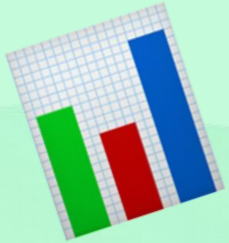
Хантфлоу 10 лет Конф

Онлайн-конференция

Как выстроить подбор в быстрорастущем ИТ-стартапе

От хаоса к процессам



Давайте познакомимся
Меня зовут Мария Кондратьева

Опыт работы в качестве HR BP/HRD в IT более 8 лет в:

- ✦ Крупных IT-интеграторах
- ✦ Международном IT-аутсорсе
- ✦ GameDev
- ✦ IT-стартапах
- ✦ Продуктовых IT-компаниях
- ✦ HR Tech

Экспертиза:

- **HR-процессы с нуля.** Строю систему управления людьми: от первых шагов до зрелых бизнес-процессов, которые масштабируются вместе с компанией.
- **Автоматизация HR.** Перевожу ключевые функции (подбор, адаптация, развитие, мотивация, оценка, аналитика) в управляемые и прозрачные цифровые процессы.
- **Управление персоналом.** Выстраиваю мотивацию, развитие и систему роста сотрудников, опираясь на HR-аналитику и реальные бизнес-результаты.
- **HR-бренд.** Создаю сильный бренд, который помогает привлекать лучших специалистов и удерживать ключевых сотрудников

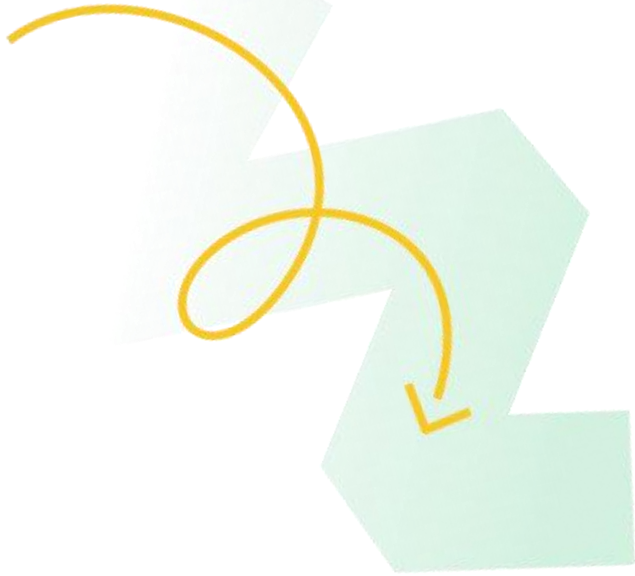
Сейчас HRD в проекте

Почему для быстрорастущего IT-стартапа CRM это не опция, а стратегическая необходимость?

«Мы летим в космос, почему ты еще не в скафандре?»

Особенности IT-стартапа

- В стартапе **всё меняется ежедневно**: приоритеты, вакансии, роли
- **Роли размыты**: один сотрудник закрывает несколько функций
- **Процессы гибкие/хаотичные** «делаем как получится»
- **Фокус на скорости**: важно нанять быстро, даже с риском ошибок
- **Масштабирование**: от 10 до 200+ человек за короткий срок
- **Ресурсы ограничены**: нет больших бюджетов на HR и автоматизацию



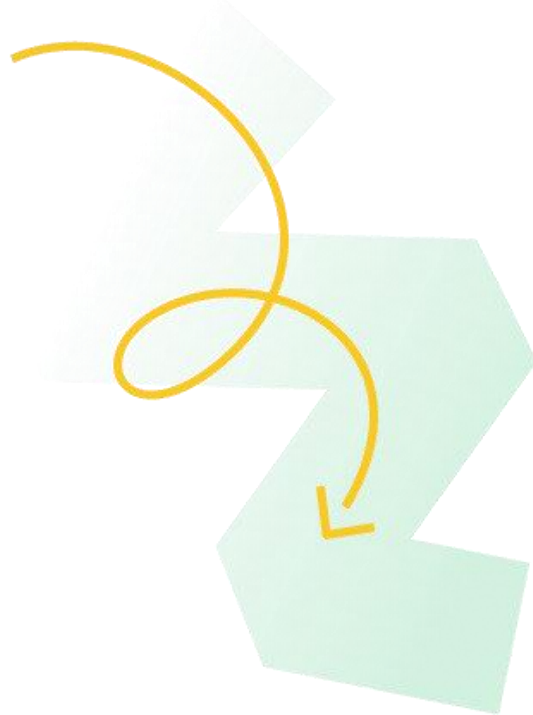
Где бизнес терял время и людей

- **HR-процесс → Потери бизнеса**
- Потерянные кандидаты → замедление выхода продукта на рынок
- Долгий time-to-hire → задержки разработки, сдвиг релизов
- Высокий offer deadline (долго согласуем офферы) → рост затрат, конкуренты забирают лучших
- Без CRM до 30% кандидатов теряются → команда не успевает масштабироваться, падает скорость роста,

  Сдвигаются сроки релиза, растет тех долг

Логика связи HR и Business value

- **Хаотичный найм = медленный рост команды** → продукт дольше выходит на рынок (**time-to-market увеличивается**)
- **Затянувшийся найм = недоукомплектованные команды** → задержки в разработке, срывы дедлайнов
- **Ошибки подбора = высокие косты и текучесть** → бизнес тратит больше, но растёт медленнее



👉 **Итог: качество и скорость найма - это не HR-метрика, а прямая бизнес-метрика роста и выхода продукта на рынок**

Что получили на выходе после внедрения

Как выстроенная система работы с персоналом помогает росту бизнеса

- Единая база релевантных кандидатов

→ Быстрее закрываем вакансии, меньше дублирующих откликов, не теряем талантов.
Business value: ускорение найма на 20–30%, экономия на внешних рекрутерах

- Прозрачность процессов для нанимающих менеджеров

→ Все видят статус кандидатов и этапы найма → меньше лишних согласований.
Business value: сокращение времени согласования оффера до 40%,

релизы продуктов выходят быстрее.

Хантфлоу 10 лет Конф

✦ Объективные метрики

→ Решения на основе данных, а не субъективных мнений.
Business value: снижение конфликтов, **экономия до 15% времени руководителей**, выше качество подбора.

✦ Аналитика по найму (воронка, источники, эффективность)

→ Понимание, какие каналы работают → деньги тратятся эффективнее.
Business value: оптимизация бюджета на найм до 25%, быстрее вывод нужных специалистов в продукт.

✦ Масштабируемость управления персоналом

→ Можно одновременно нанимать десятки специалистов без хаоса.
Business value: рост команды без замедления time-to-market,

бизнес масштабируется × 2–3 быстрее.

Важно!

Жизненный цикл сотрудника = стратегический взгляд

CRM как основа управления **всем циклом работы с сотрудником**: от первого контакта с кандидатом до выхода сотрудника из компании.

👉 На базе данных в CRM может быть выстроена адаптация, развитие, Performance review, грейдирование и мотивация.

Стартап vs Зрелая компания

- Ускоряет найм → команда быстрее выходит на проект
- Сокращает time-to-hire → продукт быстрее выходит на рынок (go-to-market)
- Масштабируемость: можно быстро расти ×2–3 без хаоса
- Минимизирует риск потери кандидатов → критичные роли закрыты вовремя
- Планирование бюджета → точный контроль затрат на подбор и удержание
- Снижение расходов на найм → оптимизация cost-per-hire на 15–25%
- Прозрачность HR-процессов → контроль для топ-менеджмента и CFO
- Планирование найма → можно прогнозировать рост персонала под бизнес-задачи

Один рекрутер ≠ ручная работа

- **Таблицы ломаются при росте вакансий** → хаос и потеря кандидатов
- **CRM держит базу в порядке** → структурированные данные, доступно для всех
- **История контактов сохраняется** → нет потерь информации при смене рекрутера
- **Кандидаты** → нематериальный актив компании, а не исполнителя (рекрутера)
- **Защита от увольнения рекрутера** → база и резюме остаются в компании, а не на личных дисках

Спасибо за внимание 🥰

Мария Кондратьева

HRD в IT

Контакты:

- tg: @iiTHR_Mari

Вопросы