

Часть 1

Кейс

Вы работаете в ИТ компании. HR отдел планирует разработать решение для найма UX-специалистов (исследователей и дизайнеров), которое:

- повысит удовлетворенность кандидатов от взаимодействия с компанией
- упростит работу с тестовыми заданиями для кандидатов и для нанимающих специалистов
- поможет лучше оценивать мэтч между кандидатом и компанией обеим сторонам
- упростит поиск кандидатов

На данный момент сформирована продуктовая команда, которая работает над MVP продукта с кодовым названием «UX найм». Вас подключили к продуктовой команде в качестве исследователя, который будет изучать потребности и ожидания кандидатов.

Задача: **предложите методы исследования, которые помогут ответить на вопрос «Какие функции нужно зашить в MVP продукта «UX найм»**

Какие функции нужно зашить в MVP продукта «UX найм»

Анализ условий и дополнительные вопросы для заказчика

1. Целевая аудитория:

- Какие категории UX-специалистов наиболее приоритетны (исследователи, дизайнеры, другие)?

- Какой их грейд (джуниоры, мидлы, сеньоры)?

2. Текущие процессы:

- Как сейчас происходит процесс найма UX-специалистов в компании?
- Какие трудности возникают у кандидатов и нанимающих специалистов на каждом этапе?

3. Ожидаемые результаты:

- Какие метрики будут использоваться для оценки успешности MVP?
- Какие функции продукта являются наиболее приоритетными с точки зрения бизнеса?

4. Ресурсы и ограничения:

- Какой бюджет и временные рамки доступны для исследования?

Гипотезы исследования:

Кандидаты ожидают получать обратную связь на каждом этапе найма в течение 3 рабочих дней.

Кандидаты отказываются от участия, если выполнение тестового задания занимает более 8 часов.

Кандидаты уровня senior отказываются от участия, если выполнение тестового задания не оплачивается.

Кандидаты предпочитают использовать платформу, где можно задавать вопросы по тестовому заданию напрямую нанимающему специалисту.

50% кандидатов отказываются откликаться на вакансии, если описание вакансии не содержит информации о зарплате и условиях работы.

Нанимающие специалисты испытывают трудности с объективной оценкой soft skills кандидатов.

Методы исследования

1. Глубинные интервью с кандидатами

Цель	Понять, какие проблемы и ожидания у кандидатов в процессе найма
Процедура	Провести 15–20 интервью с UX-специалистами, которые недавно проходили собеседования. Интервью будут включать вопросы о сложности процесса, тестовых заданиях и обратной связи
Выборка	Кандидаты, которые участвовали в найме за последние 6 месяцев
Результат	Детализированные инсайты о проблемах и потребностях кандидатов

Глубинные интервью дают возможность получить детализированные инсайты о проблемах и потребностях кандидатов, которые не всегда очевидны. Например, можно понять, какие аспекты найма вызывают у них стресс, что они ценят в обратной связи или какие тестовые задания кажутся излишне сложными.

Как это отвечает на задачи заказчика:

- Повышение удовлетворенности кандидатов через понимание их ожиданий.
- Улучшение процессов тестовых заданий на основе обратной связи.
- Создание решения, которое учитывает реальные боли и мотивы UX-специалистов.

2. Анкетирование

Цель	Собрать количественные данные о том, какой формат найма наиболее комфортен кандидатам из предполагаемых
Процедура	Разработать опрос с закрытыми и открытыми вопросами о ключевых аспектах найма (обратная связь, тестовые задания, интерфейсы).
Выборка	100–200 UX-специалистов с разных платформ (LinkedIn, профильные сообщества).
Результат	Статистически значимые данные для подтверждения гипотез

Анкетирование позволяет получить количественные данные, которые подтверждают или опровергают гипотезы, выявленные в интервью. Оно помогает понять, насколько распространены проблемы или предпочтения среди широкой аудитории.

Как это отвечает на задачи заказчика:

- Упрощение поиска кандидатов через понимание их предпочтений в платформе найма.
- Статистическая основа для приоритизации функций в MVP. Например, если большинство участников укажет важность обратной связи, это станет ключевым фокусом продукта.

3. Наблюдение за процессом найма

Цель	Понять поведение кандидатов и нанимающих специалистов в реальных условиях
Процедура	Наблюдать за процессом выполнения тестовых заданий и интервью с разрешения участников. Зафиксировать основные трудности и взаимодействия.
Выборка	5–7 пар кандидат — нанимающий специалист
Результат	Практическое понимание проблем в реальном процессе

Наблюдение за реальными процессами позволяет выявить проблемы, которые сами участники могут не осознавать или не упоминать. Например, сложности при выполнении тестовых заданий могут быть связаны не с самим заданием, а с интерфейсом платформы.

Как это отвечает на задачи заказчика:

- Помогает лучше оценивать мэтч между кандидатом и компанией за счет анализа реального взаимодействия.
- Упрощение работы с тестовыми заданиями, так как выявляются «узкие места» в их выполнении.

4. Тестирование прототипа

Цель	Проверить, как кандидаты и нанимающие специалисты взаимодействуют с MVP
Процедура	Создать интерактивный прототип ключевых функций продукта. Провести usability-тестирование с 8–10 участниками.
Выборка	4–5 кандидатов и 4–5 нанимающих специалистов
Результат	Обратная связь о удобстве интерфейса и функциональности

Тестирование прототипа позволяет проверить, насколько предлагаемые функции продукта удовлетворяют потребности целевой аудитории. Это снижает риск создания ненужных или неудобных элементов.

Как это отвечает на задачи заказчика:

- Повышение удовлетворенности кандидатов через проверку удобства интерфейса.
- Упрощение работы с тестовыми заданиями для всех сторон благодаря раннему выявлению проблем в дизайне.

5 Воркшоп с HR-специалистами

Цель	Понять ключевые потребности и проблемы HR-специалистов в процессе найма UX-специалистов
Процедура	Организовать структурированный воркшоп с группой HR-специалистов. Включить в программу упражнения на приоритизацию задач, обсуждение текущих сложностей и возможностей улучшения.
Выборка	5 - 10 HR-специалистов, которые активно занимаются наймом UX-специалистов.
Результат	Сформированные инсайты о том, какие функции продукта могут упростить работу HR и помочь в оценке кандидатов.

Воркшоп позволит глубже понять точку зрения HR, их ожидания от продукта и существующие барьеры в найме UX-специалистов. Может служить базой для формулирования требований к функционалу продукта с учётом процессов HR

Как это отвечает на задачи заказчика:

- Повышение удобства работы HR, а в следствии и продуктивности.
- Выявление дополнительных аспектов, которые не всегда заметны в индивидуальных интервью.

Часть 2

1/6	Катя	Set 29: 2, 6	2	6
-----	------	--------------	-------------------	-------------------

Задача: Проанализировать оба протокола, используя тот же подход к анализу, который вы применяли для основного проекта: составить небольшую аффинити-диаграмму и выделить интересные результаты. Сдайте по итогам доску с вашим анализом.

решение в [Miro](#)