



Оценка должности СІО: качественно и количественно

СІО оперирует в своей работе точными данными. Когда речь идет о его личной позиции в компании, вполне естественно, что такой человек хотел бы знать, как оценивают его работу.

ТЕКСТ
Елены Крюковой,
психолога

Руководитель ИТ-департамента может ощущать гордость, поскольку считается одним из самых востребованных топ-менеджеров на рынке труда. Хотя нельзя сказать, что наблюдается рекордное количество вакансий для СІО. Рекрутеры испытывают в целом недостаток управленцев высшего звена. Но в других сферах наблюдаются «межотраслевые перебежки» успешных руко-

водителей: например, нефтянка и ритейл черпают человеческие ресурсы из оптового бизнеса FMCG. Бытует мнение, что таланту все равно, чем руководить. Но в высокотехнологичную сферу трудно привлечь управленца, который раньше продавал оптом морковку или бытовую химию. Получается, что в целом в ИТ топовых вакансий на порядок меньше, чем в ритейле, а заполнить их гораздо труднее.

Особенно ценятся кандидаты в возрасте около 35 лет. Именно на их молодость пришлось начало компьютерного бума в нашей стране. Но в 90-е годы, увы, был также провал с набором в технические вузы. Если СІО 35–40 лет, за плечами опыт работы в западной корпорации и набор дипломов, включая MBA, то цены ему нет... Ну а все-таки, сколько могут предложить хорошему кандидату?

ТОРГ НЕУМЕСТЕН

«За этот год не произошло больших изменений в заработных платах, наблюдался только незначительный рост на несколько процентов по уровню индексации, — говорит Анастасия Овчаренко, старший консультант департамента Executive Search & Management Selection в отрасли «IT и Телекоммуникации» кадрового холдинга «Агентство Контакт».

Многие рекрутеры даже жалуются, что есть немало российских работодателей, которые мечтали бы сдвинуть вниз планку предполагаемому СІО, хотя при этом осознают, что в этой работе сложность и объем информации неуклонно нарастают. После сообщения о среднерыночных ставках часть потенциальных заказчиков кадровых агентств уходит со словами, что легче повысить кого-то из своих сотрудников с наименьшей прибавкой. Однако сегодня трудно передать должность СІО старшему инженеру без управленческой подготовки.

Наметилась тенденция к расширению штата технических департаментов и большому делегированию. СІО предлагают взять дополнительного специалиста и самому больше не участвовать непосредственно во внедрении или поддержке систем, зато требуют большей осведомленности в организационных процессах и экономике. Поэтому повышение расторопного сисадмина проходит не так просто: технический персонал нужно мотивировать на самообразование в новой для него экономической сфере или обучать в вузе за счет компании. Следовательно, растет потребность в ИТ-директоре с готовым набором управленческих компетенций.

Консультант по подбору персонала направления «IT и телекоммуникации» кадрового холдинга «Анкор» Татьяна Кожухарова говорит, что ИТ-директору в крупной западной компании предлагают от 250 до 300 тыс. руб. gross (то есть без учета вычета налогов). В небольшой же компании все зависит от задач и штата департамента, новилка будет примерно в рамках 150–200 тыс. без вычетов. Кожухарова уточняет:

— Если ИТ-директор исполняет роль «играющего тренера» (руководит людьми и участвует в проек-

тах), его зарплата может достигать 200 тыс. руб. gross, если же он является «классическим» СІО (занимается разработкой стратегии, руководит отделом), то может зарабатывать 250–350 тыс.

Эксперты сомневаются, что осенью будет глобальное повышение зарплат и бонусов работающих СІО. Скорее всего, на такой шаг пойдут, если хотя бы удержат определенного топ-менеджера или повышение пойдет в компании в целом. Возможно, вырастет материальная компенсация для ИТ-директоров в тех регионах, куда нацелились крупные корпорации.

«Уровень зарплат очень различен, — говорит территориальный директор компании Kelly в Санкт-Петербурге Евгения Дельнова, — так как понятие «ИТ-директор» может скрывать очень разный функционал и степень ответственности. Если ИТ-руководитель

Нельзя сказать, что СІО — самый малооплачиваемый топ-менеджер в России. Для сравнения: по данным SuperJob.Ru за лето 2012 года, среднестатистический зарплатный потолок в Москве для исполнительного директора составляет также от 150 до 350 тыс. рублей в зависимости от отрасли и масштабов предприятия.

ЗАРПЛАТНЫЙ ШТИЛЬ НЕ ВЕЧЕН

Естественно, у ИТ-руководителей возникнет вопрос: когда предполагается рост зарплат у топ-менеджеров в целом и СІО в частности и перешагнет ли среднестатистическая зарплата полумиллионный рубеж? Это зависит от общих тенденций на рынке труда. Когда ускоряется переход топ-менеджеров из компаний в компанию, быстрее растет и зарплата. Переманиваемым СІО предлагают более высокие став-



В ИТ-индустрии топовых вакансий меньше, чем в ритейле, а заполнить их на порядок труднее

■ Часть рекрутеров настроены пессимистично относительно общего повышения окладов СІО в ближайшие два года, потому что этот показатель и так достиг высокого уровня. По прогнозам, в 2013 году зарплаты будут повышаться у рядового персонала ДИТ, поскольку в большинстве компаний они разительно отличаются от того, что получает руководитель, часто даже не индексировались. Такая разница плохо влияет на трудовые отношения.

отвечает за операции по России и СНГ в крупной корпорации, то уровень заработной платы превышает 200 тысяч (в зависимости от сложности задач, наличия или отсутствия ответственности за управление проектами ERP-систем и т. д.). Но в среднем зарплат на этой должности в Петербурге редко превышают 300 тысяч рублей. Чтобы получить 400–500 тысяч, надо ехать в Москву.

Московские хедхантеры считают полумиллионную зарплату скорее исключением, чем нормой. Хотя прецеденты есть. «Все зависит от масштабов предприятия, — уточняет Ирина Ключова, региональный менеджер московского офиса Kelly. — Как правило, мы подбираем ИТ-директоров для крупных отечественных и международных компаний. Заработная плата может начинаться со 170 тысяч рублей — и далее ограничивается только непосредственно компанией-работодателем. Важным фактором в вознаграждении выступает не только масштаб организации, но и размер самой ИТ-службы».

ки, поднимают также оклады и тем, кто остается. Лучших профессионалов обычно ищут под определенные задачи — для развития бизнеса, увеличения объема работы. Поэтому многое зависит от обновления технологий.

Начало этого года оказалось «провальным» для поиска руководителей высшего звена во многих сферах бизнеса. Частично передвижение замедлилось из-за выборов, частично — по причине ожиданий более привлекательных предложений из-за развития ИТ-рынка и общих перемен в стране. Индикатор кадрового передвижения «топов» — выручка участников международной ассоциации AESC, объединяющей «охотников за головами» в 46 странах мира, — снизился в России на 7% по сравнению с прошлым годом, хотя рос в других странах. Одна из ведущих хедхантинговых компаний в России Ward Howell считает, что после экономического форума в Санкт-Петербурге можно ожидать бурного роста спроса на руководителей. Если президент ратует за развитие технологий, то мож-

но полагать, что с начала 2013-го больше руководителей ИТ-отрасли поменяют свое место работы, чем в прошлом году.

Уже намечилось несколько тенденций.

Во-первых, рынок труда в целом оживляется. Татьяна Кожухова из «Анкор» отмечает:

— Кризис 2008 года значительно снизил спрос на ИТ-директоров. Компании-работодатели в тот период старались не привлекать кадровые агентства и своими силами закрывали позицию, чаще всего продвигая внутренних специалистов. С 2011 года мы отметили тенденцию увеличения спроса на ИТ-директоров, когда компании стали брать людей с рынка. Однако специфика этой должности такова, что компании предпочитают привлекать кандидатов по рекомендациям, отдавая предпочтение тем претендентам, которых посоветовали коллеги и знакомые. ИТ-директор должен смотреть в одном направлении вместе с руководителем и собственниками компании, и поиск по рекомендациям позволяет найти максимально «своего» человека.

И все-таки «Анкор» называет рынок второй половины 2012 года «кандидатским». Это значит, что вакансий на рынке больше, чем хороших кандидатов, поэтому квалифицированные специалисты могут выбирать из нескольких предложений.

Во-вторых, вырос авторитет Chief Information Officer в команде топ-менеджеров.

В холдинге «Агентство Контакт» отмечают, что откорректированы и требования работодателей. Роль СІО меняется с главного «технаря» на полномочного эксперта, участвующего в составлении перспективного плана развития, бюджета, обучения персонала. Следовательно, меняются и требования к образованию и опыту. И этот пересмотр функций — третья тенденция.

«Раньше ИТ-директор выполнял функцию техобеспечения,

можно видеть в западных фирмах, так как в них величина бонусов зависит не от индивидуальных успехов каждого сотрудника, а от производительности самой компании, достигаемой коллективно. Таким образом, средняя величина годовых бонусов, как и раньше, составляет 20–25%.

ИЗ ВАРЯГ В СІО

В рекрутинговой компании Morgan Hunt заметили, что вырос поток резюме европейских топ-менеджеров, желающих работать в России. Количество вакансий для СІО в Европе ограничено, а



Московские хедхантеры считают полумиллионную зарплату скорее исключением, чем нормой. Но прецеденты есть

сейчас же многие руководители стремятся решать бизнес-задачи с помощью ИТ. — говорит Анастасия Овчаренко из „Контакта“. — Иными словами, ИТ-директора должны помогать развитию компании всеми возможными способами. Несколько лет назад ИТ-служба стояла отдельно от основной структуры компании, лишь оказывая техническую поддержку. Сейчас применяется сервисный подход, и ИТ-отдел, который является, по сути, элементом „кровеносной системы“ организации, несет ответственность и за бизнес-результат. Сейчас от ИТ-директора требуется быть не просто хорошим стратегом и менеджером, но и технически подкованным, хорошо разбираться в практической составляющей работы своего отдела».

Некоторые кандидаты на должность СІО сетуют на то, что при распределении корпоративных бонусов их по-прежнему ставят в конец очереди, разделяя премии прежде всего между руководителями продающих отделов и первыми лицами. Изменение функционала, участие в принятии стратегических решений, возможно, исправят эту ситуацию в будущем.

— Если говорить о бонусах, — комментирует Анастасия Овчаренко, — то, как и в посткризисный период, компании не стремятся их увеличивать. Особенно явно это

зарплаты в Москве сопоставимы с западными, и российский опыт в портфолио приветствуется. Но отечественные работодатели не считают экспата лучшим кандидатом для информационного департамента по разным причинам, одна из которых — недостаточное знание иностранных языков в командах для беспрепятственного обсуждения компьютерных тем.

По наблюдениям Евгении Дельновой (Kelly), неуклонно продолжается процесс трансфера питерских ИТ-руководителей в Москву. Большого желания переезжать никто не испытывает, но столица уже рассматривается как единственное продолжение карьеры петербургского ИТ-менеджера. В городе на Неве открываются одна-две крупных ИТ-позиции в год, в Москве — 10–15 вакансий самого высокого уровня ежегодно. К тому же в службах персонала и кадровых агентствах очень благосклонно относятся к питерскому техническому образованию.

— Санкт-Петербург — город, из которого вышла значительная часть ИТ-директоров России, и он продолжает поставлять кадры ИТ-директоров и менеджеров в Москву, — продолжает Дельнова. — Это связано с тем, что за последние 7 лет штаб-квартиры и головные офисы постепенно переносились из Санкт-Петербурга в Москву, а с ними переезжало и управление по ИТ большинства

Double СІО



АЛЕКСЕЙ АНАНИН
ПРЕЗИДЕНТ КОНСАЛТИНГОВОЙ
ГРУППЫ «БОРЛАС»

Тенденция последнего времени, по крайней мере последних пяти лет, — СІО «повзрослели». У них совершенно другой подход к работе, очень рациональный и технологичный одновременно. Раньше мы сталкивались или с директорами, которые были фанатами технологий, видели только узкие технологические задачи и ими занимались, или с новой формацией — теми, кто осознавал роль СІО в экономике предприятия, но не очень погружался в технологии (и с ними тоже было трудно говорить). Теперь происходит сближение позиций. И мне нравится работать с такими ИТ-директорами. ■

крупных корпораций. Многие ИТ-руководители постоянно работают на два города – еженедельно переносясь туда и сюда и управляя процессами даже из «Сапсана».

В свою очередь, потянулись в Москву и из других мест – хотя, с точки зрения рекрутеров, кадрам из регионов трудно претендовать сразу на должность СІО. Первая причина – недоверие к квалификации, вторая – боязнь, что нетребовательность к зарплате такого человека компенсируется большими накладными расходами на его переезд, и сэкономить не получится. А если кандидат на такую должность отказывается от традиционной для топов трансферной компенсации – это подозрительно. Хотя региональные ИТ-директора, в отличие от экспатов, не требуют оплатить им частную школу для детей и ускоренные курсы русского языка.

«Западные ИТ-компании охотно берут на работу кандидатов из регионов, если они соответствуют вакансии, – говорит Анастасия Овчаренко. – Такие сотрудники не очень требовательны к заработной плате; кроме того, если компания обеспечивает переезд и проживание, они получают более лояльных специалистов. Тем не менее здесь работодателям стоит понимать, что выход кандидата из региона на рабочее место занимает больше времени, учитывая переезд и поиск жилья. К тому же, как правило, такие сотрудники работали с меньшим масштабом – и теперь им тоже потребуется определенное время на «вхождение в темп».

CAREER LIM-IT-ED

Радужную картину востребованности на кадровом рынке несколько портит то, что функции СІО усложнились, и при этом, по данным назначений 2012 года, он по-прежнему не первый кандидат на должность генерального директора.

Если в поиске для дальнейшей карьеры ИТ-директор отечественной фирмы грезит о месте во всемирно известной корпорации, то следует знать: зарплаты руководителей информационных служб в тех заоблачных высотах в последнее время не превышают уровня оплаты в крупных российских холдингах. Чего не скажешь о требованиях.



■ В 2012 году не произошло больших изменений в зарплате СІО. Незначительный рост касался поправки по уровню индексации.

Анастасия Овчаренко предупреждает: «Работодатели стали жестче требовать от ИТ-директоров знания специфики своей отрасли. Российские компании еще не до конца разработали настолько же совершенные бизнес-процессы в сфере ИТ, как на Западе, в связи с чем нашим „топам“ перейти в западную компанию довольно проблематично. Кроме того, может быть ощутим недостаток общения на английском языке, что является важным требованием для зарубежных работодателей. Нужно понимать, что, как правило, российский топ-менеджер в ИТ не может претендовать на аналогичную должность в западной фирме просто из-за незнания специфики тамошних бизнес-процессов. Тем не менее каждый такой случай необходимо разбирать индивидуально, так как это все-таки Executive Search. Собрать статистику и сделать количественные выводы по данному вопросу не представляется возможным».

Если проанализировать назначения и биографии СІО ведущих международных компаний, то

можно заметить, что западные корпорации предпочитают кадры на эту должность выращивать у себя или переманивать друг у друга, а не ищут руководящие таланты по всей России, как программистов.

Есть прецеденты, когда западные компании рассматривали кандидатуру ведущего специалиста или руководителя отдела крупного российского холдинга после совместного успешного проекта, но почти всегда предлагали «среднюю» должность. Если житель региона мечтает устроиться на руководящую работу, то более реальный шанс – приехать в столицу, поступить в иностранную компанию на начальную ступень, проявить себя, параллельно получить MBA или экономическое образование и пройти по всей иерархической лестнице.

Муки восхождения облегчаются тем, что по количеству различных дополнительных льгот и комплектации социальных пакетов для СІО российские компании еще значительно отстают от западных. **СІО**