

# Методика интервью

Как подобрать лучших сотрудников за  
минимальное время

**«... кадры решают все»**

И.В. Сталин, 1935 г.

# Зачем все это?

**Цель:**

Найти сотрудника, по своим  
профессиональным и личным  
качествам оптимально  
подходящего для работы с  
определенной потребностями  
бизнеса спецификой.

# Как?

**Цель:**

Найти сотрудника, по своим  
профессиональным и личным  
качествам оптимально  
подходящего для работы с  
определенной потребностями  
бизнеса спецификой.

Как?

Поиск кандидатов

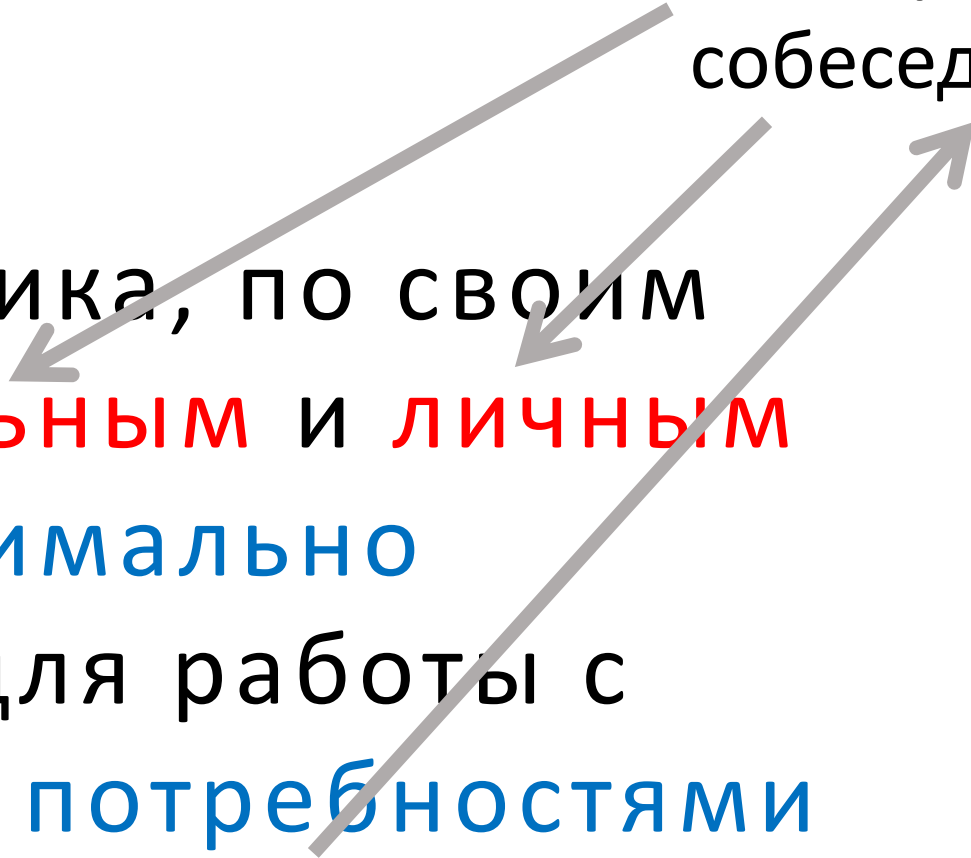
Умение читать резюме

# Зачем все это?

## Цель:

Найти сотрудника, по своим  
профессиональным и личным  
качествам оптимально  
подходящего для работы с  
определенной потребностями  
бизнеса спецификой.

Сценарий  
собеседования



Как?

Сценарий собеседования

# Как?

## Сценарий собеседования

- Проанализировать требования к кандидату, исходя из специфики бизнеса



# Как?

## Сценарий собеседования

- Проанализировать требования к кандидату, исходя из специфики бизнеса
- Разработать сценарий

# Как?

## Сценарий собеседования

- Проанализировать требования к кандидату, исходя из специфики бизнеса
- Разработать сценарий
- Определить критерии успеха

# Специфика бизнеса

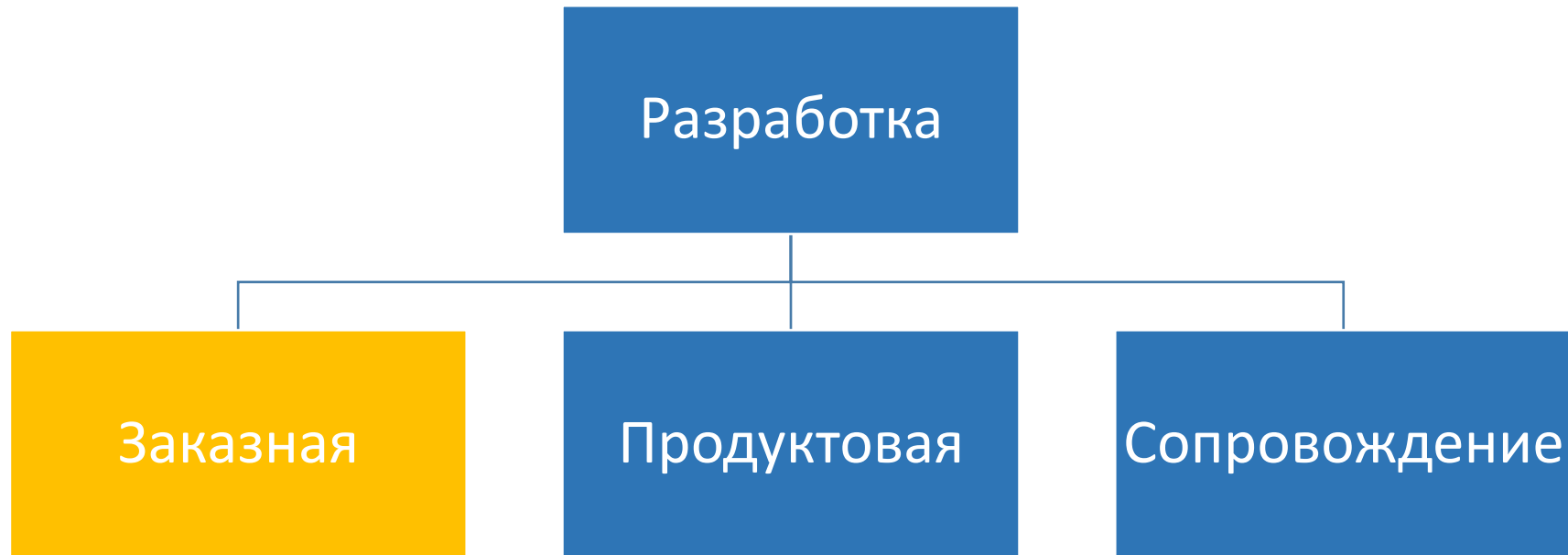
## Сценарий собеседования

- Проанализировать требования к кандидату, исходя из специфики бизнеса
- Разработать сценарий
- Определить критерии успеха

# Специфика бизнеса

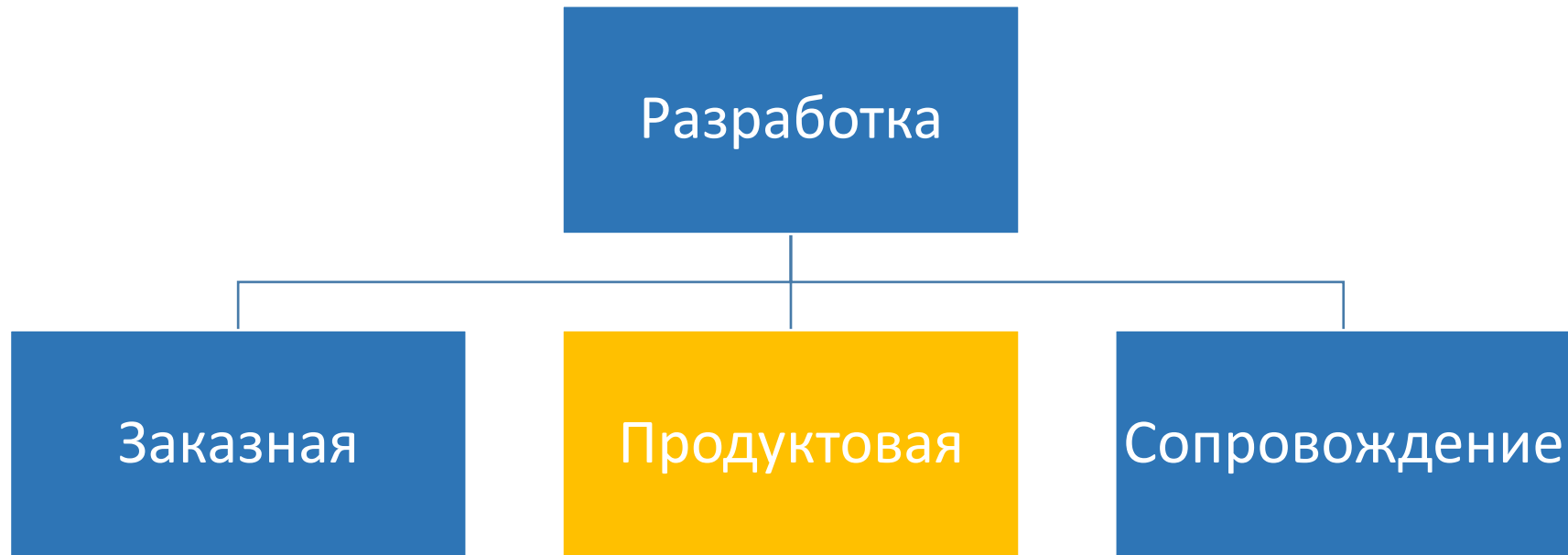


# Специфика бизнеса



- Скорость разработки
- Понятность, простота
- Сопровождаемость

# Специфика бизнеса



- Качество
- Эффективность
- Понятность, простота
- Сопровождаемость

# Специфика бизнеса



- Эффективность
- Понятность, простота
- Сопровождаемость

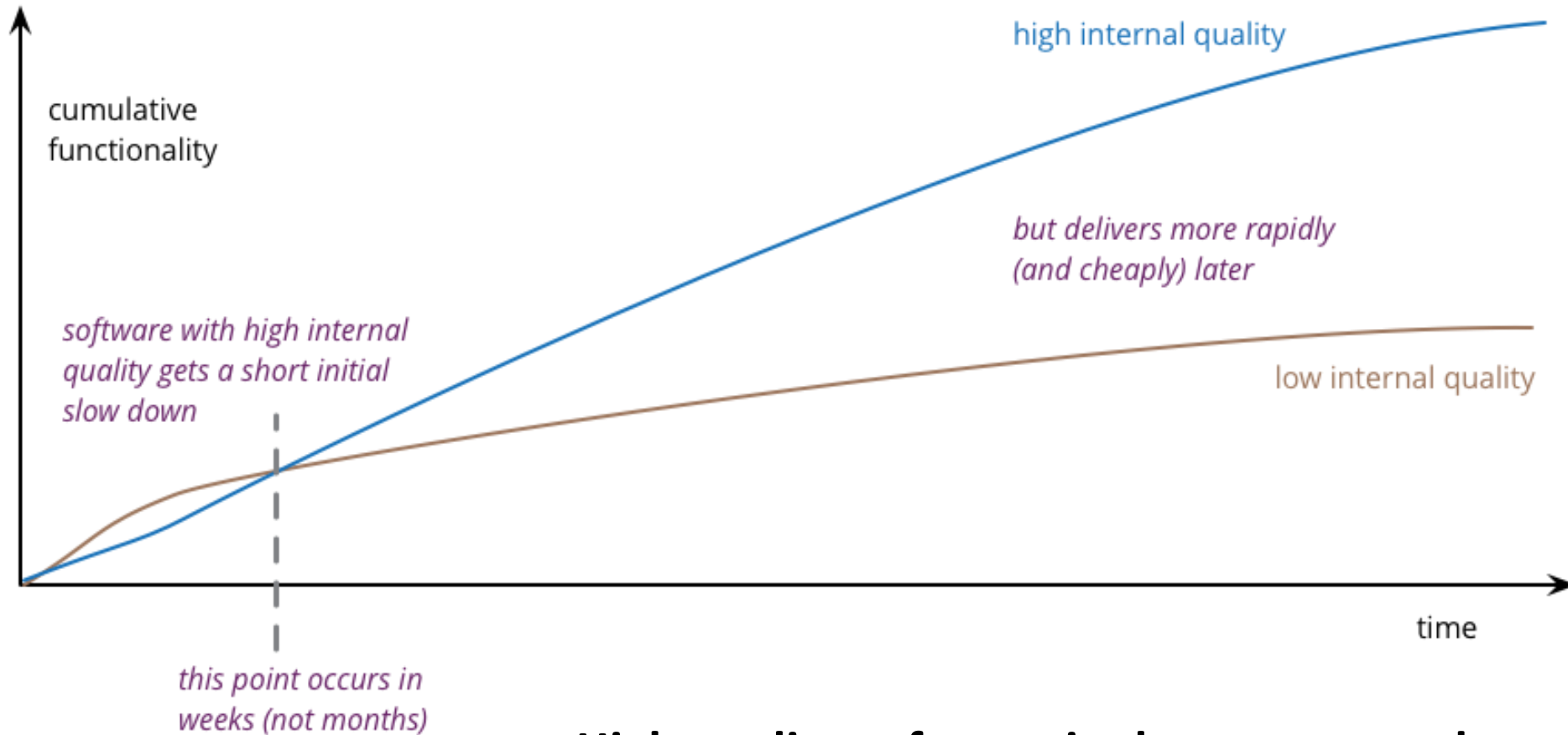
# Специфика бизнеса

## **Основные критерии:**

- Понятность, простота
- Сопровождаемость



# Специфика бизнеса



**«High quality software is cheaper to produce»**  
**Martin Fowler**

Требования

«Smart and gets things done»

Joel Spolsky

# Требования

Идеальный сотрудник:

1. Способен писать код быстро и без ошибок
2. Код должен быть высокого качества, легкий для понимания и расширения
3. Может эффективно работать в группе
4. Самостоятельный и инициативный
5. Отсутствие «странностей»

Микрозадачи

# Требования

Идеальный сотрудник:

1. Способен писать код быстро и без ошибок
2. Код должен быть высокого качества, легкий для понимания и расширения
3. Может эффективно работать в группе
4. Самостоятельный и инициативный
5. Отсутствие «странностей»

Проектирование

# Требования

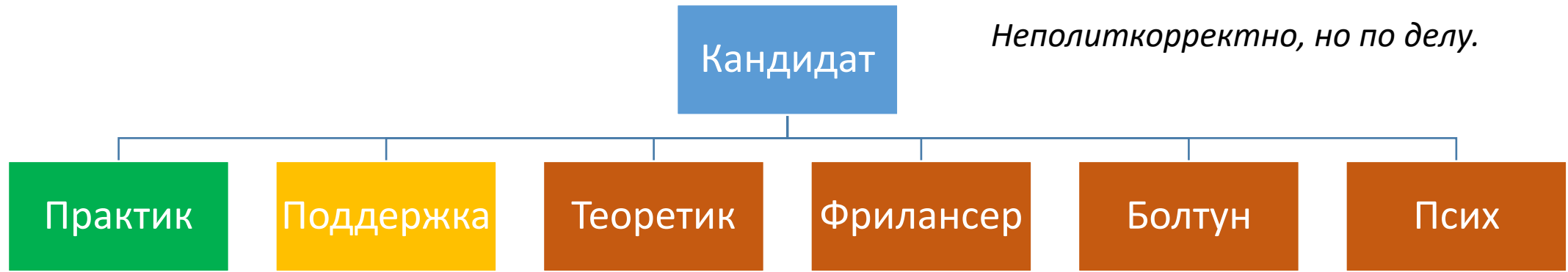
*Предвзятый и неточный  
способ, но других не знаю.*

Идеальный сотрудник:

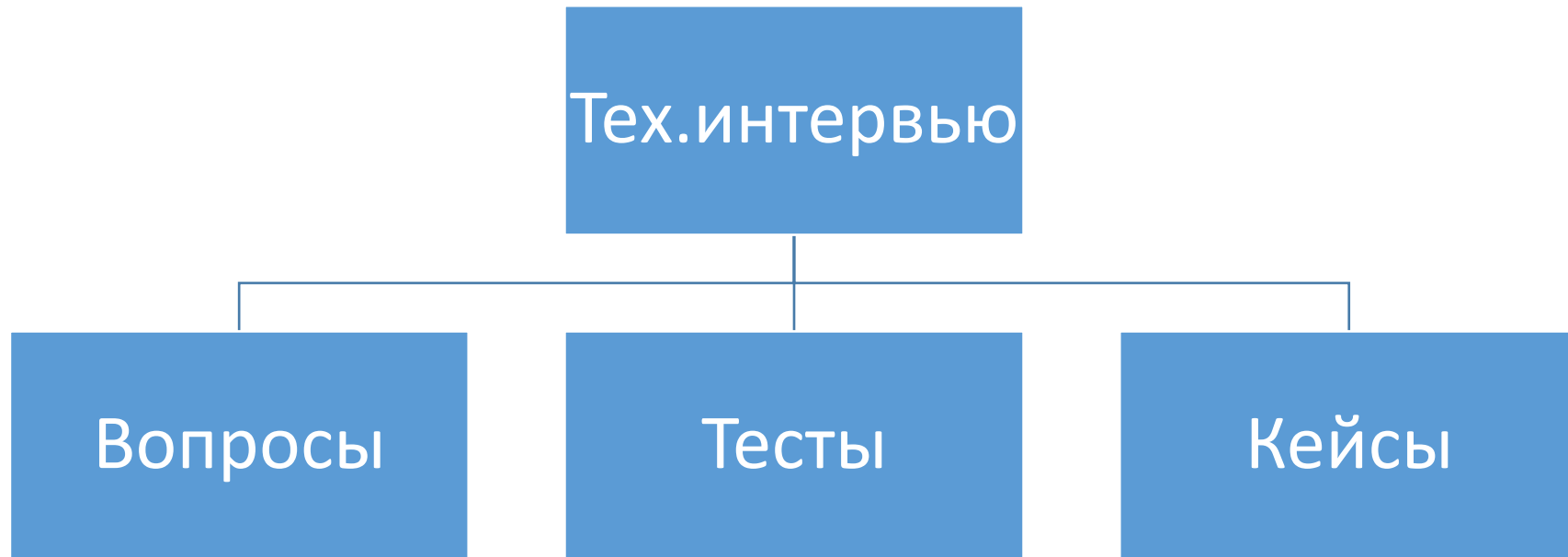
1. Способен писать код быстро и без ошибок
2. Код должен быть высокого качества, легкий для понимания и расширения
3. Может эффективно работать в группе
4. Самостоятельный и инициативный
5. Отсутствие «странностей»

Небольшие наводящие вопросы

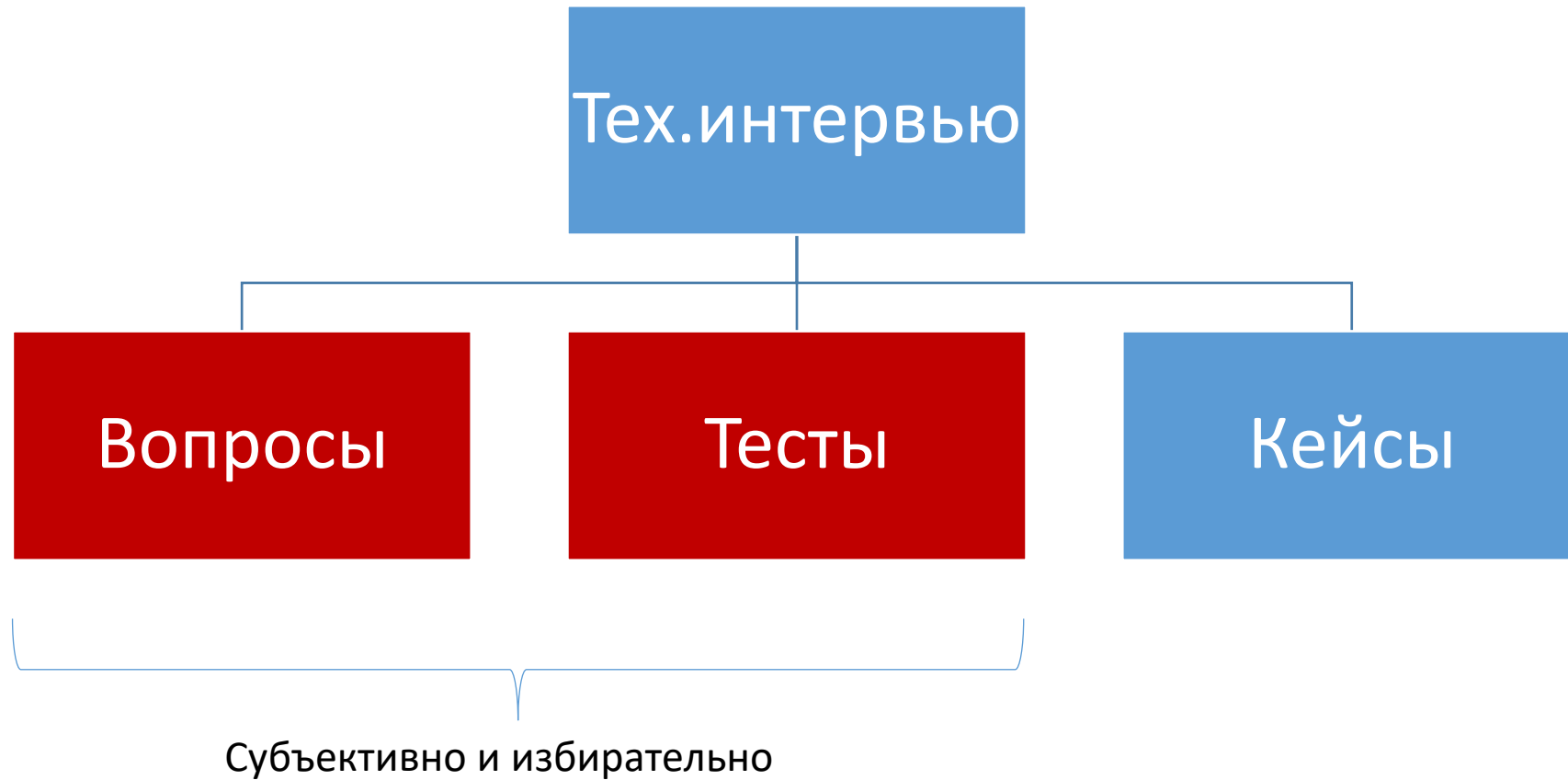
# Виды кандидатов



# Какие бывают?

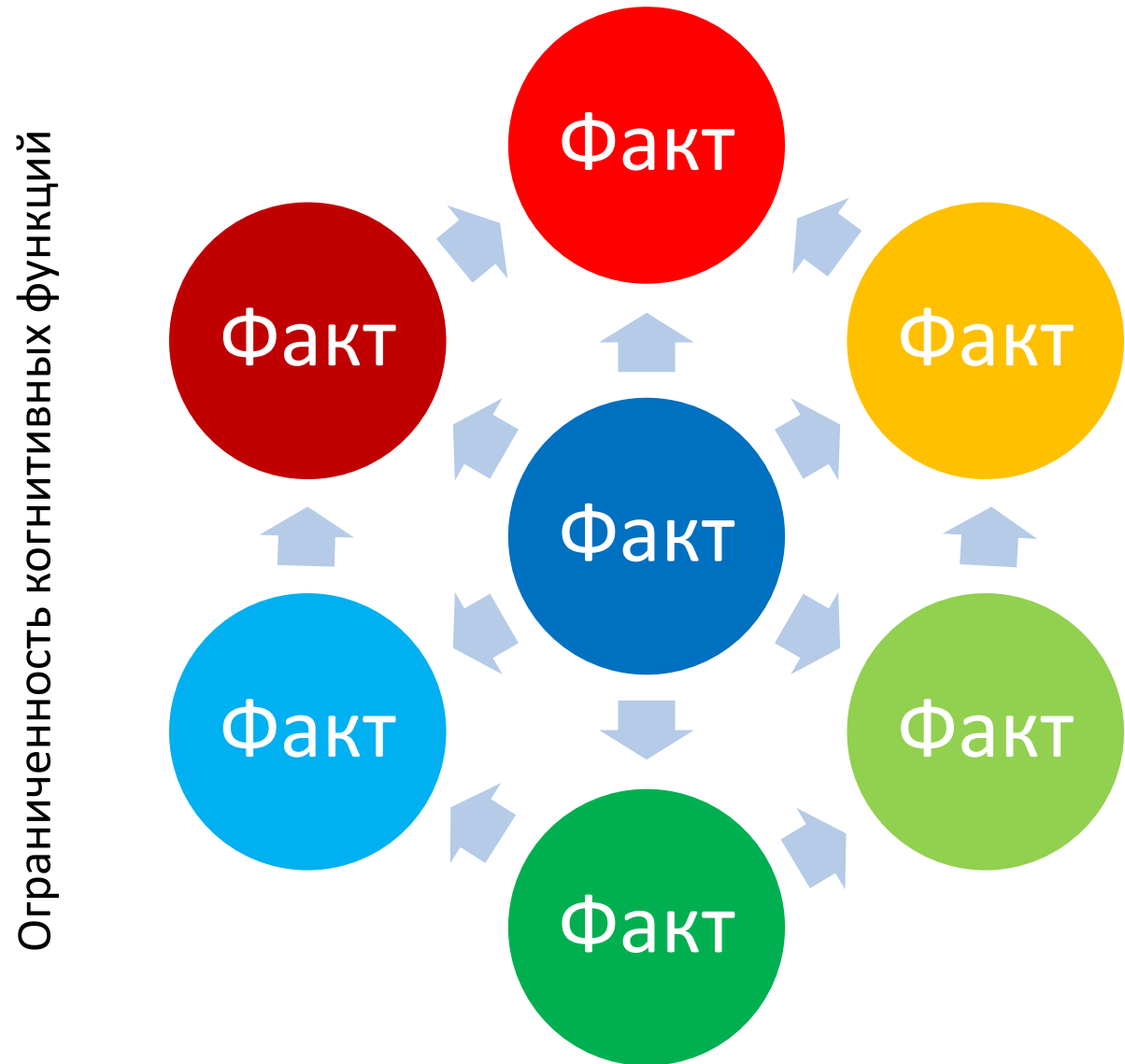


# Какие бывают?





# Структура сознания



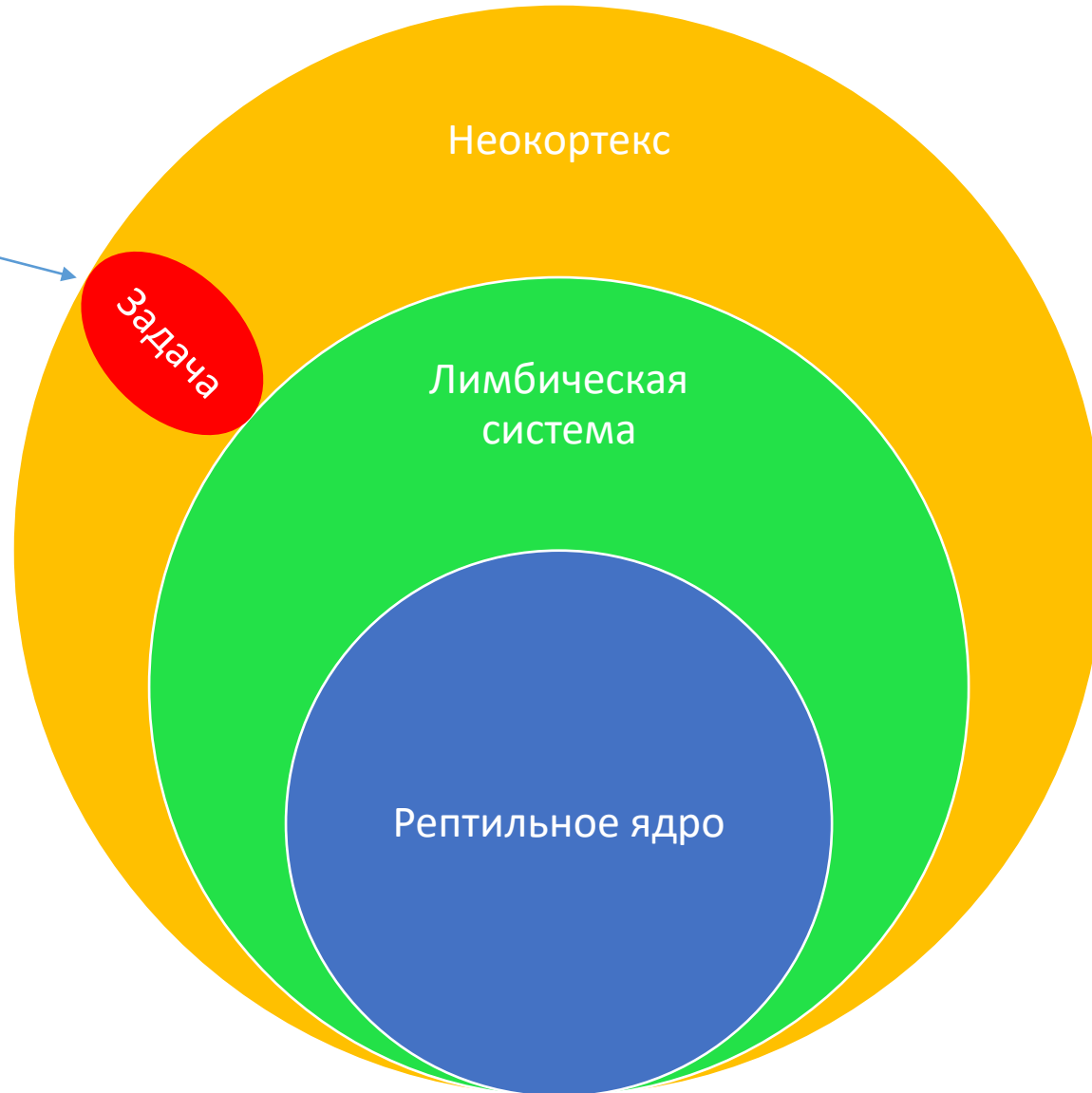
**Закон  
Миллера**  
**7 +/- 2**

# Структура сознания

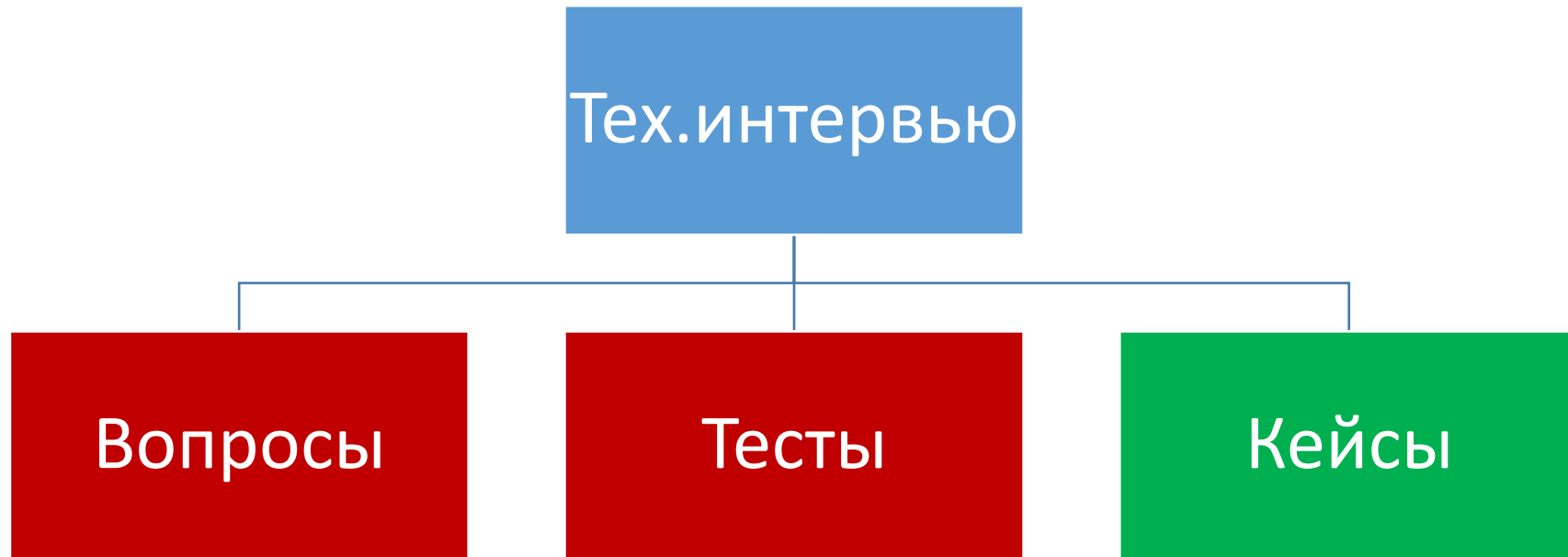


# Структура сознания и задачи на логику

Логические задачи затрагивают только часть неокортекса

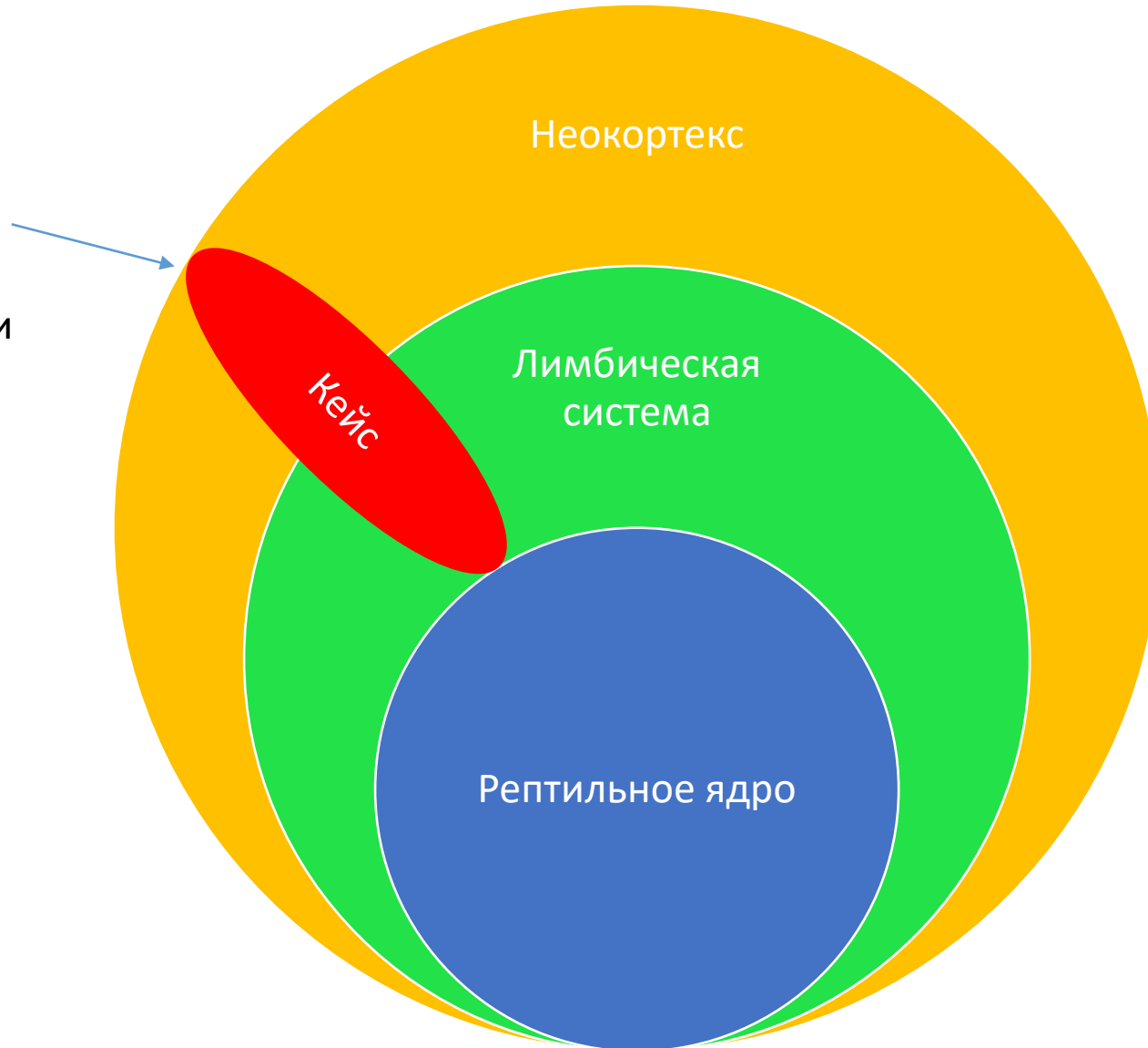


# Какие бывают?

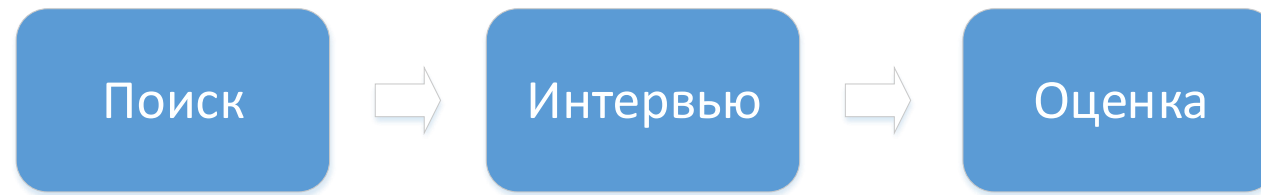


# Структура сознания и кейсы

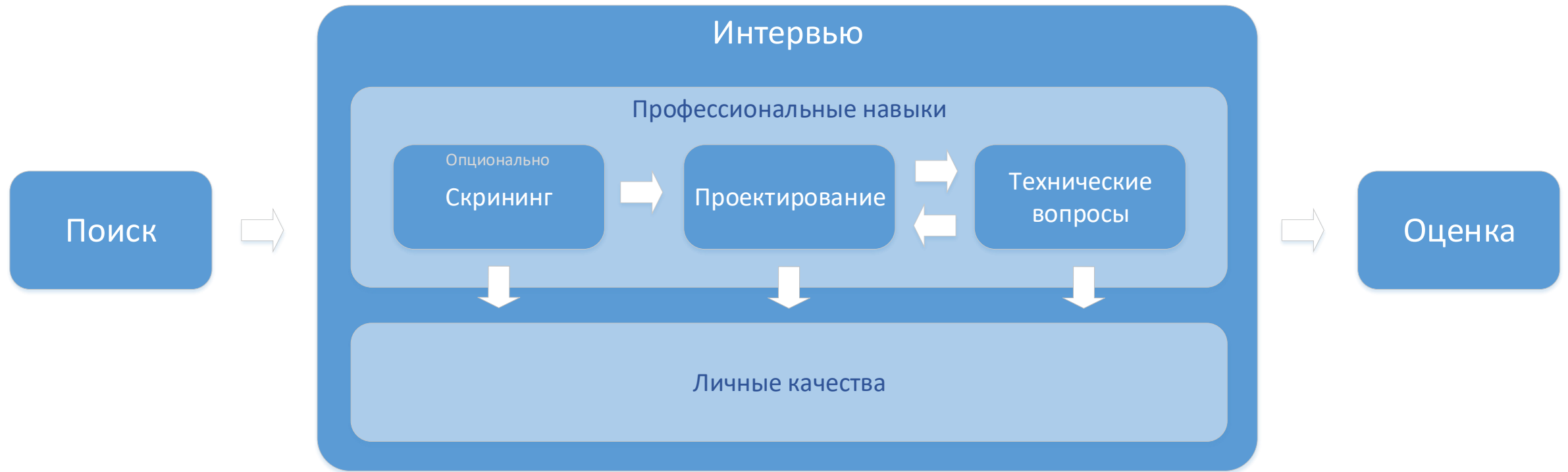
Кейсы затрагивают  
неокортекс и  
лимбическое ядро  
(логику, интуицию и  
жизненный опыт)



# Структура



# Структура



# Структура

## **Базовый сценарий интервью:**

1. Скрининг с микрозадачами
2. Кейсы на проектирование



# Структура

**Базовый сценарий интервью:**

1. Скрининг с микрозадачами
2. Кейсы на проектирование

# Скрининг: микрозадачи

## Цель:

Быстро определить:

1. Умеет ли кандидат писать код
2. Оценить стиль
3. Оценить скорость

# Микрозадачи

*Если человек не способен написать примитивный код, требующий «мышечной памяти», а не сообразительности, то это серьезная причина прервать интервью.*

## **Цель:**

**Быстро определить:**

- 1. Умеет ли кандидат писать код**
- 2. Оценить стиль**
- 3. Оценить скорость**

# Микрозадачи

*Как ни странно, имеется некоторое количество программистов, не умеющих писать код*

## Цель:

Быстро определить:

1. Умеет ли кандидат писать код
2. Оценить стиль
3. Оценить скорость

Проверяется **просто опыт в написании кода**, примеры должны быть **примитивными**:  
Переворот строки, постраничное разбиение коллекции, получение нижнего исключения в цепочке, представление коллекции в виде строки с разделителем, рекурсия.

# Микрозадачи

*По таким примерам трудно делать однозначные выводы.*

**Цель:**

**Быстро определить:**

1. Умеет ли кандидат писать код
2. Оценить стиль
3. Оценить скорость

Мастерство программиста: микродизайн, простота решения, сложность алгоритмов, гибкость, имена переменных.

# Микрозадачи

*По таким примерам трудно делать однозначные выводы. Медленно написанный код может говорить о стрессе и особенностях психики.*

## Цель:

### Быстро определить:

1. Умеет ли кандидат писать код
2. Оценить стиль
3. Оценить скорость

Нужно убедиться, что кандидат хорошо понимает, что ему нужно сделать.  
Недопонимание - частая причина задержки.

# Микрозадачи

## Цель:

### Быстро определить:

1. Умеет ли кандидат писать код
2. Оценить стиль
3. Оценить скорость

Нужно убедиться, что кандидат хорошо понимает, что ему нужно сделать.  
Недопонимание - частая причина задержки.

# Структура

## **Базовый сценарий интервью:**

1. Скрининг с микрозадачами
2. Кейсы на проектирование



# Кейсы

## **Проектирование:**

Какая-нибудь система, которая

- Абсолютно понятна с точки зрения предметной области
- Требуется использования широкого спектра паттернов и технологий

Полезно неявно затронуть темы: обработка ошибок и отказоустойчивость, влияние высоких нагрузок на дизайн, обеспечение целостности данных, параллелизм, архитектурные шаблоны и шаблоны дизайна.

# Кейсы

## **Форма проектирования:**

Активный диалог с кандидатом.

## **Результаты проектирования:**

Кандидат внятно описывает свои решения от общего к частному.

Попутно проверяем умение передавать информацию, учитывать требования и ограничения, эрудицию, опыт.

«Ум» и скорость мышления проверять не стоит, это бессмысленно.

# Кейсы

## **Результаты проектирования:**

Кандидат внятно описывает свои решения от общего к частному.

Во время проектирования всплывают дополнительные технические вопросы: реализация многопоточности, управление памятью, объектно-ориентированный дизайн, инверсия управления, много всего интересного...

# Кейсы: личные качества

**Во время обсуждения замечаем:**

- Странности
- Агрессию
- Упрямство

Полезно сказать какую-нибудь чушь и смотреть на реакцию

Оценка

# Оценка

## **Главный вывод:**

Мы проверили психологическую  
совместимость кандидата и  
интервьюера. Расходимся.

Если серьезно, то строгих критериев успешности нет и быть не может.

# Немного психологии

**Вопрос:**

Откуда столько негодных  
кандидатов?

**Ответ:**

Сам дурак

# Немного психологии





# Немного психологии

## Цель:

Помочь кандидату составить о себе как можно лучшее мнение:

1. Люди волнуются и оттого тупят
2. Общий язык
3. Психологическая совместимость

# Немного психологии

## Цель:

Помочь кандидату составить о себе как можно лучшее мнение:

1. Люди волнуются и оттого тупят
2. Общий язык
3. Психологическая совместимость

# Немного психологии

*Всегда полезно помнить, что твоя задача - найти коллегу, а не отсеять кандидатов. Комфортная атмосфера поможет лучше раскрыться.*

## Люди волнуются и оттого тупят

- Максимальное дружелюбие
- Юмор, самокритика
- Неформальность, отсутствие официоза

~~Мы с Вами свяжемся~~

Лучше сразу

Полезные советы

TODO