

ИНТЕРНЕТ-ЭКОНОМИКА. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

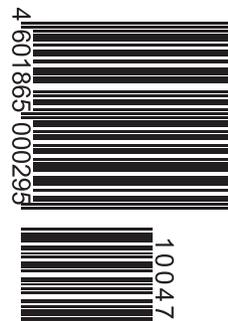
СПРОС НА ПРОГРАММИСТОВ РАСТЕТ,
А ВУЗЫ НЕ УСПЕВАЮТ ИХ ГОТОВИТЬ.
А ТЕХ, ЧТО УСПЕВАЮТ, КОМПАНИИ НЕ БЕРУТ
ИЗ-ЗА ПЛОХОГО ЗНАНИЯ ПРЕДМЕТА /3
БИЛЕТ В ОДИН КОНЕЦ ИЛИ ТУДА-ОБРАТНО.
ХОРОШИЙ ПРОГРАММИСТ НАЙДЕТ РАБОТУ
В ЕВРОПЕ ИЛИ США, НО ВЫСОКИЕ НАЛОГИ СЪЕДЯТ
БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ ДОХОДОВ, А КАРЬЕРНОГО РОСТА
ЗА ГРАНИЦЕЙ НЕ ПОЛУЧИТСЯ /10
РЫНОК ИТ-УСЛУГ В РОССИИ РАСТЕТ БЫСТРЕЕ,
ЧЕМ В ДРУГИХ РАЗВИТЫХ СТРАНАХ. ЭТОТ РОСТ
ДОЛЖЕН ОТРАЗИТЬСЯ НА СТОИМОСТИ
ТРУДА ПРОГРАММИСТОВ /11



Вторник, 20 сентября 2011
Тематическое приложение
к газете «Коммерсантъ» №47

Коммерсантъ

BUSINESS GUIDE



РЕКЛАМА

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР
ВЫПУСКА

КОММЕРСАНТЪ

BUSINESS GUIDE ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К ГАЗЕТЕ **КОММЕРСАНТЪ**





АЛЕКСЕЙ ХАРАС,
РЕДАКТОР VG «ИНТЕРНЕТ-ЭКОНОМИКА»
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ»

ОБРАТНЫЙ ПОДСЧЕТ

Почти половина моего институтского круга общения, получив диплом, в течение двух лет навсегда покинула Россию. В географии их новых мест жизни и работы не было сюрпризов: Германия, США, Израиль. Кто-то, правда, доехал до Канады.

Почти все они в первые пять лет жизни за границей говорили, что иностранный опыт нужен для повышения квалификации, что если бы они в России работали столько же, сколько здесь, то зарабатывали не меньше, и вообще, как только подвернется адекватное предложение от российского работодателя, они, разумеется, тут же вернутся на родину.

Вернулся и продолжил работу по специальности в России только один из них. Остальные уже и не обсуждают эту тему: с немецким паспортом придется потратить немало времени на получение российской рабочей визы, а после кризиса и зарплата в евро вновь стала предпочтительнее.

Да, в России меньше подоходный налог. Но в Германии ставка ипотечного кредита составляет 5,45% в год. А в школах не принято скидываться на покупку новой доски. А в больнице не надо заносить каждому медработнику в отдельном конверте. С помощью калькулятора можно доказать, что низкий подоходный налог в России с лихвой компенсируется дорожными кредитами и поборами. Поэтому, получая одинаковую зарплату в России и Европе (не говоря уже о США), специалист за границей может потратить ее с большей пользой для себя. А экономический фактор, как говорили опрошенные при подготовке этого приложения специалисты рекрутинговых агентств, по-прежнему является основным в принятии решения об отъезде.

Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ» (Business Guide «Интернет-экономика. Кадровый резерв»)

Демьян Кудрявцев — генеральный директор
Азер Мурсалиев — шеф-редактор
Анатолий Гусев — арт-директор
Эдвард Опп — директор фотослужбы
Валерия Любимова — директор по рекламе.
Рекламная служба:
Тел. (499) 943-9108/10/12, (495) 101-2353
Алексей Харнас — руководитель службы «Издательский синдикат»
Алексей Харнас — выпускающий редактор
Ольга Боровягина — редактор
Сергей Цомык — главный художник
Виктор Куликов — фоторедактор
Екатерина Бородулина — корректор
Адрес редакции: 125080, г. Москва, ул. Врубеля, д. 4.
Тел. (499) 943-9724/9774/9198

Учредитель: ЗАО «Коммерсантъ. Издательский дом».
Адрес: 127055, г. Москва, Тихвинский пер., д. 11, стр. 2.
Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Свидетельство о регистрации СМИ — ПИ № ФС77-38790 от 29.01.2010

Типография: «Сканвэб Аб».
Адрес: Коряланкату 27, Коувола, Финляндия
Тираж: 75000. Цена свободная

Рисунок на обложке: Роман Манихин

БРАТЬ НЕКОГО

ВКЛАД ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕСОВ В РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ БЫСТРО РАСТЕТ: ПО ОЦЕНКАМ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ VCG, ОН СОСТАВЛЯЕТ НЕ МЕНЕЕ 1,6% ВВП И ИМЕЕТ ВСЕ ШАНСЫ УДВОИТЬСЯ УЖЕ К 2015 ГОДУ, ДОСТИГНУВ УРОВНЯ 2,6–3,7%. ОДНАКО РАЗВИТИЮ ЭТОГО СЕКТОРА МОЖЕТ ПОМЕШАТЬ ДЕФИЦИТ КАДРОВ — ПРОБЛЕМА, С КОТОРОЙ СТАЛКИВАЕТСЯ БОЛЬШИНСТВО ИТ-КОМПАНИЙ. СОЗДАВАЕМЫЕ ГОСУДАРСТВОМ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ «ПОЛИГОНЫ» ВРОДЕ «СКОЛКОВО» САМИ ПО СЕБЕ НЕ СПОСОБНЫ ПЕРЕЛОМИТЬ СИТУАЦИЮ — НУЖНЫ СИСТЕМНЫЕ РЕШЕНИЯ, УБЕЖДЕНЫ УЧАСТНИКИ РЫНКА.

НАДЕЖДА ПЕТРОВА

МАСШТАБЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА

В сфере ИТ занято более 1 млн человек, и в ней нет лишних рук — по оценкам Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий, даже после кризиса 2009 года, когда произошло сокращение рынка, все выпускаемые профессиональным образованием ИТ-специалисты, включая выпускников смежных специальностей, были востребованы. При инерционном сценарии развития экономики ежегодная потребность в новых специалистах составит в ближайшие четыре года 81–95 тыс.

человек. В случае реализации модернизационного сценария (оба сценария составлены специалистами Минэкономразвития) этот показатель вырастет до 167–356 тыс. человек, в два-три с половиной раза превысив текущие объемы выпуска специалистов системой профессионального образования.

Трудности при поиске квалифицированных кадров компании испытывают уже сейчас. Так, Дмитрий Лощинин, генеральный директор компании Luxoft (входит в IBS Group), разрабатывающей индивидуальные программные

решения по заказам клиентов, сетует на то, что для его компании кадровый голод стал основным фактором, ограничивающим рост бизнеса: «Спрос на наши услуги опережает предложение, и мы не успеваем удовлетворить этот спрос, потому что не можем найти достаточное количество специалистов. Для нас вопрос стоит так: чем больше мы сможем найти квалифицированных людей, тем больше будет наш бизнес.

И это не единственный случай. «Проблема дефицита профессиональных кадров актуальна для всех сегментов ИТ-индустрии», — констатирует Светлана Морозова, руководитель отдела подбора и адаптации персонала компании Softline. Со временем масштаб проблемы будет только увеличиваться: в условиях приближающейся демографической ямы (минимальный показатель рождаемости в России приходится на 1999 год) рост спроса на ИТ-специалистов будет опережать предложение.

ПОЛЬЗА ОТ СТИВА ДЖОБСА До недавнего времени конкурс в вузах на технические специальности, в том числе ИТ, был невысоким, напоминает исполнительный директор кластера информационных технологий инновационного центра «Сколково» Александр Туркот. Среди молодежи бытовало, по его выражению, «несколько извращенное» понимание того, что более модно и социально значимо быть банкиром или юристом, чем инженером.

Однако сегодня тенденция меняется: «Если посмотреть на Билла Гейтса, Марка Цукерберга, Стива Джобса, который для молодежи по большому счету стал иконой бизнеса, — они все инженеры. Они потом стали бизнесменами, а сначала они что-то придумали». К тому же российский рынок ИТ-специалистов давно подтянулся к средне-европейскому уровню и «зарплата качественного инженера-программиста в Москве не ниже или не намного ниже, чем зарплата аналогичного специалиста в развитых странах Европы». «Качественный выпускник» технического вуза сразу после его окончания может получить работу с зарплатой, в два раза превышающей зарплату выпускника какого-нибудь юридического или финансового вуза, отмечает господин Туркот.

По словам госпожи Морозовой, завышенные финансовые ожидания соискателей являются одной из основных сложностей, с которыми сталкиваются кадровые службы ИТ-компаний. При этом уровень подготовки кандидатов часто оставляет желать лучшего, а найти на рынке людей нужной квалификации крайне сложно. Увеличение →

ГОСУДАРСТВО МОГЛО БЫ СОЗДАТЬ ВЫГОДНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ И БИЗНЕСА, НАПРИМЕР УСТАНОВИВ НАЛОГОВЫЕ ЛЬГОТЫ ДЛЯ ИТ-КОМПАНИЙ, СОТРУДНИКИ КОТОРЫХ ЗАНИМАЮТСЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ



РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ MICROSOFT В РОССИИ ЕКАТЕРИНА ЛАЖЕНЦЕВА СЧИТАЕТ, ЧТО В ВУЗАХ НАДО ОРГАНИЗОВЫВАТЬ ЦЕНТРЫ ИННОВАЦИЙ И ПРИВЛЕКАТЬ ДЛЯ РАБОТЫ В НИХ ДЕЙСТВУЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ИТ-ИНДУСТРИИ

ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА

ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА

числа бюджетных мест в вузах по техническим специальностям может быть лишь частью решения проблемы.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ «ДОВОДКА»

Молодым специалистам, приходящим из вузов, требуется дообучение, «доводка», чтобы они могли работать с современными технологиями и соответствовали требованиям, которые выдвигает бизнес, говорит господин Лощинин, и с этой его оценкой согласны все опрошенные эксперты.

«В принципе качество подготовки специалистов в наших вузах не такое уж плохое, у нас исторически хорошая инженерная школа, — рассуждает господин Лощинин. — С другой стороны, возьмем бизнес Luxoft — мы делаем сложные индивидуальные решения, поэтому нам требуются люди не просто с каким-то техническим образованием, а с весьма глубокими знаниями в области IT и, как правило, еще и с индустриальной экспертизой». Этот бизнес, по его словам, существенно отличается от «индийской модели, где как минимум 30–40% штата — это начинающие специалисты с очень базовыми навыками», которым поручают простые задачи.

Система «тонкого тюнинга» специалистов должна быть реализована через модификацию стандартов высшего образования, убежден господин Лощинин: «Сейчас вузы работают по старому шаблону, во многом сохранившемуся с советских времен. Программы не успевают за развитием технологий. Необходима более тесная кооперация высшего образования и отрасли».

Перспективной формой подобного сотрудничества руководитель образовательных проектов Microsoft в России Екатерина Лаженцева считает организацию в вузах базовых кафедр или центров инноваций и привлечение в качестве преподавателей действующих специалистов из IT-индустрии. «Другим направлением может являться встраивание учебных программ вендоров в образовательный процесс вуза, чтобы студенты уже в вузе могли ознакомиться с технологиями, которые им предстоит применять во взрослой жизни», — добавляет она.

Впрочем, некоторые практические навыки, причем не только программирования, но и IT-менеджмента, можно получить задолго до окончания вуза. В частности, по словам господина Туркота, «Сколково» активно работает с вузами, известными своей инженерной школой (МФТИ, МГУ, МВТУ, МИФИ, Санкт-Петербургский ИТМО и др.), поддерживая студенческие проекты, которые могут иметь практическую ценность и перспективу коммерциализации. В партнерстве с крупными западными компаниями — Microsoft, Cisco, Intel — центр проводит конкурсы, победители которых получают грантовую поддержку. «Молодые люди могут прийти к нам с идеей и получить на ее осуществление весьма внушительные деньги: порядка \$100 тыс., — рассказывает господин Туркот. — Мы помогаем не только деньгами, но и менторством в хорошем смысле слова: помогаем оформить компанию, защитить разработку патентом».

Такие государственные институты, как «Сколково» и Российская венчурная компания, способствуют появлению стартапов и молодых компаний, которые в случае успеха будут способствовать популяризации профессии айтишника, отмечает госпожа Лаженцева. Определенные надежды она связывает и с созданным в рамках «Сколково» Открытым университетом: он должен стать «площадкой для апробации и внедрения самых передовых методик обучения и подготовки кадров (и эти методики потом могут быть использованы и другими вузами страны) и площадкой, где будет сформирована комфортная среда для развития персонала».

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ПОЛЕ Проекты, подобные «Сколково», важны (в том числе как полигоны для обкатки новых моделей взаимоотношений науки и бизне-

ЗАВЫШЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ОЖИДАНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ ЯВЛЯЮТСЯ ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ СЛОЖНОСТЕЙ, С КОТОРЫМИ СТАЛКИВАЮТСЯ КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ IT-КОМПАНИЙ

са), но для серьезных улучшений нужно «правильное законодательство», полагает эксперт венчурного фонда Softline Venture Partners Антон Белоусов.

По его словам, за последние годы в этом вопросе произошли «хорошие подвижки». В частности, два года назад был принят федеральный закон № 217, разрешающий бюджетным вузам и НИИ участвовать в коммерческих предприятиях, внося в них свою интеллектуальную собственность. «Здесь мы идем по стопам США, принявших аналогичный закон (закон Байя—Доула) в 1980-м. Но наш закон менее радикален: не позволяет вузам отчуждать исключительные права на свои разработки — вузы должны владеть как минимум 25% созданного предприятия, что делает такие предприятия менее привлекательными для инвестора», — рассуждает господин Белоусов, оговариваясь, что тем не менее «это уже хорошее начало — за два года создано более 1 тыс. таких предприятий».

Что же касается повышения уровня выпускаемых кадров в целом, то здесь можно использовать прошедший переход на двухуровневую систему — бакалавриат плюс магистратура. В принципе эта система позволяет, получив фундаментальное образование, скорректировать его в магистратуре «с учетом своих прояснившихся устремлений, запросов рынка и накопившегося производственного опыта». «Возможность работать между бакалавриатом и магистратурой уменьшает риски того, что человек будет работать не по специальности. В России сейчас это мало распространено, большинство бакалавров

идет сразу в магистратуру, так как бьет стереотип: бакалавр — это как неоконченное высшее и это гораздо хуже, чем магистр. Но во многих IT-профессиях достаточно хорошей фундаментальной подготовки и параллельного невузовского образования в процессе работы: бизнес научит лучше», — говорит господин Белоусов. По его мнению, государство могло бы способствовать распространению «производственного» периода между бакалавриатом и магистратурой, например введя налоговые льготы для таких сотрудников или направляя часть налогов с сотрудника-бакалавра в фонд для частичной оплаты его будущей магистратуры.

Эксперты сходятся во мнении, что государство также могло бы создать более выгодные условия для сотрудничества вузов и бизнеса, например устанавливая налоговые льготы для IT-компаний, сотрудники которых занимаются преподавательской деятельностью, или для предприятий, которые принимают студентов на стажировку. Стоит отметить, что рассчитанные на студентов последних курсов «стажерские программы» есть во многих компаниях — это позволяет вырастить специалистов под себя, заодно решив вопрос укомплектованности штата. Стажировки для студентов организует и Microsoft. Кроме того, как рассказывает госпожа Лаженцева, в корпорации действует двухгодичная программа MACH (Microsoft Academy for College Hires), в рамках которой выпускник вуза, пришедший на работу в компанию, «получает дополнительные тренинги как в России, так и за рубежом плюс различные формы наставничества».

ПРЯМАЯ РЕЧЬ ВЫ КАК СПЕЦИАЛИСТОВ УДЕРЖИВАЕТЕ?

Анатолий Чубайс, председатель правления «РОСНАНО»:

— Интересной, беспрецедентной, уникальной работой.

Михаил Сусов, директор по корпоративным отношениям X5 RETAIL GROUP:

— Ничем особенным не удерживаем. Используем обычный инструментарий — средний уровень оклада, систему нематериальной мотивации, хороший социальный пакет. Если говорить о топ-менеджерах, то это программа долгосрочной мотивации, когда есть прямая зависимость успеха менеджера от показателей компании.

Виталий Пыльцов, управляющий партнер по операционной деятельности в СНГ ERNST & YOUNG:

— Воспитываем новое поколение в собственных стенах. 90% управленческого звена в нашей компании — это люди, возвращенные внутри нашей компании. Стандартный карьерный путь сотрудника: он приходит в компанию после института и спустя пять-шесть лет становится менеджером. И только 10% — привлеченные извне, люди с какими-то специфическими, редкими способностями и опытом, которых в массовом порядке мы не хотим воспроизводить внутри компании. Если из-за экономического всплеска возникает потребность в большем числе менеджеров, чем мы имеем в определенном регионе, то мы перемещаем ресурсы из одного региона в другой. Для этого мы организовали мобильную систему на мировом уровне.

Евгения Березина, руководитель кадровой службы УК «УРАЛСИБ»:

— Люди — наша главная ценность, поэтому мы стараемся удержать их и помогаем развиваться. Первое, что мы делаем, — предоставляем сотрудникам возможности для роста — и личного, и профессионального. Регулярно проводим бизнес-тренинги, деловые игры, а также антистресс-семинары и занятия по развитию личностных качеств. Мы позволяем нашим сотрудникам при необходимости работать по гибкому графику. Год назад запустили корпоративную пенсионную программу для тех, кто отработал больше трех лет: мы перечисляем на пенсионный счет 0,5% от его зарплаты за каждый год, участвуем вместе в программе финансирования накопительной части трудовой пенсии. И о здоровье заботимся. Это одна из важнейших составляющих корпоративной культуры. Организовали занятия гимнастикой в офисе, оплачиваем бассейн, фитнес-клубы, отправляем отдыхать в санатории и на курорты.

Владимир Лопатин, генеральный директор платежного сервиса QIWI:

— Вне зависимости от уровня открывшейся вакансии мы ищем кандидатов на ее замещение как внутри нашей группы QIWI, так и на рынке труда той страны, где нужен новый сотрудник. На этапе бурного роста группы ее кадровый состав преимущественно пополнялся специалистами и управленцами извне с опытом работы в IT, Telecom и FMCG-секторах бизнеса. Мы ищем не просто профессионалов, а новых членов команды, близких нам по духу, которые быстро сработаются. Для этого HR-специалисты используют технологии ассесмент-центра, которые дают возможность проверить необходимые компетенции, совместимость с корпоративным духом нашей компании и потенциал к развитию. Мы верим в то, что близкие по ценностям люди быстрее договорятся о решениях, а потенциал к росту позволит им догонять все время усложняющийся уровень задач. QIWI — инновационная команда, работающая в интереснейшем сегменте российской экономики. А это значит, нужно решать задачи, которые до тебя еще никто не решал, делать это грамотно и в

Однако компании не могут позволить себе бесконечно наращивать траты на «доводку» персонала. Это может стать серьезным сдерживающим фактором для развития.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД «Если мы хотим, чтобы отрасль развивалась более интенсивно, то необходим системный подход со стороны государства», — убежден господин Лощинин. В его представлении это означает не только модернизацию образовательных стандартов и создание более благоприятных условий для сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, но и, к примеру, повышение мобильности трудовых резервов. «Когда еще только обсуждалась тема технопарков, то под ними подразумевали не только создание деловой и технической инфраструктуры для развития высокотехнологичного бизнеса, но и создание определенной среды, в которую людям будет легко переезжать, — строительство жилья и прочие подобные вопросы. Сейчас про это практически не вспоминают», — указывает господин Лощинин.

Конечно, IT-индустрия не единственная отрасль экономики, страдающая от дефицита квалифицированных кадров, «однако решение этого вопроса именно в отношении IT-специалистов позволит экономике двигаться по модернизационному пути развития — за счет обеспечения производительности труда не только в IT-индустрии, но и других отраслях народного хозяйства», заключает госпожа Лаженцева. ■

сжатые сроки. И эти требования относятся не только к IT-разработчикам или product-менеджерам, но и к подавляющему большинству наших сотрудников всех уровней. Активное развитие группы, открытие новых направлений создали ту необходимую базу, благодаря которой сотрудники QIWI получили возможность попробовать себя в различных областях, в том числе и в качестве разработчика концепций и идей по совершенствованию существующих практик работы или созданию новых сервисов/продуктов, внутренних методик и т. д. Безусловно, наиболее талантливые сотрудники активно продвигаются по карьерной лестнице и мотивируются. Помимо этого в группе QIWI проходят внутренние конкурсы на замещение открывшихся вакансий линейных руководителей на базе ассесмент-центра, к участию в которых привлекаются специалисты того или иного направления.

Александр Малис, президент компании «ЕВРОСЕТЬ»:

— Переманивать специалистов друг у друга — это порочный круг. По этому пути уже ходили и ни к чему хорошему не пришли: производительность труда резко падает, предприятие становится неконкурентным. Поэтому мы стараемся не переманивать специалистов, а удерживать их или обучать новичков. Большая беда российской экономики — производительность труда. Поэтому мы сами растим наших специалистов. Некоторых обучаем — у нас есть специальности, обучение идет в течение года. Зарплата этих специалистов увеличивается, и она гораздо выше, чем могла бы быть у специалистов, пришедших к нам из других компаний. Мы поддерживаем корпоративный дух, но если специалисту покажется, что в компании ему расти уже некуда, то удерживать не будем. Пусть уходит, а мы примем другого и всему его научим.

Николай Прянишников, президент MICROSOFT В РОССИИ:

— Microsoft в России предлагает своим сотрудникам различные программы развития и карьерного роста, возможность участия в долгосрочных международных проектах, в том числе и за рубежом, а также возможность удаленной работы. Кроме того, мы предлагаем сотрудникам конкурентную заработную плату, эффективную систему премиальных выплат и привлекательный социальный пакет, в который входит расширенная медицинская страховка (включая страховку на ведение беременности и роды, диспансеризацию и др.), страхование жизни и компенсация для тех, кто занимается спортом. Кроме того, по согласованию с менеджером сотрудники имеют свободный график и возможность удаленной работы. Также есть дополнительные способы мотивации и поддержания корпоративного духа. Например, ежегодные поездки в США для всех новых сотрудников и менеджеров состава для встречи с топ-менеджментом, знакомство со стратегией развития компании и ее последними разработками. Также существует специальная программа, направленная на адаптацию женщин внутри компании, которая включает в себя мастер-классы с известными людьми, а также фокус-группы для обсуждения актуальных проблем. Кроме того, созданы и полностью спонсируются корпоративные спортивные команды по футболу и волейболу.

Виталий Слипень, генеральный директор INOVENTICA:

— В группе компаний Inoventica действует опционная схема, особенностью которой является программа мотивации не только существующих, но и вновь нанимаемых высококвалифицированных специалистов. Суть ее заключается в распределении доли акционерного капитала между менеджерами высокого уровня, что способствует повышению личной мотивации сотрудников и повышает лояльность к компании.



ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА

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 АBBYY Анастасия Савина отмечает, что по отдельным позициям зарплата почти сравнялась и российские работодатели способны выплачивать «звездам» зарплату, отстающую, к примеру, от зарплат 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 АBBYY 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 АBBYY 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 перекосяк 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 ШАЛОШИЛОВ

«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 информацией 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-

ЕСЛИ БЫ ЗАВТРА НА РЫНКЕ ВНЕЗАПНО ПОЯВИЛОСЬ 10–20 ТЫС. ТАЛАНТЛИВЫХ ПРОГРАММИСТОВ, МЫ БЫ ТРУДОУСТРОИЛИ У СЕБЯ ВСЕХ И СРАЗУ



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 информированности 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 исказено 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 целей 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 из 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 государственному 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 коррупциогенный 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 программирования — 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 трудолюбивы 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. ■



ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА

«РОССИЙСКАЯ ВЕРСИЯ УТЕЧКИ МОЗГОВ — КРАЙНЯЯ, ПРЕДЕЛЬНАЯ» ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ «ПРОГРАММНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ И ВЕРИФИКАЦИЯ ПРОГРАММ» В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, МЕХАНИКИ И ОПТИКИ БЕРТРАН МАЙЕР В БЕСЕДЕ С КОРРЕСПОНДЕНТОМ ВG МИХАИЛОМ САПРЫКИНЫМ РАССКАЗАЛ, ЧТО ПРОБЛЕМА УТЕЧКИ МОЗГОВ НЕ ИМЕЕТ ГРАНИЦ И ОТТОК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СКАЖЕМ, ИЗ ИТАЛИИ ПОЧТИ ТАК ЖЕ ВЕЛИК, КАК ИЗ РОССИИ. ТОЛЬКО В ИТАЛИЮ ОНИ ВСЕ ЖЕ ВОЗВРАЩАЮТСЯ.

BUSINESS GUIDE: Программистов становится все больше, но их все равно не хватает. В чем причина?

БЕРТРАН МАЙЕР: Программист и человек, который программирует, — это не одно и то же. И число программистов с хорошим образованием, в том числе математическим, не так высоко. Поэтому они востребованы по всему миру. Утечка мозгов — это до некоторой степени нормальное явление. Особенно в современной науке. Люди привыкли свободно путешествовать. Есть французы или русские в Америке. Есть американцы в Германии. Бизнес стал международным. И если блестящий молодой программист вместо работы в бизнесе принимает участие в исследованиях Стэнфордского университета или ETH (Eidgenössische Technische Hochschule) это хорошая новость для отрасли. Это становится катастрофой, если он поступает на кафедру зарубежного вуза, потому что выбора нет. Тогда человек покидает родину без надежды вернуться. Это крайний случай, но вообще путешествие — это не только нормальное, но и хорошее обязательное явление.

BG: Через какой срок можно рассчитывать получить утраченного специалиста обратно?

Б. М.: Я пробыл почти 20 лет в Америке, хотя сам европеец. Я мог бы остаться в США и не планировал оттуда уезжать. Но было сделано интересное предложение, и я в самом деле вернулся в Европу.

В моем университете ETH есть швейцарцы и немцы, которые защитили свои диссертации либо в Европе, либо в Америке, стали профессорами, остались на 10–15 лет и вернулись. После того как они показали, на что способны, им предлагают новые позиции. Хуже, когда не удается реализовать. Я сейчас на конференции в Италии, и здесь ситуация тоже неблагоприятная. Это Европа, это развитая страна с очень богатой научной традицией. А ситуация для итальянских ученых и профессоров очень плохая, и несмотря на то что этот вопрос поднимается, утечка мозгов тоже существует. Хотя не в такой степени, как в России.

BG: Что принципиально хуже в ситуации с утечкой мозгов в России?

Б. М.: Именно степень, градус проблемы. То, что явление существует, не страшно. В разных степенях оно присутствует по всей Европе. Но российская версия — крайняя, предельная. Причины разные, и все их знают, и я ничего нового не добавлю. Может быть, самая большая проблема — это отсутствие среднего поколения. Если прийти на любой факультет информатики хорошего российского университета, то, за редкими исключениями, встретишь только специалистов 60-летнего возраста. По-моему, эти профессора почти герои. Можно встретить молодых аспирантов, кандидатов 23–25 лет, но их совсем немного. И между этими двумя возрастными категориями никого нет. А если посмотреть, как работает типичный факультет информатики в Стэнфорде или Париже, то здесь основной объем работ выполняют те, кому 30–40 лет. Во многих российских исследовательских центрах, которые я видел, все тащат на своих плечах сотрудники 55–65 лет. Так нельзя работать.

BG: А если перенять опыт? Почему во Франции 30-летние остаются и занимаются исследованиями?

Б. М.: Франция вообще интересный пример. Это средняя европейская страна. В Германии лучше, в Италии хуже. Так вот во Франции, кстати, есть проблемы со специалистами, но в целом работает сама система, индустрия. Здесь работа в сфере преподавания и исследований — это нормальная карьера. Ты не станешь очень богатым, но будешь



WWW.WIKIPEDIA.ORG

жить вполне достойно, получать разумную зарплату. Главное, что приобретаешь, — уважение. Любой 25-летний специалист, окончивший аспирантуру, колеблется между промышленностью и университетской карьерой. Но те, кто выбирает, только зарабатывают денег или только науку, — это крайние случаи. Настоящие специалисты успешны и там, и там. Так вот во Франции это возможно.

Я не претендую на то, чтобы быть экспертом по России. И то, что я вижу, я не совсем понимаю. Мне кажется, в России только герой сегодня выберет университетскую карьеру. А героев единицы, да героев мы и не хотим. Обычно выпускник становится инженером или менеджером в компании. Хорошо, если продолжает преподавать. Я видел, как в России аспиранты работают в коммерческих организациях с 9.00 до 18.00 и только потом приходят заниматься исследованиями на три-четыре часа плюс суббота. Я ими восхищаюсь — это значит, что они очень серьезные. Но это ненормально и даже невыносимо.

Поэтому так замечательно, что финансирование нашей новой лаборатории в ИТМО (Санкт-Петербургский университет информационных технологий, механики и оптики) позволяет всем членам лаборатории работать на полной ставке, как обычно на Западе.

BG: Когда IT-специалисты идут на высокие оклады, допустим, в финансовые организации, страдает реальная экономика. Как вы думаете, государство должно оказывать какую-то поддержку?

Б. М.: Я могу сказать, что в Европе господдержка играет не самую важную роль. Если судить по примерам Швейцарии, где я живу, Франции и Германии, которые я хорошо знаю, то мы видим здесь свободный рынок. Хотя во Франции и Германии есть промышленная политика. Но сегодня это не очень важно. Это было важно 20 лет назад. Когда они решили помогать авиационной промышленности, в частности Airbus, это было важное государственное решение. И американцы этим конечно недовольны, потому что у Boeing появился полноценный конкурент. Но несмотря на это, роль государства не так важна. Да, в Германии сохраняется поддержка в оборонных отраслях, во Франции — в гражданских. Но свободный рынок при этом остается.

И если много программистов работает в авиационной отрасли, это не потому, что государство так решает, а потому, что есть запрос от отрасли. Повторюсь, роль государства была важна 20–25 лет назад.

BG: Получается невесело. Инициативы государства дадут результат через 20 лет, уехавшие вернуться через 20 лет. А что можно сделать сегодня, например, представителям бизнеса? Проблемы-то возникают сейчас.

Б. М.: Бизнесу тоже надо учиться. Почему хорошие русские специалисты охотнее смотрят в сторону Google и Microsoft, чем интересуются российскими проектами, даже самыми успешными? Причина в том, что в западных компаниях хороший опыт построения карьеры. Молодые российские компании, еще не понимая необходимость развития сотрудников. Задача в России ставится так: есть проект на полгода, и нам нужен, к примеру, Java-специалист или любой другой, мы его нанимаем. Потом будет другой проект, и мы будем думать снова. А по уму, когда у компании есть инженер, нужно заранее иметь план, что он делает сегодня, что он будет делать через шесть месяцев, через десять лет. Молодые инженеры и менеджеры, самые лучшие, самые амбициозные, это понимают. Когда они приходят на интервью, например, в Microsoft, их обязательно спросят: что вы хотите делать через два года, пять, десять лет? Какие у вас интересы? Будете ли вы заниматься техническими вопросами или это только подготовка к менеджерской работе? Планируете ли оставаться в России или уезжать? И вся эта информация не просто спрашивается для галочки.

BG: Буквально в этом году назывались цифры о недостатке 50 тыс. IT-специалистов в России. Это много или мало?

Б. М.: Объективно говоря, специалистов не хватает везде. И в Западной Европе, и в Америке. И в некоторой степени это хорошо. Это интересная специальность, мы востребованы. Несколько лет назад была статистика по ЕС, согласно которой недостаток IT-кадров составляет миллион человек. Цифра огромная. Любую статистику надо проверять, но очевидно, что IT-специалистов недостаточно. И это одна из причин распространения аутсорсинга. Без Индии Запад бы не справился. . .

BG: Сможет ли Россия поставить на поток обучение и выпуск профессиональных IT-специалистов?

Б. М.: Что касается подготовки программистов в России, по-моему, есть очень большой риск. Сила российской школы программирования — это сила русского образования, особенно математической традиции. Именно благодаря ей русские программисты успешны. Но это заслуга советских и даже дореволюционных традиций образования и науки. Я в последнее время много говорил с коллегами о том, что происходит в российской средней и высшей школе, и мне кажется, это довольно страшно. Мало профессоров, особенно среднего возраста — это катастрофа. Мне кажется, что студенты не так сильно интересуются программированием, как интеллектуальной деятельностью. Для них это изначально инструмент зарабатывания денег. Поэтому они больше интересуются достаточно поверхностными навыками вроде web-дизайна. Просто не понимают, что настоящее серьезное, трудное программирование — это увлекательный труд. Возможно, потому, что нет тех, кто мог бы им это объяснить. И вполне вероятно, что через пять-десять лет вся база, на которой основан успех российской программистской отрасли, разрушится. А больше ничего нет. Исчезновение научной и математической базы — это самый большой риск. Конечно, если говорить об ИТМО, СПбГУ, политехе,

МГУ и еще десятке вузов — там проблем нет. Но в вузах второго ранга, даже хороших, все гораздо проблемнее.

В русских университетах и исследовательских центрах очень мало зарубежных профессоров и экспертов. Это странно. Есть очень знаменитый специалист по математической логике и информатике профессор Пер Мартин-Леф. Он учился в 1970-х годах у А. Н. Колмогорова в Москве. Это пример блестящего ученого, который верил, что самое лучшее — это учиться в Советском Союзе. Даже интересно, как это ему удалось, потому что, наверное, это было не так просто организовать. Если бы таких примеров было больше, вы бы сегодня не спрашивали меня об утечке мозгов.

BG: Вы меняли компании, страны. Какое предложение нужно сделать специалисту вашего уровня, чтобы он остался?

Б. М.: Я могу ответить очень точно. Только нужно понимать ситуацию. Я работал в очень хороших условиях в хорошей французской компании. Занимался не только наукой, но и прикладными разработками. Был отличный коллектив. Но я достиг некоторого уровня в своем профессиональном и личном развитии. Мне было чуть больше 30 лет. И я был амбициозен. Именно с точки зрения научных целей. Я хотел их достичь. В планах были новые проекты. Я понимал, что стал экспертом, может быть, не мирового уровня, но в своем деле уж точно. Я был готов делать что-то большее, чем от меня ожидали. Это, пожалуй, самое точное определение. Я хотел делать больше того, что от меня ждали. И это признак настоящего исследователя. Рядовой инженер просто решает ту проблему, которую перед ним поставили, а амбициозный человек, особенно исследователь, хочет делать то, что никто до него не делал. Как бы это ни было странно или невозможно, но надо пробовать.

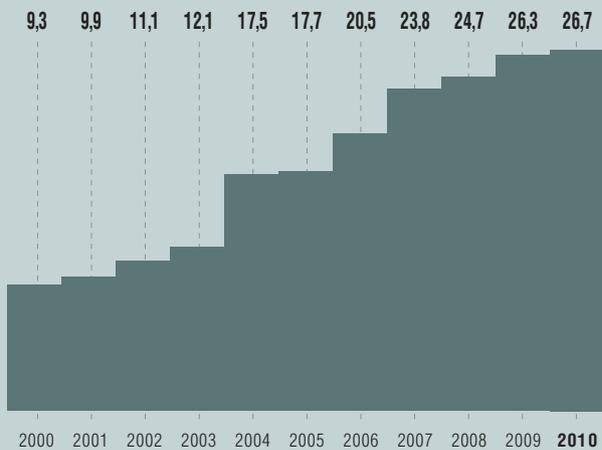
Мои менеджеры, очень приятные и симпатичные люди, решили, что это не интересно для компании. Это разумно, рационально. Но для меня было важнее делать то, что я хочу. Это удалось в Америке. Даже если у тебя немножко сумасшедший проект, но ты достаточно активно уговариваешь людей, то ты получишь возможность делать то, что ты хочешь. А если таких возможностей нет, ты ограничен. Большинство людей соглашается на это, но самые лучшие все равно уйдут. Даже если риски очень велики. В моем случае я покинул стабильную хорошую ситуацию ради нового быта в чужой стране, где мои дипломы почти ничего не значили. У меня были очень хорошие французские дипломы. Но в Америке мало кто о них слышал, как о МГУ или СПбГУ. Для меня это было шагом в пустоту. Настоящий исследователь — немножко сумасшедший и делает вещи, которые многим непонятны. Лучшее всего, если ты можешь делать это дома, но если не можешь, то ты уезжаешь. Так вот ответ на вопрос: лучшее предложение первоклассному специалисту — дать ему возможность делать то, что до него не делали. ■

КОГДА У КОМПАНИИ ЕСТЬ ИНЖЕНЕР, НУЖНО ЗАРАНЕЕ ИМЕТЬ ПЛАН, ЧТО ОН ДЕЛАЕТ СЕГОДНЯ, ЧТО ОН БУДЕТ ДЕЛАТЬ ЧЕРЕЗ ШЕСТЬ МЕСЯЦЕВ, ЧЕРЕЗ ДЕСЯТЬ ЛЕТ

НЕТ ИМ СЧЕТА

КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, КОТОРЫЕ, СУДЯ ПО ДИПЛОМУ, МОГУТ РАБОТАТЬ В ИТ-СФЕРЕ И ЗАНИМАТЬСЯ ПРОГРАММИРОВАНИЕМ, НЕУКЛОННО РАСТЕТ. ОДНАКО СПРОС НА НИХ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ РАСТЕТ ГОРАЗДО БЫСТРЕЕ. ПРИ ЭТОМ РАБОТОДАТЕЛЮ ТРЕБУЮТСЯ ЛЮДИ, ГОТОВЫЕ НАЧАТЬ РАБОТУ БЕЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ. В РЕЗУЛЬТАТЕ БИЗНЕС И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СТРУКТУРЫ ВЫНУЖДЕНЫ ПЕРЕКУПАТЬ ДРУГ У ДРУГА ПРОГРАММИСТОВ, ВЫПУСКНИКИ ВУЗА НЕ МОГУТ НАЙТИ РАБОТУ, ПОСКОЛЬКУ НА СТУДЕНЧЕСКОЙ СКАМЬЕ ИХ УЧИЛИ ТЕХНОЛОГИЯМ, КОТОРЫЕ УЖЕ НЕ ПРИМЕНЯЮТСЯ. А ТЕ, КТО ПО-НАСТОЯЩЕМУ РАЗБИРАЕТСЯ В СВОЕМ ДЕЛЕ, ПО-ПРЕЖНЕМУ УЕЗЖАЮТ ЗА ГРАНИЦУ.

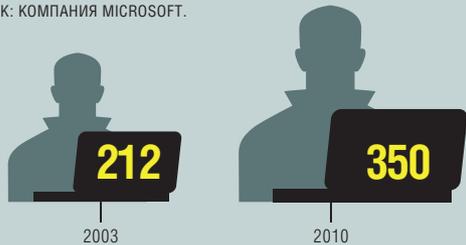
ВЫПУСК СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА» ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ВУЗАМИ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



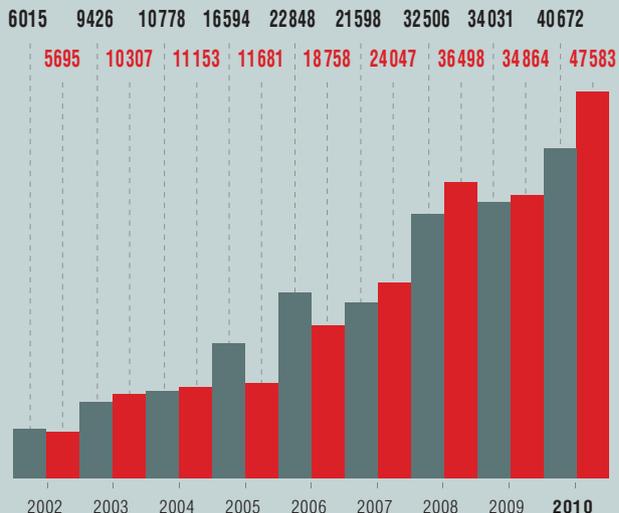
СООТНОШЕНИЕ «РЕЗЮМЕ/ВАКАНСИЯ» В СФЕРЕ «ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ/ТЕЛЕКОМ» В МОСКВЕ ИСТОЧНИК: АГЕНТСТВО HEADHUNTER.



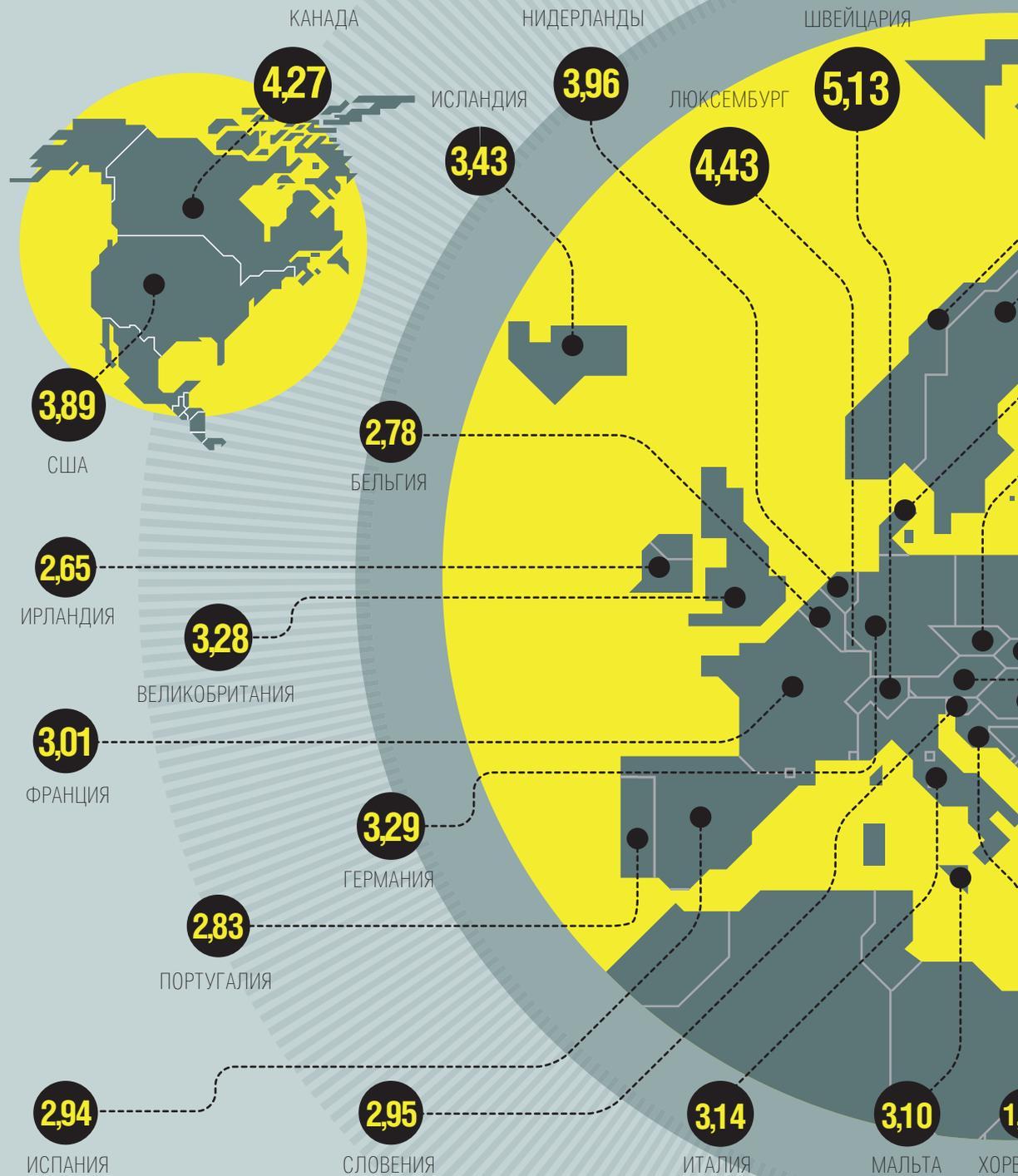
ЧИСЛЕННОСТЬ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РОССИИ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) ИСТОЧНИК: КОМПАНИЯ MICROSOFT.



СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА ПРОГРАММИСТА В МОСКВЕ (РУБ.) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



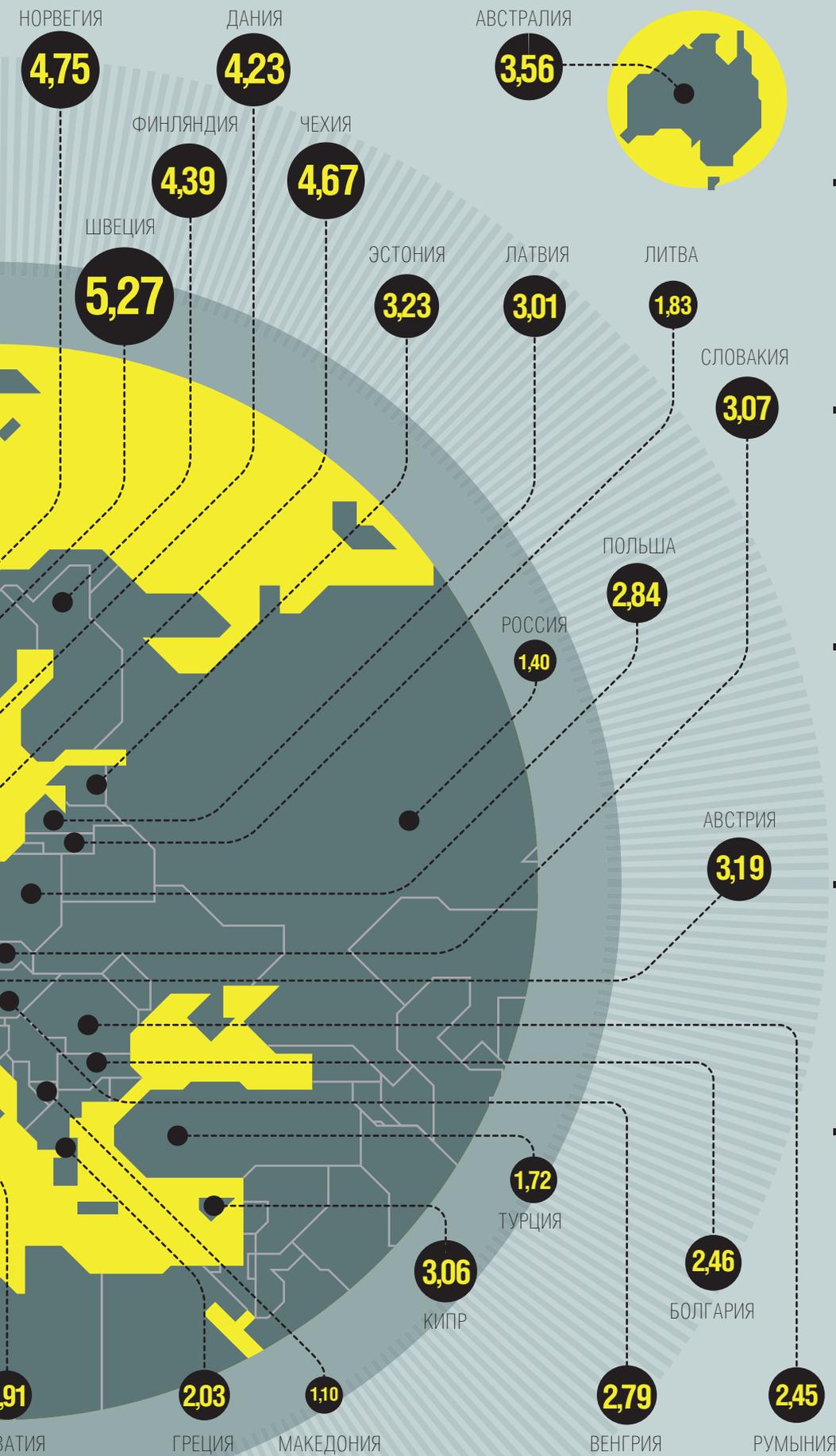
■ Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий
 ■ Разработка программного обеспечения и консультирование в этой области



СПРОС НА ПРОГРАММИСТОВ В США, ГЕРМАНИИ, АВСТРАЛИИ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ВАКАНСИЙ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ И КОММУНИКАЦИЯМ, ГОД К ГОДУ (%) ИСТОЧНИК: ОЭСР.

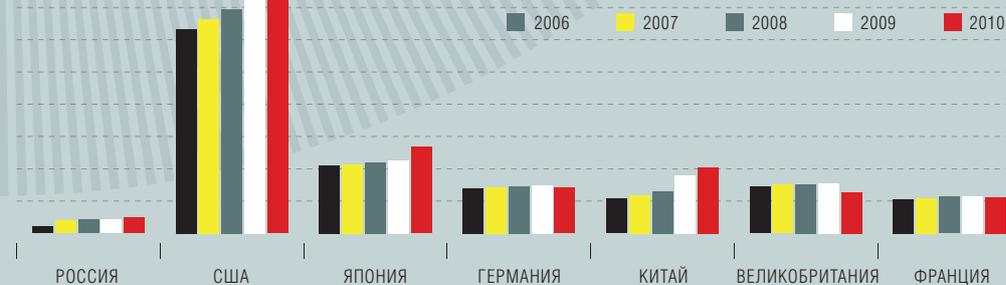


ДОЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ И КОММУНИКАЦИЯМ ОТ ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ В РЯДЕ СТРАН (%)



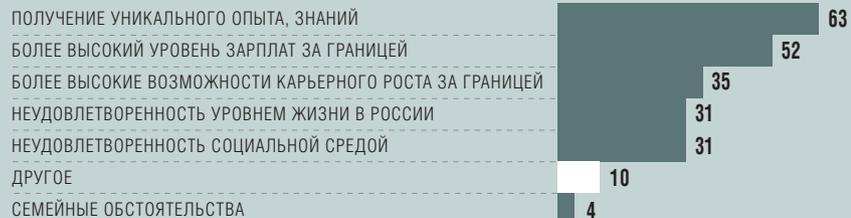
ОБЪЕМ РЫНКА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И КОММУНИКАЦИЙ В РЯДЕ СТРАН (€ МЛРД)

ИСТОЧНИК: FORRESTER RESEARCH, EUROPEAN INFORMATION TECHNOLOGY OBSERVATORY, PMR PUBLICATIONS.



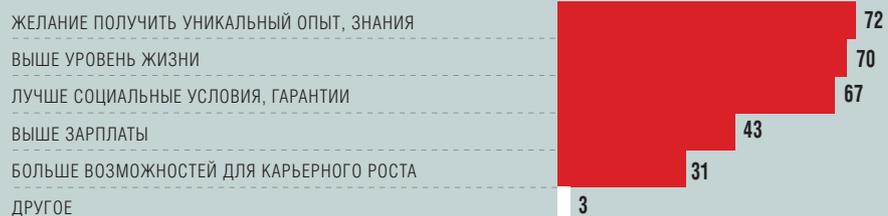
ПОЧЕМУ ВЫ ПОЕХАЛИ РАБОТАТЬ ЗА ГРАНИЦУ? (%)

ИСТОЧНИК: HEADHUNTER.



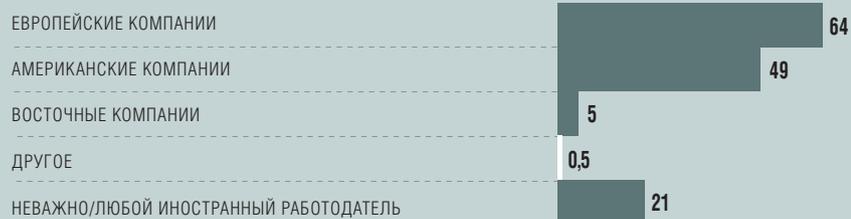
ПОЧЕМУ ВЫ ПЕРЕЕХАЛИ БЫ РАБОТАТЬ ЗА ГРАНИЦУ? (%)

ИСТОЧНИК: HEADHUNTER.



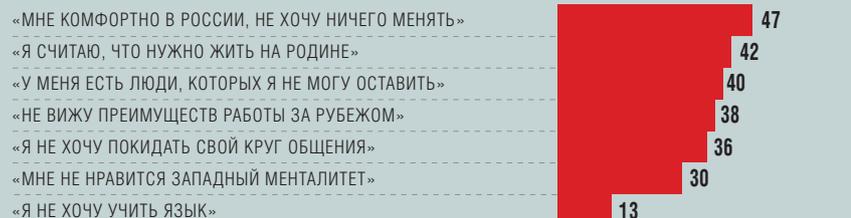
КАКИЕ ИНОСТРАННЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ ДЛЯ ВАС ИНТЕРЕСНЫ? (%)

ИСТОЧНИК: HEADHUNTER.



ПОЧЕМУ ВЫ НЕ ХОТИТЕ РАБОТАТЬ ЗА РУБЕЖОМ? (%)

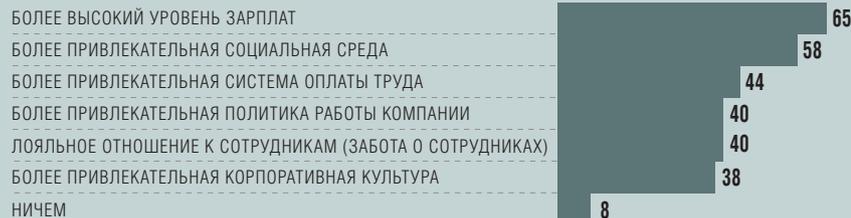
ИСТОЧНИК: HEADHUNTER.



ЧЕМ ИМЕННО РАБОТА ЗА ГРАНИЦЕЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЕЙ РАБОТЫ В РОССИИ?* (%)

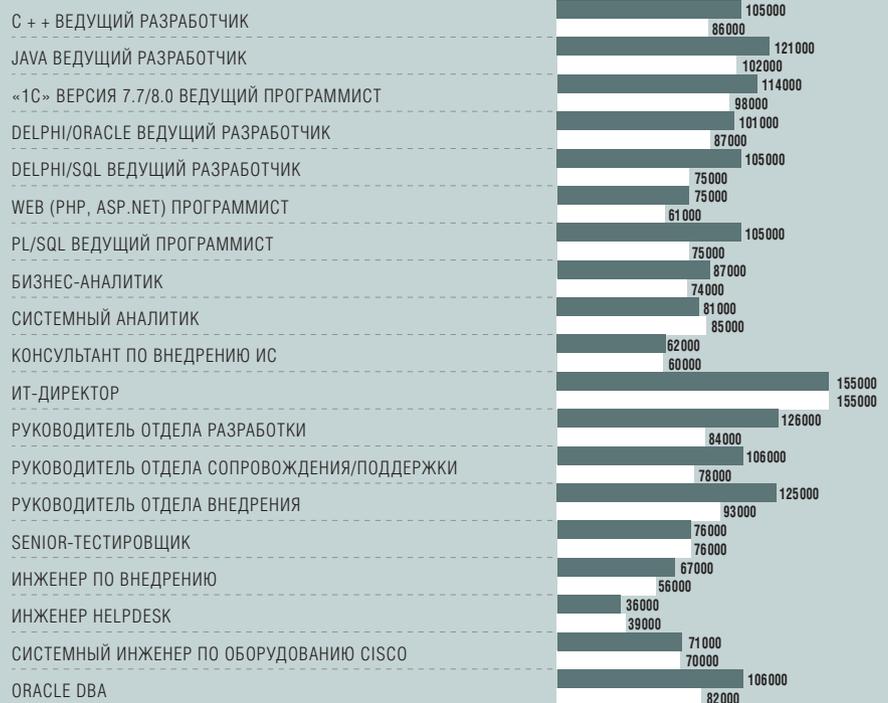
ИСТОЧНИК: HEADHUNTER.

*ТОЛЬКО ТЕ, КТО ИМЕЛ ОПЫТ РАБОТЫ ЗА ГРАНИЦЕЙ.



СРЕДНИЕ ЗАРПЛАТЫ НА ИТ-РЫНКЕ* (ТЫС. РУБ.)

■ ЗАПРОСЫ КАНДИДАТОВ ■ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



*ПРОАНАЛИЗИРОВАНО 26 222 ВАКАНСИИ И 52 938 РЕЗЮМЕ, РАЗМЕЩЕННЫХ ЗА ПЕРИОД С 1 ИЮНЯ ПО 31 АВГУСТА 2011 ГОДА В СФЕРЕ «ИТ» НА САЙТАХ HH.RU, JOBLIST.RU, CAREER.RU.

СТОП-КАДР ЧТОБЫ ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ ПРОГРАММИСТОВ, РОССИЙСКИЕ ИТ-КОМПАНИИ ГОТОВЫ СОЗДАВАТЬ ДЛЯ СВОИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ, ИГРАТЬ С НИМИ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИГРЫ И ОПУТЫВАТЬ ИХ «СЕРЕБРЯНЫМИ НИТЯМИ ЛЮБВИ». НО СПЕЦИАЛИСТЫ ПРОСЯТ ЛИШЬ БОЛЬШЕ ПЛАТИТЬ

НИКОЛАЙ ГРИШИН

ВЫГОДНЫЙ ПАТРИОТИЗМ В начале сентября издательский дом «Коммерсантъ» и Mail.ru Group собрали представителей ИТ-компаний на круглый стол, чтобы те рассказали, как они борются с дефицитом кадров. Выяснилось, что изобретательности ИТ-работодателям не занимать.

Найти HR-менеджера, который бы не жаловался на нехватку грамотных специалистов, невозможно, наверное, в любой отрасли. Но в ИТ-индустрии идет, пожалуй, самая жесткая война за людей. Спрос на айтишников растет, а программист — космополитичная и востребованная за рубежом профессия. Конкурировать за кадры компаниям приходится не только друг с другом, но и с западными работодателями.

Портал вакансий HeadHunter.ru опросил 538 работников ИТ-отрасли и выяснил, что 37% опрошенных хотели бы работать за рубежом. Люди уезжают за деньгами и более комфортной социальной средой. Хотя по мнению гендиректора HeadHunter.ru Юрия Вировца, многие преимущества работы за рубежом «мифологизированы»: высокие доходы облагаются не менее высокими налогами, а шансы быстро построить карьеру в интересном и быстрорастущем проекте в России даже выше. Впрочем, есть и хорошие новости: 47% опрошенных заявили, что им комфортно в России и они не хотели бы ничего менять. По словам старшего вице-президента Parallels Станислава Протасова, разница между доходами программистов в России и США заметно сократилась. Если в начале 2000-х программист, получающий в Москве \$500, в США мог претендовать на \$5000, то сейчас разница в доходах — всего вдвое. Далеко не всегда ради такого увеличения зарплаты люди готовы кардинально менять свою жизнь. «У людей в Америке фальшивые улыбки, а у наших — искренняя злость», — вспоминает слова своего знакомого господин Протасов. Как ни странно, но «искренняя злость» для многих россиян привычнее и роднее.

Правда, экспатам за особенности российского менталитета приходится доплачивать. Чтобы заманить в Россию специалиста, который получает в США \$150 тыс., Parallels приходится платить уже \$220–250 тыс.

РАСТЯНУТАЯ КАТАСТРОФА Проблема утечки мозгов накладывается на особенности российской демографии и качества образования. Россия погружается в демографическую яму, а худшее еще впереди. Пик спада рождаемости пришелся на конец 1990-х, так что в ближайшее десятилетие российским компаниям придется столкнуться с тем, что все меньше людей вступает в работоспособный возраст. «Ухудшение демографической обстановки мы уже испытываем на себе», — говорит вице-президент АБВУУ Анастасия Савина. По словам директора по подбору персонала в области ИТ компании Kelly Services Ирины Ключевой, большинство людей, готовых к переезду за рубеж, молоды — 18–29 лет. Более взрослых людей держат семьи.

При этом, по словам руководителя образовательных проектов Microsoft Екатерины Лаженцевой, падает престиж работы в ИТ-отрасли: школьники чаще выбирают гуманитарные специальности.

В РОССИИ ВЕБ-РАЗРАБОТЧИК ИГРОВЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ С ОПЫТОМ ПЯТЬ-ДЕСЯТЬ ЛЕТ ЗАРАБАТЫВАЕТ 130–150 ТЫС. РУБ., А РУКОВОДИТЕЛЬ ОНЛАЙН-ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ С АНАЛОГИЧНЫМ ОПЫТОМ — 150–200 ТЫС. РУБ.



ДМИТРИЙ ПЕВЗЛЕВ

Отчасти это связано с проблемами в вузах: заведения, где готовят грамотных айтишников, можно пересчитать по пальцам одной руки. По расчетам декана факультета ИТ и программирования Санкт-Петербургского государственного университета ИТ, механики и оптики Владимира Парфенова, в год российские вузы выпускают всего 1 тыс. специалистов, готовых управлять сложными ИТ-проектами. Хотя и эта цифра вызывает сомнения. «Никогда ни из одного института к нам не приходил подготовленный человек. Система образования не готовит специалистов», — убежден технический директор компании «Наносемантика» Илья Ремизов.

Компаниям приходится создавать свои кафедры в вузах и отправлять туда своих сотрудников. Например, специалисты АБВУУ преподают на кафедрах некоторых вузов. Там они присматривают перспективных студентов и приглашают их на стажировку. В компании «Текарт» создали собственный корпоративный университет. «Мы практически не работаем с кадровым рынком — ищем людей начиная с третьего курса и готовим под себя», — говорит директор по стратегическому развитию «Текарт» Илья Никулин. Microsoft идет еще дальше: ряд проектов корпорации направлен на то, чтобы формировать алгоритмическое мышление уже у школьников.

НАНЯТЬ И ПРИВЯЗАТЬ «Схантить» программиста на студенческой скамье — еще полдела, нужно как-



ВАСИЛИЙ ШАТОШНИКОВ

ГЕНДИРЕКТОР SOFTKEY ФЕЛИКС МУЧНИК СЧИТАЕТ, ЧТО РОССИЙСКИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ГАРАНТИРОВАТЬ РАБОТНИКУ СТАБИЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ НА ДОЛГОЕ ВРЕМЯ И ЭТО ТОЛКАЕТ МНОГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ОТЪЕЗДУ ИЗ СТРАНЫ

то удержать его в компании. И фактор зарплаты тут далеко не самый главный. Зарплаты в ИТ и так высокие. Если верить агентству Pruffi, например, веб-разработчик игровых приложений с опытом пять-десять лет зарабатывает 130–150 тыс. руб., а руководитель онлайн-подразделения с аналогичным опытом — 150–200 тыс. руб. Владимир Парфенов уверяет, что выпускники его вуза часто уходят на стартовую зарплату в 70 тыс. руб.

По мнению участников круглого стола, при таком уровне дохода плюс-минус \$1 тыс. к зарплате уже ничего не решает.

Радикальное решение нашел гендиректор компании «1С-Битрикс» Сергей Рыжиков: он разместил офис разработчиков в Калининграде: «В Москве удержать людей сложнее». А чтобы айтишники не чувствовали себя оторванными от центрального московского офиса, в компании создали внутреннюю социальную сеть. Там можно решать как профессиональные задачи — вместе работать над проектами, так и просто общаться, например обсуждать и планировать походы или футбольные матчи. «В будущем компании будут конкурировать за сотрудников за счет создания внутренних связей», — убежден господин Рыжиков.

Анастасия Савина из АБВУУ называет эти связи «серебряными нитями любви». За любовь в компании отвечает отдел из десяти человек — всего в центральном

ПО МНЕНИЮ ГЕНДИРЕКТОРА HEADHUNTER.RU ЮРИЯ ВИРОВЦА, МНОГИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ ЗА РУБЕЖОМ «МИФОЛОГИЗИРОВАНЫ»: ВЫСОКИЕ ДОХОДЫ ОБЛАГАЮТСЯ НЕ МЕНЕЕ ВЫСОКИМИ НАЛОГАМИ, А ШАНСЫ БЫСТРО ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРУ В ИНТЕРЕСНОМ И БЫСТРОРАСТУЩЕМ ПРОЕКТЕ В РОССИИ ВЫШЕ, ЧЕМ ЗА ГРАНИЦЕЙ

офисе около 1 тыс. сотрудников. Анастасия уверяет, что помимо проведения ежегодной «диспансеризации» — интервью об условиях работы в компании — эти люди каждый день отслеживают буквально любое недовольство работников. Стоит, например, кому-нибудь на внутреннем форуме заявить, что плохо работает кондиционер, как сотрудник HR-отдела бежит к инженерам и решает проблему. В компании стараются вовлекать рядовых сотрудников в процесс принятия решений — это затягивает процесс, но позволяет людям чувствовать себя нужными.

По мнению Станислава Протасова, когда человек, увольняясь, говорит о деньгах, то, как правило, это всего лишь повод, который проще назвать. Он убежден, что решающую роль для ИТ-специалиста играют три фактора: автономность работы, когда он сам принимает решения и отвечает за результаты своей работы; мастерство — человек должен чувствовать, что растет как специалист; цель — если сотруднику не к чему стремиться, то вероятность его ухода увеличивается многократно.

Parallels — быстрорастущая софтверная компания, из ее 850 сотрудников около половины работают за пределами России. Возможности для карьерного и профессионального роста в таком бизнесе найти проще — а что делать небольшому бизнесу? «Подходить к каждому сотруднику индивидуально», — отвечает Илья Никулин. В его компании «Текарт» работает 120 человек, и для каждого руководство готово разрабатывать индивидуальную кадровую стратегию, как в компании говорят — «трек». Он старается вовлекать сотрудников в новые необычные для них проекты. Например, когда один из дизайнеров компании всерьез увлеклась фотографией, у компании появилось новое направление деятельности — фотоагентство. В итоге средний срок работы сотрудника в компании — 63 месяца, обычно люди не задерживаются на одном месте более трех лет.

Но как понять, что сотрудник засиделся на одном месте? «Аутичность — признак профессии. Программисты склонны долго переживать некое неудобство, а потом взорваться фейерверком недовольства», — признает Илья Ремизов. Чтобы понять тайные устремления своих сотрудников, Илья играет с ними в интеллектуальные игры. Например, вывешивает на внутреннем форуме предложение написать за 15 минут «сокращатор» веб-адресов для Twitter. Как правило, находятся желающие написать программу и за десять минут. Такой подход позволяет Илье выявить склонности сотрудников и предложить им работу по душе.

Пожалуй, единственное, что не могут изменить и оптимизировать ИТ-работодатели, — это инициативы российских властей. Перед каждым участником круглого стола лежал свежий номер «Ъ» с новостью дня: обещанное президентом РФ Дмитрием Медведевым сокращение страховых взносов все-таки обернется для хорошо зарабатывающих программистов увеличением налогового бремени. «Мы не знаем, чего ждать от завтрашнего дня, и это самое страшное», — считает гендиректор Softkey Феликс Мучник. Если правила игры меняются постоянно, то никакие «серебряные нити» не удержат востребованных специалистов в России. ■



СЕТЬ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

по данным исследовательского агентства GARTNER, В ПРОШЛОМ ГОДУ МИРОВОЙ ДОХОД ОТ ИТ-УСЛУГ ВЫРОС НА 3,1% И ДОСТИГ ОБЪЕМА \$793 МЛРД. РОССИЙСКОМУ РЫНКУ ЕЩЕ ДАЛЕКО ДО НАСЫЩЕНИЯ, ПОЭТОМУ И ТЕМП РОСТА ОН ДЕМОНСТРИРУЕТ ГОРАЗДО БОЛЕЕ ВПЕЧАТЛЯЮЩИЙ: В 2010 ГОДУ ОН СОСТАВИЛ \$4,67 МЛРД, ЧТО НА 30% БОЛЬШЕ ПОКАЗАТЕЛЯ ПРЕДЫДУЩЕГО ГОДА.

СВЕТЛАНА РАГИМОВА

БЕЗ НЕОЖИДАННОСТЕЙ Проведя серьезное исследование российского рынка ИТ-услуг, аналитическая компания IDC опубликовала отчет Competitive Profiles and Analysis of Leading IT Services Players in Russia, 2011. Список компаний-лидеров не преподнес сюрпризов: ведущими поставщиками оказались IBS, КРОК, «Техносерв», ЛАНИТ и Eram Systems. Совокупная доля этой пятерки в общем объеме рынка составила порядка 25%, слегка уменьшившись за год.

«Все больше конечных пользователей ищут оптимальные и надежные решения в области аутсорсинга с использованием коммерческих центров обработки данных, и все больше клиентов хотят применять современные решения на базе облачных технологий», — отмечает Александр Прохоров, ведущий аналитик ID по рынку ИТ-услуг. — В дальнейшем будет расти число клиентов, которые будут выбирать иностранных поставщиков, располагающих большими возможностями оказания таких услуг на базе крупных и, следовательно, экономичных зарубежных центров обработки данных (ЦОД)».

Главным потребителем ИТ-услуг в нашей стране в прошедшем году стала финансовая отрасль, а не государственные заказчики, как ранее. Это произошло благодаря быстрому восстановлению банковского сектора после кризиса на фоне замораживания ряда проектов в госсекторе. В итоге бюджеты из финансовой отрасли обеспечили почти 20% объема рынка ИТ-услуг, а государственные бюджеты — 17,5%. Телекоммуникационная отрасль принесла еще 14,4%, энергетические компании — 11,6%. Наиболее высокие темпы роста потребления ИТ-услуг показала розничная торговля.

При этом услуги системной интеграции стали немного менее популярны у заказчиков, но сохранили самую высокую востребованность. Основным желанием клиентов системных интеграторов было упрощение ИТ-инфраструктуры за счет консолидации избыточных приложений, платформ и центров обработки данных.

НА ПЕРЕПУТЬЕ Консалтинг информационных систем в прошлом году показал наиболее высокие темпы роста. Это связано с изменениями в экономической ситуации, обновлением ИТ-стратегии многих организаций, увеличением консалтинга в области безопасности ИТ-систем, а также в связи с появлением новых, «облачных» форм доставки ИТ, оценка перспективности которых потребовала дополнительной внешней экспертизы. Совокупная доля аутсорсинга в 2010 году выросла до 14%. Наиболее высокий рост показали хостинг инфраструктурных услуг и аутсорсинг информационных систем.

«На фоне улучшения экономической ситуации в стране в 2010 году все типы организаций увеличили свои расходы на ИТ, и рынок услуг показал высокий рост», — отмечает Александр Прохоров. — Благоприятные цены на нефть, относительная политическая стабильность, возрождение крупных ИТ-проектов, отложенных в кризис, инициативы в области развития электронного правительства — вот основные факторы, определившие рост этого рынка. При этом рост 2010 года является

именно восстановительным. Рост экономики так и не вышел на докризисный уровень, большинство компаний предпочитает инвестировать преимущественно в краткосрочные ИТ-проекты».

Компания «Астерос» провела собственный анализ рынка ИТ-услуг, согласно которому его объем в 2010 году в России составил \$4,1 млрд, то есть почти на \$600 млн меньше, чем считает IDC. А рост, по данным «Астерос», не превысил 15%. Тем не менее компания называет прошлый год «ренессансом» российского рынка ИТ-услуг и отмечает завершение целой эпохи. По мнению компании, «золотой век» внедрения ERP остался в прошлом. Пик внедрения классических ERP-систем (для автоматизации базовых функций предприятия) пришелся на 2007–2008 годы. Этот сегмент заметно сжался в кризис не только из-за неблагоприятной экономической конъюнктуры — коррекция была неизбежна. Никогда больше сегмент классических ERP-систем не достигнет объема 2008 года. Он восстановится к 2012 году, но за счет внедрения решений родственных классов — CRM, BI и прочих. Кроме того, головокружительного роста не показал сегмент ИТ-аутсорсинга. Россию покорила технология виртуализации, и в итоге сегодня ни один строящийся в нашей стране ЦОД не обходится без технологий виртуализации.

«Астерос» ожидает, что в 2011 году в России будет продано ИТ-услуг на \$4,9 млрд, то есть на 19% больше, чем в прошлом. Лидирующими направлениями станут сегменты ИТ-аутсорсинга, системной интеграции, внедрения бизнес-приложений и другого ПО. Основной движущей силой будет рост доли услуг по модели SaaS, а направление в целом увеличится на 24%. Сегмент системной интеграции вырастет на 22%, а внедрения бизнес-приложений и другого ПО — на 19% благодаря реализации отложенного в 2009–2010 годах спроса.

Наиболее революционные изменения в 2011 году произойдут в сегменте безопасности, потому что с 1 июля 2011 года информационные системы операторов персональных данных должны быть приведены в соответствие с требованиями ФЗ № 152. В связи с этим почти 40% рынка информационной безопасности будут формировать проекты по защите персональных данных, тогда как в 2010 году их доля не превышала 25%.

При этом, по мнению экспертов, 2011 год является своеобразной точкой перелома. От того, какой путь восполнения ИТ-активов выберут российские компании сейчас, зависит, сможет ли Россия сократить разрыв с Западом по уровню использования технологий и инноваций. Это также определит будущее всего российского рынка ИТ и распределения в нем сегментов аппаратного обеспечения (АО), программного обеспечения (ПО) и ИТ-услуг. Но независимо от варианта развития событий в 2011 году не произойдет заметного перераспределения сегментов ИТ-рынка. Выбор явно проявится только в 2012–2013 годах.

«Российский рынок ИТ находится на перепутье. В течение двух лет обновление ИТ-оборудования и ПО откладывалось. Потребности в модернизации ИТ значительно превышают бюджеты предприятий 2011 года. И здесь

кроется основная интрига: как российские предприятия будут решать эту проблему? Выбор инерционного сценария обновления ИТ за счет покупки «железа» и «софта» приведет к росту доли АО и ПО. Вместе с тем отодвинется переход на новые модели доступа к ИТ-сервисам, и российский бизнес с опозданием воспользуется этими инструментами, открывающими новые конкурентные преимущества. Возможен и другой сценарий. Если компании предпочтут модель SaaS, бизнес не только удовлетворит свои накопленные потребности, но и получит дополнительный плюс в виде низкой стоимости использования ИТ-сервиса по сравнению с приобретением ИТ-активов. Вероятнее всего, в ближайшее время к услугам SaaS обратятся компании, которые склонны к экспериментам, открыты для применения новых технологий и подходов. Большая же часть клиентов консервативна и предпочтет наращивать парк ИТ», — резюмирует Михаил Эренбург, президент группы «Астерос».

АУТСОРСИНГ АУТСОРСИНГУ РОЗНЬ

Рынок ИТ-услуг в нашей стране ряд аналитиков предпочитает называть зрелым. Но в действительности есть множество причин для сомнений насчет верности этого утверждения. Тагир Яппаров, председатель совета директоров группы компаний «Айти», считает, что российский рынок ИТ-услуг все еще находится в стадии формирования. Его аргументы в пользу этой точки зрения звучат следующим образом: во-первых, на рынке присутствует большое количество нерыночных, аффилированных сервисных структур, занимающихся эксклюзивным обслуживанием крупнейших российских компаний. «Надо отметить, что число сотрудников, работающих в таких сервисных структурах, обычно выше, чем у большинства рыночных игроков, даже относящихся к числу лидеров», — рассуждает господин Яппаров. — Все это означает, что в значительной степени рынок ИТ-услуг остается закрытым».

Во-вторых, для большинства крупных российских ИТ-компаний сервис является перспективным, но не ключевым направлением в текущем бизнесе. Чаще всего доля сервиса определяется просто как процент от объема проектов, где доминируют поставки оборудования и ПО. В стране практически не существует крупных рыночных поставщиков услуг в чистом виде.

В-третьих, очевидным индикатором незрелости российского рынка ИТ-услуг является практически полное отсутствие на нем крупнейших международных игроков. «Что касается ИТ-аутсорсинга, с развитием которого связывались большие надежды на количественный и качественный рост рынка услуг, то и здесь ситуация пока сложная», — рассказывает Тагир Яппаров. — До сих пор на нашем рынке происходит подмена понятий. Бизнес в сфере предоставления ИТ-сервисов постоянно смешивается с ИТ-аутсорсингом. В итоге мы говорим одно, а имеем в виду совсем другое: под аутсорсингом начинают понимать регулярный сервисный бизнес. А это далеко не одно и то же». Если удалить «сервисный» смысл, вкладываемый в определение ИТ-аутсорсинга, и перейти к нормальному пониманию, принятому во всем мире, окажется, что

первая транзакция, с которой начинается ИТ-аутсорсинг, — это выкуп соответствующей инфраструктуры у заказчика: людей, оборудования и т. п. И это могут быть контракты стоимостью в десятки, сотни миллионов долларов. Это означает, что поставщик услуг аутсорсинга должен иметь доступ к капиталу. В России же ИТ-компании не капитализированы. Длинных кредитов нет. К тому же заемные деньги слишком дороги. Все это делает бизнес в сфере ИТ-аутсорсинга очень неудобным для отечественных поставщиков. «В результате большинство реализуемых проектов, которые у нас принято относить к ИТ-аутсорсингу, таковыми чаще всего не являются. Просто потому, что вывод заказчиками ИТ-сервисов в дочерние компании трудно считать рыночным подходом», — заключает господин Яппаров.

Михаил Эренбург поддерживает точку зрения коллеги: «Рынок ИТ-услуг в России до сих пор не прозрачен. И доверять характеризующим его цифрам можно только с определенной поправкой. Под сомнение точность показателей рынка ИТ-услуг ставит совсем не то, что ИТ-компании могут приписывать в оборот системной интеграции доходы от поставок «железа» и ПО. Это не дает существенной погрешности. И с подобными манипуляциями исследовательские агентства более или менее успешно борются, учитывая отдельно доходы от ИТ-услуг и поставок. Тень на правдивость данных больше наводит факт того, что крайне сложно выделить субподрядные контракты. В результате обороты от одного и того же проекта идут в зачет сразу нескольким компаниям».

Но фактическая незрелость рынка ИТ-услуг означает возможности для развития. Тагир Яппаров уверен, что этот сегмент будет расти в разы: «Достаточно посмотреть на структуру ИТ-рынков развитых стран и структуру российского рынка. Очевидно, что доля сервиса в развитых странах в разы выше, и это значит, что наш рынок услуг будет расти. Появятся новые игроки, в частности, благодаря появлению новых моделей предоставления услуг — те же «облака» в будущем существенно изменят традиционный ландшафт ИТ-услуг». В частности, предоставление ПО в виде услуги (SaaS) в корне меняет рынок технической поддержки софта. «Айти» в связи с этим на днях объявила о старте собственного проекта в этой области «Юниклауд». В «облачной» модели будут трансформироваться и другие рынки. И вовсе не факт, что лидерами на них будут «старые» игроки. IDC предсказывает, что к 2014 году этот сегмент в России вырастет до \$160 млн, тогда как сейчас он оценивается в \$5 млн. Вызывают сомнения прогнозируемые грандиозные темпы роста, но не перспективность самого рынка.

Господин Эренбург также считает наиболее горячими сегментами рынка ИТ-услуг, которые ждет бурное развитие и где вероятно появление новых игроков, формирующиеся сейчас ниши. Помимо «облаков», по его словам, большой потенциал развития у сегмента разработки и адаптации мобильных приложений для корпоративного сектора. По данным аналитики из ABI Research, до 2016 года сектор мобильных приложений в мире будет расти почти на 90% ежегодно. ■

ГЛАВНЫМ ПОТРЕБИТЕЛЕМ ИТ-УСЛУГ В НАШЕЙ СТРАНЕ В ПРОШЕДШЕМ ГОДУ СТАЛА ФИНАНСОВАЯ ОТРАСЛЬ, А НЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЗАКАЗЧИКИ, КАК РАНЕЕ



ВРЕМЯ БОГАТЕТЬ

СДЕЛАТЬ ИЗ СВОЕЙ ПРОФЕССИИ СОБСТВЕННЫЙ БИЗНЕС ХОТЯТ МНОГИЕ, НО ПОЛУЧАЕТСЯ ЭТО У ЕДИНИЦ. ГЕРОИ НАШЕГО МАТЕРИАЛА ПРИШЛИ К УСПЕХУ СОВЕРШЕННО РАЗНЫМИ ПУТЯМИ: КТО-ТО ХОТЕЛ СТАТЬ МИЛЛИОНЕРОМ, НЕ УЕЗЖАЯ ИЗ РОДНОГО ГОРОДА, ДРУГИЕ МЕЧТАЛИ ИЗМЕНИТЬ МИР. ЭТИ SUCCESS STORIES СХОДЯТСЯ В ОДНОМ: ИХ ГЕРОИ ПО-НАСТОЯЩЕМУ ВЕРИЛИ В ТО, ЧЕМ ОНИ ЗАНИМАЮТСЯ.

СТАНИСЛАВ КУПРИЯНОВ

УЛЬЯНОВСК КАК РОДИНА

ОНЛАЙН-ШОПИНГ Вряд ли Руслан Фазлыев, бросивший в свое время учебу ради развития собственного бизнеса, всерьез рассчитывал превратить Ульяновск в один из центров российской IT-индустрии. История успеха провинциального предпринимателя начиналась гораздо более прозаично: девушка, в которую он влюбился, имела богатых родственников и не собиралась никуда уезжать из родного города. Руслан понял, что зарабатывать свой первый миллион ему придется в Ульяновске. Так в 2002 году на свет появилась компания «Креативная разработка», в которой сегодня работают 130 сотрудников.

Первоначально компания предлагала в основном услуги веб-дизайна и программирования. Существует легенда: получив заказ на создание интернет-магазина, компания Руслана Фазлыева выполнила его за 36 часов, не имея в соответствующей области никакого опыта. Написанная за пару суток программа впоследствии стала прообразом X-Cart — суперуспешного комплекса для создания электронного магазина, и сейчас являющегося основным источником прибыли компании. Именно X-Cart кормит не только почти полторы сотни сотрудников, но и позволяет вкладывать деньги в новые проекты.

Вскоре по задумке основателя компании ее место займет Eswid. Eswid — opus magnum господина Фазлыева, одновременно самая простая (для пользователей) и самая сложная (по своей архитектуре) система управления интернет-магазином в мире. По сути, она позволяет всего за пять минут добавить полноценный магазин к любому существующему сайту — без необходимости вручную возиться с исходными кодами ресурса. Кроме того, Eswid позволяет легко открыть представительство своего магазина в Facebook или «В контакте» — с соответствующим функционалом. Система поддерживает 12 платежных систем, включая кредитные карты, WebMoney и «Яндекс.Деньги».

В амбициозности создателю Eswid не откажешь: сейчас система рассчитана на западный рынок, но Руслан Фазлыев намеревается с ее помощью завоевать всю планету. Дело идет медленно, но верно: сегодня в системе имеется более 75 тыс. зарегистрированных пользователей, причем 40% географически находятся в США, еще 36% — в Европе, и лишь оставшаяся доля приходится на российских и азиатских пользователей. Со временем компания планирует довести число пользователей до 200 тыс. Пока количество платных аккаунтов составляет лишь 1,6 тыс., но это ульяновского предпринимателя не расстраивает: во-первых, с такими показателями проект уже находится на грани окупаемости. А во-вторых, господин Фазлыев умеет ждать. «Чем упорнее я работаю, тем больше мне везет», — говорит он.

ПОЛЕТЫ В СЕТИ И НАЯВУ В прошлом году руководитель проекта anuwayanuda по продаже электронных авиабилетов Петр Кутис разошелся во взглядах на развитие сервиса с мажоритарным акционером: он считал более прибыльной и перспективной продажу билетов конечным пользователям, тогда как владелец проекта хотел сконцентрироваться на развитии сегмента B2B. Уйдя из компании, которая под его руководством стала лиде-

В АВГУСТЕ АМЕРИКАНСКИЙ ИНТЕРНЕТ-ГИГАНТ GROUPON ЗА НЕСКОЛЬКО МИЛЛИОНОВ ДОЛЛАРОВ ПРИОБРЕЛ ОПЦИОН НА КОНТРОЛЬНЫЙ ПАКЕТ СВОЕГО РОССИЙСКОГО КЛОНА DARBERRY



ПЕТР КУТИС, ПОКИНУВ ОДИН ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН, СПЕЦИАЛИЗИРУЮЩИЙСЯ НА ПРОДАЖЕ АВИАБИЛЕТОВ, ТОТЧАС СОЗДАЛ КОНКУРИРУЮЩУЮ СТРУКТУРУ

ром рынка продаж электронных авиабилетов, Кутис не долго думал, чем бы ему заняться. «Были, конечно, приглашения заняться проектами в других компаниях, — рассказывает он. — Но после трехмесячного отдыха я решил, что нужно создавать что-то свое. Причем что-то лучше предыдущего проекта». Тематику будущего стартапа можно было считать предопределенной. Петр Кутис решил сделать самый удобный и выгодный сервис поиска покупки авиабилетов. Во-первых, чтобы пользователь мог заранее видеть даже расстояние между креслами и традиционное время задержек для выбранной авиакомпании. А во-вторых, предлагающий самые доступные цены — ниже, чем у других аналогичных поисковиков и агрегаторов.

Сервис OneTwoTrip был запущен в апреле. Инвестиции брали из своего кармана — точную сумму Петр Кутис раскрывать отказывается, но говорит, что с партнером Ованесом Погосяном они потратили не одну и не две сотни тысяч

долларов, но меньше миллиона. Доли в проекте поделили на троих: мажоритарный пакет находится у господина Кутиса, часть — у господина Погосяна, и еще одна доля — у неназванного акционера, в чьи обязанности входит финансовое управление компанией.

Сегодня сайт onetwotrip ежедневно просматривает более 6 тыс. уникальных посетителей. «Ежедневно мы выписываем 480 билетов по банковским картам, — рассказывает Петр Кутис. — В среднем ежедневный оборот составляет \$180 тыс. На такие показатели мы вышли всего за три месяца — в восемь раз быстрее, чем в случае с предыдущим проектом». К концу года компания планирует выйти на показатель 1 тыс. проданных билетов ежедневно.

Хотя норма прибыльности при продаже авиабилетов составляет 4%, авторы проекта планируют вскоре запустить дополнительные сервисы, в числе которых возможность бронирования отелей, аренды автомобилей, а также

запуск кобрендовой банковской карты OneTwoTrip, владельцы которой при покупке на сайте авиабилета будут получать обратно от 2 до 4% его стоимости.

ЧЕЛОВЕК-КОНВЕЙЕР

Как и большинство героев этой заметки, свой первый стартап Елена Масолова запустила еще в студенчестве — на четвертом курсе Государственного университета — Высшей школы экономики. Им стал аналог западного проекта getAbstract, продающего занятым топ-менеджерам краткие конспекты деловой литературы. Проект SmartKniга победил на внутривузовском конкурсе бизнес-проектов и принес своему автору призовые в \$3,5 тыс. Вскоре сервис был запущен в полную силу — владельцами абонементов за \$3–10 тыс. стали банки, телекоммуникационные и консалтинговые компании. SmartKniга просуществовала всего лишь несколько лет — ровно до той поры, пока не уперлась в потолок роста, объясняет Елена Масолова.

Впрочем, первым крупным успехом госпожи Масоловой стал основанный ею в 2008 году фонд AddVenture, сформированный на средства трех бизнес-ангелов. Объем фонда составил \$300 тыс., и из этих средств было проинвестировано шесть проектов. Первым стал социальный сервис AlterGeo — российская версия популярного американского стартапа Foursquare. Уже через год после начала работы стартап получил \$1 млн инвестиций от фонда Kite Ventures, а в июне 2011 года блокирующий пакет сервиса был приобретен группой инвесторов за \$10 млн.

В декабре 2009 года Елена Масолова вместе с партнерами запустила проект Shear & Daily. Модель сервиса по традиции была подсмотрена у более успешного американского собрата интернет-магазина Woot, каждый день продававшего какой-то товар с очень хорошей скидкой. Сервис вышел на показатель 100 покупок в день и на этом остановился: больше набрать было невозможно, если не перестраивать логистику. Тогда госпожа Масолова обратила внимание на набиравший популярность в США проект Groupon, продававший скидки как таковые. Так 10 марта 2010 года на свет появился проект Darberry — один из нескольких десятков впоследствии запущенных клонов «Группона». Но из всех остальных больше всего повезло именно проекту Елены Масоловой: западные владельцы Groupon обратили на него внимание всего через пару месяцев после запуска. В августе американский интернет-гигант за несколько миллионов долларов инвестиций приобрел опцион на контрольный пакет Darberry. Точные цифры и условия сделки Елена Масолова комментировать отказывается.

Сейчас помимо деятельности в Groupon Russia Елена Масолова занимается развитием издателя игр для социальных сетей Pixonic, запущенного в 2009 году. Компания уже получила три раунда инвестиций — полгода назад в проект фондами Ventech, Kite Ventures и TA Ventures было инвестировано \$5 млн. Игры Pixonic доступны в 13 социальных сетях, причем аудитория самой популярной игры «Домовята» приближается к 1 млн человек в день. Но останавливаться на этом госпожа Масолова не собирается. «Недостатка в идеях у меня нет», — говорит она. Сложнее найти людей, способных эти идеи реализовать. ■

ЕЛЕНА МАСОЛОВА ЗНАЕТ, КАК ДЕЛАТЬ ДЕНЬГИ ВО ВСЕХ ОБЛАСТЯХ ИНТЕРЕСОВ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ИНТЕРНЕТА: ОТ СЕТЕВЫХ ИГР ДО ПОИСКА СКИДОК НА ТОВАРЫ



ЮРИИ МАРТЬЯНОВ



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

ОБРАТНЫЙ БИЛЕТ

РОССИЯНЕ СТАЛИ ВСЕ ЧАЩЕ ЗАДУМЫВАТЬСЯ ОБ ЭМИГРАЦИИ: СОГЛАСНО ЯНВАРСКОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ ИНСТИТУТА ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ, 17% РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РАССМАТРИВАЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ ОТЪЕЗДА ИЗ РОССИИ. ОБРАТНЫХ ПРИМЕРОВ — КАК ЛЮДИ, ПОЖИВШИЕ ЗА РУБЕЖОМ, НАМЕРЕННО ВОЗВРАЩАЛИСЬ СТРОИТЬ БИЗНЕС НА РОДИНЕ — ИЗВЕСТНО МАЛО. НО ОНИ ЕСТЬ, И ПОРОЙ ГОРАЗДО БОЛЕЕ ИНТЕРЕСНЫЕ, ЧЕМ НЕМНОГОЧИСЛЕННЫЕ ИСТОРИИ УСПЕХА ЭМИГРАНТОВ. СТАНИСЛАВ КУПРИЯНОВ

ВОЗВРАЩЕНИЕ Молодого ученого Юрия Лифшица вполне можно было бы назвать вундеркиндом. Окончив математический лицей, он поступил в Математический институт им. В. А. Стеклова и уже в 23 года защитил кандидатскую диссертацию. На его лекции приходил сам Григорий Перельман (российский математик, доказавший гипотезу Пуанкаре). Параллельно с этим математический гений начал поиски научных стажировок для молодых кандидатов наук и нашел позицию в Калифорнийском институте технологий. Защитившись в мае, осенью Юрий Лифшиц начал работу в Лос-Анджелесе. «В этот момент я уже ясно понимал, что хочу заниматься исследованиями интернета, — рассказывает он. — А значит, надо было перебираться в Кремниевую долину». Осенью 2007 года Юрий Лифшиц объездил с докладами о своих исследованиях ведущие американские лаборатории — MIT, Stanford, UCSD, Washington University, IBM, Yahoo!, Microsoft, Google. «В январе 2008 года я разослал резюме, в феврале прошел собеседования. В марте я получил несколько предложений и выбрал Yahoo! Labs, — рассказывает математик. — На тот момент это была самая успешная лаборатория по исследованиям интернета. В октябре 2008 года я начал работать в Yahoo!».

Для большинства российских ученых их success story тем самым обычно и заканчивается: престижная работа в крупной американской корпорации или университете, шестизначная годовая зарплата, простор для исследований. Но история Юрия Лифшица только начиналась. В марте 2011 года он закрыл аренду квартиры, продал машину, уволился из Yahoo! Labs и вернулся в Санкт-Петербург.

УЧЕНЫЙ В ЗОЛОТОЙ КЛЕТКЕ Возвращение Юрия в Россию для его знакомых оказалось сюрпризом. В Штатах он занимал должность Research Scientist в престижной исследовательской лаборатории — вел исследования интернета, публиковал статьи в ведущих конференциях, патентовал открытия, разрабатывал прототипы новых сервисов и оптимизировал алгоритмы для уже созданных программ Yahoo!. Так, одним из его любимых проектов был The Like Log Study — исследование мировой журналистики на основе лайков из Facebook и ретвитов из Twitter. Лифшиц посещал офис всего пару дней в неделю, остальное время свободно работая дома. Ему не хватало лишь одного: возможности создавать собственные проекты.

Широко известен пример компании Google, официально позволяющей сотрудникам отводить 20% рабочего времени на развитие личных проектов. Собственно говоря, условия в Yahoo! Labs можно было назвать еще более либеральными. Лифшиц обладал полной свободой в выборе проектов: «Можно сказать, у меня был контроль над 100% своего времени. Но нужно помнить, что и в Google, и в Yahoo! компания сохраняет полный контроль над интеллектуальными правами на проекты сотрудников. Вы не можете заниматься развитием собственного стартапа, используя „правило 20%“. Исключения крайне редки и тре-

ВЕРНУВШИСЬ ИЗ США, ЮРИЙ ЛИФШИЦ НАШЕЛ ВСЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ СОБСТВЕННОГО БИЗНЕСА



СЕРГЕЙ СЕМЕНОВ

буют прямого разрешения топ-менеджмента. Тем более когда говорят о 20%, скорее имеют в виду преподавание в университете, написание учебника, разработку кода с открытыми исходниками».

Иначе говоря, в Штатах юному математику стало просто скучно. Правда, и выбор Санкт-Петербурга был неслучаен: Лифшиц выбирал между Москвой, Нью-Йорком, Лондоном и Петербургом. И решил, что приятнее жить и заниматься развитием стартапов ему будет именно в северной столице России. «Сейчас мне просто интереснее жить в Петербурге, чем в Кремниевой долине. Тут больше людей разных профессий, интереснее городская жизнь и быстрый темп жизни», — писал он в своем блоге через две недели после возвращения. Кроме того, у Юрия Лифшица появилась мечта. «Я мечтаю построить бизнес для мирового рынка, создающий рабочие места в России и платящий налоги в наш бюджет», — писал он.

СЕРИЙНЫЕ ПРОЕКТЫ Возвращаясь в Россию, Юрий Лифшиц уже заранее знал, что будет делать свою компанию. Он решил заняться чем-то на стыке образова-

ния и интернета. «Но когда я приехал, то почувствовал полную свободу и стал запускать много проектов параллельно», — рассказывает он.

Первый его проект — ShouldKnow.ru, что-то вроде публичной записной книжки, рассказывающей о людях, которых полезно знать. «Россия — страна, где социальные связи очень важны, и ShouldKnow помогает мне сделать картинку общества более прозрачной», — объясняет он. Первая версия сайта была разработана за одни сутки и запущена в апреле. Сейчас проект активно развивается в 40 городах России.

Также с партнером Сергеем Дмитриевым Юрий Лифшиц запустил квартирный проект HomeWork. По сути, это огромная квартира в центре Санкт-Петербурга, действующая как открытое рабочее пространство для десяти человек и место проведения разнообразных событий в области IT, медиа и образования. «Каждый день у нас бывают интересные гости, идут мастер-классы, прямые интернет-трансляции», — рассказывает Юрий Лифшиц. 6 августа с Ильей Болховским был проведен Gees Picnic — фестиваль под открытым небом для 1,5 тыс. работников IT-

индустрии. Наконец, Юрий Лифшиц запустил стажерскую программу, где учит студентов и школьников веб-программированию, PR и event-менеджменту. Кроме того, он готовит к запуску национальную премию «Внимание!» за лучшее образовательное видео.

Монетизировать тот же HomeWork Юрий Лифшиц не собирается. «Мы не берем деньги за проведение событий», — объясняет он. — Участники, постоянно работающие в нашем пространстве, берут на себя небольшой процент арендной платы. Это скорее некоммерческая инициатива — нам просто нужно такое место для общения, вдохновения, взаиморазвития наших проектов». Зарабатывать планируется на других проектах. Например, Юрий Лифшиц собирается открыть в Санкт-Петербурге коммерческий coworking-центр. Впрочем, возможно, что развивать свои проекты молодой математик продолжит совсем в другом месте. Как он пишет в своем блоге: «Я буду жить там, где выше потенциал развития компании. А чтобы завоевать глобальный рынок, нужно много времени проводить на Западе». Так что следующая остановка Юрия Лифшица пока не определена. ■

ДЛЯ БОЛЬШИНСТВА РОССИЙСКИХ УЧЕНЫХ ИХ SUCCESS STORY ТЕМ САМЫМ ОБЫЧНО И ЗАКАНЧИВАЕТСЯ: ПРЕСТИЖНАЯ РАБОТА В КРУПНОЙ АМЕРИКАНСКОЙ КОРПОРАЦИИ ИЛИ УНИВЕРСИТЕТЕ, ШЕСТИЗНАЧНАЯ ГОДОВАЯ ЗАРПЛАТА, ПРОСТОР ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЙ



СВОИ СРЕДИ ЧУЖИХ

РАЗВИВАЮЩИЕСЯ ЭКОНОМИКИ, СТОЛКНУВШИЕСЯ С МАСШТАБНОЙ УТЕЧКОЙ МОЗГОВ ЗА РУБЕЖ, В ПОИСКАХ КОНТРМЕР ПРИХОДЯТ К СХОЖИМ РЕШЕНИЯМ. ОБ ЭТОМ СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ ОПЫТ ИНДИИ, КИТАЯ, ИЗРАИЛЯ. АЛЕКСЕЙ АЛЕКСЕЕВ

КИТАЙ. ЧТО ДЕЛАТЬ С УПЛЫВШЕЙ ЧЕРЕПАХОЙ? В 1978 году, когда в Китае была объявлена «политика четырех модернизаций», власти страны приняли решение массово направлять студентов на обучение за границу с целью повышения числа квалифицированных кадров. Китайские студенты появились в вузах 14 стран (в основном — США), их число быстро росло. За период с 1978 по 2008 год общее число китайцев, получивших высшее образование за рубежом, составило 1,2 млн человек (по данным Минобразования Китая). На родину вернулось только 319 700 человек.

Тенденция изменилась в начале этого века — в результате принимаемых с конца прошлого века властями КНР мер по борьбе с утечкой мозгов. Одной из них стало развитие национальной высшей школы.

В 1995 году власти Китая объявили о «Проекте 211» — плане создания 100 собственных университетов мирового уровня. В 1998 году возник дополнительный «Проект 985»: выделена небольшая элитная группа из десяти университетов, получившая крупные гранты сроком на пять лет. Например, Пекинский университет и Университет Цинхуа — по \$225 млн, Нанкинский и Шанхайский транспортные университеты — по \$150 млн каждый. В 2004 году началась вторая фаза проекта: число университетов, получивших крупные гранты, превысило 30.

В Китае рассматривают систему образования (высшего, среднего и даже дошкольного) как целостную, поэтому реформы проводились на всех уровнях и уже дали плоды. Так, согласно исследованию Programme for International Student Assessment 2010 года, оценивающему уровень школьного образования в 65 странах мира, 15-летние китайцы занимают первое место в мире (российские, к слову, 43-е). А в прошлом месяце Госсовет КНР принял решение о дополнительном финансировании системы дошкольного образования. 50 млрд юаней (\$7,84 млрд) будет вложено в течение пяти лет в детские сады сельских районов страны, испытывающие нехватку преподавательских кадров.

Второй способ борьбы с утечкой мозгов — крупные вложения в научно-исследовательские программы и инициативы. В 1990 году был создан фонд поддержки научных исследований и технологий для студентов, возвращающихся из-за рубежа. В общей сложности примерно 11 тыс. человек получили из этого фонда около 350 млн юаней (\$42 млн).

В августе 2000 года был создан научный парк по созданию программного обеспечения Чжунгуанцунь, который позиционируется как китайский аналог Кремниевой долины. Сейчас здесь занимаются не только программированием, но и развитием биологии и медицины, созданием ориентированных на экспорт высоких технологий. Территориально парк высоких технологий примыкает к упомянутому выше Пекинскому университету и Университету Цинхуа. Специалисты с ученой степенью, связанной с высокими технологиями, работающие здесь, могут рассчитывать на бесплатное муниципальное жилье и налоговые льготы.

И, наконец, третий способ борьбы с утечкой мозгов состоит в том, чтобы привлекать уехавших к научным исследованиям и бизнес-проектам на родине. Сейчас большинство интернет-компаний КНР основано китайцами, получившими образование в США.

ЗА СЧЕТ ЭМИГРАЦИИ В США СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПЬЮТЕРНОЙ СФЕРЕ ИНДИЯ ТЕРЯЕТ ЕЖЕГОДНО ОКОЛО \$2 МЛРД



ЗА ПЕРИОД С 1978 ПО 2008 ГОД ОБЩЕЕ ЧИСЛО КИТАЙЦЕВ, ПОЛУЧИВШИХ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ, СОСТАВИЛО 1,2 МЛН ЧЕЛОВЕК. НА РОДИНУ ВЕРНУЛОСЬ ТОЛЬКО 319 700 ЧЕЛОВЕК

В 1998 году Академией наук КНР была запущена программа «Сто талантов» (недавно переименованная в «1000 талантов»). В ее рамках приглашенным иностранным профессорам выплачивается годовой оклад от \$60 тыс. и выше (как минимум в десять раз выше обычного профессорского оклада). На это идут деньги, которые платят студенты, обучающиеся по программам MBA, или иностранцы, изучающие китайский язык. Трудности с изучением языка, кстати, являются одной из причин, по которым в программе за все время ее существования принял участие лишь один человек, не являющийся этническим китайцем.

ИНДИЯ. МИЛЛИОН МОЗГОВ — ЭТО МАЛО По оценке специалистов Программы человеческого развития ООН, за счет эмиграции в США специалистов в компьютерной сфере Индия теряет ежегодно около \$2 млрд. Также, согласно опубликованному в 2009 году докладу Объединения торговой и промышленных палат Индии (Assocham), ежегодно примерно 500 тыс. абитуриентов отправляются учиться за рубежом. По мнению президента Assocham Саджана Индала, одна из причин массового отъезда абитуриентов — нехватка мест в индийских вузах. Исправить ситуацию можно, если открыть 20 новых вузов — с привлечением средств частного капитала, на что, по подсчетам Assocham, нужно \$10 млрд.

Статистических данных о возвращении в страну специалистов мало. Например, NASSCOM (Национальная ассоциация компаний программного обеспечения и

услуг) сообщала о 30 тыс. инженеров и программистов, вернувшихся в 2005–2006 годах. Индийская пресса сообщала о новой волне вернувшихся (по некоторым оценкам, до 100 тыс. человек) в связи с глобальным финансовым кризисом 2008 года.

Власти страны постоянно увеличивают размер инвестиций в систему высшего образования, в 2008 и 2009 годах местной профессуре были существенно повышены оклады, но серьезные реформы системы образования не проводятся.

Эмигранты из Индии не забывают родину. В исследовании, проведенном в Центре сравнительных иммиграционных исследований при Калифорнийском университете в Сан-Диего, утверждается, что бурный рост IT-сферы в Индии напрямую связан с индийцами, переехавшими в США. В топ-менеджменте 14 из 20 ведущих софтверных компаний Индии присутствуют индийцы из США. Государство проводит политику укрепления связей с бывшими соотечественниками. С 2000 года существует парламентский комитет по индийской диаспоре, занимающийся привлечением заказов от бизнесменов из диаспоры (в первую очередь на программные продукты). Похожая сфера деятельности у организации «Индийский предприниматель». В связи с этим даже термин «утечка мозгов» предпочитают заменять более позитивным — «циркуляция умов».

ИЗРАИЛЬ. НЕ ЧИСЛО, А УМЕНИЕ Масштабы утечки мозгов из Израиля не очень велики в абсолютных цифрах. Сообщалось, что за пределами страны постоянно находится более 5 тыс. израильских ученых, в том числе около 1,5 тыс. уроженцев бывшего СССР. Правда, нет статистики о тех, кто работает в России и странах Юго-Восточной Азии.

В относительных цифрах ситуация выглядит пессимистичнее. Так, если в 2002 году страну покинули 0,9% ученых и 1,3% преподавателей высшей школы, то в 2004 году — уже 2,7% и 2,1% соответственно. Более четверти академических сотрудников, получивших высшее образование в Израиле, преподают в США.

Министр финансов Юваль Штайниц в интервью телеканалу RTVi заявлял: «Одна из важнейших проблем израильского высшего образования — это утечка мозгов. Мы намерены не просто остановить процесс, но и вернуть домой — главным образом из США — 2 тыс. обладателей третьей академической степени. Наши вузы погрузились в глубокую спячку, и им необходима серьезная встряска».

Шестилетняя реформа высшего образования стартовала в Израиле в 2010 году. Ее бюджет оценивается в 7,5 млрд шекелей (\$2,1 млрд). Финансирование вузов будет осуществляться в соответствии с оценкой их деятельности — количеством публикаций в научных журналах и числом грантов, полученных сотрудниками вузов. Ожидается, что такой подход приведет к конкуренции между учебными заведениями. В рамках реформы запланировано также увеличение числа преподавателей в вузах страны на 1 тыс. человек.

С начала учебного года стартовала реформа образования в старших классах школы, оцениваемая в 3,5 млрд шекелей (чуть менее \$1 млрд). Основные средства пойдут на повышение зарплат учителям на 51% (с одновременным увеличением числа рабочих часов с 24 до 40 в неделю). 50% лучших учителей будут получать годовые премии. Существенно вырастут оклады директоров школ, школы получают очень большую финансовую самостоятельность.

На борьбу с утечкой мозгов направлен и так называемый «Звездный план». Он предусматривает создание фонда, за счет средств которого можно удержать наиболее талантливых специалистов от отъезда за границу, а также вернуть уже уехавших. Планируется создание 30 передовых научно-исследовательских центров стоимостью 45 млн шекелей (\$12 млн каждый), где смогут заниматься исследованиями около 300 вернувшихся специалистов. Часть средств должно предоставить государство, часть — привлеченные вузами страны инвесторы, которые выиграют тендеры на создание центров. Каждому вернувшемуся обещан пятилетний грант на сумму 2 млн шекелей (около \$560 тыс.) и возможность покупки лабораторного оборудования и научной литературы за счет госбюджета. Исследования будут вестись в четырех сферах — компьютерных науках, альтернативной энергетике, генетике и когнитивных науках. Центры будут независимы от системы высшего образования, в них не будут действовать ограничения на размеры зарплаты, существующие в израильских вузах.

И, наконец, что касается тех мозгов, которые уже утекли. Израильские бизнесмены Нури Эйаль и Дан Виленски профинансировали создание базы данных, содержащей имена израильских ученых и специалистов в области высоких технологий, работающих за рубежом (подавляющее большинство — около 3,4 тыс. человек — в США). К каждому обладателю утекших мозгов планируется найти индивидуальный подход и убедить вернуться на родину (в том числе с использованием социальных сетей в интернете). ■

Коммерсантъ всегда на ваших экранах



Бесплатный сервис Издательского дома «Коммерсантъ» — приложение «Коммерсантъ» для мобильных платформ iPhone (iPod-touch), Windows Mobile и Android. Газета «Коммерсантъ», журналы «Коммерсантъ Weekend», «Коммерсантъ Власть», «Коммерсантъ Деньги», «Коммерсантъ Секрет фирмы», «Огонёк». Новостная лента, полный доступ к статьям, видео- и фотогалереям, удобный тематический рубрикатор, простая навигация, закладки для быстрого доступа, поиск по архивам, доступ к контенту из других приложений, экспорт в социальные сети с возможностью комментариев.

kommersant.ru/mobile

Версия 3.0 приложения «Коммерсантъ» доступна в AppStore.

Теперь и для Android!



реклама

BUSINESS GUIDE

Тематические приложения к газете
Коммерсантъ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА
СМЕЖНИКИ
ИНВЕТОРЫ
КОНКУРЕНТЫ
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕСУРС