

# ~~ГДЕ ВЗЯТЬ КАДРЫ ДЛЯ ЗАКАЗНОЙ РАЗРАБОТКИ?~~

Как выиграть гонку  
за кадры в ИТ?



с v



# КОЛОТОВА ДАРЬЯНА

Директор по рекрутменту  
компании Девелоника

- > 10 лет опыт работы в рекрутменте
- Адепт подхода «рекрутмент – партнер для бизнеса»
- Успешный опыт в монетизации сервиса подбора
- Уровень оценки eNPS 8,8/10
- Специализация: разработка и внедрение эффективных методологий рекрутмента, HR анализ и автоматизации HR процессов



Почему вопрос  
«ГДЕ ВЗЯТЬ КАНДИДАТОВ»  
так актуален?

# КАДРОВЫЙ ГОЛОД

- **Демографическая яма 90-х годов.**  
Только в 2013 г. рождаемость в РФ превысила смертность.
- **Миграция экспертов за пределы страны.**  
События 2020-х и 2022-х гг.

**На август 2024 года кадровый голод — самая актуальная проблема рынка работодателей.**

По данным онлайн платформ для рекрутинга HH.ru и Superjob.

**85% предприятий испытывают дефицит квалифицированных кадров.**

\*Данные SuperJob

## Ощущается ли кадровый голод в вашей компании?\*



# ОТРИЦАНИЕ РЕАЛЬНОСТИ И СОВРЕМЕННЫХ ТРЕНДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

## Ценностный запрос кандидатов кардинально изменился

Как никогда важны стабильность, безопасность и человекоцентричность компаний.

## Смена поколений

На место понятным миллениалам и иксам приходит эра зумеров. Как ими «управлять»? Как их мотивировать? Кто они в принципе?

### БЭБИ-БУМЕРЫ

1944 – 1967

- Оптимизм
- Командность
- Идейность

### ПОКОЛЕНИЕ X

1967 – 1984

- Самостоятельность
- Ответственность
- Системность
- Работа с информацией
- Творчество

### ПОКОЛЕНИЕ Y

1984 – 2000

- Самопознание
- Комфорт
- Финансы=успех

### ПОКОЛЕНИЕ Z

2000 – 2015

- Творчество
- Эмоции
- Нетворкеры
- Отношения

# ОТСУТСТВИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

**Большинство компаний не планируют потребность в персонале** на следующий год или формируют планы стихийно



**Компании не формируют кадровый резерв** и не поддерживают долгосрочный контакт с кандидатами



**Отсутствует время для маневра** для запуска подбора, роста команды рекрутмента и техэкспертов, подключения источников







Где искать специалистов?

# КЛАССИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ ПОИСКА



## ДЖОБ.БОРДЫ. И АГРЕГАТОРЫ

Не НН единым,  
но > 80% кандидатов находятся там



## АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ПОИСКА

Если есть время и стоимость подбора не имеет значения

1. Профессиональные сообщества
2. Рекомендательный рекрутинг
3. Кадровые агентства
4. Реферальная программа
5. Конференции

**Ваша внутренняя база кандидатов:** только **14%** рекрутеров используют внутреннюю базу для поиска кандидатов (по данным CRM системы для рекрутмента Хантфлоу)

# ЗАКАЗНАЯ РАЗРАБОТКА = КУЗНИЦА КАДРОВ

Не можешь найти ресурс?



Создай его сам

Средняя стоимость подбора  
Trainee специалиста  
8 000 ₺

Срок стажировки 3-6 месяцев  
(средняя стоимость онбординга  
до выхода на точку продуктивности  
130 000 ₺)

Возможность оценки  
перспективности сотрудника  
в период стажировки

Средняя стоимость подбора  
Middle разработчика  
80 000 ₺

Срок адаптации 3 месяца  
(средняя стоимость онбординга  
до выхода на точку продуктивности  
320 000 ₺)

Оценка «перспективности»  
кандидата в процессе  
рекрутинга

Расчет приведен на основании работы с профилем Java-разработчик.

Меняем фокус внимания:  
с ~~«Где взять кандидатов?»~~  
на «Как привлечь?»

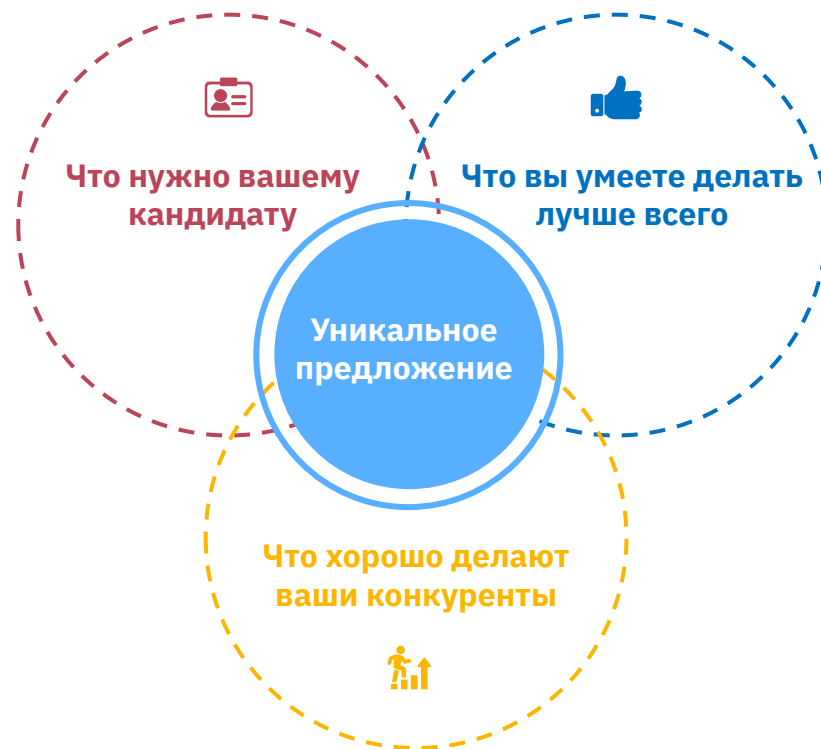
# UNIQUE VALUE PROPOSITION (UVP) – это то, что делает вашу компанию уникальной

## Как определить ваши конкурентные преимущества на рынке работодателей?

Спросите тех, кого хотели видеть в своих рядах и тех, кто вас уже выбрал .

Для начала исследования достаточно нескольких простых вопросов:

- **Что вас привлекло в процессе общения с нашей компанией?**
- **Что можно было сделать лучше?**
- **Почему вы выбрали/не выбрали нас?**



# С ЧЕГО НАЧАТЬ ИЗМЕНЕНИЯ?



**1. Попробуйте самостоятельно провести конкурентный анализ**  
и/или привлечите к нему HR.

**2. Проведите eNPS опрос** среди своих кандидатов и новичков в компании.  
Это поможет понять почему вас выбирают/ не выбирают.



**3. Выберите параметры, на которые проще всего будет повлиять.**  
Начните изменения с маленьких, но уверенных шагов.



**ВСЕГДА ДЕРЖИТЕ ФОКУС ВНИМАНИЯ НА КАЧЕСТВЕ КОММУНИКАЦИЙ.**  
Уважение, честность, прозрачность, исполнение договоренностей.

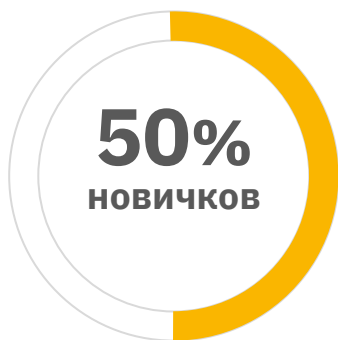


# ОПЫТ ДЕВЕЛОНИКИ.

## Или почему наш сервис выбирают кандидаты и ценят партнеры?



**готовы снижать свои зарплатные ожидания** благодаря наличию возможности работы с профессионалами внутри будущего работодателя



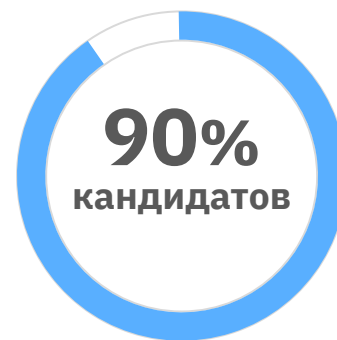
выбирают Девелонику ориентируясь на **уровень экспертизы технических интервьюеров**



**ценят скорость и прозрачность процесса подбора**



**запрашивают возможность качественного онбординга** и прозрачное развитие внутри компании



обращают внимание на **обязательность и качество обратной связи**



@DARYANA\_D

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**  
**Если у вас остались вопросы:**

Тг: @Daryana\_d

Почта: daryana.kolotova@develonica.ru