УДК 658.8:338.24

Тетяна Рекало (Україна)

JEL classification: M12

Тетяна РЕКАЛО

*Донецький національний університет імені
Василя Стуса, Україна*

© Тетяна Рекало, 2021

Отримано: 03.11.2021 р.

Прорецензовано: 10.11.2021 р.

Рекомендовано до друку: 16.11.2021 р.

Опубліковано: 16.11.2021 р.

Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

ФОРМУВАННЯ РЕКРУТИНГУ В ІТ-СФЕРІ

АНОТАЦІЯ

У статті розкриваються теоретичні та практичні аспекти підбору персоналу підприємств ІТ-сфери. Було представлено специфіку ринку праці ІТ та специфіку підбору ІТ-фахівців, а також проведено аналіз проблеми рекрутингу в ІТ-сфері. Крім того, з'ясовано важливість використання інтернет-платформ для співбесід та проаналізовано опитування рекрутерів щодо зручності проведення онлайн співбесід. Підкреслюється, що на сучасному етапі розвитку надзвичайно необхідно запровадити соціальний рекрутинг та впровадити сучасні методи підбору персоналу.

Рекало Т. Формування рекрутингу в ІТ-сфері. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 3. С. 166-172.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.03.166>

Ключові слова: залучення співробітників; інформаційні технології (ІТ); інтернет-платформи; рекрутинг; скринінг; соціальний підбір персоналу; співбесіди; хедхантинг.

Tetiana Rekalo (Ukraine)

UDC 658.8:338.24

JEL classification: M12

Tetiana REKALO

Vasyl Stus Donetsk National University, Ukraine

© Tetiana Rekalo, 2021

Received: 03.11.2021

Revised: 10.11.2021

Accepted: 16.11.2021

Online publication date: 16.11.2021

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

FORMATION OF RECRUITMENT IN THE IT SPHERE

ABSTRACT

The article reveals the theoretical and practical aspects of recruitment of IT enterprises. The specifics of the IT labor market and the specifics of the selection of IT specialists were presented, as well as the analysis of the problem of personnel selection in the IT sphere. In addition, the importance of using online platforms for interviews was clarified, and a survey of recruiters on the convenience of conducting online interviews was analyzed. It is emphasized that at the present stage of development it is extremely necessary to introduce social recruitment and introduce modern methods of personnel selection.

Rekalo, T. (2021). Formation of recruitment in the IT sphere. *Economic analysis*, 31 (3), 166-172.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.03.166>

Keywords: employee involvement; information technologies (IT); internet-platforms; recruitment; screening; social selection of personnel; interviews; headhunting.

Вступ

Процеси прискореного розвитку сучасних технологій автоматизації, комп'ютеризації, віртуалізації та оцифрування, які швидко проникають у всі сфери сучасного суспільства, вимагають від організацій та підприємств залучення до вирішення стратегічних та тактичних завдань високопрофесійного персоналу, який працюватиме в абсолютно інших умовах. Для того, щоб грамотно підійти до процесу оновлення персоналу, рекрутерам необхідно вільно орієнтуватися у тенденціях ринку праці, розуміти характер динаміки та структури попиту на таких працівників, знати, умови залучення, які готові пропонувати їм конкуренти, домінуючі мотиватори здобувачів вакансій.

Враховуючи той факт, що ІТ-сфера в Україні зараз активно розвивається, попит на кваліфікованих фахівців у сфері інформаційних технологій на ринку праці постійно зростає. Тому в ІТ-компаніях існує активна потреба у пошуку нових механізмів та інструментів управління персоналом, що забезпечують їх ефективну роботу, підвищення кваліфікації та утримання фахівців.

Між компаніями, що виходять на ринок праці в сфері інформаційних технологій та програмування, існує велика конкуренція, і рекрутмент пропонує реальні можливості для ефективного використання інтелектуального потенціалу України у вітчизняній економіці, сприяючи таким чином створенню конкурентоспроможного ринку праці у глобальному масштабі.

Аналіз праць, присвячених проблемам розвитку рекрутменту, дозволяє умовно розділити їх на дві групи. До першої групи належать праці, присвячені вивченню цієї проблеми загалом. Слід зазначити, що на сьогоднішній день є обмежена кількість таких наукових праць, проте, певна дослідницька база вже існує; істотну роль в її створенні відіграли такі зарубіжні та вітчизняні вчені: С. Цимбалюк, І. Вахнюк, А. Гердюш, С. Карташов, А. Кокорєв, М. Лабей, Ю. Г. Одегов., Н. Сергованцева, Є. Степанюк, Л. Севрюгіна, П. Черепов, М. Армстронг, та ін. Однак це питання потребує додаткових досліджень у контексті соціальної інформатизації та інтенсивного розвитку ІТ-індустрії, тому це питання викликає великий інтерес у таких експертів, як Є. Кузьмінов, С. Іванов, П. Решетняк, І. Шевчук та ін.

Мета статті

Мета статті – розглянути формування системи рекрутингу у вітчизняній ІТ-сфері, окреслити його сучасні тенденції розвитку.

Виклад основного матеріалу

Впровадження сучасних механізмів рекрутингу є дуже необхідним для українських компаній, оскільки зараз майже всі компанії прагнуть бути частиною Європи і тому повинні відповідати певним критеріям, які також застосовуються до підбору персоналу.

У сучасному світі відомий термін «підбір» замінено популярним терміном «рекрутинг». Як правило, «підбір персоналу» – це діяльність, спрямована на створення умов для заміщення вакансій (вакансій) у компанії клієнта (роботодавця) компетентними фахівцями, що відповідають вимогам клієнта. Прийом на роботу включає комплекс організаційних заходів, що здійснюються в інтересах організації клієнта, який полягає у створенні та наданні клієнту списку, обраного відповідно до вимог кандидатів на цю посаду для подальшого працевлаштування.

Беручи до уваги формування рекрутингової діяльності в Україні, слід зазначити, що перші кадрові компанії в нашій країні з'явилися лише в середині 1990-х років, у початковий період формування ринкових відносин. Цей період не дозволив повноцінно розвивати рекрутинг, тому поява рекрутингових компаній мала деякі особливості, які були наслідком того, що Україна опинилася в ситуації вимушеного розвитку багатьох видів бізнесу, виключаючи етапи поступового розвитку [2, с. 282].

Нині ж Україна займає 24 місце у світі за привабливістю розробки програмного забезпечення, завдяки чому наші фахівці високо цінуються на міжнародному ринку інформаційних технологій. Враховуючи вищенаведені факти, за останні 5 років ми спостерігаємо різке зростання конкуренції серед компаній, яким стає все важче найняти висококваліфікованого працівника, просто публікуючи інформацію про вакансії на порталах, таких як work.ua, rabota.ua, hh.ua та інше. Крім необхідності розширювати джерела та методи пошуку персоналу, ІТ- рекрутери мають володіти певною специфічною професійною термінологією, знати сучасні тенденції розвитку ІТ-індустрії.

Практика показала, що велика кількість ІТ-компаній в Україні при підборі співробітників використовують більше традиційні методи залучення кандидатів (75%), 15% – скринінг і лише 10% – хедхантинг. При аналізі діаграми слід зазначити, що підбір персоналу є найпопулярнішим методом в ІТ-індустрії, тоді як скринінг займає 15%, а хедхантинг лише 10%.

Скринінг – це найдешевший метод підбору персоналу, оскільки він не вимагає великих витрат та полягає в поверхневому скануванні кандидатів за формальними критеріям (освіта, вік, стать,

досвід роботи). Значна частина підбору персоналу – це рекрутинг, тобто забезпечення технології пошуку кваліфікованих фахівців середнього рівня з урахуванням особистісних та професійних вимог кандидатів, використання наявної бази кандидатів та розміщення реклами в засобах масової інформації.

Сучасні методи включають хедхантинг, це досить дорога, але досить сучасна технологія підбору персоналу, яка має на меті залучити конкретних співробітників. В Україні не вистачає фахівців як серед затребуваних закладів, так і серед самих рекрутерів. Основні відмінності між цими технологіями підбору персоналу для глибшого розуміння наведені в таблиці 1.

Таблиця 1. Особливості методів підбору персоналу

Хедхантинг	Рекрутинг	Скринінг
«Якісний пошук»	«Поглиблений підбір»	«Поверхневий» підбір на «масові» позиції
Враховує особисті та ділові особливості кандидата. Відбір проводиться з урахуванням специфіки підприємства та повного отримання всіх даних про кандидата. Вибір ключових менеджерів та спеціалістів.	Відбір відповідно до формальних вимог з урахуванням ділових та особистих особливостей кандидата. Вибір найкращого з наявних у базі даних часто здійснюється за допомогою реклами та засобів масової інформації.	Відбір відповідно до формальних вимог (освіта, стать, вік, досвід роботи). Імовірність успішного закриття вакансії становить 5-10%

Джерело: розроблено авторами на основі даних [1].

Вважається, що в майбутньому доцільно вдосконалити теоретичні та практичні аспекти організації хедхантингу [3, с. 78]. У сучасних реаліях кандидати часто самі ретельно вибирають компанію, в якій хочуть працювати, зосереджуючись на змісті сторінок компанії в соціальних мережах, на веб-сайтах та інших даних. У новому бізнес-середовищі потрібно цілеспрямовано створювати та підтримувати HR – бренд, щоб залучити найкращих кандидатів. Міцний корпоративний бренд допомагає виділитися серед «ноунейм»-конкурентів – навіть з однаковою зарплатою.

Процес пошуку роботи істотно змінився за останні 5 років. За даними опитувань, більше 80% кандидатів вже шукають роботу в Google. Компанії більше не можуть контролювати процес найму «від і до», що висуває на перший план їх визнання – бренд роботодавця. За опитуванням LinkedIn, 69% заявників не працюватимуть у компанії з поганою репутацією, навіть якщо вони зараз безробітні; 84% думають про те, щоб залишити свою нинішню роботу та перейти до іншої компанії з більш сильною корпоративною культурою; 84% компаній вважають сильний бренд роботодавця ключем до досягнення цілей підбору персоналу [5].

Щоб знайти професіоналів, IT-рекрутери зазвичай використовують такі ресурси:

- професійна мережа (LinkedIn, 23%);
- рекомендація (19%);
- база даних підприємств (16%) [5].

Часто програмісти використовують для пошуку роботи такий сайт, як Djinni.com. Це мережа IT-професіоналів, яка допомагає претендентам на стажування та молодшим фахівцям (тобто з мінімальним досвідом або без нього) швидко знайти роботу. Послуги з підбору персоналу безкоштовні, якщо зарплата кандидата не перевищує 1200 дол США.

Українські розробники розробили цю мережу, якою зараз активно користується майже весь світ. Крім того, IT-рекрутери використовують мережу Dou.ua, в якій вільно реєструються програмісти з усієї України. Ця платформа допомагає не тільки у пошуку кандидата, але і в аналізі ринку праці та рівня винагороди, що дозволяє роботодавцям розрахувати бюджет компанії на залучення нового працівника. Однак, незважаючи на те, що соціальні мережі не відіграють великої ролі в процесі підбору персоналу, у 2020 році такі веб – сайти, як Facebook, Instagram та Telegram, стали дуже популярними для пошуку IT-фахівців і отримали назву «соціальний рекрутинг» [5].

Соціальний рекрутинг – це процес пошуку та найму кандидатів за допомогою платформ соціальних медіа, а саме онлайн-сервісів, які використовуються для відображення зв'язків між людьми. Ці сайти успішно використовуються багатьма провідними компаніями світу для реклами та просування власного бренду та звернення до кандидатів.

Існує дві основні категорії відбору персоналу через соціальні мережі:

- пошук інформації про потенційних співробітників;
- використання медіа ресурсів для розповсюдження інформації про вакансії.

Ключовими перевагами соціального рекрутингу можна вважати:

- зниження витрат та прискорення процесу підбору персоналу;
- велика аудиторія платформи (65% користувачів до 35 років);
- прямий доступ до заявників та легкість підтримки контактів;
- здатність аналізувати профілі кандидатів;
- одночасний розвиток позитивного hr-бренду;
- поточна база даних, яка постійно оновлюється.

Крім того, використання відеоінтерв'ю стало більш актуальним, особливо останнім часом через карантинні заходи та обмеження уряду щодо нормальної роботи в автономному режимі. Близько 60% організацій використовують відеодзвінки для зустрічі з кандидатами вперше. Крім того, деякі програми телеконференцій, включаючи Breezy, Zoom, Montage, Interview4 та Jobvite, мають технічні можливості для запису інтерв'ю. Це полегшує іншим рекрутерам прийняття остаточного рішення щодо своєї кандидатури, переглядаючи співбесіди з обраними кандидатами.

Проте інтерв'ю в Інтернеті іноді ускладнюється поганою комунікацією, не всі кандидати на вакансію мають відеокамери, а іноді необхідні програми (особливо для вибору робочих спеціалізацій). Однак більшість рекрутерів успішно адаптувалися і не мають проблем з проведенням інтерв'ю в Інтернеті.

До карантину дві третини українських рекрутерів активно використовували онлайн-

співбесіди в Інтернеті. Під час карантину 34% рекрутерів проводять декілька онлайн-співбесід в Інтернеті на день: 43% – кілька разів на тиждень; 34% – кілька разів на день; 14% – декілька на карантині; 9% – раз на тиждень [4]. Останнім часом функції соціальних мереж постійно вдосконалюються. Це полегшує рекрутерам пошук кандидатів з різними профілями, тому вони можуть знаходити найкращих кандидатів серед широкої аудиторії або на думку сучасної HR – спільноти, таланту. Насправді, приблизно 94% талант-менеджерів працюють в Інтернеті на сайтах соціальних мереж, щоб знайти найкращих талантів.

Ринок праці у сфері ІТ зростає відповідними темпами. У 2020 році кількість вакансій на DOU зросла з 3000 до 5000 на місяць. Кількість заявок збільшилася на 23% – з 270 000 до 330 000. Кількість роботодавців зросла на 38% – з 2400 до 4300. Найбільш затребуваними були професіонали з Front-end, QA та PHP, на яких припадало 31% усіх вакансій [5].

Найбільш негативна динаміка попиту на фахівців зафіксована у категоріях HR (-36%), Java (-25%), .NET (-25%), Data Science (-24%), Embedded (-23%), iOS/macOS (-23%), Sysadmin (-22%), Support (-21%). Як і в минулі місяці, найбільше вакансій у липні опублікували Ciklum (154) і Genesis (114). На третьому місці цього разу Intellias (60) [5].

Проаналізувавши опубліковані праці, ми дійшли висновку, що немає до кінця сформованої картини еволюції та формування рекрутингу в ІТ-сфері. Тому можемо умовно виділити наступні етапи формування рекрутингу у вітчизняній ІТ-сфері (рис. 1).

Рис. 1. Етапи формування та розвитку вітчизняного ІТ-рекрутингу

Джерело: розроблено автором на основі даних [1].

I Етап. Набір персоналу різних позицій власниками бізнесу (2000-2003 рр.). Вітчизняний ринок тільки починав опановувати основи бізнесу ІТ-сфери. В той момент формувались невеличкі

компанії (до 10 осіб) та не було гострої необхідності в якісному підборі персоналу. Зокрема, на той момент компанії отримували замовлення від різних стартапів, а не великих світових компаній.

II Етап. Навчання СТО (chief technical officer) основам підбору та закриття технічних позицій компаній (2005-2010pp). СТО це співробітник, який має технічну базу та володіє основами менеджменту. Така людина могла з легкістю призначати та проводити технічні інтерв'ю та, зокрема, підбирати персонал в компанію виключно за професійними компетентностями (hard skills).

III Етап. Формування організаційних структур ІТ-компаній та закриття позицій керівниками структурних підрозділів (2010–2015 pp.). На цьому етапі з'являється розуміння того, що співробітник має бути наділений не тільки технічними знаннями та бути професіоналом, але й підходити за особистістими якостями в команду, в якій буде працювати.

IV Етап. Поява спеціалізованих ІТ-рекрутингових агенцій та закриття вакансій через агенції (2015-2018 pp.). Етап включає в себе якісний підбір персоналу в умовах стрімкого розширення штату ІТ-компаній, тому що на попередніх етапах рекрутинг був розрахований на чисельність персоналу від 10 до 20 співробітників.

V Етап. Створення відділів підбору персоналу на базі ІТ-компанії та закриття усіх позицій компанії рекрутерами та ресерчерами (2018–2020pp.). В цей період власники ІТ-бізнесу усвідомлюють, що рекрутингові агенції закривають вакансії не якісно, оскільки не до кінця можуть розуміти внутрішні процеси та системи в компанії. Починають формуватись рекрутингові відділи, які закривають технічні та нетехнічні позиції, таким чином втрачаючи фокус на якісний підбір.

VI Етап. Спеціалізація (внутрішній поділ праці) відділів підбору персоналу на роботи із закриття технічних та нетехнічних позицій (2019 р. – по теперішній час). Крім того, за спостереженнями практиків, на перегрітому ринку (попит значно перевищує пропозицію праці в ІТ-сфері) у самій

воронці рекрутингу, етап залучення переміщується на початок бізнес-процесу підбору персоналу – рекрутери змушені задіювати всі ресурси залучення та закріплення кадрів відразу після знаходження потенційних кандидатів. [6] При цьому активно застосовуються засоби соціального рекрутингу. Цей етап, на нашу думку, є найвдалішим, оскільки вибудовується правильна стратегія підбору персоналу. Співробітники набираються як за hard так і за soft skills. Будується чітка структура штату рекрутерів, які повинні володіти технічними знаннями та рекрутерів, які залученні до процесів підбору персоналу менеджерів та інших позицій не технічного характеру.

Отож, аналізуючи дану схему можна сказати, що рекрутинг в ІТ-сфері формувався досить тривалий час та до кінця немає ідеальної картини підбору персоналу. Наразі, в Україні існує безліч аутсорсингових компаній, які знаходяться ще на першому етапі – закриття вакансій власниками бізнесу. Однак кожна така компанія має розуміти, що розбудова компанії та її розширення починається з вірної стратегії підбору персоналу.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Таким чином, рекрутмент – це не тільки теорія, а й практична система пошуку талантів. Це важливий фактор, який значною мірою визначає стан ринку праці, і є потужним інструментом вирішення багатьох проблем для працівників. З огляду на той факт, що останнім часом наш світ стає все більш «цифровим» та все більш розвиненим, усі сфери діяльності здійснюються в Інтернеті, це не могло не торкнутися і сфери рекрутингу. Ознаки цифрових трансформацій рекрутингу найбільше простежуються в ІТ-сфері, де на перше місце виходить соціальний рекрутинг та онлайн співбесіди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Н. В. Гид рекрутера. URL: <https://www.trn.ua/articles/10075>.
2. Ващенко В.В. Дослідження понятійно-категоріального апарату рекрутингу на промислових підприємствах. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Зб. наук. праць. Маріуполь, ДВНЗ «ПДТУ», 2019. Вип. 14. С. 282–285.
3. Петрович Й. М. Управління діяльністю організаційно-виробничих систем: навч. посіб. К.: Знання, 2013. 510 с.
4. Definition of personnel administration. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/personnel%20administration>.
5. Dou.ua. Кар'єра в ІТ. URL: <https://dou.ua>.
6. Hrliga.com. Воронка рекрутинга по-новому. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1857>.

REFERENCES

1. Balabanova, N. V. (n.d.). *Gid rekrutera*. Retrieved from: <https://www.trn.ua/articles/10075> [in Russian].
2. Vashchenko, V. V. (2019). Doslidzhennya ponyatiyno-katehorial'noho aparatu rekrutynhu na promyslovykh pidpryyemstvakh. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noyi vlasnosti*, 14, 282-285 [in Ukrainian].
3. Petrovych, Y. M. (2013). *Upravlinnya diyalnistyu orhanizatsiyno-vyrobnychyykh system*. Kyiv: Znannya [in Ukrainian].
4. *Definition of personnel administration*. (n.d.). Retrieved from: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/personnel%20administration>.
5. Dou.ua. *Kar'era v IT*. (n.d.). Retrieved from: <https://dou.ua> [in Ukrainian].
6. Hrliga.com. *Voronka rekrutynha ponovomu*. (n.d.). Retrieved from: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1857> [in Russian].