
Гайд по проведению экспресс-хакатона в процессе найма

Как за 60–90 минут увидеть не рассказ о работе кандидата, а саму работу — включая то, как он использует AI, принимает решения и доводит задачу до результата.

60–90 мин
формат оценки

Процесс + результат
что наблюдаем

AI-осознанность
ключевой фокус

Что такое hiring-хакатон

Hiring-хакатон — это ограниченная по времени практическая задача, максимально приближенная к реальной работе кандидата, в которой компания наблюдает не только за конечным результатом, но и за тем, как кандидат к нему приходит.

Кандидат получает задачу и ограниченное время — например, 60–90 минут — и самостоятельно:

- понимает задачу → ищет и анализирует информацию → выбирает инструменты
- при необходимости использует AI → проверяет результат
- принимает решения → собирает рабочий результат → объясняет свои решения

Главное отличие от классического тестового

ИНТЕРВЬЮ

Кандидат рассказывает, как он работает.

ХАКАТОН

Кандидат показывает это на практике.

Это особенно важно в ситуации, когда AI может быстро создать значительную часть технического результата. Тогда ценность оценки смещается с вопроса «умеет ли человек написать это сам?» на вопрос:

«Умеет ли он поставить задачу, использовать инструменты, проверить результат и принять правильное решение?»

Практические задания имеют преимущество именно потому, что приближают оценку к реальной работе, а не к абстрактным задачам.

Когда хорошо применять хакатон

Хакатон не должен становиться обязательным этапом для каждой вакансии. Он особенно полезен, когда нужно проверить то, что сложно увидеть на обычном интервью.

Хорошо подходит, если нужно оценить

- практические hard skills
- умение работать с неопределённостью
- способность быстро разобраться в новой информации
- системное мышление
- приоритизацию
- работу с ограничениями
- способность принимать решения
- использование AI в реальной работе
- качество проверки AI-результатов
- самостоятельность
- скорость обучения
- способность довести задачу до результата и защитить решение

Особенно полезен формат там, где кандидат может очень хорошо рассказывать о своём опыте, но компании важно увидеть реальное поведение в работе.

Когда лучше не применять

Не стоит проводить хакатон просто потому, что «это современный формат». Не нужен он и тогда, когда:

- нужные навыки уже достаточно хорошо проверяются на интервью
- задача не отражает реальную работу
- у команды нет времени нормально подготовить и оценить задание
- невозможно обеспечить одинаковые условия для кандидатов
- компания фактически хочет получить бесплатное решение своей реальной задачи

Главный принцип: хакатон должен проверять конкретные риски вакансии, а не пытаться оценить кандидата «по всем параметрам».

Что должен дать хакатон и как подготовиться

Перед созданием задания компания должна ответить на один вопрос:

«Что мы хотим узнать о кандидате после этих 60–90 минут?»

Подготовка компании начинается не с написания задания, а с определения профиля вакансии.

Шаг 1. Определить, что действительно нужно проверить

Участники процесса: HR, hiring manager, при необходимости — будущий руководитель или эксперт.

Вместе они определяют:

Какие 1–2 компетенции мы не смогли нормально проверить на интервью?

Это и становится основой хакатона.

Шаг 2. Определить критерии оценки заранее

До того как кандидат начнёт выполнять задание, компания должна понимать, что считается хорошим результатом. Проценты ниже — пример: вес каждого критерия должен зависеть от конкретной роли.

1. Понимание задачи

20%

- правильно выделяет проблему
- задаёт необходимые вопросы
- замечает ограничения

2. Профессиональная компетентность

25%

- использует релевантные методы
- принимает обоснованные решения
- понимает последствия решений

3. Работа с AI

20%

- понимает, где AI действительно полезен
- умеет сформулировать задачу для AI
- проверяет результат и замечает ошибки
- отделяет решение AI от собственного решения

4. Работа с неопределённостью

15%

- умеет двигаться вперёд при неполных данных
- формулирует допущения
- умеет менять подход при появлении новой информации

5. Финальный результат

20%

- результат работает
- его можно понять
- понятно, почему принято именно такое решение
- есть следующие шаги / ограничения / риски

Главное: критерии должны быть определены до проведения хакатона, а не придуманы после просмотра результата.

4

Как подготовить задачу

Это самая важная часть всего процесса. Хорошая задача должна быть реалистичной, достаточно неоднозначной, ограниченной по времени и с понятным конечным результатом.

Реалистичной

Она должна быть похожа на то, чем человек действительно будет заниматься.

НЕ ТАК

«Напишите функцию X».

А ТАК

«Вот ситуация, данные, ограничения и проблема. Разберитесь и предложите решение».

Практические задачи, имитирующие реальные рабочие сценарии, позволяют оценивать применение навыков, а не только знание теории.

Достаточно неоднозначной

У задачи не должно быть единственного очевидного ответа. Хорошо, когда есть: несколько вариантов решения, неполные данные, противоречивые сигналы, ограничения, необходимость делать допущения.

Тогда видно мышление кандидата, а не способность угадать правильный ответ.

Ограниченной

Задача должна быть рассчитана на имеющееся время. Если компания даёт 60 минут, кандидат не должен получить задачу на 5 часов.

ЛУЧШЕ

неидеальный, но законченный результат.

ХУЖЕ

амбициозный проект, который кандидат не успел завершить.

С понятным конечным результатом

Кандидат должен понимать: «Что именно я должен предоставить через 60 минут?» Например: решение, прототип, код, аналитический вывод, dashboard, структуру процесса, план действий, презентацию решения, рабочий артефакт.

«Не самый красивый, а передаваемый результат».

Команда должна быстро понять: что предложено → почему → как проверить → что нужно для реализации → какие есть риски.

5

Нужно ли разрешать AI?

Если AI является частью реальной работы компании — да, лучше разрешать. Иначе возникает искусственная ситуация. Если специалист в реальной работе использует ChatGPT, Claude или другие инструменты, бессмысленно делать вид, что этих инструментов не существует.

Но оценивать нужно не использование конкретного инструмента.

Пример формулировки для кандидата: «Вы можете использовать AI и другие доступные вам инструменты. Нам важно понимать, как вы их используете и как проверяете полученный результат». Это позволяет увидеть цепочку: задача → AI → проверка → корректировка → решение.

6

Как подготовить данные

Если в задании используются данные компании:

НЕЛЬЗЯ

отдавать реальные персональные данные без необходимых оснований; использовать чувствительную коммерческую информацию без разрешения; заставлять кандидата загружать конфиденциальные данные в сторонние AI-сервисы.

ЛУЧШЕ

использовать обезличенные или синтетические данные и заранее объяснить кандидату, какие данные можно использовать и какие инструменты разрешены.

7

Как подготовить кандидата

Хакатон не должен быть ловушкой. Кандидат заранее, до начала, получает формат, правила, ожидаемый результат и время.

Формат

60 минут практической работы + 10 минут презентации / обсуждения.

Правила

- какие инструменты разрешены
- можно ли использовать AI
- можно ли использовать интернет
- можно ли обращаться к документации
- какие данные доступны

Ожидаемый результат

«В конце вам необходимо представить решение, показать результат и кратко объяснить ход работы».

Время

«У вас есть 60 минут. По истечении времени работа останавливается».

Важно не объяснять кандидату, как именно решать задачу — компания должна дать одинаковую стартовую позицию всем кандидатам.

Организационные вопросы

Кандидату нужно заранее подготовить свой рабочий стек, залогиниться там, где нужно, иметь лимиты — это позволит избежать потери времени. Формат предполагает полное погружение на 60 минут: не подойдёт ситуация, где кандидат занят параллельно чем-то ещё или подключается на ходу.

Рекомендуемый тайминг

Для описанного формата оптимально 60 минут работы + 10 минут обсуждения.

5 мин
старт

КОМПАНИЯ

- объясняет задачу
- отвечает на вопросы по формату
- запускает таймер

КАНДИДАТ

- читает задачу
- уточняет непонятное
- формулирует первые шаги

Смотрим: читает ли кандидат задачу целиком, выделяет ли главное, какие вопросы задаёт, замечает ли ограничения, строит ли план. Это уже даёт много информации.

30 мин
работа

Работа и доведение до результата

Наблюдаем: как кандидат ищет информацию, работает с данными, какие инструменты выбирает, использует ли AI, как формулирует запросы, проверяет ли ответы, меняет ли подход, что делает, когда что-то не получается.

Смотрим: умеет ли остановиться, умеет ли приоритизировать, доводит ли до рабочего результата, фиксирует ли ограничения.

5 мин
финал

Финализация

Кандидат готовит: результат, краткое объяснение, основные решения, ограничения, следующие шаги.

10 мин
разбор

Обсуждение

Кандидат объясняет:

- Что он сделал?
- Почему выбрал такой подход?
- Где использовал AI?
- Что проверял самостоятельно?
- Какие ограничения видит?
- Что изменил бы, если было ещё время?

Именно здесь особенно хорошо видно, понимает ли кандидат собственный результат.

Что наблюдать во время хакатона

Не нужно записывать всё подряд. Наблюдателю лучше иметь заранее подготовленный лист.

Как кандидат начинает

- сразу бросается выполнять?
- сначала читает задачу?
- задаёт вопросы?
- формулирует план?

Как думает

- выделяет главное?
- видит зависимости?
- замечает риски?
- умеет делать допущения?

Как работает с AI

- умеет поставить задачу?
- использует AI осознанно?
- проверяет результат, замечает ошибку?
- понимает, что AI не всегда прав?

Как работает со временем

- распределяет время?
- застревает?
- умеет сменить стратегию?
- успевает закончить?

Как принимает решения

- может объяснить «почему»?
- видит альтернативы?
- учитывает ограничения?
- отделяет факт от предположения?

Как завершает

- есть ли результат?
- можно ли его передать другому человеку?
- понятно ли, что делать дальше?

Что оценивать в финальном результате

Не только «правильно / неправильно». Пять вопросов, которые стоит задать себе:

- 1 Решает ли результат поставленную проблему?
- 2 Насколько самостоятельно кандидат пришёл к решению?
- 3 Насколько хорошо он использовал доступные инструменты?
- 4 Проверил ли он результат?
- 5 Можно ли передать результат команде?

Как давать обратную связь кандидату

После хакатона компания должна быстро принять решение и дать обратную связь. Оптимальная структура:

Что получилось

«Мы увидели сильную работу с неопределённостью и хорошую структуру решения».

Что особенно понравилось

«Вы не просто использовали AI, а проверяли его выводы и корректировали результат».

Что можно улучшить

«При этом в первой половине задания много времени ушло на X, поэтому финальный результат остался менее проработанным».

Решение

«По результатам хакатона мы хотим продолжить процесс» — или: «Мы решили не продолжать процесс. Основная причина — ...»

Важное правило

Обратная связь должна относиться к наблюдаемому поведению, а не к личности.

НЕ ТАК

«Вы недостаточно системный человек».

А ТАК

«В течение первых 20 минут не была сформирована приоритетность действий, из-за чего финальная часть задачи осталась незавершённой».

Так обратная связь становится полезной и справедливой.

12

Чего не стоит делать

- Превращать хакатон в экзамен
- Делать задачу искусственно сложной
- Оценивать только финальный результат
- Фокусироваться только на скорости
- Давать разные задачи разным кандидатам
- Подсказывать кандидату решение или излишне направлять его
- Превращать хакатон в бесплатный консалтинг

13

Мини-чеклист для HR

Перед запуском хакатона проверьте:

ДО

- ☐ Определены 1–2 главных риска вакансии
- ☐ Определено, что именно оцениваем
- ☐ Подготовлена примерная карта оценки
- ☐ Задача близка к реальной работе
- ☐ Нет единственного «правильного» ответа
- ☐ Реалистичный объём
- ☐ Подготовлены данные
- ☐ Определены правила использования AI
- ☐ Одинаковые условия для кандидатов
- ☐ Задание протестировано сотрудником компании

ВО ВРЕМЯ

- ☐ Запущен таймер
- ☐ Наблюдатель фиксирует поведение
- ☐ Кандидату не подсказывают решение
- ☐ Фиксируются ключевые действия и решения
- ☐ Отдельно оценивается процесс
- ☐ Отдельно оценивается результат

ПОСЛЕ

- ☐ Оценка проведена независимо от личного впечатления
- ☐ Решение принято быстро
- ☐ Кандидату дана обратная связь
- ☐ При необходимости назначена точечная доп. проверка

И главное: логика хорошего хакатона

Весь процесс можно свести к одной схеме:



Итог

Хакатон нужен не для того, чтобы создать ещё один этап отбора. Он нужен для того, чтобы увидеть кандидата в работе.

И в контексте AI это становится ещё важнее:

Не «умеет ли кандидат пользоваться AI», а умеет ли он с его помощью решать рабочую задачу, проверять результат и принимать профессиональные решения.

При этом важно помнить ограничение формата: 60 минут дают срез способа работы, а не полную картину профессионального уровня кандидата. Поэтому хакатон лучше использовать как дополнение к основному процессу, а не как единственный критерий найма.