

УДК 331.108.2:004.91

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В СФЕРІ ІТ РЕКРУТИНГУ

к.е.н., доц. О.А. Журан, студентка 4-го курсу М.В. Сєбова

Державний університет "Одеська політехніка", Україна

В сфері ІТ персонал - це ключовий ресурс та головна конкурентна перевага. В даному дослідженні наведено докладний огляд існуючих проблем, що стоять у сфері пошуку ІТ персоналу. В якості засобу вирішення проблем рекрутингу авторами розглядається використання спеціальних інформаційних систем. Як показали теоретичні та практичні дослідження, спеціалізоване програмне забезпечення, що сьогодні запропоновано на ринку, відповідає значній більшості потреб рекрутингу, але кожна ж них має свої недоліки. Автори наводять порівняльну характеристику сучасних інформаційних систем в сфері ІТ рекрутингу.

Ключові слова: HR процеси, ІТ рекрутинг, автоматизація, ефективність, інформатизація, система з управління кандидатами.

Останнє десятиліття набирає обертів тенденція на діджиталізацію та автоматизацію бізнес процесів. Паперові носії інформації є ненадійними через те, що часто псуються, втрачаються та створюють загрозу конфіденційності інформації. Одним із найбільших недоліків також є те, що робочий день сучасного менеджера не розрахований на витрачання часу для виконання великої кількості дрібних задач. Більшість компаній спрямовує вектор свого розвитку саме на збільшення ефективності, тобто, досягнення кращих результатів за більш короткий проміжок часу.

Ще нещодавно автоматизація HR-процесів та рекрутингу була трендом, але сьогодні це вже необхідність і головний робочий інструмент будь-якого спеціаліста з менеджменту персоналом. Якісна інформаційна система напряму підвищує ефективність роботи спеціалістів HR відділів та опосередковано позитивно впливає на результати роботи звичайних працівників.

Метою даного дослідження є вивчення актуальних проблем в сфері ІТ рекрутингу, дієвих шляхів їх вирішення та способів підвищення ефективності роботи фахівців у сфері роботи з персоналом.

В умовах глобальної інформатизації діяльності підприємств будь якої сфери персонал стає ключовим фактором успіху на ринку. Особливо актуально для ІТ-підприємств питання пошуку кваліфікованого персоналу. Незважаючи на велику кількість випускників вищих навчальних закладів, які отримали ІТ-спеціальність, на ринку праці не просто знайти кваліфікованого спеціаліста відповідно вимогам підприємства. Насамперед це відсутність досвіду у випускників та невідповідність компетенцій, які вони засвоїли при навчанні. Питання формування компетенцій для ІТ-фахівців докладно розглядалося авторами в попередніх роботах [1].

Розглянемо більш детально декілька основних проблем, які нині існують у сфері ІТ рекрутингу:

1. Проблема якісної структуризації, зберігання та обробки даних.

Нині на одного рекрутера зазвичай припадає декілька вакансій, тому обсяг інформації про кандидатів надзвичайно великий. Це і паспортні дані, і досвід роботи, навички, зарплатні очікування, резюме, тощо.

Для того, щоб така інформація була придатною до використання, її потрібно впорядкувати. Більшість компаній, особливо невеликих, з незначними потребами у наймі спеціалістів, використовують Excel-таблиці. Цей спосіб є відносно зручним, але тільки в тому разі, коли кількість вакансій є незначною (2-3 відкритих позиції). Такі таблиці мають

достатньо обмежений функціонал та низький рівень автоматизації процесів, а тому придатні здебільшого для візуального впорядкування та зберігання інформації.

Також для більш ефективного пошуку компанії розміщують вакансії на декількох джерелах - це можуть бути і job-портали, спеціалізовані платформи для пошуку IT спеціалістів, тематичні сайти, соціальні мережі тощо. Зібрати всі ці заявки із різних джерел досить непросто, так як вручну переносити дані до таблиць досить затратно в часі. Вирішити цю проблему можна завдяки системі, яку можна інтегрувати з усіма вище перерахованими сервісами та імпортувати звітти інформацію структуровано.

2. Відсутність індивідуального підходу в рекрутингу.

Основою для створення якісного кадрового резерву компанії та побудови міцних трудових відносин є індивідуальний підхід до кожного кандидата. Це можливо лише за детального вивчення профілю та спілкування з людиною щодо її переваг. На жаль, такий процес займає достатньо багато часу, тому в сучасних умовах майже відсутній, хоча і зарекомендував себе як результативний. Рекрутери перевантажені кількістю заявок на пошук фахівців, а тому здебільшого працюють на швидкий результат, приділяючи зовсім незначну кількість часу на побудову міцних відносин із потенційними претендентами на позиції в компанії.

3. Проблема зі своєчасним наданням зворотнього зв'язку про хід процесу рекрутингу.

На кожному етапі рекрутингового процесу, починаючи з подання заявки на вакансію та закінчуючи фінальною співбесідою, рекрутер повинен надавати зворотній зв'язок кандидату. Через великий обсяг інформації та людський фактор часто трапляється так, що пошукач залишається без будь-якого пояснення щодо можливості його працевлаштування. Такі ситуації дуже негативно впливають на HR-бренд компанії, що потенційно знижує кількість бажаючих в умовах жорсткої конкуренції роботодавців за кваліфіковані кадри. Цю проблему можна вирішити автоматизованими нагадуваннями та готовими шаблонами відповіді, щоб жоден кандидат не залишився без відповіді.

4. Не розвинена культура “довгострокового рекрутингу”.

Нині у сфері інформаційних технологій через високий попит роботодавців на спеціалістів склалась ситуація, яка називається “ринок кандидата”, тобто, перевагу мають саме фахівці. Згідно зі статистики порталу Djinni [2] попит на одного розробника рівня Middle за січень 2021 складає 5 пропозицій, лютий - 6,5, березень - близько 9 пропозицій.

Вирішення цієї проблеми полягає у так званому довгостроковому рекрутингу - якісній комунікації та побудові якісного нетворку кваліфікованих кандидатів. Якщо рекрутер раніше контактував із пошукачем, але на той момент з якихось причин трудові відносини не склались, компанія підтримує стосунки з кандидатом, цікавиться його кар'єрними планами, щоб надалі мати можливість винаймати їх на нові відкриті позиції.

Згідно з досліджень, проведених українським рекрутинговим агентством, більшість фахівців з підбору персоналу не будують міцних професійних зв'язків із потенційними співробітниками (рис. 1) [3].

5. Безпечне зберігання особистих даних кандидатів.

В наш час багато компаній турбуються про власну репутацію та HR-бренд, тому намагаються якомога ретельніше зберігати конфіденційну інформацію, здобуту під час процесу рекрутингу. Згадані вище таблиці мають низький рівень інформаційної безпеки - до них достатньо просто отримати доступ та майже неможливо відслідкувати, хто може переглядати та імпортувати дані.

Вирішенням визначених проблем може стати автоматизація процесу рекрутингу за допомогою ATS (Applicant Tracking System) - прикладне програмне забезпечення, яке дозволяє автоматизувати процес рекрутингу, слідкувати за його ефективністю та обробляти інформацію згідно з кадровими потребами підприємства. Така система має

багато переваг, серед яких скорочення часу на обробку вхідних даних, зручне та структуроване зберігання особистої інформації, автоматизовані нагадування та запрошення на співбесіду, інтеграція з різними сервісами для збору всіх відгуків в одній системі, тощо. Однак системи з повним пакетом послуг є досить дорогими, не підходять для зовсім маленьких компаній, які тільки починають розширювати людські ресурси.

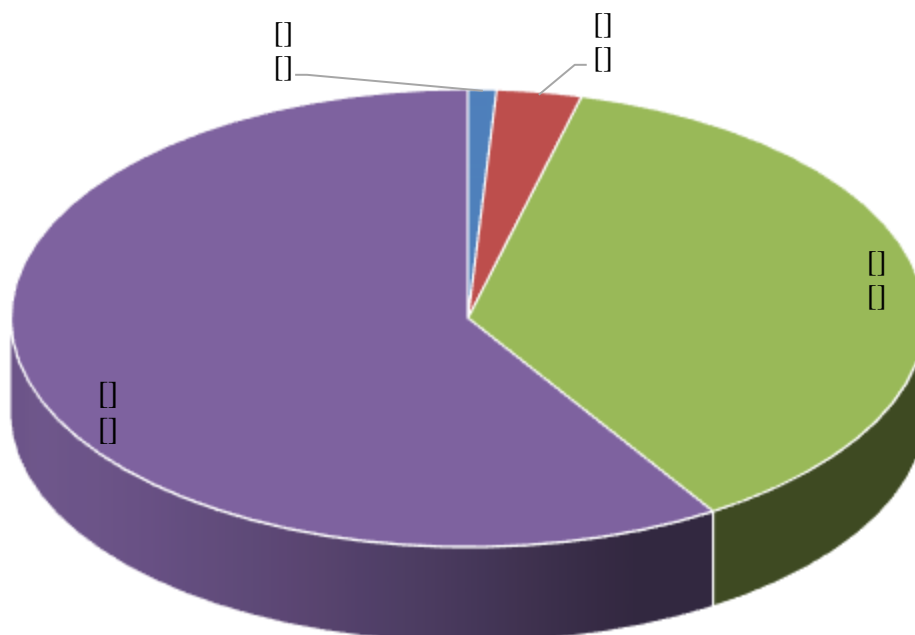


Рис. 1 - Розвиненість культури “довгострокового рекрутингу” в Україні

Серед найбільш популярних систем автоматизації рекрутингу нині використовують CleverStaff, Hurma System та TalentScan. Авторами складена порівняльна таблиця головних функцій перелічених інформаційних систем, яка наведена нижче (табл. 1).

Таблиця 1. Порівняльна характеристика сучасних ATS

Функції	Назва системи	CleverStaff	Hurma	TalentScan
Вартість, дол.США		2400	2500	1500
Інтеграція з LinkedIn		+	+	+
Можливість кастомізації		+	+	-
Наявність мобільного додатку		-	-	-
Сторінка з вакансіями		+	+	+
Автоматичний постинг вакансії		-	+	-
Інтеграція з Google Calendar		+	+	+
Автоматичний пошук резюме		+	+	+

Візуалізація переліку кандидатів	+	+	+
Аналітика рекрутингу	+	+	+
Автоматичне прийняття офферу	-	-	+
Розміщення у соціальних мережах	+	+	+

На ринку з'являються все більше систем автоматизації рекрутингу, але їх вибір залежить виключно від бюджету та потреб компанії-замовника. В деяких випадках є доцільним розробка власної ATS, яка буде орієнтована під потреби компанії, або придбання такої системи, що буде містити відкритий API (Application Programming Interface) - це дозволяє інтегрувати в неї всі потрібні додаткові сервіси.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Журан О.А., Філатова Т.В., Чернишов О.О. Модель формування сучасних компетенцій ІТ-фахівців // Інформатика та математичні методи в моделюванні. – Т.9, №3. – 2019. – С.195-202.
2. Аналітика по наймах: активність рекрутерів та кандидатів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://djinni.co/analytics/supply-demand>
3. Топ-5 проблем українського ІТ-рекрутингу, GuiDance [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://guid.com.ua/blog/top-5-problems/>

Zhuran Olena, Siebova Mariia

State University "Odessa Polytechnic", Ukraine

Actual problems in the field of IT recruitment

In the field of IT staff is a key resource and the main competitive advantage. This study provides a detailed overview of the existing problems in the field of IT staff search. The authors consider the use of special information systems as means of solving recruitment problems. According to theoretical and practical research, the specialized software offered on the market today meets the vast majority of recruitment needs, but each of them has its drawbacks. The authors provide a comparative description of modern information systems in the field of IT recruitment.

Key words: Applicant Tracking System (ATS), automation, efficiency, HR processes, informatization, IT recruitment.

UDC 697.112.2

HEAT PUMPS AT GROUND WATERS FOR CLIMATE OF EUROPE

Doctor of Technical Sciences A.E.Denysova, Doctor of Technical Sciences O.A. Klymchuk,
Postgraduate student O.S. Zhaivoron,

Odessa Polytechnic State University, Ukraine

This work is devoted to the methods for increasing the operational efficiency of heat pump installations for heating systems, based on the energy saving principles. The rational schematic and constructive solutions and the system operational modes that ensure the increase in the efficiency of the alternative heating system for various climatic conditions were grounded. The main ways of increasing the efficiency of the low-potential heating systems using the heat pump units based on the subsoil waters were determined. Recommendations for the practical application of the alternative heating system solutions, depending on temperature of the outside air were developed. The significance of the obtained results consists in justification of conditions, which make it possible to use heat pump schemes on ground waters for South-Eastern Europe. The most significant results are those recommending the