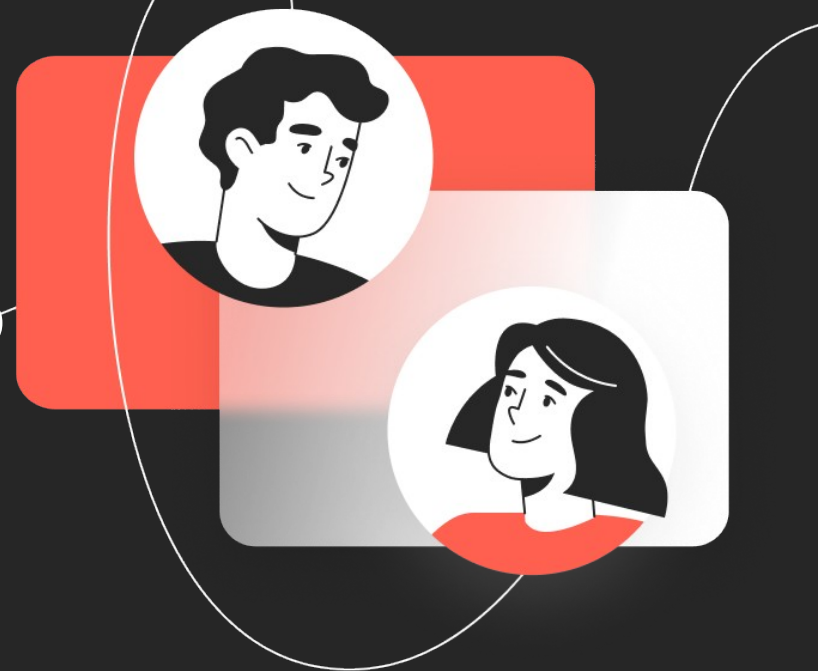


Рекрутинг 2021

Как мы прогнулись
под изменчивый мир
и что из этого вышло



Контур

Ананьева Мария, IT HR
Кукушкина Ксения, IT HR

Контур — это

70+

продуктов, в том числе:
Экстерн, Диадок, Эльба,
EDI

121

команда
в 10 офисах
разработки

Стек

C#, .NET, Java, Python, Kotlin, React,
Vue, PostgreSQL, MongoDB и другие

Награды Хабра 2021

среди компаний с численностью сотрудников более 5000 человек

7 место

Комфортные условия труда

8 место

Карьерный рост

10 место

Признание результатов труда

2 место

среди SaaS-поставщиков России
по объему выручки. Лидеры с 2011
по 2020 годы

12 место

среди самых дорогих
интернет-компаний
в России по версии Forbes

1 448

сотрудников
в разработке

КТО МЫ



Кукушкина Ксения
IT HR



Ананьева
Мария
IT HR

Термины

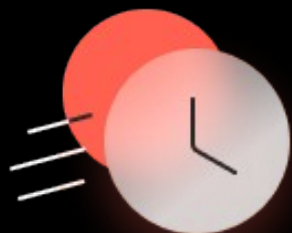
- Группа найма
- Функциональный руководитель
- Заказчики
- Хантфлоу

С чем столкнулись в 2021 году

- ✓ исчез региональный рынок труда
- ✓ закрепилась тотальная удаленка
- ✓ непредсказуемо росли зарплаты
- ✓ снизилась доступность некоторых источников поиска

С чем столкнулись в 2021 году

- ✓ гиперконкуренция за кандидата среди компаний
- ✓ увеличение скорости принятия решения по кандидату
- ✓ до 40 предложений о работе
- ✓ первые офферы через 2-3 дня
- ✓ миддлы/сеньоры - 8-10 офферов, джуны - 3-5



Уменьшить
время подбора



Увеличить
скорость найма

Процесс найма 1С и СА в 2020



Кейс 1. Подбор 1С-разработчиков

год	План	Факт
2020	2	0
2021	14	?

1С: процесс найма

- 1 HR-часть (1 час + до 2 дней на оценку в командах)
- 2
- 3 Тестовое (7 дней на выполнение + 2 дня на проверку)
- 4 Техническое (1.5 часа)

Средний срок рассмотрения кандидата: **30 дней**

1С: воронка подбора

Ключевые метрики:

42%

Самоотказы
от тестовых

100%

Отказы после тех.
собеседований

Min/max срок подбора (от первого контакта до оффера): ?

Кейс 2. Подбор системных аналитиков

год	Принято аналитиков с внешнего найма
2019	18
2020	16

СА: процесс найма

- 1 Тестовое (7 дней на выполнение + 2 дня на проверку)
- 2
- 3 Техническое (HR + группа найма 1.5 часа)
- 4 Командное (1 час)
Финал (1 час)

Средний срок рассмотрения кандидата: 36 дней

СА: воронка подбора

57%

кандидатов
выполняли
тестовое

37%

доходили
до технического

Фидбек по тестовом у от СА

Поясните свою оценку собеседований, их продолжительности, особенно, если вас что-то смутило или есть предложения по улучшению процесса

я тут просто обозначу что мне не понравилось, потому что в общем - все было на высоком уровне:

По итогу выполнения тестового задания стало понятно, что оно очень объемное и включается в себя большое количество нюансов. Для его выполнения требуется выполнить не хилый такой анализ продукта, спроектировать архитектуру работы системы для умного холодильника + интеграция с системой умный дом, сделать описание БД, а после этого еще написать постановку на реализацию компонента.

Мне кажется объем очень большой, с учетом того, что вы просите изложить материал так, чтобы его можно было изучить за 15 минут.

По поводу тестового Задания — я конечно могу это сделать, задание несложное, но это реальная работа, которая требует времени и стоит определенных денег. Поэтому предлагаю 2 варианта: 1) Вы оплачиваете 20 т.р. — я беру 2 суток и делаю или 2) Мы просто разговариваем и я расскажу Вам устно мой подход и метрики к каждому заданию. Спасибо за понимание Ксения.

В приложении Вы найдете мое резюме.

1С и СА: системные проблемы

- синхронизация собеседующих
- 5-7 интервьюеров на 1 кандидата
- 2 часа на написание отчетов/дублирование инфы
- заказчики затягивают фидбек по кандидату
- до 2х недель между этапами найма

Как заказчики отреагировали

1. Сопротивление
2. Рефлексия
3. Эксперимент

Процесс найма 1С и СА в 2021



Процессы

1С

СА

HR-часть

Тестовое задание

Техническое +
командное

Финал

1

2

3

4

Тестовое

HR + техническое

Командное

Финал

Группа найма

1С

Организовали с нуля

СА

Существует 4 года

Тестовое

1С

Задачи на код (1.5 часа)

СА

Отменили

Overview 0 Commits 1 Pipelines 1 Changes 7

1. Регистр накопления "ОстаткиТоваровНаСкладах": удовлетворительно

- (+) Кладовщик перенесен в реквизиты с подробным объяснением причины.
- (-) В отчете `ОстаткиТоваровНаСкладах` присутствует ошибка, остался неисправленным.

2. Отчет "ТоварыБезЦены": удовлетворительно

- (+) Выбран правильный вариант запроса.
- (-) Нет рекомендации по оптимизации.

3. Документ "ПриходТоваров": неуд

- (+) Избавилась от `РеквизитФормыВЗначение`.
- (-) Вызов сервера остался с контекстом.

4. Обработка "ВыгрузкаОтчетаПоТоварам": неуд

- (-) Расчет категории и оценки остатка перенесены в запрос, что необоснованно его усложнило.
- (-) Часть условий `Если-Тогда` никогда не будут обработаны.
- (-) Есть неиспользуемые части кода.
- (-) Нет областей.

5. Снова обработка "ВыгрузкаОтчетаПоТоварам": удовлетворительно

- (+) Используется общий запрос для заполнения табличного документа и табличной части.
- (-) Методы по заполнению табличной части и табличного документа перегружены управлением видимостью.

6. Посмотрите алгоритм проведения документа "РасходнаяНакладная": неуд

- (+) Найдена ошибка `ТаблицаОстатков.НайтиСтроки`.
- (-) Не найдено ни одной критической ошибки контроля остатков.

Итог: Отказываем

HR-часть и техническое

1С

Объединили (2 часа)

СА

Разделили (1+1 час)

Командное и финал

1С

Объединили

СА

Оставили, как
раньше

- Командное (1 час)
- Финал (30 мин - 1 час)

Инфраструктура вокруг процессов



Отчеты

1С

- 82 + **#### Что хочется изучить**
- 83 + - Новые механизмы платформы, такие как механизм взаимодействия и т.п.
- 84 + - Новые решения в типовых подсистемах.
- 85 + - Нравилось, когда в Рарусе периодически проводили собрания и знакомили с новым в 1С.
- 86 + - Хотелось бы изучить CI/CD - DevOps.
- 87 + - Есть желание поработать с веб-сервисами, когда 1С является их частью.
- 88 + - Интересна андроид разработка (проходит онлайн курс).
- 89 +
- 90 + **#### Технические навыки**
- 91 + - Знает регистры сведений и накопления, бизнес процессы.
- 92 + - Знаком с БСП и другими типовыми подсистемами.
- 93 + - Есть хороший опыт в работе с расширениями.
- 94 + - Знает СКД, считает что не слишком глубоко (достаточный уровень).
- 95 + - Есть опыт в работе с API.
- 96 + - Есть опыт в работе с Json и XML.
- 97 + - Знает запросы в 1С, не профилировал их, индексы знает поверхностно.
- 98 + - RLS знает поверхностно.
- 99 +
- 100 + **#### Грейд**
- 101 + - Мидл
- 102 +

СА

	A	B	C
1	Что оцениваем	Результаты	Кто пишет
2	Общее		В основном рекрутер. Группа найма дополняет, если что-то упустил рекрутер или не согласны с выводами
3	Опыт работы (где работает, чем занимается, почему уходит)		
4	Мотивация		
5	Команда (с кем взаимодействует, важно ли работать в команде)		
6	Вовлеченность, горящие глаза (интересные/неинтересные задачи)		
7	Активность/пассивность		
8	Самостоятельность		
9	Восприимчивость к критике		
10	Представление о профессии		
11	Проф. развитие		
12	Рефлексия		Проверяет или HR, или группа найма.
13			
14	Про продукт		
15	С каким продуктом работает		Рекрутер
16	Кто пользователи, заказчики, кто приоритизирует задачи в бэклоге		Рекрутер
17	Какие проблемы решает продукт		Рекрутер / группа найма
18			
19	Про задачи		
20	Источники задач (откуда приходят)		Рекрутер
21	Кто приоритизирует		Рекрутер
22	Как распределяются задачи (если в команде есть еще аналитики)		Рекрутер
23	Процесс работы над задачами (что делает) Просить привести пример последней или той, которая запомнилась!		Рекрутер

Пространства в Confluence

1С

1С

» Блог

ДЕРЕВО СТРАНИЦ

- > Аналитики команд 1С
- > Тестировщики команд 1С
- > Для продавцов
- > Команда
- > Общепроизводственное
- ▼ Поиск и найм
 - Актуальные вакансии
 - ▼ **Процесс найма 1С-dev**
 - Этапы подбора
 - Мотивационные вопросы канди
 - Тех. вопросы к собеседованию
 - Гайд по проведению собеседов
 - FAQ по тех. вопросам кандидатс
- > Продукты
- > Архив

Страницы / Разработка / Поиск и найм

Процесс найма 1С-dev

Создатель Ананьева Мария Александровна, отредактировано менее минуты назад

- Этапы подбора
- Мотивационные вопросы кандидату от HR
- Тех. вопросы к собеседованию
- Гайд по проведению собеседования
- FAQ по тех. вопросам кандидатов для HR

Нравится Станьте первыми кому понравится это

1 комментарий

Володькин Данила Викторович
Папка с тестовыми заданиями.
Настройка гугл. формы для получения задания.
Просмотр отметок времени о начале выполнения задания.
Репозиторий с решениями кандидатов.

Ответить Редактировать Удалить Нравится Карсаков Артём Сергееви

СА

СКБ Контур

Пространства Пользователи Создать

Найм системных аналитиков

Tables

ДЕРЕВО СТРАНИЦ

- > Вакансии
 - Вопросы для снятия вакансии
 - График выходов аналитиков
 - Дежурства
 - Задания для найма
- > Отчеты по тех. собеседованиям
- > Ретро

Страницы

Найм системных аналитиков

Создатель Кукушкина Ксения Александровна, отредактировано только что

✓ Добро пожаловать в ваше новое пространство!
Пространства Confluence отлично подходят, чтобы делиться информацией в пространстве, но вы можете настроить эту страницу по своему вкусу.

Завершите эти задачи, чтобы начать работу

- Измените домашнюю страницу – Нажмите Изменить в п
- Создайте первую страницу – Нажмите кнопку Создать се
- Добавьте бренд в пространство – Нажмите Настроить бр
- Установите разрешения – Нажмите на Инструменты про

Доступ к Хантфлоу

1С

Доступ для ФР

СА

Доступ для группы
найма

Что еще

1С

- Jenkins
- Описание вакансии - EVP
- Отчеты в GitLab
- ОС от кандидатов
- Новые каналы и инструменты найма

СА

- Изменили схему дежурства группы найма
- Расширили пул финалящих

1С: процесс найма

Было

- HR-часть
- Тестовое
- Техническое
- Финал



Стало

- Задачи на код/ссылка на гитхаб
- Техническое
- Командное + финал

Средний срок рассмотрения кандидата

30 дней

16 дней

1С: воронка подбора

Год	Открыто вакансий	Самоотказы от тестовых/задач на код	Отказы после технических	Средний срок рассмотрения кандидата	Min срок общения с кандидатом (от первого контакта до оффера)	Min срок закрытия вакансии (от первого контакта до выхода)	Закрыто вакансий
2020	2	42%	100%	30 дней	не было	не было	0
2021	14	30%	46%	16 дней	7 дней	20 дней	14 (100%)

СА: процесс найма

Было

- Тестовое
- Техническое
- Командное
- Финал



Стало

- HR-часть
- Техническое
- Командное
- Финал

Средний срок рассмотрения кандидата

36 дней

19 дней

СА: воронка подбора

Год	Средний срок	Min срок	Max срок	Закрито вакансий с внешнего найма
2020	36 дней	12 дней	58 дней	16
2021	19 дней	3 дня	27 дней	33

1С: ОС от заказчиков

Костя Стуков, функциональный руководитель направления 1С

С Машей мы сразу достигли взаимопонимания и быстро договорились об изменениях в процессах. У нас кадровый вопрос стоял очень остро — появились как новые проекты, так и произошел бурный рост в текущих. Сейчас, оглядываясь назад, понимаю, что была проделана колоссальная работа — почти все команды укомплектованы, причем крутыми ребятами, которые скоро заявят о себе новыми нестандартными решениями.

Даня Володькин, менеджер разработки Диадок.1С

Маша предложила несколько изменений в процессах. Мы переформатировали собеседования, сделали новое тестовое, набили пару шишек. А потом в какой-то момент я понял, что в нас хлынул такой поток кандидатов, с которым мы физически не справляемся. Тут случилась следующая порция изменений: собеседующих стало больше, появились группы рассылки и новая механика назначения встреч, мы научились масштабироваться. В итоге «узкое место» из найма переехало уже внутрь команды: «нет кандидатов» -> «кандидатов столько, что нам бы еще наставников им всем найти». За полгода мы набрали всех, кого не хватало. Это было крутое приключение!

СА: ОС от заказчиков

До отмены тестовых.

"Неравномерность нагрузки в дежурство. Иногда, когда навалит тестовых и собесов, не получается делать задачки в продукте. Еще и доработки потом тянутся, и собесы"

Минусы тестового:

- У меня уходило много времени на проверку тестового. Надо было собраться с мыслями, настроиться и сесть проверять, вникать в ход рассуждения кандидата, его манеру изложения информации. Особенно тяжело было с объемными тестовыми в 10-20-30 страниц (а были и такие :))
- Кроме первой проверки задания мы иногда просили кандидата сделать доработку, подробнее расписать какую-нибудь функцию.
 - Бывало даже, что кандидаты это делали. Тогда приходилось тратить время на проверку доработку, а перед этим на то, чтобы освежить в памяти первый вариант выполненного тестового.
 - А если кандидат не делал доработку, то было жалко времени, потраченного на проверку тестового.
- Тестовое было одно. С одной стороны, это здорово, потому что позволяет смотреть на разные подходы кандидатов к одной задаче. С другой стороны, глаз проверяющего замыливается. Надоедает читать похожие мысли, видеть похожие идеи/макеты/ошибки.
- Ну и с тестовым, конечно, дольше сам процесс найма и общения в кандидатом.

После отмены тестового.

записала одну из тем на следующее ретро группы найма:

"После отмены тестового иногда бывает ощущение, что не хватает "мяса", примеров реальной работы кандидата. У меня есть пара кейсов, когда тестовое или постановки помогли бы прояснить, на что способен кандидат. К тестовому возвращаться не хочется. Поэтому есть предложение – перед техническим запрашивать примеры постановок с последнего места работы."

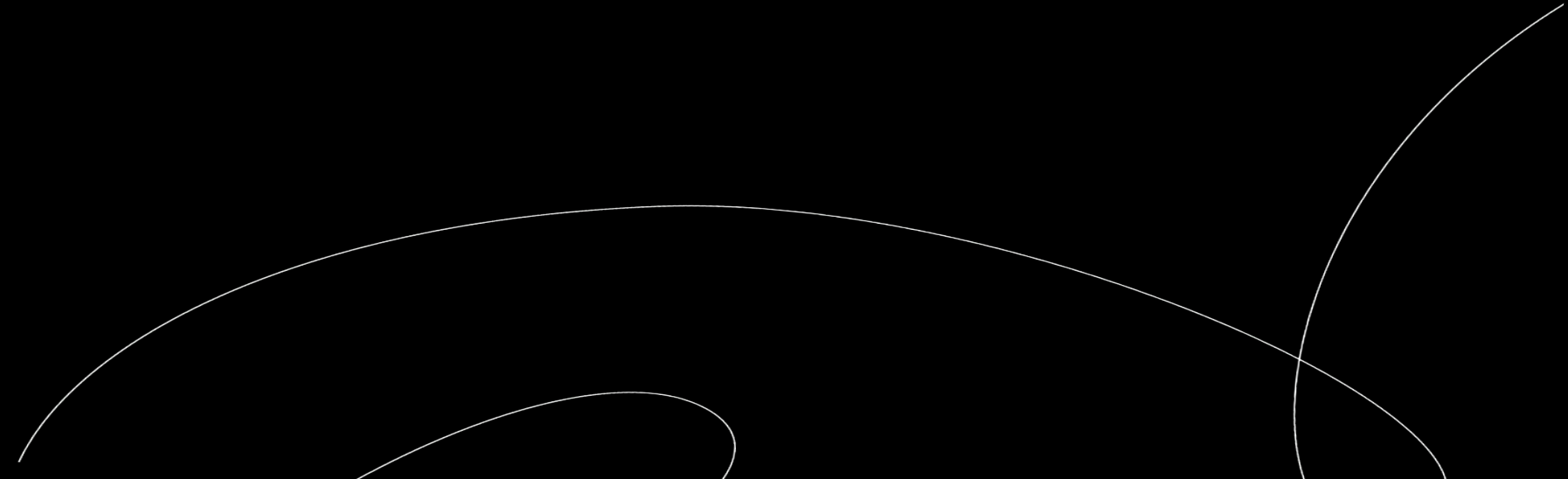
Сейчас ощущения такие:

- стало уходить существенно меньше времени на принятие решение "звать ли кандидата на техническое";
- иногда бывают случаи, когда хочется посмотреть на то, как человек формирует постановки, как структурирует свои знания на бумаге. Несколько раз уже после технического я просила кандидата прислать примеры его постановок. Они дополняли картинку.

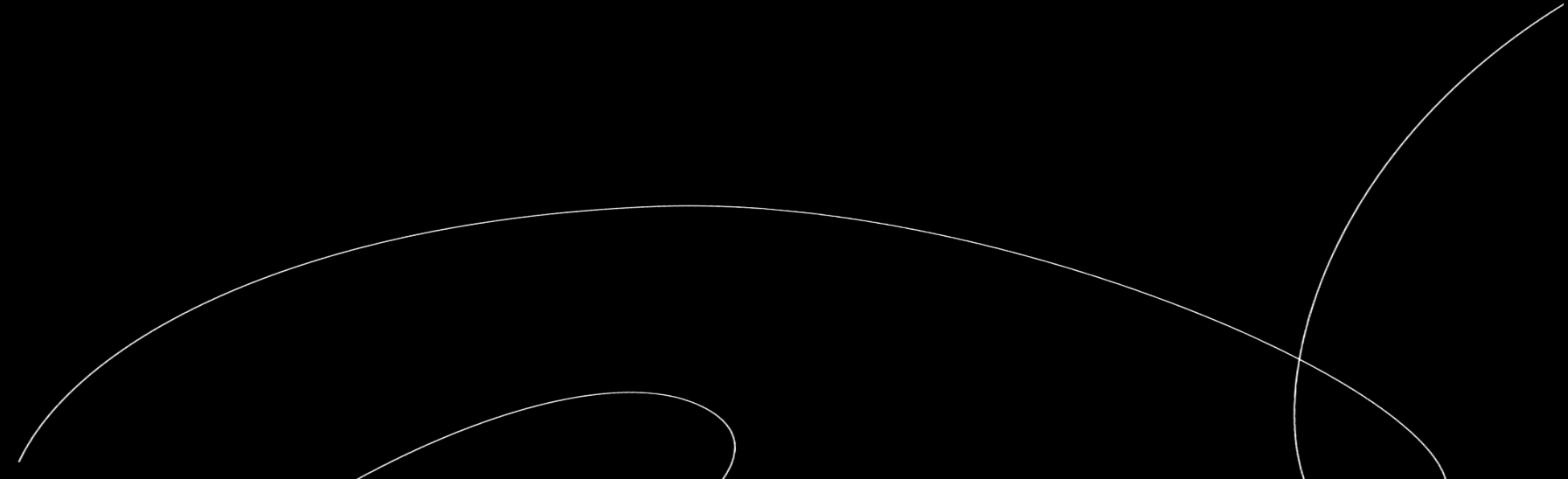
Выводы и рекомендации



Проводите регулярный
аудит процессов найма
(раз в полгода)



Следите за тенденциями
на рынке, рассказывайте
о них заказчикам



Проявляйте партнерскую
позицию по отношению
к заказчикам

Треугольник найма:
Кандидат — HR —
Заказчик



Подбор должен быть
технологичным
и не бюрократичным



Спасибо за внимание!
Вопросы?