

Как собрать ИТ-команду

ЛАЙФХАКИ И ТЕХНОЛОГИИ

СПИКЕР



Татьяна Вавилова

Founder, CEO Teamline-Consult

- Разработчик авторской методики оценки компетенций и способностей личности
- Эксперт-консультант по развитию команд технологических стартапов
- Спикер ФРИИ по направлению формирования и развития команды стартапа
- Спикер программ MBA в Академии РАНХиГС «Управление проектами» и «Цифровая трансформация»
- Автор исследования «Ключевые факторы успеха команд»
- Agile coach, сертификация в International Consortium for Agile
- Тренер по развитию эмоционального интеллекта, сертификация в European Association of Cultural and Emotional Intelligence Projects

СПИКЕР

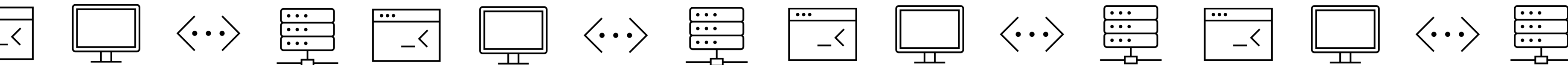


Виктория Нилова

Ведущий IT-рекрутер
TeamLine-Consult

- 10 лет опыта работы по подбору IT-специалистов в МТС и IT-компаниях
- 17 лет работы в корпоративном бизнесе
- Сооснователь HR-академии «Intelligent career»
- Эксперт в области выстраивания системы подбора IT-специалистов
- Ведущий рекрутер IT-специалистов в агентстве. Самый эффективный рекрутер по оценке партнеров

Тренды в IT



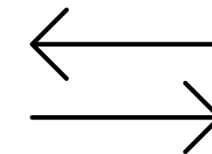
Тренды в IT



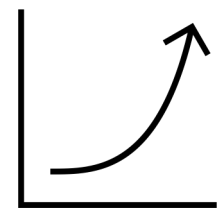
Релокация США,
Грузия, Армения,
Кипр, Канада



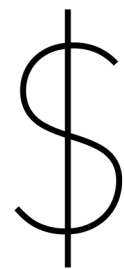
Дефицит в 1,3 млн
сотрудников



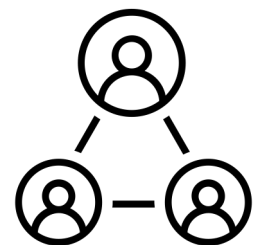
Импортозамещение
- триггер для жесткого
дефицита



Рост з/п
сохранится



Рост за последний год з/п в среднем на 15%:
Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск,
Екатеринбург

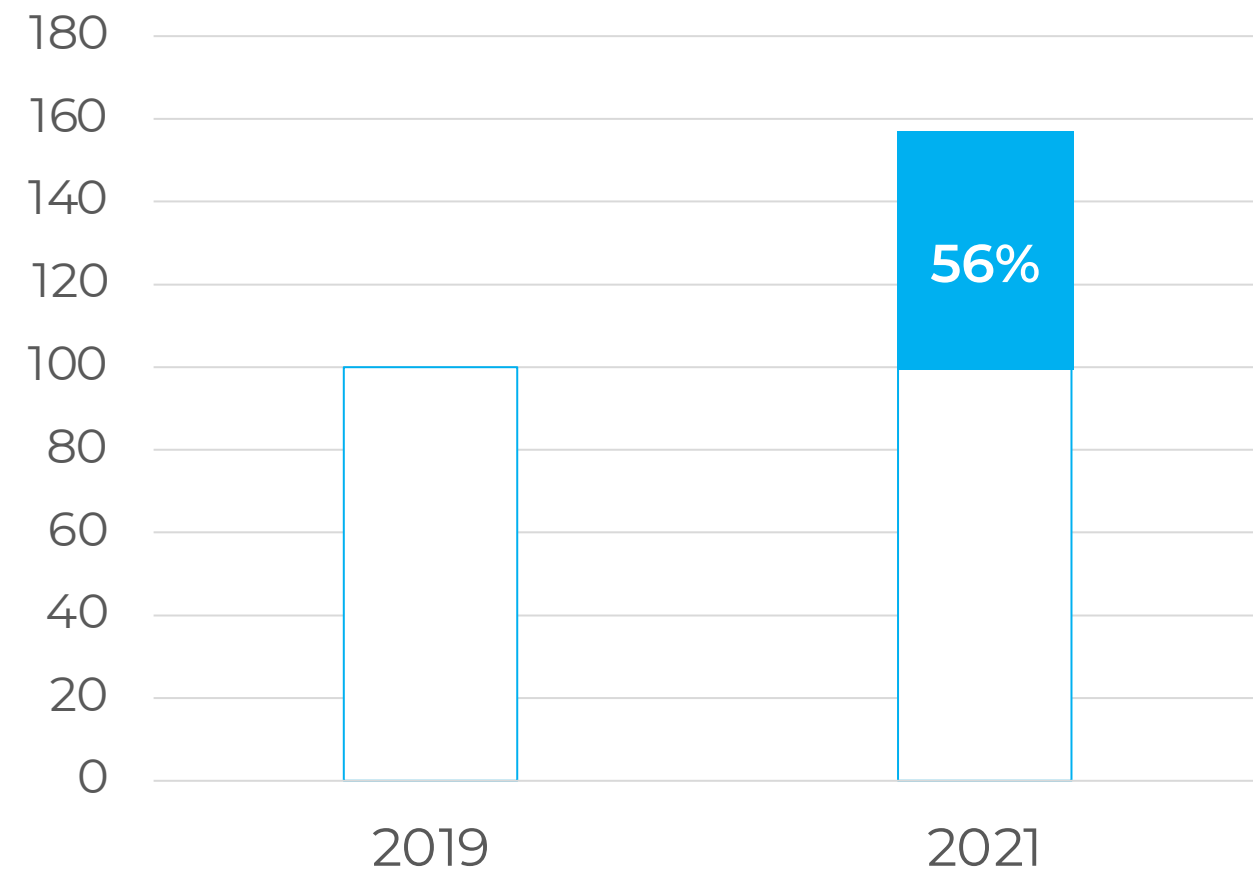


Рост спроса
в 4 раза на специалистов
уровня Junior

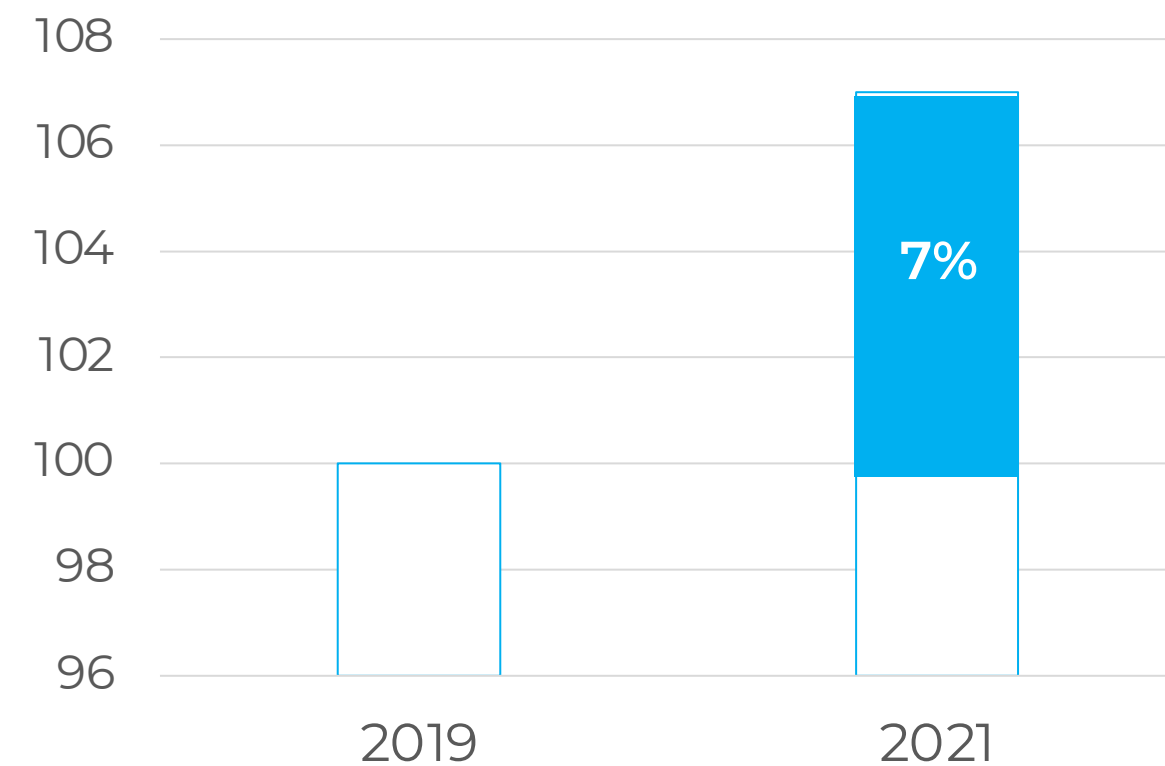


Тенденции рынка труда 2021

Спрос на персонал



Число соискателей



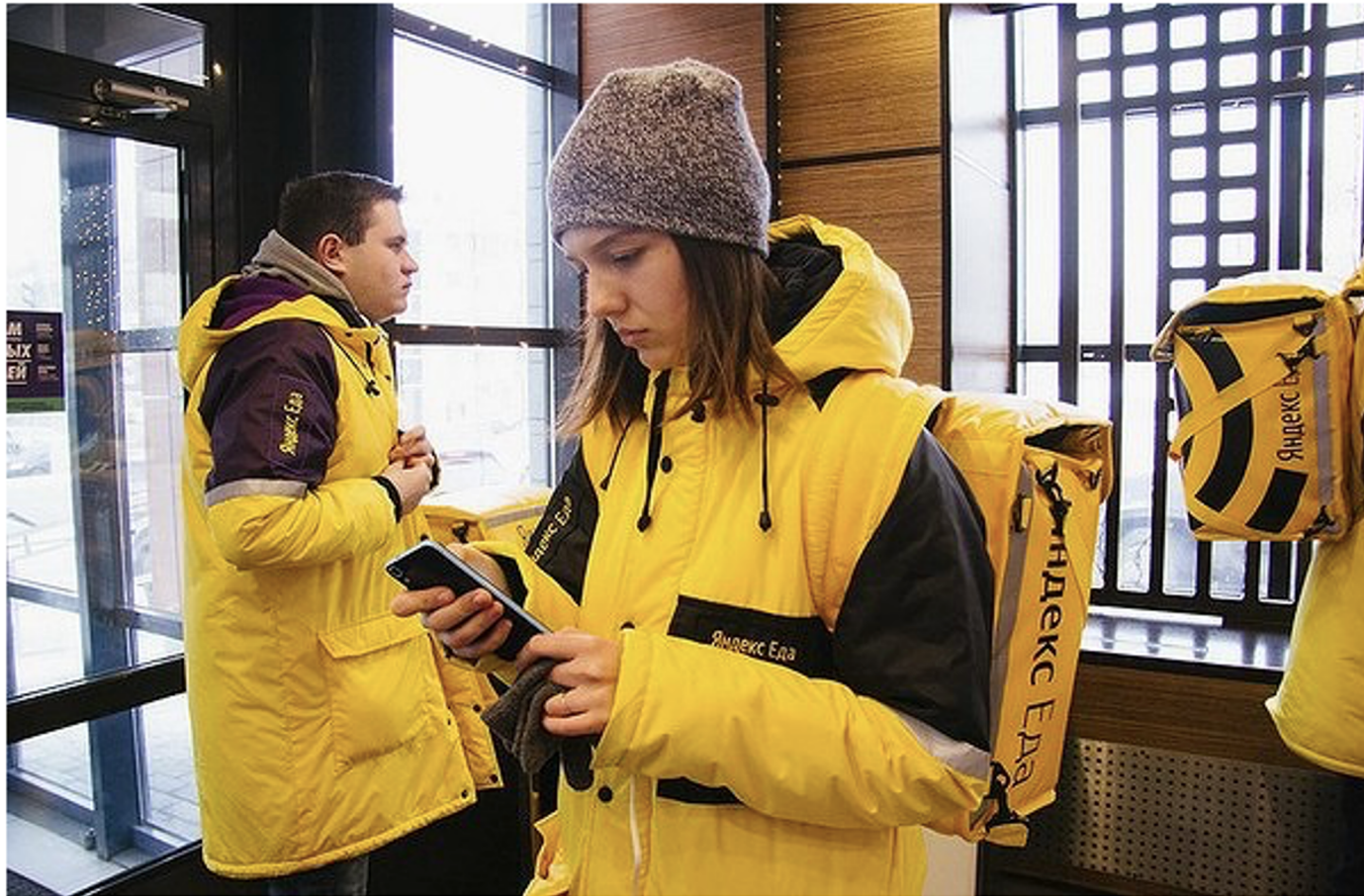
Вывод

Мы находимся на высоко-контуруентном рынке, где умение нанимать людей, довести до оффера – ключевая задача бизнеса в нынешних реалиях

СКОРОСТЬ РЕШАЕТ ВСЁ!

Тренды в IT

Реакция бизнеса и государства



Яндекс будет делать IT-шников из своих курьеров: от инженера по тестированию до специалиста по Data Science¹

В числе государственных мер поддержки субсидирование процесса переобучения работников²

Источники:

1. https://www.cnews.ru/news/top/2022-04-19_yandeks_verbuet_kurerov

2. Правительственные меры поддержки рынка труда <https://www.interfax.ru/russia/829807>

Разработчики

Middle

Senior

Team Lead

JavaScript

220 - 270

270 - 350

350 - 450

Mobile iOS, Android

250 - 350

350 - 450

450 - 500

Java

280 - 350

350 - 450

400 - 500

Python

220 - 350

300 - 400

350 - 450

Go

230 - 330

330 - 450

350 - 450

Ruby

230 - 300

300 - 400

350 - 450

Node.js

200 - 280

280 - 350

350 - 450

C#

210 - 290

300 - 350

350 - 450

DevOps

230 - 300

300 - 450

350 - 500

QA (auto)

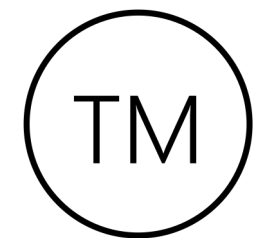
200 - 270

250 - 300

300 - 400

HR-БРЕНД ДЛЯ НАЙМА IT-СОТРУДНИКОВ

На что влияет HR-бренд?



HR-бренд - ЭТО

- **Индивидуальный образ**, который характеризует компанию в сфере работы с персоналом.
- **Имидж компании** как работодателя, созданный из положительных отзывов и впечатлений настоящих и бывших сотрудников.

HR-бренд влияет

- На количество кандидатов в воронке
- На качество кандидатов в воронке
- На скорость закрытия вакансии
- На уровень заработной платы
- На срок жизни сотрудника в компании
- На создание адвокатов бренда

На что HR-специалисты обращают внимание при поиске и трудоустройстве?



HR-бренд

1. Компания



стабильность
история успеха (инвестиции/ партнерства и т. д.)
история создания
яркие/ интересные факты
ценности/ миссия

HR-бренд

1. Компания

стабильность
история успеха (инвестиции)
история создания
яркие/ интересные факты
ценности/ миссия

2. Продукт



современный
технологичный
полезный
возможность влиять на судьбу продукта

HR-бренд

1. Компания

стабильная
история
история
яркие
ценности

2. Продукт

современный
технологичный



3. Команда



сильная команда профессионалов
менторство
прозрачность карьерного роста
дополнительные возможности для развития

продукта

HR-бренд

1. Компетентности

стабильность
историческая
историческая
яркие
ценности

3. Команда

сильная команда
менторство
прозрачность к
дополнительные возможности для развития

2. Продукт

4. Рекрутинг

Как ключевой фактор в создании идеального HR-бренда

- рекрутер - доверенное лицо для кандидата
- качественная обратная связь (как положительная, так и негативная)
- открытое взаимодействие, построение долгосрочного сотрудничества с кандидатами

ОСНОВНЫЕ ОШИБКИ

- Долго рассматривать резюме
- Отпускать из компании с негативом
- Отсутствие мероприятий по адаптации новичков в компании (приложить)
- Отсутствие прозрачности: размытие обязанностей, оргструктуры, зон ответственности (приложить)
- Отсутствие обучения
- Отсутствие системы мотивации



Интервью



Модель компетенций и профиль должности

Планирование по привлечению

Воронка подбора



Обратная связь

ИНСТРУМЕНТЫ ПОДБОРА

Описание вакансии

Заявка на вакансию

Бюджет на подбор

Описание вакансии

Job offer

Карьерный сайт или лендинг вакансии

Модель компетенций и профиль должности

Воронка подбора

Сорсинг резюме, контактов - 448 резюме

отправка приглашений - 249 смс

Скрининг - 42 кандидата

Тех интервью - 5 кандидатов

Оффер - 1

Скорость - главный приоритет
Максимально сокращаем не нужные
сроки

**Самая высокая конверсия при
оффере во время
собеседования!**

До пандемии из 100 резюме получаем 1 оффер

Площадки для поиска

Общие: Фейсбук, Вконтакте, ТГ-каналы



Индивидуальный подход:

LinkedIn



StackOverFlow, GitHub - профессиональные форумы

образовательные учреждения, ИТ-сообщества, митапы, конференции

Реферальные программы: “теплый круг” кандидатов

Структура JOB-OFFER

ФИО Кандидата

От лица нашей компании я рад предложить присоединиться к нашей команде в качестве должности...

Мы ожидаем от тебя ...

Что мы предлагаем:

- > Оклад
- > Премии
- > Starter-pack
- > Небольшую команду и демократичность в общении
- > Нестандартные задачи и работу с ведущими специалистами в своей области
- > Карьерный рост до ...

Испытательный срок будет не более 3х месяцев
И может закончиться раньше, как только мы с тобой выполним следующие задачи: ...

Как будем работать

Наш офис

График рабочего

Отпуск 28 календарных дней

Предлагаемая дата выхода

Адрес офиса

БУДЕМ РАДЫ ВИДЕТЬ ТЕБЯ В НАШЕЙ КОМАНДЕ!

Итак, лайфхаки

- Рекрутинг-партнер, который с помощью найма нужных специалистов развивает бизнес
- Обратная связь после интервью в течение часа
- Минимальное количество этапов интервью
- Персонализированный оффер (исходя из запросов кандидата)

Полезные материалы

- Чек-лист »Как правильно составить продающий job-оффер
- Аналитика заработных плат
- Статья с алгоритмом воронки подбора ИТ-специалистов
- Рассылка с базой специалистов



Контакты

Вавилова Татьяна



+7 (925) 100-08-34



info@teamline-consult.ru



Teamline-consult.ru

