

# Как и что оценить у IT-рекрутера на интервью

Ксения Окунцева,  
СЕО и основатель



# Про меня

- 12 лет в рекрутинге
- 9 лет руковожу в HR
- 8 лет в IT-подборе
- 2019-сейчас — Cellar door, CEO и основатель  
(cellardoor.com.ru)
- 2018-2019 — IT-People, руководитель рекрутинга
- 2014-2018 — руководитель IT HR, HRBP разработки, СКБ  
Контур
- 2013-2014 – тимлид подбора, УБРИР
- Закрыла 550 вакансий = осчастливила 1100 человек
- Статьи на vc.ru — [clck.ru/Qiizo](https://vc.ru/qiizo)
- Выступала на HR API, Index Tech, Екб митапах
- 2 года живу в Таиланде



# Повестка

- структура интервью;
- что я оцениваю при выборе кандидата с опытом и без опыта в IT;
- какие вопросы задаю;
- какие стоп-факторы для приема;
- как оценить потенциал, чему можно дообучить;
- грабли.

# Типы кандидатов

- Без опыта в IT-подборе.
- Рекрутер без опыта в IT.
- Рекрутер с опытом в IT.

# Структура интервью

- *Приветствие, установление контакта*
- Технический блиц
- Общая часть
- Кейсы по этапам рекрутинга
- Кейсы по работе с заказчиком
- *Мотивация*
- *Про нас*
- *Договоренности*

Техблиц

Selenium

BDD

ML



# Техблиц (с опытом в IT)

Основа — предыдущий опыт

- Кого искал(а) последние 1-2 года
- Кого больше всех
- Про какую роль лучше знаешь
- В чем отличие бэкенда и фронтенда.
- С помощью каких технологий можно писать бэк, а с помощью каких — фронт?
- Чем отличаются язык программирования, фреймворк и библиотека?
- Назови фреймворки PHP/Java/C#.
- Какие знаешь виды тестирования.
- В чем отличия UX и UI.
- Что такое DevOps.
- Что такое agile. Какие практики знаешь.
- Что такое ООП

# Что оцениваем

✓ Общий кругозор, широта  
роли

задачи

процессы

технологии

✓ Глубина погружения

классификации

взаимосвязи

отличия

сходства



# Если техблиц ок

- Какой портрет дался проще. Почему.
- Какой сложнее. Почему.
- Как разбиралась(лся) с предметной областью.
- Как сейчас поддерживаешь знания в IT. Как прокачиваешься.
- ✓ сопоставляем с уровнем сложности у вас
- ✓ подходы к (само)обучению

# Вводная (без опыта в IT)

- Кого искал(а) последние 1-2 года
- Кого больше всех
- Рассказ об этой роли

Финансист — какие виды бюджетирования, отличия

Юрист — виды права

Интернет-маркетинг — CPA, CPC — что это

- Как разбиралась(лся) с предметной областью?
- ✓ знание других сфер
- ✓ подходы к (само)обучению

I don't need this shit.



your  cards  
someecards.com

# Общая часть — 1

- % подбора к другим задачам.
- Какие задачи интереснее всего. Почему.
- Работал(а) один(на) или в команде. Как лучше.
- Количество вакансий в работе одновременно. В портретах.
- Какое количество комфортно.
- Уровень позиций.
- KPI и результаты.
- Количество закрытых в месяц.
- Как оценивает этот результат. Почему.
- Какой средний срок закрытия.
- Как оценивает этот результат. Почему.
- ✓ сравнение с вашими реалиями
- ✓ самооценка
- ✓ предпочтения

# Общая часть — 2

- Какая была самая сложная вакансия в работе — STAR:
  - что за вакансия;
  - в чем сложность;
  - что делал(а);
  - какой результат.
- Самая интересная вакансия — STAR.
- Пример вакансии с препятствиями — STAR.
  - ✓ сравнение с вашими реалиями
  - ✓ нацеленность на результат
  - ✓ мотивация на успех

# Общая часть — 3

- Как ты понимаешь, что хорошо поработал(а).
- Пример пары своих фейлов — STAR.
- Какие сходства и отличия внешнего и внутреннего рекрутинга.
- Почему меняешь работу.
- ✓ референция
- ✓ умение признавать ошибки, делать выводы
- ✓ совпадения в ценностях
- ✓ риски, стоп-факторы

Кейсы по этапам рекрутинга

# Снятие заявки, формирование портрета

Легенда: новый заказчик, новая вакансия, никаких вводных.

Нужно снять заявку, чтобы понять, кого искать, для чего, где и что оценивать на интервью.

Время — час.

- ✓ глубина погружения
- ✓ ширина
- ✓ работа с требованиями
- ✓ совпадение подходов





# Тексты

Основа — предыдущий опыт.

- Вакансия
  - структура
  - наполнение и фактология
  - примеры текстов
- Письмо
  - вступление
  - наполнение
  - завершение
- Почему такая логика.
- Где пишешь кандидату.
- Какой % ответов на письма и % положительных.
- Как можно повысить эту конверсию.
- ✓ совпадение подходов
- ✓ информация со снятия заявки
- ✓ фактология
- ✓ подход к кандидату, призыв ответить



# Карта поиска

Понял(а), кого искать. Теперь где искать.

- Спустя какое время пойдешь искать.
- Куда сначала пойдешь. Почему.
- Какими источниками больше всего закрывал(а).
- Пример поискового запроса: фильтры, ключевики.
- ✓ широта поиска
- ✓ стандартные источники
- ✓ отношение к hh
- ✓ профессиональные (github, behance)
- ✓ нестандартные (сайты конференций, группы митапов, сайты компаний)
- ✓ приоритеты
- ✓ навык составления запросов
- ✓ навыки boolean search, X-ray\*



# Критерии крутого разработчика\*



## Вне заявки

- Как ты выделишь по профилю/резюме более крутых от среднестатистических. Что в резюме на это укажет.
- Кого потенциально бы взяли в Яндекс, Контур, JetBrains итд.
- ✓ знание рынка, сферы
- ✓ кругозор
- ✓ индивидуальный заход
- ✓ понимание границы: крутой-среднячок

# Работа с кандидатами

- Ты написал(а) письмо, а кандидат не ответил. Твои действия. Через сколько дней.
- Он ответил: нет, неинтересно. Твои действия.
- Какой у тебя срок ответа на отклик. Почему.
- Если кандидат не подходит на каком-то этапе, что с ним делаешь.
- У кандидата несколько офферов. Он сомневается. Твои действия.
- У кандидата контроффер. Твои действия.
- ✓ активность, нацеленность на результат
- ✓ рекрутерская этика
- ✓ человеческий подход

# Интервью

- Что для тебя важно оценить у кандидата интервью.
  - Что отправляешь заказчику вместе с резюме.
  - Какие вопросы не стоит задавать разработчику. Что их бесит. Почему.
  - Какие методики оценки применяешь.
  - Кейс: компетенция «командность». Какие поведенческие индикаторы. Какими вопросами оценишь.
- ✓ оценка на основе портрета должности
  - ✓ глубина, ширина
  - ✓ клише
  - ✓ навык оценки по компетенциям



## Задание 49



— Добрый день, я журналист Дмитрий Тихонов, телеканал «Санкт-Петербург». Как вы думаете, кто это? Это футболист Андрей Бегунов.

— Андрей, это ваша семья? Это ваша жена, а это ваш сын? Это ваши медали? Это ваша команда? Это ваш тренер? Это ваша машина? Это ваш автограф?

— Да.

— Спасибо за интервью!



demotivation.me

# СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ

# Работа с заказчиками

- Ты отправила резюме, заказчик молчит. Твои действия.
  - Заказчик ответил: кандидат не интересен. Твои действия.
  - Ты понимаешь, что таких кандидатов нет на рынке. Твои действия.
  - У заказчика 3 хороших кандидата. Он хочет посмотреть еще.
  - Не может выбрать из этих 3.
  - Заказчик из веб-студии на разработку мелких интернет-магазинов ищет разработчика с алгоритмической подготовкой, опытом в хайлоад в офис в Саратов на зп 60к.
  - Когда для тебя как для рекрутера заканчивается твоя работа по вакансии.
  - С каким из заказчиков тебе было труднее всего работать. Почему. Что делал(а), чтобы добиться результата. Какой итог.
- 
- ✓ активность, нацеленность на результат
  - ✓ партнерский, экспертный подход
  - ✓ управление требованиями
  - ✓ совпадения с вашими реалиями

# Мотивация, риски, предпочтения

- Что тебя мотивирует в работе.
- Что демотивирует.
- Что важно при выборе нового места.
- Какие стоп-факторы.
- Чего ждешь от руководителя. От команды.
- Увлечения, интересы.
- Какие впечатления от удаленки. Как с эффективностью. Примеры.
- Какие есть предложения на этапе финалов, офферов.
- Сроки выхода.



# Артефакты для анализа

- Тексты вакансий/писем
- Оценка на кандидата
- Тестовое задание, если без опыта в IT

***THE END IS COMING***

ИТОГИ

# Hard skills

Like A Pro

- Знание IT/другой узкой сферы (общий кругозор или глубокое понимание 1 темы).
- Навыки рекрутинга:  
снятие заявки, формирование портрета;  
составление карты поиска;  
написание текстов;  
оценка на интервью.
- Общение с кандидатом (элементы продаж, кредо, этика).
- Общение с заказчиком (управление требованиями, продажи, партнерство).

# Soft skills, мотивация, ценности

- Активность, нацеленность на результат.
- Проактивность.
- Желание и способность обучаться.
- Партнерская позиция.
- Гибкость мышления.
- Способность слушать и слышать.
- Выявление потребностей.
- Любовь к работе, азарт.
- Умение расположить к себе, «приятность».
- Пытливость ума.
- Способность признать ошибку или неумение чего-то.
- Структурированность.
- Желание помочь.



# Стоп-факторы

- Не погружается в предметную область (подбор наобум): не хочет/не может.
- Снимает заявку поверхностно (задачи/требования/условия).
- Post&Pray подход, без активного поиска.
- Не знает источников, кроме hh.
- Отправляет приглашения перезвонить с hh.
- Не умеет составлять поисковой запрос.
- Тексты с клише, водой, без мостика.
- Втюхивает, потребности не выявляет.
- Проводит только биографическое интервью.
- Подменяет понятия при оценке компетенций, формулирует не те вопросы к ним.
- Задает стоп-вопросы: «кем себя видите...», «почему хотите к нам», «расскажите о себе».
- Сдается при неудачах, низкий порог демотивации.
- Неграмотность, косноязычие, канцеляризмы.
- Токсичность.
- Твердолобость.
- «Выдумщик».
- Плевать на людей — только про личную выгоду.





WRITE  
YOUR  
IDEAS

СЧАСТЬЕ

ДОМ



# Вопросы?

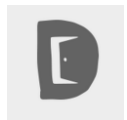
Будем на связи



k.okunceva



@k\_okunceva



[ok@cellardoor.com.ru](mailto:ok@cellardoor.com.ru)

**vc.ru**

vc.ru/u/382452-kseniya-okunceva