cargo, pois isso lhe dará apenas uma ideia sobre o cargo. Esse é o caso especialmente de empresas com menos experiência na contratação de Cientistas de Dados.

3. Oportunidades de crescimento

A futura empresa incentiva o aprendizado / aprimora habilidades e fornece ferramentas para isso? Posso encontrar novas oportunidades de carreira na mesma organização se eu quiser fazer uma mudança? Serei capaz de encontrar e conectar-me facilmente aos mentores?

4. Plano de carreira

Quanto a posição que estou considerando se alinha com minhas próximas metas de 3 a 5 anos. Usei esse princípio para recusar algumas ofertas que faziam sentido financeiramente, mas não estavam alinhadas com minhas metas de longo prazo.

5. Pacote de compensação

Importa agora e sempre importará. Mas não é o fator mais importante. Dinheiro e bem-estar financeiro são uma consequência de muito trabalho e impacto e, se você encontrar uma organização que incentive o aprendizado e apoie o crescimento e recompense o trabalho duro, não se preocupe com o resto!

Como ajudar as empresas a te encontrar?

Considere os seguintes fatos:

7,3 milhões de vagas abertas em maio de 2019 e graças à tecnologia, qualquer pessoa pode se candidatar a qualquer cargo com um clique. No entanto, 63% dos recrutadores acreditam que a falta de talentos é seu maior problema.

É por isso que você precisa se tornar seu próprio advogado e ajudar as empresas a separar o sinal do ruído. A verdade é que ninguém conhece seus objetivos e ambições melhor que você. Uma lista de habilidades e projetos em seu currículo simplesmente não fará justiça.

Se você deseja aumentar suas chances de ser contratado no cargo certo e na empresa certa, aqui estão algumas coisas que você deve tentar:

1. O seu perfil no LinkedIn

É como sua conta poupança. Funciona para você mesmo quando está dormindo. Mantenha-o atualizado, use as palavras-chave corretas e facilite a localização de informações relevantes para os visitantes. Lembre-se de que 87% dos recrutadores usam o LinkedIn para verificar os candidatos.

2. Sua rede

Eles são sua conexão por um motivo. Uma indicação pode aumentar suas chances em 5 vezes, então envie uma mensagem e respeite as solicitações, orientações, conselhos etc. Pare após duas tentativas por conexão. Você tem coisas mais importantes para fazer.

3. Email direto

Aqui está o que eu fiz: Encontrei a vaga ideal aberta no LinkedIn. Se o recrutador estava listado na página de divulgação da vaga, enviei uma mensagem (uma amostra de exemplo abaixo).

Uma carta de amostra que usei para envio por e-mail direto:

Oi [...],

Lendo a descrição da vaga [...] em [...], encontrei uma grande sobreposição entre minhas responsabilidades atuais e a descrição do trabalho. Permita-me elaborar:

Nos últimos dois anos, eu tenho

- trabalhou em [...],
- adquiriu 3 anos de experiência em [...],
- métricas de produto definidas e medidas,
- tornar-se experiente com [...]
- modelos de aprendizado de máquina treinados,
- análise preparada,
- colaborou extensivamente com equipes de negócios, e
- painéis de análise construídos.

Candidatei-me a esta posição [ID da vaga aqui] e espero que você considere minha inscrição.

Cumprimentos
Seu nome,
Título atual

A dica final da entrevista: esqueça soluções, construa sistemas!

A dica é perceber que, na maioria das entrevistas, candidato e entrevistador estão buscando duas coisas diferentes: enquanto o candidato se concentra na solução, o entrevistador está buscando o sistema. O primeiro depende de habilidades técnicas, enquanto o último é sobre o processo que você constrói para demonstrá-las.

O sistema é um processo passo a passo que você usa para ajudar o entrevistador a entender sua abordagem para avaliar e resolver o problema e comunicar seu pensamento e suas ideias. Algo em que ele está muito mais interessado do que a resposta certa! Se a solução é a história, seu sistema é como você conta sua história e é o melhor testemunho de sua profundidade de conhecimento e quão bem você a comunica.

Como exemplo, discuto meu sistema para responder a uma pergunta técnica, como um problema de SQL:

Repita a pergunta e o que você deve entregar ao entrevistador para garantir que ambos estejam na mesma página.

Peça um ou dois minutos e pense na solução. Isso não apenas lhe dá tempo para reunir seus pensamentos, mas deixa uma impressão positiva com o entrevistador: você pensa antes de falar!

Explique sua estratégia e verifique suas suposições com o entrevistador. Como é seguro assumir que há valores ausentes ou duplicados nos dados?

Mantenha o entrevistador envolvido: escreva o código o mais legível possível e, a cada passo, explique o que você está fazendo.

Revise sua solução e também forneça sugestões sobre como torná-la melhor.

Peça feedback! Em várias ocasiões, o feedback me ajudou a melhorar o código. Às vezes, levava a conversas interessantes sobre outras soluções possíveis para o problema.

Quer ser contratado? Trabalhe em suas habilidades técnicas! Quer uma promoção? Desenvolva conhecimento institucional!

Além das capacidades técnicas, os Cientistas de Dados precisam desenvolver outras habilidades que permitam identificar os projetos que impactam os negócios, capacitar as partes interessadas e priorizá-las em relação a qualquer outro tipo de trabalho. Para chegar lá, ou seja, para desenvolver a perspicácia nos negócios, é necessária a coexistência de duas partes; conhecimento de domínio e conhecimento institucional!

O conhecimento do domínio ajuda a entender os principais conceitos do seu setor no mercado. O conhecimento institucional, por outro lado, concentra-se na empresa em que você trabalha: sua visão, sua vantagem competitiva, como opera e gera receita, suas prioridades, a história e os planos futuros e assim por diante.

Um especialista em conhecimento de domínio no setor de pagamentos pode identificar fraudes e transações recusadas como problemas muito importantes. O conhecimento institucional ajuda o especialista a escolher um sobre o outro, com base no que se alinha melhor à visão da empresa.

Conversando com especialistas em seu campo, pessoas em sua empresa, assinando newsletters, lendo os documentos da empresa, tudo e todos podem ajudá-lo a desenvolver seu conhecimento de domínio e conhecimento institucional.

Ouçá as conversas com atenção, lembre-se de nomes e domine conceitos importantes mencionados e repetidos várias vezes. E seja paciente!

E aqui estão as boas notícias: cheguei à conclusão de que, enquanto somos contratados por habilidades técnicas, o que nos torna insubstituíveis é o conhecimento institucional e de domínio. Normalmente, não é difícil substituir alguém por alguém com melhores habilidades técnicas, mas seria muito difícil substituir alguém que conhece bem o domínio e a instituição para a qual trabalha muito bem. Portanto, a curto prazo, sua vantagem competitiva são suas habilidades técnicas; a longo prazo, seu conhecimento de domínio e conhecimento institucional se tornam únicos!

Referência do depoimento: <https://blog.dsacademy.com.br/12-licoes-aprendidas-em-entrevistas-para-cientista-de-dados/>

Aqui você irá encontrar perguntas que geralmente aparecem nas entrevistas de processos seletivos para praticar as respostas.

Se preparar para essas perguntas irá lhe dar mais segurança e irá lhe ajudar a demonstrar para a pessoa que está lhe entrevistando que você se preparou.

Lembre-se: você pode reaproveitar esse estudo para aplicar-se a oportunidades em empresas diferentes, pois com o tempo você irá notar que muitas perguntas se repetem nos processos seletivos e com isso, você terá a resposta na cabeça.

Perguntas Culturais

Esses tipos de perguntas buscam compreender se você irá se encaixar na cultura da empresa. Ou sejam no ambiente de trabalho. A cultura empresarial ou organizacional é um termo que descreve as atitudes, comportamentos, missão, valores que move as pessoas que trabalhar na empresa. Por exemplo, Cultura Colaborativa, onde todos devem se ajudar.

1. Fale um pouco sobre você.
2. Por que você gostaria de trabalhar aqui?
3. O que é importante em uma vaga de trabalho para você?
4. Por que você quer deixar sua empresa atual?
5. Quanto tempo você se desliga da sua empresa atual e começa aqui?
6. O que você está procurando em seu próximo emprego?
7. Que palavras seus colegas usariam para descrevê-lo?
8. O que você espera alcançar se for contratado?
9. Como você se vê daqui a 5 anos?
10. O que tem feito para o longo prazo?
11. Se você tivesse um orçamento ilimitado e pudesse comprar um presente para uma pessoa, o que você compraria e para quem você compraria?
12. Por que deveríamos escolher você entre todos os candidatos?

Perguntas Técnicas

A entrevista técnica é a etapa onde a empresa avalia quais ferramentas você conhece e que poderá utilizar no dia a dia de trabalho.

1. Quais são as tecnologias que você tem mais familiaridade?
2. Você está estudando alguma tecnologia nova?
3. Como você se mantém atualizado com as tecnologias mais recentes?

Perguntas Comportamentais

Perguntas comportamentais são utilizadas para descobrir como o candidato lidou com situações passadas. Essas perguntas são respondidas com experiências reais, que te darão uma ideia de como o candidato reagirá em circunstâncias futuras.

1. Qual é o projeto mais gratificante que você trabalhou até agora? E porquê?
2. O que você faz quando não consegue fazer alguma coisa?
3. Quais são os seus pontos fortes e fracos? (O que está sendo feito para melhorar os pontos fracos?)
4. Como você resolve um conflito interpessoal?
5. Como você encara os desafios? Cite um desafio difícil que você enfrentou enquanto trabalhava em um projeto, como você o superou e o que aprendeu?
6. O que te deixa animado?
7. O que te frustra?
8. Qual sua opinião sobre feedback? (Você se incomoda?)
9. Como você lida com as críticas ao seu trabalho?
10. Como você lida com colegas de trabalho difíceis? (Pense em casos específicos em que você resolveu conflitos.)
11. Como você lida com prazos?
12. Como você lida com um prazo não cumprido?
13. Que tipo de liderança você tem? (Resolve problemas?)
14. Como foi a adaptação na pandemia?
15. Qual a sua principal característica no perfil profissional que ajuda a desempenhar o trabalho? (Conhecimento do processo!)
16. O que você tem que não está plenamente desenvolvido para fazer um trabalho ainda melhor? (O que tem feito para melhorar?)

Algumas dicas:

- Estude a empresa (cultura, setor...) e a vaga (competências, salário...).
- Desenvolva a comunicação sem se perder.
- Faça sempre a correlação com a descrição da vaga.
- Demonstre nas respostas capacidade de adaptação e de resolução de problemas.
- Demonstre nas respostas responsabilidade no emprego atual e no dia a dia.
- Peça feedback dos recrutadores de como foi a entrevista. (Um dia após o prazo ou 7 dias após a entrevista se não haver prazo de resposta).
- Não desmotive com o “NÃO”, lembre-se que você só precisa de um “SIM”!