

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

Сам по себе рекрутмент — поиск и подбор кандидатов на определенную должность.

Одной из отличительных особенностей является то, что собеседование у кандидатов проходит поэтапно, первичную оценку дает рекрутер, а после технический эксперт. Другая особенность заключается в том, что поиск IT-специалистов сложнее и глубже. Также рекрутер всегда должен быть на связи, так как к нему могут обращаться не только в рабочее время.

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

Рекрутеры могут столкнуться с одной из сложностей такой как, сленг IT-специалистов, для некоторых рекрутеров это может представлять трудности, но это необходимо, чтобы разговаривать на «одном языке». Следующий момент: IT-рекрутер должен быть максимально дружелюбным и внимательным к каждому кандидату, всегда давать обратную связь даже в случае отказа и стараться помочь.

Рынок устроен так, что компания нуждается в специалисте больше, чем специалист в компании. Следовательно, IT-рекрутер должен вести исключительно активный поиск по всем возможным каналам.

Ожидается, что рекрутеры будут копать глубже, чтобы найти самого сильного кандидата, который подойдет на эту должность. Им необходимо разработать долгосрочные стратегии найма на должности, требующие специальных навыков, опыта или талантов.

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

- 1) Data Analyst.
- 2) Web Developer.
- 3) Information Security Analyst.
- 4) Python Developer.
- 5) Database Administrator.
- 6) Web designer (UI/UX)
- 7) Mobile App Developer.
- 8) DevOps Engineer.

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

- Пандемия вынудила давно существующие IT-подразделения искать приемлемые альтернативы в организации работы. IT-компаниям необходимо адаптировать и использовать виртуальное рабочее пространство, повышая универсальность, что приводит к снижению затрат. Позитивным следствием

является повышение производительности труда, которое ранее было невообразимо.

- Цифровая трансформация уже была на повестке дня, но появление COVID-19 усилило конвергенцию цифровой мобильности. Благодаря бесконтактной работе и социальному дистанцированию, компании приняли цифровое пространство в качестве основного рабочего.
- Пандемия привела к объединению мирового сообщества. Это углубило и укрепило совместные усилия по созданию экосистемы. Это единство помогло ИТ-индустрии получить доступ ко всем возможным ресурсам, необходимым для того, чтобы опередить конкурентов. Среда играет значительную роль для ИТ-компаний. Она подталкивает ИТ-лидеров к тому, чтобы они постоянно адаптировали подходы к работе с внешними партнерами к требованиям меняющейся экосистемы.
- Пандемия позволила ИТ-индустрии занять лидирующие позиции в технологических финансовых инновациях, например, в бесконтактной торговле.

Из выше перечисленного, можно сделать вывод, что теперь ИТ-специалисты могут работать удаленно, теперь нет необходимости приезжать в офис, что в свою очередь позволяет работать в удобстве, а как следствие это ведет к продуктивности.

## **5) Какие ИТ инструменты используются при рекрутинге ИТ специалистов?**

На этапе поиска кандидата ИТ-рекрутеры используют различные расширения и инструменты, среди которых: AmazingHiring, CandyJar, Podbor.io.

Но не только социальные сети и джобборды способны упростить процесс поиска. Не забывайте о профессиональных ИТ-сообществах. Зайдите на GitHub, Stack Overflow, Kaggle. Там сконцентрировано большое количество специалистов, с которыми вы моментально можете выйти на прямой контакт и задать интересующие вопросы, параллельно с этим оценив умения и навыки кандидата.

Не стоит забывать и про всем привычные LinkedIn и HeadHunter. Работая через HeadHunter, учитывайте, что вместе с вашим предложением кандидату будет поступать ещё тысяча писем и звонков от других компаний. Поэтому убедитесь, что ваше предложение способно выдержать конкуренцию.

А при поиске на LinkedIn будьте готовы встретить лучшие умы из ИТ-сферы, которые наверняка на текущий момент трудоустроены, и у вас

должны быть железобетонные основания, почему этот кандидат просто обязан рассмотреть ваше предложение.

Это в очередной раз показывает, что IT-рекрутеру нужно использовать все допустимые пути и возможности в поиске своего IT-специалиста.

Используемые ресурсы:

- 1) <https://l-a-b-a.com/blog/show/266>
- 2) <https://geekologist.co/6-winning-recruiting-strategies-for-tech-startups/>
- 3) <https://geekologist.co/5-skills-hiring-managers-look-for-in-technical-recruiter-candidates/>
- 4) <https://suhorukov.com/blog/ob-it-rekrutinge-nachinayushchemu-specialistu>
- 5) <https://cleverics.ru/digital/2021/07/kak-covid-19-izmenil-mir-informacionnyx-texnologij/>
- 6) <https://goo.su/IcL9GA>