Разбор практического кейса

SpiceIT

Раевская Мария

Team Lead команды
«Ареда IT-рекрутера» в Spice IT

- 5 лет в HR
- Опыт в inhouse и в кадровом агентстве
- Закрывала вакансии в RetailTech, FinTech, GovTech, Insurtech
- Выстраиваю индивидуальный подход к каждому кандидату и клиенту



SpiceIT

SpiceIT

Кадровое агентство
по подбору IT-специалистов

15 лет

Наши клиенты:



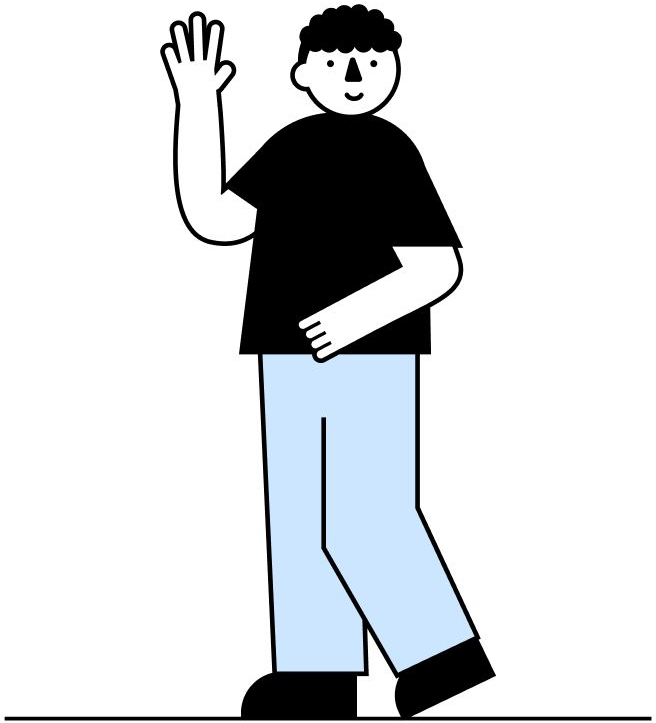
Услуга

Аренда IT - рекрутера

Опытный IT - рекрутер
за фиксированную оплату.

Для: HR HRG HR BP HRD
Head of Recruitment

SpiceIT

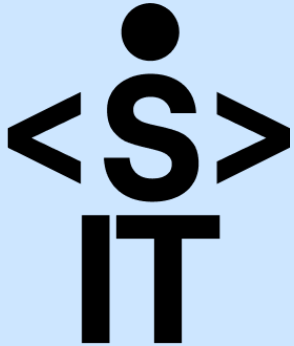


Что сегодня нас ждёт:

SpiceIT

Разбор кейса:

- Описание вакансии
- Red flags
- Разбор и анализ воронки подбора
- Действия по закрытию вакансии



Предварительная работа над вакансией

SpiceIT

1. Бриф
2. Анализ рынка труда
3. Составление описание вакансии
4. Составление “продающего” холодного письма кандидату
5. Составление карты поиска
6. Подготовка к HR-интервью

Вакансия - системный аналитик

SpiceIT

Проект - сайт, личный кабинет

Задачи: проектные работы в связи с изменением законодательства, работа с бэклогом, 3-я линия поддержки

Требования:

- Ключевой навык: глубокий опыт работы с интеграциями (REST, SOAP)
- Гибридный формат работы в Москве (сильно желательно) или удалёнка в РФ
- Вилка 200- 230 т.р. на руки + годовой бонус

Целевые компании: интеграторы, финтех, компании со сложными процессами и высокой нагрузкой

Первоначальные ограничения воронки

Факторы, сужающие воронку кандидатов:

- Формат работы (гибридный в Москве)
- Специфические технические навыки (интеграции)
- Диапазон заработной платы

Важно: При наличии множества сужающих факторов необходимо сразу сигнализировать заказчику о возможных сложностях на этапе брифа.

Алгоритм по работе с проблемными вакансиями

SpiceIT

1. Анализ воронки
2. Ищем red flags! 🚩
3. Исследуем причины проблем
4. Генерим решение проблем
5. Выходим на диалог с нанимающим менеджером

Анализ воронки найма

SpiceIT

SpiceIT

	Норма	Кол-во	Коверсия	Δ
Отправлено сообщений		190	100%	0%
Ответили	45%	101	53,2%	8%
Заинтересовались	50%	74	73,3%	23%
Квалифицированы	80%	23	31,1%	-49%
Прошли тех. интервью	70%	10	43,5%	-27%
Прошли финальное интервью	40%	10	100,0%	60%
Вышли на оффер	30%	4	40,0%	10%
Приняли оффер	30%	1	25,0%	-5%

🚩 Проблема 1: низкий % квалифицированных

SpiceIT

Причины: несоответствие требованиям, неподходящие условия работы, географические ограничения

Решения:

- Исследование причин отсева
- Проверка правильности понимания профиля
- Корректировка требований
- Привлечение команды для расширения потока кандидатов

🚩 Проблема 2: Низкий % прохождения технического интервью

SpiceIT

Причины: несоответствие требованиям

Решения:

- Детальное обсуждение с нанимающим менеджером причин отказов (по резюме, после тех.собеседования)
- Анализ соответствия изначальных требований фактическим ожиданиям
- Пересмотр требований на основе данных

🚩 Проблема 3: Высокий % отказов от оффера

SpiceIT

Причины: Конкурентные предложения, недостатки в условиях труда, слабая "продажа" вакансии, специфика проекта

Решения:

- Проведение аудита оффер-коллов
- Обучение команды правильному проведению оффер-коллов
- Улучшение подачи информации о компании и проекте

Аудит оффер-коллов

SpiceIT

Оффер-колл - это встреча, во время которой работодатель официально предлагает должность, озвучивает условия трудоустройства, отвечает на вопросы кандидата и прорабатывает возможные сомнения.

Почему оффер-колл - это круто:

- Устраняет возражения кандидата
- Устанавливает личную связь, располагает кандидата
- Увеличивает процент принятия предложений.

У одного из клиентов Spice IT конверсия принятия оффера выросла с 15% до 50%!

Итоги и выводы

SpiceIT

Результат:

- Команда приняла решение сместить фокус на поиск Junior для последующего обучения под свои процессы
- Кандидатов, соответствующих исходным требованиям и условиям, недостаточно на рынке

Ключевые выводы:

1. Регулярный анализ воронки выявляет узкие места в процессе найма
2. Открытый диалог с заказчиком и гибкость в требованиях помогают адаптироваться к реалиям рынка
3. Правильно проведенные оффер-коллы повышают привлекательность предложения
4. Иногда стратегическое решение о смене профиля кандидата может быть эффективнее, чем борьба с ограничениями рынка

Благодарим, что были с нами!

С вами была:

Мария Раевская

Team Lead команды
«Ареда IT-рекрутера» в Spice IT



Spice IT

Март 2025

Первая неделя работы рекрутера
за половину стоимости.