

Н. Н. Алешкевич

РЕКРУТМЕНТ-КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ИТ-СФЕРЕ

Значимость рекрутинга в ИТ-сфере очевидна, ведь самые современные подходы для улучшения стратегии подбора ИТ персонала значительно влияют на процесс привлечения, отбора и адаптации новых сотрудников. Учитывая, что основная задача рекрутинга вне зависимости от сферы реализации – «чтобы компании получали именно тех сотрудников, которые принесут им максимальную пользу, а сотрудники приходили именно в те компании, которые им подходят», мы получаем:

1. Стабильное и, самое главное, успешное развитие компании. Каждый член команды занимается «своим» делом и, будучи заинтересованным в успехе проекта, безупречно выполняет свои обязанности.

2. «Идеального» работника. Подобрав кандидата с высоким уровнем мотивации по трем основным аспектам (содержательному, карьерному, материальному), мы обеспечиваем компании человека, который удовлетворен занимаемой должностью, уровнем заработной платы, что позитивно влияет на результаты бизнеса.

В целом, все, о чем было сказано, применимо и к ИТ-сфере, особенно учитывая, насколько стремительно развивается отрасль высоких технологий. Сегодня ни одна компания не может быть конкурентоспособной без использования современных технологий. Но тогда возникает логичный вопрос: почему в ИТ-сфере не ограничиваются обычными (широкопрофильными) HR-managers или кадровыми агентствами, для которых подбор подходящих кандидатов составляет суть профессиональной деятельности? Почему возникает новая сфера, своеобразная «подотрасль» рекрутинга – **ИТ-recruitment**? И почему именно ИТ-рекрутеры пользуются повышенным спросом?

Специфика профессии рекрутера

Чтобы быть не просто «еще одним», а успешным ИТ-рекрутером, базовых знаний об основах и процессе рекрутинга в сочетании со знанием основ психологии недостаточно. Здесь необходимо владеть азами программирования, основными терминами и аббревиатурами, чтобы уметь вести диалог с потенциальными кандидатами на их «цифровом» языке.

Это, во-первых, позволит сократить время на закрытие вакансий. Вы четко будете понимать, какие *hard skills* требует наниматель. В соответствии с этим сможете сформировать техническое задание и выстроить план поиска кандидата.

Во-вторых, такой «подкованный» рекрутер создаст благоприятное впечатление как у клиента, так и у кандидата. Практика не раз показывала, насколько это важно, особенно когда речь идет о программистах, избалованных вниманием рекрутеров.

Особенность программистов как вида Homo Sapiens

Программисты, то ли ввиду своих врожденных качеств, то ли в силу профессиональной деформации, то ли в силу общепринятых штампов воспринимаются окружающими как «не от мира сего». У части людей в голове возникает образ замкнутого, погруженного в свои мысли затворника, который месяцами не выходит из дома, общается сам с собой и воспринимает все слова буквально. Судя по такому набору характеристик, программисту достаточно проблематично выгодно себя «продать». Нужно ведь креативно преподнести свои *skills* и выйти из собственного мира, погрузиться в океан социальных коммуникаций. Отчасти, эти представления правдивы, поэтому важно, чтобы IT-рекрутер, зная эти особенности, мог найти подход и к описанным выше кандидатам, помог им продать свои умения с наибольшей выгодой.

Особенность рынка труда в IT

IT-сфера – одна из немногих, где правила игры устанавливает не наниматель, а кандидат. Анализ рынка труда в IT показывает, что количество вакансий значительно превышает количество резюме. Таким образом, не IT-шник должен привлечь к себе внимание, а, наоборот, работодатель должен представить свою компанию в наиболее выгодном свете, предложить кандидату такой проект и условия труда, которые его заинтересуют. Здесь роль IT-рекрутера наиболее значима. Являясь посредником между ключевыми звеньями рабочей цепочки, он сможет представить идеального кандидата нужному работодателю.

Помимо прочего, важно учитывать перспективы развития IT рекрутинга, которые зависят от нескольких факторов:

1. Ситуация на рынке труда. В ближайшие 5–10 лет проблем с этим не будет в связи с возрастающей ролью технологий во всех сферах жизни. Поэтому, даже если количество программистов будет неуклонно расти, количество вакансий будет также расти в геометрической прогрессии. А вместе с ними – и востребованность IT-рекрутера.

2. Возрастающая роль автоматизации. На просторах Интернета бытует мнение, что в скором времени рекрутеры не нужны будут вовсе. При этом уточняется, что компьютер не может полностью заменить живое общение с кандидатом. Хотя, возможно он даже лучше рекрутера определит наличие необходимых *hard skills*, но вот с определением мотивации, *soft skills*, умением оказывать влияние и проводить уникальную экспертизу, у работа, не наделенного способностью к эмпатии, возникнут неминуемые проблемы, разрешить которые способен только профессиональный IT рекрутер.

Сфера человеческих ресурсов постоянно развивается и меняется. Вот почему важно следить за последними тенденциями (влияющими на рекрутинговую индустрию в том числе) и на данный момент можно говорить только о возрастании спроса на IT-рекрутеров и повышении привлекательности этой профессии.