

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по оценке "Ресурс" – 71052, 70555, 72035

Главная тема: **КАРЬЕРНЫЙ КОНСАЛТИНГ**



НАТАЛЬЯ АЛЕХИНА
ОВИ РОССИЯ



МАРИЯ ЛУЦЕНКО
CONSORT GROUP



**ТАТЬЯНА
МАНОХИНА**



ИРИНА ПОПОВА
«СИНИМЕКС»



**ЕКАТЕРИНА
ГОРШКОВА-БЕКЕТОВА**



**МАКСИМ
ЧЕРНЫШОВ**



ИРИНА ДУНАЕВА
КОУЧ



НАДЕЖДА ДРОЗДОВА
КОУЧ



**ВАЛЕРИЙ
СОКОЛОВ**

РУБРИКА: ИТ ПЕРСОНАЛ

Важно не забывать, что цена приема некомпетентного сотрудника для бизнеса колоссальна

Проблема 1: Выбор стратегии поиска кандидатов: пассивный или активный подходы

В Компании «Синимекс» мы используем пассивные и активные подходы поиска кандидатов в зависимости от типа вакансии. Если профиль кандидата не самый популярный, то мы получаем релевантные отклики. Закрываем с помощью входящего потока вакансии инженеров Linux, системных архитекторов, junior-специалистов. Для найма самых востребованных вакансий, таких как java-разработчики, системные аналитики, 1С-разработчики, python-разработчики, используем активный поиск, но в основном работаем с кандидатами, которые уже вышли на рынок труда. Специалистов data-science, data-инженеров «хантим», а до этого долго с ними дружим. Согласна с коллегой, что «хантинг» — сложный, длительный и дорогостоящий процесс. Иногда он занимает больше года. У нас в компании работают все подходы. На популярные вакансии очень сложно получить отклики, так как подходящие кандидаты избалованы предложениями рекрутеров и не откликаются сами, поэтому их активно ищем.



Ирина Попова
«Синимекс»

Проблема 2: Излишнее количество и неправильный порядок этапов отбора

Современным специалистам по подбору ИТ-персонала необходимо лавировать между сокращением количества интервью и качеством оценки, искать баланс.

Скорость на рынке сейчас очень высокая: востребованный кандидат может получить несколько офферов в первую неделю поиска работы, кроме этого, во многих компаниях существуют так называемые One Day Offer – мероприятия, на которых кандидат может получить предложение о работе за 1 день. При этом важно не забывать, что цена приема некомпетентного сотрудника для бизнеса колоссальна. Не существует универсального рецепта, как найти баланс между скоростью и качеством. Надо анализировать воронку, текучесть на испытательном сроке, собирать обратную связь от нанимающих менеджеров, оценивать длительность каждого из этапов подбора и делать выводы.

У нас в компании традиционно есть два этапа подбора: HR-интервью по видео-конференц-связи или по телефону (это зависит от предпочтений рекрутера и вакансии) и техническое интервью с экспертом в предметной области, которое чаще тоже проходит в удаленном формате. От традиций мы отходим, если это может помочь в оценке команде найма или кандидату в его выборе. Например, у топ-специалистов может быть дополнительное собеседование в офисе, молодым специалистам мы можем предложить тестовое задание. Бывают дополнительные этапы по желанию кандидата, он может инициировать знакомство с проектной командой, мы это приветствуем. Кроме этого, у каждого кандидата мы узнаем его статус поиска, и, если процесс нужно ускорить, стараемся это сделать.

Проблема 5: Отсутствие практики выращивания «молодого поколения»

На рынке сейчас много молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения и профессиональные курсы. Практика показывает, что первым сложно найти стартовую работу, а вторым ещё сложнее, к сожалению. Почему?

1. Подготовка выпускников вузов по-прежнему оторвана от практики, а обучение на курсах не всегда бывает качественным. У курсов ещё есть плохая репутация, связанная с тем, что они следуют коммерческим целям, а иногда только им. Например, обучают тестировщиков за две недели.

2. Обучать молодых специалистов – значит инвестировать. Их вклад в общее дело можно будет увидеть через год или даже два-три, а заработную плату им и их наставникам нужно выплачивать с первого дня. Такие вложения могут не окупиться, ведь специалист может уволиться раньше, чем пройдет обучение или не быть успешным вовсе.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

3. После пандемии коронавируса ситуация с «джунами» стала ещё хуже. Раньше начинающих сотрудников можно было обучать в офисе, следить за их первыми шагами очно. Многие наставники молодых специалистов теперь работают удаленно, а перевести обучение в онлайн-формат смогли не все.

4. Большинство проектов и продуктов бизнес хочет сделать хорошо и быстро. Разрабатывать IT-решения в таких условиях проще силами опытных специалистов.

Несмотря на перечисленные выше аспекты, наша команда найма понимает необходимость подготовки вчерашних студентов. У пункта 2 встречаются счастливые финалы: многие наши руководители, лиды команд и эксперты пришли когда-то в компанию на стартовые позиции. Также нанимать «джунов» стоит для развития IT-отрасли в стране, для прокачки навыков менторов и руководителей, для делегирования молодым специалистам рутинных задач. К этому процессу нужно подходить взвешенно, тогда бизнес получит положительный результат.

***Ирина Попова,**
руководитель отдела по подбору персонала компании «Синимекс»

Эксклюзивно для 



5 млн в год – **АУДИТОРИЯ**

2,5 млн в год – **САЙТ** статистика открыта и даже можно купить у Linkpad.ru адреса (10 р.) тех, кто скачал или читал ваш материал. Аудитория смешанная – профессионалы по теме HR, учащиеся MBA, HR. Возраст 20-45 лет – 80%, 45-65 – 20%

1 млн в год – **РАССЫЛКА** (открывают 10–85% в зависимости от материала). Аудитория рассылки – смешанная (подписчики на новости сайта).

1 млн в год – **СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ** (репосты, ссылки).

0,5 млн в год – **ПОДПИСКА** Почта России – 12 тыс. отделений, электронные версии, СПС Гарант, онлайн-библиотеки, сайты подписки – 1 млн в год. Аудитория подписки – крупные и средние компании – 90%, вузы – 5%...

www.TOP-PERSONAL.ru