

Как найти IT-специалиста



На рынке IT-специалистов наблюдается серьезный дефицит квалифицированных кадров. Стоит востребованному специалисту опубликовать резюме, и он за считанные дни получает десятки приглашений на собеседования и несколько предложений о работе. Успеть найти и привлечь «своего» кандидата – нетривиальная задача.

Как лучше действовать работодателю? Что нового предлагают рекрутеры? На вопросы читателей отвечает руководитель направления IT/Hi-tech/Telecom рекрутинговой компании Ventra Employment Ирина Кузьменкова.

– Как целесообразнее поступить компании-работодателю в условиях дефицита кадров на российском рынке IT-специалистов: потратить несколько месяцев на поиск кандидата, удовлетворяющего всем требованиям, или нанять человека, который не дотягивает до нужного уровня и самостоятельно его обучить?

– Ситуация на IT-рынке за последние годы очень сильно изменилась. В отличие от начала 2000-х годов, когда работодатель мог спокойно выбирать из большого числа подготовленных специалистов и быстро закрывать вакансии, сегодня на рынок вышло большое количество новых компаний, и борьба за таланты развернулась в полной мере.

В текущей ситуации работодателей можно разделить на два типа. Первый заинтересован в опытных специалистах и готов покупать зарекомендовавших себя профессионалов. В основном это крупные промышленные или добывающие корпорации, финансово-инвестиционные компании, которые могут себе позволить

перекупить нужного специалиста. Причем такие работодатели выдвигают четкий список требований к соискателю и список компаний, сотрудников которых они готовы рассматривать в качестве кандидатов.

Ограниченные в бюджете компании не могут себе такого позволить. Более того, у работодателя не будет времени рассмотреть несколько кандидатов. Как только появляется подходящий человек, решение о его трудоустройстве нужно принимать быстро, максимум за неделю. При этом не факт, что кандидат согласится принять предложение, – профессионалы уже избалованы рынком и, как правило, сами выбирают работодателя, ориентируясь на наиболее интересные проекты и лучшие условия. Поэтому компании, ограниченные жестким бюджетом, не имея другого выхода, вынуждены привлекать в основном молодых специалистов. Небольшие компании, как правило, вообще не ведут активный поиск на рынке и нанимают специалистов по рекомендации собственных сотрудников.

– С чем связан резкий рост дефицита кадров по сравнению с началом 2000-х годов?

– Прежде всего это связано со стабильностью рынка при его динамичном развитии, ростом количества компаний и, соответственно, увеличением их потребностей в рабочей силе. Работодатели дорожат профессионалами и всячески их удерживают. Некоторые специалисты получают от компании-работодателя все возможности для горизонтального и вертикального роста, а также возможность получить другие стимулы, которые позволяют им быть лояльными к компании. Сегодня серьезный работодатель не экономит на специалистах, он понимает, что именно персонал составляет основную ценность компании. Поэтому профессионал с большой буквы является настоящим королем на рынке.

– Несмотря на растущий спрос, некоторые IT-специалисты отмечают, что им приходится ждать подходящего пред-

ложения до полугода. Чем объясняются сложности с поиском нового работодателя?

– Честно говоря, я редко сталкиваюсь с такими ситуациями. Если это ценный специалист, он не задержится на рынке. Но можно выделить отдельную категорию кандидатов – это топ-менеджеры, а также специалисты с успешным опытом работы свыше 5 лет, которые уже переросли средний уровень профессионалов и вышли на уровень тим-лида, руководителя департамента, линейного менеджера. Для таких соискателей характерна обратная ситуация: перспективных вакансий меньше, чем потенциальных кандидатов. Особенно сложно найти достойное предложение специалистам, которые добились определенных успехов в течение 3–5 лет, и уже в 25–27 лет хотят строить карьеру дальше, в то время как работодатель хочет видеть на серьезных позициях более опытных людей.

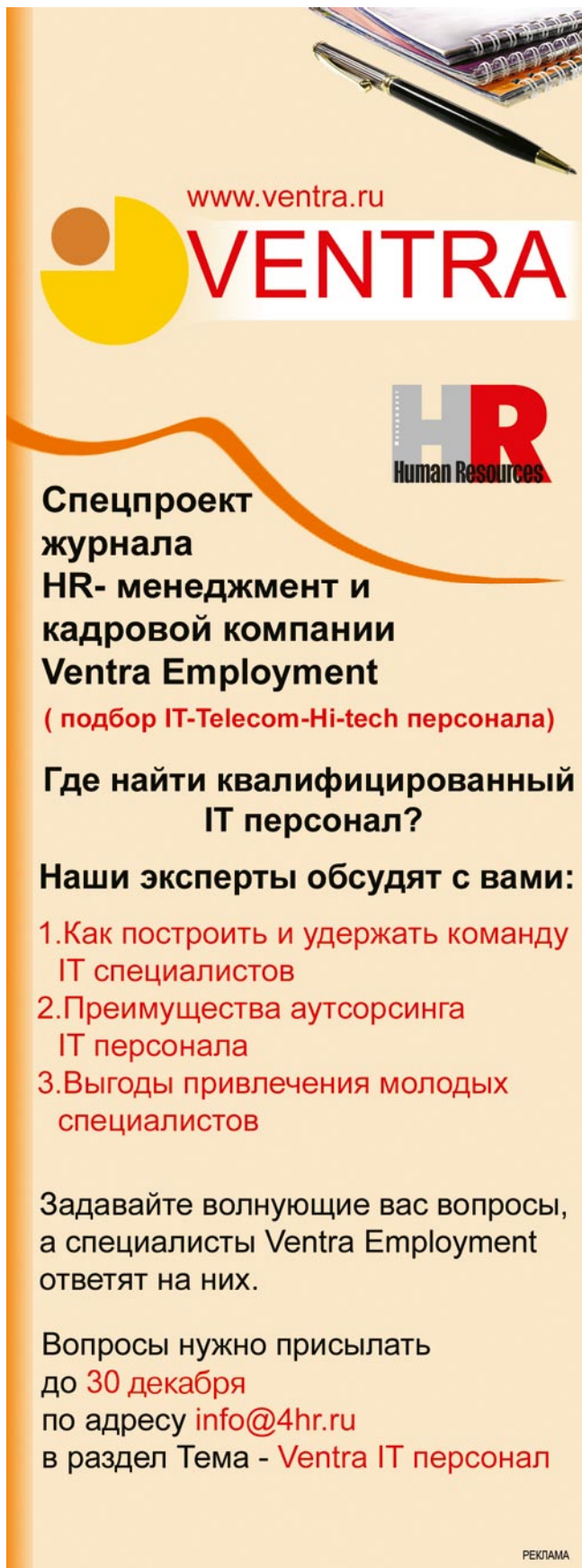
А вот для профессионалов-экспертов среднего уровня интересная работа находится буквально за несколько дней, и это справедливо для всех направлений IT/Hi-tech/Telecom.

– Какие новые решения появляются в рекрутменте IT-специалистов? В чем состоит их специфика?

– Довольно существенно по сравнению с началом 2000-х годов изменились источники привлечения кандидатов. 5–7 лет назад стоило нам опубликовать интересную вакансию, и мы получали адекватные отклики от людей, соответствующих выдвигаемым требованиям. Сегодня рекрутерам приходится отсеивать десятки неподходящих резюме. Сейчас, чтобы найти нужного специалиста, нужно начинать поиск через уже знакомых профессионалов и по рекомендациям выходить на их друзей, знакомых и бывших коллег. Именно благодаря прямым рекомендациям мы закрываем порядка 40–50% вакансий.

Еще один важный момент – это отношение IT-специалистов к рекрутерам. Среди соискателей нередко встречается мнение, что рекрутеры, берущиеся оценивать их резюме и проводить интервью, оказываются некомпетентными – они не понимают специфики работы IT-специалиста, не знают и не хотят понять значения терминов. Я думаю, что в будущем рынок IT-рекрутинга несколько изменится, и такого количества классических агентств по подбору персонала с мало-профессиональными рекрутерами уже не будет. Менеджеру по подбору IT-специалистов важно выглядеть достойно как в глазах клиента, так и кандидата, который, столкнувшись с некомпетентным рекрутером, просто не придет на повторное собеседование.

На правах рекламы



www.ventra.ru

VENTRA

HR
Human Resources

Спецпроект журнала HR- менеджмент и кадровой компании Ventra Employment

(подбор IT-Telecom-Hi-tech персонала)

Где найти квалифицированный IT персонал?

Наши эксперты обсудят с вами:

1. Как построить и удержать команду IT специалистов
2. Преимущества аутсорсинга IT персонала
3. Выгоды привлечения молодых специалистов

Задавайте волнующие вас вопросы, а специалисты Ventra Employment ответят на них.

Вопросы нужно присылать до **30 декабря** по адресу info@4hr.ru в раздел Тема - **Ventra IT персонал**

РЕКЛАМА