

Соколов А. В.

кандидат наук з державного управління, доцент

Токарева К. О.

студент

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

ІТ-РЕКРУТМЕНТ ЯК САМОСТІЙНА ОБЛАСТЬ HR-ГАЛУЗІ

Глобальні цифрові зміни призводять до зміни більшості інструментів управління персоналом і активізують когнітивні процеси: інформатизація управлінської діяльності; зростання значимості ІТ - технологій, що забезпечують обробку великого обсягу інформації, яка є необхідною для прийняття рішень в сфері HR – менеджменту; формування нової системи комунікацій і розвиток нових технологій обміну інформацією в організаціях; посилення уваги до навчання та розвитку співробітників. Зміна управлінської парадигми передбачає посилення уваги до розробки інноваційних технологій управління персоналом, індивідуалізації і «крапкового налаштування» більшості інструментів управління персоналом. Також цей фактор передбачає посилення уваги керівництва компанії до розробки нових інструментів та методів навчання персоналу. У нашій країні, за оцінкою BCG, більшість людей не навчаються після 25 років. У освітніх програмах беруть участь всього 15% працездатного населення та 1 % пенсіонерів, в то час як в розвинених країнах цей показник складає 40% та 5%, відповідно. Це можна розглядати в якості однієї з причин слабкою позиції України в глобальному рейтингу конкурентоспроможності талантів GTCI (The Global Talent Competitiveness Index) – 61-е місце з 134 [1].

Поряд з розвитком нових HR-практик та галузей поява нових спеціальностей в світі зростає з кожним днем. Сучасні процеси глобалізації, інформатизації активно проникають у суміжні галузі та галузі, ніяк не пов'язані раніше з цими сферами, змінюючи і створюючи нові види діяльності і напрямки, що відповідно породжує нові спеціальності і відправляє на сторінки історії вже не актуальні в сучасному світі професії. Ці зміни також призводять до формування нових типів організаційних структур та технологій управління, що радикально змінюють характеристики бізнес-середовища. Це знаходить відображення не тільки серед великого бізнесу, а й зачіпає галузі середнього та малого бізнесу. Сучасні компанії почали активно впроваджувати різні інформаційні системи, використання яких абсолютно необхідно для компаній, націлених на оптимізацію бізнес-процесів та підвищення ефективності управління загалом. Таким чином, зростає кількість різних спеціальностей націлених на створення та розвиток таких систем, зростає попит на таких спеціалістів. Йде справжнє полювання за найкращими ІТ-фахівцями в різних галузях, так що це породило новий ринок руда – ІТ-ринок, новий ринок послуг та нову спеціальність – ІТ-рекрутер.

ІТ-рекрутмент, зміг відокремитися в самостійну велику область усередині HR-галузі. Галузь ІТ-рекрутменту з'явилася порівняно нещодавно і всередині

галузі знаходиться значне число не вирішених проблем, не стандартизованих процесів. Найбільшими труднощами можна назвати наступні: пошук кваліфікованого персоналу з досвідом роботи, виявлення штатних співробітників з потрібними навичками, пошук кваліфікованого персоналу на початкові позиції, правильне позиціонування бренду роботодавця, неефективні технології підбору і найму співробітників. Більшість цих речей пов'язана з недостатньою кваліфікацією ІТ-рекрутерів через низький поріг входу до професії. Більшість ІТ-рекрутерів – це вчорашні студенти без досвіду роботи та без необхідних базових навичок. Багато компаній набирають фахівців в сферу ІТ-рекрутменту без профільного освіти. Таким чином, більшість фахівців в сфері ІТ-рекрутменту не мають необхідних компетенцій на початку професійної діяльності. Через це страждає якість найму ІТ-фахівців, як наслідок недосяжними виявляються цілі та результати компанії, засновані на роботі ІТ-фахівців [2].

Між тим не всі компанії вважають потрібним навчати своїх співробітників. Хоча навчання в процесі роботи дає прозору картину економічного ефекту від навчання (ROI), дозволяє більш точно спрогнозувати потреби в подальшому навчанні, а також підвищити результати діяльності компанії.

Роботодавці віддають перевагу універсальним багатофункціональним співробітникам, здібним працювати в умовах багатозадачності. На думку більшості експертів, зараз у всьому світі відбувається стрімке старіння знань та накопичених теоретичних знань, зниження значимості офіційної освіти, а на перший план виходять «м'які навички» (soft skills), здатність швидко навчитися та увійти у нову предметну область самотужки. Відповідно, фахівцям по управлінню персоналом потрібно таким чином модернізувати інструменти управління, щоб вони, з однієї сторони, максимально відповідали очікуванням та перевагам працівників, з іншого боку, відповідали цілям, установкам та можливостям компанії, а з третьої – реаліям нового бізнес-середовища та технологічного устрою. В цих умовах пред'являються нові вимоги до посадової та професійної придатності HR-менеджерів, на яких як раз і покладається завдання узгодження інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин як всередині компанії, так і за її межами.

ІТ-рекрутмент в Україні, на відміну від країн з розвиненою економікою, виник, міняючи стадію консалтингу, і став швидко розвиватись. Тому існує чимало проблем, пов'язаних з відсутністю актуальної фундаментальної бази для навчання фахівців в сфері ІТ-рекрутменту.

Отже, перед наукою і бізнесом стоїть завдання розробки актуальної, прикладної фундаментальної бази знань, одягненої в доступний формат навчання та враховуючи специфіку як ІТ-сфери, так і особливості вітчизняної HR-галузі.

Сучасні дослідження проблем сфери навчання ІТ-рекрутменту можна охарактеризувати як недостатні, а галузь наукового знання, щодо вдосконалення систем навчання нових співробітників у сфері ІТ-рекрутменту, новою. Таким чином, розробка теоретичних аспектів навчання нових співробітників у сфері ІТ-рекрутменту, аналіз його практичної складової, що враховують вимоги та умови

розвитку сучасної економіки, особливості та тенденції соціально-економічного розвитку країни, є дуже актуальною та недостатньо опрацьованою проблемою, про що свідчить зростаючий інтерес з боку практиків до цього кола питань [3, с. 168].

Суперечність спостерігається між ступенем теоретичної розробленості питання та недостатністю емпіричних підходів до його вирішення у практиці діяльності підприємств малого та середнього бізнесу.

Основними особливостями навчання нових співробітників у сфері ІТ-рекрутменту є змістовна частина процесу та його безперервність. І хоча в даний час практично будь-яку галузь можна охарактеризувати як динамічну, саме сфера ІТ-технологій має дифузні якості та здатність проникати навіть, здавалося б, не в суміжні з нею сфери.

В результаті процес навчання нових співробітників у сфері ІТ-рекрутменту базується на побудові безперервної моделі навчання, що враховує особливості сфери ІТ-рекрутменту та базується на методах та формах навчання, що відповідають сучасним тенденціям розвитку персоналу.

Програми навчання нових співробітників у сфері ІТ-рекрутменту мають бути гнучкими та постійно оновлюваними у змістовній частині, щоб співробітники володіли актуальною інформацією та застосовували її у трудових функціях. З цією метою добре підходить система модульного навчання, що дозволяє моделювати програму навчання з урахуванням актуального матеріалу, зачіпаючи знання, зокрема й у суміжних сферах діяльності, і складати програму навчання з урахуванням індивідуального підходу.

Таким чином, щоб бути конкурентоспроможною, компаніям при розробці програм навчання персоналу необхідно активно впроваджувати інноваційні методи, використовувати всі доступні технічні можливості та модернізувати свою освітню базу.

Література:

1. The Global Talent Competitiveness Index URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> (дата звернення: 24.10.2022).

2. Перший великий огляд по українській ІТ-індустрії, 31 січня 2019. URL: <https://rubryka.com/2019/01/31/oglyad-it-industriyi-ukrayiny> (дата звернення: 16.10.2022).

3. Тетяна РЕКАЛО Формування рекрутингу в ІТ-сфері. *Economic Analysis*. 2021. Volume 31. No. 3. С. 166-172.