



BANKIR.RU, 07.07.2011

Сергей Зайцев: «Для рынка труда в сегменте ИТ-специалистов характерна широкая география – отбор лучших кадров ведется в масштабах всей страны»

Автор: АНДРЕЙ ЛАЗАРЕВ

Директор блока «Управление персоналом» ЦФТ Сергей Зайцев рассказал в интервью Bankir.Ru о специфике HR- работы в узкоспециализированном сегменте разработки банковского ПО, о нюансах кадровой политики ИТ-компаний в посткризисный период.

- Сегодня для многих компаний существует проблема недостатка высококвалифицированных специалистов. Насколько остро эту проблему ощущает ГК ЦФТ?

- Я бы не стал называть превышение спроса над предложением в части рабочей силы проблемой. Скорее это нормальная рыночная ситуация, характеризующая здоровье экономики и активные темпы ее развития. Бизнес группы компаний ЦФТ на протяжении последних пяти лет прирастает в среднем на 30% в год: растет география, объемы, глубина проникновения и широта покрытия разных рыночных сегментов.

Разумеется, в такой ситуации органического роста компании требуются все новые и новые кадры. Как правило, опытные и ценные сотрудники крепко оседают в своих компаниях, и работодатель готов прилагать дополнительные усилия для того, чтобы эти специалисты оставались на своих местах. Для нас дефицит кадров продиктован во многом спецификой бизнеса, который строится на стыке финансовой сферы и разработки ПО. Специалистов, обладающих компетенциями в том и другом направлении, как показывает практика, на рынке очень немного, чаще всего их приходится «выращивать» уже в стенах компании.

- То есть высшая школа все-таки не поспевает за бизнесом?

- Вузы дают студентам фундаментальные знания и практические навыки в области программирования, администрирования, обеспечения безопасности программных систем. Это, безусловно, позволяет студенту более легко адаптироваться в структуре нашей в компании, но мы понимаем, что сфера, в которой работает ЦФТ, весьма сложная, и не ждем, что сходу получим идеально подготовленного для нас выпускника.

Компания очень активно развивалась за последние пять лет, и сегодня практически каждый пятый наш сотрудник - молодой специалист. Эта ситуация имеет свои плюсы и свои минусы. Для нивелирования последних мы на постоянной основе проводим летние студенческие стажировки, где студентам дается возможность превратить свои знания в компетенции. В ЦФТ работает профессиональный учебный центр, который имеет большое количество обучающих курсов и программ. Их проходят как молодые специалисты, так и опытные сотрудники. Во многом это связано с тем, что в банковской сфере изменения происходят ежедневно, и нашим специалистам для того, чтобы соответствовать этим трендам, необходимо постоянно повышать квалификацию. В ЦФТ есть цель сделать внутреннее обучение частью корпоративной культуры - сотрудники привыкают к постоянному повышению квалификации.

В компании тратится много сил на обучение и адаптацию персонала, поскольку совершенно очевидно, что сотрудники - важнейший ресурс и с ростом их профессионализма повышается интеллектуальная капитализация компании в целом.

- Но ведь компании нужна не только молодая поросль, но и опытные специалисты. Как вы их находите?

- Находим мы таких специалистов в результате систематического мониторинга рынка труда. Предлагаем достойным кандидатам комфортные условия. Организационная структура ЦФТ позволяет новым сотрудникам четко увидеть реальные перспективы карьерного и профессионального роста. Подтверждением этому служит тот факт, что кадровый состав ЦФТ стабильно растет в среднем на 20% в год, при этом ежегодный отток сотрудников не превышает 5%. Также в текущем году мы запустили масштабную программу релокации сотрудников - начинаем выстраивать механизм поставки квалифицированных кадров со всей России в наш центр разработки в Новосибирске.

- Это интересный момент. Известно, что ЦФТ исторически базируется в Новосибирске, но имеет филиалы в других регионах и большое представительство в Москве. В чем, по-вашему, отличия регионального и столичного рынков труда?

- Первое отличие безусловно в размерах фонда оплаты труда. Средний уровень доходов населения в большинстве региональных центров существенно ниже столичных. Однако и в регионах ситуации очень разные. Например, в части специфики конкретно Новосибирска, всем известно, что здесь находится мощная научная инфраструктура, в местных университетах программированию обучают на достаточно высоком уровне. Не секрет, что специалисты из Новосибирска признаны и пользуются спросом и в столице, и за рубежом. Вдобавок, в город стекаются лучшие кадры из соседних регионов Сибири. Поэтому, с точки зрения процента высокотехнологичных специалистов от общего числа экономически активного населения города, с Новосибирском может поспорить разве что Нижний Новгород. С другой стороны, наличие научного центра и активное развитие местного технопарка накладывает отпечаток и на процент концентрации инновационных компаний в общем объеме ВРП региона, что создает повышенный дефицит кадров на местном рынке труда именно в сегменте «высокотехнологичных» специалистов. Конкуренция на кадровом поле в Новосибирске сильно обострилась в последнее время, как следствие выросли и предложения по заработной плате, так что сегодня мы нередко получаем ситуацию, когда выгоднее принимать специалиста в Москве, особенно если ему предстоит заниматься проектами в западной части страны. Раньше было гораздо выгоднее брать человека в Новосибирске даже с учетом затрат на командировки.

- В процессе подбора нового персонала Вам приходится прибегать к услугам внешних кадровых агентств?

- Мы проводим подбор кандидатов и адаптацию новичков самостоятельно в полном объеме. Связано это опять же с узкой и специфичной сферой деятельности компании, когда сотрудники HR должны обладать познаниями в области экономики и ИТ, при этом хорошо разбираться во внутренних бизнес-процессах компании в целом и отдельных ее подразделений в частности. Во-вторых, для нас важно, чтобы дебют нового сотрудника компании был удачным, а дальнейшая динамика развития - положительной, поэтому работа с ним начинается с первого собеседования и продолжается до конца испытательного срока. В компании применяется система наставничества, когда за новым сотрудником закрепляется как наставник по специализации, так и со стороны HR, что минимизирует период адаптации и вхождения в должность.

- Какие инструменты - материальные и нематериальные - лучше других, по-вашему, мотивируют сотрудника на продуктивную работу в рамках долгосрочного сотрудничества с работодателем?

- Материальные стимулы, такие как зарплата и социальный пакет, безусловно важны для профессионала в любой сфере. Также не менее значимы для людей такие вещи, как ощущение стабильности, осязаемые перспективы карьерного и профессионального роста, осознание значимости сотрудника для компании. ИТ-специалистам, помимо прочего, нужна возможность реализации собственных новых идей, в каком-то смысле, свобода творчества в области программирования. Для них важно, чтобы работа не превращалась в рутину, и в ней всегда была доля новизны. Важна возможность взглянуть на программное обеспечение шире и глубже. Поэтому мы практически в постоянном поиске профессионалов от высоких технологий и бизнеса, способных к нестандартному мышлению и готовы предоставить им обширное поле для реализации своих профессиональных качеств и свежих идей.

Также для этих людей важна благоприятная атмосфера внутри коллектива и в рамках рабочего процесса, и за его пределами. Первое достигается, в том числе и за счет создания общих рабочих зон. Российский бизнес постепенно отходит от советских стандартов «кабинетного» размещения сотрудников.

Современные бизнес-центры строятся по западному типу, без стен и перегородок. Создается некий open space, когда все члены коллектива могут видеть друг друга и обсуждать различные вопросы, что называется, не вставая со стула. Также для укрепления корпоративного духа

полезны такие меры, как проведение различных корпоративных мероприятий, от масштабных праздников до небольших спортивных состязаний и праздничных акций, публичное награждение лучших сотрудников, предоставление различных корпоративных льгот и прочее. Третий момент - это осознание сотрудником своей важности внутри корпоративной системы. В компаниях, для которых ИТ-направление не является профильным, программисты, администраторы, тестеры, являются звеном, сопровождающим основной бизнес. В компаниях-разработчиках ИТ-специалисты - это самое важное звено. Они производят главный продукт, за счет продажи которого компания получает прибыль, а работа всех остальных подразделений строится вокруг этих специалистов.