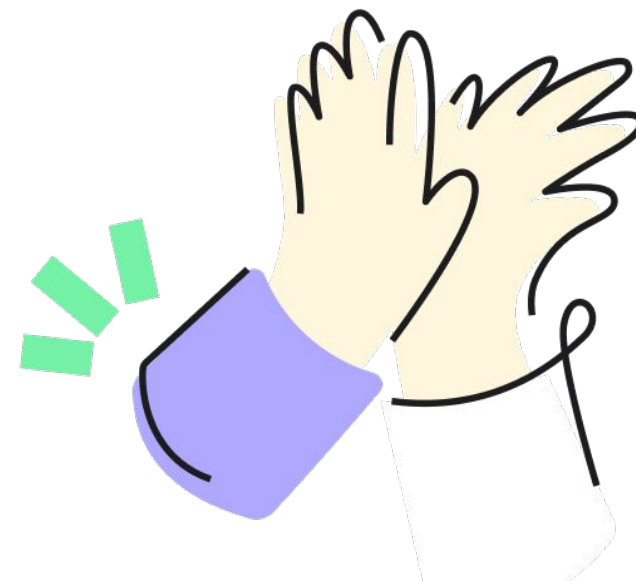




Как эйчару возглавить подбор и влиять
на заказчика для достижения целей

Много заказчиков, а рекрутер один

Как ускорить процесс найма?



Знакомство



Работала в качестве IT рекрутера и HR VP в:

- ◆ Ситимобиле
- ◆ нетмонет
- ◆ Cloud.ru

Любимые задачи: создание работающих процессов, управление талантами, работа с HR-брендом

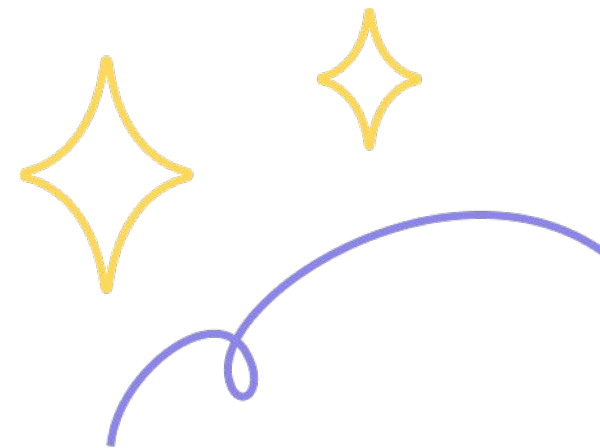


Как понять, что есть проблема?



Когда проблема есть:

1. В компании появилось много продуктов с разными заказчиками;
2. На одинаковых грейдах / с одинаковым окладом работают очень разные по техническим скиллам люди;
3. Часто возникает вопрос «А как оценивать?»

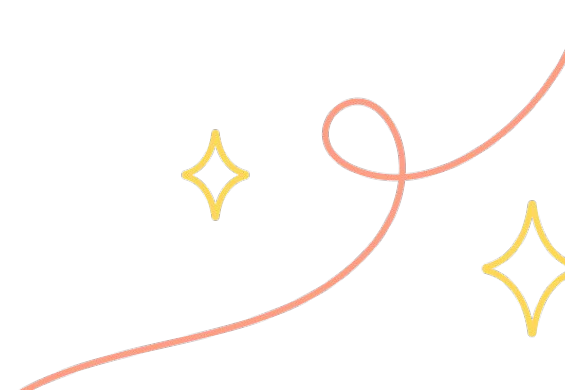


Что делает рекрутмент?

В такой ситуации рекрутмент работает не на качество, а на количество

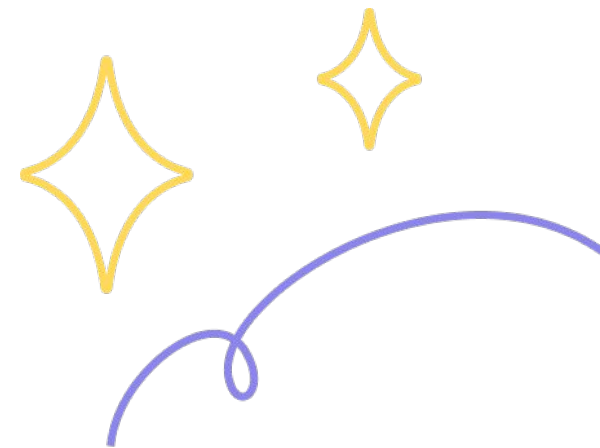


Старается закрыть как можно больше вакансий одной входящей воронкой



А когда проблемы нет?

1. Разработка каждого из продуктов требует **очень** разной экспертизы;
2. У рекрутера в работе не более 5 разработчиков одного профиля



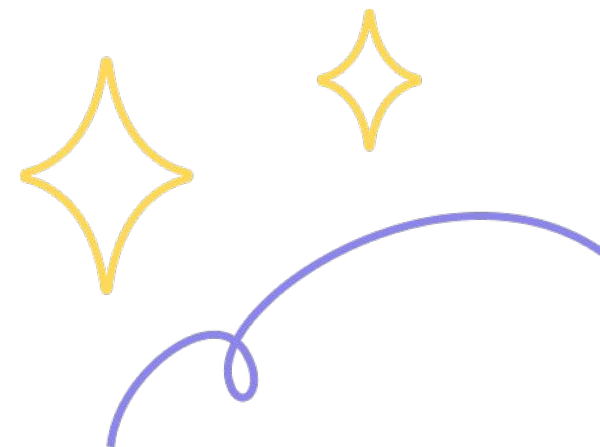
С чего начинать фиксировать?



Определение лидеров компетенций

1. Выбираем лидеров: круто, когда один из них занимается платформенной разработкой;
2. Синхронизируемся по портретам кандидатов под разные задачи;
3. Разрабатываем матрицу компетенций: силами лидера, СТО и HR-команды

Итог: появляется понятная система оценки



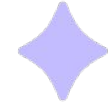
Ничего не получится, если

- ◆ Экспертам не доверяют;
- ◆ Матрица компетенций не отражает реально решаемых задач;
- ◆ Недостаточно понятно объяснили ценность нового процесса;
- ◆ Не проявили гибкость по отношению к заказчику

Итог: HR и ключевому стейкхолдеру нужно уметь говорить и договариваться



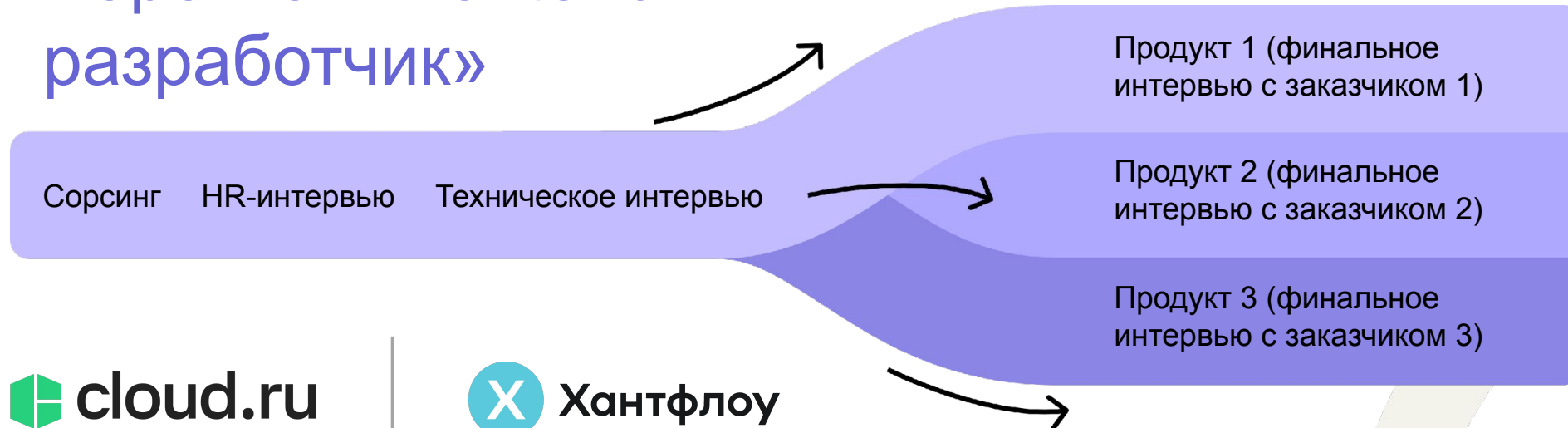
Организация процесса



Что нужно продумать заранее?

1. Каналы связи между рекрутером, лидером компетенции / собеседующим пулом и заказчиком;
2. Как будет организована воронка, чтобы не терять кандидатов;
3. Как будут выглядеть фидбэки

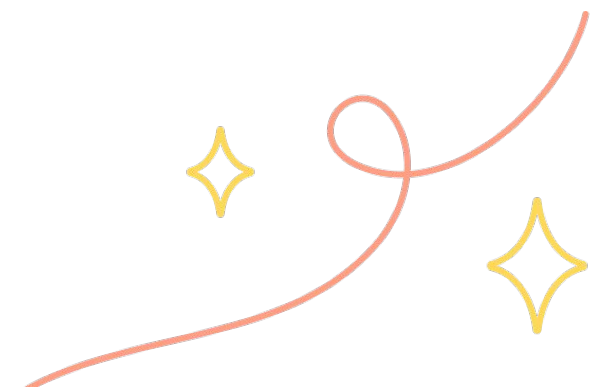
Воронка «Frontend разработчик»



Тюнинг

Процесс может не заработать или работать не так, как хотелось изначально – нужно внимательно следить за ним как минимум первый месяц после внедрения

А также собирать обратную связь и отслеживать аналитические показатели



Возможные проблемы (это нормально)

- ◆ Заказчики недостаточно понятно объясняют специфику проекта собеседующим;
- ◆ Собеседующих мало / они требуют контроля;
- ◆ В процессе собеседований часто возникают «спорные» или пограничные оценки
- ◆ Воронка «ломается» на финальной части после собеседования с заказчиком





**Кейс: нанять frontend-
разработчика за 2
недели**



Middle разработчик Reactx

Воронка (5 недель)

Кол-во кандидатов →

20

12

5

3

1

1

1

Показано
заказчику

Связь
с кандидатом

HR-собеседование

Техническое
интервью

Финальное
интервью

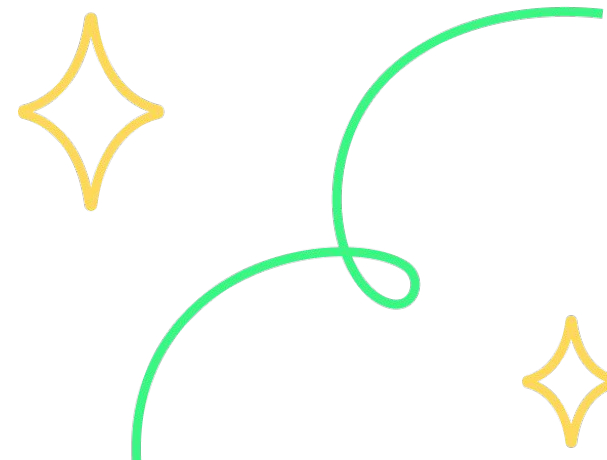
Сделан
оффер

Оффер
принят

Этапы →

Что не так?

- ◆ Растянутое время процессинга кандидатов
- ◆ Кандидаты не реиспользовались в другие продукты, так как оценивались «частным» заказчиком
- ◆ Нет резерва после технического интервью и бэкапа на случай отказа от оффера



Что сделали?

1)

Сформировали пул
собеседующих,
обучили техлидов

2)

Сформировали единую систему
оценки и обратной связи

Hard Skills:
JS.Basic (Замыкание, Контекст, Типы данных) - 2
JS.Advanced (Async, Promise, Event loop, Dom) - 2
Typescript - 1.5
React (VirtualDom, Hooks, Ref) - 2
Store (Redux, MobX, Middleware, React Query) - 2
FrontOps(Bundlers, CI/CD, Docker, Linters) - 1
Оптимизация (Render Browser, Render React, Virtualize, Bundle Size, Lazy Loading) - 1
Styling (CSS, LESS, CSS-in-JS) - 1.5
Чистый код (MVC/MVVM, Side effects, Структура проекта) - 1

3)

Обеспечили бесперебойную воронку
«Сорсинг» -> «HR-интервью» ->
«Техническое интервью»
и постоянный поток кандидатов
для финальных встреч

Итого: начали нанимать разработчиков за 2 недели вместо 5

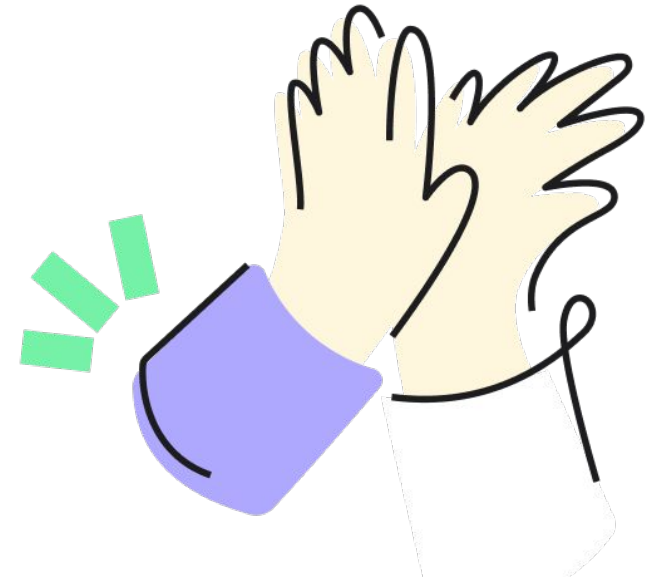
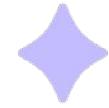
Примеры

Тип компетенции	Мета-компетенция	Компетенция	Атрибут поведения	Критерии успешности	Junior	Middle	Senior	Ведущий
hard	Знания в проф.области	Знание TypeScript	Знает, как описать interface, и знаком с базовыми типами					
hard	Знания в проф.области	Знание TypeScript	Знает, что такое generic type, и использует их					
hard	Знания в проф.области	Знание TypeScript	Знает, что такое narrowing и type guards					

Тип компетенции	Мета-компетенция	Компетенция	Атрибут поведения	Критерии успешности	Junior	Middle	Senior	Ведущий
hard		Улучшение стабильности и безопасности разрабатываемого веб-приложения	Разбор результатов запусков сканеров/инструментов (например, security scan job, sentry logs etc) по кодовой базе разрабатываемого веб-приложения					
hard		Разработка и поддержка пользовательского интерфейса веб-приложений	Осуществление покрытия разрабатываемого веб-приложения тестами (unit/integration/e2e)					

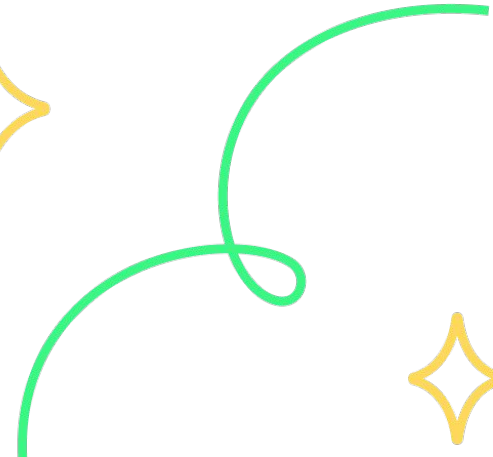


Выводы



Выводы

- ◆ Важно понять, нужен ли процесс в принципе
- ◆ Ключевая задача – донесение ценности нового процесса и проявление гибкости по отношению к заказчику
- ◆ С первого всё работает неидеально, и это нормально



The background features a central word in blue, surrounded by three large, light-green, stylized arrows pointing towards it. Each arrow contains a purple question mark with a black outline. There are also two thin, black, curved lines on the left and right sides of the central text.

Вопросы

Валентина Орлова

- ◆ tg @yaorl
- ◆ orlovavalentinavs@gmail.com

