

ДЖЕРЕЛА ПОШУКУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Євтушенко Ганна Валентинівна
кандидат економічних наук, доцент

e-mail: anna.evtushenko@karazin.ua

ORCID ID: 0000-0003-0472-0737

Пшеничко Ганна Іванівна

студентка

Сорін Богдан Володимирович

викладач

e-mail: b.v.sorin@karazin.ua

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна

У статті показана актуальність розвитку сфери інформаційних технологій в Україні. Метою статті є пошук найефективніших джерел пошуку персоналу різної кваліфікації у сфері інформаційних технологій задля забезпечення потреб ІТ-компаній та росту даної сфери у зовнішньоекономічній діяльності країни як фактору загального росту економіки України.

Проаналізовано джерела та способи пошуку персоналу в ІТ-сфері. Встановлено, що найефективнішими джерелами пошуку ІТ-спеціалістів є сайти пошуку роботи; соціальні мережі; сайти фрілансерів; кадрові агенства.

Проведено маркетингове дослідження сайтів і соціальних мереж з пошуку ІТ-персоналу, відібрано і проаналізовано найефективніші джерела для знаходження майбутніх кандидатів на роботу. В процесі маркетингового дослідження робота з кандидатами на посаду відбувалася у три етапи та тривала 5 тижнів. Було отримано результати щодо залежності результатів пошуку необхідного фахівця від первинної кількості потенційних кандидатів, що зацікавлені у отриманні відповідної посади.

Визначено терміни пошуку персоналу в різних соціальних мережах. Було проведено порівняння основних платформ для пошуку різних фахівців за показниками тривалості пошуку та ступеня закриття вакансії.

Проаналізовано ймовірність пошуку потрібних кандидатів в різних джерелах пошуку роботи.

Встановлено залежність між специфікою роботи, що необхідно виконати, та джерелом пошуку ІТ-спеціалістів. Для виконання разових проектів, робіт найбільш ефективним способом пошуку персоналу в ІТ-сфері є пошук фахівців-фрілансерів на відповідних веб-сайтах.

Обґрунтовано, що для пошуку висококваліфікованого кандидата найбільше підходить метод хедхантингу, де HR-менеджер самостійно здійснює пошук та закриття відповідної вакансії. Найбільш ефективними сайтами для цього є LinkedIn, Facebook та Twitter.

Ключові слова: пошук персоналу, джерела пошуку персоналу, способи пошуку персоналу, результати пошуку кандидатів, терміни пошуку персоналу, ринок інформаційних послуг.

JEL Classification: D22; D83; M31; M51.

ИСТОЧНИКИ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА НА УКРАИНСКОМ РЫНКЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Евтушенко Анна Валентиновна
кандидат экономических наук, доцент
e-mail: anna.evtushenko@karazin.ua

ORCID ID: 0000-0003-0472-0737

Пшеничко Анна Ивановна
студентка

Сорин Богдан Владимирович
преподаватель

e-mail: b.v.sorin@karazin.ua

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина
пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина

В статье показана актуальность развития сферы информационных технологий в Украине. Целью статьи является поиск эффективных источников поиска персонала различной квалификации в сфере информационных технологий для обеспечения потребностей ИТ-компаний и роста данной сферы во внешнеэкономической деятельности страны как фактора общего роста экономики Украины.

Проанализированы источники и способы поиска персонала в ИТ-сфере. Установлено, что наиболее эффективными источниками поиска ИТ-специалистов являются сайты поиска работы; социальные сети; сайты фрилансеров; кадровые агентства.

Проведено маркетинговое исследование сайтов и социальных сетей по поиску ИТ-персонала, отобраны и проанализированы эффективные источники нахождения будущих кандидатов на работу. В процессе маркетингового исследования работа с кандидатами на должность проходила в три этапа и продолжалась 5 недель. Были получены результаты по зависимости результатов поиска необходимого специалиста от первоначального количества потенциальных кандидатов, заинтересованных в получении соответствующей должности.

Определены сроки поиска персонала в различных социальных сетях. Было проведено сравнение основных платформ для поиска различных специалистов по показателям продолжительности поиска и степени закрытия вакансии.

Проанализирована вероятность поиска нужных кандидатов в различных источниках поиска работы. Установлена зависимость между спецификой работы, которую необходимо выполнить, и источником поиска ИТ-специалистов. Для выполнения разовых проектов, работ наиболее эффективным способом поиска персонала в ИТ-сфере является поиск специалистов-фрилансеров на соответствующих веб-сайтах.

Обосновано, что для поиска высококвалифицированного кандидата больше подходит метод хедхантинга, где HR-менеджер самостоятельно осуществляет поиск и закрытия соответствующей вакансии. Наиболее эффективными сайтами для этого являются LinkedIn, Facebook и Twitter.

Ключевые слова: источники поиска персонала, поиск персонала, результаты поиска кандидатов, рынок информационных услуг, способы поиска персонала, сроки поиска персонала.

JEL Classification: D22; D83; M31; M51.

SOURCES OF SEARCHING STAFF ON THE UKRAINIAN IT-MARKET

Ganna Ievtushenko
PhD, Associate Professor
e-mail: anna.evtushenko@karazin.ua
ORCID ID: 0000-0003-0472-0737

Hanna Pshenychko
Student

Bohdan Sorin
Lecturer

e-mail: b.v.sorin@karazin.ua

V.N. Karazin Kharkiv National University
4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine

The article shows the relevance of the development of information technology in Ukraine. The purpose of the article is to find the most effective sources of search for personnel of different skills in the field of information technology in order to meet the needs of IT companies and the growth of

this field in the foreign economic activity of the country as a factor of overall growth of the Ukrainian economy.

The sources and ways of finding personnel in the IT sphere were analyzed. It is found that the most effective sources of search for IT professionals are job search sites; social networks; Freelancer sites; recruitment agencies.

Marketing research has been conducted on websites and social networks to search for IT personnel, and the best sources for finding future candidates have been selected and analyzed. In the course of the marketing research, the work with the candidates for the position took place in three stages and lasted for 5 weeks. The results were obtained as a function of the search results of the required specialist from the initial number of potential candidates interested in obtaining the relevant position.

The terms of the search of personnel in different social networks are defined. Comparisons were made between major search platforms for different specialists in terms of search duration and job closure rate.

The probability of finding the right candidates from different job search sources is analyzed.

The relationship between the specifics of the work to be done and the source of the search for IT specialists is established. To perform one-off projects, the most effective way to find IT personnel is to find freelance professionals on relevant websites.

It is justified that in order to find a highly qualified candidate, the method of headhunting is most suitable, where the HR manager independently searches and closes the corresponding vacancy. The most effective sites for this are LinkedIn, Facebook and Twitter.

Keywords: Headhunting, Market of Information Services, Methods of Searching, Recruiting Sources, Results of Searching, Searching Terms.

JEL Classification: D22; D83; M31; M51.

Постановка проблеми. На даний момент підбір IT-фахівців стає складним завданням перш за все тому, що знайти у відкритому доступі резюме IT-фахівців справжня рідкість. Однак, одна з ключових проблем, яка гальмує розвиток ринку високих технологій, – це незбалансованість кадрового ринку. З одного боку тотальний дефіцит професіоналів і щоквартальне зростання зарплат, з іншого – надлишок фахівців початкового рівня кваліфікації.

Тенденція підвищеного попиту на висококваліфіковані IT-кадри зараз досягла піку. Попит в кілька разів перевищує пропозицію, що приводить до змінення тактики ведення переговорів з висококваліфікованими спеціалістами та зміну умов роботи. Зовсім інша ситуація спостерігається з початківцями, які тільки починають свою кар'єру у даній сфері. Зараз можна побачити безліч курсів, де за 3 місяці пропонується весь матеріал, який гарантує роботу в IT-індустрії, але у більшості випадків на практиці вони є малоефективними.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дана тема висвітлювалась такими вітчизняними та зарубіжними науковцями, як: К. Гірняк, Х. Гредем, Р. Марра, Ю. Одегов, В. Савченко, Ф. Хміль, Т. Хохлова та ін. Наприклад, В. Шляхетко оцінює вплив на кадрову безпеку підприємства двох груп джерел залучення персоналу (зовнішніх та внутрішніх) (Шляхетко, 2017). Н. Ізюмцева наголошує на необхідності впровадження інноваційних методів підбору персоналу внаслідок неадекватності старих методів сучасним умовам пошуку спеціалістів (Ізюмце-

ва, 2017). Ю. Омельченко вказує на залежність рівня часових та грошових втрат при закритті вакансії від рівня ефективності того чи іншого джерела добору персоналу (Омельченко, 2015). Проте на теперішній час недостатньо визначений загальний підхід до пошуку нових фахівців та не в повному обсязі проаналізовано ефективність використання різноманітних джерел пошуку кандидатів.

Метою статті є пошук найефективніших джерел пошуку персоналу різної кваліфікації у сфері інформаційних технологій задля забезпечення потреб IT-компаній та росту даної сфери у зовнішньоекономічній діяльності країни, як фактору загального росту економіки України.

Основні результати дослідження. Ефективне функціонування підприємства, забезпечення його сталого і конкурентоспроможного розвитку залежить перш за все від персоналу, його здатності вирішувати поставлені перед ними завдання. Зараз особливо гостро питання пошуку персоналу стало перед IT-індустрією України. Дана сфера є однією із найперспективніших для країни. У табл. 1 представлена динаміка експорту послуг України за 2017-2018 рр.

На основі розрахунків з табл. 1 найбільша доля в експорті послуг України на 2018 рік припадає на транспортні послуги (50,3 %), друге місце займають послуги у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні послуги (18,2 %), а на третьому місці йдуть послуги з переробки матеріальних ресурсів (14,6 %). Таким чином, розвиток інформаційних послуг та технологій є перспективним для країни.

Динаміка експорту послуг України

Найменування послуги	2017 рік, тис. дол. США	2018 рік, тис. дол. США	Питома вага у 2018 році, %	Темпи росту, %
Усього	10714369,5	11637950,6	100,0	108,62
Послуги з переробки матеріальних ресурсів	1419720,3	1699301,1	14,6	119,69
Транспортні послуги	5861405,6	5851423,3	50,3	99,83
Послуги з будівництва	102256,4	150338,3	1,3	147,02
Послуги зі страхування	39799,4	45021,0	0,4	113,12
Послуги, пов'язані з фінансовою діяльністю	74211,7	107547,2	0,9	144,92
Роялті та інші послуги, пов'язані з використанням інтелектуальної власності	29079,6	42805,3	0,4	147,20
Послуги франшизи та використання торгової марки	7280,0	12494,8	0,1	171,63
Послуги, пов'язані з ліцензійною діяльністю	14141,6	22902,0	0,2	161,95
Послуги у сфері телекомунікації, комп'ютерні та інформаційні послуги	1760794,6	2114956,9	18,2	120,11
Телекомунікаційні послуги	190525,4	157745,5	1,4	82,79
Комп'ютерні послуги	1311793,3	1633152,9	14,0	124,50
Інформаційні послуги	258475,8	324058,6	2,8	125,37
Ділові послуги	921837,5	1060698,7	9,1	115,06
Послуги дослідження та розробки	125127,5	115141,8	1,0	92,02
Професійні та консалтингові послуги	399073,2	490017,9	4,2	122,79

Джерело: розраховано авторами за даними Державної служби статистики України (Державна служба статистики України, 2019)

Зауважимо, що ефективність ІТ-сфери в першу чергу залежить від рівня кваліфікованості персоналу, тому набуває надзвичайної актуальності пошук оптимальних джерел пошуку ІТ-спеціалістів, які б дозволяли зна-

ходити спеціалістів з мінімальними витратами часу та ресурсів.

За результатами дослідження були виявлені найефективніші джерела пошуку ІТ-спеціалістів, що представлені на рис. 1.

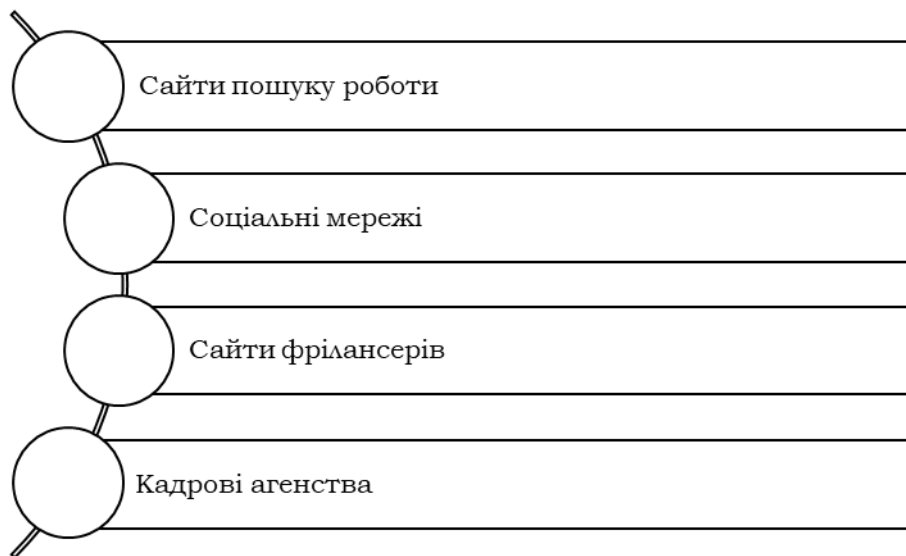


Рис. 1. Джерела пошуку фахівців сфери інформаційних технологій
Джерело: побудовано авторами за даними (Крушельницька & Мельничук, 2008)

Одними із найбільш популярних і результативних джерел пошуку персоналу є сайти працевлаштування. Вони дозволяють отримати максимальну кількість відгуків на вакансію при мінімальній витраті часу. Працюючи на даних сайтах, HR-менеджери використовують метод рекрутингу. Найбільш затребуваними сайтами для пошуку роботи в Україні є: work.ua, rabota.ua, hh.ua (headhunter) і rabotaplus.ua («Найбільш затребувані сайти», n.d.).

З метою перевірки ефективності використання сайтів пошуку роботи було проведено маркетингове дослідження на основі сайтів rabota.ua та hh.ua. Була створена вакансія на посаду Junior Android Developer для роботи на віддаленій основі. Дане маркетингове дослідження тривало 5 тижнів. Результати приведені нижче: на вакансію Junior Android Developer за 2 тижні було відправлено 65 резюме, останні 3 тижні тривав відбір резюме та проводились особисті співбесіди.

Із сумарної кількості поданих резюме 31 кандидат не пройшов етап відбору резюме за технічними можливостями. Решта отримала статус «Так» (повна впевненість у кваліфікації та перехід на наступного етапу – співбесіди) та «?» (невпевненість у достатніх навичках кандидата та відправлення тестового завдання). Отже, на 1 етапі майже половина людей вибула з відбору. Після цього 52 % бажаючим зайняти посаду Junior Android Developer був відправлений електронний лист з пропозицією пройти співбесіду та пройти тестове завдання. У результаті 8 кандидатів не відповіли, тому робочих кандидатів залишилося 26 чоловік, тобто 76 % від попередньої сумарної кількості.

На 3 етапі були проведені інтерв'ю та розіслані тестові завдання (спеціалістам, у яких була непевненість у достатніх навичках). У результаті 5 осіб покинули відбір (2 не прийшли на інтерв'ю, 1 знайшов іншу роботу до моменту співбесіди, 1 сподівався на

занадто дорогу заробітну плату, 1 не підійшов за цінностями). 14 людей отримали тестове завдання, 5 з яких не підтвердили свої знання. 9 кандидатів не прислали тестове завдання на момент закінчення дослідження.

Отже, робочих кандидатів залишилося 7. 3 кандидата успішно пройшли інтерв'ю, 3 особи на момент закінчення дослідження не пройшли інтерв'ю, 1 пішов на іншу роботу, але з ним можна у подальшому співпрацювати. У підсумку: для того, щоб отримати в компанію 10 працівників, потрібно розглянути 100 <amount <200 резюме (min результат = 3 людини, max результат = 6 людей, тобто 5 % <amount <10 %).

Далі буде розглянуто ефективність використання соціальних мереж. Сьогодні соціальні мережі широко використовуються для встановлення ділових контактів і пошуку роботи. Роботодавці все частіше звертаються до них для пошуку фахівців вузького профілю. Отже, найбільш популярні соціальні мережі для пошуку працевлаштування:

1. LinkedIn («Групи з пошуку IT-спеціалістів у LinkedIn», n.d.) – соціальна мережа, створена спеціально для встановлення ділових контактів. Мережа LinkedIn найбільш ефективна в пошуку як топ-менеджерів, так і Middle- та Senior-розробників. LinkedIn – це основний інструмент пошуку персоналу у висококваліфікованих HR-спеціалістів і консультантів з кадрових агентств. У даному ресурсі потрібно вивчати фахівця, писати йому з пропозицією та переманювати до своєї компанії. Терміни пошуку залежать від посади і тривають близько 2-3 тижнів з 60 % ступенем закриття вакансії. Це найкраща платформа для пошуку самих різних фахівців, ніж десь ще в відкритих джерелах. Після проведення дослідження щодо найефективніших груп пошуку IT-фахівців було виділено 4 посилання, наведених у табл. 2.

Таблиця 2

Групи в LinkedIn для пошуку персоналу

Назва групи	Посилання
Sell your head (Вакансії, Vacancies, Робота, Job)	https://www.linkedin.com/groups/3856560/profile
Sell your digital head (digital вакансії)	https://www.linkedin.com/groups/3937008/profile
Sell your HR head	https://www.linkedin.com/groups/4284609/profile
Workinform (резюме/вакансії/підбір/робота/HR)	https://www.linkedin.com/groups/4834966/profile

Джерело: побудовано авторами за даними («Групи з пошуку IT-спеціалістів у LinkedIn», n.d.)

2. Наступною соціальною мережею є Facebook («Групи з пошуку IT-фахівців у Facebook», n.d.) – одна з найбільших світових соціальних мереж, що робить можливим залучення іноземних фахівців в компанію. Термін пошуку кандидата складає 1-2 тижні з 40 % ступенем закриття вакансії. На відміну від LinkedIn рекрутер може безкоштовно

та швидше закрити вакансію, але вірогідність цього на 20 % нижча, ніж у LinkedIn. Основними труднощами є знаходження профільних груп з пошуку потрібних фахівців. Після проведення дослідження щодо найефективніших груп пошуку IT-фахівців було виділено 6 посилань, наведених у табл. 3.

Таблиця 3

Групи в Facebook для пошуку персоналу

Назва групи	Посилання
IT Recruitment	https://www.facebook.com/groups/349336311780984/
Робота IT	https://www.facebook.com/groups/262764930593358/
Аналіз в IT-проектах	https://www.facebook.com/groups/Analiz.v.IT/
Java	https://www.facebook.com/groups/Javagroup123/
Веб-студії і IT розробники	https://www.facebook.com/groups/soft.dev.it/
Вакансії в Mobile	https://www.facebook.com/groups/hrmobile/

Джерело: побудовано авторами за даними («Групи з пошуку IT-фахівців у Facebook», n.d.)

Для визначення найбільш дієвих соціальних мереж було проведено дослідження на основі пошуку рідкісних вакансій. Кожне джерело оцінюється за п'ятибальною шкалою і виділяється такий показник, як ефективність при пошуку IT фахівців. У список дже-

рел входять соціальні мережі і сервіси для спілкування: Lookatme, Livejournal, Twitter, Вконтакте, Facebook, LinkedIn. Графічно результати проведеного дослідження представлені на рис. 2.

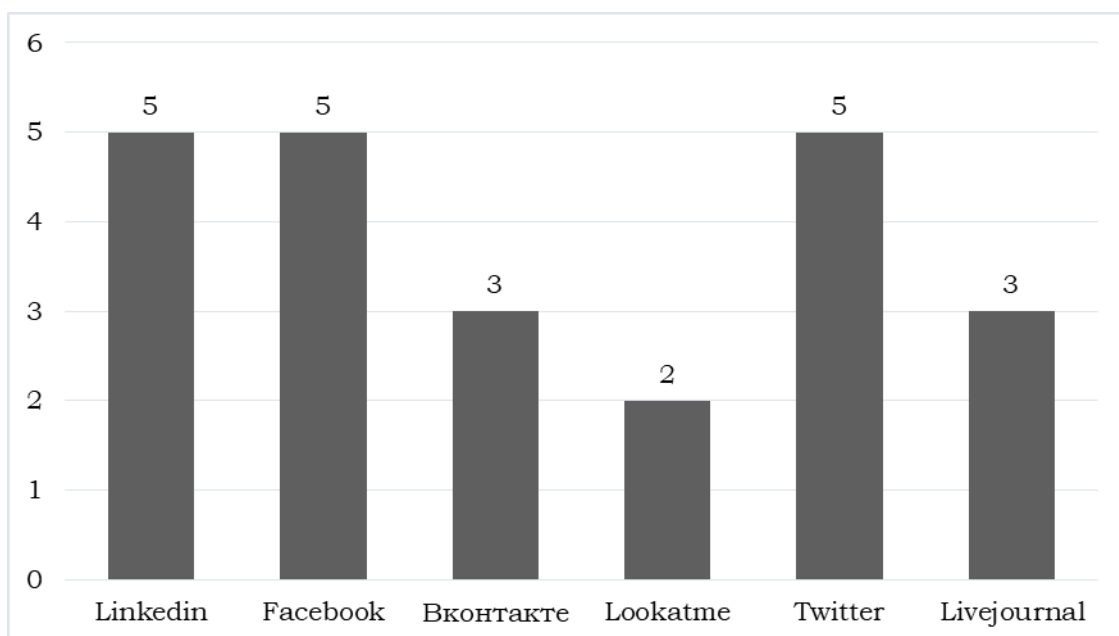


Рис. 4. Ефективність соціальних мереж при пошуку IT-персоналу

Джерело: побудовано авторами за даними («Ефективність соціальних мереж ...», n.d.)

Слід відзначити, що найбільш дієвими є LinkedIn, Facebook та Twitter, які мають найвищі бали у рейтингу. Загальновідомий сервіс Вконтакте є недієвим для пошуку спеціалістів. Отже, при пошуку персоналу потрібно

керуватися трьома соціальними мережами.

Наступним джерелом пошуку IT-фахівців є сайти фрілансерів. Якщо в компанії є багато разових проектів, в яких потрібна допомога фахівця, тоді ідеальним дже-

релом для пошуку персоналу будуть форуми. Найбільш популярні сайти для пошуку фахівців-фрілансерів: freelancehunt.com, freelance.com.ua, freelancerbay.com. Для того, щоб знайти потрібного розробника, потрібно описати свій проект, чітко позначити результат, якого треба досягти, і вимоги до виконавців роботи.

Також одним із способів пошуку претендентів на роботу є кадрові агентства. Якщо у компанії є гроші і немає часу на довгий пошук кандидата, найефективнішим буде вибір кадрового агентства. Як правило, агентство працює на результат. Деякі беруть передоплату, але це швидше виняток. Після 2-3 тижнів компанії буде надано 4-5 профільних кандидатів. При правильному виборі агентства основною перевагою є швидкість та якість. Основний недолік – ціна послуг агентств. Проте, для того, щоб

знайти дійсно гідного спеціаліста, якого шукає компанія, потрібно вчитися шукати і оцінювати кандидатів на професійних ресурсах (наприклад, GitHub, Stackoverflow и ХабраХабр).

Висновки. Наразі існує досить багато способів пошуку спеціалістів на IT-ринку. Беручи до уваги вищезазначене дослідження, можна зробити висновок, що рекрутинг зараз є не досить дієвим способом пошуку персоналу. Щоб знайти справді висококваліфікованого кандидата, потрібно використовувати метод хедхантингу, де сам HR-менеджер здійснює пошук на вакансію. Найбільш ефективними сайтами для цього є LinkedIn, Facebook та Twitter. Проте для цього менеджер з пошуку персоналу повинен розуміти технічні тонкощі посад та вміти вмовити потрібного спеціаліста перейти до іншої компанії.

Література

1. Шляхетко В. В. Деякі особливості пошуку кандидатів при плануванні персоналу в контексті кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки [Української академії друкарства]*. 2017. № 1. С. 198–204.
2. Ізюмцева Н. А. Інноваційні методи пошуку персоналу. *Економіка та право*. 2017. № 3. С. 118–123.
3. Омельченко Ю. Ю. Особливості системи показників оцінювання ефективності джерел добору персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 225–230.
4. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <https://ukrstat.org/uk> (дата звернення: 25.11.2019).
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ : «Кондор», 2008. 308 с.
6. Найбільш затребувані сайти для пошуку роботи в Україні. URL: <http://top.bigmir.net/show/work/> (дата звернення: 25.11.2019).
7. Групи з пошуку IT-спеціалістів. *LinkedIn: World's Largest Professional Network*. URL: <https://www.linkedin.com/> (дата звернення: 25.11.2019).
8. Групи з пошуку IT-фахівців. Facebook. URL: <https://www.facebook.com/> (дата звернення: 25.11.2019).
9. Ефективність соціальних мереж при пошуку IT-фахівців. *HR-портал* : веб-сайт. – URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/analitika-istochnikov-dlya-poiska-it-personala> (дата звернення: 25.11.2019).

References

1. Shliakhetko, V. V. (2017). Some features of search of candidates at personnel planning in the context of personnel safety of the enterprise. *Scientific notes [Ukrainian Academy of Printing]*, 1, 198–204. (in Ukrainian)
2. Iziuntseva, N. A. (2017). Innovative methods of personnel search. *Economics and law*, 3, 118–123. (in Ukrainian)
3. Omelchenko, Yu. Yu. (2015). Special features of the system of indicators of efficiency and effectiveness of the staff. *Social Work Trucks: Theory and Practice*, 2, 225–230. (in Ukrainian)
4. State Statistics Service of Ukraine. (2019). Retrieved from <https://ukrstat.org/en>. (in Ukrainian)
5. Krushelnyska, A. V., & Melnychuk, D. P. (2008). Human Resources. Kyiv: Condor. (in Ukrainian)
6. The most popular sites for searching job in Ukraine. (2018). Retrieved from <http://top.bigmir.net/show/work/> (in Ukrainian)
7. Groups for IT professionals searching. (2018). LinkedIn: World's Largest Professional Network. Retrieved from <https://www.linkedin.com/>. (in Ukrainian)
8. Groups for IT professionals searching. (2018). Facebook. Retrieved from <https://www.facebook.com/> (in Ukrainian)
9. Efficiency of social media in IT professionals searching. (2018). HR-portal. Retrieved from <http://www.hr-portal.ru/blog/analitika-istochnikov-dlya-poiska-it-personala> (in Ukrainian)