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
Базовый оклад, руб.	190 000	265 000	380 000	110 000	180 000	200 000
Общий доход, включая бонусы, руб.	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!