



Работодатель хочет от IT-специалиста разработки различных информационных политик: политики безопасности, политики использования информационных ресурсов, и т.д..., но, к сожалению, у большинства IT-специалистов есть общая беда: неумение разрабатывать эти политики и доступно излагать их ни устно, ни на бумаге.

Любой руководитель привик, что хорошая работа его подчиненных должна быть ему видна. Но с IT-инфраструктурой все совершенно иначе. Ее деятельность, как хорошую домохозяйку, не замечаешь, пока все в порядке: свежая рубашка, горячий обед, порядок в доме, ухоженные дети – все это само собой, всегда было, есть и будет, иначе и быть не может. Так же и стабильно функционирующая IT-инфраструктура: ее никто

не замечает, если нет проблем и никто не задумывается о том, какой колоссальный за этим стоит труд. Замечают ее существование только тогда, когда возникают проблемы: жена-домохозяйка-домоправительница уехала в отпуск: в системе возник сбой. И все летит кувырком. Подавляющее большинство IT-специалистов в силу специфических для этой категории людей качеств характера, высокой квалификации и понимания того, что знают и умеют то, что неведомо и недоступно не только рядовым сотрудникам, но и руководству компании, имеют очень высокую самооценку. Они психологически не готовы к такой нудной, рутинной, незаметной и не сопровождаемой ни отношением, какого они заслуживают, ни признанием их заслуг. В результате, как

правило, они окружают себя ореолом загадочности и неприступности и вступают в борьбу за власть, которая заканчивается либо победой IT-специалиста, либо возвращением к кадровой проблеме и все повторяется сначала. В любом случае при общении вас не будет оставлять ощущение, что вы говорите с ними на разных языках.

В IT-фирме этих проблем не существует, так как они компенсируются всеобщей IT-грамотностью сотрудников и руководителей и отсутствием перечисленных выше проблем, а еще тем, что для них это – не накладные расходы, а самый что ни на есть производственный процесс.

Предположим, вы наняли на смешную зарплату молодого неопытного специалиста, но он полон сил, энтузиазма, полон жажды учиться и желанием работать, много читает, все впитывает, как губка, и готов свернуть горы. Вроде бы все здорово. В этом случае вас ожидает еще одна опасность. Можете быть уверены: он достаточно быстро научится и станет полезным и приобретет все качества необходимого вам специалиста. Но не стоит забывать о том, что ваши затраты на этого специалиста состоят не только в его зарплате. Процесс обучения, использование техники, офисные расходы, и так далее – это тоже значительные расходы, а отдача от этого специалиста в период обучения невелика. В то же время, по мере накопления знаний и опыта повышается и самооценка специалиста. Он общается с коллегами, заглядывает в зарплатный калькулятор в интернете, оценивает свои возможности и начинает понимать, что стоит намного больше. В то же время, страхового учета – одна из сложнейших, если не самая сложная из предметных областей. И ваш специалист, набравшись за ваш счет знаний и опыта, с проблемами любой

другой предметной области справится легко, хотя бы потому, что логика учета, в общих чертах, везде одинакова, но в других предметных областях она проще. Да и страховщиков, испытывающих дефицит IT-специалистов хватает. Даже если вы через некоторое время увеличите его жалование, это не удовлетворит его амбиций, потому что работодатели по разным причинам редко идут на резкое повышение зарплаты. А как уже было сказано – на рынке труда IT-специалист спрос значительно превышает предложение. В результате вы становитесь кузницей кадров для своих конкурентов. Вопрос даже не состоит в том, перекупят вашего специалиста, или нет. Вопрос в том, сколько ваших специалистов перекупят, как скоро, за какие деньги, и чего вам будет стоить его замена. Большинство работодателей скажут на это – незаменимых нет. Да, незаменимых, конечно нет. Конечно, есть специалисты, ухода которых и не заметят, но есть и такие, уход которых будет аукаться долго, если не всегда и будет стоить очень дорого и в материальном, и в моральном, и в практическом отношении. Специалисты, которых нельзя перекупить, практически нет. У каждого существует порог перекупаемости, и этот порог далеко не всегда чисто меркантильный. Кроме материального аспекта большую роль играют производственный микроклимат, менталитет коллектива, отношение руководства к специалисту, его взаимоотношения с ближайшими коллегами и в коллективе в целом, комфортные условия труда, привычки, стабильность его положения и многое другое. Если специалист чувствует себя в вашей фирме достаточно комфортно, не факт, что его смогут перекупить и за двойную зарплату. Если ваших специалистов перекупают за тройную и более зарплату и солидный соцпакет, тут уж ничего не поделаешь: рыба ищет, где глубже. Но если у вас перекупают специалистов за