



Шнек Анастасия

37529-125-23-40

email: anshnek@gmail.com

Skype: [anastasiashnek](https://www.skype.com/people/anastasiashnek)

Telegram: [@anshnek](https://www.telegram.com/@anshnek)

Обо мне

Экспертность: Рекрутинг, Управление персоналом, Кадровое делопроизводство;

Практический опыт с 2014 года (8 лет)

- HR-generalist в “Славфуд” – 3,5 года опыта работы в дистрибуции;
- HR-generalist в “Белорусском поратле TUT.BY”, “hoster.by”, “PROBUSINESS.IO” – 4 года опыта работы в СМИ/провайдер услуг хостинга и облачных решений;
- People Partner в “Awem Games” – разработка мобильных игр - 6 мес.

Дополнительно

- Консультант по подбору персонала: freelance (более 20 раз помогла найти хорошую работу одним и хорошего сотрудника другим) и кадровому делопроизводству;
- от 700 просмотренных резюме ежегодно (700*8 лет = 5600 резюме);
- Автор публикации “Драйв команды”
https://probusiness.io/special_project/7678-uspekh-eto-sovmestnaya-deyatelnost-rukovoditel-hr-otdela-parimatch-belarus-o-drayve-komandy-i-razvitiy-tekhnologiy.html

БГЭУ, психология предпринимательской деятельности, 2015 год

Образовательные программы известных зарубежных и отечественных бизнес-тренеров в области рекрутинга, управления персоналом и внутренними проектами:

- Светлана Иванова, *Эффективное интервью при подборе персонала*
- Ирина Шамаева: *"Сорсинг: инструменты и методы"*
- Pritula.academy, *People partner*
- Центр медиации и переговоров, *Медиация*
- Humathèq, *Дизайн мышление в HR*
- Форум по фасилитации, *Фасилитатор*
- и др. форумы, конференции и вебинары

Что нас ждёт:

- 5 недель
- 9+2 интенсивных занятий по 3 часа
- 9 домашних задания + 1 дипломная работа
- 48+ учебных часов

Что мы будем знать и уметь после курса:

- узнаем кто такой IT recruiter, портрет IT recruiter и его задачи
- погрузимся в специальности в IT: разработчики, тестировщики, BA, PM и т.д. - и узнаем про ранги профессионализма в IT: Junior, Middle, Senior
- будем знать, где искать кандидатов: площадки/ работные сайты/ социальные сети/ конференции и т.д
- освоим инструменты поиска активных и пассивных кандидатов: booling search, X-ray search и др.
- узнаем кто такой “нанимающий менеджер” и как строить с ним работу
- научимся читать резюме, проводить результативные первичные телефонные интервью
- научимся проводить личные интервью по компетенциям
- научимся писать и работать с job offer
- погрузимся в работу с отказами
- узнает как сопровождать кандидата до первого рабочего дня
- погрузимся в такие HR-процессы как onboarding, 1x1, exit interview

Терминология

- Хайринг (hiring) – найм
- Сиви (CV) - резюме
- Синк (Sync) - сверка/звонок-сверка
- Букать (to book) - бронировать
- Оффер (offer) - предложение
- Реджект (reject) - отказ
- Заканселлить (cancel) - отменить
- Аппрувить (approve) - подтверждать
- Аутсорс (outsource)
- Аутстафф (outstaff)
- Перформить (perform) - выполнять
- Сорсить (source) - искать
- Ресерчить (research) - искать
- Фоллоу-ап (follow-up)
- Деклайнить (decline) - отклонять
- Митинг (meeting) - совещание
- Холдить (hold) – ставить на паузу

- Форварднуть (forward) - переслать
- Мувать (move) - двигать
- Софт (soft) - программное обеспечение
- Софт (soft) и Хард (hard) skills
- Релокейт (relocate) - переезд
- Консёрн (concern) - сомнение
- Таск (task) - задача
- Скипануть (skip) - пропустить
- Апдейт (update) - обновление
- Фреймворк - уже написанный код
- Библиотека - это сборник подпрограмм или объектов, используемых для разработки программ
- Agile (аджаил) - культура и ценности совместной работы
- Питч – текст, который продает вакансию кандидату

Ссылки:

- <https://itanddigital.ru/itglossary>
- <https://it-recruiting.ru/recruiters-dictionary/>
- <http://blog.luckyhunter.io/it-recruiting-terms-ru>

< Teach
Me
Skills />

1 занятие

Портрет IT Recruiter

История зарождения профессии

- Древний Рим, Юлий Цезарь – вознаграждение каждому солдату, который приведет в римскую армию еще одного солдата.
- Древний Египет – по приказу главы государства вербовку дружинников производили специалисты, сведущие в делах не только жёсткого отбора, но и обучения будущих воинов.
- Древний Китай – тестирования проводились при поступлении на государственную службу.
- Средние века – после эпидемии чумы было тяжело найти выносливого, обладающего хорошими задатками бойца. В результате денежная плата увеличилась, а служба в армии автоматически перешла в категорию престижного времяпрепровождения.
- Россия – Пётр 1, привлечение более тысячи высококлассных корабелов, инженеров и финансистов из Европы.
- Великая индустриальная революция – появившиеся новые сотрудники занимались вопросами взаимодействия с персоналом. Секретари следили за благосостоянием рабочих и давали рекомендации управляющим.
- СССР – заводская социология.
- Развал СССР появилась бизнес-литература, открылся доступ к иностранным материалам, открывались новые компании, появилась потребность в новых квалифицированных сотрудниках.

Отличие от HR, Sourcer, Researcher, HRBP и т.д.

HR (англ. Human resources) - управление людьми

поиск и найм персонала

работа с персоналом и HR-процессами

ПРО ПОИСК И НАЙМ ПЕРСОНАЛА:

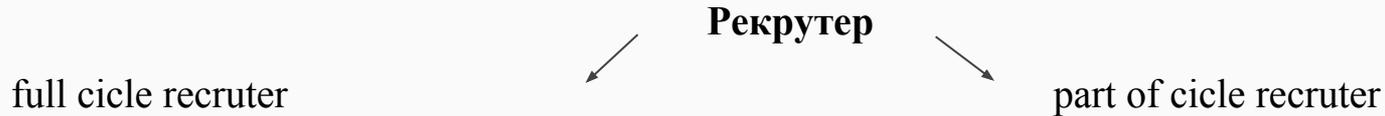
- **Ресечер/Сорсер** – специалист, который ищет кандидатов (контакты + информацию, по которой понятно, что человек возможно подойдет на вакансию) и добавляет их в базу для рекрутера. Они не общаются ни с кандидатами, ни с заказчиками.

Задачи: размещает вакансии на релевантных тематике позиции сайтах, обрабатывает входящие отклики, задает поисковые запросы на работных сайтах.

Сорсер про технологии, про обеспечение потока лидов (специалистов).

Ищет по заданным параметрам в рамках конкретной вакансии. Например, найти python-разработчиков, которые работали со scikit-learn, с опытом работы более 3-х лет.

Отличие от HR, Sourcer, Researcher, HRBP и т.д.



Рекрутер – собирает требования по вакансии, анализирует рынок, размещает информацию на рекламных площадках, ищет кандидатов, проводит интервью, оценивает насколько человек подходит компании, согласовывает встречи, ведёт кандидата по всем этапам подбора.

Работа рекрутера включает в себя:

- работа с нанимающим менеджером по определению **компетенций**, личностных и профессиональных качеств
- процесс поиска кандидатов
- интервью
- фидбэк
- сопровождение кандидата до выхода на работу и после.

Отличие от HR, Sourcer, Researcher, HRBP и т.д.

ПРО РАБОТУ С ПЕРСОНАЛОМ И HR-процессами

- **HRBP (human resources business partner)** – специалист, который тесно сотрудничает с высшими руководством, уделяя особое внимание миссиям и задачам, процессам, запрашиваемым организацией. Главный фокус данной позиции – на стратегическом планировании и масштабировании процессов в компании.
- **People partner** – работает с сотрудниками с момента входа и занимается адаптацией, Performance review, активностями в области обучения и развития, участвует в вопросах вознаграждения, в собеседованиях кандидатов на открытые позиции.
- Есть один специалист, объединяющий, кажется, все существующие обязанности менеджеров по персоналу и называют его **HR generalist**.
- **Специалист по кадрам** – ведет кадровый учет и делопроизводство.

Модель компетенции рекрутера

- **Сорсинг:** операторы, проф.сайты, соц.сети
- **Копирайтинг:** написание цепляющих и конверсионных писем/вакансии, письма-завлекалки
- **Продажи:** понимая мотивацию, рекрутер должен уметь продавать
- **Оценка кандидатов:** больше soft skills и мотивацию + must have от “нанимающего менеджера”
- **Аккаунт менеджмент:** взаимодействие с кандидатами и нанимающими менеджрами
- **Проджект менеджмент:** умение управлять своей работой как проектом
- **Маркетинг** (nice to have)

На что обращать внимание, чтобы преуспеть

- скорость
- коммуникация
- количество
- качество
- усидчивость
- positive thinking
- коммуникабельность

Сорсинг

- Разработка сорсинговой стратегии
- Boolean Search/X-ray
- Плагины - инструменты автоматизации поиска/расширения от Google (напр., [Autopagerize](#))
- Подбор синонимов (python developer = python engineer = python разработчик)
- Facebook search
- Meetup
- SlideShare
- Telegram / Instagram
- Github / Stack Overflow (HackerRank / Kaggle)
- Behance, Artstation (для поиска дизайнеров /художников)
- Поиск контактной информации кандидатов
- Обзор и определение формата осуществляемого reach out (каналы, частота отправки писем, лучшее время для отправки и тд.)
- Инструменты для осуществления email рассылок (платные и бесплатные)
- Создание маркетингового контента
- Особенности международного поиска + подходы по поиску экспатов
- Трэкинг эффективности сорсинга (воронка)
- Специфика executive сорсинга

Знание отрасли и компании

- Как работает индустрия
- Знание основных профессий рынка
- Сеть контактов на рынке
- Владение зарработными платами
- Знание целей компании
- Знание стратегии и миссии компании
- Знание корпоративной культуры
- Знание команды

Взаимодействие с заказчиком



- Заявка на подбор и договоренности по процессу
- Работа с профилем должности и требованиями к кандидату
- Отправка резюме заказчику
- Презентация кандидата
- Проведение собеседований с кандидатами
- Участие в собеседовании с заказчиком
- Информирование заказчика
- Подготовка кандидата и заказчика к собеседованию
- <https://youtu.be/NiMZua2kJAg>

Взаимодействие с кандидатом



- Обратная связь после каждого взаимодействия (выполняем обещания!)
- Выявление зарплатных пожеланий
- Умение "продать" вакансию
- Умение преподнести сложную вакансию
- Умение определить степень заинтересованности кандидата
- Проверка рекомендаций
- Работа с контр-оффером
- <https://youtu.be/OjPGOlGR15s>

Владение техниками поиска

- Масс-рекрутмент
- Активный/прямой поиск
- Знание Target-List
- Знание Long-list
- Знание Short-List
- Холодные звонки
- Headhunting/Executive Search
- Рассылка вакансий по e-mail из базы резюме
- LinkedIn
- Соц.сети
- Форумы и сообщества
- Интернет-поиск
- Поиск по рекомендациям
- Работа с реферальными кандидатами

Методы рекрутинга

- **Headhunting**

Это подбор (переманивание) конкретных специалистов высокой квалификации, не находящихся в активном поиске работы. В IT сфере это главный способ подбора нужного кандидата. Иногда приходится прибегать к методу агрессивного хэдхантинга.

Это не просто переманивание нужного специалиста, а полноценная стратегия, частью которой является изучение **корпоративной** и личной жизни специалиста, истории его места работы. Для достижения успеха "охотники" выстраивают доверительные отношения с некоторыми коллегами нужного кадра, обеспечивают **материальной** поддержкой сотрудников за предоставленную информацию о кандидате.

В 100% случаев метод агрессивного хэдхантинга используется для переманивания эксклюзивных специалистов, квалификация и возможности которых в разы окупят затраты на услугу.

- **Executive search**

Это переманивание редких специалистов высокой квалификации, работающих в других компаниях. Сложность заключается в том, что они не просто не находятся в активном поиске работы, но и не рассматривают варианты смены работодателя.

Главное отличие от Headhunting - заказчику требуется не конкретный человек, а необходимость **закреть** нужную вакансию. Поэтому headhunting следует рассматривать как одно из направлений Executive Search.

Владение техниками оценки

- **Интервью по компетенциям** (напр., лидерство, способность к планированию и организации, способность принимать решения)
- **Структурированное интервью**
- **Ассесмент-центр**
- **Тесты: DISC, BAQ** (Business Attitudes Questionnaire) – для целей отбора, развития и профессиональной ориентации. DISC и BAQ измеряют различные аспекты личности, чтобы оценить, как кто-то может вести себя в профессиональной среде.
- **Кейс-интервью/ситуационное-интервью**
- **Техника STAR** (Situation — Target — Action — Result) подразумевает такую логику вопросов: S – о конкретной ситуации из прошлого опыта кандидата. T – о стоявшей перед кандидатом цели/задаче. A – о предпринятых им действиях для достижения цели. R – о достигнутом результате.
- **Техника PARLA** – (Problem – Action – Result – Learned – Applied). P – о конкретной проблемной ситуации из прошлого опыта кандидата. A – о предпринятых им действиях для решения проблемы. R – о достигнутом результате и трудностях, с которыми он столкнулся. L – о том, чему научился на примере данной ситуации. A – о том, какие сделал выводы и как применял полученный опыт.

Взаимодействие с контрагентами

- Агентства (рекрутинговая компания, фриланс-рекрутер)
- Джоб-сайты
- ВУЗы
- IT-школы

Владение вспомогательными инструментами

- Автоответ на почте для кандидатов (напр., расширение Email Autoresponder)
- Шаблон заявки на подбор
- Шаблон джоб-оффера
- Шаблон обратной связи по итогам интервью
- Опыт работы с рекрутинговой программой (FriendWork, Хантфлоу, Cleverstaff, Hurma и др.)
- Публикация вакансии на джоб-сайте компании

Самоменеджмент

- Управление сроками поиска
- Управление заработной платой вакансии
- Умение закрыть вакансию при любых обстоятельствах
- Ведение проектов
- Подготовка отчета о подборе

Специфика рекрутинга в агентстве

Рекрутинговое агентство – компания по поиску и подбору персонала, которые представляют интересы работодателей.

Особенности рекрутинга в агентствах:

- большое количество разных вакансий;
- большой выбор компаний;
- нехватка информации;
- высокие бонусы;
- низкий порог входа;

Специфика рекрутинга в аутсорсинговой компании

Аутсорсинговая компания - передача подрядчику определенных функций компании.

Особенности рекрутинга в аутсорсинговых компаниях:

- большое количество вакансий;
- много похожих вакансий;
- большой выбор технологий;
- больше внимания на хард скиллы;
- высокий темп работы рекрутера;
- заказчиком выступает менеджмент компании.

Специфика рекрутинга в аутстаффинговой компании

Аутстаффинговая компания - передача сотрудников подрядчика.

Особенности работы рекрутера:

- постоянно на связи напрямую с заказчиком;
- условия работы специалистов отличаются в зависимости от заказчиков;
- компания продает время программиста;
- большой выбор проектов и технологий.

Специфика рекрутинга в продуктовой компании

Продуктовая компания - это компания, которая работает над одним продуктом, или группой схожих продуктов.

Особенности рекрутинга в продуктовых компаниях:

- более привлекательны для соискателей, чем аутсорс;
- рекрутер лучше знает продукт и как его продать;
- более тесная связь с заказчиком;
- требования высокие;
- сильнее смотрят на софт скиллы;
- процесс закрытия вакансии дольше.

Специфика рекрутинга в стартапе

Стартап - это тип бизнеса, направленный на получение дохода путем реализации принципиально новой идеи.

Специфика рекрутинга в компании-стартапе:

- расплывчатое описание требований;
- много задач помимо рекрутинга;
- процессы отбора и оценки хромают;
- отсутствие соц пакета;
- сложнее продавать вакансию;
- большинство вакансий закрывается рекомендациями;
- семейная и дружественная атмосфера.

Специфика работы на фрилансе (freelance)

Фрилансер - человек, который предлагает свои услуги на специализированных ресурсах через частные объявления

Специфика рекрутинга на фрилансе:

- возможность выбирать заказчиков и вакансии; свободный график и управление личным временем;
- возможность совмещать с основной работой; финансовая независимость;
- расплывчатое описание требований; сложнее продавать вакансию; нестабильный доход и отсутствие соц пакета;

Почему компании работают с фрилансерами

- экономия финансовых средств (не нужны организация рабочего места, соцпакет, платный софт для рекрутинга) + оплата за результат; фрилансер стоит компании дешевле, чем услуги кадрового агентства.
- более быстрое закрытие вакансий (выше мотивация);

Площадки:

- <https://hrspace.hh.ru/recruiter/> <https://hr-freelance.com/> <https://freelancehunt.by/>
- различные телеграмм каналы

Обучение

Курсы:

- <https://l-a-b-a.com/lecture/hr-and-recruiting>
- <https://hrpr.by/>
- <https://www.shirkinaschool.by/>
- <https://pritula.academy/>
- <https://indigo.co.ua/courses/indigo-tech-recruiting-school>
- <https://www.itrecruiter.ru/>
- <https://belhard.academy/it-hr>

Развитие карьеры

- Team Lead
 - Head of Recruitment
 - HR Manager
 - HRBP
 - HR Director
 - CEO агентства
 - Хедхантер
 - Карьерный консультант
- **Team Lead** – руководитель небольшой группы рекрутинга. Распределяет задачи между командой, отвечает за развитие, помогает в разрешении сложных вопросов.
 - **Head of Recruitment** – руководитель отдела по подбору персонала. Занимается планированием найма, коммуникацией с менеджментом компании, построением и внедрением новых процессов найма.
 - **HR-директор** – формирует стратегию, внедряет изменения, готовит и презентует отчеты для менеджмента компании, является непосредственным руководителем хедов HR и рекрутинга.
 - **HR-бренд-менеджер** – это специалист, ответственный за эффективную стратегию развития HR-бренда, который создает компании дополнительные конкурентные преимущества, повышает шансы на привлечение лучших кандидатов, а также помогает снизить издержки на поиск, подбор и обучение сотрудников. Чтобы дорасти до позиции HR-бренд-менеджера, нужно хорошо разбираться в маркетинге и PR.

Развитие карьеры

- **Human Resources Business Partner:**

- налаживает взаимодействие и настраивает процессы между HR отделом и бизнесом, обеспечивать согласованность работы, внедрять стратегии.
- оптимизирует решения рутинных задач, связанных с персоналом (подбор и найм персонала, работа с вовлеченностью, удержание, мотивация, обучение и развитие, оценка), автоматизировать процессы.
- решает вместе с бизнесом нестандартные кейсы (выход на новые рынки, оптимизация функций, вывод нового продукта, кризисная ситуация).
- думает на перспективу - работа на долгосрочные цели бизнеса, формирование стратегии развития.
- **Хедхантер** ищет и переманивает персонал на ключевые позиции. Хедхантер должен не просто быть специалистом в HR. Ему понадобится мастерство психолога и обширные связи. Ему предстоит найти крутого профессионала, выйти на него, понять его мотивацию, сделать интересное предложение и добиться согласия.
- **Карьерный консультант** – переход на сторону соискателя и помощь с поиском идеальной работы. Составлением резюме и подготовкой к собеседованию всё не ограничивается. Тем, кто устал или достиг потолка в своей профессии, консультант помогает грамотно перепрофилироваться. А тем, кто метит на должность повыше, — заполнить пробелы в знаниях.

Рекрутер и бизнес

Подбор персонала – функция №1 по влиянию на бизнес.

Исследование показало, что по влиянию на прибыль и выручку, подбор персонала оказался на первом месте для бизнеса из всех функций управления персоналом.

Здесь все также как и в спорте, разница очевидна, когда организация нанимает первоклассного специалиста. Новый продукт быстрее выйдет на рынок, проект будет завершен вовремя. Все благодаря тому, что вы не позволите неэффективным сотрудникам стать преградой к успеху бизнеса. В некоторых случаях, один новый сотрудник, которого вы привлекли в компанию, может создать большую часть инноваций и новых продуктов, которые стоят миллионы. Если у вас хороший набор навыков, вы сможете наладить ваши собственные методы подбора, чтобы успешно подбирать разных дорогостоящих сотрудников и инноваторов.

Стоимость найма 1 специалиста для компании = 10 заработных плат этого специалиста.

Домашнее задание

1. Создать и заполнить профиль в LinkedIn

1. * Подписаться на социальные сети коллег-экспертов

- <https://www.facebook.com/vika.prydatko> <https://www.linkedin.com/in/viktoriyaprydatko/>
- <https://www.linkedin.com/in/annastetsenko/> <https://www.linkedin.com/in/irinashamaeva/>
- <https://www.facebook.com/maxim.ivanov.79> <https://www.linkedin.com/in/marinakhomich/>
- <https://www.facebook.com/mike.pritula> <https://www.linkedin.com/in/mpritula/>
- <https://www.linkedin.com/in/yazilyan/>

1. *Посмотреть порталы/блоги

- italabre.blogspot.com hr-maverick.blogspot.com
- ya-recruiter.blogspot.com <https://blog.hrspace.ru/>
- humanlyresourceful.wordpress.com <https://hr-portal.ru/>
- <http://inactivesearch.blogspot.com.by/> <https://tmtm.ru/#projects>
- <https://hrmfpoisk.blogspot.com.by/> <https://vc.ru/>
- <https://amazinghiring.ru/blog/> <http://thebalazs.wordpress.com/>

Домашнее задание

4. *Подписаться на каналы

- <https://www.youtube.com/user/devbychannel/videos>

- <https://www.youtube.com/c/%D0%9C%D0%B8%D1%85%D0%B0%D0%B8%D0%BB%D0%9F%D1%80%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%BB%D0%B0/videos>

