

# Карьера ИТ-менеджера

точка зрения рекрутера

Ерина Марина

# Типичная карьера

Самый распространенный путь - внутренний рост

- Понимание специфики бизнеса
- Знание ключевых бизнес-процессов
- Репутация



# Оцените ваши шансы

- Количество вакансий 25 -30
- Количество резюме 2450
- Средний отклик на вакансию ~ 200 резюме
- Среднее время закрытия вакансии – несколько месяцев, до полугода

Почему?

Нет достойных кандидатов



- Проблемы: нет широкого понимания бизнеса, стратегического видения, лидерских навыков и навыков межличностного взаимодействия

# Формальные требования

- Мужчина 30-40 лет (26-45)
- Опыт работы в аналогичной должности 3-5 лет
- Успешно реализованные проекты
- Опыт руководства командой, сильные лидерские качества
- Знание стандартов и лучших практик управления ИТ - ITIL/ITSM; ISO 20000, COBIT, методологии управления проектами
- Бюджетирование



# Личностные качества

- Умение принимать решения в сжатые сроки
- Умение работать в многозадачном режиме
- Стрессоустойчивость
- «Гибкость» в общении с высшим руководством



# Ожидания топов

- Информационные технологии помогают бизнесу достигать целей
- Способность думать как топ-менеджер
- Эффективный коммуникатор
- Отслеживание новейших технологий



# Цена вопроса

	Крупный бизнес			Средний бизнес		
	Нижняя граница	Медиана	Верхняя граница	Нижняя граница	Медиана	Верхняя граница
<b>Базовый оклад, руб.</b>	190 000	265 000	380 000	110 000	180 000	200 000
<b>Общий доход, включая бонусы, руб.</b>	210 000	400 000	535 000	150 000	260 000	300 000



# На кого клюют работодатели, или как себя хорошо продать

- Успехи и достижения
- Позитивный стиль мышления
- Клиентоориентированность
- Системный подход
- Ответственность за принятые на себя обязательства

*Главный совет – поставить себя на место будущего работодателя.*





# Скажи мне кто в твоей команде, и я скажу кто ты

- Рынок оживает
- Сильные профессионалы востребованы гораздо больше их руководителей
- Рекрутеры активно переманивают ИТ-специалистов
- Людей надо держать, иначе вы останетесь с серой массой, которая никому не нужна



# Мотивация

- Мотивы прихода в компанию различны (интересный проект, новый шаг в карьере, зарплата)
- Существенный фактор при увольнении сотрудников – непосредственный руководитель:
  - Правильно оценить способности людей на входе (из огурца клубничку не вырастишь)
  - создание рабочей атмосферы
  - профессиональный и карьерный рост своих подчинённых
  - Дать подчинённым возможность проявить себя



Спасибо за внимание!

