



×

#TECHREC

**Найм разработчиков в стартап и  
крупную компанию на опыте тимлида**

**или Как тимлиду не нанять  
разработчика**

Александр Птахин

# Проблема



Длинный цикл обратной связи между интервью и результатами работы



Мало информации для рефлексии



Сложно понять насколько классные разработчики те, кого не нанял



# Кто я

- Руководил группой разработки систем аналитики и антифрод в Admitad
- Собеседовал разработчиком в Яндекс в 2015-2017 годы
- Собеседовал в стартап к двум основателям, 2019 год
- Собеседовал в среднего размера компании разработчиком и тимлидом, 2018-2021 годы
- Еще гос-компания РЖД, 2013-2014 годы





**Личный опыт –  
не руководство  
к действию**

# Этапы большой компании

2014-2017



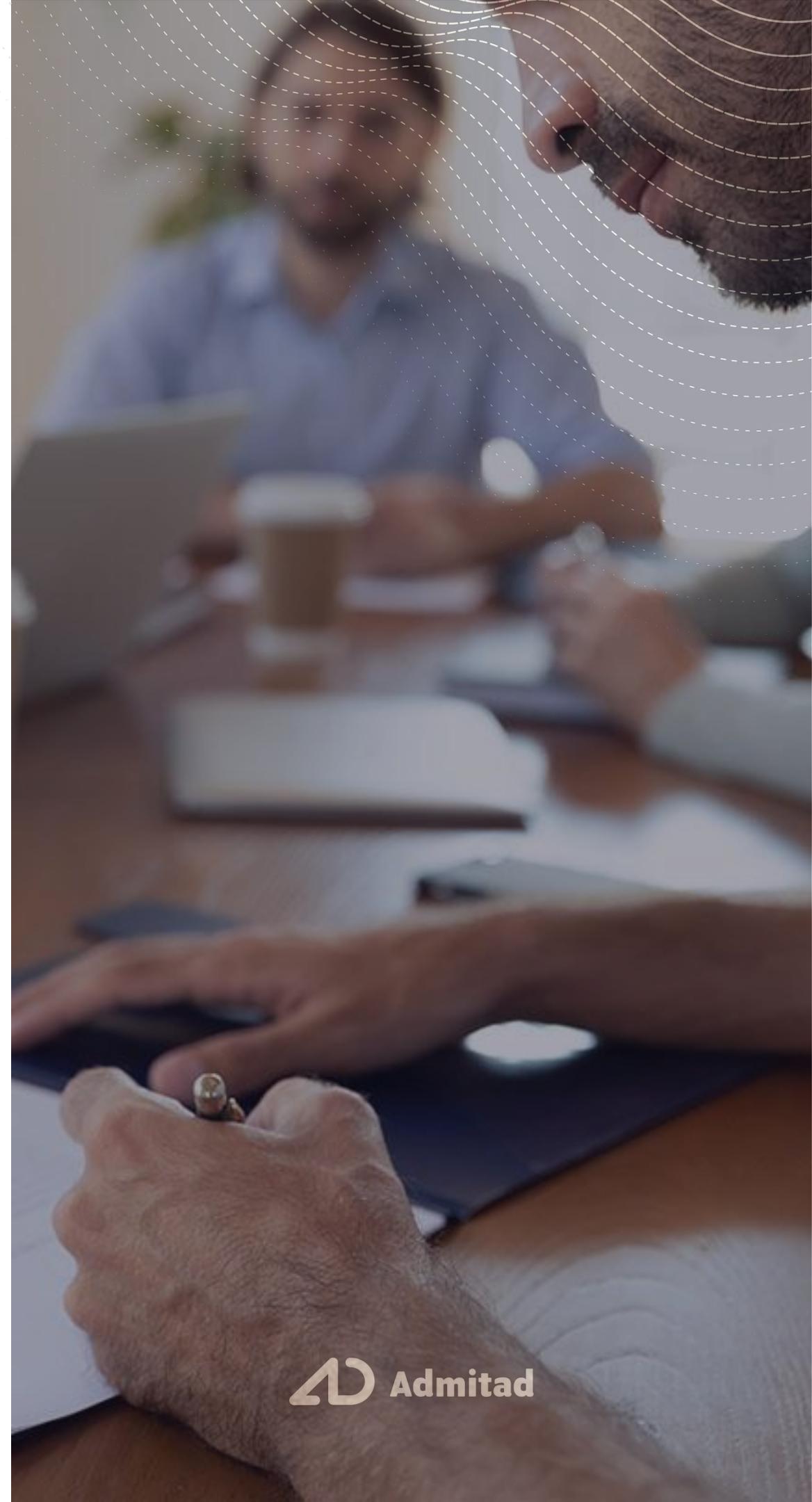
Скрининг HR



Технический скрининг на час

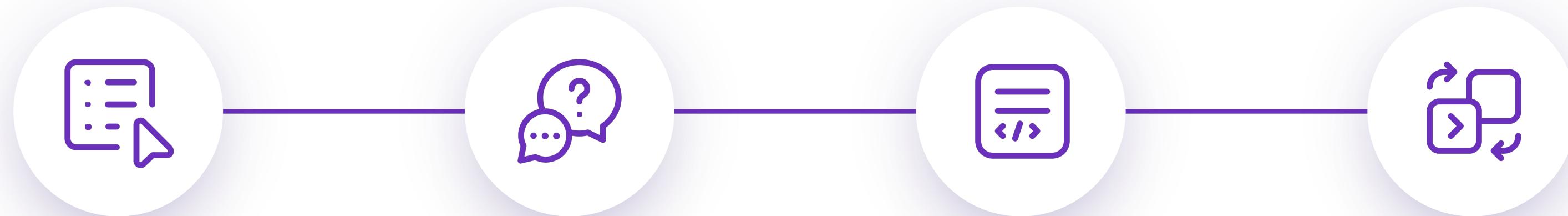


Несколько секций технических собеседований



# Пример задачи на тех. интервью

Задача про работающий небольшой код



Задача вывести все  
простые числа  
от 1 до N

Кандидат задал  
вопросы, уточнил  
термины

- Написал
- На листочке
  - На компьютере
  - В онлайн-редакторе

Отладил

# Чекпоинт: рефлексия

- Техническая задача – сложная
- Кандидатам можно давать задачи сложнее, но смысла в этом большого нет
- Кто решает – тот потом и в работе молодец
- Кто не решает – непонятно насколько классные



# Найм в стартап

2019

- Денег на московские зарплаты не было
- Оыта найма удалёнщиков не было
- Сам написал вакансию на мидл Python,  
сам разместил на НН
- Сам разбирал отклики
- Интервьюировал
- Отказывал



# Написал вакансию

- Молодой дружный коллектив
- Меньше штампов
- Признаваться в каких-то недостатках
- Тимлид сам сформулировал кто и для чего ему нужен



# Где разместил



Только НН и Фейсбук



Не состоял в комьюнити



HR закрассостили в каналы: Удалёнщики



# Чекпоинт: рефлексия

- Меньше шума, больше смысла в вакансии
- Пост в Фейсбуке был нерелевантен аудитории
- Нанятый кандидат не решил полностью задачу на собеседовании
- Выходит нанял человека за софт-скиллы
- На НН с опытом 1-3 года готовиться разбирать много откликов
- Не хватало нетворка



# Компании среднего размера



# Компании среднего размера



Тестовые задания, если возникали сомнения



# Компании среднего размера



Тестовые задания, если возникали сомнения



Не все соглашались делать



# Компании среднего размера



Тестовые задания, если возникали сомнения



Не все соглашались делать



А потом не давал обратную связь

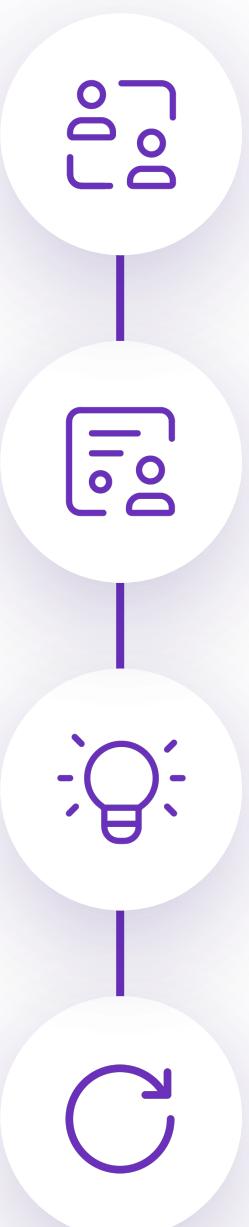


# Статистика Admitad

- 1 |** З этапа собеседований: скрининг, техническое собеседование, финальное
  - Конкурирующие оферы
  
- 2 |** 70% кандидатов проходили скрининг и 10% общего числа проходили финал
  - Скрининг фильтровал не так хорошо
  
- 3 |** Поэтапные эксперименты с форматом
  - Изменение текста вакансии
  - 3 интервью в 2: скрининг стал техническим интервью с кодированием



# Формат экспериментов



Запланировал эксперимент с форматом интервью

— Сделай

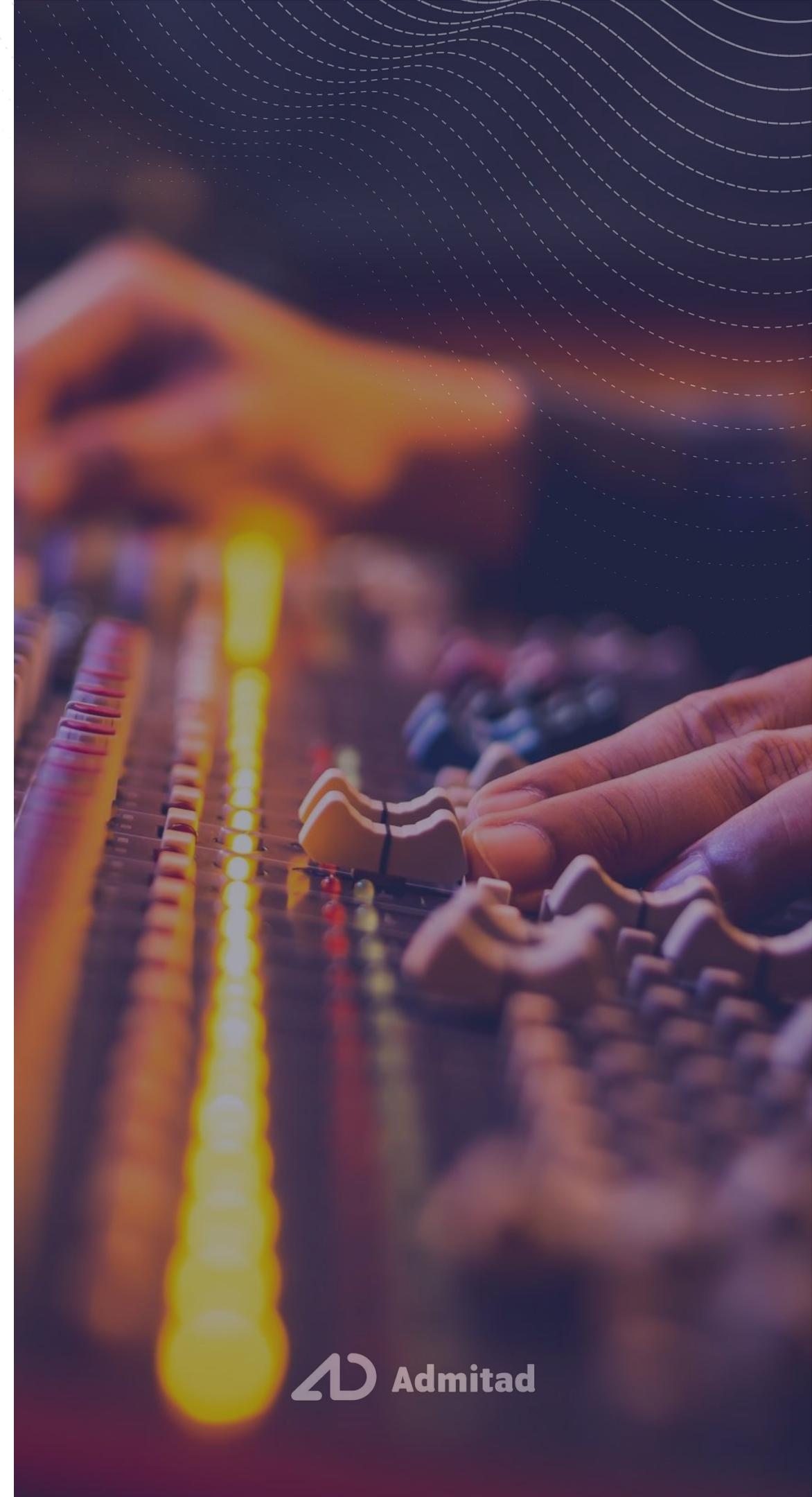
Сделал?

— Разбери

Разобрал?

— Придумай новую гипотезу

Повтори



# Что мешает

Я

- Хорошая, классная вещь этот ваш PDCA

Тоже я

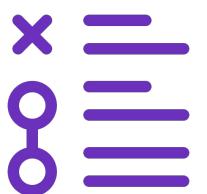
- Митинги. Внезапные митинги. Код-ревью. В чатик написали. Заархитектурить. Срочная штука номер раз. Срочная штука номер десять. Снова срочная штука раз.
- Когда подумать над этим?



# Чекпоинт: рефлексия



Уровня мидл и выше давать тестовые это  
скорее ухудшать себе воронку найма



Делать много итераций и увеличивать время  
– ухудшать себе воронку найма



# Итоговые вредные советы



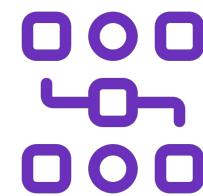
Шаблонный текст  
вакансии



Код без возможности  
запуска на собеседовании



Тестовые задания



Больше этапов  
собеседований



Срочно менять текущий процесс,  
потому что на конференции кто-  
то об рассказал



×

#TECHREC

# Вопросы? Спасибо за внимание!

---

**Александр Птахин**

Руководитель группы разработки аналитических  
систем и систем антифлода

a.ptakhin@admitad.com

tg: t.me/aptakhin

