

IT-Recruiter

Углубленный курс по IT-рекрутменту. В нем мы будем говорить как о предметной области IT, так и о современных эффективных инструментах рекрутмента и сорсинга.

Длительность курса: 150 академических часов

1 Рекрутмент по воронке

1 **Создание описания вакансии для письма и рабочих сайтов**

1. Информация, которая должна быть в любой вакансии.
2. Определение недостающей информации.
3. Получение необходимой информации у заказчика.
4. Различия в описаниях вакансии на сайте и в письме.

Домашние задания

1 Создание описания вакансии

Разработать описание вакансии согласно структуре с вариациями для письма и рабочих сайтов.

2 Описание вакансии для социальных сетей

1. Основные метрики SMM
2. Определение ЦА
3. Подготовка краткого описания
4. Креатив
5. Инструменты для создания картинок

Домашние задания

- 1 Составление описания вакансии для соц. сетей

Составить креативное описание для соц. сетей

3 Рекрутмент в мессенджерах

1. Основные мессенджеры
 2. Особенности размещения вакансий в мессенджерах
 3. Возможность подписаться на вакансии
 4. Активный поиск по мессенджерам
 5. Автоматизация работы с мессенджерами
-

4 Boolean Search

1. Особенности работы поисковых движков.
2. Универсальные операторы поиска.
3. Правила составления и отладки поисковых запросов.
4. Инструменты для упрощения составления поисковых запросов.

Домашние задания

- 1 Написание и тестирование булевых запросов.

Написать и протестировать 5 булевых запросов для каждого из источников поиска.

- 5 **Рекрутмент в социальных сетях**
1. Особенности рекрутмента в каждой социальной сети
 2. Инструменты для поиска
 3. Методы поиска и наиболее оптимальные соц.сети
-

- 6 **GitHub, Хабр**
1. Для чего обычно используется GitHub
 2. Способы автоматизации поиска на GitHub
 3. Инструменты для анализа профиля на GitHub
 4. Поиск контактов на GitHub

Домашние задания

- 1 Поиск контактов

E-mail Шлей Николая (сфера information security)
E-mail Maxim Avtushenko, СТО из Венгрии
Пользователя, который пишет на Java в России
наибольшим количеством фоловеров

- 7 **Рекрутерский хакатон (рекруштурм)**
- отработка практических навыков сорсинга вместе со всей группой
-

8 **Выбор формата коммуникаций с кандидатами**

1. Важность выбора формата коммуникаций
2. Особенности коммуникаций в почте
3. Особенности коммуникаций по телефону
4. Особенности коммуникаций в соц.сетях
5. Важность перехода в мессенджерах
6. Построение неформальных коммуникаций и долгосрочных взаимоотношений с кандидатами

Домашние задания

1 Подготовка сообщений кандидатам

1. Письмо кандидату без рекомендации
2. Сообщение кандидату по рекомендации

У вас будет два профиля в линкедине. Две разные ситуации.

В итоге у вас должно быть два письма и два сообщения.

<https://www.linkedin.com/in/oleg-nikitin>

<https://www.linkedin.com/in/slawwwa/>

(<https://www.linkedin.com/in/slawwwa/>)

9 **Телефонное интервью**

1. Почему важно звонить?
2. В каких случаях стоит выбирать телефон как основной инструмент
3. Создание скрипта телефонного интервью
4. Работа с возражениями
5. Практика

Домашние задания

1 Составление скрипта телефонного интервью

Составить скрипт телефонного интервью по вакансии

- 10 **Построение системы подбора персонала и выстраивание HR-процессов на примере методологии Scrum.**
1. Залог успешного найма - общение с заказчиком (здесь про общие цели, адекватную оценку текущей ситуации, фидбек друг другу, постоянное общение и калибровку в процессе).
 2. IT и HR: кто за что отвечает (задача рекрутера выстроить процесс и сделать его удобным для IT и кандидатов. Кейсы как мы меняли процесс)
 3. Внедрение Scrum'a в HR (о важности процессов не только в найме, но и в HR в целом)."
-

- 11 **Оценка soft skills**
1. Значимость оценки soft skills в IT подборе.
 2. HiPo и какие soft skills точно стоит оценивать.
 3. Culture fit, как ее диагностировать и как оценит у кандидата
 4. Как оценить soft skills
 5. Как диагностировать неэффективного сотрудника (про потенциал и вовлеченность).

Домашние задания

1 Оценка компетенций

1. Выпишите какие компетенции вы будете оценивать для определения Culture fit в вашей компании?
 2. Составьте по 3 вопроса/кейса с положительными маркерами для определения компетенций Culture fit в вашей компании?
 3. Возьмите 2 ваши актуальные вакансии и распишите таблицу (пример в презентации урока) какие soft skills вы будете оценивать, расшифровка компетенций, вопросы и положительные маркеры. Прикрепите описание вакансии или ссылку.
-

12	Практикум собеседований с кандидатам. Практическое занятие	<p>Разбор кейсов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проверка cultural fit кандидата в компанию 2. Снятие софт-скиллов (инициативность/проактивность, коммуникативные навыки [от плохих до очень хороших]) 3. Понимание мисфита на одну роль и фита на другую из активных
13	Практикум собеседований с кандидатам. Практическое занятие	<p>Проигрывание собеседований рекрутерами и it-специалистом</p>
14	Выстраивание коммуникаций с заказчиком	<p>теория переговоров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как выявлять потребность? 2. Какими инструментами можно пользоваться, чтобы договориться с кандидатом или с заказчиком. <p>Практикум: Разыгрывание практических кейсов</p>
15	Роль и задача It-рекрутера в онбординге и адаптации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие цели закрывает онбординг и адаптация 2. Процесс и инструменты системы адаптации 3. Роли и ответственность в системе адаптации 4. Как продать Лиду его значимость в системе адаптации <p>Домашние задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 План адаптации для вашей вакансии <p>Цель: 1. Составить план адаптации для значимой позиции. 2. Описать почему вы выбрали это роль.</p>

1 **Гибкие подходы разработки и почему их выбирают**

разбор гибких моделей.

- Что такое Scrum, и когда использовать?
- Что такое Kanban, и когда использовать?
- Роли в командах
- Как понять, что необходим тот или иной фреймворк?

Домашние задания

1 Решение практического кейса

Индивидуальная кейс-симуляция.

Каждому ученику выдается кейс (описание компании, модели и запроса на подбор) - надо определить аджайл/не аджайл, аргументировать выбор и предложить те или иные организационные изменения и/или подбор персонала, чтобы компания перешла на новый уровень

2 **Product manager, product owner, project manager — кто все эти люди??**

1. Pm, po и pdm в чем разница? Поговорим про различия направлений.
2. Рост менеджеров.
3. Что делает pdm в команде.
4. Вопросы, позволяющие определить какой менеджер пришел на собеседование

Домашние задания

1 Построение скоринговой системы

В новой компании к тебе пришли с запросом "мы хотим усилить менеджерский состав команды, есть идея провести скоринг менеджеров" Как ты будешь строить скоринговую систему, из каких частей она будет состоять, как будешь ее внедрять и подводить итоги.

3 **Backend**

1. Выбор стека технологий.
2. Backend (самые распространенные технологии)

Домашние задания

1 Оценка вакансии/резюме по балльной системе

Цель: 1. Смотреть на технологии, перечисленные в резюме/вакансии не как на простой текст 2. Составлять критерии оценки резюме/вакансии на основе значимости технологий для IT 3. В ходе проработки дз изучать новые инструменты/технологии

В большинстве случаев вы получаете от руководства список хотелок в резюме, но не всегда знаете какие из них важны, а какие опциональны. Речь не о "требуется" и

"будет плюсом".

Затем вы начинаете поиск, и видите кучу тэгов с умениями, которые вроде бы вам подходят, но они есть у всех кандидатов (у некоторых каких-то больше, а некоторые вообще умеют то, о чем в вашей вакансии не написано).

Что нужно сделать:

1. Найти три резюме на одну вакансию, как вы умеете. Разработать систему баллов самостоятельно (от 1-10) каждому пункту: опыт, уровень зп, умения (каждая технология отдельно). На основе баллов отсортировать резюме по пригодности.

2. Если есть возможность, уточнить важность каждого пункта и согласовать баллы со специалистом (разработчик, админ, девопс, и т.д., может быть из вашей компании, друг, знакомый, важно мнение практикующего эти технологии). Если ваши оценки разнятся, то узнать почему, тем самым, вы будете более осведомлены. Если будут встречаться технологии, которые вы не указали в вакансии, самостоятельно или со специалистом оценить их и добавить в систему баллов.

3. Далее прислать резюме с проработанной балльной оценкой в чат с преподавателем.

4 Frontend

1. Основные технологии

2. Редкие случаи (почему выбирают и не выбирают vue.js)

3. Вопросы для собеседования

4. Ресурсы и порталы, где можно найти frontend-разработчиков

5	Практикум во веб-разработке	разбор резюме веб-разработчиков, совместно с it-специалистом
6	C/C++ и низкоуровневая разработка	<ol style="list-style-type: none">1. C/C++2. Содержание основных инструментов и библиотек3. Примеры вопросов, позволяющих выявить сложность проектов
7	C#	<ol style="list-style-type: none">1. C# - возможности и перспективы2. Содержание основных инструментов и библиотек3. Разбор сложных кейсов (например, C# под Linux) - зачем и почему?
8	Практикум по C-подобным языкам	разбор резюме C++ и .NET разработчиков, совместно с it-специалистом
9	Java	
10	Практикум по Java	разбор резюме Java-разработчиков, совместно с it-специалистом

11 Мобильная разработка под iOS и Android

1. Основные технологии: Сравнение языков Swift/Kotlin/Java/JavaScript и почему скоро останутся только двухплатформенные(iOS/Android) разработчики на рынке
2. Корректная модель технического собеседования, не вызывающая стресс у соискателя и дающая информацию о тех скиллах которые необходимы работодателю
3. Что не так с грейдами(Junior/Middle/Senior) мобильщиков на рынке СНГ
4. Как мобайл разработчики видят it рынок
5. Что им важно при выборе компании, а что их отпугивает
6. Как устроены сообщества мобайл программистов, почему это субкультура и особенности их неформального поведения

Домашние задания

- 1 Оценка привлекательности описания вакансии

Цель: 1. Научится оценивать вакансию глазами соискателя 2. Развить умение компоновать описания вакансии релевантные позиции, исключать несоответствующие действительности пункты

1. Зайти на любой сайт по поиску работы и публикации вакансий
 2. Найти 5 вакансий на iOS/Android
 3. Написать в телеграм(и/или чат с преподавателем) ссылки на каждую вакансию + какие пункты будут отталкивать, а какие привлекать
-

12	Практикум по мобильной разработке	разбор резюме мобильных разработчиков, совместно с it-специалистом
13	Виды тестирования и как они осуществляются, принцип и преимущества выбора языков автотестов	<ol style="list-style-type: none">1. Виды тестирования2. Автотестирование. Основные инструменты и языки написания автотестов.3. Нагрузочное тестирование. Инструменты и процесс.4. CI/CD - и нужно ли это тестировщику?
14	Системное администрирование	<ol style="list-style-type: none">1. Администрирование физических и виртуальных серверов2. Сетевой стек TCP/IP3. Основы баз данных (проектирование и запросы)4. Отказоустойчивость систем — как измеряется и как об этом спросить
15	Технологии DevOps. Где искать специалистов.	<ol style="list-style-type: none">1. Что такое DevOps2. DevOps — это программист, тестировщик или администратор?3. Что такое Docker. Его история, экосистема, внутреннее устройство.4. Аркестрация (docker-swarm, k8s, openshift, rancher etc.)5. CI\CD что это, какие инструменты могут быть использованы6. GCP, AWS etc"7. Где искать DevOps'a?
16	Практикум по системному администрированию	разбор резюме сисадминов и devops-специалистов, совместно с ит-специалистом

-
- 17 **Как создавать HR-бот и готовить правильное ТЗ**
-
- 18 **Основы Python**
1. История Python
 2. В чем работать - sublime, vscode, pycharm, jupyter notebook
 3. Основы синтаксиса
 4. Основы git & github
 5. Простейший бот для telegram
-
- 19 **Python. Библиотеки и синтаксис**
1. Что еще может python - примеры библиотек для разных прикладных областей.
 2. Повторение пройденного
 3. Основы синтаксиса - цикл и условный оператор
 4. Основы синтаксиса - функции
 5. Регулярные выражения
-
- 20 **Python. Прикладные задачи — получаем данные**
1. Работа с файлами
 2. Логирование — что это и чем оно может помочь
 3. Что такое API и как его можно использовать
 4. Автоматизируем общение с внешними сервисами
 5. Скрепинг. Когда API нет
-
- 21 **Python. Прикладные задачи — обрабатываем данные**
1. Базы данных. Основы SQL
 2. Работа с БД из Python — ORM или чистый SQL
 3. Исследуем данные с pandas
-

- | | |
|---|--|
| 22 Анализ и визуализация данных | <ol style="list-style-type: none">1. Продолжаем исследовать данные2. Обзор библиотек для визуализации — matplotlib, seaborn, pandas3. Визуализация специальных данных4. Data Storytelling <hr/> |
| 23 Machine Learning | <ol style="list-style-type: none">1. AI vs ML vs DL — разбираемся в понятиях2. Очень быстрый и короткий обзор современного ML3. Data Culture 101 <hr/> |
| 24 Практикум в Data Science | <ol style="list-style-type: none">1. Ныряем под айсберг 100500 Data-профессий2. Как исследуют данные. Методология CRISP-DM3. Роли в команде проекта, связанного с исследованием данных. |

3 Проектный модуль

1 Вводное занятие по проекту

Домашние задания

1 Задачи проекта

- Разработка автоматизированного отчета и визуализация результатов.
 - Создание бота для автоматизации работы рекрутера - получение входных данных, поиск кандидатов и сохранение их в базу, обработка вакансий, отправка тестового задания, сбор и проверка результатов.
-

2 Консультация по проекту

3 Итоги курса