

точка для
предпринимателей
и предприятий



Тестовые задания: инструкция по применению



Юля Жидких

Нанимаю в маркетинг Точки 2 года

Опыт в рекрутменте: 7 лет

Раньше: IT-специалисты и другие профессионалы разного уровня

Мои ценности: люблю подбор и людей. Верю, что человеческий подход может создать магию между людьми и помочь собрать сильнейшую команду

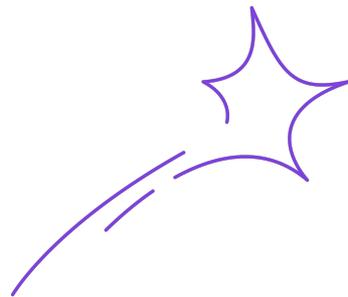
Банк для предпринимателей и предприятий

Стать клиентом



На всех этапах найма ценности Точки — основа наших действий

- Относимся к каждому кандидату и заказчику как к уникальному
- Всё зависит от нас
- Не ждём спокойной жизни
- Бережём друг друга



К чему всегда стремимся в найме

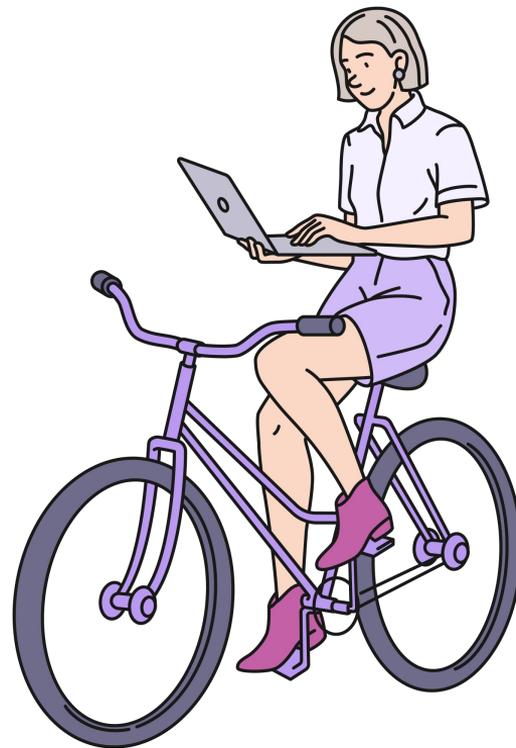
- Заботимся об участниках процесса как партнёры и эксперты: помогаем, упрощаем, действуем прозрачно
- Критически оцениваем свои действия — сверяемся с реальностью
- Исследуем опыт заказчиков, кандидатов и рекрутеров
- Не миримся с худшим, делаем шаги навстречу лучшему — переосмысливаем и тестируем гипотезы

**Команда маркетинга Точки —
это более 200 профессионалов,
которые помогают нам
оставаться самым крутым
банком для предпринимателей
и не только**

Маркетинг — направление, где кандидатам чаще всего предлагается выполнить практическое задание

Задания бывают для разных позиций:

- Редакция
- Продуктовый или имиджевый маркетинг
- SEO
- Креатив



80% вакансий с тестовыми вне SLA

- Воспринимаем тестовое как препятствие, а не как полезный инструмент
- Страдает опыт кандидата: в NPS по категориям «обратная связь» и «понимание этапов подбора» видим 4 из 5 баллов*
- Лидеры не понимают ожиданий от обратной связи, они прикладывают сверхусилия и испытывают стресс
- Около 30% кандидатов не заканчивают работу над ТЗ и не проходят дальше

* показатель сентября 2024 года



Инсайт 1

Теряем классных кандидатов
из-за неудобного для всех
процесса

Инсайт 2

Тестовое задание —
это не формальность
или препятствие,
а инструмент для улучшения
качества воронки

Нам потребовалось
3 месяца...

...И МЫ ПОВЫСИЛИ ОЦЕНКУ ОПЫТА КАНДИДАТА С 4 ДО 4,8* ИЗ 5

- Укрепили подход: рекрутеры + заказчики = сплочённая команда
- Ускорили процесс: по итогам января 95% вакансий в маркетинге в рамках SLA
- Рекрутеры уверенно справляются со сложностями на этапе тестового задания
- Лидеры дают обратную связь быстрее и тратят на проверку в 2 раза меньше времени

* показатель января 2025 года

3 шага, которые мы сделали

- ✓ Создали SLA по проверке тестовых — прогрессивную систему, которая учитывает нагрузку
- ✓ Подготовили подробный гайд о том, как работать с ТЗ на всех этапах
- ✓ Перестроили процессы по вакансиям — сначала команда, потом ТЗ



Договорённость о сроках помогает управлять ожиданиями

Общий SLA на проверку – 2 рабочих дня

- ✔ Рабочие дни считаются со следующего дня, как кандидат прислал задание.
Например: кандидат прислал выполненное задание в понедельник в 12:00. Значит, на проверку тестового задания есть вторник и среда. Нужно вернуться с обратной связью до вечера среды.
- ✔ SLA проверки задания зависит от количества тестовых в работе:
 - Если на проверке одновременно 1-2 тестовых, то оставляем стандартный SLA 2 рабочих дня.
 - Если 3-4 тестовых, SLA 3 рабочих дня.
 - Если 5 и больше, SLA 4 рабочих дня.

Как определяли SLA:

- Ретро-данные
- Загрузка лидеров
- Баланс скорости и качества

Партнёрская работа помогает сделать процесс удобнее

Привет! В этой памятке рассказываем всё важное про тестовое задание кандидатам.

Что внутри:

- ① Как подготовить тестовое
- ② Когда давать тестовое
- ③ SLA проверки
- ④ Как дать полезную обратную связь

Можно изучить памятку целиком или прочитать ответ только на интересующий тебя вопрос. Время на прочтение — 7 минут. Если останутся вопросы — пиши рекрутеру, с которым работаешь по вакансии.



Памятка_тестовое_задание (1).pdf
1.2 MB

ОТКРЫТЬ С ПОМОЩЬЮ

Привет, лидеры Бренда 🍷
Очень часто при работе с разными вакансиями мы видели как много труда вы отдаете процессу, а в особенности когда в нем есть тестовое задание. На этом этапе требуется достаточно много ресурса, чтобы проверить и описать обратную связь.

Чтобы облегчить вам эту задачу мы разработали Памятку для работы с тестовыми заданиями. Вложили в нее максимальное количество своих знаний и заботы обо всех участниках найма ✨

Пожалуйста, изучите! Открыта для любых вопросов, комментариев, обратной связи.

Всех с наступающими праздниками! 🎉



изменено 14:53 ✓

Привет! Гайд получился 🔥 это очень полезно!

но у меня есть предложение по вот этому пункту. кажется, что пока что новеньким лидерам будет не оч понятно, как именно прописать. щас сформулирую свое предложение)

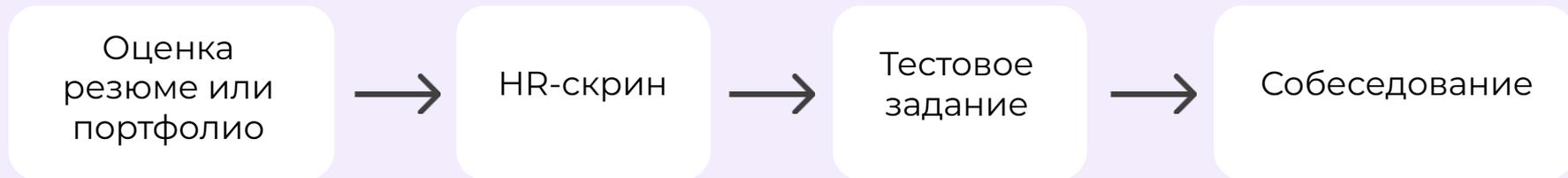
15:04

1. Как подготовить тестовое задание

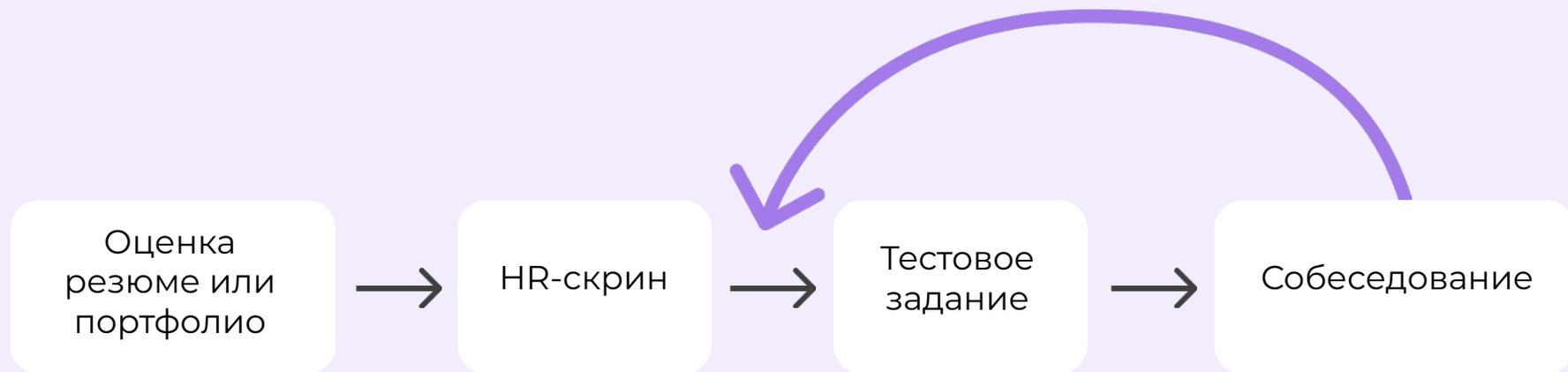
Если есть потребность проверить харды кандидата в формате тестового, нужно вдумчиво подойти к подготовке задания. Ниже оставили несколько лайфхаков, которые помогут проще составить тестовое и сделать его несложным для проверки.

- ① **Определи хард-компетенции, которые ты хочешь проверить.** Исходя из них пропиши задачу и продумай критерии, которые помогут оценивать результат. Помни, что обратную связь на тестовое нужно дать каждому. Поэтому позаботься, чтобы это было сделать проще и тебе, и рекрутеру.

Изменение процесса повышает мотивацию кандидата



Изменение процесса повышает мотивацию кандидата





Тестовое задание — мост, который соединяет кандидата и команду

- ✔ При правильном подходе тестовое — это мощный инструмент, который помогает заказчику и кандидату
- ✔ Работа над HR-брендом — это инвестиция, про которую не стоит забывать
- ✔ Важен любой кандидат, а не только успешный

Точка для
предпринимателей
и предприятий

X Хантфлоу

**Будем
на связи!**

