Лабораторное занятие №1-2.

Анализ материалов специализированных блогов в области IT рекрутмента.

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

Принципиальное отличие IT-рекрутера от других рекрутеров заключается в том, что количество вакансий кратно превосходит количество соискателей. Другая особенность поиска IT-специалиста в том, что это поиск уникальных технических специалистов, так называемый «‎точечный рекрутинг».

Кроме того, для IT-рекрутера важно быть экспертом в данной области, чтобы получить в штат хорошего кадра.

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. Стоит отметить, что в отличие от других отраслей, 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.

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

IT-рынок считается особенно специфическим полем для деятельности HR-департаментов. У него есть несколько черт, отличающих его от стандартных с точки зрения кадровых служб полей деятельности.

Одной из таких особенностей является элитарность ИТ-специалистов. В современном мире чаще всего не компания выбирает ИТ-профессионала, а он сам решает, готов ли посвятить несколько лет жизни новому проекту, поэтому для рекрутера проблемы могут начаться уже на этапе поиска кандидата, так как представители IT часто просто игнорируют письма и предложения. Для того, чтобы завлечь кандидата рекрутеру нужно самому постоянно интересоваться этим направлением, читать специализированную литературу, посещать мероприятия, быть активным членом профессиональных сообществ. Но IT-рекрутеру мало быть только экспертом на рынке IT, нужно ещё и ориентироваться в бизнесе.

Ключевые проблемы соискателей вакансий на IT-рынке в целом не отличаются от сложностей, которые возникают в других сегментах. Это, например, дискриминация по возрасту (впрочем, чуть менее заметная, чем при откликах на менее квалифицированные вакансии), а также случаи несоответствия вакансии реальному опыту работы соискателя.

Свою роль играет и затянутый процесс рассмотрения заявления, а после многоступенчатые собеседования. В случаях, когда кандидатура IT-специалиста не подходит, соискатель зачастую сталкивается с отсутствием обратной связи или немотивированным отказом, который не позволяет ему самому оптимизировать модель поведения на рынке.

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

В 2021 году количество доступных вакансий аналитиков и инженеров по безопасности выросло на 33%. И Бюро статистики труда США прогнозирует стабильный рост сферы минимум на 10 лет вперед. Основатель Herjavec Group, которая проводит опросы о занятости в кибербезе, утверждает, что в сфере кибербезопасности в 2021 году уровень безработицы на глобальном рынке квалифицированных кадров просто нулевой. При этом дефицит грамотных специалистов только растет — и будет расти в дальнейшем.

Системные аналитики востребованы в среднем и крупном бизнесе. 71% людей трудятся в компаниях со штатом больше 1000 человек. Но именно в 2021 году резко увеличилось количество аналитиков, которых наняли в небольшой бизнес, от 50 человек. Московский системный аналитик в среднем зарабатывает 199 000 рублей. А в США средняя з/п в год — 93 730 долларов.

Рынок мобильной разработки растет огромными темпами — пандемия и локдауны ему не помешали. Если три года назад глобальную капитализацию мобильной разработки Statista оценивала в 1,3 трлн долларов, сегодня она выросла почти в 5 раз — это 6,3 трлн долларов. По данным SensorTower, за 2021 год пользователи потратили больше 130 миллиардов долларов на покупку мобильных приложений и игр — это на 19,7% больше, чем в прошлом году.  
 По мнению IT-рекрутеров и разработчиков на CodinGame, в начале года DevOps — самая востребованная специальность: девопсов в 2021 году искали 43% рекрутеров. А по версии аналитики DevOps Institute цифры еще больше — 53% компаний в 2021 году нанимали девопсов.

Обобщая можно сказать, что на 2021 год наиболее востребованы специалисты в областях: Data Analyst, Web Developer, Information Security Analyst, Python Developer, Database Administrator, Web designer (UI/UX), Mobile App Developer, DevOps Engineer и Data Scientist.

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

Работодатели отмечают, что в 2021 году обострилась борьба за кадры: вакансии стало сложнее закрывать, а соискатели предъявляют все новые требования, которые приходится выполнять. Дистанционный режим работы становится новой реальностью, в которой компаниям предстоит жить и после периода ограничений, долго придется бороться и с кадровым голодом.

Кадровый голод приводит к тому, что вакансии стало закрывать сложнее — на это изменение указали 68% опрошенных компанией работодателей. 50% начали более плотно работать с кадровым резервом, 41% стал чаще рассматривать соискателей из других регионов.

Изменения произошли и в офисах. Через полгода после начала удаленки более 50% опрошенных говорили, что ни при каких условиях не хотели бы возвращаться в офис. Пресс-секретарь VK Петр Комаревцев рассказал, что в их корпорации ввели новую концепцию подхода к работе — Make Really Good, когда сотрудники сами могут выбрать свой режим: полная удаленка, гибрид или посещение офиса постоянно.

Кроме того, из-за всеобщего локдауна появилась возможность нанимать сотрудников из регионов без необходимости последних переезжать в столицы, при этом заработная плата у региональных специалистов осталась на уровне столичных специалистов, тем самым повышается уровень жизни. У специалистов появилась возможность не уезжать далеко от дома для поиска лучшей жизни.

По данным UTEAM, 41% работодателей стал чаще рассматривать кандидатов из других регионов, готовых переехать или работать удаленно. Московские компании, по данным hh.ru, каждый месяц отправляют соискателям из регионов почти 800 тыс. приглашений на ту или иную вакансию.

Также появилась возможность работать даже не как фрилансер, а как постоянной сотрудник на две-три компании вместо одной большой.

По данным UTEAM, 55% работодателей на фоне ожесточившейся борьбы за таланты вынуждены чаще прибегать к контр-офферам ради удержания ключевых сотрудников, им поднимают зарплаты и расширяют полномочия. В 50% компаний, отмечается в исследовании, плотнее начали работать с кадровым резервом.

**5. 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.

Для российского рынка актуальным является поиск через «ВКонтакте», где можно найти редких специалистов. Для этого понадобится поиск и его фильтры.

Также не стоит упускать из вида сервисы для IT-сообщества, такие как GitHub, Stack Overflow, Kaggle. Там сконцентрировано большое количество специалистов, с которыми можно напрямую выйти на прямой контакт и задать интересующие вопросы, параллельно с этим оценив умения и навыки кандидата.

**Список литературы**

1. 6 Важных особенностей IT-рекрутинга. — Текст : электронный // friendwork : [сайт]. — URL: https://friend.work/blog/articles/it\_recruiting\_6\_vajnih\_osobennostei (дата обращения: 25.02.2022).
2. Блог, к. S. Топ самых востребованных IT-профессий в 2022 году / к. S. Блог. — Текст : электронный // Хабр : [сайт]. — URL: https://habr.com/ru/company/skillfactory/blog/597803/ (дата обращения: 25.02.2022).
3. Наталья, Маркелова Экспертиза: почему рекрутинг в ИТ почти никогда не бывает действительно эффективным / Маркелова Наталья. — Текст : электронный // cnews : [сайт]. — URL: https://www.cnews.ru/articles/2020-08-31\_ekspertiza\_pochemu\_rekruting\_v\_it (дата обращения: 25.02.2022).
4. ОБ IT-РЕКРУТИНГЕ НАЧИНАЮЩЕМУ СПЕЦИАЛИСТУ. — Текст : электронный // Кадровое агентство Алексея Сухорукова : [сайт]. — URL: https://suhorukov.com/news/ob-it-rekrutinge-nachinayushchemu-specialistu (дата обращения: 25.02.2022).
5. Сергей, Гурьянов Тонкая работа: как изменится рынок труда после пандемии / Гурьянов Сергей. — Текст : электронный // Известия : [сайт]. — URL: https://iz.ru/1251373/sergei-gurianov/tonkaia-rabota-kak-izmenitsia-rynok-truda-posle-pandemii (дата обращения: 25.02.2022).
6. Татьяна, Биличенко Девять инструментов для рекрутера в ИТ / Биличенко Татьяна. — Текст : электронный // Учи.ру : [сайт]. — URL: https://vc.ru/uchi.ru/145781-devyat-instrumentov-dlya-rekrutera-v-it (дата обращения: 25.02.2022).