

УДК 004:005.95

Борщук Ірина Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент

Львівський національний університет імені Івана Франка

Borshchuk Iryna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Lviv Ivan Franko National University

ORCID: 0000-0002-2090-8425

Васьків Оксана Миколаївна

старший викладач

Львівський національний університет імені Івана Франка

Vaskiv Oksana

Senior Lecturer

Lviv Ivan Franko National University

ORCID: 0000-0001-8312-2828

**ІТ РЕКРУТЕР: НАЙВАЖЛИВІШІ КОМПЕТЕНЦІЇ, ПОШУКОВІ
РЕСУРСИ ТА ІНСТРУМЕНТИ**
**IT RECRUITER: MOST IMPORTANT COMPETENCES, SEARCH
RESOURCES AND TOOLS**

***Анотація.** Вступ. Розвиток ІТ-сфери та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації працівників, їх уміння і бажання продуктивно працювати, тому питання залучення кадрів повинно займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України. Відповідно до цього, в ІТ-компаніях виникає активна необхідність пошуку нових механізмів, інструментів та пошукових ресурсів для професійного розвитку ІТ рекрутерів та залучення висококваліфікованих спеціалістів.*

Мета. Основною метою статті є дослідження особливостей діяльності ІТ рекрутерів, зокрема найважливіших компетенцій, навиків та обов'язків, якими повинен володіти спеціаліст даної сфери, а також пошуку нових механізмів, інструментів та пошукових ресурсів для професійного розвитку ІТ рекрутерів та ефективного підбору кандидатів ІТ компаній.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) праці вітчизняних авторів, що провадять свої науково-практичні дослідження у сфері HR менеджменту та рекрутерства 2) інформативні сайти ІТ компаній та сайти пошуку ІТ-фахівців.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: теоретичного узагальнення та групування (для побудови схеми найважливіших компетенцій та навичок ІТ рекрутера); формалізації, аналізу та синтезу (для побудови типового пошукового запит для підбору кандидатів ІТ рекрутерами); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Результати. У статті досліджено сучасний стан здійснення рекрутингу в ІТ-компаніях, основні компетентності, навички та обов'язки, якими повинен володіти спеціаліст даної сфери, а також пошукові ресурси та інструменти, що активно використовуються для підбору кандидатів ІТ компаній. Проаналізовано особливості впровадження нових механізмів, інструментів та пошукових ресурсів для професійного розвитку ІТ рекрутерів та залучення висококваліфікованих спеціалістів.

Розглянуто та охарактеризовано найважливіші навички, якими повинен володіти ІТ рекрутер, зокрема, підбір і оцінка персоналу, копірайтинг, аналіз ринку заробітної плати та очікувань кандидата, знання базових моментів маркетингу, hiring management, знання специфіки ІТ-ринку та основних ІТ-професій, організація зустрічі, інтерв'ю,

тестування в офісі, зворотній зв'язок, фідбек, сорсингові навички (Github, Bitbucket, Bihance, Dribbble), онбординг.

Обґрунтовано переваги використання ІТ рекрутерами таких пошукових систем та інструментів, як програма X-traу та здійснення запитів на сайті linkedin.com, а також інших пошукових систем.

Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на процесі онбордингу, що є невід'ємною складовою рекрутенгу в ІТ компаніях. Це надасть змогу вдосконалити механізм рекрутенгу та ефективного залучення кандидатів в ІТ сфері.

Ключові слова: ІТ рекрутер, ІТ компанії, сорсингові навички, компетенції, аутсорс, аутстаф, нетворкінг, фріланс, пошукові ресурси.

Summary. Introduction. The development of the IT sphere and the successful operation of IT companies depend on the qualifications of employees, their skills and desire to work productively, therefore the issue of attracting personnel should occupy one of the main positions in the strategy of the development of the IT sphere of Ukraine. Accordingly, in IT companies there is an active need to find new mechanisms, tools and search resources for the professional development of IT recruiters and the attraction of highly qualified specialists.

Goal. The main goal of the article is to research the specifics of IT recruiters' activities, in particular the most important competencies, skills and responsibilities that a specialist in this field should possess, as well as the search for new mechanisms, tools and search resources for the professional development of IT recruiters and the effective selection of candidates for IT companies.

Materials and methods. The research materials are: 1) works of domestic authors conducting their scientific and practical research in the field of HR management and recruiting 2) informative sites of IT companies and sites for searching for IT specialists.

In the process of carrying out the research, the following scientific methods were used: theoretical generalization and grouping (to build a scheme of the most important competencies and skills of an IT recruiter); formalization, analysis and synthesis (to build a typical search query for selecting IT candidates by recruiters); logical generalization of results (formulation of conclusions).

The results. The article examines the current state of recruitment in IT companies, the main competencies, skills and duties that a specialist in this field should possess, as well as search resources and tools that are actively used to select candidates for IT companies. The peculiarities of the introduction of new mechanisms, tools and search resources for the professional development of IT recruiters and the attraction of highly qualified specialists are analyzed.

The most important skills that an IT recruiter should possess are considered and characterized, in particular, selection and evaluation of personnel, copywriting, analysis of the salary market and candidate expectations, knowledge of the basics of marketing, hiring management, knowledge of the specifics of the IT market and the main IT professions, organization of a meeting, interviews, office testing, feedback, sourcing skills (Github, Bitbucket, Bihance, Dribbble), onboarding.

The advantages of using such search systems and tools by IT recruiters as the X-tray program and making inquiries on the linkedin.com site, as well as other search systems, are substantiated.

Prospects. In further research, it is suggested to focus on the onboarding process, which is an integral part of recruiting in IT companies. This will make it possible to improve the mechanism of recruiting and effective involvement of candidates in the IT field.

Key words: *IT recruiter, IT companies, sourcing skills, competencies, outsourcing, outstaffing, networking, freelance, search resources.*

Постановка проблеми. Розвиток ІТ-сфери та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації працівників, їх уміння і бажання продуктивно працювати, тому питання залучення кадрів повинно займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України. Відповідно до цього, в ІТ-компаніях виникає активна необхідність пошуку нових механізмів, інструментів та пошукових ресурсів для професійного розвитку ІТ рекрутерів та залучення висококваліфікованих спеціалістів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій Актуальність зазначеної проблеми створює об'єктивну необхідність для поглиблення наукових досліджень у сфері HR менеджменту та ІТ рекрутерства.

Проте, слід зазначити, що поняття ІТ рекрутинг недостатньо висвітлено в наукових джерелах. Безпосередньо дану тематику висвітлювали у своїх працях такі науковці, як Л. Балабанова [1], Т. Вонберг [2], А. Гордійчук [4], М. Дзямулич [4], Д. Кудименко [2], О. Орлова [3], О. Потьомкіна [4], О. Серeda [4], О. Сардак [1], Н. Рудь [4], О. Шубалий [4].

Мета статті. Основною метою статті є дослідження особливостей діяльності ІТ рекрутерів, зокрема найважливіших компетенцій, навиків та обов'язків, якими повинен володіти спеціаліст даної сфери, а також пошуку нових механізмів, інструментів та пошукових ресурсів для професійного розвитку ІТ рекрутерів та ефективного підбору кандидатів ІТ компаній.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, що провадять свої науково-практичні дослідження у сфері HR менеджменту та рекрутерства 2) інформативні сайти ІТ компаній та сайти пошуку ІТ-фахівців.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: теоретичного узагальнення та групування (для побудови схеми найважливіших компетенцій та навичок ІТ рекрутера); формалізації, аналізу та синтезу (для побудови типового пошукового запит для підбору

кандидатів ІТ рекрутерами); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю ІТ рекрутенгу є його кандидати, адже кожна вакантна позиція по суті є унікальна, а отже і вимагає знання специфіки ІТ-ринку та основних ІТ-професій для ефективного пошуку спеалістів.

Термін Recruiting в перекладі з англійської означає вербувальник. Професія бере початок ще з давніх давен відколи вербували в армію. Рекрутер відповідає за пошук успішних кандидатів, які підходять під опис вакансій, а саме під Soft і Hard запити. Робота рекрутера починається від отримання інформації - заявки, про намір пошуку даного кандидата, в окремих випадках, проведення попереднього відбору та співбесіди, підтримці та супроводу кандидата на різних рівнях та завершується першим робочим днем та передачею HR.

Роль Recruiter в компанії визначають такі фактори, як величина компанії, усвідомлення потреб, стратегія, місія, цінності, розвиненість бренду, в залежності від цього в ІТ компанії, можуть впроваджуватися різні посади ІТ рекруктера, зокрема HR generalist, Recruiter, Researcher, Sourcer Technical recruiter. Основні навички роботи, якими повинен володіти рекрутер в ІТ компанії наведені на рис. 1.

Безпосередніми обов'язками ІТ рекруктера є:

- обговорення заявки з замовником, hiring manager;
- аналіз ринку, заробітної плати, очікувань кандидата;
- сорсинг, ресерчинг;
- написання листів до кандидатів;
- chatting, preview - interview;
- організація зустрічі, інтерв'ю, тестування в офісі;
- зворотній зв'язок, фідбек;
- вручення оферу;

- онбординг (від 1 місяця до 1 року).



Рис. 1. Найважливіші навички роботи ІТ рекрутера

Джерело: авторська розробка

На практиці для швидкого визначення скілового ІТ-фахівця та проведення оцінки та ефективного прокачування фахівців компанії використовується модель/матриця компетенцій — інструмент для систематизації професійної оцінки ІТ фахівців.

Матриця компетенцій співробітників (self assessment skill matrix) — набір ключових компетенцій, необхідних співробітникам для досягнення стратегічних цілей компанії. Компетенціями можуть бути не лише hard skills, але й особистісні характеристики та установки [8].

Для виконання всіх цих обов'язків, ІТ рекрутер повинен володіти такими компетенціями, а саме вміннями, навичками, знаннями, мотиваторами і рисами характеру, які визначаються як необхідні поведінкові показники для успішного виконання роботи:

1. Ефективна комунікація - здатність передавати точну інформацію правильним чином і в потрібний час. Вона передбачає використання різних засобів масової інформації з окремими особами або групами таким чином, щоб включити їх в процес і допомогти зрозуміти і запам'ятати повідомлення. Також це здатність бути сприйнятливим до думок інших людей і обмінюватися інформацією в рамках всієї організації і в межах команди.

2. Особистісний бренд - вміння представити себе не тільки візуально, а й оточити себе інформаційним полем - соціальні мережі.

3. Командна робота – вміння проводити ефективну спільну роботу з представниками різних культур в організації для досягнення спільних цілей.

4. Пристусованість - регулювання власної поведінки, щоб ефективно працювати в світлі нової інформації або мінливої ситуації. Реагування на зміни з готовністю вивчити нові шляхи досягнення цілей в роботі і з позитивним ставленням.

5. Підприємливість - здатність формувати нові ідеї або адаптувати і використовувати готові ідеї новим або несподіваним чином для розв'язання проблем; і думати наперед, щоб визначити чи створити можливості з подальшим їх розвитком.

6. Нетворкінг - побудова відносин заради впливу означає налагодження зв'язків з іншими людьми і використання цих зв'язків для

переконання або підтримки у досягненні позитивних результатів для компанії.

7. Вміння продавати - здатність визначити потребу клієнта чи кандидата і припіднести йому інформацію згідно його потреб.

8. Організованість - здатність мотивувати себе на результат, спланувати поступові дії, та досягати їх згідно поставленого плану.

9. Знання англійської мови (Pre intermediate, + Intermediate, + Intermediate Advanced, Advanced).

Рівень знання англійської мови, ступінь володіння всіма вище переліченими компетенціями, а також досвід роботи це і є ті критерії, від яких безпосередньо залежить оплата праці ІТ рекрутера та рівень кваліфікації (Trainee, Junior, Middle, Senior Lead).

На сьогоднішній день всі ІТ компанії працюють (наймають працівників) через аутсорс, аутстаф або як продуктові компанії. Тому можливими напрямками роботи ІТ рекрутера може бути:

- фріланс (партнерські програми від топ компаній, рекомендації в чаті, співпраця напряму з компанією);
- робота безпосередньо в компанії (внутрішній рекрутер (повний цикл);
- пошук претендентів через рекрутингове агенство.

Для пошуку спеціалістів ІТ-рекрути найчастіше використовують мережі (LinkedIn, 23%), рекомендації (19%) і корпоративні бази даних (16%), а також сайти для пошуку роботи та професійні ресурси розробників [3].

Для пошуку та спілкування з кандидатами можна використовувати LinkedIn, Djinni, Skyworker, Work.ua, Robota.ua, Kaggle та інші ресурси. Іноді також можна доєднати соцмережі та месенджери як платформи для рекрутерів (наприклад, розміщувати публікації в Telegram-каналах). Сайтів

пошуку IT-фахівців в Україні досить багато. Проте найбільш популярні серед них LinkedIn, Djinni та GitHub.

Для пошуку IT-фахівців на LinkedIn використовують наступні механізми [9]:

- boolean search — знахідка для сорсерів, які шукають спеціаліста з певною комбінацією знань та навичок. Щоб максимально звузити видачу до релевантної, потрібно використовувати спеціальні пошукові оператори. Варто враховувати, що у звичайному LinkedIn можна використовувати до п'яти операторів одночасно, у преміум та професійній версії їх кількість не обмежена. Ось деякі з них:

AND — знайти сторінки, де є всі зазначені слова (і те, і те);

OR — охопити зазначені альтернативи (або те, або те);

NOT — виключити з пошуку непотрібні слова або фрази (не те);

() — логічно згрупувати частину запиту.

- використовувати вбудовані фільтри LinkedIn;
- публікувати дописи з відкритими позиціями;
- користуватися InMails — платними повідомленнями, які доступні в преміум пакетах. Їх можна надсилати навіть тоді, коли користувач не у вашому першому колі.

IT рекрутери використовують у своїй роботі, як правило, три основних варіанти пошуку кандидатів та вакансій: через оператори, використовуючи допоміжну програму X-tray або ж здійснення запитів на сайті linkedin.com. Приклад здійснення такого пошукового запиту наведений на рис. 2.

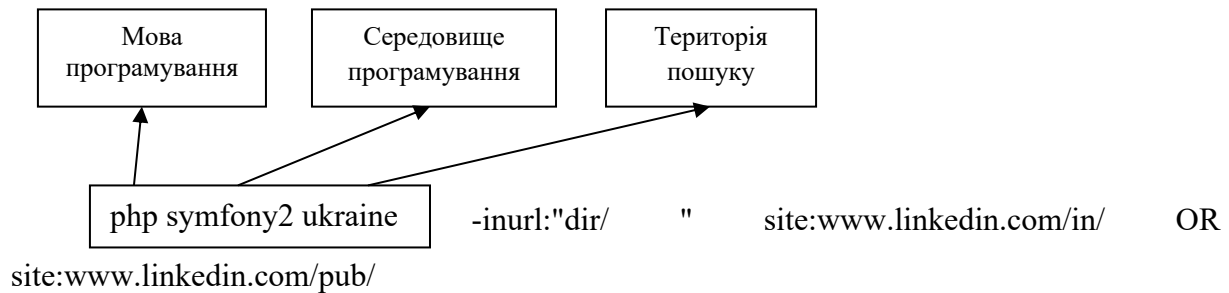


Рис. 2. Пошуковий запит для підбору кандидатів ІТ рекрутерами

Джерело: авторська розробка

Головною цінністю для ІТ-компаній є люди. Згідно з неофіційними даними ринок ІТ в Україні зростає щороку в середньому на 19% і на кінець 2022 року налічував 127 тис. осіб, (за офіційними даними — лише 46 тис) [5]. Зокрема тільки у Львові:

- приблизно 20 тисяч ІТ-спеціалістів [6];
- 90% ІТ-компаній Львова займаються аутсорсингом;
- близько 20 компаній у Львові – це продуктовий сегмент;
- ІТ-індустрія створює 13,8% усіх робочих місць у місті. Водночас, ІТ – це інноваційний бізнес, який працює з іноземними замовниками. Це приносить в місто нові технології, нові способи вирішення питань, нові стандарти сервісу;
- на 1000 працюючих львів'ян припадає 60 айтишників;
- Львів за рівнем оплати праці програмістам прирівнюється до Києва;
- понад 90% львівських ІТ-компаній розробляють продукт для західних замовників, переважно США, Західної Європи [7].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Рекрутер – це професія, знання і навички по якій напрацьовуються під час практики і бізнес-навчання. На сьогоднішній день існує ряд спеціальних тренінгів провідних ІТ та HR компаній, що допомагають набути майбутнім спеціалістам фахових компетенцій, умінь та навиків, знань щодо адаптації

працівників в ІТ-компаніях, оцінювання фаховості ІТ-спеціалістів та залучення їх у компанії, інструментів та пошукових ресурсів, необхідних для роботи ІТ-рекрутера. Отже, слід зазначити, що подальший розвиток ІТ-бізнесу безпосередньо залежить від кваліфікації спеціалістів, зокрема ІТ-рекрутерів, так як питання ефективного залучення спеціалістів та управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України.

Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на процесі онбордингу, адаптації нового працівника та його ознайомлення з процесами, командою і поточними проектами, що є невід'ємною складовою рекрутенгу в ІТ компаніях. Це надасть змогу вдосконалити механізм рекрутенгу та ефективного залучення кандидатів в ІТ сфері.

Література

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. К., Центр навчальної літератури , 2019. 468 с.
2. Вонберг Т.В., Кудименко Д.М. Особливості рекрутенгу персоналу в ІТ компаніях // Бізнес-інформ. 2020. №7. С. 287-292.
3. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С. 117-120.
4. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серeda; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
5. Венгер Ю. Портрет українського ІТ-HR рекрутера. 2014. URL: <https://dou.ua/forums/topic/11323/> (дата звернення: 25.03.2023)

6. IT рекрутинг як професія та бізнес. URL: <http://www.prodnepr.dp.ua/stat.php?stat=246> (дата звернення: 12.04.2023)
7. Шимкович В. Огляд IT-ринку праці: Львів. 2017. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-market-lviv> (дата звернення: 12.02.2023)
8. Як створити матрицю компетенцій для оцінки співробітників та кандидатів. ITExpert team. 2023. URL: <https://itexpert.work/uk/yak-stvoryty-matryczyu-kompetenczij-dlya-oczinky-spivrobitnykiv-ta-kandydativ/> (дата звернення: 27.04.2023)
9. Топ-3 ресурси для пошуку IT-фахівців. ITExpert team. 2023. URL: <https://itexpert.work/uk/top-3-platformy-dlya-poshuku-it-fahivcziv/> (дата звернення: 17.03.2023)

References

1. Balabanova L.V., Sardak O.V. Upravlinnia personalom : pidruchnyk. K., Tsentr navchalnoi literatury , 2019. 468 s.
2. Vonberh T.V., Kudymenko D.M. Osoblyvosti rekrutenhu personalu v IT kompaniiakh // Biznes-inform. 2020. №7. S. 287-292.
3. Orlova O. M. Osoblyvosti upravlinnia personalom v IT-sferi // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. 2017. Vyp. 11. S. 117-120.
4. Upravlinnia personalom : pidruchnyk / O. M. Shubalyi, N. T. Rud, A. I. Hordiichuk, I. V. Shubala, M. I. Dziamulych, O. V. Potomkina, O. V. Sereda; za zah. red. O. M. Shubaloho. Lutsk : IVV Lutskoho NTU, 2018. 404 s.
5. Venher Yu. Portret ukraïnskoho IT-HR rekrutera. 2014. URL: <https://dou.ua/forums/topic/11323/> (date of access: 25.03.2023)
6. IT rekrutynh yak profesiiia ta biznes. URL: <http://www.prodnepr.dp.ua/stat.php?stat=246> (date of access: 12.04.2023)

7. Shymkovych V. Ohliad IT-ryнку pratsi: Lviv. 2017. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-market-lviv> (date of access: 12.02.2023)
8. Yak stvoryty matrytsiu kompetentsii dlia otsinky spivrobitnykiv ta kandydativ. ITExpert team. 2023. URL: <https://itexpert.work/uk/yak-stvoryty-matryczyu-kompetenczij-dlya-oczinky-spivrobitnykiv-ta-kandydativ/> (date of access: 27.04.2023)
9. Top-3 resursy dlia poshuku IT-fakhivtsiv. ITExpert team. 2023. URL: <https://itexpert.work/uk/top-3-platformy-dlya-poshuku-it-fahivcziv/> (date of access: 17.03.2023)