

# ПОДГОТОВКА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

ДИРЕКТОР ЦЕНТРА  
КОМПЬЮТЕРНОГО  
ОБУЧЕНИЯ «СПЕЦИАЛИСТ»  
ПРИ МГТУ ИМ. Н.Э. БАУМАНА  
Дмитрий Юрьевич  
Гудзенко



Сегодня ИТ-специалисты находятся на более выгодных позициях, чем другие «белые воротнички». Они входят в группу специалистов-«счастливчиков», чьи интеллектуальный труд и опыт обеспечивают саму работоспособность бизнеса (вне зависимости от того, процветает он или находится в рецессии).

Как бы все плохо ни было, существование предприятия просто закончится, если оно не будет заключать договоры, продавать свою продукцию и сдавать отчетность. Поэтому профессиональные бухгалтеры и экономисты, юристы и менеджеры по продажам сегодня чувствуют себя гораздо уверенней, чем специалисты, выполняющие вспомогательные функции. Куда входят в данном случае ИТ-специалисты? Именно в первую группу.

Все просто: бизнес и властные структуры уже не мыслят свое существование без информационных технологий. Колоссальная экономия средств и времени, которую обеспечивает использование ИТ-решений, уже никогда не позволит значительно сокращать расходы на их поддержку и внедрение, не говоря уж о том, чтобы вообще отказываться от ИТ. Более того, сегодня как никогда важны вопросы информационной безопасности и повышения эффективности ИТ-инфраструктуры. Именно такие задачи и решают профессиональные ИТ-специалисты, спрос на которых во время кризиса только вырос.

Несмотря на проведенные многими компаниями сокращения ИТ-персонала, у ИТ-директоров продолжают

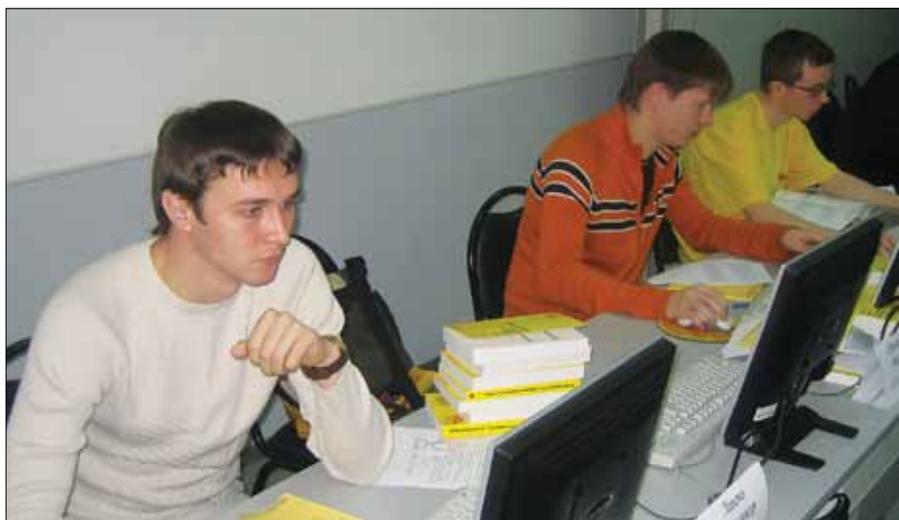
возникать проблемы с подбором сотрудников. Большинство ИТ-директоров заявляет, что не имеет планов по серьезному изменению численности штата, проводя как увольнения, так и прием на работу. Увеличение предложения на рынке труда не делает поиск необходимых специалистов легче: зачастую усилия кадровиков остаются безуспешными.

По словам экспертов, в компаниях, наращивающих штат, наибольшие усилия концентрируются на поиске клиентоориентированных сотрудников – например, специалистов службы поддержки. Кроме того, востребованы сетевые администраторы и администраторы Windows, специалисты по 1С. Однако 80% опрошенных сетуют на то, что не могут найти нужного кандидата. Список проблем возглавляют недостаток у кандидатов необходимых навыков, нехватка сотрудников конкретной специальности в данном регионе, а также завышенные зарплатные ожидания.

«Кризис способствовал психологическому оздоровлению рынка труда», – считает генеральный директор «Ленполиграфмаш» Кирилл Соловейчик. Как минимум, финансовые ожидания ИТ-специалистов стали более адекватными. С этой точки зрения обстановка стала более благоприятной. Несмотря на то что сейчас акцент многих компаний направлен на выживание в тяжелейших условиях, необходимо думать и о будущем. Одним из важнейших шагов в этом направлении является формирование высокопрофессиональной команды за счет новых людей с рынка.

Вспомним, как обстояли дела на рынке ИТ-персонала еще год назад. Кадровый дефицит был обусловлен несколькими факторами: провал в академическом техническом обучении в 1990-х – начале 2000-х годов, бурное развитие ИТ-отрасли и экономики в целом, формирование филиальных сетей и увеличение региональных проектов. Рынок был перегрет предложениями потенциальным кандидатам, что не могло не отражаться на уровне их зарплат. С другой стороны, работодатели всегда были заинтересо-

1



ваны в первую очередь в готовых профессионалах, и сегодня этот фактор и определяет до 95% спроса со стороны компаний.

По данным издательского дома «Открытые системы», рекрутинговые компании начали получать больше заданий на поиск IT-персонала, особенно со стороны организаций финансового сектора. Кстати, это породило ложные слухи об улучшении экономического климата. Как и было сказано выше, многие компании считают сегодняшнюю ситуацию идеальной для поиска специалистов, которых ранее из-за перегретости рынка найти было чрезвычайно трудно. Подобные действия компаний преследуют сугубо стратегические цели. Почти во всех случаях персонал нанимают не для расширения штата, а с целью повышения его качества, увольняя существующих сотрудников. «Большинство сокращенных сотрудников не является цветом IT-индустрии», – прямо говорит Дмитрий Иншаков, IT-директор «PricewaterhouseCoopers Россия». Тяжелые времена наступили для тех, кто пришел в профессию за 1–2 года до кризиса, в том числе для сегодняшних выпускников вузов.

Именно специалисты с небольшим опытом больше всего потеряли в зарплате и больше всего конкурируют за рабочие места. Но самая большая проблема заключается в том, что такие специалисты, выпадая из IT-сферы, теряют знания и опыт гораздо быстрее работников других сфер. Чтобы соответствовать требованиям рынка труда в IT-отрасли, специалисту необходимо постоянно повышать свою квалификацию. В материале, подготовленном исследовательским центром компании HeadHunter, отмечается, что представление работодателей о профессиональных качествах хорошего технического специалиста давно уже изменилось: IT-специалист, развивающийся только в одном направлении, через год-два перестает быть интересным работодателем. Это подтверждают опросы: уже более 40% IT-спе-

циалистов заявили, что ради сохранения дохода им пришлось принять на себя дополнительные обязанности. Таким образом, и работодатель, и работник заинтересованы в постоянном повышении квалификации. Такое повышение квалификации подразумевает как разнообразные формы обучения, так и постоянную практику.

То, что сегодня происходит с начинающим специалистом, можно назвать неприятным термином «профессиональная деградация». Специалист, не работающий хотя бы полгода, может вычеркивать полгода и из своего реального трудового опыта. Именно поэтому такие IT-специалисты больше всего нуждаются в образовательной поддержке. У них минимальный практический опыт, а постоянное повышение квалификации за собственный счет (особенно в условиях кризиса) становится достаточно дорогостоящим мероприятием.

К сожалению, не во всех вузах можно получить достойное образование, которое позволит с минимальными трудностями адаптироваться на рабочем месте. Некоторые вузы просто физически не могут этого дать, поскольку банально не хватает для этого средств. К примеру, обучение тех же IT-специалистов требует больших инвестиций, так как обязательно отвечать реальным требованиям рынка. Реальные требования – знание самых современных ОС, средств разработки и бизнес-приложений, компетентность в вопросах информационной безопасности и оптимизации IT-инфраструктуры. Получение таких знаний требует серьезных вложений: высокие требования к технике, квалификации преподавателей и методистов подразумевают и более высокую стоимость повышения квалификации IT-специалистов. Не удивительно, что в коммерческих вузах подготовка юриста и подготовка компьютерщика по себестоимости отличаются в 10 раз. Если говорить о государственных вузах, они, конечно, могут дать достойное





информационное образование, но, к сожалению, таких вузов немного.

По данным Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (АП КИТ) потребность российской экономики в ИТ-специалистах превышает число выпускников профильных образовательных учреждений в 2,7 раза. По прогнозам дефицит рабочей силы в этой отрасли сохранится даже в кризисный период. Ожидается, что общая потребность в индустрии к 2012 году составит от 234 тыс. до 551 тыс. человек. Исследования АП КИТ подтверждаются и данными кадровых агентств. Базы вакансий в настоящий момент пополняются в основном за счет низкоквалифицированных кадров, что создает иллюзию переизбытка рабочей силы. Но, например, специалисты по внедрению ERP-систем, профессиональные САПР-инженеры, телеком-специалисты будут востребованы всегда.

До недавнего времени важно было просто получить образование, и никто особо не смотрел на «корочку», кем она выдана. Сейчас, при значительном увеличении числа желающих получить работу, работодатели уже внимательно смотрят на репутацию и престиж учебного заведения, выдавшего кандидату свой сертификат. Учебных центров, качественно готовящих ИТ-специалистов, на рынке не так много, а наибольшую компетенцию и опыт в этой области имеют авторизованные центры обучения различных вендоров. Увеличение доступности дополнительных образовательных программ в таких центрах может помочь в решении проблем начинающих специалистов.

Если раньше, в эпоху стабильности, была возможность планировать свою жизнь и свой бюджет на 1, 2 и 3 года вперед, ИТ-специалисты могли спокойно идти на длительные программы обучения, то сейчас по ряду причин спрос на полугодовые и более программы значительно сократится. Потому что и работодателям, и специалистам необходимо быстрое решение. Крат-

косрочное интенсивное обучение ИТ-специалистов сейчас (как и в 1998–1999 годах) становится все более популярным. И все чаще за него платит не работодатель, а сам специалист.

Некоторые компании при обучении сотрудников прибегают к созданию собственных учебных центров, корпоративных университетов, которые имеют множество достоинств.

Во-первых, использование системного подхода к обучению дает ощутимый эффект. Во-вторых, непрерывное обучение позволяет чутко реагировать на малейшие изменения ситуации в компании. В-третьих, преподавательский состав – собственные менеджеры, а «свои» люди учитывают стратегическое развитие компании и преподают в рамках формирования единой культуры управления. И, в-четвертых, компания, имеющая такое внутреннее подразделение, приобретает более высокий статус на рынке.

Однако действительно хорошо выстроенных корпоративных учебных центров в России немного. Почему? Ответ один – дорого, а значит невыгодно! Наиболее продвинутые центры используют внутренние ресурсы лишь для узкоспециального обучения внутренним технологиям, ноу-хау бизнеса, бизнес-структуре компании, а также специализированному ПО. Общий «ликбез» (традиционные программы) и ИТ-обучение в целом все чаще отдаются на аутсорсинг.

На сегодняшний день самую актуальную форму обучения ИТ-специалистов предлагают независимые учебные центры. В чем их преимущества? Являясь внешним подрядчиком, они более динамичны, способны оперативно находить и привлекать лучших преподавателей. Учебные центры обладают гибкой инфраструктурой – в зависимости от потребностей заказчика могут предложить ему как типовые курсы, так и индивидуальные учебные тренинги. К примеру, в крупнейшем в России центре компьютерного обучения «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана



в ассортименте представлено более 1000 курсов по информационным технологиям, по которым набираются плановые группы. Блочно-модульное построение курсов дает возможность IT-специалисту начать обучение с любого уровня.

Конечно, большинство учебных центров имеет авторизации западных вендоров, что наглядно подтверждает высокий уровень образования. Именно поэтому обучение технологиям Microsoft, Cisco, Oracle

и других вендоров компании предпочитают вести в независимых учебных центрах.

Подобные центры активно осваивают практику дистанционного образования с применением мультимедийных средств или видео-конференц-связи. Эффективность данной технологии очевидна – это оперативное донесение информации, гибкость ее использования во времени и пространстве, а также невысокая стоимость, которая сейчас очень актуальна.