

# Пазарно прегряване: свръхпредлагане и малко подготвени ИТ специалисти

*Откъде идват СІО-тата? И още – ИТ специалистите не напускат страната, заплатите им нараснаха. Проблемът пред тях е как потенциалът им да не бъде "изстискан"*

— Мария Динкова



**ПРИХОДИТЕ И РЪСТЪТ** на бранша през 2018 продължават да се увеличават, а основният проблем за развитието отново се очаква да бъде недостигът на квалифицирани специалисти. В края на ноември беше представен традиционният отчет на Българската асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) относно промените в индустрията. От асоциацията съобщиха, че ръстът на бранша е достигнал 13.7%, а приходите в него за пръв път са надминали два милиарда лева. Същевременно прогнозата за следващата година е приходите да са почти 2,3 млрд. лв. (с около 12% повече спрямо 2016 г.), а увеличаването на броя на новите работните места да бъде около 8%, или 1722 отворени позиции.

## **Основните предизвикателства и тенденции**

Несъмнено основното предизвикателство е недостигът на специалисти. „По определен тип позиции в ИТ сектора се търсят все повече хора. Има свръхпредлагане на позиции и има много малко хора, които да ги заемат... Това е големият проблем на пазара“, коментира Павел Хаджиев, мениджър подбор на пер-



сонала в JobTiger. Той уточнява, че най-голям е дефицитът на старши специалисти.

Освен това според него през 2018 г. ще се наблюдават две големи тенденции на пазара на ИТ кадри. На първо място все повече компании ще предлагат възможност за работа от къщи. „И другата отчетлива тенденция – през последната година (а това ще продължи и през 2018 г.) се увеличава броят на почивните дни за ИТ кадрите“, категоричен е Хаджиев.

## **Тенденции при работните позиции**

С девет на сто са се увеличили работните места в бранша през



2016 г., което означава 1897 нови позиции – почти три пъти повече спрямо 2012, показва проучването БАСКОМ. През последния петгодишен период на развитие на софтуерния бизнес в България (2011 – 2016 г.) броят на работните места е нараснал с 67% – от 13 627 позиции през 2011 до 22 703 позиции през 2016 г. По непотвърдени данни общият брой на работещите в индустрията за 2016 г. достига близо 25 000 заети.

Следващата година няма да ни изненада с нови ИТ позиции, коментират от JobTiger. Не се очаква навлизането на нови технологии, а по-скоро може да се говори за нови версии на старите решения и запазване на позиции като про-

грамист, софтуерен инженер и тестер. „Както всяка година, ще се иска програмистите успешно да мигрират към нови версии на съответните езици“, уточнява Хаджиев.

Също така ще се запази тенденцията отворените позиции за ИТ специалистите да се заемат от софтуерни разработчици и софтуерни архитекти. Периодът за намиране на нужните кадри ще остане над 8 седмици.

### **Тенденции при привличането на специалисти**

„Компаниите отдавна са набялязали кои хора са качествени, те са краен брой. И борбата е да привлечат талантливите ИТ кадри... Това

е голямата игра на ИТ пазара в България“, обяснява Хаджиев.

Поради тази причина от години единственият начин да се намерят специалисти е чрез така нареченото крадене, което се осъществява по два начина. От една страна, бизнесът ползва вътрешни референции чрез мрежа от познати и приятели на желаните специалисти. Подобен подход обаче може да се прилага само около 36 месеца, до изчерпване на личните контакти. „И после започва да се разчита на хора като нас, които години наред градим бази данни, реноме, услуга, надеждност. Обръщат се към нас и ни молят да се свържем с дълбоко познатите кадърни хора в държавата и да ги преместим“, изтъква



## Какво е мястото на българския ИТ сектор на картата на Европа?

„Ние сме на прекрасно място. Според мен сме между топ 10 и топ 15 в Европа. Всяка година получаваме сигурно стотици запитвания от различни компании. Една голяма част от тях са чисто нови (стартъпи)“, а другите са утвърдени успешни международни компании, които биха искали да развият бизнеса си в България, уточнява Хаджиев.

Според БАСКОМ все повече хора се завръщат у нас, след като преди време са избрали някоя западна държава за кариерното си развитие. Оттам в асоциацията изчисляват, че доходът на един разработчик у нас може да му предостави по-висок стандарт на живот спрямо средния такъв на негов колега във Великобритания, особено ако той живее в голям град, например като Лондон.

г-н Хаджиев.

В тази връзка винаги възниква въпросът какво привлича специалистите към една или друга позиция в компания. Според управителя на JobTiger Светлозар Петров сред основните фактори, които мотивират служителите в бранша, са признанието и възможността за развитие. „Признанието е буквално, като се справяш добре, да има кой да ти каже едно „браво“... После – възможност за развитие – интересни проекти и технологии, които са вълнуващи за тях и чрез които ще научават нови неща“, допълва Петров.

„Привлича ги първо дейността, това, с което те се занимават. Има значение дали ще разработваш банков софтуер, или ще правиш суперинновативно приложение за пътуване... След това по важ-

ност се нареждат хората, които ще ги управляват в дадената компанията, т.е. какъв е нейният директор, ръководителят на проекта, лидерът на екипа“, посочва Хаджиев. Той подчертава, че другите „две отчетливи тенденции, които се нареждат на трето и четвърто място, са възможността за работа от вкъщи и повече почивка“. Едва на следващо място са всички останали придобивки като заплати, допълнително здравно осигуряване, услуги, застраховки, спортни карти, бонуси за рождени и именни дни, тиймбилдинг събития.

Същевременно текучеството на кадрите през 2017 г. е около 15-17%, като зависи от конкретния бранш, обяснява Петров. Здравословното за компанията обаче е този процент да бъде около десет на сто.

## Тенденции при обучението

Според експертите от JobTiger различните образователни институции предоставят добра подготовка за младите специалисти и няма тенденция едни да бъдат предпочитани пред други. Хаджиев обаче признава: „Трудно бихме могли да сравняваме ФМИ (Факултет по математика и информатика към Софийския университет), Техническия университет и частна академия. Неслучайно в единия образователен пакет има пет години, а в другия една-две. На компаниите им е ясно, че тези неща не е хубаво да се сравняват. Освен това в момента нямат причина да го правят.“

Същевременно обаче Академията на „Телерик“ и Софтуерният университет (СофтУни) не могат да бъдат пренебрегнати. „Това са вече „институции“, които с времето се доказаха пряко. Фирмите, които са назначили С Sharp и .Net разработчици от „Телерик“ и служителите работят за тях от 3-4 години, са наясно, че могат да разчитат на такъв тип кадри. Софтуерният университет също е феномен и все по-отчетливо става фактор на пазара“, подчертава г-н Хаджиев.

Всичките учебни заведения обаче имат своето предимство. По-разширената и задълбочена програма дава на младите специалисти солидна основа за тяхното бъдещо развитие. „Всичкото образование дава много повече подготовка по математика... ако е учил само в някоя академия за програмисти, без да е завършил всичките курсове по висша математика, говоря условно, той може да е станал добър програмист, но вече в по-горните нива, като се развива, това ще му липсва“, коментира г-н Петров. Именно поради тази причина Софтуерният университет подписа договори с няколко учебни заведения и така неговите възпитаници ще могат да взимат допълнителни курсове, за да задълбочават знанията си.



**Светлозар Петров,**  
управител на JobTiger

### **Тенденции при кариерното израстване**

Над 90% от работните места са заети от младежи под 35-годишна възраст, разкрива изследването на БАСКОМ. Това, от една страна, дава много възможности за развитие на младите специалисти. В същото време компаниите трябва да се ангажират с тяхното допълнително обучение, което да им позволи да заемат по-високи позиции с течение на времето.

„ИТ секторът си има една друга много ясна отчетлива тенденция през годините – ИТ специалистите, докато са млади, са много силни, те са в стихията си. В един момент обаче те трябва да освободят поле на изява на тези отдолу, които идват, и обикновено функциите в компанията на лидерите, мениджърите, оперативните директори, СІО-та и т.н. се заемат от онези, които навремето са били най-добрите програмисти“, уточнява Хаджиев.

### **Тенденции при заплатите**

Според проучването на БАСКОМ средното месечно нетно възнаграждение за 2016 г. на зает в софтуерната индустрия достига 2885 лв. За последните 4 години увеличението на заплащането в бранша е над 30%, като възнагражденията в сектора остават едни от най-високите в страната както в абсолютна стойност, така и като ръст. Прогнозите за 2017 г. сочат, че средното брутно възнаграждение на зает в софтуерната

индустрия ще нарасне с 9%.

Собственикът на JobTiger също потвърждава тези стойности, като според него увеличението ще е около 10% на фона на 6-8% в другите сектори на икономиката.

### **Съвети към ИТ сектора**

От една страна, в ИТ сектора са специалистите, на които им предстои да направят своята първа крачка в бранша, и онези, които обмислят да сменят компанията поради някаква причина. Хаджиев отбелязва, че за организациите няма значение на какво ниво са техническите умения на кандидатите: „Те могат да бъдат наистина на много високо консултантско ниво, да имат зад гърба си 15 г. успешна кариера; или 3 години академия и да нямат трудов стаж. И в двата случая е много важно да имат предвид, че компаниите първо... искат да има съвпадение между духа, средата, хората, които вече са наели като личности в компанията. И чак тогава да има обещаващ потенциал в технически аспект. Не трябва да се забравя първата част – че първо ги тестват като личности, а после като техничари.“

Повечето кандидати за работа обаче не са наясно с този факт и си мислят точно обратното. „Ако нямаш шанс да се сработиш с хората, които са постъпили на работа, то нямаш никакъв шанс да заемеш позицията съответно“, убеден е мениджърът по подбор на персонала в JobTiger.



**Павел Хаджиев,**  
мениджър подбор на персонала в JobTiger

От другата страна, в ИТ сектора са по-малките компании, които трябва да се научат да бъдат по-гъвкави. „Когато има толкова неустойчиво търсене на кадри, трябва да се правят колкото може повече компромиси, без обаче да се нарушават никакви етични принципи и т.н. Трябва да се правят отстъпки“, посочва г-н Хаджиев. Според него често пъти идеалният кандидат всъщност „идва след няколко месеца, след като бъде назначен човекът“ и премине през правилните обучения.

За новата 2018 г. очакванията са да е също толкова динамична за ИТ сектора, както беше и настоящата година. Част от тайната на успеха обаче е в доброто дългосрочно планиране. Въпреки благоприятната среда именно способността за подреждане на приоритетите ще определя бъдещото развитие на компаниите. В допълнение трябва отново да се отбележи, че ще се запазят основните тенденции – работата на ИТ специалистите ще става все по-гъвкава, а организациите ще са готови на все повече отстъпки и преференции, за да привлекат талантивите служители в бранша.