

# О каких джунах мечтают QA Lead'ы

Вероника Ильина,  
Менеджер по трудоустройству QA-факультета,  
Яндекс.Практикум

Яндекс Практикум

# У меня было:

- Опыт подбора десятка джунов-тестировщиков
- Пара интервьюеров от факультета
- Два десятка QA Lead'ов хороших и разных
- Десятки партнерских вакансий и фидбэк по ним от работодателей
- 100500 часов, потраченных на сбор всех этих данных

Не то чтобы все это было категорически необходимо для программы трудоустройства, но если уж начал собирать коллекцию, то к делу надо подходить серьёзно

Но начнем с того,  
о чем лиды точно  
**не** мечтают

- Джун-не-выходящий-на-работу
- Джун-не-задающий-вопросов
- Джун-со-всеми-спорящий
- Джун-не-интересующийся-  
тестированием
- Джун-врущий

Так что собеседующие тоже вас  
боятся :)

Что вам важно в  
кандидате-джуне?

Умение признавать ошибки

Способность воспринимать авторитет

Способность договариваться

Способность генерировать варианты решения задачи

«Ты если не знаешь, ты скажи, я тебе все расскажу»

Способность сказать, что волнуешься — это плюс

Готовность нести ответственность

Системность, точность формулировок

Мотивация: зачем ты сюда пришел

Критическое мышление

Готовность учиться

Адекватность

Желание докапываться до сути

Культура постоянного развития

Любознательность

Робость не нужна, проблемы и вопросы должны всплывать asap

Смекалочка

"открытость к неправоте и интерес к правде"

«Если человек приходит на собеседование с пониманием, что он будет делать и как развиваться — это плюс.»

Как вы проверяете,  
сойдется ли кандидат с  
командой?

если тушуетя → будет тушеваться и в команде →  
будет бояться задавать вопросы, особенно глупые →  
это бьет по проекту

«никогда не возьму лидера, чтобы в команде их не стало два»

## на ощущениях

«главное, чтобы не оказался спорящим неадекватом»

«кандидат должен понимать, куда он идет, и что легко не будет.  
истерики с «я не так себе это представлял» никого не интересуют»

«шутки про холокост как лакмусовая бумажка»

На что смотрите  
на собеседовании?

лучше сделать больше, НЕ найти баг и написать об этом, чем не сделать -> "старательный" кандидат, который не нашел чего-то важного, имеет больше шансов, чем тот, кто даже и не "старался"

Даю вопросы-кейсы по рабочим ситуациям и смотрю, как выкрутится

Хочу знать, понимает ли, какую проблему решал выполнением той или иной задачи

**С какой позиции говорит (я, мы, мне сказали...)**

"важно, чтобы человек понимал, что он умеет, а что нет"

Спрашиваю по каждому слову в резюме

Нужна не зубрежка, нужно понимание      Структурирование проверок

**Нужно уметь генерировать кейсы с целью сломать**

**Понимание особенностей платформы**

Какие задачи  
даете?

вопросы по теории тестирования (КЭ, ГЗ), знание процесса разработки и роли QA в нем.  
если ок → задачи и вопросы на тест-дизайн и особенности платформы (мобилки)  
→ API: протоколы, методы; JSON: типы и структуры данных

«протестируй интерфейс»

«Протестируй фронт+бэкенд+БД после прикручивания новой фичи, я твой аналитик по ней»

**А что такое качество и как вы его обеспечиваете?**

«клиент-серверное приложение, потеря коннекта на сервере, куда воевать будем?»

задачи на КЭ и граничные значения, в них интереснее всего аргументация

поле для ввода даты, кнопка "определить", выводится день недели" — как тестировать будем?

Что будет, если вы не  
будете брать джунов?

Сузятся возможности развития внутренних менторов

Миддлы не берутся из воздуха

Не на ком будет учить наставничеству и собеседованиям

Не сойдется дебет с кредитом по сложности задач и затратам на их решение

"есть в этом что-то про карму — давать людям вообще возможность развиваться"

На джунах можно экспериментировать с менеджерскими штуками

Найти миддла под себя почти нереально, проще вырастить джуна

Синьорами не рождаются

Итого

# Хороший джун

- Хочет в тестирование и знает, зачем оно ему
- Критически относится и к себе, и к окружающему миру
- Задает вопросы
- Готов признавать ошибки и договариваться

Вопросы?

**BELEIVE ME**



**YOU CAN DO IT**