

Войти в рекрутинг IT 😊

Отличие IT рынка от других индустрий



ОБО МНЕ

Вика Придатко, создатель VP Team
(vpteam.com.ua)

- 20 лет в рекрутинге
- Мы создали и укрепили Core Teams для Grammarly, Smartling, Ring, Vimeo.
- Наши клиенты — продуктовые IT компании и стартапы, ценящие людей.
- Любим айтишников. Помогаем талантливым людям найти компании, где им будет хорошо, а хорошим компаниям — найти талантливых людей.
- Путешественница (93 страны на сегодня)



Рекрутинг в IT

Долгосрочные отношения и результаты которые можно измерить

Основная разница 😊

Обычные рекрутеры



**Всё давай, мы тебе
перезвоним, пёс**

IT рекрутеры



**Неделю назад
присылала письмо.
Вам удалось посмотреть
вакансию?**

Процесс отбора

- Чем проще и короче процесс тем быстрее вы будете получать адекватных кандидатов
- Автоматизируйте все что можете
- Не ищите идеальных сотрудников — выбирайте подходящих на ежедневные задачи из тех, что есть
- Быстрая обратная связь на каждом этапе
- Управление ожиданиями хайринг менеджера - чтобы менеджеры не заигрывались и не затягивали выбор в ожидании идеала. Надо постоянно давать обновление по ситуации с вакансией на рынке

Бренд компании

75% людей ищут информацию о ее репутации.

Люди сами хотят идти к вам работать. То есть, они либо пишут вам сами, либо с удовольствием откликаются на предложение вашего рекрутера.

Как вы видите свою компанию vs как ее видят кандидаты



Основные проблемы в найме

Средние зарплаты

Неактуальные технологии

Ждут самых топовых кандидатов в компанию, о которой никто не слышал

Уровень людей, проводящих интервью

Дополнительные этапы интервью (внезапно добавляются в процессе)

Долгое принятие решения по оферам

Смена требований в процессе

Неудобная локация

Возрастные рамки

Основные этапы

- Планируем кого и когда нам нужно нанять (pipeline кандидатов)
- Описываем нашего кандидата и определяемся есть ли такой в реальности
- Составляем план поиска
- Решаем как мы поймем что он наш кандидат
- Сопровождаем кандидата до выхода на работу оставаясь с ним на связи всегда
- Оцениваем результат и делаем ретроспективу вакансии

Планирование пайплайна кандидатов



Hiring plan

1. Составление профиля кандидата (персона)
2. Сорсинговая стратегия (где и как ищем)
3. Создание продающего объявления
4. Проведение собеседования (в идеале не более двух этапов).
5. Переговоры об оффере/сам оффер
6. Принятие решения о найме
7. Назначение испытательного срока (задачи и контрольные точки)

Описание роли

- Ценностный портрет человека
- Какие цели перед ним стоят?
- Ежедневные задачи
- Как должен выглядеть предыдущий опыт?
- Уровень синьергии, задач и ответственности на этой роли
- Кому репортит, с кем в параллели?
- На что он влияет?
- Критерии оценки работы на этой роли
- Пример <https://vpteam.com.ua/vacancy/chief-revenue-officer>

Поиск кандидатов

- Поиск пассивных и активных кандидатов (немножко разный подход)
- Каналы поиска (где размещаем вакансии)
- сайты с вакансиями, FB-страница компании, карьерная страница,
- Telegram-каналы, группы в FB, пост на личной FB-странице руководителя и вашей
- Прямой поиск: социальные сети, знакомые и друзья, система рекомендаций
- Собственная база кандидатов важно ее регулярно актуализировать

Коммуникация



- Интервью - двухсторонний процесс, а не скрининг
- Если вы говорите, что ответите кандидату позже, вы пишете ему, что ответите ему позже и пишете краткий мейл, чтобы кандидат понимал, что происходит
- В начале интервью расскажите цель и содержание разговора.
- Главные отличия культура и команда
- Совместное решение задач, а не допрос
- Приятная атмосфера, настолько, что даже если кандидат к вам не выйдет он бы хотел вас порекомендовать коллегам

Дублирование вопросов на собеседовании и много этапов собеседований



- Направить повторный запрос, напомнить о себе в этом или другом месте через несколько дней
- Искать людей которые с ним пересекаются через общих друзей
- Затегать этого человека в комментариях к посту к теме которого он имеет отношение
- Пригласить кандидата как спикера
- Написать кандидату от имени хайринг менеджера/СТО/СЕО с его мейла/линкедин/любого профайла

- Коммуникация должна быть обоюдоудобной
- Письма для полной информации, для нюансов – мессенджеры
- Перед тем как звонить - договорись
- Переписка хорошо, но голосом очень желательно
- Не суди людей по одному источнику (переписка более обрывистая чем общение голосом)
- Звоните после общения в мессенджерах, согласовано,
- Скайп звонки с видео когда не можете ично
- Пересекайтесь на евентах
- Приглашайте в гости и просто на кофе

Скорость принятия решений критично важна



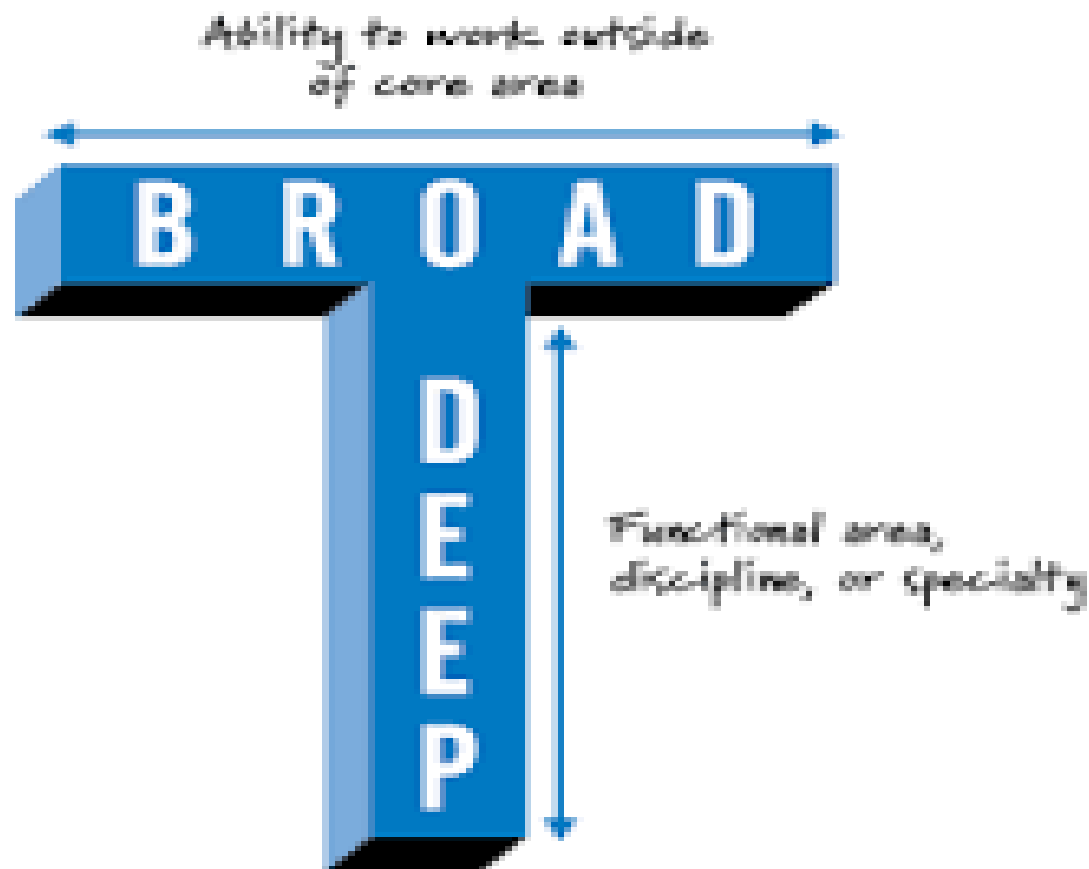
Alexey Naumenko

12 mins • 



Если долго смотреть на хорошего кандидата, то можно увидеть как он выходит в другую компанию.

Глубоко в одной сфере/широкий кругозор



Copyright © 2012, Kenneth S. Rubin and Innovation, LLC. All Rights Reserved.

На собеседовании должно быть понятно и интересно

Распределяйте заранее кто о чём спрашивает кандидата, какая задача каждого из этапов, что вы хотите понять, как сложить полную картину

Сделайте наборы кейсов по каждой компетенции которая для вас важна

Объясняйте почему вы задаете такие вопросы и почему это для вас важно, чтобы собеседование не было похоже на допрос

Не насакивайте на кандидата сразу. Расскажите что сейчас будет происходить в каком формате

Расскажите про компанию/позицию, почему вы сейчас ищете и кого (кандидат может порекомендовать вам других кандидатов), про ваши процессы и орг. структуру

Спросите как кандидат представляет вашу орг. структуру. Можете получить внезапный инсайт 😊

Анализируйте и поддерживайте отношения

- Каждый раз делайте ретроспективу по закрытию сложной вакансии
- Собирайте статистику, относитесь к себе самокритично и улучшайте процесс
- Общайтесь с кандидатами не только в процессе найма, но и поддерживаете отношения после
- Профильные еванты и приглашение кандидатов как спикеров/экспертов один из лучших методов поддержания отношений с крутыми кандидатами

Объявление о вакансии



Примеры вопросов для объявления

- Что мы делаем?
- Почему мы это делаем?
- Как мы делаем (используемые технологии и прочее)?
- Чем отличаемся от других компаний?
- Что нам важно в человеке которого мы ищем?
- В чем суть проекта?
- Что делать в проекте (конкретика, вот что я приду и буду делать каждый день)?
- Требования к экспертизе кандидата
- Что предлагаем?
- Где находимся?
- Кто у нас работает? Ссылки на профайлы в LinkedIn и Facebook некоторых (особенно интересных) ваших людей, ссылки на их выступления, блоги, любую профессиональную и социальную активность

Плохой пример

Ищем продуктивного сотрудника, умеющего доводить дела до конца.

Желателен опыт в информационных технологиях и программировании.

Что нужно будет делать:

Доводить проекты до конца

Взаимодействовать с клиентами

Управление командой исполнителей

Постановка и контроль задач

Аналитическая работа (написание ТЗ на разработку)

Будем много интересной работы.

Хороший пример

- <https://bit.ly/like24-senior-full-stack>
- <https://miro.com/careers/vacancy/4898770002/>
- <https://mailchimp.com/jobs/listings/2355509-senior-manager-of-strategy-activation/>
- <https://jobs.dou.ua/companies/matic/vacancies/136046/>
- <https://vpteam.com.ua/vacancy/director-engineering>

Очередное письмо



Основные ошибки

- Копипаст с только измененным именем
- Просят сразу прислать резюме
- Не указывают имя компании
- Просят порекомендовать друга
- Пишут *ninja*, *rockstars*, или показывают общую техническую безграмотность
- Пишут вообще не по профилю кандидата

Структура письма

- Правильное имя 😊
- Представьтесь
- Связь между интересами кандидата и вашим предложением
- Комплимент таланту
- Особенная прелесть предложения на ваш взгляд
- Какие технологии используются
- Какие задачи нужно решать. Конкретно!
- Благодарим за ответ

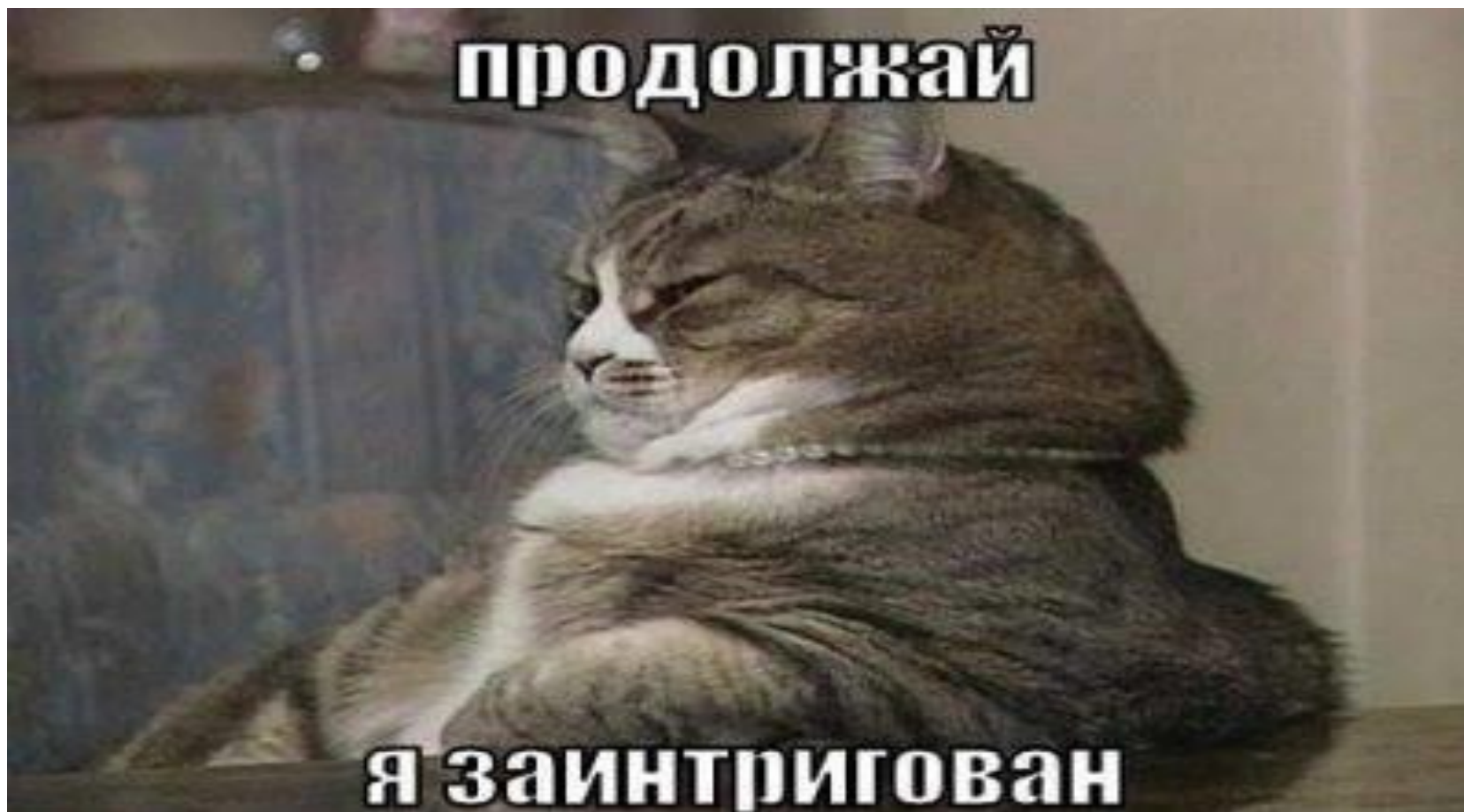
Общие правила

- Ставь себя на место человека, который читает твой текст
- Используй простые предложения
- Пиши конкретно, более детально
- Если это технические термины, найди на википедии каждый и извлеки из первого абзаца качественную характеристику термина
- Больше слов о пользе (для компании, для человека и т.д.)

Как не нужно



Как нужно



Тема: DevOps Team Lead в
Александр, здравствуйте!

Меня зовут Ольга, работаю в рекрутинг команде VP Team.

Ищу **DevOps Team Lead** в Digital unit, Киев.

Не знаю, актуальны ли для вас сейчас новые предложения. Но буду признательна за минуту вашего времени на ознакомление и обратную связь.

Имя компании - разработчик и провайдер онлайн решений для спортивных ивентов на рынки США и Европы. Платформа дает возможность получить доступ к 25 000+ спортивных событий в месяц для 50 видов спорта.

В апреле 2020 года компания ... объединилась с американской компанией.... Теперь размер компании составляет 2000+ человек в 8 странах.

В кандидате важно:

- 4+ года опыта в DevOps.
- Опыт работы с Docker, Kubernetes.
- Опыт работы с CI/CD.
- Опыт работы с Cloud платформами.
- Опыт программирования.
- Успешный опыт управления DevOps командой.
- Английский upper - intermediate и выше.

Более подробная информация по ссылке: <https://vpteam.com.ua/vacancy/devops-team-lead>

Подскажите, пожалуйста, актуально ли узнать больше деталей и продолжить общение?

Буду благодарна за ваш ответ.

Ольга

VP Team/ Рекрутер

Важные нюансы

- Смотрим на что человек готов
- Отмечаем кому уже писали, и смотрим историю переписки
- Обязательно отвечаем, даже если кандидат отказал
- Спрашиваем кандидата, когда он будет готов рассматривать предложения и что ему интересно, но не в ответе на отказ 😊

Коментарий программиста

"технарей", по крайней мере тех, у кого уже хорошо работает "когнитивный фильтр" информации сразу удаляют письма, в которых не соблюдена пунктуация, методологии и технологии свалены в кучу, и не ясно причины, по которым компании нужен именно этот человек

БЛОГИ В ПОМОЩЬ

<http://blog.alexmaccaaw.com/recruiting-emails>

<https://www.yakaboo.ua/pishi-sokraschaj-kak-sozdavat-sil-nyj-tekst.html>

<https://resources.workable.com/recruiter-email-templates/>

<https://dominiccummings.com/>

Реалии отношений



Фидбек



Гендерно нейтральные вакансии



На связи 😊



www.vpteam.com.ua

<http://ua.linkedin.com/in/viktoriyaprydatko>

Telegram: nikatraveller

vikaprydatko@gmail.com

facebook.com/vika.prydatko