

Поле битвы: IT-персонал, или Студенческий вопрос

Если лет пять назад руководители предприятий просто жаловались на недостаток кадрового резерва, потом – на неуккомплектованность штата, то сегодня они уже открыто говорят о кадровом голоде. Недостаток специалистов стал привычной повседневностью – по признанию ряда руководителей крупных IT-департаментов, нехватка персонала у них составляет от 30 до 50% штата. В качестве основного источника наполнения этого «провала» и основной массы сотрудников начального уровня (entry level) сейчас рассматривают студентов. Именно этой теме посвящена статья. В ней автор попытался дать ответы на следующие вопросы: можно ли вообще эффективно работать со студентами, как именно это делать и каковы наиболее часто встречающиеся ошибки.

“

Нынешнее поколение молодых специалистов находится в условиях постоянного увеличения зарплат и нехватки кадров на предприятиях. Возможно, именно эти факторы обуславливают их довольно циничное и потребительское отношение к работе

”

Лично мне эта проблема близка – довольно продолжительное время я ее наблюдаю как бы с двух сторон. Во-первых, я сталкиваюсь со студентами как руководитель компании «Виадук-Телеком», которая специализируется на разработке прикладного программного обеспечения на платформах IBM и Microsoft. Во-вторых, как преподаватель двух вузов я читаю лекции в НТУУ «КПИ» и Университете «Украина». Таким образом, у меня есть возможность наблюдать студентов в двух разных «средах обитания», причем их поведение во время работы и в процессе учебы сильно отличается.

«Хочу все и сразу»

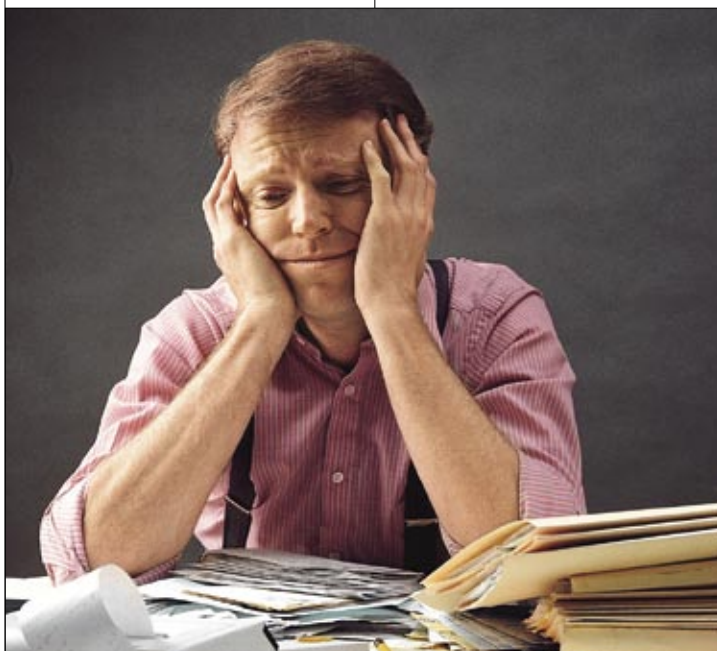
Естественно, что разработка ПО неразрывно связана с основной, на мой взгляд, проблемой развития современного украинского IT-рынка – кадровой. Ушли в прошлое времена, когда сотрудников беспокоило состояние выполняемых ими проектов при уходе из компании. Две недели работы после объявления о же-

лании уволится уже давно рассматриваются как обязательный (хотя и совершенно бесполезный, но все-таки дружелюбный) жест сотрудника по отношению к руководству.

В условиях постоянной ротации очень хорошим выходом, на первый взгляд, кажется привлечение студентов на начальные позиции в компании. Видится

красивая перспектива, в которой они постепенно набираются опыта и вместе с тем увеличивают свои доходы. Таким образом, за счет их профессионального роста заполняются ниши сотрудников более высоких позиций, покидающих компанию. Но так ли это на самом деле?

Начнем рассмотрение «студенческого вопроса» с прописных



• Студенты-пятикурсники о своей работе

• Сейчас в Украине настолько быстро развивается экономика, что студенты IT-специальностей не испытывают сложностей с трудоустройством. Я, например, имею опыт работы по сборке персональных компьютеров, разрабатываю под заказ Web-сайты, что мне дает в месяц от 1000 гривен. В настоящее время пошел бы на заработную плату около \$600 с перспективой роста. Если не учитывать материальный аспект, то, конечно, была бы интересна работа в крупной международной компании с возможностью трудоустройства за рубежом и приобретение ценного опыта, который увеличит мои шансы в будущем.

Андрей Агеев

• Сегодня я готов устроиться на зарплату 1500–2000 гривен. Думаю, что это меньше, чем в настоящее время на рынке стоит специалист, но я отдаю себе отчет в том, что мне еще надо подучиться. Хочу набраться опыта, совершенствоваться и в течение двух-трех лет получить должность линейного руководителя, а через лет пять выйти на одну из позиций топ-менеджмента.

Николай Шкуропацкий

• Я бы предпочел пойти работать администратором с зарплатой около 1000 гривен. Особое внимание буду обращать на возможности совершенствоваться. Хотелось бы устроиться в перспективную компанию так, чтобы расти вместе с ней. Через пять лет вижу себя начальником или заместителем начальника с доходом около 5000 гривен в месяц.

Андрей Малышко

• Я бы хотел получить должность начальника отдела. Это связано с тем, что у меня есть опыт практической работы больше трех лет и хотелось бы продолжить карьеру в этом направлении. Стартовая заработная плата — около 5000 гривен. В перспективе вижу себя руководителем IT-подразделения. Неплохо было бы уехать за рубеж, и для этого как минимум хорошо выучить английский.

Виктор Морайко

• Большинство компаний хотят видеть своих сотрудников высококвалифицированными специалистами, которых бы не отвлекал вопрос учебы. Отсюда и вытекают

две основные проблемы, с которыми мне пришлось столкнуться при трудоустройстве. Работодатель отказывается принимать людей, не имеющих практического опыта, к тому же студентов, особенно стационара. Он не хочет тратить свое время и средства на их обучение. Мое мнение по данному поводу: студент становится высококвалифицированным специалистом не за партой в аудитории или лаборатории, а на рабочем месте в какой-либо компании или на заводе, поэтому руководителям фирм нужно идти навстречу молодым специалистам, стремящимся начать свою карьеру еще до получения диплома. А именно — реализовывать стажировку, тренинги, обучение с дальнейшим трудоустройством в их компании.

На первых порах я хотел бы устроиться в перспективную, имеющую достаточный опыт в сфере информационных технологий компанию. Меня бы заинтересовала возможность быстрого карьерного и финансового (начиная с 2000 грн) роста. Предпочел бы работать в хорошей команде специалистов, а со стороны компании хотел бы получить достойный социальный пакет.

Петриченко Вадим

истин. Первая: студенты — будущие специалисты. Вторая: для того чтобы стать специалистами, необходимо где-то приобрести практический опыт. Но готова ли именно ваша компания превратиться в испытательный полигон, опытную студенческую лабораторию? Кроме того, учащимся нужен, скажем помягче, гибкий график работы. Причем они могут отсутствовать в самый неподходящий для работы момент. Более того, их потребность в свободном времени не всегда можно предугадать. Например, меня всегда удивляло желание студентов отдыхать все лето, пренебрегая возможностью поработать полный день и таким образом поднять свой профессиональный уровень.

Надо сказать, что современное поколение мне вообще сложно понять, их мотивации во многом остаются для меня загадкой, я изучаю их только с помощью экспериментов. Наверное, это непонимание естественно, мое ста-

новление как специалиста пришлось на период развала СССР и первые годы независимости Украины. В эти сложные времена все ценности, связанные с интеллектом, утратили свое значение, зарабатывать головой на кусок хлеба считалось немодным.

Нынешнее поколение молодых специалистов находится в условиях постоянного увеличения зарплат и нехватки кадров на предприятиях. Возможно, именно эти факторы обуславливают их довольно циничное и потребительское отношение к работе (а может, и к жизни в целом). Неоднократно приходится слышать, как молодежь подсчитывает необходимый ей доход, просто суммируя потребности. Например, сидят два молодых человека, пьют пиво и разговаривают:

— Да, меньше чем на \$1000 сейчас никак не прожить...

— Да, хотя бы \$1000–\$1200, меньше совсем никак...

Второй интересный пример из академической жизни:



Не стоит ожидать от молодого поколения долгого и кропотливого труда по доведению продукта, но рывок, прорыв им свойственны, и получается у них это естественно и эффективно



— Максим Юрьевич, что можно такого выучить, чтобы через месяц-два зарабатывать 2500 евро ежемесячно?

Сразу вспоминаются мои бессонные ночи, проведенные за изучением документации и литературы, студенческие времена, когда кроме института я работал в нескольких местах и везде пытался успеть. Я помню запойное изучение языков программирования, штудирование статей по теории вероятности на английском языке, ночные набивания текстов книг на «шабашке». Но не могу припомнить, чтобы при этом я думал о том, как бы сразу заработать много денег или как бы так устроиться, чтобы получать побольше, а делать поменьше.

Обратная сторона медали

Справедливости ради надо отметить, что у современных сту-



• Работодатели о студентах

• Конечно же, можно эффективно использовать учащихся в повседневной деятельности предприятий. В каждой компании есть ряд рутинных и некритичных работ, которые можно поручить студентам. В то же время в ходе и по факту выполнения поставленных задач можно лучше с ними познакомиться и определить, кого целесообразно в будущем пригласить в штат.

Игорь Завгородний,
начальник департамента технического
и программного обеспечения банка
«Кредитпромбанк»

• Мы активно привлекаем к работе студентов средних и старших курсов и сотрудничаем с рядом кафедр ведущих киевских вузов. На наш взгляд, это делать необходимо, но при обязательном соблюдении баланса опытных специалистов и студентов в командах. Даже несмотря на тот факт, что разрыв между вузовской подготовкой и реальными потребностями рынка в компетенциях не только не сокращается, а на-

оборот, увеличивается, студенты остаются важным ресурсом роста для компаний – по крайней мере таких, как наша.

Это хорошая подпитка для стабильно растущей организации, одним из основных принципов которой является подготовка своего персонала на долгосрочной и взаимовыгодной основе. Причина тому проста: во-первых, студент понимает, что он многого не знает, но готов и может учиться; во-вторых, он пока еще не имеет сложившихся стереотипов работы в команде и быстрее впитывает культуру компании. Все это в совокупности с внутренней методологией обучения и проверкой уровня знаний позволяет добиваться хороших коммерческих результатов, а сотрудник повышает квалификацию и становится хорошим специалистом в течение 9–12 месяцев. Таким образом, к завершению учебы в институте молодой человек может стать высокооплачиваемым профессионалом с хорошей теоретической и практической подготовкой, что позволяет ему более уверенно смотреть в будущее. Хотя надо отметить,

что отсутствие жизненного опыта часто приводит к необходимости более жестких процедур контроля, а невозможность работать полный день требует гибкого подхода к планированию задач, но ведь у любой медали есть две стороны. Так что если кто-то из читателей-студентов готов попробовать свои силы у нас – милости прошу.

Николай Булава,
директор по развитию бизнеса
ООО «Компания ПроФИКС»,
директор ООО «ИНТЕГРОС»

• Студент студенту рознь. Исходя из повседневного опыта общения с кандидатами-студентами могу разделить их на две категории, как, в принципе, и всех остальных претендентов. Первые хотят работать и обучаться новым технологиям и специфике работы по выбранной специальности, более реально оценивают свои знания и умения, стремятся повысить свою квалификацию и, соответственно, стоимость на рынке труда. Вторые же считают, что компания

дентов есть и немало положительных качеств. Во-первых – они наше будущее. нравятся они нам или нет, но рано или поздно это поколение займет наше место.

Во-вторых, студентам в основной массе свойственна быстрая обучаемость. Они еще не отвлекли учиться, как многие люди среднего возраста, поэтому проще и быстрее осваивают новый материал. Это очень ценно, когда необходимо в сжатые сроки провести исследования технической возможности реализации того или иного решения.

В-третьих, студенты имеют достаточно длинные каникулы. Это означает, что примерно три месяца в году они могут быть заняты полный рабочий день. При современной текучести кадров это не так уж мало. Кроме того, если брать кандидата на работу в начале лета (если он, конечно, этого хочет), то за три месяца вполне можно оценить его уровень как специалиста и принять решение о целесообразности дальнейшего сотрудничества.



Компаниям интересны претенденты, которые не боятся работы и понимают, что, придя в офис, они становятся частью команды и должны начинать с азов, чтобы достичь большего



В-четвертых, студенты, по сравнению с более старшими работниками, мобильнее и легче на подъем. Это можно эффективно использовать в тех случаях, когда решаемые задачи связаны с территориальной распределенностью и производственной необходимостью работать «на выезде». Студенты намного лучше, чем старшее поколение, приспособлены к современным коммуникационным технологиям, им проще адаптироваться к удаленной работе в виртуальных командах.

Ну и наконец, в-пятых, студенты не обременены большим опытом работы. Это, с одной стороны, плохо, но, с другой – отсутствующий опыт позволяет им принимать нетрадиционные решения, которые, по моему мнению, часто оказываются близкими к оптимальным. Таким образом, студентов хорошо использовать для выполнения тех задач, где нужен свежий и инновационный подход. Как показывает практика, не стоит ожидать от молодого поколения долгого

и кропотливого труда по доведению продукта, но рывок, прорыв им свойственны, и получается у них это естественно и эффективно.

Менторские нотки

Хотелось бы поделиться некоторым опытом в данной области. Надеюсь, что это кому-то поможет сэкономить свое время и ресурсы. Прежде всего, система наставничества на предприятии. За каждым студентом должен быть закреплен профессионал, имеющий возможность и желание заниматься воспитанием будущего специалиста. Именно этот человек может аргументированно формировать мнение о целесообразности дальнейшего развития отношений с ним.

Кроме того, по моему мнению, эффективность труда студентов на предприятии во многом определяется тем участком, который им отводят. Для любого сотрудника важно, чтобы его рабочее

изначально обязана создать им всевозможные комфортные условия и должна быть благодарна за то, что они согласились в ней работать. Такие кандидаты только декларируют свое желание чему-либо научиться, но при возникновении малейших трудностей сдаются и оставляют начатое, объясняя свой уход несоответствующей оплатой труда или «тем, что они не так представляли себе работу».

Особенно хотелось бы подчеркнуть завышенную самооценку большинства молодых кандидатов. Доходит до смешного. Соискатель-студент может при заполнении анкеты сделать множество грубых орфографических ошибок, не иметь элементарных навыков общения и работы с оргтехникой, но при этом претендовать на должность, требующую квалификации, и хотеть получать (к сожалению, не зарабатывать, а именно получать) не менее 500–600 у. е. с первого же дня трудоустройства. Они хотят всего и сразу. Ажиотаж вокруг кадрового голода украинских компаний формирует у кандидатов-студентов уверенность

в том, что они могут выбирать работодателя, наиболее интересного для них. Поэтому на собеседовании они стараются казаться весьма значимыми в профессиональном плане, даже если это не соответствует действительности.

С другой стороны, среди работодателей продолжает существовать устаревший стереотип студента: непритязательного молодого человека, готового уцепиться за любое предложение, лишь бы получить практические навыки и опыт работы. Такого уже давно нет. Большинство студентов ищут в первую очередь финансовую выгоду. Многие кандидаты считают, что компании не могут себе позволить платить им такие деньги. Суть абсолютно не в том. Современные украинские компании готовы и вполне могут позволить себе и более высокие оклады, только в случае со студентами, в основном, их не за что платить. Вот и возникает взаимонепонимание.

Уверен, что любая отечественная фирма хочет видеть у себя молодого сотрудника с желанием работать и трезво оценивающего

ситуацию. Например, мы готовы уделять внимание и одновременно обучать студентов, и делаем это. Но должно соблюдаться условие: нам, как компании, интересны претенденты, которые не боятся работы и понимают, что, придя в офис, они станут частью команды и должны начинать с азов, чтобы достичь большего.

В нашу компанию мы с удовольствием принимаем на работу энергичных молодых людей, которые адекватно оценивают свой уровень знаний в той или иной области, ставят перед собой реальные цели и имеют желание учиться, самосовершенствоваться в выбранной профессии, набираться опыта. Мы не отрицаем значение материальной мотивации, а лишь хотим донести до соискателей, что для получения достойной заработной платы нужно приложить определенные усилия, в первую очередь, стать ценным для организации квалифицированным специалистом.

*Александр Васильев,
начальник отдела по работе с персоналом
компании Everest*

место было хорошо подготовлено в организационном плане. Но особенно существенно это для студентов, которым еще сложно адаптироваться в коллективе, поэтому они часто стесняются попросить элементарной помощи.

Хотелось бы отметить и следующее: по окончании вуза работающие студенты стараются перейти на другую фирму. Скорее всего в этом есть определенный психологический момент – пока они учатся, работа воспринимается всего лишь как дополнительный заработок, а получив диплом, нужно начинать «серьезную» карьеру. Поэтому студентам последнего курса особенно важно показать перспективу роста в принявшей их компании, возможно, даже повысить в должности.

Подводя итог рассуждениям о привлечении студентов для решения актуальных производственных задач, хочу сказать следующее. Будущее поколение специалистов выросло и уже стучится в наши двери. Эффективность их адаптации на предприятии опре-

делит будущий успех или неудачу управления ИТ-персоналом. Для того чтобы этот процесс прошел успешно, нужно заранее подготовить фронт работ для будущих специалистов. Желательно ограничиться небольшими и измеримыми задачами, результаты которых были бы полезны для работы самой организации. Кроме того, очень важно, чтобы культура предприятия включала прозрачную перспективу карьерного роста. Именно этот факт часто является определяющим при выборе места работы студентами.

В заключение хочу еще раз подчеркнуть, я глубоко убежден, что именно в отечественных вузах создается основа будущей отечественной ИТ-индустрии. Готов принять комментарии всех, кому небезразлична проблема эффективной адаптации нового поколения инженеров и ученых в реальную жизнь современных предприятий.

*e-mail аsmopa: max@viaduk.net
www.viaduk.net/krukovsky*

1С:Підприємство 8 для України НАВЧАЙСЯ ТА ПРАЦЮЙ!

1С:Підприємство 8 – сучасна, перспективна технологічна платформа та лінійка прикладних рішень для управління та обліку. Знання та вміння працювати з такими продуктами – вагомая перевага сучасного спеціаліста.

Авторизовані фірмою "1С" Центри Сертифікованого Навчання (ЦСО) пропонують якісне навчання користувачів програм 1С:Підприємство. Сертифіковані курси читають аттестовані фірмою "1С" викладачі за єдиною методикою.

За якісними знаннями звертайтеся до ЦСО:

Дніпропетровськ	Вікор-ІБС	(056) 726-5004
Донецьк	Константа	(062) 345-3450
Запоріжжя	Крафт	(0612) 224-0190
Запоріжжя	Проком	(061) 234-3222
Київ	АБІ Україна	(044) 490-9999
Київ	БВК-Софт	332-0198
Київ	Бізнес Програми	516-4871
Київ	Інтегра сервіс	490-2650
Київ	Конто	490-9999
Київ	Українські Інтелектуальні Технології	451-7849
Київ	Центр розвитку систем управління	332-2910
Одеса	Абіс-Софт	(0482) 34-3323
Одеса	Альфа-Ком	37-2910
Одеса	АРТ	715-0075
Харків	1С-ТЕЛЛУР	(057) 719-5619
Харків	Орбіс-Т	719-5275
Харків	Юдін К.С.	752-6275
Херсон	Арт-Софт	(0552) 47-0290
Черкаси	ІН-АГРО	(0472) 45-4189



www.1c.ua

виробництво в Україні
ДП "СервісПрограм"

Запрошуємо до співпраці учбові заклади!
01019, Київ, а/с 124, uz@1c.ua, 1c@1c.ua