@mail.ru group
Реклама

СТОП-КАДР

ЧТОБЫ ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ ПРОГРАММИСТОВ, РОССИЙСКИЕ ИТ-КОМПАНИИ ГОТОВЫ СОЗДАВАТЬ ДЛЯ СВОИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ, ИГРАТЬ С НИМИ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИГРЫ И ОПУТЫВАТЬ ИХ «СЕРЕБРЯНЫМИ НИТЯМИ ЛЮБВИ». НО СПЕЦИАЛИСТЫ ПРОСЯТ ЛИШЬ БОЛЬШЕ ПЛАТИТЬ

НИКОЛАЙ ГРИШИН

ВЫГОДНЫЙ ПАТРИОТИЗМ В начале сентября издательский дом «Коммерсантъ» и Mail.ru Group собрали представителей ИТ-компаний на круглый стол, чтобы те рассказали, как они борются с дефицитом кадров. Выяснилось, что изобретательности ИТ-работодателям не занимать.

Найти HR-менеджера, который бы не жаловался на нехватку грамотных специалистов, невозможно, наверное, в любой отрасли. Но в ИТ-индустрии идет, пожалуй, самая жесткая война за людей. Спрос на айтишников растет, а программист — космополитичная и востребованная за рубежом профессия. Конкурировать за кадры компаниям приходится не только друг с другом, но и с западными работодателями.

Портал вакансий HeadHunter.ru опросил 538 работников ИТ-отрасли и выяснил, что 37% опрошенных хотели бы работать за рубежом. Люди уезжают за деньгами и более комфортной социальной средой. Хотя по мнению гендиректора HeadHunter.ru Юрия Вировца, многие преимущества работы за рубежом «мифологизированы»: высокие доходы облагаются не менее высокими налогами, а шансы быстро построить карьеру в интересном и быстрорастущем проекте в России даже выше. Впрочем, есть и хорошие новости: 47% опрошенных заявили, что им комфортно в России и они не хотели бы ничего менять. По словам старшего вице-президента Parallels Станислава Протасова, разница между доходами программистов в России и США заметно сократилась. Если в начале 2000-х программист, получающий в Москве $500, в США мог претендовать на $5000, то сейчас разница в доходах — всего вдвое. Далеко не всегда ради такого увеличения зарплаты люди готовы кардинально менять свою жизнь. «У людей в Америке фальшивые улыбки, а у наших — искренняя злоба»,— вспоминает слова своего знакомого господин Протасов. Как ни странно, но «искренняя злоба» для многих россиян привычнее и роднее.

Правда, экспатам за особенности российского менталитета приходится доплачивать. Чтобы заманить в Россию специалиста, который получает в США $150 тыс., Parallels приходится платить уже $220–250 тыс.

РАСТЯНУТАЯ КАТАСТРОФА Проблема утечки мозгов накладывается на особенности российской демографии и качества образования. Россия погружается в демографическую яму, а худшее еще впереди. Пик спада рождаемости пришелся на конец 1990-х, так что в ближайшее десятилетие российским компаниям придется столкнуться с тем, что все меньше людей вступает в работоспособный возраст. «Ухудшение демографической обстановки мы уже испытываем на себе»,— говорит вице-президент ABBYY Анастасия Савина. По словам директора по подбору персонала в области ИТ компании Kelly Services Ирины Клюсовой, большинство людей, готовых к переезду за рубеж, молоды — 18–29 лет. Более взрослых людей держат семьи.

При этом, по словам руководителя образовательных проектов Microsoft Екатерины Лаженцевой, падает престиж работы в ИТ-отрасли: школьники чаще выбирают гуманитарные специальности.

В РОССИИ ВЕБ-РАЗРАБОТЧИК ИГРОВЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ С ОПЫТОМ ПЯТЬ-ДЕСЯТЬ ЛЕТ ЗАРАБАТЫВАЕТ 130–150 ТЫС. РУБ., А РУКОВОДИТЕЛЬ ОНЛАЙН-ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ С АНАЛОГИЧНЫМ ОПЫТОМ — 150–200 ТЫС. РУБ.

ДМИТРИЙ ЛЕБЕДЕВ

ГЕНДИРЕКТОР SOFTKEY ФЕЛИКС МУЧНИК СЧИТАЕТ, ЧТО РОССИЙСКИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ГАРАНТИРОВАТЬ РАБОТНИКУ СТАБИЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ НА ДОЛГОЕ ВРЕМЯ И ЭТО ТОЛКАЕТ МНОГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ОТЪЕЗДУ ИЗ СТРАНЫ

Отчасти это связано с проблемами в вузах: заведения, где готовят грамотных айтишников, можно пересчитать по пальцам одной руки. По расчетам декана факультета ИТ и программирования Санкт-Петербургского госуниверситета ИТ, механики и оптики Владимира Парфенова, в год российские вузы выпускают всего 1 тыс. специалистов, готовых управлять сложными ИТ-проектами. Хотя и эта цифра вызывает сомнения. «Никогда ни из одного института к нам не приходил подготовленный человек. Система образования не готовит специалистов»,— убежден технический директор компании «Наносемантика» Илья Ремизов.

Компаниям приходится создавать свои кафедры в вузах и отправлять туда своих сотрудников. Например, специалисты ABBYY преподают на кафедрах некоторых вузов. Там они присматривают перспективных студентов и приглашают их на стажировку. В компании «Текарт» создали собственный корпоративный университет. «Мы практически не работаем с кадровым рынком — ищем людей начиная с третьего курса и готовим под себя»,— говорит директор по стратегическому развитию «Текарт» Илья Никулин. Microsoft идет еще дальше: ряд проектов корпорации направлен на то, чтобы формировать алгоритмическое мышление уже у школьников.

НАНЯТЬ И ПРИВЯЗАТЬ «Схантить» программиста на студенческой скамье — еще полдела, нужно как-то удержать его в компании. И фактор зарплаты тут далеко не самый главный. Зарплаты в ИТ и так высокие. Если верить агентству Pruffi, например, веб-разработчик игровых приложений с опытом пять-десять лет зарабатывает 130–150 тыс. руб., а руководитель онлайн-подразделения с аналогичным опытом — 150–200 тыс. руб. Владимир Парфенов уверяет, что выпускники его вуза часто уходят на стартовую зарплату в 70 тыс. руб.

По мнению участников круглого стола, при таком уровне дохода плюс-минус $1 тыс. к зарплате уже ничего не решает.

Радикальное решение нашел гендиректор компании «1С-Битрикс» Сергей Рыжиков: он разместил офис разработчиков в Калининграде: «В Москве удержать людей сложнее». А чтобы айтишники не чувствовали себя оторванными от центрального московского офиса, в компании создали внутреннюю социальную сеть. Там можно решать как профессиональные задачи — вместе работать над проектами, так и просто общаться, например обсуждать и планировать походы или футбольные матчи. «В будущем компании будут конкурировать за сотрудников за счет создания внутренних связей»,— убежден господин Рыжиков.

Анастасия Савина из ABBYY называет эти связи «серебряными нитями любви». За любовь в компании отвечает отдел из десяти человек — всего в центральном офисе около 1 тыс. сотрудников. Анастасия уверяет, что помимо проведения ежегодной «диспансеризации» — интервью об условиях работы в компании — эти люди каждый день отслеживают буквально любое недовольство работников. Стоит, например, кому-нибудь на внутреннем форуме заявить, что плохо работает кондиционер, как сотрудник HR-отдела бежит к инженерам и решает проблему. В компании стараются вовлекать рядовых сотрудников в процесс принятия решений — это затягивает процесс, но позволяет людям чувствовать себя нужными.

ВАСИЛИЙ ШАПОШНИКОВ

ПО МНЕНИЮ ГЕНДИРЕКТОРА HEADHUNTER.RU ЮРИЯ ВИРОВЦА, МНОГИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ ЗА РУБЕЖОМ «МИФОЛОГИЗИРОВАНЫ»: ВЫСОКИЕ ДОХОДЫ ОБЛАГАЮТСЯ НЕ МЕНЕЕ ВЫСОКИМИ НАЛОГАМИ, А ШАНСЫ БЫСТРО ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРУ В ИНТЕРЕСНОМ И БЫСТРОРАСТУЩЕМ ПРОЕКТЕ В РОССИИ ВЫШЕ, ЧЕМ ЗА ГРАНИЦЕЙ

По мнению Станислава Протасова, когда человек, увольняясь, говорит о деньгах, то, как правило, это всего лишь повод, который проще назвать. Он убежден, что решающую роль для ИТ-специалиста играют три фактора: автономность работы, когда он сам принимает решения и отвечает за результаты свой работы; мастерство — человек должен чувствовать, что растет как специалист; цель — если сотруднику не к чему стремиться, то вероятность его ухода увеличивается многократно.

Parallels — быстрорастущая софтверная компания, из ее 850 сотрудников около половины работают за пределами России. Возможности для карьерного и профессионального роста в таком бизнесе найти проще — а что делать небольшому бизнесу? «Подходить к каждому сотруднику индивидуально»,— отвечает Илья Никулин. В его компании «Текарт» работает 120 человек, и для каждого руководство готово разрабатывать индивидуальную кадровую стратегию, как в компании говорят — «трек». Он старается вовлекать сотрудников в новые необычные для них проекты. Например, когда один из дизайнеров компании всерьез увлеклась фотографией, у компании появилось новое направление деятельности — фотоагентство. В итоге средний срок работы сотрудника в компании — 63 месяца, обычно люди не задерживаются на одном месте более трех лет.

Но как понять, что сотрудник засиделся на одном месте? «Аутичность — признак профессии. Программисты склонны долго переживать некое неудобство, а потом взорваться фейерверком недовольства»,— признает Илья Ремизов. Чтобы понять тайные устремления своих сотрудников, Илья играет с ними в интеллектуальные игры. Например, вывешивает на внутреннем форуме предложение написать за 15 минут «сокращатор» веб-адресов для Twitter. Как правило, находятся желающие написать программу и за десять минут. Такой подход позволяет Илье выявить склонности сотрудников и предложить им работу по душе.

Пожалуй, единственное, что не могут изменить и оптимизировать ИТ-работодатели,— это инициативы российских властей. Перед каждым участником круглого стола лежал свежий номер „Ъ“ с новостью дня: обещанное президентом РФ Дмитрием Медведевым сокращение страховых взносов все-таки обернется для хорошо зарабатывающих программистов увеличением налогового бремени. «Мы не знаем, чего ждать от завтрашнего дня, и это самое страшное»,— считает гендиректор Softkey Феликс Мучник. Если правила игры меняются постоянно, то никакие «серебряные нити» не удержат востребованных специалистов в России. ■