

СОВЕТЫ ОТ ГЛЕБА ЛЕБЕДЕВА, РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ ИССЛЕДОВАНИЙ КОМПАНИИ HeadHunter:

1. Обучение

«В сфере работы с персоналом от специалистов сейчас ждут умения работать с молодыми кадрами. Компании стремятся привлекать и возвращать профессионалов у себя. Для IT-сферы характерны различные обучающие программы. В HH.ru мы создали школу программистов. Таким образом мы и рынку помогаем, а также готовим для себя профессиональные кадры. В общем числе вакансий растет доля стажировок.

По hh-индексу, самыми дефицитными являются позиции программиста C++ и программиста java. И если компании не займутся адаптацией, подготовкой специалистов, то эту ситуацию не изменить. Основная проблема – не просто дефицит кадров. А нехватка персонала, способного решать бизнес-задачи. Системных администраторов наоборот большее число на одну вакансию, поскольку один специалист может закрыть несколько должностей в разных компаниях. Кандидаты этого профиля стремятся работать неполный день, совмещать.

2. Гибкий график

За последние несколько лет доля частичной занятости в организации труда увеличилась почти на 70%. Также важный тренд – снижение количества вакансий с полной занятостью (с 94 до 90% от общего объема в сравнении с 2011 годом). То есть компании идут навстречу IT-специалистам, понимают, что часы присутствия в офисе – не показатель результативности сотрудника. Заметен рост доли вакансий удаленного доступа. Количество позиций с этими формами занятости будет увеличиваться, а доля вакансий с работой полный день – уменьшаться. Компаниям я рекомендую подумать, как они могли бы наладить у себя гибкий график или удаленную работу.

Советы от **Вероники Гедгафовой**, директора по персоналу компании [Mail.Ru Group](#):

3. Удобный офис

Спрашивайте ваших сотрудников, что они хотят! Когда Mail.Ru Group переезжал в новое здание четыре года назад, то собирал пожелания персонала. И теперь у нас офис, который по сути был построен по мнению сотрудников. Сейчас мы снова переезжаем, но теперь у нас будут и большой конференц-зал, и фитнес-клуб, кинотеатр и так далее.

На данный момент в офисе есть игровые комнаты, бильярды, PlayStation. Библиотека, как профессиональной, так и непрофессиональной литературы. Один из сотрудников предложил интересную вещь. Кроме того, что у нас всегда есть полки с книгами, которые мы покупали, теперь появился «обменный шкаф». У каждого дома всегда есть книги, которые рука не поднимается выбросить. Их можно принести в офис, поделиться, порекомендовать коллегам.

4. Свобода передвижения

Наши ребята любят ездить на велосипедах. Два года назад для тех, кто еще не может решиться, купить ли себе личного двухколесного друга, мы организовали

велопрокат. Идея прошла на ура. Стоимость реализации – действительно очень небольшая. Велопарк составляют десять велосипедов, которыми ребята охотно пользуются. Они, допустим, могут прокатиться до ближайшего магазина, банка или просто в парке, и дальше успешно работать. И такая возможность всех очень радует.

5. Печеньки, кофе, чай

Пару лет назад генеральный директор Mail.Ru Group съездил в командировку в Америку, посетил какой-то IT-офис, где была кока-кола. С тех пор в офисе появилась и кока-кола – на каждом этаже, на каждой кухне есть автоматы с газировкой. Сотрудники расстраиваются, что есть только кола, фанта, спрайт, но нет виски.

6. Еще раз о графике для IT-сотрудников

IT-персоналу важна свобода, поэтому необходим особый подход в организации режима работы. Когда-то было принято, что рабочий день будет начинаться с 11.00, и при этом мы не стоим с часами на входе. Но, возможно, полностью гибкий график, свободное посещение, как это делается в разных IT-компаниях, – не лучшее решение. На такой шаг мы не пошли намерено, потому что нам хочется, чтобы все сотрудники, как в основном, так и удаленных офисах, были примерно в одно время.

7. Организация досуга

Привычная среда для специалистов IT – интернет, они находятся там 24/7. Там и работают, и отдыхают, у них практически нет грани между работой и остальной жизнью. Поэтому мы стараемся им организовывать коммуникацию и досуг. У нас есть спортивный зал рядом с офисом, где они играют в футбол, баскетбол, волейбол. Соответственно у нас уже образовались команды, которые участвуют в турнирах, что формирует дополнительную радость за славу и награды.

8. Компания как пространство для обмена знаниями

Мы организовали такую среду, где сотрудникам легко делиться своим опытом. Их много, все они со своими проектами, разработками. И каждый может рассказать что-то полезное для всех. Мы организуем общие семинары, транслируем их на все наши региональные и зарубежные офисы. Причем это могут быть не обязательно сверхсложные разработки, но и HTML для чайников или Excel и так далее. Или руководитель отдела расскажет, как правильно строить поисковые запросы, что поможет тем, кто в этом не так силен. Также приглашаем гуру, не только интернета, проводить мастер-классы у нас в компании. Сотрудники также посещают основные конференции. Самые важные – например, **HighLoad** – мы «завозим» к нам в офис. Два-три дня проходят семинары и встречи в нашем пространстве, все сотрудники могут прийти на самые интересные доклады, послушать, задать вопросы.

Мастер-классы у нас прижились. Мы пошли немного дальше. Теперь в компании есть профессиональные сообщества, организованные самими сотрудниками: usability, программистов Python и iOS. Получается, мы даем персоналу возможность делиться своими знаниями и получать необходимую информацию из различных источников, завязывать коммуникацию. Это они очень ценят.

9. Презентации технических новинок

Когда появляется что-то интересное, мы обязательно зовем представить продукт в нашем офисе. Приезжают ведущие разработчики, руководители, рассказывают, что самое важное в этой новинке.

Советы по привлечению IT-гуру

Андрей Вилков, заместитель директора департамента по работе с персоналом компании [ТЕХНОСЕРВ](#):

«IT-гуру – это, в первую очередь, разработчик и архитектор программ, который уже многого добился и многого хочет добиться в будущем. Материальная составляющая труда такого специалиста превышает 200 тыс. руб. Для достижения наилучшего результата работы IT-гуру нужно учитывать пять мотивирующих факторов: интересные проекты, сильный руководитель и команда, вознаграждение, ответственность, обучение. Также дополнительными составляющими по удержанию специалистов являются: гибкий график работы, качественное оборудование, отсутствие дресс-кода. И все-таки самое главное, что влияет на лояльность IT-гуру компании, – это отсутствие рутины и постоянного присмотра».

И в завершении приведем несколько трендов в сегменте IT рынка персонала от Глеба Лебедева, HeadHunter:

- Направление, которое приостановило активный рост, а сейчас снова возобновляет развитие – это CRM. Это связано с необходимостью анализа больших объемов данных.
- Взрывное развитие будет происходить скорее всего в области интернета, ближе к мобильным разработкам, мобильному интернету, а также переходу интранета в глобальную сеть.
- Развитие специализации тестировщиков. Возможно, сейчас в штате вашей компании их нет, но вероятно в ближайшем будущем они появятся. Не исключено, что в связи с интересом к этой позиции, будут изменяться зарплатные тренды.
- Необходима работа с молодыми специалистами. Это то, вокруг чего будут развиваться практически все профессиональные области сегмента IT.

Материал опубликован на сайте [E-executive.ru](http://e-executive.ru)

http://www.e-executive.ru/knowledge/announcement/1773799/index.php?PAGE_NAME=read&FID=12&TID=15343