

Как нанять разработчиков в стартапы, средние и крупные компании

Проблема

1. Длинный цикл обратной связи между интервью кандидата и результатами работы сотрудника
2. Сложно понять насколько классные разработчики те, кого ты не нанял
3. Мало новой информации для опыта
(Если не нанимаешь людей $\times 2$ в год)
4. Это сложнорешаемые задачи, попробуем снизить сложность внутри них

Могу рассказывать про это

1. Собеседовал разработчиком в Яндекс в 2015-2017
2. Собеседовал в стартап разработчиков к двум основателям, 2019 год
3. Собеседовал в средние компании разработчиком и тимлидом, 2018-2021
4. Ещё гос-компания РЖД
5. Не руководство к действию

01

BIG (RU) IT

Алгоритмы и математика

2014

**Насколько программисту нужно знать математику?
Что думают в Яндексе**

↑ +32 ↓ 261 249k 100 Поделиться

Может быть для того, чтобы комфортно было говорить за обедом

Алгоритмы и математика

2021

Собеседование в Яндекс: театр абсурда :/



+610



595



263k



1253



Поделиться

И формат собеседований поменяли

Задание на интервьюировании

1. Задача вывести все простые числа от 1 до N
2. Добавил в CRM собеседований Яндекса
3. Стала популярной задачей на разогрев
4. Задал вопросы, уточнил термины
5. Написал
6. На листочке, на компьютере, в онлайн-редакторе
7. Отладил
8. Не задача про математику, сложный алгоритм. Она про работающий небольшой код.

02

Стартап

Стартап

1. Денег на московские зарплаты не было. Опыта нанимать удалёнщиков не было.
2. Сам написал вакансию на мидл Python, сам разместил на HH
3. Сам разбирал множество откликов
4. Собеседований штук 20

// Интересный случай-кейс. Добавить проблемы решения

Как нанял в итоге

1. Кандидат не решил задачу на собеседовании
2. Единственный кто за всё время прислал решение задачи после собеседования

А что, так можно было?

3. Выходит нанял человека за софт-скиллы

03

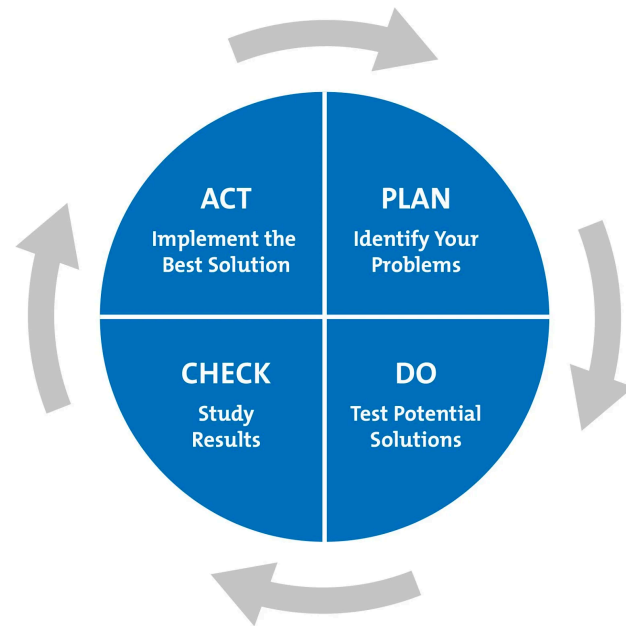
Средние IT

Тестовые задания

- Если возникали сомнения, давали задания
- Сужали воронку найма после технического собеседования
- А потом не давать не обратную связь после -> ронять мнение о компании

PDCA – Цикл Деминга

Figure 1: The Plan-Do-Check-Act Cycle



1. Запланировал кусочек. Сделай
2. Сделал? Разбери
3. Разобрал? Придумай новую гипотезу
4. Повтори

PDCA

- Универсальна
- Простая вещь
- Умный я:
 - Требуется размышлений, анализа
 - Чтения книг
 - Сбора другого опыта
- Тоже я:
 - Митинги. Внезапные митинги. Код-ревью. В чатик написали. Заархитектурить. Срочная штука номер раз. Срочная штука номер десять. Снова срочная штука раз.

Статистика Admitad

1. 3 этапа собеседований: скрининг, техническое собеседование, финальное
 - Конкурирующие офферы люди получаю быстрее
2. 70% кандидатов проходили скрининг и 10% общего числа проходили финал
 - Скрининг отбирал не так хорошо
3. Поэтапные эксперименты с форматом
 - Сделали эксперимент, проверили
 - 3 интервью в 2: скрининг вырос в техническое интервью с кодированием

04

Госструктура

Сверим ещё раз

- Не IT-компания
- Мало процессов сверху, собеседовали как решали нужным
- HR-бренд невысок
- C++ -> снижает воронку
- Фильтр на хороший вуз -> уронили воронку
- Снова тестовое задание

Воронка найма

- Мало специалистов на рынке
- Если рынок работодателя – можно ставить любые фильтры
 - Джуниорские вакансии

Референсы

- Виталий Шароватов про короткие итерации в найме
 - <https://github.com/sharovatov/teamlead/blob/master/talks/hiring-bulk-vs-iterations.key>

Выводы

- Код без возможности запуска
- Тестовые задания подлиннее
- Больше этапов собеседований и времени между ними
- Это были вредные советы для удлинения процесса найма



Спасибо за внимание!

Александр Птахин, руководитель группы разработки аналитических систем и систем антифрода

Электронпочта: a.ptakhin@admitad.com

Телеграм: @aptakhin

Телеграм-канал: @aptakhinwrites

Техслайд. Вырезаем

~~// Думаем про более цепкое название~~

~~// Идея. Как найти devs в стартап, чтобы не облажаться~~

// О чём спросить разработчика.

// Кейс как сотрудник показал результат после найма по софт-скиллам

// Как нанять разработчика ориентируясь на софтскиллы

// Факапы и успехи. Что работает, что не работает.

// Репарка: Не руководство к действию.

// За и против найма разработчиков самому.

// Как ненанять разработчиков в стартап и крупную компанию

// TODO: Выстроить в структуру доклада: тема, содержание, что есть сейчас в мире,

22 проблема и сложности, кто я такой, как решал, заканчивать успехом, вывод