



Онлайн-конференция

**Эра фулл-стек
рекрутера: как закрывать
любые вакансии и
достигать бизнес-
результатов**



Знакомство



Опыт работы в качестве HR/HR VP более 10 лет в отраслях:

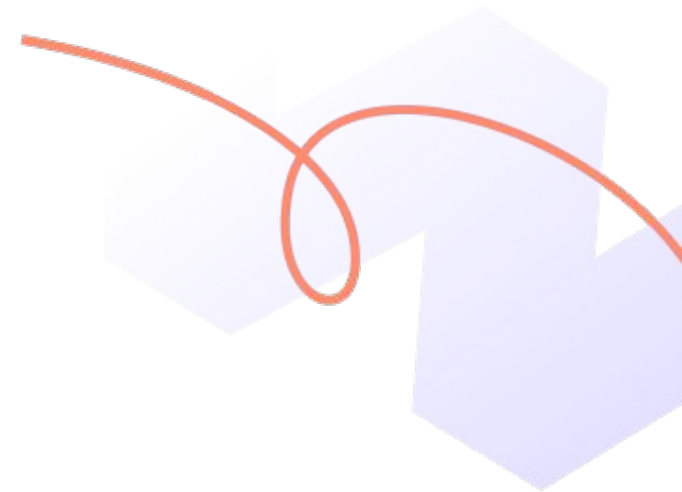
- ◆ Автобизнес
- ◆ Недвижимость

Фокус:

- влияние людей на выручку
- точный найм под задачи бизнеса
- команды и культура как система

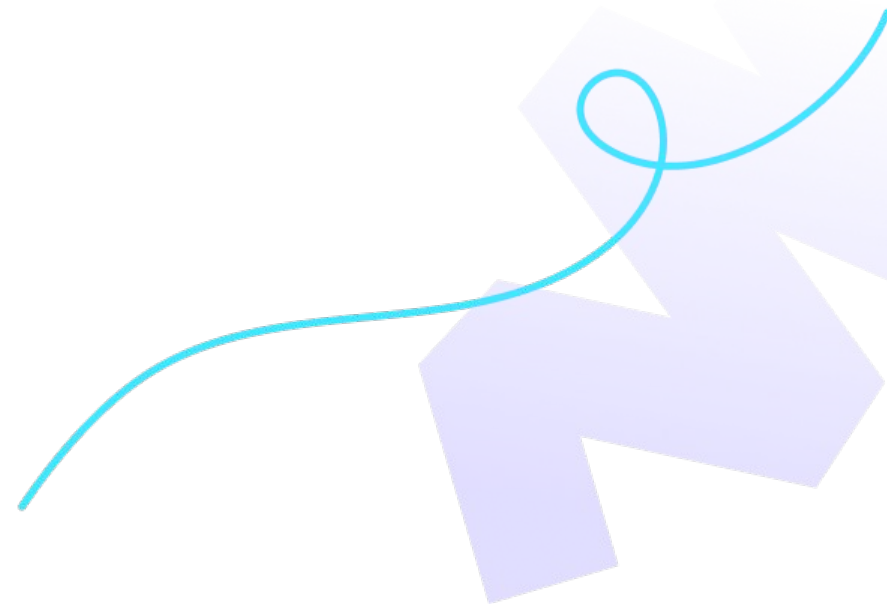
Фулл-стек рекрутер 2026

От закрытия вакансий → к влиянию на производительность бизнеса



Проблема старой модели

Метрики процесса \neq результат бизнеса



Смена парадигмы

Старая модель:

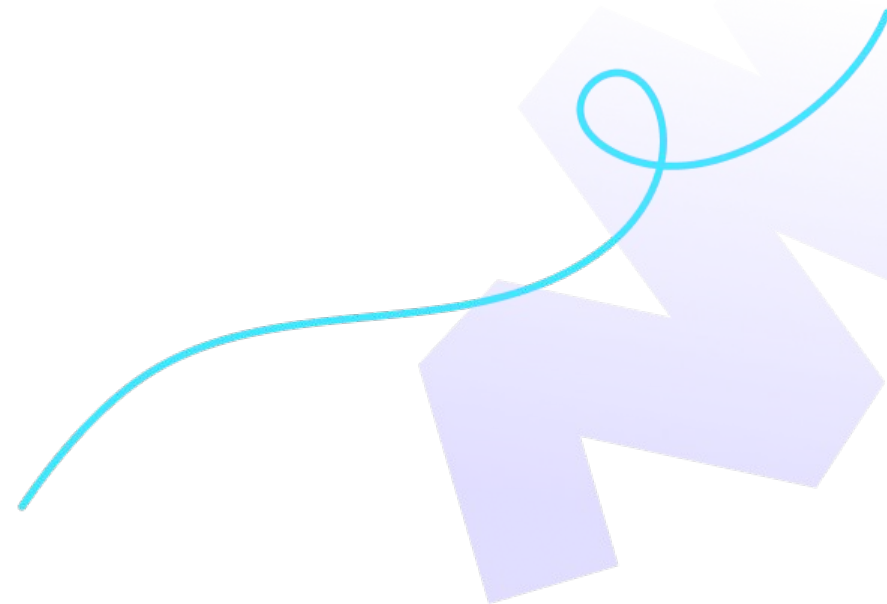
- ◆ вакансия
- ◆ дедлайн
- ◆ закрыть

Новая модель:

- ◆ бизнес-проблема
- ◆ цель
- ◆ найм как инструмент

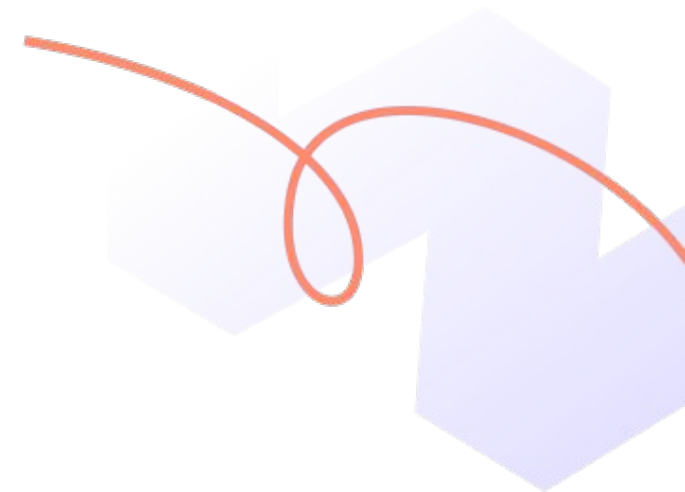
Что хочет бизнес в 2026

1. Скорость выхода на результат
2. Удержание (3 / 6 / 12 месяцев)
3. Эффективность сотрудника
4. Стоимость ошибки найма
5. Влияние на KPI команды



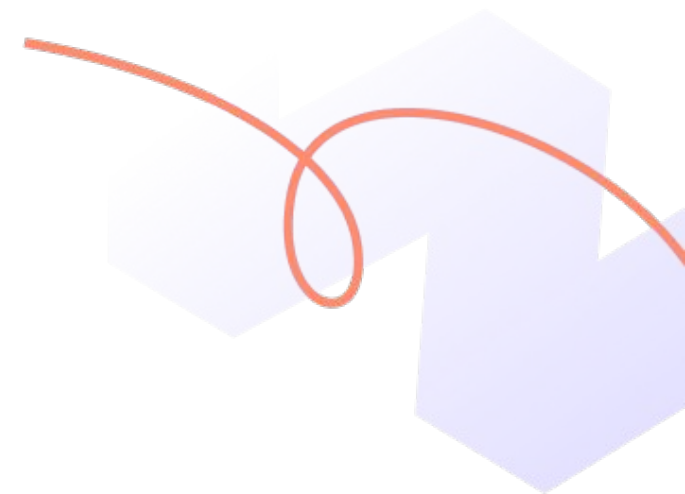
Фулл-стек рекрутер

— рекрутер, который понимает весь цикл влияния на результат



Навыки фулл-стек рекрутера

1. Умеет разложить бизнес-задачу
2. Понимает юнит-экономику роли (особенно в продажах)
3. Видит, где проблема: в найме или в системе
4. Умеет спорить с заказчиком аргументированно
5. Опирается на данные, а не ощущения
6. Думает в логике "результат через человека"



4 слоя

Чтобы стать фулл-стек, нужно видеть 4 слоя:

1. Бизнес-мышление
2. Воронка (как продукт)
3. Человек
4. Данные



Кейс

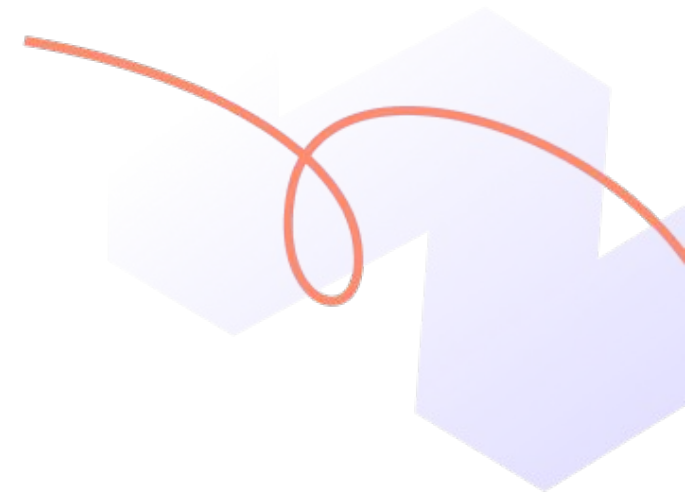
Обычный найм:

- Вакансия закрыта
- Кандидат вышел
- Процесс завершён

Через 3–6 месяцев:

- Нет результата
- Увольнение
- Повторный найм

→ Что мы закрыли: **вакансию или бизнес-задачу?**



Кейс

Потери

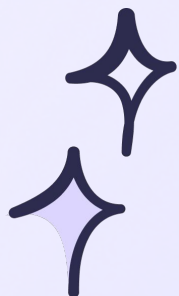
- ◆ Время
- ◆ Потеря выручки
- ◆ Команда
- ◆ Повторный найм

Что изменили

- ◆ Выход на результат за 90 дней
- ◆ Удержание 6 месяцев
- ◆ Оценка эффективности



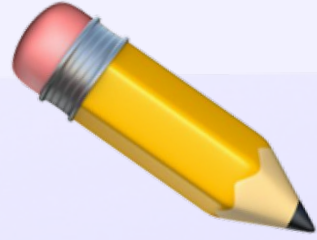
**Рекрутинг будущего — это не
про то, кого мы нашли. Это про
то, какой бизнес мы
построили через этих людей**



Кристина Попова

- ◆ +7 905 822 02 62
- ◆ tg@ChristinaStets
- ◆ k.a.popova@etagi.dev





Вопросы

