# Лабораторная работа № 1-2

## 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. Рекрутер, который ищет IT-специалистов, получает уникальный опыт и возможность зарабатывать больше, чем его коллеги, занимающихся подбором других специальностей.

Принципиальное отличие IT-рекрутера от других рекрутеров заключается в том, что сам рынок труда в IT является кандидатским. Это означает, что количество вакансий кратно превосходит количество соискателей. А для того, чтобы заполучить к себе в штат хорошего кадра, рекрутёру необходимо будет очень постараться, а также ему придётся стать экспертом и чувствовать себя уверенно в этой области. Объясняется это тем, что при собеседовании айтишники частенько употребляют в речи профессиональный сленг, задают вопросы по набору технологий, по сфере деятельности компании и перспективы развития, а рекрутёр должен иметь ответы абсолютно на все эти вопросы.

Следующий момент: 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. Следственно, IT-рекрутер должен вести исключительно активный поиск по всем возможным каналам.

## С какими сложностями сталкиваются соискатели и рекрутеры?

Проблемы могут начаться на этапе поиска кандидата, так как представители IT часто просто игнорируют письма и предложения. Поэтому прежде, чем направить предложение, рекрутёру стоит очень скрупулёзно подойти к выбору адресата. Писать всем подряд в этом случае не выйдет. Даже если рекрутёру ответили, то расслабляться не стоит. У айтишников довольно специфичный язык, поэтому, чтобы понимать сказанное и «быть в теме», нужно самому постоянно интересоваться этим направлением, читать специализированную литературу, посещать мероприятия, быть активным членом профессиональных сообществ. Можно сказать, что рекрутер должен сам быть почти что айтишником. Дальше есть шанс встретиться с контр-офферами. Ведь разработчики очень востребованы, и к тому моменту, как рекрутёр0 предложит кандидату работу, у него на руках таких предложений будет уже штук пять. Поэтому на рекрутёра ляжет ответственность выделить свою компанию в выгодном ключе.

Соискатель отправляет отклик за откликом, но на собеседования никто не приглашает. Главная причина в том, что рынок насыщается джуниор-специалистами. При этом стартовых вакансий не всегда много. Вторая проблема — отсутствие релевантного опыта. Если компания ищет, например, frontend-разработчика, то у кандидата с минимальным опытом работы с реальными проектами будет больше шансов, чем у кандидата, который только закончил учебу. Самой популярной площадкой для поиска работы по-прежнему остается hh.ru. Вакансий, в том числе в IT, там действительно много. Но часто случается, что, откликаясь на вакансии известных компаний, соискатель замечает, что его резюме даже не просмотрели. Крупные компании, не отказываясь от hh.ru, ищут другие ресурсы для размещения вакансий, а также ресурсы, где постоянно присутствуют потенциальные кандидаты на IT-должности. Кандидата приглашают на собеседование. Он готовится, решает технические задачи. Во время собеседования его просят рассказать, как он решал определенную задачу или как действовал, когда члены команды не укладывались в сроки. Когда у человека нет реального опыта в проекте, отвечать на подобные вопросы непросто.

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

Пандемия дала толчок развитию облачных сервисов, бизнес ищет эффективные IT-решения и внедряет цифровые инструменты. При этом в отрасли дефицит кадров: по оценкам представителей рынка, всего в российской IT-индустрии не хватает от 500 тыс. до 1 млн человек, а веб-разработчики входят в топ-10 самых востребованных профессий 2021 года. Мобильный разработчик — профессия востребованная: на мировом рынке спрос на мобильные приложения уверенно выше, чем на десктопные. Глобальная капитализация мобильной разработки Statista оценивается в $6,3 трлн (три года назад этот показатель составлял $1,3 трлн). Пандемия ускорила переход бизнеса в онлайн, и рост интернет-торговли и связанных с ней сфер продолжается, а владельцы бизнеса стремятся охватывать как можно больше аудитории, создавая приложения как для iOS, так и для Android. C помощью игровых движков и языков программирования игровой разработчик создает игры для VR, ПК, мобильных устройств, приставок. Перспективы у профессии хорошие: объем игровой индустрии в 2020 году оценивался в $173,7 млрд и до 2026 года будет расти в среднем на 9,64% в год — до $314,4 млрд. Data Scientist на основе данных строит прогнозы, которые помогают бизнесу принимать решения и совершенствоваться. По данным представителей hh.ru, количество резюме выросло до 5 тыс., по сравнению с 2020 годом — в 2,5 раза. В 2021 году было открыто больше 2 тыс. вакансий для специальности, этот показатель также увеличился по сравнению с 2020 годом — на 54 процента.

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

Адаптируясь под условия пандемии, компании все чаще стали нанимать сотрудников на удаленку, из-за чего повысился спрос на соискателей из регионов. IT-специалисты по-прежнему хотят работать в штате столичных компаний и получать соответствующую зарплату, трудясь удаленно из родного города. Помимо московских и питерских компаний многие специалисты рассматривают зарубежные вакансии. Чтобы конкурировать с международными работодателями и удерживать ценных сотрудников, российские руководители готовы идти на условия соискателей и повышать зарплаты. К сентябрю 2021 года зарплаты IT-специалистов выросли на 20–30% по сравнению с летом, на это также влияет нехватка квалифицированных кадров. Раньше сотрудников, кроме зарплаты, привлекали комфортным офисом с бесплатной столовой и тренажерным залом. Сейчас это стало неактуально, и компании придумывают все больше средств мотивации. Кроме стандартной медстраховки появляется бесплатное обучение, онлайн-курсы английского, заказ питания на дом. Ну и почти обязательно обустраивают рабочее место: покупают сотруднику компьютер, а иногда и стол с креслом. Собеседования вынужденно стали удаленными, и это внезапно облегчило жизнь всем. Работодателям больше не надо выделять время и переговорки для собеседований. Появилась возможность собеседовать больше кандидатов примерно за то же время. Людям не нужно ездить куда-то, часто в рабочее время — можно прособеседоваться из дома прямо посреди рабочего дня. Удобнее стало собеседовать людей из регионов, даже тех, кого планируют перевозить — не нужно снимать людям гостиницы, чтобы потом отправить половину назад.

## Какие IT инструменты используются при рекрутинге IT специалистов?

На этапе поиска кандидата IT-рекрутеры используют различные расширения и инструменты, среди которых: AmazingHiring, CandyJar, Podbor.io. Но не только социальные сети и джобборды способны упростить процесс поиска. Не нужно забывать о профессиональных IT-сообществах. Используйте GitHub, Stack Overflow, Kaggle. Там сконцентрировано большое количество специалистов, с которыми моментально можно 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 стоит учитывать, что вместе с вашим предложением кандидату будет поступать ещё тысяча писем и звонков от других компаний. Поэтому важно убедиться, что предложение рекрутёра способно выдержать конкуренцию. А при поиске на LinkedIn рекрутёру нужно быть готовым встретить лучшие умы из IT-сферы, которые наверняка на текущий момент трудоустроены, и у рекрутёра должны быть железобетонные основания, почему этот кандидат просто обязан рассмотреть ваше предложение.