

КАДРОВЫЙ ГОЛОД ИТ-КОМПАНИЙ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

С НЕДАВНЕГО ВРЕМЕНИ СТАЛА ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ТРЕНДОВ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ. ПРИ ЭТОМ ИМЕННО АКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ДАННОГО НАПРАВЛЕНИЯ ЭКСПЕРТЫ УКАЗЫВАЮТ СРЕДИ ПРИЧИН ЗНАЧИТЕЛЬНОГО КАДРОВОГО ГОЛОДА ИТ-КОМПАНИЙ.

КСЕНИЯ ПОТАПОВА

«По данным портала Stackoverflow, доля IT-специалистов из России (проживающих в России) в мировом IT-сообществе составляет около 1%. Россияне, интересующиеся IT-сферой (включая влиятельных специалистов), в мировом IT-сообществе составляют около 1,5%, ими производится 2–3% всего контента», — отмечает Максим Буртиков, директор по внешним связям Сетевого координационного центра Европейского регионального реестра IP-адресов (RIPE NCC).

«Одна из основных причин кадрового голода в IT-сфере — цифровизация экономики. Государство инициирует развитие массы проектов, связанных с IT, корпорации автоматизируют процессы. Чтобы удовлетворить этот спрос, образуется множество IT-компаний. Если раньше людьми, которые приносят ценность организации, были рабочие, то сейчас это люди интеллектуального труда», — отмечает Степан Лысенко, заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом АО «РТ Лабс».

Евгения Дельнова, директор отделений по подбору IT-персонала Kelly Services, среди причин кадрового голода IT-компаний называет быструю диджитализацию и автоматизацию всех бизнес-процессов, активнейший переход в интернет всех сервисов для потребителей, государственных услуг, интернет-шопинг, быстро замещающий походы в магазины, перевод банковских сервисов в интернет и все возрастающую необходимость защиты всех этих операций, сервисов и клиентов от так же быстро растущего бизнеса интернет-мошенников. «Все это требует разработки решений, обновления систем, поддержки пользователей — цифровая сфера нашей жизни очень выросла и продолжает расти со все возрастающей скоростью», — отмечает эксперт.

«Второй момент, который влияет, — это активное развитие во всем мире удаленной разработки. Компании начинают использовать удаленных специалистов по всему миру, и, например, разработчик из Ростова может легко работать удаленно на зарубежную компанию по разработке ПО. Как альтернатива отъезду из России это отличное решение для рынка, особенно если он платит налоги в России. Так как на всех рынках не хватает IT-специалистов, этот процесс будет только усиливаться, если, конечно, квалификация наших специалистов не будет отставать от мирового уровня.

Третья причина — наши вузы не готовят IT-специалистов в таких количествах и в таком качестве, как требуется бизнесу. По качеству это объективно, ведь требования к уровню квалификации только возрастают, так как бизнес находится под все возрастающим давлением запросов клиентов и конкуренции. Времени и бюджетов на дообучение у IT-компаний очень мало, поэтому активно идет переманивание специалистов из компании в компанию, и это



ВРЕМЕНИ И БЮДЖЕТОВ НА ДООБУЧЕНИЕ У ИТ-КОМПАНИЙ ОЧЕНЬ МАЛО, ПОЭТОМУ АКТИВНО ИДЕТ ПЕРЕМАНИВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ КОМПАНИИ В КОМПАНИЮ, И ЭТО ТОЛЬКО ПРОВОЦИРУЕТ РОСТ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ БЕЗ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

только провоцирует рост заработных плат без повышения квалификации», — добавляет Евгения Дельнова.

«Главная причина кадрового голодания IT-компаний — разрыв между спросом и предложением. Достаточно посмотреть на статистику: ежегодно вузы оканчивают 60 тыс. выпускников по различным IT-специальностям, а отрасли необходимо, чтобы каждый год набиралось еще дополнительно 40 тыс. абитуриентов для восполнения дефицита. Такие прогнозы представляет Фонд развития интернет-инициатив, и с этими предсказаниями солидарны HR-агентства, которые отмечают уверенный рост спроса на вакансии в сфере бизнес-аналитики: в среднем он увеличивается на 20% каждый год», — считает Юлия Санина, директор по персоналу и работе с университетами SAS Россия/СНГ.

«Кадровый голод в малых и средних IT-компаниях связан с переизбытком специалистов низкого уровня, когда бизнесу нужны уже уровни middle или senior. Аналогичная ситуация наблюдалась 15–20 лет назад, только с юристами: дипломированных много, а толковых нет. Регионам очень сложно удержать „взращенного“ специалиста. Тенденция говорит о том, что чем выше уровень специалиста, тем ближе он движется к Москве. И так поступает большинство: набираются опыта у себя в регионе и уезжают в МСК (если говорить именно о России)», — добавляет Владимир Скибин, руководитель компании SKTeam.

ГДЕ ВЗЯТЬ И КАК УДЕРЖАТЬ? В сложившейся ситуации особую актуальность для компаний приобретают вопросы, где взять и как удержать сотрудников. «Пути здесь могут быть стандартными: учить,

растить, воспитывать, набирать стажеров, удерживать ключевых сотрудников, передавать знания, переходить на новые технологии и платформы. Чтобы ответить на вопрос, как удержать сотрудников, важно понимать их мотивацию. Многие исследования показывают, что материальная составляющая не стоит на первом месте в сфере IT. Первые места рейтинга по степени значимости условий работы в компании у IT-специалистов занимают интересные и амбициозные задачи, чувство удовлетворенности от выполненной работы, возможность профессионального роста и развития, коллектив (включая руководителей)», — отмечает Ольга Глейзер, HRD Yota.

«Если говорить об удержании и дальнейшем повышении квалификации сотрудников, то, по опыту „Рексофта“, большую роль играют программы внутреннего обучения и обмен опытом между сотрудниками из офисов в разных городах. В его рамках проводятся как онлайн-, так и офлайн-мероприятия. В компании ежемесячно организуются внутренние митапы Prof IT по передаче новых знаний от сотрудников.

Компания ежегодно проводит обучение и сертификацию своих действующих IT-специалистов. Мы также поощряем участие сотрудников в профильных конференциях и хакатонах. На удержание молодых сотрудников всегда положительно работает такой инструмент, как наставничество, особенно когда он сочетается с переходом на новый проект из другой предметной области. Отдельно хочу отметить, что мы чувствуем поддержку IT-компаний государством в виде уменьшения страховых взносов до 14% и сокращения налога на прибыль. Также большой интерес представляет возможность получения государственной субсидии на под-

держку релокации IT-специалистов внутри нашей страны. При условии подачи правильно и своевременно оформленных документов компания-резидент IT-кластера и технопарка может получить от государства компенсацию на переезд сотрудника, а в дальнейшем — и на его арендные платежи на жилье», — рассказывает Лия Чудина, директор по персоналу IT-компании «Рексофт».

«Каждая компания может предпринимать действия для того, чтобы минимизировать риски, связанные с нехваткой IT-тантов. Первое — это игра в долгую, наем молодых специалистов и развитие их внутри компании. Второе — организация совместных предприятий для реализации конкретных задач, это помогает быстро наращивать компетенции, удерживать на длительный срок ключевых высококвалифицированных сотрудников, перераспределяя их на интересные проекты. И третье — привлечение IT-экспертов не только деньгами, но и сложными задачами, причастностью к большой идее, предоставлением возможностей профессионального развития и изучения востребованного стека технологий», — заключает Степан Лысенко.

ГОЛОД УМЕНЬШИТСЯ СО ВРЕМЕНЕМ?

Эксперты также поделились видами на перспективы развития ситуации и высказали мнение, стоит ли ожидать в будущем уменьшения кадрового голода в сфере IT. «В IT-сфере непрерывный кадровый голод является отраслевой спецификой. В будущем он станет еще острее, ведь подстегивается все новыми и новыми смежными рынками — цифровым, блокчейн, ИБ, IoT. Для данных сфер альтернативы IT-специалистам нет, а кадры нужны „здесь и сейчас“. Стоит отметить, на российском рынке high tech в последние годы изменилась и конкурентная среда: появились кэптивные компании и отраслевые интеграторы, заключаются прямые контракты вендор-клиент. Опытные IT-инженеры и управленцы все чаще выбирают работу на конечного заказчика. Усложняют ситуацию и особенности ориентированного на практику образования: программы устаревают гораздо быстрее и обновляются медленнее появления инноваций. Еще вчера были востребованы специалисты по BI, сегодня — data scientists, а завтра — разработчики искусственного интеллекта, который будет обучаться на результатах работы специалистов первой и второй волны», — отмечает Евгений Яшин, генеральный директор компании Oberon.

«Если ситуация не изменится, то к 2027 году индустрия будет испытывать недостаток в 2 млн профессиональных IT-кадров. Но даже если в такой долгосрочной перспективе и будут заметные позитивные изменения, то ближайшие лет пять индустрии точно придется продолжать существовать в условиях серьезного дефицита бизнес-аналитиков», — добавляет Юлия Санина. ■