

«Собеседование — это бесплатный урок»: чему я научился, когда меня не взяли менеджером в Google

 vc.ru/p/i-was-not-hired

Анастасия Краснянская

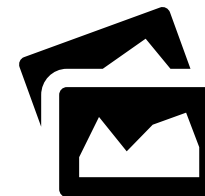
23.03.2017

Управляющий директор коммуникационного агентства Needle Николай Сюсько написал для vc.ru колонку о своем опыте прохождения собеседований в Google. Он рассказал, на что стоит обратить внимание во время общения с представителями компании и какие уроки стоит извлечь из неудачного опыта.



Существует распространенное мнение: работа в международных компаниях – пик карьеры. В таких компаниях как Google, Apple, Nike хотят работать миллионы. Их HR-бренд – продукт, глава компании и рабочая культура. Пару лет тому назад я прошел пять интервью и [#меняневзяли](#) в Google. Подобные поражения способны научить не меньше, нежели победы.

Прежде всего, собеседования в компании помогают посмотреть на себя со стороны. Рекрутеры и интервьюеры – люди, не знакомые с вашими сильными или слабыми сторонами. Тем не менее, они должны решить, подходите ли вы на эту роль из тысяч других кандидатов. Для специалиста подобный опыт крайне полезен. Он помогает сфокусировать развитие карьеры, обновить свое резюме, а также более эффективно позиционировать себя на рынке труда.



Оценка вакансии

Мой опыт прохождения собеседования в Google начался с публикации в одной из групп на Facebook: «Кто хочет работать в ключевом дублинском офисе Google в Европе?». Вопрос задала сотрудница компании, некогда переехавшая в Ирландию из Казахстана. Большой плюс для всех нас (выходцев из СССР) – возможность общения украинца, россиянина, казаха и белоруса на одном языке. Некая общность прошлого магическим образом воздействует на нас до сих пор, поэтому, когда я написал ей, то незамедлительно получил ответ.

Оказалось, что когда тебя рекомендует внутренний сотрудник Google, шансы на скрининг резюме HR-менеджером повышаются в разы. В следующий раз, когда вы будете подаваться в международную компанию, найдите на LinkedIn или Facebook русскоязычного сотрудника и попросите его вас отрекомендовать. Времени займет немного, да и услуга для той стороны не сложная.

В Google были две вакансии: SMB manager в Ирландию и Business Acquisition Manager в Москву. Гуглер подала мое резюме на обе вакансии. Признаться, я сильно удивился, когда вместо Ирландии мне пришло уведомление о назначении собеседования в московский офис. Я понимал, что прошел отбор среди многочисленных кандидатов: можно проработать год в Москве, а потом перебраться в офис Google в другой стране. Изнутри это сделать гораздо легче, нежели пытаться сразу подать резюме на вакансии в привлекательных странах.

Забегая вперед скажу, что описание вакансии на сайте работодателя часто не соответствует действительности. Согласно инсайтам знакомого гуглера, на рекрутинговых сайтах часто пишут абсолютно все требования и ожидания, когда на деле в твои обязательства будет входить 30% от указанного списка. Поэтому не стоит воспринимать большое и красноречивое описание как истину в последней инстанции.

В каком-то смысле оно похоже на ваше резюме: сглаженные углы, немного приукрашено, красиво подано. Более того, такие компании как Google часто указывают rocket science на сайте, а в работе вы будете обслуживать рекламные кампании AdWords врача, специализирующегося на кодировании алкоголиков (правдивая история).

Также в вакансии Google не указан точный внутренний грейд. Поэтому со стороны по описанию может показаться, что вакансия ответственная и серьезная, а когда вы попадете в офис, окажетесь в окружении 20-летних юношей, для которых Google чуть ли не первый работодатель.

Прохождение собеседования

В моем случае красочные вопросы на сообразительность, которыми проверяет Google соискателей, – миф. Пятеро человек, с которыми я общался во время интервью, не задали ни одного вопроса в стиле «сколько мячиков для пинг-понга помещается в самолет?».

Первое собеседование было с рекрутером. Крайне важный этап телефонного разговора, после которого решается, попадет ли ваша кандидатура в условный шорт-лист. Мой рекрутер была крайне обходительна и любезна со мной, готова была ответить на все интересующие вопросы.

Её стратегия общения была относительно простой: пробежаться по релевантному опыту резюме, опросить меня по знанию AdWords. При этом рекрутер глубоко не вникал в рекламный инструментарий Google. Если честно, я ненавижу AdWords, и моей карьерной стратегией с Google было попадание в офис, демонстрация высоких показателей эффективности и смена направления деятельности (крайне приветствуется и поощряется в компании).

Во время общения рекрутер обратила внимание на мой опыт работы в ИТ-компании (пусть и 7-летней давности), спросила, что привело меня в Google и дала задачу по AdWords на тему креатива (условно: есть клиент из автомобильной сферы, популярные ключевые слова крайне дорогие, какое решение ты предложишь). В общении важно отвечать быстро, находчиво и со знанием дела. Это собеседование я проходил, сидя в квартире друзей в Вене. При желании мог подглядывать в экран ноутбука или смартфона.

Через некоторое время меня поздравили по электронной почте и объявили о следующем интервью с сотрудником Google. Второй фильтр работает по принципу: соответствую ли я понятию компании о «гуглерах», насколько понимаю вакансию и с каким багажом приду к ним.

Интересно, что если вы спросите конкретику о «гуглерах» – редко кто ответит что-то по существу. Это некий образ коллеги-друга, созданный в рамках HR-бренда Google. Да, у него может существовать описание, но написанное на бумаге не всегда соответствует действительности – образу в голове у других гуглеров. Для себя понял, что гуглер – открытый, доброжелательный, интересный и простой человек. По большому счету, этакий приятель, с которым всегда можно поддержать разговор.

На собеседовании эти качества проявляются просто: насколько вам легко найти общий язык с человеком, которого вы впервые слышите по телефону. Да ещё и на английском, а родом из Греции. Google – мультикультурная компания, поэтому важно с пониманием относиться к особенностям различных культур и народов.

Признаюсь честно, я думал, что второй интервьюер меня завалит на специализированных вопросах по Google Analytics или AdWords. Оказалось, что он ничего не спросил о продуктах компании. Скорее всего потому, что когда ты попадаешь в Google, то проходишь месяц интенсивной подготовки. Там тебя научат понимать продукт компании, её бренд, миссию и ценность для клиентов.

Перекрестный допрос

Прошло несколько недель, и мне объявили карт-бланш на финальные три интервью. Причем все они должны были состояться с разными людьми, но в отрезке нескольких дней. Не похоже на стресс-тест, но интенсивность не позволяла как следует подготовиться. Важный момент – вы будете общаться с людьми из разных отделов, разных возрастных групп и гендеров. В данном вопросе нужно быть абсолютно толерантным. Тем более, что вы общаетесь по Hangouts – слышите и видите друг друга.

Три интервью, три взвешенные оценки – хотят ли эти люди с вами работать. Не обязательно в одной команде – скорее, в одной компании. Когда я дошел до этого этапа, сильно воодушевился, поверил, что смогу пройти этот путь. Пообщавшись с девушкой, помогающей мне с попаданием в Google, узнал, что не существует особых секретных методик прохождения интервью. Скорее нужно быть уверенным в своих силах, а за другим ноутбуком – не звери и не монстры – такие же люди, как и ты.

Поэтому первые два интервью прошли довольно бодро. Сотрудники отделов продаж и маркетинга Google задавали вопросы общего характера: каким было твое наибольшее достижение в карьере, какова была главная ошибка, какие свои качества считаешь ключевыми в работе, какой видишь свою пользу

Google и тому подобное.

В целом они ожидали развернутых ответов, определенного повествования. Поэтому, если вы решили попробовать попасть в Google, рекомендую потренироваться над разговорным английским языком. Важно не только знать бизнес-лексику, но и уметь поддержать пустяковое общение. Например, с четвертым интервьюером мы обсуждали французское вино.

Последний шаг

Пятое интервью мало чем отличалось от предыдущих. Старший менеджер, прекрасно осведомленный в делах найма и управления командой, задает тебе почти те же вопросы, что и остальные его коллеги. Отличия в деталях, но крайне важных. Так, я не смог назвать точную долю поискового трафика Яндекса в России. Сказал наугад, но «недобрал» 30%.

Растерялся, когда он спросил меня о подсчете выручки YouTube в России. Здесь гуглер хотел увидеть бизнес-ориентирование специалиста, понимание продукта. Как и предыдущие интервьюеры, в конце он дал мне возможность задать свои вопросы относительно Google.

Рекомендую припасти несколько нейтральных вопросов, которые покажут вашу заинтересованность и понимание собственной работы. Отсутствие же вопросов косвенно сигнализирует о вашей низкой мотивации.

#меняневзяли в Google

Москва. Корпоратив диджитал-агентства. Звонок из Ирландии. Рекрутер сообщает, что не сложилось, и если он чем-то может быть полезен – проси. Оглядываясь назад, я понимаю, где допустил ошибки:

- Досконально не изучил конкурентную среду Google (поисковую долю Яндекса).
- Предложил слабый пример кризисной ситуации и удачного её разрешения (пример был не релевантный Google).
- Плохо ответил на вопрос о подсчете выручки YouTube.

Что бы я сделал иначе в следующий раз?

Досконально изучил бизнес Google

Не просто пообщался с креативными директорами, работавшими над проектами Google (как я сделал в Москве), а изучил модель их бизнеса, обязанности сотрудников в моем направлении.

Подготовил 10 тезисов на английском

Как ответы на готовые вопросы: почему Google, каковы твои сильные стороны, какого наибольшего достижения ты добился в своей последней компании, какой видишь работу в Google. Вопросы подскажет вам здравый смысл, если вы поставите себя на место интервьюера и представите, что вы оцениваете человека со стороны (на этот процесс у вас есть 30 минут).

Потренировался бы с рекрутером

Нашел бы живого рекрутера и прошел бы с ним тренинг-тест, где мы бы разыграли сцену рекрутер-специалист. Мнение со стороны крайне полезно. Тем более, что ошибки во время интервью совершают даже топ-менеджеры с 10-летним опытом управления крупными активами.

Не делал бы собеседования в Google делом своей жизни

Нужно понять, что итоговую причину непопадания в Google вы никогда не узнаете. Тысячи людей пытаются устроиться в «компанию мечты». Однажды, если вы не попадете, нет никакого смысла расстраиваться. Ведь собеседования – бесплатные уроки от Google.

Меня не взяли в Google, а вместе с тем исследование вакансий на LinkedIn помогло узнать мне целый новый мир. Например, в Facebook часто требуют понимание методологии холократии. Для России это дремучий лес. Подобные примеры возможного прокачивания собственных знаний – положительный аспект интервью в крупную компанию. Воспринимайте ваши неудачи как опыт, тогда вы сможете прогрессировать, а не заикливаться на отказах и закрытых дверях.