

Что теперь важнее опыта: как меняется профиль кандидата в IT

Адиева Анастасия

HR BP · Финтабло

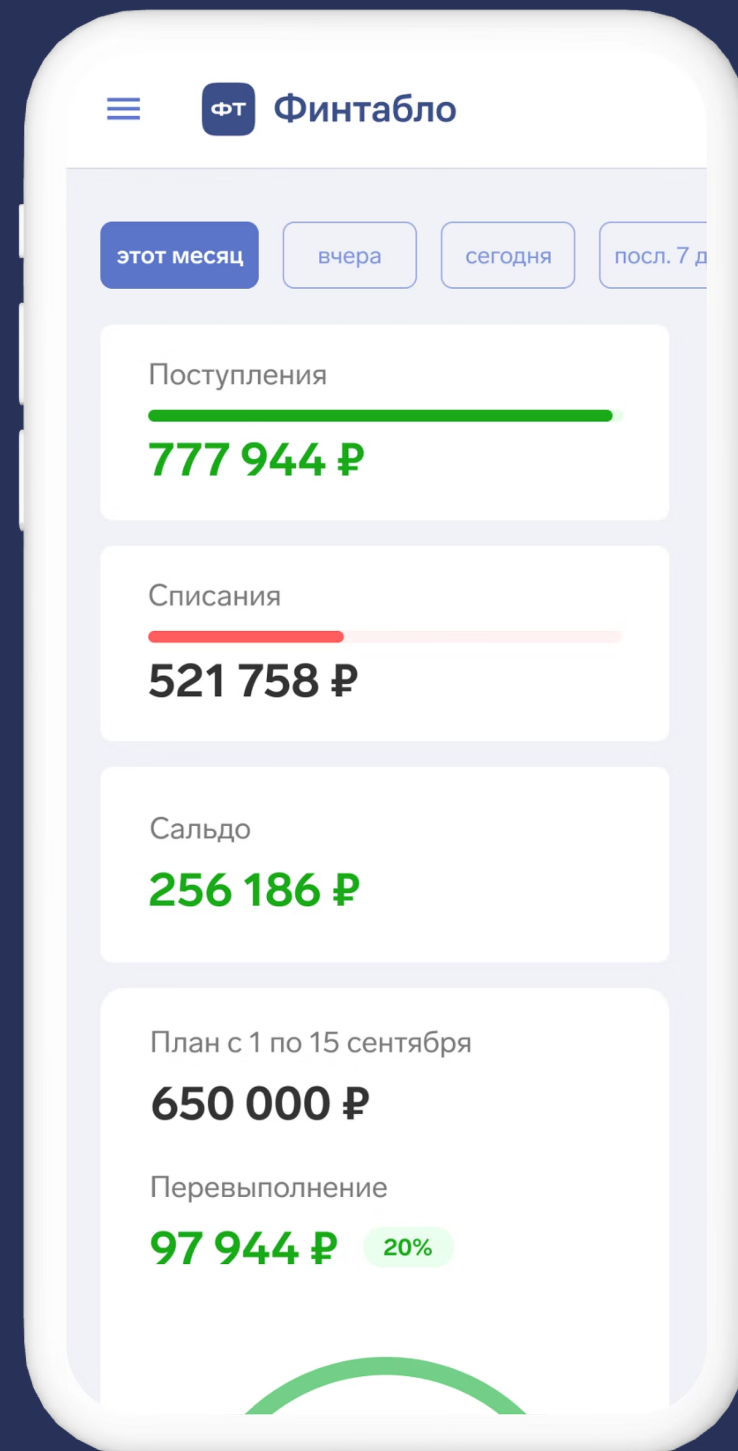


Обо мне:

- 6 + лет в HR, 4 из них - в IT-компаниях
- Путь от массового найма до уровня принятия управленческих решений в найме
- Рабочая практика по формированию команды в условиях внедрения ИИ
- Успешные кейсы рекрутинга на уровне C-1, C-2
- Менеджер проекта "Карьера без иллюзий"
- Член оргкомитета региональной HR-премии

Финтабло

- ▶ Аккредитованная Минцифрой IT-компания
- ▶ Предоставляем SaaS-решение в сфере финтеха.
- ▶ Наш продукт – это онлайн-сервис управленческого учёта для малых и средних бизнесов.
- ▶ Наш ИИ-проект – AI-аналитик, который умеет анализировать отчет о движении денежных средств
- ▶ **Наша цель:** сделать финансовый учет доступным для малых и средних бизнесов, помочь им быть устойчивыми, расти, развиваться и жить дольше.
- ▶ Команда Финтабло – люди с высоким уровнем инновационности, гибкости и скорости.



Что теперь важнее опыта: как меняется профиль кандидата в IT





Что сегодня важнее: опыт,
или способность быстро
решать новые задачи?

Спойлер: и то, и другое.
Но соотношение меняется.

Не весь опыт одинаково хорошо переносится в будущее



Технологии

Устаревают быстрее, чем
накапливается стаж



AI

Меняет правила игры
каждый год



Процессы

Трансформируются постоянно





Мы хотим найти человека,
который сможет работать завтра.

Но большинство инструментов
подбора рассказывают нам в
первую очередь о том, что
человек делал вчера.

Что изменилось в фокусе поиска?

Раньше	Сейчас
Технологии	Что умеет сделать с новой задачей
Опыт проектов	Способность решать проблему
Стек	Способность освоить новое
Карьерный путь	Потенциал развития
Масштабы	Способность создавать и автоматизировать

Hard skills никуда не исчезли

Это по-прежнему фундамент, но уже скорее недостаточный, чтобы принимать в команду.



Тестовое задание уже не справляется с оценкой необходимых составляющих успешного специалиста.

Сейчас, как никогда, важно проверить:

- что кандидат может в условиях высокой скорости
- насколько он открыт к новому
- какими современными (или даже на шаг впереди) навыками обладает
- как мыслит
- как анализирует
- как работает с органичным таймингом
- какие ресурсы использует
- насколько аккуратен с данными
- в чем его конкретные преимущества и зоны роста

Решение, которое мы используем - хакатон

- Успешные кейсы найма 3х ТОП-менеджеров, 3х оунеров направлений
- 20+ проведенных хакатонов
- Положительная ОС от заказчиков и кандидатов
- Сокращение ресурсов на принятие решения с обеих сторон
- Повышение уровня бренда работодателя
- Более высокий уровень уверенности в решении по каждому кандидату
- Возможность увидеть не только опыт, но и то, как этот опыт трансформируется в реальность с конкретными задачами бизнеса



Хакатон в процессе найма— это короткая практическая задача, которую кандидат решает в реальном времени.



Механика



📄 Компания наблюдает за процессом на протяжении всей сессии

Что готовит компания



Роль

Кто кандидат в этой задаче



Ситуация

Контекст и вводные



Материалы

Данные, документы, ресурсы



Инструменты

Что разрешено использовать



Критерии

По чему оценивается результат

Задача должна быть похожа на реальную работу.

На что обращаем внимание:

→ Как думает и задаёт вопросы

→ Как работает с информацией

→ Как использует AI

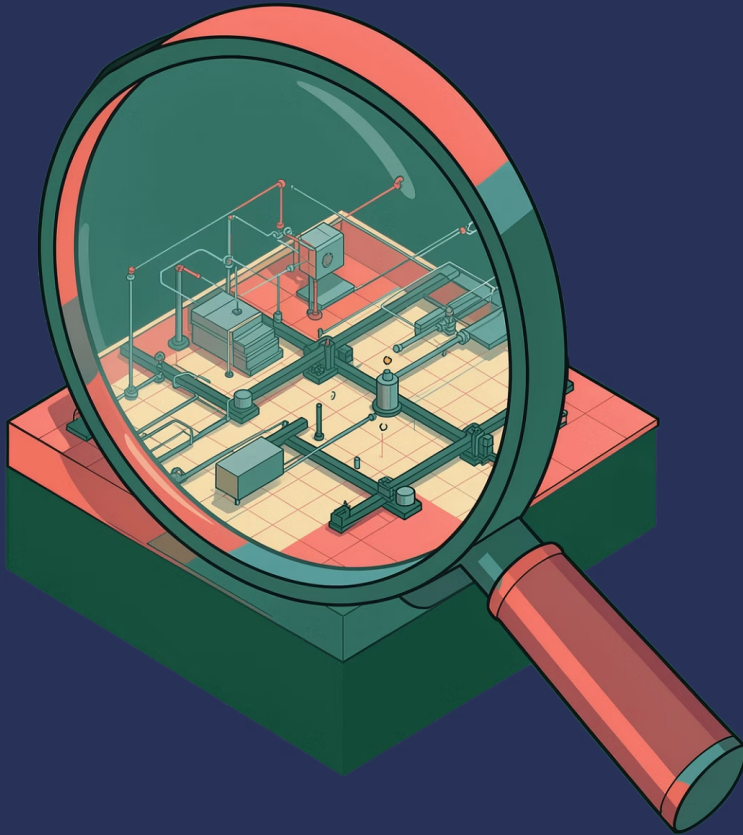
→ Как принимает решения под ограничением

→ Как работает со временем

→ Как объясняет результат

Тестовое vs Хакатон

Итог:	Тестовое	Хакатон
Что видно	Результат	Результат + процесс
Время	Часы / дни	60 минут
Мышление	Процесс почти не виден	Видно мышление в процессе
AI	Необходима проверка	Видно использование AI
Давление	Работа в ограниченном времени не видна	Видно принятие решений под ограничением



Тестовое показывает, что кандидат сделал.

Хакатон показывает, **как** кандидат работает.

Советы заказчику (основано на фидбеке)

Проверять один-два главных риска роли, а не пытаться оценить всё сразу.

Проводить хакатон после первичного интервью, не затягивая воронку.

Заранее сделать сухой прогон и проверить реалистичность времени.

Давать одинаковое ядро задания всем кандидатам одной вакансии.

Не направлять кандидата во время работы.

Отдельно оценивать результат живой сессии и последующие доработки.

Использовать заранее согласованную оценочную карту.

Не превращать хакатон в бесплатный консалтинг или соревнование по скорости.

Принимать решение вскоре после сессии. Если остался один пробел – проводить короткую точечную проверку, а не ещё одно широкое интервью.

Хакатон — не универсальное решение

Стресс

Не все одинаково работают под таймером

1 час

Невозможно увидеть весь профессиональный уровень

Качество задачи

Плохое ТЗ → плохая оценка

Конфиденциальность

AI + реальные данные = риск

 Хакатон – дополнительный инструмент, а не замена всему найму.



Что даёт хакатон кандидату

«Мне интересно?»

Проверка интереса к задачам
компании

«Я готов к таким
задачам?»

Честная самооценка

«Есть ли мэтч с компанией?»

Точка соприкосновения по мышлению и темпу

Голос кандидата

Я смог оценить свой уровень заинтересованности. Мне было важно понять: действительно ли мне интересны такие задачи и готов ли я к ним.

Хакатон стал точкой соприкосновения с компанией. Ты не просто отправляешь тестовое – ты взаимодействуешь и понимаешь, есть ли мэтч: по мышлению, по темпу, по подходу.

Лично для себя я бы оценил этот опыт на 5 из 5.

Хакатон – это срез подхода к задаче: как ты думаешь, работаешь с информацией, принимаешь решения и насколько тебе подходит компания.

Виктор, Кандидат на позицию CPO

B2B & B2C | Виктор Чертков

Интересный новый подход к тестовым заданиям ⚡

Раньше как было: компания отправляет кандидату тестовое, человек уходит с ним на несколько дней, потом возвращается с результатом. Вроде бы всё окей, но есть проблема 😞

Такое тестовое легко делегировать кому-то другому, собрать через GPT, красиво упаковать и принести компании уже вылизанный ответ. В итоге компания проверяет не столько мышление человека, сколько его способность подготовить домашнюю работу 🧑💻

Мне всё больше нравится другой формат, который постепенно приходит к нам из зарубежной практики.

Мини-хакатон прямо на встрече 🗣️

Смысл простой: тебе дают задачу здесь и сейчас и 1 час, и ты в режиме реального времени начинаешь с ней работать. Задаёшь вопросы, изучаешь документы, уточняешь контекст, собираешь гипотезы, предлагаешь логику решения.

Это может быть прототип, разбор user story, CJM, JTBD, продуктовая гипотеза, кусок стратегии, исследовательский план что угодно, в зависимости от роли и компании.

На мой взгляд, сильно обычного тестового.

Потому что ты сам быстро понимаешь, насколько тебе вообще интересно это направление, продукт и рынок. Видишь, как с тобой общаются будущие коллеги, насколько у вас есть мэтч по мышлению и темпу работы.

Преимущества формата для кандидатов:

- интересный этап
- с уважением ко времени кандидата
- минимум ограничений
- понятная задача, возможность уточнить
- пока что нестандартно на рынке
- компания запомнится кандидату даже среди десятка интервью
- софтовая сверка
- реальные ситуации бизнеса

Мнение заказчика

«Тестовые задания, которые раньше кандидаты выполняли за пределами личного взаимодействия с потенциальным работодателем, сейчас нерелевантны»

Александра, операционный директор

«На интервью кандидат рассказывает, как он работает, а на хакатоне показывает это на практике»

Иван, софаундер

«На тестовое задание даётся только 60 минут, и через 60 минут нужно так или иначе прийти к какому-то итогу»

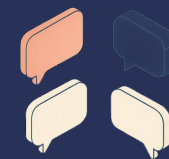
Иван, софаундер

«Кто-то забывает о тайминге и в итоге приходит ни с чем. Кто-то выдаёт действительно сильное решение с прототипом. Кто-то делает много допущений, но в итоге приносит результат»

Александра, операционный директор

«Я бы сказала: классный инструмент. Вы пробуйте, собирайте, тестируйте. Хорошо показывает преимущество живого формата: оценивается не только то, как человек себя презентует, но и что он на самом деле делает»

Александра, операционный директор



Каким должен быть результат



«Вот что я успел сделать. Вот что работает. Вот здесь есть ограничение. А вот следующим шагом я бы сделал это.»

■ рабочее решение + логика + обоснование + ограничения + следующий шаг

Три способности будущего



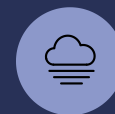
 Скорость

Разобраться в новой ситуации



 Обучаемость

Освоить то, чего ещё не знаешь



 Гибкость

Действовать без готовой инструкции

СИЛЬНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ

Как теперь выглядит сильный кандидат?

Вчера	Сегодня
Годы опыта	Понимание задачи, умение видеть суть
Знание стека	Высокая скорость, быстрое изучение нового
Известные/релевантные компании	Учтойчивость к условиям неопределнности
Успешные кейсы	Владение AI и другими технологиями
Необходимые команде софты	Умение проверить результат
Умение работать руками и ставить задачи	Понимание того, как собрать систему и превратить ее в рабочую

Опыт остаётся
важным.

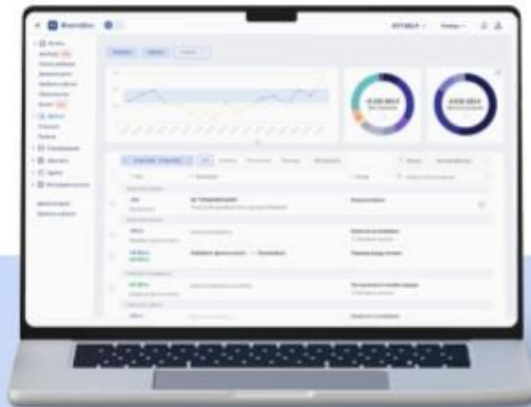
Но всё важнее становится
способность превращать
знания и новые
инструменты в результат.





Дарим финансовый экспресс-разбор вашего бизнеса

Встреча бесплатная
и ни к чему не обязывает



Спасибо за внимание!



Гайд по подготовке и проведению хакатона 

