

РЕДКИЙ КАДР

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В ИТ-ИНДУСТРИИ ПРИОБРЕТАЕТ УГРОЖАЮЩИЕ МАСШТАБЫ. ЦЕНТР СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ МИЭМ НЕДАВНО ПРОВЕЛ ПОЛНОМАСШТАБНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА. РЕЗУЛЬТАТЫ ПОКАЗАЛИ, ЧТО СПРОС НА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ К 2012 ГОДУ БУДЕТ УДОВЛЕТВОРЕН ВСЕГО ЛИШЬ НА 36%. ЛИДЕРЫ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИТ-ИНДУСТРИИ ПРЕДЛАГАЮТ РАЗНЫЕ ПУТИ ВЫХОДА ИЗ КАДРОВОГО ТУПИКА.

СВЕТЛАНА РАГИМОВА

ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ Исследование Центра социологических и психологических технологий в образовании МИЭМ проводилось по заказу Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий. Согласно полученным данным, в 2007 году ИТ-индустрии требовалось 81 600 сотрудников, а еще другие отрасли народного хозяйства нуждались в 106 700 ИТ-специалистах. Аналитики предсказывают два варианта дальнейшего развития экономики страны. Первый — если добывающие отрасли сохраняют за собой главенствующую роль, и экономика останется сырьевой. Наибольшая потребность в ИТ-специалистах сохранится в этом случае в научно-хозяйственном секторе (16 500 человек). Второй вариант — движение к экономике знаний, повышение конкурентоспособности, рост аутсорсинга и всего сектора в целом. Тогда специалисты будут требоваться уже самой ИТ-индустрии — в количестве 485 600 человек. Чудовищный дефицит кадров сохранится в обоих случаях — образовательная система просто не успевает поставлять столько специалистов, не говоря уже о качестве подготовки. И универсальных решений, как эту ситуацию можно исправить, нет. Поэтому отдельно взятые компании пытаются изменить сложившуюся ситуацию самостоятельно. Например, так сделала компания «АйТи», открывшая в 1995 году собственную Академию. Обучение там платное, а самых способных учеников принимают к себе на работу.

НЕ В РЕГИОНАХ СЧАСТЬЕ Надежды компаний на специалистов из регионов на практике не оправдываются. Создать хороший отдел из программистов, сидящих на большом расстоянии, почти невозможно — люди просто не чувствуют команды и проекты «рассыпаются». А использовать региональных неквалифицированных сотрудников типа модераторов слишком накладно — стоимость интернет-трафика, скажем, в Твери запредельная. Марина Козырицкая, директор по персоналу компании КРОК, говорит: «В условиях кадрового го-



КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ МОГУТ С ОПТИМИЗМОМ СМОТРЕТЬ В БУДУЩЕЕ — РАБОТОДАТЕЛИ БУДУТ ВОЕВАТЬ ЗА КАДРЫ ЕЩЕ НЕ ОДИН ГОД

лода мы живем давно и пока успешно справляемся. В ИТ-сфере это обычная ситуация, так как специалистов, владеющих давно существующими технологиями, на рынке достаточно много. Поэтому нам необходимы люди только с самыми свежими знаниями о новейших технологи-

ях. Наше стандартное решение этой проблемы — привлечение к работе сотрудников, способных быстро учиться, и их интенсивное обучение». Но при этом госпожа Козырицкая признает, что сейчас кризис вступил в новую фазу: «всеобщий кадровый голод, в связи с которым

«В МОСКВЕ ЛЮДИ КОНЧИЛИСЬ»

Решив взять под контроль весь процесс подготовки ИТ-специалистов, компания IBS одновременно потратила более 10 миллионов рублей на открытие магистратуры при Московском физико-техническом институте. Генеральный директор IBS СЕРГЕЙ МАЦОЦКИЙ считает, что в течение пяти лет такая



система частно-государственного партнерства получит в России самое широкое распространение.

BUSINESS GUIDE: В чем проявляется кризис кадров?

СЕРГЕЙ МАЦОЦКИЙ: Кадровая ситуация сегодня не просто тяжелая, она близка к катастрофе. Можно сказать, что в Москве люди кончились.

При существующих темпах роста ИТ-бизнеса невозможно найти нужное число людей адекватной квалификации. И речь идет даже не о состоявшихся профессионалах, а о молодых специалистах. В нашу компанию ежегодно приходит около 300 стажеров, но это не дает ощутимого эффекта. Процесс превращения стажера в эксперта занимает много времени и не слишком эф-

фективен. Более 70% людей, стремящихся стать консультантами, приходится отсеивать в первые же два года. Мы обучали людей инструментарию (например, системе SAP) и не забывали о развитии навыков, без которых консультант работать не сможет. Многие студенты и выпускники не умеют структурно мыслить, не могут подготовить и провести презентацию, не способны создавать даже простейшие экономические модели.

BG: Как вы решаете эту проблему?

С. М.: Восполнить этот пробел можно, лишь взяв под контроль весь процесс подготовки специалистов, а не отдельные его части. Многие компании, пытаясь обеспечить себя кадрами наперед, открывают кафедры в вузах. Мы решили пойти кардинально другим путем — подготовить нужный нам персонал по принципиально новым специальностям. В 2006 году в рамках компании мы создали специальную структуру — Академию IBS, и уже в 2007 году нам удалось на базе МФТИ открыть магистратуру IBS. Первый набор в магистратуру составил свыше 40 человек, это люди, получившие степень бакалавра. Обучение в магистратуре не бесплатное: стоимость 2-годовой

программы составляет свыше 170 тыс. рублей. Но наша компания помогает студентам с оформлением образовательного кредита, а тем выпускникам, которые работают в IBS три года, мы полностью вернем расходы на образование.

BG: И какова дальнейшая судьба выпускников?

С. М.: По нашей оценке, около 95% магистрантов после обучения продолжают карьеру в нашей компании. Дело в том, что с магистрантами мы выстраиваем длительные отношения, в том числе на финансовой основе. Более того, мы берем на себя и планирование их карьеры. Обычно выпускники приходят в нашу компанию стажерами, и проходит от 3 до 6 месяцев, прежде чем молодого человека переводят на 1-й грейд. Магистранту же сразу будет присвоен 2-й грейд. Соответственно, это гарантирует ему более высокую зарплату и более широкую сферу ответственности в проектах по сравнению с обычными выпускниками. В перспективе мы планируем расширить сотрудничество с вузами. Например, уже сейчас есть договоренность об открытии магистратуры в Московском институте стали и сплавов (МИСиС).

Открытие магистратуры IBS потребовало от нас значительных вложений — в этот проект было инвестировано свыше 10 млн рублей. Однако трата на готового специалиста денег, которые в разы превышают стоимость гонорара рекрутинговых агентств, оправдана. Сегодня нам ежегодно требуется 200–300 молодых специалистов, а через три-четыре года нужно будет в год набирать как минимум 1000 молодых сотрудников из вчерашних студентов.

BG: А можно ли решить кадровую проблему на уровне государства?

С. М.: Да, одно из ключевых направлений по реформированию российской высшей школы — привлечение бизнеса как заказчика образовательных программ. Вероятно, что скоро, кроме традиционного государственного образовательного заказа, будет формироваться заказ и от крупных компаний. И хотя заказ от бизнеса создается с учетом госстандартов, он более структурирован и его запросы более конкретны, потому что в основе лежат отраслевые и корпоративные профессиональные требования. При этом не теряется и фундаментальность подготовки, которая обеспечивается государственными прог-

раммами бакалавриата. В то же время заказ компаний более мобилен в части инновационной подготовки и поддержки реализации программ.

Мы уверены, что запущенный нами механизм — единственно возможный выход для серьезных компаний. Конечно, как первопроходцы, мы потратим серьезные ресурсы на отработку новой системы воспроизводства трудовых ресурсов. Но мы убеждены, что по этому пути последуют компании не только из нашей индустрии, но и из реального сектора экономики, поскольку у них такие же проблемы. Уже через 5–7 лет эта модель получит широкое распространение. Вузы и тем более компании будут вынуждены перейти на подобную систему подготовки кадров. При таком подходе меняется роль коммерческих структур как заказчиков образовательных программ — они становятся инвесторами и партнерами в проектах модернизации обучения. Фактически речь идет о частно-государственном партнерстве. Бизнес привык говорить на языке инвестиций, пришла пора научиться этому и высшей школе — таково требование времени.

Интервью взяла СВЕТЛАНА РАГИМОВА