

УДК 331.108.45

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ В ИТ-СФЕРЕ.

Масленников Д.В., студент гр. ИТм-201, I курс

Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева.
г. Кемерово

Аннотация:

В статье изучается процесс профессионального роста программиста в реалиях современного мира. Разбираются альтернативные возможности для развития специалиста в ИТ-сфере, а также поднимается вопрос, всегда ли хорошо идти на повышение, или стоит остановиться на достигнутом.

Ключевые слова: ИТ-специалист, профессиональный рост ИТ-специалиста, вертикальный рост, горизонтальный рост, джуниор, мидл, сеньер.

Для программистов рост от junior до senior - естественное развитие в процессе повышения квалификации. Однако очень сложно выбрать стратегию роста до самого высокого уровня: в ИТ нет универсальных требований к каждой конкретной позиции. Но как развить карьеру после окончания учебы?

Карьера программиста в ИТ-сфере развивается постепенно, невозможно перескочить несколько ступней сразу. При этом каждый поднимается в своем темпе: кто-то за год добьется повышения, кому-то потребуется больше времени. Но профессиональное развитие может выражаться не только в высокой должности, но и в новых знаниях и навыках. Исходя из этого, профессиональный рост может быть вертикальным или горизонтальным.

Вертикальный рост – это карьерная лестница (рис.1). Повышение обычно сопровождается занятием более высокой должности, увеличением заработной платы, при этом у специалиста появляются новые обязанности и растет уровень ответственности.

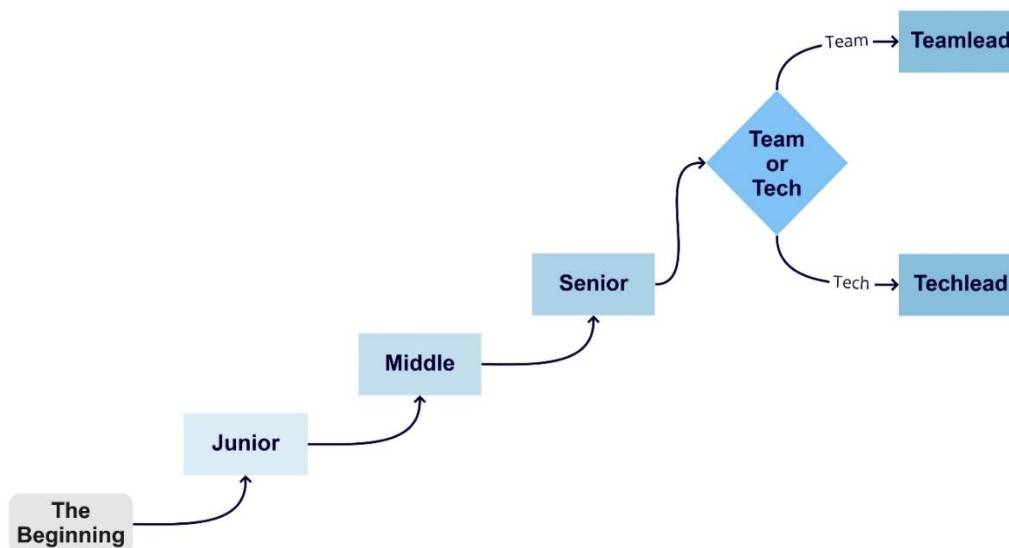


Рис. 1. Карьерная лестница IT-специалиста.

Junior - позиция являющаяся отправной точкой IT-специалиста, все начинают отсюда и уже здесь программисту желательно соответствовать следующим требованиям:

- знание базовые структуры данных
- знание одного или несколькими языками программирования
- быть заинтересованным в программирование

Специалисту, в роли джуниора, должен нравиться сам процесс получения новых знаний, а не просто перспективы высоких доходов в будущем. Когда junior только попадает на рабочее место, часто за ним закрепляют наставника. Он курирует новичка, проверяет его работу. Как правило, уже через 1-2 года, заинтересованный в продвижение junior повышает свой уровень до middle-разработчика.

Главное отличие мидл-программиста от джуниора – это самостоятельность и отсутствие необходимости в контроле. Middle-разработчик – человек уже имеющий определенный опыт. Он понимает, что и где нужно использовать. Его не пугают долгосрочные задачи. На этом уровне, программист помимо своего кода начинает интересоваться архитектурой решений. Обычно мидлы составляют основу рабочей команды.

Помимо уже заявленных ранее требований, middle-программисту желательно удовлетворять следующим условиям:

- хорошо знали стэк технологий, которые использующиеся в команде
- были знакомы с процессами разработки, принятыми в команде
- были достаточно самостоятельны, чтобы за ними не требовался присмотр

Senior: сотрудник с обширными профессиональными знаниями. Он проверяет код, думает на уровне архитектуры и понимает долгосрочные технические решения. Он может предоставить глобальные решения и (если есть необходи-

мость) альтернативные стеки технологий. Ими становятся разработчики готовые сами принимать решения и брать на себя больше ответственности. В набор требований senior-разработчика входят:

- понимание того, что код тесно связан со сбором требований, проектированием, тестированием и вводом в эксплуатацию
- понимание роли остальных участников команды
- готовность брать на себя ответственность за команду разработки
- готовность участвовать в обучении младших коллег

Senior-программист- это профессионал. На данном этапе, уровень доходов более чем достаточный для того что бы жить, не нуждаясь не в чем. Но что делать, если есть желание расти дальше? Должность lead-разработчика (Team Lead) может стать переходным этапом из программирования в менеджмент, так как включает в себя управление командой. Team Lead организует процесс работы, распределяет задачи между другими разработчиками, может проводить собеседования с новыми специалистами, отвечать за их адаптацию и обучение. Он должен оценивать работу коллег, разбирать чужой код. Эта роль подойдет тем, кто готов нести ответственность за работу команды. В некоторых компаниях тимлид может выполнять роль менеджера проекта, то есть вести диалог с заказчиком.

Вертикальный карьерный рост – не единственный вариант развития. IT-специалисты могут оттачивать свои навыки, совершенствуясь в горизонтальном направлении, расширяя свой функционал, решая новые задачи, становясь более универсальными работниками.

Чтобы опытному программисту выделяться среди своих коллег, необходимо разбираться в чем-то лучше других, стать экспертом в своей области. Обычно этот статус неразделим с солидным практическим опытом. Чтобы позиционировать себя как эксперта, нужно накапливать редкие знания, которыми обладает небольшое число специалистов. Этого проще добиться в направлениях, в которых идет активный поиск новых методов решения проблем, например, кибербезопасность, большие данные, машинное и глубокое обучение.

Вертикальный карьерный рост имеет свои ограничения, следовательно, не стоит стремиться подниматься выше и выше по карьерной лестнице, если вы заинтересованы в рабочих аспектах должности меньше, чем в доходах от нее. Комфортную жизнь IT-специалист может позволить себе и на меньших должностях, а работа без желания и интереса приведет только к скорому выгоранию.

Список литературы:

1. Surviving IT: Essential Advice for Build a Happy and Healthy Technology Career / Пол Каннингэм// Left Brain Publishing - Австралия, 2019. – 213 с.
2. Just Do This: A Simpler Way To Succeed In I.T. - Understand, Книга 1 / D.J. Eshelman // 11 Talents Publishing – USA, 2020. – 65 с.
3. Just Do This: A Simpler Way To Succeed In I.T. - Understand, Книга 2 / D.J. Eshelman // 11 Talents Publishing – USA, 2020. – 42 с.