1. В чем отличительные особенности IT рекрутмента?

* Рынок труда в IT является кандидатским. Это означает, что количество вакансий кратно превосходит количество соискателей.
* IT-рекрутер должен быть максимально дружелюбным и внимательным к каждому кандидату, всегда давать обратную связь даже в случае отказа и стараться помочь разобраться в конъюнктуре IT-рынка. Рынок устроен так, что компания нуждается в специалисте больше, чем специалист в компании.
* В IT-рекрутинге можно и нужно связываться со специалистами, которые на данный момент не находятся в активном поиске работы и не размещали свое CV на работных сайтах.
* IT-рекрутер должен обладать широкими знаниями в области разработки программного обеспечения, владеть специализированной лексикой и в целом разбираться в сфере.

2. С какими сложностями сталкиваются соискатели и рекрутеры?

* Представители IT часто просто игнорируют письма и предложения.
* У айтишников довольно специфичный язык, поэтому, чтобы понимать сказанное нужно самому постоянно интересоваться этим направлением. Можно сказать, что рекрутер должен сам быть почти что айтишником.
* У кандидата может быть несколько предложений от других компаний. Поэтому на ваши плечи ляжет ответственность выделить свою компанию в выгодном ключе.
* Опыт работы — это то, на что в первую очередь обращает внимание работодатель. Первое время придется заниматься несрабатыванием этого опыта.
* Для большинства предложений необходимы специфические знания в области программирования.

3. Какие IT специалисты наиболее востребованы в последние пару лет?

* SEO-маркетолог
* SMM-специалист
* Специалист в области SEM-маркетинга
* Front-end разработчик и UX-дизайнер
* Специалист по кибербезопасности
* Разработчик мобильных приложений
* Аналитик в сфере IT
* IoT-инженер
* Диджитал-специалист
* Управляющий проектами

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?

Сложно подсчитать число всевозможных источников для поиска кандидатов: каналы в Telegram, группы в Facebook, LinkedIn, Boolean search и многие другие. Приведу некоторые примеры:

* **GlossaryTech**. Расширение для браузера GlossaryTech помогает погрузиться в специфику ИТ и разобраться в новых терминах. Оно ищет на веб-странице ключевые слова — технические термины — и предоставляет краткие определения заданных и альтернативных или связанных понятий.
* **Поиск по навыкам «ВКонтакте»**. Можно искать по ключевым словам в графе «Работа». Затем применять другие фильтры: указывать пол, город, добавлять другие слова в поле работы.
* **Приложение Herovik**. С помощью Herovik можно находить людей, которые состоят в нескольких группах в социальной сети по выбранной теме. По ключевому слову (например, ищем react-разработчика) приложение предлагает группы. Каждая группа в списке кликабельна — можно быстро посмотреть, подходит ли она по профилю. Можно выбрать несколько групп, а также поставить фильтры по городу, учебному заведению и полу. На выходе в ваших руках — список релевантных кандидатов с активными ссылками.
* **Подбор**. Это многофункциональный и результативный инструмент. С его помощью можно быстро найти подходящих по вакансии кандидатов через поиск по навыкам, фильтры по городу, должности и ключевым словам, а также получить доступ к контактам и ссылкам на профили кандидата в разных сетях: GitHub, Stack Overflow, LinkedIn, Habr, Twitter, «Хабр Карьера», «ВКонтакте», Facebook и других.
* **Prophet II**. Это расширение помогает находить кандидатов, их электронные адреса и аккаунты в социальных сетях: LinkedIn, Behance, Facebook, About.me, GitHub, Reddit, Tumblr, Twitter, Stack Exchange, Instagram, Foursquare. Оно предлагает поиск кандидатов по названию должности, ключевым навыкам, местоположению, компаниям. Одно из преимуществ этого ресурса — возможность сформировать список кандидатов. Профили интересных людей можно добавлять в список, из которого удобно скачать сразу все резюме с доступными контактам и ссылками на аккаунты в социальных сетях.