

информационные технологии

В приоритете — опыт

Многие российские IT-компании, несмотря на серьезную нехватку квалифицированных кадров, отказываются принимать на работу специалистов, окончивших курсы повышения квалификации. Зарботные платы, которые работодатели готовы начислять junior-специалистам, значительно ниже, чем для специалистов с опытом. А диплом о высшем образовании по-прежнему является важным преимуществом для многих предприятий. В то же время шансы на то, чтобы устроиться на хорошую работу, у начинающих айтишников все-таки остаются.

— кадры —

Кадры — главная инвестиция

Российские компании стали реже брать на работу junior-специалистов. Несмотря на серьезный дефицит персонала (в стране не хватает более 2 тысяч айтишников), многие предприятия не готовы нанимать сотрудников, которые только-только окончили курсы повышения квалификации. Это связано с тем, что работодатели опасаются возможных ошибок со стороны новичков, которые могут обернуться для организации большими потерями, чем затраты на оплату труда более опытных специалистов.

Как следует из данных рекрутингового агентства SuperJob, тенденция к сокращению вакансий для начинающих айтишников характерна для всей страны. «Вакансий для junior-специалистов стало меньше, зарплатные предложения для них снизились — это характерно для всех округов страны», — отметили в пресс-службе сервиса.

Руководитель департамента больших данных и информационного поиска факультета компьютерных наук НИУ ВШЭ Евгений Соколов объясняет данную тенденцию тем, что практическое обучение начинающих сотрудников — затратное удовольствие для компаний: «Наём junior-специалиста — это, безусловно, огромная инвестиция. Такому человеку надо давать опыт, его нужно учить специфике области, работе в команде, взаимодействию со смежниками. И при всем этом он может в любой момент уйти к другому работодателю, что обнулит всё проинвестированное время», — говорит господин Соколов. Он отмечает, что с этой точки зрения позволить себе наём сотрудников без опыта могут лишь крупные корпорации.

«В настоящее время отмечается еще одна тенденция: специалисты топ-уровня уже поделены между компаниями, имеют очень серьезные доходы и участвуют в долгосрочных программах удержания (например с существенными премиями по итогам трехлетних циклов работы), с которыми просто невыгодно менять работу. Поэтому если корпорации нужно больше профессионалов, то единственный способ ими обзавестись — это самостоятельно вырастить junior'ов до такого уровня. А компании поменьше уже, как правило, не могут себе позволить обучать сотрудников без опыта, отвлекая на это уже состоявшихся работников», — отмечает эксперт.

Заместитель директора по персоналу АО «Уфанет» Елена Шленкина указывает на то, что в стране есть тренд на «увеличение числа junior-программистов». «Не секрет, что высокие зарплаты программистов при-

влекают молодежь и представителей других специальностей, готовых переучиваться для повышения дохода. На рынке труда сейчас много специалистов IT-сферы, обладающих не очень высокой квалификацией, и ограниченное число специалистов с опытом, способных решать сложные задачи. За последних идет высокая конкуренция среди работодателей. Компании, имеющие высокие доходы, могут привлекать таких сотрудников, делая более «интересные» зарплатные предложения, примерно в два раза превышающие текущую заработную плату опытного программиста», — считает Елена Шленкина.

Практический опыт в приоритете

По данным сервиса HeadHunter, напротив, количество предложений для начинающих айтишников в Башкирии растет. Аналитики отмечают, что в прошлом году в республике было опубликовано более 1,5 тыс. вакансий для специалистов IT-сферы без опыта работы. Это на 23% больше, чем в 2022 году.

Большее доверие junior-специалистам проявляют в области технической поддержки. Более половина (52%) от всех предложений для сотрудников техподдержки в Башкирии, размещенных в 2023 году на hh.ru, доступны специалистам без опыта. Вакансии для системных администраторов без опыта работы составляли 7% от общего количества вакансий по данной специальности.

Наиболее востребованными в IT-специалистами в регионе являются программисты. В прошлом году работодателями опубликовали для них почти 2 тыс. вакансий, 15% из них было доступно специалистам без опыта.

Уровень заработной платы, который готовы предложить республиканские предприятия начинающим айтишникам, скромный по меркам отрасли: в прошлом году эта цифра в среднем составила 36,8 тыс. руб.

При этом доходы middle- и senior-разработчиков и других IT-специалистов значительно выше и продолжают расти. Так, средняя заработная плата инженера DevOps за год выросла на 7% и составляет 220 тыс. руб., заработная плата программиста РНР увеличилась на 4% и составила 200 тыс. руб. Средняя заработная плата специалиста по тестированию увеличилась на 4% и составила 120 тыс. руб. IT-сфера сегодня имеет высокий порог вхождения, в приоритете — практический опыт, отмечают в SuperJob.

Мозг — главный рабочий инструмент

В Башкирии специалистов различных IT-направлений готовят практически все вузы республики: Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфим-



Работодатели отмечают, что часто уровня знаний и квалификаций после курсов повышения квалификации недостаточно

ский университет науки и технологий, Башкирский государственный педагогический университет имени Акмуллы. Подготовку также проводят и средние специальные учебные заведения. Ежегодно они выпускают порядка 1 тыс. специалистов, но проблема дефицита кадров все равно остается.

В министерстве семьи, труда и социальной защиты населения «Б-ИТ» сообщили, что потребность республики в квалифицированных IT-специалистах с высшим образованием в 2024–2026 годах составит 5,5 тыс. человек.

В пресс-службе Ассоциации развития информационных технологий республики (АРИТ РБ) «Б-ИТ» сообщили, что сегодня республике не хватает специалистов информационной безопасности, разработчиков программного обеспечения, архитекторов информационных систем, Backend, DevOps, отмечается высокая потребность в JavaScript-разработчиках, системных аналитиках, инженерах по пусконаладочным работам, электромонтажу, АСУ ТП.

Опрошенные «Б-ИТ» участники рынка отмечают, что на фоне дефицита кадров многие компании все же готовы брать на работу джунов после курсов повышения квалификации, но в то же время академическое образование все равно для многих предприятий остается важным критерием выбора сотрудника.

«Каждая третья республиканская IT-компания готова брать на работу специалистов без опыта работы после курсов повышения квалификации», — сообщили в АРИТ РБ. Но при этом отметили, что «уровня знаний и квалификации у специалистов, прошедших курсы повышения квалификации, не хватает. Поэтому компаниям приходится вкладываться в обучение и наставничество,

а также давать время на то, чтобы новичок наработал опыт, полноценно погрузился в задачи, начал приносить ожидаемый результат».

«Для нас наличие именно специального образования не является решающим фактором. Для нас основным критерием является соответствие человека культуре компании, это в том числе способность работать в команде, обучаемость и целеустремленность. Как и в большинстве компаний, соискатель на должность программиста выполняет определенные тестовые задания, которые выявляют уровень профессиональных навыков и потенциал сотрудника», — говорит Елена Шленкина.

Руководитель отдела обучения в сфере информационной безопасности в «Лаборатории Касперского» Евгения Русских обращает внимание на то, что академическое образование продолжает играть большую роль. «Не секрет, что для многих технических направлений нужна фундаментальная математическая база. Вместе с этим не менее важным фактором становится постоянное обновление знаний. Сегодня недостаточно просто «получить профессию» или выучить конкретный язык программирования. Важно следить за развитием технологий в выбранной области, а в некоторых случаях надо быть готовыми переучиваться», — говорит госпожа Русских.

По ее мнению, курсы могут стать инструментом, который поможет человеку познакомиться с профессией, сформировать базовое представление о ней. «Но важно понимать, что во многих случаях без подхожащей академической базы они не помогут успешно начать карьеру в новой области. Курсы могут оказать полезные, например, для тех, кто хочет изменить специализацию внутри отрасли или переучиться из одного IT-специалиста на другого. При выборе программы важно обращать внимание на объем практической отработки — чем больше практики, тем лучше», — заключает госпожа Русских.

С тем, что невозможно освоить за пару месяцев профессию, согласен и Евгений Соколов. «Особенно если речь про предзаписанные лекции с минимальным количеством практики. Если мы говорим про обучение в течение полугода или года, где есть и практические задания, и проекты с менторами, и взаимодействие с профессионалами из компаний, — это уже вполне может быть основой, с которой можно идти на стажировку или junior-позицию. Но и здесь важно оговориться, что в наукоёмких направлениях вроде ИИ или создания отказоустойчивых сервисов ценится насмотренность, наличие кругозора, математическая или инженерная фундаментальная подготовка. Это, конечно, увеличивает требования и к продолжительности обучения, и к его сложности», — добавляет Евгений Соколов.

«Можно научиться за месяц, можно не научиться и за пять лет. Все зависит от мозгов конкретного человека. Я много раз слышал от водителей такси, что они прослушали 5–6-месячные курсы программирования, но при этом не смогли найти достойной работы. Дело в том, что там порой даже базовых знаний не дают: человек отучивается ради галочки, — и при этом не имеет представления, как применить полученные знания», — говорит основатель и совладелец компании RuSIEM Максим Степченко. Обучение в вузе и ссузе, по его мнению, — тоже не гарантия успешного трудоустройства. «Если нет достаточной экспертизы, если нет практикующих преподавателей, то студента могут перегрузить практической информацией, которую он так же не будет понимать, как и использовать на практике», — отмечает эксперт.

Растить со школьной скамьи

Сегодня многие крупные IT-компании понимают, что подготовку квалифицированных кадров нужно начинать еще со школы, поэтому становятся спонсорами школь-

ных олимпиад, выделяют стипендии для талантливых студентов, организывают собственные аудитории на базе вузов и ссузов.

«Несколько лет назад «Лаборатория Касперского» запустила образовательный курс с акцентом на программирование и информационную безопасность для столичных школьников, обучающихся в классах математической вертикали. Компания также сотрудничает со многими российскими техническими вузами. Наши эксперты читают лекции и рассказывают про практическую информационную безопасность. Чтобы готовить конкурентоспособных специалистов, вузам крайне важно постоянно актуализировать свои учебные программы, сотрудничая с игроками IT-рынка. Для того чтобы помочь учебным заведениям с такой задачей, мы запустили специальную партнерскую программу для высших учебных заведений Kaspersky Academy Alliance. Она позволяет интегрировать в учебный процесс опыт и технологии компании в сфере кибербезопасности», — рассказывает Евгения Русских.

О том, что в компании идет активное сотрудничество с вузами, сообщили и в пресс-службе МТС. «Осенью 2023 года мы открыли кафедр по направлению глубинного машинного обучения на базе НИУ ВШЭ, а ранее запустили прикладные курсы по backend-разработке на Golang и методологии DevOps, которые были включены в перечень обязательных дисциплин по выбору. А для магистрантов ИТМО подготовили курс по созданию рекомендательных систем на Python. Также у нас есть центр обучения и развития МТС Тета, где специалисты разного уровня могут пройти бесплатные обучающие программы от ведущих разработчиков и архитекторов экосистемы. Порядка 30% выпускников всех внешних образовательных программ МТС в области IT становятся ее сотрудниками», — сообщили в компании.

Ольга Корзик

Review

Бизнес Башкирии выбирает отечественную «цифру»

Егор Фисюк, директор МТС в Республике Башкортостан



После ухода с рынка крупных иностранных игроков IT-отрасли усилилась роль российских разработчиков и интеграторов в цифровизации экономики. Основной их задачей стало поддержать темпы внедрения технологичных решений в различных отраслях, при этом подбирая такие варианты, которые не нарушат существующую систему IT-сервисов и смогут продолжить ее развитие. И, на мой взгляд, это удастся. По итогам прошлого года Башкортостан вошел в топ-10 рейтинга цифровой трансформации регионов и сохранил второе место в ПФО по цифровому развитию.

По данным различных опросов, на российское или альтернативное ПО бизнес переводит в первую очередь корпоративные коммуникации. И, конечно, это во многом связано с уходом популярных зарубежных платформ, помогающих организациям проводить совещания, семинары, вебинары и другие мероприятия в режиме онлайн. Сервисы ушли, а спрос остался. Однако российские решения способны в полном объеме заменить требу-

емый функционал. К примеру, наша платформа МТС Линк обеспечила полное техническое сопровождение форума Translation Forum Russia, который прошел в Уфе в конце прошлого года. Кроме того, на эту российскую разработку уже перешел Уфимский университет науки и технологий.

Еще одним цифровым направлением, где мы видим большой спрос на отечественные решения у организаций республики, становится использование видеонаблюдения. Причем видеонаблюдения, дополненного другими цифровыми решениями — от видеонаблюдения до облачного хранения данных. Чаще всего этот сервис применяют для контроля объектов на большой территории: заводах, складах, а также предприятий ЖКХ и других. Умное видеонаблюдение исключает человеческий фактор и оптимизирует работу службы безопасности. Например, наша автономная система видеонаблюдения, установленная в нацпарке «Башкирия», помогает спасти леса от пожара и сохранить уникальную природу республики. Подобные интеллектуальные системы можно внедрить

на любом предприятии и при необходимости дополнить их другими продуктами цифровой экосистемы МТС.

Кроме того, башкирские компании опасаются утери доступа к критично важным для бизнеса данным, находящимся на зарубежных площадках, поэтому предпочитают локализовать свои IT-системы. Строительство собственной инфраструктуры для хранения и обработки данных требует крупных стартовых инвестиций, в том числе в закупку оборудования и подбор квалифицированного персонала. С учетом курсовой разницы такой вариант становится все менее привлекательным. Поэтому более пристальное внимание региональные компании обратили на облачные сервисы. В прошлом году спрос на облака в Башкирии увеличился в 1,6 раза по сравнению с 2022 годом. И тенденция к росту сохраняется. Понимая, что многие компании впервые сталкиваются с переходом в облака, мы разработали специальную грантовую программу на запуск виртуальной инфраструктуры. Она позволяет без дополнительных затрат оценить удобство и использование

облачных сервисов в собственных бизнес-процессах.

Не стоит также забывать, что информация — это ценный актив. Большинство республиканских компаний на сегодняшний день не имеют в штате сотрудников по информационной безопасности и потому не всегда способны в полной мере защитить свои данные от различных кибератак. Утечка или несанкционированный доступ к информации могут привести к серьезным финансовым и репутационным потерям. При этом инфраструктура CloudMTS имеет полный спектр средств защиты информации, в том числе системы фильтрации трафика и платформу защиты от атак и уязвимостей в веб-приложениях Web Application Firewall. А клиенты провайдера могут использовать защищенный в соответствии с ФЗ-152 сегмент облака, услуги центра кибербезопасности МТС Security Operation Center. Сохранности данных уделяется первоочередное внимание: облачная инфраструктура работает по протоколам самого надежного шифрования, помогая бизнесу перейти из «режима угроз» в «режим возможностей».

М Т С