# **В чем отличительные особенности IT рекрутмента?**

* Необходимы специализированные знания и навыки, такие как знание языков программирования, умение работать с базами данных и системами управления контентом. Рекрутеры в IT должны иметь хорошее понимание этих навыков, чтобы правильно оценить кандидатов.
* Кандидаты должны обладать не только техническими навыками, но и коммуникативными и организационными.
* В IT-компаниях часто работают специалисты разных специализаций и на разных уровнях, поэтому рекрутерам необходимо обладать навыками управления командой и эффективной коммуникации.
* Использование технологий в рекрутинге: IT-отрасль является лидером в использовании технологий, и рекрутеры в этой отрасли используют современные инструменты для облегчения процесса найма. Это могут быть софтверные инструменты для автоматизации скрининга резюме, системы онлайн-интервьюирования, аналитические программы для оценки эффективности процесса рекрутинга и т.д.
* Наличие большой базы данных кандидатов: в IT-отрасли существует много онлайн-платформ для поиска работы, где кандидаты могут разместить свои резюме. Рекрутеры могут использовать эти базы данных для поиска и подбора кандидатов, что делает процесс рекрутинга более эффективным.

# **С какими сложностями сталкиваются соискатели и рекрутеры?**

Сложности для соискателей:

* Конкуренция на рынке труда: в IT-отрасли существует большая конкуренция на вакансии, поэтому соискателям трудно выделиться на фоне других кандидатов.
* Трудности с составлением резюме: многие соискатели сталкиваются с проблемами в составлении резюме, что может привести к неправильному представлению их навыков и опыта работы.
* Недостаток специфических навыков: в IT-отрасли необходимы специализированные знания и навыки, которых многим соискателям не хватает.

Сложности для рекрутеров:

* В IT-отрасли не хватает квалифицированных специалистов, что делает поиск и подбор кандидатов сложным.
* Многие соискатели могут намеренно или ненамеренно предоставлять неверные данные в своих резюме, что может затруднить процесс отбора.
* Рекрутеры в IT-отрасли должны иметь хорошее понимание технических навыков, чтобы правильно оценить кандидатов.
* В IT-отрасли много компаний, которые конкурируют между собой за талантливых специалистов, что может затруднить процесс найма.

# **Какие IT специалисты наиболее востребованы в последние пару лет?**

* Разработчики программного обеспечения.
* Специалисты по анализу данных.
* Инженеры по безопасности информации.
* Специалисты по машинному обучению и искусственному интеллекту.

# **Как повлияла пандемия Covid-19 на рынок труда IT специалистов? Как изменился наем и отбор на вакансии?**

* Резкое увеличение удаленной работы: в связи с ограничениями на перемещение и контакты многие компании перевели своих сотрудников на удаленную работу. Это привело к увеличению спроса на IT-специалистов, способных работать удаленно, таких как специалисты по разработке программного обеспечения, аналитики данных, технические писатели и т.д.
* Снижение спроса в отдельных областях: некоторые секторы IT-отрасли, такие как авиационная и туристическая индустрии, пострадали больше всего от пандемии, что привело к снижению спроса на специалистов в этих областях.
* Изменения в процессе отбора на вакансии: многие компании перешли на онлайн-подходы к найму и отбору на вакансии, такие как интервью по видеосвязи и онлайн-тестирование. Это позволило компаниям продолжать процесс найма и отбора безопасным способом, но также привело к изменению процесса найма и требований к соискателям.
* Увеличение спроса на специалистов в области кибербезопасности: с ростом удаленной работы и увеличением числа кибератак, повысился спрос на специалистов в области кибербезопасности. Компании уделяют больше внимания безопасности данных и инфраструктуры, что приводит к увеличению числа вакансий для таких специалистов.
* Увеличение конкуренции: снижение числа вакансий в некоторых секторах и резкое увеличение числа соискателей, которые потеряли работу в связи с пандемией, привело к увеличению конкуренции на рынке труда и усилению требований к квалификации соискателей.

# **Какие IT инструменты используются при рекрутинге IT специалистов?**

* ATS (Applicant Tracking System) – системы управления кандидатами. Это программное обеспечение, которое помогает рекрутерам хранить и управлять информацией о кандидатах, таких как резюме, контактные данные и заметки о собеседованиях. Это упрощает процесс поиска и выбора кандидатов.
* CRM (Customer Relationship Management) – системы управления взаимоотношениями с клиентами. Некоторые компании используют CRM-системы, чтобы управлять контактами с потенциальными кандидатами, связываться с ними и отправлять рассылки.
* Job boards – специализированные сайты по поиску работы, такие как HeadHunter, hh.ru, LinkedIn и Glassdoor. Рекрутеры могут публиковать вакансии на этих сайтах и получать резюме соискателей.
* Video interviewing – видео-собеседования могут проводиться для удаленных кандидатов. Рекрутеры могут использовать видео-собеседования для оценки коммуникативных и технических навыков соискателей.