

«ГЛАВНОЕ — ОТКРЫТЬ ЗВЕЗДУ ВОВРЕМЯ»

ТЕЗИС «РУССКИЕ ПРОГРАММИСТЫ — ЛУЧШИЕ В МИРЕ» НАПРЯМУЮ СВЯЗАН ЛИШЬ С ВЫПУСКНИКАМИ СОВЕТСКОЙ И РАННЕЙ РОССИЙСКОЙ ШКОЛ. СЕГОДНЯШНИЕ СТУДЕНТЫ ВЫХОДЯТ НА РЫНОК СОВЕРШЕННО ОТОРВАННЫМИ ОТ РЕАЛЬНОСТИ КАК В ОБЛАСТИ ЗАРПЛАТНЫХ ОЖИДАНИЙ, ТАК И ПРАКТИЧЕСКОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ ПОЛУЧЕННЫМИ В ВУЗЕ ЗНАНИЯМИ И ПОТРЕБНОСТЯМИ РЕАЛЬНОГО БИЗНЕСА. О ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТАХ РЕШЕНИЯ НАЗРЕВАЮЩЕГО КАДРОВОГО КРИЗИСА С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ MAIL.RU ДМИТРИЕМ ГРИШИНЫМ ГОВОРИЛ ЕВГЕНИЙ ЧЕРЕШНЕВ.

BUSINESS GUIDE: В Mail.ru сегодня работает около 2,5 тыс. человек и кадровый ресурс продолжает разрастаться. Откуда вы берете людей, особенно если вспомнить о том, что помимо вас за лучшие мозги на локальном рынке борются и «Яндекс», и Google, и Parallels, и Microsoft — словом, крупнейшие мировые бренды?

ДМИТРИЙ ГРИШИН: Конкуренция за лучшие кадры в области IT сегодня действительно огромная. Мы, как и все, черпаем кадры тремя способами. Основной, конечно же, прямой рекрутинг, переманивание квалифицированных специалистов из других компаний. Второй — выращивание внутри компании. Третий — на данный момент мы стараемся сделать его основным — активнее работать со студентами. Сейчас главная задача не столько найти нужные кадры, сколько вырастить их, потому что уровень подготовки людей, приходящих сегодня устраиваться на работу, в ряде случаев оставляет желать лучшего.

ВГ: Что вы имеете в виду под «более активной работой»?

Д. Г.: Во-первых, начали приглашать студентов на стажировки, то есть пока они учатся, мы берем их на лето, чтобы они могли получить какой-то реальный практический опыт. Многие талантливые ребята потом остаются. Второе направление: мы позволяем студентам работать у нас part time, в то время как они учатся. Третье — мы очень активно контактируем с вузами: отбираем сильных преподавателей и стараемся работать с ними на предмет обсуждения корректировки учебной программы, расширения ее практической информации из жизни реального бизнеса. Это одна из самых основных проблем сегодняшнего рынка: то, что преподают в вузах, совершенно не отражает потребности реальных компаний, в особенности лидеров отрасли. И получается бредовая ситуация: с одной стороны, у нас огромный недостаток программистов и квалифицированных специалистов, а с другой — безработица. Но происходит это не потому, что выпускается недостаточно людей — речь именно о качестве образования.

ВГ: В выпускниках каких вузов в основном вы заинтересованы?

Д. Г.: Если посмотреть, кто сейчас у нас работает, это в основном выпускники Бауманки, Физтеха, МИФИ, ВМК МГУ, ИТМО. Но если посмотреть, что у людей написано в дипломах, и сравнить эти надписи с тем, чем они реально занимаются, налицо будет огромное несоответствие. Но мы смотрим на них потому, что в технических вузах так или иначе преподают хоть какое-то программирование, к тому же специфика нашего образования в том, что студентам в первую очередь прививают навыки к дальнейшему самообучению, то есть при желании они сами могут разобраться в новой для себя технологии. Но, так или иначе, с третьего курса студент начинает искать работу, и я вижу нашу, бизнеса, задачу в том, чтобы помочь им найти своего работодателя — того, кто по-



СЕРГЕЙ КИСЛЕВ

может ему раскрыться, даст перспективу до того, как возникнет желание уехать на Запад.

ВГ: Вы думаете, люди уезжают из-за отсутствия перспектив?

Д. Г.: Существенным фактором является низкий уровень информирования студентов о том, чего реально можно достичь в российских интернет-компаниях, о реальных задачах, которые можно и нужно решать. Для некоторых людей это важнее, чем финансовая сторона вопроса. К тому же я уверен, что российские компании уже давно платят квалифицированным IT-специалистам вполне конкурентоспособные зарплаты, поэтому время, когда люди бежали исключительно за длинным долларом, прошло. Когда наша компания вышла на IPO, мы реально ощутили как позитивные имиджевые изменения, так и увеличение внимания к нам со стороны рынка кадров. Многие люди поняли, что и в России можно построить большой, стабильный и технологичный бизнес. На мой взгляд, нужна какая-то глобальная идеологическая работа на государственном уровне, раскрывающая реальный потенциал российского интернет рынка. Чтобы люди не только не хотели уезжать, но и возвращались.

ВГ: Перед нашей встречей я опросил десять давно уехавших из России IT-специалистов — сегодня все они работают в Кремниевой долине на Google, HP, Apple и другие компании. На вопрос «почему?» все десять сказали, что причиной стали не деньги или задачи, а климат в стране — инфраструктура и политическая ситуация. И никто не хочет возвращаться даже на сопоставимую зарплату. Вы вообще много знаете примеров, когда люди возвращались?

Д. Г.: Проблема действительно есть: креативный человек работает там, где ему комфортно живется во всех смыслах. С климатом бизнес сделать вряд ли что-то может. Но мы можем заинтересовать творческими и амбициозными задачами, адекватными условиями работы и финансового вознаграждения. Мне известны прецеденты, когда квалифицированные специалисты возвращались в страну и приходили к нам работать. К сожалению, этих случаев пока мало. Но я надеюсь, что их со временем будет больше. Мы будем им рады, ибо, как я уже говорил, кадровый голод у нас постоянный.

ВГ: О каком объеме дефицита мы говорим?

Д. Г.: Скажем так, если бы завтра в России внезапно появилось 10–20 тыс. талантливых программистов, рынком они были бы трудоустроены сразу.

ВГ: А ожидания тех, кто приходит к вам трудоустроившись, как-то коррелируются с реальностью?

Д. Г.: Это комбинация проблем. Первая беда, с которой мы сталкиваемся: вчерашние студенты приходят без знания продуктов, технологий, вернее, их знания очень далеки от реальности и носят утилитарный характер. Второй момент: само понимание термина «достойная работа» в нашей стране немного искорежено нефтедолларами, то есть иногда человек хочет вменяемых денег, что-то знает и умеет, но совершенно не представляет себе, как надо работать. Третий, бесспорно, деньги: часто встречаются случаи, когда люди после университета сразу выставляют какой-то неадекватный ценник. То есть проблемы существуют, и они фундаментальные.

ВГ: Быть может, уровень жизни в Москве как-то влияет на их ожидания? Что вы скажете о выпускниках вузов из других городов? Или на карте только Москва и Питер?

Д. Г.: Сложно сказать. Разумеется, такие вузы есть. Но Москва, по моему мнению, выступает некоторым фильтром: все самые талантливые и амбициозные рвутся именно в две столицы, потому что хотят реализовать свой потенциал. Всем понятно, что наибольшие перспективы открываются там, где кипит жизнь. К тому же здесь проще искать, но главное, адекватно оценивать специалистов. Самое главное — открыть звезду вовремя, потому что на периферии масса примеров, когда умный и гениальный парень не выстреливает только потому, что его вовремя не открыли.

ВГ: И все же. На дворе XXI век, развиты технологии виртуализации и связи, квалифицированные сотрудники, особенно программисты, вроде как не привязаны больше к какому-то офису — они могут работать из любой точки планеты, разве нет? Если так, что мешает созданию офисов в других странах и городах с привлечением лучших специалистов, в том числе русскоязычных, что уже уехали или планируют?

Д. Г.: Мы уже это делаем — открываем удаленные офисы в Нижнем Новгороде, Киеве, есть офис в Германии — мы создаем все условия для того, чтобы сотрудникам не надо было переезжать. Однако надо понимать, что все самые крупные и сложные проекты все равно идут в Москве в нашей штаб-квартире. Поэтому здесь мы набираем больше всего специалистов.

ВГ: Как быть с рисками? Вы находите молодых специалистов, отбираете, выращиваете, обучаете, вкладываете время и деньги, потом приходит, например, Google и перекупает их со словами: «Вот деньги, возможность работать в США на самую крупную IT-компанию мира». Что дальше?

Д. Г.: Мы удерживаем их амбициозной с точки зрения цели работой и возможностью реализовать себя на уникальном рынке. Российский интернет — одна из тех многочисленных отраслей, в которых у России есть и свой собственный опыт, и наработки, и будущее — можно строить большой бизнес! Наша задача — свести риски к минимуму за счет достижения своих целей и постановки еще более креативных, амбициозных! Наконец, через адаптацию студентов — если молодой специалист приходит на стажировку и видит, как можно работать в России и чего достигать, он захочет уехать на Запад с существенно меньшей вероятностью.

ВГ: Я правильно понимаю, что бизнес сегодня вынужден решать свои проблемы самостоятельно, не надеясь на поддержку государства? То есть нет кадров — идем в вузы, отсутствует опыт — набираем практикантов. И

что проблема по большей части идеологическая? Что вам бы хотелось получить от государства в качестве помощи и поддержки?

Д. Г.: В каком-то смысле — да. На мой взгляд, необходимо провести тотальную ревизию, проверку всех существующих вузов на предмет адекватности, качества и востребованности выпускаемых ими специалистов, релевантности обучающих программ рыночным реалиям. У нас огромное количество людей, выпускаясь, идет работать не по специальности. Это же неправильно! Кроме того, грядет очередной провал поколений: лучшим из преподавателей вузов сейчас уже далеко за 50, многим за 60–65. А молодых преподавателей единицы, так как никто не хочет «делать карьеру» в области образования. Мы готовы поддержать преподавателей, которые реально сильны в профессии, предмете и понимают потребности бизнеса — компания готова к государственно-му окладу добавить коммерческий. Лишь бы не дать окончательно развалиться системе подготовки кадров. Аналогичная ситуация с талантливыми студентами — мы готовы вручать гранты, давать стипендии — поощрять тягу к знаниям и обучению.

ВГ: С премиями и грантами в России коррумпированный фактор не играет роли? Не получится ли так, что гранты есть, но получают их не самые талантливые и умные, а ... назовем их везучие?

Д. Г.: Чтобы избежать этого, было бы правильно, чтобы решение о выдаче гранта принимала специальная комиссия из представителей компании-спонсора. Именно они должны оценивать уровень знаний потенциального работника.

ВГ: Очень часто мы слышим тезис «русские программисты — лучшие». Если взять крупнейшие страны с точки зрения мощностей офшорного программинга — Китай, Индию, Латинскую Америку, в чем принципиальные отличия россиян?

Д. Г.: Сила отечественной школы программирования — умение строить очень сложные системы и решать почти невыполнимые задачи, причем очень нетривиальным способом. Если индусы трудолюбивые и их много, они могут быстро решать рутинные задачи. Наши умеют делать такое, что западные партнеры реально теряют дар речи от удивления. Но при этом, россияне никогда не отличались выдающимся усердием в решении обыденных задач.

ВГ: По логике получается, что для большинства задач даже вам выгоднее использовать офшорных программистов из Индии и Китая, это тоже может быть фактором для бегства соотечественников — нет?

Д. Г.: В итоге у нас будет глобальная компания, подбирающая специалистов в любой точке планеты исходя из стоящих перед нами задач. Но для Mail.ru СНГ — основной приоритет с точки зрения ресурсов. Так и будет. А к тому, чтобы наши ребята возвращались из-за рубежа, мы будем прилагать усилия. ■

