

Tipanov, V. V., and Tkalenko, S. I. "Kliuchovi chynnyky formuvannia natsionalnykh innovatsiinykh system" [Key Factors for the Formation of National Innovation Systems]. *Vcheni zapysky universytetu «KROK». Seriya «Ekonomika»*, no. 4 (2019): 213-218.

DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-56-213-218>

Yershova, O. O. "Instytutsionalne zabezpechennia mekhanizmu upravlinnia rozvytkom biznes-protseviv pidpriemstva" [Institutional Support of the Mechanism of Management of Development of Business Processes of

the Enterprise]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya «Ekonomika»*, no. 2 (2019): 85-95.

DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2019.2\(54\).85-95](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2019.2(54).85-95)

Zaloznova, Yu. S., Trushkina, N. V., and Rynkevych, N. S. "Udoskonalennia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu upravlinnia rozvytkom orhanizatsiinoi kultury pidpriemstv" [Improvement of Organizational and Economic Mechanism for Managing the Development of Organizational Culture of Enterprises]. *Ekonomichnyi pristir*, no. 149 (2019): 65-75.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/149-11>

УДК 005.953

JEL: M12; M51

## ОСОБЛИВОСТІ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-КОМПАНІЯХ

©2020 **ВОНБЕРГ Т. В., КУДИМЕНКО Д. М.**

УДК 005.953

JEL: M12; M51

### **Вонберг Т. В., Кудименко Д. М. Особливості рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях**

Метою статті є дослідження особливостей ІТ-рекрутингу за сучасних умов функціонування економіки. Обґрунтовано актуальність дослідження рекрутингу в ІТ-компаніях. Надано визначення економічної категорії «ІТ-рекрутинг», яку розглянуто як цілеспрямований і структурований процес забезпечення ІТ-компанії персоналом сфери інформаційних технологій, що відповідає своїми знаннями, навичками, компетенціями, якостями вимогам вакантної посади та роботодавця. З'ясовано, що питання ІТ-рекрутингу є недостатньо висвітленими в наукових джерелах. Доведено, що особливістю ІТ-рекрутингу є його кандидати, адже кожна вакантна позиція по суті є унікальною, а отже, передбачає також ж унікального працівника. Сформульовано та обґрунтовано основні вимоги до рекрутера, що шукає кандидатів ІТ-сфери. Розглянуто та охарактеризовано методи підбору ІТ-персоналу, зокрема хедхантинг, рекрутинг і скринінг. Визначено, що метод хедхантингу розрахований на працівників рівня Middle+/Senior/Lead, рекрутинг – на кандидатів рівня Junior/Middle, а скринінг – на спеціалістів Junior-рівня або ж практикантів, стажистів. Охарактеризовано основні канали залучення кандидатів, які обирають залежно від особливостей портрету майбутнього працівника компанії. Доведено, що вибір каналу залучення є найвагомішим етапом всього процесу ІТ-рекрутингу. Розглянуто використання в ІТ-рекрутингу соціальної мережі для ділового спілкування – LinkedIn, а також спеціалізованих сайтів, сервісів і таких видів пошуку, як Boolean search і X-ray запити. Розглянуто процедуру рекрутингу ІТ-спеціалістів через призму етапів пошуку, повний цикл якого налічує 9 кроків: запит на відкриття вакансії; вибір каналів пошуку; пошук кандидатів; установлення зв'язку; співбесіда; тестування; прийняття рішення щодо заповнення вакансії; працевлаштування та адаптація новоприйнятого працівника.

**Ключові слова:** ІТ-компанії, ІТ-рекрутинг, ІТ-сфера, професійний добір, рекрутинг персоналу, соціальні мережі, job-сайти.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-287-292>

Бібл.: 13.

**Вонберг Тетяна Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: [t.vonberg@ukr.net](mailto:t.vonberg@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7594-2018>

**Кудименко Діана Миколаївна** – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: [diana.kudymenko.o@gmail.com](mailto:diana.kudymenko.o@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-8451>

UDC 005.953

JEL: M12; M51

### **Vonberg T. V., Kudymenko D. M. Features of Staff Recruiting in IT Companies**

The article is aimed at studying the features of IT recruiting in modern operating conditions of the economy. The relevance of research of recruiting in IT companies is substantiated. The definition of the economic category of «IT recruiting», which is considered as a purposeful and structured process of providing IT company with the staff from the sphere of information technologies, with the knowledge, skills, competencies, qualities corresponding to vacant position and the needs of employer. It is determined that the issue of IT recruiting is not sufficiently covered in scientific sources. It is proved that a feature of IT recruiting are candidates, because each vacant position is essentially unique, and therefore requests an employee of the respective unique. The basic demands concerning the recruiter, looking for the candidates for the IT sphere, are formulated and substantiated. The techniques of IT personnel selection, including headhunting, recruiting and screening, are examined and characterized. It is determined that the headhunting technique is designed for employees of the level of Middle+/Senior/Lead, recruiting technique is for the candidates of the junior/middle level, and screening – for the Junior-level, i. e., practitioners, probationers. The main channels of attracting candidates are characterized, which are chosen depending on the peculiarities of the company's profile of future employee. IT is proved that the choice of the engagement channel is the most significant stage of the entire IT recruiting process. The authors consider the use of the IT-recruiting social network for business communication – LinkedIn, as well as specialized sites, services and such types of search as Boolean search and X-ray requests. The procedure of recruiting IT specialists is considered through the prism of search stages, a full cycle comprising 9 steps: request for opening a vacancy; selecting the search channels; searching for candidates; coming into contact; interview; testing; deciding as to filling a vacancy; employment and adaptation of the newly accepted employee.

**Keywords:** IT companies, IT recruiting, IT sphere, professional selection, staff recruiting, social networks, job-sites.

**Bibl.:** 13.

**Vonberg Tetyana V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** t.vonberg@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/K-7594-2018>

**Kudymenko Diana M.** – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** diana.kudymenko.o@gmail.com

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4861-8451>

У світі різноманітних інтернет-технологій, диджиталізації та динамічних інновацій ІТ-сфера знаходиться в постійному русі, задовольняючи актуальні потреби людства в ІТ-продуктах. Очевидно, що персонал ІТ-компанії в цих умовах був і залишається найціннішим ресурсом. Дійсно, компетенція працівників та їх взаємодія з метою реалізації спільної мети дозволяє ІТ-компанії бути успішною та перспективною на ринку.

Разом із тим, варто зауважити, що бізнес в ІТ-сфері, як і будь-який інший вид бізнесу, потребує всебічної ефективної організації, і, перш за все, це стосується професійного добору нових компетентних працівників. Переконані, що функція добору персоналу є, по-перше, найважливішою, а, по-друге, надзвичайно відповідальною, адже від успішності добору залежить подальший розвиток компанії в цілому. Означене є основною причиною того, що функцію добору кадрів деякі ІТ-компанії навіть виносять за межі компанії, доручаючи стороннім фірмам, які спеціалізуються саме на професійному доборі компетентних працівників та працюють під вимоги конкретного роботодавця підібрати «ідеального» ІТ-кандидата.

Варто наголосити, що сфера інформаційних технологій значно відрізняється від інших сфер своїми особливостями, видами діяльності, процесами тощо. Тому й професійний добір у цій сфері теж дещо відрізняється від класичного, адже він розвивається та змінюється відповідно до розвитку цілої сфери. Зрозуміло, що для успішної реалізації функції добору в ІТ-компанії необхідно розуміти всю сутність цієї сфери. До того ж, як було зазначено вище, сфера інформаційних технологій дуже стрімко розвивається і прогресує, й, очевидно, рекрутер повинен встигати за всіма змінами.

З огляду на наведене вище обґрунтування, дослідження проблематики рекрутингу персоналу в означеній сфері, аналіз його специфіки є, на наш погляд, актуальним питанням, оскільки дозволяє розглянути такий значущий і відповідальний процес, як професійний добір персоналу, з нової точки зору – крізь призму ІТ-технологій і ІТ-сфери.

Необхідно зазначити, що в багатьох публікаціях як наукового, так і суто практичного спрямування такі поняття, як «професійний добір» і «рекрутинг» ототож-

нюються. Відбувається це переважно з огляду на походження категорії «рекрутинг». Нагадаємо, що слово «рекрутинг» походить від англійського слова «*recruiting*», що в перекладі означає «наймання» або «вербування». Проте, на наш погляд, поняття «рекрутинг персоналу» є значно ширшим за професійний добір.

Поняття рекрутингу як окремої системи управління персоналу досліджували у своїх роботах такі вчені, як С. Цимбалюк [1], І. Валінуров [2], С. Іванова [3], В. Йеттер [4], О. Малеева, Р. Артюх, О. Персіянова [5], Ю. Малеева, О. Персіянова, В. Косенко [6], А. Малиновська [7], К. Фернандес-Араос [8] тощо.

Варто відмітити, що серед означених дослідників є й ті, що оцінювали процеси рекрутингу в ІТ-компанії, зокрема О. Малеева та Р. Артюх. І хоча дослідницьких робіт з означеної проблематики на сьогодні в науковій літературі доволі багато, вивченню питань рекрутингу в ІТ-компаніях, на наш погляд, не приділяється достатньо уваги в науковому середовищі.

Метою статті є визначення особливостей рекрутингу персоналу в ІТ-компаніях.

Нагадаємо, що під рекрутингом розуміють процес забезпечення підприємства працівниками відповідних якостей, характеристик, котрі відповідають визначеним вимогам, здатні своєчасно та якісно вирішувати завдання та досягати поставлених цілей [1]. Повністю поділяючи точку зору С. О. Цимбалюк, із урахуванням наведеного визначення під ІТ-рекрутингом будемо розуміти цілеспрямований і структурований процес забезпечення ІТ-компанії персоналом сфери інформаційних технологій, що відповідає своїми знаннями, навичками, компетенціями, якостями вимогам вакантної посади та роботодавця.

Рекрутинг персоналу, як ми зазначали вище, доволі складний процес, який починається з планування потреби у працівниках і закінчується адаптацією на новому робочому місці новачків. Причому починається процес професійного добору одразу після усвідомлення потреби в працівниках на конкретну посаду. А потреба, своє чергою, виступає як результат процесу планування.

Переконані, що «родзинкою» ІТ-рекрутингу є його кандидати. Насправді ІТ-сфера є дуже різно-

плановою, а кандидатів на вакантні посади по праву можна називати «унікальними».

Так, тестувальник не замінить розробника, розробник не замінить дизайнера, навіть розробник мобільних додатків не може замінити розробника вбудованих пристроїв, хоча всі вони айтішники. У теорії це, звичайно, можливо, але на практиці результат навряд чи буде таким, як у фахівця. Також розробник у сфері медицини може не впоратися із завданням розробити гру, мануальний тестувальник може не написати потрібний код для автоматизованого тестування, тестувальнику сайтів буде важко тестувати мобільні додатки тощо.

Тим важче працювати рекрутером в ІТ-сфері. Дійсно, окрім того, що потрібно орієнтуватися в ІТ-професіях, володіти знаннями щодо специфіки ринку, вміти працювати з великою кількістю вакансій, потрібно ще й володіти відповідними методами пошуку та залучення кандидатів, адже ІТ-спеціалісти не шукають роботу через оголошення в газетах або метро, і залучити таких фахівців можна, переважно використовуючи нестандартні для пересічного кандидата методи, наприклад через LinkedIn. І, відповідно, рекрутер повинен володіти навичками роботи в цій соціальній мережі для ділового спілкування. Крім того, ІТ-спеціалісти – не лише унікальні фахівці, а й унікальні особистості, тому до кожної такої особистості рекрутер повинен підібрати свій унікальний інструмент, аби переманити (залучити) потрібного спеціаліста в компанію.

**Н**аголосимо, що у сфері інформаційних технологій О. В. Малеева, Р. В. Артюх, О. Ю. Персіянова вирізняють такі методи підбору, як хедхантинг, рекрутинг, скринінг [5]. Розглянемо їх детальніше.

Так, під *хедхантингом* розуміють зазвичай метод пошуку та підбору унікальних, ключових і високопрофесійних фахівців. На відміну від рекрутерів, що вибирають підходящого кандидата з великої кількості претендентів, хедхантери шукають людей, не зацікавлених у зміні роботи, які добре заробляють і зазвичай вже доволі успішні [9]. Не дарма хедхантинг вважають справжнім мистецтвом. Дійсно, кандидата, що задоволений повністю своєю роботою, «зачепити» важко, і тим важче переманити в іншу компанію. Варто додати, що не кожен рекрутер зможе бути хедхантером, навіть якщо він цього сильно забажає. Хедхантери – це дуже тонкі психологи, які вміють швидко налагодити дружні відносини з абсолютно незнайомими людьми, налаштувати на відверту розмову кандидата тощо. Очевидно, що метод хедхантингу розрахований не на пересічного кандидата, а на працівників рівня Middle+/Senior/Lead, а також спеціалістів вузького профілю, фахівців нових, унікальних або складних технологій.

Разом із тим, *рекрутинг* є стандартним і основним методом добору. Він враховує особливості посади, особисті та професійні якості, також охоплює велику кількість каналів пошуку. Це може бути внутрішня наявна база, ЗМІ, оголошення, рекомендації тощо. У даному випадку залучаються всі джерела, як внутрішні, так і зовнішні [6]. Варто додати, що, на відміну від хедхантингу, цей метод добору розрахований переважно на кандидатів рівня Junior/Middle.

Нарешті, *скринінг* являє собою пошук і добір працівників за формальними ознаками, використовуючи послуги служби зайнятості, розмішуючи оголошення тощо. Означений метод розрахований на масовий добір, тобто на спеціалістів Junior-рівня або ж практикантів, стажистів.

**П**овертаючись до процедури рекрутингу, а саме: до етапу пошуку, варто зазначити, що на цьому етапі ІТ-рекрутинг теж має свої особливості. Специфіка пошуку полягає в його підходах і каналах. На наш погляд, основним підходом є пошук через відповідні сервіси, найефективнішим з яких, як зазначено вище, є соціальна мережа для професійних відносин LinkedIn, потім Djinni та різноманітні job-сайти, наприклад work.ua, rabota.ua тощо. Далі по значущості йдуть рекомендації, корпоративні бази даних, додаткові сервіси GitHub, DOU, соціальні мережі, Amazing Hiring, Turbo Hiring тощо [10]. Перелічені вище сервіси є каналами пошуку. Зупинимось детально на означених вище основних каналах.

Так, LinkedIn використовують для пошуку ІТ-кандидатів різного роду та рівня зазвичай без застосування фільтрів. Крім того, за потреби компанія може придбати Business Account, який знімає її ліміти на пошуки та перегляд профілів.

Водночас work.ua і rabota.ua використовуються для пошуку молодших ІТ-спеціалістів, початківців, а також для пошуку кандидатів на адміністративні посади.

Разом із тим, сайт djinni.co зручно використовувати для пошуку фахівців різного рівня, зокрема там можна знайти дійсно унікальних кандидатів. Проте рекрутери використовують його неохоче, оскільки на сайті діє так звана бонусна система, за умовами якої в разі найму кандидата компанія повинна сплатити сайту 25% від його заробітної плати, а це додаткові витрати для компанії.

За допомогою GitHub рекрутери можуть знайти проекти, якими займався кандидат. На профілі кандидата вказуються всі мови програмування, бази даних, технології, допоміжні інструменти, якими він користувався у своїй діяльності. Для дизайнерів, наприклад, профіль на GitHub може бути своєрідним портфоліо. За словами рекрутерів, цей сервіс дає змогу оцінити відповідність кандидата вакансії ще перед знайомством з резюме, проведенням співбесіди тощо. Означене вище є дуже важливим момен-



том в рекрутингу, оскільки таким чином відсіюються кандидати, яким ця посада не підходить, що значно скорочує витрати часу.

Отже, канал обирають залежно від особливостей портрету майбутнього працівника компанії. Наприклад, розробників/тестувальників середнього та старшого рівнів краще шукати на професійних сайтах і через рекомендації; фахівці початкового рівня розміщують свої резюме на загальних job-сайтах; дизайнерів будь-якого рівня краще шукати на відповідних форумах і в соціальних мережах.

Варто додати, що принцип пошуку на LinkedIn полягає в пошуковому запиті у відповідному полі. Запит може бути розширеним, тобто може бути вказано назву посади, обов'язкову та бажану технологію чи мову програмування (якщо це розробник) і місто. Або ж запит може бути коротким і включати лише ключові слова, у такому випадку доцільніше використовувати фільтри. Так, фільтрувати можна за країною, містом, освітою, поточним і попереднім місцем роботи, володінням мовами тощо [11].

Разом із тим, зовсім іншим підходом до пошуку є Boolean search і X-ray запити. Це певні технології спеціальних запитів у пошуковій системі Google, відмінні від тих, якими люди користуються щодня. Так, наприклад, Boolean search представляє собою структуровані запити з використанням спеціальних операторів.

Використання таких операторів під час пошуку потрібних кандидатів дозволяє рекрутерам ефективно шукати кандидатів у мережі Інтернет, при цьому вони значно скорочують час на пошуки, а сам процес пошуку надає релевантні результати [12].

Далі вважаємо за доцільне розглянути більш детально безпосередньо процес рекрутингу в ІТ-компаніях. Так, на наш погляд, складові рекрутингу є типовими, проте зміст цих складових має свої «родзинки». Як ми зазначали вище, ІТ-сфера постійно розвивається, а отже, компанії завжди мають можливості для розвитку та розширення. З огляду на це, на нашу думку, ІТ-компаніям доцільніше мати у своєму штаті як мінімум одного-двох штатних рекрутерів, котрі будуть займатися пошуком і залученням нових працівників. Для цього є ряд причин. По-перше, власний рекрутер чудово розуміється на діяльності компанії, на основних вимогах до кандидатів, адже сам працює в цій компанії. По-друге, з економічної точки зору вигідніше сплачувати заробітну плату власному рекрутеру, ніж постійно виплачувати комісійні стороннім спеціалізованим агенціям. Нарешті, внутрішній рекрутер гарно обізнаний у корпоративних цінностях, політиці компанії, тому процес добору буде значно пришвидшуватися.

Отже, запит на відкриття нової вакансії або початок активних пошуків на вже відкриту вакансію подається рекрутеру через автоматизовану програму.

Прикладом такої програми може бути програма Jira, яка містить модуль Recruitment. Прийом і обробка запиту, а також процес розподілу роботи обов'язково мають контролюватися відповідальною особою, зокрема функція контролю може бути покладена на старшого рекрутера. Далі оголошення про відкриту вакансію публікується на сайті компанії та на сайтах пошуку роботи: work.ua, rabota.ua. Крім того, компанія може використовувати для публікацій спеціалізовані сайти з пошуку ІТ-спеціалістів, а саме: djinni.co, dou.ua тощо. Одночасно з публікацією оголошень рекрутерами здійснюється пошук кандидатів через LinkedIn, Boolean search, X-Ray search, GitHub і через власну базу. Крім того, незацікавлені в новій роботі кандидати можуть рекомендувати своїх колег, для яких дана пропозиція буде актуальною. У цьому випадку рекомендації використовуються як додатковий канал пошуку кандидатів під вимоги компанії, який інколи дуже гарно спрацьовує.

На практиці зв'язок із кандидатами відбувається переважно через LinkedIn, месенджери та, в окремих випадках, через пошту. Так, рекрутерами компанії уточнюються найбільш важливі питання: актуальність пропозиції для кандидата, рівень володіння англійською мовою, зарплатні очікування та декілька запитань відповідно до відкритої позиції.

Наступним етапом є співбесіда, яка зазвичай проводиться в офісі компанії. Проте слід наголосити, що карантинні обмеження відкрили безліч можливостей для переходу на онлайн-зустрічі та дистанційну співбесіду. Тому вже звичним явищем стало проведення онлайн-співбесіди за допомогою сервісу Google Meet або Zoom. Але, в будь-якому випадку, співбесіда з ІТ-фахівцем відбувається в декілька етапів. Наприклад, це може бути співбесіда з рекрутером і керівником компанії, або з рекрутером і технічним спеціалістом. На кожному етапі вирішуються свої важливі завдання. Зокрема, якщо рекрутер підбирає на рівень Junior, то серед етапів слід виділити:

- ✦ *спілкування з рекрутером*, де останній визначає й оцінює так звані soft skills (особисті якості) кандидата, перевіряє його зацікавленість і вмотивованість, рівень володіння англійською мовою. Також рекрутер розповідає інформацію про компанію та про вакансію, намагаючись у цей час якомога сильніше зацікавити кандидата та «продати» йому цю позицію. Також під час спілкування з рекрутером обговорюються різноманітні організаційні моменти;
- ✦ *спілкування з технічним спеціалістом*. Технічним спеціалістом, зазвичай, може виступати керівник відділу (Team Lead) або старший спеціаліст (спеціаліст рівня Senior). На цьому етапі, саме під час спілкування з технічним спеціалістом, визначаються та оцінюються так звані hard skills (технічні знання). Перевір-

ка теоретичних знань, навичок і практичних компетенцій відбувається за допомогою різноманітних запитань і кейсів.

Варто зазначити, що якщо кандидат претендує на адміністративну посаду (Sales manager, Project manager, юрист, маркетолог тощо), то другий етап співбесіди проводиться не з технічним спеціалістом, а з керівництвом компанії.

**А**налізуючи етапи проведення співбесіди, варто згадати про досвід компаній-гігантів у сфері інформаційних технологій. У таких всесвітньовідомих компаніях, як Google, Facebook, Amazon, а також в українській компанії Genesis кандидати, окрім звичних етапів співбесіди, проходять ще перевірку на цінності. А в деяких компаніях кандидати проводять в компанії кілька годин, спілкуючись з іншими працівниками. Таким чином кандидат розуміє, що його очікує і чи підходить це йому, а компанія отримує повне уявлення про кандидата та розуміє, чи відповідає він їх цінностям і культурі. Цікаво, що після впровадження цього етапу спілкування з кандидатами рекрутери помітили зниження рівня плінності, а саме, зменшилася чисельність працівників, які звільнилися за власним бажанням [13]. Цей досвід є досить цікавим і простим у застосуванні, єдиний недолік полягає у витратах часу.

Після співбесіди кандидатів зазвичай пропонується тестове завдання. Вид завдання, рівень складності та термін виконання визначає технічний спеціаліст.

Причому відсутність тестового завдання – це одна із найбільших загроз, на наш погляд, під час рекрутингу IT-спеціалістів.

Так, наприклад, фахівець рівня Senior зазвичай дуже добре вміє себе «продавати» під час співбесіди. І, якщо він дійсно хоче працевлаштуватися в компанію, він зможе ретельно підготуватися до співбесіди, під час якої рекрутер просто не помітить його недоліки та слабкі сторони, не зрозуміє невідповідність світогляду кандидата та ідеології компанії.

А ось тестове завдання повною мірою дозволяє рекрутеру отримати відповіді на численні запитання, зокрема чи готовий кандидат вирішувати термінові завдання, наскільки кандидат може робити завдання автономно та самостійно, як кандидат вміє шукати інформацію тощо [13].

Лише після подолання кандидатом усіх описаних вище етапів приймається рішення про можливість подальшого його працевлаштування. Так, якщо кандидат не підходить, то рекрутер обов'язково повідомляє йому про це таким чином, щоб залишити гарні відносини з ним, аби в майбутньому мати змогу знову до нього звернутись в разі потреби. Це і є основою при формуванні іміджу компанії. Якщо ж кандидат підходить, то відгуки про нього та характеристика надсилається керівництву, яке й приймає остаточне рішення.

Наостанок відмітимо, що запорукою успішного процесу рекрутингу є проведення адаптації (яку деякі роботодавці просто недооцінюють), до якої можуть бути залучені HR-менеджер або старший рекрутер, бухгалтер, офіс-менеджер, безпосередній керівник тощо. Так, рекрутер забезпечує ознайомлення із правилами компанії, корпоративною культурою, колективом тощо. До завдань офіс-менеджера входить ознайомлення з офісом і його правилами, виділення робочого місця, необхідних матеріалів для роботи тощо. Нарешті, керівник відповідальний за процедуру введення в посаду, надання доступу до необхідних для роботи сервісів, створення корпоративного профілю в базі тощо.

## ВИСНОВКИ

Отже, можемо підсумувати, що рекрутинг в IT-сфері має свої специфічні риси, які потрібно обов'язково враховувати рекрутеру. Виникають вони, переважно, через динамічну та прогресуючу сферу IT-технологій і передбачають використання специфічних методів та каналів залучення компетентних кандидатів. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.
2. Валинуров И. Рекрутинг на 100%. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 208 с.
3. Иванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро : Моноліт, 2019. 304 с.
4. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. 2-е изд. / пер. с нем. Харьков : Гуманитарный центр, 2018. 356 с.
5. Малеева О. В., Артюх Р. В., Персіянова О. Ю. Система інформаційної підтримки процесів рекрутингу в IT-компанії. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2018. № 2. С. 25–33. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.4.025>
6. Малеева Ю. А., Персіянова О. Ю., Косенко В. В. Інформаційне та програмне забезпечення менеджера з персоналу IT-компанії. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2018. № 1. С. 22–32. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.3.022>
7. Малиновская Л. Энциклопедия рекрутинга, или Как найти черную кошку в темной комнате. Киев : Наш формат, 2016. 424 с.
8. Фернандес-Араос К. Окружи себя лучшими / пер. с англ. И. Ющенко. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 256 с.
9. Науменко Л. М. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки. URL: <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogo-rozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>
10. Ищенко М. LinkedIn, Джинн и рекомендации – лучшие каналы поиска специалистов. Результаты рекрутинг-опроса. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/recruiter-analytics/>

11. Зюман Л., Овчаренко К., Белобоцкая И., Науменко М. Портрет украинского IT-рекрутера. URL: <https://evotalents.com/en/blog/29>
12. Boolean search для it-рекрутеров. 2017. URL: <http://amazinghiring.ru/blog/2017/09/04/boolean-search>
13. Ульянов В. «Из компании стало уходить в два-три раза меньше людей». Как Genesis перестроил процесс найма. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/genesis-hiring/>

#### REFERENCES

- “Boolean search dlya it-rekruterov” [Boolean Search for It Recruiters]. 2017. <http://amazinghiring.ru/blog/2017/09/04/boolean-search>
- Fernandes-Araos, K. *Okruzhi sebya luchshimi* [Surround Yourself with the Best]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2016.
- Ishchenko, M. “LinkedIn, Dzhinn i rekomendatsii - luchshiye kanaly poiska spetsialistov. Rezultaty rekruting-oprosa” [LinkedIn, Genie, and Referrals are the Best Talent Search Channels. Recruiting Survey Results]. <https://dou.ua/lenta/articles/recruiter-analytics/>
- Ivanova, S. *Mystetstvo doboru personalu. Yak otsinyty liudynu za hodynu* [The Art of Personnel Selection. How to Evaluate a Person in an Hour]. Dnipro: Monolit, 2019.
- Malieieva, O. V., Artiukh, R. V., and Persianova, O. Yu. “Sistema informatsiinoi pidtrymky protsesiv rekrutyntsu v IT-kompanii” [The System of Information Support of Recruiting Processes in IT-Company]. *Suchasnyi stan naukovykh doslidzhen ta tekhnolohii v promyslovosti*, no. 2 (2018): 25-33. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.4.025>

- Malieieva, Yu. A., Persianova, O. Yu., and Kosenko, V. V. “Informatsiine ta prohramne zabezpechennia menezhera z personalu IT-kompanii” [Information and Software Support of the HR Manager of an IT-Company]. *Suchasnyi stan naukovykh doslidzhen ta tekhnolohii v promyslovosti*, no. 1 (2018): 22-32. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.3.022>
- Malinovskaya, L. *Entsiklopediya rekrutinga, ili Kak nayti chernuyu koshku v temnoy komnate* [Encyclopedia of Recruiting, or How to Find a Black Cat in a Dark Room]. Kyiv: Nash format, 2016.
- Naumenko, L. M. “Khedkhyantynh v upravlinni personalom na etapi suchasnoho rozvytku ekonomichnoi nauky” [Headhunting in Personnel Management at the Stage of Modern Development of Economics]. <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapi-suchasnogo-rozvytku-ekonomichnoyi-nauki/>
- Tsybaliuk, S. O. *Rekrutyntsu personalu* [Staff Recruitment]. Kyiv: KNEU, 2019.
- Ulyanov, V. “«Iz kompanii stalo ukhodit v dva-tri raza menshe lyudey». Kak Genesis perestroil protsess nayma” [“Two or Three Times Fewer People are Leaving the Company”. How Genesis Redesigned the Hiring Process]. <https://dou.ua/lenta/columns/genesis-hiring/>
- Valinurov, I. *Rekruting na 100%* [Recruiting 100%]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2016.
- Yetter, V. *Effektivnyy otbor personala. Metod strukturirovanogo intervyyu* [Effective Staff Selection. Structured Interview Method]. Kharkiv: Gumanitarnyy tsentr, 2018.
- Ziuman, L. et al. “Portret ukrainskogo IT-rekrutera” [Portrait of a Ukrainian IT Recruiter]. <https://evotalents.com/en/blog/29>