

Типичные ошибки юристов при найме

Разбираем на примере интервью в Ozon



ЦТЮО



Moscow
Digital
School

Центр трансформации юридического образования
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

Moscow Digital School

Типичные ошибки юристов при найме

Разбираем на примере интервью в Ozon

Автор: Евгения Жаркова

Редактор: Роман Янковский

Корректурa: Юлия Артемьева

Верстка: Дарья Ермолаева

© Евгения Жаркова, 2024.

Обложку нарисовал ИИ ruDALL-E.

Файл распространяется по лицензии Creative Commons
«AttributionNonCommercial-NoDerivatives» («Атрибуция — Некоммерческое
использование — Без производных произведений») 4.0 Всемирная.

Вы можете распространять это произведение при условии, что будете
делать это бесплатно и не будете вносить изменения в файл. Если вы
хотите использовать произведение иным способом, свяжитесь с нами.

Moscow Digital School и ЦТЮО

Этот материал был подготовлен Центром трансформации юридического образования НИУ ВШЭ совместно с Moscow Digital School.

Образовательная платформа **Moscow Digital School** специализируется на новых знаниях и навыках для юристов. Платформа сопровождает студентов с момента знакомства и до реализации карьерных целей. Миссия Moscow Digital School — делиться знаниями, опытом и деловыми связями.

Центр трансформации юридического образования занимается производством новых курсов и образовательных программ, собирает и распространяет лучшие практики и развиваем преподавание права в России.

Центр сотрудничает с преподавателями, программами и целыми вузами. Следить за его работой проще всего в [телеграм-канале](#) или [на сайте](#).

Хотите сотрудничать с нами? Напишите на transform@hse.ru.

От автора

Вот уже 4,5 месяца мы не можем найти в свою команду старшего юриста на сопровождение проектов маркетплейса. Каждую неделю HR присылает новые резюме, но до финала никто пока не дошел.

Я решила разобрать 10 ошибок кандидатов при найме в крупную компанию. Расскажу, как мы видим ошибки кандидатов со стороны работодателя, и, как консультант, составлю рекомендации: каких ошибок избегать кандидатам.

Надеюсь, мои наработки помогут вам попасть в компанию мечты — может быть, ей станет Ozon 😊



Евгения Жаркова

Руководитель практики сопровождения электронной коммерции Ozon,
автор телеграм-канала «[EZ legal career](#)»

Ошибка №1

Отправить резюме на одну вакансию,
но хотеть и претендовать на другую

Ситуация

Вчера в ответ на пост о вакансии юриста в маркетплейс кандидат прислал мне резюме с просьбой рассмотреть его на данную позицию. Я отправила резюме в HR. Коллеги связались с кандидатом, чтобы договориться о собеседовании. Но вместо согласования даты встречи, кандидат сообщил, что ему наша вакансия не интересна, и он хочет работать юристом в судебном направлении.

Наш немой вопрос за кадром: а зачем тогда было присылать резюме и всех отвлекать, в вакансии же дано четкое описание позиции, для кого мы это пишем...?

Взгляд работодателя

- Кандидат невнимательно прочитал вакансию, его резюме летит в корзину со скоростью света.
- Кандидат решил «по-хитрому» зайти в компанию, чтобы его резюме оказалась у HR на случай, если вдруг есть другая вакансия.

Но по факту его резюме также быстро улетает в корзину, а в профиле появляется отметка о том, что наша вакансия ему не интересна и с 99% вероятностью к его резюме больше никто не вернется. А все потому, что кандидат проявил неуважение как к компании, так и к сотрудникам, которые занимаются подбором.

К сожалению, это ошибка достаточно часто встречается. Может быть где-то учат этому хитрому шагу, чтобы резюме попало в базу компании? Но по факту такое поведение портит первое впечатление о кандидате и пропадает желание с ним взаимодействовать дальше.

Не все знают, что в крупных компаниях у рекрутера одновременно в подборе могут быть от 20 до 50 вакансий одновременно и это — колоссальная нагрузка. Отвлекаться на такие кейсы — трата времени и негативные эмоции. А наших рекрутеров мы ценим и бережем.

Рекомендации

Как поступить, если компания интересна, но размещенная вакансия вам не подходит:

1. Не совершать ошибку, описанную выше (это уже понятно).
2. Проверить на сайте компании, есть ли вакансии в том направлении, куда хочется попасть. Если да — откликнуться через сайт — самый быстрый вариант. Для этого подготовить резюме и сопроводительное письмо.
3. Если через сайт ответа нет, значит, резюме и профиль не подходят под данную вакансию, реже — оно потерялось.
4. Выход напрямую на нанимающего менеджера — это большая ответственность. И, если уж так поступать, то надо хорошо подумать и подготовиться еще лучше: пересмотреть и резюме, и сопроводительное письмо.
5. Если вы решитесь написать напрямую человеку из компании, то лучше это сделать через день или через два с даты публикации другой вакансии.
6. Почему лучше не писать сразу: потому что в первый день после публикации присылают массу резюме и у коллег активная работа по их анализу и звонкам. Все нерелевантные резюме уходят в корзину очень быстро. А вам важно, чтобы вас заметили.

Вот очень грубый **пример письма**, который гораздо лучше, чем сделать ошибку №1:

Евгения, добрый день.

Меня зовут XXX, я юрист по XXX.

Вчера видел Вашу вакансию юриста в маркетплейс в тг-канале XXX, а также вакансию судебного юриста на вашем сайте. Подскажите, пожалуйста, могу ли я направить Вам свое резюме на вакансию судебного юриста? Мне очень интересна эта позиция. Могу быть полезен Ozon тем-то и тем-то, потому что имею такой-то и такой-то опыт.

Буду признателен за Ваш ответ и за Вашу помощь.

1. Ждите положительный ответ о том, что можете прислать резюме. И только после этого отправляйте свой файл. В Ozon мы помогаем друг другу в подборе и всегда пересылаем такие резюме коллегам.
2. В других компаниях вас могут проигнорировать — тогда можно через день-два вежливо напомнить о себе. Если ответа нет, откликнитесь через сайт. Так ваше резюме экологично попадает в компанию и не вызывает недовольства. Скорее наоборот: кандидат будет выглядеть как замотивированный и инициативный сотрудник, который правильно использует возможности. Но, подчеркну, делает это с уважением и к компании, и ко времени ее сотрудников.

Важно

Не нужно следовать этой рекомендации, если в самом объявлении о вакансии прямо указано «не нужно направлять резюме на другие позиции» или если вакансия очень далека от вашей специализации (например, ищут айтишника или маркетолога, а вы подаете резюме на юриста). Это будет выглядеть странно. Плюс в крупных компаниях разные направления ведут разные рекрутеры.

Ошибка №2

Сверхбыстрый отклик

Ситуация

Кандидаты отправляли резюме в течение первых минут с момента публикации вакансии. В первые 10 минут я получила 4 резюме!

За кадром: наш ВАУ-эффект от скорости кандидатов быстро сменяется разочарованием от того, что мы получаем.

Взгляд работодателя

- Кандидат, вероятно, не успел внимательно прочитать вакансию и прислал свое базовое резюме. Спойлер: так и получается в 99,9% случаях.
- Резюме не кастомизировано под нашу вакансию и не сопоставлено с требованиями.

Как результат: нерелевантные резюме быстро летят в корзину, а шанс для кандидата упущен.

Это как раз тот кейс, когда спешка играет против кандидата. Спешка, в принципе, в большинстве случаев мешает и кандидату, и работодателю. Мы же понимаем, что важно не первым прислать резюме, а показать, что у вас есть необходимый опыт закрыть боли и потребности работодателя.

Рекомендации

1. Не отправляйте ваше резюме сразу в ответ на вакансию.
2. Когда вы видите запрос на вакансию, прочитайте требования, а потом перечитайте еще раз. Если вы понимаете, что позиция интересна, сравните требования со своим опытом и резюме. Если что-то не нравится в резюме, у вас будет время поправить.
3. Отправляйте ваш отклик не раньше, чем через 1-2 часа после публикации. Так вы, как минимум, успеете все проверить, а работодатель не посчитает вас торопыжкой, который не читает вакансию и не подстраивает свой опыт под нее.

Важно

- Отправляйте ваш отклик в строго оговоренное в публикации время. Если такого времени нет, то учитывайте рабочие часы указанной локации.
- Не стоит отправлять резюме ночью или в выходные, это может нарушить личные границы нанимающего менеджера, да и со стороны выглядит неэтично.

Ошибка №3

«Хьюстон, мы вас не слышим»: банальное игнорирование сообщения от рекрутера о назначении даты и времени первого звонка

Ситуация

После предварительного просмотра присланных резюме, всем кандидатам написала благодарность и сообщила, что наш HR с ними свяжется.

Вы, возможно, удивитесь, но, когда HR разослали сообщения с запросом на выбор даты и времени звонка, часть кандидатов просто не вернулись с ответом. Хотя, было видно, что сообщение ими получено и прочитано...

Наш голос за кадром: кандидаты, видимо, заняты, вернуться с ответом позже... Но ни через час, ни через два, ни даже через два дня ответ не поступил. Странно, они же сами прислали свое резюме...

Взгляд работодателя

- Кандидату наша вакансия не интересна и он поторопился отправить резюме.
- В системе ставится отметка, что кандидат проигнорировал сообщение HR.
- Резюме летит в корзину.

Рекомендации

1. Если вы получили сообщение от HR и прочитали его, но не можете сразу ответить, сообщите об этом.

Примерный текст сообщения:

Евгения, добрый день! Спасибо за Ваше сообщение, подтверждаю готовность организовать встречу. Информацию об удобном времени направлю сегодня до 20:00. Сейчас не могу, нужно проверить календарь или пока занят срочными рабочими задачами.

2. Конечно, важно вернуться с обратной связью до указанного вами времени. Поставьте напоминание или будильник в телефоне, чтобы не забыть.
3. Если вы получили сообщение HR, но к этому моменту вакансия для вас потеряла свою актуальность, тоже сообщите об этом. Это элементарное уважение к коллегам и компании.

Важно

Если вы все-таки пропустили сообщение, то ответьте на него сразу, как только сможете. Обязательно выразите свое сожаление или извинения, что пропустили письмо и не ответили раньше. Лучше ответить поздно, чем никогда.

Ошибка №4

Отправить резюме, которое не подходит под вакансию

Ситуация

В ответ на пост с вакансией (напомню, мы в поисках старшего юриста на маркетплейс), я получила резюме кандидатов, которые никак не соответствуют описанию и профилю вакансии.

Взгляд работодателя

1. Резюме летит в корзину со скоростью света, потому что в первые 3 секунды понятно, что опыт кандидата нерелевантный и он не подходит под вакансию.
2. Кандидаты отправляют свое типичное резюме с НН, не думают ни о работодателе, ни о себе.
3. В истории работодателя появляется отметка, что ваш опыт под вакансию не подошел. Для будущего взаимодействия это не очень хорошо, хотя и не критично.

Рекомендации

1. Резюме — это как анкета с сайта знакомств: вас либо захотят пригласить на свидание, либо нет. Поэтому резюме должно показывать, что именно вы (и никто другой) подходите на данную вакансию.
2. Для этого, конечно, нужно постараться и потратить время, чтобы создать резюме.
3. Резюме можно составлять быстро и эффективно: для этого нужно создать собственное резюме-конструктор.
4. Каким бы способом вы ни делали резюме, если сами откликаетесь на вакансию, в нем точно должна быть информация и проекты, которые соответствуют требованиям и опыту компании.

5. Дурной тон — присылать резюме с НН, если вы откликаетесь на вакансию на других ресурсах. Запрос был в ТГ-канале. Лучше прислать файл в DOCX или PDF.
6. Резюме должно быть на 1-2 страницы максимум без дублирования информации и без воды.

Важно

- В резюме должна быть правдивая информация о вашем опыте.
- Резюме должно содержать конкретные результаты вашей работы, желательно в числах.
- Лучше не отправлять резюме вообще, чем отправить резюме с нерелевантным опытом.

Ошибка №5

«Кот в мешке»: отправить резюме в личный мессенджер без сопроводительного письма

Ситуация

Работодателю в личный мессенджер приходит резюме без сопроводительного текста.

Взгляд работодателя

Неуважение к компании, кандидат даже не подумал представиться и указать вакансию, на которую направляет резюме.

В такой ситуации в большинстве случаев кандидату даже не ответят.

Рекомендации

1. Независимо от способа отправки резюме, всегда составляйте и отправляйте сопроводительное письмо. Оно может быть совсем небольшим, но рассказывать о том, кто вы и чем можете быть полезны на данной вакансии.
2. Иногда компании прямо указывают, какую информацию хотят видеть в сопроводительном письме — тогда письмо обязательно должно соответствовать этим требованиям

Важно

Если вдруг вы заметили, что файл резюме отправился без письма, не бойтесь его продублировать, но уже с сопроводительным письмом. Так вы покажете свою заинтересованность в вакансии и умение исправлять ошибки.

Ошибка №6

Как не следует говорить о мотивации на развитие на собеседовании

Ситуация

Мне поставили собеседование с кандидатом, для которого это был второй этап. То есть до меня с ним общались коллеги и дали положительный фидбек.

Из резюме кандидата следовало, что:

- опыт работы в гос. секторе 10 лет;
- потом 2 места работы, меньше чем по году, в небольших IT-компаниях;
- на последнем месте он работает 11 месяцев и снова в поиске...

Я задала такие вопросы:

- Причины ухода из компаний, почему так быстро проходила смена компаний после ухода из гос. структуры?
- Какая мотивация сейчас?
- Какие планы на будущее?

Кандидат ответил честно, и это большой плюс, как человека, в его копилку. Он сказал, что сейчас его мотивация — это развитие в бизнесе, выполнение новых задач, набор новых компетенций. Честно ответил, что уходит из компании как только понимает, что там получил нужный опыт.

Сейчас ищет компанию, где также быстро сможет нарастить компетенции, а потом снова найти новую компанию и так до тех пор, пока, по его мнению, не наберет достаточно опыта и не остановится на чем-то одном.

Вроде бы звучит неплохо: человек настроен на развитие. Но дьявол в деталях.

Для меня загадка, как уходя после 10 лет работы из гос. структуры через 10-11 месяцев в бизнесе можно говорить, что «все понятно», что компетенции набраны, и искать новую компанию.

- Во-первых, период адаптации в новом бизнесе занимает до 1,5 лет. Реально сотрудник выходит на высокую производительность в новой компании как минимум через год работы. А тут 10-11 месяцев...

- Во-вторых, на собеседовании слова кандидата звучали как потребительское отношение к своим работодателям. То есть кандидат приходит в компанию не для того, чтобы долгосрочно выстраивать отношения, развиваться, выполнять новые задачи, расти вместе с бизнесом и компанией, а просто чтобы по-быстрому узнать что-то новое и пойти дальше...

Тут я ни в коем случае не осуждаю такой подход. Он, как минимум, честный, и это плюс. Вот только мы, как работодатель, хотим другого подхода и ищем кандидата на долгий срок. Понятно, что все может пойти не по плану, сотрудник в какой-то момент захочет покинуть Ozon, это тоже будет нормально.

Важно быть честными друг с другом на старте. Если компания хочет кандидата «на время», то такой ответ будет подходящим. Но, если компании нужен сотрудник на длительный период, то это — несовпадение по целям.

При получении такого ответа сразу возникает страх: «поматросит и бросит» (шутка, конечно). Настоящее опасение в том, что кандидата не обладает глубинными знаниями и нужным уровнем экспертности, так как он везде в бизнесе был «по верхам», и если, вдруг, из нашей компании он уйдет быстро, то придется потом еще и разгребать все сделанное и снова тратить месяцы на поиск нового человека.

Это плохо и для бизнеса, т.к. мы выстраиваем партнерские отношения и самое ценное для меня — что мои юристы общаются с бизнесом напрямую и являются для него партнерами. А партнерство — это доверие. Не может быть доверия там, где нет постоянства и мастерства.

Рекомендации

Рекомендация одна — быть честными с собой и с работодателем, говоря о мотивации и развитии, и выбирать компанию и кандидата, которые смотрят не друг на друга, а в одном направлении.

Ошибка №7

Мы называем ее «горячий пирожок». Почему?
Потому что так много ошибок в одном кейсе!

Ситуация

В субботу мне в личный Телеграм приходит сообщение с сопроводительным письмом на нашу вакансию на маркетплейс. Открываю письмо, читаю, и у меня одновременно и недоумение, и радость. Недоумение от текста письма и того, что я получила в итоге от кандидата.

Давайте посчитаем все **ошибки кандидата**:

1. Отправка сообщения в субботу — выходной день, на личный мессенджер.
2. Ник в Телеграме — три большие буквы вместо фамилии и имени или хотя бы имени.
3. Фото в профиле тоже нет. Тут, конечно, дело личное. Но, если в резюме я против фото, то вот в личной переписке хочется видеть человека, особенно, учитывая п. 1 выше. У меня сразу возник вопрос: кто это мне пишет и реальный ли это человек?
4. Сложно написанное сопроводительное письмо с ошибками.
5. Кандидат не представился, а ошибки в письме не позволили мне определить, пишет ли мужчина или женщина.
6. В ответ на мое сообщение, что резюме не приложено, кандидат приложил скрин! Да, скрин резюме, а не файл в PDF или Word!

Но, справедливости ради, нужно сказать и о **плюсах**:

- Несмотря на то, что это скрин резюме, видно, что оно не с НН, кандидат постарался и уместил его в одну страницу. Это большой плюс.
- Кандидат указал свои достижения, что также встречается редко.

Рекомендации

1. Быть внимательными при отправке письма и файлов.
2. Представляться в письме.
3. Хотя бы на время отклика поменять ник и добавить фото.
4. Присылать резюме в файле или хотя бы ссылкой на внешний ресурс.

Важно

Сама по себе каждая из этих ошибок не критична. Но, когда все вместе, впечатление о кандидате явно испорчено. Прибавляем к этому отсутствие релевантного опыта в резюме — и вот уже кандидату отправлены благодарности за внимание и вежливый отказ.

Ошибка №8

Проверяю правосубъектность контрагентов

Ситуация

На собеседовании кандидат рассказывает о своей работе и говорит, что участвует в заключении договоров. Я прошу кандидата рассказать, в чем именно заключается его роль при заключении договоров? Что конкретно он делает как юрист?

Вы же знаете, можно договор согласовать или разработать договорную обвязку, участвовать в переговорах, создать шаблоны и вот это вот все. Но кандидат про это ни слова не говорит, а на мой вопрос отвечает: «Я проверяю правосубъектность контрагента».

Я даже переспросила от удивления. Кандидат повторяет свои слова. Окей, идем дальше, я спрашиваю, как именно вы ее проверяете?

Ответ после секундной паузы: запрашиваю учредительные документы и доверенности, смотрю, чтобы полномочия на подписание договора были правильно оформлены.

Немой вопрос за кадром: а зачем такие сложные термины тогда было использовать? Можно же просто сказать «проверяю полномочия и документы сторон по сделке». И все будет понятно, даже если еще и в СПАРК ходите, и kad.arbitr проверяете.

Так и представляю себе картину: юрист на встрече с бизнесом предлагает запросить у контрагента документы, подтверждающие правосубъектность. В лучшем случае бизнес спросит, что именно надо, в худшем — решит, что юристы снова говорят на своем птичьем языке, и уйдет в закат.

Рекомендации

1. При найме в IT-компании не стоит использовать сложную юридическую лексику.
2. Изучите требования вакансии и расскажите простым языком, что у вас есть такой опыт. Потому что, если у вас есть юридическое образование и опыт работы, то и так понятно, что лексику вы знаете.

Важно

Можете смело умничать и разговаривать академическим языком, если:

- в вакансии указано это как требование;
- вас собеседует профессор или преподаватель;
- вас собеседует руководитель, про которого вы точно знаете, что он это любит;
- интервьюер прямо попросил вас об этом.

Включайте голову: применяйте индивидуальный подход!

Ошибка №9

Молчание ягнят, или попугай Кеша

Ситуация

Юристы не умеют рассказывать о своих достижениях и классных проектах на собеседовании. При чем тогда тут немые ягнята и Кеша? Кандидаты или молчат как ягнята (не в смысле фильма ужасов, а в смысле теряют дар речи, когда мы просим рассказать о классном проекте, которым они гордятся, и почему. Впрочем, ужасы тоже иногда рассказывают). Либо начинают рассказывать сказки как попугай Кеша: «Эх вы! Жизни не нюхали?! А я цельное лето, цельное лето: утром покос, вечером надои, то корова опоросится, то куры понеслись... А тут вишня взошла! Свекла заколосилась!.. Пашешь, как трактор... А ежели дождь во время усушки?».

Оба варианта никуда не годятся.

Рекомендации

Как правильно рассказать о своих достижениях или успешном проекте на собеседовании?

Все максимально просто! Есть давно известная, понятная формула, в которую нужно подставить ваши значения. Помните, как в математике в школе: вместо X ставим 2 вместо Y — 5 и так далее... и получаем результат.

1. **Проблема** — сначала обозначаем проблему, с которой столкнулись.
2. **Решение** — рассказываем, что вы, как юрист, предложили сделать для решения проблемы.
3. **Действия**, которые вы, как юрист, совершили, чтобы достичь результата. Здесь можно и нужно рассказать о сложностях в процессе, и как вы с ними справились.
4. **Результат**. Какой результат получили в итоге.
5. **Рефлексия** (опционально) — что сделаете в следующий раз по-другому, если снова столкнетесь с такой же проблемой, что улучшите.

Важно

Этот же алгоритм помогает правильно рассказывать о какой-то неудаче, только там уже обязательно нужно рассказать про рефлексию, чтобы показать, что вы поняли ошибку и теперь знаете, как сделать лучше и правильнее.

Пример

Давайте разберем на моем примере, чтобы закрепить материал.

Проблема: передо мной стояла задача сформировать команду. Я думала, что юристы встанут в очередь, чтобы работать в Озон, но этого не произошло. На подбор каждого кандидата уходило до 6 месяцев.

Я проанализировала ситуацию и поняла, что это происходит, потому что мы используем только один канал поиска кандидатов — HH-сайт.

Решение: когда я осознала, в чем наша ошибка, то предложила HR начать поиск и на других сайтах, размещать вакансии в соц сетях, телеграм-каналах, развивать на HR-бренд, рассказывать о вакансии при публичных выступлениях.

Действия: я понимала, что HR одним будет сложно и, поскольку человек нужен мне, я сама начала выкладывать посты в соцсети, отправлять запросы на размещение вакансий в телеграм-каналы, рассказывать о вакансиях на всех публичных мероприятиях, в которых участвовала.

Результат:

- мы начали получать отклики более релевантных кандидатов;
- срок подбора персонала сократился на 50%.

Да, у нас все еще бывают сложности, например, мы 4,5 месяца не можем найти старшего юриста на маркетплейс. Но я знаю, почему это происходит, и уже приняла меры, чтобы такого больше не повторилось.

Рефлексия: теперь, как только я понимаю, что нам предстоит поиск, то сразу размещаю объявление о вакансии в соцсетях, каналах. То есть действую проактивно, чтобы у меня всегда был кадровый резерв к моменту официального открытия позиции.

Вот так и вы можете наложить любую свою ситуацию на этот алгоритм и у вас никогда не будет проблем с тем, чтобы рассказать о своих достижениях или о проекте, которым вы гордитесь.

Ошибка №10

Отсутствие стратегии при поиске работы

Главная ошибка, которая объединяет все остальные — отсутствие стратегии при поиске работы.

Что это значит:

1. Кандидат не знает, чего хочет: где и кем работать.
2. Не знает своих ценностей и принципов.
3. Не знает рынок, не имеет воронку из интересных ему компаний.
4. Не анализирует свои успехи, неудачи и достижения и не умеет о них рассказывать.
5. Не кастомизирует резюме.
6. Не готовится к собеседованию, не узнает ничего о будущем работодателе.
7. Не показывает свои софты.
8. Не задает вопросов на собеседовании.
9. Не знает, чего хочет в будущем, не понимает своей мотивации.
10. Использует только 1-2 канала для поиска работы.

Этот список можно продолжать бесконечно, но все сводится к одному — нет осознанного подхода к поиску работы, четкой цели и плана действий.

К сожалению, такие ситуации встречаются часто, и не потому, что кандидаты плохие; нет, совсем наоборот, это могут быть прекрасные и умные юристы. Просто они еще не знают, что нужно делать, а что нет.

Благо, всему всегда можно научиться, было бы желание, а **выбор всегда есть**:

- учиться на своих ошибках;
- учиться на чужих.

Личный опыт — это дело такое, дорогое, зато объясняет сразу доходчиво и часто на всю жизнь.

Рекомендации

Как выстроить карьерную стратегию и составить план:

1. Все сделать самому при наличии желания и осознанности: в свободном доступе много полезной информации.
2. Пойти в карьерные клубы и сообщество по интересам и получить там эти знания.
3. Обратиться к карьерному консультанту, наставнику или ментору для индивидуальной работы.

Удачи вам!