

HR

HR
HR

Шпаргалка

Вопросы в конце собеседования

HR

HR

HR

О нас

FAANG School – IT онлайн-школа с первоклассными образовательными продуктами, которая выпускает разработчиков с гибким мышлением и мощным стеком.

Наша миссия

Помогаем реализовать амбиции, стать профессиональными разработчиками и получить работу мечты в лучших IT-компаниях в кратчайшие сроки!

Что такое Java Буткемп?

Java Буткемп — это интенсивное обучение в формате командной работы над мощным проектом, где ты получишь максимально приближенный к реальному опыт для успешного трудоустройства с высокой зарплатой в кратчайшие сроки.

Для этого мы адаптировали практики разработки BigTech-компаний, внедрили передовые инструменты индустрии и организовали работу по гибкой методологии Scrum, чтобы ты выделялся среди других кандидатов на рынке.

**Стремишься стать востребованным разработчиком и получить работу мечты в кратчайшие сроки?
Скорее записывайся на Java Буткемп!**

[ЗАПИСАТЬСЯ НА ЭКСКУРСИЮ](#)

Важно: внимательно изучи описание вакансии перед собеседованием.

Вероятно, там уже есть ответы на многие из вопросов ниже. Тем не менее, если какие-то пункты остаются неясными из описания, то выдели их заранее и соотнеси с теми вопросами, что предоставлены ниже — все это можно будет прояснить на собеседовании.

Тем не менее, не обязательно задавать все эти вопросы. Этот список скорее позволяет тебе найти те, что могут быть актуальны именно для тебя, но которые не были покрыты в описании вакансии и в процессе самого собеседования.

Не стесняйся их задавать — каждый из них демонстрирует твою заинтересованность и, что еще важнее, твой профессионализм и опытность: ты не соглашаешься сходу на все подряд (так делают только новички), а внимательно изучаешь варианты. Хладнокровно и со знанием дела — как опытный программист.

Ключевые вопросы к HR

Эти вопросы позволяют убедиться, что ты точно понимаешь, что тебя ожидает дальше и на каких условиях ты будешь работать, если придешь к соглашению. Если прояснить все это сразу, то избавишься от возможных неприятных сюрпризов позднее.

1. Сколько будет этапов в процессе подбора на вакансию и какие? Будет ли тестовое задание и в каком виде компания даст фидбек по нему? В какой срок будет обратная связь/ следующие этапы? С кем держать обратную связь по итогу собеседования - могу ли я написать вам или ждать от вас обратной связи (и в какой срок?)

Любые вопросы, которые прояснят тебе этапы найма и их сроки

2. Как в компании относятся к удаленке/офису/работе из-за рубежа?

Если уже озвучено, что офис/ гибрид, можно задать доп. вопросы.

- Например:**
- Есть ли возможность гибрида/ удаленки после испытательного срока?
 - Если гибрид, то сколько дней офис, сколько работа из дома?
 - Если озвучена удаленка, стоит уточнить важно ли компании чтобы сотрудник находился в России, а также планирует ли компания возвращать сотрудников в офисы в перспективе 1 года.



3. Какой тип оформления отношений: ТК РФ, ГПХ, самозанятость, контракт, без оформления? Как происходит оформление (= подписывается договор), если работа полностью удаленная?

Чаще всего HR озвучивает, если не озвучил - стоит задать вопросы

Вопросы о команде к HR

1. Расскажите про команду: сколько человек/ какие специальности, как давно работают, где находится команда, есть ли люди в разных странах и часовых поясах?

HR может адресовать вопрос на этап встречи с техлидом, но задать его HRy не возбраняется:)

2. Почему открыта вакансия - команда расширяется или нужна замена сотруднику? Если замена - то сотрудник уволился или пошел на повышение внутри компании?

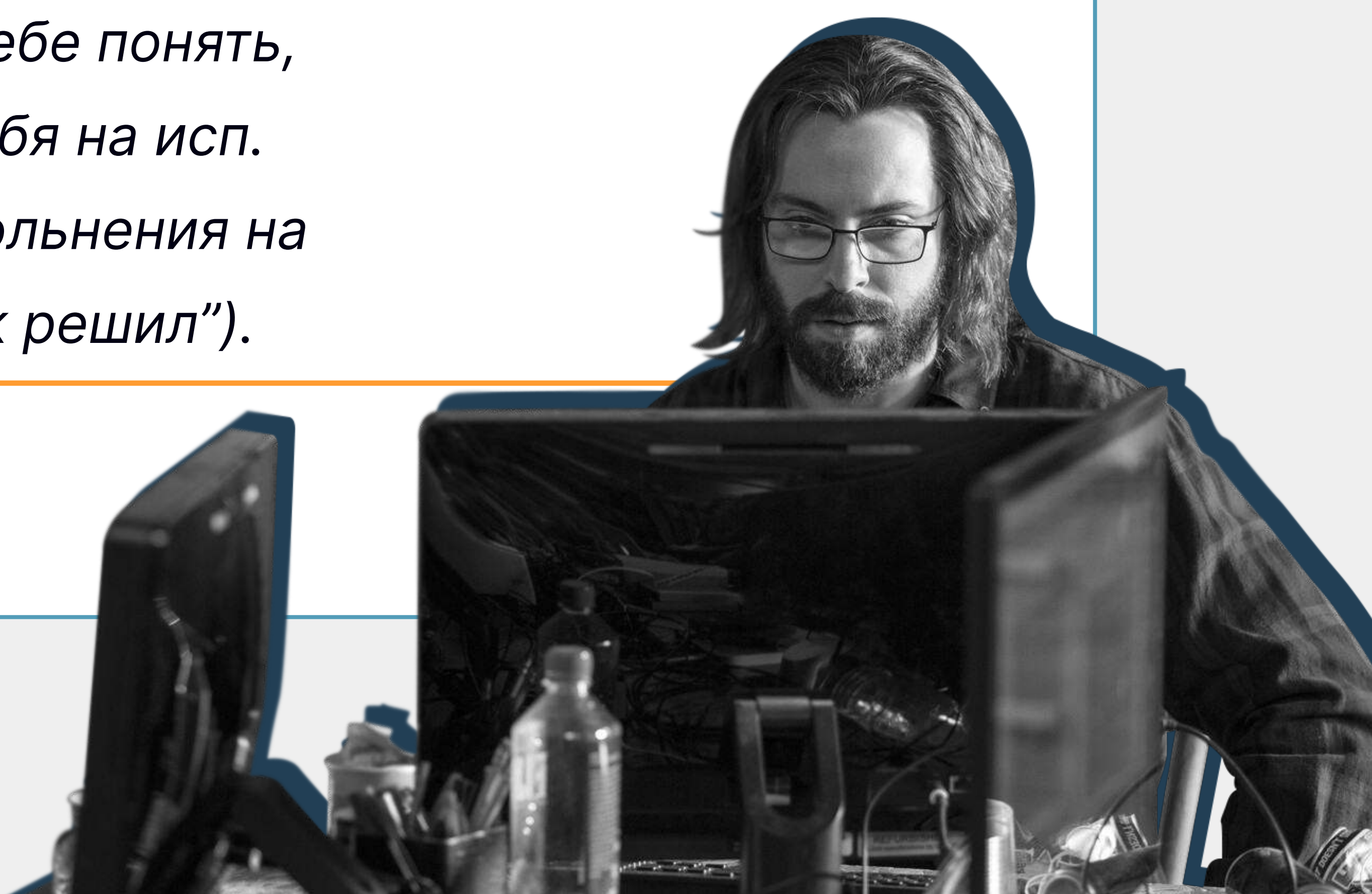
Высока вероятность получить социально желаемый ответ

3. Есть ли разница в заработной плате на время испытательного срока? Указывается ли заработная плата на испытательный срок и после испытательного срока в договоре?

Задавать вопросы про то, как фиксируется ЗП в договоре, стоит тогда, когда вы готовы согласиться на сумму чуть ниже ваших ожиданий из-за перспективности проекта/ бренда компании, но в то же время хочешь понимать, реален ли рост ЗП в течение полугода работы

4. Сколько длится испытательный срок? Есть ли план адаптации и KPI на испытательный срок? Как принимается решение о прохождении/ не прохождении испытательного срока? Будет ли выделен наставник?

Опционально любые вопросы, которые помогут тебе понять, насколько объективно будет проходить оценка тебя на исп. сроке. Если критериев оценки нет, высок риск увольнения на исп. сроке без весомых причин ("руководитель так решил").



5. Как часто пересматривается зп в компании, как повлиять на ее рост (есть ли практика оценки 360/ performance review)?

При важности для тебя

1. Компания организует рабочее место или нужно пользоваться своей техникой?

Если тебе это важно для принятия решения

2. Есть ли какие-то отслеживающие программы, устанавливаемые на технику сотрудника? Какие требования к учету рабочего времени в компании?

*Актуально, если работа удаленная + предоставляется техника работодателя.
Опциональный вопрос, с которым стоит быть аккуратным*

3. Какие в компании есть возможности для развития сотрудников?
(конференции, обучение за счет работодателя/ компенсация обучения, менторство внутри компании и пр.)

4. Как компания соблюдает work-life balance сотрудников?

Проективный и завуалированный вопрос, который может помочь выяснить, есть ли в компании переработки и как соблюдается режим работы. Важно не только слушать, как HR отвечает, но и смотреть на мимику/ жесты. Быть готовым к встречному вопросу «а что для вас означает work-life balance?» (ориентироваться на то, что вам важно — гибкость начала дня, работа в выходные, сверхурочная работа, срочно падающие задачи вечером, частота отпуска/ есть ли дополнительные seek days/day off в году и пр.)

Вопросы техлигу после тех. собеседования

1. Расскажите про команду: сколько человек/ какие специальности, как давно работают, где находится команда, есть ли люди в разных странах и часовых поясах?

2. Каковы ожидания бизнеса от продукта, которым я буду заниматься? Это внешний продукт (для внешнего заказчика/ заказчиков) или внутреннего (в компании)? На каком он этапе разработки?

3. Какие фреймворки/стек и инструменты планирования работы использует команда и/или компания? Как распределяются задачи в команде? Как выглядят процессы планирования в команде?

4. Что конкретно я буду делать на данной должности - за что я буду отвечать? Что нужно будет сделать первоначально, а что сделать в разрезе 3-6-12 месяцев?

5. Как будет оцениваться результат моей работы? Есть ли KPI, как устанавливается и оценивается?

6. Принято ли регулярно давать обратную связь, и если да, то какими способами? (фидбек-сессии / 1-1)?

7. Что будет считаться успешным прохождением испытательного срока?

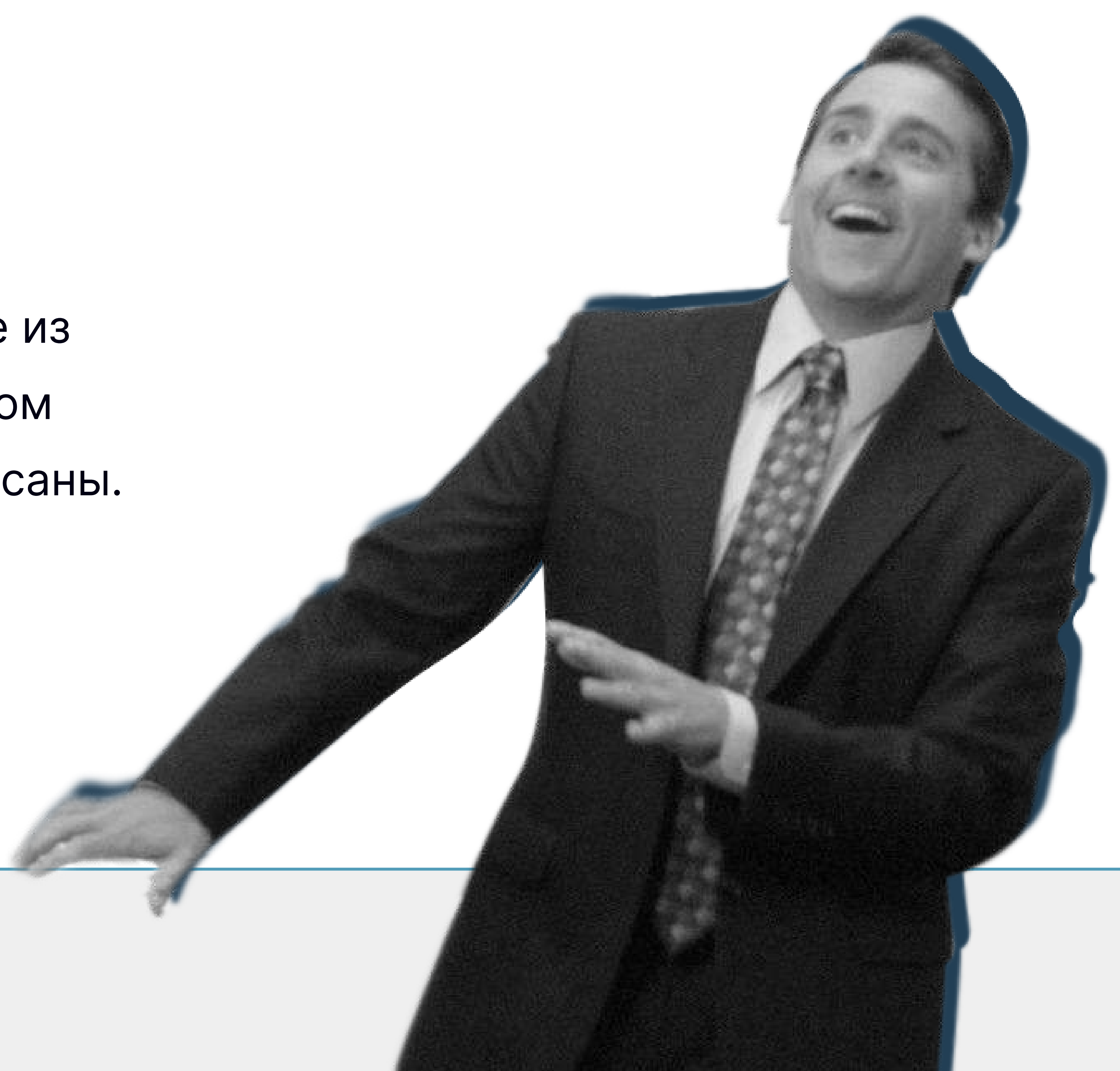
8. Есть ли переработки и если да, то как часто? По каким причинам возникают? Как компенсируются? (доплата/ дей офф/ другое)

Вопрос стоит задавать если в процессе собеседования возникли подозрения о большой интенсивности работы команды, или если руководитель говорит об этом прямо.

Также можно не задавать вопросы “в лоб”, а задать вопросы:

- про work-life balance
- про то, как распределяются задачи в команде
- сколько времени занимают в день созвоны (аккуратно вычисляем, сколько остается на написание кода)

Не обязательно задавать все из указанных вопросов, или в том порядке, в котором они написаны.





Надеемся, что эта шпаргалка
будет полезна для тебя
и поможет лучше
подготовиться к
собеседованиям!

А если ты хочешь узнать
больше о том, как именно тебе
начать карьеру в IT в 2025,
то переходи по ссылке
и получай **БЕСПЛАТНУЮ**
карьерную консультацию
от команды FAANG School!

[ЗАПИСАТЬСЯ](#)

Подписывайся на нас
в соц.сетях:

 [YouTube](#)

 [VK](#)

