**Лабораторная работа 1-2**

**1. В чем отличительные особенности IT рекрутмента?**

Отличительные особенности IT рекрутмента от рекрутмента в другой сфере заключается в необходимости специалиста по рекрутменту знать основы IT-сферы. Рекрутер должен разбираться в этом для того, чтобы он мог иметь возможность проводить не только первичные собеседования, но и технические собеседования, например, с тестовыми заданиями для кандидата, чтобы максимально точно проанализировать знания соискателя и определить подходит ли соискатель для вакансии.

**2. С какими сложностями сталкиваются соискатели и рекрутеры?**

**Проблемы соискателей:**

1) Затянутый процесс найма, зачастую для того, чтобы рассчитывать на трудоустройство необходимо пройти около 2-3 собеседований, с тестовыми заданиями. Некоторые недобросовестные компании выдают задания не для проверки знаний соискателя, а для того, чтобы им бесплатно сделали какую-либо работу по проекту, в результате чего соискатель может потратить на выполнение задания несколько дней, и никто не гарантирует ему трудоустройства после выполнения задания.

2) Некомпетентность собеседующего «первой линии», когда для того, чтобы дойти до технического собеседования и показать свои компетенции необходимо пройти через первого рекрутера, который может проверять соискателя странными или даже абсурдными заданиями (к примеру, выдать задание не по техническим вопросам и компетенциям, а загадками из «Собеседований в Google/Apple»)

3) Нереалистичные требования в вакансии (часто на сайтах по поиску работы, можно найти вакансии, на которых необходим опыт разработки 5 лет для технологии, которая существует 2 года)

**Проблемы рекрутера:**

1) Ложь в резюме соискателя. Соискатель может указывать в резюме технологии, которые знает на уровне «Hello World», в то время как они могут быть критически необходимы для работодателя. Из-за сложного процесса найма, эта информация может вскрыться только на втором(техническом) собеседовании, тем самым зря потратив время на собеседование неквалифицированного соискателя.

2) Невозможность однозначно оценить профпригодность соискателя. Большинство вакансий имеют специфические требования в виде конкретного стека, из-за чего большое количество резюме может содержать не полный список необходимых навыков, а только часть. Всегда имеется риск, что несмотря на большую часть совпадения требуемых и имеющихся навыков у соискателя, кандидат не сможет в дальнейшем «подтянуть» оставшиеся навыки на необходимый для проекта уровень.

3) Большая конкуренция за специалистов высокого уровня. Из-за высокого спроса на конкретного специалиста, за него могут «бороться» разные компании, что увеличивает себестоимость приема такого специалиста.

**3) Какие IT специалисты наиболее востребованы в последние пару лет?**

1. DevOps-инженер
2. Data scientist
3. Python разработчик
4. Разработчик на Java
5. QA-тестировщик
6. Разработчик мобильных приложений
7. Frontend Developer

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

Был достигнут исторический максимум по спросу на специалистов в IT сфере. Увеличился доход специалистов в связи увеличением спроса на них. Рекрутинг перешел в онлайн: все интервью проводятся в видеоформате.

**5) Какие IT инструменты используются при рекрутинге IT специалистов?**

1. Prophet – расширение для Linkedin, которое позволяет автоматически находить e-mail и соц. сети кандидата.
2. Recruit’ em – сервис, который составит основу boolean-запросов вместо вас. Так вы сможете найти специалистов в LinkedIn, StackOverflow, GitHub, Google и на других платформах.
3. Hunter.io – расширение для браузера, которое позволяет находить e-mail’ы специалистов по доменам компании, в которой они работают.
4. Hootsuite – сервис автоматизированного постинга в почти всевозможных социальных сетях. Конечно, для рекрутера это не менее актуально, чем для SMM-специалиста: социальные сети – это мощный инструмент для поиска персонала.