

DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.7

УДК 331.5

Захарова О.В., д.е.н., проф., Черкаський державний технологічний університет

Калашник О.В., студент, Черкаський державний технологічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ІТ-ФАХІВЦІВ: НОВІТНІ ПІДХОДИ

Обґрунтовано важливість забезпечення якісного підбору персоналу, особливо фахівців ІТ-сфери. Охарактеризовано особливості і межі використання внутрішнього та зовнішнього процесів підбору персоналу. Окреслено узагальнену послідовність процедур закриття вакансій ІТ-фахівців. Встановлено зміст кожного з трьох етапів підбору ІТ-фахівців – пошук, відбір та прийняття остаточного рішення. Визначено, що відбір кандидатів у ІТ-сфері зазвичай здійснюється за допомогою співбесіди, яку організують у три етапи: безпосереднє спілкування кандидатів із рекрутером або менеджером по персоналу; перевірка рівня знань іноземної (зазвичай англійської) мови кандидатом та технічна співбесіда. Структуровано схему процесу відбору персоналу у ІТ-фірмою. Уточнено особливості здійснення таких методів підбору персоналу як хедхантинг, рекрутинг, скринінг та прелімінаринг. Визначено переваги використання послуг кадрових агентств при закритті найбільш складних вакансій (топ-менеджмент та фахівці, що мають унікальні професійні знання). Встановлено особливості вибору кожного методу підбору персоналу для різних посад штатного розкладу ІТ-фірми.

Ключові слова: персонал, підбір персоналу, ІТ-фахівці, суб'єкти господарювання, хедхантинг, рекрутинг, скринінг, прелімінаринг.

Захарова О.В., Калашник О.В.

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ІТ-СПЕЦИАЛИСТОВ: НОВЕЙШИЕ ПОДХОДЫ

Обоснована важность обеспечения качественного подбора персонала, особенно специалистов ИТ-сферы. Охарактеризованы особенности и границы использования внутреннего и внешнего процессов подбора персонала. Определена обобщенная последовательность процедур закрытия вакансий ИТ-специалистов. Установлено содержание каждого из трех этапов подбора ИТ-специалистов – поиск, отбор и принятие окончательного решения. Обосновано, что отбор кандидатов в ИТ-сфере обычно осуществляется с помощью собеседования, которое организуют в три этапа: непосредственное общение кандидатов с рекрутером или менеджером по персоналу; проверка уровня знаний иностранного (обычно английского) языка кандидатом и техническое собеседование. Структурировано схему процесса отбора персонала в ИТ-фирму. Уточнены особенности осуществления таких методов подбора персонала как хедхантинг, рекрутинг, скрининг и прелиминаринг. Определены преимущества использования услуг кадровых агентств при закрытии наиболее сложных вакансий (топ-менеджмент и специалисты, обладающие уникальными профессиональными знаниями). Установлены особенности выбора каждого метода подбора персонала для различных должностей штатного расписания ИТ-компаний.

Ключевые слова: персонал, подбор персонала, ИТ-специалисты, субъекты хозяйствования, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прелиминаринг.

Zakharova O., Kalashnik O.

FEATURES OF THE SELECTION OF IT SPECIALISTS: NEWEST APPROACHES

The importance of ensuring high-quality selection of personnel, especially IT field specialists, is substantiated. The characteristics and limits of the use of internal and external recruitment processes are characterized. The generalized sequence of procedures for the closure of vacancies of IT specialists has been determined. The content of each of the three stages of the selection of IT specialists is established – the search, selection and adoption of the final decision. It has been substantiated that the selection of candidates for the IT field is usually carried out through an interview, which is organized in three stages: direct communication of candidates with a recruiter or personnel manager; checking the level of knowledge of a foreign (usually English) language by the candidate and a technical interview. The scheme of the personnel selection process in the IT firm is structured. The specifics of the implementation of such methods of staff recruitment as headhunting, recruiting, screening and planning are specified. The advantages of using recruitment agencies at the closing of the most complex vacancies (top management and specialists with unique professional knowledge) are identified. The features of the choice of each method of recruitment for various positions of the IT company's staff list are established.

Key words: personnel, staff recruitment, IT specialists, business entities, headhunting, recruiting, screening, preliminaring.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Інформаційно-технологічний розвиток України, який виступає основою забезпечення її конкурентоспроможності на світовому ринку та, при ефективному управлінні його протіканням, є дієвим чинником виходу із затяжної фінансово-економічної кризи, має ґрунтуватися на розробці і поширенні новітніх технологій швидкої і якісної передачі знань на відстань, процедур їх привласнення людиною та створення на їх основі нових духовних і матеріальних цінностей у всіх сферах господарювання та економіки країни. Практичне здійснення означених процесів вимагає докорінної трансформації підходів до навчання, професійної діяльності та сфери відпочинку людини. Кожна з означених сфер має наповнитися якісно новим змістом відповідно до вимог сьогодення, що стане запорукою підвищення рівня і якості життя населення, скорочення потоків міграції висококваліфікованих фахівців за межі країни та досягнення тенденцій інноваційно-знанневого розвитку.

Людина відіграє вирішальну роль в досягненні інноваційного та соціально-економічного зростання країни, що відбувається протягом всього її життя завдяки якісному проходженню нею кожного з етапів життєвого циклу, що узагальнено можна представити вектором руху у напрямі від категорії «студентство» до категорії «робоча сила». Персонал є невід'ємною частиною будь-якого суб'єкту господарювання та виступає одним з найбільш цінних й дорогих його ресурсів. Від того, наскільки якісно буде підібраним персонал будуть залежати перспектива розвитку, конкурентоспроможність та прибутковість діяльності підприємства. Саме тому за сучасних умов значно зростає значущість та рівень вимог до процедур підбору персоналу, які мають наповнюватися новим змістом, варіюватися залежно від рівня наявної вакансії та одночасно дотримуватися вимог економічної й суспільної доцільності.

З огляду на проголошений владою України курс на євроінтеграцію та інтенсивний інформаційний, інноваційний та знанневий розвиток, глобальну диджиталізацію

освітньої, наукової та виробничо-комерційної сфер, а також враховуючи той факт, що українські високопрофесійні фахівці, представники науковомних, інформаційно-комунікаційних і високотехнологічних сфер діяльності, користуються дуже високим попитом роботодавців у розвинених країнах світу, де отримують пропозицію про значно кращі умови праці, вже сьогодні в країні слід створювати сприятливі умови для того, щоб ці фахівці мали можливість вибору і поступово свідомо приймали рішення про бажання працювати на користь своєї країни. При цьому досить значної ваги та значущості набувають процедури кадрового підбору фахівців ІТ-сфери, так як саме у цій сфері якість підбору персоналу прямим чином визначає подальшу фінансово-економічну успішність та конкурентоздатність суб'єктів господарювання на ринку регіону та країни, формує реальні можливості для науково-технологічного розвитку економіки й скорочує або навіть припиняє відтік висококваліфікованих ІТ-фахівців за межі країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, що розглядається.

Питаннями трансформації змісту процедур підбору персоналу опікується достатньо вітчизняних науковців. Так, І. Кичко та О. Горбачова систематизували інноваційні методи підбору та оцінки персоналу, обґрунтували ефективність використання інтерв'ю як найбільш дієвого за сучасних часів методу підбору [1]. А. Федорова та В. Бокій дослідили причини та наслідки неуспішного відбору кандидатів на посаду, окреслили шляхи щодо корекції проблем відбору та найму персоналу [2]. Г. Назарова акцентує увагу на необхідності використання під час підбору персоналу технологій, заснованих на сучасних програмних продуктах [3]. В. Шипуліна та О. Каспрук досліджують новітні підходи до залучення кадрових ресурсів на підприємство [4]. В. Мальбе й А. Холодницька систематизували переваги таких методів підбору кандидатів на посаду як тестування, рекрутинг, автоматизовані інформаційні системи та економіко-математичне моделювання [5]. О. Глазунова запропонувала та обґрунтувала модель підготовки ІТ-фахівців у ЗВО аграрного профілю [6]. О. Орлова конкретизувала вимоги до знань і умінь ІТ-рекрутера, визначила перспективність даних професій в Україні та встановила джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній [7]. Разом із тим, не зважаючи на наявність досить ґрунтовних наукових досліджень означеного питання, залишається необхідність у більш детальній проробці проблематики якісного й обґрунтованого інструментального пошуку та підбору ІТ-фахівців на підприємства всіх сфер економіки країни.

В якості *мети* даної роботи було обрано дослідження доцільності, меж та особливостей використання новітніх методів, інструментів і підходів до підбору ІТ-фахівців на підприємства України.

Виклад основного матеріалу. Успішність кадрового менеджменту суб'єкта господарювання визначається результативністю роботи тих відділів, які у загальній структурі управління підприємством забезпечують пошук, підбір, розстановку по робочим місцям, а також фаховий супровід професійного розвитку, кар'єрного зростання, кадрового резерву й неперервного навчання. Такими відділами можуть бути відділ кадрів, відділ з найму персоналу, відділ праці та заробітної плати, відділ розвитку персоналу, відділ підготовки кадрів, відділ соціального обслуговування, відділ з роботи з молоддю, HR відділ тощо [8, с. 89-91]. Водночас, незалежно від назви відділу, що здійснює різні процедури забезпечення підприємства персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та із достатньою мотивацією на досягнення, важливого значення набувають ті методи, підходи та інструменти, які він використовує у своїй роботі.

Портфель методів й інструментів, що використовують фахівці з управління персоналом для кадрового забезпечення виробничо-господарської діяльності, або рекрутингу, є досить широким і протягом останніх десяти років поповнився новітніми процедурами, які здебільшого мають іноземне походження. При цьому всі методи і інструменти за місцем пошуку кандидатів умовно можна поділити на дві групи – внутрішні і зовнішні.

Внутрішній пошук кандидатів на вакантні посади і робочі місця відбувається в межах самого підприємства і може бути здійсненим за умови наявності значного штату персоналу та його досить молодого середнього віку. Тобто внутрішній пошук персоналу доцільно використовувати для досить молодих підприємств, що відносяться до групи середніх та великих за розміром. Результативний й економічно доцільний внутрішній пошук працівників для керівних вакансій можна спостерігати лише за умови створення на підприємстві дієвого кадрового резерву, а для робітничих вакансій – при поширенні різних форм сполучення професій та набуття працівниками полівалентних кваліфікацій. За таких обставин буде, по-перше, повністю забезпечено потребу у працівниках без залучення кандидатів ззовні, по-друге, досягнуто економію на фонді оплати праці та, по-третє, набуто тенденції підвищення рівня продуктивності та ефективності праці персоналом. Обов'язковою умовою реалізації підприємством означеного плану має стати побудова ефективної системи професійного розвитку працівників, яка у своїй основі має мати вектор неперервного розвитку людини протягом життя.

Водночас, якщо підприємства є невеликими за розмірами, мають тривалу історію перебування на ринку та в якості стратегічної мети ставлять амбіційні цілі різкого підвищення рівня конкурентоздатності та прибутковості й виходу на нові ринки, у тому числі й за межі країни, обмежуватися виключно самозабезпеченням кадрових потреб не завжди є доречним як з економічної, так і з управлінської точок зору. З метою залучення новітніх інноваційних ідей та високо мотивованих талановитих працівників, докорінного омолодження кадрового складу або покращення морально-психологічного клімату у колективі, його оздоровлення, доцільно використовувати інструменти зовнішнього залучення на підприємство потрібних працівників. Такі процедури залежно від наявних вимог і умов можуть здійснюватися як самостійно фахівцями підприємства, так із залученням послуг зовнішніх спеціалізованих фахівців.

Водночас слід зазначити, що на практиці у чистому виді внутрішнього або зовнішнього підходів до підбору різних професійно-кваліфікаційних груп персоналу практично не спостерігається. Це відбувається через те, що найбільшу ефективність при підборі персоналу можливо досягти одночасним сполученням різних методів й інструментів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру прояву.

У будь-якій компанії відбувається певна послідовність процедур закриття вакансії. Все починається з пошуку кандидатів, продовжується їх відбором і закінчується прийняттям рішення відносно того – чи підходить певний кандидат на конкретне робоче місце. Підбір IT-фахівців здійснюється за такою ж структурою, проте є певні відмінності, пов'язані із специфікою роботи у галузі та можливістю виконувати більшість робіт фахівцями у віддаленому доступі.

Під час закриття вакансії за сучасних умов ведення бізнесу відбувається пошук кандидатів, у першу чергу, у просторах Інтернету. Зазвичай кадрові фахівці компанії мають безпосередній доступ до баз даних з потенційними кандидатами на роботу та їхніми резюме, але не завжди. Відбір кандидатів відбувається за певними вимогами, які визначаються потребами компанії і конкретного робочого місця, що є безпосередніми обов'язками рекрутера. Після пошуку потрібних кандидатів рекрутер формує банк

найбільш ймовірних кандидатів на посаду або робоче місце, після чого зв'язується з ними найбільш зручним для нього способом (електронна пошта, мобільний телефон або соціальні мережі). Слід при цьому враховувати той факт, що специфіка роботи IT-фахівців визначається ненормованим робочим днем та необхідністю повного зосередження над розв'язанням проблеми, тому найбільш зручною формою спілкування із IT-фахівцями слід вважати соціальні мережі, які дозволяють здійснювати спілкування у пролонгованому режимі. Стиль спілкування при цьому доцільно обрати вільний та водночас діловий, що також дозволяють зробити соціальні мережі. Зацікавленість найбільш цікавого для компанії IT-фахівця пропозицією про працевлаштування також буде залежати від вміння рекрутера довести необхідну інформацію до кандидата.

Другим етапом у відборі кандидатів є співбесіда. За досвідом, що склався у IT-сфері, співбесіда проводиться у три процедури:

1. Безпосереднє спілкування кандидатів із рекрутером або менеджером по персоналу. Під час цієї співбесіди рекрутер інформує кандидата про компанію, про існуючі програми бонусів, прийнятий графік роботи, колектив тощо. Під час співбесіди кадрові фахівці мають встановити ті важелі, що найбільшим чином мотивують кандидата до підвищення результатів власної праці, визначити рівень прагнення до професійного та особистісного розвитку та оцінити перспективність фахівця для стратегічного розвитку компанії.

2. Перевірка рівня знань іноземної (зазвичай англійської) мови кандидатом. Співбесіда триває 15-20 хв., під час якої фахівці перевіряють рівень володіння іноземною мовою кандидатом, що є важливою частиною щоденної роботи IT-фахівця.

3. Технічна співбесіда. На даному етапі перевіряють рівень знань технічного напрямку для чого кандидат напряму спілкується з його майбутнім керівником. На технічній співбесіді обговорюється заробітна плата кандидата, умови роботи, плани на майбутнє та сутність того проекту над яким кандидат працюватиме найближчим часом.

Важливим моментом у організації процесу підбору працівників є те, що перші дві процедури співбесіди можуть проводитися для одного кандидата в один день, проте друга та третя процедури співбесіди мають бути організованими у різні дні або хоча б з розривом у часі у декілька годин, що робиться для того, щоб кандидат міг встигнути підготуватися до кожного виду співбесіди та мав достатньо часу на відпочинок і морально-психологічне відновлення між ними. Виконання цієї вимоги є не стільки проявом поваги для кандидатів та майбутніх працівників, що виступає одним із важелів формування привабливого брэнда роботодавця, скільки є обов'язковою умовою вірного й неупередженого вибору кандидату, що є запорукою подальшого перспективного розвитку підприємства та досягнення його стратегічних цілей.

Останнім, третім, етапом у процесі підбору персоналу виступає безпосереднє прийняття керівництвом відділу та фірми рішення про те, підходить чи не підходить даний кандидат на конкретну посаду. Після закінчення трьох етапів співбесід кандидат має отримати відповідь протягом доби, щодо остаточного рішення відносно його прийому на роботу. Якщо у процесі проведення співбесіди інформації, яку отримав кандидат було достатньо для прийняття ним позитивного рішення, він, отримавши пропозицію про затвердження його кандидатури на посаду, погоджується на працевлаштування і приступає до документального супроводження процесу працевлаштування. У випадку, якщо фірма прийняла рішення, що кандидат підходить на посаду, проте кандидат, отримавши додаткову інформацію про підприємство та ймовірні умови праці, вирішив відмовитися від пропозиції, рекрутер має здійснювати подальший відбір ймовірних кандидатів на посаду. З цією метою компанія завжди має кілька

кандидатів на одну позицію, разом із тим рекрутери мають завжди мати дієві аргументи переконання кожного кандидата, у якому зацікавлена фірма.

Процес пошуку та відбору кандидатів на посаду у ІТ-фірму можна зобразити схематично (рис. 1).

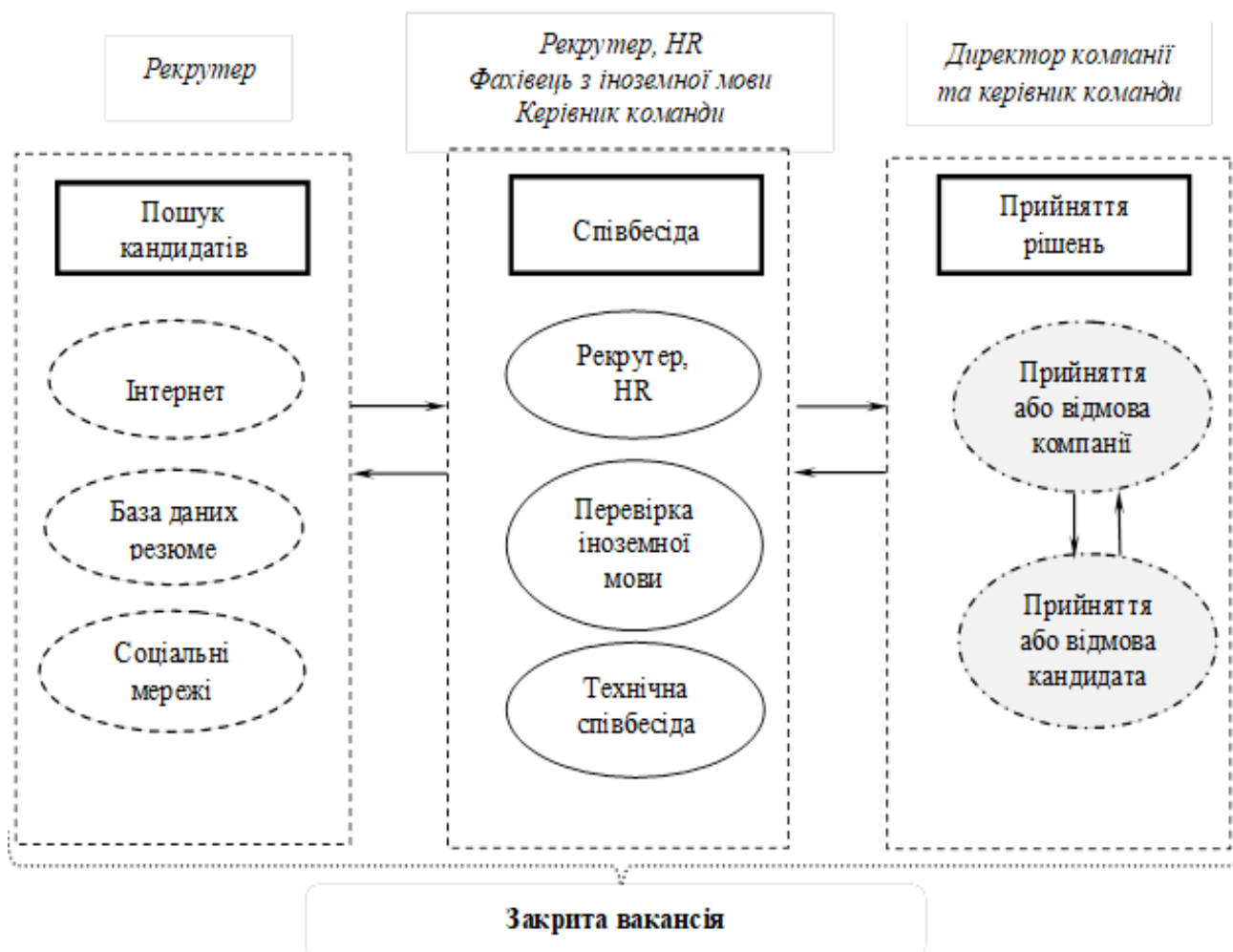


Рисунок 1 – Схема процесу відбору кандидатів на посаду у ІТ-фірму

Рекрутер під час пошуку кандидатів на вакансію самостійно приймає рішення про доцільність вибору того чи іншого методу або інструменту. При цьому пошук кандидатів в ІТ-сфері здійснюється здебільшого такими дієвими кадровими методами, як хедхантинг, рекрутинг, скринінг та інколи прелімінаринг [9]. Кожен метод має особливості та межі використання. Вибір того або іншого методу буде залежати від багатьох чинників, таких, як розмір і фінансово-матеріальний стан фірми, вид обраної стратегії її розвитку, галузь національної економіки, стадія життєвого циклу компанії на ринку тощо. До того ж є особливості вибору кожного методу для різних посад ІТ-фірми, табл. 1.

Рекрутинг – HR відділ підприємства здійснює пошук фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів. Є одним з найпоширеніших методів пошуку кандидатів. Пошук здійснюється через оголошення у

базах даних Work.ua, Robota.ua, у ЗМІ. Після знаходження кандидата на посаду, що відповідає за формальними вимогами, рекрутер зв'язується з ним у зручному форматі (електронний лист, телефонний дзвінок або соціальні мережі) та проводить подальші етапи відбору.

Хедхантинг – HR відділ здійснює пошук спеціалістів вищої ланки з урахуванням потреб замовника, вимог до кандидатів. За змістом цей метод є «переманюванням» висококваліфікованих фахівців з одної компанії до іншої. При цьому здійснити таке переманювання доволі складно, так як зазвичай високоякісного фахівця цікавить не лише вища заробітна плата, а й новий вид діяльності, моральні заохочування тощо. До того ж успішність використання даного методу буде залежати від вміння рекрутера відчувати та швидко реалізувати впливові для кандидата важелі. Зазвичай використовують прямі методи пошуку, що проводиться в соціальних мережах LinkedIn, Facebook, Telegram. Зазвичай при використанні даного методу кадрові фахівці підприємства звертаються за послугами кадрових агентств. Кадрові агентства пропонують широкий спектр послуг як для роботодавця, так і для окремих осіб, що шукають місце роботи. Досвід співпраці промислових підприємств з кадровими агентствами дозволив сформулювати такі перевагами користування їх послугами:

1. Спеціалізація діяльності. Кадрові агентства виконують лише функції з підбору персоналу, саме тому нагромадили значний досвід у цій сфері діяльності. Крім того, кожен рекрутер агентства має спеціалізацію на підборі певної категорії або спеціальності персоналу, що підвищує швидкість та ефективність підбору персоналу.

2. Використання обґрунтованих та багаторазово перевірених на практиці методик і технологій підбору персоналу. На підставі власного досвіду рекрутер у кожному окремому випадку має можливість вибору саме того методу або інструменту підбору, який має принести найбільший позитивний результат.

3. Конфіденційність. Кадрові агентства оперують виключно тим обсягом загальної інформації, який роботодавець надав для відкритого поширення на ринку праці. При цьому більш конкретна інформація із зазначенням контактної інформації надається лише кандидату, який більше всіх інших підходить для зайняття наявної вакансії.

4. Широка інформаційна база. Кадрові агентства протягом всього періоду існування та функціонування на ринку формують базу даних, яка за домовленістю поступає у повне розпорядження роботодавця. Використання такої бази надає можливість роботодавцю самостійно здійснити вибір самого успішного з кількох кандидатів на вакантну посаду при значній економії часу та інших ресурсів.

5. Гарантованість якості та високих результатів. Відповідно до договору, який укладається під час підписання угоди між кадровим агентством та роботодавцем, кадрове агентство протягом встановленого періоду часу зобов'язується здійснити безкоштовно заміну кандидата, з яким було розірвано трудовий договір за будь-якою з можливих причин [10, с.103]

Скринінг – фахівці HR відділу підприємства здійснюють пошук допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи такі вимоги, як: стать, вік, освіта, досвід роботи тощо. Окрім цього скринінг використовується також для попереднього відбору конкретного кандидата на співбесіду, де додатково можливо оцінити його навички, досвід, навчання та інколи бажаний рівень заробітної плати. Тобто метод носить переважно функціонально-інструментальний характер і може бути використаним як доповнення до інших методів підбору персоналу, інструмент попереднього відбору.

Таблиця 1

Особливості використання методів підбору персоналу для різних категорій посад ІТ-фірми		Рекрутинг	Скринінг	Премілінарінг
Посада	Хедхантінг	Керівний склад		
Вище керівництво	Найбільш дієвий метод, якщо ставиться задача знайти досвідченого й високо професійного фахівця	Може бути використаним, проте є ризик витратити багато часу та не знайти потрібного кандидата	Недоцільно використовувати	Не може бути використаним
Менеджер по персоналу (HR)	Використовується, проте не досить часто через високі витрати, зазвичай для пошуку досвідченого менеджера, якого важко знайти на ринку	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Рекрутер	Може розглядається як варіант лише для умов великого підприємства, яке реалізує стратегію омолодження персоналу та виходу на новий ринок	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Бухгалтер	Метод рідко використовується – лише для пошуку рідкісних кандидатів, що мають певні професійні компетентності	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Senior (професіонал)	Найбільш дієвий метод, яким можна «переманити» потрібного кандидата з іншої компанії. Для цього потрібно не мало часу і вагомі причини для переконання	Рідко використовується, проте бувають ситуації коли до баз даних потрапляють резюме потрібних фахівців	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Не може бути використаним
Middle (середній)	Для цієї ланки «переманювання» конкретної особи здійснюється рідко, проте можливо через надмірну складність виконуваних робіт та професіоналізм кандидата	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Junior (початківець)	Використовується дуже рідко, виключно для пошуку особи із конкретними компетенціями	Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Для пошуку кандидата з певним запасом знань у потрібній області і мотивацією до неперервного навчання
Офіс-менеджер	Недоцільно використовувати	Адміністративний персонал Найбільш дієвий метод вибору з безлічі резюме кандидата за певними критеріями та вимогами	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера
Прибиральник	Недоцільно використовувати	Недоцільно використовувати	Найбільш дієвий метод	Недоцільно використовувати
Повар	Недоцільно використовувати	Найбільш дієвий метод, особливу увагу звергають та досвід та минуле місце роботи кандидата	Можливий для вибору конкретних кандидатів на співбесіду	Можливий розгляд студента в якості стажера

Прелімінаринг – фахівці HR відділу здійснюють пошук молодих фахівців на первинному ринку праці або залучають студентів до виробничої практики, під час якої здійснюють відбір найбільш розумних, морально-психологічно стійких й професійно компетентних осіб, навчають їх особливостям професії і пропонують в майбутньому робоче місце в компанії. Даний метод є мало реалізованим в ІТ-сфері, так як більшість компаній шукають фахівців з досвідом роботи від трьох років та з певним професійно наповненим портфоліо. Водночас деякі фірми ризикують і роблять ставку на молодих фахівців, здатних надати поштовх й перспективний вектор розвитку їх діяльності, організаційно створити можливості до успішного здійснення докорінних змін у виробничо-господарських й ринково-маркетингових процесах з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку.

Вдале суміщення менеджером по персоналу одночасно різних методів підбору кандидатів на вакантні посади і робочі місця дозволить протягом короткого часу та із мінімальними витратами ресурсів досягти очікуваних результатів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. ІТ-сфера є однією з найбільш перспективних для розвитку економіки України, тому насиченню її високопрофесійними фахівцями має приділятися достатньо уваги. Забезпечення підбору фахівців на вакантні робочі місця може бути здійснено за допомогою різних методів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру дії. Детальне дослідження особливостей практичної реалізації кожного з можливих методів має дозволити оптимізувати грошові й ресурсні потоки підприємства, що спрямовуються на підбір фахівців, скоротити час на здійснення таких процедур. Подальші дослідження мають бути спрямованими на створення механізму мотивації рекрутерів та менеджерів по персоналу до підвищення ефективності процедур підбору кадрів різного професійно-кваліфікаційного рівня, скорочення ступеня їх витратності при одночасному збільшенні віддачі від продуктивної й інноваційної праці нових працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кичко І. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу / І. Кичко, О. Горбачова // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – № 2 (10). – С. 7-14.
2. Федорова А.С. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації / А.С. Федорова, В.І. Бокій // Вісник КНУТД. – 2014. – №1. – С. 187-193.
3. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г.В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1. – С. 162-165.
4. Шипуліна В.О. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів / В.О. Шипуліна, О.В. Каспрук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 3. – Т. 2. – С. 111-117.
5. Мальбе В.В. Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства / В.В. Мальбе, А.В. Холодницька // Науковий огляд. – 2017. – № 4 (36). – С. 12-18.
6. Глазунова О.Г. Модель підготовки майбутнього ІТ фахівця в університетах аграрного профілю в умовах глобалізації та євроінтеграції / О.Г. Глазунова // Вісник Національного університету оборони України. – 2014. – №5 (42). – С. 36-42.
7. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О.М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – Вип. 11. – С. 117-120.

8. Захарова О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: моногр. / Донецька філія Європейського університету. – Донецьк, СПД Куприянов В.С., 2010. – С.86-92.
9. Рекун Г.П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / Г.П. Рекун, Я.С. Маліновська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 12. – С. 114-118.
10. Захарова О.В. Специфіка сучасного процесу підбору персоналу / О.В. Захарова, В.С. Коноваленко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – Краматорськ: ДДМА, 2012. – № 1 (26). – С.101-105.