

Карьера ИТ-специалиста

КАДРЫ Потребность в ИТ-специалистах, которая продолжает увеличиваться, а также связанный с этим галопирующий рост заработной платы оказывают значительное влияние на построение карьеры в сфере ИТ.

Сегодня, по данным рекрутинговой компании Delogys Group, средняя продолжительность работы на одной должности ИТ-специалиста составляет в среднем год-полтора, в то время как в 2005–2006 годах этот показатель равнялся 2–3 годам. При этом ни рекрутеров, ни работодателей, ни самих ИТ-специалистов не смущает такая частая смена работы, она воспринимается как данность. Например, разработчик Java из компании TOP-20 с опытом работы от 2 лет получает до 3 потенциальных предложений в месяц, которые в основном вполне конкурентоспособны. Вакансий бывает так много, что большинство кандидатов уже ничему не удивляются и достаточно вяло реагируют на предложения. Чаще всего таких специалистов просто перекупают, предлагая зарплату на 20–40% выше.

Консультанты по внедрению и бизнес-аналитики, как и прежде, в среднем раз в 2 года меняют работу. Это объясняется тем, что обычная продолжительность серьезного проекта составляет 1–3 года. Тут стоит отметить, что специалисты по внедрению, руководители проектов, консультанты предпочитают менять работу, только закрыв проект. Дело в том, что только заверченный проект поднимает статус, а, следовательно, и уровень компенсации. Смена работы посреди проекта требует уважительной причины, в противном случае это портит резюме и вызывает вопросы и у рекрутеров, и у потенциальных работодателей. Последние, скорее всего, не захотят брать специалиста, который, не завершив проект, соблазнится другим, более денежным предложением.

Руководители в ИТ-сфере в среднем меняют работу каждые 3–5 лет. Причем проектный менеджер меняет компанию намного чаще, чем начальник ИТ-отдела.

Причины переходов

Основная причина перехода — это, безусловно, поиск лучших условий, которые каждый определяет для себя сам. Как правило, на первом месте стоят существенное повышение оплаты труда, улучшение условий работы (для многих кандидатов сегодня становится важным отсутствие переработок, командировок, местоположение офиса) и наиболее благоприятный социальный пакет. На втором месте — «живые», масштабные проекты, интересные задачи, которые ставятся перед кандидатом. Менеджеры учитывают также статус должности, уровень подчиненности, полномочия, сферы ответственности.

Тем не менее в большинстве случаев определяющим фактором является все же зарплата, уровень которой способен нивелировать такие недостатки, как неудобное расположение офиса, переработки или непривлекательный социальный пакет.

Лидирующие компании идут в ногу со временем, придумывая разнообразные комплексные программы по удержанию ключевых сотрудников, тщательно разрабатывают программы материального и нематериального стимулирования. В таких компаниях, как правило, длительность работы сотруд-

ников заметно увеличивается. Наравне с крупными компаниями, небольшие организации часто делают контрпредложение сотруднику, который хочет уйти. То, что новый потенциальный работодатель сделал выгодное предложение кандидату и тот склонен его принять, еще не является гарантом его перехода. Вполне вероятно, что нынешний работодатель сделает предложение, от которого сотрудник не сможет отказаться. Таким образом, контрпредложение становится эффективным инструментом удержания специалистов. К сожалению, все чаще кандидаты специально выходят на рынок труда, чтобы получить заманчивое предложение и тем самым су-


**Разработчик Java
из компании TOP-20
с опытом работы от 2 лет
получает
до 3 потенциальных
предложений в месяц**


шественно поднять себе зарплату на текущем месте работы.

Динамика роста

Каждой компании свойственна своя динамика роста как для всего персонала в целом, так и для отдельных специалистов. В первую очередь профессиональный рост конкретного сотрудника зависит от его амбиций и желания строить карьеру в данной компании. Если специалист обладает высокими коммуникативными навыками, внутренней дисциплиной, трудолюбием, имеет активную жизненную позицию, успешен в текущей должности, то, безусловно, его заметят и предложат повышение. Причем это может сделать не только работодатель, но и рекрутеры, которые отслеживают успешных кандидатов.

В системных интеграторах повышение ИТ-специалиста в должности происходит в среднем каждые 7-9 месяцев, причем это всегда связано с расширением функциональных обязанностей. Придя в динамично развивающуюся компанию на позицию аналитика, при определенных условиях можно уже через полгода стать консультантом. К примеру, это может произойти, если на проект выделено ограниченное количество специалистов, и многие обязанности становятся «размытыми». В таком случае тот же аналитик может частично делать работу консультанта. Успешное выполнение своих и новых задач, как правило, способствует быстрому росту специалиста.

В компаниях другой специализации рост не такой быстрый. Например, в крупном банке ИТ-специалисту понадобится в среднем год-полтора, чтобы появилась возможность перехода на следующую карьерную ступень — необходимо пройти всю линейку позиций, на каждой из которых надо поработать определенное время.

В ИТ-компаниях ситуация другая — обычно руководство более лояльно к вопросу повышения статуса сотрудников, поэтому там действуют более гибкие стандарты. Например, можно говорить о повышении в рамках проектных достижений и даже о повышении авансом (консультант может стать руководителем проекта, если он успешно справился с поставленными задачами и обладает необходимым потенциалом роста), что в компаниях других отраслей практически невозможно.

Стоит отметить, что сегодня на многих предприятиях существуют системы аттестации, которые способны оценить профессиональные качества любого сотрудника и дать рекомендации о возможностях его повышения. В системных интеграторах подобная аттестация происходит 2 раза в год, а в разработчиках, банках, телекоммуникационных компаниях — обычно один раз в год.

Средние сроки карьеры

Карьера ИТ-специалиста в рамках ИТ-подразделения любой компании складывается поэтапно. В среднем срок перехода на следующую ступень составляет 12-18 месяцев. Чтобы подняться с начальной должности (инженер, разработчик или системный администратор), например, до ИТ-директора необходимо как минимум 8-10 лет. Это связано с тем, что для ТОПовых позиций нужны не только разносторонние знания и успешно завершенные проекты, но и жизненный опыт, зрелость. Руководители ИТ-подразделений могут рассчитывать на повышение через каждые 2-5 лет в зависимости от занимаемой должности и текущих задач.

Если более подробно говорить о сроках карьеры в компаниях-интеграторах, то можно отметить две ярко выраженные вертикали роста.

Первая — когда специалист хочет расти не в технической плоскости, а в сторону управления проектами. В этом случае получить позицию руководителя проектов можно через

3-4 года (в среднем по одному году в каждой должности: аналитик, консультант, менеджер небольшого проекта). Дальше обычно руководители растут в сторону масштабности проектов либо переходят в крупные компании управлять проектами-офисами или ИТ-департаментом.

Вторая вертикаль роста — когда ИТ-специалист хочет углубляться в системный анализ, функциональность системы, на которой он работает, и не имеет склонности к руководству коллективом. Опытные разработчики, которые хотят отойти от программирования, как правило, идут в системный анализ, а через 2 года «уходят» в архитектуру системы (системный/функциональный архитектор). Как правило, это эксперты, без которых не обходится ни один серьезный проект. При наличии лидерских амбиций можно стать руководителем группы разработчиков. Таким образом, чтобы получить позицию архитектора, нужно 5-6 лет, а руководителя группы разработчиков — как минимум 6-7 лет и серьезный опыт.

Сегодня ИТ-специалисты избалованы высокими зарплатами и потенциальными предложениями о смене работы, которые они получают все чаще и чаще. При этом все хотят быстрого роста, который связан со значительным повышением оплаты труда. Часто специалист уходит на другую, более оплачиваемую, работу не задумываясь, как такой переход повлияет на его будущую карьеру. К сожалению, мало у кого из ИТ-специалистов есть четкий план поэтапного развития собственной карьеры. А ведь подобная программа помогла бы помочь избежать ненужных ошибок и ускорить достижение желаемой цели. ●


**В системных интеграторах
повышение ИТ-специалиста
в должности происходит
в среднем каждые 7-9
месяцев**
