

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСНОВНИХ ФОРМ ІТ-РЕКРУТИНГУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Подано огляд основних проблемних зон рекрутингу. Розглянуто основні форми ІТ-рекрутингу. Перелічено актуальні інструменти рекрутингу. Охарактеризовано види рекрутингу та послуг рекрутингових агентств. Описані фактори відмінностей внутрішньої HR-команди та рекрутингових агентств. Визначено особливості функціонування рекрутингу-inhouse та змішаної форми співпраці.

Ключові слова: ІТ-рекрутинг, HR-команда, рекрутингове агенство, скринінг, хедхантинг, аутстафінг, аутсорсинг.

Abstract

An overview of the main problem areas of recruitment is given. The main forms of IT-recruitment are considered. The current recruitment tools are listed. Types of recruitment and services of recruitment agencies are described. The factors of differences between the internal HR team and recruitment agencies are described. Peculiarities of functioning of recruitment-inhouse and mixed form of cooperation are determined.

Keywords: IT-recruiting, HR-team, recruiting agency, screening, headhunting, outstaffing, outsourcing.

Велика кількість фахівців в сфері управління зосереджують увагу на нестачі висококваліфікованих рекрутерів. Зокрема, через зростання масштабів рекрутингу компанії стикаються з тим, що їм не вистачає рекрутерів з впевненим володінням новими технологіями підбору персоналу.

Крім того зростає швидкість змін у середовищі бізнесу, у зв'язку з чим виникає потреба в чіткому плануванні трудових ресурсів, із застосуванням складного інструментарію. Сформовані умови змушують керівників підприємств здійснювати планування трудових ресурсів на основі аналізу великих масивів даних. Велика частина спеціалістів в галузі управління персоналу поки не готова до складного прогнозування і планування.

Швидкість обробки заявок на акансії перетворюється в критично важливу конкурентну перевагу. Пошук нових висококваліфікованих співробітників значно ускладнюється в умовах конкуренції. Особливо загострюється боротьба за талановитих фахівців, необхідно зосередити всі зусилля на методах, здатних привести до високої ефективності пошуку претендентів на вакансії, що забезпечить залучення гостродефіцитних кандидатів.

Посилюється потреба в чіткій розстановці пріоритетів при нестачі ресурсів. У зв'язку з підняттям обсягів найму, а також з урахуванням дефіциту коштів на рекрутинг для більшості компаній визначення пріоритетів зміститься у бік підвищення ефективності діяльності по заміщенню вакансій.

Не менш важливим в процесі рекрутингу молоді, зокрема, випускників і студентів є підхід до їх залучення. В даний період обсяг витрат на роботу з навчальними закладами не змінюються, підхід до вирішення цих завдань значно застарів. При цьому суттєво змінюються і вузи, і очікування студентів.

Основні форми ІТ-рекрутингу

Загалом ІТ-рекрутинг може мати внутрішню (рекрутинг-inhouse), зовнішню (аутсорсинг через спеціалізовані установи - рекрутингові компанії) та змішану форму (поєднання двох попередніх форм, розподіл в залежності від складності завдання).

Передумовою для функціонування внутрішньої HR-команди є збільшення в об'ємі ІТ-компанії. До переваг даної команди рекрутерів можна віднести: розуміння специфіки роботи компанії, мікроклімату персоналу. Специфіка полягає у безпосередній співпраці з керівниками лінійних відділів, по суті банку інформації щодо вакансій.

Актуальними інструментами ІТ-рекрутингу є: соціальний рекрутинг через просування вакансій в Facebook, Instagram, LinkedIn [1]; інструменти, що полегшують сорсинг і Boolean Search: від

безкоштовних розширень для Google Chrome (Discoverly, Clearbit Connect, Boolean Assistant) до преміум All-in-One пакетів [2]; відеоінтерв'ю з використанням наприклад, Skype, Visual Studio Live Share, Zoom, VCV, Wepow, Skillaz, OVR; тестування і оцінка навичок за допомогою, наприклад, HackerRank, Pymetrics Шукає, Self Management Group [1].

За умови відсутності внутрішньої команди або її недостатньої кваліфікації звертаються до аутсорсингу. Рекрутингові агентства надають такі види послуг, які частково відображають види рекрутингу загалом [3]: безпосередньо рекрутинг (recruitment) - підприємницької діяльності з підбору та відбору кандидатів з зовнішнього ринку праці; скринінг (screening) - відбір претендентів тільки за формальними ознаками; масовий рекрутинг - підбір великої кількості фахівців лінійного рівня; хедхантинг (headhunting) або executive search - пошук та підбір персоналу ключових і рідкісних, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму фахівців; лізинг персоналу (staff leasing) - довгострокова оренда персоналу з оформленням в штат кадрового агентства; аутстафінг (outstaffing) - робота, при якій рекрутингове агентство не підбирає співробітників, а оформляє в свій штат вже існуючий персонал компанії-клієнта; аутсорсинг (outsourcing) - передача організацією певних бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній області на підставі договору; працевлаштування персоналу, що звільняється з компанії-замовника (outplacement) - послуга, при якій компанія, що займається рекрутментом, проводить цілеспрямовані дії з працевлаштування персоналу, що звільняється з компанії-замовника в певні терміни і на певних умовах.

Виділяють категорії організацій [4]: компанії-холдинги, середні організації, агентства-бутики.

В порівнянні з внутрішнім рекрутингом перелік відмінностей може містити такі фактори [4]: швидкість пошуку і відбору кандидатів (за сприятливих умов, зокрема, наявності кваліфікованого співробітника, внутрішній має вищі показники процесу відбору та закриття вакансії); звільнення співробітника на випробувальному терміні (полягає у відповідальності, де перед рекрутером внутрішньої HR-команди ставиться вимога спрогнозувати всі можливі ризики, зовнішній рекрутер має деяку знижку з причини отримання поверхової інформації щодо процесу побудови роботи в компанії); оплата праці (система оплати у рекрутингових компаніях складається з двох частин - фіксованої і преміальної, в той час як у внутрішньому рекрутингу система іноді може включати бонуси за закритті вакансії); ставлення з боку клієнта / керівника (рекрутери-inhouse часто сприймають зовнішніх рекрутерів як конкурентів, адже керівник приймає рішення звернутися в компанію з підбору персоналу, коли штатний рекрутер довгий час не може закрити вакансію).

Змішана форма співпраці використовується зазвичай за умов варіації: внутрішня команда для закриття лінійних, нескладних вакансій, існує паралельно договір зі зовнішнім агентством для пошуку вузькопрофільних фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Как изменился рекрутинг в 2020 [Електронний ресурс]. URL:<https://hurma.work/ru/blog/kak-izmenilsya-rekruting-v-2020/> (дата звернення 29.03.2021)
2. Тренды-2021: каким будет IT-рекрутинг в Украине. URL:<https://ain.ua/2021/01/05/it-rekruting-2021/> (дата звернення 31.03.2021).
3. Основи рекрутингового бізнесу [Електронний ресурс]. - Режим доступу <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=7797> (дата звернення 30.03.2021).
4. Рекрутинговые агентства vs внутренний отдел рекрутинга: что выбрать веб-сайт. URL: [Електронний ресурс]. <https://hurma.work/ru/blog/rekrutingovye-agentstva-vs-vnutrennij-otdel-rekrutinga-chto-vybrat/> (дата звернення 27.03.2021).

Слободян Андрій Олегович— студент групи 1KI-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: justeetfuk@gmail.com

Дьогтєва Ірина Оксентіївна - асистент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Slobodian Andriy O. — student of group 1KI-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: justeetfuk@gmail.com

Dohitjeva Iryna O. - — Assistant Professor, Department of Management and Security of Information Systems, Faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia