

Как выстроить процесс работы с нанимающим менеджером, чтобы быстрее закрыть вакансию



Давайте знакомиться!

Даша Баландина

Старший ИТ-рекрутер в Ренессанс Страхование

8 лет ищу лучших ИТшников

Сотни закрытых вакансий

Тысячи проведенных собеседований

Ренессанс
страхование

X Хантфлоу Конф



Что обсудим

Продуктовый подход в работе над вакансиями

Что нужно знать после первой встречи с заказчиком

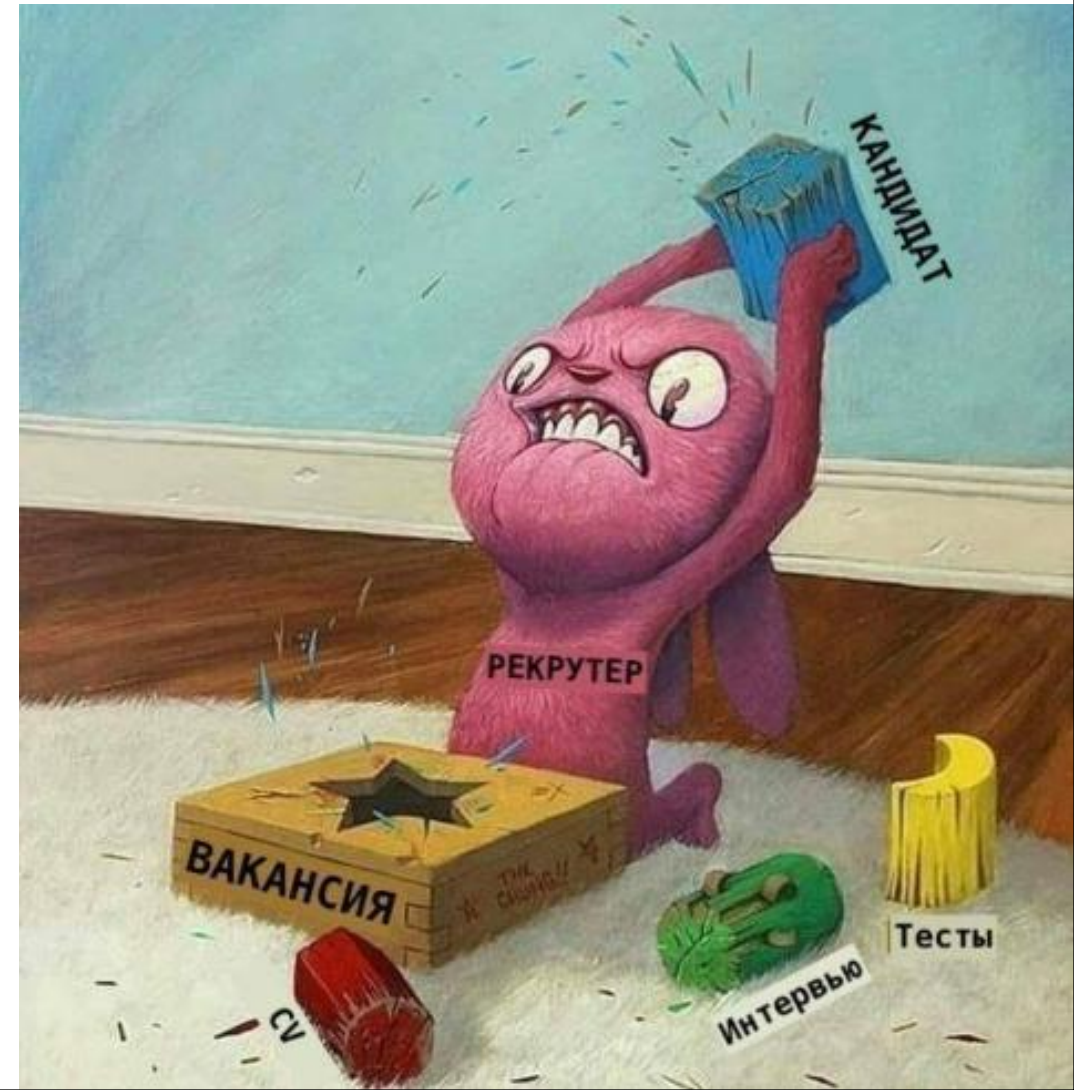
Лайфхаки по работе с заказчиком

Как правильно использовать обратную связь от заказчика

Продуктовый подход

Каждая вакансия —
это отдельный продукт

И только рекрутер может им
управлять.



Принципы продуктового подхода

Ориентация на потребности заказчика

Правильный бриф = точный профиль

На старте только MVP

Небольшие подборки резюме

Непрерывное улучшение

Фитбек после каждого собеседования

Гибкость и адаптивность процессов

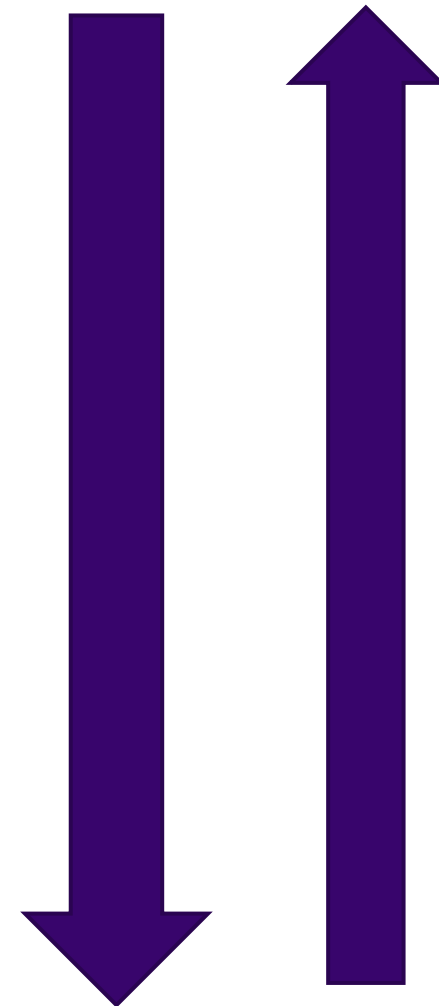
Улучшение процессов на каждом этапе

Оцифрованный результат

Аналитика воронки

Итерационно

Небольшие, но системные шаги



**Правильный бриф =
точный профиль**

Правильный бриф — это не просто «условия и стек»

Как проведешь эти первые 30 минут знакомства, так и пойдет весь процесс работы с заказчиком.



**Вопросы, которые
обязательно
нужно задать
заказчику на
первой встрече**

И какие



у тебя требования?

- Нужен как Андрей/Сергей/Бенжамин...
- Нужен просто хороший разработчик
- Хочу голубоглазого блондина до 35 лет
- Хочу из страхования/банка/esom
- Хочу мидла с 5 летним опытом за 200 gross, потому что синьоры-это от 10 лет опыта
- Нужен синьор, который заберет у меня управление командой, но бюджет по нижней границе мидла
- Хочу, чтобы «глаза горели»
- Нам нужен универсал, чтобы работал за троих
- Ищем человека, который не боится сложных задач

Главный вопрос в
управлении
продуктом
«Чтобы что...?»



Наша задача на брифе разобраться, что действительно нужно

Нужен как «....» - что было классного в этом человеке, какие скиллы были ключевыми? Что в новом человеке можно поменять?

Человек, который впишется в команду - какой человек впишется, что такое происходит с командой, что любой не впишется?

Хочу из страхования - а банки, а интеграторы нет?

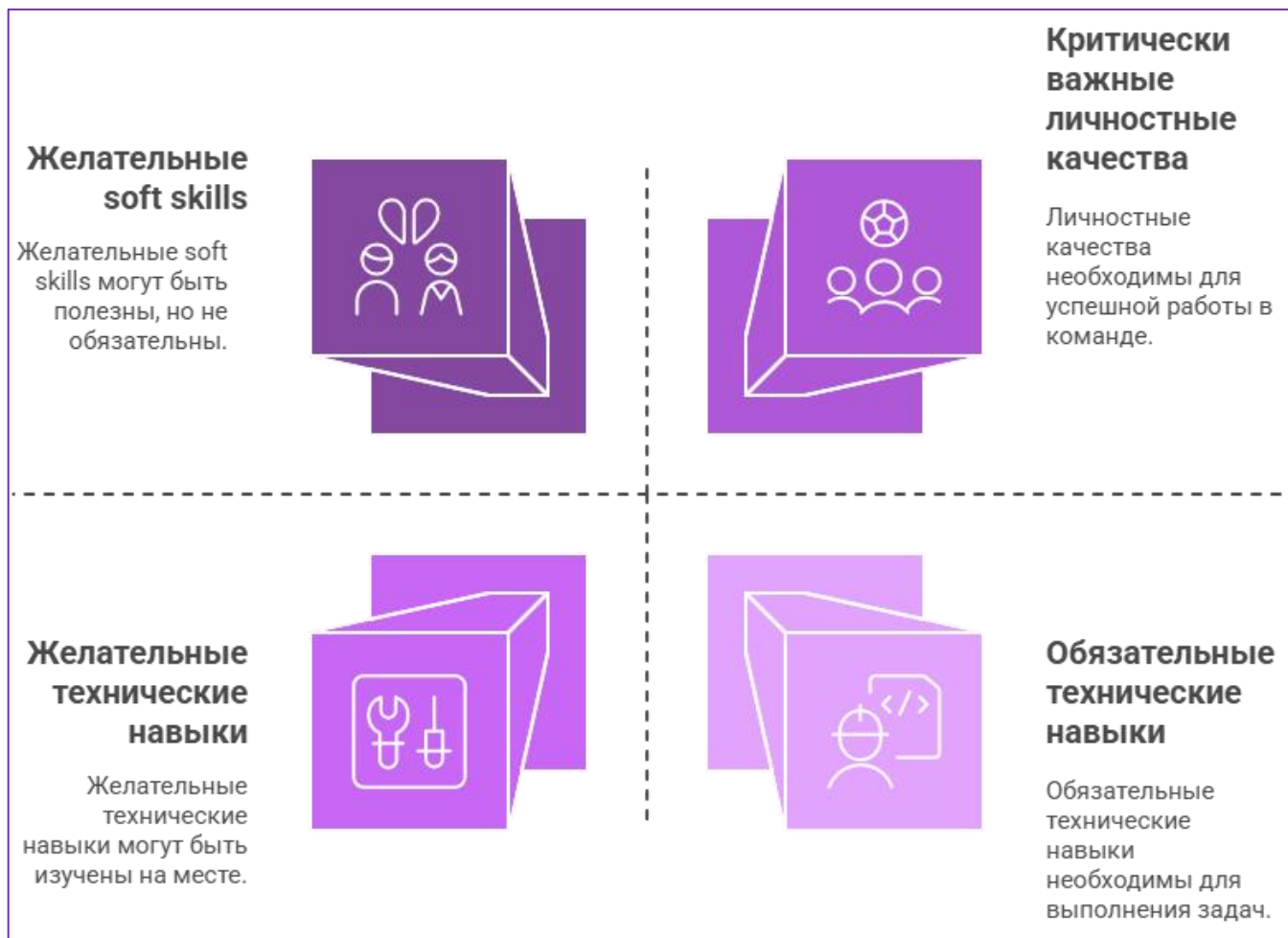
Нужен универсал - не бывает так что человек умеет все делать хорошо, какие скиллы самые важные, какие не очень

Нужен синьор, который заберет у меня управление командой, но бюджет по нижней границе мидла - нужно обсуждать или снижение требований, или повышение бюджета

Общая информация



Хард и софт скиллы



Знай всё о продукте, команде и сложностях

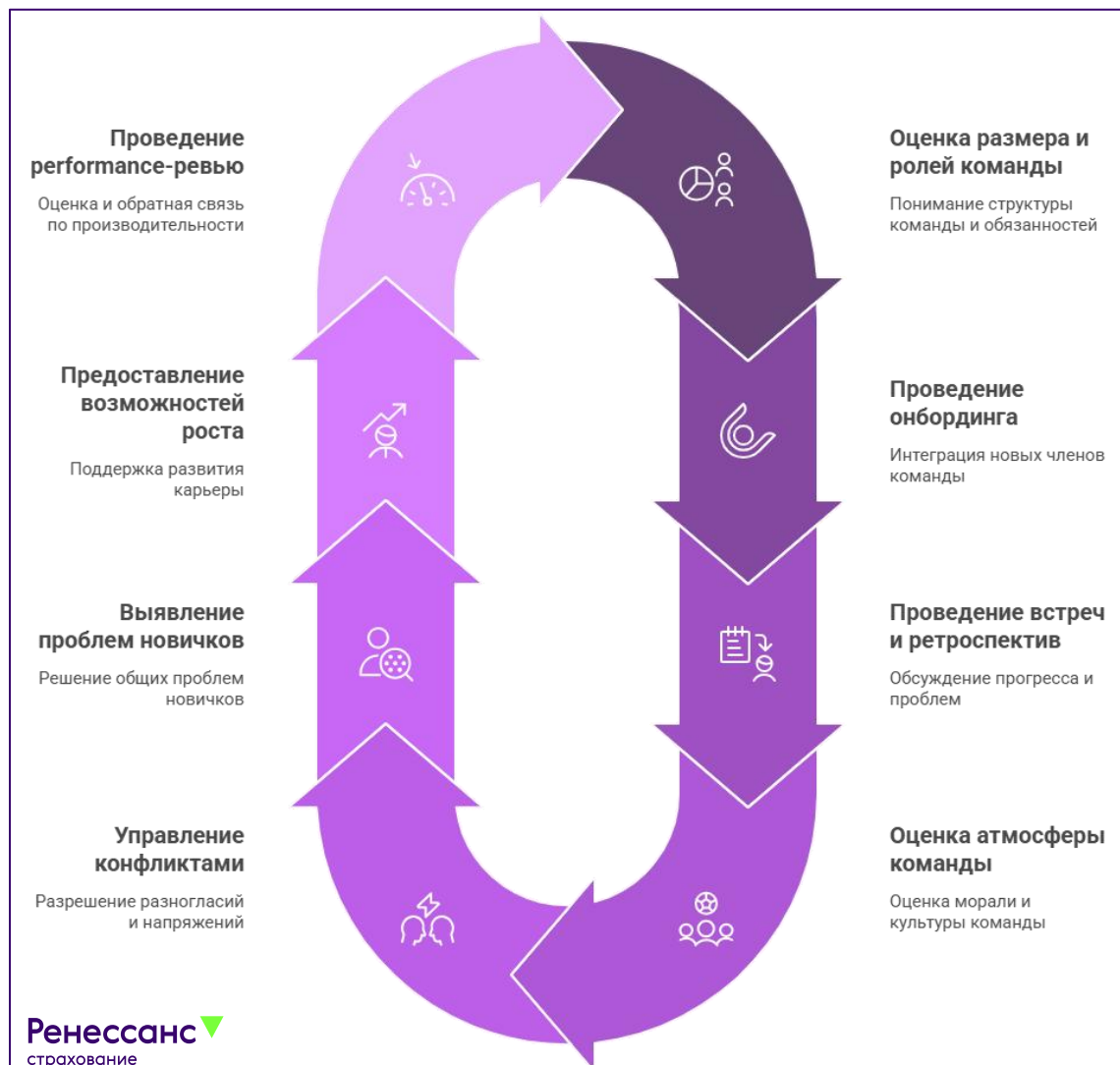
Чем больше ты знаешь, тем круче ты продаёшь. Не перечитываешь задачи из вакансии, а именно продаешь: проект, команду, вызов. **Кандидаты хотят смысла.** Дай им его.

Кандидаты выбирают:

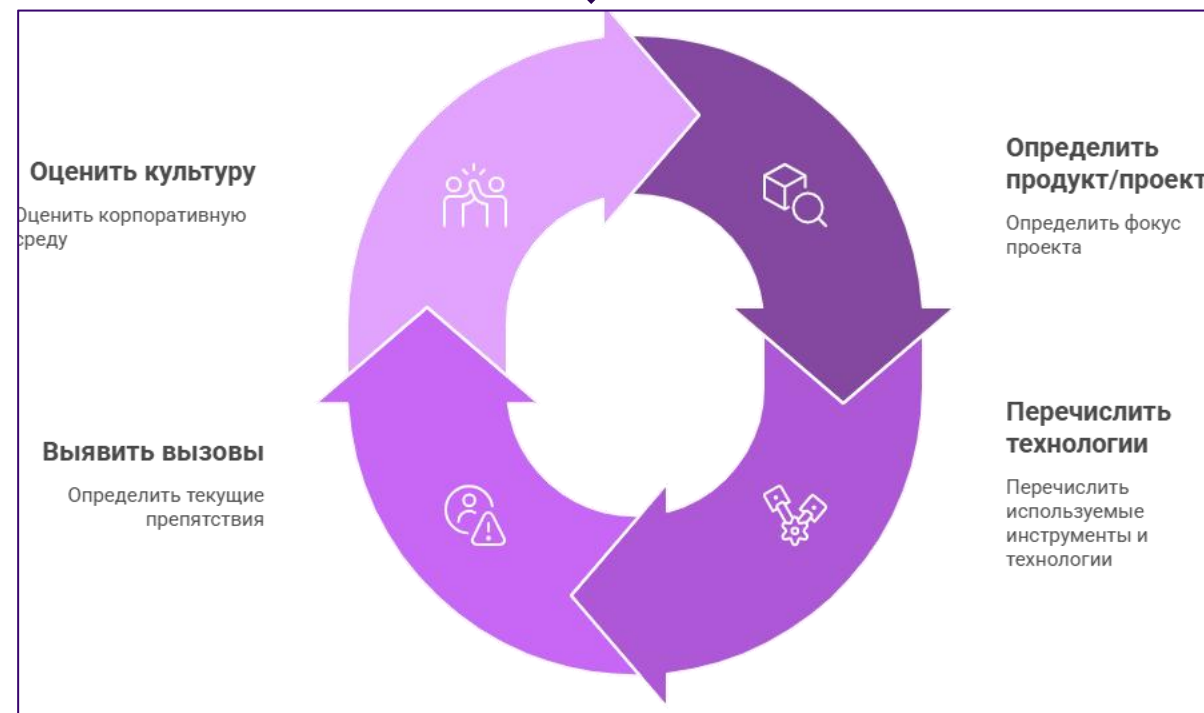
- продукт
- специфику проекта
- команду
- руководителя

Такого будущего сотрудника будет сложно переманить другой компании за +20К к ЗП, он работает не только ради денег.

О команде и атмосфере



О проекте



Вопрос заказчику	Информация от заказчика	Комментарий рекрутера
Общая информация о вакансии		
Как на рынке называется позиция?		
Почему ушел предыдущий сотрудник (для выявления рисков у будущих кандидатов)?		
Чем будет заниматься первые 3/6/12 месяцев?		
Почему стоит идти работать в команду/проект?		
Что самое сложное в этой работе?		
Команда		
Кто сейчас работает в команде? (роли, количество, грейды)		
Кто будет ближайшим коллегой, лидером, ментором?		
Есть ли проблемы в команде, которые важно учитывать при найме? (конфликты, перегруз, текучка)		
Какие soft skills важны, чтобы «вписаться»?		
Проект и продукт		
В чём суть проекта, над которым будет работать кандидат?		
Что сейчас в приоритете: рост, стабильность, переезд на новый стек?		
Какие вызовы или ограничения есть у продукта/процесса?		
Чем проект отличается от других похожих на рынке?		
Требования к кандидату (Hard Skills)		
Какие технические навыки обязательны? (Языки программирования, фреймворки, инструменты)		
Какие технологии желательны, но необязательны?		

Правильный онбординг заказчика

- Объясняем этапы подбора (воронка, этапы интервью, скрининг).
- Рассказываем, зачем тебе нужно его вовлечение (быстрый фидбэк, понимание команды).
- Показываем среднее время закрытия аналогичной вакансии по рынку.



Непрерывное улучшение

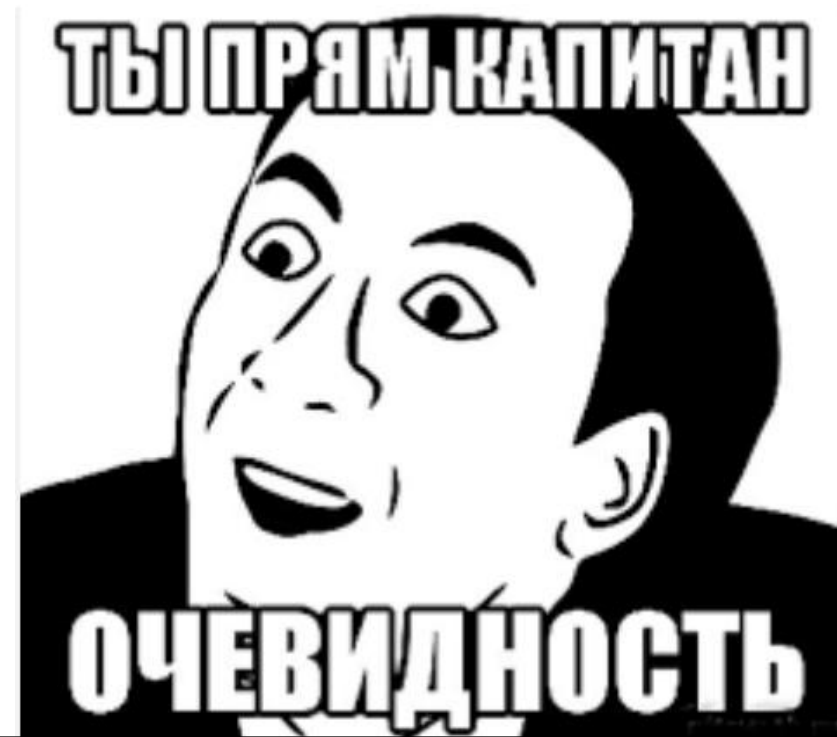
Корректируй требования после каждого интервью

Самый простой и мощный лайфхак:

«Всегда оставайся после собеседования, чтобы обсудить кандидата».

Фидбэк → Корректировка воронки → Рост качества подбора

Это работает всегда!



Обратная связь от заказчика, как инструмент управления ожиданиями

Заказчик может не осознавать реальную сложность поиска



Совместно задаем реалистичные рамки



Основа для анализа рынка



Ожидания почти всегда меняются
(чем прозрачнее была стартовая точка — тем проще отклонения корректировать)

Итерационный подход

Не надо стрелять из пушки по воробьям

У заказчика нет ресурса тратить время на 10 собеседований в неделю. Ему нужно решение его задачи. Наша задача — предоставить ему это решение.

Нужно понимать, что 1 собеседование забирает у компании 1 человеко-час: → мой → заказчика → технических экспертов. Как итог, эта встреча стоит дорого для компании.

Совет:

Действуй итерационно:

- собрали маленькую подборку (до 10 шт)
- скорректировали профиль
- следующая маленькая подборка

Как итог:

- экономим лимит hh
- экономим свое время и время заказчика



Оцифрованный результат

Оцифровка воронки

Зачем показывать аналитику заказчику ?

- Делает процесс прозрачным: видно, на каком этапе «застряли»
- Помогает подсвечивать узкие места (и кто за них отвечает)
- Формирует доверие: заказчик видит твою системность
- Позволяет предсказывать сроки закрытия и влиять на них
- Показывает стоимость найма и эффективность каналов



Резюме продуктового подхода и лайфхаков

Лайфаки для экономии времени и денег на поиск подходящего кандидата

Лайфхак	Почему это работает	Как внедрить
Первые 5-10 кандидатов = проверка гипотезы	Позволяет быстро откалибровать профиль и не тратить силы на потоковый поиск в слепую	Согласуй с нанимающим менеджером, что первые кандидаты — тест гипотезы. Запроси развёрнутый фидбек.
Бенчмаркинг до запуска вакансии	Снимает риски неадекватных ожиданий по рынку и зарплате	Подбери 3–5 реальных профилей и сравни их с ожиданиями заказчика; покажи аналитику рынка
Автоматизация рутины	Высвобождает время для глубокого общения с теми, кто реально подходит	Используй фильтры, ATS, ИИ, шалонизаторы для общения с кандидатом
Онбординг нанимающего менеджера	Партнёр, а не исполнитель	Объясни: как работает рынок, что влияет на сроки, как он влияет на конверсию

Всегда открыта к общению

Даша Баландина

Старший ИТ-рекрутер в Ренессанс Страхование



Ренессанс
страхование

