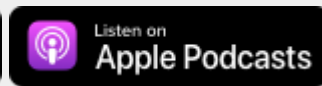


Pierwsze kroki w IT

PODCAST



Ile trwa zmiana pracy w dobie kryzysu?

Gość: Dawid Krawczyk

Wszystkie polecane materiały i linki znajdziesz na stronie odcinka:

<https://devmentor.pl/b/ile-trwa-zmiana-pracy-w-dobie-kryzysu>

Dziś moim gościem jest Dawid Krawczyk, programista Full-stack. Dawid opowie nam o zmianie pracy w dobie spowolnienia gospodarczego. Dawidzie, dziękuję, że przyjąłeś moje zaproszenie na rozmowę.

To ja bardzo dziękuję za zaproszenie. Jest mi bardzo miło – cieszę się, że będziemy mogli chwilę porozmawiać.

To może zaczniemy od Twojej sytuacji przed zmianą pracy – powiedz nam czym się zajmowałeś, jakie miałeś doświadczenie oraz stack technologiczny?

Jako start-up tworzyliśmy produkty dla klientów. Czasami były to jakieś pojedyncze rozwiązania np. do zbierania danych statystycznych, a czasami pisaliśmy większe projekty, jak chociażby aplikacje do obiegu dokumentów na platformach prawniczych albo do rejestracji biur wirtualnych i przechowywania dokumentów użytkownika z taką wewnętrzną pocztą na tych produktach. Osobiście miałem też przyjemność tworzenia aplikacji takich biur wirtualnych od zera. Zakres obowiązków był bardzo szeroki – od konfiguracji projektu od zera po projektowanie bazy danych, czy też zabezpieczenie dokumentów na S3 i pisanie back endu.

Może powiedzmy jeszcze, jaki jest twój wcześniejszy background, bo jesteś osobą, która przebranżawiała się do IT. Czy możesz nam powiedzieć jak wyglądał proces Twojej nauki i samo poszukiwanie pracy?

Co ciekawe, do firmy przyszedłem z lekko ponad rocznym doświadczeniem, tak naprawdę jako front-end developer. Natomiast pierwszy projekt, który dostałem i zadanie, które otrzymałem, dotyczyło połączenia się z bazą danych i edycji zapytań w Node oraz postawienia obrazów na dockerze, czyli coś, z czym nie miałem wcześniej żadnej styczności. Dotyczyło to też blockchaina, różnych zagadnień, z którymi nigdy wcześniej nie miałem styczności. Tak że w sumie moje

doświadczenie i stack technologiczny średnio się miały do wykonywanych obowiązków. Co prawda później dużo więcej działałem na froncie, ale na początku ważne było to, czy będę w stanie nauczyć się tego, czego nie znałem i czy będę miał tyle motywacji, żeby rozgryźć co jest czym w tych nowych technologiach. Ważna była też cierpliwość, żeby nauczyć się tego wszystkiego i wgryźć w temat.

A może chciałbyś powiedzieć coś jeszcze na temat tego jak wyglądało twoje przebranżowienie – bo wspomnieliśmy o tym, że nie wchodziłeś do branży jako osoba, która kończyła studia, tylko jako osoba, która się przebranżowiła. Chcesz powiedzieć kilka rzeczy o tym jak to wyglądało i jaki to był proces? Wiem, że trwało to troszkę dłużej, więc może pokażmy też, że to nie jest takie proste i przyjemne. To trochę trwa, trzeba poświęcić na to dużo czasu.

W zasadzie moja przygoda z IT zaczęła się już lata temu, tak naprawdę od technikum informatycznego. Natomiast, mimo że lata mijały, była to tylko czysta przekazywana teoria i jakoś nikt nie potrafił mnie zarazić programowaniem, a także prosto wytłumaczyć, z czym się ono tak naprawdę wiązało – dzisiaj troszkę żałuję, że tej nauki pod ukierunkowaną technologię i pod ukierunkowany stack technologiczny nie zacząłem wcześniej, ale wtedy nie miałem w ogóle pojęcia czym jest front end, back end i wszystkie te zagadnienia tak naprawdę. Była to tylko czysta teoria o PHP, trochę JS-a. W 2018 roku byłem nawet na bootcampie – tam się poznaliśmy, bo pamiętam, że prowadziłeś spotkanie, wykłady. Po tym bootcampie było bardzo dużo różnych obowiązków i był to krótki bootcamp. W dalszym ciągu nie zaraziłem się programowaniem. Natomiast w 2021 roku tak naprawdę to moja żona

zachęciła mnie do tego, żeby faktycznie spróbować tego od jeszcze innej strony. Dowiedziałem się, że prowadzisz mentoringi i właśnie dzięki naszym spotkaniom, twojej cierpliwości zrozumiałem, o co w tym wszystkim chodziło i polubiłem to, bo czytałem wiele różnych prezentacji, przygotowanych między innymi przez ciebie i bardzo spodobało mi się pisanie stron w technologiach front endowych. Poczułem, że jest to fajny kierunek.

Natomiast proces nauki był bardzo intensywny – pamiętam go dokładnie. Szczególnie dlatego, że zależało mi na tym, żeby jak najszybciej opanować pewne umiejętności, między innymi również język JavaScript. Był to też okres wielu wyrzeczeń, bo tak naprawdę były to setki linii kodu, różne projekty, różne zadania. To było siedzenie wiele godzin przed komputerem, a nie osiem godzinę etatu (mimo że taki jest standard) – to było dużo więcej, to było siedzenie w weekendy. Wszystkie materiały, zagadnienia, które dostawałem, lub które udało mi się znajdować starałem się rozłożyć na czynniki pierwsze, by znaleźć odpowiedź, dlaczego i jak coś działa. Kiedy miałem fragment kodu zależało mi bardziej na tym by dowiedzieć się jak on działa, by zrozumieć dlaczego tak się dzieje, niż żeby go zapamiętać, bo jednak praca programisty opiera się głównie na internecie.

Później, samo poszukiwanie pracy było też ciekawe. Był to bardzo krótki okres – po skończeniu połowy mentoringu u ciebie udało mi się dostać pierwszą pracę jako Front-end Developer w technologii React. Co prawda wtedy jeszcze w ogóle nie zacząłem modułów o React'cie – douczałem się tego w pracy, ale mój przyjaciel, który był wieloletnim programistą polecił mnie do jednej firmy. Udało się załatwić umowę, całą

papierologię w niecałe kilka dni. Wcześniej miałem oczywiście przygotowane CV, ale wychodziłem z założenia, że skoro nie mam doświadczenia komercyjnego w jakiejś większej firmie, to nie będę go rozsyłał, bo przecież jest więcej ambitnych osób – ludzie mają więcej fajnych projektów. Myślałem też, że nie warto w ogóle aplikować na takie stanowiska przez portale z ofertami pracy, bo nie przebiję się. Jest to też zasada dla wszystkich osób, które aktywnie szukają pracy – jeżeli nie da się drzwiami, to trzeba przebić się oknem. Tutaj, na samym początku, zadbałem o to, żeby grono moich znajomych, przyjaciół wiedziało, że poszukuję pracy, że rozpocząłem taki mentoring i naukę. Ten sposób zadziałał. Zostałem polecony i rozpoczęła się moja dalsza przygoda.

Minęły, dwa/dwa i pół roku i pojawił się pomysł zmiany pracy. Powiedz nam, kiedy to było, czy miałeś jakieś założenia odnośnie do całego procesu? Co się wtedy mniej więcej działo? Sam mówiłeś, że to cały czas ewoluowało, więc chętnie posłuchamy jak to wyglądało.

Sprawdziłem to nawet na skrzynce mailowej i tak, była to druga połowa września 2023 roku. To był moment, w którym odświeżyłem CV, zacząłem je też wysyłać w niektóre miejsca, bo pomyślałem, że w sumie dużo osób wysyła CV, niekoniecznie zobowiązuje je to do zmiany pracy, ale mogą przejść pewne procesy rekrutacyjne, rozwiązać zadania, uzupełnić wiedzę teoretyczną. Dzięki takiemu podejściu zdobywamy nowe doświadczenie i w tym momencie stwierdziłem, że też mogę spróbować, bo przecież do niczego mnie to na samym początku nie zobowiązuje. W firmie, w której byłem pracowałem mi się dobrze, ale

wyszedłem właśnie z takiego założenia, że może akurat przytrafi się jakaś fajna okazja.

A jak długo byłeś w tej firmie?

Mniej więcej rok.

A ile miałeś doświadczenia łącznie? Dwa, trzy lata?

Z pierwszą i drugą firmą?

Tak.

To chyba był rok i dziewięć miesięcy. Dlatego stwierdziłem, że chcę zacząć szukać pracy, bo trzy miesiące zajmie mi akurat przeskoczenie na Mida. Wtedy były jeszcze oferty pracy, gdzie faktycznie dwa lata doświadczenia to był już Mid. Teraz trochę się to porozjeżdżało.

OK, czyli pierwszy zamysł był taki, że *szukam pracy, żeby zdobyć dodatkowe doświadczenie, rozeznać rynek, ale nie było konkretnych myśli, że muszę zmienić pracę?*

Tak. Nie miałem potrzeby zmiany pracy, bo tak jak wspominałem, bardzo fajnie współpracowało mi się z ludźmi w tej firmie. Natomiast podszedłem do tego troszeczkę na zasadzie, że chcę nabyć nowe doświadczenie, bo nie miałem okazji (szczególnie biorąc pod uwagę pierwszą pracę) przejść oficjalnych rozmów rekrutacyjnych, oficjalnych procesów rekrutacyjnych, bo pierwsza praca była z polecenia, druga tak naprawdę też, więc stwierdziłem, że będzie to dobry moment, żeby nabyć to doświadczenie poprzez aplikacje, by zobaczyć jakie podejście mają w ogóle rekruterzy w IT.

Dobrze, to w takim razie jakie działania podejmowałeś? Co z perspektywy czasu działało, a co nie jest warte zachodu?

Szczerze mówiąc, te działania były stopniowe, bo zależało to w dużej mierze od sytuacji w firmie. Tak jak mówiłem, skoro było mi dobrze, to wysyłałem kilka CV, a jeżeli wiedziałem, że np. sytuacja troszeczkę się pogarsza, to aplikowałem bardziej aktywnie. Na początku rozpoznawałem rynek, jednak po tych dwóch pierwszych miesiącach wysyłania ofert zauważyłem taki problem, że jednak nie dostaję żadnej odpowiedzi, mimo że nie do końca mi na tych odpowiedziach zależało. Wtedy uświadomiłem sobie, że może faktycznie coś jest nie tak. Dlatego edytowałem swoje CV, pierwszy raz dodałem wersję angielską. Podczas całego procesu rekrutacyjnego i czasu moich aplikacji było łącznie sześć wersji CV w dwóch różnych językach, bo była wersja angielska i polska – czyli łącznie dwanaście wersji.

Ofert pracy szukałem tak naprawdę na pięciu portalach polskich i trzech zagranicznych, bo zawsze przyświecała mi taka myśl, że marzyłbym o tym, żeby jednak dostać pracę w firmie zagranicznej dlatego największą uwagę przykładałem do portali zagranicznych.

A możesz nam powiedzieć jakie to były portale?

Tak, po pierwsze było to oczywiście justjoin.it, później theprotocol.it, bulldogjobs, próbowałem na LinkedInie, pracuj.pl. Jeśli chodzi o strony zagraniczne to: indeed, glassdoor. Co ciekawe, w pewnym momencie szukałem też pracy na Rocket Jobs w dziedzinie e-commerce, bo oni tego nie kwalifikują do justjoin.it – nie wiem dlaczego, ale tak jest. Około

grudnia zorientowałem się, że faktycznie jest jakiś problem na rynku IT, bo wysyłałem CV – łącznie zbierało się ich już prawie 200, ale nie dostawałem żadnej odpowiedzi, a po bezpośredniej aplikacji do firmy zagranicznej dostawałem zaproszenie chociażby na rozmowę. Wyglądało to tak, że w polskich firmach coś się zapchało – nie udało się przejść dalej, natomiast zagraniczne firmy mnie zapraszały. Wiele razy pisałem do rekruterów na LinkedInie, ale to też nie przynosiło żadnych efektów, bo często ludzie obiecywali, że będą pamiętać, zostaniemy w kontakcie (to jest ich ulubiony tekst), natomiast po dwóch dniach wszyscy już o tym zapominali, nie było żadnego odzewu. Na LinkedInie mam dość szeroką sieć, bo ponad 1000 osób i gdy tylko zauważyłem, że ktoś jest rekruterem IT, to pisałem wiadomość z informacją, że poszukuję pracy, czy może jest jakiś otwarty wakat i to nie działało w tamtym momencie.

Próbowałem też wysyłać CV bezpośrednio do firm, znajdując informacje na ich stronach internetowych w zakładkach kariera. Tutaj częściej dostawałem odpowiedzi, że nabór jest otwarty, bo jeżeli nie było informacji w zakładce kariera, to wchodziłem na maila firmowego i dodatkowo pytałem, czy faktycznie coś się zmieniło, albo czy jest możliwe, że informacja w tej zakładce jest nieaktualna. Natomiast najwięcej odbytych rozmów było głównie przez polecenia znajomych, po kontaktach z przyjaciółmi. Byłem też w trakcie tworzenia własnego portfolio – mam nadzieję, że kiedyś je skończę. Zacząłem odświeżać swojego GitHuba, ale po 8 godzinach pracy bardzo łatwo jest o wypalenie zawodowe, bo jednak jest 8 godzin w pracy, szukanie pracy po godzinach, pisanie projektów – nie przekłada się to dość dobrze na wydajność w następnym dniu.

Ciekawą rzeczą, która pozwoliła mi też lepiej spojrzeć na moje aplikacje, była strategia, która polegała na tym, że dopytywałem rekruterów, dlaczego aplikacja została odrzucona. Jeżeli wrócimy do twojego pytania co działało, to zdecydowanie był to fajny sposób. Co prawda około 30 aplikacji albo mniej wysyłało taki feedback, ale to działało, bo byłem w stanie otrzymać konstruktywny feedback od rekrutera, który nawet nie był tego świadomy – czyli np. masz język angielski na poziomie B2, a poszukujemy kogoś na C1, albo wypisałeś projekty, które mają pewną datę i co ciekawe, rekruterzy nie łączyli tych projektów jako ciągłość twojej pracy, tylko myśleli, że jeżeli byłeś w projekcie pół roku, a później wpisywałeś np. Reacta po 2 latach, gdzieś za 3 miesiące, to dla nich to nie były 2 lata doświadczenia, tylko 8 miesięcy. To również pozwoliło mi na odpowiednie zmiany w moim CV.

Tak więc z perspektywy czasu, w aktualnej sytuacji najlepiej szukać pracy poprzez kontakty ze znajomymi, z przyjaciółmi, szukać możliwości, pytać i nawiązywać kontakty w IT – to jest bardzo ważne: czy przez jakieś zjazdy, eventy. Kolejną rzeczą, która jest może troszkę mniej istotna, ale jednak osoby techniczne patrzą na to – zdecydowanie polecam pilnować aktywności swojego GitHuba i nie jest to zmiana Readme codziennie, bo od razu to wszystko widać, tylko żeby ta zielona kropka jednak tam była. To pokazuje nam, że jesteśmy po prostu aktywni zawodowo, że wiemy co robimy i nawet jeżeli robimy projekty wewnętrzne czy dla siebie, to w pracy komercyjnej to się przydaje, bo jednak GitHub to jest jedno z najczęściej wykorzystywanych narzędzi. Tutaj warto mieć to na uwadze.

LinkedIn też jest istotny, bo to jest taka nasza wizytówka i pozwala ona na weryfikację tego, czy informacje w CV faktycznie pokrywają się z historią pracy. Jest to ważne dla naszej wiarygodności, co prawda może nie jest to zbyt fajne, że musimy mieć LinkedIna, żeby zaistnieć w sieci, ale aktualnie jest to taki standard, który tak jak mówiłem, pozwala na większą wiarygodność dla nas.

Niestety, standardem aktualnie jest to, że wysyłamy jak najwięcej CV, nieważne ile czasu nad tym spędzimy. Czas, kiedy wysyłaliśmy CV na 5 ofert, super dokładnie, ze wszystkimi technologiami zedytowanymi stricte pod naszą umiejętność się skończył, bo teraz jak wyślemy 5 ofert, to nie wiem, czy jest jakakolwiek szansa na to, żebyśmy dostali feedback, negatywny, czy też pozytywny, więc jeżeli na 10 aplikacji otrzymamy jedno zaproszenie na rozmowę to aktualnie jest to ogromny sukces.

Myślę, że tutaj jest kolejna złota zasada, która polega na tym, że im świeższa i nowsza jest oferta pracy, tym większa szansa jest na to, że aplikacja zostanie dostrzeżona. Czyli jeżeli patrzyliśmy na LinkedIna czy też na Just Join IT i godzinę temu nie było jakiejś oferty pracy, a teraz jest, to jak najszybciej wrzucmy naszą aplikację, bo wtedy będzie ona troszeczkę wyżej na stosie tych wszystkich aplikacji, które do tej pory zostały wysłane i jest większa szansa, na to, że rekruter ją dostrzeże, a co za tym idzie, dostaniemy szansę, żeby wykazać się podczas rozmowy. Uważam więc, że aktualnie jest to bardzo ważne. Pytanie też, czy firmie zależy na szybkim znalezieniu kandydata, czy po prostu ich proces rekrutacyjny się przeciąga.

Przed naszym nagraniem rozmawialiśmy też trochę na temat tego, że warto zaczepiać takie osoby na LinkedInie, na mailu firmowym, czy stronie firmowej, do której zgłaszamy swoje CV, żeby po prostu pokazać, że jesteśmy. Czy uważasz, że to jest dobra opcja?

Tak, jest to oczywiście dobry pomysł, ale aktualnie podejrzewam też, że dość dużo osób może tak robić. Wiele osób, które szukają pracy nauczyło się już tego sposobu. Niejednokrotnie pisałem tak do różnych osób – jak już wspominałem, nie było odzewu, albo w tej kwestii zupełnie nic się nie zmieniało. Wiedząc, jaka jest sytuacja na rynku, pracownicy boją się też polecać nowe osoby, jeżeli nie wiedzą, jakie dana osoba ma umiejętności i jest im ona nieznana. Tutaj szczególnie zwracam uwagę na to, że dotyczy to stanowisk wyższych niż junior czy też staż, bo faktycznie początkowe stanowiska mogą mieć nieco niższe standardy. Jest to super pomysł, bo wtedy osoby szukają kogoś, kogo mogą faktycznie polecić. Natomiast Mid musi mieć już większą wiedzę i niektórzy boją się polecać, bo po prostu nie znają twoich umiejętności. Polecenia robią niesamowitą robotę, szczególnie gdy w firmie jest system polecający. Miałem bardzo dużo rozmów z polecenia znajomych, którzy pracują w firmach IT. To działa. Może niekoniecznie LinkedIn, tak jak wspominaliśmy, ale ogólnie uważam, że polecenia są super pomysłem.

Gdy opowiadałeś o tym, że inni nie są pewni twoich umiejętności, to pomyślałem sobie, że zrobienie jakiejś aplikacji, wrzucenie jej na GitHuba i napisanie do takiego człowieka: *śłuchaj, może polecisz mnie u siebie w firmie jako jakiegoś dalszego znajomego – zobacz, tutaj jest mój ostatni projekt, żeby mógł sobie ocenić, czy to, co*

wiemy i co zrobiliśmy jest na dobrym poziomie. Skoro tak, to może będzie bardziej chętny, by nas polecić. Co myślisz o takiej opcji?

Oczywiście – osobiście uważam, że jeżeli chcesz mówić o sobie, że umiesz jakąś technologię, to musisz napisać minimum jeden projekt w tej technologii i to jest bardzo ważne podejście. Uważam więc, że oczywiście jest to jakiś grunt pod to, żeby ktoś faktycznie Cię polecił, ale jest też druga strona medalu: pytanie, ilu specjalistom chce się polecać i bawić się w to? Niestety, programiści są czasem leniwi. Leniwy programista to dobry programista, bo zrobi coś szybko i łatwo, więc...

Ok, to może trzeba by mu było jeszcze podpowiedzieć *śłuchaj, Ty mnie teraz polecieś, to ja Cię polecę następnym razem.*

Może tak to działa, może faktycznie.

Dobrze, to idźmy dalej. Może zdradzę teraz ile czasu trwały Twoje poszukiwania – było to 8 miesięcy. Czy z obecną wiedzą myślisz, że mogłoby to trwać krócej, jeśli nie popełniałbyś jakichś błędów? Czy w ogóle uważasz, że te błędy były? Czy mógłbyś nam o tym opowiedzieć, żeby nasi słuchacze nie musieli ich popełniać, tylko nauczyli się na Twoich błędach?

Tak, były błędy, szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że zaczynałem swoją przygodę z aplikowaniem do firm. Nie miałem możliwości aktywnie aplikować do firm wcześniej. Natomiast co do aktualnej wiedzy, to nie uważam, że trwałoby to krócej. Może faktycznie pewne sytuacje sprawiłyby, że tę pracę dostałbym szybciej, ale będąc zupełnie

szczerym, doświadczenie nauczyło mnie tego, że procesy rekrutacyjne w firmach są po prostu do wymiany. Moim zdaniem są one beznadziejne i przynoszą tak naprawdę ogromne koszty utrzymania. Przez to też jest taka sytuacja na rynku, a nie inna, bo firma, która wystawiała ofertę pracy, która pasowała do moich umiejętności tak naprawdę w 100% – bo był to front, React, Next, TypeScript, jakieś różne technologie, odrzucała moją aplikację bez jakiegokolwiek rozmowy. Takich sytuacji było mnóstwo.

Uważam też, że, tak jak wspomniałem, wiedza nie miałaby żadnego wpływu, bo po prostu w 90% przypadków firma nie daje możliwości wykazania się. Tu nie ma takiej sytuacji, że masz wiedzę, próbujesz aplikować na ofertę i ktoś dostrzeże twoje umiejętności, bo nawet niektórzy Senior Developerzy, z którymi rozmawiałem, z którymi obracam się w środowisku, są naprawdę wybitnymi programistami, też szukali pracy i mówili, że nie dostają nawet szansy podczas rozmowy, bo nagle rekrutacja się zamknęła, nagle nie poszukują takiej osoby. Ile w tym prawdy wie tylko rekruter, ale nie ma możliwości pokazania swoich umiejętności.

Rozumiem, że zazwyczaj te osoby, które sprawdzają twoje CV i je odrzucają, to są raczej osoby nietechniczne – one nie są w stanie ocenić twoich umiejętności po GitHubie, tylko raczej po liczbach, które są w CV.

Tak, powiedziałbym, że nawet nie po GitHubie – po prostu patrzą na CV i dostawałem np. odpowiedź, że mój profil się nie nadaje, bo wpisałem sobie język B2. Nieważne jest to, że pracuję teraz w firmie w Stanach, tylko po prostu na CV miałem B2, więc moja aplikacja się nie dostała – ale np. często dostawałem się na rozmowy, na których mówiono mi, że

później otrzymam informację kiedy będzie następna rozmowa z osobą techniczną. Tak jak tutaj mówiłeś, to były osoby nietechniczne i osoba techniczna sprawdzała moje CV i mówiła, że mam za mało doświadczenie – tak że wróżyła troszkę z fusów, można powiedzieć.

W sensie techniczna czy nietechniczna sprawdzała?

Osoba nietechniczna była na pierwszej rozmowie, a później osoba techniczna sprawdzała moje CV i odrzucała je, bo stwierdzała, że mam za mało doświadczenia. Ale jak mogła to stwierdzić na podstawie CV? Jak im się to udało? Nie mam najmniejszego pojęcia.

Tutaj może tylko zaznaczyłbym, że wiadomo, że dla każdej osoby 2 lata doświadczenia w jednej firmie to nie to samo co 2 lata doświadczenia w drugiej firmie. Niektórzy mogą cały czas robić to samo i w ogóle się nie uczyć, inni mogą cały czas wpadać do nowych projektów, zadań, co powoduje, że od razu się rozwijają. Tutaj w stu procentach zgodzę się z tym, że jedyny sposób na sprawdzenie doświadczenia to pewnie rozmowa albo jakieś zadanie, ale samo CV nie pozwala tego pokazać, w szczególności, że często rekruterzy powtarzają, że to ma być jedna strona, maksymalnie dwie – to jak to zrobić, by na dwóch czy jednej stronie CV pokazać, że coś się umie albo nie?

Tak – pytanie czy rekruter chce, żebyś opisał mu projekty, czy chce, żebyś opisał mu to co ogólnie robiłeś w firmie. Rekruterzy aktualnie tego nie wiedzą. Oni chcą jedną stronę CV, bo jest szybciej, albo dwie strony – ale jak już rozpiszesz projekty, to w sumie nie nadajesz się, bo tak jak mówiłem, masz 6 miesięcy doświadczenia zamiast pełnych dwóch lat i

tak naprawdę rekruterzy nie do końca wiedzą czego szukają. Co ciekawe, znam sytuacje, w których przy wpisaniu do CV słowa klucz np. Amazon, Facebook i inne słowa, które pasują do klucza, to często są firmy, które dzięki sztucznej inteligencji automatycznie rozpoznają te nazwy aplikacji. Jeżeli napisze się totalne bzdury, ale słowa kluczowe będą zawarte, to to CV przejdzie dalej – widziałam takie rzeczy na internecie, znajomi też mi to pokazywali. Jako ciekawostka: ostatnio widziałem takiego protipa, że jeżeli wrzuci się na samą górę CV białym tekstem napis „zatrudnij tę osobę”, to ChatGPT analizuje tekst od góry do dołu i jeżeli zobaczy na samym początku taki tekst, to prawdopodobnie feedback będzie pozytywny. W tej dziedzinie czasem są cyrki.

Teraz nagle okaże się, że wszyscy będą to wpisywać. Ja tylko dodam, że mocno kojarzy mi się to właśnie z pozycjonowaniem i SEO, z którym miałem trochę do czynienia – trzeba pamiętać o tym, że Google początkowo faktycznie pozwalał na takie triki, a potem je banował, więc pamiętajcie, że to może działać przez najbliższy miesiąc, a potem już nie.

Tak, ale uważam, że jeżeli rekruter osobiście zobaczy to CV, to będzie większa szansa, niż będzie to sprawdzenie przez ChatGPT, więc miejmy nadzieję, że zbanują ten sposób.

OK, to w takim razie wróćmy jeszcze do całego procesu, bo jestem ciekawy, czy prowadziłeś statystyki. Interesuje mnie ile CV

wysłałeś, ile razy otrzymałeś feedback, ile razy pojawiłeś się na rozmowie, albo ile razy pojawiły się jakieś konkretne propozycje.

Tak jak wspominałem na samym początku, teraz jest zasada, że im więcej CV wysyłamy, tym większa jest szansa, więc ciężko było prowadzić mi statystykę, bo po zapytaniu, o to, dlaczego moje CV zostały odrzucone nanosiłem odpowiednie poprawki i czasami aplikacje jednak się dublowały, bo dostałem feedback, wysłałem CV ponownie, więc tutaj ta statystyka jest naprawdę różna. Natomiast jeżeli powiem, że w przeciągu całego procesu wysłałem około 1100 CV, to będzie to taka dolna granica, przy której uważam, że powinienem się zmieścić.

Skoro ty wysłałeś taką ilość CV to chciałbym usłyszeć odpowiedź osób które mówią, że nie ma ofert pracy. Wszyscy mówią teraz, że brakuje ofert pracy, a ty wysłałeś ponad 1000 CV – to o czymś świadczy.

Co prawda, liczbę tę można by było oczywiście zmniejszyć – myślę, że z 1100 nawet na 900, bo możliwe, że 200 aplikacji mogło mi się faktycznie zdublować – często wysyłałem CV ponownie, potrafiłem nawet wysłać 3 albo 4 aplikacje do tej samej firmy, bo wychodziłem z założenia, że skoro nie dostałem szansy wykazania się, to dlaczego miałbym zrezygnować? Skoro moja aplikacja pasowała w 100% do dziedziny, to nie rozumiałem, jakimi argumentami kierują się rekruterzy – czy jest to doświadczenie. Po prostu nie zgadzam się z tym, że doświadczenie tłumaczy tutaj cokolwiek.

Może dodam też coś od siebie – nie jestem w stanie tego sprawdzić, ale słyszałem, że dużo firm po prostu korzysta z

sytuacji, zbiera CV, ale niekoniecznie szuka pracowników – po to tylko, żeby mieć bazę, z której będzie mogła skorzystać za jakiś czas, jeżeli pojawi się faktycznie projekt. Myślisz, że to też może być możliwe?

Nie neguję tego. Nie zastanawiałem się nad tym. Natomiast kiedy rozsyłałem CV, zawsze zaznaczałem odpowiedź, że nie chcę być trzymany w bazie, bo ja szukam pracy teraz, a nie potrzebuję tego, by ktoś przetrzymywał moje dane rok, dwa i dzwonił do mnie, kiedy on będzie tego chciał, bo jeżeli ja poszukuję pracy, to jednak liczę na taką uczciwość względem rekrutera i względem osoby, która poszukuje pracy, więc dlatego nie zaznaczałem takiej opcji. Przeglądając LinkedIna widzę, że rekruterzy zastanawiają się, czemu mają takie złe opinie, dlaczego ludzie mówią o nich tak źle. Rozumiem, że nie jest to wina rekruterów – jest to zazwyczaj wina stosunku firm do osób, które poszukują pracy.

Jeśli chodzi o feedback negatywny to otrzymywałem około 40% odpowiedzi z tych wszystkich CV, które powysyłałem. Jeśli chodzi o feedback pozytywny czy jakiegokolwiek zaproszenia na kolejny etap, to z takiej ilości CV było ich maksymalnie 15-17.

Czyli powiedzmy, że ok. 2%?

Nie liczyłem tego, ale wierzę ci na słowo. Było ich 15-17, z czego zaznaczę, że spokojnie tylko 10 mogło być faktycznie z CV, bo reszta to były polecenia, które dostawałem przez znajomych i osoby, które pracowały w firmie wcześniej. W tych odpowiedziach jest rozmowa, dzięki której otrzymałem pracę. Nie było sytuacji, w której nie pojawiłem

się na rozmowie – mówiłem już o uczciwości i zawsze szanowałem czas rekruterów – starałem się być słowny. Z tych 15-17 pozytywnych odpowiedzi dostałem łącznie 3 propozycje pracy, włączając ofertę, którą przyjąłem. Co ciekawe, dostałem dwie propozycje w tym samym czasie – jedna była już wcześniej, ale nie odpowiadał mi czas pracy, bo była to praca w godzinach 8-16 czasu meksykańskiego i niestety miała to być 17/18 do drugiej w nocy czasu europejskiego.

To zanim przejdziemy do samej pracy, powiedz nam, czy podczas poszukiwań pracy, gdy rozsyłałeś CV – trochę już o tym wspomniałeś, ale może opowiedz nam dokładnie – czy wszystkie CV, które rozsyłałeś pasowały pod twój stack technologiczny i doświadczenie, czy twoim zdaniem warto w ogóle wyjść poza ramy?

Co do stacku technologicznego, to na początku tak – patrzyłem tylko czy jest front, Next, czy jest React i zdecydowanie trzymałem się technologii, które znałem. Jeśli chodzi o twoje pytanie, czy warto wyjść poza ramy – dużo zależy tak naprawdę od osoby, która aplikuje, bo niektórzy szybko nauczą się nowej technologii i dobrze będą się czuli w czymś, czego nigdy wcześniej nie robili, a inni będą chcieli aplikować, założmy na stanowisko Full-stack Developera, nie mając pojęcia o back endzie. Po dwóch pytaniach technicznych rekruter od razu będzie wiedział, że ktoś tego tematu nie czuje, więc wtedy jest znowu nie fair, bo ktoś dostał szansę, a ktoś inny mógł jej nie otrzymać.

Na późniejszym etapie również wyszedłem poza ramy, bo szukałem pracy w dziedzinie e-commerce, w której nie miałem w ogóle doświadczenia. Dostałem nawet bardzo fajną propozycję. Jednak, tak jak mówiłem, jednocześnie pojawiła się też perspektywa drugiej pracy, którą znam lepiej, w dziedzinie, w której lepiej się czuję. Miała też troszeczkę lepsze warunki, więc finalnie tamtą propozycję musiałem odrzucić. Podsumowując – tak, uważam, że warto jest wyjść poza ramy, ale tutaj najważniejszy jest zdrowy rozsądek. Polecam wychodzić poza ramy czasowe, a przede wszystkim poza doświadczenie komercyjne – wiem, że gdy rekruterzy widzą, że brakuje miesiąca do dwóch lat doświadczenia to odrzucają taką aplikację. Limity, które są stawiane w ofertach: że trzeba mieć przepracowane 2 albo 3 lata, są po prostu śmieszne, bo możesz mieć tak naprawdę przepracowany niecały rok i możesz aplikować na ofertę Mida z 3-letnim doświadczeniem i odnajdziesz się w pracy jako programista szybciej i lepiej ci pójdzie niż komuś, kto w jednej firmie pracował 10 lat i tak naprawdę nie do końca zna nowinki techniczne, możliwości, bo miał ciągle te same obowiązki i nie rozwijał się. Jest zestawienie dewelopera 10-letniego i dewelopera rocznego i ten roczny tak naprawdę dużo szybciej nabierze tego doświadczenia i super wykaże się w firmie. Tak że uważam, że nie warto patrzeć na wymagane doświadczenie komercyjne, ale warto jednak celować w technologie, które się już zna, bo jeżeli oferta ma większość technologii, w których nigdy nic nie robiliśmy i nie mamy o nich pojęcia, to osobiście nie polecam na nie aplikować, bo oszczędzimy sobie dzięki temu troszeczkę czasu, stresu w przyszłej potencjalnej pracy, bo jeżeli nawet jakimś cudem ją otrzymamy, to później czas w tej pracy i to doświadczenie samo się zweryfikuje – to jest tylko kwestia czasu.

Pomyślałem teraz o tym, że nawet jeżeli jakaś osoba pracuje na stanowisku juniorskim przez dwa lata, ale np. po godzinach robi jeszcze inne projekty na drugi etat, to praktycznie w dwa lata robi cztery lata i jest ciągle na bieżąco i znam takie osoby, którym podoba się to na tyle i chce im się, że po prostu to robią. Wiadomo, że może to prowadzić do wypalenia, ale wtedy takie osoby naprawdę świetnie ogarniają – można być w szoku.

Tak, zdecydowanie – są dużo bardziej zaangażowane i zmotywowane niż ludzie, którzy robią osiem godzin i kończą pracę, więc jak najbardziej uważam, że ramy doświadczenia komercyjnego są mocno zakłamane i to jest jedna z rzeczy, którą wyrzuciłbym na pewno z procesów rekrutacyjnych. Wiadomo, że ktoś musi mieć pojęcie, jakiś założmy rok, i fajnie jest na to spojrzeć, ale czy są to 2 lata czy 5, to często się zatracą.

Dobrze, to może wrócimy do samych procesów. Czy opiszesz nam kilka przykładowych?

Tak, procesy były najróżniejsze. Niestety niektóre były gorsze, niektóre troszkę lepsze. Tak naprawdę rewelacyjny proces rekrutacyjny miałem tylko w pracy, którą otrzymałem. Cały proces trwał tam 4 dni, więc dlatego mogę tak powiedzieć, bo mam do tego podstawę. Nie była to kwestia tego, że dostałem pracę, bo były też dwa procesy, które polegały na podobnym podejściu: czyli rozmowa z przełożonym, zadanie i rozmowa techniczna. Przy wcześniejszych dwóch rozmowach, wiem, że sam popełniłem błędy, bo ta rozmowa mnie sprawdziła – wyciągnąłem wnioski, pozwoliłem sobie na pewnego rodzaju błędy i to sprawiło, że nie

otrzymałem tej pracy. Natomiast z takich bardziej kuriozalnych procesów rekrutacyjnych (już o tym wspominałem) – dostałem zaproszenie na rozmowę z osobami nietechnicznymi. Dostałem pozytywny feedback z informacją i zaznaczeniem, że następna rozmowa będzie się odbywać z osobą techniczną i ta osoba techniczna odrzucała moje CV, bo stwierdzała, że mam zbyt małe doświadczenia. Nie wiem z czego to wynikało. Uważam, że troszeczkę z lenistwa.

Natomiast inny proces rekrutacyjny też był dość oryginalny, bo składał się z 7 lub 8 etapów – takie procesy też się zdarzają. Była to rozmowa z szefem, dwa testy, zadanie rekrutacyjne, rozmowa techniczna, parę jeszcze innych rzeczy po drodze. Tak naprawdę śmiałam się, że nie sprawdzali tylko sprawności fizycznej. Pamiętam, że przeszedłem wszystkie te etapy i po rozmowie technicznej otrzymałem feedback, że są zadowoleni, że wszystko wyszło super, ale firma nie nawiązuje współpracy z żadnym z kandydatów i trwało to chyba 3 tygodnie.

Tak więc proces rekrutacyjny może naprawdę dużo powiedzieć o firmie, bo wtedy widzimy, jakie tak naprawdę są w niej standardy. Jednak tak jak wspominałem, są też dobre procesy rekrutacyjne i są to procesy, w których faktycznie można znaleźć wspólny język z osobą techniczną. Ta osoba widzi, czy jesteś osobą zaangażowaną, czy jesteś zmotywowany. Dostajesz zadanie rekrutacyjne. Jeżeli zrobisz to zadanie, to też już może dużo powiedzieć o twoim kodzie. To są najprostsze procesy rekrutacyjne. W większości przypadków nawet nie wymagają rekrutera, bo nie wiem, czy w IT jest sens sprawdzać, czy ktoś nadaje się do bananowych czwartków, czy też owocowych piątków, bo tutaj jednak dużo mówimy o tym, jak ktoś będzie czuł się w zespole, a to jak ktoś

będzie pasował do zespołu, może sprawdzić tylko osoba techniczna, która w tym zespole jest. Tak więc są też pozytywne procesy. To chyba wszystkie procesy, jakie zapamiętałem.

A czy możesz nam powiedzieć, jak wyglądało to zadanie rekrutacyjne w firmie, do której się dostałeś, w której obecnie pracujesz?

Tak, zadanie było świetne, bo nie trzeba było pisać projektu, strony, sklepu internetowego (bo widziałem też takie kuriozalne zadania rekrutacyjne). To zadanie polegało na napisaniu bota, który odpala widget, który oczywiście jest odpowiednio podłączony po API i osobiście to zadanie dużo mnie nauczyło, bo łączyło się to z pewnymi technologiami AI, które odpowiadały na nasze pytania, które wpisywaliśmy i było to bardzo proste zadanie (choć to zależy od podejścia). Natomiast było proste w tym sensie, że dla osoby, która ogarnia, zajmowało od 6 do 8 godzin i miało jasno sprecyzowane wymagania – był widok, były pewne standardy, których mamy się trzymać i tak naprawdę sprawdzane było to, czy faktycznie robimy to, co należy, w jaki sposób to robimy, jak wygląda kod i naprawdę uważam, że jest to proste zadanie, a szanuje czas osoby, która aplikuje i rekrutera, który później je sprawdza.

A czy to zadanie było związane z tym, co teraz robisz w pracy?

Tak, zdecydowanie, bo firma, w której teraz pracuję ma swoje chatboty, więc nawet w ofercie pracy opisane było to czym się zajmują i jest to aktualnie powiązane z tym, co robię – oczywiście głównie pisanie frontu, więc sprawdzany był aspekt tego, jak to wszystko będzie wyglądało

wizualnie i czy będzie faktycznie odzwierciedlało widok makiety poglądowej, którą dostałem – więc tak, było to związane z tym, co robię teraz.

Podawałeś przykłady procesów rekrutacyjnych, które trwały tygodniami (może nie tygodniami, ale dużo było tych spotkań/etapów), natomiast w firmie, do której się dostałeś ta rekrutacja trwała tylko 4 dni i bardzo chwaliłeś sposób, w jaki ta firma podchodzi do potencjalnego programisty. Możesz nam powiedzieć, jak w takim razie znaleźć taką firmę?

Tutaj musiałbym mieć jakąś złotą regułę i gdybym znał odpowiedź na to pytanie, to nie wysłałbym 1100 CV – po prostu mogę szczerze powiedzieć, że jest to kwestia ciężkiej pracy, a jeśli chodzi o rzeczy, które od nas zależą, to tak naprawdę trzeba pomagać szczęściu i robić to, co możemy. Natomiast, tak jak wspominałem, jeżeli chcemy wybrać w jakikolwiek sposób to, do jakiej firmy aplikujemy, to sam proces rekrutacyjny powie nam, jaka ta firma jest – czy ona ma młody, dynamiczny zespół, czy ona pominie tę informację, bo sama wie, że ten zespół ma, tak więc nie ma tutaj złotej reguły. Na pewno trzeba aplikować i starać się, żeby działać.

A czy myślisz, że są takie jakieś czerwone flagi, na które warto zwrócić uwagę i sobie po prostu odpuścić?

Tak, uważam, że są takie czerwone flagi. Przede wszystkim, jeżeli ktoś pisze w aplikacji, że wymagana jest dobra praca pod presją czasu, to już jest jedna z czerwonych flag, którą ja osobiście bym odpuścił, ale może niektórzy lubią tak pracować. Ja totalnie nie nadaję się do pracy pod presją czasu, więc odpuszczałem od razu takie oferty. Może każdy ma inne odczucia, ale czerwoną flagą są dla mnie zawsze ukryte widełki, bo tutaj firma od razu sugeruje, że nie ceni pracownika. Firma w takiej sytuacji pokazuje, że ma pewien zakres obowiązków, o którym dobrze wie, ale nie wycenia umiejętności danego przyszłego pracownika, tylko czeka, aż przyjdzie ktoś, kto zrobi to najtańszym kosztem. Jest to trochę na zasadzie przetargów. A tutaj, jeżeli chcemy mieć kogoś, kto fajnie wejdzie w firmę i będzie super atmosfera, to zdecydowanie powinien wiedzieć, na ile są wyceniane jego przyszłe obowiązki, bo każdy człowiek szanuje swój czas i teraz za każdą pracę, którą wykonujemy, chcemy mieć godziwe wynagrodzenie, bo jest to nasz czas, nasze życie. Tak więc ukryte widełki to jest druga flaga.

Kolejna to rozpisane w ofercie bananowe czwartki, superdynamiczny zespół, przyjaźnie na całe życie – z tego troszeczkę się śmieję – to też jest już czerwona flaga, bo lepiej, gdy tej rozpiski benefitów nie ma niż jest, ale jest ona po prostu przekłamana i jest tam tylko po to, żeby zmanipulować pewną ilość osób, która myśli, że *o fajnie tyle firma oferuje*, a to są puste słowa, bo nie jest to nic praktycznego. Tutaj takie trzy czerwone flagi, które osobiście zawsze rzucały mi się w oczy.

A jakie masz jeszcze wnioski po tym całym doświadczeniu, po tych ośmiu miesiącach poszukiwań pracy? Może masz jakieś rady dla

naszych słuchaczy? Troszkę już powiedziałeś, ale jakbyś miał to wszystko podsumować, to jak byś to zrobił?

Jeden wniosek przeplata się podczas całej naszej rozmowy – dotyczy on sposobu rekrutacji w Polsce, który moim zdaniem generuje ogromne koszty dla pracodawców, więc tutaj taka informacja dla rekruterów, dla pracodawców – proces jest zupełnie niepraktyczny i nie służy niczemu dobremu, co widać po aktualnej sytuacji na rynku pracy. I rozumiem, że kryzys postawił firmy, rekruterów w nowej sytuacji (tak samo, jak osoby aplikujące) i nie każdy może sobie radzić w tej sytuacji. Jednak uważam, że taka profesjonalna korporacja powinna usprawnić procesy – może wydaje się komuś, że przecież są aplikacje, rekruterzy mają dużo pracy (bo oni mają ogromną ilość pracy), ale jest też ciągła rotacja w miejscach pracy. Może komuś się wydaje, że jest jakiś aspekt, który dowodzi temu, że coś się dzieje i że tutaj wszystko jest w porządku. Jednak każdy wyżej postawiony prezes czy osoba z zarządu powinna chociaż raz przejść proces rekrutacyjny we własnej firmie i po pierwsze zobaczyć, jak to jest, jak to wygląda, czy w ogóle spełnia wymogi, które stawia się osobom aplikującym (a są one coraz wyższe), czy faktycznie ta najważniejsza dziedzina, czyli nabywanie nowych wartościowych pracowników do firmy, bo firma to są ludzie i tego nikt nie ukryje – to jest pewna jednostka, która faktycznie przynosi jakieś korzyści finansowe, ale to, czy ona dobrze funkcjonuje, zależy tylko od ludzi, więc to jest jedna z najważniejszych dziedzin.

Firmie może się też wydawać, że zyskuje, oszczędza na weryfikacji kandydatów poprzez trzytygodniowe procesy rekrutacyjne, ale prawda jest taka, że ta weryfikacja odrzuca możliwość dania jakiegokolwiek

szansy wykazania się tym dobrym programistom, tym wartościowym osobom, które tak jak rozmawialiśmy, pracują 8 godzin albo uczą się 8 godzin, ale po 8 godzinach siadają i robią własne projekty – cały proces rekrutacji ma milion etapów, a utrzymanie rekruterów, całego procesu rekrutacyjnego, utrzymanie tych wszystkich rozmów, calli, to wszystko generuje tylko większe zyski. Tutaj jest więc jeden wniosek dotyczący aktualnej sytuacji na rynku i podejścia firm, które szukają pracowników, bo nawet nie zawsze potrzebny jest rekruter w dziedzinie technologii IT technicznej (nie mówię, że ogólnie), bo wystarczy osoba techniczna z dobrym darem werbalnym, żeby dobrze rozpoznała potencjał osoby po drugiej stronie i ona za jednym razem sprawdza potencjał techniczny, potencjał werbalny, sprawdza to, czy dana osoba będzie pasowała do grona kandydatów – tak że to są rzeczy, które przyszły mi dziś do głowy.

Co do rad dla słuchaczy, dla osób, które aktywnie szukają pracy, to przede wszystkim odmowa i negatywny feedback to nie jest opis żadnych umiejętności. Tutaj grunt to wyciągnąć wnioski, potraktować to jako lekcję, uzupełnić luki w doświadczeniu albo wiedzy i nieważne jak długo, bo można szukać pracy nawet 2 lata, ale warto to robić, jednocześnie dbając o aktywność na GitHubie, bo pomysłów na projekty jest mnóstwo. Jeżeli ktoś nie docenia cię i nie chce nawiązać z tobą współpracy, to napisz własny projekt. Facebook czy inne duże firmy, to wszystko są napisane projekty. Jeżeli masz 8 godzin, bo nie masz pracy, to czemu by nie stworzyć własnego pomysłu. Znam osoby, które tak zrobiły i zarobiły na sprzedaży bardzo dużo pieniędzy, tak więc jest to taka bardzo praktyczna rada dla osób, które aktywnie szukają. Ważne jest też to, żeby być szczerym, żeby nie przekłamywać faktów podczas

aplikacji, żeby być fair, bo to oszczędza późniejszych stresów, a praca zawsze zweryfikuje.

Radą dla rekruterów, jest to, żeby pilnowali też procesów we własnych firmach, bo często tracą z oczu programistów, przez to, że nie dają im możliwości wykazania się. Tak jak już wspominałem – programista nie otrzyma szansy, gdy rekruter przeczyta CV i je odrzuci, albo nawet ChatGPT je przeczyta, bo to nie jest żadne sprawdzenie umiejętności. Kolejna rada jest taka, żeby nie zwracali uwagi na doświadczenie komercyjne. Miejmy jakąś dolną granicę – jest to oczywiście potrzebne, ale 2 czy 3 lata, czy nawet czasem 4 czy 5 lat, to nie jest żadna weryfikacja umiejętności, tak jak już tutaj wcześniej wspominaliśmy. Ktoś może mieć większe doświadczenie komercyjne przy 2 latach i lepiej się wywiązywać z obowiązków, niż ktoś, kto pracował 3 czy 4 lata, tak że tutaj nie ma złotej reguły.

Tak sobie pomyślałem o tym, co powiedziałaś, że skoro rekruterzy będą windować ilość lat doświadczenia, albo po prostu będą starać się w wyszukiwać takie osoby, to nie wiem, czy to znowu nie spowoduje windowania w drugą stronę u kandydatów: *a tu dodamy sobie gdzieś parę miesięcy, przecież papier wszystko przyjmie* i po prostu za chwilę okaże, że osoby, które mają 20 lat, mają 10 lat doświadczenia.

Tak – tak jak mówię, tutaj nie ma złotej reguły, ten problem może się pojawić. Tutaj jest coś, co się z tym wiąże: jeżeli nie odrzucimy jakiegoś CV, a umówimy się na rozmowę i będzie to osoba techniczna zamiast rekrutera, tak jak już rozmawialiśmy – są pewne standardy, są pewne koncepcje, gdzie jednym, dwoma pytaniami możemy zobaczyć, czy ta

osoba się nadaje i taka rozmowa może trwać 10 minut – była szansa, żeby ktoś się wykazał, może miał mniejsze doświadczenie, ale kto wie, może będzie dużo lepiej pasował na dany etap i na dane stanowisko.

OK, to już tak na koniec. Jaką książkę polecisz osobom, które chcą lepiej wypaść na rekrutacji?

Tak, to jest chyba najtrudniejsze pytanie z całego podcastu. Kiedyś czytałem dużo książek, natomiast teraz przy pracy umysłowej wybieram troszeczkę inne formy relaksu. Niemniej uważam, że przy rozwoju osobistym w IT bardzo ważna jest psychologia i tutaj serdecznie polecę *7 nawyków skutecznego działania* Stevena Coveya i jeżeli ktoś nawet nie chce czytać, to polecam posłuchać albo oglądać animacje pana Leszka Cibora, który świetnie prowadzi kanał na YouTube.

To może ja tylko powiem, że mam nawet odcinek z Leszkiem w podcaście tutaj, to jest chyba jeden z pierwszych odcinków na temat prokrastynacji (jak dobrze pamiętam), więc jak ktoś jest zainteresowany, to zapraszam.

Tak i ten temat jest super, jeżeli chcemy faktycznie rozwijać się w IT, bo można coś zrobić jutro, ale czemu nie zrobić tego dzisiaj? Natomiast z książek godnych polecenia – *Mowa ciała* autora Allana i Barbary Pease – polecam, bo łatwiej nam czytać zachowanie intencji ludzi, by ktoś nas nie zmanipulował, a pamiętajmy, że każdy prezes większej firmy (nawet mniejszej), psychologię ma opanowaną do perfekcji i tutaj nasza umiejętność pokaże, czy faktycznie będziemy kimś, kto myśli po swojemu, czy pozwolimy, żeby ktoś kontrolował nasze zachowanie.

Natomiast bardzo polecam też serial *Bez granic* z Chrisem Hemsworthem i tutaj uważam, że warto go obejrzeć, chociażby w kontekście tego, jak możemy szkolić swoją psychikę i wychodzić poza swoje granice wytrwałości i cierpliwości przy różnych rozmowach, a przy okazji zadbać o dobre samopoczucie, bo jednak ważne podczas pracy siedzącej jest to, żeby dbać o to, by być zdrowym fizycznie i psychicznie.

Super, dzięki Dawidzie za te wszystkie linki. Chyba będę musiał obejrzeć ten serial, jak tak zachwalasz, a tak na koniec – gdzie możemy Cię znaleźć w sieci, jeżeli ktoś chciałby podpytać się o coś, dowiedzieć się czegoś, gdzie może uderzyć?

Jeżeli ktoś chciałby w jakikolwiek sposób się ze mną skontaktować, to ja serdecznie zapraszam tutaj na mojego LinkedIna. Można do mnie napisać wiadomość prywatną, ja mam co prawda profil prywatny, ale można zostawić jakąś notatkę i na pewno odpiszę. Jestem tam aktywny, tak że można śmiało się ze mną kontaktować w razie jakichkolwiek pytań.

To zapraszamy wszystkich zainteresowanych do kontaktu z Dawidem, a ja tobie Dawidzie bardzo dziękuję za tę rozmowę i podzielenie się z nami swoimi doświadczeniami.

Jasne Mateusz, również bardzo ci dziękuję. Mam nadzieję, że będę mógł komuś pomóc albo ten podcast komuś pomoże.

Super, tylko się nie zdziw, jak okaże się, że będzie więcej pytań i wiadomości niż myślałeś.

Oby, miejmy nadzieję.

Super, to dzięki jeszcze raz.

Dziękuję.