Наталия Молодцова (iFellow): Подбирать IT-специалистов сложно, но интересно

О тонкостях подбора IT-специалистов разного уровня и разных направлений деятельности «Б.О» рассказала Наталия Молодцова, директор по персоналу компании iFellow

Текст
ЕКАТЕРИНА КАЦ,
ОБОЗРЕВАТЕЛЬ **«Б.О»**



фото: iFellow

— Наталия, чем отличается наем специалистов в IT-компаниях от найма в других сферах, например в банковской или ретейле?

— Профессиональный IT-рекрутер говорит с разработчиком на одном языке — знает специфику сферы, понимает рынок и конкурентные преимущества своей компании, владеет навыком «технической» коммуникации. Несмотря на это, порой необходима профессиональная оценка hard skills со стороны технического специалиста или участие HR в собеседованиях с командой. В нашей компании такое практикуется ежедневно.

Большая часть разработчиков ежегодно меняет работу, что считается нормой, тогда как в других секторах бизнеса многолетний опыт на одном месте может быть обязательным при рассмотрении кандидата на ту или иную вакансию. В IT вы чаще, чем в других сферах, встретитесь с контроффером у кандидата, научитесь читать резюме «между строк» и перейдете полностью на онлайн-рекрутмент. Приходится работать с большим объемом информации, разбирать проект «на молекулы» и быть на волне инноваций и технологий. Подбирать IT-специалистов сложно, но интересно.

— Каковы преимущества выделения HR из сервисной в полноценную бизнес-функцию?

Когда HR не только становится бизнес-партнером, но и занимает стратегическую позицию, компания получает важные преимущества. HR концентрируется на создании максимально эффективных способов закрытия потребностей заказчика.

— Например, при старте новой практики анализ портретов специалистов, их числа на рынке и зарплатной вилки помогает точнее просчитать рентабельность. Другая важная функция HR — создание и управление корпоративной культурой, определение мотивационной составляющей, которая одинаково важна как для

сотрудников при выборе компании, так и для самой компании. Обобщая, могу заключить, что HR вовлекается в принятие управленческих решений и становится полноправным ресурсным партнером, а также помогает увидеть ценностный код компании.

— Может ли один HR-специалист одинаково эффективно осуществлять наем сотрудников разных специализаций, например и тестировщиков, и фронт-энд-разработчиков?

— Профессиональный рекрутер, который владеет разными техниками подбора, может. Но не стоит забывать о личных предпочтениях: кому-то больше нравится искать разработчиков, а кому-то проще находить общий язык с аналитиками. В свое время внутри департамента подбора мы выделили несколько центров компетенций: аналитики, разработки, тестирования и сопровождения разработки. Каждый центр компетенций отвечает за подбор конкретных специалистов. В прошлом году, в период турбулентности, мы пересмотрели стратегию и сделали ставку на универсальных рекрутеров. Сохранили существующие центры компетенций, но переукомплектовали команды подбора. Теперь каждый рекрутер 70% рабочего времени подбирает специалистов в «своей» практике, оставшиеся 30% — в другой. Это принесло хорошие результаты. Мы смогли в короткие сроки перебросить ресурсы на поиск тех специалистов, которые были востребованы «в моменте». У наших сотрудников появилась прекрасная возможность попробовать свои силы в подборе в других направлениях.

— Существует ли дефицит рекрутеров, умеющих грамотно привлекать IT-специалистов?

— Для поиска действительно хорошего специалиста требуется время, но это касается любой сферы, не только HR. У каждой компании есть свои особенности, поэтому важно, чтобы у соискателя были не только нужные hard skills, но и soft skills. Для нас, например, крайне важно, чтобы человеку нравилось заниматься тем, что он делает, это дает сильную внутреннюю мотивацию для постоянного обучения и развития. Работа HR подразумевает постоянное общение с разными людьми, многих из которых нужно заинтересовать, вовлечь в процесс и убедить выбрать именно тебя. Рекрутер всегда тесно взаимодействует с внутренним заказчиком — он должен уметь его слышать.

Знание рынка, понимание особенностей региона поиска, способность разобраться, что действительно является обязательным в технических требованиях к кандидату, четкая аргументированность и умение «быть своим» для IT-специалистов отличают профессионального HR, за которого будут бороться на рынке.

— Рекрутинг и хантинг — разные методы поиска и найма специалистов. Расскажите, пожалуйста, о плюсах и минусах каждого из них. Зависит ли среднее время работы сотрудника в компании от метода, которым он был привлечен?

— В классическом понимании рекрутинг — это поиск и подбор специалистов среднего и высшего звена, а хантинг — «охота» за каким-то конкретным специалистом и его «переманивание» в компанию. Некоторые эксперты определяют для себя рекрутинг как пассивный поиск (разместил вакансию и ждешь откликов), а хантинг — как активный. В IT часто используется метод прямого поиска (executive search). Важно понимать, что в реальной работе HR сочетает все методы, потому что сосредоточен на выполнении задачи.

В iFellow эффективно работает такой инструмент, как система рекомендаций кандидатов текущими сотрудниками.

Высокий уровень корпоративной культуры, возможности для развития и наращивания компетенций и хороший соцпакет повышают лояльность — людям интересно и комфортно работать, поэтому они нас рекомендуют.

Если говорить о прямой зависимости между способом привлечения специалиста в компанию и длительностью работы, то ее не существует. Многие пришедшие «по объявлению» сотрудники работают дольше, чем те, кто был принят после рекомендации или найден точечно.

— Как в iFellow обучают HR-специалистов и почему это важно?

— В пик активностей мы увеличили штат рекрутеров в городах присутствия компании.

Для повышения квалификации мы создали трехмесячную программу обучения «Ресечер-рекрутер». Она нацелена на специалистов без профильного опыта в IT-подборе.

За каждым новобранцем закреплялся лидер центра компетенции, который помогал разобраться в IT-профессиях и устройстве рынка кандидатов, обучал владению сорсинг-инструментами. Наш подход отличается от курсов — ребята параллельно учились и работали, закрепляя знания сразу на практике. Если за время обучения ресечеру удалось вывести хотя бы одного специалиста в команду, то он оставался работать в iFellow, специализируясь на том направлении подбора, в котором проявил себя лучше всего.

— Какова роль HR-бренда при найме сотрудников? Что важно для соискателей при выборе компании?

— «Мы выбираем, нас выбирают» — в последнее время помимо конкурентного уровня оплаты труда на первое место выходят стабильность компании, адекватность руководителя и возможность обучения.

Больше половины потенциальных сотрудников изучают HR-бренд перед тем, как направить свое резюме на рассмотрение или согласиться пройти интервью, собирают рекомендации в телеграм-каналах у бывших сотрудников компании. Поколение Z ценит прозрачность бизнес-процессов и ясность перспектив. Сильный HR-бренд станет решающим фактором при выборе «компании мечты». Б.О