

вале. Впрочем, развитие IT-аутсорсинга, как и всего рынка IT-услуг, тормозит одно обстоятельство. Вместо того чтобы нанимать профессиональных IT-специалистов, заказчики часто выбирают, как им кажется, более простой путь и делают ставку на собственные IT-службы. Но, как показывает практика, в большинстве случаев такой подход себя не оправдывает.

КАДРОВЫЙ ВАКУУМ Впрочем, найти в России хорошего IT-специалиста сегодня непросто даже не стесненному в деньгах работодателю. Кадровый голод испытывает вся российская экономика, но IT — одна из сфер, где эта проблема ощущается особенно остро. Количество профессионалов незначительно, что особенно заметно на фоне стремительно растущих зарплат. Очевидно, что чем сложнее IT-проекты, тем выше требования к уровню квалификации IT-специалистов. Больше всего таким положением дел недовольны руководители IT-компаний, ведь доля зарплат в структуре их расходов нередко достигает 80%.

Дело в том, что современный айтишник, и в особенности IT-консультант, должен не только обладать обширными техническими знаниями (получение которых отечественная система высшего образования вовсе не гарантирует), но и понимать весь механизм ведения бизнеса. Если теоретические знания приобретаются в лекционном зале, то научиться эффективному деловому общению и специфике бизнеса можно только на практике, реализуя конкретные проекты. Пока за подготовку IT-кадров берутся очень немногие российские вузы, да и то лишь в сотрудничестве с профильными компаниями.

Так, компания «Компьюлинк» финансирует недавно открытую на факультете вычислительной математики и

ГДЕ ВЗЯТЬ МИЛЛИОН

Работающие на российском рынке зарубежные IT-компании также испытывают нехватку специалистов. Неудивительно, что недавно эта проблема попала в поле зрения компании McKinsey. Проведя собственное исследование, она выделила несколько критериев, которыми, с ее точки зрения, долж-

ны удовлетворять российские IT-специалисты. Первый критерий самый формальный — соответствие стандартам западных работодателей». Если сотрудник им не соответствует, на помощь приходит обучение. Хуже обстоит дело со вторым критерием, который McKinsey называет «доступностью для найма». Часто бывает так, что



ПО МНЕНИЮ СЕРГЕЯ КАРЕЛОВА, ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ЛИНКС, ЗАМЕДЛЕНИЕ РОСТА IT-РЫНКА ВЫЗВАНО ПРЕВРАЩЕНИЕМ РОССИИ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ СВЕРХДЕРЖАВУ

кибернетики МГУ магистерскую программу обучения по специальности «информационные технологии». Акцент в программе сделан на изучение систем управления предприятием. Стажировки для студентов ключевых технических вузов (в их числе МИФИ, МАИ, МГТУ имени Ба-

вакансия открыта в Москве, а идеальный кандидат на нее живет в Челябинске, и чтобы поступить на эту работу, ему нужно переселиться в столицу. С одной стороны, поиск новых сотрудников в регионах не худший выход из положения. В отличие от столичного, региональный рынок консультантов перегрет не так сильно, а со-

трудники в гораздо меньшей степени склонны к миграции из одной компании в другую. Но на практике переезд в Москву не всегда возможен. Третий критерий, по которому McKinsey оценивает российских IT-специалистов, — это «цвет воротничка». В IT существуют свои «белые» и «синие воротнички». К послед-

ним причисляют программистов и технических специалистов по IT-инфраструктуре. К «белым воротничкам» относятся IT-архитекторов, менеджеров проектов, бизнес-аналитиков и консультантов в узком смысле слова. Сейчас в России соотношение «синих» и «белых воротничков» в IT примерно 65 на 35, в то время как, по

мнению экспертов McKinsey, рынку нужна другая пропорция — примерно 25 на 75. В целом же исследование привело к неутешительному выводу: лишь 90% подходящих по формальным критериям кандидатов соответствует трем главным критериям McKinsey. Сергей Карелов согласен с выводами этого исследования.

Впрочем, работа с вузами далеко не главный способ решения кадровой проблемы в отрасли. «Чаще IT-консультантов выращивают в самих IT-компаниях», — говорит Алексей Голосов. Правда, в этом случае компании часто сталкиваются с явлением, которое Дмитрий Рыбаков называет «проблемой второго года»: «Приходит новый человек, год работает консультантом, в течение этого времени компания активно инвестирует в него, а через год он уходит к конкурентам. Поэтому приходится разрабатывать разностороннюю гибкую систему мотивации». Но, судя по стремительным «перебежкам» IT-консультантов из одной фирмы в другую, мотивационные хитрости срабатывают не всегда, причем больше всего из-за этого страдают крупные игроки рынка. Как правило, именно они усиленно вкладывают деньги в подготовку консультантов, которые впоследствии попадают под «прицел» хедхантеров конкурентов.

Однако услугами HR-отделов периодически пользуются все IT-компании. «Мы не только самостоятельно выращиваем консультантов, принимая выпускников вузов, но и берем готовых консультантов „с рынка“», — признается Феликс Гликман. По его словам, экономически это более оправданно, чем сотрудничество с вузами по целевой подготовке специалистов, когда компания фактически готовит консультантов не только для себя, но и для всего рынка. Российское трудовое законодательство не позволяет вводить меры, направленные на удержание сотрудников, в образование которых фирма вложила собственные средства. «Что бы ни было написано в трудовом договоре, сотрудник имеет право уволиться через две недели после подачи заявления», — отмечает господин Гликман. А значит, кадровая проблема в IT-отрасли еще долго будет оставаться нерешенной. ■

Он также отмечает, что проблема не только в количестве российских IT-специалистов, но и в их квалификации. «При населении примерно вдвое меньше, чем в США, в России примерно в 17 раз меньше людей работает в области IT (220 тыс. против без малого 4 млн), — говорит он. — И эти россияне производят

в 108 раз меньшую добавленную стоимость, чем американцы (\$4,5 млрд против \$487 млрд). При сопоставимом уровне образования Россия могла бы при необходимости мобилизовать еще около 1 млн человек для работы в IT-отрасли. Но пока этот миллион от безысходности торгует игрушками и мощными средствами».

Реклама

Игорь Горьков
Директор по маркетингу и продажам

Пятнадцать лет назад мы первыми в нашей стране сделали биллинг для сотовой связи.

Пятнадцать лет мы стараемся предложить лучшие решения для биллинга в России.

Среди всех производителей биллинга только наши биллинговые решения есть у каждого оператора большой тройки.

Мы первые.

PETER-SERVICE

ПОЭТОМУ BILLING.RU

ЗАО "ПЕТЕР-СЕРВИС"
тел.: +7 812 326 12 99
факс: +7 812 326 12 98