

Методи заповнення кадрового дефіциту в ІТ-компаніях

Мартиненко В. І.

аспірант,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: martynenkovi@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-7278-9459

В сьогоденні умовах кількість охочих потрапити в ІТ сферу стрімко збільшується. Згідно аналітичним даним сервісу Djinni за останні півроку спостерігається значне зростання попиту на ІТ вакансії з одночасним зменшенням кількості унікальних пропозицій [1]. Також спостерігається цікавий феноменом-кількість відгуків на вакансії та успішних наймів аж ніяк не пропорційна кількості кандидатів за поточний період, що свідчить про те, що рекрутери не в змозі знайти необхідних спеціалістів. Сервіс Djinni також надає статистику за окремими позиціями, згідно до якої, бачимо, що ринок кандидатів рівня Junior за останні півроку вкрай перенасичений. З огляду на ці факти можна прийти до висновку, що кадрова «яма» на вакансії середнього (Middle) та продвинутого (Senior) рівней за цей період зросла, через що компанії зазнають кадрового дефіциту та економічних витрат за рахунок безперервного пошуку та розгляду нових кандидатів. З іншої сторони питання дефіциту кадрів завжди було актуальним в ІТ сфері, однак через поточні виклики перед Україною ситуація на ринку інформаційних технологій істотно погіршилась. ІТ-компанії мусять обирати різні шляхи вирішення нагальної проблеми кадрового дефіциту в найбільш короткі терміни.

З теоретичної точки зору великими ІТ компаніями проблема пошуку кваліфікованих спеціалістів була часткова вирішена за допомогою впровадження та розвитку ідеї створення шкіл для майбутніх ІТ фахівців. Дані комплекси представляють собою інкубатори в середині ІТ компаній, в яких відбувається практичне навчання на окремі дефіцитні напрямки під наглядом висококваліфікованих спеціалістів. До переваг такого підходу можна додати те, що компанія може отримувати прибуток вже на перших кроках навчання. Недолік-безпека, конфіденційність даних, відсутність гарантій вірності підготовленого працівника.

Іншою альтернативою є внутрішній рекрутинг-шлях рекрутингу, коли підприємство намагається заповнити вакантну позицію, вибираючи із вже наявних працівників, не вдаючись до зовнішніх ресурсів [2]. Такий вид заповнення кадрової нестачі не є занадто ефективним, оскільки в більшості випадків створюється додаткове навантаження на ряд працівників. До того ж, обираючи даний метод пошуку, компанія втрачає потенційні можливості для розвитку та інновацій, які можуть запропонувати нові працівники. Іншим важливим недоліком є наявність соціально-моральних ризиків в силу прихованих проблем у відносинах працівників.

Одні з найефективніших на сьогодні способів заповнення дефіциту робочих кадрів є аутстафінг та аутсорсинг. Аутстафінг-діяльність із надання персоналу та виведення співробітників за штат працівників компанії-замовника з наступним його оформленням в штаті підприємства-виконавця, при цьому останній бере на себе повну юридичну й фінансову відповідальність за працівників [3]. До недоліків такого методу відносять: соціальну незахищеність працівників, складний механізм впливу на співробітників, проблема щодо відповідальності працівника за завдану шкоду підприємству,

незацікавленість працівників в результатах праці в місцях фактичного виконання роботи [4]. Однак дані недоліки нівелюються за рахунок швидкості заповнення дефіциту кадрів. Аутсорсинг передбачає таку форму економічної кооперації, що полягає у передачі основних чи обслуговуючих функцій компанією-замовником іншому суб'єкту (аутсорсеру), як правило на договірній основі, та використовується компанією-замовником з метою оптимізації витрат, а також підвищення якості кінцевого результату [5]. Недоліками є тривалий період для введення аутсорсингового працівника у стан справ компанії, можливі ситуації ухилення роботодавця від виконання своїх обов'язків, зокрема, щодо забезпечення належних умов праці, можливі проблеми в мікрокліматі компанії, постійні зміни місця роботи для працівника, що має наслідком неможливість закріпитися у конкретному колективі.

Всі перераховані шляхи вирішення проблеми нестачі кадрового резерву тягнуть за собою величезні фінансові або часові втрати для ІТ-компаній, через що існує безліч сумнівів щодо доцільності використання того чи іншого методу. Тому в подальшому слід досконально вивчити переваги та недоліки кожного з існуючих сьогодні підходів, з результуючими показниками прибутку, рентабельності та кількістю залученого персоналу, що задовольняє всім необхідним критеріям найму.

Список використаних джерел

1. Аналітика Джина. *Djinni.co*. URL: <https://djinni.co/analytics/supply-demand> (дата звернення: 01.12.2022).
2. RECRUITMENT AS AN INNOVATIVE TECHNOLOGY OF PERSONNEL FORMATION AT AN INDUSTRIAL ENTERPRISE IN MODERN BUSINESS CONDITIONS. *Herald of Khmelnytskyi National University*. 2020. ISSUE 4. P. 22–31. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=3439> (date of access: 01.12.2022).
3. Писарчук О. В., Марачевська А. В. Аутстафінг як один з засобів спрощення кадрового діловиробництва. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. № 19. С. 285–291. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_19_50.
4. Кухта К. О., Пономаренко В. О. Аутстафінг, аутсорсинг та крауд-технології у контексті трансформації бізнес-процесів. *ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО*. 2017. № 13. С. 554–557. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/91.pdf.
5. Косінова К. С. Аутсорсинг як засіб розвитку та зміцнення національної економіки України. *Економічна теорія та право*. 2017. № 2. С. 193–204. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_etp_2017_2_32.