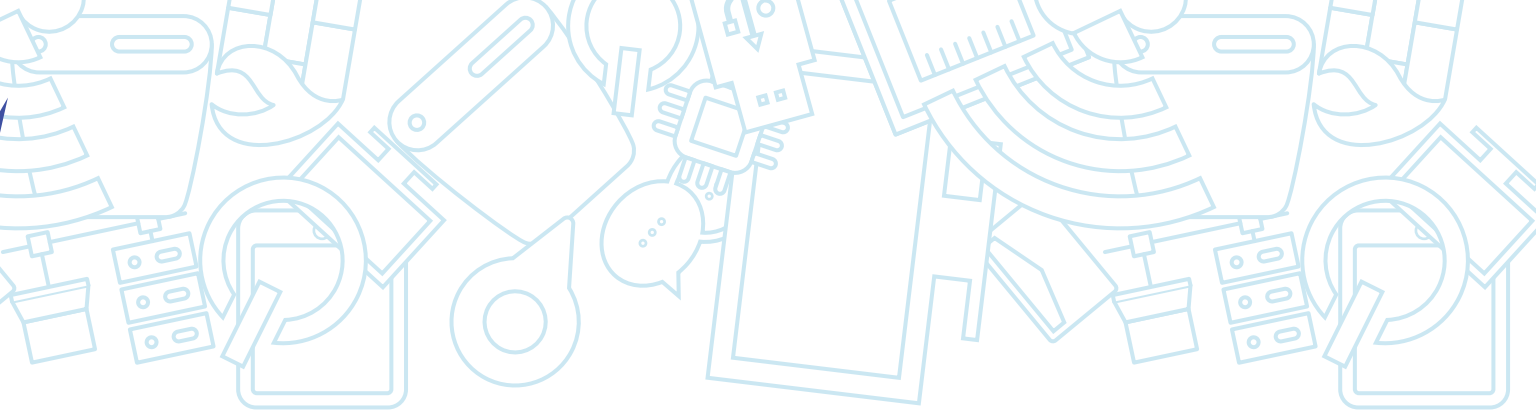




# БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ В ОБЛАСТИ ИТ

Обострение глобальной конкуренции  
за ограниченное число ИТ-работников

Педру Николаси да Коста



**В** Австралии годовой заработок Даррена Кидда, сотрудника отдела технической поддержки компании Chevron, исчислялся шестизначными суммами. В других странах он никогда не работал и переезжать с молодой семьей из родного Перта, расположенного на западном побережье страны, не планировал.

За Тасмановым морем, что по другую сторону континента, власти новозеландского города Веллингтона активно привлекали квалифицированных ИТ-работников, чтобы насытить кадровый голод уверенно растущего кластера стартапов. Чтобы привлечь в островную страну подобных Кидду специалистов, должностные лица придумали смелый план: привезти 100 высококвалифицированных работников и их семьи в столицу Новой Зеландии на очное собеседование с ведущими технологическими компаниями. Заявки подали более 48 000 человек из 28 стран.

Поначалу Кидд сомневался, что готов жить в девяти часах полета от родных мест, но Веллингтон оказался оживленным городом со множеством интересных вариантов занятости в сфере стартапов и облачных вычислений, «значительно более перспективных, чем во многих компаниях в Перте». В августе 32-летний Кидд переехал в Веллингтон, устроившись разработчиком в Xero Limited, быстро растущую компанию по разработке бухгалтерского программного обеспечения. С учетом стоимости жизни заработная плата на новом месте была сопоставима с заработками в Австралии, но главным привлекательным фактором оказалось твердое намерение новозеландской столицы привлечь технических специалистов и помогать их семьям с переездом, а также качество жизни.

Благосостояние компаний (как и их будущее) все больше зависит от способности привлекать квалифицированных ИТ-специалистов, круг которых довольно узок. В ближайшие годы с увеличением роли ИТ во всех отраслях дефицит таких работников, по всей видимости, только обострится. По оценкам глобальной исследовательской компании Gartner Inc., базирующейся в Стамфорде, штат Коннектикут, за прошедший год общемировые расходы на ИТ должны были увеличиться по сравнению с 2017 годом на 6 процентов до 3,7 трлн долларов.

По данным нидерландской фирмы Randstad NV, занимающейся кадровым консалтингом, в 2016 году в Соединенных Штатах рабочих мест в научно-технической сфере

было примерно на 3 млн больше, чем собственно квалифицированных работников. По прогнозу лос-анджелесской фирмы Korn Ferry, консультирующей по вопросам управления, к 2030 году в мире будет не хватать более 85 млн ИТ-специалистов, что эквивалентно упущенному годовому доходу в размере 8,5 трлн долларов.

В число наиболее пострадавших, считают в Korn Ferry, войдут Бразилия, Индонезия и Япония: в каждой из этих стран дефицит может составить до 18 млн работников. В США и России нехватка может составить по 6 млн, а в Китае — 12 млн специалистов.

«Обычный баланс спроса и предложения, — поясняет заместитель председателя Korn Ferry Алан Гуарино. — Компании больше платят, больше нанимают, но высококвалифицированные ИТ-специалисты по-прежнему в дефиците. Информационные технологии — это нить, пронизывающая все аспекты бизнеса».

С проникновением ИТ в новые сектора растут и экономические ставки. По данным предоставляющей профессиональные услуги компании PwC, с 1980 года доля информационных технологий в ВВП США выросла более чем в шесть раз, тогда как уровень занятости в этом секторе не претерпел существенных изменений, что сви-

**Благосостояние компаний (как и их будущее) все больше зависит от способности привлекать квалифицированных ИТ-специалистов, круг которых довольно узок.**

детельствует о значительном увеличении производительности. Со времен Великой рецессии рост производительности во всем мире замедляется, при этом спрос на работников, обладающих навыками ИТ, остается высоким, особенно за пределами Соединенных Штатов.

По словам Гуарино, специалисты по анализу данных, инженеры по программному обеспечению, программисты и эксперты по облачным вычислениям сильно востребованы не только в фирмах, разрабатывающих



программное обеспечение, и традиционных технологических гигантах типа IBM и Cisco, но и в розничной торговле и финансовых компаниях. Поэтому и компании, и местные органы власти проявляют все больший напор в методах привлечения новых работников.

Не остаются в стороне и государственные органы. Школьные округа, города и даже целые страны конкурируют между собой, пытаясь переманить работников адресными финансовыми стимулами, в том числе более высокой зарплатой и налоговыми льготами. Должностные лица органов государственного управления все чаще осознают, что из-за стремительного развития технологий рискуют оказаться в числе отстающих. Оказывается, погоня за квалифицированными кадрами тоже становится своего рода государственной функцией.

Один из недавних шумевших примеров — конкуренция между городами США и Канады за то, чтобы разместить у себя вторую штаб-квартиру Amazon. После изнурительных состязаний, в которых местные власти и агентства развития наперегонки предлагали новые стимулы, компания в итоге выбрала места, довольно предсказуемые именно из-за их обилия в них ИТ-кадров. О накале борьбы говорит то, что в выбранных местах, Нью-Йорке и Арлингтоне, штат Вирджиния, Amazon ожидал получить стимулы на сумму почти 2,5 млрд долларов. Позже он отказался от планов создания базы в Нью-Йорке после возражений некоторых местных чиновников.

На уровне стран успешными можно назвать примеры Израиля и Польши, которым удалось привлечь ИТ-специалистов отчасти потому, что в обеих странах изначально была сильная кадровая база. В Израиле, который иногда называют «страной стартапов», на душу населения приходится больше стартапов, чем где бы то ни было. Польша также отличается наличием мощного стартап-сообщества и высокообразованной рабочей силы с хорошим знанием английского. Это привлекло Google в Варшаву, где в 2016 году открылся новый кампус компании.

Пострадавшая от кризиса Греция пытается оживить экономику, предлагая партнерство венчурным капиталистам, чтобы они инвестировали в отечественные ИТ-компании. В отчете за 2018 год афинская компания Marathon Venture Capital, 12 лет инвестирующая в греческие стартапы, сообщает, что местный кадровый резерв привлекает внимание многонациональных компаний в сфере ИТ, таких как Oracle, Samsung и Citrix: все они уже приобрели греческие ИТ-фирмы.

Португалия предлагает специалистам и предпринимателям в области ИТ вид на жительство и перспективу получения гражданства. Индия, уже ставшая средоточием многих ИТ-компаний, как международных (напри-

мер, Microsoft и SAP Software Solutions), так и отечественных (таких как Tata Consultancy Services), стремится сохранить свои позиции, предлагая следующему поколению специалистов по ИТ, телекоммуникациям и другим смежным областям обширные учебные программы. В 2015 году премьер-министр Нарендра Моди начал широкомасштабную программу Skill India, направленную на развитие у молодого поколения ИТ-навыков.

Результаты, достигнутые в Китае, неоднозначны. Если за границу для получения специального образования, в том числе для подготовки в области науки и техники, учащиеся отправляются миллионами, то убедить их вернуться в страну на работу до недавнего времени получалось не всегда. Привлекать одаренных работников из других стран Китаю мешает культурно-языковой барьер.

В Европе судьба высокотехнологичных отраслей тесно связана с состоянием ее экономики, пошатнувшейся во время кризиса 2012 года, но уже успевшей оправиться. Когда португальский предприниматель Педру Преза приступил к поискам идеального места для проекта своей мечты — сервиса потоковой видеотрансляции футбола Мусујоо, он сузил список до трех городов: Лондона, Берлина и Амстердама (в тот момент Преза работал в Цюрихе, но уже знал, что оставаться там не хочет).

Быстро исключив первые два («слишком дорого»), он поселился в Нидерландах, где у иностранных работников 30 процентов дохода не облагается налогом, что облегчает набор высококвалифицированных сотрудников.

«Правило 30 процентов делает наем экспатов очень привлекательным», — говорит Преза, добавляя, что нанять здесь работников легче, чем в странах с рабочими квотами для иммигрантов, таких как Швейцария.

Он открыл дело в 2014 году, но всегда надеялся найти способ вести бизнес в родной стране. Эта возможность появилась в 2016 году, когда Португалия, восстанавливающая экономику после масштабного финансового кризиса, начала создавать новые стимулы для привлечения технологических компаний, таких как фирма Презы. В то же время укрепление нидерландской экономики привело к усилению конкуренции за работников на внутреннем рынке. С этого года тем, кто готов нанять не менее десяти работников или сделать иные крупные вложения в местную экономику, Португалия помимо прочего предлагает перспективу получить паспорт Европейского союза.

Два года назад фирма Презы Мусујоо открыла отделение в Лиссабоне. Сейчас в нем 18 сотрудников, а в следующем году он планирует нанять еще три десятка.

«Правительство говорит о потенциальном создании для нас финансового стимула до тех пор, пока мы реинвестируем в наем людей, — говорит Преза, добавляя,



что в конечном итоге рассчитывает и сам вернуться в Лиссабон. — В Португалии можно жить по-настоящему хорошо и недорого, поэтому она стала привлекательным местом для переезда».

В некоторые регионы мира заманить квалифицированных сотрудников нельзя ни конкурентоспособной заработной платой, ни привлекательным образом жизни. Тогда компаниям остается лишь задействовать пул дистанционных работников, которым не придется перемещаться физически ради смены работы. У медали есть, впрочем, и обратная сторона. При использовании дистанционных работников международным компаниям гораздо проще уводить сотрудников друг у друга, считает Игорь Рубинштейн, управляющий директор киевского агентства по под-

готовки новых работников, которые смогут ориентироваться в новейших технологиях компании, включая датчики для повышения производительности фермерского труда.

«Отучившись, они приходят на работу к нам, — говорит Экекве, — а мы даем им дорожные карты новых технологий».

Впрочем, найденное решение может, по его словам, поставить новую задачу — не допустить, чтобы многонациональные компании, гоняющиеся за квалифицированными кадрами, переманили работников, в которых он так много вложил.

Иногда ему приходилось идти на крайние меры. После ухода ряда сотрудников в другие фирмы, он перенес

## В некоторые регионы мира заманить квалифицированных сотрудников нельзя ни конкурентоспособной заработной платой, ни привлекательным образом жизни.

бору ИТ-кадров Ukraine Tech. В конце концов, говорит он, «ИТ-работники в дефиците по всему миру».

Когда нанять зарубежных ИТ-сотрудников невозможно, некоторые компании и правительства пытаются обучать своих. Кения, Нигерия и Южная Африка рассчитывают, что Google подготовит 10 млн высококвалифицированных работников. В марте 2017 года технологический гигант начал бесплатную программу обучения, направленную на преодоление так называемого цифрового разрыва между богатыми и бедными странами. По словам местных жителей, речь идет лишь о базовых сервисах, однако они бесплатны — и крайне востребованы, особенно в сельских районах.

Программа поможет восполнить дефицит квалифицированных кадров, с которым столкнулся нигериец Ндубуиси Экекве, который создал в 2010 году фирму по проектированию электронного оборудования.

Экекве, основатель First Atlantic Semiconductors & Microelectronics, говорит, что нужные ему специальные навыки у местных жителей встречаются нечасто. Те, у кого такие навыки есть, обычно работают на высокооплачиваемых должностях в стартапах с иностранным финансированием или руководят собственными компаниями. Набирать высококвалифицированных работников с других континентов, как правило, непрактично, добавляет он, из-за сложности обеспечения зарплаты международного уровня.

В итоге он решил в партнерстве с местными университетами проводить практикумы и разрабатывать курсы

штаб-квартиру из Лагоса в находящийся примерно в часе полета от него Оверри, город с населением 1,2 млн человек, где конкурентов меньше, дороги свободнее, а воздух чище. В нахождении за пределами столицы он видит еще одно преимущество: теперь у корпоративных специалистов по поиску персонала меньше шансов увести у него проектные и технические группы.

Руководители города Веллингтона исходили из противоположной идеи: они привезли Кидда и других работников, как раз чтобы те встретились с рекрутерами из разных фирм. Компании фактически состязались друг с другом за один и тот же круг потенциальных работников, однако программа дала нужный результат в виде тысяч квалифицированных кандидатов, говорит Дэвид Перкс, главный управляющий Агентства регионального экономического развития Веллингтона.

Он уверен, что в привлечении квалифицированных кандидатов со всего мира решающим фактором успеха стало партнерство с отечественными фирмами, такими как Xero.

Помогли также и великолепные виды: пляжи у лазурного океана и лесистые вершины гор. «В хороший день Веллингтону нет равных», — утверждает Кидда, добавляя, что теперь чувствует себя в Новой Зеландии как дома. **ФР**

**ПЕДРУ НИКОЛАСИ ДА КОСТА** — директор по коммуникациям Института экономической политики, Вашингтон, округ Колумбия. Ранее он работал финансовым журналистом в агентстве «Рейтер», изданиях *Wall Street Journal* и *Business Insider*.

