

Как заинтересовать IT-специалиста



Зарплатные ожидания IT-специалистов постоянно растут. В условиях дефицита кадров это никого не удивляет – первую скрипку сегодня играют кандидаты. С другой стороны, работодатели также не собираются сдавать позиции: требования к кандидатам по-прежнему очень высоки. Помогут ли преодолеть дефицит кадров корпоративные программы обучения? Как привлечь IT-специалистов из регионов? Какие перемены ожидаются в 2008 году? На вопросы читателей отвечает заместитель генерального директора рекрутинговой компании Ventra Employment Наталья Авдеева.

– Не так давно эксперты рынка отмечали значительное ужесточение требований работодателей к IT-специалистам. Каковы эти требования сейчас?

– Два-три года назад требования действительно были очень жесткими. Это было связано с тем, что в России в тот период было не так много филиалов западных компаний-разработчиков, многие международные компании еще работали удаленно. И в качестве своих первых кандидатов в России они ожидали увидеть очень квалифицированных людей с опытом работы от трёх до пяти лет, которые обязательно владеют английским языком на достаточно высоком уровне, чтобы взаимодействовать с главным офисом.

В настоящее время работодатели, конечно, тоже хотят, чтобы специалисты максимально соответствовали их требованиям. Но в силу того,

что сейчас идет серьезная борьба за любого кандидата, за каждую «светлую голову», требования несколько снижаются. К счастью, сегодня многие работодатели понимают, что можно брать кандидата, который чуть-чуть не дотягивает до их представлений об идеальном сотруднике, и доучивать его самостоятельно. Например, во многих компаниях есть возможность подтянуть английский язык: прямо в офис приезжают преподаватели и обучают группы сотрудников разного уровня подготовки. Наличие подобных бенефитов дает компании возможность, с одной стороны, заполучить редкого специалиста, с другой – подтянуть те его навыки, которые развиты недостаточно. В этом случае, что немаловажно, компания не только закроет свободную позицию, но и получит более мотивированного работника.

– Каковы особенности подбора IT-персонала в регионах?

– Если смотреть с нашей позиции, то есть с точки зрения агентства, то в регионах складывается приятная картина. Там, в отличие от Москвы, Санкт-Петербурга и других крупных городов, где находятся основные центры разработки, кандидаты нередко бывают даже более квалифицированы, но при этом они не избалованы и их ожидания по зарплате существенно ниже столичных. С такими кандидатами работать, безусловно, интересно – мы можем сделать им выгодное предложение и привлечь их в Москву. Впрочем, сегодня специалисты переезжают все более неохотно, поскольку теперь они знают, какие компенсации они могут получить от работодателя, и уже рассчитывают, например, на оплату съемной квартиры. Но в любом

случае лояльность специалиста из региона будет гораздо выше, чем у жителя столицы: он хочет прочно зафиксироваться внутри компании и уже в ее рамках развиваться и планировать свое будущее. Компания, таким образом, может, и затратит чуть больше денег на съем жилья, но зато получит стабильного лояльного сотрудника, с которым можно уверенно планировать долгосрочные проекты.

Что касается инструментов привлечения кандидатов, то сами рекрутеры сегодня стали более образованными и используют разные методы. Если раньше кандидату предлагался достаточно стандартный пакет (зарплата, бонусы по результатам проекта, медицинская страховка, оплата питания), то сейчас такой набор уже никого не удивит – он считается нормой. Сегодня стали появляться различные дополнительные возможности. Например, некоторые компании предлагают так называемый sign-in bonus – бонус за присоединение к компании. Этот инструмент нашел распространение в западных компаниях с фиксированными, стандартными уровнями зарплат, которые HR-специалисты не имеют права менять. Кандидату в этом случае предлагают стандартную для компании зарплату плюс бонус – «реверанс» от работодателя в знак благодарности за присоединение к команде.

– Кому и в каких случаях выгодно обучать IT-персонал?

– Обучение выгодно всем компаниям – вопрос заключается в том, кого именно обучать. В большей степени компании готовы обучать специалистов младшего уровня – начинающих инженеров, тестировщиков. Многие уже имеют программы сотрудничества с ведущими вузами по обучению студентов. Например, компании проводят программы по обучению Java-программированию, программированию C++, то есть тем практическим навыкам, которые

позволяют по завершении учебы моментально привлечь кандидата в компанию, включить его в проект и сразу же начать получать от него реальные результаты и пользу. Более опытным сотрудникам также важны программы обучения, потому что именно специалисты в области IT/Hi-Tech/Telecom как никто другой заинтересованы в приобретении новых знаний и навыков. Некоторые компании обучают персонал владению определенными программами. При этом кому-то эти навыки могут быть необходимы для работы, а кто-то может просто прослушать курс и узнать что-то новое, что на данный момент не является необходимым, но пригодится для будущей карьеры. Таким образом, компания заинтересует человека, даст ему возможность постоянно расти, повышать свою квалификацию и постепенно готовиться к новым, более ответственным проектам.

– Рынок IT-специалистов развивается очень динамично. Можете спрогнозировать, что ждет нас в 2008 году?

– Не думаю, что в 2008 году что-то кардинально поменяется. Мы надеемся, что рост ожиданий кандидатов от работодателей немножко стабилизируется и зафиксируется. Но ожидать, что он остановится совсем, сейчас не приходится: отрасль развивается, развиваются компании, и потребность в специалистах по-прежнему очень высока. К сожалению, даже те компании, которые сотрудничают с ведущими вузами и имеют собственную программу обучения студентов, еще не успели вырастить своих специалистов. То есть, с одной стороны, есть очень опытные специалисты с хорошим опытом, но все они уже имеют работу и переманить их на новое место крайне тяжело, потому что практически все компании предлагают абсолютно одинаковые условия. С другой стороны, есть молодые специалисты, которые пока еще учатся и только

начинают строить карьеру, но им пока рано принимать участие в серьезных проектах. Поэтому дефицит квалифицированных специалистов, конечно же, есть, и я думаю, что в будущем он сохранится. Но мы все-таки надеемся, что приток молодых специалистов возрастет, а компании будут снижать свои требования к кандидатам и чаще станут обучать персонал самостоятельно. В этом, конечно, кроется определенный риск для компании: она может нанять специалиста, обучить его, вложить в него свои деньги и время, а через некоторое время этот специалист просто уйдет. Такой риск существует, но тут важно понимать, что игра стоит свеч: определенный процент сотрудников все-таки останется в команде.

Среди других тенденций можно выделить активное развитие банковской сферы. При этом банки в силу хороших финансовых возможностей могут себе позволить активно переманивать разработчиков. Я думаю, что в следующем году банковская сфера будет продолжать быстро развиваться.

Надеюсь, продолжится развитие и непосредственно разработческой отрасли. IT-специалисту эта отрасль крайне интересна, так как позволяет ему участвовать в живом процессе разработки продукта, а не в его поддержании, как было два-три года назад. Я надеюсь, что разработческих проектов у нас будет появляться все больше. Для этого сейчас есть все предпосылки: открываются новые представительства западных компаний, теперь они могут непосредственно контролировать процесс разработок и сохранность внутренней информации – соответственно, уровень доверия к России повышается. Этому способствуют и государственная поддержка области IT/Hi-Tech/Telecom, обеспечивающая стабильность рынка для западных инвесторов.

На правах рекламы