Лабораторная работа №1-2

Дисциплина: IT-рекрутмент

Работу выполнила: Белорукова Елизавета Игоревна

Студентка 4 курса, ИВТ, 1 подгруппа

**Лабораторная работа по анализу материалов специализированных блогов в области IT-рекрутмента.**

Дать письменные ответы на нижеследующие вопросы. Документ прикрепить для проверки.

1. В чем отличительные особенности IT-рекрутмента?

Особенность IT-рекрутинга в том, что это поиск уникальных технических специалистов, так называемый “точечный рекрутинг”. Чаще в оценке таких специалистов помогает технический эксперт, но первичную оценку все равно делает рекрутер. Другая особенность заключается в том, что поиск IT-специалистов сложнее и глубже.

Преимущества и особенности работы рекрутером

Как и у любой профессии, у этой специальности есть свои преимущества и особенности, которые стоит знать начинающему рекрутеру.

Преимущества:

* Ты помогаешь людям устроиться в компании их мечты
* Тебе обеспечено знакомство и общение с разными интересными людьми, профессионалами в своей области
* Ты знаешь, какие IT-технологии сейчас в тренде
* Ты постоянно развиваешься и видишь свои перспективы
* Твой уровень дохода неограничен и зависит только от тебя

Особенности:

* Тебе нужно всегда быть на связи, потому что кандидаты и заказчики могут обращаться к тебе не только в рабочее время
* Тебе нужен хороший уровень стрессоустойчивости, потому что ты работаешь с людьми, а они бывают разные

1. С какими сложностями сталкиваются соискатели и рекрутеры?

Когда-то рекрутерам было намного проще найти подходящую работу для каждого из своих клиентов, но теперь они сталкиваются с проблемами, которых, скорее всего, не было в начале года.

Самым большим и наиболее очевидным препятствием является то, что тысячам компаний по всему миру пришлось изменить свои потребности в найме из-за того, что они либо закрылись навсегда, либо резко сократились. Это означает, что потребности в найме для них в этом году сильно изменились, поскольку им больше не нужен рекрутер или служба найма, чтобы помочь им.

Это первый случай в жизни многих рекрутеров, когда им приходилось работать из дома. С этим связано много проблем, поскольку рекрутеры, как правило, работают бок о бок друг с другом, чтобы обеспечить плавный и стабильный рабочий процесс, а общение является их главным приоритетом.

Есть много людей, уволенных из-за COVID-19, которым комфортно в их нынешней ситуации.

Рекрутерам пришлось резко изменить то, как они обращаются с каждым кандидатом, когда дело доходит до первой встречи с ними. Нормой были личные интервью, но теперь они уступают место видео. Это может стать проблемой для них, поскольку их комфорт при найме нужного человека может резко измениться, если говорить с соискателями только через веб-камеру.

1. Какие IT специалисты наиболее востребованы в последние пару лет?
2. Data Analyst.
3. Web Developer.
4. Information Security Analyst.
5. Python Developer.
6. Database Administrator.
7. Web designer (UI/UX)
8. Mobile App Developer.
9. DevOps Engineer.
10. Как повлияла пандемия Covid-19 на рынок труда IT специалистов? Как изменился наем и отбор на вакансии?

После того как Вас приняли на работу нужно провести адаптацию, но как это произойдет? Есть немало людей, которые все еще боятся выйти за пределы своего района, не говоря уже о своей улице. Рекрутерам сложно понять этот шаг с точки зрения получения кандидатом всего, что им нужно, чтобы они могли начать первый день с самых положительных впечатлений (в первую очередь) из виртуального рабочего места.

**Социальные проблемы для рекрутеров**

Думайте о людях, которые работают над наймом, как о тех, кто с большей вероятностью был признан Самыми разговорчивыми в старших классах. Они преуспевают в том, чтобы быть экстравертами, поскольку работа предполагает к этому.

Переход из такой среды к одиночеству в комнате для многих из них неприятен, поскольку это полная противоположность их обычному повседневному рабочему процессу. И тут каждый адаптируется как может.

1. Какие IT инструменты используются при рекрутинге IT специалистов?

На самом деле есть всего два самых важных навыка, которыми должен обладать технический рекрутер: развитие soft skills (как и у любого специалиста отдела кадров) и техническая подкованность. Причем технические знания не обязательно предполагают профильное образование, рекрутер может быть даже гуманитарием, просто хорошо изучившим эту тему.

IT-рекрутер должен обладать широкими знаниями в области разработки программного обеспечения, владеть специализированной лексикой и в целом разбираться в сфере. Без этого, менеджер по персоналу просто не сможет реально оценить компетентность кандидата, его навыки и опыт работы. Технический рекрутер должен уметь говорить с IT-специалистами на одном языке. Рекрутер, который хорошо разбирается в сфере IT, с большей вероятностью сможет завоевать доверие кандидата и привлечь его.

Многие рекрутменты используют общие базы для хранения резюме, специальные программы для связи с клиентами, электронные планеры и приложения для составления расписания, специальные приложения для составления резюме и презентаций и т.д.