

Кобеля З.І.

к.е.н., доцент,

Паламарюк Т.С.

Чернівецький національний університет ім.Ю.Федьковича

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛУ ІТ-ПІДПРИЄМСТВ

Стрімкий розвиток інформаційних технологій суттєво змінює сучасний бізнес та суспільство загалом, що викликає зростаючий попит на кваліфікованих ІТ-спеціалістів. Україна тут не виключення, адже характеризується вагомими успіхами в ІТ-галузі, частка якої становила 4% ВВП (у 2021 р.). Далі ситуація ускладнювалася, проте, за офіційними даними, частка ІТ в експорті послуг за перший квартал 2023 р. становить 43%. В ІТ-індустрії працює близько 2% усіх зайнятих осіб, які залучені в економіці країни. У зв'язку з цим, рекрутинг і збереження компетентного ІТ-персоналу стає критично важливим завданням для успішного функціонування ІТ-підприємств.

У числі 30-ти найприбутковіших ІТ-компаній України юридичні особи, перші 10-ть з яких демонструють маржинальність (Profit margin) у 2022 р. від 9,4 до 59,7% (що є виключенням, а не правилом). Такі компанії часто працюють у різних секторах (крім ІТ): банкінг, обробка платежів, онлайн-рітейл тощо. Для наступних 20-ти компаній у рейтингу значення показника скорочується до 1,5%. Зауважимо, що домінуючою моделлю серед топ-30 ІТ-компаній все ще є контрагування фізичних осіб-підприємців, а не офіційний найм працівників [1]. Робиться це з метою оптимізації оподаткування, полегшення розрахунків тощо. І це суттєво впливає на особливості рекрутингу в ІТ-сфері.

Сучасні тенденції роботи персоналу ІТ-підприємств засвідчують динамічні зміни. Тож на перший план виходять ключові фактори, що впливають на вдалий рекрутинг ІТ-спеціалістів, стратегію привертання та утримання талановитих кадрів, використання інноваційних методів у пошуку та оцінці кандидатів. На це впливає сукупність факторів, для України сьогодні головним є російсько-українська війна. Так як працівники ІТ-галузі здебільшого працюють дистанційно, то вони можуть територіально перебувати у різних частинах країни і світу.

Наступним фактором, що впливає на рекрутинг ІТ-персоналу, є стрімкий технологічний прогрес та нові технології, що призводить до зміни професійних навичок та вимог до кандидатів. Рекрутинг повинен бути на крок попереду, розуміючи нові технології та передбачаючи майбутні потреби ІТ-підприємств.

Зростаючий попит на ІТ-фахівців збільшує конкуренцію між компаніями за талановитими кадрами. Для рекрутингу необхідною умовою є розробка ефективних стратегій залучення найкращих кандидатів. Репутація компанії (бренд роботодавця) впливає на успіх рекрутингових зусиль. ІТ-підприємства повинні активно працювати над своїм брендом роботодавця, пропонуючи стимулюючі умови праці та розвитку кар'єри.

Також ефективний ІТ-рекрутинг повинен ґрунтуватися на хороших знаннях, тенденціях, запитах, професіях, рівнях оплати самої ІТ-галузі. Стратегія

рекрутингу та утримання ІТ-персоналу насамперед ґрунтується на активному пошуку та відборі талантів, залученні стажерів, студентів. Важливою є співпраця з університетами та організація стажувань, що допомагає приверненню молодих талантів і сприяє розвитку майбутнього персоналу компанії. Рекрутмент активно просуває вакансії на спеціалізованих сайтах, в соціальних мережах, а також бере участь у виставках та івентах, що спрямовані на ІТ-фахівців. Серед оригінальних прийомів рекрутингу є використання ігрового мислення та ігрових практик (гейміфікації) у стратегії перевірки та відбору ІТ-персоналу [2].

Якщо залучення є першим кар'єрним кроком, то далі йде розвиток кар'єри та навчання як важливі чинники, що спонукають ІТ-спеціалістів залишатись у компанії. Підприємства повинні надавати можливості для розвитку професійних навичок та кар'єрного зростання своїм працівникам. Загалом це сприятиме розвитку людського капіталу [3].

Вагомим є використання інноваційних методів у рекрутменті, зокрема штучного інтелекту, що може значно полегшити процес рекрутингу, використовуючи аналіз даних для відбору найбільш придатних кандидатів і знижуючи людський фактор у прийнятті рішень. Використання аналітики даних допомагає оцінити ефективність рекрутингових стратегій та розробити кращі практики для майбутніх напрацювань. Аналіз даних про кандидатів, їхні відповіді на тестові завдання, а також результати співбесід можуть забезпечити об'єктивну оцінку та допомогти знайти найбільш гідних претендентів. Застосування відеоінтерв'ю дозволяє здійснювати співбесіди з кандидатами, які перебувають у віддаленому регіоні, знижуючи витрати на організацію особистих зустрічей. Такий підхід також дозволяє зберегти записи інтерв'ю для подальшого аналізу, порівняння кандидатів та створення трудового резерву.

Висновки. Успішний рекрутинг ІТ-персоналу є надзвичайно важливим фактором для досягнення успіху в галузі інформаційних технологій. Забезпечення належного рівня кваліфікації та залучення талановитих фахівців допомагає компанії підтримувати конкурентну перевагу та забезпечує стабільний розвиток. Сучасні тенденції у рекрутингу, такі як використання інноваційних методів і технологій, співпраця з університетами й активний пошук талантів, мають позитивний вплив на сам процес рекрутингу та його результати, сприяють залученню та утриманню найкращих кадрів у ІТ-сфері.

Список використаних джерел

1. Огляд топ-30 українських ІТ-компаній. Офіс ефективного регулювання BRDO. 09.06.2023. <https://brdo.com.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zvit-IT-6.pdf>
2. Stănescu D. F., Ioniță C., Ioniță A. M. Game-thinking in Personnel Recruitment and Selection: Advantages and Disadvantages. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*. 2020. 11(2). <https://philpapers.org/rec/STAGIP>
3. Лопатинський Ю.М. та ін. Людський капітал як невід'ємний чинник соціально-економічного розвитку. *Науковий вісник Чернівецького національного університету. Серія Економіка*. 2020. №829. С. 3-10. <http://econom.chnu.edu.ua/journal/index.php/ecovis/article/view/131>