

К.П. Карасев¹

ИТ-РЕКРУТИНГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА: ФАКТОРЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

K. Karasev. IT recruiting in the conditions of the digital transformation of society: factors of institutionalization and development prospects

В настоящей статье проведен анализ взаимосвязи трендов развития современного общества и ИТ-индустрии. Обоснованы необходимость развития ИТ-рекрутинга как отдельного направления кадрового менеджмента в условиях технологической сингулярности и интеллектуализации экономики. Раскрывается содержание понятия ИТ-рекрутинг, необходимые навыки, применяемые методы и их особенности.

Ключевые слова: ИТ-рекрутинг, цифровая трансформация, технологическая сингулярность, ИТ-индустрия, подбор персонала, кадровый менеджмент.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

This article analyzes the relationship between the development trends of modern society and the IT industry. The necessity of developing IT-recruiting as a separate direction of personnel management in the conditions of technological singularity and intellectualization of the economy has been substantiated. The content of the concept of IT recruiting, the necessary skills, the methods and their features are revealed.

Key words: IT recruiting, digital transformation, technological singularity, IT industry, recruiting, HR management

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Повсеместная глобализация и диджитализация мировой экономики, происходящая в настоящее время, в том числе и в Российской Федерации, в значительной степени изменяют парадигмы взаимодействия и управления практически во всех сферах человеческой жизни. Данные изменения оказывают сильное влияние на область управления персоналом.

Современный переход общества к новому технологическому укладу, индустрии 4.0, обозначил перспективы развития сферы HRM (Human Resources Management). Исследователи отмечают, «цифровая революция привнесла в деятельность по управлению персоналом новые задачи и трансформировала старые с учётом развития цифровых технологий и сервисов. Произошёл фундаментальный сдвиг в характере работы и занятости» [7, с. 116; 10]. Прогнозируется «существенный рост занятости высококвалифицированного персонала в таких сферах как креативная экономика, цифровая и виртуальная экономика, биоэкономика, ориентированные на потребности человека сервисы и во вновь формирующемся технологическом секторе» [9, с. 145]. Развитие современного общества с позиции технологической сингулярности можно представить посредством данных, указанных в таблице 1, которые демонстрируют скорость их массового появления.

¹ Карасев Константин Павлович, студент группа УП-1701, направление «Управление персоналом», СПбГЭУ, K. Karasev, student of SPbSEU, program «Human resources management».

Таблица 1 – Распространение новых технологий и приложений [8, с. 32]

Технологии и приложения	Год появления технологий и приложение	Время, потребовавшееся технологиям и приложениям для приобретения 100 млн. пользователей, лет
Телефон	1878	75
Мобильный телефон	1979	15-20
Интернет	1990	Меньше 10
iTunes	2003	Около 8
Facebook	2004	Около 5
Apple App Store	2008	Менее 3
WhatsApp	2009	Около 4
Instagram	2010	Менее 3
Candy Crush	2012	Менее 2

Появление таких фирм, как Uber, AirBnB, Task Rabbit, Amazon и Upwork, ознаменовало те изменения, которые произошли в современной цифровой экономике, одновременно обозначив глобальный тренд, связанный с активацией творческого потенциала человека, требующего формирования новых когнитивных способностей. Драйверами нового рынка труда являются «экстремальная автоматизация и сокращение физического труда, развитие пассивного предпринимательства, децентрализация производства и ресурсов, расширение технологии блокчейн, адаптивное и кастомизированное производство» [6, с. 225-228].

Серьезные изменения, которые можно определить, как метатренды, наступают с большим ускорением, касаются рабочего места, компании и общества в целом (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Метатренды, их влияние на рабочее место, компанию и общество [3, с. 55]

Метатренд	Рабочее место			Система рабочих мест (компания)		Внешнее окружение (общество)	
	Инструмент	Материал	Продукт	Менеджмент	Логистика	Регуляторы	Классы потребителей
Цифровизация	XXXX	XX	XXXX	XXXX	XXXX	XXX	XXX
Автоматизация	XXXX	XX	XXXX	XXXX	XXXX	XXX	X
Глобализация технологий	XXX	XX	XXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Экологизация	XXX	XXX	XXXX	XX	XXX	XXXX	XXXX
Демографические изменения	XX	X	XX	XX	X	X	XXXX
Сетевое общество	XX	X	XX	XXXX	XXX	XXX	XXXX

Примечание: XXXX – высокий уровень влияния; XXX – средний уровень влияния; XX – низкий уровень влияния; X – влияние минимально или отсутствует

Исследователи говорят о том, что «трансформация рынка труда под воздействием

всеобщей интеллектуализации экономики ведёт к изменению функции управления персоналом. Характер HR-профессии будет радикально меняться, поскольку использование передовых технологий, таких как искусственный интеллект, HR-аналитика, основанная на больших данных (Big Data), позволит автоматизировать подбор, обучение, управление производительностью и другие функции. Менеджер по персоналу займёт место посредника между машиной и человеком. Такой сотрудник должен быть готов решать сложные задачи в рамках своей профессиональной деятельности в условиях высокой неопределенности и ограниченности информации [5]. HRM, который «начинался как вспомогательная функция в эпоху производства, превратился в основную функцию и источник конкурентного преимущества в эпоху услуг» [7, с. 118]. В этой связи особый интерес для автора представляет профессиональная деятельность ИТ-рекрутера как образец указанных выше социально-экономических изменений.

ИТ-рекрутер действует как связующее звено между компанией-клиентом и кандидатами на работу на протяжении всего процесса трудоустройства. ИТ-специалисты по подбору персонала могут работать над привлечением кандидатов пассивно, либо активно обращаться к некоторым потенциальным сотрудникам индивидуально, возможно, через школы или заведения, где учат программированию. В любом случае, как только человек проявляет интерес и начинает процесс подачи заявки, рекрутеры проверяют кандидата на соответствие должностным требованиям и квалификации компании-клиента, а также проверяют, насколько хорошо он соответствует корпоративной культуре. Если кандидат проходит начальный этап оценки, рекрутер организует собеседование между кандидатом на вакансию и ключевыми сотрудниками компании-клиента. После того, как принято решение предложить кандидату должность, рекрутер объясняет компенсационный пакет, который предлагает компания, и помогает вести переговоры по поводу заработной платы и других льгот.

Рекрутеры в сфере информационных технологий могут специализироваться на одном типе должности или типе кандидата, либо они могут быть универсальными специалистами. Большинство из них приобретают технические знания и опыт, чтобы полностью понять характер работы, на которую они нанимают людей. Путь от первой работы до найма ИТ-специалистов часто включает приобретение необходимых навыков в других областях или благодаря личным интересам. Многие из таких навыков не являются техническими.

Наиболее важные навыки включают в себя сильные социальные способности, такие как: способность эффективно общаться, строить эффективные отношения и организованность [1]. Но, как упоминалось ранее, необходим некоторый уровень технических знаний в области, в рамках которой ведётся набор, чтобы была возможность пообщаться с потенциальными кандидатами, ответить на их вопросы и определить, соответствует ли их конкретная квалификация тому, что ищет работодатель.

Рекрутеры в сфере информационных технологий находят квалифицированных кандидатов на самые разные направления. Например, развертывание технологий, управление ИТ-активами, облачные вычисления, системы безопасности, проектирование и интеграция сетей, обслуживание сети, услуги для конечных пользователей, коммуникационные технологии и приложения для бизнес-анализа, отчетность и обработка данных. Такое разнообразие диктуется современными потребностями компаний, которые активно внедряют цифровые технологии в практику управления организацией. По данным опроса консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers в 2017 г. «впервые за 10 лет уверенность руководителей крупных компаний в своей цифровой компетентности упала до рекордно низкой отметки: в 2014 и 2015 гг. индекс Digital IQ, с помощью которого PwC измеряет цифровую компетентность компании, считали высоким в своей организации 66% руководителей по всему миру, а в 2017 г. – лишь 52%» [4, с. 20].

Помимо технических знаний, IT-рекрутерам также очень важно иметь хорошо развитые soft-skills, так как большую часть своего рабочего дня они проводят, имея дело с людьми, поэтому важно быть представительным, чутким и непредубежденным. Обозначим некоторые из навыков, которые наиболее важны для IT-рекрутеров:

1. Готовность учиться. В быстро развивающейся сфере, такой как IT, стагнация невозможна. Способность учиться имеет решающее значение для IT-рекрутера из-за быстро меняющихся технологий.

2. Настойчивость и решительность. Эти навыки особенно важны в высококонкурентном технологическом мире, где более трех четвертей профессиональных разработчиков уже работают на полную ставку.

3. Терпение является важным качеством для IT-рекрутеров. Нужно потратить время на то, чтобы по-настоящему ознакомиться с областями, в которые будет производиться набор сотрудников: популярные IT-решения и навыки в этом секторе, основные игроки, динамика рынка, терминология, используемая инсайдерами отрасли и последние разработки в отрасли.

4. Организационные навыки. Как и всем рекрутерам, IT-рекрутерам важно иметь организованный процесс. Это включает в себя поиск лучших кандидатов, создание конкретного и привлекательного описания должности, поиск талантов в нужных местах и обеспечение эффективности отбора и собеседований. По оценкам, 95 процентов рекрутеров используют HeadHunter и LinkedIn для поиска кандидатов, поэтому у рекрутеров, которые мыслят нестандартно, будет реальное преимущество. Проверять GitHub, сотрудничая с местными университетами или используя социальные сети, рекрутеры могут найти кандидатов, которые с меньшей вероятностью уже будут иметь выгодные предложения.

5. Навыки общения и построения отношений. Для хороших рекрутеров также важно налаживание отношений с клиентами. Не лишним было бы использовать навыки активной коммуникации, чтобы понять потребности и культуру каждого клиента. Хороший IT-рекрутер должен понимать, что компании ищут гораздо больше, чем набор технических навыков – им нужны кандидаты, которые разделяют их миссию и ценности [2].

Технологии современного рекрутинга значительно отличаются от тех, что существовали в начале века. Бумажные резюме, объявления о вакансии в СМИ, личная встреча с клиентом – все эти правила подбора персонала активно изживают себя, особенно в случае подбора IT-специалистов. В них нет никакой необходимости. В рекрутменте активно набирают обороты скайп-переговоры с заказчиком, скайп-интервью с кандидатом, проводятся онлайн тестирования, вводятся специальные IT-системы, такие как ATS, или платформа CVHub. Однако стоит учитывать, что в случае с массовым рекрутментом прежние способы подбора персонала остаются востребованными.

Поиск и подбор специалистов с помощью социальных сетей стал популярен еще несколько лет назад, однако до сих пор не все компании, занимающиеся подбором персонала, используют эти каналы поиска. Поиск кандидатов с помощью социальных сетей особенно актуален в IT-индустрии. IT-специалисты редко размещают резюме на порталах по поиску работы, в то время как в онлайн сообществах, профессиональных группах, на форумах раскрывают данные о себе, что позволяет рекрутерам находить нужных IT-профессионалов.

Для успеха IT-рекрутинга необходимо постоянно обучаться и развивать свои способности. Хотя быть IT-рекрутером может быть непросто, в этой области также нет недостатка в возможностях. В США Бюро статистики труда прогнозирует рост числа рабочих мест в компьютерных и IT-сферах на 12% в период с 2018 по 2028 год, что намного быстрее, чем в среднем по всем профессиям. Потратив время на то, чтобы улучшить свои навыки найма и построения карьеры, IT-рекрутер может позиционировать себя как эксперт в этой востребованной профессии.

Список литературы

1. Doyle A. How to Become an IT Recruiter 2019 г. [Электронный ресурс] URL: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-it-recruiter-2062861> (Дата обращения: 20.11.2020).
2. Goldberg D. Top 5 IT Recruitment Skills For 2020 & Mistakes To Avoid. 2020 г. [Электронный ресурс] URL: <https://recruitment.com/process/it-recruitment-skills> (Дата обращения: 20.11.2020).
3. Лошкарева Е. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире [Электронный ресурс] / Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков // Доклад WoldskillsRussia. – 93 с. – [Электронный ресурс] URL: http://arzumanyan.com.ru/files/2017/wsdoklad_12_okt_rus.pdf
4. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4(206). – С. 19-25.
5. Петров М.А., Прозоровская К.А. Маркетинг персонала: учебное пособие / М.А. Петров, К.А. Прозоровская. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 76 с.
6. Покровская Н.Н., Спивак В.А., Снисаренко С.О. Построение глобального квалификационно-компетентностного реестра на блокчейн-платформе // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет "ЛЭТИ" им. В.И. Ульянова (Ленина), 2018. – С. 225-228.
7. Теория и практика развития биоэкономики: инновации, цифровизация, трансформация... / И.А. Максимцев [и др.]. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 154 с.
8. Технологии Четвертой промышленной революции: пер. с англ. / Клаус Шваб, Николас Дэвис. – М.: Эксмо, 2018. – 320 с.
9. Трансформация труда в эпоху технологических перемен / Одегов Ю.Г., Логинова Е.В. Материалы VII Международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения: Какие кадры нужны экономике России?». 23-25 мая 2017 г. под ред. С.Д. Валентя. – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017.
10. Экономика и управление интеллектуальным капиталом / под науч. ред. А.Э. Сулейманкадиевой, Н.М. Фомичевой. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 183 с.