

# ОСОБЛИВОСТІ ІТ-РЕКРУТИНГУ ЯК ПРОФЕСІЇ

Вінницький національний технічний університет

## *Анотація*

*Розглянуто основні вимоги до знань і умінь HR-менеджера та IT-рекрутера. З'ясовано чим займається IT-рекрутер. Проаналізовано перспективність професії в Україні, заробітну плату та бонуси.*

**Ключові слова:** IT-сфера, IT-рекрутер, HR-менеджер, управління персоналом, рекрутинг.

## *Abstract*

*The basic requirements to the knowledge and skills of HR-manager and IT-recruiter are considered. Find out what an IT recruiter does. The prospects of the profession in Ukraine, salaries and bonuses are analyzed.*

**Keywords:** IT sphere, IT recruiter, HR-manager, personnel management, recruitment.

## **Вступ**

ІТ-сфера в Україні нині активно розвивається. На український ринок інформаційних технологій заходять як великі, відомі на весь світ ІТ компанії, так і невеликі відкривають свої офіси. Їм вигідно відкривати філіали компаній в Україні, адже рівень підготовки наших фахівців високий, а рівень заробітних плат, податків значно нижчі, ніж в західних країнах Європи чи США.

У зв'язку із цим на ринку праці постійно зростає потреба у кваліфікованих фахівцях саме у сфері інформаційних технологій (консультування, розробка програмного забезпечення, захист інформації і т. п.). З вищесказаного можна зробити висновок, що виникла потреба у ІТ-рекрутерах, які займатимуться пошуком спеціалістів.

## **Специфіка ІТ-рекрутингу**

ІТ-рекрутинг – це один з напрямків в сфері управління персоналом, який швидко розвивається та пов'язує менеджерів з найму. HR-менеджери чи ІТ-рекрутери вирішують завдання підбору та найму широкого кола спеціалістів для ІТ-компаній, для замовників та для організації корпоративної культури й своєчасного навчання, мотивації персоналу. HR-менеджер в ІТ-сфері підпорядковується генеральному директору. Такий спеціаліст передусім повинен займатися рекрутингом, а вже потім адаптацією персоналу, його навчанням, розвитком і мотивацією [1].

Досить часто HR-менеджера в ІТ-сфері можуть називати ІТ-рекрутером, хоча в останнього є значно менше повноважень. ІТ-рекрутери забезпечують комунікацію між роботодавцем і потенційним кандидатом. Вони займаються тільки пошуком кандидатів для компаній і отримують гонорар за кожну закриту вакансію. ІТ-рекрутери використовують спеціальні інструменти для пошуку кандидатів і повинні вміти перевірити кваліфікацію кандидата, зрозуміти його мотивацію і підготувати для співбесіди з компанією [1].

Крім вимоги наявності вищої освіти, особливу увагу звертають на вміння бути комунікабельним, наполегливим та працювати цілодобово. Вони завжди повинні знаходитися на зв'язку, навіть у вихідні дні. Обов'язковим є знання англійської мови (як мінімум) для переговорів з іноземними клієнтами або для перевірки рівня мовної підготовки у претендентів на посаду [1].

Зважаючи на специфіку професії ІТ-рекрута та беручи за основу дослідження [2], свою діяльність із цією професією найчастіше пов'язують дівчата віком 25–30 років із вищою гуманітарною освітою (психологія, філологія, менеджмент). Інтерес до такого роду занять проявляється через високу динамічність, можливість щодня спілкуватися із цікавими людьми, дізнаватися щось нове та безперервно розвиватися.

Середня заробітна плата в ІТ-рекрутера наближається до 700 доларів США плюс бонуси до 15% від оплати праці працевлаштованого кандидата в ІТ-компанію. Бонуси разові і виплачуються після того, як кандидат пройшов випробувальний термін (два-три місяці) [3].

Жоден вищий навчальний заклад України не готує ІТ-рекрутерів. Кількість випускників-бакалаврів ІТ-спеціальностей в українських вузах значно зростає в найближчі роки: в 2024 року диплом бакалавра отримає більше 20 тис. чоловік, що на 23% більше, ніж у 2020 році [4]. Разом із тим фахівці галузі ІТ – найбільш затребувані кандидати на ринку праці: на одного фахівця у цій сфері

може припадати до десятків відкритих вакансій.

ІТ-рекрутер діє як сполучна ланка між компанією-клієнтом і кандидатами на роботу протягом всього процесу працевлаштування. ІТ-фахівці з підбору персоналу можуть працювати над залученням кандидатів пасивно, або активно звертатися до деяких потенційних співробітників індивідуально, можливо, через школи або заклади, де вчать програмуванню. У будь-якому випадку, як тільки людина проявляє інтерес і починає процес подачі заявки, рекрутери перевіряють кандидата на відповідність посадовим вимогам і кваліфікації компанії-клієнта, а також перевіряють, наскільки добре він відповідає корпоративній культурі. Якщо кандидат проходить початковий етап оцінки, рекрутер організовує співбесіду між кандидатом на вакансію і ключовими співробітниками компанії-клієнта. Після того, як прийнято рішення запропонувати кандидату посаду, рекрутер пояснює компенсаційний пакет, який пропонує компанія, і допомагає вести переговори з приводу заробітної плати та інших пільг [5].

Рекрутери в сфері інформаційних технологій можуть спеціалізуватися на одному типі посади або типі кандидата, або вони можуть бути універсальними фахівцями. Більшість з них набувають технічні знання і досвід, щоб повністю зрозуміти характер роботи, на яку вони наймають людей. Шлях від першої роботи до найму ІТ фахівців часто включає придбання необхідних навичок в інших областях або завдяки особистим інтересам. Багато з таких навичок не є технічними [5].

Найбільш важливі навички включають в себе сильні соціальні здібності, такі як: здатність ефективно спілкуватися, будувати ефективні відносини і організованість [6]. Але, як згадувалося раніше, необхідний певний рівень технічних знань в області, в рамках якої ведеться набір, щоб була можливість поспілкуватися з потенційними кандидатами, відповісти на їхні запитання і визначити, чи відповідає їхня конкретна кваліфікація тому, що шукає роботодавець.

Технології сучасного рекрутингу значно відрізняються від тих, що існували на початку століття. Паперові резюме, оголошення про вакансії в ЗМІ, особиста зустріч з клієнтом – всі ці правила підбору персоналу активно відживають свій вік, особливо в разі підбору ІТ спеціалістів. У них немає ніякої необхідності.

У рекрутингу активно набирають обертів скайп-переговори з замовником, скайп-інтерв'ю з кандидатом, проводяться онлайн тестування, вводяться спеціальні ІТ-системи, такі як ATS, або платформа CVHub [7]. Однак варто враховувати, що у випадку з масовим рекрутингом колишні способи підбору персоналу залишаються затребуваними.

### Висновки

Отже, ІТ-рекрутинг – це перспективна професія, яка безпосередньо пов'язана з роботою з людьми. Тому найважливішим рядком в резюме рекрутера є гнучкі навички (soft skills). Це і комунікабельність, і стресостійкість, і вміння знаходити спільну мову. Жорсткі навички (hard skills) фахівця, його профіль освіти і досвід роботи не грають суттєвої ролі. Головне – бажання працювати з людьми і багато навчатися. Хоча бути ІТ-рекрутером може бути непросто, в цій області не бракує можливостей розвитку.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Прикарпаття, 2017. С. 117–120.
2. Оценка и развитие персонала в IT-компаниях: веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504> (дата звернення: 16.03.2021).
3. Обзор статистики зарплат профессии It-рекрутер в Украине: веб-сайт. URL: <http://ua.trud.com/salary/2/82519.html>. (дата звернення: 16.03.2021).
4. Количество IT-специалистов в Украине до 2024г вырастет на 23% – исследование BRDOURL: <https://interfax.com.ua/news/telecom/723207.html> (дата звернення: 17.03.2021).
5. К.П. Карасев. IT-рекрутинг в условиях цифровой трансформации общества: факторы институционализации и перспективы развития. «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований» №1/2021
6. Doyle A. How to Become an IT Recruiter 2019 г. URL: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-it-recruiter-2062861> (дата звернення: 17.03.2021).
7. CVHub URL: <https://cvhub.dev/> (дата звернення: 17.03.2021).

**Каракута Денис Олегович** — студент групи ІБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [denys.kyta@gmail.com](mailto:denys.kyta@gmail.com)

**Karakuta Denys O.** — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: [denys.kyta@gmail.com](mailto:denys.kyta@gmail.com)