

Інформаційні технології в економіці, екології, медицині та освіті

УДК 331.5

DOI: 10.30748/soi.2017.148.28

Н.А. Брынза, А.А. Гаврилова

Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця, Харьков

АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ В ІТ-СПЕЦИАЛИСТАХ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье проведен анализ насыщенности рынка Украины среди IT-специалистов: сопоставились запрошенные вакансии и отклики на них в течение 3 лет, учитывался опыт работы соискателей (менее 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет и более 5 лет) без разделения должностей по целевым группам. Анализ производился по основным IT-центрам Украины (Киев, Харьков, Львов, Днепрпетровск и Одесса). Выделена показательная динамика потребности в специалистах по Украине на примере г. Киев.

Ключевые слова: IT, аутсорсинг, динамика спроса, рынок труда, вакансия, отклик, соискатели, тренды.

Введение

В условиях нестабильности Украины, как на международной арене, так и в вопросах внутренней политики, на первый план выходят проблемы безработицы и сохранения человеческого капитала в стране. Вследствие конфликта на востоке страны, фактического отсутствия социальной защиты и снижения стоимости жизни населения, основной задачей является удержание человеческого капитала в стране и воссоздание ее экономики. Важную роль в решении данной проблемы играет IT-индустрия, оборот по которой в Украине на конец 2016 года составил 2,5 млрд. долларов, что позволило по этому показателю выйти на 2-е место в экспортных сервисах и на 3-е в общем списке экспорта [1].

Анализ востребованности специалистов на рынке труда всегда привлекал ученых-экономистов и рассматривается в работах таких ученых и практиков, как Е.В. Демкина [2], И. Толкачева [3], О.В. Пономарёва [4], Н. Глущенко [5], С. Кур'янов [6] и др. Что же касается исследований по IT-персоналу, то разнообразие представленных данных требует их систематизации и анализа.

Таким образом, проблема исследования востребованности IT-специалистов на украинском рынке труда является актуальной с научной точки зрения.

Целью настоящей статьи является проведение исследования востребованности работодателями специалистов IT-сферы, которые расположены в украинских центрах IT-бизнеса.

Основная часть

На сегодня рынок IT-специалистов как никогда динамичен. Меняются приоритетные направления,

появляются новые специальности, изменяется подход к претендентам на вакансии. Наибольшее количество занятых в сфере IT проживает в таких мегаполисах, как Киев – около 44%, Харьков – около 19%, Львов – 9,4%, Днепрпетровск – 8% и Одесса – 6,6% [1; 7]. В этих городах и базируются основные центры разработки программного обеспечения в Украине. На долю других городов в сумме выпадает всего 13%.

Среди множества IT-компаний, по последним исследованиям, в Украине преобладают компании численностью штата до 50 человек, границы не четкие и крупные компании в скором времени могут стать лидерами в этой категории [8]. Штат менее 10 человек имеют лишь 17% процентов всех IT-компаний в Украине. Более 50% процентов всех IT-компаний имеют аутсорсинговую направленность, что свидетельствует о направлениях развития данного рынка в Украине [9].

Мотивацией для многих, кто идет сегодня в IT, является высокая зарплата (50%) [10]. Обосновывается это тем, что большинство компаний имеют иностранный капитал и предлагают хорошие зарплаты своим специалистам в то время, как уровень безработицы в Украине растет. Сфера же IT испытывает дефицит в квалифицированных IT-кадрах.

Также немаловажными при выборе профессии из данной сферы, согласно опроса [10], является и интерес к информационным технологиям (82%), перспективы профессионального роста (43%), гибкий график или удаленная работа (27%) и возможность переезда за границу (21%).

Перечень должностей сферы IT немал. Так, по данным специализированного сайта dou.ua он составляет 31 позицию [11]. В зависимости от ориентирования IT-компаний как на мировой IT-рынок, так и на украинский, и стоящих перед ними задач,

необходимость в специалистах данного перечня может варьироваться. Поэтому принято весь этот перечень разбивать на 4 категории: разработка программного обеспечения (Development), управление (Management), управление качеством программного продукта (QA) и прочее (все остальные, которые не подпадают под первые три группы) [11].

Динамика спроса на каждую должность в разных регионах Украины различна. В числовом выражении ее можно выразить через показатель удовлетворения спроса по вакансиям ($K_{\text{вак}}$), измеряемой в количестве специалистов, приходящихся на одну вакансию (чел./место):

$$K_{\text{вак}} = \frac{\text{Отклики}}{\text{Вакансии}},$$

где Отклики – количество откликов на предложенную вакансию, чел.; Вакансии – количество предложенных вакансий, ед.

Значения $K_{\text{вак}}$ могут быть:

$K_{\text{вак}} > 1$, если количество откликов превышает количество запрашиваемых вакансий;

$K_{\text{вак}} = 0$, если на предложенные вакансии нет откликов;

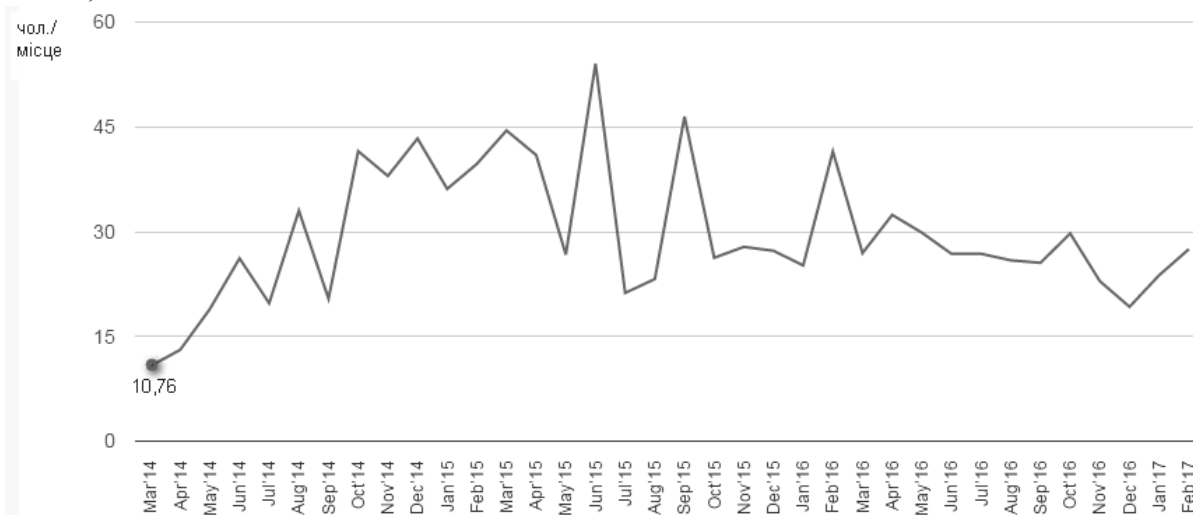


Рис. 1. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Киев (специалисты с опытом < 1 года)

По соискателям с опытом работы от 1 до 3 лет включительно, визуализация изменений следующая [13] (рис. 2).

Количество $K_{\text{вак}}$, значения которых $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, не наблюдались ни в одном из 35 месяцев, но минимальное значение наблюдалось в марте 2014 г. и составило 5 (чел./место).

По соискателям с опытом работы более 3 лет, но менее 5 лет, визуализация изменений по следующая [14] (рис. 3).

Из графика (рис. 3) видно, что $K_{\text{вак}}$, значения которого $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 5 месяцах из 35 (с марта по июль 2014 г.).

$K_{\text{вак}} = 1$, если количество вакансий покрывается таким же количеством откликов специалистов;

$0 < K_{\text{вак}} < 1$ – если наблюдается дефицит специалистов по запрашиваемой вакансии.

Рассмотрим ситуацию, когда сопоставляются затребованные вакансии и отклики на них в течение 3 лет (35 месяцев) (март 2014г. – февраль 2017г.), а также учитывается опыт работы соискателей (менее 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет и более 5 лет).

При этом деление должностей по целевым группам не учитывается.

Анализ производился по пяти IT-центрам Украины (Киев, Харьков, Львов, Днепропетровск и Одесса).

г. Киев. По соискателям с опытом работы менее 1 года, визуализация изменений следующая [12] (рис. 1).

Количество $K_{\text{вак}}$, значения которых $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, не наблюдались ни в одном из 35 месяцев. Самое минимальное количество претендентов на одно вакантное место составило 10,76 (чел./место) в марте 2014г. В остальные периоды это значение выше.

По претендентам на вакансии, опыт работы которых составил более 5 лет, визуализация изменений следующая [15] (рис. 4).

Количество месяцев, в которых значение $K_{\text{вак}}$ находилось в интервале $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, было замечено в 24 месяцах из 35. Значения, не входящий в данный интервал, наблюдались в следующих периодах: с октября по декабрь 2014 г., с февраля по апрель 2015 г., в сентябре 2015г., в феврале и августе 2016 г., а также с января по февраль 2017 г.

г. Харьков. По соискателям с опытом работы менее 1 года, визуализация изменений следующая [16] (рис. 5).

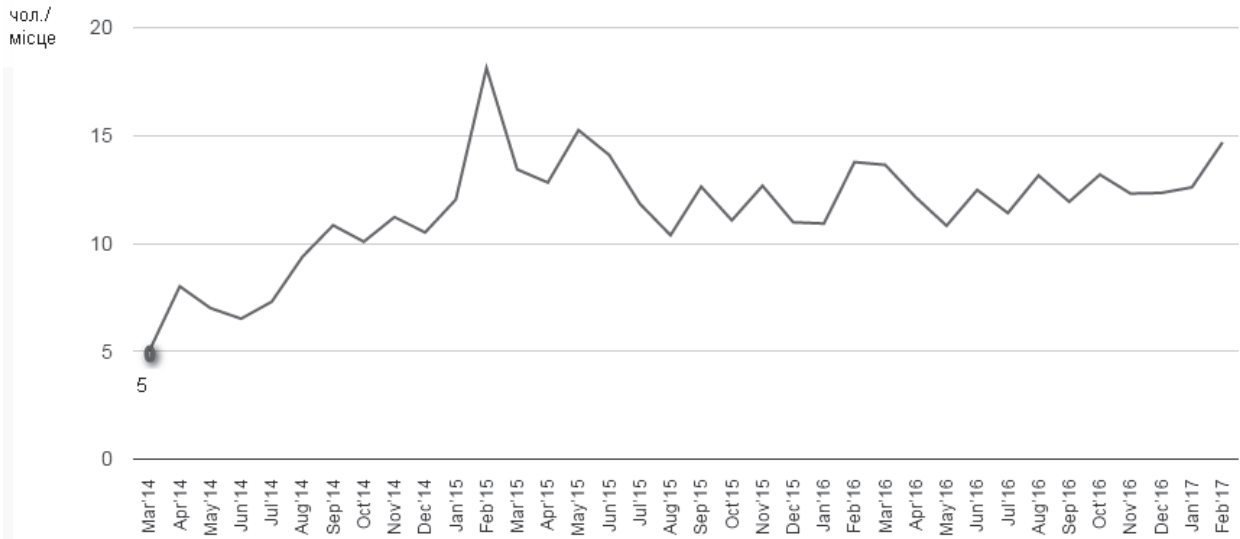


Рис. 2. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Киев (специалисты с опытом > 1 года, но < 3 лет)

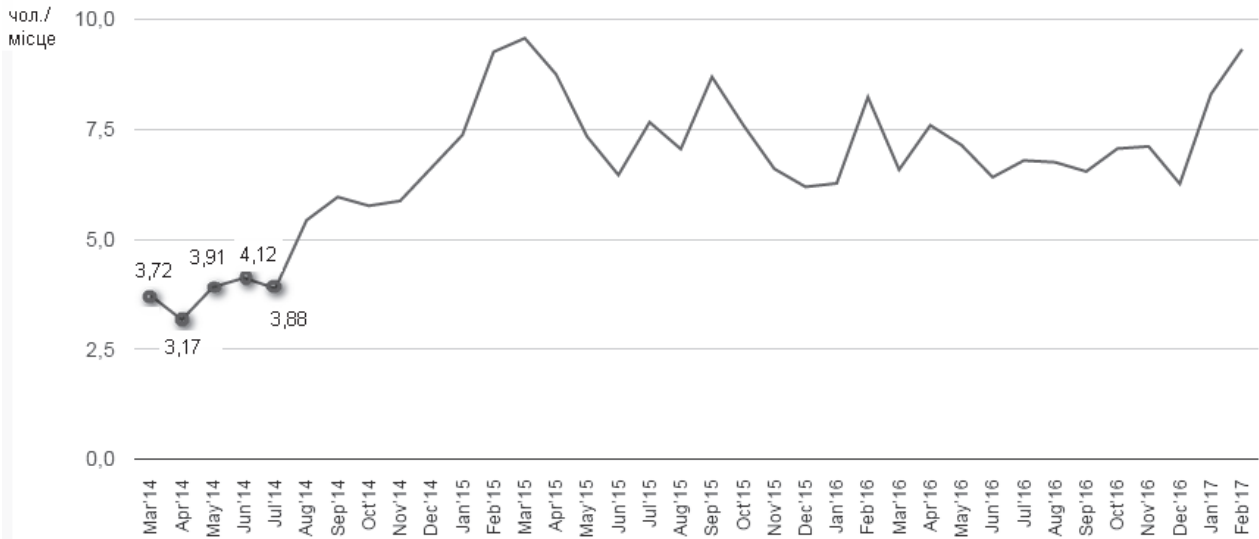


Рис. 3. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Киев (специалисты с опытом > 3 лет, но < 5 лет)

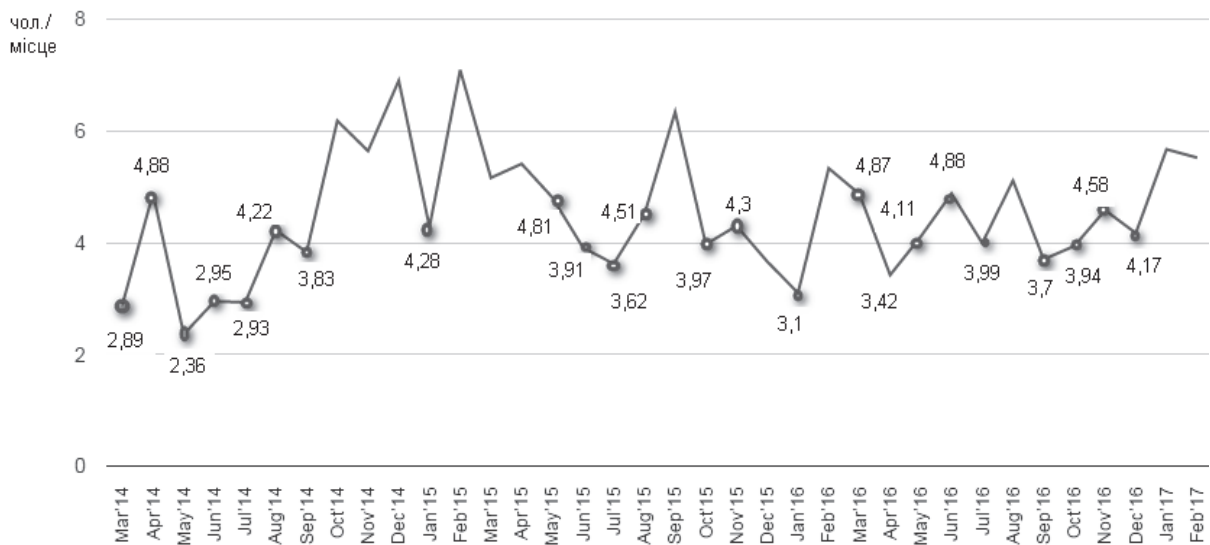


Рис. 4. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Киев (специалисты с опытом > 5 лет)

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, не наблюдались только в апреле 2014 г. (4,76 чел./место), а на протяжении осталь-

го времени количество откликов было гораздо больше, чем 5 чел./место.

По претендентам с опытом работы от 1 до 3 лет включительно, визуализация изменений следующая [17] (рис. 6).

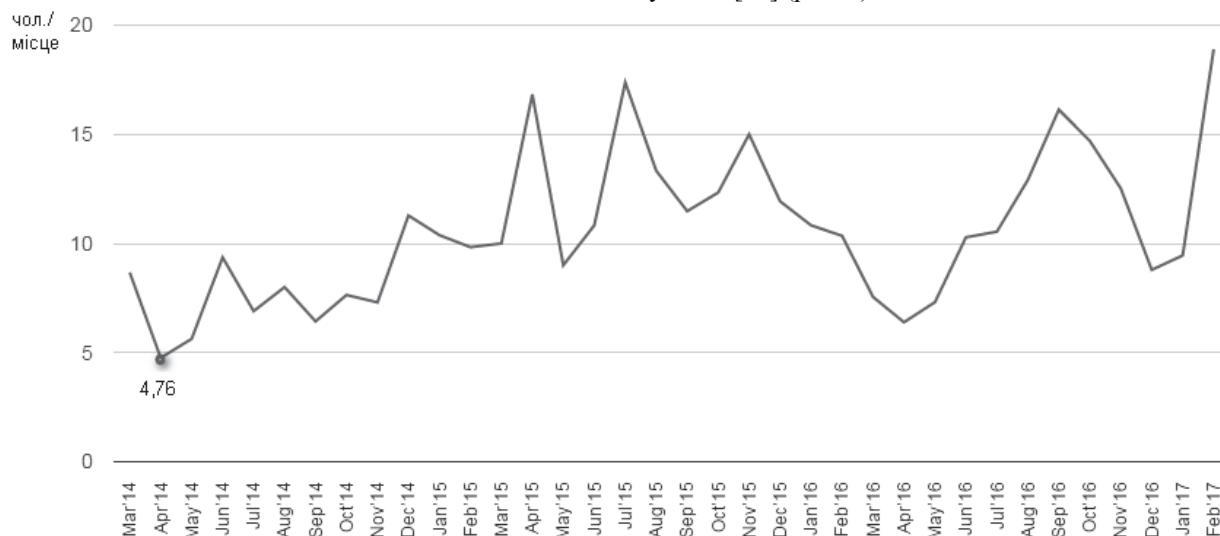


Рис. 5. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Харьков (специалисты с опытом < 1 года)

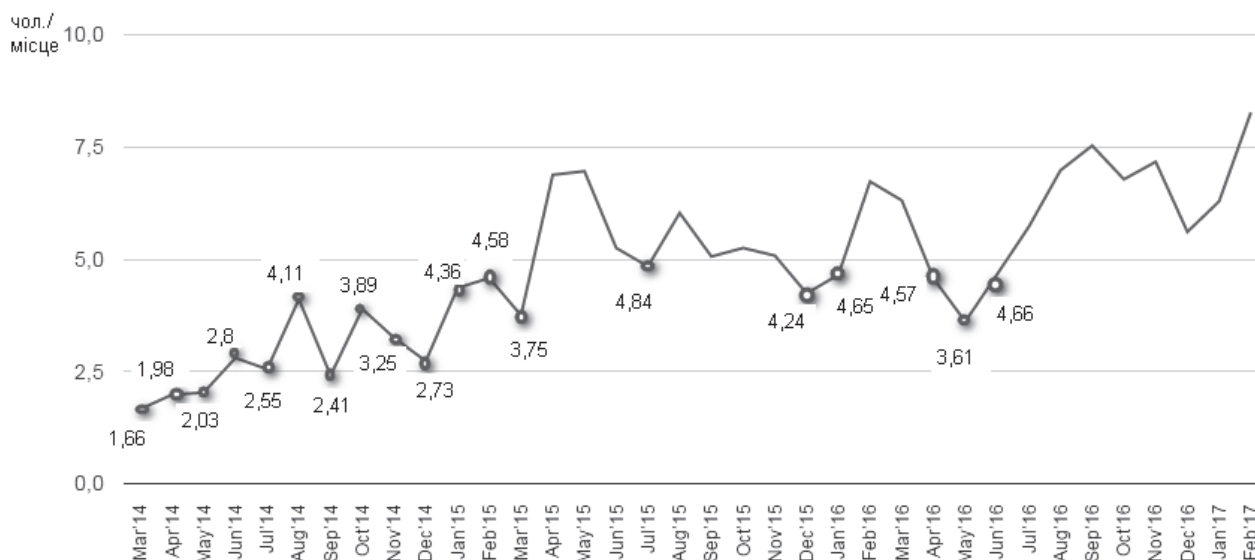


Рис. 6. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Харьков (специалисты с опытом > 1 года, но < 3 лет)

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 19 месяцах из 35.

Периоды всплеска откликов приходятся на апрель – июнь и август – ноябрь 2015 г., февраль – март 2016 г. и с августа по февраль 2017 г.

По всем соискателям с опытом работы более 3 лет, но менее 5 лет, визуализация изменений по $K_{\text{вак}}$ следующая [18] (рис. 7).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 34

месяцах из 35, только в феврале 2017 г. произошло превышение со значением 5,35 чел./место.

По претендентам с опытом работы более 5 лет визуализация изменений следующая [19] (рис. 8).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которых принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 32 месяцах из 35, исключение составили декабрь 2014 г. (5,48 чел./место), февраль 2015 г. (7,65 чел./место) и август 2015 г. (5,15 чел./место).

г. Львов. По претендентам с опытом работы менее 1 года, визуализация изменений следующая [20] (рис. 9).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которых начиная с января 2015 до февраля 2017 г. все значения $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались только в 4 месяцах из 35, значения превышали данный интервал.

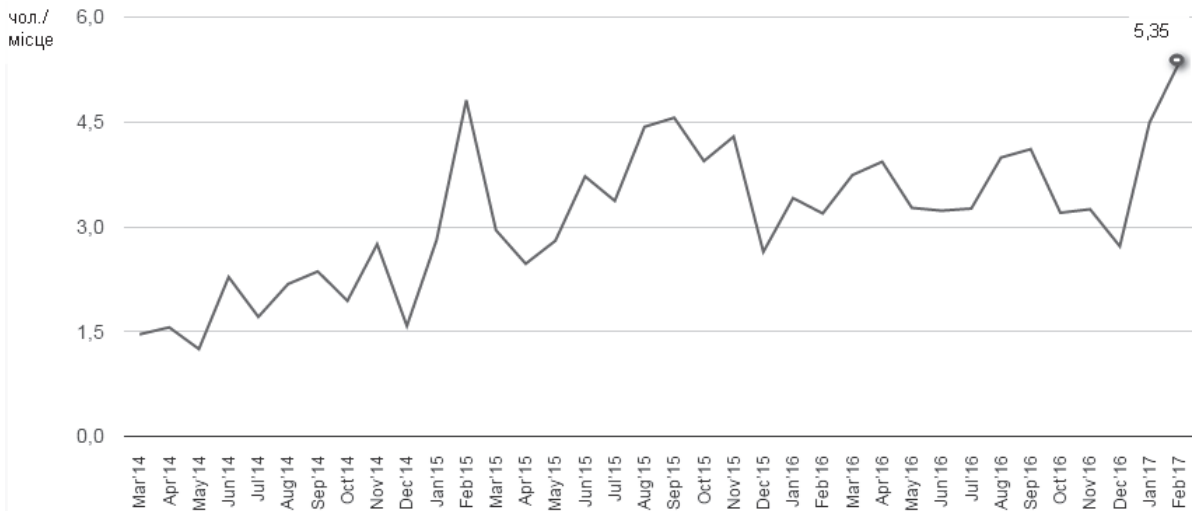


Рис. 7. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Харьков (специалисты с опытом > 3 лет, но < 5 лет)

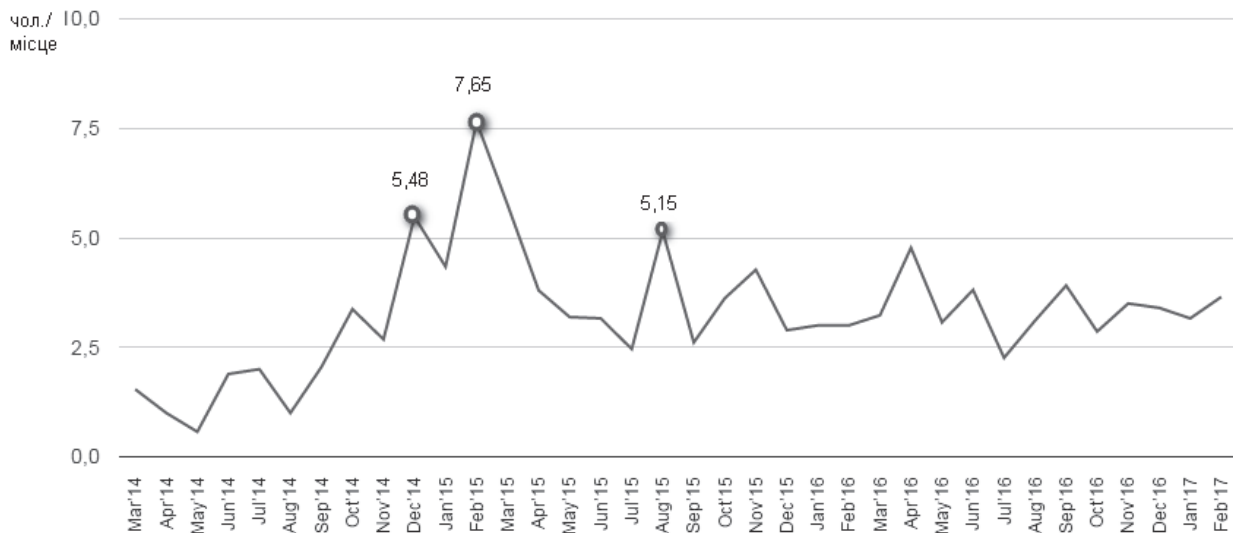


Рис. 8. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Харьков (специалисты с опытом > 5 лет)

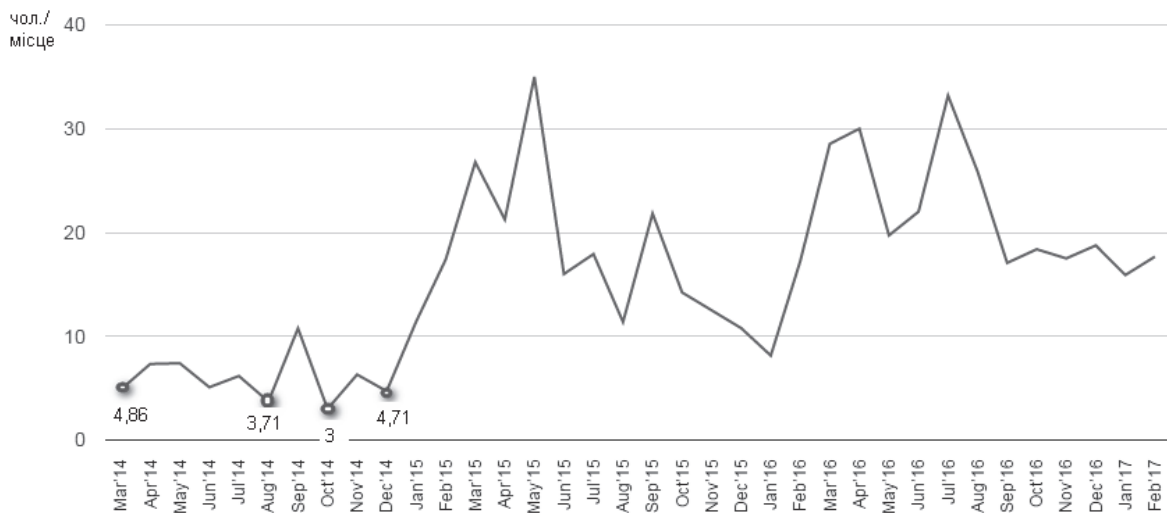


Рис. 9. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Львов (специалисты с опытом < 1 года)

По группе претендентов с опытом работы от 1 до 3 лет включительно, визуализация изменений следующая [21] (рис. 10).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 10 месяцах из 35. Наиболее длительные периоды, когда

откликов на вакансию было больше 5 чел./место наблюдалось в двух периодах: ноябрь 2015 г. – май 2016 г., июль 2016 г. – февраль 2017 г.

По соискателям с опытом работы более 3 лет, но менее 5 лет, визуализация изменений по $K_{\text{вак}}$ следующая [22] (рис. 11).

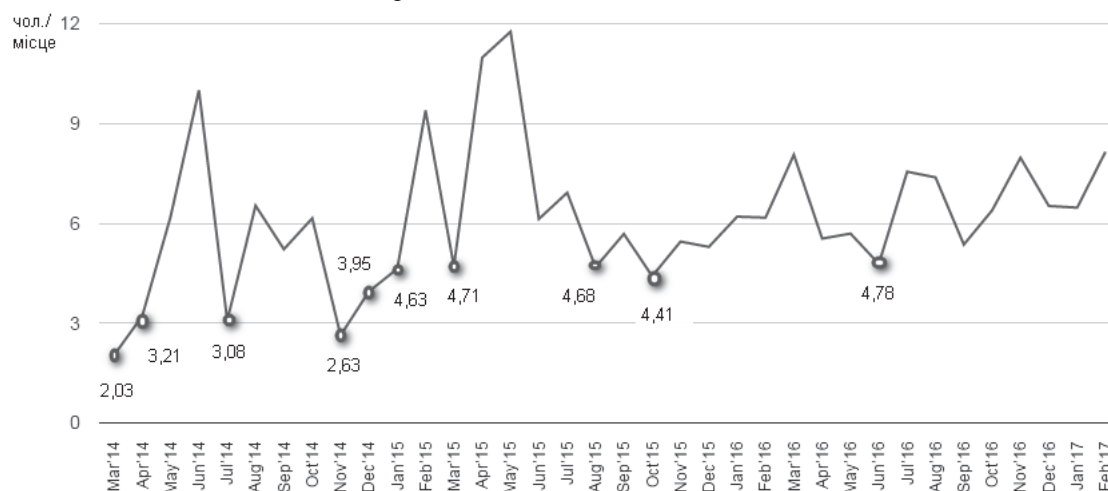


Рис. 10. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Львов (специалисты с опытом > 1 года, но < 3 лет)

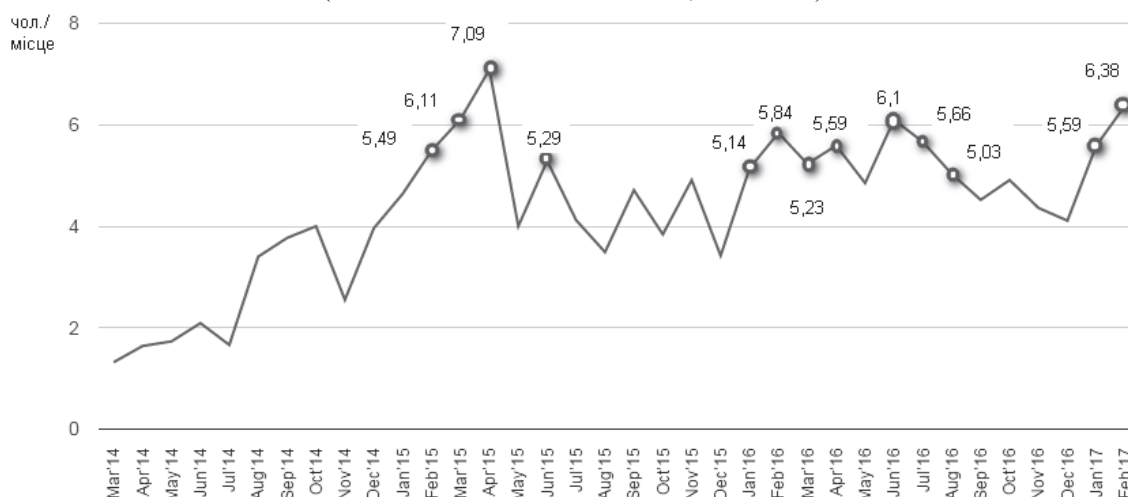


Рис. 11. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Львов (специалисты с опытом > 3 лет, но < 5 лет)

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого входят в интервал $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдался в 22 месяцах из 35. Самым длительным периодом таких значений является март 2014 г. – февраль 2015 г.

По соискателям с опытом работы более 5 лет визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [23] (рис. 12).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 31 месяцах из 35. Всплеск откликов пришелся на январь – апрель 2015г., после чего интерес к поиску работы у данной группы соискателей резко упал.

г. Одесса. По соискателям с опытом работы менее 1 года, визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [24] (рис. 13).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 5 месяцах из 35. Начиная с мая 2015 г. поддерживается постоянный интерес со стороны соискателей данной группы к предлагаемым им вакансиям на высоком уровне.

По претендентам с опытом работы от 1 до 3 лет включительно, визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [25] (рис. 14).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 12 месяцах из 35. Как и в предыдущей группе соиска-

телей есть длительный период высокого интереса к вакансиям (январь 2016 г. – февраль 2017г.).

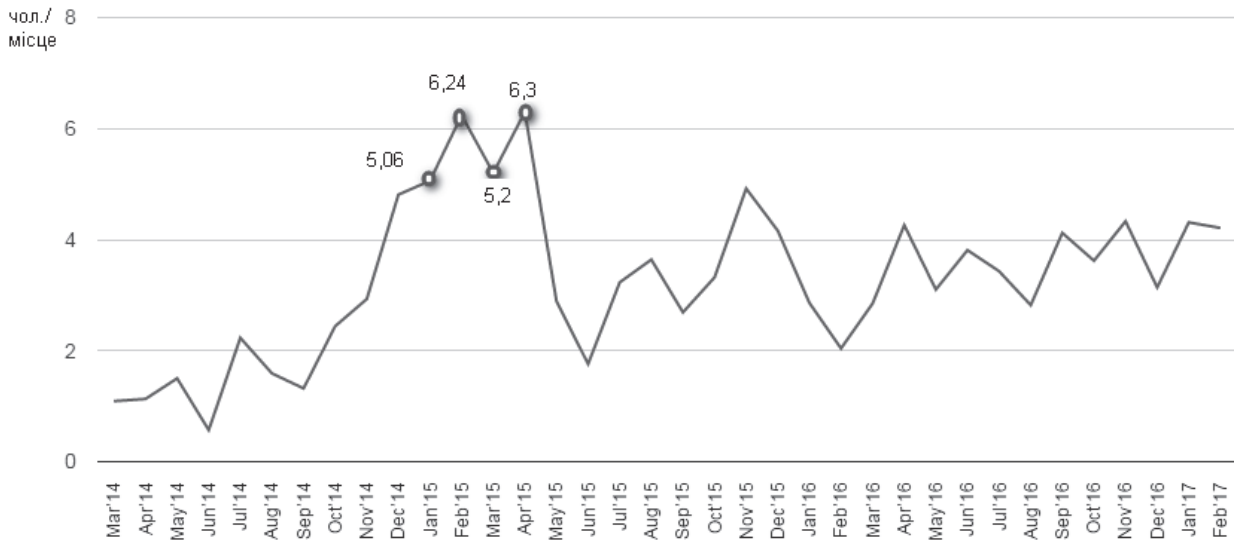


Рис. 12. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Львов (специалисты с опытом > 5 лет)

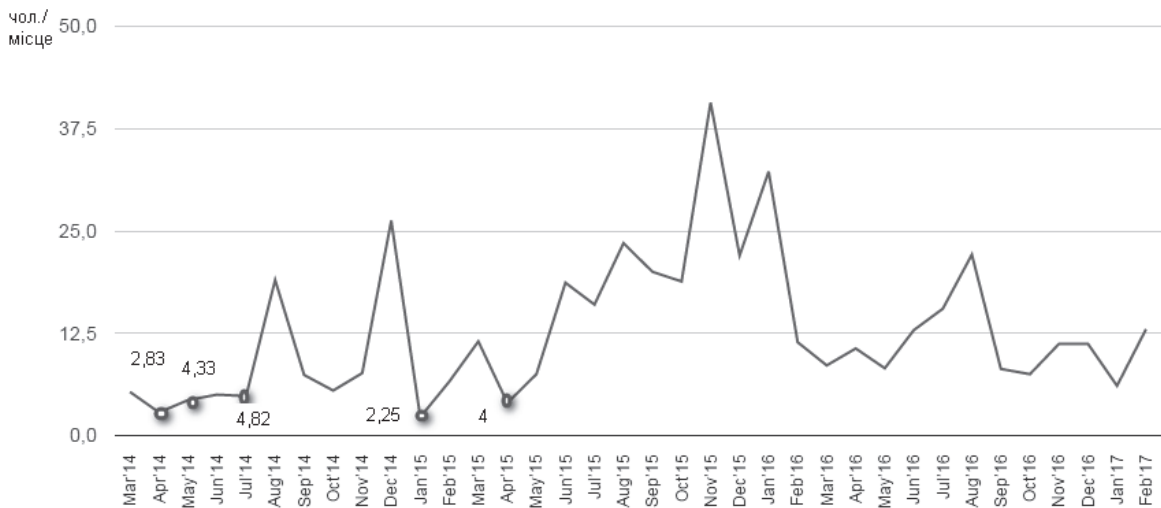


Рис. 13. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Одесса (специалисты с опытом < 1 года)

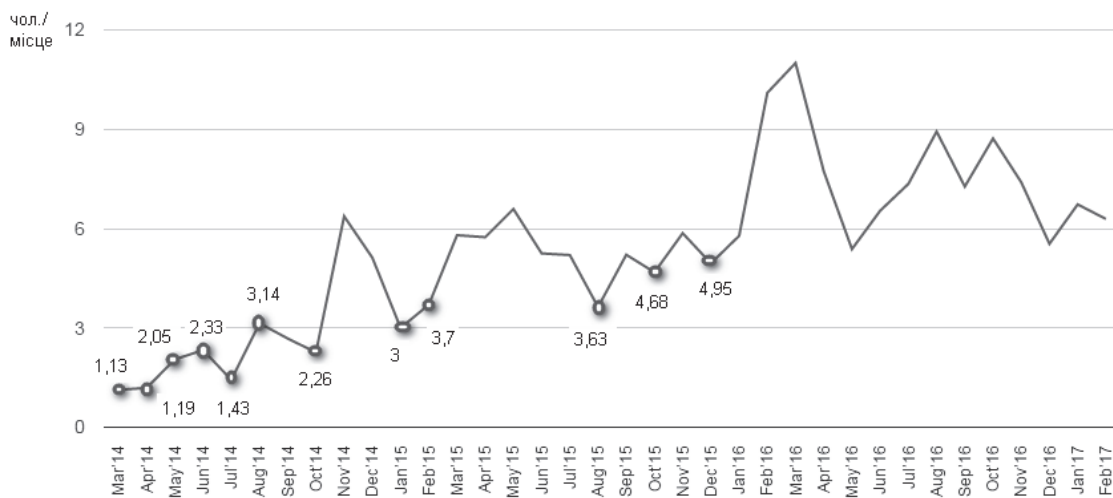


Рис. 14. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Одесса (специалисты с опытом > 1 года, но < 3 лет)

По соискателям с опытом работы более 3 лет, но менее 5 лет, визуализация изменений по $K_{\text{вак}}$ следующая [26].

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого удовлетворяли интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 27

месяцах из 35. Заметная тенденция к повышению интереса соискателей отмечается, начиная с 2016 г.

По откликам претендентов с опытом работы более 5 лет визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [27] (рис. 15).

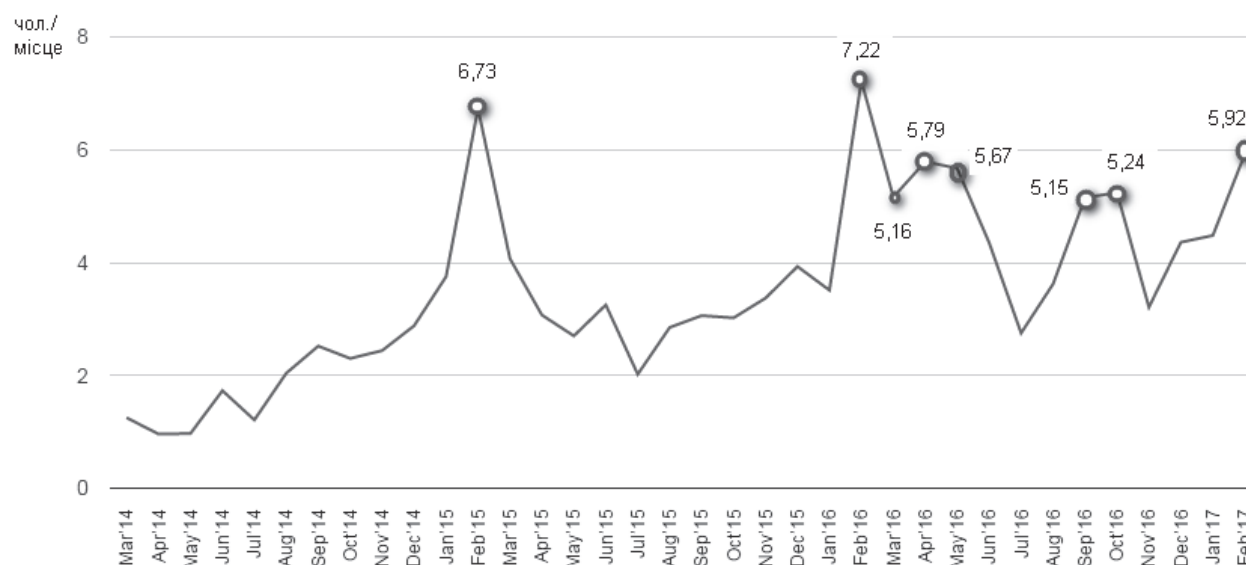


Рис. 15. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Львов (специалисты с опытом > 3 лет, но < 5 лет)

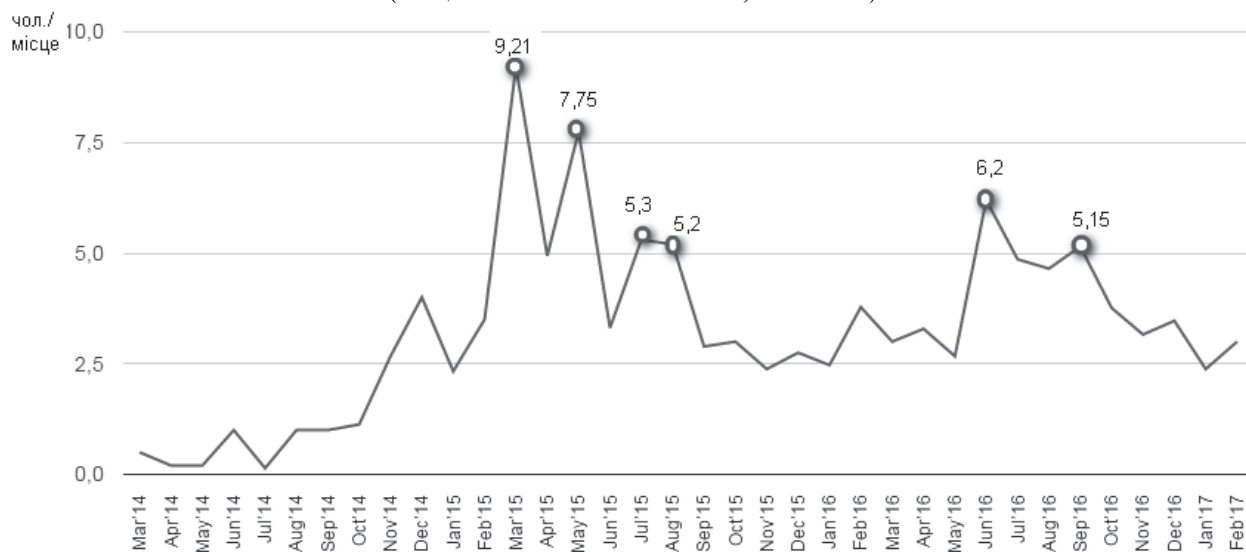


Рис. 15. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по г. Одесса (специалисты с опытом > 5 лет)

Значения показателя $K_{\text{вак}}$, которые удовлетворяли интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 29 месяцах из 35.

Украина. По соискателям с опытом работы менее 1 года, визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [28] (рис. 16).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, не опускались ниже 6 чел./место ни в один из 35 месяцев.

По претендентам с опытом работы от 1 до 3 лет включительно, визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [29] (рис. 17).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого принадлежат интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 4 месяцах из 35. А начиная с июля 2014 г. начался длительный период повышенного интереса к вакансиям.

По соискателям с опытом работы более 3 лет, но менее 5 лет, визуализация изменений по $K_{\text{вак}}$ следующая [30] (рис. 18).

Показатель $K_{\text{вак}}$, значения которого удовлетворяли интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 25 месяцах из 35. Заметная тенденция к повышению интереса соискателей отмечается начиная с февраля 2016 г.

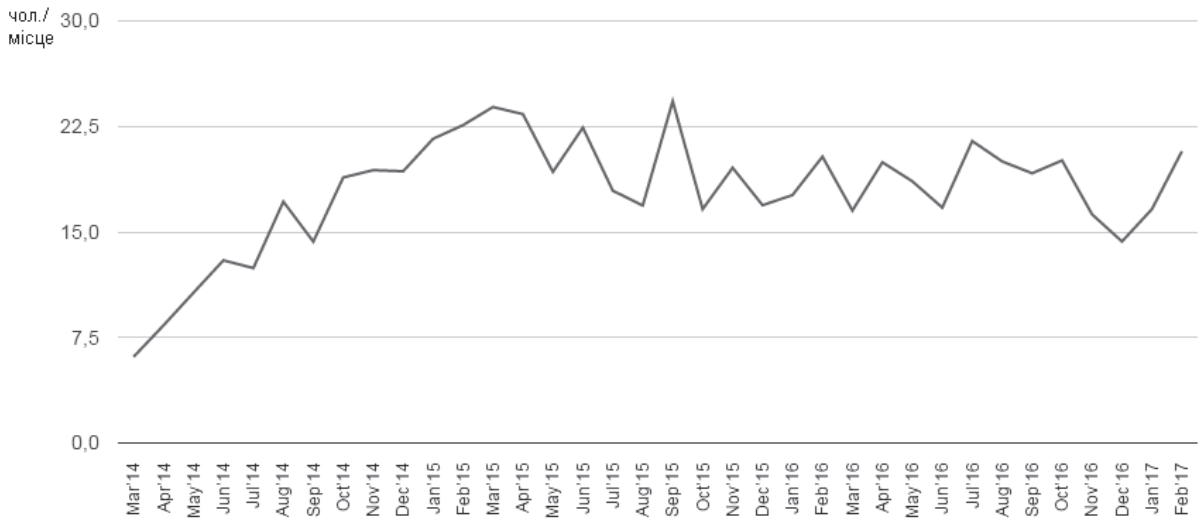


Рис. 16. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по Украине (специалисты с опытом < 1 года)

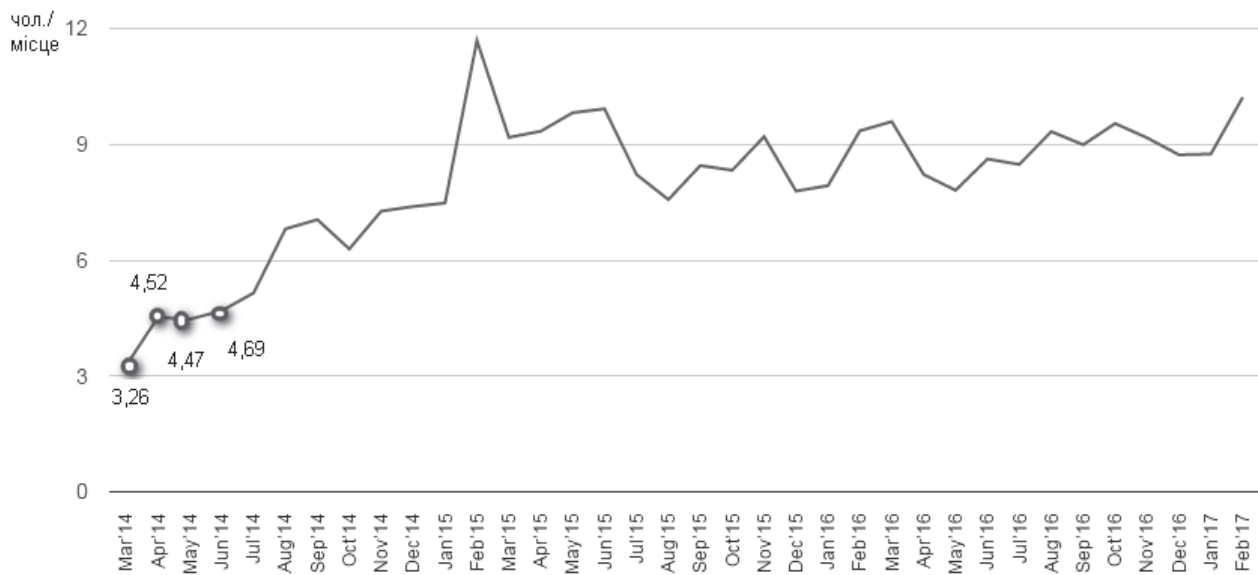


Рис. 17. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по Украине (специалисты с опытом > 1 года, но < 3 лет)

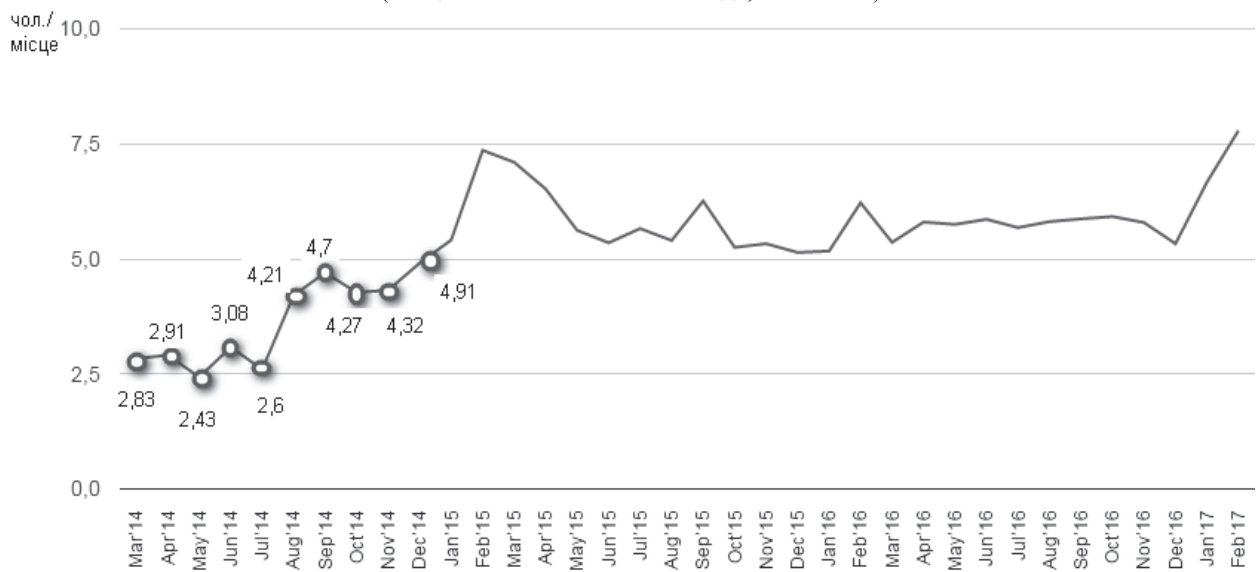


Рис. 18. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по Украине (специалисты с опытом > 3 лет, но < 5 лет)

По откликам претендентов с опытом работы более 5 лет визуализация изменений $K_{\text{вак}}$ следующая [31] (рис. 19).

Значения показателя $K_{\text{вак}}$, которые удовлетворяли интервалу $0 \leq K_{\text{вак}} < 5$, наблюдались в 32 месяцах из 35. Всплеск повышенного интереса харак-

терен для трех точек: февраль – март 2015 г. и февраль 2017г.

По результатам анализа $K_{\text{вак}}$ сформируем сводную матрицу, характеризующую потребность в IT-специалистах по 5-ти IT-центрам Украины и по всем городам Украины в целом с учетом опыта претендентов (табл. 1).

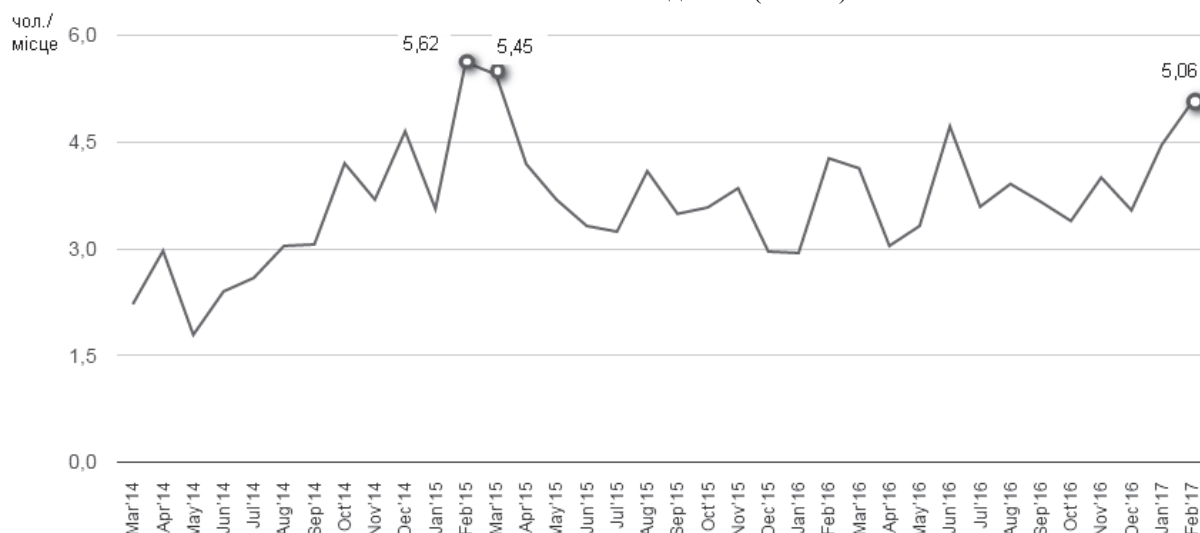


Рис. 19. Динамика удовлетворения спроса по вакансиям по Украине (специалисты с опытом > 5 лет)

Таблица 1
Потребность в IT-специалистах

Город	Менее 1 года	От 1 до 3 лет	От 3 до 5 лет	Более 5 лет
Киев	0	0	5	24
Харьков	1	19	34	32
Львов	4	10	22	31
Днепропетровск	5	22	31	33
Одесса	5	12	27	29
Украина	0	4	25	32

Чем больше значение количества месяцев в ячейке, тем меньше откликов поступило на предлагаемые вакансии от претендентов данной группы.

Выводы

Анализ результатов показал, что наиболее востребованными были и остаются IT-специалисты с опытом работы более 5 лет. И эта тенденция прослеживается как по всем пяти IT-центрам, так характерна и для всех региональных центров Украины.

Самая большая конкуренция среди соискателей с опытом работы менее 1 года. Это подтверждается и значением как по Украине, так и по г. Киеву.

В группе с опытом до 3 лет наибольший спрос на представленные вакансии отмечен на IT-рынке г. Львова и г. Одессы, хотя по Украине в целом значения весьма незначительные.

Среди откликов претендентов, входящих в группу с опытом менее 5 лет, самая большая конку-

ренция отмечалась в г. Киеве, хотя по остальным центрам и по Украине в целом ситуация такова, что количество периодов с повышенным интересом к вакансиям почти несущественно.

В целом можно отметить, наряду с насыщенностью рынка IT-индустрии молодыми специалистами, потребность в работниках с опытом более 3 лет довольно высокая. При этом наиболее показательна динамика потребности в специалистах по г. Киев, так как в целом отражает тенденцию по Украине.

Список литературы

1. Украинский IT-рынок: итоги 2016 и перспективы 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dou.ua/lenta/articles/2016-summary/?from=hover-news-widget>.
2. Дьомкіна О.В. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу сфери інформаційних технологій [Текст] / О.В. Дьомкіна //Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №5(167). – С. 454-461.
3. Толкачева И. Найти «айти»: кто такой айтишник и как его вычислить? [Текст] / И. Толкачева. [Электронный ресурс]. – Режим доступа :http://www.ares.com.ru/kouching-dlya-rabotodatelya/it_personal/.
4. Пономарёва О.В. Особенности организации работы персонала для компаний в сфере IT [Текст] / О.В. Пономарёва // Проблемы управления в социальных системах. – 2009. – Выпуск № 2. – том 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-raboty-personala-dlya-kompaniy-v-sfere-it/>.
5. Глуценко Н. Як Естонія заманює краєвих IT-фахівців світу / Н. Глуценко. [Электронный ресурс]. –

Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/news/-/390716/yak-estoniya-zamanuyue-krashhyh-it-fahivtsiv-svitu/>.

6. Кур'янов С. Джерела ІТ-економії в період кризи / С. Кур'янов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://easy-code.com.ua/2012/09/dzherela-it-ekonomi%D1%97-v-period-krizi-knigi-ta-statti-rizne-statti/>.

7. Аналітика: "Рынок ИТ в Украине" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://im-ho.com.ua/analitika-rynok-it-v-ukraine/>.

8. Лучшие ИТ-работодатели 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/ratings-2016-summary/?from=also>.

9. Дослідження ІТ-ринку Львов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://itukraine.org.ua/news/doslidzhennya-it-rlviv-it-research>.

10. Портрет ИТ-специалиста – 2016. Инфографика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2016/?from=hover-news-widget>.

11. DOU: Сообщество программистов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/salaries/>.

12. Тренды jobs.dou.ua: Киев, опыт < 1 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kyiv&exp=-1>.

13. Тренды jobs.dou.ua: Киев, опыт 1...3 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kyiv&exp=1-3>.

14. Тренды jobs.dou.ua: Киев, опыт 3...5 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kyiv&exp=3-5>.

15. Тренды jobs.dou.ua: Киев, опыт 5+ лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kyiv&exp=5->.

16. Тренды jobs.dou.ua: Харьков, опыт < 1 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kharkiv&exp=-1>.

17. Тренды jobs.dou.ua: Харьков, опыт 1...3 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kharkiv&exp=1-3>.

18. Тренды jobs.dou.ua: Харьков, опыт 3...5 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kharkiv&exp=3-5>.

19. Тренды jobs.dou.ua: Харьков, опыт 5+ лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Kharkiv&exp=5->.

20. Тренды jobs.dou.ua: Львов, опыт < 1 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Lviv&exp=-1>.

21. Тренды jobs.dou.ua: Львов, опыт 1...3 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Lviv&exp=1-3>.

22. Тренды jobs.dou.ua: Львов, опыт 3...5 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Lviv&exp=3-5>.

23. Тренды jobs.dou.ua: Львов, опыт 5+ лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Lviv&exp=5->.

24. Тренды jobs.dou.ua: Одесса, опыт < 1 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Odesa&exp=-1>.

25. Тренды jobs.dou.ua: Одесса, опыт 1...3 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Odesa&exp=1-3>.

26. Тренды jobs.dou.ua: Одесса, опыт 3...5 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Odesa&exp=3-5>.

27. Тренды jobs.dou.ua: Одесса, опыт 5+ лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?city=Odesa&exp=5->.

28. Тренды jobs.dou.ua: опыт < 1 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?exp=-1>.

29. Тренды jobs.dou.ua: опыт 1...3 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?exp=1-3>.

30. Тренды jobs.dou.ua: опыт 3...5 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?exp=3-5>.

31. Тренды jobs.dou.ua: опыт 5+ лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/trends/?exp=5->.

Поступила в редколлегию 3.03.2017

Рецензент: д-р техн. наук, проф. В.М. Комяк, Национальный университет гражданской защиты Украины, Харьков.

АНАЛІЗ ПОТРЕБ В ІТ-СПЕЦІАЛІСТАХ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Н.О. Бринза, А.А. Гаврилова

У статті проведено аналіз насиченості ринку України серед ІТ-спеціалістів: зіставились затребувані вакансії і відгуки на них протягом 3 років, враховувався досвід роботи претендентів (менше 1 року, від 1 до 3 років, від 3 до 5 років і більше 5 років) без поділу посад за цільовими групами. Аналіз проводився за основними ІТ-центрами України (Київ, Харків, Львів, Дніпропетровськ та Одеса). Вибрана показова динаміка потреби у фахівцях з України на прикладі м. Київ.

Ключові слова: ІТ, аутсорсинг, динаміка попиту, ринок праці, вакансія, відгук, здобувачі, претенденти.

ANALYSIS OF THE DEMAND FOR IT PROFESSIONALS ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE

N.O. Brynza, A. A. GavriloVA

The article analyzes the saturation of the Ukrainian market among IT professionals: job offers were compared with job applications for 3 years, the experience of job seekers (less than 1 year 1 to 3 years 3 to 5 years and more than 5 years) was taken into account without differentiation by job positions for the target groups. The analysis was done base on the main IT centers of Ukraine (Kyiv, Kharkiv, Lviv, Dnipropetrovsk and Odessa). The exponential dynamics of demand of specialists in Ukraine was obtained from the example of Kyiv.

Keywords: IT, outsourcing, the dynamics of demand, the labor market, vacancy, response, specialist, applicants.