

Результаты интервью

Кандидат: Гаспарян Зара Сергеевна

Специализация: IT-recruiter

Текущий грейд: Middle+

Ожидаемый грейд: Senior

Дата интервью: 06.05.2025

Общий балл: 119.25

Рекомендуемый грейд: Senior+

Изменение грейда: повышение

Результаты по параметрам



Ведение и формирование аналитических данных, в том числе предиктивных, создание дашбордов и отчетов.	7.10
Взаимодействие с учебными заведениями и профессиональными сообществами (стажировки, практика, распределение, подрядчики и вендоры)	6.51
Запуск пилотов и внедрение инноваций. Управление портфелем HR-проектов и внедрение новых решений/автоматизаций, в том числе AI-решений для оптимизации процессов. Использование HADI-циклов и метода SMART для качественной проработки продуктов и решений	5.20
Знание индустрии и принятие решений на основе этих знаний (знание специфики банка и процессов, регламента, законодательной базы)	5.48
Знание технических и технологических специфик в ИТ и digital направлениях, понимание, для чего они необходимы рекрутерам, навыки технического рекрутинга	6.75
Использование LinkedIn и X-Ray запросов для сорсинга специалистов, размещение вакансий, отслеживание активностей	6.71
Использование базовых инструментов для работы (владение MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Zoom, Календари, K-Talk, Jira, Confluence).	5.42
Менеджмент. Управление вакансиями, процессами, временем и командой (планирование, расстановка приоритетов, принятие решений, ненасильственный менеджмент 3.0)	6.48
Навыки продаж и сервиса, мотивация кандидатов, выявление их потребности, консультирование, умение продавать кандидатов нанимающему менеджеру.	6.82
Обеспечение коммуникации и обратной связи, формирование корректных и грамотных фидбеков	7.91

(интервью, тесты), работа в команде (согласование, HR-системы).

Онлайн и очная оценка кандидатов, проведение интервью, модерация встреч. 6.25

Поиск кандидатов и вакансий, определение и анализ ключевых требований и источников поиска, mapping, проработка компаний-доноров. 5.82

Поиск по специализированным платформам, блогам и соцсетям, поиск специалистов на мероприятиях 6.28

Применение классических и трендовых методик / методологий в найме специалистов (глубокий анализ кандидатов по соцсетям и цифровому следу, применение кейс-интервью, стресс-интервью, использование STAR, PARLA, SPIN-метод) 6.82

Развитие и формирование HR-бренда и участие в конференциях, подготовка образовательных материалов, внедрение инновационных подходов и Agile-практик 5.86

Разработка/исполнение roadmap и проведение анализа, координация руководства как на уровне предложений, так и на уровне отчетности (проведение PESTEL и SWOT-анализа) 6.45

Составление профилей должности и кандидатов, скрининг и выявление базовых потребностей кандидатов (зарплата, график), интейк-интервью. 6.65

Умение работать с ключевыми платформами для поиска кандидатов (rabota.by / hh.ru / linkedin.com / career.habr.ru). 6.24

Формирование talent pool (кадрового резерва), наполнение и работа с базой кандидатов с учетом требований НЦЗПД, хантинг и долгий найм. 4.50

**Мотивация: «Почему выбрали именно ИТ-рекрутинг?
Чем он вас привлекает?»**



Считает, что достаточно развилась, однако было замечено, что мотивируют деньги, возможность создавать справедливые условия для людей и управление (при этом говорит, что не готова становится лидером на текущем этапе). Разделяет ценности банка, хочет развиваться как технический рекрутер, в автоматизациях, ораторском мастерстве и психологических приемах "считывания и управления желаниями людей".

Оценка: 7.00

Тренды: «Какие тренды в ИТ-рекрутинге вас сейчас интересуют? Например, автоматизация, AI-скрининг, remote hiring?»



ИИ использует для записи и транскрибирования встреч, использует для сложных коммуникаций (текстом) с кандидатами. Тем не менее, не обладает навыками промпт-инженерии (что не существенно для тех задач, которые она передает ИИ). Идеи по внедрению ИИ в процессы подбора максимально банальные, нет понимания, как можно улучшить или расширить возможности рекрутинга с помощью ИИ. Также замечено, что мало отслеживает новости из мира IT&Digital.

Оценка: 4.00

Как вы находите источники для редких вакансий?»

Оценка: 5.00

Стратегия найма: «Опишите, как вы формируете стратегию для сложной вакансии (например, Senior Blockchain Developer).»

Оценка: 7.00

Intake-сессии: «Как вы проводите анализ требований с заказчиком? Приведите пример, когда вы пересмотрели изначальные условия вакансии после intake.»

Оценка: 7.00

Коммуникация: «Как вы управляете ожиданиями заказчика, если кандидат «завис» на этапе оффера?»

Оценка: 10.00

Продажа вакансии: «Как вы презентуете компанию кандидату, если у конкурентов выше зарплата?»

Оценка: 7.00

Методики интервью: «Приведите пример, как вы применяли стресс-интервью или метод STAR. Какие риски учитывали?»

Talent pool: «Как вы формируете кадровый резерв для niche-ролей (например, ML Engineer)?»

Оценка: 4.00

НЦЗПД: «Как обеспечиваете соответствие законодательству при хранении данных кандидатов?»

Оценка: 5.00

Хантинг: «Опишите кейс, когда вы переманивали пассивного кандидата из крупной компании.»

Оценка: 5.00

Конфликты: «Как вы решаете разногласия с заказчиком по поводу кандидата?»

Оценка: 6.00

Метрики: «Какие ключевые метрики (time-to-hire, cost-per-hire) вы отслеживаете? Как их улучшаете?»

Оценка: 6.00

Тестовое задание 1 | Аналитика

Оценка: 8.00

например, спринты или ретроспективы. Какие атрибуты Scrum (daily standups, бэклог) можно использовать в рекрутинге?»

Оценка: 6.00

Тестовое задание 2 | X-Ray LinkedIn

Оценка: 8.00

Знание технологических особенностей IT (базовые вопросы по IT (на уровень trainee/junior IT-специалист))

Оценка: 3.00

Тестовое задание 3 | Знание технологий и стеков

Оценка: 8.00

Рекомендации по развитию



1. Общий анализ результатов:

Интервью выявило как сильные стороны кандидата, так и области, требующие значительного улучшения. Наиболее проблемными зонами являются понимание трендов в IT-рекрутинге, работа с каналами поиска, формирование talent pool, знание технологических особенностей IT, а также некоторые аспекты, связанные с хантингом и соблюдением НЦЗПД. Несмотря на заявленное желание развиваться в техническом рекрутинге, кандидат демонстрирует недостаточную осведомленность в ключевых областях, что

2. Сильные стороны:

* **Коммуникация:** Отличные навыки коммуникации с заказчиками, умение управлять ожиданиями.

* **Продажа вакансии и методики интервью:**

Демонстрирует хорошее понимание методов проведения интервью и презентации вакансий.

* **Аналитические способности и выполнение тестовых заданий:** Высокие баллы по аналитике и тестовым заданиям свидетельствуют о развитых аналитических способностях и умении применять знания на практике.

3. Области для развития:

* **Тренды в IT-рекрутинге:** Поверхностное понимание современных трендов, недостаточное использование потенциала AI.

* **Каналы поиска:** Необходимость расширить знания о платформах для поиска кандидатов и разработать стратегии поиска для редких вакансий.

* **Формирование talent pool:** Слабые навыки формирования и работы с кадровым резервом, особенно для niche-ролей.

* **Знание технологических особенностей IT:** Требуется существенно углубить базовые знания в области IT.

* **Хантинг:** Необходимость развития навыков переманивания пассивных кандидатов.

* **НЦЗПД:** Улучшение знаний и практического применения законодательства о персональных данных.

* **Метрики:** Более глубокое понимание и активное использование метрик для оценки эффективности рекрутинга.

4. Конкретные рекомендации по улучшению:

* **Тренды:** Подписка на профильные издания, участие в вебинарах и конференциях, изучение кейсов применения AI в рекрутинге, практика промпт-инженерии.

(Stack Overflow, Kaggle, специализированные форумы), практика Boolean search.

* **Talent Pool:** Разработка стратегии формирования talent pool для ключевых niche-ролей, активное использование LinkedIn Recruiter и других инструментов для построения долгосрочных отношений с потенциальными кандидатами.

* **Знание IT:** Прохождение онлайн-курсов по основам программирования, изучение популярных технологий и стеков, регулярное общение с IT-специалистами.

* **Хантинг:** Разработка индивидуальных подходов к пассивным кандидатам, усиление навыков переговоров и презентации преимуществ компании.

* **НЦЗПД:** Прохождение обучения по законодательству о персональных данных, внедрение лучших практик по хранению и обработке данных кандидатов.

* **Метрики:** Регулярный мониторинг ключевых метрик, анализ данных для выявления узких мест и оптимизации процессов рекрутинга.

Финальное заключение:

Кандидат обладает потенциалом для развития в IT-рекрутинге, однако требует целенаправленной работы над ключевыми компетенциями. Реализация предложенных рекомендаций позволит значительно повысить ее эффективность и профессионализм. Рекомендуется разработать индивидуальный план развития с учетом выявленных областей для улучшения и отслеживать прогресс на регулярной основе. Особое внимание следует уделить развитию технических знаний и навыков работы с современными инструментами и трендами в IT-рекрутинге.

Общие заметки

Редактировать интервью