

Опыт — прежде всего

Светлана Бабиченко,
Олеся Батурко

КАДРЫ Главное, на что обращает внимание HR-менеджер компании, просматривая резюме кандидата, — это опыт работы. Если он не соответствует требованиям вакансии, остальные пункты резюме уже не имеют значения.

На сегодняшний день основным критерием при подборе специалиста является опыт работы. Более того, в случае если вакансия требует от кандидата опыта реализации каких-либо редких специализированных проектов, то факт их успешного завершения может компенсировать и непрофильное образование, и отсутствие сертификатов, и несколько завышенные требования по зарплате. По статистике Deloys Group, сегодня на российском рынке существует ряд компаний, опыт работы в которых наиболее востребован среди работодателей в сфере ИТ. Упоминание одной из этих компаний в резюме может стать существенным плюсом при выборе лучшего из нескольких кандидатов. Если говорить о топ-менеджерах, sales-менеджерах, менеджерах проектов, консультантах (в том числе по крупным EPR-проектам), то наиболее предпочтительными являются специалисты из следующих компаний (табл. 1). Востребованность кандидатов из этих фирм объясняется тем, что в них возможно получить уникальный опыт участия в крупных проектах, связанных с госзаказами, промышленным сектором, энергетикой и т.д. Кроме того, это самые крупные компании на своих рынках, все они имеют штат свыше 500 человек (за исключением представительств зарубежных предприятий).

Табл. 1 Компании, опыт работы в которых топ-менеджеров, sales-менеджеров, менеджеров проектов и консультантов наиболее востребован на отечественном ИТ-рынке

Иностранные компании	Российские компании
IBM	Крок
HP	IBS
Microsoft	Ланит
Cisco	Техносерв
Intel	Tops BI
SAP	Юникон
Oracle	Борлас
McKinsey	
Nokia Siemens Networks	
SUN Microsystems	
Компании BIG4	

Источник: Deloys Group

Табл. 2 Фирмы, из которых работодатели предпочитают брать разработчиков, инженеров, специалистов по внедрению и руководителей ИТ-отделов

Иностранные компании	Российские компании
Дойче Банк	Luxoft
EPAM Systems	СиБОСС
Auriga	Артезио
Intel	Ланит
HP	AT Consulting
IBM	Новая Афина
SUN Microsystems	Tops BI
Huawei Technologies	Крок
	R-style
	Диасофт
	Борлас
	Информзащита
	Инфосистемы Джет

Источник: Deloys Group

В зависимости от того, на какую позицию необходим человек, наиболее ценным может оказаться опыт работы в различных компаниях из этого перечня, специализирующихся в конкретных областях. При подборе разработчиков, инженеров, специалистов по внедрению и руководителей ИТ-отделов работодатели предпочитают кандидатов из следующих компаний (табл. 2). В них идут разноплановые масштабные проекты в различных секторах бизнеса — банковском сегменте, телекоммуникациях, комплексные проекты по системной интеграции, а также по разработке различного ПО. Кандидаты востребованы только в том случае, если их опыт в перечисленных компаниях составляет около двух лет.

Требования к кандидатам

Западные и российские работодатели выдвигают разные требования к специалистам. Но для любой компании характерны два фактора. Первый: для сотрудников, принимающих непосредственное участие в проектах, главным требованием является опыт реализации завершенных проектов. Причем при оценке внимание уделяется анализу роли кандидата в конкретном проекте. Второй: при рассмот-

рени кандидатуры sales-менеджера главной строчкой в резюме становится объем продаж, привлеченные клиенты, а так же опыт взаимодействия с клиентами. В некоторых областях (например, внедрение ERP-систем) опыт участия в конкретном проекте даже ценнее, чем работа в какой-то компании. Или же опыт работы в конкретной компании важен именно потому, что она вела нужный проект. Для многих позиций существенное значение имеет знание смежных областей бизнеса (бухгалтерия, логистика, маркетинг).

Для западных компаний строго обязательным является наличие высшего образования и знание английского языка. Факт частой смены работы, как правило, становится причиной для отка-

**Опыт работы
в некоторых
ИТ-компаниях —
существенный плюс
при выборе
кандидата**

за. Российские работодатели в этом отношении более лояльны. Они готовы и разбираться в причинах смены работы, и рассматривать кандидатуры без высшего образования, и брать людей без знания английского. Соответствие корпоративной культуре очень важно именно для западных компаний. К примеру, они могут отказать подходящему специалисту лишь потому, что он не соответствует так называемому духу компании. У российских работодателей это встречается реже. С другой стороны, западные компании более ориентированы на то, чтобы брать на работу перспективных, активных, молодых кандидатов и доучивать их до необходимого уровня самостоятельно. Обычно в таких компаниях есть системы обучения, стажировок, аттестаций. Именно из таких фирм с удовольствием берут кандидатов, так как они хорошо обучены. В российских компаниях подобные системы встречаются несколько реже, поэтому они больше настроены на то, чтобы брать уже «готовых» специалистов, обладающих конкурентными знаниями и навыками. Для любого работодателя — и для российских, и для западных ИТ-компаний — важны такие личностные качества кандидата, как адекватность, активная жизненная позиция и коммуникабельность.

Сегодня на ИТ-рынке самыми востребованными специалистами являются те, которые участвовали в значимых реальных проектах и имеют опыт работы в крупных компаниях, обладающих системами обучения. Именно такие кандидаты «стоят» дороже всего, именно за ними «охотятся» рекрутеры, именно таких кандидатов стоит беречь работодателям. ●