

Аналіз проблем хедхантингу в українських ІТ-компаніях

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У дослідженні вивчено особливості рекрутингу в Україні. Доведено актуальність проблеми хедхантингу у вітчизняному бізнесі. Виявлено особливості хедхантингу в Україні та сформульовано основні методи його ведення.

Ключові слова: рекрутинг, хедхантинг, HR-менеджер.

Abstract

The research examines the features of recruitment in Ukraine. The urgency of the problem of headhunting in domestic business is proved. Peculiarities of recruitment in Ukraine are revealed and the main methods of headhunting are formulated.

Keywords: recruitment, headhunting, HR-manager.

Особливої актуальності через значну плінність кадрів набуває проблема якісного підбору кваліфікованих спеціалістів у вітчизняних ІТ-компаніях. Парадокс сучасного рекрутингу (пошуку фахівців) полягає в тому, що кількість робочих місць не збільшується, проте знайти професійний персонал стає дедалі важче. Зростають і потреби власників бізнесу, адже для розвитку ІТ-компанії потрібно залучати все більше рідкісних і висококваліфікованих фахівців у новітніх напрямках програмування. Це змушує навіть рядових рекрутерів відходити від стандартного рекрутингу та все частіше звертатися до жорсткіших методів пошуку спеціалістів – хедхантингу [1].

Аналіз механізму ведення рекрутингу вивив, що всі компанії з підбору персоналу умовно поділяються на 3 групи: рекрутингові, агенції «Executive Search» (ES) і хедхантингові. Саме «Executive Search» і хедхантинг належать до жорстких методів пошуку фахівців [2].

Executive Search – це складний і тривалий метод пошуку кращих фахівців, чію увагу неможливо залучити шляхом розміщення рекламних оголошень, фахівців, які є носіями бізнесу, бізнес-технологій, чия праця цінується там, де вони працюють зараз, і тому, як правило, вони не є зацікавленими в пошуку нової роботи. Завдання фахівця з підбору персоналу полягає в підборі і складанні списку необхідних фахівців, пошуку контактної інформації, проведенні перемовин, оцінювання їх якості та організації. Даний метод підбору персоналу відрізняється мінімальною кількістю рекомендованих кандидатів. Це «якісний пошук», що враховує особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових та особистих якостей кандидата. Він, зазвичай, організовується безпосередньо, без оголошення вакансії в ЗМІ, оскільки підбір кандидатів відбувається не з числа тих, хто шукає роботу, а серед тих фахівців, які вже успішно працюють [3].

Headhunting (синоніми: «полювання за головами», Executive Search) в ІТ-сфері – це методика пошуку програмістів з новітніх технологій, ключових менеджерів таких компаній, яка застосовується для залучення тих працівників, які здійснюють вирішальний вплив на бізнес компанії, здатних визначити стратегію розвитку і забезпечити її реалізацію. Рекрутеру потрібно встановити контакт із вказаною людиною, виявити її мотивацію, розробити ефективну тактику задоволення її потреб і, таким чином, «переманити» спеціаліста до іншої компанії.

Headhunting заснований на тому, що ідеальних відносин між роботодавцем і найманим фахівцем не існує і основна задача рекрутера – визначити протиріччя та максимально їх використати. Фінансове питання далеко не завжди є визначальним мотивом для переходу до іншої компанії, оскільки успішні професіонали мають доволі високу зарплату. Успішні менеджери ІТ-компаній в

більшій мірі цікавляться реалізацією свого потенціалу, перспективою кар'єрного росту, можливістю самостійно приймати рішення, участю у глобальних проєктах, престижністю компаній та ін.

Серед недоліків хедхантингу є його висока вартість – у середньому вона складає 30% річної зарплати кандидата [4]. Крім того, рекрутинг обов'язково проводиться в умовах суворої конфіденційності, оскільки на професійному ринку така практика може призвести до конфліктів із конкурентами. Для захисту себе між компаніями-партнерами, а інколи і конкурентами, існують домовленості: не переманювати фахівців один у одного, оскільки це лише шкодить роботі компаній. Крім того, частина компаній отримує статус «недоторканості», коли починає сама співпрацювати з хедхантерами. Це означає, що працівники компанії не розглядаються як кандидати на чужі вакансії цього ж хедхантера [5].

В Україні попит на хедхантинг в ІТ-компаніях пояснюється браком висококваліфікованих фахівців і унікальних HR-менеджерів. Більшість великих українських рекрутингових агенцій включили його до списку своїх послуг. Прямий пошук співробітників і хедхантинг завжди позиціонувалися агенціями як вищий пілотаж рекрутингу. Пошук потрібних людей у конкуруючих компаніях, подальше перемотивування потрібного кандидата вимагають значних витрат часу і праці та пов'язаний із ризиком відмови, сумнівним та складним балансуванням на межі з аморальністю. Отже, якісний хедхантинг без досвіду і можливостей рекрутингових агентств є доволі дорогим і ризикованим процесом, який може призвести компанію, у разі програшу, до втрати репутації.

Основними споживачами хедхантингових послуг є компанії двох типів:

- компанії, що вийшли зі стадії стрімкого зростання і розвитку та знаходяться на стадії стабілізації. Їх завдання полягає в оптимізації бізнес-процесів та загального менеджменту. Для утримання ринкових позицій і подальшого розвитку їм необхідно все більше професійних управлінців та висококваліфікованих спеціалістів;

- компанії, що інтенсивно розвиваються чи знаходяться на стадії становлення, потребують менеджерів, що мають серйозний досвід, здібні розробляти стратегію розвитку компанії, бізнес-процеси, підтримувати цілісність команди, працювати з інвестиційними проєктами, а також «вузькі» спеціалісти, які могли б бути однією з головних конкурентних переваг організації [2].

Отже, одним із важливих завдань, як для HR-менеджерів, так і для керівництва ІТ-компанії, є вірний та своєчасний вибір стратегії рекрутингу для вакансій, а саме, чітка орієнтація на один із методів рекрутингу – хедхантинг або «якісний пошук», що стає можливим лише у разі глибокого знання специфіки таких технологій.

На даному етапі розвитку рекрутингу в Україні, можна визначити, що проблема хедхантингу та якісного пошуку набуває значимості через стрімкий розвиток та популярність сфери, обмеженість місць працевлаштування в Україні, невисоку якість «молодих» кадрів, які входять на ІТ-риннок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Head hunting и Executive search. В чѐм разница? URL : <https://www.trn.ua/articles/6308/>, trn.ua
2. Осипенко А. М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах. URL : file:///C:/Users/User/Downloads/Uproz_2013_3_36.pdf.
3. Технология Headhunting (Executive Search). URL : <http://www.navigator.lg.ua/article.php?textname=headhunting>.
4. Executive search и headhunting – сходства и отличия. URL : <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/executive-search-i-headhunting>.
5. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки. URL : <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogo-rozvitku-ekonomichnoyi-nauki>.

Горбачова Евеліна Олександрівна – студентка групи 2АКІТ-176 факультету комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: e.horbachova@gmail.com

Horbachova Evelina O. – student of Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: e.horbachova@gmail.com

Азарова Анжеліка Олексіївна – канд. техн. наук, професор, заст. декана Факультету менеджменту та інформаційної безпеки з наукової роботи та міжнародного співробітництва Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, azarova.angelika@gmail.com.

Azarova O. Anzhelika – Ph.D. in technique, Professor, Deputy dean of the Faculty of management and information security by scientific work and international cooperation Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.