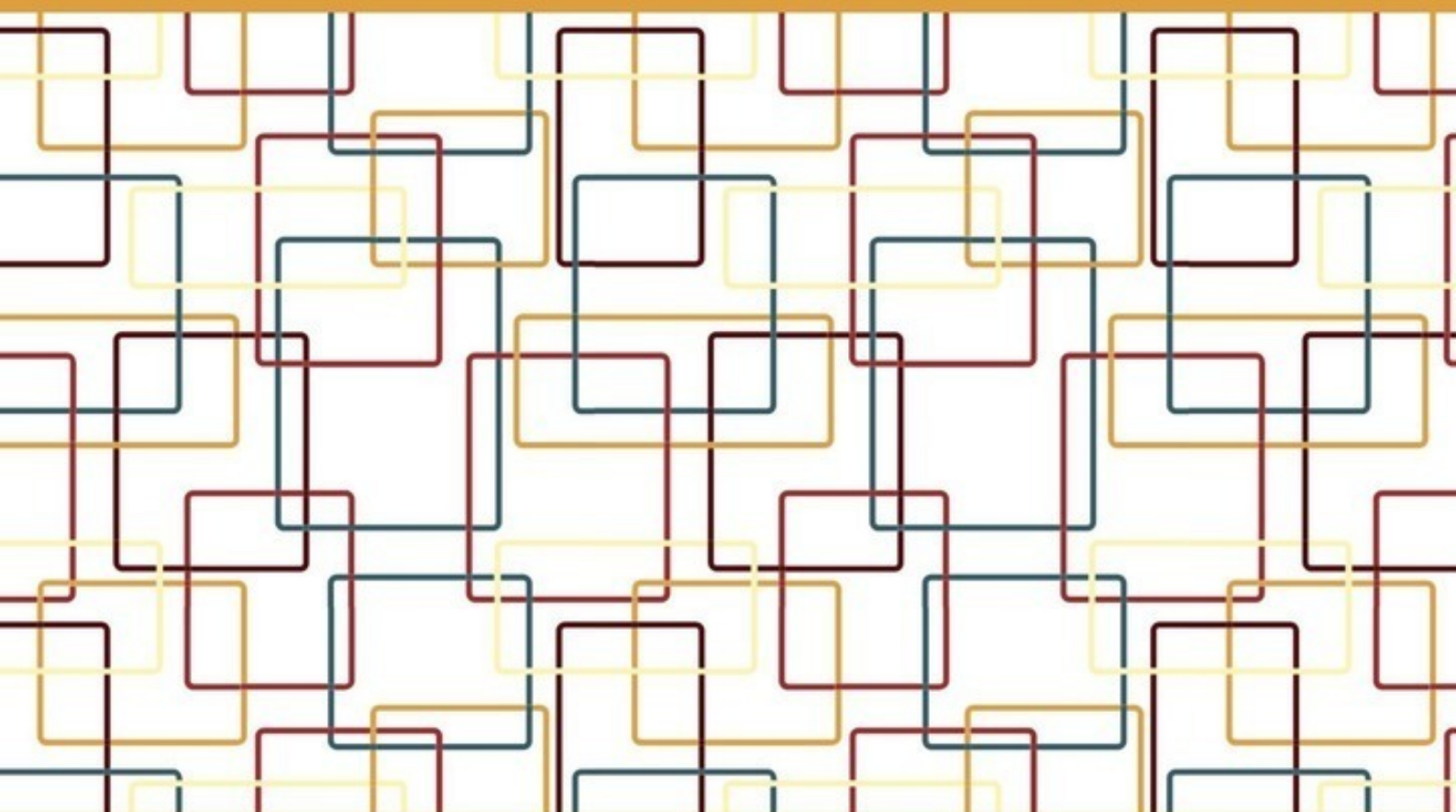


Екатерина Сергеевна  
Либерман



# **ЛАБИРИНТЫ IT-РЕКРУТИНГА**

Как не заблудиться в поисках талантов.  
Опыт. Знания. Успех

Екатерина Либерман

**Лабиринты IT-рекрутинга.  
Как не заблудиться в поисках  
талантов. Опыт. Знания. Успех**

«Издательские решения»

**Либерман Е. С.**

Лабиринты IT-рекрутинга. Как не заблудиться в поисках талантов.  
Опыт. Знания. Успех / Е. С. Либерман — «Издательские  
решения»,

ISBN 978-5-00-680706-8

Книга будет полезна как начинающим IT-рекрутерам, которые только знакомятся с миром IT, так и опытным рекрутерам, которые смогут систематизировать свои знания и узнать что-то новое. Книга разбита на блоки, каждый из которых затрагивает одну из областей IT-рекрутинга. Прочитав книгу, Вы получите полное представление о работе IT-рекрутера, узнаете, где и как искать кандидатов, как писать письма и работать с резюме. Книга публикуется в авторской орфографии и пунктуации.

ISBN 978-5-00-680706-8

© Либерман Е. С.  
© Издательские решения

# Лабиринты IT-рекрутинга Как не заблудиться в поисках талантов. Опыт. Знания. Успех

**Екатерина Сергеевна Либерман**

© Екатерина Сергеевна Либерман, 2025

ISBN 978-5-0068-0706-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

**ВМЕСТО ВСТУПЛЕНИЯ**

Здравствуйте! Меня зовут Екатерина и это книга о моем опыте в IT рекрутинге.

Я прошла пятилетний путь от начинающего специалиста, который не разбирается в IT сфере, до ведущего IT рекрутера.

За этот долгий период я закрыла более 300 вакансий для крупных российских интеграторов, франчайзи, стартапов, ритейлов, компаний малого и среднего бизнеса.

Мне приходилось заниматься закрытием вакансий как самостоятельно, так и выступать в роли тимлида и ментора.

Всему приходилось учиться самостоятельно. Я собирала информацию по крупицам из открытых источников, книг, нарабатывала собственный опыт.

Каждый кейс был по-своему сложный и принес новые знания.

Не обходилось и без ошибок. Были вакансии, которые, казалось, совершенно невозможно закрыть по ряду причин.

Причины были самые разные: несоответствие заработной платы рыночным условиям, долгая обратная связь от нанимающих специалистов или ее полное отсутствие и др.

Этот путь был трудным и потребовал большой самоотдачи, порой бессонных ночей за изучением литературы, выгорания, ошибок, взлётов и падений.

Вы держите в руках необычную книгу. Это книга с моим опытом и практическими знаниями в IT рекрутинге, которыми я продолжаю пользоваться.

На написание книги ушел год. Все это время я систематизировала свои знания и практический опыт, чтобы отразить в книге максимально полезную и нужную информацию.

Когда-то я записывала всю полученную информацию и опыт в тетрадь. Теперь все эти знания превратились в книгу.

Идея систематизировать полученные знания и опыт возникла ещё год назад, но потребовалось время, чтобы разложить всё по полочкам.

Итак, ещё 5 лет назад я ничего не знала о рекрутинге, боялась проводить собеседования и не могла отличить фронтенд разработчика от бэкенд, а сегодня я готова поделиться опытом и рассказать о том лабиринте, который мне пришлось пройти, чтобы не просто научиться, но и быстро и эффективно закрывать сложные позиции.

В этой книге Вы найдете ответы на многие вопросы. Узнаете как закрывать сложные вакансии, где искать кандидатов, как работать с резюме, как писать сопроводительные письма и многое другое. Есть здесь и реальные истории закрытия вакансий.

Пусть эта книга станет отправной точкой для тех, кто только начинает свой путь в IT рекрутинге и поможет найти ответы на волнующие вопросы.

Книга так же будет полезна IT рекрутерам, которые имеют опыт найма IT специалистов. Она поможет систематизировать знания и узнать новое.

Мир IT рекрутинга не стоит на месте. Он постоянно меняется, появляются новые инструменты, новые площадки для поиска IT специалистов.

IT рекрутер никогда не должен останавливаться в своем обучении и познании нового.

Моя цель – помочь Вам стать успешным рекрутером, который не только успешно закрывает любые IT вакансии, но и создает команды мечты.

Давайте вместе погрузимся в этот увлекательный процесс!

Книга разбита на несколько блоков. Каждый блок содержит в себе ряд ключевых моментов, которые должен знать IT рекрутер.

## **ПРО РЕКРУТИНГ И РЕКРУТЕРОВ**

### ***1. Начало или что есть рекрутинг***

В 2025 году рекрутинг становится не просто подбором специалистов для конкретной вакансии, а целым искусством полным неожиданностей, сложностей, а иногда и разочарований.

Каждый день рынок пополняется новыми рекрутерами и рекрутинговыми агентствами. Конкуренция становится жесткой, требования к рекрутерам растут и войти в профессию становится все сложнее.

Тот, кто выбирает этот путь, включается в творческий и интересный процесс немного напоминающий работу сыщика.

В какой-то степени рекрутер – сыщик, который, имея порой совсем небольшие исходные данные, должен найти конкретного специалиста под заданный запрос.

Работа рекрутера не ограничивается только поиском, обязанности куда шире и интереснее. Быть лучшим на этом рынке не просто, учиться придется каждый день и шишки набивать тоже.

IT рекрутинг – отдельная, сложная цепочка подбора высококвалифицированных специалистов, которые так необходимы рынку, который испытывает постоянный дефицит.

В современных условиях IT рекрутер важный персонаж, которому поручают сложную и ответственную задачу – найти того самого специалиста, который будет способствовать процветанию и развитию компании.

Цена ошибки при найме не того сотрудника может стоить очень дорого. Поэтому, компании очень тщательно подходят к выбору специалиста, проводят несколько этапов собеседований, просят выполнять тестовые задания. Все это усложняет и удлиняет процесс найма, а значит и работу рекрутера.

Только убедившись, что специалист действительно подходит, компания готова будет его нанять, но не стоит забывать про испытательный срок.

Однажды в ходе дружеской беседы меня спросили о необходимости рекрутеров. Почему HR менеджер, который есть во многих компаниях, не может сам найти нужного специалиста? Зачем прибегать к помощи рекрутеров и рекрутинговых агентств?

Вы, наверное, помните то время, когда вакансии вешали на заборе. Такие объявления можно было увидеть у каждой конторы города. То время безвозвратно ушло и рынок изменился. Он как огромный механизм, который постоянно находится в движении. И этот сложный организм сильно нуждается в IT рекрутерах.

IT рекрутер отлично знает этот рынок и может быстро подобрать подходящего специалиста. Рекрутер умеет ориентироваться в сложном рыночном механизме, владеет информацией о зарплатных ожиданиях кандидатов и знает, где искать специалистов.

По сути рекрутер может найти иголку в стоге сена. Помимо этого рекрутеры имеют большие базы контактов, которых зачастую нет у HR. Большинство компаний нуждается в высококвалифицированных кадрах в кратчайшие сроки. Если HR, который имеет другие функции, будет заниматься поиском, то процесс найма растянется на длительный срок.

Таким образом, рекрутер снимает значительную нагрузку с HR специалиста, который итак перегружен работой.

Мне приходилось сотрудничать с компаниями, где не было HR отдела. Таким компаниям требовалась еще и помощь в составлении портрета кандидата, проведении собеседований и оценке компетенций. Рекрутер может в таких ситуациях расширить свой функционал и стать своего рода внештатным HR для компании.

IT рекрутер – сложная профессия. Не все готовы столкнуться лицом к лицу со сложностями на пути к конечной цели и выгорают спустя 3—4 месяца плодотворной, но совершенно безрезультатной работы в поиске идеально подходящего кандидата.

А почему работа может быть безрезультатной? Причин может быть бесконечно много. Например, если Вы плохо поняли портрет кандидата, то Вы будете получать бесконечные отказы. Не понимая роли и должности невозможно найти подходящего специалиста. Другая ситуация – нанимающий менеджер не может принять решение и бесконечно долго перебирает кандидатов. Это происходит, когда рекрутер направляет слишком много кандидатов, создавая ощущение, что их очень много.

Постоянные отказы действительно могут сильно демотивировать и мы поговорим об этой в одной из глав книги.

Порой для найма всего одного специалиста могут уходить месяцы работы, которую необходимо начинать сначала после каждого отказа. Рекрутер должен быть готов к такой ситуации и всегда иметь наготове «запасных» кандидатов.

Конечно, в такой ситуации легко выгореть, всё бросить и искать для себя новые возможности и уже в чём-то другом.

Но, если Вы готовы столкнуться с трудностями и справиться с ними, если Вы готовы вновь и вновь начинать сначала, не отчаиваться и двигаться вперёд, то Вы станете классным специалистом, к которому будут обращаться крупные компании, который сможет закрыть любую вакансию, даже если до этого её не могли закрыть очень долго.

Не каждый проходит лабиринт рекрутинга, но тот кто будет стремиться и прикладывать усилия, тот добьется успеха и получит тот результат, к которому идет.

Вы должны быть готовы к упорному труду, большому количеству звонков и написанию писем. Работа рекрутером – некий вызов самому себе и своим возможностям. Здесь Вы можете применить свои самые лучшие качества: эмпатию, терпение и выдержку, сформировать волевой характер.

Каждый рекрутер проходит вместе с кандидатом сложный путь от этапа рассмотрения резюме заказчиком до окончательного решения о приёме на работу или отказе. В случае отказа коммуникация с кандидатом не прерывается. Важно поддерживать общение для дальнейшего взаимодействия по новым вакансиям.

На каждом этапе подбора специалиста, о которых я расскажу в этой книге, можно столкнуться с рядом сложностей и их нужно уметь не только преодолевать, но и извлекать из этого опыт.

Для меня IT рекрутинг – невероятный поток знаний, мотивации и общения, который я получаю каждый день.

Это возможность помогать людям находить работу, которая будет приносить не только финансовое удовлетворение, но и возможность развития.

Сейчас рынок находится в ситуации, когда ощущается большой дефицит высококвалифицированных кадров в сфере IT. В то же время мы наблюдаем ситуацию роста числа кандидатов, находящихся в поиске работы.

Тенденция такова, что растет число начинающих специалистов, которые только начинают постигать азы мира IT, тогда как опытных кадров катастрофически не хватает. Начинающие специалисты сталкиваются со сложностями в начале своей карьеры. Для того, чтобы начать работать на сложных высокооплачиваемых проектах, необходимо иметь не менее трех лет коммерческого опыта. Сложности в поиске работы приводят к накрутке опыта. Для многих это становится вынужденной мерой, которая по их мнению, может помочь пробиться на высококонкурентный рынок.

Растет число вакансий в сфере информационной безопасности, машинного обучения и мобильной разработки, увеличивается роль искусственного интеллекта.

В таких условиях возрастает роль IT рекрутера, как специалиста, который может найти квалифицированные кадры для различных отраслей и помочь закрыть потребности бизнеса.

Итак, IT рекрутинг – процесс поиска, отбора и, конечно, найма IT специалистов. Самое главное не превратить свою работу в марафон по закрытию вакансий. Важно уметь эффективно управлять своим временем.

## ***2. Кто такой IT рекрутер и какими навыками он должен обладать?***

Если говорить простым языком IT рекрутер – посредник между бизнесом и кандидатами, находящимися в поиске работы.

Это человек, который берет за руку кандидата и проводит его по всем лабиринтам подбадривая и вдохновляя дойти до финала.

А еще это в некоторой степени очень хороший менеджер по продажам, который совершает сразу двойную продажу. Сначала продает вакансию кандидату, а потом продает кандидата заказчику.

А еще это человек, который может из сотни резюме найти несколько подходящих под описание вакансии, связаться с этими кандидатами, презентовать им вакансию, удостовериться, что опыт соответствует и презентовать этот опыт заказчику так, чтобы ему захотелось пригласить кандидата на техническое собеседование.

Далее согласовать время собеседования, после его проведения узнать обратную связь от заказчика и передать её кандидату.

Если кандидату делают оффер (предложение о работе), то презентовать этот оффер, убедить кандидата принять его и согласовать время выхода на работу.

После выхода кандидата на работу всячески поддерживать его, чтобы кандидат долго и счастливо работал. Помимо этого рекрутер ведет аналитику, которая помогает оценить успешность в закрытии вакансий.

Вот такой сложный процесс должен провести IT рекрутер. И выполнять такие задачи нужно постоянно.

Таким образом, рекрутер общается не только с кандидатом, но и с бизнесом у которого он выявляет потребности, чтобы потом их эффективно закрывать.

Работа IT рекрутера не только экономит финансовые средства своего заказчика, но и временные.

Чтобы найти того самого специалиста нужны знания, где его искать, как ему рассказать о вакансии, чтобы он заинтересовался и терпение, чтобы довести кандидата до выхода на работу.

Перед бизнесом стоят другие задачи, поэтому работа по поиску нужных специалистов ложится на рекрутеров.

Компании готовы платить рекрутерам, которые могут быстро найти нужного специалиста, который своей работой будет приносить компании прибыль.

Таким образом, в обязанности IT рекрутера входит целый круг обязанностей:

- выявление потребностей бизнеса в найме специалистов;
- поиск, подходящих специалистов с применением различных источников;
- проведение собеседований с кандидатами, оценка их навыков и релевантности;
- ведение базы кандидатов и формирование кадрового резерва;
- анализ резюме IT специалистов, написание сопроводительного письма;
- согласование времени технических собеседований;
- ведение аналитики подбора, проведение анализа рынка;
- составление текста продающей вакансии и размещение ее на различных площадках;
- выстраивание коммуникации с нанимающей стороной;
- предоставление обратной связи о проведенных собеседованиях и выполненных тестовых заданиях;
- презентация оффера;
- оптимизация процессов рекрутинга и повышение и улучшение процессов.

Для того чтобы успешно реализовать эту цепочку действий, IT рекрутер должен обладать навыками, необходимыми для конечной цели – найма специалиста, подходящего и устраивающего компанию.

Какие же это навыки?

- гибкость;
- высокая работоспособность (умение работать в ненормированном графике);
- ответственность;
- высоким уровнем эмпатии;
- навыками ведения переговоров;
- умением разбираться в IT профессиях, фреймворках, технологиях;
- умением говорить с кандидатом на одном языке;
- хорошей памятью;
- грамотностью;
- знанием IT рынка;
- навыками продаж;
- Навыки эффективного управления временем;
- Умением слушать.

А самое главное IT рекрутер должен любить то, что он делает и получать удовлетворение от результата.

Давайте остановимся на каждом пункте подробнее.

**Гибкость** – умение подстраиваться под сложившуюся ситуацию. Порой приходится несколько раз переносить собеседование, менять процессы найма, отвечать на большое количество вопросов со стороны нанимающего специалиста или со стороны кандидата. Сообщения могут приходиться рекрутеру в любое время суток.

**Высокая работоспособность** – это когда приходится работать по 10—12 часов в день, а иногда и в выходные. Такое может произойти если вакансия срочная и закрыть ее нужно максимально быстро.

**Ответственность** – если Вы взяли вакансию в работу, значит должны сделать все возможное и невозможное, чтобы ее закрыть. Так же следует помнить про все назначенные собеседования и проводить контроль за тем, чтобы они состоялись.

**Высокий уровень эмпатии** поможет вам справляться с разными ситуациями. Кандидат может заболеть, может не отвечать, может обещать быть на собеседовании и не прийти на него. Бывают и сложности с заказчиком. Вы ждете ответа по кандидату, а Вам могут несколько дней не отвечать. Заказчик может заболеть или могут быть еще какие-то жизненные ситуации, которые помешали ответить. Всегда нужно оставаться вежливым, терпеливым и понимающим. И всегда следует держать свои эмоции под контролем.

**Навыки ведения переговоров** помогут Вам договариваться в сложных ситуациях, находить компромиссы и решения разных рабочих моментов.

**Умение разбираться в IT профессиях** поможет предлагать нужную вакансию, не ошибаясь в технологиях и профессиях.

**Умение говорить с кандидатом на одном языке** поможет вам выглядеть профессионалом и задавать нужные вопросы.

**Хорошая память** поможет вам не забывать о времени назначенных собеседований и получению обратной связи от заказчиков.

**Грамотность** позволит писать хорошие письма. Навыки продаж помогут продать вакансию кандидату, а кандидата заказчику.

IT рекрутер должен уметь рационально распределять свое время. За день требуется не только написать большое количество писем, но и провести множество встреч, подготовить аналитические отчеты, написать сопроводительные письма для резюме. Все это требует времени.

IT рекрутер должен быть хорошим слушателем и уметь слышать важное на собеседовании.

### ***3. Я решил стать IT рекрутером. Что мне делать?***

Можно Вас поздравить Вы решились стать IT рекрутером. С чего же начать?

Начните с подготовки рабочего места. Вам понадобится ноутбук или компьютер, доступ в Интернет, мобильный телефон, записная книжка и ручка.

Сейчас у Вас нет знаний, но это не страшно. Вы их получите и лучше всего сделать это в рекрутинговом агентстве. Приготовьте резюме и разместите его на хабр карьере, hh, superjob. Подпишитесь на телеграмм каналы.

В резюме укажите свой реальный опыт, личные качества и укажите желание работать IT рекрутером. Большинство рекрутинговых агентств готовы брать людей без опыта и обучать их.

В рекрутинговом агентстве Вы сможете получить опыт работы с разными вакансиями и узнаете о всех нюансах работы.

Очень важно разобраться в нюансах каждой IT профессии, понять ключевые навыки и требования к специалистам.

Готовьтесь к тому, что в первые месяцы Вы будете работать за небольшой оклад, но как только Вы успешно закроете несколько вакансий и покажете свою эффективность, Вы сможете рассчитывать на улучшение финансовых условий.

Во многих агентствах есть база знаний или обучение. Начните читать книги про рекрутинг, смотрите видеуроки, выписывайте и находите определения непонятных терминов.

Будет здорово если первое время Вы будете присутствовать на собеседованиях, которые проводят другие рекрутеры, так же полезно побывать на технических собеседованиях. Старайтесь впитывать знания, не бойтесь задавать вопросы.

Наверное, главный вопрос, который Вы можете задать, а можно ли попасть в рекрутинг если до этого Вы работали совершенно в другой сфере?

Есть множество примеров, когда люди переходили в сферу рекрутинга, отработав долгие годы совершенно в другой сфере.

Конечно, немного проще будет перейти если Вы были связаны с продажами или с общением с людьми. В рекрутинге очень многое зависит от хорошо выстроенной коммуникации. Будет неплохо почитать книги по психологии общения, коммуникациям.

*Мой опыт:*

*Я пришла в рекрутинг совершенно из другой сферы. Я работала в сфере закупок и логистики. Меня привлекла возможность работать удаленно и прокачка навыков коммуникации. Не могу назвать себя очень общительным человеком. Здесь для меня была некая точка роста. После принятия решения о переходе в сферу рекрутинга я четко определила, что мне интересна именно сфера IT.*

*Я разместила резюме на hh и стала откликаться на вакансии для начинающих специалистов (ресерчеров). Первая задача, которую я поставила перед собой, научиться. Неожиданно оказалось, что моя подруга работает в агентстве и там открыта вакансия ресерчера. Так я попала в рекрутинг и начала активно впитывать информацию и учиться. Я присутствовала на собеседованиях, которые проводили опытные рекрутеры и записывала для себя важную информацию.*

*Когда я только начинала разбираться в рекрутинге, то я завела себе тетрадь, где вела конспект.*

*В первую очередь, я выписала всю незнакомую для меня терминологию. Далее я посмотрела несколько видеуроков про различные IT профессии и выписала себе описание каждой и стэк технологий. После этого, опираясь на конспект я научилась по резюме определять специализацию IT программиста.*

#### **4. Какие обязанности может выполнять IT рекрутер?**

Давайте подробнее рассмотрим обязанности IT рекрутера. В зависимости от того, работаете Вы на себя или в агентстве, обязанности могут быть самыми различными.

Рекрутер получает в работу вакансии. Вакансию ему могут дать в агентстве или можно найти заказчика самостоятельно, но это будет сложнее.

Вакансий может быть несколько, а может быть и всего одна. Информация о вакансии может быть представлена в разном формате.

Удобнее всего если вакансия представляет собой заполненный бриф, где указывается вся необходимая информация:

- Кого ищет компания и на какую заработную плату;
- Какие навыки и опыт должен иметь кандидат;
- Какой возраст, пол кандидата
- Какой формат работы предлагает заказчик: офис/гибрид/удаленка
- Какие бенефиты и условия предлагает компания;
- Где расположен офис;
- Какие этапы отбора проводятся на вакансию.

Таким образом, IT рекрутер получает портрет будущего кандидата.

*Пример вопросов для брифа:*

*Дата появления вакансии*  
*Название компании*  
*Должность, на которую ищут специалиста*  
*ссылка на сайт компании или описание компании*  
*Описание вакансии*  
*Обязанности*  
*Обязательные требования*  
*Стэк технологий*  
*Описание проекта*  
*Количество человек в команде*  
*Зарботная плата или вилка*  
*Формат работы: офис/удаленка/гибрид*  
*Формат трудоустройства (ТК РФ, ИП, самозанятость)*  
*Бонусы (ДМС, премии и прочее)*  
*Адрес офиса, если работа будет в офисе*  
*График работы*  
*Наличие испытательного срока и его продолжительность*  
*Желаемая дата выхода кандидата*  
*Гражданство (можно ли не РФ)*  
*Количество этапов собеседования*

Вы можете включать в бриф дополнительные вопросы, которые помогут лучше понять портрет кандидата.

*Приведу примеры таких вопросов:*

1. Без каких навыков Вы не будете рассматривать кандидатов?
2. Из каких компаний-доноров Вы бы точно взяли кандидатов?
3. Есть ли компании, из которых Вы точно не будете брать кандидатов?
4. Есть ли ограничения по полу, возрасту.
5. Есть ли у Вас релокационный пакет если кандидат переезжает из другого города?
6. В каком формате проходят собеседования?
7. Как срочно нужен специалист?
8. Занимаются ли подбором на эту позицию другие специалисты или кадровые агентства?
9. Есть ли у компании аккредитация?
10. Какие задачи ставятся на испытательный срок?
11. Предполагается ли выполнение тестового задания?
12. В какой форме следует представить резюме и сопроводительное письмо?
13. Есть ли стоп лист кандидатов, которые уже проходили собеседование?

Вы можете направить бриф для заполнения или договориться об он-лайн встрече и заполнить его со слов нанимающего менеджера.

Конечно, наиболее продуктивным вариантом будет он-лайн встреча. В процессе коммуникации Вы лучше сможете понять заказчика и его ожидания.

Возможно, в процессе общения возникнут дополнительные вопросы или уточнения.

После изучения брифа, нужно понять, а где же искать таких специалистов и составить для себя карту поиска. Не торопитесь сразу начинать поиск.

Несколько раз перечитайте бриф и найдите основные акценты, на которые Вам нужно будет опереться в поиске. Это будут те моменты, без которых Вашего кандидата не рассмот-

рят. Что это может быть? Локация, возраст, набор технологий, сфера работы. Выпишите эти моменты отдельно. Далее переходите к составлению карты поиска.

В этой карте следует отразить основные источники, с помощью которых будет осуществляться поиск.

Подробнее про каналы поиска я расскажу в следующей главе.

После того как были найдены резюме и контакты кандидатов, необходимо с ними связаться и узнать находятся ли они в поиске работы и предложить им вакансию. Как предлагать вакансию рассмотрим в следующих главах.

Если кандидат находится в поиске работы, то необходимо направить ему описание вакансии.

Кандидат заинтересован и самое время с ним созвониться и детальнее поговорить о вакансии, а так же задать ряд вопросов.

После проведения первичного звонка, если кандидат произвел положительное впечатление, нужно подготовить сопроводительное письмо и добавить информацию, которую узнали при общении, в резюме.

Далее резюме и сопроводительное письмо направляется на рассмотрение заказчику.

Заказчик рассматривает резюме и дает свой комментарий. Он может отказать если кандидат не понравился, может пригласить на собеседование или взять паузу на обдумывание.

Договариваться о собеседовании и согласовывать время встречи чаще всего приходится самому рекрутеру. Однако если вы работаете в агентстве, то такие задачи берет на себя координатор.

После проведения собеседования заказчик даст обратную связь. Ее нужно будет передать кандидату, но не стоит передавать все дословно. Здесь есть ряд нюансов, которые мы рассмотрим в следующих главах.

Следующий этап может быть разным. Это может быть оффер, второе собеседование, тестовое задание или отказ.

Тестовое задание может выполняться дома, он-лайн и иметь определенный срок. Задача рекрутера проконтролировать, чтобы задание было выполнено.

Если кандидату делают оффер, то далее нужно либо самостоятельно презентовать этот оффер, или договориться о времени презентации.

После презентации нужно узнать обратную связь у кандидата. При успешном стечении обстоятельств после презентации будет согласована дата выхода кандидата на работу. После выхода на работу рекрутер должен поддерживать связь с кандидатом и узнавать о его успехах. Во многих компаниях требуется пройти испытательный срок.

Таким образом, на плечах IT рекрутера находится целый ряд задач. Обязанности будут различаться и зависеть от того, где работает рекрутер.

*Идеальный вариант:*

*Предложение вакансии – ответ кандидата о заинтересованности-направление описания вакансии-получение первичной информации о соответствии кандидата вакансии – созвон-направление резюме и сопроводительного письма заказчику -получение согласия заказчика на проведение собеседования -согласование времени собеседования – получение обратной связи после проведения собеседования от заказчика и кандидата – направление оффера кандидату -получение ответа-согласование даты выхода на работу -выход на работу*

## **5. Сколько времени уделять рекрутингу?**

Время – важный ресурс для каждого человека. Сколько времени уделять рекрутингу если Вы только начинаете погружаться в эту сферу?

### *Мой опыт*

*Когда я только начинала, то у меня была еще одна работа. Поэтому рекрутингу я могла посвящать не более 2—3 часов в день. Спустя 4 месяца после начала погружения в новую для меня сферу, у меня получилось трудоустроить java разработчика в крупный системный интегратор. Это дало очень сильный толчок и мотивацию развиваться дальше и уже спустя год я полностью перешла в рекрутинг. Первое время график был ненормированный. Один день я могла работать 10 часов, а другой день только 2 часа.*

*Многое зависит от числа вакансий, от дедлайнов по закрытию и, конечно, мотивации.*

*В рекрутинге нужно ставить перед собой цель и идти к ней, опираясь на четкий алгоритм в своих действиях. Всегда задавайте себе вопросы о том сколько вакансий в месяц Вы хотели бы закрывать и какие действия нужны для этого.*

*На первых этапах я была рада, когда получалось закрывать одну вакансию. Со временем появилось желание закрывать больше позиций и выходить на более высокий доход.*

*В рекрутинге всегда есть элемент фортуны. Вы можете закрыть вакансию, направив всего одного кандидата и попасть в цель, а можете безрезультатно работать несколько месяцев и потихоньку терять мотивацию. Не стоит доводить до таких долгих сроков и как только процесс начинает затягиваться, нужно уделить время анализу и понять проблему, которая мешает закрыть вакансию.*

На рынке рекрутинга действует довольно жесткая конкуренция. Над одной и той же вакансией могут работать одновременно несколько агентств и частных рекрутеров. Распределяйте свое время рационально.

Примерно 30—40% рабочего времени нужно будет тратить на поиск кандидатов. Примерно столько же понадобится для проведения собеседований. Оставшееся время будет тратиться на получение обратной связи и согласование времени собеседований.

Рекрутер должен быть максимально проактивным и работать быстро.

Схема такая: нашел кандидата – провел собеседование- направил заказчику. Желательно, чтобы все три составляющие происходили за один день.

Важный момент – число вакансий в работе. Желательно равномерно распределять усилия по всем вакансиям, чтобы не было ситуации, когда на одну вакансию Вы направляете 10 кандидатов, а на вторую не направляете никого.

Поддерживайте здоровый баланс. Дали 2—3 кандидата, дождитесь обратной связи. Когда Вы направляете слишком много кандидатов, то создается ощущение, что кандидатов много и процесс найма затянется. Нанимающий менеджер захочет посмотреть побольше, будет сравнивать и долго выбирать.

### **6. Рекрутер -хороший продажник**

Изначально я не планировала писать эту главу, но в какой-то момент поняла, что эта информация может быть полезна для понимания роли рекрутера.

Рекрутер является в своем роде хорошим продавцом. Я поняла это на собственном опыте.

Представьте, что каждый день кандидаты получают миллионы писем от рекрутеров, агентств и различных компаний.

Их готовы приглашать на работу в компании. Задача рекрутера состоит в том, чтобы его предложение о работе было наиболее интересным, чтобы именно его рассмотрели и приняли.

Сделать это совсем не просто. Особенно процесс осложняется в ситуациях, когда Вы не владеете информацией. В таком случае Вам нечего предложить и нечем заинтересовать. Как в таком случае Вы будете продавать вакансию?

Скорее всего никак. Поэтому крайне важно оперировать информацией.

Для каждого кандидата разные понятия имеют свою ценность. Для кого важна зарплата, для кого-то возможности развития и применение новых технологий.

Чтобы продать вакансию кандидату нужно обязательно обладать этой информацией.

Для этого задаются вопросы:

1. Почему Вы сейчас находитесь в поиске работы и что не устраивает на текущем месте?
2. Что Вы ожидаете от работы? Что для Вас является первостепенным при принятии решения о выборе предложения о работе?

Получив информацию от кандидата, следует проанализировать свою вакансию. Удовлетворяет ли она потребностям кандидата?

Чем эта вакансия может быть ему интересна?

Определите в вакансии эти важные моменты и донесите эту информацию до кандидата. Ваша задача состоит в том, чтобы продать то, что ищет кандидат. Опирайтесь нужно на его слова и на то, что важно для конкретного кандидата. Может быть такое, что ничего не важно, а только нужны деньги. В таком случае, Вам нужно будет сделать акцент на финансовой составляющей, на бонусы, премии и возможности роста дохода.

Есть кандидаты, которые готовы работать за меньшие деньги, но им важен проект и современные технологии. Такие кандидаты стремятся к развитию. В таком случае нужно рассказать о том, как можно развиваться в компании и до какой позиции можно дорасти. Особый акцент нужно сделать на технологиях.

После того как Вы расположили кандидата к себе и он заинтересовался возможностями, которые дает вакансия, Ваша задача состоит в том, чтобы продать кандидата Вашему заказчику.

Здесь Вы должны уже опираться на ожидания заказчика и отразить важную информацию в сопроводительном письме.

**Например**, заказчик хочет, чтобы кандидат имел опыт финтех проектов. Подчеркните этот опыт в сопроводительном письме, выделите это в резюме. Раскройте суть этих проектов. Достаточно 2—3 предложения.

Ваша ключевая задача на этом этапе заключается в том, чтобы получить приглашение на собеседование. Если резюме не заинтересует, то его не будут рассматривать.

Не всегда кандидат готов уделить должное внимание к отражению своего опыта. Поэтому, задача рекрутера помочь и дополнить нужной информацией, которую кандидат по какой-то причине не отразил. Эту информацию нужно выделить в сопроводительном письме и сделать заметной в резюме.

На этапе оффера опять возникает необходимость продаж. У кандидата могут быть сомнения или более интересные предложения. Рекрутер может еще раз донести ценность сделанного оффера и мягко подвести кандидата к его принятию.

Таким образом, в Ваших силах помочь кандидату дойти до собеседования, где он сможет продемонстрировать свои навыки, потом донести ценность кандидата заказчику и продать оффер кандидату.

Рекрутер своего рода еще и менеджер по продажам, который совершает эту продажу несколько раз. Поэтому умение доносить ценность своего предложения будет помогать Вам в работе. Учитесь работать и с возражениями кандидата и заказчика. Сила убеждения порой может сыграть важную роль.

## ТЕХНИЧЕСКИЙ БЛОК

## **1. IT профессии. Разбираемся в самом сложном**

Самый первый шаг в работе рекрутера – разобраться в IT профессиях. Будет очень не профессионально если Вы будете предлагать аналитику вакансию разработчика.

Для начала посмотрим на список основных IT профессий (это не весь перечень):

- developer (разработчики): backend, fullstack, frontend
- analyst (аналитики): system analyst, business analyst.
- QA engineer (QA manual, test automation engineer);
- DevOps инженер;
- Дизайнер: UI/UX дизайнер, продуктовый дизайнер;
- Project manager;
- Data scientist.

В этой главе я попытаюсь простым языком рассказать о каждой профессии.

Начнем с разработчика или developer. Разработчик занимается написанием кода. Все разработчики делятся на: frontend, backend и fullstack.

**Backend** разработчик занимается работой над серверной частью веб-приложений. Если говорить простым языком, то он занимается тем, что мы не видим.

**Frontend** разработчик – отвечает за работу с интерфейсом. Это видимая для пользователей часть. (картинки на сайте, кнопки).

**Fullstack** разработчик – совмещает в себе функции frontend и backend разработки.

Чтобы было нагляднее и понятнее, разберем эти понятия на примере ресторана.

Представим, что веб приложение это кафе. Backend разработчик выполняет роль кухни. Мы не видим, что там конкретно происходит. Backend отвечает за то, чтобы все готовилось быстро и качественно, хранит список рецептов, следит за приготовлением блюд.

Frontend разработчик приносит клиентам меню и блюда, которые они заказали.

Если рассмотреть на примере автомобиля, то backend – то, что находится под капотом (двигатель, трансмиссия), а frontend -то, с чем взаимодействует водитель. Это руль, кнопки, сиденье машины.

Разработчики могут писать код на разных языках.

Отсюда и большое разнообразие: java developer (пишет на java), python developer (пишет на python), scala developer (пишет на scala).

Какие-то языки более распространенные, а какие-то более редкие.

Разработчики требуются для различных сфер: банковской, промышленной, медицинской, игровой, автомобильной и. т. д

Помимо разработчиков не менее важную роль выполняют аналитики.

**System analyst** (системный аналитик) – он занимается анализом и выявлением проблем в системах и предлагает решения по их улучшению. Он сосредоточен на технических вопросах.

Если вернуться к примеру кафе. Аналитику ставят задачу улучшить работу кафе. Он придет в кафе и будет смотреть как обслуживают клиентов, как происходит заказ блюд. Потом всю собранную информацию он проанализирует, предложит что-то изменить в системе заказа.

Бизнес-аналитик сосредоточен на анализе бизнеса и его потребностей.

Чтобы не путать бизнес-аналитика с системным аналитиком важно запомнить, что системный аналитик сосредоточен на анализе технологий, а бизнес-аналитик на анализе бизнес-процессов.

**QA engineer** – это специалист по тестированию программного обеспечения. Его задача найти ошибки.

Специалисты по тестированию бывают мануальные (ручные) тестировщики и специалисты по автоматизированному тестированию.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.