* مقدمه
  + سه ماه پر فراز و نشیب بالاخره نتیجه داد و مشغول به کار شدم. تو این مدت اتفاقات مختلفی افتاد و چیز های جدیدی دیدم و شنیدم که کاملا دیدمو نسبت به بازار کار عوض کرد. خیلی از این موارد رو احتمالا میدونین یا شنیدین اما به صورت پراکنده توی مجازی هستن. دوست داشتم یکجا این ها رو جمع کنم و خب انتخاب اول قطعا لینکدینه براش.
  + بعضی از این نکات احتمالا تکراری و پیش پا افتاده اس اما همین ها هم میتونن تفاوت استخدام شدن یا نشدن رو رقم بزنن.
  + هر پست به موضوع خاصی قراره بپردازه؛ از خود فرآیند مصاحبه تا کارجو ها و شرکت ها و سعی می کنم مفصل درباره هر کدوم بنویسم.
  + دوستان چیز هایی که قراره بنویسم بدون جهت گیری و اغراق هستن. در نگاه اول احتمالا به عده ای بر بخوره یا کج فهمی به وجود بیاد. پس خوبه که پست ها رو با دید کاملا خنثی بخونین من اینجا نماینده هیچ قشری نیستم چه کارفرما باشه چه کارجو. هدف اصلی این پست ها نشون دادن یه سری تجارب و واقعیت هاس پس لطفا بعد از خوندن به خودتون نگیرین و از دید بی طرفانه بهشون فکر کنین.
  + امیدوارم بتونین ازشون استفاده کنین و کمی از مشکلاتی که توی این مسیر دارین کم بشه.
  + همین اول یه چیز رو روشن کنم. این پست ها و نکته ها بیشتر به کار افرادی میان که تجربه کاری قبلی ندارن یا تازه از دانشگاه میخوان برن توی بازار کار و خیلی دید مشخصی ندارن که چخبره اونجاها.
  + نکته: دوستان این پست ها برای تجربه مصاحبه در ایرانه و لزوما برای جاب آفر از خارج ممکنه جواب نده.
* ارسال رزومه و دعوت به مصاحبه
  + خب مرحله اول رسیدن به مصاحبه اس. اینکه چقد خوب بتونی قبل از اینکه فرآیند مصاحبه ات شروع بشه خودتو به شرکتا بشناسونی تا بخوان تازه سبک سنگینت کنن و ببینن بهشون میخوری یا نه.
  + اول از همه خود رزومه اس و پروفایل لینکدینت. همین اول حواست باشه اطلاعات بیخودی و اضافی نذار. اگه قراره مثلا بری واسه موقعیت کاری جنگو، هر چی که به اون مربوطه بنویس. کارفرما هیچ علاقه ای نداره به اینکه قبلا یه مدتی مثلا جاوا هم کار میکردی؛ اون الان ات رو میبینه و براش همون دانش مرتبط به جنگو ات مهمه.
  + رزومه رو سعی کن با یک یا نهایتا دو صفحه جمعش کنی. اطلاعات اضافی مضره. خودتو بزار جای مسئول جذب شرکت؛ قراره یه حجم زیادی رزومه دستت برسه و همه رو باید بررسی کنی. قاعدتا اونایی که هیج ربطی به موقعیت شغلی مد نظرت ندارن رو همون اول شیفت دیلیت میزنی از طرفی باید سریع هم اینکارو بکنی پس یه نگاه به کلیت رزومه میندازی؛ اگه کلید واژه های مرتبط با موقعیت شغلی رو دیدی اون موقع یکم بیشتر براش وقت میزاری و کاملتر میخونیش. پس، با این حساب تا حد امکان رزومه رو خلاصه، ساده، با کیفیت و مختص اون موقعیت شغلی طراحی کن. شده حتی برای هر درخواست یه رزومه جدا بساز اما اطلاعات نامربوط توش نذار. برای ساختنش هم سایت های زیادی وجود داره اما شخصا canva رو ترجیح میدم. پیشنهاد های دیگه رو کامنت بزارین با توضیح که بقیه هم استفاده کنن.
  + میرسیم به ارسال رزومه که اینجا تعارف نداریم و از هر مسیری که وجود داره باید استفاده کنی؛ از دوست و آشنا بگیر تا سایت های کاریابی و لینکدین. توی هر کدوم که دیدی یه موقعیت شغلی مرتبط با سلیقه و دانشت هست بفرست براش. توی لینکدین یا حتی ایمیل زدن که باید یه پیامی به اچ آر شرکت بدی، حتما ادبیات محترمانه و (کمی) رسمی رو رعایت کن؛ پسرخالت نیس که بخوای خودمونی پیام بدی.
  + مسیر دعوت به مصاحبه یه مسیر طولانی و طاقت فرساس. ممکنه همون فردای روزی که رزومه رو میفرستی زنگ بزنن، ممکنه یه ماه دیگه و یا اصلا زنگ نزنن (که این دوتای آخر خیلی بیشتر اتفاق میفته). پس تو بفرست رزومه تو و نگران اینکه زنگ بزنن یا نه نباش. فوقش یه محدودیت روزانه میتونی بزاری که مثلا روزی 10 تا بفرستی تا یه فاصله احتمالی ایجاد کنی بین زنگ زدنا. پیشنهاد میدم بین هر مصاحبه حداقل یه روز فاصله بزاری؛ مصاحبه میتونه تا 2 ساعت هم طول بکشه (گرچه معمولش بین 1 تا 1 نیم ساعته) پس قطعا تهش مغزت داغ میکنه و نیاز به استراحت داری از طرفی هم قطعا یه سری سوالاتی پرسیده میشه که اون لحظه جوابی براش نداری این یه روز بهت فرصت میده که بری و جوابشونو پیدا کنی تا برای مصاحبه های بعدی جواب داشته باشی.  
    همون طور که گفتم این مسیر طولانیه پس صبر و حوصله تو ببر بالا. ممکنه زنگ نزدنا بره روی مخت که طبیعیه اما باید بهش عادت کنی.
  + تو قسمت بعدی درباره مصاحبه منابع انسانی صحبت میکنیم.
* سوالات و مصاحبه منابع انسانی
  + منابع انسانی یکی از جالبترین قسمت های مصاحبه اس. میتونه بهترین بخش مصاحبه و در عین حال بدترینش باشه. این قسمت از نظر من شاید حتی از مصاحبه فنی هم مهم تره چون عملا فرهنگ و رفتار سازمانی شرکت توش مشخص میشه. مثلا بعضی ها یه سری سوال روتین رو عین طوطی فقط همینجور پشت سر هم میپرسن و عملا هدف خاصی پشت اون همه سوال نیست. یا سوالای شخصی مثل اینکه برادر یا خواهر داری؟ چند سالشونه؟ مامان بابات شاغلن؟ و از این دست سوالات که واقعا نمیدونم چرا یه نفر باید بخواد تو جلسه مصاحبه اینا رو بپرسه.
  + یه همچین سوالایی اگه توی مصاحبه پرسیده بشه یه رد فلگ به شدت بزرگیه برای کارجو چون یا شرکته خودش با خودش نمیدونه چند چنده یا به شدت کنترل گر هست و به احتمال زیاد دنبال بیگاری کشیدن. پس مهمه که بتونی در حین مصاحبه بفهمی که طرف مقابل سوالات درست و جهت دار داره میپرسه و واقعا دنبال شناختن و ارزیابی شخصیتت هست یا نه.
  + یه چندتا نمونه بگم: مثلا طرف میپرسه معیار هات واسه انتخاب جای جدید چیه؟ با کسی اگه قبلا به چالش برخورد کردی تونستی حلش کنی یا نه و چجوری؟ خفن ترین مسئله فنی که برات پیش اومده چی بوده و چطور حلش کردی؟ و...  
    هر کدوم این سوالا اگه در زمان مناسب و به شیوه مناسب پرسیده بشه، این احتمال که واقعا مصاحبه هدف داره و شرکت براش شخصیت افرادی که داخلش کار میکنن مهم هست رو تقویت میکنه.
  + یکی از سوالات که تقریبا توی همه مصاحبه ها پرسیده میشه اینه که چرا از شرکت قبلی بیرون اومدی؟ این سوال رو من همیشه بهش میگم لبه تیغ؛ سوالیه که باید بهش جواب بدی و هم نباید خودتو زیر سوال ببری هم شرکت قبلیتو. اگه خودتو بخوای زیر سوال ببری و مثلا بگی "من با تیم همیشه چالش داشتم" که خب داری میگی ممکنه اگه بیام تو شرکت شما هم با تیمتون چالش داشته باشم. اگه هم شرکت قبلیو ببری زیر سوال، طرف فکر میکنه لابد فردا پسفردا هم اگه با ما به مشکلی بخوره همینجوری میخواد بدگویی کنه. خیلی دوست دارم یه جوابی رو بنویسم که بگم این ملاک خوبیه برای این سوال ولی خودم هر مصاحبه یه جواب متفاوت به این سوال دادم و أصلا چیزی نیست که یه نسخه واحد برای همه موقعیت هاش بپیچی.  
    با اینکه به مصاحبه کننده حق میدم این سوال رو بپرسه اما شخصا متنفرم ازش چون حس میکنم ممکنه کج فهمی پیش بیاد. فرض کن شرکت قبلیت مشکل داشته و اذیت میکرده تو هم هیچ تقصیری نداری اما باید اینجا یه جورایی واقعیتو بپیچونی.
  + گارد نگیر. ممکنه مصاحبه کننده یه چیزی بگه که تو باهاش مخالفی. مهم نیست چی باشه فاز دعوا یا بحث کردن ور ندار. نه اون طرف واسه دعوا اومده نه تو. حتی ممکنه مصاحبه کننده یه سوالی بپرسه یا طوری رفتار کنه که حس کنی داره بی احترامی میکنه یا کلا رفتارش پسندت نباشه. هر چی هم شد احترام رو نگه دار تو قرار نیست شان و شخصیت خودتو بیاری پایین.
  + اگه درباره حقوق، مزایا، فرهنگ سازمانی، امکانات و از این قبیل موارد سوالی داری مصاحبه منابع انسانی بهترین موقعیته که بپرسیشون. البته الان بیشتر شرکتا همون اول اکثر این موارد رو خودشون میگن. این قسمت یه جورایی ورودت رو مشخص میکنه چون شرایط شرکت دستت میاد. اگه با شرایطشون حال نکنی، ممکنه خودت نخوای به مرحله قرارداد یا حتی فنی برسی.
  + به طور کلی، مدل مصاحبه منابع انسانی اینطوریه که دو سه تا رو که بری حدودش دستت میاد. خیلی نمیشه برای سوالاتش جواب ثابت و یکسانی گفت که همه جا جواب بده.
* سوالات و مصاحبه فنی
  + خب خب رسیدیم به اصل کاری؛ چیزی که شرکت به خاطرش استخدامت میکنه. اینجا هم مثل منابع انسانی یه سری نکات داره که رعایتشون کنی شانس قبولیت بالاتر میره.
  + آمار شرکتو قبل از مصاحبه در بیار؛ هم فنی هم فرهنگی. با آدمایی که اونجا کار میکردن یا کار میکنن توی لینکدین ارتباط بگیر و بپرس ازشون که اوضاع شرکته چطوریه (حتما تیمی که طرف داخلش بوده یا هست رو بپرس چون تیم با تیم توی یه شرکت میتونه فرق داشته باشه)
  + قبل از مصاحبه حتما توی شرح موقعیت شغلی ببین چیا رو لازم دارن و تمرکزتو روی همونا بزار. ممکنه یه سری مفاهیم وجود داشته باشن که قبلا نخوندیشون و شاید حتی اطلاعی هم ازشون نداشتی. اگه هنوز درخواست برای اون موقعیت شغلی رو ندادی که زمان داری اون مباحث رو بخونی. اگه فرستادی و الان هم مصاحبه رو ست کردی با شرکت، بهتره که سروقت اون مبحث نری. دلیل این حرفم اینه که مبحث جدید رو صرفا میتونی در حد یه سری تعریف اولیه بخونی و زیاد حرفی برای گفتن توش نداری حالا اگه طرف یهو بخواد توی همین مبحث مچ بگیره، خودت دستشو داری باز میزاری به جاش بهتره همونایی که بلدی رو مرور و تقویت کنی.
  + سوالا از دسته بندی های مختلفی میاد. یه سریا دوست دارن برن تو فاز الگوریتم و ساختار داده، یه سریا خیلی کلی میپرسن و اصلا ممکنه به جزئیات کاری نداشته باشن یه سری ها هم یه موضوع یا مبحثی رو میگیرن و لایه به لایه داخلش جلو میرن. هر کدوم رو یه توضیح میدم.
  + برای الگوریتم و ساختار داده بهترین راه آماده سازی به نظر من سایت leetcode.com هست. تا الان سوالی ازم نپرسیدن که اینجا ندیده باشمش. همه مدل سوالی رو داره و خودش دسته بندی کرده و تازه ساده و متوسط و سخت هم جدا از هم داخلش هستن که ساده هاش تا 80 درصد مصاحبه ها رو جواب میده. از طرف دیگه نیاز به داشتن یه IDE یا محیط برنامه نویسی مجزا نداری و میتونی مستقیم توی خودش کد بزنی و زبان های زیادی رو پشتیبانی میکنه. بهترین ویژگیش اما به نظرم اینه که میتونی راه حل های دیگران رو هم ببینی. به احتمال زیاد راه حل های بهتر و بهینه تر از مال تو وجود داره که اینجا میتونی پیداشون کنی و توضیح هم اکثرا روی اون راه حل ها دادن. پیشنهادم اینه که اول خودت حل کنی سوال رو و بعدش راه حل دیگران رو ببینی.
  + مدل کلی پرسیدن در عین اینکه میتونه کاربردی باشه چرت و پرت هم هست. کاربردیش رو گرچه من ندیدم اما میتونه اینطوری باشه که مصاحبه کننده یه کلیاتی رو بپرسه که ببینه اصل ماجرا رو بلدی یا نه اما اینکار رو داره هدفمند انجام میده و از نوع سوالاتش میشه فهمید. مثلا ممکنه بپرسه تا حالا authorization و authentication کار کردی یا نه و بعدش بپرسه jwt کار کردی یا نه. از مثال، کلی بودن سوالا مشخصه اما هدفمنده چرا که طرف براش این مبحث مهمه و میخواد تو زمینه jwt کار کنه حالا میخواد ببینه اصلا چیزی ازش میدونی یا نه.  
    مدل چرت و پرت اش اما زیاد بوده. طرف یا میخواد الکی کلاس بزاره یا اصلا قصد استخدام نداره و فقط بنا به یه سری دلایل داره میاد که یه مصاحبه ای کرده باشه. یه مورد واقعی رو مثال میزنم:  
    - سی شارپ کار کردی؟ + بله  
    - ASP چطور؟ + بله  
    - با کدوم ORM ها کار کردی؟ + EntityFramework  
    - دیتابیس کار کردی؟ + بله  
    ....  
    همونطور که مشخصه، طرف داره فقط یه کلیاتی رو میپرسه و میره جلو. اصلا کاری نداره که مثلا اگه میگم سی شارپ بلدم خب چقدر بلدم و حالیمه. الان من به راحتی میتونستم از سوال سوم به بعد همه جوابا رو آره بدم و عین خیالمم نباشه چون مشخصه طرف تو هپروت سیر میکنه منم پیش خودم بگم کی به کیه بابا کیلویی بگو آره همه رو بلدم. همچین مدلی رو هوا مشخصه که رد فلگه و اگه خودشون ریجکتت نکردن تو نباید بری همچین جایی.
  + اما مورد آخر یکی از موارد مورد علاقه خودمه. یه سری مبحث رو طرف انتخاب میکنه و بسته به جوابی که میدی میره تو لایه های عمیق تر اون مبحث. اینجا مصاحبه کننده داره عیار تو رو میسنجه که ببینه واقعا تو چه سطحی هستی. یه کوچولو این قسمت شانسی هم هست ممکنه یه مبحثی رو تا دینش بلد باشی و یکی رو در حد یه سری تعریف ساده (یه دلیل دیگه ای که چرا باید اطلاعات زیادی توی رزومه نذاریم چون طرف همون مبحثی که توش ضعیفی اما جزو skill هات گذاشتی توی رزومه ات رو میپرسه اما تسلطت کافی نیست پس عیارت پیش اون پایین میاد). یه مثال هم برای این مورد میزنم:  
    - OOP چیه؟ + یه سری اصول توی برنامه نویسی شئ گرا که 4 تا هستن و....  
    - خب این 4 تا چی هستن؟ + inheritance, polymorphism, …  
    - polymorphism چیه چیکار میکنه اصلا؟ + ....  
    - چطور اینو میتونیم توی فلان زبان پیاده سازی کنیم؟ + ....  
    - خب این تیکه کد رو که من نوشتم اگه ران کنیم چی جوابش میشه؟ (کدی در رابطه با polymorphism نوشته) + ....  
    اینجا همونطور که مشخصه، یه مبحث کلی (OOP) رو طرف باهاش شروع میکنه و لایه به لایه توش نفوذ میکنه. فرض کنیم توی هر لایه داریم یه جواب قابل قبول میدیم طرف باز یه سوال تخصصی تر درباره اون مبحث میپرسه که ببینه چقدر روش تسلط داری.  
    این روش گرچه کاربردی و مرسوم ترین روش مصاحبه اس اما ایرادات خودشم داره. یکیش همون بحث شانسه که بالاتر گفتم. مشکل بعدیش رو توی یه قسمت دیگه میگم چون ربطی به کارجو نداره و اساسا مربوط به کارفرماس.
  + الکی خودتو گنده نکن. بی شوخی و تعارف دارم اینو میگم. طرف اگه بخواد مچ بگیره میتونه و میگیره. تهش شاید یه جوری ماسمالی کنی اما ارزش و اعتبار خودتو پایین آوردی. خوبه که اعتماد به نفس داشته باشی و دنبال پیشرفت و بهتر شدن اما بیخودی به چیزی که نیستی وانمود نکن. گاهی این حرکت جوابه اما باید تجربه داشته باشی و قلق شو بدونی که این حرکتو درست و به موقع بزنی به همین خاطر بهتره فعلا به هیچ عنوان همچین ریسکی نکنی و خودت باشی.
  + سعی کن با طرف وارد یه گفتگو دوستانه درباره مباحث فنی بشی تا اینکه به نظر بیاد یه جلسه خشک و رسمی عادی هست. انگار که دو نفر دارن دانششون رو به اشتراک میذارن و صرفا بحث میکنن. این روش خیلی جوابه؛ هم استرس خودت میاد پایین هم طرف مقابل یکم گاردشو پایین میاره و حس نمیکنه که حتما باید ازت آتو بگیره. خیلی از مصاحبه کننده ها انگار از همون اول میخوان آتو بگیرن از کارجو و اینکار تا حد زیادی جلوی همچین اتفاقی رو میگیره. البته نامردی هم نکنیم مصاحبه کننده هایی هم هستن که نه تنها شرایط رو استرسی و متشنج نمیکنن بلکه خودشون سعی میکنن فضا رو دوستانه کنن و طوری رفتار کنن که کارجو زیاد بهش استرس وارد نشه.
  + سعی کن یه تعدادی رو به حالت تستی بری. لازمه یکی دو بار توی اون موقعیت باشی تا بفهمی چطوریه و چجوری باید تو جلسه رفتار و مدیریتش کنی. میتونی یه سری شرکتا که هدف اصلیت هستن رو یه مدت نگه داری و بعد اینکه روال مصاحبه دستت اومد برای اونا درخواست بدی.
  + تو قسمت بعدی حرف هایی با کارجو ها دارم و یه سری نکات که مستقیما به نوع مصاحبه ها مربوط نیستن رو میگم.
* سخنی با کارجو ها
  + چیز هایی که قبل تر گفتم یه سری نکته خاص و عمومی بود. الان میخوام یه سری نکات خودمونی رو بگم و بدون تعارف و مراعات.
  + اول از همه باید خودت و توانایی هات رو بشناسی؛ هر آدمی یه ظرفیتی داره یه نفر توی سن 40 سالگی یهو میره یه چیزی رو 3-4 ماهه یاد میگیره و یه نفر ممکنه چندین سال درگیر یه رشته ای باشه و هنوز هم توش درجا بزنه. میزان یادگیری هر شخص مختص به خودشه و فقط و فقط و فقط خودش میتونه بفهمه که ظرفیت و توانایی اش چقدره و توی چه چیزایی میتونه خودشو نشون بده. نگاه نکن که یکی میاد تو مجازی میزنه دوره آموزش فلان چیز توی 2 هفته یا افرادی رو میبینی توی اینستا و لینکدین و توییتر که شاخ یه رشته به حساب میان و ملت به سرشون قسم میخورن. اولا این افراد در نهایت هر چقدر هم خفن باشن، آدمن و ممکنه جایی اینا هم سوتی بدن یا اشتباه کنن. دوما لزوما هر کی که به نظر گنده میاد واقعا گنده نیس؛ اونی واقعا گنده اس که خاک خوری رشته شو کرده و تا دینشو رفته جلو (تازه نکته جالبش اینه که اکثرا گنده های واقعی آدمای فروتن و متواضعی ان و هیچوقت ادعای گنده بودن ندارن!). پس فکر نکن که یه شبه قراره تو هم آدم گنده ای بشی. باید زمان، انرژی و تمرکزتو بزاری روی چیزی که میخوای و صبر داشته باشی که تو هم بتونی توی اون رشته بالا بری. به شدت روی این موضوع اصرار دارم چون بارها دیدم به خاطر همین برداشت های اشتباه از موفقیت آدم ها، طرف خودشو بیخیال شده یا بعد رفتن به همون مثلا دوره 2 هفته ای، میبینه که واقعیت با اون چیزی که تبلیغ کردن فرق داره و در نتیجه بی امید و انگیزه میشه و حتی میذارتش کنار. خودمم یه تایمی جزو این افراد بودم و خوشبختانه افرادی رو داشتم و پیدا کردم که منو از این تفکر بیرون آوردن. پس ازت خواهش می کنم که با واقعیات (هر چقدر هم که به نظر سخت و خلاف میل ات بیاد) روبرو شو.
  + خیلیا انتظار دارن که زود نردبان ترقی رو برن بالا و بشن حرفه ای و صاحب نظر. تو نگاه اول این چشم انداز خیلی قشنگه اما همونطور که گفتم، حرفه ای واقعی قبلا خاک خوری کرده که الان به اینجا رسیده. بالا اشاره کردم به دوره های غلط انداز و بد نیست یکم بازش کنیم. قبل تر ها چون منابع آموزشی کم و تعداد و دسترسی بهشون سختتر بود، فهمیدن مباحث و پیشرفت توی رشته ها سختتر و طولانی تر بود در نتیجه خیلیا میگفتن بابا اینکه سخته و داستان داره و... و دیگه نمیرفتن سراغش.   
    به مرور که اینترنت فراگیر شد و منابع آموزشی زیاد و در دسترس شدن، دیگه یادگیری هر چیزی به نظر آسون میاد؛ توی حل یه مسئله گیر کردی؟ بده چت بات ها واست حل می کنن. میخوای فلان مبحث رو یاد بگیری؟ یوتیوب، سایت های آموزشی و دوره های آموزشی هست هر کدومو خواستی برو ببین یا بخون.   
    این وسط ...  
     بعضی اومدن و برای اینکه دیگه مثل قدیم ملت حس نکنن همه چی سخته، ساده سازی کردن؛ میان فلان مبحث رو به نحوی توضیح میدن که هر آدمی با هر سطحی از توانایی، اون مبحث رو بفهمه اما متاسفانه به خاطر اینکه این آموزش ها بیشتر دیده بشه، اصل مبحث میره تو حاشیه، جزئیاتی که در بیشتر موارد مهم هستن و باید بهشون اشاره بشه حذف میشن و بعضا حتی موضوع به اشتباه توضیح داده میشه. از اون جایی که ساده سازی انجام شده و بیننده هم خود حرفی که زده میشه رو متوجه میشه، فکر میکنه که اصل قضیه همینه و از طرفی هم بهش القا میشه که لابد همه چی به همین راحتیه. بعد که یکم جلوتر میره و میبینه نه به این راحتیا هم نیست یا مبحث خیلی گسترده تر از اونیه که از اون طرف شنیده، یهو کل تصوراتش از بیخ نابود و دچار یه بحران اساسی میشه؛ تا حدی که ممکنه بزنه زیر همه چیز و تمام اون زحماتی که کشیده رو بزاره کنار.  
    باید در نظر داشته باشیم هیچ چیزی ساده نیست و خودمون رو عادت بدیم به اینکه به راحتی هر محتوای آموزشی رو قبول نکنیم.
  + در راستای موارد بالا، بریم سراغ اینکه چطور بخونیم که میزان یادگیریمون بالاتر بره. اول اینکه باید یه مسیر کلی از رشته یا مبحثی که میخوایم بخونیم رو داشته باشیم که الان به راحتی با سرچ میشه این مسیر رو بدست آورد. در مرحله بعدی باید مفاهیم پایه رو خوب یاد بگیریم و برای تکمیل یادگیری، بهتره که یه نمونه از هر قسمت رو ببینیم یا تمرین کنیم. مثلا توی برنامه نویسی اگه داریم یه دیزاین پترن رو میخونیم، هر چقدر هم که مفهومشو بدونیم کافی نیست؛ یه بار باید پیاده سازیش کنیم و چه بهتر که یه پیاده سازی کاربردی باشه و روی یه پروژه واقعی (یا تمرینی) بتونیم پیاده اش کنیم. با این روش، یه بار اون مفهوم رو به صورت واقعی تجربه کردیم و قطعا یه مشکلاتی به خاطر ندونستن و نداشتن تجربه اولیه پیش میاد اما اگه همین اول باهاشون روبرو بشیم و حلشون کنیم، مفهوم به طور کامل توی ذهنمون جا میفته.  
    در زمان یادگیری، خوندن از چند منبع مختلف میتونه توی نوع یادگیری، نحوه مواجهه با اون مفهوم و دیدگاه های مختلفی که دربارش وجود داره کمک زیادی بهمون بکنه. مثالش رو بازم با برنامه نویسی میزنم: همون دیزاین پترن رو فرضا میخوایم الان بخونیم و یادش بگیریم. مفهوم اولیه رو میشه داخل کتاب مربوطه یا سرچ عادی و خوندن مقاله های سایت های آموزشی مختلف متوجه شد. توی قدم بعدی میشه بریم سراغ ویدیو های یوتیوب و در نهایت بریم چت بات ها. برای چت بات ها هم میشه مثلا اینطوری ازشون بخوایم برامون مطلب رو بیارن: دیزاین پترن فلان رو بهم بگو که چیه، مزایا و معایبش چیا هستن، کجاها کاربرد داره و یه نمونه از پیاده سازیش رو برام بنویس.   
    درصد بالایی از یادگیری اولیه با این روش ها انجام میشه. سطوح پیشرفته تر مباحث دیگه میره توی تجربه و کار عملی و میزان شناختی که از مفاهیم پایه داریم ترکیب میشه با قدرت حل مسئله ما. البته حضور یا کمک خواستن از یه فرد با تجربه هم به شدت موثر هست
  + هیچ وقت از کمک خواستن نه بترس نه خجالت بکش. اگه از مسخره یا طرد شدن می ترسی، اینو بدون که شخصی که بلده یه زمانی خودش اول راه بوده و مثل خودت هیچی نمیدونسته؛ به مرور با تلاش، پرس و جو و کند و کاو تونسته به اون سطح برسه. اگه شخصی سر سوال پرسیدن مسخره‌ت کرد، بدون که ظرفیت دانشی که کسب کرده رو نداره و این شخص خودش از طرف افراد با تجربه و دانش واقعی طرد شده یا میشه. اون هایی که واقعا دنبال کسب دانش و تجربه ان برعکس این مدل افراد، همیشه دنبال کمک رسوندن به دیگران ان و قشنگ ترش اینه که چیزی در ازاش نمیخوان چون اعتقاد بر اینه که دانش رو باید به اشتراک گذاشت. (یه پرانتز اینجا باز کنم. بحث فروش دوره آموزشی با منظور من متفاوته. کمک خواستن یا سوال پرسیدن یه موقعیت موقت هست که هر از گاهی پیش میاد اما بحث دوره آموزشی برای یه بازه زمانی پیوسته اس که فرد مورد نظر دائما در دسترسه)
  + از ریجکت شدن نترس. اصلا چندتا مصاحبه رو به هدف اینکه قراره ریجکت شی برو. اولش چون تازه میخوای بری واسه مصاحبه ممکنه استرس زیادی داشته باشی که طبیعیه. این استرس رو باید از بین ببری و بهترین راهش مواجهه با محیط مصاحبه اس. اگه قبول شدی که تو همون ها هم چه بهتر، گزینه های بیشتری داری اما اگه ریجکت شدی زیاد سخت نگیر به خودت. جایی باید ناراحت بشی و سخت بگیری که چندتا مصاحبه رو رفتی و الان توی یه مصاحبه، جو و سوالات مشابه رو تجربه کردی و بازم نتونستی نتیجه بگیری. اینو توی پست های قبلی بهش اشاره کردم.
  + با کمال احترام اما نظرات دیگران توی مجازی رو بذار کنار. منظورم تجربه های کاری توی سایت ها، لینکدین و موارد مشابه هست. اما چرا این حرفو میزنم؟ آدما معمولا نظرات منفی رو منتشر می کنن تا مثبت ها رو. کم نیستن افرادی که از جایی که هستن راضی ان و نکات مثبت زیادی رو (اگه واقعا بخوان) درباره اونجا میتونن بگن اما به طور عادی نمی گن. حالا همین آدما یه نکته منفی که باشه زود بروز میدن یا منتشر می کنن. این مورد کاملا طبیعیه و نمیشه زیاد خرده گرفت به آدما. چیزی که مهمه اینه که ما بتونیم این مورد رو به نفع خودمون استفاده کنیم. نظرات عمومی که همه میبینن میتونه یه ملاک خیلی عادی باشه که زیاد هم اهمیت نداشته باشه؛ به جاش اگه افرادی که توی اون شرکت کار می کنن یا کار می کردن رو پیدا کنیم و خصوصی ازشون بپرسیم که اون شرکت چجوریه، احتمال زیاد نظرات واقعی تری رو بهمون میگن. چندین مورد این چنینی رو من بهش برخورد کردم که شرکت ها رو توی نظرات عامه به شدت کوبیده بودن اما خصوصی که از افراد اونجا میپرسیدم به نسبت نظرات مثبت تری می گرفتم و مصاحبه هم که میرفتم جو رو بیشتر مثبت می دیدم تا منفی.
  + یه واقعیت تلخی هست که باید بگم بهت دوست من. متاسفانه بازار کار زیاد اوضاع جالبی نداره. هم از لحاظ درستی درخواست های شغلی هم از بابت نسبت استخدام به آگهی شغلی ها و هم از بابت حقوق. یه توضیح مختصر درباره هر کدوم میدم:
  + بالای 60 درصد درخواست های شغلی ای که من دیدم با موقعیت شغلی مد نظر همخونی نداشت؛ مثلا توی درخواست شغلی طرف برنامه نویس جونیور میخواد اما نیازمندی های فنی ای که گذاشته رو یه سوپر سنیور فقط میتونه داشته باشه!!! باز این خوبه چون حداقل همون اول میفهمی چند چندی. یه سری ها وقتی میری سر مصاحبه تازه این مسئله مشخص میشه برات و خیلی حالتو میگیره.
  + میزان قابل توجهی از آگهی ها اصلا به قصد استخدام نیست!!! خودم هنوز متوجه نشدم دقیقا چه دلیلی پشتش هست اما درصد بالایی از آگهی ها رو کارفرما حتی نگاه هم نمی کنه که حالا بخواد قبول یا رد بکنه. مورد داشتم 2 ماه از ارسال درخواست گذشته بود و حتی بازش هم نکرده بود. خنده دارتر این بود که بعد از 45 روز همون آگهی رو دوباره گذاشت و با اینکه منم دوباره فرستادم بازم نگاه نکرد. نتیجه این میشه که در ظاهر آگهی شغلی زیاده اما در واقعیت قرار نیست منجر به استخدام بشن.
  + کارفرما به دلایل مختلف (نمی خواد یا نداره یا ...) حقوق بالایی نمیده مخصوصا به نیروی تازه کار یا کم تجربه. این مورد تا حدی منطقی هست اگه خودمونو جای کارفرما بذاریم؛ کارفرما داره یه سری ریسک ها رو تقبل می کنه برای همچین نیرویی پس حد ضررش رو باید تا جای ممکن پایین بیاره. قطعا با اینکه حقوقی داده نشه (قرارداد آزمایشی یا کارآموزی) یا حقوق بسیار کم (مثلا حقوق وزارت کار یا حتی کمتر) مخالفم اما نمیشه هم انتظار داشت برای چنین سطحی از نیرو، کارفرما بیاد مثلا 50 میلیون حقوق بده (دیدم که بعضی دوستان با کلا 4 ماه تجربه چنین حقوقی درخواست میکنن). این مورد رو داخل صحبتم با کارفرما کمی بازتر می کنم.
* سخنی با شرکت ها
  + همونقدر که کارجو ها نکاتی رو باید می شنیدن تا مصاحبه های بهتری داشته باشن، شرکت ها هم لازمه یه سری نکته رو بهشون گفته بشه تا روند جذب نیروی بهتری داشته باشن. این قسمت مخصوص کارفرماهاست.
  + یکی دو سالی هست که بحث ورود نسل زد به بازار کار داغ شده. منطقی هم هست چرا که الان نیروی تازه نفس از این نسل میاد و از طرفی، به شدت با نسل های قبلی هم فرق داره. نسل زد گرچه به شدت بین کارفرماها بدنام هست (و برعکس کارفرماها هم بین نسل زدی ها بدنامن) اما چیزی که من میبینم سیاه و سفید نیست. به نظرم دو طرف درک درستی از همدیگه ندارن و بیشتر از همه کارفرما این وسط در اشتباهه. در دنیای امروز شکل بازار کار، نحوه کار کردن و درخواست های طرفین یه قرارداد از همدیگه، تغییر کرده و دیگه اون مدل سنتی که همه میشناختیم نیست. در دنیای امروز دیگه نیازی به ساعت کاری بالا، کار حضوری و با دستمزد پایین نه تنها نیست بلکه کاملا برعکس اکثرا دارن به سمت بالا بردن کیفیت و راندمان، دورکاری و دستمزد مناسب میرن. در اکثر شغل ها نیازی به حضور فیزیکی در محل کار نیست و به راحتی به صورت ریموت میشه کار ها رو انجام داد. کار اگه به درستی بخش بندی و تقسیم بشه نیازی به ساعت کاری بالا و حتی اضافه کاری نیست. از طرفی هم انقدر شرکت میتونه درآمد داشته باشه که حقوق خوبی هم به کارمندش بده. نسل زد به دنبال این معیار هاس و قطعا اگه بتونه این نیاز ها رو در شرکتی برطرف کنه علاقه زیادی به کار کردن براشون نشون میده.  
    در حال حاضر اما در ایران هنوز شرکت های زیادی به این نقطه نرسیدن و کماکان از روش های قدیمی و سنتی استفاده می کنن. تا حدودی کارفرما حق داره چون مشتری در سریعترین وقت ممکن محصولش رو می خواد و از طرفی بسیاری از زیرساخت های فعلی قدیمی هستن اما یه جایی باید هزینه به روزرسانی داده بشه و هر چی زودتر این هزینه رو بدن، در طولانی مدت به نفع خودشون هست؛ چه از بابت کیفیت محصول چه از بابت رضایت مشتری و چه حتی رضایت کارمندشون.
  + قدیما کسی که میخواست بره سرکار، صرفا همون سرکار رفتن براش مهم بود؛ مسیر شغلی، قابلیت پیشرفت، فضا و فرهنگ سازمانی اون شرکت یا محیط کار و ... زیاد اهمیتی نداشت. امروزه اما برای کارجو ها این مسائل مهمه. کارجو آینده نگری داره و میخواد ببینه که این موارد در یه شرکت براش مطلوب هستن یا نه که برنامه ریزی بلند مدت یا کوتاه مدت روی اون شرکت داشته باشه (یا اصلا نداشته باشه). اینا رو خیلی از شرکت ها در نظر نمیگیرن و فکر میکنن همون شرایط قدیم حاکم هست و نیرو باید فقط بیاد و هر چی قبلا بوده سر جاش بمونه. دونستن این موضوع و اثر دادنش توی فرآیند مصاحبه برای خود کارفرما هم مفیده؛ کارفرما برای شرکت خودش هر کدوم این موارد رو به شکل شخصی سازی شده پیاده کرده و معمولا هم به راحتی تغییرشون نمیده پس اگه در همون فرآیند مصاحبه این ها رو لحاظ کنه میزان سازگاری کارجو با شرکتش رو متوجه میشه و با خیال راحتتری میتونه درباره استخدام کارجو تصمیم بگیره.
  + توی این بحث مسیر شغلی و قابلیت پیشرفت لازمه یکم توضیح بدم. دوره فعلی طوریه که شما یه روز هم خودتو آپدیت نکنی از جریان اطلاعات و دانش روز عقب میفتی؛ مقایسه اش کن با مثلا 15-20 سال قبل که اگه تا یه سطح خاصی از دانش میرسیدی خدایی می کردی برای بقیه تو اون رشته. شک نکن کارجو به این مسئله واقف هست و یکی از تقاضاهای اصلیش همینه که دانشش به روز باشه. شما اگه بتونی با برگزاری دوره آموزشی، کاستن از زمان کاری و اضافه کردن به زمان آزاد و یا حتی بهتر از اینا، داخل کار و به صورت تجربی این ها رو بهش آموزش بدی شک نکن نه تنها نیرو ات روحیه و شادابی بیشتری داره بلکه خروجی بهتری هم توی کارش تولید میکنه. از طرف دیگه احتمال موندگاریش هم بالاتر میره و شما هزینه های اضافی جذب نیروی جدید رو متقبل نمیشی. یه زمانی بذار و ببین چه چیزهایی رو لازم داری، چیا در آینده میتونن به دردت بخورن و از اونور، نیرو شما چی میخواد تو این زمینه. برآیندش رو که بگیری و تا حد توانت اجرا کنی، قول میدم که پشیمون نمیشی.
  + کارفرمای عزیز، در دوره فعلی ابزاری هست به نام اینترنت. این ابزار کارایی به شدت بالایی داره و شما نیز میتونی ازش استفاده کنی. 2 مورد از استفاده هاش رو برات نام می برم:
    - مصاحبه آنلاین: بزرگوار، شما 90 درصد مواقع توی همون 15 دقیقه اول میتونی تشخیص بدی که کارجو شخص مناسبی برات هست یا نه؛ در نتیجه لازم نیست الکی کارجو رو حضوری بکشونی به شرکتت. تمام مراحل یه مصاحبه رو شما به راحتی میتونی آنلاین برگزار کنی و هزینه اضافی ای نه برای خودت نه کارجو بتراشی.
    - دورکاری: اکثر مشاغل الان با یه کامپیوتر کار دارن از طرفی تقریبا تمام افراد هم یه کامپیوتر یا لپ تاپ دارن (ممکنه شخصی نداشته باشه که خب راه هایی برای رفع این مورد هست). پس کارفرمای محترم، دیگه اهمیتی نداره که شخص کجا باشه، میتونه از هر جایی که پریز برق و اینترنت داشته باشه کار شما رو برات انجام بده؛ تازه محدودیت شهر ها رو هم عملا از بین میبری و محدود به شهری که شرکتت اونجا مستقر هست نیستی کارجو هم لازم نیست هزینه اجاره خونه و جابجایی به شهر دیگه رو متقبل بشه. لازم هم نیست حتما یه میز و صندلی و کلی تجهیزات بگیری که نیرو بیاد توی شرکت مستقر بشه. در زمونه فعلی که هم این قابلیت هست هم به شدت زمان و هزینه رفت و آمد حضوری به شرکت ها زیاده (ترافیک کلان شهر ها مخصوصا تهران رو نگم دیگه) گذاشتن چنین امکانی هم برای شما هم کارجو به شدت مفیده.
  + مورد بعدی که به شدت لازم میدونم توی مصاحبه ها لحاظ بشه، نحوه مصاحبه فنی هست. قدیم چون محدودیت منابع آموزشی و گردش اطلاعات بود، مدل تئوری سوال پرسیدن منطقی بود و جواب هم میداد. الان اما دوره و زمونه عوض شده و شما با یه سری سوال رایج و از پیش تعیین شده نمیتونی عیار کارجو و میزان تطبیقش با شرکتت رو متوجه بشی. بهترین نوع مصاحبه اینه که شما یه تسک برای کارجو در نظر بگیری و بخوای که در مدت زمان معلومی این تسک رو برات انجام بده. بعد از اینکه تحویل داد یه جلسه میذاری (آنلاین باشه ها) و کاری که انجام داده رو با هم بررسی می کنین. اینجا میزان تسلط، تجربه و دانش کارجو به راحتی مشخص میشه؛ اگه تجربه و تسلط بالا باشه، همون اوایل اصل کار رو انجام میده بعد توی زمان باقی مونده سطح کار رو بالا می بره و از چیز های جدید، بهینه و بهتر استفاده می کنه. چیزی رو اگه بلد نبوده رفته یاد بگیره توی اون مدت یا نه و چه مقدار یاد گرفته. نگران کپی کاری هم نباش؛ طرف اگه واقعا خودش انجام نداده باشه توی جلسه ارائه راحت میتونی مچشو بگیری. اینطوری حتی نگران اینکه برای هر شخص یه تسک جدا طراحی کنی هم نیستی؛ شما یه تسک با ویژگی ها و سطوح مختلف (متناسب با درخواست شغلی ات) طراحی می کنی و برای همه کارجو ها همونو میفرستی. عمرا اگه دو تا خروجی یکسان بگیری و اگر هم گرفتی، عمرا دو تا جلسه ارائه یکسان بگیری؛ یعنی عین همون سوال و جوابی که تو یکیش انجام دادی توی یکی دیگه هم اتفاق بیفته.
  + بعضی کارهاتون تو مصاحبه رو نمی فهمم. به کرات دیده و شنیده شده که تو مصاحبه شخصیت کارجو رو خورد کردین؛ گاهی با مستقیم گفتن یه سری حرف ها مثل اینکه "خب حالا خیلی هم کارهای خاصی نکردی قبل از اینجا"، چه غیر مستقیم مثل پرسیدن یه سری سوالاتی که مشخصا خود سازنده اون مبحث انقدر روش مانور نمیده که شما به عنوان مصاحبه کننده میدی. آدم یاد طراحای سوال کنکور میفته که از دورافتاده ترین و مسخره ترین جاهای ممکن کتاب درسی سوالات سوپر چرت طرح می کردن و می کنن. الان با این کارها چه سودی بهتون میرسه؟ خورد کردن آدما حس خوبی بهتون میده؟ دنبال کمتر پول دادنین؟ یا چیز دیگه ای هست که ما خبر نداریم؟ صرف اینکه شما یه موضع برتر به خاطر داشتن یه کسب و کار کلان داری دلیل نمیشه هر رفتاری دوست داشتی با دیگران بکنی. اگه قبلا با خود شما همچین رفتاری شده، حداقل این چرخه باطل رو شما بشکن. با این کارها بیشتر شان و شخصیت خودتون و شرکتتون رو پایین میارید.  
    کار بعدی تون برعکس قبلی هست؛ یعنی غیر از خورد کردن شخصیت کارجو، خودتون و شرکتتون رو تا حد سیلیکون ولی آمریکا می برید بالا (بعضا از اونم بالاتر می برین. دیدم که میگما!!). آقا اوکی هیشکی نمیاد بگه من شرکتم مزخرفه و از این حرفا اما دیگه اینقد هم خودتونو گنده نکنین. نارسیسیم یه سری شرکتا تا شعاع 100 کیلومتریشون قابل تشخیصه چه برسه به اینکه بری تو محیطش. شما خود واقعی ات باش و کارهای خوب خودتو خالصانه ارائه کن نمیخواد هی قمپز در کنی که آی من استیو جابزو آموزش دادم و ایلان ماسک میخواست با من قرارداد فلان کارخونه چند صد هکتاری ببنده و نذاشتن و از این دست مزخرفات؛ کارجو اگه خودش ناخالصی نداشته باشه میفهمه با آدم حسابی طرفه و اعتماد میکنه به شرکت. همونقدر که به کارجو میگم خودش باشه تو مصاحبه به شمای کارفرما هم میگم خودت باش و راست و درست بیا سر مصاحبه.
  + توی قسمت سخنی با کارجو به حقوق اشاراتی کردم اما خیلی بازش نکردم. اینجا میخوایم یکم بیشتر بحث کنیم. حرف آخر رو همین اول میزنم: کارفرمای عزیز، اگه دستت به دهنت میرسه درست حسابی حقوق بده.  
    اما بحث در این مورد. قطعا همه مون میدونیم وضع اقتصادی فعلی به چه صورته؛ هم کارجو نیاز داره به درآمد مناسب که زندگیشو بگذرونه هم کارفرما نیاز داره قرارداد ببنده و پروژه بگیره تا بتونه کسب و کارشو سر پا نگه داره و حقوق بده به کارمنداش. اقتصاد فعلی اجازه نمیده که کارفرما با اعصاب راحت و با ریسک پایین بتونه پروژه بگیره و قرارداد ببنده چون هزار و یک مشکل مسخره جلوش هست و قرار خواهد گرفت. این ها و بیشتر از اون رو میدونم و قابل درک هم هست. مسئله سر اون جاییه که کارفرما تعمدا اذیت می کنه؛ یعنی دستش به دهنش میرسه و کلی هم از پروژه پول به جیب زده اما یا حقوق رو نمیده، یا سروقت نمیده، یا کم تر از توافق و قطره چکونی میده و یا تعمدا از اول حقوق پایین می بنده با کارجو. اینا رو دیگه نمیشه درک کرد؛ شما وقتی کارجویی که میاد سر جلسه مصاحبه ات و میدونی که مثلا ارزش قرارداد با این شخص کمتر از 60 میلیون نباید باشه اما میبینی که میتونی تو پاچه اش بکنی و می کنی، اینجا رو نه تنها درک نمیکنم که بد و بیراه هم بارت می کنم. هر آدمی که به یه جایی یا سطحی تو زندگیش رسیده، تلاش کرده و هزینه زمان و انرژیش رو داده تا به اونجا رسیده. هر کی هم که باشی حق نداری کمتر از ارزش واقعیش بهش پیشنهاد بدی حالا میخواد به خاطر پایین بودن مهارت های نرم اش باشه یا شما ذاتا شیشه خورده داری و کلا میخوای طرف رو کم ارزش نشون بدی یا هر دلیل دیگه ای.  
    به کارجو گفتم به شما هم میگم انتظار نمیره شما کیلویی بخوای حقوق بدی و الکی رقم های بالا پرداخت کنی؛ کاملا چنین انتظاری بیجا و به دور از انصاف و واقعیته. اما قرار هم نیست که انقدر پایین حقوق بدی که برای کارجو گرفتن اون حقوق با نگرفتنش تفاوتی نکنه.
  + چرا تو موقعیت شغلی یه چیز می نویسین و توی مصاحبه یه چیز دیگه میپرسین؟ اینم یکی دیگه از کاراتونه که درک نمیکنم. میگی جونیور بعد میای میکروسرویس میپرسی یزید؟
* موخره
  + سعی کردم بی طرفانه همه جهات رو بررسی کنم
  + یکی از بزرگترین مشکلاتی که بازار کار رو درگیر کرده، نبود درک متقابله؛ نه کارجو از دید کارفرما به مسائل نگاه میکنه نه کارفرما از دید کارجو.
  + گذاشتن لینک پست های قبلی و پابلیک کردن ریپو interview
* الکی بیشتر از چیزی که هستی نشون نده خودتو چه فنی چه hr.