



START WIT

Przygotowała:

Aga Myśliwczyk

Z

CandidFuture





Wstęp

Nie ma tygodnia, żebym nie dostała od "juniora" pytania 🙋
Jak żyć?? 🤔

Temat rwący jak rzeka. I powracający jak bumerang.

Dlatego zaprosiłam do wielowymiarowej wypowiedzi specjalistów z branży, którzy na co dzień pracują i podpowiadają "świeżakom".

Ten wspólny głos mądrze prawi! I niesie uniwersalne prawdy.

Przeczytaj kto / co musi popchnąć do przodu karierę początkujących w IT.

Owocnej lektury! 🍏

Aga





#1

Sam kurs najczęściej nie wystarczy. Jak się wyróżnić i zdobyć pierwszą pracę w IT?

“Wyobrażam sobie, że na jedno takie miejsce jest 200-300 kandydatów. W takiej sytuacji **rozesyłanie CV nie wystarczy**:

1. **Networking** tutaj na LinkedIn np. komentowanie postów innych testerów oraz na grupach specjalistycznych dla testerów np. na facebooku. Dodanie do sieci kontaktów maksymalnie dużo testerów i headów działów, patrzeć co publikują, bycie aktywnym.
2. **Mentoring** - wypisanie sobie firm, które rekrutują juniorów, a następnie napisanie do testerów/programistów z tej organizacji wiadomości (trzeba wiedzieć jak to dobrze napisać) i umówienie się na calla. 9/10 osób nie odpisze, ale wystarczy jedna.
3. **Referale** - aplikowanie przez polecenia wewnętrzne.
4. **Ukryty rynek pracy** - juniorskie pozycje najczęściej rozchodzą się przez polecenia wewnętrzne, a nie przez ogłoszenia o pracę. **Trzeba złapać kontakt** z jak największą liczbą testerów/programistów np. na eventach."

Podpowiedziała Sylwia Zabielska.





“**Wysłanie aplikacji bez oferty** do wybranych firm poprzez stronę www i **napisanie do rekrutera na LinkedIn** w tym temacie. Część firm wykorzystuje wewnętrzną bazę, pyta o polecenia pracowników, nim opublikuje ogłoszenie (o ile w ogóle będzie musieć), tym bardziej jeśli chodzi o stanowisko juniora lub na staż.” - Kamila Binkowska - Szut.

5. **Dodatkowy projekt** np. przejrzanie strony internetowej firmy albo jej klientów i **wyłapanie błędów, przesłanie tego razem z CV** albo do szefa testerów” - Sylwia Zabielska.

“Raz mi się zdarzyło, że kandydat podesłał listę bugów, które znalazł na www - i z mojej perspektywy jako rekrutera, to mega na plus wyróżnienie się z tłumu i chętnie z takim kandydatem porozmawialiśmy” - Kamila Binkowska - Szut.

“Junior Testerzy, z którymi miałam przyjemność rozmawiać w rekrutacji, często **udzielali się w projektach** na platformie uTest, mogli zdobyć tam jakiekolwiek doświadczenie. Myślę, że warto szukać i takich opcji.” - Kamila Binkowska - Szut.

6. “Ja zawsze powtarzam jedno - **trzeba próbować do bólu** i **wykorzystywać znajomości** jak się da.” - Bartosz Cytrowski.





7. Praktyki, staże, wolontariaty

“Z moich obserwacji wynika, że sam kurs mało co daje, a nawet szkodzi, jeśli ktoś tylko na nim polega. Juniorzy nie potrzebują kolejnego todo czy strony portfolio w CV. Dlatego ruszyłem z praktykami - osoby, które się zgłaszają biorę do rozwoju moich stron, potem sam wysyłam je do pracy, bo wiem, że mogę je zarekomendować.

Inaczej **przepadną w gąszczu 500 różnych CV**, które zresztą są **bardzo słabo zrobione** :)” - Dawid Zamkowski.

“Ludzie myślą, że po bootcampie czy innym takim pracodawcy ustawią się po nich w kolejce. Jakie ROI Pracodawca będzie miał z gościa po kursie gdzie jest 100 innych takich jak on?

To tak nie działa! A zdobycie fundamentalnej wiedzy to tylko jeden z kroków w przebranżowieniu (z pięciu). Najważniejszy jest krok numer 4, a więc **zdobycie doświadczenie komercyjnego**. Akurat przy testowaniu jest łatwiej zdobyć doświadczenie (croudtestingi, utesty itp.) jednakże przy rolach kierowniczych jak PM,PO czy facylitacji (SM) jest trudniej, **można iść na wolontariaty/robić staże**.” - Lukasz Jarych.

8. Wrażenie na rozmowie rekrutacyjnej

“Uważam też, że **kluczowe w rekrutacji są pewność siebie i poczucie humoru**. Na pytanie "co pani robi, jak nie ma jeszcze danych testowych?" Odp: "czekam aż Ela wyśle excela". - Tomasz Skoczylas.





“Ja bym oczekiwała na pokazanie inicjatywy ze strony kandydata/kandydatki jak pozyskać dane testowe albo jak zmotywować Elę, żeby wysłała excela albo całkiem możliwe, że trzeba zgłosić ryzyko w testach. Niestety to zależy od sytuacji :)” - Justyna Kałek.

“Ważne, żeby umieć udowodnić, że **potrafi się zastosować teorię w praktyce.**” - Justyna Kałek.





#2

Powody, dla których znalezienie pierwszej pracy w IT jest trudne

1. “Chyba **za dużo się ludziom obiecuje**: jaka to fajna branża to IT, jaka fajna kasa i wystarczy tylko kurs zrobić.... A to przecież jedna z trudniejszych profesji. To, że brakuje rąk do pracy to jeszcze nie znaczy, że biorą każdego z certyfikatem ukończonego kursu.” - Andrzej Orłowski - Kryłowski.
2. “Był dobry czas na wszelkie "akademie przebranżowienia do IT" i faktycznie wystarczyło kurs skończyć, jakoś to się toczyło. Teraz trochę jest tak, że pracodawcy się połapali, że pełno ludzi po takich kursach, jest w czym przebierać i COVID, pandemia praca zdalna. Okazuje się, to zdanie rekrutujących, ważnych głów w organizacjach, że ciężko jest w tym modelu wdrażać (onboarding) niedoświadczonych ludzi. Stawia się na specjalistów, którzy swoją pierwszą krew przelali w pracy standardowej, w epoce BC (Before Corona). Ale pewien człowiek, opisał kiedyś na online'owej edycji InfoShare, odpowiadając na pytanie audiencji, że tę sytuację można porównać do dostaw mandarynek. Jest dużo mandarynek (juniorów, wannabes'ów), jest w czym przebierać, pracodawcy biorą z tych skrzynek najbliższej ich zasięgu ręki, wybierają te ładne. Reszta mandarynek gnije. Będzie mniej tych mandarynek, będą brali co jest, bez przebierania. Kiedy ten okres nastąpi to nie mnie oceniać.” - Dominik Kiepuszewski.





3. "Patrząc na to z dużej perspektywy, po drugiej stronie też jest gigantyczne zainteresowanie ludźmi takimi stanowiskami. Obecnie **popyt przewyższa podaż** (rynek testerów jest wysyceny) i nie każdy zostanie zatrudniony, obecnie ukończenie kursu to zdecydowanie za mało." - Damian Cyrana.

4. **Specyfika potrzeby biznesowej** (lub jej niedoprecyzowanie)

"**Liczy się zaadresowanie potrzeby biznesowej**. Na teraz lub na przyszłość. Jak jej nie "widać" z perspektywy doświadczenia, motywacji, predyspozycji i postawy kandydata, to nie powinno dojść do takiej rozmowy rekrutacyjnej. Myśl co możesz zaoferować biznesowi w kontekście jego rozwoju. Czy to przez własny wkład swoją pracą. Bądź też mając istotny wpływ w ludzi, których praca przekłada się na ten rozwój." - Aga Myśliwczyk.

Polecane artykuły 👉

- [Nepotyzm w branży IT: krótko o zdobywaniu pracy](#)
- [Błędne koło w IT, czyli dlaczego na rynku pracy brakuje ofert dla początkujących informatyków?](#)





Nie bój się chcieć!

Odrzuć uprzedzenia i odważnie sięgaj po swoje.

Otaczaj się życzliwymi ludźmi.

Nie rób założeń, tylko działaj!



Śledź [#KawaNaKlawiaturę](#)

