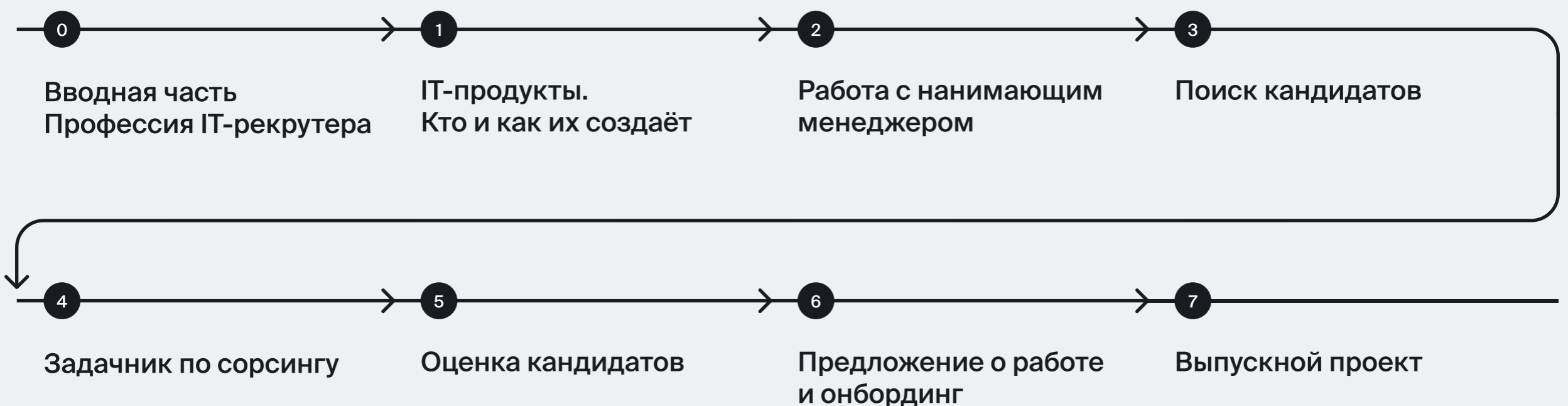


IT-рекрутер



Как проходит обучение

Каждые две недели студент получает доступ к новому модулю курса. Модуль — это раздел программы, состоящий из нескольких тем, внутри которых находятся уроки.

В процессе изучения модуля студент использует следующие форматы обучения:

- Онлайн-тренажёр — интерактивный учебник с теоретической базой, кейсами и заданиями.
- Индивидуальный проект — практическое задание с проверкой и обратной связью, которое проводится по итогам каждого модуля. Проект является сквозным — после первого модуля студент выбирает вакансию, с которой будет работать до выпускного проекта.
- Вебинар — групповая встреча с наставником для отработки навыков и инструментов модуля. На вебинаре студенты обсуждают дискуссионные темы и учатся применять полученные знания на практике.

0 Вводная часть.

Чем занимается IT-рекрутер

5 ак. часов
или 4 астр. часов

В вводной части вы поймёте, подходит ли вам профессия IT-рекрутера и обучение на курсе.

В процессе обучения вы узнаете, кто такой IT-рекрутер, за какие процессы он отвечает, как устроен поиск сотрудников в IT-компании и какие карьерные возможности есть у этого специалиста. А ещё вы примерите на себя роль младшего IT-рекрутера, — пройдёте основные этапы найма IT-специалиста и пообщаетесь с заказчиком и кандидатами.

Темы

- Введение в профессию
- Как IT-рекрутер нанимает сотрудников
- Карьерный трек IT-рекрутера

1 IT-продукты. Кто и как их создаёт

2 недели, 42 ак. часа
или 32 астр.часа

Чтобы приступить к поиску кандидатов, нужно разобраться в технологиях и терминах, которые используют IT-специалисты. В этом модуле вы познакомитесь с IT-индустрией, классификацией и многообразием IT-специальностей и изучите особенности работы рекрутера в разных типах компаний.

- Темы**
- Как устроена разработка IT-продуктов**
Как создаются IT-продукты. Какие существуют направления и методологии, циклы разработки и процессы программирования — от сбора требований до тестирования, эксплуатации и поддержки
 - Профессии в IT-сфере**
Чем занимаются и как развиваются IT-специалисты по ключевым направлениям разработки ПО: от менеджеров и дизайнеров до разработчиков и тестировщиков
 - Как устроен IT-рынок**
В каких компаниях могут работать IT-специалисты.
Как специфика работодателя влияет на работу IT-рекрутера. Как следить за новостями и где читать статьи в IT-сфере, чтобы быть в курсе изменений на рынке IT, погружаться в предметную область и лучше понимать профессиональные интересы IT-специалистов

Вебинар

Учимся проводить исследование рынка IT-вакансий

Проект

Из предложенных кейсов выберете IT-специализацию. Составите подборку площадок, где можно найти кандидатов по выбранной специализации

2 Работа с нанимающим менеджером

2 недели, 42 ак. часа
или 32 астр.часа

Одна из задач рекрутера — устанавливать рабочие отношения с заказчиком. Вы узнаете типологию заказчиков и поймёте, как подготовиться к встрече с нанимающим менеджером. Будете учиться выявлять требования к кандидатам и планировать стратегию поиска. А ещё — создавать тексты вакансий, которые отражают требования заказчиков, и адаптировать вакансии к публикации на разных площадках.

- Темы**
- С кем работает IT-рекрутер**
С какими заказчиками работает IT-рекрутер. Изучаем особенности IT-заказчиков, HR-заказчиков и заказчиков-управленцев
 - Этапы работы с заказчиком**
Какие этапы совместной работы проходят рекрутер и заказчик.
Как снимать заявку на вакансию и составить профиль идеального кандидата. Как отслеживать прогресс поисков с помощью воронки и как контролировать договорённости с заказчиком
 - Вакансия IT-специалиста**
Как составить вакансию на базе требований заказчика, опубликовать её и адаптировать под разные площадки

Вебинар

Как снять требования с заказчика и составить заявку на подбор

Проект

Получите требования к IT-специалисту, составите профиль кандидата и утвердите его с заказчиком. Напишите текст вакансии и адаптируете его для публикации в профильных сообществах

3 Поиск кандидатов

3 недели, 63 ак. часа
или 48 астр.часов

Чтобы приступить к поиску кандидатов, нужно разобраться в технологиях и терминах, а также настроить систему работы с потоком резюме, чтобы важная информация о кандидатах не потерялась. Вы изучите основные площадки для поиска IT-специалистов — от рабочих сайтов до специализированных ресурсов, которыми пользуются только разработчики. Освоите работу с современными техниками поиска кандидатов и на задачах по сорсингу отработаете новый навык, который используют IT-специалисты. В этом модуле вы познакомитесь с IT-индустрией, классификацией и многообразием IT-специальностей и изучите особенности работы рекрутера в разных типах компаний.

Темы	Настройка рабочего места Как организовать базу кандидатов, и какие бесплатные инструменты можно использовать. Какие ATS бывают, чем они полезны для рекрутера. Как работать с персональными данными кандидатов
	Где искать кандидатов Источники поиска IT-специалистов: рабочие сайты, соцсети и мессенджеры, профессиональные IT-ресурсы
	Холодный поиск кандидатов Как подготовиться к сорсингу и составлять карту поисков. Логика и структура поисковых запросов. Использование операторов для поиска кандидатов: boolean search, x-ray

Вебинар

Разбор IT-вакансии — пример сорсинга кандидатов и мини-хакатон с задачами по сорсингу

Проект

Организуете систему работы с резюме и найдёте подходящих кандидатов

4 Задачник по сорсингу

1 неделя, 21 ак.час
или 16 астр.часов

29 задач по сорсингу для самостоятельной тренировки навыков поиска IT-специалистов

Темы	<ul style="list-style-type: none">• Задачи про веб-разработчиков• Задачи про мобильных разработчиков• Задачи про тестировщиков• Задачи про аналитиков• Задачи про менеджеров и маркетологов
-------------	---

Вебинар

Тренировка по проведению собеседований с кандидатами

5 Оценка кандидатов

2 недели, 42 ак. часа
или 32 астр.часа

Вы научитесь устанавливать контакт с кандидатами, презентовать вакансию и оценивать соответствие кандидата требованиям вакансии по резюме. Научитесь организовывать и проводить собеседования, узнаете о принципах оценки кандидатов и поймёте, как давать обратную связь. Кроме того, вы потренируетесь в отработке возражений со стороны кандидатов и заказчиков.

Темы	Коммуникация с IT-специалистами Как установить контакт с IT-специалистом и презентовать ему вакансию. Как составлять цепочки писем и сообщений
	Как проводить отбор IT-специалистов Как проводить скрининг резюме при работе с большим входящим потоком кандидатов. Как проводить скрининг-интервью и всем ли кандидатам стоит отправлять тестовое задание
	Как проводить интервью Как организовать техническое интервью в офисе и удалённо. Кто и как проводит техническое интервью. Методики для оценки компетенций кандидатов
	Как давать обратную связь Почему обратная связь важна кандидатам, и как рекрутеру её подготовить

Вебинар

Подготовка к интервью с кандидатами и разбор кейсов от наставника

Проект

Изучите самопрезентацию кандидатов, подготовьте вопросы для интервью и напишете обратную связь

6 Предложение о работе и онбординг

2 недели, 42 ак. часа
или 32 астр.часа

Вы составите предложение о работе для успешного кандидата и спланируете его выход на работу. Поймёте, какую выбрать стратегию, если у кандидата будет несколько предложений о работе и что делать, если кандидат отказался.

Темы	Подготовка предложения о работе Как и с кем нужно согласовать условия работы кандидата. Структура оффера. В каких форматах готовить оффер
	Как презентовать оффер и отработать возражения Как провести встречу с кандидатом и презентовать ему оффер. Работа с возражениями и отказами кандидатов
	Как организовать выход на работу Как IT-рекрутер может участвовать в HR-процессах компании. Как подготовиться к выходу сотрудника и помочь ему адаптироваться. Контрольные точки сбора обратной связи с кандидата и заказчика

Вебинар

Разбор сложных кейсов при согласовании оффера и выходе на работу.
Консультация перед выпускным проектом

Проект

Составите оффер для кандидата

7 Выпускной проект

2 недели, 43 ак. часа
или 32 астр.часа

Вы возьмёте в работу вакансию и примените навыки, полученные на курсе. Чтобы нанять IT-специалиста, вам предстоит пройти основные этапы рекрутинга: собрать требования заказчика, написать и разместить вакансию, оценить резюме, связаться с кандидатами, провести первичные собеседования и привести кандидата к техническому собеседованию с менеджером.

Выпускной проект сдаётся на проверку экспертам, которые будут оценивать качество и скорость выполнения каждого этапа поиска кандидатов. Главный критерий успешности проекта — насколько выбранные кандидаты соответствуют требованиям заказчика и бизнеса.

