



# HARD И SOFT SKILLS IT- РЕКРУТЕРА

ТАНЯ АКВА, HI, ROCKITS!

# HARD И SOFT SKILLS IT-РЕКРУТЕРА

Матрица скиллов по грейдам

ТАНЯ АКВА, HI, ROCKITS!



**JUNIOR**



**MIDDLE**



**SENIOR**

## О СЕБЕ

- Co-founder кадрового агентства **Hi, Rockits!**
- **10 лет** в рекрутменте
- Обучила более 30 IT-рекрутеров, выстроила систему обучения которую прошли **более 70 рекрутеров**
- Обученные нами **рекрутеры работают в крупнейших компаниях** на ведущих позициях - Росбанк, Яндекс, red\_mad\_robot, Ozon, Bell-интегратор, InDriver и это не все :)





О ЧЁМ ЭТОТ ДОКЛАД  
И ДЛЯ КОГО ОН?

# О ЧЁМ

Какими скиллами должен обладать рекрутер на каждом из уровней (junior/middle/senior)

# ДЛЯ КОГО

## 1 У кого не было IT-рекрутеров

Он бог или  
безумец?

Я найду вам 5  
iOSников за месяц

Говорят, он  
IT-рекрутер



ДЛЯ КОГО

2 Есть IT-рекрутеры, но нет грейдов, **растут случайно**

Он научился  
выбивать офферы  
Теперь он senior



Он искал на GitHub  
Теперь он milord



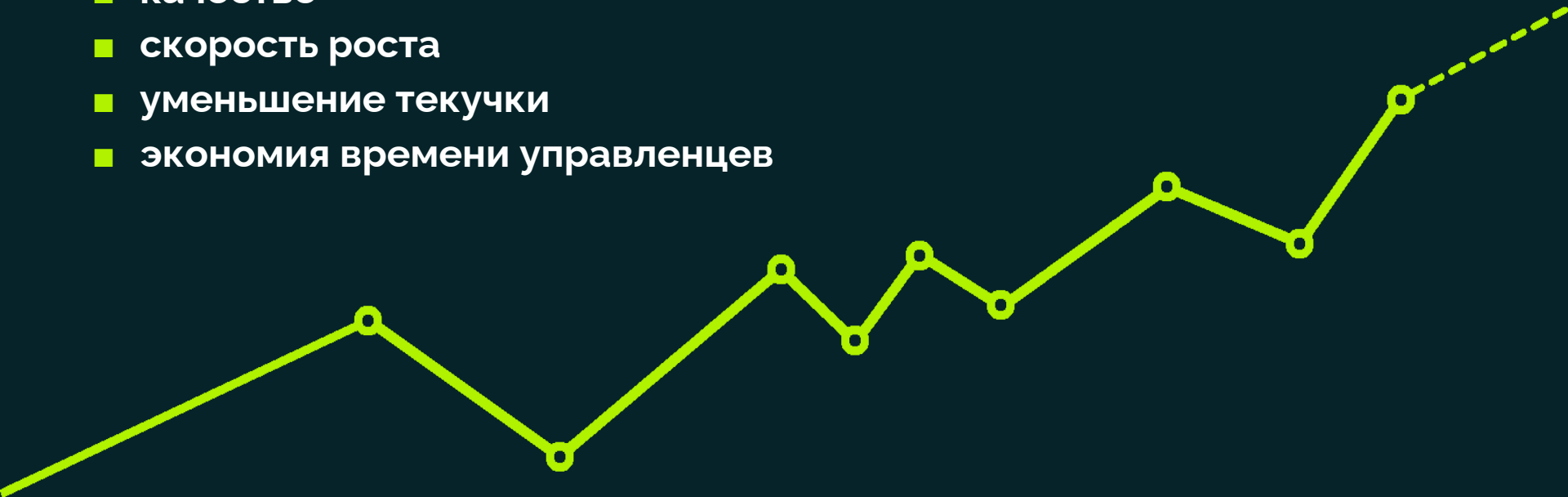
Он умеет работать  
со сложными клиентами  
Теперь он Recruitment.guru



# ЗАЧЕМ МАТРИЦА ГРЕЙДОВ?

Для чего структурировать скилы и грейды:

- масштабирование
- качество
- скорость роста
- уменьшение текучки
- экономия времени управленцев





# МАТРИЦА НАВЫКОВ

**HARD-СКИЛЛЫ**



# ПОИСК | РЕСЁРЧ, СОРСИНГ

## JUNIOR



HH, Хабр карьера, Amazing Hiring

Автопоиск разных уровней



# ПОИСК | РЕСЁРЧ, СОРСИНГ

## JUNIOR



HH, Хабр карьера, Amazing Hiring

Автопоиск разных уровней

## MIDDLE



Играет автопоисками, разные пути

Использует LinkedIn, Facebook, Telegram, Boolean-запросы



# ПОИСК | РЕСЁРЧ, СОРСИНГ

## JUNIOR



HH, Хабр карьера, Amazing Hiring

Автопоиск разных уровней

## MIDDLE



Играет автопоисками, разные пути

Использует LinkedIn, Facebook, Telegram, Boolean-запросы

## SENIOR



Быстрый ресеч по любой позиции

... GitHub, митап, StackOverflow...

Автоматизация, скраперы



# ОБЩЕНИЕ С КАНДИДАТАМИ | СОБЕСЕДОВАНИЕ

## JUNIOR



Умеет провести  
первичное интервью

Отрабатывает простые  
возражения



# ОБЩЕНИЕ С КАНДИДАТАМИ | СОБЕСЕДОВАНИЕ

## JUNIOR



Умеет провести  
первичное интервью

Отрабатывает простые  
возражения

## MIDDLE



Обсуждает точки риска  
вакансии

Задаёт не только  
“хорошие и приятные”  
вопросы



# ОБЩЕНИЕ С КАНДИДАТАМИ | СОБЕСЕДОВАНИЕ

## JUNIOR



Умеет провести  
первичное интервью

Отрабатывает простые  
возражения

## MIDDLE



Обсуждает точки риска  
вакансии

Задаёт не только  
“хорошие и приятные”  
вопросы

## SENIOR



Работает с негативом  
Копает глубже по ответам  
кандидата

Проводит интервью на  
руководящую позицию



# ОБЩЕНИЕ С КАНДИДАТАМИ | ОФФЕРНЫЕ ВОПРОСЫ

## JUNIOR



Узнает причину сомнения/отказа, рассказывает плюсы предложения

## MIDDLE



Консультирует по текущим предложениям, помогает взвесить за и против

## SENIOR



Выясняет реальные причины  
Может корректно изменить оффер под потребности обеих сторон



# ОБЩЕНИЕ С ЗАКАЗЧИКОМ | СНЯТИЕ ЗАЯВКИ

JUNIOR



По чек-листу без  
технического  
погружения



# ОБЩЕНИЕ С ЗАКАЗЧИКОМ | СНЯТИЕ ЗАЯВКИ

## JUNIOR



По чек-листу без  
технического  
погружения

## MIDDLE



Снимает технический  
профиль  
Умеет скорректировать  
ожидания



# ОБЩЕНИЕ С ЗАКАЗЧИКОМ | СНЯТИЕ ЗАЯВКИ

## JUNIOR



По чек-листу без  
технического  
погружения

## MIDDLE



Снимает технический  
профиль  
Умеет скорректировать  
ожидания

## SENIOR



С любым контактным  
лицом (**HR, СТО, CEO**)  
Консультирует по рынку



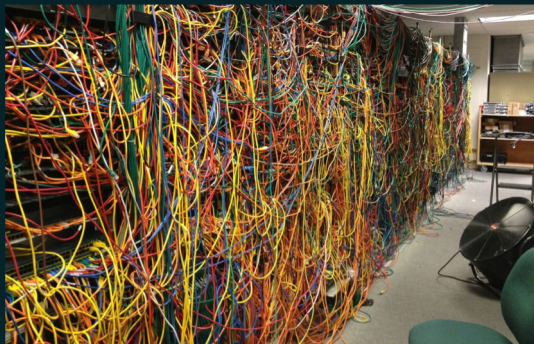
# АНАЛИТИКА/МЕТРИКИ/ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

**JUNIOR**



Анализ в разрезе  
минимального уровня по  
воронке

Хаотично сходит с ума :)



# АНАЛИТИКА/МЕТРИКИ/ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

## JUNIOR



Анализ в разрезе  
минимального уровня по  
воронке

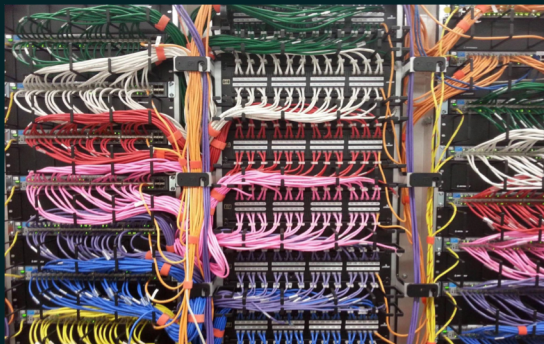
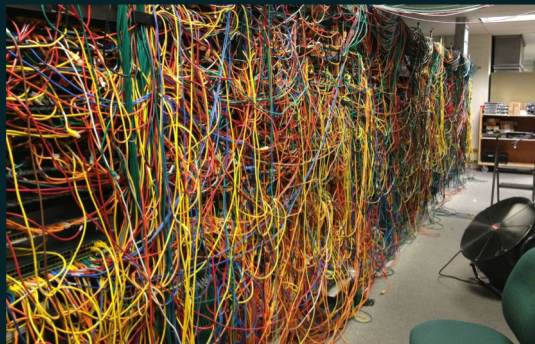
Хаотично сходит с ума :)

## MIDDLE



Анализ в разных срезах  
воронки, нормы  
конверсии

Таск-трекеры, календарь



# АНАЛИТИКА/МЕТРИКИ/ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

## JUNIOR



Анализ в разрезе  
минимального уровня по  
воронке

Хаотично сходит с ума :)

## MIDDLE



Анализ в разных срезах  
воронки, нормы  
конверсии

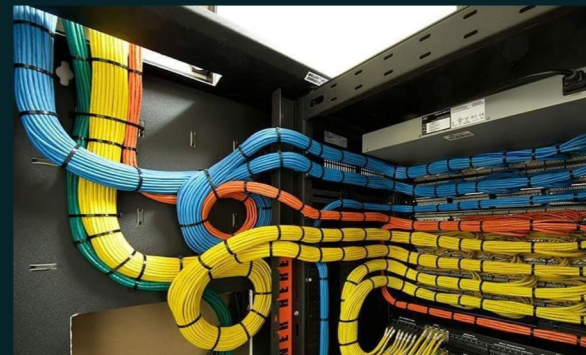
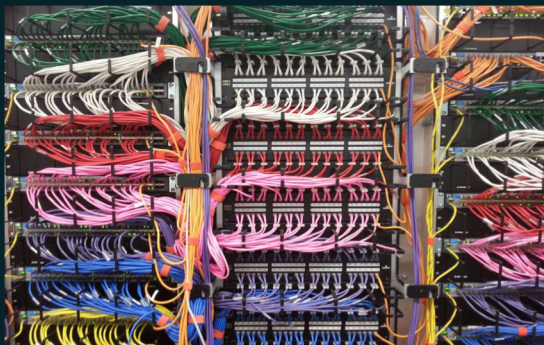
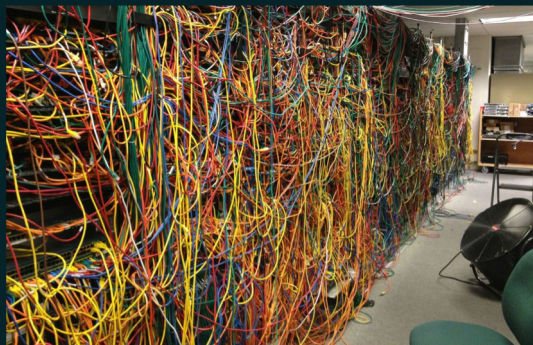
Таск-трекеры, календарь

## SENIOR



Закрываемость

Причины разрывов в  
воронке и влияние на них



# ЗНАНИЯ IT

## JUNIOR



Умеет быстро гуглить  
Ранжирует резюме по  
ключевым технологиям

## MIDDLE



Умеет первично оценить  
релевантность  
кандидата  
  
Говорит с кандидатами  
про IT

## SENIOR



Имеет базу технических  
вопросов и варьирует её  
  
Общается с заказчиком на  
предмет стека  
  
Конверсия в офферы выше  
средней, т.к. на этапе  
рекрутера проходит  
грамотный отсев

**ЗВЕЗДНЫЙ УРОВЕНЬ - ОПЦИОНАЛЬНО**

**Продвинутое знание рынка**

**Насмотренность, тренды**

**Копирайтинг и личный бренд**





**КАК ОЦЕНИВАТЬ**



# КАК ОЦЕНИВАТЬ

- НА СОБЕСЕДОВАНИИ В РЕЖИМЕ ДИАЛОГА

# КАК ОЦЕНИВАТЬ

- НА СОБЕСЕДОВАНИИ В РЕЖИМЕ ДИАЛОГА
- ПО КЕЙСАМ С ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ

# КАК ОЦЕНИВАТЬ

- НА СОБЕСЕДОВАНИИ В РЕЖИМЕ ДИАЛОГА
- ПО КЕЙСАМ С ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ
- ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

# КАК ОЦЕНИВАТЬ

- НА СОБЕСЕДОВАНИИ В РЕЖИМЕ ДИАЛОГА
- ПО КЕЙСАМ С ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ
- ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ
- СТАЖИРОВКА

# КАК ОЦЕНИВАТЬ

- НА СОБЕСЕДОВАНИИ В РЕЖИМЕ ДИАЛОГА
- ПО КЕЙСАМ С ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ
- ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ
- СТАЖИРОВКА
- РЕКОМЕНДАЦИИ

**SOFT-СКИЛЛЫ**



# ПОИСК

- Иметь системное, структурное мышление
- Способность мыслить нестандартно
- Грамотный поиск и анализ информации



# ОБУЧЕНИЕ IT

- Способность учиться, «разучиваться» и переучиваться
- Умение не теряться в ситуации незнания, не бояться вести диалог с определенно более знающими людьми в своей сфере
- Умение структурировать и превращать в знания разные потоки информации



ЧТО ДАЛЬШЕ

# ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ СИСТЕМА ГРЕЙДОВ

## ЧТО НЕОБХОДИМО:

Рекрутеру

Его руководителю

Карта компетенций

Карта оценки

Привязка к мот.  
схеме

Система Project  
Review

\* не зашиваться в границы, оставлять простор для творчества



**ВНЕДРЕНИЕ**

- Сформулировать грейды
- Прописать компетенции
- Провести обучения руководителей
- Провести первичную оценку по 2 часа на каждого рекрутера
- Провести СМы, поставить спринты
- Сделать первые переходы по новым грейдам
- Собрать обратную связь
- Проапдейтить систему

**Всего на разработку и апдейт** - 50 часов

**Обкатка на людях** до формирования системы - 7 часов на человека за квартал

**Всего далее на поддержание системы** - 6 часов в квартал на джуна, 4 часа в квартал на миддла, 2 часа в квартал на синьора

ИТОГИ



Показатель	2019	2021
Текучность	13%	5,8%
Средний срок роста	Junior - senior - 1,5 года	Junior - senior - 9 месяцев
Емкость тимлида	3 рекрутера	7 рекрутеров
Емкость отдела у руководителя рекрутмента	11 сотрудников	37 сотрудников

 Hi, Rockits!



**ЧЕСТНО  
ПРО ІТ  
РЕКРУТМЕНТ**  
T.ME/HIROCKITS



**СКАЧАТЬ  
МАТРИЦУ  
СКИЛЛОВ**



@akwusha



facebook.com/akwusha

