Rozmowa z menedżerem i liderem technicznym

Dodatek do odcinka „Rozmowa z menedżerem i liderem technicznym. Jak wyjść na kandydata, którego chcą zatrudnić". Kto ma głos na rozmowie, czego szuka każda ze stron, jak powiedzieć „nie wiem", odpowiedź piętro po piętrze i pytania na koniec.

01	Kto na rozmowie naprawdę ma głos	s. 2	02	Jak rozpoznać, kto jest kim	s. 2
03	Czego szuka menedżer	s. 3	04	Czego szuka lider techniczny	s. 4
05	Dobrze powiedziane „nie wiem"	s. 5	06	Odpowiedź z góry, piętro po piętrze	s. 6
07	Pytania na koniec rozmowy	s. 7	08	Przed następną rozmową: trzy działania	s. 8

OD CZEGO ZACZĄĆ

1. Przed najbliższą rozmową zapytaj rekrutera, kto na niej będzie i jaką ma rolę w zespole. Sekcja 02.
2. Przygotuj na kartce dwie, trzy historie z efektem i dwie historie o decyzji technologicznej. Sekcje 03 i 04.
3. Przećwicz na głos jedną odpowiedź piętro po piętrze. Sekcja 06.

Przykład
gotowe słowa do dostosowania

Najważniejsze
jeden wniosek na sekcję

Zadanie
coś do zrobienia przed rozmową

01 Kto na rozmowie naprawdę ma głos

Na rozmowie z firmą masz najczęściej przed sobą dwie osoby. Pierwsza to **menedżer**: ktoś, kto szuka człowieka do zespołu i ma na to budżet. Może się nazywać kierownik zespołu, szef działu, menedżer projektu. Druga to często **lider techniczny**: ktoś, kto zna system i zespół od środka. Czasem to architekt, czasem najbardziej doświadczony programista w zespole.

Menedżer formalnie podejmuje decyzję. Ale najczęściej nie jest w stanie sam ocenić, czy Twoja odpowiedź na pytanie o bazę danych była naprawdę dobra, czy tylko dobrze brzmiała. Więc po rozmowie odwraca się do lidera i pyta go o zdanie.

Dlaczego? Bo to lider prawdopodobnie będzie Cię wdrażał, przeglądał Twój kod i gasił pożar, jeśli coś pójdzie nie tak. To on ponosi największe ryzyko złej decyzji.

> **Moim zdaniem decydent na rozmowie słucha przede wszystkim tego, co powie mu lider techniczny. Jeśli lider powie „nie", rzadko zdarza się, żeby menedżer i tak powiedział „biorę go".**

02 Jak rozpoznać, kto jest kim

Nie zawsze ktoś powie Ci wprost, kto ma ostateczne słowo. Cztery sposoby, żeby to rozpoznać:

1. **Zapytaj, zanim usiądziesz do rozmowy.** Krótko, rekrutera, jeśli jest taka możliwość. Dobry rekruter odpowie bez problemu, a Ty pokażesz, że chcesz się przygotować.
2. **Słuchaj, jak się przedstawiają.** Na początku rozmowy zapisz imiona i role na kartce, żeby przez całą rozmowę wiedzieć, do kogo mówisz.
3. **Obserwuj, kto dopytuje.** Menedżer zwykle pyta szeroko: o projekt, o współpracę, o motywację. Lider pyta wąsko i głęboko: „A dlaczego tak?", „A co by było, gdyby...?".

4. **Zobacz, na kogo patrzy menedżer po Twojej odpowiedzi.** Jeśli zerka na lidera, wiesz, czyja ocena się liczy. Online też da się to wyłapać.

PRZYKŁAD DO DOSTOSOWANIA

„Kto będzie na rozmowie i jaką ma rolę w zespole?"

Pytanie do rekrutera przed rozmową z firmą.

To nie znaczy, że menedżera możesz zlekceważyć. Ma swoje pytania i swoje obawy, o nich jest sekcja 03.

03 Czego szuka menedżer

Menedżera de facto nie interesuje technologia. Interesują go skutki: termin, budżet, ryzyko i spokój w zespole. Chce wiedzieć jedną rzecz: czy jeśli Cię zatrudni, będzie miał mniej problemów, czy więcej.

W głowie ma zwykle pięć pytań:

1. Czy rozwiążesz problem, dla którego w ogóle otworzył tę rekrutację?
2. Czy szybko się wdrożysz?
3. Czy powiesz mu wcześniej, że coś się nie uda, zamiast ukrywać problem do ostatniego dnia?
4. Czy dogadasz się z ludźmi z biznesu i z technologii?
5. Czy zostaniesz na dłużej, czy po trzech, sześciu miesiącach nie zdecydujesz się odejść?

Lista technologii kontra historia z efektem

Słabsza odpowiedź

„Pracowałem w mikroserwisach, mieliśmy Kafkę, Kubernetesa, pisałem w Javie". Dla menedżera to lista, z której nic nie wynika.

Lepsza odpowiedź

„Przenosiliśmy system rozliczeń na nowe rozwiązanie. Raport, który wcześniej generował się w godzinę, teraz generuje się w kilka minut. A ja odpowiadałem za część, która..."

ZADANIE

Przygotuj **na kartce** dwie, maksymalnie trzy historie z ostatnich lat, każdą w tym samym układzie: jaki był problem, co robiłeś Ty (nie zespół) i jaki był efekt. Najlepiej z liczbą: czas, pieniądze, liczba użytkowników, liczba błędów.

Jeśli na poprzednim etapie zadałeś rekruterowi pytanie „Jaki problem ma rozwiązać osoba na tym stanowisku w pierwszych miesiącach?", opowiedz menedżerowi jako pierwszą tę historię, która najlepiej pasuje do odpowiedzi.

04 Czego szuka lider techniczny

Lider nie sprawdza, czy znasz nazwy technologii, bo te widzi w Twoim CV. Moim zdaniem sprawdza trzy rzeczy:

1. **Czy naprawdę umiesz to, co masz w CV,** czy byłeś pasywnym odbiorcą tego, co działo się w projekcie. CV ma być dowodem, a lider często sprawdza go pierwszy.
2. **Twój sposób myślenia.** Nie chodzi o odpowiedź na pamięć, tylko o to, jak do niej podchodzisz: dlaczego takie rozwiązanie, co by się stało, gdyby ruch wzrósł dziesięć razy, co zrobiłbyś dziś inaczej.
3. **Czy będzie się z Tobą dobrze pracowało na co dzień.** Czy przyjmujesz uwagi do swojego kodu bez obrażania się i czy zapytasz, kiedy czegoś nie wiesz.

PRZYKŁAD DO DOSTOSOWANIA

„Jak u Was teraz wygląda na przykład wdrażanie zmian?"
„Co jest dzisiaj największym wyzwaniem technicznym w zespole?"

Pytania o system lidera. Po nich zaczyna rozmawiać z Tobą jak z przyszłym kolegą z zespołu, a nie jak z kandydatem do przepytania.

ZADANIE

Weź ogłoszenie, wybierz z wymagań dwie najważniejsze technologie i do każdej przygotuj historię. Nie o efekcie, tylko **o decyzji**:

- dlaczego zrobiliście tak, a nie inaczej,
- jaki był koszt tego wyboru,
- co byś dzisiaj zmienił.

05 Dobrze powiedziane „nie wiem”

Wszyscy mówią, żeby na rozmowie technicznej nigdy nie mówić „nie wiem”. Moim zdaniem dobrze powiedziane „nie wiem” to jedna z mocniejszych odpowiedzi, jakie możesz dać liderowi.

Dla lidera najgroźniejszy jest kandydat, który zgaduje z bardzo pewną siebie miną. Taki człowiek za trzy miesiące wypuści błąd na produkcję i nikomu o tym nie powie.

WZÓR DO DOSTOSOWANIA

„Nie pracowałem z tym w projekcie. Z tego, co wiem, to działa mniej więcej tak. I na Waszym miejscu zacząłbym od tego i tego. Pytanie, jak to u Was wygląda?”

Zostaw tylko to, co naprawdę wiesz. Wstaw konkret w miejsce „tak” i „tego”.

W jednej odpowiedzi przyznajesz się do braku wiedzy, pokazujesz, jak myślisz, i zmieniasz przesłuchanie w rozmowę.

06

Odpowiedź z góry, piętro po piętrze

Menedżer chce słyszeć efekt, lider chce słyszeć, jak to zrobiłeś. Odpowiadaj więc z góry, jak blok, który ma trzy piętra:

Piętro 1 dla menedżera	Efekt w jednym zdaniu.
Piętro 2 dla lidera	Jak to zrobiłeś, dosłownie w dwóch, trzech zdaniach.
Piętro 3 najważniejsze	Zatrzymujesz się i proponujesz: „Mogę wejść głębiej w szczegóły techniczne, jeśli chcecie”.

PRZYKŁAD DO DOSTOSOWANIA

Pytanie: „Jaki był Twój najtrudniejszy projekt?”
„Najtrudniejszy był system płatności, który przepisywaliśmy bez zatrzymywania sprzedaży. Zajęło nam to [ile] miesięcy i klienci nie odczuli żadnej różnicy. Technicznie przenosiliśmy ruch stopniowo, po kilka procent dziennie, a stary i nowy system przez cały czas działały obok siebie, więc w razie problemu mogliśmy wrócić w kilka minut. Najciekawsze było przenoszenie danych między nimi i mogę o tym powiedzieć więcej, jeśli Was to interesuje”.

Przykład z odcinka. Zbuduj swój na własnym projekcie.

Cztery rzeczy, które zanudzają rozmówców

Monolog
Pięć minut na jedno pytanie. Dobra odpowiedź trwa mniej więcej minutę, dwie.

Lista technologii
Zamiast historii z efektem albo z decyzją.

Ogólniki
„Jestem komunikatywny, lubię pracę w zespole". Zamiast tego sytuacja, w której było to widać.

Wszystko po kolei
Od studiów do dziś. Zacznij od tego, co najważniejsze, kontekst dopowiesz, jeśli zapytają.

Kiedy opowiadasz, patrz na osobę, która zadała pytanie, ale wracaj wzrokiem także do pozostałych. Online patrz w kamerę i zwracaj się też do tych osób.

07 Pytania na koniec rozmowy

Na „Czy masz jakieś pytania?" masz ostatnią szansę, żeby zostać zapamiętanym. Prosta zasada: jedno pytanie do każdej z osób.

PRZYKŁAD DO DOSTOSOWANIA

Do menedżera: „Po czym za pół roku poznasz, że to była dobra decyzja?"

Pokazuje, że myślisz o efekcie, a przy okazji dowiadujesz się, z czego będziesz rozliczany.

Do lidera: „Co jest teraz największym wyzwaniem technicznym w zespole?" albo „Jak u Was wygląda przegląd kodu?"

Mówi mu, że już myślisz o pracy, że jesteś krok dalej.

08 Przed następną rozmową: trzy działania

- [ ] Zapytaj rekrutera, kto będzie po drugiej stronie i jaką ma rolę w zespole.
  Sekcja 02.
- [ ] Przygotuj na kartce dwie, trzy historie z efektem i dwie historie o decyzji technologicznej.
  Sekcje 03 i 04.
- [ ] Opowiadaj piętro po piętrze i na koniec zadaj po jednym pytaniu każdej z osób.
  Sekcje 06 i 07.

PROJEKT IT · NOWE ODCINKI CO DWA TYGODNIE · TOMASZGARBARZ.PL

Tomasz GARBARZ.