

ПРЕВЕНТИВНА ПОЛІТИКА НАЙМУ ІТ-КОМПАНІЙ В УМОВАХ ДЕФЦИТУ ЯКІСНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Лук'янихін В.О., к.е.н., доц., Шаванов А.С., студент

Сумський державний університет (м. Суми, Україна)

Ефективна політика найму є одним з тих факторів, що визначають успішність діяльності підприємства загалом. В галузі інформаційних технологій (ІТ), у якій людський розум та особисті якості співробітників мають особливе значення, висуваються підвищені вимоги до якості найму. У зв'язку із несприятливою демографічною ситуацією та зростаючою трудовою міграцією робочої сили українська галузь ІТ зустрічається з новими для себе ризиками, зокрема, кадровими.

Питання ефективного найму було і буде залишатись актуальним. У працях як вітчизняних, так і закордонних науковців у галузі управління персоналом, зокрема, А. Кібанова, Д. Ульріха, Р. Федоряк та інші наведені принципи ефективного найму та методи оцінки цієї ефективності, які є актуальними для будь-якого підприємства, незалежно від його галузевої приналежності.

Українська галузь ІТ, яка на даний момент активно розвивається, щороку створюючи тисячі нових робочих місць, більшість з яких дістається молодим спеціалістам, стикається з проблемою «ресурсного голоду». Враховуючи такі особливості цієї галузі, як значний відтік вітчизняних фахівців закордон та нестача фахівців відповідної кваліфікації, скорочення чисельності робочої сили, особливо серед молоді, стає значною проблемою, що потребує від підприємств певного корегування політики найму. Слід також враховувати особливості українського ринку праці, такі як постійне зростання старіння робочої сили та щорічне зменшення кількості молодих спеціалістів.

В 1990 році в Україні кількість народжених дітей склала 657,2 тис. осіб, в 1991 – 630,8 тис., в 1992 – 596,8 тис., в 1993 – 557,5 тис. Люди, народжені в 1992-93 роках наразі є тією категорією населення, що буде займатися працевлаштуванням вперше. В 90-ті роки минулого століття щороку кількість народжуваних зменшувалась, в той час як ринок ІТ праці не знижує, а, навпаки, збільшує свої вимоги до чисельності нових молодих спеціалістів.

Ще кілька років тому рекрутери галузі обирали лише найкращих з багатьох кандидатів, а кандидати відповідно розуміли, що конкурс високий, і намагалися «зачепитися» навіть за єдину вакансію. За умов невисоких (порівняно з західними країнами) заробітних плат та великої кількості кандидатів ця тактика була ефективною. Сьогодні, на початку 2013 року, вже програмісти та інші ІТ-фахівці вибирають з багатьох вакансій, а рекрутери ІТ-компаній та ІТ-аутсорсерів намагаються «зачепитися» за інколи єдиного претендента, розуміючи, що варіантів у нього багато. Конкуренція ж між підприємствами за кандидатів призвела до значного зростання рівня оплати праці в галузі, що обмежило можливості найму.

Головну причину такої зміни було наведено трохи вище, справа тут в демографічному стані, коли в країні з кожним роком йде в школу менше дітей і відповідно випускається з ВУЗів все менша кількість молодих фахівців. А якщо згадати, що на останніх курсах на днях кар'єри та ярмарках вакансій їх ретельно обробляли найбільші технологічні, інформаційні та консалтингові компанії, активно розбираючи найкращих потенційних програмістів і технічних фахівців, то в залишку маємо ситуацію «випаленої землі». І ситуація тільки погіршуватиметься, що призведе до подальшого стабільного зростання зарплат веб-розробників, фахівців з просування сайтів, грамотних керівників проектів та менеджерів з продажу «інтелектуальних продуктів».

У 2001 році в Україні було народжено лише 376,4 тис. дітей. Не слід розписувати, наскільки негативними можуть виявитись наслідки демографічної кризи для української економіки в цілому, мета цієї роботи не в цьому. Але стає зрозуміло, що ІТ-компанії, за словами HR-фахівців, також зіткнулися з так званим «ресурсним голодом».

Створення кадрових резервів, власних систем навчання та підготовки, тісна співпраця з вишами, залучення до роботи студентів – ці заходи, які активно використовуються провідними підприємствами галузі, безумовно, пом'якшують негативні наслідки описаних тенденцій, проте не вирішують проблему повністю.

Згадаємо також, що за віковими групами найбільшим є рівень безробіття саме серед молоді. Так, у 2012 році економічна активність людей у віці від 15 до 24 років склала лише 41,7%. Тому саме величезна кількість безробітної молоді може стати засобом подолання «ресурсного голоду». Враховуючи перспективу щорічного скорочення чисельності доступних молодих кандидатів, компаніям галузі слід найбільш повно використати наявні трудові ресурси ринку, навіть провести найм «прозапас», найм заради навчання та підготовки, щоб у потрібний момент мати достатню кількість трудових ресурсів. Важливу роль в ефективності таких засобів має проведення профорієнтаційної роботи серед молоді та створення таких систем мотивації, що відповідатимуть її інтересам.

Отже, задля подолання негативних наслідків демографічної кризи 90-х років минулого століття, компаніям галузі ІТ слід найповнішою мірою використати кадровий потенціал українського ринку праці, наявний на даний момент, для того, щоб забезпечити себе робочою силою на майбутнє десятиліття.

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2013. — Т.2. — С. 132-134.