

*Миньков Сергей Леонидович,
кандидат физико-математических наук, доцент кафедры
автоматизированных систем управления;
Шаларь Татьяна Штефановна,
студент магистратуры
Томский государственный университет систем управления и
радиоэлектроники
России, г. Томск*

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ИТ-ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** В статье рассмотрены основные проблемы подбора ИТ-персонала, в том числе в современных пандемийных условиях.*

***Ключевые слова:** подбор персонала, рекрутер, ИТ-специалист, ИТ-сфера.*

***Annotation:** The article discusses the main problems of recruiting IT personnel, including in modern pandemic conditions.*

***Keywords:** recruitment, recruiter, IT specialist, IT industry.*

Введение

Одним из важных аспектов в управлении любой компании является процесс отбора, подбора и найма персонала. От компетентности сотрудников и их эффективности зависят многие показатели организации. В условиях цифровой трансформации современных организаций, затрагивающей все ее бизнес-процессы, появляются новые профессии специалистов в области информационных технологий.

В связи с этим подбор ИТ-персонала является актуальной темой для всех компаний, задействованных в различных сферах бизнеса. Каждый год

увеличивается потребность предприятий в сотрудниках ИТ-индустрии. Область информационных технологий на данный момент считается одной из быстро развивающихся отраслей мировой экономики. Практически не одна компания не обходится без компьютерной техники, баз данных, прикладного программного обеспечения, электронных библиотек.

Общая численность ИТ-специалистов различной квалификации в России составляет около 1,8 млн человек или 2,4% от экономически активного населения. Аналогичный показатель в среднем по Европе составляет 3,9%, в Финляндии – 7%, в Великобритании – 5%, в Норвегии – 4,5%, в Чехии, Франции, Германии – 4%, в Польше – 3%.

Совокупная потребность в ИТ-специалистах высокого уровня квалификации на 2020 г. оценивалась в 222 тыс. человек в год, в ИТ-специалистах среднего уровня квалификации – около 76 тыс. человек в год. К 2024 году потребность в высококвалифицированных кадрах увеличится на четверть и достигнет значения 290-330 тыс. человек в год [1].

Однако нередко специалисты HR-служб сталкиваются с проблемами подбора ИТ-специалистов. К таким проблемам можно отнести:

- некомпетентность HR-специалиста;
- недостаток компетентности и квалифицированности специалиста;
- дефицит квалифицированных специалистов;
- отсутствие системы адаптации персонала;
- требования ИТ-специалистов;
- «сверхзанятость» ИТ-специалистов.

Некомпетентность HR-специалиста

Поиск и отбор кандидатов требует от рекрутера наличия определенных знаний. Проводить собеседования без знания базовых технических терминов невозможно. А личной информации о кандидате недостаточно для того, чтобы определить, подходит он на заявленную должность или нет. Однако знать все особенности профессии технического специалиста человеку, который не

работает в этой сфере, довольно сложно. Рекрутер компании может быть достаточно эффективным, если он имеет представление о рынке труда ИТ-специалистов, а также о должностных обязанностях человека на данном месте работы, какой уровень заработной платы можно считать приемлемым, как можно развить данного сотрудника в компании [2].

Однако не все компании способны провести поиск внутренними силами. Для этого есть возможность обратиться в кадровое агентство. Преимущество такого способа поиска для компании заключается в том, что агентство предоставляет кандидатов, которых считает наиболее подходящими.

Но большинство кадровых агентств имеет широкий профиль, и не все специализируются только на ИТ-сфере. Рекрутеры данных агентств могут знать общие принципы отбора персонала, но недостаточно хорошо ориентироваться в более узком профиле.

Помимо этого, рекрутеры кадровых агентств могут столкнуться с теми же проблемами, что и внутренние HR-специалисты. Также внешние рекрутеры не имеют глубоких знаний специфики компании-заказчика, в отличие от штатных рекрутеров. Эти незнания могут привести к менее качественному подбору персонала.

Недостаток компетентности и квалифицированности специалиста

Проблема компетентности и квалифицированности персонала рассматривается на основе компетентностного подхода, который позволяет более конкретно выявить интересы компании при подборе ИТ-персонала. Исследователи в области этого подхода в образовании отмечают, что отличие компетентного сотрудника от квалифицированного заключается в том, что первый, помимо того, что обладает определенным уровнем знаний, навыков, умений, также может их реализовать в своей работе [3].

Кроме того, стоит учесть, что технологии постоянно развиваются, появляются новые знания в ИТ-сфере, а некоторые знания теряют свою актуальность. Специалист должен постоянно повышать свою квалификацию,

чтобы оставаться востребованным. Поэтому при подборе персонала необходимо определить у кандидата стремление к постоянному развитию.

Дефицит квалифицированных специалистов

Представители компаний Postgres Professional, ГК Ланит, Calltouch, которые занимаются наймом ИТ-персонала, отмечают главной проблемой подбора персонала дефицит квалифицированных специалистов. Потребность в специалистах растет быстрее, чем их количество. Растет количество специализированных компаний-разработчиков и стартапов, при этом крупные компании, которые прежде не уделяли такого внимания найму ИТ-специалистов, активно набирают себе персонал. Поэтому и имеется дефицит предложения на рынке рабочей силы [4].

Также отмечается недостаточный уровень подготовки кадров в области информационных технологий. Лишь небольшой процент выпускников инженерных специальностей пригодны к немедленному трудоустройству в данной сфере. Таким образом, ИТ-рынок перенасыщен огромным количеством кадров, нуждающиеся в дополнительном обучении и получении опыта, что является причиной высокой конкуренции на рынке труда в этой отрасли [5].

Отсутствие системы адаптации персонала

Еще одна сложность в подборе персонала проявляется в том, что в компании может отсутствовать четкая система адаптации и развития сотрудника. Любой нанятый специалист, несмотря на накопленный опыт, должен получить необходимые знания о предметной области компании, в которой собирается работать. В ИТ-сфере работники становятся уникальными носителями технологии компании. В связи с этим появляется проблема взаимозаменяемости сотрудников в экстренных случаях. На подбор и обучение нового персонала потребуется не только много финансовых затрат, но и временных [6].

Также не во всех компаниях сотрудники и руководители имеют правильное представление о том, в каком направлении необходимо развиваться, отсутствует систематизированное повышение квалификации. В связи с этим появляется потребность в поиске нового персонала, который будет обладать необходимыми компетенциями.

Требования ИТ-специалистов

Выбирая место работы, ИТ-специалисты особое внимание уделяют условиям работы. Так у молодых специалистов основным требованием к первому месту работы стала возможность практиковать и изучать определенный набор технологий. Также им важна возможность совмещения с обучением и наличие наставника. Наличие гибкого графика играет большую роль при устройстве на работу.

Для высококвалифицированных специалистов основными требованиями являются высокий уровень заработной платы, технологии, которыми владеет компания, и местоположение офиса.

Также влияние на выбор места работы оказывают возможный карьерный рост сотрудника, продукты и проекты компании, удобный график работы [7].

«Сверхзанятость» ИТ-специалистов

Некоторые ИТ-специалисты не ограничиваются одним местом работы. Число таких сотрудников стало увеличиваться в период пандемии в связи с увеличением предложений по удаленной работе и сокращением штата офисных сотрудников. Этот процесс стали называть «сверхзанятостью» (overemployment) [8]. Одной из основных причин поиска второй работы с полной занятостью является желание увеличить доход.

Такие сотрудники вызывают много проблем у работодателя, основная – страдает качество выполняемой работы. Также вполне возможна инсайдерская деятельность такого «сверхзанятого» сотрудника. Кроме этого, можно отметить и этические проблемы: уменьшается количество вакантных мест, которые могли бы занять более нуждающиеся в работе люди.

Заключение

При подборе ИТ-персонала любого уровня требуется тщательный подход, вне зависимости от того, кто осуществляет поиск: штатный рекрутер или кадровое агентство. В обоих случаях рекрутер может столкнуться с рядом описанных выше проблем.

Основным решением этих проблем представляется широкая цифровизация рекрутинговой деятельности, заключающаяся не только в составлении и предоставлении соискателям электронных анкет с их последующим анализом по определенному алгоритму, но и в активном интернет-парсинге информации по потенциальным кандидатам.

Использованные источники:

1. ИТ-кадры для цифровой экономики в России. [Электронный ресурс]. URL: https://apkit.ru/files/it-personnel%20research_2024_APKIT.pdf (дата обращения: 20.12.2021)
2. Проблемы подбора ИТ-персонала: HR-portal. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/problemy-podbora-it-personala> (дата обращения: 17.12.2021).
3. Мединцева И.П. Компетентностный подход в образовании // Педагогическое мастерство: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012. С. 215 – 217.
4. Никитина, Е. Как в ИТ решают проблемы с наймом персонала. Четыре подхода к решению задачи / Е. Никитина. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/105360-kak-v-it-reshayut-problemy-s-naymom-personala-chetyre-podhoda-k-resheniyu-zadachi> (дата обращения: 17.12.2021).
5. Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2025 года. [Электронный ресурс]. URL:

<https://digital.gov.ru/ru/documents/4084/#tdocumentcontent> (дата обращения: 17.12.2021).

6. Резцов, Д.А. Специфика подбора персонала в современной ИТ-сфере / Д.А. Резцов // Молодежный научно-технический вестник. – 2016. – № 3. – С. 40.

7. Бобкова, О. Привлечь и удержать: как работодателям решить проблему дефицита ИТ-кадров/ О. Бобкова. [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/opinion/hunt-it/> (дата обращения: 21.12.2021).

8. ‘It’s the biggest open secret out there’: the double lives of white-collar workers with two jobs. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2021/nov/16/its-the-biggest-open-secret-out-there-the-double-lives-of-white-collar-workers-with-two-jobs> (дата обращения: 24.12.2021).