



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор НОЧУ ОДПО  
«Акцион-МЦФЭР»

**Д.А. Зацепин**

**«20» февраля 2023 г.**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

**«ИТ-РЕКРУТЕР»**  
(объем 77 академических часа(ов))

## 1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель будет:

### знать:

- чем занимается IT рекрутер, в чем состоит цель его работы;
- процессы и команды, которые работают в современных IT компаниях;
- особенности профессии аналитика и проектировщика, технического писателя и дизайнера, программиста, тестировщика, системного администратора и DevOps инженера, менеджера по продукту и проектам, маркетолога, SMM специалиста, копирайтера, специалистов по данным, специалистов по кибер-безопасности, специалистов ИС и многих других IT специальностей;
- каналы поиска для разных специалистов;
- требования, которые предъявляют при трудоустройстве специалистов;
- правила этики поиска кандидатов;
- каналы для размещения вакансий;
- способы получения требований к вакансии;
- процесс сорсинга, знать правила цифрового этикета;
- типы интервью;
- вопросы для оценки soft skills кандидата;
- процесс отбора кандидатов;
- правила предоставления обратной связи;
- правила составления предложения о работе;
- правила ведения переговоров;
- правила обработки отказов и возражений;
- правила онбординга.

### уметь:

- составлять и оформлять описание вакансии;
- искать кандидатов по базовым словам в HH и LinkedIn;
- оценивать резюме кандидатов исходя из требований вакансии;
- использовать каналы для размещения вакансий;
- исследовать рынок, собирать sales points для вакансии;
- составлять структурированные письма кандидатам;
- планировать и проводить интервью;
- вести сопровождающие коммуникации;
- принимать решения относительно кандидата;
- составлять предложение о работе;
- вести переговоры с заказчиком и кандидатами;
- проводить собеседования.

2. **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** - Профессиональный стандарт 33.012 «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».

3. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 77 академических часа(ов), 3 месяца.

4. **ФОРМА ОБУЧЕНИЯ** - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

## 5. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Карьера IT-рекрутера: какие навыки для этого понадобятся	4	1	3	-

2.	Карта IT профессий, чтобы понимать, что требовать от кандидатов, и уметь отличить одного программиста от другого	20	4	16	-
3.	Основы технического рекрутмента	10	4	6	-
4.	Закрываем вакансию с очень требовательным заказчиком	15	4	11	-
5.	Находим редко встречающегося специалиста, за которым все охотятся	25	5	20	-
<b>A</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>зачет</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>77</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>-</b>

## 6. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

### 6.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b><i>Карьера IT-рекрутера: какие навыки для этого понадобятся</i></b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>
1.1.	Профессия IT-рекрутер	4	1	-	3
<b>2.</b>	<b><i>Карта IT профессий, чтобы понимать, что требовать от кандидатов, и уметь отличить одного программиста от другого</i></b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>16</b>
2.1.	Как работают современные IT-компании	10	2	-	8
2.2.	Атлас IT-профессий	10	2	-	8
<b>3.</b>	<b><i>Основы технического рекрутмента</i></b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>6</b>
3.1.	Как составить привлекательное описание вакансии и найти идеальных кандидатов	4	2	-	2
3.2.	Эффективные каналы размещения вакансий. Путь к привлечению талантов	2	1	-	1
3.3.	Резюме под микроскопом: как оценить кандидата	4	1	-	3
<b>4.</b>	<b><i>Закрываем вакансию с очень требовательным заказчиком</i></b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>11</b>
4.1.	Искусство охоты за талантами: Сорсинг в IT	3	1	-	2
4.2.	Снятие заявки на подбор	4	1	-	3
4.3.	Предварительная коммуникация с кандидатами (до интервью)	3	1	-	2
4.4.	Проведение интервью, тестовые задания до/во время/после интервью	5	1	-	4
<b>5.</b>	<b><i>Находим редко встречающегося специалиста, за которым все охотятся</i></b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>20</b>
5.1.	Работа с базами кандидатов	7	2	-	5
5.2.	Коммуникация после интервью: составление сопроводительного письма по кандидату. Обратная связь, приглашение	6	1	-	5
5.3.	Выход на работу: коммуникация при выходе на работу, онбординг	6	1	-	5
5.4.	Оценка эффективности своей работы	6	1	-	5

ИТОГО:	74	18	-	56
--------	----	----	---	----

## 6.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

### Тема 1.1. Профессия IT-рекрутер

Чем занимается IT рекрутер, в чем состоит цель его работы, в чем разница между IT рекрутером, просто рекрутером и HR. Рабочие задачи и обязанности IT рекрутера. Где может работать IT рекрутер, в каких форматах и компаниях - на фрилансе, инхаус или в агентстве. Какие есть грейды, от чего они зависят и как строится траектория развития, как построить карьеру, требования к IT-рекрутерам разных уровней.

### Тема 2.1. Как работают современные IT-компании

Какие бывают IT-компании и почему они IT. Какие этапы проходят IT-компании. IT-процессы в компаниях. Команды в IT-компаниях.

### Тема 2.2. Атлас IT-профессий

Профессии аналитика и проектировщика, технического писателя и дизайнера, программиста, тестировщика, системного администратора и DevOps инженера, менеджера по продукту и проектам, маркетолога, SMM специалиста, копирайтера, специалистов по данным, специалистов по кибербезопасности, специалистов 1С и многих других IT специальностей. Атлас IT-профессий.

**Тема 3.1.** Как составить привлекательное описание вакансии и найти идеальных кандидатов

Почему важно описание вакансии и как оно влияет на качество и скорость подбора. Примеры хороших и кратких описаний, а также плохих и длинных. Обязательные и необязательные требования. Зарплата, испытательный срок, режим и график работы, бонусы, команда, условия в офисе, плюшки (ДМС, спорт, еда), корп. мероприятия. Составление описания вакансии.

### Тема 3.2. Эффективные каналы размещения вакансий. Путь к привлечению талантов

Каналы размещения вакансий. Создание аккаунта и все нюансы размещения. Бесплатные и платные возможности.

### Тема 3.3. Резюме под микроскопом: как оценить кандидата

Резюме и сопроводительное письмо. Сопроводительное письмо. Портфолио и его виды для разных специалистов.

### Тема 4.1. Искусство охоты за талантами: Сорсинг в IT

Источники поиска, отличия источников. Как составлять запросы, как их фильтровать, как задавать сразу несколько условий и/или исключаящие условия. Как составлять запросы, как пользоваться фильтрами. В каких телеграм-каналах искать, как это делать и как искать сами каналы. В каких социальных сетях и как можно искать. GitHub, Amazing Hiring, WonderSourcing.

### Тема 4.2. Снятие заявки на подбор

Эффективные коммуникации с заказчиком. Снятие заявки с заказчика.

### Тема 4.3. Предварительная коммуникация с кандидатами (до интервью)

Стиль и шаблон первого сообщения, чтобы оно было привлекательным, кратким и не пугающим. Для активного и пассивного поиска. Как правильно звонить. Как "заставить" кандидата согласиться на собеседование и как его заинтересовать вакансией. Как правильно отвечать на вопросы кандидатов. Типы возражений. Работа с возражениями.

### Тема 4.4. Проведение интервью, тестовые задания до/во время/после интервью

Типы собеседований. План собеседования. Общие принципы проведения собеседований. Модерирование собеседований, если в нём участвуют другие лица. Структура рассказа о вакансии. Проверка компетенций в зависимости от требований к вакансии. Проверка soft skills кандидатов. Тестовые задания до/во время/после интервью.

### Тема 5.1. Работа с базами кандидатов

Google-таблицы, FriendWork, E-Staff, Хантфлоу, TalentTech, Другие инструменты.

**Тема 5.2.** Коммуникация после интервью: составление сопроводительного письма по кандидату. Обратная связь, приглашение

Правила предоставления обратной связи. «Продажа» кандидата заказчику. Составление сопроводительного письма. Условия испытательного срока, порядка выхода, даты выхода, режима работы. Критерии испытательного срока. Презентация оффера. Обработка отказов и возражений. Как сделать узнать о других офферах (просто спросить) и как сделать

контроффер. Что делать с кандидатом после принять оффера (контролировать его, напоминать, задавать простые вопросы, отвечать на его вопросы). Как вежливо отказывать. Отказы писать всегда. Как отказать тому, кому уже сделали оффер: этика и правильная аргументация (отмена проекта).

### **Тема 5.3. Выход на работу: коммуникация при выходе на работу, онбординг**

Выход на работу, коммуникация при выходе на работу, онбординг. Трудовой договор, ключевые коллеги, инфраструктура. Принятие решения о кандидате. Краткая информация о том, как кандидат дальше будет расти. Exit-интервью и возможность внутреннего перехода в компании.

### **Тема 5.4. Оценка эффективности своей работы**

Что такое эффективность и почему она важна. Отклики или приглашения. Факторы, влияющие на количество. Отсев по резюме или по тексту отклика / письма. Факторы, влияющие на количество. Статистика прохождения испытательного срока. Параметры текучки кадров. Среднее время работы сотрудника.

## **7. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ**

В процессе обучения с целью проверки качества освоения материала и закрепления пройденных тем слушателю предлагается задание для самоконтроля - тестирование из общего числа вопросов, относящихся к материалам пройденного раздела. Доступ к материалам следующего раздела слушатель получает после того, как ответит не менее, чем на 10 вопросов задания для самоконтроля.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

1. Яценко Егор, IT-рекрутмент. Как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит, Альпина Диджитал, 2022
2. Дэйв Миллнер, Надим Хан, HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных, Альпина Диджитал, 2022
3. Ксения Окунцева, Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге. Как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами, Альпина Диджитал, 2022

## **9. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 7 вопросов.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

**10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ** – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

## **11. СОСТАВИТЕЛИ:**

1. Пилипенко Д.И., Директор кадрового центра SymbioWay, автор программы и преподаватель Action Digital School.
2. Татарчук К.В., Руководитель подбора Учи.ру, преподаватель Action Digital School.
3. Коваленко К.В., КАМ & Recruitment Lead в Spice IT, преподаватель Action Digital School,
4. Авакимян М.А., Эксперт в IT-рекрутменте, преподаватель Action Digital School,
5. Котова Т. Н., методист Action Digital School