

Юлия Потапова:

«Главное, к чему мы стремимся, – совпасть с кандидатом в ожиданиях»



О правилах отбора кандидатов для работы в компании рассказывает ведущий HR-специалист «СёрчИнформ»

Много ли времени нам необходимо, чтобы принять решение, брать ли человека на работу? Точно не десять минут. Собеседование – только первая ступень, на ней мы решаем, пригласим ли человека на обучение и стажировку. Это главный отборочный этап во всех подразделениях: мы рассказываем кто мы, что делаем, какие разрабатываем продукты и что они умеют.

Для «технарей» (разработчиков, тестировщиков, аналитиков, инженеров и т. д.) минимальная длительность обучения – две недели. Для остальных курс может быть короче и с меньшим погружением в технические детали, но требования не менее строгие. Все должны иметь представление, как функционирует наше ПО и для кого мы его создаем, чтобы компания работала как единый организм.

Обучение важно, потому что мы работаем в узкой сфере – информационной безопасности, не все соискатели с ней знакомы. К тому же нам принципиально видеть, что человек готов усваивать новое и профессионально расти вместе с компанией. По окончании обучения кандидаты сдают квалификационный экзамен, только его результаты могут стать «входным билетом» на испытательный срок.

Главное, к чему мы стремимся, – совпасть с кандидатом в ожиданиях. Мы выясняем, чего кандидат ждет от нас, и рассказываем, чего хотим от него. Как правило, мы ищем людей для долгосрочного сотрудничества, поэтому важно уже на этапе собеседования понимать, будем ли мы интересны друг другу.

Конечно, оцениваем и по формальным признакам: образование, опыт, навыки, деловые качества. Но окончательное решение зависит от того, что кандидат и компания смогут дать друг другу в долгосрочной перспективе.

Что важнее: хороший человек или крепкий профессионал? На ум приходит избитая фраза: «Хороший человек – это не профессия», поэтому, конечно, мы предпочитаем крепкого профессионала. Но с оговоркой: профессионала, который вольется в нашу команду.

Если видим, что специалист отличный, но не «наш» по духу – не командный игрок, не войдет в сложившийся коллектив – то откажем.

Кто у нас принимает окончательное решение, брать или не брать кандидата на работу? Для отбора на линейные позиции, вроде офис-менеджеров или сотрудников колл-центра, часто достаточно мнения HR-а.

Если ищем узкого специалиста, привлекаем начальников отделов – они погружены в сферу и детально знают, какие задачи должен закрывать человек. Кандидатов на должности, которые будут находиться в прямом подчинении руководству компании, отбирает кадровая служба, но утверждает топ-менеджмент – после очного интервью.

ИТ – слишком творческая сфера, чтобы процесс подбора кадров можно было автоматизировать. Мы предпочитаем традиционные методы: вручную изучаем резюме, сами составляем тестовые задания и каждое оцениваем отдельно, обязательно проводим очное собеседование. Затем обучение и стажировка.

Продолжение темы читайте на стр. 40



Включен в Российский индекс научного цитирования www.elibrary.ru

Главный редактор – генеральный директор
Галина Положевец, chief@samag.ru
Шеф-редактор журнала
«Системный администратор»
Алексей Бережной, aberezhnoy@samag.ru
Заместитель главного редактора, официальный представитель редакции в Украине
Сергей Яремчук, grinder@samag.ru
Главный бухгалтер
Надежда Кан, buch@samag.ru
Юридический отдел
Владимир Столяров, stolyarov@samag.ru
Распространение
subscribe@samag.ru

Дизайн-макет
Михаил Лебедев
Художник
Марина Рязанцева

Реклама
reklama@samag.ru

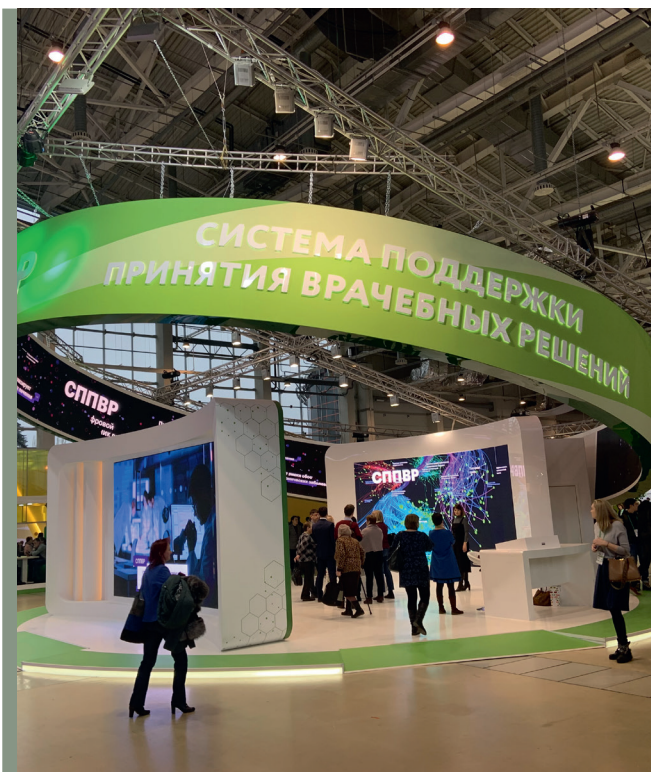
Редакционная коллегия
Марина Аншина, председатель правления Союза ИТ-директоров России
Сергей Белоусов, основатель и генеральный директор компании Acronis
Сергей Земков, управляющий директор «Лаборатории Касперского» в России и странах СНГ
Станислав Протасов, сооснователь и глава разработки компании Acronis
Сергей Плуготаренко, директор Ассоциации электронных коммуникаций
Борис Славин, научный руководитель факультета прикладной математики и информационных технологий Финансового университета при Правительстве РФ, член правления Союза ИТ-директоров России

Издатель
ИД «Положевец и партнеры»

Адрес редакции
128017, г. Москва, 3-й пр-д Марьиной Рощи, д. 40, стр. 1, этаж 3, офис 322
Тел.: (499) 277-12-45, (499) 277-12-41
Сайт журнала: bit.samag.ru

Отпечатано в типографии
Типография «МСК-Пресс»
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, д. 18 к. 1
Общий тираж 10000 экз.

Все права на материалы принадлежат журналу «БИТ. Бизнес & Информационные технологии». Перепечатка и использование материалов в любой форме, в том числе и в электронных СМИ, без разрешения запрещена. При использовании материалов ссылка на журнал «БИТ. Бизнес & Информационные технологии» обязательна. Материалы отмеченные знаком публикуются на коммерческой основе. Редакция не несет ответственности за достоверность информации в материалах, опубликованных на правах рекламы.



ТЕМА НОМЕРА: ЦИФРОВАЯ МЕДИЦИНА

08 ИИ в медицине – уже не игрушка, а повседневный инструмент. XVIII Ассамблея «Здоровая Москва» прошла 16–19 января на ВДНХ. Программа форума включала в себя более 90 дискуссий и экспертных сессий по всем направлениям современной медицины. Передовые эксперты со всего мира обсудили вопросы медицины будущего, поиска лекарства от рака и ВИЧ, роботизации, а также поговорили о психологии, врачебной этике и благотворительности.



ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

10 Дмитрий Бондарь: «Каждая сделка – это шахматы, особенно на уровне крупных заказчиков». Мировой рынок систем управления доступом IdM, или более современного поколения – IGA, развивается достаточно давно. О возможностях российской системы управления доступом нового поколения – Solar inRights, платформа IGA, рассказывает руководитель департамента систем IGA компании «Ростелеком-Солар»

ТЕМА НОМЕРА: ЦИФРОВАЯ МЕДИЦИНА

14 Встреча с киборгом. Мир вокруг нас намного удивительней, чем мы привыкли замечать. Например, что вы знаете о киборгах, симбиозе человека и машины?

Алексей Лагутенков

17 Опрос. Цель есть: что дальше? Мы все хотим жить дольше и лучше. Поэтому Россия провозгласила цифровизацию здравоохранения одной из основных, приоритетных задач своего развития.

ФИНАНСЫ КОМПАНИИ

28 Способы снижения расходов на ИТ-инфраструктуру. В статье анализируется ситуация с распределением затрат на информаци-

онные технологии в промышленности и предлагаются различные методы оптимизации затрат на ИТ.

Эдуард Картавый

ВИРТУАЛЬНЫЕ ПОМОЩНИКИ

31 Чат-бот CallShark не требует зарплаты, а работает круглосуточно.

БИТ.РУНЕТ

32 В РАЭК подвели итоги года Объем экономики Рунета за 12 месяцев вырос на 20 %.

КАДРЫ

40 Опрос. Брать или не брать? 46% специалистов служб по подбору персонала принимают ре-

шение о приеме на работу кандидата на неруководящую позицию в первые десять минут собеседования. Большую роль при этом играет умение кандидата презентовать себя, а также его внешний вид.

СОБЫТИЕ

46 Номинанты премии IT Stars имени Георгия Генса будут оценены наиболее уважаемыми в ИТ-сообществе персонами. Жюри нового конкурса в сфере инноваций изучает заявки участников, чтобы сформировать топ-лист финалистов. Первый отсев сделают ИТ-специалисты в составе экспертного совета. А лучших из лучших выберут главы российских представительств мировых производителей технологий, основатели ИТ-компаний и руководители ведомств.