

ПРИЕМЫ УДЕРЖАНИЯ ПРОБЛЕМА ОТЪЕЗДА ЗА ГРАНИЦУ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В РОССИЙСКОЙ ОТРАСЛИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПО-ПРЕЖНЕМУ ОСТРА. ЧТОБЫ УДЕРЖАТЬ РАБОТНИКОВ, IT-КОМПАНИИ СТАРАЮТСЯ СТАВИТЬ ИМ ИНТЕРЕСНЫЕ ЗАДАЧИ И «ИНВЕСТИРУЮТ В ЛЮБОВЬ».

НАТАЛЬЯ ГОТОВА

МОБИЛЬНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ Весной кадровая компания АНКОР провела исследование мотивации и карьерных ожиданий среди кандидатов сферы информационных технологий и телекоммуникаций. Исследователи обнаружили, что 55% из опрошенных 555 респондентов хотели бы покинуть Россию ради работы за рубежом, а 22% уже готовятся к отъезду. Остаться работать в родной стране собираются только 23%, причем часть из них просто опасается, что в силу ряда факторов не сможет получить работу за рубежом. В августе—сентябре, по версии компании Headhunter, ситуация усугубилась. Исследователи из Headhunter опросили 538 работников IT-отрасли, из которых только 11% твердо уверены, что Россию не покинут.

Интересно, что при этом разрыв между зарплатами в российской отрасли информационных технологий и странах Европы и Северной Америки существенно сократился. По данным генерального директора Headhunter Юрия Вировца, в 2000 году высококвалифицированный специалист в IT-сегменте в России стоил в десять раз дешевле, чем в Европе, а сейчас — в два-три раза. Директор по персоналу компании ABBYY Анастасия Савина отмечает, что по отдельным позициям зарплаты почти сравнялись и российские работодатели способны выплачивать «звездам» зарплату, отстающую, к примеру, от зарплаты программиста, живущего в Нью-Йорке, буквально на проценты.

«Квалифицированные специалисты хотят уехать из России не только из соображений лучшего трудоустройства, а ради иного качества жизни: ради ощущения большей защищенности, меньшей вероятности бытового хамства, лучшего уровня медицины и так далее. Понятно, что данные проблемы силами не то что отдельной компании, а даже целой отрасли не решить», — комментирует итоги опроса директор по персоналу группы компаний ЛАНИТ Надежда Шалашилина. — IT-отрасль это чувствует довольно болезненно. В частности, как ни парадоксально, из-за того, что развиваются IT-технологии. Границы размываются — возможности Web2.0, удаленный доступ, «облачные» вычисления позволяют человеку жить там, где он хочет, а работать там, где может, в том числе на условиях непостоянной занятости».

Юрий Вировец также отмечает, что российские IT-специалисты хотят уехать работать за рубеж не столько ради денег, сколько ради более привлекательной, с их точки зрения, социальной среды — по его мнению, это тревожный сигнал.

ВЫНОС МОЗГА Впрочем, тенденция к утечке мозгов для работающих в России компаний IT-отрасли не всегда опасна. Для крупных международных компаний зачастую не имеет значения, в какой стране работает сотрудник. По словам директора по связям с общественностью «Google Россия» Аллы Забровской, «у нас сотрудники могут перемещаться из офиса в офис, из страны в страну, их никто не ограничивает. А условия одинаковые во всех офисах».

Российские IT-компании тоже могут использовать рабочую силу за пределами РФ для производства определенных продуктов. Например, при решении рутинных тех-

нических задач или разработки софта многие компании отрасли информационных технологий используют аутсорсинг (передача работ на исполнение субподрядчикам) или ресорсинг — вынесение отдельных подразделений в другую страну с более низкими затратами на содержание офиса и сотрудников. У российских IT-компаний уже есть центры разработок за пределами России, например, в Белоруссии, Украине, Польше. «К примеру, консалтинговый бизнес в зарубежных локациях размещать невыгодно, так как нужен постоянный контакт с заказчиком, а разработку софта — вполне возможно», — отмечает директор по связям с общественностью IBS Евгений Кутилов. Впрочем, такие центры российский бизнес вполне мог бы размещать и внутри страны, если бы налоговый режим позволял сделать затраты на их содержание сопоставимыми с зарубежными. Государство предоставило IT-компаниям возможность работать в льготном режиме в особых экономических зонах, однако масштабного эффекта от налоговых послаблений пока не получено, потому что льготы были предоставлены не на самые затратные статьи в бюджетах айтишников.

ИНТЕРЕСНЫЕ ЗАДАЧИ Для того чтобы удерживать сотрудников, IT-компании стараются создать для них максимально комфортную рабочую среду и ставить интересные задачи. «Материальный фактор для IT-специалистов, как и для всех, очень важен, но нужно понимать, что высококвалифицированных программистов рутинные задачи не увлекают, им нужны технологические прорывы», — рассуждает Анастасия Савина.

Наиболее крупные российские IT-компании привлекают программистов широкими возможностями в разработке новых проектов. Элина Ставиская из пресс-службы «Яндекса» отмечает, что для сотрудников «Яндекса» наиболее привлекательно то, что это компания-лидер, ее сервисами пользуются миллионы людей: «Сотрудники ощущают, насколько важным делом они занимаются, что их собственный продукт приносит пользу огромному количеству людей. И это не просто абстрактные пользователи интернета — продуктом также пользуются и друзья, и родственники «яндексоидов», и, конечно, коллеги».

Генеральный директор Luxoft (входит в группу IBS) Дмитрий Лощинин перечисляет основные факторы нематериальной мотивации для айтишников: «Важнейшие вещи для сотрудников IT-компаний — интересные задачи в работе и инвестиции компании в обучение и развитие. То есть, во-первых, работа должна быть интересной, с возможностью решать сложные творческие задачи. Это суть нашего бизнеса, когда человек делает свою работу и при этом профессионально растет в первую очередь за счет накопления опыта. Создание среды, в которой талантливые ребята могут себя реализовать с профессиональной и карьерной точек зрения, — важный фактор для успеха компаний в нашей области. Ну и второе — это формализованные формы обучения, тренингов, получения новых знаний. В это компании вкладывают немалые деньги, тратят на это время и усилия».

Директор по персоналу ABBYY Анастасия Савина называет еще один фактор удержания IT-специалистов — «инвестиции в любовь»: «Людей можно удерживать не только рублем. У нас есть масса способов показать, что мы любим своих сотрудников. Мы проводим развлекательные и образовательные мероприятия, у нас есть разнообразные формы проведения досуга: от театральной студии до секции волейбола, семинары. Сотрудников мотивируют также интеллектуальный прогресс, дополнительное обучение, и мы проводим разнообразные тренинги и семинары самого широкого спектра, как по программированию C++, так и по тайм-менеджменту».

ДОЛОЙ БЮРОКРАТИЮ Комфортная среда для программистов создается также за счет максимального сокращения бюрократических процедур и уменьшения роли иерархических отношений в компании. В этом направлении IT-компании развивают такие мотивационные программы, как внедрение грейдов или рангов, позволяющие мотивировать сотрудников без продвижения по должностной карьерной лестнице.

«Такая система нацелена на рост квалификации и желание брать на себя новые роли в проекте», — говорит управляющий партнер «ЭКОПСИ-Консалтинг» Марк Розин. — Если в индустриальных отраслях все определя-

ется должностью, то в IT-сфере — квалификацией и проектной ролью. Роли у каждого сотрудника меняются — проектный менеджер, ведущий специалист. Система званий — консультант, проектный менеджер, системный архитектор — позволяет не ждать, когда освободится следующая должность, званий может быть нелимитированное количество». Евгений Кутилов из IBS тоже отмечает, что система грейдов в его компании очень важна, поскольку позволяет развивать технологические знания и служит мотивирующей для тех людей, которые хотят расти и развиваться, но не хотят быть руководителями. В ABBYY тоже установлена система рангов, каждый может подать заявку на повышение ранга и в случае положительного решения комиссии получить новый ранг и прибавку к зарплате.

IT-компании также стараются создавать комфортную среду в офисе, сделав максимально эффективным взаимодействие так называемого внутреннего клиента — групп специалистов, которые занимаются разработкой основного продукта, с остальными подразделениями компании. «В некоторых компаниях отрасли информационных технологий, и у нас в «ЭКОПСИ-консалтинг», регулярно проводится оценка подразделений, все сотрудники компании оценивают, насколько вежливо с ними общаются, насколько удобно выстроены процедуры», — отмечает Марк Розин.

В IT-компаниях, уделяющих большое внимание мотивации персонала, также распространен гибкий график работы. Элина Ставиская рассказывает, что в «Яндексе» нет жестких ограничений рабочего времени — каждый сам выбирает себе график и согласовывает его только со своим непосредственным руководителем. «Все офисы „Яндекса“ мы стараемся сделать местом, пригодным в равной степени и для творчества, и для жизни, ведь тут сотрудники проводят целый день, а некоторые даже любят работать по ночам. В офисах всегда чисто и уютно, всегда можно свободно выпить чаю и перекусить овощами, фруктами, плюшками. Есть зоны отдыха с гамаками и мягкими пуфиками, а также бильярд, пинг-понг и тренажеры, чтобы можно было отдохнуть или просто отвлечься».

Российские IT-компании, сумевшие создать действительно комфортную среду обитания для своих разработчиков, уже не слишком опасаются оттока специалистов на Запад. «Я знаю людей, которые вполне успешно работали за рубежом, а потом вернулись в Россию, поскольку для них очень важны интеллектуальная среда и круг общения, возможность быть услышанными, большее поле для инициативы и реализации своих творческих идей. Это то, где мы, как компания, имеем явное конкурентное преимущество», — говорит директор по персоналу ГК ЛАНИТ Надежда Шалашилина. Глава Luxoft Дмитрий Лощинин тоже полагает, что в другой стране российские IT-специалисты «в какой-то мере становятся нашими центрами влияния, проводниками интересов нашего бизнеса за рубежом. И поработав там и набравшись опыта, многие из них возвращаются, находят себе здесь новые интересные занятия. Так что это скорее позитив, чем негатив, не нужно об этом волноваться... Я бы не сказал, что процесс оттока людей за границу вносит какой-то системный перекося в картину на кадровом рынке». ■

ГОСУДАРСТВО ПРЕДОСТАВИЛО IT-КОМПАНИЯМ ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТАТЬ В ЛЬГОТНОМ РЕЖИМЕ В ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОНАХ, ОДНАКО МАСШТАБНОГО ЭФФЕКТА ОТ НАЛОГОВЫХ ПОСЛАБЛЕНИЙ НЕТ, ПОТОМУ ЧТО ЛЬГОТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ НЕ НА САМЫЕ ЗАТРАТНЫЕ СТАТЬИ В БЮДЖЕТАХ АЙТИШНИКОВ



ПО ДАННЫМ ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ КОМПАНИИ АBBYY АНАСТАСИИ САВИНОЙ, ПО ОТДЕЛЬНЫМ ПОЗИЦИЯМ ЗАРПЛАТЫ ПРОГРАММИСТОВ В РОССИИ И США УЖЕ ПРАКТИЧЕСКИ СРАВНЯЛИСЬ

ВАСИЛИЙ ШАПОШНИКОВ