



PING Podcast

Rekrutacja od kuchni

Norbert: Witam. Z tej strony Norbert Jankowski z firmy PING, zapraszam do pierwszego podcastu w Polsce o testowaniu oprogramowania. Przede mną dwóch gości w siedzibie Eworku w Warszawie: Agnieszka i Marcin. Jakbyście mogli powiedzieć, czym się zajmujecie na co dzień?

Agnieszka: Tak. Więc ja zajmuję się w Ework rekrutacją. Między innymi poszukujemy specjalistów IT właściwie, jeżeli chodzi o testerów, programistów, Project Managerów, analityków, czyli właściwie wszystko, co gdzieś tam wiąże się z szeroko pojętym IT. Czyli jesteśmy odpowiedzialni za ten pierwszy kontakt z kandydatami, rozmowa aż do momentu podpisania kontraktu. Tak że ja w branży jestem już ponad 7 lat, jeżeli chodzi o te rekrutacje, z Eworkiem jestem od samego początku, czyli od maja 2015.

Marcin: Ja z Eworkiem pracuję od dwóch lat i zajmuję się budowaniem systemów informatycznych na wewnętrzne potrzeby Eworka.

Norbert: I dzisiaj robimy wywiad na temat rekrutacji. I przy waszej wygląda to tak, że przygotowuję listę pytań, mam w ręku listę pytań, natomiast dzisiaj przychodzę do biura eworkowego i dostaję rozpiskę, nie wiem co to jest schemat, czy bardziej burza jakaś, nie wiem... Nie burza. Burza, Boże. Mind map.

Marcin: Tak, taka Mind Mapa w Gliffy, diagram.

Norbert: To jest zaskoczenie.

Agnieszka: Coraz więcej jest takich różnych rzeczy, ciekawostek z IT, bym powiedziała, w rekrutacji. Na co dzień też pracujemy w Scrumie, jako rekruterzy, tak że Marcin też nam pomaga w takich rzeczach.

Norbert: O, to ciekawe podejście, że Scrum do rekrutacji.

Agnieszka: Tak.

Norbert: No, ale branża...

Agnieszka: Branża niska, więc uczymy się.

Norbert: Okej. Więc porozmawiajmy o rekrutacji dla osób, które dopiero zaczynają przygodę z IT, szeroko pojętym IT można powiedzieć, i takie, które już trochę siedzą, a chciałyby zmienić może swoje stanowisko lub aktualną ścieżkę kariery. Co trzeba wiedzieć o IT, zanim w ogóle ktoś wejdzie w ten rynek pracy?

Agnieszka: To ja bym powiedziała, że na pewno trzeba się rozeznąć, czego tak naprawdę oczekujemy, bo często słyszymy, że branża IT to tak naprawdę, że jest dobra kasa. Myślę, że to tak naprawdę w dużej mierze decyduje, że ludzie chcą się przebranżowić albo chcą iść w tym kierunku i że też nie ma wystarczającej liczby pracowników, więc tych stanowisk jest więcej niż osób chętnych do pracy. Natomiast wbrew pozorom przejście procesu rekrutacyjnego, szczególnie dla osób, które jeszcze tego doświadczenia komercyjnego nie mają nie jest łatwe. Także tutaj też właśnie Marcin zrobił ten diagram, żeby pokazać, jakie są mniej więcej te czynniki.

Marcin: Tak. Jest to nawet trudne, ponieważ firmy rekrutacyjne szukają ludzi już z jakimś komercyjnym doświadczeniem i ktoś bez takiego doświadczenia musi po prostu przejść przez tę ścieżkę sam lub z pomocą jakichś firm. I tak, jak tutaj starałem się namalować, jest kilka takich czynników, na które trzeba zwrócić uwagę i one po prostu pomagają w tym. Czyli na przykład, jeżeli jesteśmy zdecydowani, to musimy mieć to CV mocne, nowoczesne. To jest nasza wizytówka. Zgodzisz się? I to CV powinno odpowiadać na ogłoszenie. Czyli, jeżeli jest konkretne ogłoszenie to to CV powinno być tak naprawdę odpowiedzią na to ogłoszenie.

Agnieszka: Tak. Ja ze swojej perspektywy mogę dodać, że kiedyś mieliśmy te listy motywacyjne, dzisiaj właściwie ich nie otrzymujemy, więc musimy mieć świadomość, że to, co pierwsze zobaczy ten rekruter to jednak jest... Czy rekruter, czy osoba techniczna, bo jak jest to mniejsza firma, to będzie bezpośredni twój potencjalny przyszły przełożony. Więc to musi być coś, co zwróci uwagę, aczkolwiek tutaj też bez żadnych szaleństw. Niech to nie będzie coś, co zwraca uwagę aż tak, że po prostu jest niezrozumiałe albo zbyt skomplikowane, bo rzeczywiście można na różnych stronach internetowych znaleźć wskazówki, że to CV musi być wyjątkowe, jedyne w swoim rodzaju. Okej, to jest rzeczywiście bycie oryginalnym jest dużym plusem, natomiast zastanówmy się, do kogo to kierujemy. Bo jeżeli skierujemy do agencji rekrutacyjnej CV napisane w formie jakiejś próbki kodu, to mimo tego, że bardzo byśmy chcieli, to my najczęściej, rekruterzy, po prostu tego CV nie odczytamy, wbrew szczerym chęciom. Z drugiej strony, jeżeli to są CV, też dostaliśmy na przykład w postaci gry. Że trzeba było przejść jakieś poszczególne etapy, żeby poznać, jakie były firmy, jakie były edukacje, to też się zdarza. Natomiast w momencie, kiedy...

Marcin: Ta rekruterka siedzi już tam ósmą czy dziewiątą godzinę w pracy...

Agnieszka: Tak. I to już nie jest zabawne.

Marcin: I nie może przejść, to po prostu... Następny.

Agnieszka: Więc nie zawsze o to chodzi, żeby to było takie super innowacyjne, to ma być użyteczne. To jest jednak dokument i myślę, że o tym powinniśmy pamiętać.

Norbert: A z tą grą to mnie zaskoczyliście, bo widziałem kiedyś właśnie grę dla przyszłych pracowników, że tam jakieś były kody QR rozklejone na słupach i tam trzeba było coś robić, żeby przejść dalej, ale o tym, żeby w drugą stronę, pierwsze słyszę. No, ale śmieszne. Natomiast listy motywacyjne wspomniałeś, że już coraz mniej. Ale to z tego względu, że obie strony z tego rezygnują, czy po prostu się przestaje?

Agnieszka: Myślę, że chyba obie strony, bo i kandydaci nie mają chyba aż takiej inwencji twórczej, żeby pisać aż tyle różnych listów motywacyjnych. Korzystało się z gotowych formularzy i to nie było nic takiego.

Marcin: W momencie, kiedy CV jest odpowiedzią na ogłoszenie, to taki list motywacyjny już jakby traci na znaczeniu.

Norbert: A jak nowe, nowoczesne CV powinno wyglądać?

Agnieszka: To nie jest łatwe pytanie.

Marcin: To jest dobre pytanie. Tak, szczególnie dla osób nowych, które mają mniejsze doświadczenie to...

Agnieszka: Tak.

Marcin: To może zacznij Agnieszka.

Agnieszka: Moim zdaniem na pewno powinno być jasne i przejrzyste, co oznacza, że jeżeli już znamy jakieś komercyjne narzędzie, to je po prostu wpisujemy, bo wszyscy szukamy po słowach kluczowych. Zaczynając na osobach technicznych, poprzez właśnie rekruterów, ale też systemy rekrutacyjne, które nam pomagają i troszkę nam sugerują kandydatów, więc jak najbardziej, żeby to zawierało najbardziej istotne informacje.

Marcin: Tak. Czyli jak ktoś używał Jira, jak ktoś używał Confluence to...

Agnieszka: To to musi się tam znaleźć.

Marcin: Dla nas to jest istotny tag, po którym szukamy w naszym systemie. Taki, można powiedzieć, hashtag jest na LinkedIn, gdzie też używa się właśnie, szuka się po tych słowach kluczowych.

Agnieszka: Mi się wydaje, że też ważne jest, żeby troszeczkę opisać, co się tak naprawdę robiło na poprzednim stanowisku, jeżeli oczywiście ono jest związane z tym, na które aplikujemy. Z tego względu, że czasami nazwa stanowiska to jest jedno, a nasze obowiązki się różnią w kilku firmach, więc warto jest to uszczegółowić, żeby to było jasne dla osoby, która czyta. Piszmy prawdę. To jest ważne, bo rzeczywiście kolorowanie CV ono zawsze wyjdzie. Więc jeżeli coś tam dodamy troszkę na wyrost, to znaczy podczas rozmowy z osobą techniczną, czy nawet z rekruterem, to wyjdzie. Zaoszczędźmy sobie wszyscy czas. Bo myślę, że większość rekruterów spotkała się, że kandydaci, którzy myślą, że świetnie piszą i rozmawiają po angielsku, a jakby tego skilla tak naprawdę nie mają. Wpisują sobie: „english liquid” albo „fluid”, no to wiadomo, że to chyba nie o to chodzi, to i tak wyjdzie podczas rozmowy rekrutacyjnej. Więc to musi być po prostu taki, bym powiedziała, konkret. I bycie profesjonalnym też w tym wszystkim.

Marcin: Tak.

Norbert: Wspominaliście, że CV powinno być trochę skrojone pod ofertę. To rozumiem, że wiadomo, że jest, jak ktoś na studiach pracował w kawiarni, to też może nie warto już po pięciu latach pracy w zawodzie o tym wspominać. Natomiast co dla osób, które dopiero zaczynają? Co one powinny zawrzeć w CV, jeżeli nie mają tego de facto doświadczenia?

Marcin: To chyba to, o czym wcześniej rozmawialiśmy przed nagraniem, że warto jest załączać informacje o jakichś takich swoich aktywnościach w różnych społecznościach, czyli opensource'owych czy po prostu w społecznościach grupujących ludzi z jakimś tam zainteresowaniem. Typu na przykład meet-upy czy jakieś fundacje. Załączyć jakieś swoje próbki kodu czy przykładowe gry, które się dodało gdzieś tam do App Store czy do Google Play. Myślę, że żeby pokazać, że jest się osobą profesjonalną, która nie tylko stara się wejść i nauczyć się, ale też sama już pewne rzeczy robi we własnym zakresie. Myślę, że to te rzeczy są dosyć istotne i na to trzeba zwracać uwagę nie mając komercyjnego doświadczenia. Czyli ja na przykład w momencie, kiedy chciałbym aplikować na stanowisko Junior Android Developer czy Junior Random Mating Developer, czyli te kompetencje mobilne, to ja po prostu dodałbym prostą aplikację do Google Play, czy do App Store i po prostu załączył ją, jako link do mojej aplikacji, którą sam stworzyłem.

Agnieszka: Też jeżeli jakaś osoba powiedzmy ma pierwsze staże za sobą, jakkolwiek powiązane z branżą, może warto poprosić o referencje. Nie mówię, żeby podawać od razu numery telefonów, ale LinkedIn też jest taką poniekąd wizytówką, tam też można...

Marcin: No właśnie. Teraz te Kudosy na LinkedInie, że można chwalić pewne osoby. To też jest dosyć ciekawe.

Agnieszka: Tak.

Marcin: Bo wtedy widać, że za tą osobą jest jakaś historia, że to nie jest no-name, który po prostu chce, a niewiele ma doświadczenia i historii, ale już jest osoba, która gdzieś coś próbowała, ktoś był zadowolony, ktoś się z nią połączył, ktoś ją ocenił. Także wydaje mi się, że LinkedIn tutaj to robi dobrą robotę pod tym kątem. Tak, jak firmy się szuka. Jak chcesz współpracować z jakąś firmą, to sprawdzasz czy ma Tweetera, czy ma Facebooka, czy jest jakiś ruch, jakaś społeczność wokół tego. Tak samo jest właśnie z konsultantami.

Norbert: CV czy LinkedIn, czy to i to?

Agnieszka: To i to. Ja bym powiedziała, że jednak to i to. Bo LinkedIn jest po to, żebyśmy sobie tę sieć naszą zwiększali, żebyśmy mieli większy zasięg, ale to jednak CV będzie naszym dokumentem. I koniecznie od razu w języku polskim i w angielskim, bo to też jest podstawa.

Marcin: Ja myślę, że można zacząć od LinkedIn, czyli na początku LinkedIn i powiedzieć, że na przykład wieczorem czy jutro doślę CV. Dla mnie jak dostaję link z LinkedIn, i myślę, że dla pewnych klientów też, to jest taki pierwszy review, czy warto czy nie warto. Natomiast w momencie, kiedy jest już rozmowa techniczna, czy rozmowa jest taka szczegółowa, to ten LinkedIn... Za mało tam jest informacji.

Norbert: Plus trzeba pamiętać, że ten profil na LinkedIn też trzeba aktualizować, bo dużo osób zakładało z którąś pracą i tam się zatrzymali przeważnie i później skarżą się, że dostają propozycje pracy na coś, na co w ogóle jakby nigdy się nie starali, nie planują tego, ale profil tak wygląda, a nie inaczej.

Marcin: Tutaj też się zdarzają rozbieżności, nie wiem czy miałeś do czynienia z czymś takim, ale że osoba ma jakiś profil na LinkedIn, który wygląda, że w miarę jest aktualny i potem przesyła CV i to CV troszkę się różni, rozjeżdża się. Na przykład na LinkedIn tu było trzy lata, a tu już w CV jest na przykład sześć. I tutaj też trzeba uważać, jak się ma dwa źródła informacji, to one powinny być w miarę spójne.

Agnieszka: Tak, to zdecydowanie.

Norbert: Poznaj rynek.

Agnieszka: To jest myślę, że bardzo ważne dla osób, które zaczynają.

Marcin: Tak. I mało ludzi sobie zdaje sprawę tak naprawdę z tego. To jest bardzo ważne. Research, po prostu research, czyli poznanie rynku. Kogo aktualnie szukamy, których stanowisk jest najwięcej. Bo na przykład Agnieszka wie, jest w stanie powiedzieć dosyć szybko, na które kompetencje jest najwięcej zapytań od klientów, ale taka osoba na studiach nie wie. A żeby się tego dowiedzieć musi wyjść do tych potencjalnych klientów i po prostu zacząć chodzić na rozmowy, zacząć dołączyć do communities,

zobaczyć w ogóle jakie te communities się tworzą. Bo to może oznaczać, że potencjalnie tutaj może być praca.

Agnieszka: Mnie też po prostu ten cały networking daje wiedzę. Można poznać jakieś historie, kto jak zaczynał, gdzie warto, czy dla mnie będzie lepsza większa firma, być może mniejsza, w który kierunek warto pójść. To nie jest tak, że budzimy się rano i dzisiaj będę testerem albo supportem. Dla każdego coś innego, musimy spróbować. To jest tak, jak zaczynaliśmy rozmowę, to naprawdę nie jest łatwe. I ja myślę, że to jest bardzo duża inwestycja swojego czasu, żeby zacząć tę karierę i pójść w to świadomie. Bo to jest nasz czas wolny, w którym moglibyśmy robić coś innego, a jednak musimy się pojawiać na konferencjach, meet-upach.

Marcin: Dokładnie.

Agnieszka: I jeszcze ma być to dla nas chyba przyjemnością.

Marcin: Tak. To, że na LinkedIn Cobol Developer daje informację: „jestem dostępny od jutra” i ma 150 komentarzy pod tym postem vs Project Manager, który da taki sam post, będzie miał może 5 lajków, to to powinno dawać do myślenia, że w tym obszarze może być mało ludzi, a jest duże zapotrzebowanie. A w tym obszarze może jest dużo requestów i zapytań od klientów, ale widocznie jest więcej ludzi o takich kompetencjach.

Norbert: Dlatego też warto się zapoznać z rynkiem, żeby nie pójść w coś, co już jest przepełnione. To znaczy mówiliście o tym, ale na przykład jest teraz dużo takich kursów „zaczynaj pracę w IT kończąc kurs w weekend”, to na przykład jeżeli chodzi o testerów, to jest bardzo dużo tego teraz. I też dużo developerów zaczyna od Javy, gdzie teraz chyba javowców jest ciut dużo. I też wcale dla juniorów nie jest tak łatwo zacząć i gdzieś się zaczepić.

Agnieszka: Tak, to zdecydowanie. Kurs to nie jest wszystko, to jeszcze nie jest to doświadczenie, którego szukają pracodawcy i za które chcą płacić. Bo oczywiście co innego to jest staż jakiś tam bezpłatny, który również jest ogromną wartością i może warto się pochylić nad tym. Ale myślę, że jak najbardziej, tutaj warto się zorientować też co będzie dawało nam takie możliwości nie tylko szybkiego startu, ale tak w długiej perspektywie, gdzie my będziemy się spełniać i co będziemy robić przynajmniej 8 godzin dziennie. To musi, ma być.

Marcin: Dokładnie. Chodzi o to, że kurs oczywiście nauczy teorii, natomiast bardzo ważna tutaj jest praktyka. Dlatego na pewno kursy, które się kończą, że dodajesz swoją aplikację do jakiegoś ekosystemu czy kontynuujesz jako stażysta, czy w ogóle potem idziesz do pracy, gdzie ten kurs Ci to gwarantuje lub w dużej części gwarantuje, to to wtedy ma wartość. Bo taka osoba po kursie ma wiedzę teoretyczną, potem po pół roku, po roku ma wiedzę praktyczną i to już jest teoretycznie zawodnik, który zaczyna być interesującym dla firm rekruterskich.

Norbert: Ze względu na to, że to jest podcast o testowaniu, to mam pytanie, bo nadal jest spore zapotrzebowanie na testerów, natomiast juniorzy już mają ciężko.

Agnieszka: Tak, to ja najbardziej.

Norbert: Plus jeszcze jakiś czas temu było tak, że firmy kontraktorskie szkoliły swoich ludzi. Wiadomo, że tam były jakieś podpisywane dokumenty, typu, że nie zwolnię się zaraz, tylko przepracuję trochę, tudzież odpracuję to. Natomiast z czego to wynika, że teraz jest zapotrzebowanie, ale jakby firmy boją się juniorów?

Agnieszka: Dlatego, że jest tak dużo osób chętnych, które są w stanie myśleć, że już sobie znaleźć po prostu być może po tych pierwszych kursach, które mają podstawy i już przyjąć te osoby z jakimkolwiek backgroundem i doświadczeniem. Często w tym modelu kontraktorskim po prostu nie ma czasu na wdrożenie, więc myślę, że to też zależy od tego, do jakiego rodzaju firm się skierujesz, tak bym powiedziała. Plus, ja przynajmniej mam takie wrażenie, że osoby na starcie mają bardzo czasami wymagania wysokie.

Marcin: Tak, to prawda.

Agnieszka: I nie jest łatwo im po prostu gdzieś tam wyjść na przeciw. I nie mówię tutaj o oczekiwaniach finansowych, bo to jest jedno, ale jakiegoś rodzaju naprawdę benefity. Chociażby praca zdalna, która się pokazuje wszędzie, a jednak trudno wydaje mi się zacząć od zera w takim stricte modelu zdalnym. Wiem, że Marcin Ty masz cały zespół, który pracuje zdalnie, ale w przypadku jednak juniora fajnie by było, żeby ta osoba mogła mieć takiego coacha, mentora czy osobę, która jest obok i będzie tą wiedzą się dzielić. A ta elastyczność w przypadku juniorów jest takim wymaganiem must-have, a z drugiej strony nie zawsze pracodawcy chcą na to iść. Chociażby aspekt kontroli chyba jest mniejszy w tym modelu zdalnym.

Marcin: Tak. I jeszcze tak odpowiadając na to pytanie, dlaczego juniorom testerom jest trudno, bo wydaje mi się, że ich jest bardzo dużo teraz. I po prostu te requesty, te zapytania od klientów, które agencje rekrutacyjne dostają są dosyć bardzo szybko zamykane, jeżeli chodzi o testerów.

Agnieszka: Tak.

Marcin: Nie wiem czy Ty masz...

Agnieszka: Może tak, wiesz co, ja mogę taki podać przykład, że rzeczywiście my dostaliśmy zapytanie rekrutacyjne, w tamtym tygodniu wysłaliśmy jedenastu kandydatów w dwa dni. Więc to zainteresowanie też jest bardzo duże.

Marcin: Tak że takie zapytanie żyje dwa dni.

Agnieszka: Tak.

Marcin: Tak? Dwa dni. Czyli, jeżeli w ciągu dwóch dni ktoś nie aplikuje, to to ogłoszenie już jest nieaktualne, już nie ma praktycznie szans na to, żeby być rozpatrywanym, nawet nie zostanie zaproszony na rozmowę. Według mnie też jest najłatwiej do IT wejść jako tester. Bo tak naprawdę są projekty, gdzie klient nie oczekuje od ciebie takiego profesjonalnego testowania według tych frameworków ISTQB i tak dalej. Bo teraz w tych projektach, może nazwijmy to Agile'owych czy około Agile'owych bardzo ważne są takie *exploratory testing*. Gdzie po prostu wrzuca się człowieka, który poznaje merytorycznie aplikację, bo pracuje sobie z biznesem i jego zadaniem jest testowanie względem wymagania, które zostało określone przez biznes. Więc on tam robi minimalną ilość testów, tylko żeby spełnić kryteria akceptacyjne historyjki. On nie musi testować *age case'u*, bo bardzo często te systemy to są systemy typu *NBP, proof of concept* i takie bardziej profesjonalne testy mogą wejść troszkę później. I dlatego jest duża liczba ludzi, którzy po prostu potrafią zrozumieć wymagania i potrafią klikać czy to aplikację mobilną, czy to aplikację webową, sprawdzić czy funkcjonalność pokrywa te oczekiwania biznesowe. I potem taki tester może sobie ewaluować, ale to na pewno dojdziemy do tego też, w jakim kierunku.

Norbert: A mniej więcej ile etapów rekrutacji obecnie jest? Czy są dwa etapy, trzy etapy? Najpierw jest rozmowa z klientem, później tutaj wewnątrz z HR-em, jak to wygląda?

Agnieszka: Ja myślę, że to jest tak naprawdę bardzo różnie, bo inaczej to wygląda u nas, jak my rekrutujemy dla naszych klientów, najczęściej to jest po prostu rozmowa z nami. My się skupiamy na tym, żeby sprawdzić motywację, bo motywacja jest bardzo ważna, żeby potem nie zdarzały się historyjki pod tytułem: „nie przyjechał mi autobus, więc nie przyjdę na rozmowę rekrutacyjną”.

Marcin: Żona nie pozwoliła przyjść na rozmowę.

Agnieszka: Tak. Czy jednak postanowiłem, że dzisiaj pada deszcz, więc nie przyjdę na rozmowę. Więc my sprawdzamy tę motywację, czy ona jest. Opowiadamy dużo o projekcie, żeby, jeżeli już ktoś idzie do klienta na rozmowę to wiedział mniej więcej na co się pisze. Klient potem weryfikuje można powiedzieć tak bardziej technicznie i najczęściej jest decyzja. Natomiast, jeżeli to jest taka aplikacja do zespołu wewnętrznego, tak jak jest w przypadku Marcina, to chyba szybciej.

Marcin: Tak. To też zależy czy to jest tester manualny, czy to jest automatyk. W przypadku tych automatyków, to jest ta weryfikacja techniczna i pewnie jest ten krok więcej dlatego. A w przypadku manualnych, to też zależy czego oczekujemy. Czy oczekujemy kogoś do takiego *exploratory testing*, czy oczekujemy kogoś do właśnie profesjonalnych testów pozytywnych, negatywnych ścieżek czy nawet zbudowania procesu Qi-owego. Tak że to też właśnie zależy od roli, jaką ta osoba miałaby przyjąć.

Agnieszka: Znaczy mi się wydaje, że tak naprawdę, jeżeli chcemy wiedzieć, mniej więcej, ile dany proces rekrutacyjny potrwa, to po prostu się pytajmy rekrutera. On ma być taką podporą przez cały czas i powinien to wiedzieć. To jednak w dużej mierze my kontrolujemy ten proces rekrutacji. Tak że jeżeli komuś też zależy na czasie, to warto o tym mówić jasno – mam X innych procesów rekrutacyjnych otwartych, tutaj mi się spieszy, zależy mi na szybkiej decyzji. To też może spowodować też...

Marcin: Tak. Ja myślę, że też ta dostępność kandydata. Bo tutaj jeszcze o tym nie rozmawialiśmy, ale dla agencji i dla klienta osoba, która jest dostępna w perspektywie, od razu albo tygodnia, albo dwóch, nawet tam do miesiąca jest bardziej interesująca niż osoba, na którą trzeba poczekać tam trzy miesiące na przykład.

Agnieszka: Tak. Albo nawet dostępność na rozmowę. Ostatnio szukaliśmy takiego juniorka i w odpowiedzi zwrotniej, gdzieś wykonując telefon na CV-kę, którą otrzymaliśmy z ogłoszenia usłyszeliśmy: „no teraz jestem dwa tygodnie na nartach, proszę zadzwonić za dwa tygodnie”. No nie, bo gdzieś tam jest pewien deadline, jest kilku innych kandydatów, to musimy szukając pracy nastawić się na to, że musimy być dostępni. Wiadomo, inaczej to będzie już z doświadczoną osobą, z tym wspomnianym Google Developerem, tam my byśmy poczekali, ale w przypadku juniora tutaj trzeba być elastycznym.

Marcin: Trzeba być, tak, dostępnym, elastycznym. Jeszcze zapomnieliśmy dodać, że bardzo ważny jest angielski. Dużo więcej jest... znaczy wydaje mi się, przynajmniej takie mam wrażenie, że dużo więcej ofert jest na skill testerski z biegłym angielskim, takim komunikatywnym. Ponieważ ta osoba będzie bardzo często rozmawiać z biznesem, który jest gdzieś za granicą.

Norbert: Znaczy bo to się zmienia. Mi się wydaje, że kiedyś było tak bardziej, że ten IT był uważany, jako takie osoby, które tam wystarczy, że będą gdzieś przy komputerze, niekoniecznie z klientem miały. Project Manager czy tam jakiś Team Manager będzie miał kontakt z klientem i będzie to taka bariera między jednym światem a drugim. Choćby też po to, żeby developer nie napisał czegoś skrótowo do biznesu, albo nie wkleił kodu kawałka i powiedział o co chodzi. Natomiast to chyba się zmienia i już ta bariera jest coraz mniejsza, dlatego chyba też się zwiększa poziom...

Marcin: Tak. Dopadł nas Agile i teraz wszyscy próbują być Agile, dookoła Agile. Więc pracuje się z klientem, blisko klienta i przez to, że deweloperzy mniej dają się przekonać, to robi to tester albo analityk, albo tam Product Owner.

Agnieszka: No tak, ale z drugiej strony też na topie jest pracować w firmie międzynarodowej, więc jak już chcesz wyjeżdżać i chcesz mieć delegację zagraniczną, to mów po tym angielsku.

Marcin: I pewnie ciekawsze też.

Agnieszka: A nie zawsze to idzie w parze.

Norbert: Znaczący ja wiem, że są opory, bo jednak angielski jest obcym językiem. Natomiast faktycznie ta rozmowa z klientem trochę inaczej wygląda i trochę inaczej powinna wyglądać. Ale z mojej perspektywy jest ciekawa. Ja wiem, że mogą być opory, ale tak...

Marcin: I to nie musi być perfekcyjny angielski, książkowy, nie trzeba też poezją mówić śpiewaną, tylko chodzi o to, żeby przekazać tę informację w sposób zrozumiały.

Agnieszka: I żeby gadać po prostu, a nie milczeć i kiwać głową.

Marcin: Żeby zrozumieć po prostu feedback, który ma dla ciebie biznes w momencie, kiedy pokazujesz mu tę funkcjonalność.

Norbert: Ciekawostki i takie rzeczy, które zapamiętaliście z rekrutacji?

Agnieszka: Z rekrutacji...

Marcin: A propos testerów czy ogólnie?

Norbert: Ogólnie.

Marcin: Ogólnie. Z rekrutacji? To ostatnio mieliśmy kolegę, którego rekrutowaliśmy do tutaj projektów wewnętrznych, jako back-endowca. I już było wstępnie dogadane, osoba z polecenia, bo bardzo ważne są polecenia tak naprawdę na rynku IT. Osoba, która jest polecana przez jakiegoś znajomego osoby, która z nami pracuje jest dla klienta czy dla agencji bardziej wartościowsza niż osoba taka wyszukana przez LinkedIn czy przez Facebooka. I ta osoba właśnie była umówiona na interview. Z czego chyba godzinę przed interview powiedziała, że nie jest zainteresowana. I tutaj powodem było to, że były plany, że firma miała zmieniać lokalizację, ale 15 minut wcześniej się dowiedział, że jednak zmieniają na bardziej komfortową dla niego, dlatego już do nas nie przyjedzie czy tam nie zadzwoni się na Hangouts z nami, bo już przestajemy być dla niego interesujący. I tutaj te powody odwołania rozmowy czy powody odwołania wizyt są przeróżne. Więc szerokie spektrum różnych wymyślnych historii.

Agnieszka: Tak. Ja to zawsze się śmieję, mimo to, że jestem kobietą, że już najgorzej jak się żona wtrąci do procesu rekrutacji. Wtedy to już mamy wszyscy stres w oczach.

Marcin: Tak. Dlatego w procesie rekrutacji powinien być taki check na checkliście, że zapytać kandydata czy uzgodnił z żoną, że może przyjść.

Agnieszka: Z partnerem/partnerką. Tak.

Marcin: Tak, że może się dzwonić. Jeszcze rekrutowaliśmy bodajże osobę javascriptowca do zespołu, takiego regulara. I to była osoba, która gdzieś była wyszukana przez LinkedIn, bez polecenia. I tam była kwestia żeby dzwonić się Hangoutsem. Mi zależało na tym, żeby to był akurat Hangouts, ponieważ te procesy rekrutacyjne, które robimy i ludzie potem pracują zdalnie przeprowadzamy z użyciem Hangoutsa, żeby sprawdzić czy osoba potrafi zainstalować Hangoutsa na telefonie, czy potrafi skonfigurować sobie Hangoutsa na komputerze, czy umie włączyć kamerkę, wyłączyć, potrafi zestaw słuchawkowy podpiąć, żeby działało wszystko. I czy od początku to zadziała, czy przez 15 minut, 20 będzie próbować to zrobić w trakcie rozmowy. I najpierw poprosiłem jedną z naszych rekrutek, żeby ustawiła to spotkanie poprzez Hangouts. I ona wróciła do mnie i powiedziała, że konsultant nie ma Hangoutsów. To ja wtedy przejąłem temat i poprosiłem konsultanta, żeby sobie zainstalował, bo to można zarówno na telefonie, jak i użyć wersji webowej na komputerze. Konsultant powiedział, że on ma słaby Internet, że on nie może rozmawiać w ciągu dnia, ponieważ pracuje. I ma słaby Internet, ale może się telefonem dzwonić. To ja mu powiedziałem, że skoro mu telefon działa, to Internet też powinien w miarę sensownie działać albo niech wskaże miejsce i termin, kiedy możemy rozmawiać Hangoutsem. I tak bardzo nie chciał używać tego Hangoutsa, że ja już odpuściłem, już to nie była dla mnie interesująca osoba.

Norbert: Test.

Marcin: Pomimo tych dobrych kompetencji, które gdzieś tam miał na LinkedIn czy nawet po wstępnej rozmowie widać było, że robił pewne rzeczy, po prostu takie podejście, że nie chce spróbować się dostosować, nie chce spróbować zrobić czegoś, na czym zależy drugiej stronie, już było dla mnie zniechęcające.

Norbert: Tu tester powinien do końca walczyć.

Agnieszka: Dokładnie.

Marcin: Tester powinien powiedzieć, że ja się mogę dzwonić telefonem, komputerem i tabletem.

Norbert: I przez stacjonarny.

Marcin: Tak. I będę wiedział, jakie są różnice pomiędzy tymi trzema aplikacjami na tych trzech urządzeniach.

Norbert: Marcin, twoja historia, miałeś opowiedzieć.

Marcin: Tak. Moja historia tutaj właśnie tak... Moja historia jest taka, że ja bardzo długo pracowałem w bankowości w obszarze pomiędzy biznesem a IT. I budowaliśmy bankowość internetową – formatki płatnicze, formatki do płatności krajowych, zagranicznych. Ja odpowiadałem za logikę, jaka na tych formatkach była, czyli jakie

pola, jaka logika w danym polu. Budowałem te formatki w różnych bankach, w kilku bankach. I w pewnym momencie banki zaczęły się łączyć, banki zaczęły wycofywać się z Polski i zostawiały tylko taką część albo detaliczną, albo stricte sprzedażową, nie było już rozwoju w Polsce. I pojawiła się sytuacja, że odszedłem za porozumieniem stron z bankowości, w perspektywie szukając czegoś podobnego w innym banku. Nie miałem doświadczenia w szukaniu pracy, ponieważ poprzednio pomiędzy bankami przechodziłem na zasadzie rekomendacji, czyli albo moja szefowa przechodziła, albo banki się łączyły i ja przechodziłem do nowego banku, który powstawał. A tutaj była taka sytuacja, że sam musiałem sobie znaleźć tę pracę. I wyszedłem w rynek, zrobiłem CV, zacząłem wysyłać, okazało się, że odzew jest żaden. Więc musiałem się nauczyć, że oferta pracy żyje tyle i tyle dni. Nie ma sensu wysyłać po iluś tam – po trzech dniach czy po czterech – bo już jest duże prawdopodobieństwo, że już w ogóle nie zostaniesz zaproszony. Poza tym ja szukałem bardzo niszowo, czyli ja przedstawiałem się, jako osoba, która rozwijała systemy bankowe, a w szczególności obszar płatniczy. Tak bardzo to moje CV, to moje pozycjonowanie się było na... Szukałem podobnego stanowiska w innym banku. I się okazało, że te stanowiska już są obsadzone albo szukają juniorów, czyli już osoby doświadczone tam są i nie potrzebują osoby doświadczonej. Więc po paru tam tygodniach stwierdziłem, że muszę coś zmienić, bo w momencie, kiedy ja wysyłam, nie ma żadnego odzewu, raz na dwa tygodnie jestem na rozmowie, to coś tu nie działa. Więc po prostu uogólniłem to CV, czyli nie skupiałem się nad tym, że budowałem formatki płatnicze, tylko że uczestniczyłem w developmencie w obszarze bankowości, a teraz bankowość jest modny termin Fintech, gdzie współpracowałem z biznesem, gdzie współpracowałem z IT, uczestniczyłem w komitetach sterujących, uczestniczyłem w komitetach analizy technicznej, tak zwanych katach, gdzie wtedy też ten Agile był coraz popularniejszy, więc zacząłem czytać o tym Agile'u, zacząłem sam sobie rozpisywać ten Agile, jak bym to prowadził, jeżeli bym pracował w takim środowisku. W międzyczasie dalej cały czas wysyłałem te swoje CV.

Zacząłem używać AppWorka do takich mikro-zleceń. Zacząłem komunikować się ze znajomymi, żeby mi polecili, jeżeli słyszeli, że ktoś szuka i bardzo ważne – zacząłem chodzić na rozmownych w obszarach, których wcześniej nie znałem albo znałem tak tylko pobieżnie. Czyli zacząłem chodzić na rozmowy z tym Agile. Na Product Ownera, na Scrum Mastera, na analityka biznesowego, zacząłem chodzić na rozmowy związane z biznes development, czyli tworzenie jakichś nowych biznesów, gdzie te rzeczy, które ja tworzyłem w bankowości też były nowe, też nie wiedzieliśmy czy nam to wejdzie, czy tam nie wejdzie, jak budowano jakieś NVP. Więc był taki moment po paru myślę tygodniach, może nawet miesiącach szukania pracy, gdzie to już nawet powoli zaczęło być moim takim hobby, że ja miałem w tygodniu tak 4-5 rozmów rekrutacyjnych i po prostu poznawałem rynek. Bo to jest fajne, jak się wejdzie w ten taki rytm szukania pracy to przychodzisz do firmy i firma Ci opowiada, jak jest u niej. I to było cudowne. Ja przez ten czas się tyle dowiedziałem rzeczy, że potem chodząc na kolejne rozmowy ja już opowiadałem o tych moich doświadczeniach z poprzednich rozmów rekrutacyjnych.

No i w pewnym momencie mi tam wszedł projekt właśnie na B2B, też się bardzo bałem tego, bo trzeba było działalność założyć i poznać w ogóle ten obszar. Bo to nie jest, że

ludzie się boją założyć działalność, ludzie się boją, że nie wiedzą, co mają robić prowadząc tę działalność. Albo się decydują na księgową, gdzie to jest jakiś wydatek dodatkowy, księgowo też nie zawsze wszystko podpowiadają, bo księgowo to nie jest doradca podatkowy. I jest ta obawa. I w momencie, kiedy miałem ten kontrakt, pracowałem na tym kontrakcie, też się trochę nauczyłem od ludzi, którzy byli na B2B. To znowu wróciłem do tego mojego rytmu chodzenia na rozmowy, gdzie wtedy już mniej więcej wiedziałem, w jakim obszarze. Zacząłem też obserwować gdzie jest bardzo dużo ofert. I wtedy w momencie, kiedy jest bardzo dużo ofert i one są po linii tych twoich zainteresowań, mało tego, po linii tego, co pracujesz, gdzie możesz się doszkolić w tym obszarze, to najlepszą sytuacją, jaką możesz mieć, gdzie kończy Ci się kontrakt, a Ty masz 2-3 oferty od innych firm i możesz po prostu sobie wybrać, negocjować i pójść tam, gdzie uważasz, że będziesz miał lepiej.

Agnieszka: Też tak mi się wydaje, że to jest po prostu rodzaj networkingu. I czy jesteś osobą doświadczoną czy nawet nie, i ten proces rekrutacyjny nie zakończy się pozytywnie, to jednak już znasz więcej osób, czy to po stronie klienta, technicznych, czy właśnie z HR, które na przyszłość będą twoim kontaktem. Więc też warto pamiętać, że jak już kończymy chodzenie na te rozmowy rekrutacyjne, żeby się rozstać w dobrych warunkach, bez względu na doświadczenie.

Marcin: Tak, zdecydowanie.

Agnieszka: Bo to jest bardzo, bardzo ważne. Wymaga właściwie.

Marcin: Tak. Bardzo często jak klient kończy kontrakt z konsultantem, to nie znaczy, że konsultant był po prostu słaby albo... Często jest tak, że po prostu budżet się kończy albo jakaś jest zmiana polityki, zmiana strategii. Może się okazać, że za jakiś czas znowu ten konsultant będzie współpracować z tym klientem.

Agnieszka: Zresztą nawet rekruterzy, ja znam kilka takich osób, które z rekrutera, przecież mamy jeden taki nasz przykład wewnętrzny, który jakby siedział sobie z nami rok w rekrutacji, popatrzył, co jest na rynku, popytał, między jednym Marcina. I na dzień dzisiejszy już jest testerem z rocznym doświadczeniem.

Norbert: Słyszałem właśnie, że rekruterzy przechodzą czasami właśnie.

Agnieszka: Tak, czyli na support, tak. Tam właściwie na taką pierwszą linię musisz znać języki bardzo dobrze, najlepiej angielski i jakiś dodatkowy. Ale potem można się jakby wspinać na tę drugą, trzecią linię, już bardziej technicznie iść.

Marcin: Są też właśnie dziewczyny, które w Java Script na przykład poszły.

Agnieszka: Tak.

Marcin: Też rekruterki.

Agnieszka: Czy na przykład przez tę stronę od...

Marcin: Kodu.

Agnieszka: Projektów w PMO wchodzimy właśnie do Project Managerów, po Scrum Masterów, jak najbardziej.

Norbert: I tych ścieżek jest bardzo dużo.

Agnieszka: Tak.

Norbert: To jest ścieżka. I to jest naprawdę od Testera do Business Analityka, od Technical Writera do business analityka, czy od tłumacza do Technical Writera, od testera do Scrum Mastera, od PM do Scrum Mastera/Product Ownera. Business Analityk znowu Product Owner. I tu już dochodzi, że albo infrastruktura i administracja na DevOps albo jakiś już język programowania, czyli na developerkę de facto. Natomiast tu jest jedna rzecz, że na tej kartce, którą dostałem dzisiaj jest rozpisane, że IT jest skomplikowane.

Marcin: Tak, tak.

Norbert: Co autor miał na myśli?

Marcin: Znaczący chodzi o to, że to jest środowisko w jakiś tam stopniu *complexity*. I odnajdują się w nim dobrzy ludzie, którzy potrafią sobie radzić ze złożonością. Czyli mają przed sobą złożoną sytuację czy złożone zadanie i potrafią zastanowić się i przeanalizować, i podejść do tego w sposób przemyślany, jak zarządzić tą złożonością. Czyli na przykład krok po kroku rozpisać sobie to na jakieś mniejsze części, podzielić na mniejsze elementy i po prostu podejść do tego krok po kroku. Bo bardzo ciężko jest zrobić wszystko. Czyli osoba, która odkłada rzeczy na ostatni moment będzie miała trudniej niż osoba, która jest sobie w stanie to rozłożyć na codziennie po godzinie, czy codziennie po nawet po te 15-20 minut. Bo jeżeli chcesz zacząć kodować, to nie zrobisz tego w weekend, bo się zniechęcisz. Lepsze jest takie podejście, że dzisiaj 15 minut, jutro pół godziny i powoli. Powoli dojść do sytuacji, kiedy trochę już zrozumiesz i zaczniesz Ci to sprawiać nawet przyjemność, bo już coś będziesz wiedział. Tak że to wymaga czasu, wymaga to podzielenia na mniejszych elementów.

Można stosować tę zasadę japońską Shuhari, gdzie ten pierwszy krok to jest według wzorca, czyli szukać jakichś wzorców, postępujesz według wzorca i najpierw uczysz się tak, jak coś jest *by the book*. I tak po prostu zaczynasz. A potem dopiero, jak już popracujesz trochę z tym, to już zaczynasz się zastanawiać, zaczynasz rozumieć, dlatego tak się robi coś, a nie inaczej. Czyli jeżeli ktoś nam nie wierzy, że warto chodzić

na rozmowy rekrutacyjne, warto mieć zaktualizowane CV, ale niech po prostu spróbuje to zrobić. I wtedy może zaskoczy.

Norbert: Natomiast to raz, a dwa, że dla osób, które chcą zacząć, to meet-upy, jakieś spotkania wokół danego tematu. I plus działanie, bo to chyba głównie o to chodzi, żeby działać cokolwiek.

Agnieszka: Cały czas trzeba się uczyć, próbować. To nie jest tak, że to samo do nas przyjdzie, albo że się raz nauczymy i już będziemy wiedzieć co.

Marcin: Tak.

Agnieszka: To jest chyba taki zawód, w którym cały czas trzeba się uczyć, rozwijać, szukać jakichś ścieżek.

Marcin: Jest nastawienie na *outcome*, na ten wynik, na ten efekt. Czyli jak rekrutujemy testera, to takim naturalnym pytaniem jest np. „co ostatnio przetestowałeś?”.

Norbert: Dobra. To jeszcze biorę listę słuchaczy z pytaniami. I tu jest od osób, które mają właśnie jakiś kurs skończony i jakąś taką wiedzę merytoryczną, ale nie mają doświadczenia żadnego, jeżeli na przykład chodzi o testerów manualnych, jaka rada?

Agnieszka: Mi się wydaje, że właśnie jest ten portal, o którym wspomniałeś, gdzie są jakieś małe zadania do wykonania...

Marcin: Tak, na przykład AppWork.

Agnieszka: Nawet za kasę. I tam popróbować, porobić, żeby jednak mieć coś wpisać w tym CV, jako freelancer.

Marcin: Tak.

Agnieszka: I niech to będzie online'owe, niech to będzie mniej komercyjne, ale jednak niech cokolwiek będzie.

Marcin: Tak. Albo jakiegoś bloga na LinkedIn albo na jakimś innym, gdzie testujesz na przykład bankowość internetową i się dzielisz swoimi spostrzeżeniami. To tak jest zawsze taki punkt zaczepienia, gdzie rekruter albo klient zobaczysz, że myślisz, że lubisz to i chciałbyś się w tym realizować.

Norbert: Dużo osób, jeszcze szczególnie, jeżeli chodzi o testerów, to łapie się, że robią sobie ISTQB, podstawowy poziom i jak szukać potem pracy. Ja zawsze odradzam, że ISTQB to nie tędy droga, tylko jak znajdziesz zatrudnienie, jesteś juniorem, to przeważnie w pakiecie dostaniesz to szkolenie.

Marcin: Tak.

Norbert: Zresztą ostatnio właśnie rozmawiałem z trenerem ISTQB i on w ogóle, jak zaczynasz, to przez pierwsze pół roku w ogóle sobie odpuść temat ISTQB, bo nie odnajdziesz się. Najpierw musisz wejść w to, żeby zrozumieć to na szkoleniu.

Marcin: Ja myślę, że warto też czytać o tym, szczególnie jakąś anglojęzyczną literaturę. Żeby wiedzieć, w jakim środowisku możesz pracować. Na przykład o piramidzie testów żeby sobie poczytać. Albo o testowaniu w środowisku Agile'owym. ISTQB, tak jak mówisz, bardzo często pracodawcy po prostu finansują.

Norbert: Z tego, co patrzę to już na większość odpowiedzieliśmy. Jeszcze jest tylko jedno pytanie odnośnie stawek.

Agnieszka: Ulubione pytanie.

Marcin: To może Agnieszka powie.

Agnieszka: Ja myślę, że to też nie jest takie trudne, to oczywiście zależy od formy współpracy. Musimy wiedzieć w co my chcemy iść, czy na początku jesteśmy gotowi tylko na umowę o pracę. Oczywiście są takie oferty i na stanowiska juniorów jest ich całkiem dużo. Myślę, że wtedy możemy liczyć na jakieś zarobki nawet do 5000 zł brutto. Ale jest też gro ofert jednak na B2B, na który, jeżeli już mówimy w firmie, że jesteśmy gotowi, to coś poczytajmy, dowiedzmy się, żeby nie było, że przejdziemy cały proces rekrutacyjny, a potem się przestraszymy tej formy. I te stawki ja bym powiedziała, że są wyższe, tam najczęściej operujemy stawkami godzinowymi, więc myślę, że w przypadku juniorów to jest tak od 50 do 70-80 zł za godzinę netto + vat, czyli to jest to, co dostajemy na fakturze i musimy jeszcze zapłacić podatki od tego. Warto też sobie przypomnieć, to jest banał, ale naprawdę ostatnio tutaj rozmawialiśmy z kandydatką, której zadaliśmy pytanie, czy ta kwota oczekiwań to jest brutto czy netto, to ona nam odpowiedziała, że wszystko jedno. Była zmotywowana, żeby dostać pracę, ale musimy to rozróżniać, żeby na końcu, jak dostajemy ofertę było to dla nas jasne. Więc powiedziałabym, że gdzieś tam patrząc na te większe miasta w Polsce przy B2B to be pewnie będą to widełki rzędu 50-80 zł netto na godzinę + vat, a przy umowach o pracę powiedzmy te 6 zł brutto myślę, że jest gdzieś tam do osiągnięcia, jeżeli robimy to wszystko, o czym wspomnieliśmy, czyli rzeczywiście jesteśmy aktywni w branży, chcemy się doksztalać, może robiliśmy jakieś niekomercyjne projekty, mówimy po angielsku, bo to też jest ważne, i rzeczywiście jesteśmy otwarci. Tak że myślę, że to są takie widełki, które są do osiągnięcia.

Norbert: A dla eksperta, bo tak już byśmy przeszli przez całą skalę?

Agnieszka: To też zależy. Mamy testerów manualnych i automatycznych, których jednak rozróżniamy. Mamy oferty, które dochodzą dla testerów automatycznych do 140 złotych za godzinę. Oczywiście takie się jak najbardziej zdarzają. Też to jest tak, że

jednak jak rozmawiamy z juniorami, z midami to to jest umowa o pracę, a potem im mówię, że im więcej tego doświadczenia, im wyższe zarobki, tym właśnie przechodzimy płynnie na tę formę be to be, z którą coraz więcej osób się oswaja.

Norbert: No dobra, to ja dziękuję.

Marcin: Dziękuję.

Agnieszka: My również dziękujemy.

Norbert: Dziękuję za spotkanie i...

Marcin: I zapraszamy testerów do aplikowania do Eworka.

Agnieszka: Tak, albo porady.

Norbert: Jeszcze raz wielkie dzięki i do usłyszenia.

Marcin: Dziękujemy.

Agnieszka: Dziękujemy.