HR-детектив: таинственное исчезновение кандидатов

SpiceIT

Виктория Мисирова

IT Recruitment Team Lead

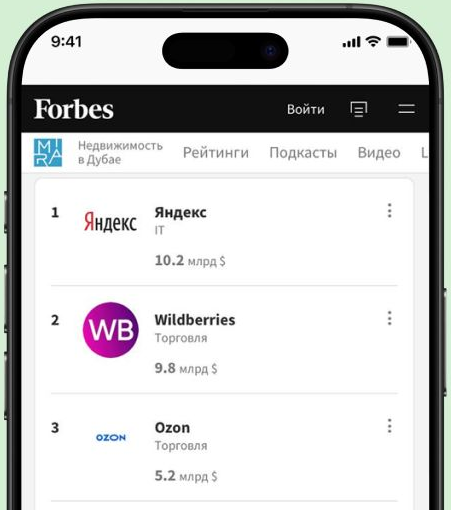
- **Team Lead** команды IT-рекрутеров
- **7+ лет** в IT-рекрутменте, закрыла **230+** вакансий в FinTech, MedTech, GameDev
- **Личный рекорд:** закрыла 5 сложных позиций за 2 недели через анализ воронки



SpiceIT

Нам доверяют поиск IT-специалистов ведущие компании Рунета

60% из списка Forbes - наши клиенты



SpiceIT

Входим в ТОП-3 агентств, на которые приходится основная доля IT-вакансий

По рейтингу **HeadHunter**

Мы выигрываем треть тендеров, в которых участвуем

33 тендера из 91 за последние 7 лет

SpiceIT

IT-специализированное
кадровое агентство

15
лет

Наши клиенты:

Яндекс
Avito
СБЕР
tutu
OZON
ЛЭТУАЛЬ
mail
NVIDIA
SONY
ЭЛЬДОРАДО.RU
НСПК
LG
МТС

Что обсудим за этот час

- Дело №1: исчезнувшие Senior Java developers
- Как шаблон воронки Spice IT помогает анализировать найм
- Дело №2: игра в имитацию с Sales Managers
- Дело №3: молчанка с ML Архитектором
- 3 действия, чтобы кандидаты не пропадали



Тайминг

1 час

По 15 минут на кейсы

10 минут: Q&A.

Правила

Не включать микрофоны во время рассказа, чтобы не было шума.

Задавать вопросы в чат.



Дело №1

Исчезнувшие Senior Java developers

SpiceIT



Вакансия: Senior Java developer

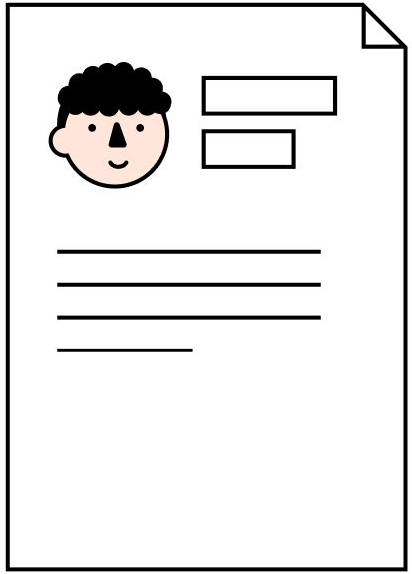
SpiceIT

Основные требования:

- 5+ лет коммерческой разработки (Java/Kotlin)
- Алгоритмы, СУБД (PostgreSQL)
- Kafka, Kubernetes
- Архитектура распределённых систем

Основные условия:

- Официальное трудоустройство
- Фултайм офис
- ДМС, компенсации (питание, спорт, английский)

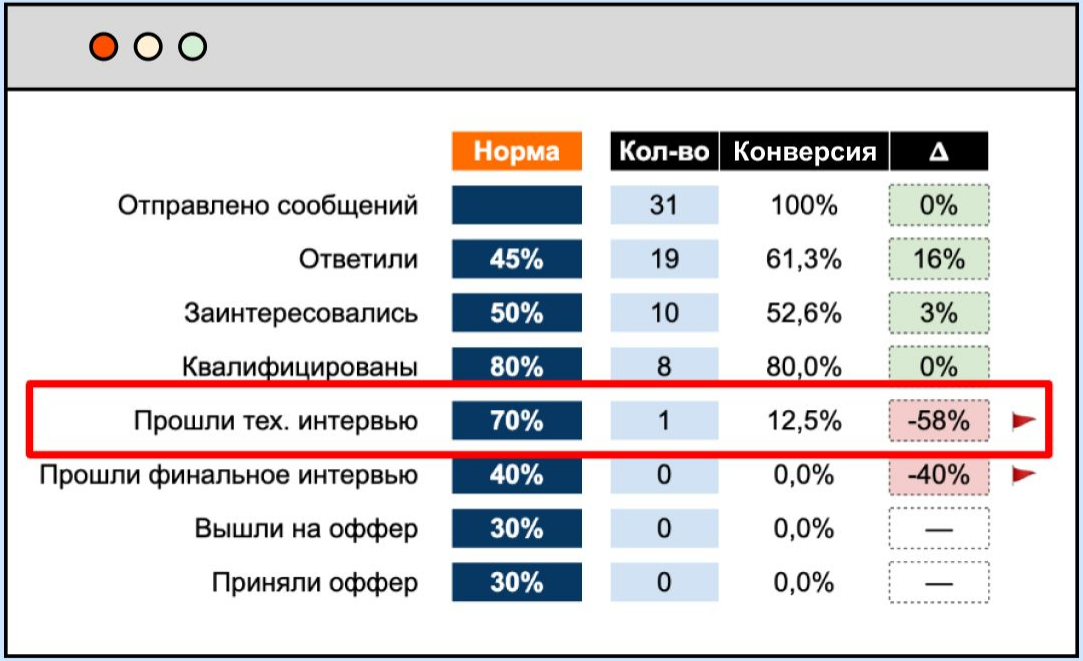


За три недели техническое интервью **прошел 1 человек из 8.**

Зацепка для расследования:
команда даёт развернутые, но неструктурированные фидбеки по кандидатам.

Расследуем, как ведется интервью, чтобы выяснить

- По каким критериям идёт отсев?
- В каком формате интервью?



	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		31	100%	0%
Ответили	45%	19	61,3%	16%
Заинтересовались	50%	10	52,6%	3%
Квалифицированы	80%	8	80,0%	0%
Прошли тех. интервью	70%	1	12,5%	-58%
Прошли финальное интервью	40%	0	0,0%	-40%
Вышли на оффер	30%	0	0,0%	—
Приняли оффер	30%	0	0,0%	—

Проблемы

- Хаотичное интервью: нет единого шаблона проведения, импровизация.
- Вопросы к кандидатам не связаны с требованиями проекта. Спрашивают по опыту в резюме.
- Нет четких критериев оценки.

Решения

- Провела калибровку с командой и согласовала ожидания и процесс.
- Вместе с командой составили пул вопросов, которые будут задаваться всем кандидатам.
- Стандартизировали критерии оценки.

Было

	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		31	100%	0%
Ответили	45%	19	61,3%	16%
Заинтересовались	50%	10	52,6%	3%
Квалифицированы	80%	8	80,0%	0%
Прошли тех. интервью	70%	1	12,5%	-58%
Прошли финальное интервью	40%	0	0,0%	-40%
Вышли на оффер	30%	0	0,0%	—
Приняли оффер	30%	0	0,0%	—

Стало

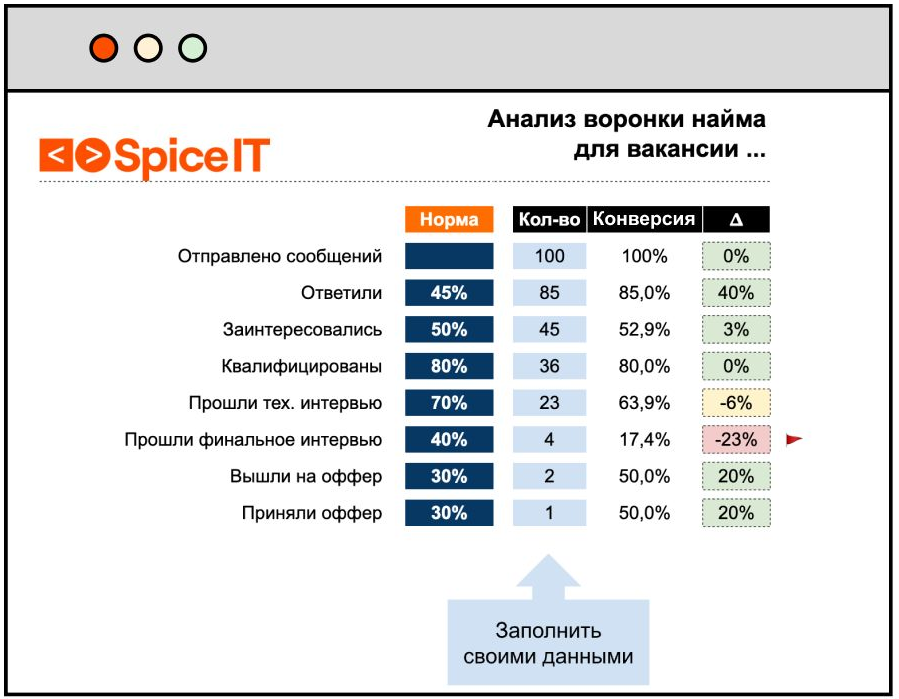
Кол-во	Конверсия	Δ
15	100%	0%
10	66,7%	22%
7	70,0%	20%
5	71,4%	-9%
5	100,0%	30%
4	80,0%	40%
2	50,0%	20%
1	50,0%	20%

- Конверсия тех.интервью: **↑ на 87%**
- Конверсия офферов **↑ на 50%**
- Вакансия закрыта через **1,5 недели**

Шаблон для анализа воронки найма

- Автоматически посчитает конверсии с этапа на этап.
- Подсветит этапы, где есть отклонения от бенчмарка.

Google Sheets Бесплатно



Дело №2

Игра в имитацию с Sales Managers



SpiceIT

Вакансия:
Sales Manager

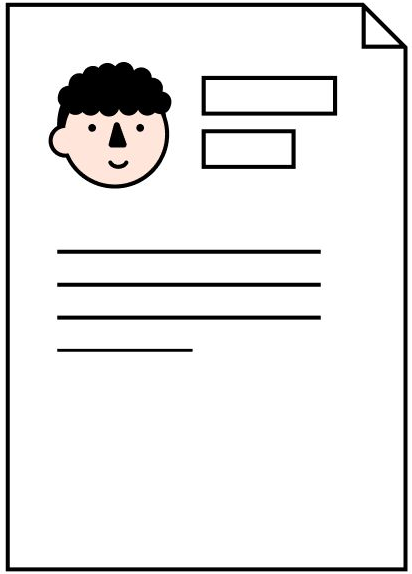
SpiceIT

Основные требования:

- Опыт в B2B-продажах (IT) от 3 лет
- Работа с крупными клиентами
- Навыки поиска и привлечения клиентов
- Готовность к командировкам (1-2 раза/ месяц)

Основные условия:

- Официальное трудоустройство
- Зарплата: оклад + KPI + % с продаж
- Удаленка + мероприятия в Москве
- Оборудование + обучение

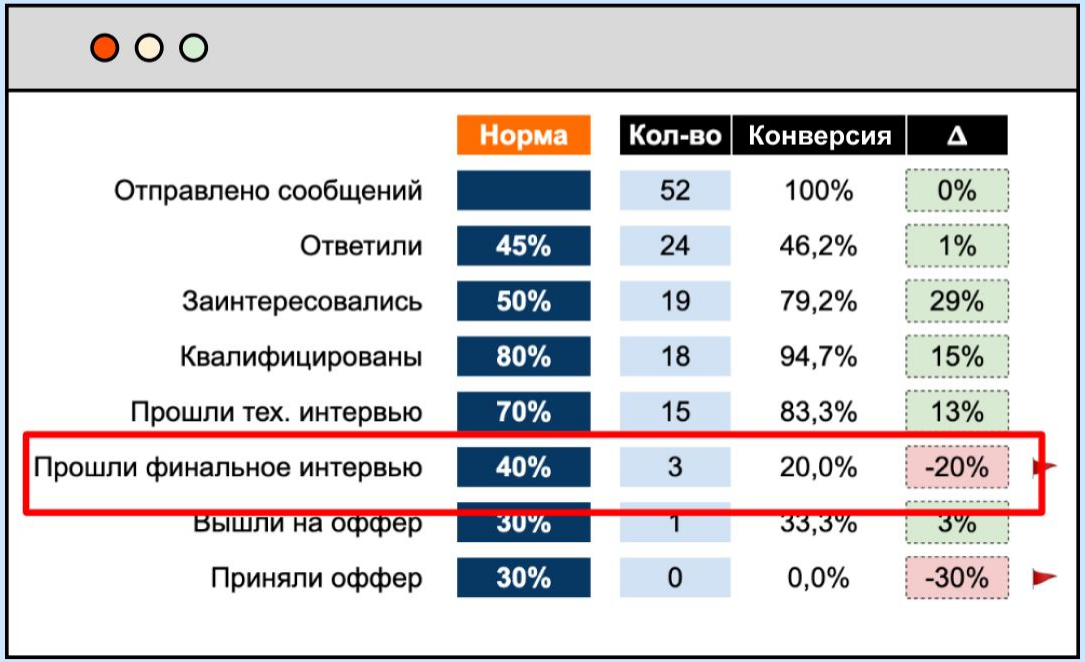


За месяц проведено 15 интервью.
Всего **3 из 15 прошли** финальное интервью — ни одного выхода.

Финальное интервью идет в формате ролевой игры.

Расследуем причины, почему не проходят:

- Как проходит ролевая игра?
- Какой сценарий?
- Какие критерии прохождения?



	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		52	100%	0%
Ответили	45%	24	46,2%	1%
Заинтересовались	50%	19	79,2%	29%
Квалифицированы	80%	18	94,7%	15%
Прошли тех. интервью	70%	15	83,3%	13%
Прошли финальное интервью	40%	3	20,0%	-20%
Вышли на оффер	30%	1	33,3%	3%
Приняли оффер	30%	0	0,0%	-30%

Проблемы

- **Кандидаты не говорят «правильных» фраз**, которые хочет услышать менеджер.
- **Ролевка слишком абстрактна,** кандидатам недостает информации о продукте и сценарии.
- **Нет четких критериев успеха.**

Решения

- Обговорили с руководителем ожидания от кандидатов и их реальные возможности.
- Конкретизировали игру: проработали сценарий и смягчили требований к знанию продукта.
- Определили критерии успеха.
- Давали кандидатам четкие вводные и заранее обговаривали, что будет творческое задание.

Было

	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		52	100%	0%
Ответили	45%	24	46,2%	1%
Заинтересовались	50%	19	79,2%	29%
Квалифицированы	80%	18	94,7%	15%
Прошли тех. интервью	70%	15	83,3%	13%
Прошли финальное интервью	40%	3	20,0%	-20%
Вышли на оффер	30%	1	33,3%	3%
Приняли оффер	30%	0	0,0%	-30%

Стало

Кол-во	Конверсия	Δ
21	100%	0%
16	76,2%	31%
11	68,8%	19%
9	81,8%	2%
7	77,8%	8%
5	71,4%	31%
5	100,0%	70%
2	40,0%	10%

- Конверсия финального интервью **↑ на 51%**
- Конверсия офферов **↑ на 66%**
- 2 ставки закрыты через **3 недели**

Услуга

Аренда IT-рекрутера

Опытный IT-рекрутер, который возьмет найм на себя.

Когда:

- Всплеск найма
- Нет своего HR-отдела
- Горячий сезон
- Нет опыта в найме IT

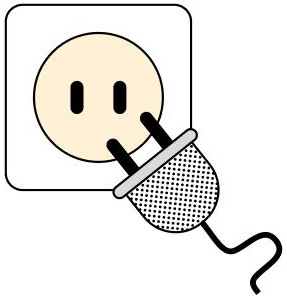


SpiceIT

Что входит в услугу

SpiceIT

- Компетентный Senior IT-рекрутер
- Система отчетности и аналитики
- Доступы к платным ресурсам поиска
- Пополнение вашей базы
- Еженедельные статус-встречи



IT-рекрутер подключается к работе

за 1 день

Начало работы сразу после подписания договора



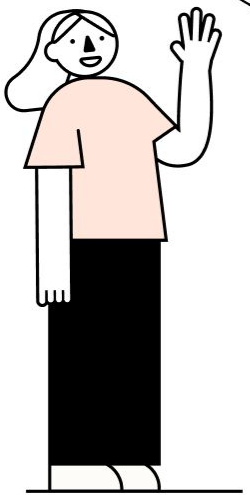
Доплаты за выход кандидата

0 ₽

Фиксированная предоплата без скрытых комиссий

Отзывы

Spice IT



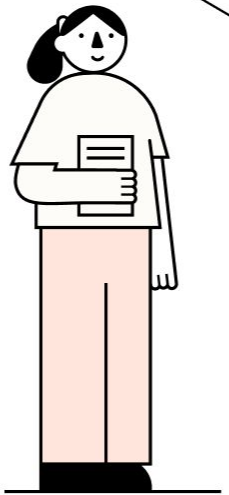
Нам нужен был рекрутер, который мог бы встроиться в нашу компанию, проникнуться и стать частью бренда.

В целом агентство оставило только приятное впечатление.
Было видно, что рекрутеры полностью выкладываются. Некоторые так глубоко прониклись культурой компании, брендом и продуктом, что внутренние заказчики не всегда понимали, что общаются с внешним рекрутером, а не с инхаус-специалистом.

Также порадовала скорость, с которой предоставляли обратную связь. Например, в других агентствах, с которыми мы сотрудничали параллельно, скорость была ниже.

Компания.
Бренд «Атом» компании АО «Кама»

Представитель. Алсу Гизатуллина
Руководитель подбора, обучения и развития персонала



На старте сотрудничества мы были немного предвзяты, так как не до конца понимали принцип услуги «Аренда IT-рекрутера». Раньше использовали другие схемы.

От сотрудничества с агентством Spice IT остались положительные впечатления. «Аренду» высоко оценили, потому что можем планировать бюджет найма. Если мы знаем план, объемы, количество профилей, то можем рассчитать, сколько денег закладывать на статью расходов, и это очень удобно.

Я готова рекомендовать агентство своим коллегам — и, кстати, уже сделала это: посоветовала Spice IT руководителям найма в парочке IT-компаний.

Компания.
Согласие

Представитель. Яна Последова
Начальник управления подбора и адаптации персонала

Дело №3

Молчанка с ML Архитектором



SpiceIT

Вакансия:
ML Архитектор

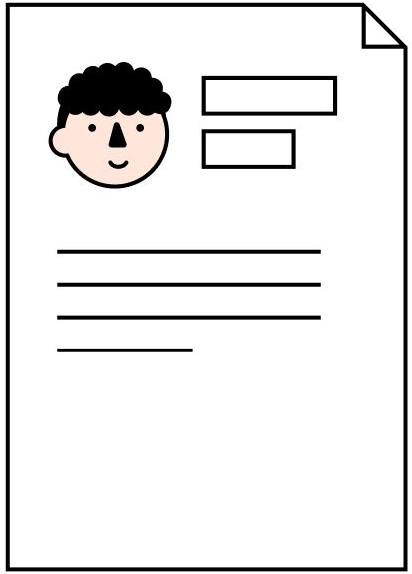
SpiceIT

Основные требования:

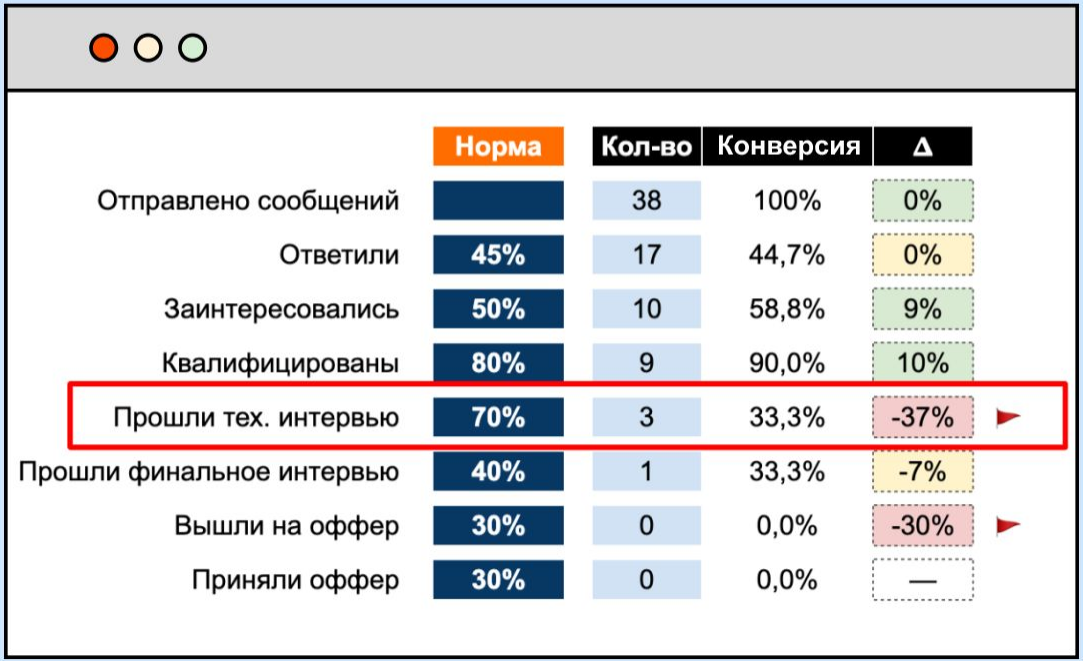
- 1+ год в роли архитектора и 2+ опыта в Data/ML.
- Python, Linux, Kubernetes, GRPC, API, ML-алгоритмов.
- Архитектура ML/Data-продуктов (MLOps, ChatGPT, AI).
- ML-модели: CI/CD, тестирование, мониторинг, интерпретируемость.

Основные условия:

- гибридный график работы (Москва)
- официальное трудоустройство
- ЗП до 400 000 на руки

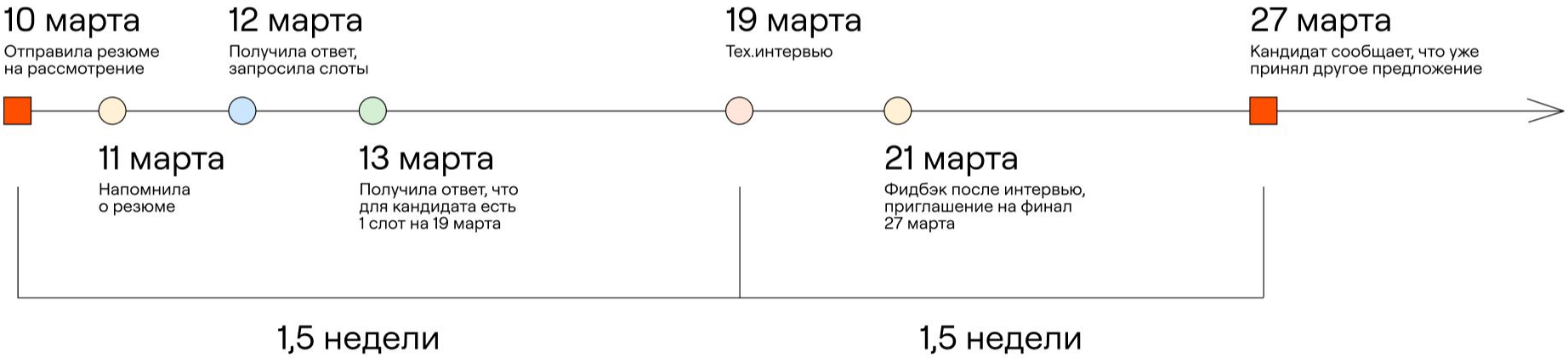


За месяц из 9 релевантных кандидатов тех.интервью **прошли 3.**



	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		38	100%	0%
Ответили	45%	17	44,7%	0%
Заинтересовались	50%	10	58,8%	9%
Квалифицированы	80%	9	90,0%	10%
Прошли тех. интервью	70%	3	33,3%	-37%
Прошли финальное интервью	40%	1	33,3%	-7%
Вышли на оффер	30%	0	0,0%	-30%
Приняли оффер	30%	0	0,0%	—

Собрала EJM по одному из кандидатов



Проблемы

- Собеседования назначаются **медленно.**
- **Кандидаты не дожидаются:** между этапами проходит по 1,5 недели.
- У ЛПР всего **4 свободных слота в месяц.**

Решения

- Сформировали список интервьюеров для проведения технических интервью.
- Создали scorecard для оценки кандидатов, чтобы интервьеры проводили собеседования объективно и структурированно.
- Сэкономили время ЛПР: принимал участие на финальных интервью.

Было

	Норма	Кол-во	Конверсия	Δ
Отправлено сообщений		38	100%	0%
Ответили	45%	17	44,7%	0%
Заинтересовались	50%	10	58,8%	9%
Квалифицированы	80%	9	90,0%	10%
Прошли тех. интервью	70%	3	33,3%	-37%
Прошли финальное интервью	40%	1	33,3%	-7%
Вышли на оффер	30%	0	0,0%	-30%
Приняли оффер	30%	0	0,0%	—

Стало

Кол-во	Конверсия	Δ
21	100%	0%
12	57,1%	12%
8	66,7%	17%
7	87,5%	8%
6	85,7%	16%
5	83,3%	43%
3	60,0%	30%
1	33,3%	3%

- Конверсия тех. интервью: **33% → 85%.**
- Конверсия финального этапа: **33% → 83%.**
- Закрыта 1 вакансия **за 3 недели**

Подведем итоги

SpiceIT

3 действия, чтобы кандидаты не пропадали

1. Использовать инструменты: шаблон для анализа воронки, EJM, scorecard
2. Встречаться с ЛПР: обсуждать аналитику, проблемы и предлагать решения
3. Держать связь с кандидатами и проводить оффер-колл встречи, как последнее касание

Время вопросов

Пишите в чат или включайтесь голосом



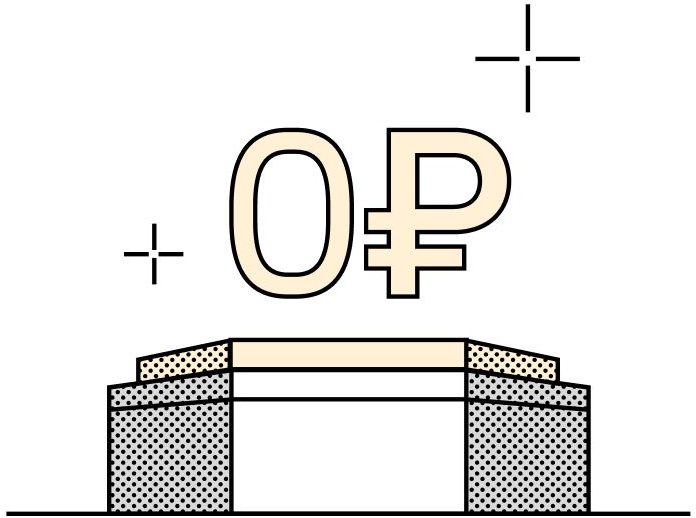
SpiceIT

Предлагаем тест-драйв

Неделя «Аренды IT-рекрутера» за **0₽**

Напишите мне в телеграм
@victoriyavolkova

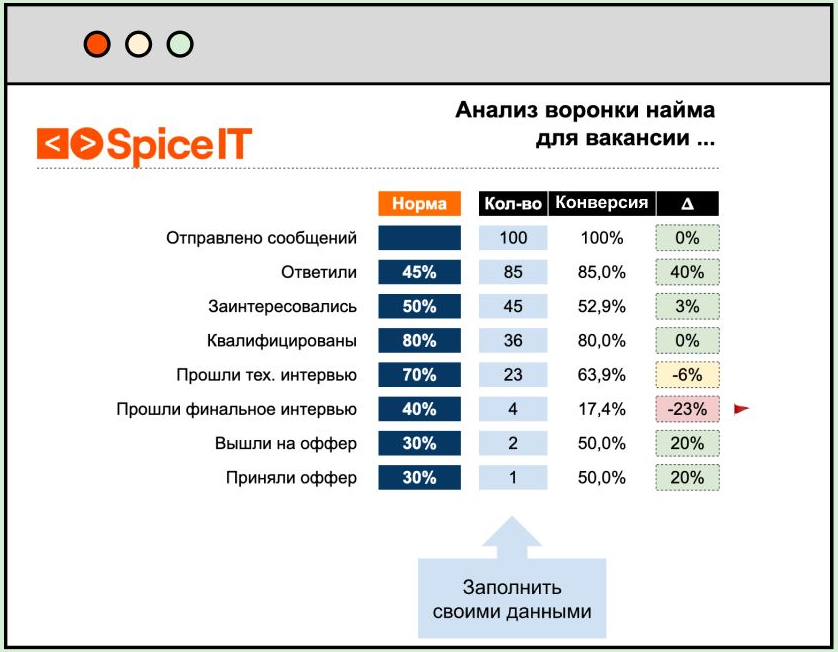
SpiceIT



SpiceIT

Шаблон для анализа воронки

1. Перейдите по ссылке в чате
2. Сделайте копию и пользуйтесь



Спасибо, что были со мной!

Не прощаемся!

Чтобы оставаться на связи, добавляйтесь в телеграм



@victoriyavolkova

Spice IT

Подписывайтесь на канал, который мы с коллегами ведем

IT-рекрутеры работают / Spice IT



t.me/spiceitR