



Процесс подбора "здорового человека"

Как мы собрали все грабли и пришли к
идеальному процессу подбора



Онегова Юлия

Основатель рекрутингового
агентства

Onega Global Recruitment

Прошла путь от рекрутера до
HRD в ИТ-компаниях

В 2021 году основала ламповое
рекрутинговое агентство

Обладаю экспертизой в
выстраивании процессов
подбора

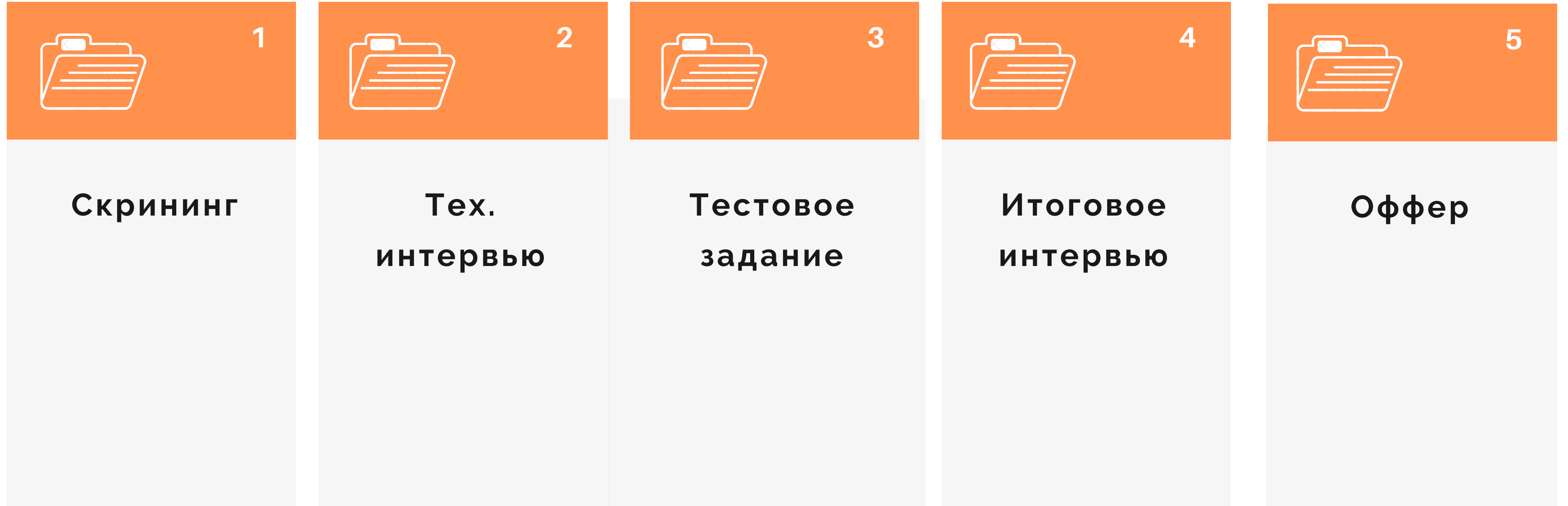
Кому будет полезен доклад

- Тем, кто хочет реально оптимизировать процесс подбора

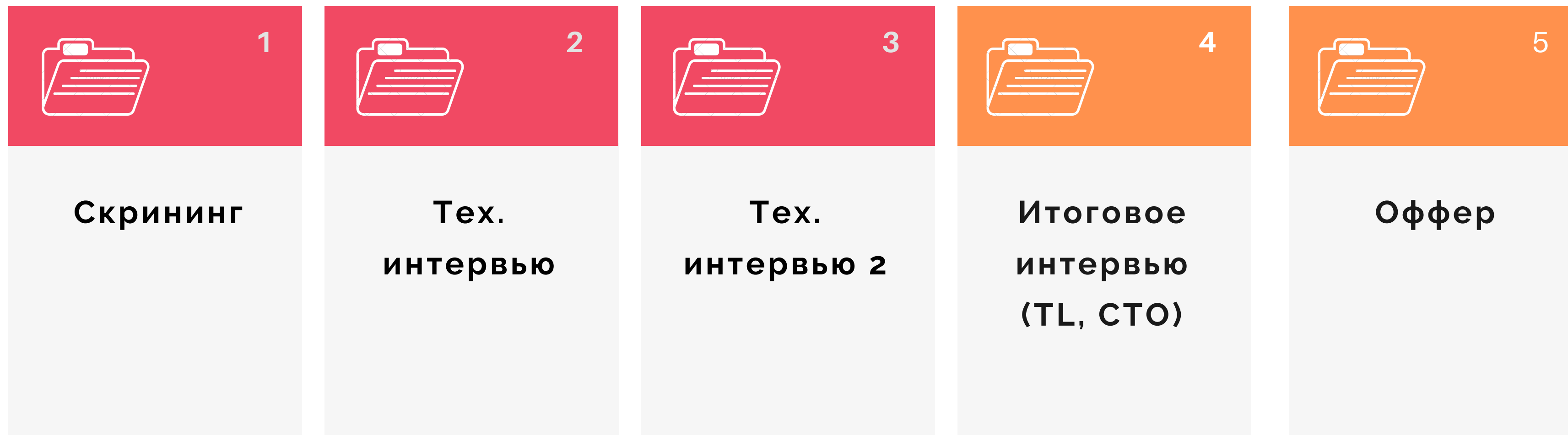
- Тем, кто желает знать, как устроен подбор в других компаниях

- Узнать кейсы из практики рекрутинга и улыбнуться или прослезиться

Базовые этапы подбора

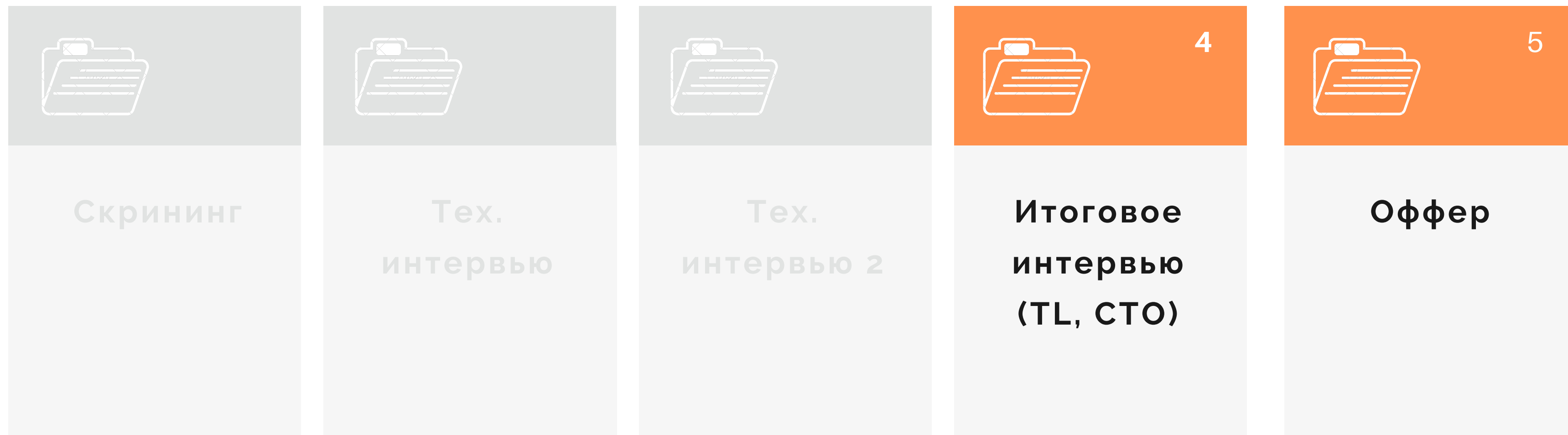


Кейс "Флэш". До



-
- Продуктовая ИТ-Компания (300+ человек)
 - Город с населением < 1 млн. человек
 - Senior разработчик/Архитектор
 - Работа только в офисе

Кейс "Флэш". После



- Увеличение конверсии этапов подбора
- Повышение престижа компании
- Кандидат - горячий пирожок

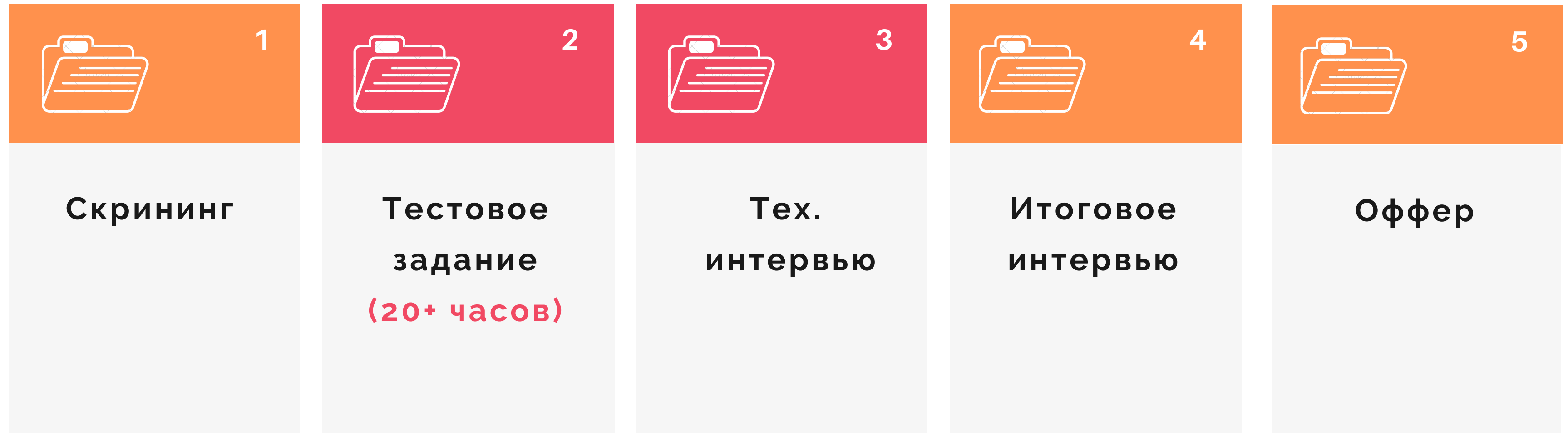
Конверсия

до 10%

.....

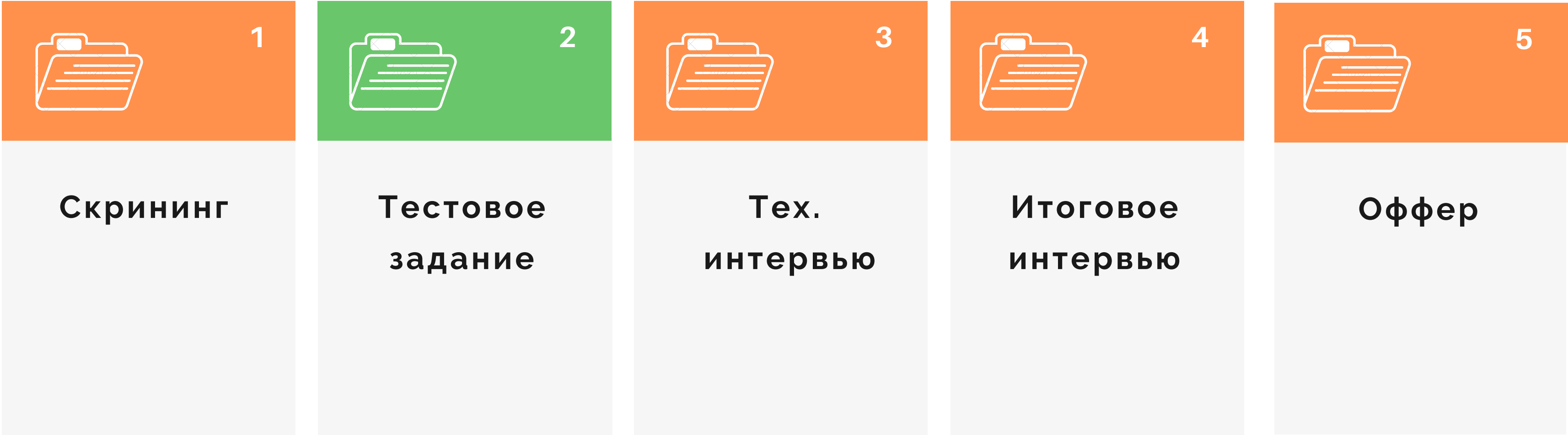
после 60%

Кейс "Головоломка". До



-
- Аутсорс ИТ-Компания (500+ человек)
 - Город с населением < 1 млн. человек
 - Project Manager/Аналитик
 - Гибридный формат работы

Кейс "Головоломка". После

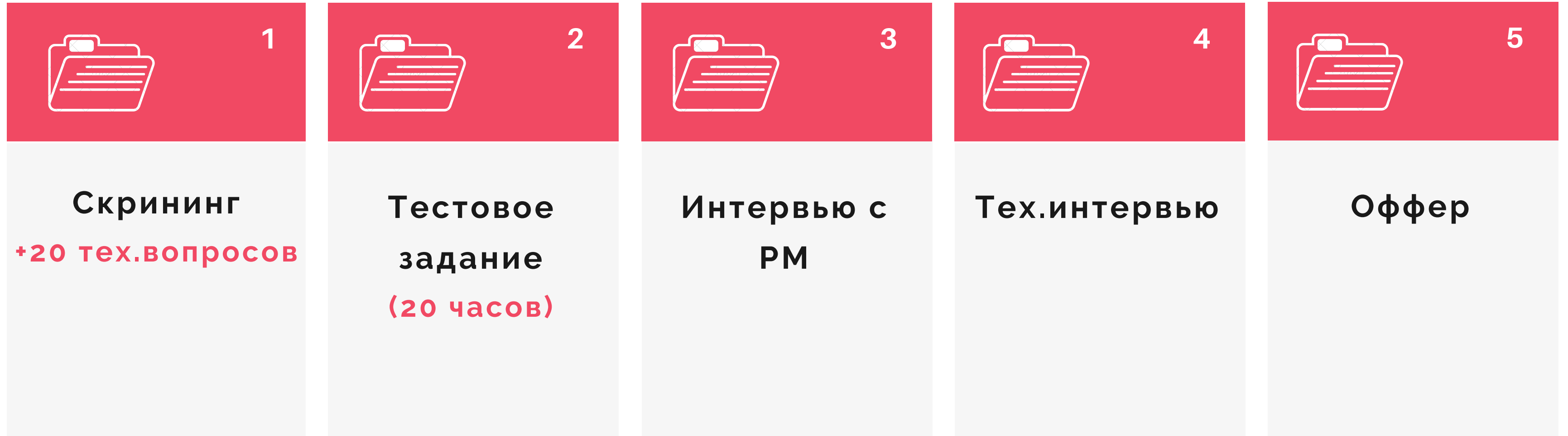


- Низкий уровень отказов кандидатов от ТЗ
- Объективная оценка скиллов за счет релевантного ТЗ
- Увеличение конверсии этапов подбора

Конверсия

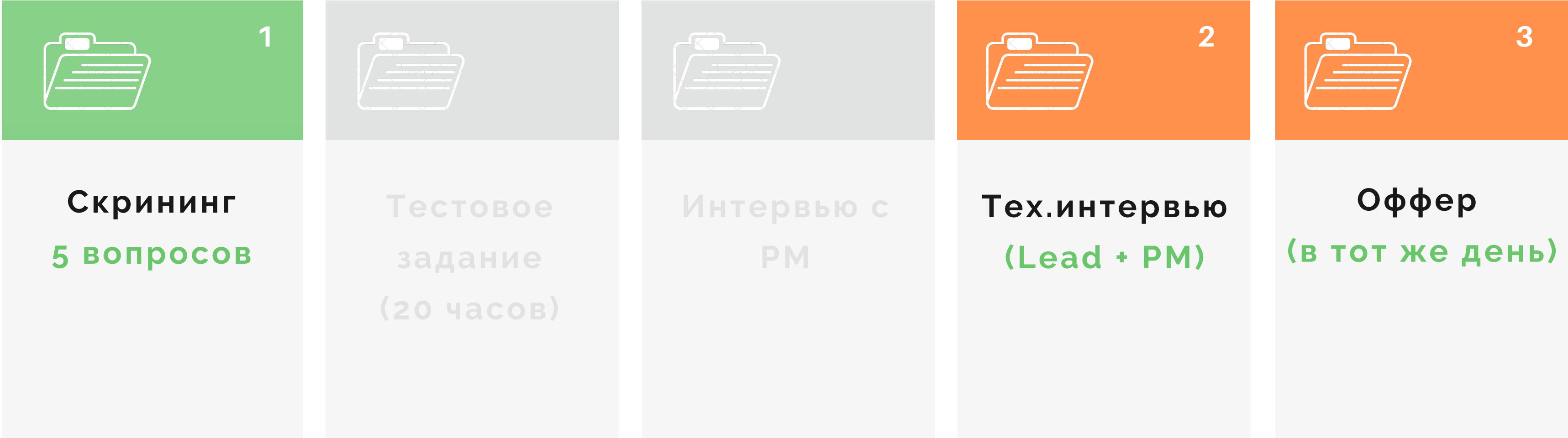
до	20%
.....	
после	40%

Кейс "Хьюстон, у нас проблема". До



- Продуктовая ИТ-Компания (50+ человек)
- Город с населением 1 млн. человек
- Senior-разработчик
- Удаленный формат работы

Кейс "Хьюстон, у нас проблема". После

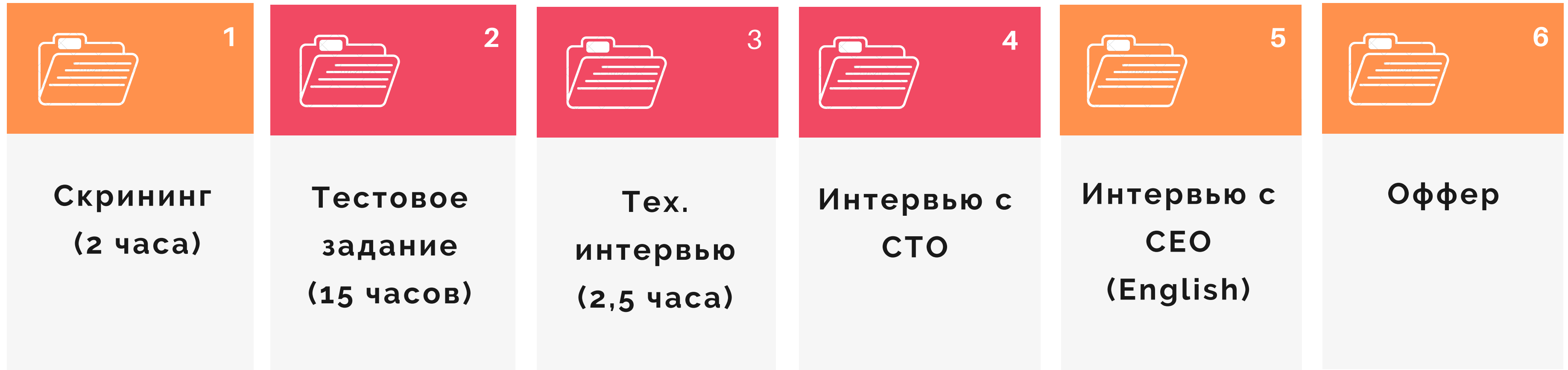


- Улучшение репутации компании
- Повышение конверсии на всех этапах
- Адекватный процесс подбора, с учетом ограничений

Конверсия

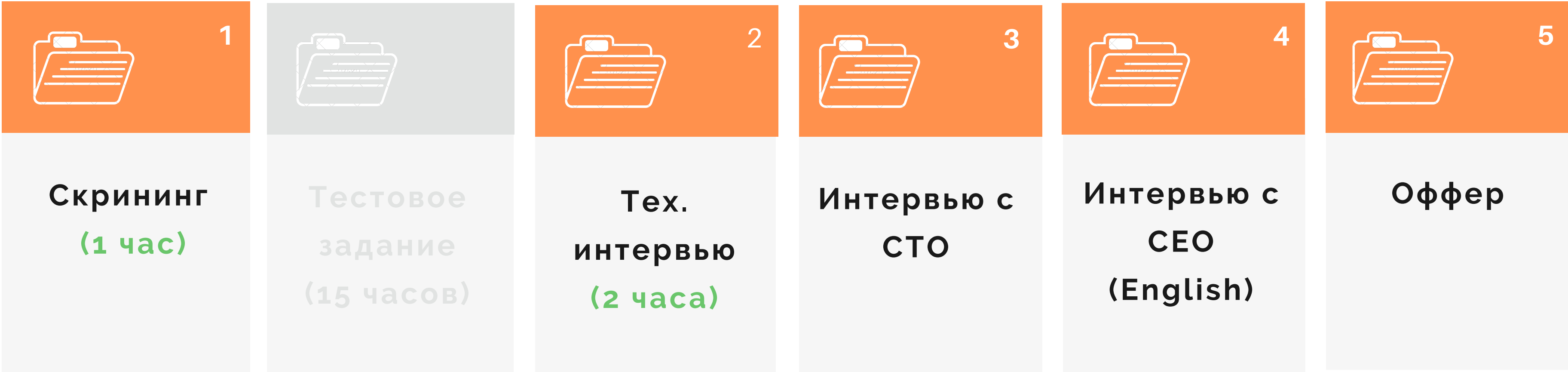
до	0%
.....	
после	50%

Кейс "9 кругов собеседований". До



- ИТ-стартап (10+ человек)
- Город с населением > 5 млн. человек
- Senior-разработчик
- Гибридный формат работы
- English B2/C1

Кейс "9 кругов собеседований". После



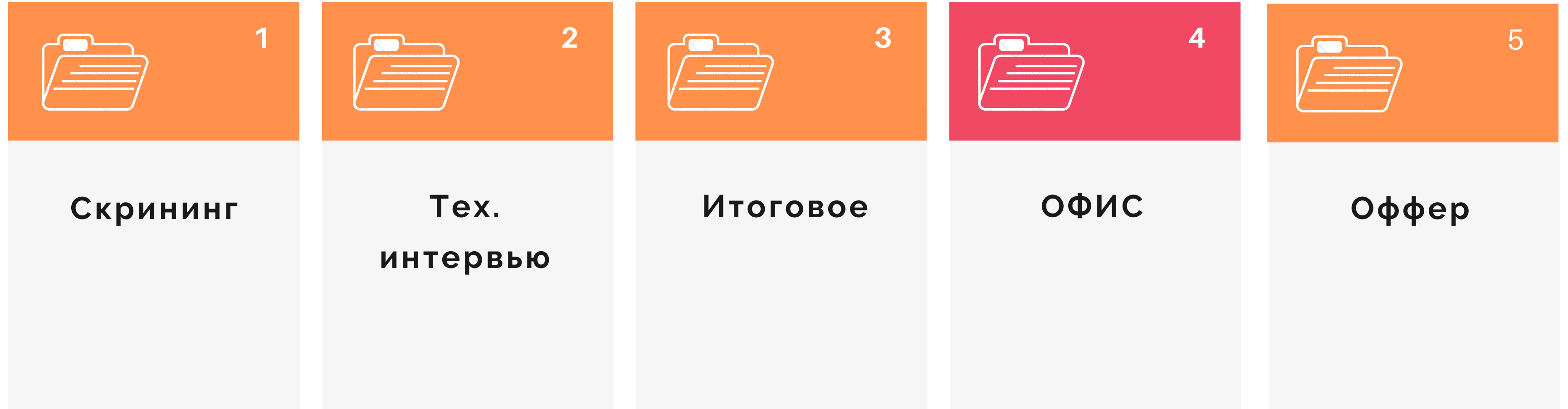
Предотвращение потери кандидатов на всех этапах из-за длительности процесса и длительной обратной связи

Конверсия

до 10%

после 50%

Кейс "Место встречи изменить нельзя"



**Как донести необходимость
изменения процесса подбора**

Способы убеждения

НЕ АВТОРИТЕТ

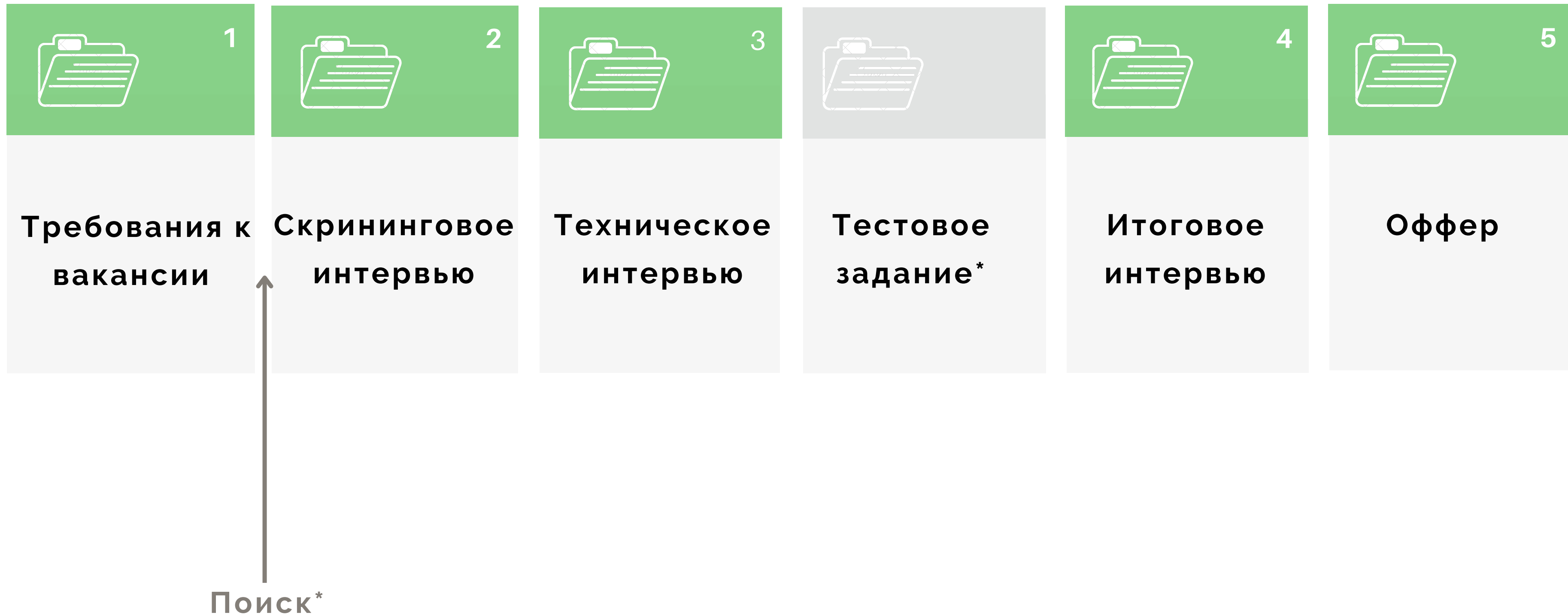
- Стать авторитетом
- Найти авторитета и ему продать необходимость изменений
- Аргументы
 - воронка
 - вакансии
 - мнения др. сотрудников, кандидатов
 - кейсы
- ВАРАН

АВТОРИТЕТ

- Аргументы
- Личное влияние = ответственность (срок, гарантия)
- Переложить ответственность за результат и зафиксировать
- Пари*

Идеальный процесс подбора

Идеальный процесс



Требования к вакансии

- ✓ Собрать требования:
 - HARD/SOFT SKILLS
 - доступное описание проекта/задач
 - плюшки, особенности команды
 - реальная вилка ЗП
 - ограничения (компании, откуда хантить нельзя)
- ✓ Провести рыночный анализ по требованиям и вилке до старта поиска (дать фидбэк)
- ✓ Согласовать итог заявки с НМ/Рук-вом

- ✓ **Быть дотошкой =)**
- ✓ **Провести рыночный анализ по требованиям и вилке до старта поиска**
- ✓ **Согласовать итог заявки с НМ/Рук-вом**

Скрининговое интервью

- ✓ Поставить событие в календарь
- ✓ Изучить резюме кандидата заранее
- ✓ Подготовить вопросы заранее
- ✓ Проверить готовность кандидата
- ✓ Быть пунктуальным
- ✓ Включить видео
- ✓ Предупредить заранее про лайв-кодинг на тех.интервью или о наличии ТЗ
- ✓ Соблюдать сроки по фидбэку

- ✓ **"Продажа" компании**
- ✓ **Подготовить тех. вопросы (+ проверить английский)**
- ✓ **Подготовить отчет по кандидату (риски, опыт, рекомендации)**

Техническое интервью

- ✓ Поставить событие в календарь всем участникам
- ✓ Направить резюме кандидата команде заранее
- ✓ Проверить готовность всех участников
- ✓ Быть пунктуальными
- ✓ Обеспечить включение видео всех участников
- ✓ Мотивировать команду продавать тех.стек, проект и задачи
- ✓ Соблюдать адекватную длительность до 1,5- 2 часов
- ✓ Обеспечить быструю обратную связь по кандидату

- ✓ **Мотивировать команду давать полный фидбэк по кандидату (сильные, слабые стороны, рекомендации, литература)**
- ✓ **Донести важность вовлеченности всех участников**

Пример фидбэка после тех.интервью

Java Core:

- отличное знание коллекций и трудоемкостей основных операций
- хорошие знания многопоточности: гонка потоков, дэдлоки, локи

SQL:

- хорошее понимание работы с объединением таблиц
- отличное понимание работы транзакций и уровней изоляций транзакций
- отличное понимание работы индексов

Spring Core:

- хорошее понимание работы стандартных аннотаций, таких как @Transactional
- знание стандартных способов проксирования Spring
- недочеты в понимании жизненного цикла бина

Общие знания:

- хорошее знание принципов SOLID
- знание архитектуры MVC
- релевантный опыт управления командой и онбординга новых сотрудников

Рекомендуемая к прочтению литература:

McDowell Gayle Laakmann "Cracking the Coding Interview"
Роберт Мартин "Чистая архитектура"
Онлайн-доклады "Spring-потрошитель"

Тестовое задание*

- ✓ Донести важность невысокой трудоёмкости тестового задания (2 -3 часа на проверку скиллов, в которых есть сомнения)
- ✓ Донести важность того, чтобы разрешить выложить кандидату решенное задание на GitHub
- ✓ Убедить выдавать тестовое задание после тех.интервью, либо рассмотреть исходный код вместо тестового задания
- ✓ Обеспечить быструю, полную обратную связь по кандидату

ИТОГОВОЕ ИНТЕРВЬЮ

- ✓ Поставить событие в календарь всем участникам
- ✓ Направить резюме кандидата НМ заранее
- ✓ Проверить готовность всех участников
- ✓ Быть пунктуальными
- ✓ Обеспечить включение видео всех участников
- ✓ По возможности, исключить вопросы, которые были на тех.интервью
- ✓ Обеспечить обратную связь, по возможности, в тот же день

- ✓ **Донести до НМ важность "продажи" компании на финальном интервью**

Оффер

- ✓ Подготовить быстрый оффер (в тот же или на следующий день)
- ✓ Если известны суммы других офферов, то желательно убедить предлагать не меньше
- ✓ Оформить оффер в виде документа с указанием плюшек и бонусов
- ✓ Держать руку на пульсе, оперативно отвечать на все вопросы
- ✓ Заранее проработать с НМ сценарий подготовки к контрофферу = игра в покер

Исх. № 11/04/22 от «11» апреля 2022 г

**Г-ну Ивану Иванову
Предложение о работе**

Уважаемый Иван!

АО «ИнтернетИнтернет» радо сделать Вам предложение о работе на должности младшего разработчика в отделе разработки.

Вы будете работать в непосредственном подчинении Руководителя отдела разработки Львова Льва.

Испытательный срок для должности младшего разработчика составляет 3 месяца с момента выхода на работу.

Компенсационный пакет включает в себя:

- Оклад в размере **111 000 рублей** после уплаты налогов.
- По завершении испытательного срока, оплата полиса добровольного медицинского страхования.

Режим работы для данной позиции: 5 дневная рабочая неделя, 8-часовой рабочий день с 10.00 до 19.00, перерыв на обед – 1 час (плавающий).

Отпуск составляет 28 календарных дней.

Прочие условия работы будут оговорены в Вашем трудовом договоре.

Дата Вашего выхода на работу 26.04.2022 г.

Мы будем рады видеть Вас в нашей команде и надеемся на долгое и плодотворное сотрудничество!

Генеральный директор
АО «ИнтернетИнтернет»

Семенов А.Л.

С предложением ознакомлен и согласен. Дата _____



JOB OFFER.
Иванов Иван

Уважаемый Иван!

Команда Internet (АО «ИнтернетИнтернет») рада сделать Вам предложение о работе на должность младшего разработчика в отделе разработки.

Место трудоустройства: Мурманск ул. Профессора д.23 лит.Д.

Возможна удаленная работа.

Оклад: 111 (сто одиннадцать) тысяч рублей в месяц (после вычета всех предусмотренных законодательством налогов).

Социальный пакет:

- Достойная белая заработная плата и официальное трудоустройство;
- ДМС после 3 (трех) месяцев работы в компании;
- Проекты крупнейших российских заказчиков;
- Оплата посещения профильных конференций и курсов;
- Компенсация за образование, не имеющее отношение к профессиональной деятельности 25%;
- Компенсация за занятия спортом 25%;
- Гибкий рабочий график;
- Современный офис в самом центре города.

График работы: 40-часовая рабочая неделя, с 10-00 до 19-00 (существует возможность "плавающего" утра). Выходные дни: суббота и воскресенье.

Ежегодный отпуск: 28 календарных дней.

Испытательный срок: 3 месяца.

Срок действия оффера до 26.04.2022 г.

Мы будем рады видеть Вас в нашей команде и надеемся на долгое и плодотворное сотрудничество!

С уважением,
Генеральный директор

Семенов А.Л.

Итого

- Адекватное количество этапов
- "Продажа" проекта/компании на всех этапах
- Очень быстрая обратная связь
- Держать руку на пульсе
- Иметь смелость донести до НМ необходимость изменения процесса подбора
- Экологично решать вопросы на всех этапах



Спасибо!

Юлия Онегова

Telegram: @Onegova_y

www.linkedin.com/in/onegova-y/

hello@onegaglobal.ru

www.onegaglobal.ru

