



Шнек Анастасия

37529-125-23-40

email: [anshnek@gmail.com](mailto: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-uspekhn-eto-sovmestnaya-deyatelnost-rukovoditel-hr-otdela-parimatch-belarus-o-drayve-komandy-i-razvitiitekhnologiy.html](https://probusiness.io/special_project/7678-uspekhn-eto-sovmestnaya-deyatelnost-rukovoditel-hr-otdela-parimatch-belarus-o-drayve-komandy-i-razvitiitekhnologiy.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*
- Numathèq, *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 (Sinc) - 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>

# 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:

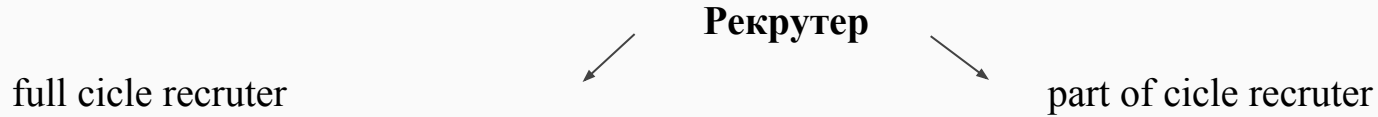
- **Ресечер/Сорсер** – специалист, который ищет кандидатов (контакты + информацию, по которой понятно, что человек возможно подойдет на вакансию) и добавляет их в базу для рекрутера. Они не общаются ни с кандидатами, ни с заказчиками.

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 заработными 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](http://italabre.blogspot.com)      [hr-maverick.blogspot.com](http://hr-maverick.blogspot.com)
- [ya-recruiter.blogspot.com](http://ya-recruiter.blogspot.com)      <https://blog.hrspace.ru/>
- [humanlyresourceful.wordpress.com](http://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>

