

Островок!

Эра фулл-стек рекрутера:

как закрывать любые вакансии и
растить бизнес через сильную
команду



Давай знакомиться!

Ксения Шепелева

Recruitment Team Lead в Островок!

7+ лет работаю в сфере управления персоналом

Провела более 5000+ интервью и 300+ карьерных консультаций

Руковожу бизнес наймом и программой развития молодых талантов в компании Островок!

Начинала как IT рекрутер и перешла в Business подбор через 5 лет.




Рынок найма снова перевернулся

Глобальные изменения, которые меняют правила игры

Индекс HeadHunter

12

Критически высокий уровень — последний раз такое наблюдалось в 2016 году. Это сигнализирует о глубоких структурных изменениях на рынке труда.

 Тенденция: рынок работодателя

Future of Job Report 2030

Глобальный отчет Всемирного экономического форума выявил масштабные трансформации на рынке труда, требующие немедленной адаптации стратегий найма.

92M

вымирающих профессий

170M

новых профессий

41%

сотрудников заменит ИИ

Ключевой инсайт

Рынок меняется экспоненциально быстро. Компании, которые не адаптируют подход к найму и развитию сотрудников, рискуют остаться без критически важных талантов.



Важно!

Мы входим в эпоху, где **гибкость и адаптивность** важнее стабильности

Что это значит?

- 1 Переосмысление ролей и компетенций
- 2 Необходимость в новых моделях найма
- 3 Инвестиции в soft skills

Скорость изменений

Высокая



Что это значит для компаний и сотрудников

Ключевые выводы из изменений рынка труда



Инвестиции в развитие

Компании будут больше вкладываться в развитие навыков сотрудников и переподготовку, чем во внешнюю мотивацию.

→ Это выгодно и необходимо в условиях современного рынка



Soft Skills важнее Hard Skills

Софты начинают играть более важную роль, чем харды. Во многих профессиях узкие специалисты становятся менее востребованными.

→ Основной акцент на универсальных компетенциях



Трансформация подходов



Универсальность vs специализация

Гибкие сотрудники ценятся выше узких специалистов



Адаптивность как ключевой навык

Способность к быстрому обучению критична



Стратегический вывод

Компании должны **перестроить модель компетенций**, сделав soft skills и адаптивность фундаментом для найма, оценки и развития сотрудников.

Новый фокус

Компетенции > Опыт

Новый подход к планированию карьеры

Не класть все яйца в одну корзину

Развивать личный бренд и навык продаж

Рисковать и пробовать новое

Стратегически мыслить

Рост и развитие на сильных сторонах



Развивать трендовое чутье

Ключевой принцип: Карьера — это не лестница, а навигация по лабиринту возможностей

Компаниям нужен фулл-стек рекрутер с фокусом на проверку софтов

Почему универсальность становится критически важной



AI ускоряет погружение

Искусственный интеллект позволяет **быстрее осваивать новые сферы**, чем это было возможно ранее. Барьеры входа в новые профессии снижаются.



Гибкие роли

Роли становятся гибкими, стратегия бизнеса меняется ежегодно. Нужны сотрудники, готовые перестраивать функционал, команды и брать новые задачи.



Корпоративная культура решает

Компании не готовы рисковать из-за **«высказывания сотрудника в соцсетях»**. Они тратят миллионы на бренд работодателя и ищут лояльных сотрудников.



Самостоятельность

Эпоха микроменеджмента прошла. Идеальный сотрудник находит задачи и сам их реализует, генерируя прибыль бизнесу.



Идеальный сотрудник

Находит себе задачу и **сам её реализует**

Компании нуждаются в сотрудниках:

- ✓ Людей, находящих тренды
- ✓ Воплощающих идеи
- ✓ Адаптирующихся к изменениям
- ✓ Генерирующих результат

Ключевое качество

Адаптивность

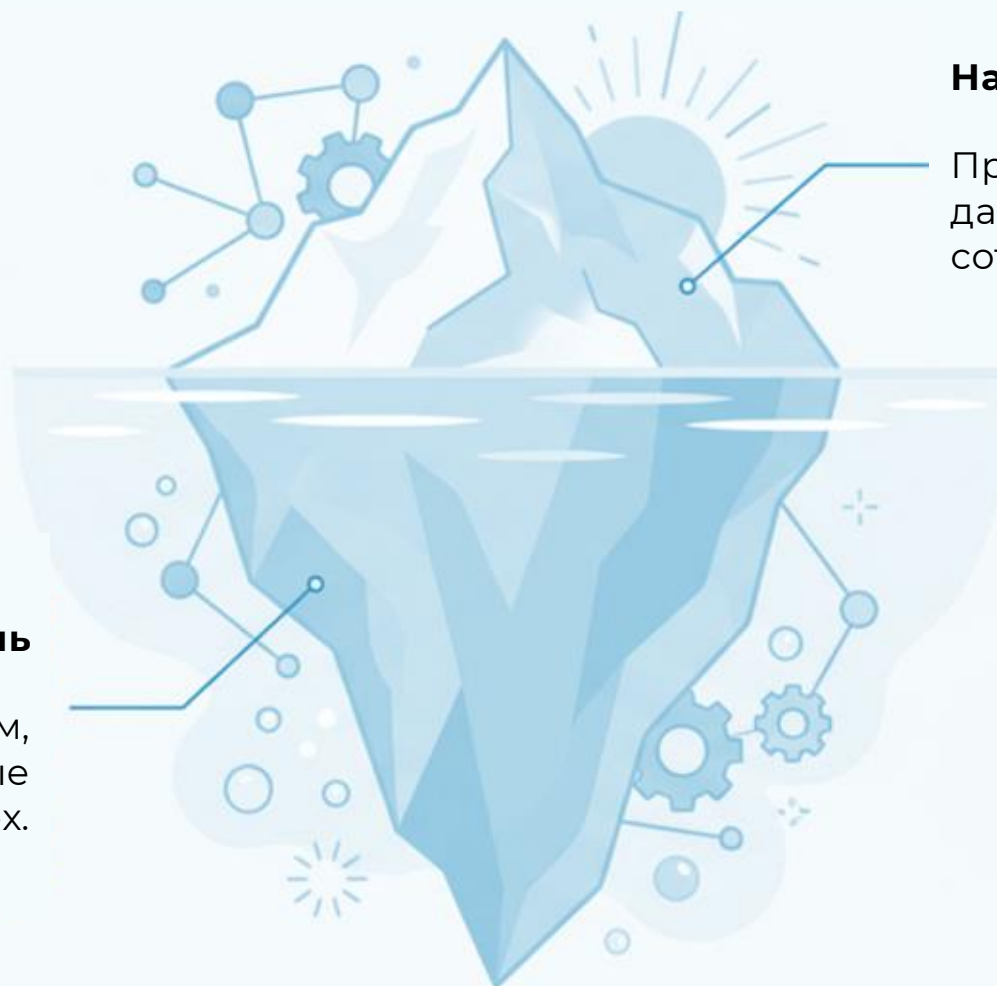
+ Проактивность

В чем отличие софтов от хардвов?



Soft Skills: как ты это делаешь

Коммуникация, решение проблем, адаптивность. Это универсальные навыки и определяют ваш успех.



Hard Skills: что ты делаешь

Программирование, дизайн, анализ данных, рекламные баннеры, поиск сотрудников, знание языков.

Soft Skills vs Hard Skills: что важнее

Почему универсальные навыки определяют успех в новой реальности

Hard Skills Что ты делаешь

Программирование

Технические языки и фреймворки

Дизайн

Графические редакторы, UX/UI

Анализ данных

SQL, Python, BI-инструменты

Знание языков

Иностранные языки

Рекламные баннеры

Маркетинговые инструменты

Характеристика

Технические и измеримые

Soft Skills Как ты это делаешь

Коммуникация

Эффективный обмен информацией

Решение проблем

Критическое мышление и креатив

Адаптивность

Гибкость в изменяющихся условиях

Эмоциональный интеллект

Понимание и управление эмоциями

Командная работа

Коллаборация и кооперация

Характеристика

Универсальные и критичные

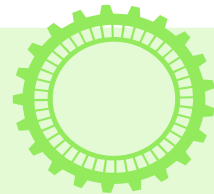
**МОЖНО
ОБУЧИТЬ**

7 ключевых soft skills для карьеры будущего

Компетенции, которые делают профессионала незаменимым



01



Гибкость и готовность к изменениям

Способность быстро адаптироваться к новым условиям, технологиям и требованиям. **Гибкость — новая стабильность.**



03

Проактивность

Инициативность и готовность брать на себя ответственность.



04

Креативное мышление

Способность находить нестандартные решения и мыслить стратегически.



02

Цифровая и AI-грамотность

Понимание цифровых инструментов и AI-технологий. **Умение работать с ИИ** становится базовым навыком.



05

Мотивация и саморефлексия

Внутренняя мотивация и способность анализировать свой опыт.



06

Любознательность

Непрерывное обучение и стремление к новым знаниям.



07

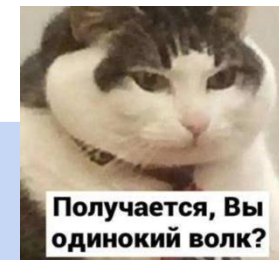
Аналитическое мышление

Внимание к деталям и способность анализировать сложные данные. **Критический взгляд** на проблемы и решения.

★ Общий принцип

Эти компетенции формируют **T-образного профессионала** — эксперта в одной области с широким набором универсальных навыков.

Вопросы для проверки ключевых компетенций



Компетенция

Готовность к изменениям

Цифровая и AI-грамотность

Проактивность

Креативное мышление

Мотивация и саморефлексия

Любознательность

Аналитическое мышление

Вопросы для проверки

Можете рассказать о случае, когда в вашей работе произошли серьезные изменения? Как вы справились с этой ситуацией и чему научились?

Какой новый цифровой инструмент или технологию, связанную с ИИ вы недавно осваивали? Как именно вы применили это на практике?

Можете рассказать о случае, когда вы сами увидели проблему или возможность для улучшения? Что вы сделали и каков был результат?

Приведите пример задачи, которую удалось решить необычным способом. Как вы пришли к этому решению?

Как вы оцениваете собственные достижения и определяете зоны для развития? Что обычно помогает вам сохранять мотивацию в работе?

Какой новый навык или знание вы получили в прошлом году просто из интереса? Чем вас это привлекло?

Расскажите о ситуации, когда вам нужно было принять решение на основе неполной или противоречивой информации. Как вы подошли к анализу и выбору лучшего варианта?

Икигай ●



● японский метод поиска «ценности жизни»



Практики Skill-Based подхода на рынке

Большинство компаний уже внедрило подход построения карьеры сотрудников на навыках и компетенциях.

Основные тренды рынка:

- Найм на основе компетенций, а не образования и опыте работы
- Внутренняя ротация сотрудников происходит на основании способностей и достижений, а не должности и горизонтального карьерного трека

Почему компании выбирают этот подход:

- Найм быстрее на высоко-конкурентном рынке
- Доступ к более широкому полу талантов
- Повышение разнообразия команд
- Возможность построения единой системы развития сотрудников внутри компании

Примеры компаний



Какие изменения мы уже сделали в Островке

Skill based подход

Skill-Based рекрутмент



Что это такое?

- Фокус на софтах кандидата и его потенциале больше чем на квалификации, наименовании должности и годах опыта работы
- Выявление и поддержание взаимосвязи найма и компетенциях сотрудников внутри компании на аналогичных должностях



Что это дает компании?

- Более гибкий и инклюзивный подход к найму
- Лучшее соответствие финальных кандидатов должности (найм на основе реальных способностей)
- Сниженная предвзятость со стороны лидов и рекрутеров
- Более быстрое достижение продуктивности в процессе онбординга

Традиционный vs Skill-Based подход

Традиционный найм

- Фокус на годах опыта
- Требования по образованию
- Предыдущие должности

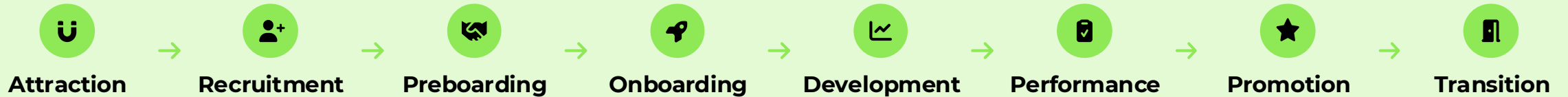


Skill-Based подход

- Фокус на компетенциях
- Оценка потенциала
- Реальные навыки
- Культурный fit

Интегрированная система развития и оценки сотрудников Островка

Полный цикл employee journey



Recruitment — часть полного цикла. HR-процессы выровнены, используем единый набор компетенций на всем пути.

Skill-Based Recruitment

- ✓ Прозрачные критерии отбора
- ✓ Оценка по компетенциям
- ✓ Снижение предвзятости

Performance Review

- ✓ Связь результатов с развитием
- ✓ Компетенционная обратная связь
- ✓ Анализ сильных сторон

Career Paths

- ✓ Прогрессия по компетенциям
- ✓ Четкие критерии продвижения
- ✓ Визуализация карьерного роста



Компетенционная модель — фундамент для развития и оценки HR-процессов на уровне компании

Data-driven подход к найму

Четыре столпа эффективного рекрутмента в Островке



1

Единые стандарты подбора

Унификация процессов найма по всем направлениям бизнеса. Единые критерии оценки и процедуры отбора.

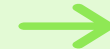


TTA, TTH, AR

3

Фокус на аналитике

Внешняя и внутренняя аналитика для принятия решений. Метрики эффективности, анализ воронки, predictive analytics.



New Hire Retention Rate, First Year Attrition, Candidate Experience Score

2

Модель компетенций

Построение модели компетенций под каждую должность и обучение лидов оценке по компетенциям.



NPS, Diversity Hiring Metrics, Time to Productivity, Onboarding Satisfaction

4

Гибкая команда

Full stack рекрутмент-команда, способная закрывать любые вакансии через глубокое понимание бизнеса.



Recruitment Funnel Effectiveness

TTA (Time to Accept) — Время до принятия оффера

Показывает среднее количество дней от направления оффера кандидату до его принятия.

$TTA = (\text{Сумма дней между предложением и принятием оффера по всем закрытым вакансиям}) / (\text{Количество закрытых вакансий})$

TTH (Time to Hire) — Время до найма

Определяет среднее время от публикации вакансии до выхода сотрудника на работу.

$TTH = (\text{Сумма дней между открытием вакансии и выходом сотрудника по всем закрытым позициям}) / (\text{Количество закрытых вакансий})$

AR (Acceptance Rate) — Процент принятых офферов

Доля кандидатов, которые приняли оффер от общего числа сделанных офферов.

$AR = (\text{Количество принятых офферов} / \text{Общее количество сделанных офферов}) \times 100\%$

New Hire Retention Rate — Удержание новых сотрудников

Процент новых сотрудников, оставшихся в компании после определённого периода (обычно через 3, 6 или 12 месяцев).

$\text{New Hire Retention Rate} = (\text{Количество новых сотрудников, оставшихся к концу периода} / \text{Общее количество новых сотрудников в начале периода}) \times 100\%$

First Year Attrition — Текучесть в первый год

Доля сотрудников, уволившихся в течение первого года работы.

$\text{First Year Attrition} = (\text{Количество сотрудников, ушедших в течение первого года} / \text{Общее количество новых сотрудников}) \times 100\%$

Candidate Experience Score — Оценка опыта кандидата

$\text{Candidate Experience Score} = (\text{Сумма всех оценок кандидатов} / \text{Количество ответивших кандидатов})$

NPS (Net Promoter Score) — Индекс лояльности кандидатов

Показывает уровень готовности кандидатов рекомендовать компанию другим.

$NPS = \% \text{ промоутеров (тех, кто поставил 9-10 баллов)} - \% \text{ критиков (0-6 баллов)}$

Diversity Hiring Metrics — Диверсифицированный найм

Показатели, отражающие долю найма представителей разных групп (например, по полу, возрасту, национальности и т.д.).

$\text{Diversity Metric} = (\text{Количество сотрудников из целевой группы} / \text{Общее количество новых сотрудников}) \times 100\%$

Time to Productivity — Время до достижения продуктивности

Средний срок, за который новый сотрудник начинает выполнять свои задачи на ожидаемом уровне.

$\text{Time to Productivity} = (\text{Сумма времени до продуктивности всех новых сотрудников} / \text{Количество новых сотрудников})$

Onboarding Satisfaction — Удовлетворённость процессом адаптации

Средняя оценка удовлетворённости новым сотрудником процессом адаптации по итогам опроса.

$\text{Onboarding Satisfaction} = (\text{Сумма всех оценок по онбордингу} / \text{Количество прошедших опрос})$

Recruitment Funnel Effectiveness — Эффективность воронки найма

$\text{Recruitment Funnel Effectiveness} = (\text{Количество кандидатов, получивших оффер} / \text{Общее количество кандидатов, подавших заявку}) \times 100\%$



Бизнесу нужен человек, включенный в работу компании

Эра фулл-стек рекрутера — это эра профессионалов, которые не просто закрывают вакансии, а строят сильные команды через понимание бизнеса, компетенций и потенциала каждого кандидата.



Компетенции

Фокус на soft skills и
потенциале



Data-Driven

Решения на основе
аналитики



Full Stack

Универсальность и
адаптивность