

# РЕКРУТМЕНТ В ПЛОСКОЙ КОМПАНИИ

**КТО ВИНОВАТ И ЧТО ДЕЛАТЬ?**

# ЗНАКОМСТВО С SEMRUSH

SEMrush - онлайн-платформа  
для профессионалов  
в сфере digital-маркетинга



Работаем с  
**2008 года**



**3,000,000+**  
пользователей



**650+**  
сотрудников

**6 офисов  
на двух континентах:**

Санкт-Петербург (Россия),  
Прага (Чехия),  
Лимассол (Кипр),  
Филадельфия,  
Бостон,  
Даллас (США)

## Награды, полученные в 2018-2019:



«Best SEO Suite»



«Best SEO Suite and  
Best Search Software Tool»



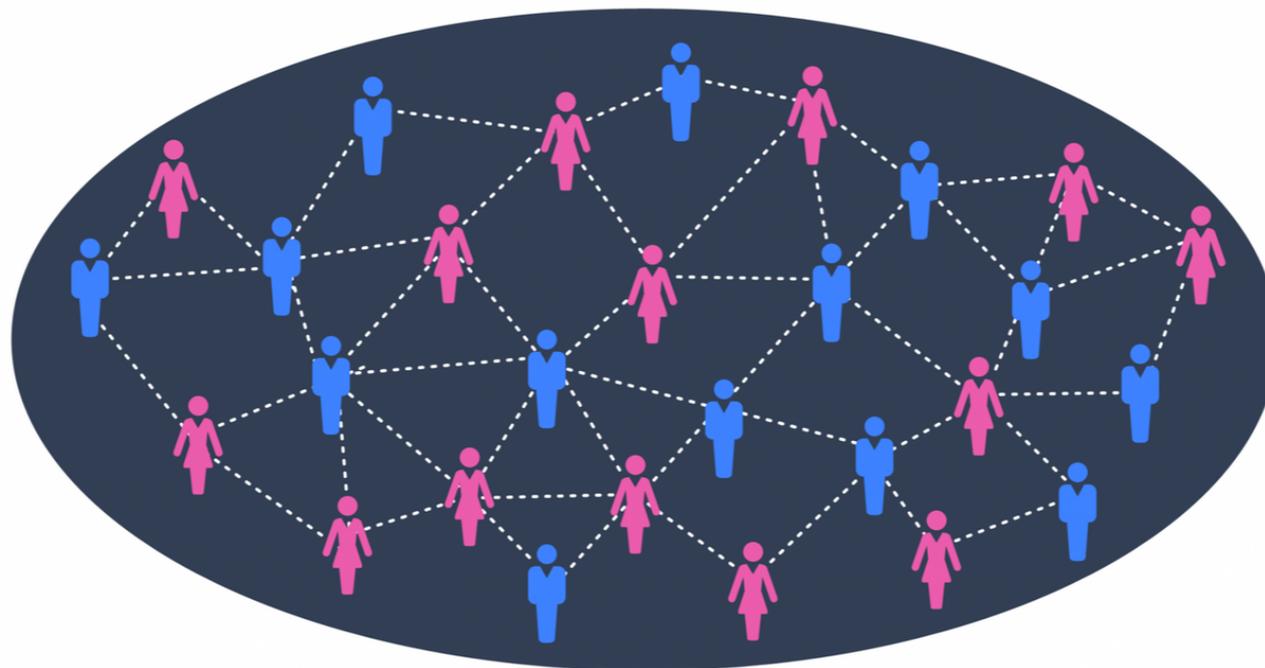
«Best Digital Tool»



«Best SEO Suite»

# ПЛОСКАЯ СТРУКТУРА

- ▶ Минимизация уровней управленческой иерархии
- ▶ Решение принимают 🎭👤, обладающие релевантной информацией и полномочиями



# КОМАНДА И КОМАНДНАЯ РАБОТА



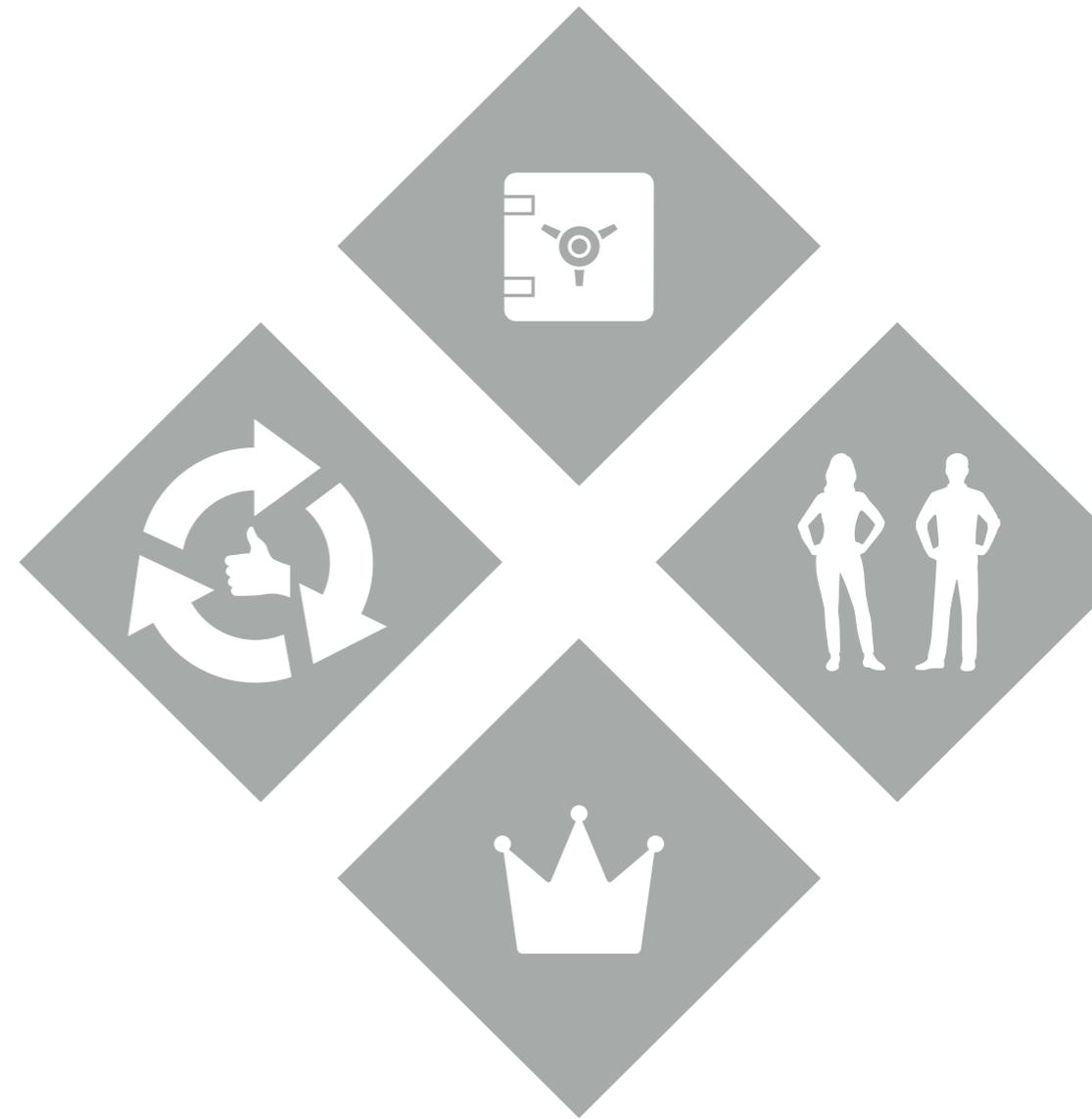
# РЕКРУТЕР ПОДКЛЮЧАЕТСЯ К ВАКАНСИИ КОГДА



- ▶ HRG делегирует вакансию
- ▶ Вакансия сложная и требует дополнительных усилий
- ▶ Срочная вакансия

# ПРИМЕР РАБОТЫ НАД ВАКАНСИЕЙ

- ▶ Сложная вакансия Data Analyst
- ▶ Классная команда (7 человек)
- ▶ Отсутствие лидера
- ▶ Совместное принятие решения



# ЭТАП 1: РАССМОТРЕНИЕ РЕЗЮМЕ

## ШАГИ

- ▶ Договорились о профиле кандидата, требованиях к опыту
- ▶ Обсудили этапы
- ▶ Вакансия в базе с возможностью просмотра кандидатов
- ▶ Общий чат с уведомлениями о новых резюме и действиях

## СЛОЖНОСТИ

- ▶ Команда не комментирует резюме
- ▶ Комментарии абстрактны

## РЕШЕНИЕ

- ▶ Договорились о сроках ответа
- ▶ Более четкие формулировки

# ЭТАП 2: ТЕЛЕФОННОЕ ИНТЕРВЬЮ

## ШАГИ

- ▶ Телефонное интервью
- ▶ Приглашение на очное интервью

## СЛОЖНОСТИ

- ▶ Множество технологий и инструментов, сложности в приоритизации
- ▶ Отсутствие общих окон в календаре

## РЕШЕНИЕ

- ▶ Приоритизация инструментов и навыков
- ▶ Более четкие комментарии с моей стороны
- ▶ Выделение группы интервьюеров

# ЭТАП 3: ОЧНАЯ ВСТРЕЧА



# ЭТАП 3: ОЧНАЯ ВСТРЕЧА

## СЛОЖНОСТИ

- ▶ У команды не было понимания процесса
- ▶ Не были выделены роли
- ▶ Не определили что и как проверять

## РЕШЕНИЕ

- ▶ Определили четкую структуру встречи
- ▶ Определили роли членов команды и кейсы, которые предлагаем кандидатам
- ▶ Договорились о форме обратной связи

# ЭТАП 4: ВТОРАЯ ВСТРЕЧА С ОСТАВШЕЙСЯ ЧАСТЬЮ КОМАНДЫ

## ШАГИ

- ▶ Аналогичная схема проведения

## СЛОЖНОСТИ

- ▶ Дублирование вопросов

## РЕШЕНИЕ

- ▶ Подробные комментарии, помогающие понять, что нужно уточнить
- ▶ Приглашение технических экспертов из других команд

# ПРИМЕРЫ КОММЕНТАРИЕВ

1ый собес:

SQL +

Python +? (сказал, что программирует уже год каждый день, но хотелось бы спросить, что нить из python)

ТВиМС: -+ (знания есть, видимо с универа) Но немного плавает, хотелось бы чуть большего от него

ML: +-

Что надо его спросить:

- 1) про python - более тех вопросы на программирование
- 2) ТВиМС - про доверительные интервалы + значимость (спросить про АБ тест)
- 3) ML: отличие бустинга от случайного леса (этот вопрос опциональный)
- 4) партиционирование запросов sql
- 5) что-нить про saas - какие метрики можно трекать по юзеру



26 НОЯБРЯ 2018 ▾

софт - +

SQL - перемудрил, но по сути написал

задача про студента - сначала думал как решать через перестановки и не смог, после подсказки про решение в лоб сделал

вопрос про погоду - сначала неправильно, после наводящих вопросов ответил

машоб - + (линрег и логрег, регуляризации, градиентный спуск)

Итог - зовем на второй собес



7 ДЕКАБРЯ 2018 ▾

# ЭТАП 5: ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ

- ▶ Общий сбор
- ▶ Высказывается каждый член команды
- ▶ Уточнение спорных вопросов
- ▶ Голосование
- ▶ Подготовка обратной связи для кандидата



# ИСКЛЮЧЕНИЯ. ПРИМЕР 1

## СИТУАЦИЯ

- ▶ Кандидат понравился части команды после первого интервью
- ▶ Появилась угроза поспешного принятия положительного решения

## ДЕЙСТВИЯ

- ▶ Рекрутер настоял на повторном интервью

## РЕЗУЛЬТАТ

- ▶ Отказ по результатам второго интервью

# ИСКЛЮЧЕНИЯ. ПРИМЕР 2

## СИТУАЦИЯ

- ▶ Новая роль QA для команды
- ▶ Команда затрудняется принять решение

## ДЕЙСТВИЯ

- ▶ Ввели дополнительный этап отбора
- ▶ Организовали финальное обсуждение роли и задач вместе с кандидатом

## РЕЗУЛЬТАТ

- ▶ Отказ по результатам дополнительного этапа

# ИСКЛЮЧЕНИЯ. ПРИМЕР 3

## СИТУАЦИЯ

- ▶ Команда откладывала принятие решения по кандидату

## ДЕЙСТВИЯ

- ▶ Фасилитация финального обсуждения кандидатуры

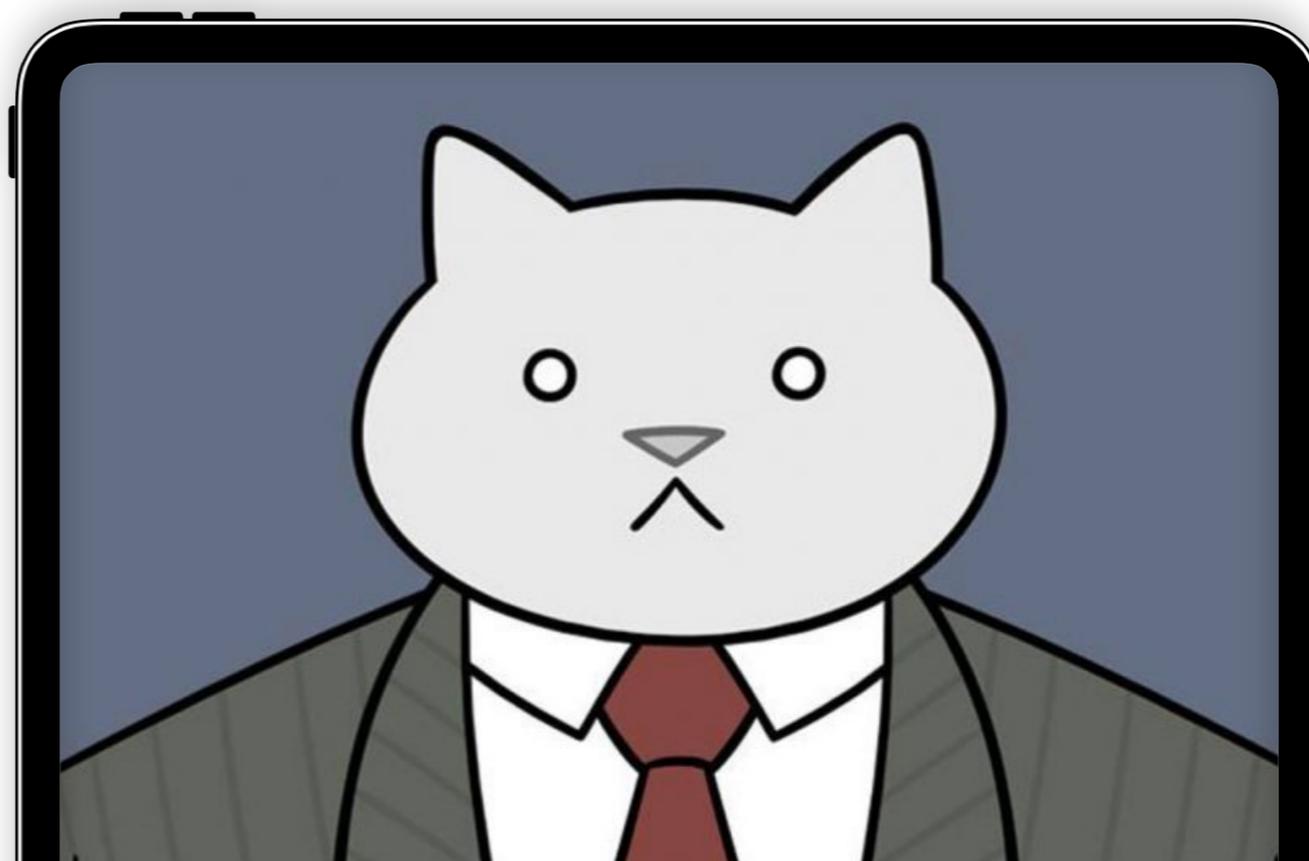
## РЕЗУЛЬТАТ

- ▶ Предложение о работе

# РЕКРУТМЕНТ В ПЛОСКОЙ КОМПАНИИ. КТО ВИНОВАТ И ЧТО ДЕЛАТЬ?

**КТО ВИНОВАТ?** ▶ НИКТО, но ответственность есть у каждого

**ЧТО ДЕЛАТЬ?** ▶ УЧИТЬСЯ осознавать ответственность, сохранять понимание процесса, целей и вклада каждого







**Дмитрий Дуванов,**  
HR SEMrush

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**



[d.duvanov@semrush.com](mailto:d.duvanov@semrush.com)



[/duvanovdv/](https://www.linkedin.com/company/semrush/people/duvanovdv/)