

Specialiștii din IT rămân în continuare cel mai greu de recrutat

Delia Oniga 23.02.2009

"Avem dificultăți în ceea ce privește recrutarea anumitor profiluri specifice, cum sunt, spre exemplu, designerii, însă acestea sunt dificultăți normale pentru că nu avem școli pentru astfel de specializări. În plus, lucrăm la dezvoltarea unui program intern pentru a face training în acest sens cu juniorii din companie. Simțim că există o concurență în ceea ce privește inginerii IT și programatorii cu companiile mari precum Microsoft, HP sau IBM. Cu toate acestea, până acum am reușit să ne îndeplinim obiectivele", explică Olivier Allaert, director de resurse umane al filialei locale a companiei franceze Ubisoft România, cel mai mare producător de jocuri video din Europa.

Față de acum jumătate de an, când salariații din IT erau priviți ca unii dintre cei mai "răsfățați" angajați de pe piața forței de muncă, între timp, așteptările salariale ale IT-iștilor s-au schimbat, aceștia preferând să rămână pe pozițiile pe care le ocupă în prezent, conștienți că o mutare nu înseamnă neapărat un salariu mai mare.

Arhitecții software, managerii de proiect și programatorii seniori ajung să aibă salarii cuprinse între 1.000 și 2.000 de euro. Pe de altă parte, un manager poate câștiga într-o companie multinațională mare până la 5.000 de euro net pe lună, iar în cazul unui manager general venitul net poate depăși 10.000 de euro net pe lună.

"În IT sau consultanță pe tehnologie, candidații care până acum aveau așteptări salariale mari sunt mai greu de atras în procese de recrutare. De exemplu, un programator care are un salariu curent de 2.000 de euro până în acest moment era mai ușor de recrutat cu o ofertă puțin mai mare sau similară. Dar acum, acest tip de candidat tinde să rămână în aceeași poziție care îi ofera un grad de certitudine mai mare", spune Ana Giurcă, business development manager la firma de recrutare Catalyst Solutions. În plus, seniorii care au o vechime cât mai mare într-o companie preferă să nu își asume riscul schimbării jobului pentru ca poziția lor în compania curentă este stabilă și oarecum privilegiată, având în vedere că, în general, când se fac disponibilizări se începe cu juniorii și cu ultimii angajați.

Giurcă adaugă că există mai multe aplicații la un job, însă acest lucru nu garantează neapărat o mai bună calitate.

"Dacă până acum, de exemplu, pe o poziție de programator C++ sub Unix numărul de aplicații era de șapte - zece, dintre care una sau două erau relevante, pentru aceeași poziție au venit în numai două zile peste 30 de aplicații cu un număr similar de aplicații relevante", spune ea.

În altă ordine de idei, specialiștii sunt de părere că în această perioadă recrutarea a devenit mai ușoară pentru pozițiile care cer până în doi ani de experiență și fără un profil foarte complex, cum ar fi cele de mentenanță sau suport.

"Dacă în noiembrie pentru un proiect de recrutare pentru șapte agenți relații clienți am implicat doi recrutori timp de patru săptămâni, iar numărul de aplicații a fost undeva la 200, în ianuarie, pentru același tip de proiect am primit peste 400 de aplicații și a fost închis în mai puțin de două săptămâni. Acest lucru se întâmplă și pentru că numărul ofertelor de joburi a scăzut, iar pe de altă parte numărul de absolvenți s-a dublat", spune Giurcă. Candidații care au un job stabil și un salariu bun vor fi mai greu de recrutat. Mai ales că în această perioadă companiile au pus punct creșterilor salariale și ofertele salariale mari nu se mai fac cu atâta ușurință. Acest fenomen este specific mai ales pozițiilor de programator, dezvoltator sau celor care lucrează în consultanță pe tehnologie.

În altă ordine de idei, pozițiile de entry-level, precum și cele care nu presupun o anumită calificare sunt mult mai ușor de recrutat.

"Recrutarea necalificaților se face mai ușor în special în construcții. Cel mai greu se recrutează încă specialiștii IT, mai ales programatorii cu experiență. Se primesc cu aproximativ 20% mai multe aplicații de personal cu calificare înaltă și experiență, mulți dintre aceștia provenind din domeniul financiar-bancar", explică Mirela Marinescu, recruitment director al grupului cu activități de recrutare APT.

Cu toate acestea, spre deosebire de perioada în care companiile se confruntau cu o criză de oameni, iar perioada de recrutare era destul de îndelungată, în situația actuală această perioadă nu a scăzut, fiind mai mulți candidați care trebuie selectați.

"Cel mai greu se recrutează în domeniile IT și cercetare-dezvoltare, când este vorba de proiecte care implică dezvoltarea unor programe speciale. De asemenea, angajații care vorbesc limbi străine exotice din centrele din outsourcing sunt greu de găsit", explică Iuliana Badea, sales manager la compania de recrutare Lugeră & Makler.

În ceea ce privește candidații care sunt în vizorul head-hunterilor, aceștia sunt puțin mai greu de convinși să facă o schimbare în această perioadă.

"Este vorba de nesiguranța pe care o afișează cei pe care îi contactăm, însă pentru headhunter acest lucru nu ar trebui să fie o problemă, este ceva obișnuit. Una dintre cele mai mari probleme cu care ne confruntăm este faptul că unii dintre candidați nu sunt dispuși să aleagă un loc de muncă la o companie de tip start-up care intră pe piață, indiferent de poziție și chiar dacă firma are un renume pe piața internațională", spune Mihaela Scarlat, consultant în cadrul companiei de executive search Advice Human Resources, care a adăugat că urmează să intre pe piață o companie cu activități în industria materialelor de construcții și una care produce polietilenă, fără a preciza însă numele acestora.

În opinia lui Scarlat, unul dintre motivele pentru care pozițiile tehnice sunt mai dificil de recrutat este faptul că acestea implică o anumită specializare, iar candidații sunt limitați numai la domeniile în care sunt specializați sau în domenii asemănătoare, altfel integrarea fiind mai îndelungată.