



Как растущей IT компании и HR менеджеру найти друг друга и вырасти вместе



Максим Фролов - CEO Smartbics
Оксана Цветкова - HR VP/Business
development director

Мы расскажем сегодня как

- Найти правильного HR Manager и где таких искать
- Выбрать отличного HR Manager и как правильно это сделать
- Грамотно адаптировать HR Manager, поставить ему чёткие цели и какими завышенными ожиданиями не нужно страдать
- Как HR не растерять мотивацию по пути в айти
- И конечно же как вырасти вместе!

Ваши шаги к правильному HR менеджеру

Шаг 1

Осознание

Шаг 2

Поиск

Шаг 3

Выбор

Шаг 2: Поиск

Вариант 1

Я пытаюсь делать это сам и размещаю объявление на N ресурсе интернет-рекрутмента.

Вариант 2

Я ищу небольшое кадровое агентство которое за адекватное вознаграждение проведёт первичную оценку и отбор кандидатов для интервью с вами.

Вариант 3

Я ищу серьёзное кадровое агентство которое за солидное вознаграждение (ведь хорошие услуги не могут стоить дешево) найдёт мне отличного HR по моим критериям.

Шаг 2: Поиск

Основные типы кандидатов кто будет откликаться на вакансию:

- ▶ Администратор, хостесс, ресепшн (возможный фильтр - хорошее сопроводительное письмо)
- ▶ «IT HR девочки» - очень молодые HR сотрудницы IT компаний зарплатные ожидания которых не соответствуют их навыкам
- ▶ «Среднее звено» - масса женщин «из кадров», девушки/женщины которые состоялись как HR/рекрутер/администратор в своей компании, переросли текущую специфику должности и заскучали, но по текущему набору навыков и личным качествам не потянут должность HR Generalist в IT компании

Шаг 2: Поиск Мой правильный ответ

- ▶ Вариант 1 - Я пытаюсь делать это сам и размещаю объявление на N ресурсе интернет-рекрутмента - Неверно
- ▶ Вариант 2 - Я ищу небольшое кадровое агентство которое за адекватное вознаграждение проведёт первичную оценку и отбор кандидатов для интервью с вами - Верно
- ▶ Вариант 3 - Я ищу серьёзное кадровое агентство которое за солидное вознаграждение, хорошие услуги не могут стоить дёшево, найдёт мне отличного HR по моим критериям - Неверно

Кого же всё-таки выбрать?



Адекватного специалиста с отличным бэкграундом и опытом которому не хватает челленджа и мотивации на его текущем рабочем месте.

Отличная школа профессиональной жизни в компаниях:

- ▶ Консалтинг, большая финансовая «четвёрка»
- ▶ FMCG
- ▶ Крупные российские компании

Уровень адекватности проверен и «вступительные экзамены» были проведены уже до вас (множественные собеседования с менеджментом разного уровня который не так легко удивить).



MARS



Coca-Cola

Шаг 3: Выбор

Я чётко описываю профиль идеального кандидата, заранее предупреждаю об этапах интервью и типах испытаний, а также о времени которое кандидат затратит на это в офисе и это будет настоящий challenge для него, а не лёгкая прогулка! - Верно

Я провожу хорошее устное интервью с теми кандидатами кто мне больше всего понравится - Неверно

Шаг 3: Выбор

Профиль идеального кандидата

70% - поиск и подбор кандидатов для компании, а также дистанционный поиск кандидатов в других городах.

20% - HR-работа с текущими сотрудниками, создание атмосферы направленной на удержание и развитие сотрудников на рабочем месте, создание привлекательных корпоративных программ для лояльности к работодателю.

10% - административная работа (копирование входящей корреспонденции, поддержание офиса работоспособном состоянии, т.п.), обновление информации в промо-материалах компании (резюме программистов, портфолио, т.д.)

Предусматриваются командировки в России для выступления на IT-конференциях, встречах сообществ.

Знание английского языка на минимальном уровне Upper-Intermediate.

Необходимые профессиональные качества:

- опытный (от 3-5 лет), целеустремлённый специалист в кадровом деле, опыт работы в IT компании будет являться исключительным плюсом;
- знание и успешный опыт работы со всеми основными инструментами и сервисами по поиску кандидатов, глубокий опыт в самостоятельном поиске кандидатов (с примерами и достижениями);
- умение получать задачи, проводить интервью, работать дистанционно;
- высокий уровень ответственности и само-мотивации, умение работать без постоянного присутствия руководителя рядом;
- целеустремлённость, постоянное желание сделать больше;
- желание быть «на острие» прогресса - стремление разбираться в новых технологиях, получать новые знания;
- отсутствие боязни публичных выступлений, хорошие презентационные навыки;
- чёткость, структурированность, доброжелательность.

Шаг 3: Выбор Этапы интервью

23 кандидата было
отсобеседовано в
процессе подбора!

1. Просьба подготовить презентацию о себе
(формат слайдов PowerPoint) и рассказать её в начале
интервью: *15 минут*

- о себе
- почему именно «я» подхожу этой роли
- чем «я» выделяюсь по сравнению с другими кандидатами
- что я сделала нового, инновационного в компании, какие новые практики / технологии внедрила
- что было сделано в плане развития персонала на вашем текущем рабочем месте мои сильные стороны / мои слабые стороны

2. Интервью: *45 минут*

3. Кейс «Публичное выступление на конференции»: *10 минут*

4. Ролевая игра «Собеседование с кандидатом»: *20 минут*

5. Интервью по Skype на английском «разговор с представителем
кадрового агентства в стране N»: *10 минут*

6. Вопросы и ответы: *10 минут*

110 минут = 1 час 50 минут

Шаг 3: Выбор Кейсы и ролевые игры

Кейс «Публичное выступление на конференции»

Вы поехали на ИТ-конференцию «Технологии будущего» в город Самара.

Вам предоставлена возможность выступить на конференции (максимальное регламентное время - 10 минут) с рассказом о том что наша компания предлагает работу талантливым программистам любого уровня в разнообразных интересных проектах с разными технологиями.

Ваша задача сделать увлекательный, мотивирующий рассказ почему это круто и этим шансом стоит воспользоваться.

Подготовка должна занимать не более 10 минут, до этого вы можете задать любые вопросы о компании, условиях работы и т.д.

Ролевая игра «Собеседование с кандидатом»

Вам посоветовали одного очень сильного кандидата знающего редкую технологию / фреймворк и он очень нужен компании. Вы не нашли его ни в каких социальных сетях и в итоге вам дал его телефон его бывший коллега который просил не говорить о том что это он дал его контакт если об этом будет идти речь.

Директор, посмотрев его CV сказал «делайте что хотите, но его точно надо брать». Разработчики в данной технологии такого уровня получают сейчас в компаниях 40.000-50.000 рублей. Ваш максимальный бюджет на закрытие позиции 50.000 рублей.

В начале кейса вы можете задать любые вопросы про компанию, позицию, условия работы.

Интервью по Skype на английском «Разговор с представителем кадрового агентства в стране N»

Вам поручено позвонить в одно зарубежное кадровое агентство которое занимается подбором ИТ кадров в стране N. Разговор должен состояться на английском, договорённость о нём была достигнута заранее и у вас есть 10 минут для того чтобы рассказать немного о своей компании и предложить услуги по внешнему ИТ аутсорсингу.

В начале кейса вы можете задать любые вопросы для того чтобы подготовиться к разговору наиболее эффективно.

Критерии моего выбора

Почему именно ОН (ОНА)

- ▶ Потенциал: человек явно перерос свою текущую позицию и (или) компанию, в первую очередь ментально
- ▶ Зрелость и осознанность (не просто «хочу больше ЗП», а мышление категориями что я хочу дальше в жизни, что меня мотивирует, чем я готов пожертвовать ради крутого нового опыта и готов ли, и т.д.)
- ▶ Ценностный аппарат
- ▶ Неинтравертность
- ▶ Живость ума
- ▶ Умение выходить из сложных ситуаций

Немного обо мне - Оксана intro

- в HR с 2008 года, с позиции специалиста по подбору персонала в Coca-Cola
- Работала в российских и иностранных компаниях b2b, FMCG, производство.
- Пришла в Смартбикс в 2016 году с позиции административного директора большого автомобильного холдинга
- Пришла в айти, зная только что это бородатые дядьки в свитерах, которые делают программы

И у меня на это 5 причин...

Почему решила перейти хотя я не искала работу:

- ▶ Ощущении стагнации
- ▶ Усталость от бесконечных и непродуктивных совещаний
- ▶ Рутин
- ▶ Понимание, что я могу делать больше, лучше и не оставаться в 2000х

Чем привлекла вакансия?

- ▶ Она была написана так, что на нее хотелось откликнуться

Да, это был сильный дауншифтинг по позиции и статусу (рекрутмент и особенно офис-менеджерские обязанности) - это не было критичным, но психологически сложно

Милочка, вы загубили свою карьеру - навсегда в моем сердце 😊

Почему я решилась на 100% после интервью

- ▶ Задачи амбициозные, сфера самая перспективная, атмосфера та, к которой я всегда тяготела
- ▶ Большая возможность для реализации
- ▶ И да, это было лучшее интервью в моей жизни)

Кардинальные изменения и зоны комфорта/дискомфорта

Что изменилось кардинально и что было непривычным сразу:

- ▶ Отсутствие дресс кода
- ▶ Отсутствие системы подчиненности/субординации и грейдов. Отсюда, вариативность зарплат
- ▶ Переезд из собственного кабинета в общий опенспейс
- ▶ Довольно активный английский, от которого я уже успела отвыкнуть

Взяли и что дальше?

Добро пожаловать в новый мир!

Самое главное - настроить на “IT волну”.

- ▶ Да, ну конечно я легко найду любого кандидата и быстро закрою все вакансии
- ▶ Я всю жизнь работала в большом коллективе и знаю как найти со всеми общий язык
- ▶ Я уверена что справлюсь с любым техническим директором, у меня не возникало с этим проблем
- ▶ Я занималась организацией перевозки офиса на предыдущем месте работы и знаю что надо делать

Проведите Induction

- ▶ Расскажите о «новом мире»
- ▶ Продайте перспективы, индустрию, а главное перспективы в индустрии
- ▶ Поставьте первые цели в зависимости от ваших приоритетов (HR, рекрутинг, административная работа)

Пример Induction Plan-a

- ▶ Обзор ИТ индустрии в целом, место текущей компании в ней.
- ▶ Сравнение текущей компании с предыдущим местом работы, общие ожидания от будущей работы HR, советы по позиционированию себя внутри компании.
- ▶ Внутренние электронные системы, документооборот, отчёты разработчиков в компании.
- ▶ Представление (описание, характеристика) каждого из сотрудников.
- ▶ Правила рекрутинга и как это работает, инструменты, социальные сети, наши цели при рекрутинге.
- ▶ Парадигма развития сотрудников компании, участие в конференциях и семинарах, планы на год.

Установите чёткие цели - KPIs Разбейте их на подзадачи и дайте рекомендации для их достижения

Статья полностью IT HR

Поиск и рекрутинг кандидатов, удержание и поддержка наиболее талантливых сотрудников, обладание «листом запасных» кандидатов для оперативного закрытия позиций в случае ухода текущих специалистов.

Развитие бренда компании как привлекательного работодателя, освещение жизни компании, размещение обучающих материалов показывающих высокий уровень профессиональной экспертизы внутри компании.

Качественная организация кадрового документооборота внутри компании

Разработать план развития сотрудников на рабочем месте

Организация качественной и комфортной работы офиса – парадигма «наш офис самое комфортное место после дома»

Пример KPI «Стать полностью IT HR»

- разбираться в индустрии
- знать основные ИТ компании города и России, их правила и стандарты работы
- знание компьютерной техники / ПО на уровне опытного пользователя
- чёткие, грамотные и выверенные персональные аккаунты в основных социальных сетях необходимых для работы
- обладать основными знаниями в том как разрабатывается программное обеспечение, в методологиях разработки, ролях и принципах работы
- понимать и отличать языки программирования, знать для чего какой используется, уметь уверенно оценивать уровни разработчиков и возможные роли в команде и компании
- уметь налаживать контакт с не всегда личносно простыми людьми – программистами :)

Рекомендации для развития на рабочем месте:

- постоянно спрашивать и интересоваться необходимым материалами для изучения на рабочем месте (технических специалистов, СТО)
- принять участие в одной технической профильной конференции в течение года, например SECR
- пройти курс сертификации, например Certified Agile Professional

Key Performance Indicators

Не забудьте «снять» их и провести полу-годовую и годовую оценки!

№	Описание	Вес	Макс	Оксана	Итог Макс
1	Стать полностью IT HR	0,8	2	3,5	1,6
2	Поиск и рекрутинг кандидатов				
	максимальный уровень удержания текущих сотрудников для продолжения оказания качественных услуг заказчикам	0,8	5	5	4
	необходимо иметь short list кандидатов имеющих возможность оперативно заменить позиции в случае ухода текущих специалистов или оперативно расширить коллектив в случае необходимости (возможно рассматривать кандидатов из всей России с условием переезда в Нижний Новгород)	0,8	2	2	1,6
	Срочный поиск технического Java Developer уровня Senior, интересного, экстравертного, обладающего лидерскими качествами кандидата, с отличными презентационными навыками (умеющего объяснять просто сложные вещи), желающего и умеющего управлять командой и разработчиками (фактически речь идёт о потенциальной замене Мише в случае его ухода или будущем СТО)	0,8	N/A	N/A	N/A
	чёткая организация, идеальное, привлекательное описание всех вакансий на основных ресурсах, а также их постоянное обновление на основных ресурсах: - hh.ru - корпоративный сайт smartbics.com - LinkedIn - другие возможные социальные сети	0,8	4	4	3,2
	исключительная ответственность и самый высокий уровень перфекционизма при поиске, коммуникации, работе как с потенциальными кандидатами, так и с текущими сотрудниками компании (ответы утвердительные/отрицательные абсолютно всем, вовремя, перманентная и правдивая коммуникация, объективная обратная связь и т.п.)	0,8	4	4	3,2

Сопровождение и наставничество

Постоянно давайте обратную связь и интересуйтесь что нравится в работе, а что нет.

Постоянно уточняйте как идёт развитие на рабочем месте и какие инструменты используются для этого.

Примеры пунктов мой обратной связи:

- ▶ Быть внутри коллектива, а не «над ним».
- ▶ Лучше следить за введением в проекты и коллектив новичков. Сделать программы induction для них.
- ▶ У меня ограниченная информация про коллектив и что происходит, нужно больше. Постоянный update меня!
- ▶ ...

Проблемы на старте

Проблемы на старте и когнитивный диссонанс:

- ▶ Откат в активный подбор персонала, которым я не занималась несколько лет
- ▶ Абсолютно другая модель взаимодействия с кандидатами и проведения интервью
- ▶ Необходимость поднять огромный пласт новой информации, начиная от того, что такое эджайл, заканчивая отличием джава от джава скрипт
- ▶ Привычка все согласовывать
- ▶ Привычка писать сложносочиненные письма
- ▶ Свобода, которая пугала и была непривычна
- ▶ К уровню зп и бенефитов в айти в корреляции с тем, что люди еще куда-то при этом уходят 😊 Тот пакет, который был у среднего миддла, в не айти компаниях только у топов

Как вытащить себя из болота предыдущего опыта

- ▶ Постоянная коммуникация с СЕО и СТО, даже если кажется, что ты назойлива, лучше так, чем провал.
- ▶ **Не бросайте человека в терновый куст с мыслями «сам разберется»**
- ▶ Ресурсы из серии программирование для начинающих, где рассказывают азы
- ▶ Максимальное присутствие на технической части собеседования. То, что поначалу кажется набором слов, потом складывается в полноценную картину
- ▶ Общение внутри сообщества в городе
- ▶ Посещение профильных конференций, вернее одной, но охватывающей конкретную индустрию
- ▶ Вовлеченность в «командный дух» - быть внутри, а не над коллективом

Роль основного ментора CEO

- ▶ Полностью самостоятельный менторинг
- ▶ Погружение во все процессы, от рекрутинга до организации пространства в офисе
- ▶ Постановка задач без постоянного контроля
- ▶ Лояльность к ошибкам и исправление их вместе
- ▶ «Завязывание» на себе. HR не только коллега и подчиненный, но и соратник и плечо. Если HR не чувствует ритм компании и является просто исполнителем, никакого роста не выйдет
- ▶ Поддержка и поощрение инициативы и возможности развиваться в смежных областях

Развиваем компанию и развиваем сотрудника

- ▶ Открытая инициатива - если сотрудник хочет попробовать себя в смежной должности без ущерба основной работе - зеленый свет
- ▶ Хороший HR это развитый нетворкинг и коммуникативные навыки, которые можно применить на развитие бизнеса в целом
- ▶ Развитие бизнеса это тот же рекрутинг, только хантим не разработчиков, а клиентов
- ▶ Когда начинаешь напрямую влиять на прибыль, это дает еще больший стимул в работе и вертикальном росте

Не забывайте про мотивацию и определение дальнейших карьерных перспектив

- ▶ HR Business Partner - HR бизнес партнёр
- ▶ Major Account Manager - Начальник отдела по работе с клиентами
- ▶ Business Development Manager - Менеджер по развитию бизнеса
- ▶ COO (Chief Operating Officer) – операционный директор, исполнительный директор

Резюме - как найти хорошего HR и что с ним делать

- ▶ Выбирайте из индустрий с сильным бэкграундом
- ▶ Сделайте качественный индакшн, «продайте» индустрию и перспективы в ней
- ▶ Поставьте цели - KPIs
- ▶ Постоянно давайте обратную связь
- ▶ Сопровождайте, наставляйте, мотивируйте и поддерживайте
- ▶ Не страдайте завышенными ожиданиями

Итоги за 4 года

- ▶ Компания выросла в 3 раза, текучка есть, но она контролируемая и быстро восполняемая. Процессы замены и трансфера знаний отлажены и для клиента нет никаких потерь в процессе
- ▶ Нет барьера между разработчиками и мной
- ▶ Я один из организаторов и создателей профессионального сообщества в городе, с регулярными митапами
- ▶ Клиент которого нашла и развила я, вырос с 3 человек на старте до 2 команд и растет дальше. Дополнительно на мне аккаунт менеджмент клиентов
- ▶ Мне интересен бизнес девелопмент и я этим сейчас активно занимаюсь и вижу сейчас здесь свой вектор развития. При этом я остаюсь HR VP и продолжаю быть супервайзером этих процессов
- ▶ Я полностью интегрирована во все внутренние процессы и могу полноценно заменить CEO в его отсутствие
- ▶ Стала ли я IT HR? Уверена, мы оба ответим, что да. И мы растем вместе дальше.

Будем рады пообщаться и ответить на любые вопросы (Телеграмм)

- ▶ Максим Фролов @maximfrolov
- ▶ Оксана Цветкова @oksanatsvetkova