

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ «ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»: НАПРАВЛЕНИЯ «БИЗНЕС  
АНАЛИЗ В ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯХ» И «ОЦЕНКА КАЧЕСТВА  
ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»**

**Шевченко И., Чуб М., Рысцова Е.**

*«Инфопульс Украина» — одна из крупнейших ИТ-компаний Украины, которая предоставляет сервисы для всего жизненного цикла ИТ-систем и услуги по поддержке телеком-инфраструктуры. Компания имеет многолетний опыт сотрудничества с такими телекоммуникационными компаниями как: VimpelCom, KyivStar, BISC, Ericsson, Vodafone.*

*E-mail: Igor.Shevchenko@infopulse.com*

**Modern tendencies of the young specialists market in the  
field of "Telecommunications and Information Technologies": directions  
"Business Analysis in Telecommunications" and "Software Quality Assessment"**

Цель данного доклада заключается в осмыслении современных потребностей рынка молодых специалистов в сфере «Телекоммуникаций и Информационных Технологий» по направлениям Бизнес Анализа и Оценке Качества ПО». Актуальность данной проблемы обосновывается тем, что студенты старших курсов обучения, после получения соответствующего образования или даже во время обучения, составляют потенциальную основу современного рынка специалистов. Тем не менее, проблема их профессиональной адаптации, на текущий момент, не достаточно изучена самими ВУЗаами.

Любая информация или знания имеют тенденции к устареванию, так, например, по итогам исследования 2008 г., знания на момент окончания ВУЗа отставали от реальных тенденций на 5-6 лет. За последние несколько лет, этот показатель сократился до 1-2 г., в силу того фактора, что фактически любая информация стала легкодоступной по средствам интернета, некоторая часть студентов начала отслеживать тенденции рынка и уделять время самообразованию. Будучи на старших курсах обучения или по окончании ВУЗа, студенты начинают свои первые шаги по поиску работы и приходят к мысли, что теперь им придется перейти от теории к реальной практике. Первое испытание, которое им предстоит преодолеть на пути к желанной работе - это собеседования. Кто же обычно проводит собеседования? - это эксперт, который в курсе последних тенденций технологий и имеет опыт по их применению в реальных

проектах. С чем же сталкивается большинство новоиспеченных специалистов, даже на этом этапе? – это то, что теория, которую они изучали, может очень сильно отличаться от реальной практики, а в некоторых случаях даже сама теория может быть устаревшей и не соответствовать последним тенденциям. Многие из них начнут терять уверенность в своих знаниях и силах, начнет угасать мотивация, а некоторые совсем задаются и начинают плыть по течению, так и не попробовав свои силы в желаемой специализации и возможно не раскрыв свой реальный потенциал. Чего же нахватает большинству? – все просто, необходимо восполнить пробелы в знаниях с учетом современных тенденций в конкретном направлении.

Как ВУЗам решать данную проблему с восполнениями пробелов знаний? Несколько возможных путей: постоянный мониторинг тенденций рынка, технологий, современных подходов. На основании этой информации - адаптация, дополнения учебных программ; привлечение отдельных компаний или практикующих экспертов к сотрудничеству в рамках процесса модернизации учебных программ, преподавательству; отдельную виток в этих подходах заслуживает «Заинтересованность» и «Мотивация» самих студентов к получению знаний, а также возможности перенять реальный опыт квалифицированных экспертов на этапе обучения.

Абсолютно все компании-соискатели желают со старта получить специалиста, который сразу же приступит к исполнению своих рабочих обязанностей на 50%-70%, начнет решать реальные задачи проекта, не будет требовать большего вложение средств на введения в курс дел на проекте и адаптацию к современным (реальным) подходам и концепциям, которые наследуют все современные компании в сфере Телекоммуникаций и Информационных Технологий. Данные меры, позволят преодолеть негативные стереотипные мнения работодателей по поводу приема на работу студентов-выпускников.

### **Избыток или дефицит молодых специалистов?**

В настоящее время работодатели предъявляют очень высокие требования к квалификации и стажу работы специалистов, в том числе это требование предъявляется и к выпускникам ВУЗов. Но совершенно очевидно, что молодые специалисты не будут иметь достаточного практического опыта, которого требуют от них при приеме на работу, в результате создается «замкнутый круг», когда студент, имея высшее профессиональное образование по нужной специализации не может не может пройти собеседование на соответствующую должность в виду отсутствия требуемого практического опыта, и вынужден искать

работу в другой, не соответствующей их образованию, сфере деятельности. Сегодняшняя конкуренция на рынке труда привела к тому, что молодые специалисты не обладают четкой информацией о востребованности и рейтинге их профессии на рынке, не обладают информацией о реальных требованиях к позициям, на которые претендуют.

Сегодня часто приходится слышать мнение, что молодых специалистов на рынке больше, чем нужно. Об этом говорят по отношению к некоторым городам, таким как Киев, Одесса, Львов, Харьков.

Специалисты некоторых кадровых агентств Украины взялись выяснить, существует ли такая проблема в реальности. Решили разобраться, в чем конкретно это выражается. Для изучения проблемы избытка молодых специалистов на рынке были изучены мнения десятков работодателей, которые сталкиваются с отбором молодых специалистов на ту или иную должность в своей компании. Более половины работодателей заявили, что молодых специалистов, выпускаемых вузами, примерно столько, сколько нужно и избыток реально отсутствует. Но в то же время более 90% работодателей придерживаются мнения, что на текущий момент наблюдается недостаток молодых квалифицированных специалистов. А именно, очень трудно найти молодого квалифицированного и замотивированного специалиста - согласно статистики собеседований, в среднем, только один из 10-15 кандидатов подходит на позицию младшего специалиста.

Существует категория работодателей, которые заявляют о недостатке молодых специалистов. Около 25% опрошенных работодателей считают, что молодых специалистов для сфер Телекоммуникации и Информационных Технологий выпускается меньше, чем реально нужно. Другими словами, реальный разрыв между образованием и рынком труда очень значительный.

Позиция работодателей, которые ощущают нехватку молодых специалистов, достаточно аргументирована. Они говорят о несоответствии квалификации молодых специалистов требованиям, по их мнению, уровень квалификации тех выпускников вузов, которые приходят на собеседования, несколько ниже реальных требований. Такую точку зрения высказывают около трети работодателей.

Учебные заведения, которые занимаются подготовкой соответствующих специалистов, не поспевают за бурным развитием рынка, как в количественном, так и в качественном отношении. Темпы устаревания информации сегодня таковы, что знания, полученные студентами в процессе обучения, чаще всего

становятся неактуальными уже при получении ими диплома. Выпускники вузов в большинстве случаев не обладают навыками, востребованными в данное время.

Большинство представителей рынка ИТ и Телекоммуникаций считают, что нехватка специалистов становится основным сдерживающим фактором развития Украинского телеком-рынка. При этом решение проблемы большинство экспертов видят в разработке государственных программ в сотрудничестве с ведущими компаниями.

Если говорить образно, то выпускники вузов воспринимаются как материал, из которого еще нужно "лепить и лепить". Большая часть работодателей не располагает для этого финансовыми или временными ресурсами.

В связи с этим на рынке труда может быть использована другая стратегия: работодатели могут предлагать лучшие условия сотрудникам других компаний для того, чтобы переманить их в свою организацию. Данная стратегия оказывается выгоднее с точки зрения вкладываемых ресурсов. Этот стереотип необходимо разрушить и готовить конкурентоспособных молодых специалистов, которые с точки зрения ресурсов будут гораздо выгоднее компаниям нанимателям.

### **Проблема дефицита молодых квалифицированных специалистов**

Проблема действительно существует, и она носит глобальный характер, особенно в Украине. Мы работаем со многими телеком-компаниями в Украине и практически от всех поступают заявки: нам нужны перспективные специалистами, посоветуйте кого-нибудь. К сожалению, мы зачастую не можем этого сделать, потому что сами обучаем наших специалистов для заказчиков.

Нехватка специалистов существует в различных сегментах: разработка информационных систем, внедрение, поддержка, информационная безопасность.

Такая ситуация сложилась из-за интенсивного развития ИТ-рынка. Образование за этим ростом не успевает. У нас много высших учебных заведений, но технологиям и продуктам, которые сейчас востребованы и активно используются ключевыми работодателями, мало кто обучает. Проблема в том, что такое обучение требует разработки соответствующих учебных программ, наличия обученных преподавателей, также необходима материальная база, то есть соответствующие программно-аппаратные средства, с помощью которых студенты могли бы на практике осваивать полученные знания. Для всего этого необходимы серьезные инвестиции. Далеко не все вузы могут себе это позволить.

На сегодняшний день крупные компании, в том числе и «Инфопульс» разрабатывают учебные программы для того, чтобы внедрять их в различных

учебных центрах. Этот подход немного сокращает дефицит квалифицированных специалистов, но только в масштабах одной или нескольких компаний.

Основная проблема вузов сегодня в том, что они не могут угнаться за темпами развития технологий, выходом новых продуктов, языков программирования, протоколов, новых подходов в компьютерной инженерии. Например, в центрах обучения, где мы преподаем, программу обучения и практика могут модернизировать несколько раз за год и фактически через несколько недель мы можем внедрить ее для нового курса. Для того чтобы подобное сделать в университете, зачастую нужны годы.

К сожалению, на сегодняшний день роли высших учебных заведений в подготовке ИТ-специалистов, по-прежнему не очень велика. Вузы, как раньше, дают базовые знания, расширяя кругозор студентов. Но актуальные знания отдельных областей или практические навыки они не дают. Учебные центры, созданные при вузах крупными компаниями, могут и значительно улучшают эту ситуацию, но на текущий момент такие начинания достаточно слабо развиты в Украине. Шансы на успешное трудоустройство у студентов, которые также прошли дополнительное обучение в специализированных тренинг центрах гораздо выше чем: зачастую работодатели сами запрашивают там специалистов.

Дефицит специалистов очень сильно отражается на развитии ИТ-отрасли Украины: последние несколько лет - это основной сдерживающий фактор развития экономики страны в целом и отдельных компаний в частности. Складывается такая ситуация, что порой найти инвестиции для развития компании проще, чем специалиста, который сможет непосредственно воплотить конкретные задачи на проекте.

Так же за последние пять лет в нашей стране существенно вырос уровень заработных плат, что в свою очередь существенно сократило отток специалистов за рубеж. За счет постепенного выравнивания условий происходит циркуляция высококлассных специалистов. Многие едут за рубеж на время и возвращаются с новым опытом и возможностями по карьерному воплощению. Появилось большое количество хороших специалистов, которые принципиально не хотят работать за рубежом. Разница в оплате труда за рубежом и у нас значительно сократилась. Хотя не всегда зарплата является главным фактором, но даже если говорить об условиях труда, там и здесь они сопоставимые. Зарплаты пока еще у нас все же ниже, но они так же будут расти.

Компании, при подборе кандидатов уделяют огромное внимание не только техническим навыкам, но и личностным, а также профессиональным

компетенциям кандидата. Существует следующая зависимость - специалист будет долго и хорошо работать только в том случае если он подходит компании, а компания подходит ему.

### **Каков итог или как же все-таки можно улучшить ситуацию?**

Во-первых, возможно организовывать целевую подготовку выпускников вузов. Это позволит не только отбирать необходимых молодых специалистов, но и сокращать затраты компаний, связанные с адаптацией или переподготовкой выпускников вузов. Проводить постоянный мониторинг тенденций рынка, технологий, современных подходов. На основании этой информации - адаптация, дополнения учебных программ.

Привлечение отдельных компаний или практикующих экспертов к сотрудничеству в рамках процесса модернизации учебных программ, преподавательству.

Отдельную виток в этих подходах заслуживает «Заинтересованность» и «Мотивация» самих студентов к получению знаний, а также возможности перенять реальный опыт квалифицированных экспертов на этапе обучения.

Основные цели, которые должны преследоваться это:

- ознакомить студентов с последними тенденциями разработками мировых лидеров в области аппаратного и программного обеспечения информационных технологий, процессов и подходов, развивать у них практические навыки на основе теоретических знаний, давать больше реальных примеров существующих практик.

- предложить возможность в дополнение к диплому получить сертификаты, которые в дальнейшем карьерном стремлении будут соответствовать их предпочтениям и которые будут подтверждать практические навыки в выбранной области. Это значительно повысит их конкурентоспособность на рынке.

Данные подходы позволят выполнять подготовку компетентных специалистов-практиков, сократить так называемую «утечку умов», повысить уровень мотивации и заинтересованности студентов к получению знаний, модернизировать учебный процесс в соответствии с современными требованиями рынка, повысить процент трудоустройства студентов по желаемой специализации, а также развеять негативные стереотипные мнения работодателей по поводу приема на работу студентов-выпускников.