**Лабораторная работа 1-2.**

1. *В чем отличительные особенности IT рекрутмента?*

В отличие от представителей большинства сфер, IT-рекрутер должен обладать следующими параметрами:

1. Знанием английского языка
2. Большой осведомленностью в IT-сфере - практически или точно на одном уровне с представителями IT-профессии.

Рекрутер также должен учитывать следующие факторы:

1. Закрытость рынка и его динамичность
2. Склонность представителей IT-сферы к интровертности. Как следствие, рекрутер должен проявлять особую активность в переговорах
3. Рынок труда в IT - кандидатский. Это означает, что количество вакансий кратно превосходит количество соискателей.
4. 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

Другие специфические нюансы:

Разделение на уровни от Junior до Senior (однако у представителей некоторых творческих профессий тоже существует такое деление)

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

В ходе работы рекрутеры сталкиваются со следующими сложностями:

* дефицит достаточно квалифицированных кадров для решения конкретных задач;
* отсутствие четких критериев оценки компетенции «айтишников»;
* отсутствие у кадровиков реального представления о предлагаемой работе в сфере IT на данном предприятии, конфигурации информационных сетей и используемых технологий;
* проблемы в общении, связанные с профессиональными особенностями программистов.

Соискатели сталкиваются со следующими сложностями:

* развитый хедхантинг, как следствие - специалисты, чьи услуги востребованы, часто меняют места работы и вызывают много вопросов, а новичков в большинстве случаев компании развивают неохотно
* несоответствие условий труда с описанием вакансии
* малое количество релевантных вакансий
* малое количество стажировок для начинающего специалиста

1. *Какие IT специалисты наиболее востребованы в последние пару лет?*

* Full-stack разработчик
* Data Scientist
* QA-инженер
* UI/UX-дизайнер
* ML-инженер
* Аналитик данных
* DevOps-инженер
* Продакт-менеджер

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

* Растет конкуренция на начальные должности в IT
* Тренд держать у себя большую команду уходит в прошлое, а на его место пришел аутсорс. Это особенно актуально для маленьких и средних бизнесов
* Процесс отбора стал более гибким, зачастую подбор идет через онлайн-ресурсы и чаты с видео.
* Клиентам становится сложнее «продавать» компанию

5*. IT-рекрутеры используют различные расширения и инструменты, среди которых:*

* AmazingHiring: база данных состоит из более 600+ миллионов профилей специалистов, агрегированных из 50+ источников, позволяет связывать с кандидатами напрямую
* CandyJar: данный инструмент анализирует opensource проекты, в которых участвуют разработчики. ,
* Podbor.io: позволяет искать до 70% профилей с контактами, имеет проверенный опыт и стек