

۱۰ سوال مهم برای استخدام مهندس نرم افزار

مهندسی نرم افزار یک شغل فنی است که زبان خاص خود را دارد، که اگر خودتان یک مهندس نباشید، یادگیری آن برای تان به یک چالش تبدیل می شود. متخصصین منابع انسانی و مدیران کارگزینی با خوشحالی لیستی از سوالاتی که باید از متقاضیان این شغل پرسیده شود را فراهم کرده اند.

در ادامه به سوالات نگاهی بیاندازید و فایل اینفوگرافیک ما را برای استخدام مهندسی نرم افزار پیش خود نگه دارید:

۱- کمال یا تعالی؟

مهندسی باید بدانند که کمال به دست آوردنی نیست. مهندسی که روی ایده آل گرایی تمرکز دارد بیشتر بر روی Edge case ها تمرکز دارد تا بر روی Shipping feature ها و خلق ارزش ها.

۲- چگونه مهارت های تان را به روز نگه می دارید؟

داوطلب باید نشان دهد که آنها در به روز رسانی و تغییرات پیشرو هستند، اما نباید با هر موضوع جدیدی تمرکز خود را از دست بدهند. کدنویسی مهارتی است که باید مدام پرورش داده شود.

۳- چه پروژه های شخصی خارج از محیط کاری انجام داده اید؟

مهندسی نرم افزار هرگز و حلال مسائل هستند. اگر هیچ پروژه ای در کنار کار اصلی انجام ندهند، حتما انگیزه ای برای انجام کار اصلی ندارند.

۴- چه نوع چالشی برای تان از نظر حرفه ای مهیج است؟

اگر رفع باگ ها برایش مهیج بود، پس خیلی مناسب برای کار بر روی واسط کاربری نیستند.

۵- می توانید مشکل این قطعه کد را حل کنید؟

از کدنویسی متقاضیان در بخشی از مصاحبه اطمینان حاصل کنید. مهندسی باید بتوانند مسائل ساده را حل کنند. اگر نتوانند به سرعتی که کد را تایپ می کنند، مسئله را حل کنند، دنبال شخصی دیگر باشید.

۶- برنامه نویس محتاط بودن چه معنایی برای شما دارد؟

مهندسین بزرگ اغلب به بدترین حالت فکر می کنند. اگر نتیجه ای را که در حالت عادی بدست می آوردید حاصل نشد، آیا همه چیز به هم می ریزد؟

۷- چگونه کد خود را امتحان می کنید؟

زمانی که فردی باگ برنامه را به برنامه نویس اعلام می کند، مهندس نرم افزار نباید بگوید، چه عجیب! این کد در کامپیوتر من درست کار می کند! باید به تست واحد، تست عملکرد و متدولوژی های دیگر بپردازد. باید مطمئن شود که تست نرم افزار طبق این فرآیند صورت می گیرد.

۸- ترجیح می دهید فردی کار کنید یا تیمی؟

سعی کنید سبک کاری و ترجیحات داوطلبین را بفهمید، اینگونه سازمان می تواند تشکیل تیم های خود را به درستی مدیریت نماید.

۹- در تیم و شرکت بعدی به دنبال چه می گردید؟

ساختن یک تیم بزرگ نیازمند یافتن افرادی است که به خوبی با یکدیگر تعامل کنند و با فرهنگ سازمانی تطابق داشته باشند.

۱۰- سازمان شما در مرحله رشد است یا در مرحله ثبات؟

مرحله رشد هیجان انگیز است در حالی که مرحله ثبات تکراری و یکنواخت است. باید اطمینان حاصل کنید که علاقه کارجویان با وضعیت سازمان شما در یک راستاست.