

З. І. Кобеля,

к. е. н., доцент, доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича  
ORCID ID: 0000-0002-5135-4402

DOI: 10.32702/2306-6806.2022.2.114

## ОСОБЛИВОСТІ ІТ-РЕКРУТИНГУ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Z. Kobelia,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department  
of Business and Personnel Management, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

### FEATURES OF IT RECRUITMENT IN THE MODERN LABOR MARKET

*У роботі досліджено сучасний ринок праці, який динамічно змінюється під впливом викликів, пов'язаних з глобалізацією усіх процесів, трансформацією технологій через розвиток інновацій та змінами через поширення COVID-19.*

*Для України сьогодні актуальним є пошук нових напрямів розвитку та інвестування передусім у стратегічно важливі й перспективні галузі, до яких відносять галузь інформаційних технологій (ІТ). Світовий досвід показує, що розвиток високотехнологічних галузей є однією з передумов економічного росту та міжнародної конкурентоспроможності. Розвиток персоналу галузі ІТ є одним з важливих напрямів інвестицій, адже саме працівники з їх інтелектом, знаннями та особистісними якостями створюють умови для розвитку, прогресу та успішного функціонування як підприємства, так і суспільства в цілому, це особливо видно у галузях, які належать до "економіки знань".*

*Кадрове забезпечення з кожним роком змінюється, і необхідність у ньому змінюється, все частіше виникає необхідність швидкої зміни персоналу, в тому числі адаптованого до нових викликів. Особливою є в цьому відношенні сфера інформаційних технологій. Інформаційні технології розвиваються дуже швидко як у всьому світі, так і в Україні. Вони є важливим та перспективним напрямом для розвитку нашої економіки, про що показує стрімке зростання її частки у ВВП. При сприятливій нормативно-правовій базі та покращенні економічної та політичної ситуації, разом з наявною високою технологічною базою наша країна має високий потенціал для розвитку ІТ-галузі та встановлення її як однієї з пріоритетних.*

*HR-менеджери все частіше стають відповідальними за процес набору персоналу, його навчання та розвиток — це потребує значних інвестиційних ресурсів. Альтернативою стають рекрутингові компанії, які набувають все більшої популярності серед європейських та українських підприємств, які бажають якнайшвидше знайти відповідних кандидатів.*

*The paper examines the current labor market, which is changing dynamically under the influence of challenges related to the globalization of all processes, technology transformation through innovation and change through the spread of COVID-19.*

*For Ukraine today, the search for new directions of development and investment is relevant, especially in strategically important and promising industries, which include the field of information technology (IT). In our study, we will use the general term information technology to define both information and telecommunications technologies together. This approach is in line with current trends in the industry, as most companies work in several (all) areas of information and telecommunications technology, due to their dependence on the global communications network Internet.*

*World experience shows that the development of high-tech industries is one of the prerequisites for economic growth and international competitiveness. The development of IT staff is one of the important areas of investment, because it is employees with their intelligence, knowledge and personal qualities create the conditions for development, progress and successful operation of both enterprises and society as a whole, this is especially evident in industries knowledge economy".*

*Staffing is changing every year, and the need for it is changing, more and more often there is a need for rapid change of staff, including those adapted to new challenges. The sphere of information technologies is special in this respect. Information technologies are developing very fast both around the world and in Ukraine. They are an important and promising direction for the development of our economy, as evidenced by the rapid growth of its share in GDP. With a favorable regulatory framework and improving the economic and political situation, together with the existing high technological base, our country has a high potential for the development of the IT industry and establishing it as one of the priorities.*

*HR managers are increasingly responsible for the recruitment process, training and development — this requires significant investment resources. An alternative is recruitment companies, which are becoming increasingly popular among European and Ukrainian companies that want to find suitable candidates as soon as possible.*

*Ключові слова: ринок праці, рекрутинг, хедхантинг, IT-рекрутер, діджиталізація.  
Key words: labor market, recruitment, headhunting, IT recruiter, digitalization.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Розвиток України в сфері інформаційних технологій виступає основою та дієвим чинником забезпечення її конкурентоспроможності на світовому ринку. Він має ґрунтуватися на розробці й поширенні технологій швидкої та якісної передачі знань на відстань. Практичне здійснення цього вимагає трансформації підходів до навчання, професійної діяльності та розвитку людини. Відповідно до вимог сьогодення, це стане запорукою підвищення рівня і якості життя населення, скорочення потоків міграції фахівців з інформаційних технологій (ІТ) за межі країни та досягнення тенденцій інноваційного розвитку.

На сучасному ринку праці сьогодні виникає парадоксальна ситуація: спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців при доволі високому рівні безробіття. Людина відіграє вирішальну роль у досягненні росту будь-якої підприємницької структури, тому щоб бути кращим за своїх конкурентів на ринку і бути завжди на висоті, компаніям необхідно запрошувати найкращих фахівців, а це створює багато проблем та сповільнює їх діяльність, оскільки висококваліфіковані спеціалісти коштують дорого на ринку праці та мають можливість самі обрати місце працевлаштування.

Оскільки потреба в кадрах з кожним роком стає все складнішою, підприємству потрібно зосереджувати свою увагу на власному персоналі та формувати стійку групу, яка зможе адаптуватися до непередбачуваних ситуацій, які можуть виникати на ринку праці. Тому рекрутинг персоналу є досить важливим для організації, які бажають знайти не тільки професіонала своєї справи, але й фахівця, який цінуватиме свою роботу та буде виконувати її на високому рівні. Організації час від часу повинні звертатися до рекрутингових організацій, оскільки висока плінність кадрів потребує швидкої заміни працівників.

## **АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ**

На сьогодні сфера надання рекрутингових послуг є досить новою галуззю, оскільки закінченої теорії технології надання рекрутингових послуг зараз немає. Отже, є необхідність у подальшому дослідженні проблем рекрутингу та його тенденцій у сучасних соціально-економічних умовах, що впливають на сучасний розвиток ринку праці. Треба відзначити науковців, які дос-

ліджували цю тему більш глибоко, а саме: А.Л. Бикова, М.В. Галай, І.Ю. Жиляєва, І.М. Касатка, В.В. Криша, В.Ю. Лисак, А.В. Лобза, О.В. Мазоренко, К.Г. Наумік, В. М. Семендяк, Я.С. Семєняк. У своїх працях вони висвітлюють головні етапи рекрутингу, його переваги та недоліки, вартість різних методів пошуку кадрів, доцільність використання послуг рекрутерів.

## **МЕТА СТАТТІ**

Метою роботи є вивчення тенденції розвитку рекрутингу персоналу ІТ-компаній, особливостей надання даного виду послуг, виявлення популярних каналів пошуку кадрів, визначення найбільш використовуваних методів пошуку працівників ІТ-сфери.

## **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ**

Галузь інформаційних технологій є типовим представником інноваційної економіки, яка базується на знаннях, компетенціях та професійних навичках людини. Успіх ІТ-підприємства прямо залежить від того, який кваліфікований і досвідчений персонал на ньому працює. Це показують факти та цифри, а саме те, що "основним фактором та причиною успіху світового лідера в ІТ-галузі за швидкістю зростання — компанії "Google" — є інвестиції у персонал та створення сприятливих для роботи, спілкування та обміну думками умов" [5]. Інвестиції в розвиток людського капіталу в ІТ-галузі на мікро-, мезо- та макrorівнях є дуже важливим та потрібним напрямом сучасної глобальної економіки.

Сферу ІТ можна вважати сферою діяльності, яка має найвищі темпи розвитку на сьогоднішній день не тільки в Україні, але й у всьому світі. Відомі великі компанії на весь світ, що займаються ІТ-послугами поступово заходять на український ринок та відкривають невеликі українські ІТ-компанії. Більшість розробок вітчизняних фахівців йде на експорт, адже рівень підготовки наших спеціалістів є високим, а рівень заробітних плат нижче аніж в інших країнах. Тому іноземним інвесторам вигідно відкривати філіал своїх компаній саме в Україні.

Попит в ІТ-сфері зростає швидше, ніж кількість кваліфікованих розробників. Згідно з даними, агрегованими Cyberstates, у 2020 році у США було 3,9 мільйона робочих місць роботодавців для технологічної професії, і менше половини кандидатів з освітою комп'ютерних наук, доступних для заповнення цих посад [3].

На сучасному ринку праці виникла жорстка конкуренція для залучення та утримання талановитих

Таблиця 1. Перелік професій в ІТ-галузі в Україні

№	Назва професії	№	Назва професії
1.	Адміністратор баз даних	12.	Інженер з автоматизованих систем керування виробництвом
2.	Адміністратор даних	13.	Інженер з комп'ютерних систем
3.	Адміністратор доступу	14.	Інженер з програмного забезпечення комп'ютерів
4.	Адміністратор доступу (груповий)	15.	Інженер-дослідник з комп'ютеризованих систем та автоматики
5.	Адміністратор задач	16.	Конструктор комп'ютерних систем
6.	Адміністратор системи	17.	Фахівець з інформаційних технологій
7.	Аналітик з комп'ютерних комунікацій	18.	Фахівець з комп'ютерної графіки (дизайну)
8.	Аналітик комп'ютерних систем	19.	Фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення
9.	Аналітик комп'ютерного банку даних	20.	Фахівець з розроблення комп'ютерних програм
10.	Аналітик операційного та прикладного програмного забезпечення	21.	Технік-програміст
11.	Аналітик програмного забезпечення та мультимедіа	22.	Технік із конфігурованої комп'ютерної системи

Джерело: складено на основі [6].

фахівців у сфері інформаційних технологій. Є дві основні причини нестачі ІТ-фахівців. Прогнозований дефіцит робочої сили для кваліфікованого ІТ-персоналу збільшиться в 1,3 рази до 2025 року. Ця криза в світі праці змусила компанії розробляти нові стратегії, спеціально спрямовані на залучення і утримання дефіцитних ІТ-фахівців. Україна — є найбільшим експортером ІТ-послуг в Європі. Більше 110 міжнародних компаній мають офіси в Україні, з них більше половини знаходяться в Києві. Найбільші партнери — США (45% компаній), Євросоюз і Ізраїль.

За даними LinkedIn, 70% світової робочої сили складають пасивні таланти — люди, які не активно шукають роботу. Проте, багато хто з цих пасивних співробітників готовий розглянути питання про зміну роботи, якщо їм пропонують більш привабливу роботу. Це не обов'язково повинна бути більш високооплачувана робота — сьогоднішні технічні працівники цінують високу культуру на робочому місці, можливість працювати з дому або над проектом, який їх дуже цікавить, і можливості для навчання / просування. Є багато переваг, які можуть бути включені в пропозицію про роботу, щоб зробити його привабливим для людини.

Очікується, що в 2022 році кількість робочих місць у сфері ІТ збільшиться на 22%, причому попит лише на розробників програмного забезпечення зросте з 28% до 32%. На жаль, кількість кваліфікованих ІТ-фахівців не цілком відповідає цьому зростанню попиту на висококваліфіковані кадри.

Одним з найскладніших завдань для будь-якої компанії є набір і утримання талановитих співробітників. Незалежно від галузі, знайти правильних людей часто є проблемою. Однак ІТ-індустрія стикається з унікальними перешкодами, які роблять залучення кращих талантів ще більш важливим. Важко не просто знайти співробітника, а й людину, яка є ідеальною. Не потрібно недооцінювати усю важливість персоналу підприємства, бо чим цінніший працівник з відповідними якісними та кількісними характеристиками тим більший шанс досягнення поставлених цілей організації. Часта заміна працівників не призводить до бажаного результату, оскільки порушується внутрішній спокій в організації, виникає високий ризик витоку конфіденційної інформації, зростають фінансові витрати у сфері розвитку та навчання персоналу, зменшується можливість формування професійного персоналу, зростає вразливість організації до зовнішнього мінливого середовища, кількість надання неякісних послуг.

Через ці проблеми багато ІТ-компаній наймають технічних рекрутерів, щоб спростити процес найму та зробити його більш ефективним. Ці спеціалізовані, кваліфіковані рекрутери можуть скоротити час найму.

Основна відмінність ІТ-рекрутингу від "звичайного" полягає в тому, що ІТ-рекрутер повинен досконально розуміти світ високих технологій. ІТ-рекрутер знаходиться в постійному контакті з ІТ-фахівцями, проводить технічні інтерв'ю, аналізує навички кандидатів відповідно до вимог замовника. Світ ІТ-рекрутингу має свою термінологію, свої правила і методи.

Для вирішення поставлених у роботі завдань треба також з'ясувати та охарактеризувати "портрет" ІТ-працівника. У Класифікаторі професій України визначені назви професій, які відносяться до галузі інформаційних технологій [6], основні з них наведено у таблиці 1.

Також до працівників ІТ-галузі відносять керівників проєктів, спеціалістів служби технічної підтримки, ІТ-менеджерів та директорів, а також усіх, хто зайнятий у галузі інтернет-технологій, займається соцімережами, трафіком, безпекою, розробкою та впровадженням програмного забезпечення, мобільним контентом телефонів, створенням вебсервісів та програм тощо.

З розвитком інформаційної сфери рекрутмент персоналу удосконалився та змінив своє первинне значення на е-рекрутмент. Ця сфера швидше розвивається та поширюється серед спеціалістів по підбору та відбору персоналу, а тому все частіше рекрутинг отожднюється з більш сучасним визначенням — електронний рекрутмент [7, с. 164]. Фактично, це один із ефективних способів рекрутингу, щоб знайти необхідних спеціалістів в ІТ-сфері, використовуючи мережу Інтернет та досліджуючи соціальні мережі, які є популярними серед населення. В період трансформаційних зрушень та постійного зростання користувачів Інтернет мережі набувають все більшої популярності різного роду послуги, які надаються компаніями через власні сайти, соціальні мережі, маркетплейси. Пошук кадрів через точки офлайн є менш дієвими, якщо ми говоримо про розріз макроекономічної площини, де потрібно за обмежений час знайти велику кількість професіоналів своєї справи. Виникає нестача часу та недоцільність рекрутерами здійснювати пошук людей в реальному житті, а тому на допомогу приходять швидкий інформаційний розвиток суспільства, глобалізація економічних процесів, інтеграційні процеси між працівниками, роботодавцями, країнами. Водночас не можна нівелювати перевагу пошуку людей через знайомих, друзів, рекомендації робітників, клієнтів, оскільки фахівець по підбору персоналу матиме уявлення про людину, її професійні, особистісні якості, спрощуючи довготривалий ланцюжок пошуку спеціалістів, зосереджуючи свою увагу як на ключових перевагах потенційного працівника, так і його недоліках.

Все більше і більше інформаційні технології є основним компонентом успіху будь-якого бізнесу. Від орга-

нізацій все частіше очікують, що вони найматимуть найкращих технічних спеціалістів. В умовах обмежених ресурсів HR-менеджери часто відчують нестачу кадрів і не можуть виконати роботу з підбору найбільш кваліфікованих IT-фахівців.

Загалом це схоже на роботу рекрутерів в інших сферах. Але є принципова різниця: рекрутинг в IT відрізняється високою динамікою. Індустрія розвивається дуже швидко: кількість вакансій зростає щодня, у той час як кількість кандидатів збільшується значно повільніше. В IT-рекрутингу часто все вирішує швидкість. Плюс затребуваність IT-фахівців вимагає від рекрутерів бути дуже майстерними в хедхантингу [4]. Цей вид послуг полягає в тому, що спеціаліст повинен переманювати професіоналів своєї справи з одного підприємства в інше, проте в цій площині ми говоримо про унікальних працівників, які займають престижні посади в компанії. У такому випадку рекрутер повинен володіти великим спектром інформаційної бази в даній галузі та сформулювати особисту картку потенційної цілі, де визначити її базові потреби, цінності, бажання, тобто слабкі та сильні сторони, щоб запропонувати такий контракт, від якого він не зможе відмовитися і не буде вагатися у прийнятті рішення.

IT-рекрутер поєднує в собі безліч ролей. Він повинен орієнтуватися у різних назвах специфічних професій: Data-аналітиків, IT-менеджерів, Scrum-мастерів, психологів, продавців, маркетологів, детективів, коучей і всіх, хто необхідний на практиці. І якщо частина знань і компетенцій рекрутер може напрацювати з досвідом, то технічна грамотність, розуміння циклів розробки програмного забезпечення і знання ринку — апріорний базис при вході в професію.

На етапі заходу вакансії рекрутер повинен бути здатним: орієнтуватися, наскільки актуальні запитовані технології; чи багато відповідних кандидатів під вимоги в потрібній локації; яку зарплату очікують спеціалісти такого рівня; чи реально закрити позицію і як швидко.

Рекрутери повинні працювати з пасивним ринком, що означає стукати у всі закриті двері, шукати в усіх кадрових та інформаційних сайтах, а значить, приділяти пошуку IT-фахівців більше уваги, ніж їм потрібно. Все це призводить до того, що месенджери рекрутерів завалені однаковими повідомленнями, більшість з яких взагалі не відповідають жодним умовам, але серед них є ті, які точно підходять організації [1].

Які бувають IT-рекрутери [4]:

1. Sourcer — відповідає за пошук кандидатів і первинний контакт із ними, наповнення воронки рекрутингу (кількість кандидатів і їх перехід між етапами найму). Такий фахівець за натурою, скоріше, аналітик — терплячий і технічно підкований. Він визначає канали пошуку під кожну позицію, аналізує їх ефективність, автоматизує й оптимізує процес сорсингу, застосовуючи різні технічні інструменти.

2. IT Recruiter у продукті — рекрутер працює як із технічними, так і з нетехнічними позиціями: крім розробників, шукає також діджитал-дизайнерів, маркетологів, аналітиків, контент-менеджерів тощо.

Завдяки такій різноманітності позицій у роботі, рекрутер краще розуміє потреби бізнесу, цикл створення продукту й може впливати на процес найму. Він також бере активну участь у поліпшенні рекрутмент-процесу.

3. Technical Recruiter — в аутсорс-компаніях рекрутери працюють переважно з технічними позиціями різних рівнів (розробники, тестувальники, девопси тощо).

Технічний рекрутер відповідає за той же повний цикл пошуку кандидатів, але водночас мусить глибоко розбиратися в технічних аспектах їх оцінювання, розуміти, з якими технологіями працює спеціаліст, як саме

їх застосовує та чи підходить під завдання позиції. Інтерв'ю з таким рекрутером може виглядати як технічна співбесіда.

4. Рекрутер у GameDev — їх варто винести в окрему категорію, оскільки цей напрям сильно відрізняється від інших, зокрема, методами пошуку й залучення кандидатів. Такому рекрутеру потрібно відшукати безліч ярмарків і конференцій на тему геймдева, знайти майданчики, де розміщуються такі вакансії, зрозуміти їхню специфіку.

Загалом у професії IT-рекрутера є можливість вибрати той напрям, який викликає найбільшу цікавість. Любите грати в ігри — спробуйте себе в GameDev, стежите за здоров'ям — займайтеся наймом для healthcare-додатків, любите цифри й дисципліну — ласкаво просимо до FinTech [4].

В українських вишах немає факультетів, де можна здобути спеціальність "Рекрутер". Але є спеціальності, що стануть непоганою базою для майбутньої кар'єри. Так, згідно з дослідженням Product & Growth Marketer LinkedIn Естель Лі Круз, найбільше потенційних рекрутерів випускають факультети психології, бізнесу, маркетингу та соціології. Також у цей хіт-парад релевантної освіти можна включити філологію й журналістику, оскільки хорошому рекрутеру важливо мати хоча б мінімальні навички копірайтингу.

Багато рекрутерів починають кар'єру з відділів продажу, служби підтримки, адміністративних і операційних посад. Тобто з тих сфер, де потрібно багато комунікувати й розвивати в собі стресостійкість, мультизадачність і швидку реакцію.

З високими бар'єрами для входу, кандидати, які сподіваються вийти на ринок праці, намагаються отримати досвід роботи і часто повинні пройти кілька тестів на оцінку роботи, щоб бути прийнятими на позиції початкового рівня. Обмежуючи зростання майбутніх поколінь розробників, галузевий пул талантів для висококваліфікованих IT-фахівців стає все більш конкурентоспроможним.

Маючи більше важелів впливу на ринку праці, кількість IT-фахівців, яких шукають у процесі рекрутингу, збільшилася, залучаючи найкращих IT-талантів. Особи, які приймають рішення щодо IT-рекрутингу, тепер стикаються з тим, щоб запропонувати конкурентну зарплату та пільги як доповнення до швидкого заповнення посад. До певної міри IT-рекрутинг схожий на шпигунство. Оскільки в IT-сфері попит перевищує пропозицію, на ринку йде активна боротьба за фахівців. IT-рекрутери "полюють" на кандидатів, залучаючи додаткові пошукові канали і методи відбору фахівців [2].

Пасивність IT-ринку призвела до розвитку пошуку як ключового навичку, і навіть окремої галузі з власною спільнотою та екосистемою, адже тут не кандидати шукають роботу, а робота шукає кандидатів. Є навіть спеціальні хакатони для ресурсників, де за 2—5 хвилин учасники повинні знайти відповіді на будь-які навіть незрозумілі питання. Такі завдання значно розвивають навички комунікації, адже вимагають вміння грамотно скласти запит, враховуючи, яку інформацію він повинен дати або яку він не повинен відображати. Рекрутери повинні знати, як розташовані такі ресурси, як Stackoverflow / Github / і т.д., щоб зрозуміти, як оцінювати профілі користувачів і які методи можуть бути використані для отримання контактної інформації.

Можна стверджувати, що ця сфера вважається сферою майбутнього. Багато професій вже не є актуальними, адже їх замінюють автоматизовані системи. Проте розробки IT, навпаки, вважаються передовими технологіями, на які є попит. Доки є попит на ці послуги, вони будуть вдосконалюватися та заповнювати ринок, завжди потрібні будуть висококваліфіковані спеціалісти, яких мають шукати рекрутери.

## ВИСНОВКИ

Отже, на основі проведеної роботи було зроблено такі висновки:

1. Рекрутинг персоналу є сучасним методом підбору персоналу, який набуває популярності в період глобалізаційних зрушень. Пошук кадрів спрощується, за рахунок інформаційного розвитку, наростаючого впливу соціальних мереж, маркетплейсів, де можна швидкими темпами знайти необхідних працівників.

2. Робота рекрутера є досить непростою, завдяки якій компанії розвивають свій бізнес та професіонали знаходять своє місце роботи. На сьогодні попит на рекрутингові послуги є досить високим з боку компаній-роботодавців України.

3. Інформаційні технології розвиваються дуже швидко як у всьому світі, так і в Україні. Вони є важливим та перспективним напрямом для розвитку нашої економіки, про що показує стрімке зростання її частки у ВВП. При сприятливій нормативно-правовій базі та покращенні економічної та політичної ситуації, разом з наявною високою технологічною базою наша країна має високий потенціал для розвитку ІТ-галузі та встановлення її як однієї з пріоритетних.

4. ІТ-рекрутинг є досить специфічною ланкою у сфері рекрутингу, бо рекрутинг у сфері ІТ має свої особливі алгоритми. Для того, щоб стати хорошим ІТ-рекрутером, потрібно мати навички в ІТ-технологіях і розуміти специфіку професії.

5. На сьогодні ринок праці ІТ-послуг є досить пасивним, так як не кандидати шукають роботу, а робота шукає кандидатів. Для працівників ІТ-сфери іноді важливішим фактором є не заробітна плата, а умови роботи, які може запропонувати роботодавець. Такі працівники цінують високу корпоративну культуру на робочому місці, можливість працювати з дому та можуть відмовитись від проекту, який їх не цікавить.

## Література:

1. Многоликость ІТ-рекрутера О чем эта профессия и как с этим живет. URL: <https://guid.com.ua/ru/blog/mnogolikost-it-rekrutera/> (дата звернення 4.02.2022).

2. Кто такой ІТ рекрутер и как им стать? URL: <https://blog.luckyhunter.io/it-recruiter-how-to-become-ru> (дата звернення 4.02.2022).

3. Top 4 IT Recruitment Challenges (and How to Overcome Them!) URL: <https://www.codingame.com/work/blog/find-developers/top-it-recruitment-challenges/> (дата звернення 4.02.2022).

4. Професія ІТ-рекрутер. URL: <https://happymonday.ua/specproject/gajd-profesiyeyu-it-rekrutera> (дата звернення 4.02.2022).

5. Laura He. Google's Secrets Of Innovation: Empowering Its Employees: URL: <http://www.forbes.com/sites/laurahe/2013/03/29/googles-secrets-of-innovation-empowering-its-employees/> (дата звернення 4.02.2022).

6. Класифікатор професій України. URL: [http://hrliga.com/index.php?module=norm\\_base&op=view&id=433](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433) (дата звернення 4.02.2022).

7. Брич В.Я., Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. С. 13—16.

8. Кобеля З.І., Лаврук І.Г. Демографічна криза в Україні: причини та шляхи подолання. Міжнародний науковий журнал Науковий огляд. 2019. № 57. Т. 4. С. 17—26.

## References:

1. Guid (2022), "The many faces of an IT recruiter. What is this profession about and how to live with it", available at: <https://guid.com.ua/ru/blog/mnogolikost-it-rekrutera/> (Accessed 4 February, 2022).

2. Blog.luckyhunter (2022), "Who is an IT recruiter and how to become one?", available at: <https://blog.lucky->

[hunter.io/it-recruiter-how-to-become-ru](https://hunter.io/it-recruiter-how-to-become-ru) (Accessed 4 February, 2022).

3. Codingame (2021), "Top 4 IT Recruitment Challenges (and How to Overcome Them!)", available at: <https://www.codingame.com/work/blog/find-developers/top-it-recruitment-challenges/> (Accessed 4 February, 2022).

4. Happymonday (2022), "Profession IT recruiter", available at: <https://happymonday.ua/specproject/gajd-profesiyeyu-it-rekrutera> (Accessed 4 February, 2022).

5. He, L. (2013), "Google's Secrets Of Innovation: Empowering Its Employees", available at: <http://www.forbes.com/sites/laurahe/2013/03/29/googles-secrets-of-innovation-empowering-its-employees/> (Accessed 4 February, 2022).

6. Hrliga (2021), "Classifier of professions of Ukraine", available at: [http://hrliga.com/index.php?module=norm\\_base&op=view&id=433](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433) (Accessed 4 February, 2022).

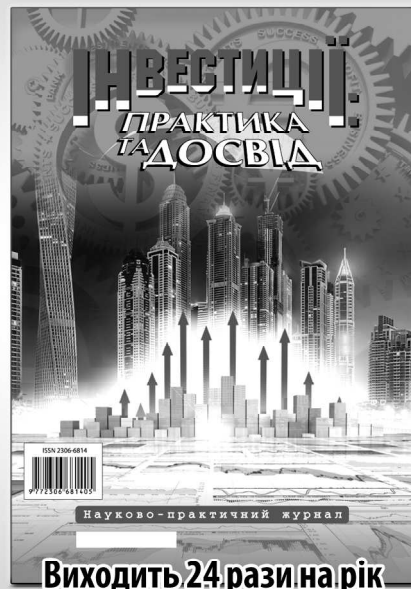
7. Brych, V.Ya. and Huhul, O.Ya. (2009), "Theoretical aspects of staff development", Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, vol. 5, pp. 13—16.

8. Kobelia, Z. and Lavruk, I. (2019), "Demographic crisis in Ukraine: causes and ways to overcome it", Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal Naukovyy ohlyad, vol. 57, no. 4, pp. 17—26.

Стаття надійшла до редакції 04.02.2022 р.

**ІНВЕСТИЦІЇ.  
ПРАКТИКА  
ТА ДОСВІД**

[www.investplan.com.ua](http://www.investplan.com.ua)



Передплатний індекс: 23892

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України (Категорія «Б») з

**ЕКОНОМІЧНИХ НАУК та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

(Наказ Міністерства освіти і науки України № 886 від 02.07.2020)

Спеціальності - 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292