



Witam, z tej strony Norbert Jankowski z firmy Ping... i zapraszam do pierwszego podcastu w Polsce o testowaniu oprogramowania.

Witam wszystkich dzisiaj w siedzibie IT Kontraktu w Warszawie. Moim gościem jest Paulina Pluta, która zajmuje się na codzień rekrutacją. Kilka słów?

Mhm. Więc tak... faktycznie zajmuję się rekrutacją, natomiast głównie rekrutacją w IT. Tak naprawdę od trzech lat, czyli od początku mojej kariery. Weszłam, weszłam na rynek outsourcingu IT i to jest coś, czym obecnie się specjalizuję, czyli faktycznie te profile, które do tej pory rekrutowałam były ściśle związane z z IT. A głównie są to takie softwarowe stanowiska i też można powiedzieć, bardziej menagerskie czy koordynatorów, ale to faktycznie jest głównie, głównie IT. Mhm?

Czy ciężko rekrutuje się osoby z tak zwanej branży IT?

Nie jest to łatwy kawałek chleba. Zdecydowanie. Tym bardziej, że jest bardzo duża konkurencja. Coraz więcej firm otwiera się na rynku polskim. Mam tu na myśli firmy zagraniczne IT, które próbują pozyskać pracowników. W związku z tym istn jakby powstaje coraz więcej firm rekrutacyjnych, firm outsourcingowych, które ściśle się specjalizują właśnie w IT. Więc... jest to, jest duża konkurencyjność. Trzeba się wyróżniać, trzeba się wybijać na rynku. No i jest też to pozyskiwanie kandydatów raczej pasywnych... jakby tutaj publikowanie ogłoszeń. To jest, mam czasami wrażenie, bardziej takie działanie employer brandingowe. Natomiast pozyskanie kandydata to jest raczej już takie bezpośrednie kontaktowanie się z wybranymi osobami. Więc nie jest to, nie jest to łatwe, łatwe zajęcie. Trzeba się tutaj napracować.

Rozumiem. Ze względu na to, że to jest podcast o... testowaniu, testingu... skupimy się dzisiaj trochę... bardziej...

Mhm.

...w kierunku właśnie testerów. I chciałem się dowiedzieć, czy... rynek... testerów... w Warszawie powiedzmy, już jest jakby... nasycony? Czy właśnie jest na odwrót?

Zdecydowanie nie jest... nie mogłabym powiedzieć, że jest to nasycony, nasycony rynek. Wciąż powstają nowe... projekty, nowe zapytania na testerów, a więc jakby jest to... część, duża część mojej pracy, takiej codziennej – szukanie testerów. Szczególnie przy przy nowych projektach, chociaż zdarzają się oczywiście zapotrzebowania do już istniejących projektów. Myślę też, że w ogóle rola testera w w świecie softwarowym, w życiu, w cyklu, życiu... oprogramowania się zwiększa. Coraz częściej mamy do czynienia z testowani yyy rekrutacją testera... do zespołu deweloperskiego. I taki tester wtedy raportuje raczej do project managera, do development managera. Coraz rzadziej istnieją takie... organizacje, gdzie jest zespół dedyko... jakby zesp... jeden duży zespół testerski i ten zespół testuje wiele różnych aplikacji jednocześnie. Raczej to jest od strony takiego... takiej specjalizacji, można powiedzieć trochę agilowej, gdzie mamy te cross funkcjonalne zespoły i do takich cross-

funkcjonalnych teamów szukamy tych testerów, którzy są już taką częścią... częścią zespołu deweloperskiego, a nie częścią gdzieś tam... pobocznego zespołu testerskiego, który jest odpowiedzialny w całej firmie za wykonywanie testów.

Już wiemy, że rynek jeszcze czeka na nowe osoby, które by chciały, nie wiem, choćby zmienić zawód...

Mhm.

Natomiast jak ja zaczynałem, jakieś tam dziesięć lat temu, to było łatwo, bo na manualnych to po prostu było takie zapotrzebowanie, że... jak ktoś wiedział co to jest komputer i trochę angielskiego to już wystarczyło. No ewentualnie jakiś... mały test, na spostrzegawczość głównie.

Mhm.

Natomiast teraz jak to wygląda? Czy nadal jest taki... tak że ten tester nie musi mieć jakiegokolwiek skilla? Czy bardziej już coś tam musi więcej... technicznie?

Mhm. Z perspektywy mojej a rekrutera w outsourcingu... zdecydowanie mogę powiedzieć, że... jednak szukamy osób z kompetencjami, ale to wynika z faktu współpracy z firmami, które gdzieś tam do nas zgłaszają się z zapotrzebowaniem... i z tego, że... ciężiej jest im po prostu znaleźć takich doświadczonych testerów. Natomiast testerzy manualni, myślę, że jak mają większe... tacy początkujący testerzy manualni... mają większe szanse na znalezienie pracy już bezpośrednio w tej firmie docelowej. Jednak outsourcing bardziej się skupia już na takich wyspecjalizowanych... osobach. Takie, takie osoby, które dopiero gdzieś się zaczynają... mają większe szanse właśnie poprzez takie... bezpośrednią współpracę już z docelową firmą, czy technologiczną czy ogólnie jakąś konsultingową... ale już tak bezpośrednio... bezpośrednio z nimi. Więc mi się rzadko zdarzają takie juniorskie profile, aczkolwiek się zdarzają, więc ja uważam osobiście, że jest duże zapotrzebowanie na testerów, ale jest też duża konkurencja, jeśli chodzi o juniorów. Jakby widać duży trend takiego przekwalifikowywania się na stanowisko testera, z różnych stanowisk pierwotnych. Nawet, nawet często rekruterzy zaczynają iść w tę ścieżkę, rekruterzy IT... więc naprawdę na rynku jest całkiem sporo osób, które zaczynają swoją pracę, więc na pewno jest tutaj duża konkurencja, ale też, też duże zapotrzebowanie, moim zdaniem.

Kilka lat temu pojawiło się taka... wielka fala... i zapotrzebowanie też, na testerów automatycznych...

Mhm.

...i było w ogóle... mowa, że manualni to znikną, że w ogóle... biada, biada, a do tej pory mi się wydaje, że... jest pewne spore zapotrzebowanie. Natomiast jakby... nie zostali do końca wyparci manualni.

Nie, testerzy manualni nie zostali wyparci. Owszem, na automatycznych testerów jest całkiem spore zapotrzebowanie... ale jak bym miała określić... jak duży procent stanowisk,

nad którymi pracuję to są testerzy manualni, a jak duży to jest testerzy automatyczni, to myślę, że to by było tak mniej więcej pół na pół. No... tak, można tak powiedzieć, że raczej pół na pół. Testerzy manualni czy automatyczni, chociaż też ostatnio słyszałam o błędnej kategoryzacji na testerów manualnych i automatycznych, że jest to pewne uproszczenie, ale... jakby chyba łatwiej będzie nam rozmawiać właśnie w ten sposób.

Tak, zdecydowanie.

Więc.. myślę, że testerzy manualni... nigdy nie zostaną wyparci z rynku. Podejrzewam, że... testy automatyczne, owszem, pokrywają dużą część wykonywanych testów, ale nic nie zastąpi też takiej osoby, która będzie naprawdę z punktu... z perspektywy użytkownika... potrafiła... potrafiła testować... aplikacje. I więc trend na testerów automatycznych jak najbardziej jest. Ostatnio zaczęliśmy też zauważać, że jest taki spory odzew ze strony naszych klientów pod kątem testerów, którzy automatyzują testy aplikacji mobilnych, gdzie wcześniej raczej to były aplikacje webowe, natomiast teraz te aplikacje mobilne wkraczają... znaczy no już dawno wkroczyły na rynek, ale dopiero teraz jakby pracodawcy uświadomili chyba sobie, że jednak te te pokrycie testów mobilnych... jest bardzo, bardzo potrzebne.

Rozumiem, czyli obaliliśmy jeden mit, który gdzieś tam... krążył... w półświatku IT... że tak powiem. Natomiast... to, co mówiłaś na początku, że jakby teraz jest... coraz ciężiej jakby zdobyć, pozyskać osoby na... z odpowiednim skillem do tego...

Mhm.

Jak się teraz zachęca osoby do tego, żeby przeszły... z jednej firmy do drugiej?

Mhm... Jak się zachęca? Mogę mówić o tym, co jest popularne na rynku . Mogę też mówić też o tym, jak my tutaj do tego podchodzimy. Myślę, że najrozsądniejszym... jest takie podejście indywidualne i słuchanie potrzeb kandydata. A jeżeli zastosowalibyśmy jakąś... jakiś wzór konkretny i na podstawie tego wzoru chcielibyśmy non stop rekrutować ludzi o różnych kompetencjach... w obszarze testowania, ale wciąż o różnych kompetencjach to myślę, że to by się nie sprawdziło. Więc... takie podejście do kandydata... Oczywiście, najpierw trzeba go jakoś zaczepić, tak? Zachęcić... Zachęcić do rozmowy. To, co się najbardziej sprawdza... to konkretne informacje. Raczej takie dodatkowe benefity... Owszem, to są wciąż benefity, ale to nie jest coś co sprawi, że kandydat będzie chciał zmienić swoją pracę. Raczej konkretny projekt, możliwość nauczenia się czegoś, czegoś nowego. Szczególnie... jest to bardzo atrakcyjne myślę dla kandydatów, którzy są testerami manualnymi, gdzieś próbują wejść w automatyzację... właśnie takie oferty, które, które dadzą im możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia takiego komercyjnego. Wciąż będą jakby testować, oczywiście manualnie, ale te testy automatyczne będą się pojawiały, więc to jest chyba naj.. takim... chyba najszczęśliwszym scenariuszem, że tak powiem. Ale konkrety, konkretne informacje... oczywiście wynagrodzenie. To też jest coś co, co jest istotnym czynnikiem przy zmianie pracy. I sama atmosfera w pracy, sama firma, jakby prestiż firmy też jest chyba dość istotne.

Jedna rzecz, taka którą... nie wiem, dość dużo osób jakby chciało mieć w kontrakcie, czyli... święty Graal, czyli pracę zdalną...

Mhm.

Jak to jest z tym na rynku?

Mhm... Faktycznie praca zdalna jest czymś teraz bardzo pożądanym. Ze strony kandydatów bardzo często słyszymy o tym... jako o takim beneficie, który gra dużą rolę... jakby jest tym kryterium, które dość sporo waży przy, przy podejmowaniu pracy. Natomiast ze strony... naszych klientów powiedzmy, czyli z tych osób, które zgłaszają zapotrzebowanie... nie jest to aż tak popularne. Jeżeli chodzi o pracę zdalną w... przy stanowiskach akurat testerskich... często słyszymy takie argumenty, kiedy rozmawiamy z klientami... jakby to nie jest tak... my, my z nimi staramy się prowadzić dialog, z firmami, z którymi współpracujemy, informować ich o tym, jakie są chęci czy czy też oczekiwania ze strony ze strony kandydatów i próbujemy rozmawiać, to częstymi argumentami na rzecz... jak najmniejszej pracy zdalnej na stanowisku testera jest to, że często teraz tester pracuje na pograniczu trochę technologii i biznesu. Jednak jest w tym kontakcie z użytkownikami końcowymi, jeżeli mówimy o jakiejś firmie softwarowej. Taka obecność na miejscu pracy jest bardziej jakby wartościowa, z perspektywy pracodawcy. Więc... przy testerach myślę, że to się pojawia troszkę rzadziej, niż na przykład przy programistach. Jeszcze jeszcze... świat testerów nie doczekał się chyba takiego boomu, właśnie na pracę zdalną. Aczkolwiek... jest coś takiego. To nie jest mit. Są firmy, które oferują 100% pracy zdalnej na stanowisku testerskim, aczkolwiek też słyszałam czasami głosy od kandydatów, że... nie było to zbyt fajne, bo oni już jakby nie mieli wyboru, musieli pracować z domu, nie było dla nich miejsca pracy stricte w siedzibie... pracodawcy. Utrudniało im to pracę, utrudniało im to kontakt z deweloperem i z innymi testerami. Pojawia się ta praca, pojawiają się oferty ze 100% pracy zdalnej, ale jest to bardzo mały jeszcze taki wycinek tych ofert, które mamy teraz dostępnych na rynku. Najczęstszym takim modelem. wydaje mi się, jest... przypuśćmy, jeden dzień pracy zdalnej w tygodniu. To jest coś, co już się zaczyna... gdzieś tam gdzieś tam pojawiać... Menagerowie się na to zgadzają i... i faktycznie zaczyna to jakoś funkcjonować.

Benefity?

Mhm.

Przy pracy w B2B, kiedy jest problem, że na przykład osoba do tej pory pracowała... o umowę, o umowę o pracę...

Mhm.

...miała jakieś benefity i... teraz jest bardziej jakby pożądanym... ten model B2B...

Mhm.

...i jakie można, na jakie można liczyć benefity?

Wydaje mi się, że... teraz na rynku IT mamy tak silną konkurencję właśnie, jeżeli chodzi o o firmy, które się ubiegają o tego pracownika... że starają się te firmy, czy ogólnie jakby na rynku można widzieć taką tendencję do unifikacji umowy o pracę i współpracę w oparciu o B2B. Coraz częściej... są płatne urlopy przy przy B2B, gdzie jakby... no przy kontrakcie B2B zdecydowanie nie jest to... coś, co było wcześniej powszechne. Natomiast teraz... to się coraz częściej pojawia i myślę, że takim standardem już, przy współpracy B2B, są takie benefity jak prywatna opieka medyczna, karta sportowa i dofinansowania do szkoleń. To jest... To jest już taki... taka podstawa, myślę, przy współpracy... w oparciu o... kontrakt B2B.

Dobrze. Teraz może trochę porozmawiamy bardziej o profilu testera...

Mhm.

Jakie powinien mieć predyspozycje tester?

Ciężko odpowiedzieć jednoznacznie moim zdaniem na to pytanie, dlatego że... tester... to... tak naprawdę może być wiele osób. Różne, różne specjalizacje. Mamy testerów, którzy są właśnie bardziej biznesowi, mamy testerów, którzy są już programistami testów, więc tutaj na pewno byśmy mówili o takich skillach... typowo technicznych. Ale tak na starcie... dla takiego testera, który gdzieś tam powiedzmy zaczyna, chciałby wiedzieć czy czy mógłby być dobrym... testerem to myślę, że przede wszystkim taką cechą, która która powinna się pojawiać jest dociekliwość, szukanie dziury, dziury w całym. To jest na pewno coś co... sprawiłoby, że... ta praca byłaby... po prostu jakby bardziej naturalna dla dla osoby, która będzie testerem. Na pewno też cierpliwość tutaj powinna się się pojawić. Komunikatywność. Tester zdecydowanie jest tą osobą, która powinna mieć dobrze rozwinięte takie, powiedzmy, ogólnie pojęte kompetencje społeczne. Potrafi się komunikować z innymi ludźmi, potrafi przedstawić swój punkt widzenia, potrafi być asertywna przy tym i też jakby potrafi się wczuć w inną osobę. Bo jednak powiedzmy, gdyby gdy jesteśmy na tym początku kariery testera i testujemy aplikacje, z takiego poziomu właśnie użytkownika.. nie wiem, prowadzimy jakieś testy eksploracyjne... to trzeba wiedzieć jak... jak dany użytkownik, z danej domeny będzie będzie wykorzystywał tą aplikację, czego on będzie... robił, więc takie kompetencje... społeczne, ogólnie rzecz ujmując, czyli właśnie taka komunikatywność, jakby... rozumienie perspektywy drugiego człowieka są tutaj myślę kluczowe. I pracowitość.

Jeszcze chciałem się spytać, bo.. tak jak wcześniej wspominałaś, już jakby na juniorów jest...

Mhm.

...mniejsze zapotrzebowanie to.. jakie możnaby zrobić... jakie tester mógłby zrobić... kursy, szkolenia, żeby być bardziej atrakcyjnym na rynku?

Mhm. Jeżeli chodzi o kursy i szkolenia, które sprawią, że będzie bardziej atrakcyjny i też bardziej będzie się rzucał w oczy rekruterom to mogłabym polecić takie kursy, które będą dotyczyły już takiej węższej specjalizacji, jeżeli chodzi o testowanie. Mam tu na myśli między innymi tę wcześniej wspomnianą... testowanie aplikacji mobilnych, które... teraz... jakby... no ta sfera jakby... właśnie w świecie IT odłącza się już troszkę od tych testów,

ogólnie testów automatycznych... i zaczyna być taką odrębną gałęzią... z perspektywy pracodawców. Bądź też takie kursy związane z... nie wiem na przykład, testami penetracyjnymi. Nie jestem w stanie przytoczyć teraz jakichś konkretnych nazw, chociaż rzeczywiście na pierwszy rzut oka można by mówić o ISTQB, tym poziomie, podstawowym poziomie, aczkolwiek nie jest to takie kryterium konieczne. Ale faktycznie te... takie... bardziej... wąskie szkolenia z zakresu testowania czy właśnie automatyzacji testów, testowania jakichś konkretnych aplikacji... Na przykład testowanie aplikacji SAPowych. To będzie coś, co zdecydowanie bardziej się rzuci... rzuci w oczy takim... takim rekruterom.

Dobrze, że powiedziałaś o ISTQB...

Mhm.

... bo to jest moja kolejna myśl, że ostatnio jak przeglądałem właśnie ogłoszenia o pracę to to ISTQB nie było tak ważne...

Mhm.

...nawet było bardziej pytanie o drugi poziom, niż o pierwszy poziom... z tego względu, że chyba większość firm dla testerów to te szkolenia, jakby... w pierwszym roku przynajmniej oferuje i jeszcze w pakiecie.

Tak. Tak, faktycznie ISTQB nie pojawia się już tak mocno jako kryterium wyboru, powiedzmy, kandydata, jak to było na przykład 3 lata temu, kiedy startowałam w w świecie... rekrutacji. Wtedy jeszcze zdarzało mi się usłyszeć od Hiring Managera, że CV kandydata jest bardzo atrakcyjne, ale kandydat nie posiada tego certyfikatu. Obecnie... wciąż to się pojawia jako wymaganie, ale nie jest takie kryterium konieczne. Nie jest to warunek konieczny, aby kandydat był brany pod uwagę w procesie rekrutacji. Myślę też, że ogólnie jest to spowodowane taką sytuacją, że na rynku jednak ta, powiedzmy nomenklatura, czy czy też słownictwo, nazewnictwo z ISTQB już funkcjonuje po prostu na rynku. W firmach używa się raczej ujednoliconego, że tak powiem, nazw, chociażby rodzajów testów. Więc nie jest to taki warunek... warunek... konieczny, aczkolwiek... widzę, że to trochę pomaga. Pomaga szczególnie w rozmowach rekrutacyjnych, już z osobami technicznymi albo trochę porządkuję tą wiedzę i faktycznie pokazuje, że się zna... tą teorię... teorię testowania, ale nie jest to już aż tak... aż tak wymagane jak kiedyś, ale... trzeba jednak pamiętać, że żeby przejść do kolejnych certyfikatów, trzeba zrobić ten poziom podstawowy w ISTQB. I też ostatnio czytałam o tym, że w 2018 roku w czerwcu, jakby... wyszła nowa wersja... sylabusa ISTQB. Zostało to zaktualizowane, po chyba po 10 latach, więc może teraz jest bardziej aktualne i z czystej ciekawości polecałabym zajrzenie, zajrzenie do niego.

No dobrze. Mamy... omówiony rynek, profil testera... Przejdźmy do rozmów rekrutacyjnych...

Mhm.

To, co najbardziej stresuje. Jak przygotować się na taką rozmowę?

Mhm... Na pewno... trzeba być świadomym tego, że to... już teraz nie jest taka stresująca sytuacja. Jakby... ja zauważyłam... w trakcie mojej kariery, że jednak te rozmowy... mają coraz bardziej taki... swobodny wydźwięk. Szczególnie... w takich firmach jak IT Kontrakt, gdzie ten kontakt jest najpierw z rekruterem. Nam też zależy na tym, żeby takiego kandydata zatrzymać u siebie, żeby... żeby mu się dobrze z nami współpracowało, więc staramy się nie sprawiać, żeby ta ta sytuacja nie była jakoś dodatkowo stresująca. Ale to, co warto zrobić przed taką rozmową rekrutacyjną, to na pewno zajrzeć do swojego CV, zobaczyć co się tam napisało, jakby chronologicznie przypomnieć sobie, w jakich projektach się brało udział, jakie obowiązki mniej więcej się pełniło, jakie obowiązki wyróżniały nas na tle całego zespołu. To są rzeczy, które jakby... warto przypomnieć, bo na pewno padną o to pytania, żeby gdzieś tam się nie zamieszać. Tak chronologicznie przejść sobie po swoim CV. Myślę, że to jest... to jest coś, co pomaga. Przygotować się na takie pytania dotyczące... sytuacji trudnych. W jaki sposób sobie z nimi poradziłyśmy? Przytoczyć sobie takie dwa przykłady, gdzieś w głowie przed rozmową... żeby... żeby to naturalnie wyszło w trakcie rozmowy. Też sukcesy. Na pewno warto sobie gdzieś tam poukładać w głowie, co się uważa za swój... za swój sukces, bo wiadomo, że sukces to jest jakby pojęcie subiektywne, tak? Dla mnie sukcesem może być coś, co ja zrobiłam tydzień temu, ale dla innej osoby to może być zwykłe... zwykłe zadanie do odhaczenia na liście. Przygotować się też do rozmowy o finansach. Wiem, że kandydaci boją się o tym rozmawiać, szczególnie właśnie ci początkujący kandydaci. I ta obawa często wynika z... przestrzelenia się w górę bądź w dół. Jeśli kandydat poda bardzo wysokie oczekiwania finansowe to nigdy nie będzie od razu skreślony. Tylko raczej będzie pytanie o to, czy jest możliwość negocjacji i z czego wynikają takie wysokie oczekiwania finansowe. Jeśli to będą oczekiwania finansowe, które będą poniżej tych widełek, jakimi rekruter dysponuje to też raczej powieo tym, że możemy rozmawiać o wyższej kwocie. A jeśli nawet nie na tym etapie tego nie wspomni, chociaż myślę, że raczej to się nie zdarzy... to przy składaniu oferty już na pewno usłyszy tą większą... większą kwotę. Dlatego uważam, że warto się przygotować do tej rozmowy, bo na pewno takie pytanie padnie... i rozmawianie o tym nie powinno być zbytnio stresujące... z mojej perspektywy. Bo tak jak mówię, zawsze można jakąś kwotę znegocjować, ale to nie jest tak, że kwota podana na pierwszej rozmowie rekrutacyjnej to już jest tą zapisaną w systemie i absolutnie nie do zmiany. Warto też zrobić sobie taki research wcześniej. Jak to wygląda na rynku, jakie są stawki... Takie portale jak No Fluff Jobs czy Just Join IT czy Bulldog Job to są portale, na których mamy widełki finansowe przy każdym ogłoszeniu, więc można mniej więcej wpasować swoje umiejętności do tego, co jest w ogłoszeniu i zobaczyć czy faktycznie jest to stawka, którą moglibyśmy... moglibyśmy rządać.

Bo... w Polsce chyba jeszcze się nie przyjęło, żeby były stawki... ogólnie dostępne?

Tak... chociaż to w świecie IT faktycznie zmierza ku temu, żeby... żeby były jawne. Między innymi właśnie powstają takie portale, które teraz wymieniałam, na których jakby warunkiem wrzucania ogłoszenia jest podanie widełek finansowych. Facebook jest to kolejna... kolejna... kolejny portal, na którym te ogłoszenia pojawiają się z widełkami. Administratorzy tych strony, czy tych grup fejsbukowych, usuwają ogłoszenia, które nie posiadają widełek, więc to raczej zmierza ku temu... aby te... informacje były... były jawne. Ale faktycznie... nie jest

jeszcze to aż tak... aż tak częste. Szczególnie na przykład na pracuj.pl. Tam te te widelki finansowe się tak nie pojawiają... bo nie jest to wymagane.

Moje ulubione pytania z rozmów rekrutacyjnych... Co pana motywuje? I... dwa największe błędy?

Mhm... Dwa największe błędy, jakie udało się znaleźć czy dwa największe błędy, jakie popełnił kandydat?

Chyba popełniono.

A, to ciekawe pytanie... Ja raczej nie miałam z nimi styczności.

Faktycznie te znalezione też się... też się pojawiają.

Mhm.

Natomiast ja akurat się spotkałem z takimi typu... dwie twoje największe... dwa twoje największe błędy... i co cię motywuje i po prostu... wokół tych pytań już są legendy i dopowiedzenia i tak chciałem się spytać po prostu.

Przyznam szczerze, że takie takie pytania... zastanawiam się, co rekruter chciałby usłyszeć. Jakby... Bo zazwyczaj, kiedy pada pytanie to rekruter już gdzieś tam w głowie sobie układa odpowiedź albo zadaje je w konkretnym celu. Nie mam, nie wiem jaki jest cel tutaj... Nie do końca mogę to, jakby.. wyczuć... Być może... to jest bardziej na takie zbadanie czy faktycznie kandydat, powiedzmy, czy to testowanie jest taką jego pasją.

Nie wiem no, poradzenie sobie z trudnymi pytaniami, ciężką sytuacją i tym podobne [niezrozumiale]

Mhm, mhm... Chociaż... no właśnie i tutaj... wracamy do tematu, że jednak teraz rekruterzy starają się, żeby ta sytuacja, ta rozmowa rekrutacyjna... nie stawiała kandydata w stresujących sytuacjach... bo w stresujących sytuacjach zachowujemy się troszkę mniej naturalnie i jak się stresujemy to to ta relacja nie do końca się nawiązuje, a to to nie jest fajne. Lepiej dobrze żyć z kandydatami i nie zadawać im pytań, które tak naprawdę nie za wiele wnoszą do rozmowy.

Rozumiem. A jeszcze chciałem się spytać... kolejny ciekawy temat też, taki... różnie przyjmowany... długość CV...

Mhm, tak.

Jedna strona czy więcej?

Jedna strona CV...w... dla... przez rekruterów w IT jest dość nie lubiana, że tak powiem. Jakby ta zasada zmieszczenia się na jednej stronie... tutaj chyba nie jest do końca zasadna. My... jako rekr... jakby jakbym... gdybym mówiła o tej grupie, którą reprezentuję, czyli rekruterów IT, nie lubimy krótkich... krótkich CV. Takich, które są sztucznie skurczone, właśnie do rozmiaru jednej strony. A to wynika z faktu, że... my lubimy wiedzieć czym kandydat naprawdę się zajmował. Informacje odnośnie projektu, jakie w ogóle aplikacje były

testowane. Czy właśnie były to aplikacje webowe czy mobilne? To jest jakby... CV pozwala nam na taką szybką weryfikację tego, jakie, jakie oferty mogą składać kandydatowi, o jakich stanowiskach mogą z kandydatem rozmawiać. I myślę, że przy tworzeniu CV warto sobie pomyśleć o tym, że jest to taki punkt, jest to takie narzędzie do komunikacji z przyszłym swoim szefem, czy to będzie, nie wiem, test lead, test manager, więc... trzeba sobie pomyśleć, co taki człowiek powinien o mnie wiedzieć, żeby chciał mnie... zrekrutować, żeby chciał mnie w swoim zespole. Więc... pisanie w CV... a to się często niestety zdarza... jednego zdania... „testowanie oprogramowania” bądź „testowanie aplikacji” jest bardzo skromną informacją. Myślę, że jednak tester robi dużo więcej i powinien się tym po prostu pochwalić.

Rozumiem. Natomiast jeszcze chciałem się dopisać czy... wzmianki w CV na temat jakichś dodatkowych działalności poza pracą... nie wiem, dzielenie się... w jakichś spotkaniach testerów czy... w Warszawie to jest warszawka choćby...

Mhm.

...czy to jest plus, minus czy w ogóle nie jest zauważane?

To jest zdecydowanie duży plus. Ogólnie... świat IT bardzo docenia dzielenie się swoją wiedzą. Jeżeli ktoś wykazuje takie inicjatywy, gdzieś nie wiem, prowadzi jakiegoś bloga... czy też w ogóle poszerza swoją wiedzę chodząc na różne spotkania networkingowe czy już takie typowo konferencje... to zdecydowanie jest dużym plusem, bo pokazuje, że faktycznie kandydat jest zaangażowany... tak stu procentach, powiedzmy, w to, w to, co robi i że go to interesuje... więc to jest bardzo, że tak powiem, mile widziany element w CV, na który ja osobiście bardzo często zwracam uwagę.

Jakim narzędziem jest Linked LinkedIn?...

Mhm.

Dla zarówno, jakby dla.. jednej strony, jak i dla... no dla drugiej to może nie, ale dla rekruterów jakim jest narzędziem?

Mhm. Myślę, że nie skłamię mówiąc, że jest to nasze główne narzędzie pracy, jeżeli chodzi o research i o wyszukiwanie kandydatów. Tym bardziej, że ma takie rozszerzenie jak „LinkedIn rekruter”, które bardzo ułatwiają, bardzo ułatwiają nam pracę, więc... warto, jeżeli kandydat... chce być właśnie kandydatem, chce znaleźć pracę, naprawdę warto jest mieć tam profil. Chociaż nie tylko pod kątem, jakby... dalszego rozwoju kariery, ale ogólnie takich informacji co się dzieje w świecie IT. Jest bardzo dużo ciekawych grup na LinkedIn-ie. Są ciekawe profile. Są profile firm, do których kandydat ewentualnie mógłby aplikować, więc też jakby bycie na bieżąco z tym, z treściami, jakie są wrzucane na LinkedIn-a... myślę że są, że to jest bardzo fajne wiedzieć właśnie, co się dzieje na rynku IT. Jest bardzo dużo takich informacji na LinkedIn-ie, więc poza takim... stricte zawodowym... czy rekrutacyjnym aspektem LinkedIn-a, można tam znaleźć bardzo wiele ciekawych rzeczy. Więc... ja osobiście polecam posiadanie konta. No chyba, że ktoś jest zmęczony dostawianiem dużą.. dużej ilości wiadomości na LinkedIn-ie, ze strony właśnie rekruterów, to po prostu można

ukryć ten profil. Aczkolwiek posiadanie tam profilu sprawia, że na pewno... jakiś rekruter kiedyś tą wiadomość napisze, a szczególnie dobrze uzupełniony profil.

Aktualny?

Aktualny... aktualny, z takimi... powiedzmy... typowymi, typowymi key wordsami dla testera... czyli właśnie jakie rodzaje testów, jakie poziomy testów... się wykonywało... czy tam... czy na jakich poziomach wykonywało się testy... jakich narzędzi dokładnie się używało. Czy to były... testy manualne czy już automatyczne i jakich języków do programowania testów automatycznych się używało. Więc te wszystkie takie key wordsy, które pojawiają się w ogłoszeniach, kiedy one też są na profilu LinkedIn, to taki kandydat jest łatwiej wyszukiwalny... że tak powiem, więc to też... predysponuje do tego, aby dostawać więcej... więcej wiadomości.

A... załączenie na LinkedIn-ie CV?

Mhm. Załączenie CV na LinkedIn-ie jest bardzo ciekawą opcją i bardzo pomaga rekruterom. Natomiast... fajnie, jeśli to jest, ale faktycznie aktualne CV...

Mhm.

Bo często się zdarza tak, że kandydat wrzucił to CV rok temu i tak... nie do końca wiadomo czy czy faktycznie teraz jest dostępny na na zmianę pracy czy to było rok temu... i i teraz nie dostaniemy żadnej odpowiedzi... Więc na pewno to ułatwia... ułatwia pracę i ułatwia też kontakt, bo w CV bardzo często są już takie dane jak numer telefonu czy czy adres mailowy. I ten numer telefonu jak jest, jak się pojawia gdzieś na LinkedIn-ie czy w CV czy właśnie ogólnie w informacjach to... to znacznie ułatwia kontakt.

A inne, jakby... platformy... social media...

Mhm.

...jak facebook... też jest wykorzystywane? Zresztą tak widziałem...

Tak.

...ogłoszenia tutaj. Rekrutacja przy starych oldschoolowych grach.

Tak.

To mi się spodobało strasznie.

Tak. Facebook jest wykorzystywany, aczkolwiek nie jest to takie narzędzie jak LinkedIn, w którym... my uderzamy bezpośrednio do kandydata. Bardziej... Facebook... to jest taka platforma, na której gdzieś są ogłoszenia, jakieś kampanie... employer brandingowe... czyli na Facebooku bym powiedziała... my jako firma staramy się być bardziej zauważalni. Natomiast nie zdarza się... nam, przynajmniej w IT Kontrakt, pisać wiadomości bezpośrednio do do kandydatów, bo jednak ten Facebook jest wciąż takim bardzo prywatnym... prywatnym profilem. Więc tak jak mówię, nie jest to takie narzędzie do... które nam służy do

wyszukiwania kandydatów, ale... oferty, ogłoszenia jak najbardziej pojawiają się na Facebookach, są dedykowane grupy na Facebooku... w których można wrzucać ogłoszenia, więc tam warto zaglądać, jeśli się... czegoś poszukuje. Ale czy... tworzenie profilu, jakby tak typowo zawodowo, to myślę, że jeszcze... tutaj w Polsce... nie do końca... będzie... takie... hoł, że tak powiem. Jednak ten... ten LinkedIn. Nawet jeśli na Facebooku zdarzy mi się znaleźć jakiegoś kandydata, który nie wiem, powiedzmy polubi moje ogłoszenie, to prędzej skontaktuję go na LinkedIn-ie niż na Facebooku.

Jeszcze chciałem wrócić do rozmowy rekrutacyjnej, bo tak trochę przemknęliśmy przez nią. Ile jest etapów rekrutacji?

Standardowo... mogłabym powiedzieć... 2-3... etapy rekrutacji. Chociaż... jest taka tendencja na rynku, żeby ten proces rekrutacji skracać do takiego absolutnego minimum, żeby nie angażować kandydata w... właśnie w 4-5 etapów, bo to jest zbyt czasochłonne i tak naprawdę nie wszystkie etapy wnoszą... jakieś konkretn...e informacje o kandydacie, których już nie pozyskano... wcześniej. Więc jeśli mówimy o takiej rekrutacji już u docelowego pracodawcy, takiej bezpośredniej... rekrutacji do do... nie wiem, firmy technologicznej czy software house'a to są to zazwyczaj dwa, maks. trzy... trzy etapy. Jeżeli mówimy o rekrutacji... poprzez... outsourcing, poprzez agencję no to zawsze jeden jeszcze etap dochodzi – rozmowy takiej stricte z rekruterem IT. Więc tak bym powiedziała dwa... trzy etapy to już coraz rzadziej się zdarzają. Raczej to są dwa.

A testy dla testerów?

Mhm.

Jeszcze się zdarzają?

Mhm. Zdarzają się przy takich... stanowiskach... z wąską specjalizacją... jak na przykład... dla testerów, którzy zajmują się automatyzacją testów aplikacji mobilnych z wykorzystaniem jakiegoś konkretnego framework'a, więc zdarza się... że że że menager wymyśla takie... raczej zadanie domowe... pewien czas na wykonanie jego. Czasem jest to doba, czasami są to trzy dni, czasami jest to tydzień, w zależności od tego, jak skomplikowane będzie to zadanie, ale nie jest to chyba... zbyt popularne, tak naprawdę.

Jeżeli rozmowa rekrutacyjna skończy się pomyślnie, to wiadomo... później następuje podpisanie umowy, nowy pracodawca cieszy się nowym pracownikiem... Natomiast... co, jeżeli się nie uda z jakiegoś powodu... nieważne jakiego, po prostu się nie uda...

Mhm.

To, co się dzieje z taką osobą? Ona zostaje gdzieś w bazie?

Tak, z reguły tak. Oczywiście, jeśli uzyskamy zgodę kandydata. Wiadomo... RODO. RODO nas tutaj... bardzo... przeszkoliło w tym. Jeśli uzyskamy zgodę kandydata na to, aby jego CV pozostało w naszej bazie, ono w naszej bazie jest i faktycznie zwiększa to prawdopodobieństwo tego, że do takiego kandydata wrócimy, kiedy pojawi się... podobna

oferta pracy bądź jeszcze bardziej zbliżona do... do profilu czy preferencji kandydata. Więc... tak, u nas w bazie... jak najchętniej zatrzymujemy takie osoby... bo tak jak mówię... jakby approachowanie kandydatów na LinkedIn-ie, zasypywanie ich wiadomościami jest... dość ryzykowne, dlatego że nie... nie mamy pewności, czy dostaniemy tę odpowiedź... A... a wykonanie telefonu... jednak jest bardziej skuteczne... i pozwala też się bardziej... poznać, oswoić ze sobą nawzajem. A więc kiedy mamy takie CV w bazie to mamy też numer telefonu i możemy w 5 minut, tak naprawdę, opowiedzieć kandydatowi o projekcie i zadać kluczowe pytanie czy... czy jest zainteresowany.

Podczas całej tej rozmowy nie wspomniałem ani słowa, ani nie zapytałem o język angielski, ze względu na to, że to jest jakby międzynarodowy język w świecie IT...

Mhm.

I minimum komunikatywny... jest... wymagany, a wyższe stanowiska wymagają, jakby wyższej jakby znajomości...

Tak.

I dlatego nie puszczaliśmy tego. Natomiast ja chciałem podziękować za tą rozmowę Tobie jak i również firmie IT Kontrakt, która zgodziła się na tą... rozmowę.

Ja również bardzo dziękuję. Mam nadzieję, że moje odpowiedzi były satysfakcjonujące.

Bardzo. No dobra... to dziękujemy i do usłyszenia.

Do usłyszenia.