

УДК 65.015.07

ПРОБЛЕМА В ОЦЕНКЕ КЛАССИФИКАЦИИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рябченкова Е.Ю., студент группы ИИБ-231, 1 курс,
Научный руководитель: Сыркин И.С., доцент кафедры ИИТМА
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.
Горбачева
г. Кемерово

В работе рассмотрена проблема в точности классификации ИТ-специалистов на рынке труда в России и вытекающие составляющие из этого. Предлагается возможная борьба с этой проблемой

Целью данной статьи является авторское исследование проблемы выявления оценки классификации ИТ-специалистов, а также дальнейшая разработка стратегии, которая будет предотвращать набор недостаточно квалифицированных сотрудников.

В 2021 году компании и предприятия нуждались в ИТ-специалистах. Нехватка кадров приводила к неполной комплектации проектных команд. Из-за низкого предложения хороших кадров, крупные компании привлекали сотрудников высокой зарплатой, превышающую рыночную в 2 раза. Но за 3 года ситуация на рынке изменилась: количество резюме ИТ-специалистов увеличилось почти в 3 раза, так как стремительный рост зарплат привлекал людей. Но проблема нехватки ИТ-специалистов не решилась.

ИТ-специалисты подразделяются на:

- Джуниор-разработчики (Junior)-молодые программисты, которые не имеют достаточного опыта и представления как разрабатывать полноценные проекты, в основном знают 1-2 языка программирования;
- Мидл-разработчики (Middle)- программисты, которые разбираются в базовых технологиях и могут сами решать поставленные задачи, с опытом работы, имеют в своем арсенале более разнообразный набор языков программирования;
- Сеньор-разработчик (Senior)-старший разработчик, который обладает глубокими знаниями в тех технологиях, на которых специализируется, и может решить практически любую поставленную перед ним задачу.

В 2023-2024 году ситуация усложнилась из-за легкой доступности обучения на ИТ-специалиста, поэтому количество резюме Джуниор-разработчиков превышает количество вакансий почти в 3 раза.

На просторах интернета можно найти огромное количество онлайн-курсов, где обещают обучить с нуля до уровня профессионала. Там же вы можете встретить статьи и посты, в которых утверждают, что выучится на программиста

нетрудно и этим может заниматься даже ученик школы. Соотнеся потраченные время, усилия и финансы, люди выбирают онлайн-курсы, а не высшее образование или среднее профессиональное. Сравнив программы университетов и онлайн-занятий, можно сделать вывод о неполноценной образовательной системе в онлайн-школах, которая не предоставляет комплексного представления о программировании.

Окончив курс, зачастую невнимательно изучив его, человек считает себя Джуниор-разработчиком, но его базы знаний не хватает для полноценной работы на этой должности.

Возможные сценарии трудоустройства Джуниор-разработчиков, обученных по курсам:

1. Компания берет на работу молодого специалиста и обучает его за свой счет. Сотрудник с полученными знаниями и опытом увольняется и устраивается на более престижную работу. В итоге компания уходит в финансовый и временный минус и ищет нового сотрудника на эту же должность;
2. В компанию устроился Джуниор-разработчик, с успехом прошедший собеседование. Работодатель дает ему первое техническое задание, которое он не выполняет. Такое может повториться несколько раз, после чего происходит процедура увольнения;
3. IT-компания принимает на работу Джуниор-разработчика с хорошим резюме и он получает свой первый заказ. Оно оказывается для него сложным, вследствие чего работник обращается за помощью к более опытным сотрудникам, отвлекая их от работы. Из-за этого Мидл-разработчики и Сеньор-разработчики выполняют чужую работу.

Такие исходы встречаются чаще всего, но есть исключения, в которых человек ответственно занимается самообразованием, изучает большое количество дополнительной информации и без особых трудностей выполняет свою работу.

Образуются такие проблемы, как:

- Плохо выполненные или не сделанные задания
- Ухудшается качество и эффективность работы предприятия
- Способные специалисты уровня «Джуниор» остаются без работы
- Рынок переполнен IT-специалистами, из-за чего ужесточается конкуренция
- Частое увольнение сотрудников, возникает такой термин, как «текучка кадров»

Возможные перспективы избежания этих ситуаций:

1. Разработка программного обеспечения, которое будет подтверждать знания и квалификацию программиста;
2. Реорганизация процесса найма, путем разработки особых методик.

Например, крупные IT-компании, такие как Google, Apple, Microsoft, Adobe, Яндекс, на техническом собеседовании предлагают решить одну или пару задач. На первый взгляд они кажутся простыми, но при решении их можно использовать большое количество различных решений. Таким способом проверяется логика, креативность, навыки и знания программиста. Но перед

этим они проводят психометрические тесты и интервью, после чего профессионалами производится общая оценка и решается вопрос о принятии на работу.

Небольшим IT-компаниям можно предложить такую методику найма программистов:

1. Просмотр резюме, уделить особое внимание пункту с образованием;
2. Провести первое собеседование, на котором будет проводиться оценка знаний и навыков. Желательно разделить его на теоретическую и практическую части, на нем работодатель сможет понять, насколько хорошо человек понимает принципы программирования и умеет использовать их в деле. Оно может быть в виде теста, экзаменационных заданий, устного или письменного опроса, задачи на основе запросов клиентов компании;
3. На следующее интервью следует пригласить специалиста в сфере психологии, который определит психоэмоциональную устойчивость, тип мышления, волевые и коммуникативные качества;
4. На втором собеседовании следует обсудить рабочие моменты: заработная плата, график работы, условия труда, цели компании, задачи, входящие в должностные обязанности;
5. После всех встреч с нужно провести оценку по всем параметрам. Если сотрудник подходит работодателю, то пригласить на испытательный срок, продолжительность которого установить на усмотрение руководителя;
6. На испытательном сроке за опытным сотрудником закрепить стажера. В этот период следует тщательно наблюдать за процессом его работы (как быстро и качественно он выполняет технические задания, соответствует ли это требованиям компании).

С Мидл-разработчиками и Сеньор-разработчиками ситуация, по сравнению с 2021 годом, практически не изменилась: вакансий больше чем резюме. Эти должности востребованы не только среди IT-компаний, но и на различных предприятиях. Подтвердить их квалификацию не так сложно, как у Джуниор-разработчиков, потому в IT-сфере они находятся долгое время.

Для этого нужно:

- Посмотреть опыт работы и запросить информацию с предыдущего места работы IT-специалиста;
- Изучить проекты, выполненные за последние 2-3 года;
- Просмотреть отзывы заказчиков, по необходимости связаться с некоторыми из них
- Обратить внимание на образование. Желательно должны быть диплом о высшем или среднем профессиональном образовании по нужной специальности и пройденные курсы по повышению квалификации.

Список литературы:

1. [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Рынок труда в России \(ИТ и телеком\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Рынок_труда_в_России_(ИТ_и_телеком))
2. https://www.cnews.ru/news/line/2023-10-27_osenyu_2023_grynok_vakansij

3. <https://itproger.com/news/korporativnaya-it-ierarhiya-ili-kto-takie-dzhun-midl-i-senior>