optima
ГРУППА КОМПАНИЙ

БЕЗЛЮДНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В КОНЦЕ ПРОШЛОГО ГОДА АССОЦИАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ ПО «РУССОФТ» ОПУБЛИКОВАЛА РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ «РЕЙТИНГ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЭКСПОРТА ПРОДУКТОВ И УСЛУГ В СФЕРЕ ИТ». ПЕРВОЕ МЕСТО В РЕЙТИНГЕ, СОСТАВЛЕННОМ НА ОСНОВЕ ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ 33 РОССИЙСКИХ ЭКСПОРТЕРОВ ПО, ЗАНЯЛ ВОПРОС СНИЖЕНИЯ НАЛОГОВОГО БРЕМЕНИ. А ВОТ ВТОРОЙ ПО ЗНАЧИМОСТИ ПРОБЛЕМОЙ БЫЛА НАЗВАНА НЕХВАТКА КАДРОВ ДЛЯ РАБОТЫ В ИТ. ЗАРПЛАТЫ РАСТУТ, А ЛЮДЕЙ НЕ ХВАТАЕТ. МАРИЯ КРЫЛОВА

НЕКОМУ РАБОТАТЬ Кадровый кризис в ИТ — это глобальное явление, признанное практически всеми участниками рынка. Не хватает не только программистов, но и менеджеров проектов, системщиков, специалистов по сетям. Тема нехватки ИТ-специалистов и недостаточной квалификации выпускников вузов остается постоянным лейтмотивом на многочисленных конференциях, посвященных ИТ-образованию. Да и сами эти конференции («Преподавание информационных технологий в России», «Современные информационные технологии и ИТ-образование» и т. д.) во многом обязаны своим существованием надоевшей проблеме, ведь оплачивают их проведение крупнейшие мировые производители софта и «железа».

Столь пристальное внимание к образованию не случайно. Недобор ИТ-специалистов в целом по стране, по разным оценкам, составляет до 300 тыс. человек в год. В одной только Москве ежегодно недосчитываются 40 тыс. ИТ-специалистов. Да и имеющиеся, как правило, не готовы приступить к исполнению обязанностей немедленно.

Считается, что неэффективная работа высшей школы есть главная причина нехватки квалифицированных кадров. Согласно анализу контингента студентов ИКТ-специальностей (ИКТ — информационно-компьютерные технологии), проведенному в 2006 году АПКИТ (Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий), издательством «Открытые системы», Лицеем компьютерных технологий и интернет-университетом информационных технологий, в 2005 году вузы подготовили около 30 тыс. специалистов и магистров, обучавшихся на факультетах с углубленным изучением ИКТ; с бакалаврами — 53 тыс.

«Система высшего образования по большому счету тут ни при чем,— не согласна Ольга Новикова, консультант направления IT/Telecom кадровой компании „Анкор“.— Конечно, вузовская инфраструктура меняется не так быстро, как бы хотелось. Но надо отметить, что вузы с историей и именем дают лучшее базовое образование, чем коммерческие».

По мнению Ольги Новиковой, «причины кризиса прежде всего демографические. Это связано с последствиями демографического кризиса 1985–1992 годов. То есть здесь сказывается физическая нехватка специалистов».

Впрочем, далеко не все участники рынка считают, что на рынке существует реальный дефицит специалистов.

«Острый дефицит кадров в ИТ — проблема, на наш взгляд, надуманная. По крайней мере, мы наблюдаем большое количество соискателей, которые горят желанием работать,— говорит Леонид Забежинский, заместитель генерального директора IBS.— Каждый год штат компании прирастает на 10%. Основная масса — это молодые специалисты, которые быстро начинают применять свои знания на проектах. Вузы готовят большое количество ИТ-специалистов, статус этой специальности поднялся на достаточно высокий уровень, растет качество образования». Но такое мнение скорее исключение из правил.

ИНДУСТРИЯ ОБРАЗОВАНИЯ Перечень мер, которые призваны решить проблему кадрового дефицита в ИТ-индустрии, широк и разнообразен. Наиболее распространены заклинания, обращенные к правительству, которое должно создать сеть колледжей, выпускающих за два года готовых программистов-кодеров; повысить качество преподавания ИТ-специальностей в вузах; ввести отсрочки от армии для студентов ИТ-специальностей; изменить иммиграционное законодательство таким образом, чтобы обеспечить приток в страну квалифицированной рабочей силы из стран СНГ и т. д.

Многие компании, не надеясь на расторопность правительства, пытаются справиться с кризисом самостоятельно.

«Существует три основных варианта решения этой проблемы,— продолжает Ольга Новикова.— Первый вариант — перекупка ценных кадров у конкурентов. Но он малоэффективен, поскольку получается, что зарплата у мигрирующего по компаниям специалиста увеличивается, а его профессиональный уровень при этом не растет. Другой вариант — кадры из регионов, на какое-то время позволяющие решить проблему».

«Еще один способ получения квалифицированных кадров — обучение и развитие сотрудников внутри компании, создание кадрового резерва,— продолжает ее ответ Леонид Забежинский из IBS.— Но это занятие дорогостоящее, не каждая компания готова тратить на это деньги. Если годовые затраты на обучение персонала меньше месячного фонда оплаты труда, это значит, что компания не занимается развитием сотрудников».

И есть еще одно, апробированное в мировой практике, решение — непосредственное сотрудничество компаний с высшей школой. Многие крупные ИТ-компании открывают собственные кафедры при вузах или направляют своих специалистов, чтобы обеспечить адекватное преподавание важных для себя дисциплин.

«Западные фирмы часто работают со студентами уже со второго и третьего курса, и студенты активно пополняют ряды их сотрудников»,— говорит Ольга Новикова.

Компания ABBYY — один из самых привлекательных работодателей в ИТ-индустрии и потому, по крайней мере в ближнесрочной перспективе, от кадрового кризиса не страдает. Но это не помешало ABBYY задуматься о будущем и открыть свою кафедру при МФТИ (альма-матер основателей компании). На кафедре планируется не только углубленное изучение актуальных для ABBYY дисциплин, но и непосредственное участие студентов в рабочих проектах.

Эта позиция достаточно типична, и не сотрудничают с учебными заведениями, пожалуй, лишь те, у кого не хватает ресурсов для обеспечения такого сотрудничества. ■

Реклама