

Трудности ИТ-хедхантинга

ДЕФИЦИТ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ПРОГРЕССИРУЕТ. КАК И ГДЕ ИЩУТ ПЕРСОНАЛ КОМПАНИИ И КАКОВЫ ОПТИМАЛЬНЫЕ ПУТИ РЕКРУТМЕНТА.

По мнению специалистов кадрового агентства Deloys Group, универсальных путей подбора персонала не существует. В зависимости от величины, профиля и корпоративной культуры компании могут использоваться самые разные методы рекрутмента. Причем руководство может делать акцент не только на определенных способах поиска персонала, но и на их совокупном использовании для достижения оптимального результата в каждом конкретном случае. Тем не менее в подходах к рекрутменту можно выделить два основных направления.

Первое — когда акцент делается на самостоятельном подборе персонала. Это означает, что в штате компании есть большая HR-служба, которая организует все мероприятия по рекрутменту. Иногда подобные компании обращаются к кадровым агентствам, но только в том случае, когда внутренний отдел персонала не может закрыть вакансию самостоятельно. Как правило, такая ситуация возникает, когда нужен очень редкий или непрофильный для данной компании специалист, а также когда вакансию надо закрыть очень быстро. Кроме того, весьма распространенной является ситуация, когда информация об открытии вакансии конфиденциальна (топ-уровень или ищут замену существующему сотруднику), и работу по ней просто невозможно поручить внутреннему специалисту.

Второе направление поиска противоположно первому: акцент делается на передаче процесса рекрутмента на аутсорсинг. В этом случае компания экономит время, ресурсы, снижает возможные риски, но опять-таки это не исключает организации собственной небольшой рекрутинговой службы, которая как минимум должна будет осуществлять процесс взаимодействия с кадровыми агентствами, быть для них «точкой входа» в компанию.

Каждой организации, в зависимости от ее потребностей в персонале и от того, какие компенсационные пакеты она готова предлагать кандидатам,

а также от того, какой у нее имидж на рынке и сколько денег руководство готово тратить на подбор персонала, нужно выработать индивидуальный подход к рекрутингу. Но в любом случае это будет комбинация методов, описанных выше, вопрос только в пропорциях: какие вакансии закрывать самостоятельно, а какие отдать в работу кадровым агентствам.

Как и где искать сотрудников?

Ответ на этот вопрос в первую очередь зависит от бюджета, который выделен на поиск и подбор нужных специалистов. В настоящий момент компаниям приходится тратить на это довольно существенные средства. Кроме дефицита кадров, это вызвано еще и тем, что ИТ-рынок довольно замкнутый, людей, соответствующих открытой ва-

**ОПЫТ РАБОТЫ
ИГРАЕТ ГОРАЗДО
БОЛЬШЕЕ ЗНАЧЕНИЕ,
ЧЕМ УРОВЕНЬ
ОБРАЗОВАНИЯ**

кансии, нередко можно пересчитать по пальцам, что, бесспорно, способствует удорожанию процесса подбора.

Одним из самых дешевых, но при этом достаточно эффективным способом поиска является использование рекомендаций. Причем во многих компаниях не только HR-менеджеры ищут кандидатов, запрашивая рекомендации у знакомых и коллег, но и работают программы материального поощрения сотрудников, которые привели в компанию своих знакомых. Кроме этого, для поиска ИТ- и телеком-специалистов HR-менеджеры используют стандартные источники: банки резюме, профильные сайты, другие интернет-ресурсы и собственные базы данных.

Еще один способ — подбор способных и успешных студентов старших курсов и выпускников технических ВУЗов, приглашение их в организацию на стажировку, предоставление возможности для написания диплома, привлечение к отдельным работам как на платной, так и на бесплатной основе, а далее — «доращивание» молодого специалиста и закрепление за ним опытного наставника.

Набор инструментов весьма ограничен и понятен, вопрос только в том, как и чем эффективнее пользоваться. И тут опять прослеживается разделение на внутренних и внешних рекрутеров. Например, публикуя объявление в интернете, компания-работодатель имеет больше шансов, нежели кадровое агентство, получить отклик кандидата: специалисты охотнее реагируют на призыв конечного работодателя, чем на вакансию кадрового агентства, за которой непонятно кто «прячется». С другой стороны, в специализированных кадровых агентствах, работающих на рынке несколько лет, объем базы составляет несколько сотен тысяч резюме, а это значит, что при открытии типовых вакансий кандидатов практически не нужно искать в других источниках. База такого объема вряд ли найдется у HR-менеджеров любой, даже самой крупной компании. Кроме того, стоит отметить, что базы данных различны. Это могут быть и шкафы с папками, в которых хранятся резюме, и Excel, и Access, и универсальные CRM-системы, которые позволяют не только получать все необходимые сведения о человеке, но и отслеживать все контакты с ним. Подобная база данных становится не только эффективным инструментом работы для ее обладателя, но и конкурентным преимуществом, поэтому кадровые агентства охотнее, чем компании-заказчики, вкладывают средства в развитие своих баз данных.

Особняком стоит тема хедхантинга — «прямых выходов» и переманивания сотрудников у конкурентов. Конечно, HR-менеджеры могут пытаться делать

это самостоятельно, но лучше доверить столь тонкую работу сотрудникам специализированных кадровых агентств, у них больше опыта просто потому, что они делают это каждый день.

Что в реальности

В зависимости от величины компании и от того, является ли она российской или зарубежной, можно выделить некоторые особенности в подходах к подбору персонала. Небольшие предприятия западных компаний могут полностью отдать рекрутмент на аутсорсинг. Если же речь идет о небольшой российской компании, то, скорее всего, она ограничится сканированием внешних источников и сбором рекомендаций, так как для других способов поиска нужны определенные средства. Единственное исключение в этом случае могут составить вакансии топ-менеджеров — для их подбора даже мелкие компании нередко обращаются в кадровые агентства. Средние и крупные компании, обладающие более существенным бюджетом, имеют возможность использовать все способы поиска, делая акцент на наиболее эффективном в конкретном случае. Если же говорить о лидерах отрасли, то они не только имеют свой собственный отдел подбора персонала, но и сотрудничают с несколькими кадровыми агентствами.

Уровень подготовки в ВУЗах

На сегодняшний день дефицит кадров заставляет внимательно присматриваться ко всем возможным источникам кандидатов. В первую очередь это различные высшие учебные заведения, которые выпускают специалистов в области ИТ и телекоммуникаций. Лучшее образование в этих сферах дают следующие ВУЗы: МГУ им. Ломоносова (ВмиК, мехмат, физфак), МТУСИ, МГТУ им. Баумана, МЭИ, МФТИ, МИФИ, МИРЭА, МАИ, МИЭМ, МИЭТ и «МАТИ»-РГТУ им. К.Э. Циолковского в Москве и СПбГТУ, СПбГЭТУ (ЛЭТИ) и СПбГУТ им. Бонч-Бруевича в Санкт-Петербурге. Кроме того, немало кандидатов приглашается из других городов, так как они оказываются весьма неплохо подготовленными и зачастую более цепкими и хваткими, чем столичные выпускники. Поэтому рекрутеры обращают внимание на такие вузы, как НГУ (Новосибирск), КГУ (Казань), Астраханский государственный технический университет, Нижегородский государственный технический университет, Пензенская государственная технологическая академия, Рыбинская государственная авиационная технологическая академия им. П.А. Соловьева, Ростовский военный институт РВСН, Влади-

мирский государственный университет (факультет информатики и прикладной математики), Таганрогский государственный радиотехнический университет и др.

С уверенностью можно сказать, что российские вузы в большинстве своем дают качественное фундаментальное техническое образование. Уровень подготовки и, как следствие, востребованности выпускников можно оценить по длине очереди из ИТ-компаний, которая за ними выстроилась, а также по стоимости участия в ярмарке вакансий в соответствующих учебных заведениях, которая по сути становится ярмаркой соискателей. Тем не менее без практического применения полученное образование фактически бессмысленно. Почти никто из работодателей при выборе кандидата не ориентируется только на его диплом.

Ошибки при поиске

Распространенные причины неудачного поиска — чрезмерные или необоснованные требования, предъявляемые к кандидатам, с одной стороны, и завышенные запросы соискателей — с другой. Характерный пример: в вакансии указан возраст кандидата — до 35 лет. А если специалист 37, 40 или 42 года, он уже забыл то, что знал, или растерял те навыки, которые приобрел до 35 лет? Если обратиться к серьезным научным исследованиям особенностей умственных процессов людей этого возраста, регресса, снижения их эффективности нет.

Просматривая резюме кандидатов, ищущих новое место работы, часто приходится видеть, как специалист 22-25 лет, только что закончивший вуз, претендует на зарплату не менее 5 тыс. долл., что говорит не только о полном непонимании рынка труда в данном сегменте экономики, но и об отсутствии реальной самооценки специалиста, не имеющего ни знаний, ни, главное, практического опыта, позволяющих получать подобное вознаграждение.

Бывают, конечно, исключения, когда, например, весь топ-менеджмент компании учился в МИФИ, и потому основным требованием к потенциальному работнику становится диплом именно этого вуза. Но большинство компаний приоритетное значение придает опыту работы и списку успешно завершенных проектов. Поэтому наиболее востребованных ИТ-специалистов выпускают именно те вузы, которым удалось эффективно совмещать обучение студентов с их стажировкой в различных ИТ-компаниях. Нередко случается, что, выходя из дверей Almaty, новоиспеченный специалист обладает не только дипломом об окончании престижного вуза, но и 2-3-летним опытом работы по специальности.

Такой ИТ-специалист — мечта работодателя.

Ситуация на рынке Москвы заставляет как кадровые агентства, так и отделы персонала крупных компаний все чаще нацеливаться на регионы. Шансов найти необходимого специалиста с приемлемыми зарплатными ожиданиями в регионах больше, чем в Москве. Кроме того, большинство ИТ- и телеком-специалистов, работающих в столице, занимаясь однотипными проектами, стали узкопрофильными. А возможные кандидаты из регионов, как правило, продолжают обладать широким профилем, так как вынуждены заниматься теми проектами, которые ведутся в регионе в данный момент, а они могут значительно различаться и по задачам, и по используемым технологиям. Это значит, что подобный человек может претендовать на несколько должностей, требующих фундаментальных знаний и навыков. Кроме того, ИТ-специалисты из регионов запрашивают меньшую сумму компенсаций, чем их коллеги из Москвы. Но стоит еще раз отметить, что самым ценным опытом ИТ-специалиста являются успешно завершённые и уникальные для рынка проекты, которые основаны на передовых технологиях. В настоящий момент в России подобный опыт можно получить лишь в Москве или Санкт-Петербурге.

Предпочтительный опыт работы

Как уже упоминалось, опыт работы играет гораздо большее значение, чем уровень образования. Сегодня в сфере ИТ без существенного опыта невозможно устроиться на хорошую работу. Приоритетное значение имеют успешно выполненные проекты, а также их соответствие предполагаемой должности. Кроме этого, важной деталью является «постоянство» кандидата: если он проработал на предыдущем месте меньше года — это будет большим минусом для него при поиске новой работы. Также необходимо заметить, что каким бы замечательным ни показался кандидат, какое бы ни было у него красивое резюме, и как бы складно он ни отвечал на вопросы, стоит не полениться и поинтересоваться у предыдущих работодателей, что они думают о своем бывшем сотруднике и почему позволили столь ценному «кадру» покинуть компанию. Поэтому хочется посоветовать всем специалистам, решившим сменить место работы, не сжигать за собой мосты: даже во время глобального дефицита на рынке персонала работодатель задумается, принимать ли ему сотрудника, о котором плохо отзываются на предыдущем месте работы. ●