



Как правильно подать it-вакансию

8 простых советов

Рекрутерское фольклорное: «Кто подбирал айтишников, тем море по колено». Вашу вакансию они исследуют под микроскопом и сто раз подумают — откликнуться ли. Но если составить объявление грамотно — отклик будет. О правилах сервировки вакансии для айтишников рассказывает **Дарья Кноп**.

Автор о себе: **Дарья Кноп**. HR-менеджер компании Digital Zone (разработка программного обеспечения), до того — рекрутер GDC Fujitsu. По первому образованию я филолог, по второму и в душе — психолог. Видимо поэтому работать люблю с людьми и со словом... Профессионально мне интересна область на стыке HR и PR — управление имиджем компании, HR-маркетинг, внутренние и внешние коммуникации, организация мероприятий. Этим я и занимаюсь. Искать то, к чему лежит душа, своё призвание, постоянно учиться и не отчаиваться, когда что-то не получается — вот он, секрет успеха. Резюме от айтишников на рабочих сайтах в 3–5 раз больше, чем IT-вакансий. Но работодатели всё равно испытывают дефицит — нужных специалистов не хватает. Чтобы привлекать и удерживать их, компании готовы платить выше рынка — и это сильно его перегревает. Поэтому айтишники сейчас весьма разборчивы, и важно зацепить их уже в самом начале — описанием вакансии. Общие правила для всех вакансий одни и те же: информативность, прозрачность, точность. Но айтишники — люди особые, и подход к ним нужен особый. А далее — давайте по пунктам.

1. Чётко опишите обязанности

Если вы ищите Java-программиста, мало указать в обязанностях «написание кода на Java» ;) В разных компаниях разработка ведётся по-разному: где-то на плечи разработчиков ложится ещё и общение с заказчиками, где-то этим занимается только менеджер проекта; где-то есть штатные верстальщики, где-то вёрсткой занимаются сами разработчики и т. д.

Расскажите, чем конкретно предстоит заниматься — какие приложения или модули нужно будет разрабатывать, с кем взаимодействовать, какова роль нужного спеца в проекте.

2. Подробно опишите стек технологий

Чем детальнее вы распишете технологии, с которыми придётся работать, тем лучше.

Укажите язык, версию, платформу, среду разработки, библиотеки и фреймворки, которые используются у вас в проекте. Для нас это набор непонятных слов, а для разработчиков — очень важная информация, поэтому не бойтесь «перегрузить» описание, детализируйте.

3. Опишите сам проект

Многим разработчикам это очень важно. Согласно опросу hh.ru, 83 % программистов предпочтут интересный проект в небольшой компании скучной работе в крупной.

Необязательно указывать клиента и подробности проекта (бывает, что данные нельзя раскрывать, особенно если подписано соответствующее соглашение). Но и прикрываться этим условием не стоит. Ведь разработчиков интересуют в первую очередь общие сведения о проекте: веб-сайт это или ERP-система, собственный продукт или заказной проект, частный или государственный. Если вы расскажете об этом, то они смогут оценить, какой опыт здесь получат, насколько интересными будут задачи.

Лицо компании-аутсорсера — это её проекты, поэтому дайте ссылку на портфолио вашей компании. Это огромный плюс для описания вакансии. Портфолио позволит кандидату оценить масштаб проектов, уровень сложности, перспективы. Среди программистов много идейных людей, которым важно создавать качественные и востребованные продукты — так пусть имена клиентов сами расскажут, что работать предстоит именно с такими проектами!

4. Как в компании развивают специалистов

IT-специалисты нацелены на развитие и обучение сильнее, чем представители многих профессиональных областей. Возможно, виной тому компании, которые в погоне за ценными сотрудниками избаловали их бесплатными курсами, тренингами и сертификациями, возможно, дело в самой специфике IT-сферы.

Если различия между экономистом и ведущим экономистом сложно измерить в каких-то конкретных показателях кроме опыта, то привычная система грейдов в IT-области имеет под собой достаточно чёткие критерии, обычно: junior- — поддержка и багфикс; middle- — самостоятельная разработка отдельных модулей; senior- или lead- — архитектура проекта и его оценка, управление командой, code review (аудит/инспекция кода, контроль качества кода. — Ред. HR-Journal).

Таким образом, у начинающего IT-специалиста уже есть вектор развития. И он указывает в сторону компании, которая способствует профессиональному и карьерному росту.

Даже если ваша компания не предоставляет корпоративного обучения или программ сертификации, заинтересуйте кандидатов альтернативными методами развития. Расскажите о системе наставничества и обмена опытом между сотрудниками, о корпоративной базе знаний, об оплате профессиональной литературы, обучающих материалов и т. д.

5. Расскажите о карьерных перспективах

Профессиональный рост неразрывно связан с карьерным продвижением. По карьерным устремлениям IT-специалисты делятся на два лагеря: на тех, кто хочет развиваться в техническом направлении, и тех, кто выбирает менеджерское. Заинтересуйте кандидата не только тем, что он сразу получит в вашей компании, но и тем, чего — и как! — он сможет достичь здесь в будущем — расскажите вкратце о системе аттестаций, порядке пересмотра должности и категорий, программах повышения квалификации и кадрового резерва.

6. Расскажите об условиях труда

Редкий программист откажется от гибкого графика и удалённой работы. А что касается работы в офисе, то таким специалистам очень важно, как организованы рабочие места и пространство.

Большинство представителей IT-сферы — интроверты, а потому не любят опенспейсов — тут трудно уединиться, побыть в тишине, сосредоточиться на задачах. Расскажите, как устроен ваш офис: сколько человек сидят в одной комнате, есть ли зоны для отдыха и обедов, какая техника доступна сотрудникам, можно ли иногда поработать удалённо.

7. Опишите компенсации и бонусы

Безусловно важный пункт. IT-специалисты знают, какой большой на них спрос — и ставят себе соответствующую цену. Но даже если и не приводить в вакансии конкретные цифры (у многих компаний так принято) — укажите общую схему начисления заработной платы, есть ли бонусы и премии, дополнительные выплаты к отпуску или важным датам, компенсации затрат на спорт и т. д.

8. Расскажите, как вы нанимаете на работу

Мало кто из кандидатов готов тратить рабочее время на прохождение бесконечных собеседований. Сразу укажите, сколько отборочных этапов принято в вашей компании, от чего зависит их прохождение и когда ожидать результатов.

Источник: HR-Journal.ru