

mindbox

Рекрутмент
– это сервис
или партнерство?





2 года в Mindbox

Дарья Кузнецова

Рекрутер
Mindbox

Mindbox – платформа автоматизации маркетинга, входит в top-5 B2B SaaS в России

1000+

клиентов из e-commerce, retail, FMCG и других областей

40%

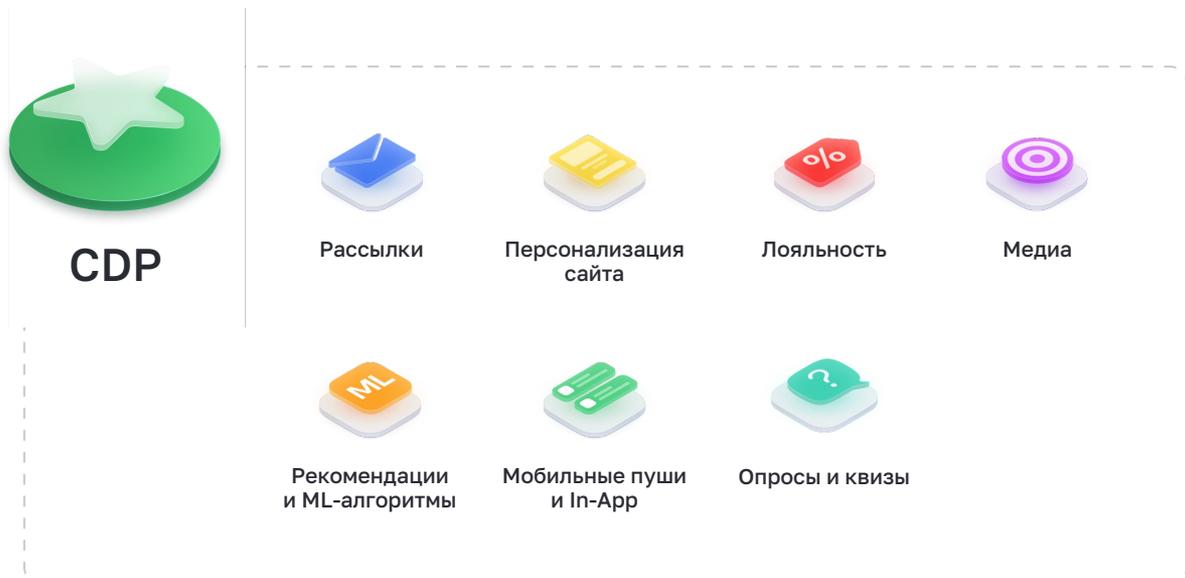
темпа роста в течение 6 лет

2 млрд ₹

выручка в 2023 году

О Mindbox

Mindbox – платформа клиентских данных (CDP) и еще семь продуктов, которые образуют единую экосистему. Помогают персонализировать коммуникации и строить омниканальный маркетинг – от рассылок до рекламных кабинетов.



Команда Mindbox

450

человек в команде

Команда Mindbox

450

человек в команде

50%

команды – разработчики

Команда Mindbox

450

человек в команде

50%

команды – разработчики

9

человек в команде HR

3

В среднем вакансий в работе

Рекрутеры – универсальны и взаимозаменяемы, ведем вакансии в разработку, в бэкофис, в клиентский сервис.

mindbox

Рекрутмент
– это сервис
или партнерство?



Культура Mindbox

Наши принципы

- Приносить пользу
- Прозрачность
- Свобода принятия решения



О работе и культуре

Команда бэкофиса – это **эксперты**,
которые отвечают за свое направление
и **принимают ответственность**
за свои решения

Самоуправление в Mindbox

- Нет начальников
- Много ответственности
- Главная ценность – польза
- Самостоятельность, вместо контроля
- Каждый может принять любое решение



Что это значит для рекрутера

Рекрутер –
партнер команды



Формирует
портрет
кандидата



Управляет
процессом



Оценивает риски
и полезность

Работа с ожиданиями

Помогаем понять

- Что must have
- Что можно «дорастить»
- Где риски

Общее, без чего не начнем найм

Внесен ли найм в HRБД?

Есть актуальная скоркарта?

Роль, грейд

Сколько нужно человек?

С чем связан найм? На какие задачи нанимаем?

Цель - выяснить, точно ли нужен найм, точно ли именно этот грейд?

Планируешь ли отпуск во время найма? Есть ли заменяющие?

Есть ли "сезонность" у роли?

Напр, у бухгалтерии есть периоды отчетности, это стоит учитывать при формировании сроков

Сроки найма (договариваемся о реалистичных)

Вакансия

Описание вакансии: сделать/обновить

Тестовое задание: есть/нет, при отклике/руками?
Сопроводительное?

Какая вилка в gross?

О команде: за что отвечает, какие сейчас цели, состав
В чем преимущество? Через что можно продать?

Задачи: какой % чего? в чем челлендж?

Для разработки: дежурства? монолит или микросервисы?
другие важные детали?

Пайплайн работы в роли

Профиль кандидата

Must have/nice to have софты

Must have/nice to have харды (в годах опыта)

Красные/зеленые флаги в резюме

Компании-доноры

Откуда точно не хотим?

Локация, формат работы

Готовы ли предлагать валютный оффер/ компенсацию курса?

Прошлый опыт найма: инсайты? откуда наняли? какие были проблемы?

Если ранее были расставания на роли, в чем ошибка, что не учли в профиле?

Какие проф.каналы существуют, где можно поискать подобного спеца (TG, slack, форумы и т.д.)?

Нетворк: просим НМ, команду сделать пост в соцсетях

Процесс

Можем ли сделать какой-то чек-лист с техническими вопросами, которые помогут сразу отфильтровать?

Напр, был ли опыт со спарком?

Кто сможет помочь ответить на вопросы на прескринах?

Если есть тестовые, кто отсматривает? Сроки рассмотрения (обещание нанимающей команды)

Кто проводит технику? Есть ли опыт проведения собеседов?

Кто будет онбордить?

**Хорошо, если он проводит технику*

Кто принимает финальное решение
**Должен быть на командном*

Какую информацию важно получать от рекрутера на еженедельном статусе (воронка/ гипотезы/конверсии и тд)?
Нужны ли синки?

Бриф для заказчика

Библиотека компетенций

Самоуправление	Самостоятельность		
		Junior	<ul style="list-style-type: none"> - Выполняет принятые на себя обязательства перед компанией и клиентами, придерживается договоренностей и ранее обозначенных приоритетов; - Совместно с ведущим/ менеджером ставит себе цели; - Эскалирует если есть сложности с выполнением задачи/ не успевает в срок; - Берет ответственность за ошибки, эскалирует, рефлексует; - Принимает решения из пользы и здравого смысла, следует инструкциям/ запрашивает помощь если не знает как действовать;
		Middle	<p><i>В дополнение к уровню Junior</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельно ставит себе цели и приоритизирует задачи для их достижения, при необходимости запрашивает помощь ведущего/ менеджера; - Разбивает большие задачи на куски с DoD по каждому; - Действует из пользы и здравого смысла, не ожидает инструкций; - При сложностях приходит с вариантами решения проблемы;
		Senior	<p><i>В дополнение к уровню Middle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ставя себе цели ориентируясь на цели бизнеса; - Не требует менеджмента, самостоятельно оптимизирует свою работу для достижения целей; - Оценивает риски и озвучивает их, предлагает улучшения; - Оперативно выявляет проблемы в работе, анализирует причины их возникновения, предпринимает шаги по их устранению.
		Lead	<p><i>В дополнение к уровню Senior</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Иницирует/ берет ответственность за постановку целей команды и их приоритизацию для эффективного достижения краткосрочных и долгосрочных целей бизнеса (2Pager/ 1Pager) - Управляет процессами команды, и иницирует изменения, чтобы минимизировать риски; - Берёт ответственность за результаты команды, рефлексует, внедряет необходимые изменения для наиболее эффективного достижения целей бизнеса.

Этапность и процесс

Рекрутер ставит дедлайн



Меняем этапы
– не упрощаем
бездумно



Анализируем
воронку



Обосновываем
срок и ресурс
заказчику



17:07

← 5 Перейти

Лёш, как обсуждали, реалистично июль

я ок к тому, чтобы внести на июнь, но с пометкой- если с реко не закроем, двинем на июль

Наём бухгалтера

Проблема:

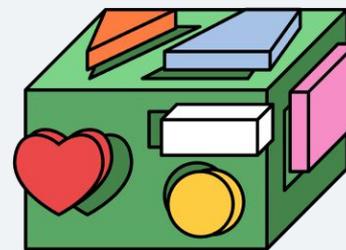
- длинный процесс найма
- низкая конверсия

Решение:

- приоритет – сразу
- собеседование по софтам

Результат:

- Повысилась мотивация
- улучшилась воронка



Принимаем решение по софтам

- Рекрутер слушает и калибруется
- Понимает, как кандидат справляется со сложностями
- Соотносит с библиотекой компетенций
- Может сам принять решение по софтам

Я сегодня, 10:57 ▾

Софты:

Мотивация на задачи: ??
Говорит, что интереснее всего system design и архитектура, сможем такое дать?

Внутренняя мотивация: +
Драйвит интересное, сложное
Не выделяет пользу как драйвер, но в интересном кейсе сам нашел проблему и инициировал ее решение - предлагает полезное.

Самостоятельность: +/-
Доводит до результата сам, но не всегда эскалирует.
Была рефлексия, что эскалировать надо вовремя, но это он в моменте прорефлексировал.
Надо следить, вовремя ли эскалирует и не фачит ли дедлайны.

Нагрузка: риски
Нет опыта работы под нагрузкой.
Спросила кейс про сжатые дедлайны: он там не уложился, но дал новый дедлайн, в него уложился.
Новый дедлайн оценивал самостоятельно, исходя из того, что сейчас готово, а что нет.

Рефлексия и обучаемость: риски.
Он признает ошибки, что хорошо для джуна. берет за них ответственности.
Где вижу редфлаг: в двух кейсах он стролкнулся со сложностями, подключил лида, но не знает, как лид решил задачу. Говорит, что лид не давал обратную связь и одна из причин увольнения, но я не верю, что он не мог узнать правильное решение - тут существенный риск.

Записи рекрутера после собеседования
по софтам

Рефлексия на всех этапах

- Обсуждаем ошибки
- Ревью, обучение, обмен практиками
- Обратная связь – обязательна

Обсуждение в hr-interviews



Дарья Кузнецова 🐶 18:59 ↩️ 17 [Перейти](#)

Блин, Паш, я забыла **ОС** запросить!

Если есть что развивающее по собесу -
накинь плиз)

24 апреля

Обсуждение в data-hiring



Дарья Кузнецова 🐶 19:29

[@Артем](#)

[@Павел](#)

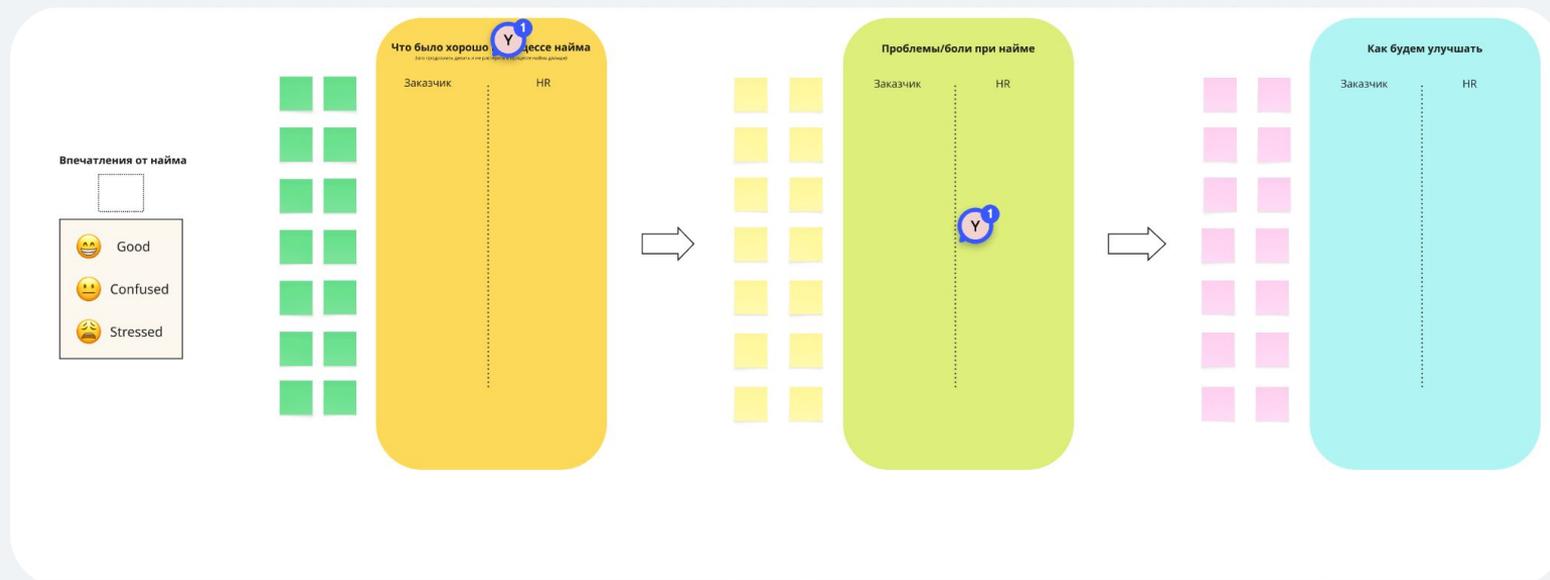
накинула тестовых, **дайте** плиз **ОС**, если видите плохие резюме.

После найма – ретроспектива

Выявляем, что было

Улучшаем процесс

Работаем с рисками



Рекрутмент в Mindbox



Партнерство, влияние, участие



Работа на равных



Осознанный найм – вклад
в бизнес

Это дает

Скорость

Мы ждём согласований и не боимся пробовать.

Глубину

Мы не нанимаем «чтобы закрыть вакансию», мы ищем людей, которые впишутся в нашу культуру, и с которыми хочется работать годами.

Рост

Рекрутер растет как профессионал, потому что всё время сталкивается с нестандартными задачами, видит весь процесс и чувствует свою значимость.

Что нужно рекрутеру, чтобы стать партнером для бизнеса

- Понимать бизнес и его боли
- Давать и принимать обратную связь, и меняться
- Знать ответ на вопрос: **зачем ты сейчас нанимаешь?**



Спасибо за внимание



Дарья
Кузнецова

@darya_kuznetsov



О культуре и работе в MB



Вакансии на hh.ru