

Панчук Екатерина Юрьевна,
к.п.с.н., доцент, ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,
e-mail: epanchuk05@mail.ru
Егошин Иван Аркадьевич,
обучающийся, ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,
e-mail: IvanLiot0912@yandex.ru

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИЮ

Panchuk E.Y., Egoshin I.A.

ATTRACTING STAFF TO AN IT COMPANY

Аннотация. Рассматриваются основные аспекты привлечения персонала в ИТ-компанию. Описываются шаги, которые необходимо предпринять для определения требований к кандидатам, проведения анализа рынка труда, создания привлекательного бренда работодателя, создания комфортных условий работы и проведения эффективного процесса отбора кандидатов.

Ключевые слова: привлечение персонала, ИТ-компания, требования к кандидатам, анализ рынка труда, бренд работодателя, комфортные условия работы, процесс отбора кандидатов, обучение и развитие персонала.

Abstract. This article discusses the main aspects of attracting staff to an IT company. It describes the steps that must be taken to determine the requirements for candidates, conduct an analysis of the labor market, create an attractive employer brand, create comfortable working conditions and conduct an effective candidate selection process.

Keywords: recruitment, IT Company, requirements for candidates, labor market analysis, employer brand, comfortable working conditions, candidate selection process, staff training and development.

Наем сотрудников в ИТ-компанию – важный процесс, требующий особого внимания. Это обусловлено постоянно меняющимися условиями в экономике в целом, спецификой работы в ИТ-отрасли, особенностями рынка труда ИТ-специалистов.

Рассмотрим основные аспекты набора персонала для ИТ-компания. Первым шагом в привлечении персонала является определение требований к кандидатам. Необходимо составить список необходимых навыков и знаний для работы в компании. Это поможет сузить круг потенциальных кандидатов и выбрать наиболее подходящих. Затем следует провести анализ рынка труда и определить конкурентоспособность предлагаемой заработной платы. Это поможет привлечь высококвалифицированных специалистов и удержать их в компании [1].

Важно отметить такой аспект как создание привлекательного имиджа работодателя. Компания должна иметь хорошую репутацию на рынке труда, чтобы привлечь лучших специалистов. Для достижения этой цели можно использовать различные методы, такие как участие в профессиональных мероприятиях, создание корпоративного сайта и активное присутствие в социальных сетях, а также проведение рекламных кампаний [2].

Еще одним важным аспектом является создание комфортных условий работы для сотрудников. Это может включать в себя предоставление современного оборудования, удобных рабочих мест, возможностей для профессионального роста и развития.

В результате анализа мы выделили несколько эффективных стратегий по привлечению персонала в IT-компанию.

1. Участие в проектах и мероприятиях сообщества. Частое участие в различных проектах и инициативах в IT-сообществе помогает компании стать видимой и привлекательной для потенциальных кандидатов. Это может включать участие в хакатонах (форумах ИТ), создание собственных мероприятий, спонсорство IT-конференций и т.д. Очевидное и интересное участие в развитии отрасли поможет создать известность компании и позитивный имидж.

2. Развитие собственной брендируемости. Создание и поддержка сильного бренда работодателя – один из ключей привлечения персонала в IT-компанию. Компании следует активно рекламировать свой бренд в средствах массовой информации, социальных сетях и специализированных ресурсах для поиска работы. Брендирование включает в себя уделение внимания фирменному стилю, структуре организации, внутренней культуре и ценностям компании.

3. Предоставление внушительных компенсационных пакетов. В свете востребованности IT-специалистов, компании должны предложить конкурентоспособные заработные платы, бонусы и привилегии своим потенциальным сотрудникам. Кроме того, предоставление таких преимуществ, как гибкий график работы, возможность удаленной работы или дополнительный оплачиваемый отпуск, скажется на привлекательности компании для кандидата.

В заключение можно отметить, что набор персонала в IT-компанию – сложный постоянно меняющийся процесс, который требует особого внимания и подхода. Необходимо определить требования к кандидатам, провести анализ рынка труда, создать привлекательный имидж работодателя, обеспечить комфортные условия работы и разработать эффективную систему отбора кандидатов. Также стоит обратить внимание на обучение и развитие персонала, чтобы удержать лучших специалистов и повысить эффективность работы компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Сорокин, А.В., Прокопьев, А.В.** Управление персоналом: учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки «Менеджмент» / А.В. Сорокин, А.В. Прокопьев. – Текст: электронный. – URL:<https://edu.rubinst.ru/> (дата обращения: 17.02.2024).

2. **Сотникова, С.И.** Управление персоналом организации: современные технологии / С.И. Сотникова. – Текст: электронный. – URL:<https://nmsgc.org/images/2022/Documentation/Practica/> (дата обращения: 15.02.2024).