

---

## 1. В чем отличительные особенности IT рекрутмента?

Принципиальное отличие IT-рекрутера от других рекрутеров заключается в том, что сам рынок труда в IT является кандидатским. Это означает, что количество вакансийкратно превосходит количество соискателей.

На этапе поиска кандидата IT-рекрутеры используют различные расширения и инструменты, среди которых: AmazingHiring, CandyJar, [podbor.io](https://podbor.io). Также в профессиональных IT-сообществах (GitHub, Stack Overflow, Kaggle) сконцентрировано большое количество специалистов, с которыми рекрутер моментально может выйти на прямой контакт и задать интересующие вопросы, параллельно с этим оценив умения и навыки кандидата.

---

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

### **Проблемы соискателей:**

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 непонятный, 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.

### **Основные сложности для работодателя:**

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. Более того, принцип работы рекрутеров с IT-персоналом напоминает наем на ключевые для компаний единичные вакансии.

Одной из таких особенностей является элитарность IT-специалистов. В современном мире чаще всего не компания выбирает IT-профессионала, а он сам решает, готов ли посвятить несколько лет жизни новому проекту. Именно это, вместе с общим внутрироссийским кризисом IT-кадров, порождает особенное отношение к рекрутингу в IT. Права на ошибку тут нет, но стандартные инструменты не работают почти никогда. Именно поэтому многие компании предпочитают отдать эту специфическую функцию на аутсорс более продвинутым и технически подкованным рекрутерам с глубокими знаниями психологии поведения именно IT-специалистов.

---

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

- Data Analyst
- Web Developer
- Information Security Analyst
- Python Developer
- Database Administrator
- Web designer (UI/UX)
- Mobile App Developer
- DevOps Engineer

---

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

В период пандемии впервые за последние пять лет в Санкт-Петербурге IT-специалисты обогнали по спросу представителей сфер продаж: если в самой технологичной сфере в мае-начале июня было опубликовано 25% от всех предложений о работе в городе, то в области продаж — 22%.

С приходом коронакризиса возрос спрос на IT профессионалов. Стоит отметить, что такие сотрудники всегда были в дефиците, но с кризисом потребность в них обозначилась еще острее. А потому нет ничего удивительного в том, что самое значительное увеличение дохода произошло в сфере информационных технологий. 14% респондентов, из тех, чей доход увеличился более чем на 21%, работают именно в IT.

В ситуации массовой самоизоляции рекрутинг максимально перешел в онлайн: все интервью проводятся в видеоформате. В онлайн переходят и другие этапы работы с сотрудниками: запущена система удаленной адаптации для новичков, оформления и предоставления доступов.

---

#### 5. Какие IT инструменты используются при рекрутинге IT специалистов?

Согласно подсчётам EY, сейчас 93% рабочего времени рекрутеров и эйчаров уходит на решение однотипных задач. При этом 65% рутины можно автоматизировать. И наконец посвятить себя более сложным и поэтому более интересным проблемам — например, цифровой трансформации бизнеса или организации плавного перехода на удалённый режим работы.

Для автоматизации поиска и оценки кандидатов hr-специалисты используют платформы, которые объединяют заказчиков, рекрутеров и кандидатов в одной системе. Например, Potok.io.

Искусственный интеллект Sever.AI компании используют для приема входящих звонков. Бот сам уточняет у звонящего всю необходимую для закрытия вакансии информацию, анализирует её и назначает подходящим кандидатам собеседование.

Для онбординга новых сотрудников можно использовать мобильное приложение «Снами». В нём новичок проходит онлайн-квесты, получает звания и набирает баллы, соревнуясь с коллегами.

При оценке hard и digital skills чаще всего используют тестирование, в идеале — адаптивные онлайн-тесты. Вопросы в них подстраиваются под уровень отвечающего и постепенно усложняются, если сотрудник отвечает правильно. И наоборот — становятся проще, если допустить ошибку. Такой подход позволяет ускорить тестирование примерно в два раза и получить более корректные результаты, при этом не раздражая сотрудников слишком сложными или слишком простыми вопросами.

Тренд на корпоративное онлайн-обучение и так набирал обороты, а с вынужденным переходом на удалённую работу эта тенденция только усилилась. На этом фоне появляются и школы по подготовке специалистов по корпоративному обучению в онлайн.