

ИТ-отделы стали «ТИХОЙ ГАВАНЬЮ»

КАДРЫ В условиях кризиса практически не иницируются новые проекты, и при сокращении затрат бюджеты на развитие (и соответствующие специалисты) страдают в первую очередь. Меньшие изменения претерпели расходы на поддержку существующей ИТ-инфраструктуры, что гарантирует некоторую стабильность базовым специальностям. Вместе с тем высококвалифицированных кадров по-прежнему не хватает.

По данным экспертов кадрового агентства Delogys Group, сегодня ситуация на ИТ-рынке значительно различается для ИТ-специалистов, работающих в ИТ-компаниях, и занятых в других отраслях. Если сотрудники ИТ-отделов компаний, чей бизнес не связан с ИТ-услугами, практически не пострадали (исключение составляют предприятия, переживающие серьезный внутренний кризис, банкротство и т. п.), то сотрудники ИТ-компаний испытывают на себе все тяготы кризиса от увольнений и длительных отпусков за свой счет до значительных сокращений компенсационных пакетов. Это обусловлено тем, что в системных интеграторах подавляющее большинство персонала ориентировано на внедрение новых систем, на передовые технологии, а ИТ-отделы компаний, не относящихся к ИТ-сектору, специализируются по большей части на поддержке и доработке того, что уже внедрено. Поэтому кризис не столь значительно повлиял на них: даже при существенном уменьшении объемов бизнеса редко удается кардинально сократить функциональность поддерживающих его систем, а с учетом того, что ИТ-штаты были всегда недоукомплектованы, сокращать их весьма проблематично: работу систем надо поддерживать, иначе встанет весь бизнес. А новых проектов, которые обеспечили бы работой системных интеграторов, почти не иницируется.

При этом появилась логичная тенденция: многие руководители компаний, не очень сильно пострадавших от кризиса, решили, что наконец-то появилась возможность сделать upgrade персонала: уволить тех, кто был нанят от неизбежности, и взять на работу высококлассных специалистов по сходной цене. Сегодня многие вакансии на рынке открыты именно по этой причине. Но в реальности все оказалось не так просто: работодатели, привыкшие к тотальному дефициту персонала, делают все, чтобы не потерять с таким трудом найденных специалистов, да и сотрудники стабильных компаний, напуганные кризисом, не очень охотно рассмат-

ривают новые предложения, предпочитая «синицу в руках». Даже системные интеграторы, переживающие не лучшие времена, стараются удержать своих гуру, переориентируя их на проведение внутренних тренингов. То есть, как ни парадоксально, оказалось, что высококвалифицированных специалистов не так-то просто найти даже в кризис, да и их зарплатные ожидания практически не снизились. Так что, по данным Delogys Group, пока кризис проявляется в резком уменьшении количества вакансий, но очереди из достойных кандидатов на них не наблюдается.

Дальнейшее развитие ситуации будет зависеть от общеэкономического климата: если экономика начнет восстанавливаться и появятся новые проекты, то, скорее всего, ситуация на кадровом ИТ-рынке существенно не изменится. Если же кризис продолжит развиваться, то в какой-то момент консалтинговые компании не смогут больше удерживать персонал, и тогда на рынке возникнет конкуренция среди кандидатов, которая, безусловно, повлечет за собой резкое снижение зарплат. Возможен и другой сценарий: работодатели, вынужденные сокращать затраты, поймут, что выгоднее отдавать ИТ-функции на аутсорсинг. Тогда возникнет ситуация, аналогичная предыдущей, с той лишь разницей, что конкуренция кандидатов будет создаваться за счет «освободившихся» сотрудников внутренних служб. Такое развитие событий было бы весьма позитивно для ИТ-рынка, потому что не только позволило бы ему приблизиться к мировым стандартам, где выгода аутсорсинга непрофильных услуг давно доказана, но и послужило бы серьезным толчком к развитию ИТ-сектора в этом направлении. На данный момент такие предпосылки есть, лидеры рынка ИТ-аутсорсинга недостатка в клиентах не испытывают.

«**Персонал ИТ-компаний испытал на себе все тяготы кризиса: увольнения, отпуска за свой счет и т.д.**»

Динамика зарплат

Динамика зарплат

Как же изменились в связи с кризисом запросы специалистов и предложения работодателей?

Запросы

В 2009 году снизились по сравнению с серединой 2008 года средние показатели ожиданий кандидатов по специальностям: программист WEB (PHP, ASP, NET), руководитель отдела внедрения, руководитель группы бизнес-анализа, аналитик в системном интеграторе, бизнес-аналитик в банке, ИТ-директор, руководитель отдела разработки. В среднем остались на уровне середины 2008 года ожидания по вакансиям: ведущий разработчик C++, разработчик «1С» версия 7.7/8.0, ведущий разработчик Delphi/Oracle, ведущий разработчик Delphi/SQL, PL/SQL/Senior, бизнес-аналитик в системном интеграторе, системный инженер по оборудованию Cisco, Oracle DBA с опытом работы от 3 лет.

По вакансии инженер HelpDesk средние запросы кандидатов и вовсе опустились ниже уровня конца 2007 года. И только по специальности Senior-тестировщик верхняя граница ожиданий по зарплате в 2009 году выросла по сравнению с серединой 2008 года.

Предложения

Средние показатели предложения работодателей в 2009 году опустились ниже уровня конца 2007 года по вакансиям: консультант по внедрению ИС, руководитель отдела внедрения, руководитель отдела разработки, руководитель отдела сопровождения/поддержки, Oracle DBA с опытом работы от 3 лет. Ниже уровня середины 2008 года в настоящее время предложения работодателей по специальностям: ведущий разработчик Delphi/Oracle, бизнес- и системный аналитик в системном интеграторе, ведущий разработчик Java, бизнес-аналитик в банке, ИТ-директор.

На уровне середины 2008 года остался средний уровень предложений работодателей по вакансиям: ведущий разработчик C++, PL/SQL/Senior, Senior-тестировщик, инженер по внедрению. И только верхняя граница предложений в начале 2009 года выросла по сравнению с серединой 2008 года по специальности: «1С» версия 7.7/8.0, системный инженер по оборудованию Cisco. ●

CNEWS.ФАКТЫ

Динамика запросов специалистов и предложений работодателей на ИТ-рынке

СПЕЦИАЛИСТ С ОПЫТОМ РАБОТЫ ОТ 2-3 ЛЕТ	ЗАПРОСЫ КАНДИДАТОВ, ФИКСИРОВАННЫЙ ДОХОД, ТЫС. РУБ.				ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ФИКСИРОВАННЫЙ ДОХОД, ТЫС. РУБ				ЗАПРОСЫ КАНДИДАТОВ, ФИКСИРОВАННЫЙ ДОХОД, ТЫС. РУБ., 2007 Г.	ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ФИКСИРОВАННЫЙ ДОХОД, ТЫС. РУБ., 2007 Г.
	АВГУСТ, 2008 Г.	СЕНТЯБРЬ, 2008 Г.	ФЕВРАЛЬ, 2009 Г.	МАРТ, 2009 Г.	АВГУСТ, 2008 Г.	СЕНТЯБРЬ, 2008 Г.	ФЕВРАЛЬ, 2009 Г.	МАРТ, 2009 Г.		
С++ ведущий разработчик	50-80	50-80	50-65	55-75	65-75	75-85	75-85	75-85	50-60	40-60
Java ведущий разработчик	65-100	70-110	75-95	70-80	70-90	80-110	50-90	60-85	45-60	45-60
«1С» версия 7.7/8.0 Senior	60-70	65-85	65-85	65-85	75-85	75-85	85-100	65-100	65-80	65-75
Delphi/Oracle ведущий разработчик	50-75	50-65	50-70	50-65	50-75	50-80	40-60	40-60	50-65	50-60
Delphi/SQL ведущий разработчик	45-60	45-55	50-70	45-60	55-65	55-65	45-70	45-65	45-60	45-60
WEB (PHP, ASP.NET)	60-70	60-85	55-75	50-65	60-90	60-90	60-80	50-70	50-65	50-60
PL/SQL/Senior	60-75	50-80	50-80	50-80	55-65	65-75	50-70	50-80	45-60	40-60
Бизнес-аналитик в банке	70-100	75-95	65-85	65-80	60-85	60-85	50-70	55-80	50-70	40-60
Бизнес-аналитик в системном интеграторе	50-80	50-80	55-75	55-80	55-75	55-85	40-70	40-60	55-65	50-65
Системный аналитик в банке	55-80	55-85	55-65	55-75	50-70	50-80	40-80	35-70	45-65	35-55
Системный аналитик в системном интеграторе	55-80	55-90	50-70	50-75	50-70	50-85	40-70	35-60	55-75	45-60
Консультант по внедрению ИС	65-80	60-90	65-75	60-75	65-80	65-90	35-70	40-65	55-80	55-75
ИТ-директор	195-230	200-250	155-170	165-210	170-250	170-250	90-170	80-230	130-180	130-200
Руководитель отдела разработки	120-150	135-150	90-120	90-100	120-130	120-130	50-100	50-90	60-100	70-100
Руководитель отдела сопровождения/поддержки	85-100	90-140	85-95	85-95	100-110	100-120	90-100	50-90	80-100	80-100
Руководитель отдела внедрения	90-110	95-120	70-90	65-75	100-120	100-120	50-70	60-80	70-90	80-100
Руководитель группы бизнес-анализа	90-110	90-150	80-100	70-90	80-110	90-125	80-100	80-95	70-90	70-90
Senior-тестировщик	40-60	40-50	40-70	40-70	40-50	40-50	35-55	35-50	25-35	25-40
Инженер по внедрению	50-80	50-90	50-60	50-70	50-70	60-85	60-80	45-80	60-85	50-85
Инженер HelpDesk	45-50	40-50	30-40	30-45	40-50	40-50	25-45	30-45	35-55	40-50
Системный инженер по оборудованию Cisco	60-80	60-80	65-90	55-80	60-80	60-90	65-100	65-100	55-65	50-60
Oracle DBA	70-90	85-100	80-100	75-80	70-80	70-90	50-85	45-80	80-90	80-90