Мехмат и реалии современного рынка труда

А. А. Климовский

16 апреля 2009 г.

Сферы

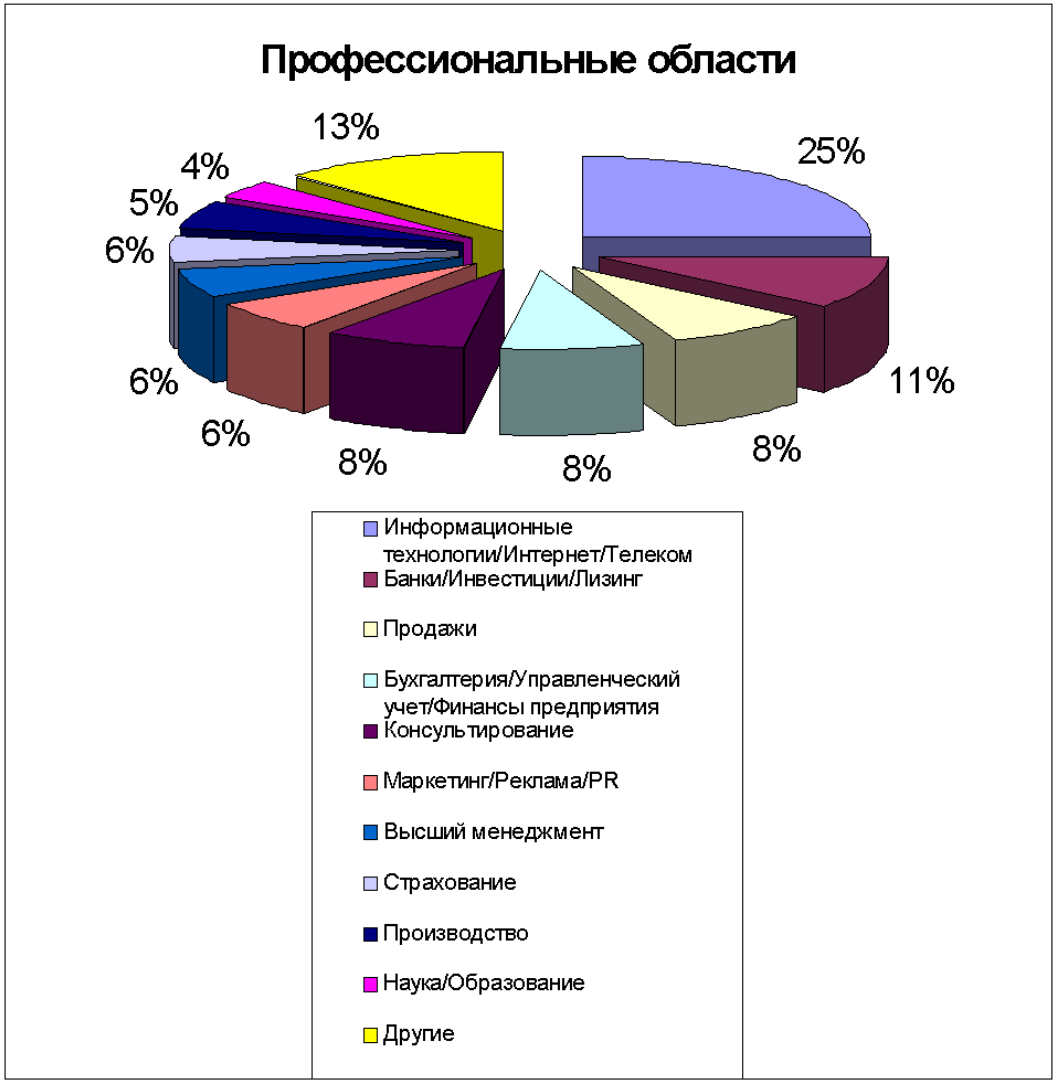


Рис.: Сферы деятельности, в которые идут выпускники мехмата

Специализации

Рис.: Профессии, который выбирают выпускники мехмата

Хочу быть ученым

- Обратите особое внимание на академическую успеваемость.
- Приступите к научной работе уже на первом курсе.
- Правильно выбирайте кафедру.
- Обратите особое внимание на личные качества научного руководителя.
- Представляйте Ваши результаты на конференциях, как можно активнее публикуйтесь в научных журналах.
- Выучите английский.
- Обязательно участвуйте в конкурсах на стипендии, гранты, премии.
- Стремитесь ездить на стажировки в зарубежные университеты и научные центры.
- Стремитесь продолжить обучение в аспирантуре и получить ученую степень.

Вертикальная и горизонтальная карьеры

- Зарплата
  - У руководителя зарплата, как правило, выше, чем у его подчиненных, даже самых гениальных.
  - На высокую зарплату можно рассчитывать, только если стать действительно высококлассным специалистом. Часто зарплатный потолок даже для суперспециалистов ниже, чем для посредственных начальников.
- Ответственность
  - Начальник всегда несет ответственность за все, что происходит на вверенном ему участке. Промахи подчиненных способны разрушить карьеру руководителя.
  - Специалист отвечает только за свою работу. Промахи коллег только оттеняют его профессионализм.
- Свободное время
  - Руководитель не принадлежит себе. Ему сложно уйти в отпуск или взять выходной — он ответственен за работу всего отдела/проекта/компании.
  - Специалист, как правило, более свободно располагает собственным временем. Ему проще уйти в отпуск.

Вертикальная и горизонтальная карьеры

- Отношение коллектива
  - Начальников уважают, иногда боятся, часто недолюбливают. Ведь руководителю приходится принимать непопулярные решения.
  - Заинтересованным в горизонтальной карьере нет нужды вступать в «подковерные» игры за начальническое кресло, как и проявлять жесткость и требовательность к другим сотрудникам. Не любить их могут за личные качества. Или за профессионализм (профессиональная зависть)
- Общественное мнение
  - Если человек занимает позицию руководителя, его принято считать успешным. Продвижение по карьерной лестнице легко идентифицируется со стороны.
  - Тем, кто выбирает горизонтальную карьеру, часто приходится сталкиваться с непониманием окружающих и отстаивать, аргументировать свое решение. Карьерный рост не очевиден, порой его могут отследить и оценить только немногие (коллеги, конкуренты).

Карьерный рост программиста

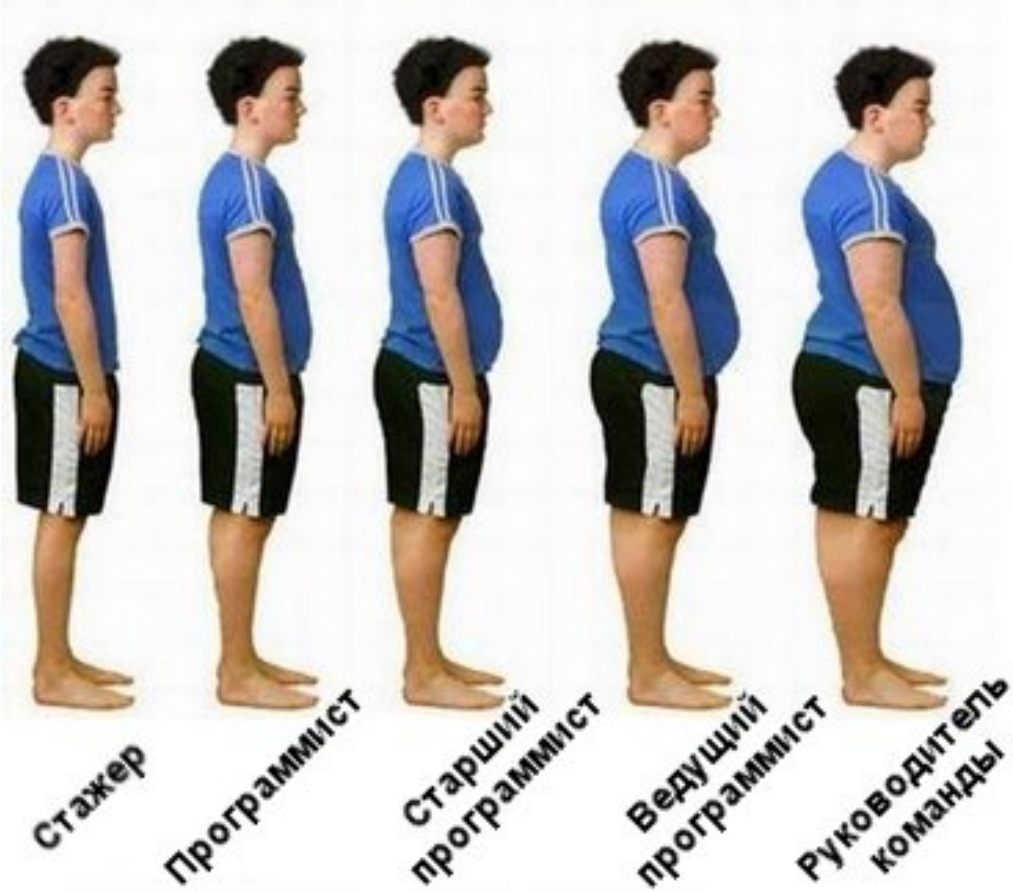


Рис.: Карьерный рост программиста

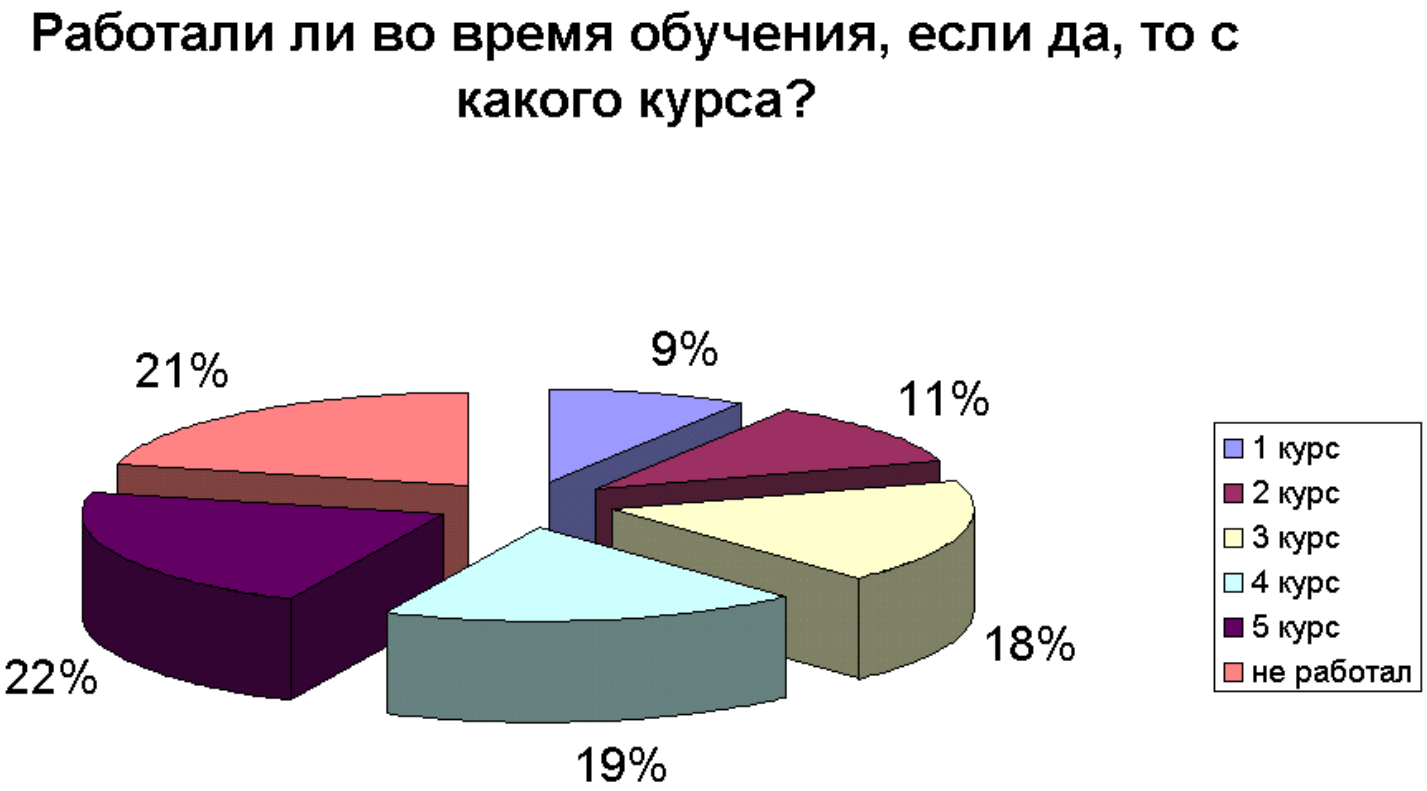
Карьерный рост в IT

1. стажер;
2. программист (тестировщик, системный администратор);
3. ведущий программист;
4. системный архитектор (старший системный администратор);
5. собственный бизнес;

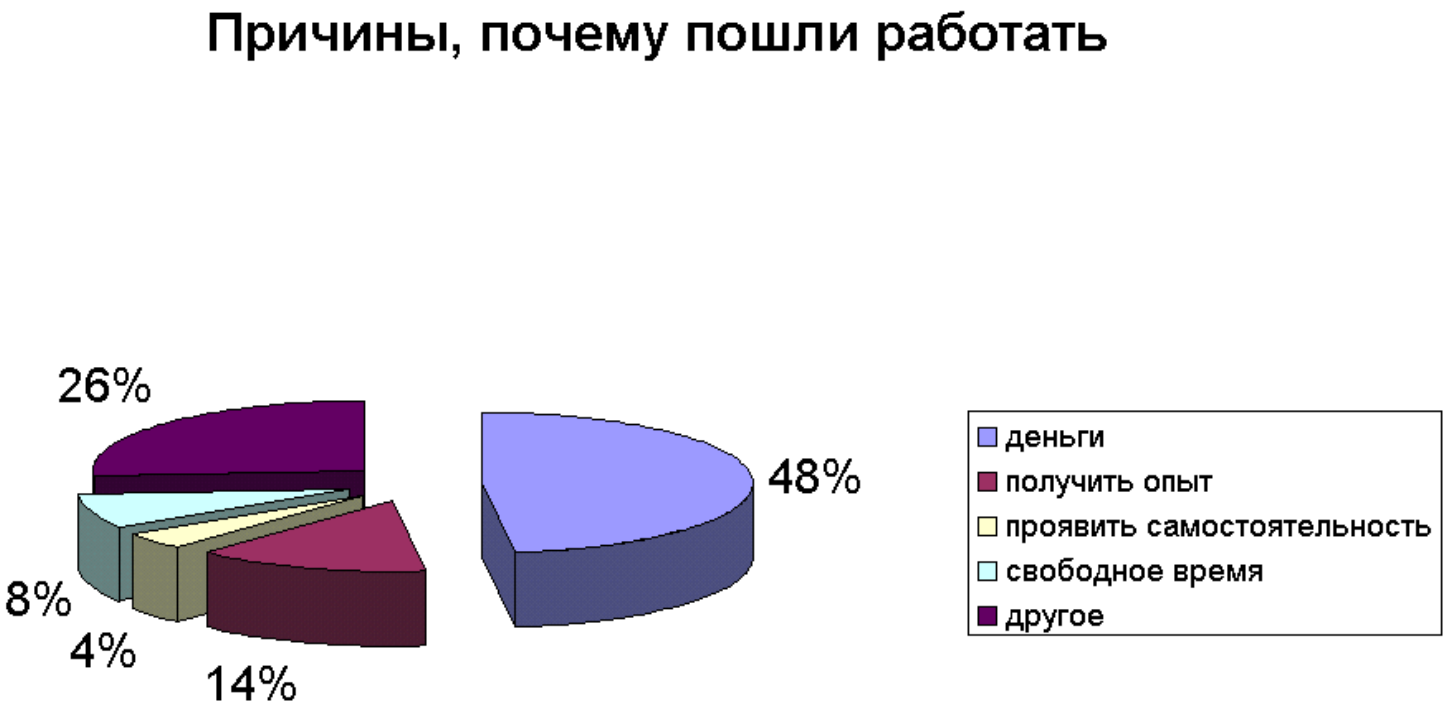
Далее следует административная лестница:

5. начальник отдела (прикладных программистов, системных администраторов, тестировщиков);
6. начальник отдела - заместитель технического директора;
7. технический директор;
8. технический директор - заместитель генерального директора;
9. генеральный директор.

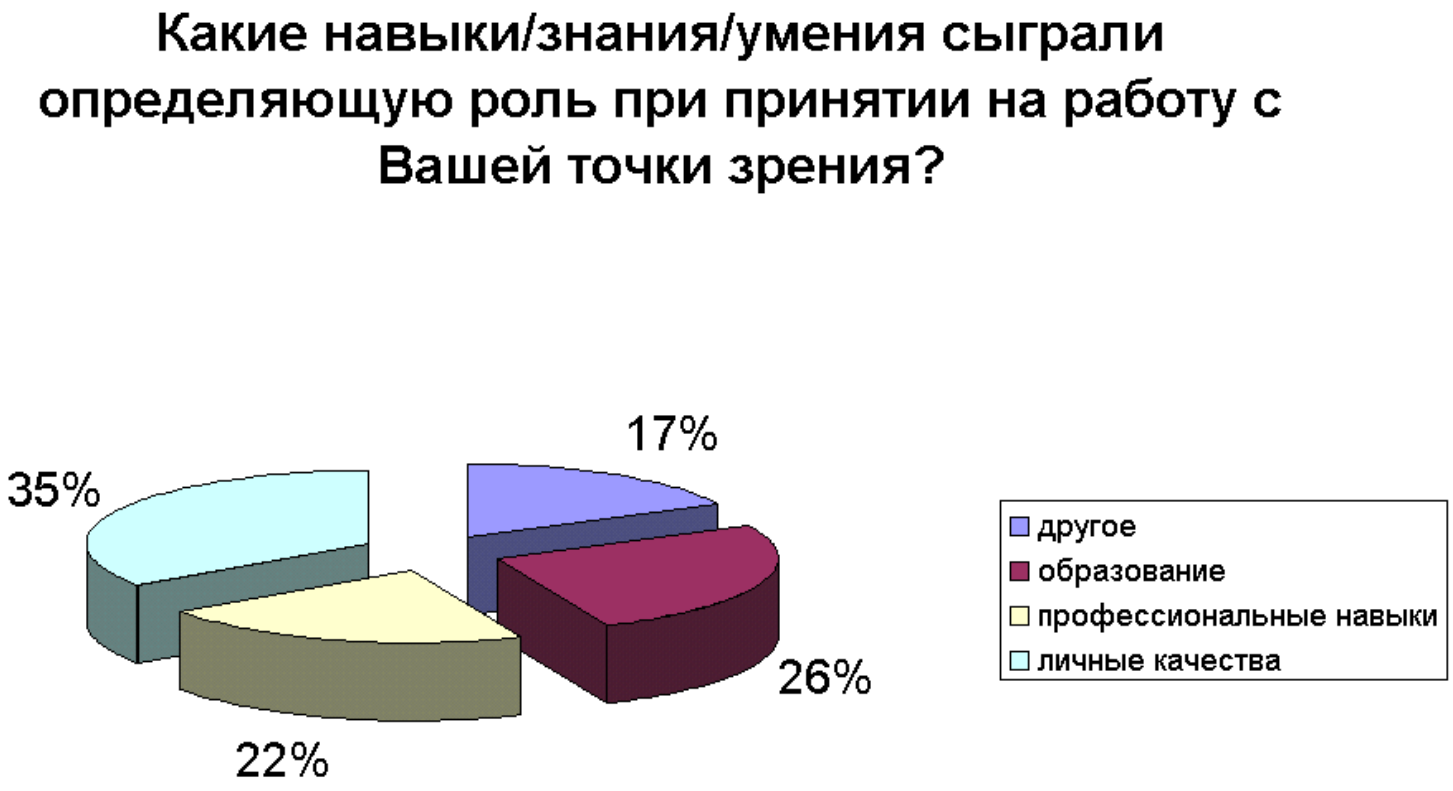
Соцопрос выпускников мехмата



Соцопрос выпускников мехмата

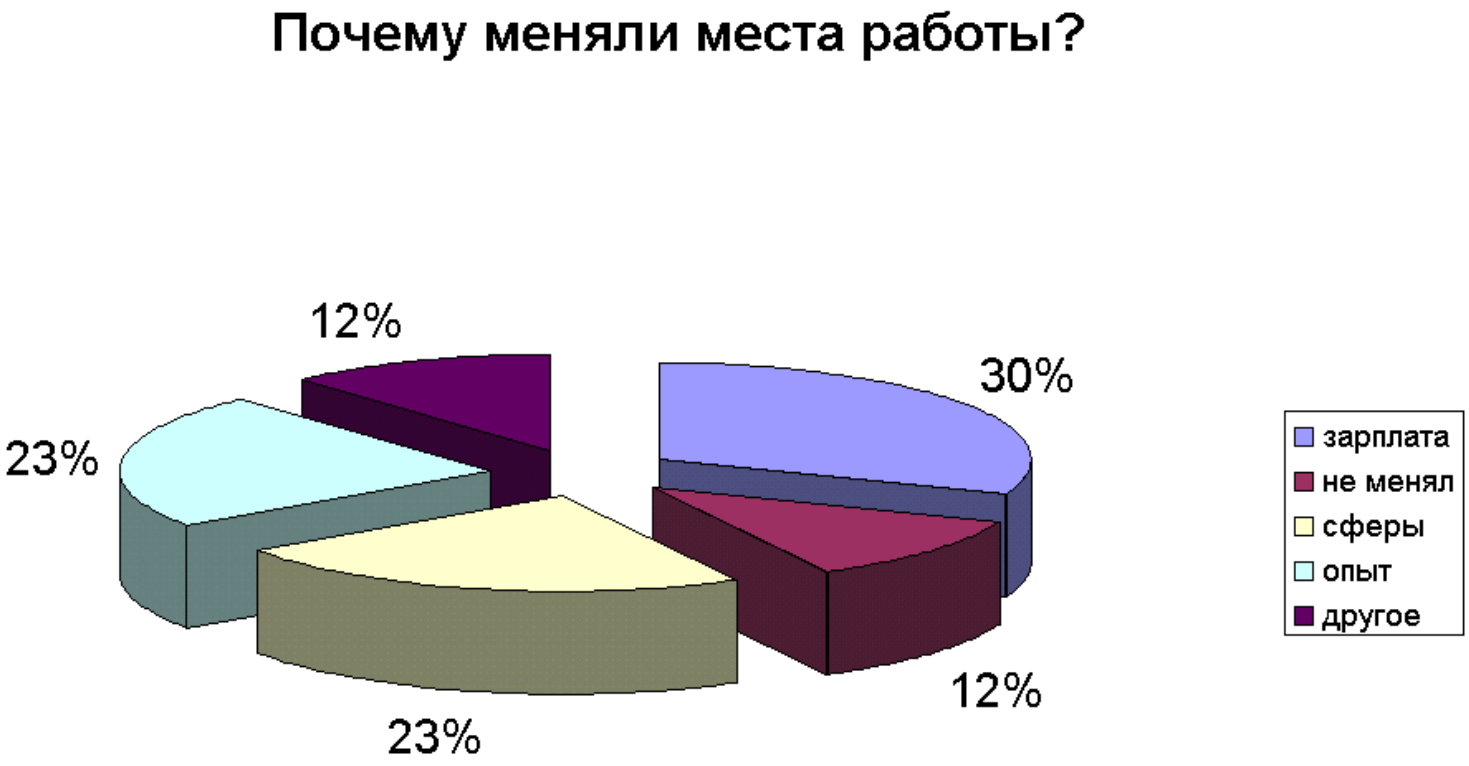


Соцопрос выпускников мехмата

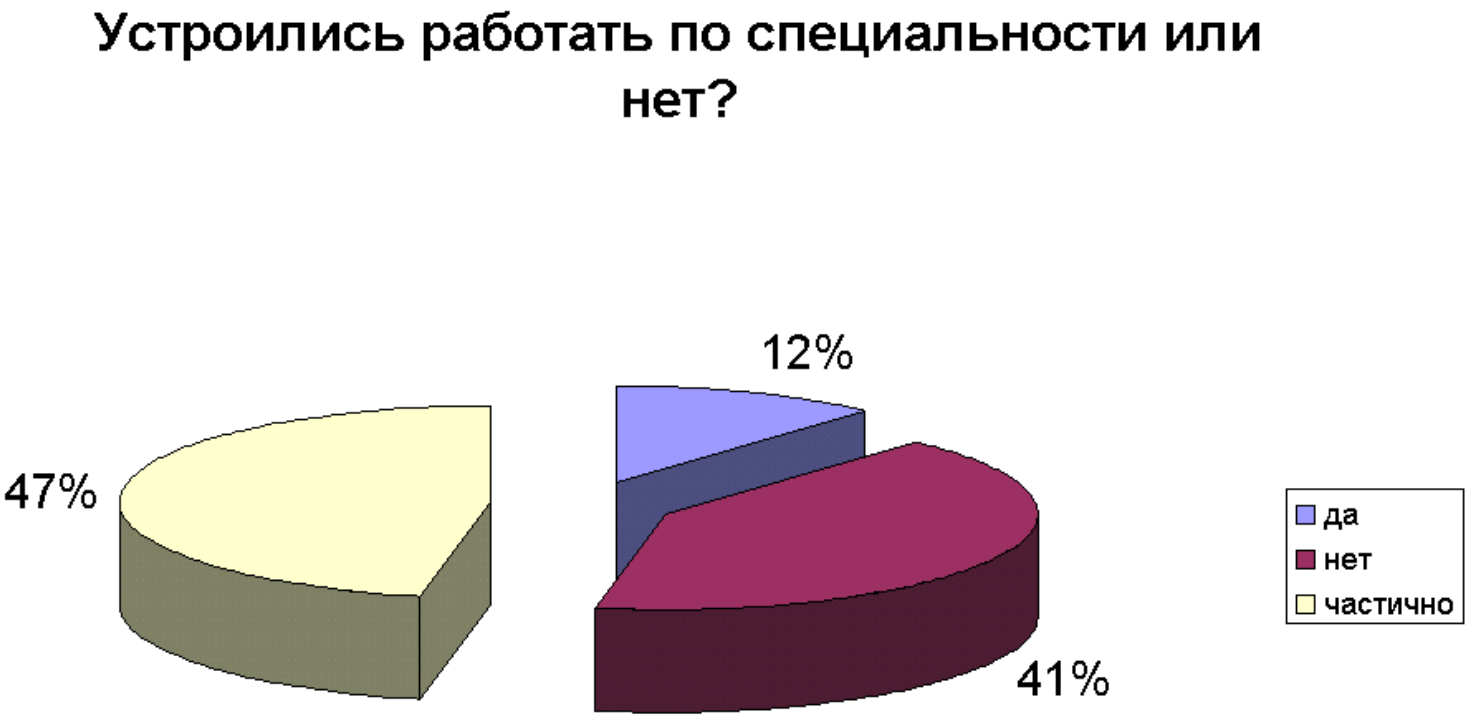


Соцопрос выпускников мехмата

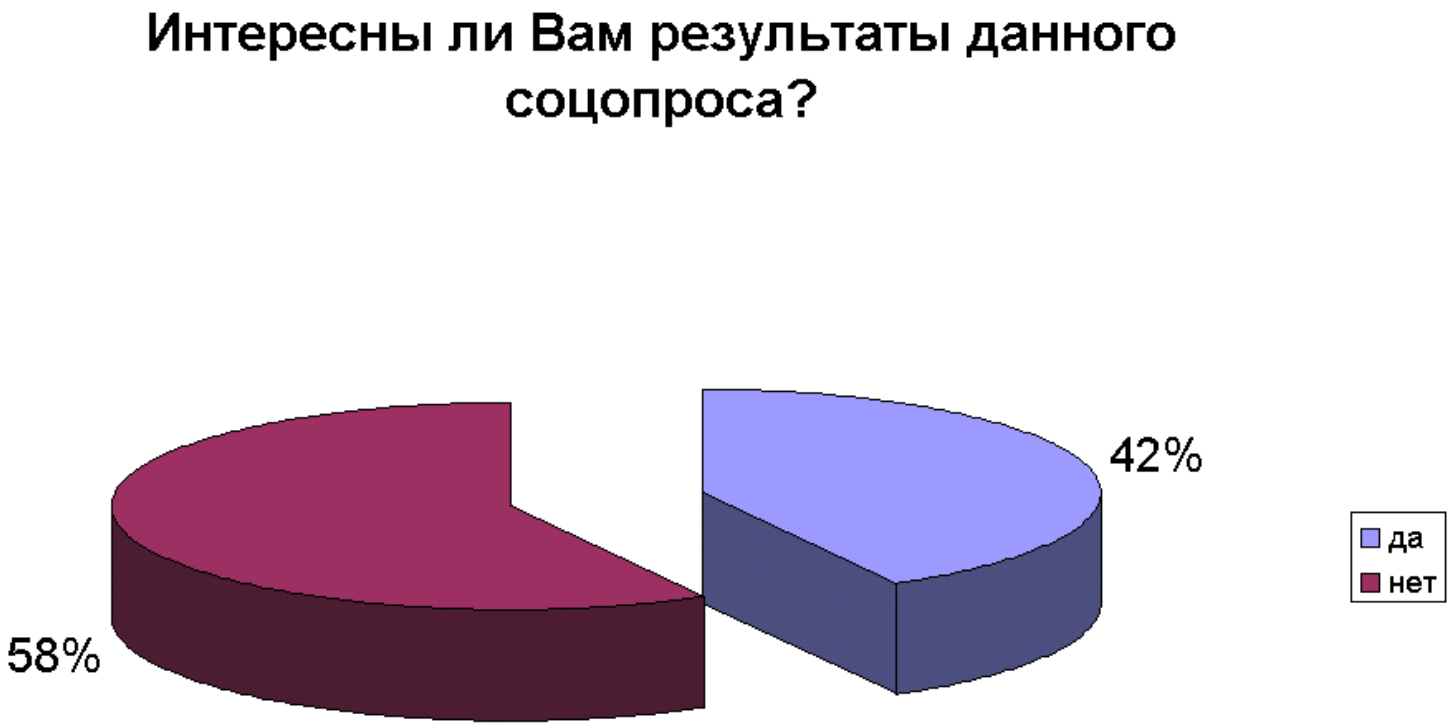
Соцопрос выпускников мехмата



Соцопрос выпускников мехмата



Соцопрос выпускников мехмата



Зарплаты выпускников мехмата

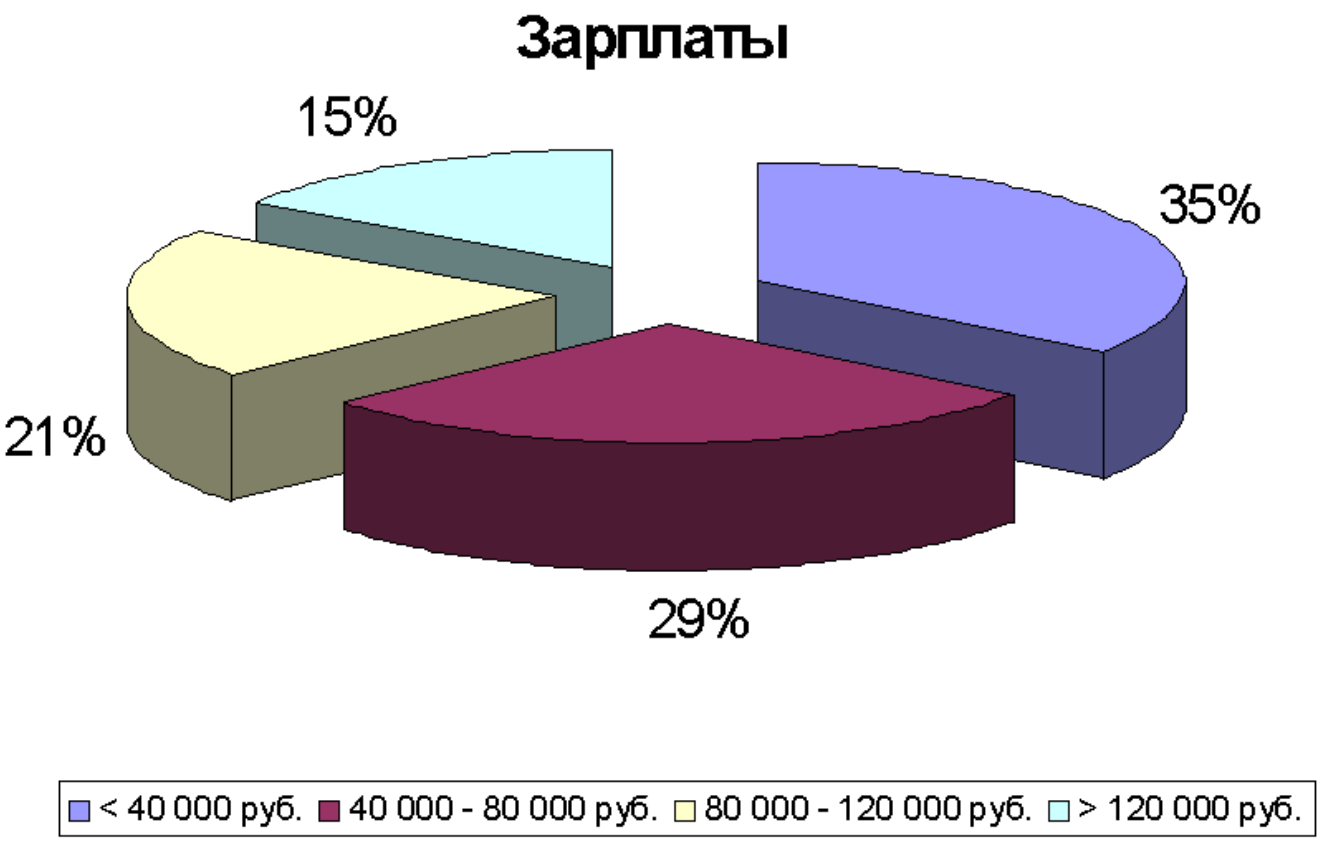


Рис.: Зарплаты выпускников мехмата

Зарплаты выпускников мехмата

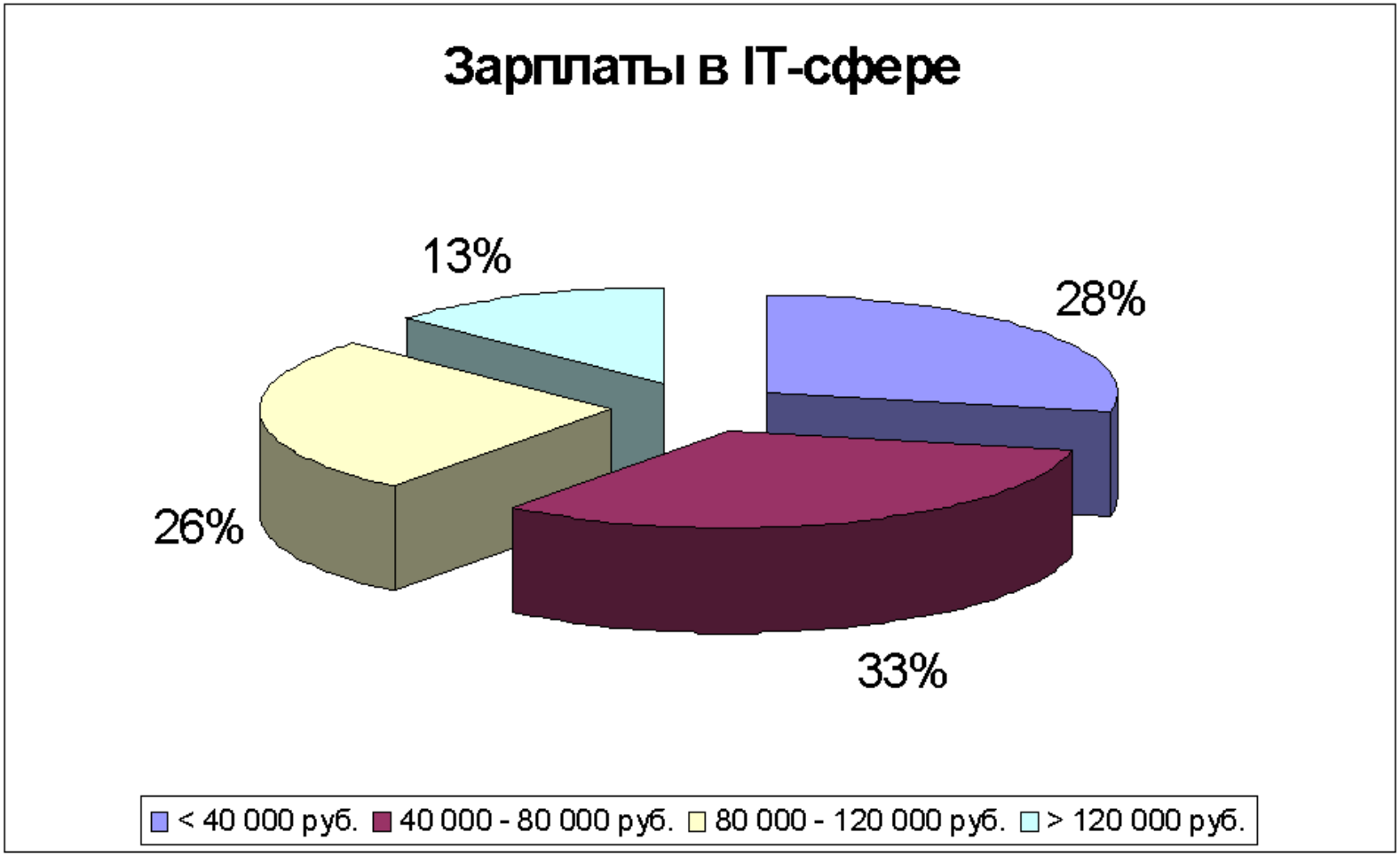


Рис.: Зарплаты выпускников мехмата в IT-сфере

Зарплаты выпускников мехмата

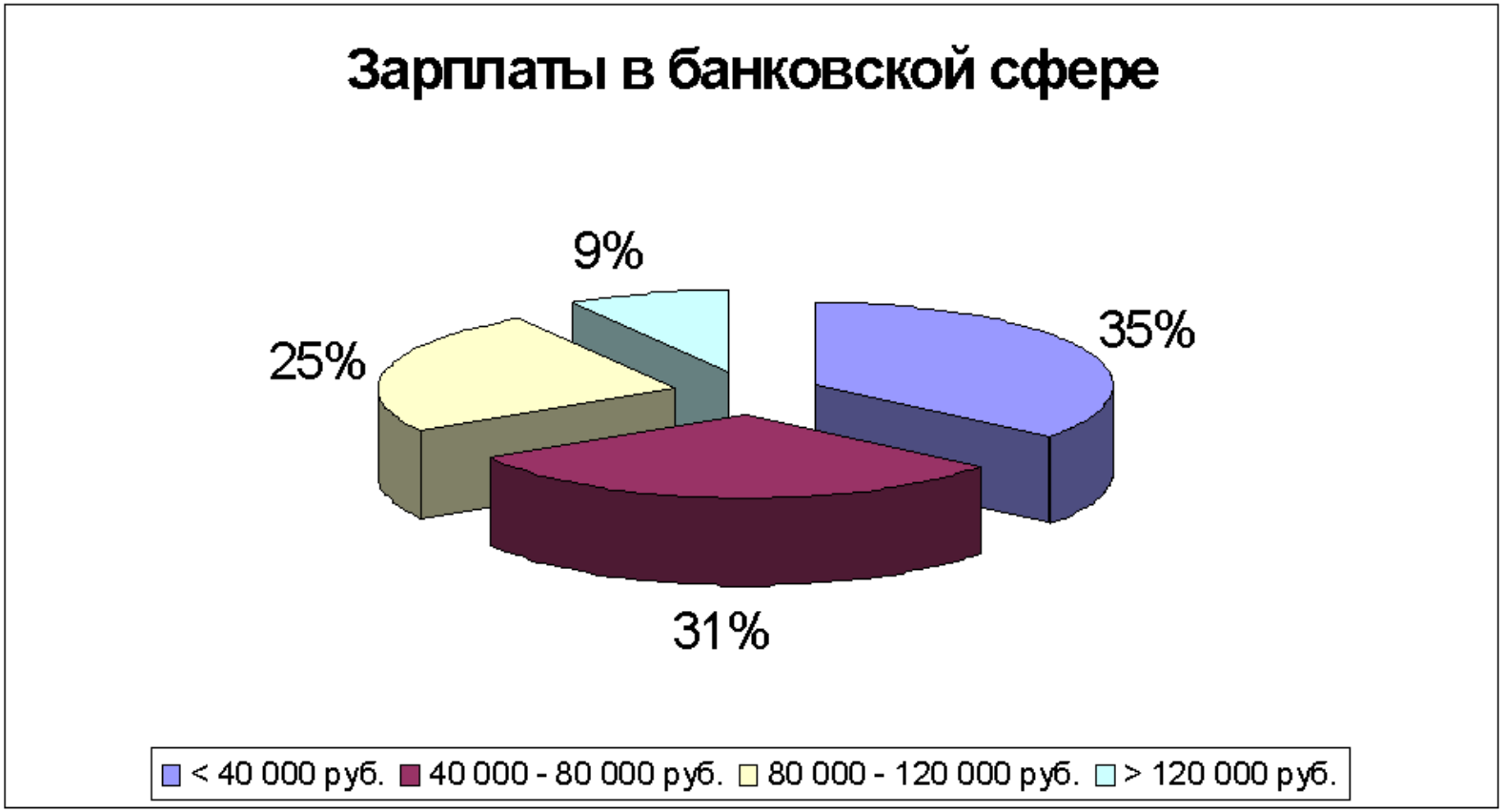
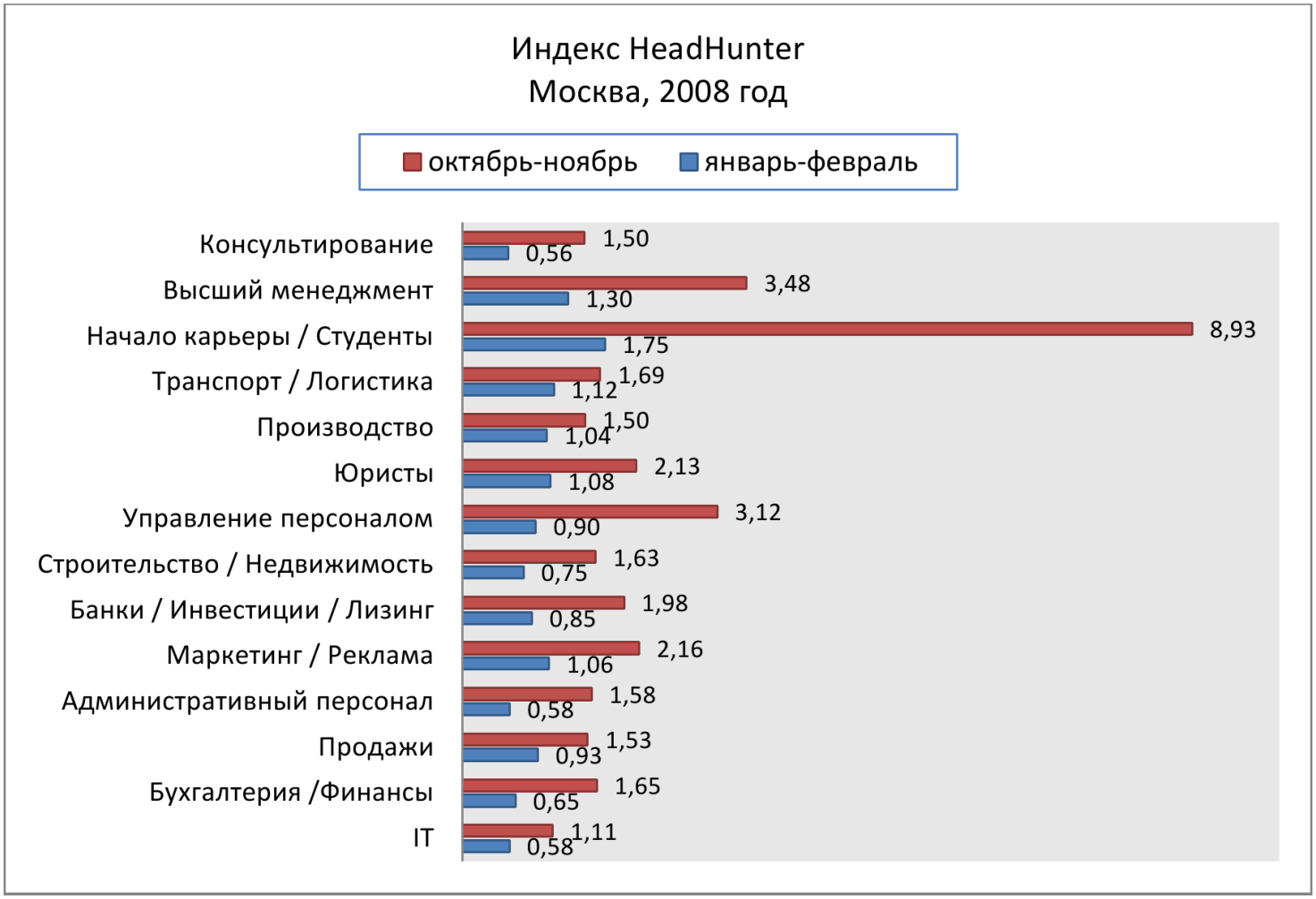


Рис.: зарплаты выпускников мехмата в банковской сфере

Индекс HeadHunter



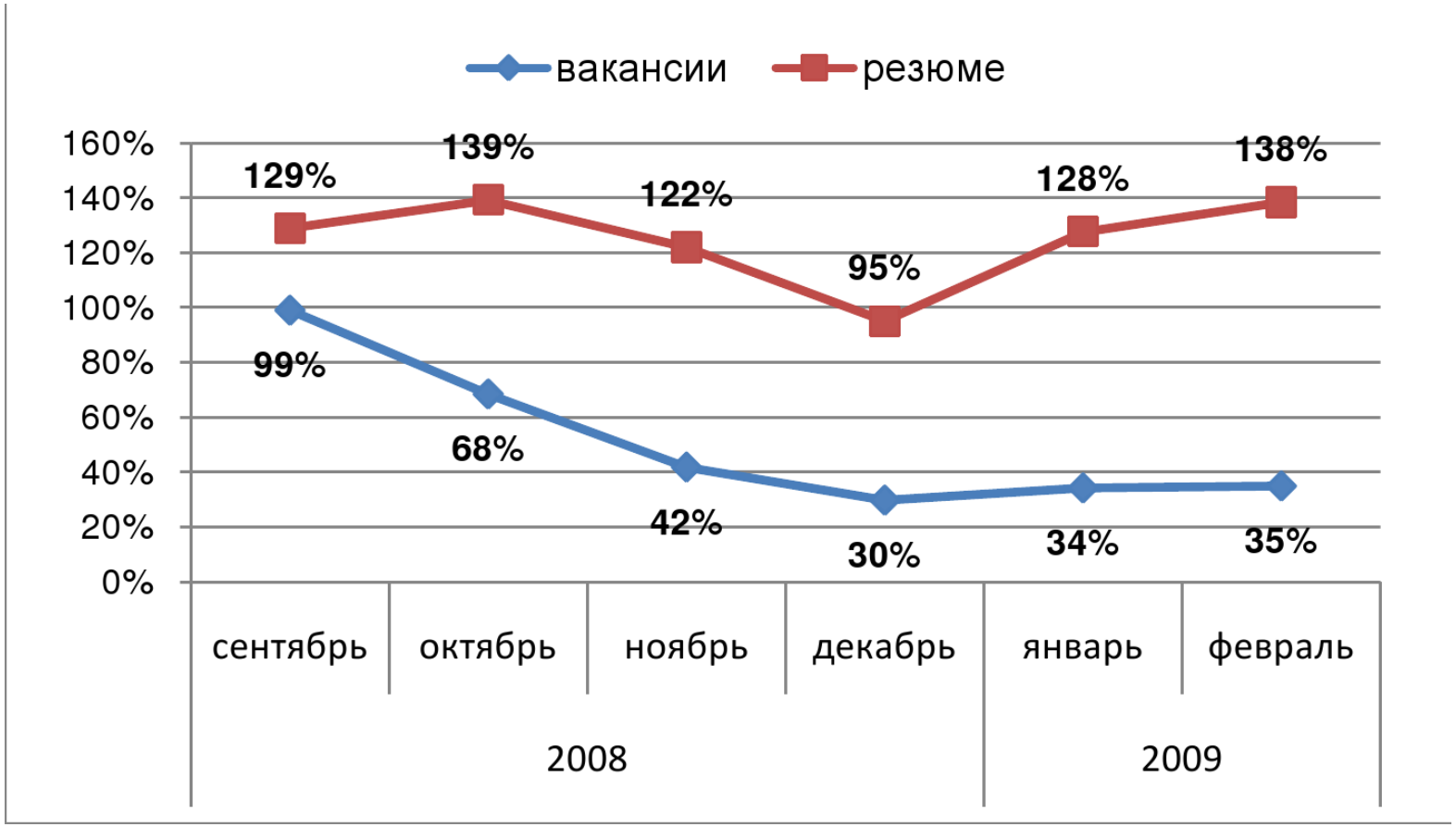
Рейтинг трудоизбыточных специальностей, Москва

Позиция в рейтинге	Специализация	Индекс HeadHunter октябрь-ноябрь 2008г.
1	Директор по персоналу	14,40
2	Финансовый менеджер	11,46
3	PR-менеджер	9,66
4	Директор по IT	8,88
5	Копирайтер	8,05
6	Рекрутер	7,74
7	Менеджер по рекламе	7,71
8	Финансовый директор	7,56
9	Переводчик	7,34
10	Менеджер по маркетингу	7,22
11	Экономист	7,13
12	Менеджер проекта (Маркетинг)	6,92
13	Юрист/юрисконсульт	6,71
14	Директор по маркетингу	6,47
15	Инвестиционная компания	6,05
16	Архитектор	5,21
17	Финансовый контроллер	5,19
18	Специалист по обучению и повышению квалификации сотрудников	5,11
19	Финансовый аналитик	4,94
20	Банковский специалист по кредитам	4,72

Рейтинг дефицитных специальностей, Москва

Специализация	Индекс HeadHunter октябрь-ноябрь	Позиция в рейтинге октябрь-ноябрь 2008г.	Позиция в рейтинге январь – февраль 2008г.
Специалист по поддержке пользователей (Информационные технологии)	0,17	1	1
Менеджер по продажам (Страхование)	0,30	2	8
Мерчендайзер	1,00	3	-
Тестировщик	1,02	4	11
Медицинский представитель	1,08	5	26
Web-дизайнер	1,24	6	19
Страховой агент	1,29	7	1
Продакт - менеджер (Медицина и фармацевтика)	1,45	8	29
Менеджер по продажам	1,47	9	22
Провизор/фармацевт	1,55	10	58
Web-мастер	1,56	11	5
Андеррайтер	1,69	12	10
Программист/разработчик	1,69	13	3
Инженер (Информационные технологии)	1,70	14	6
Бухгалтер	1,77	15	8
Секретарь	1,86	16	2
Врач	2,06	17	-
Инженер (Строительство)	2,07	18	12
Торговый представитель	2,14	19	14
Специалист по продаже финансовых продуктов (Банки и инвестиции)	2,19	20	7

Динамика вакансий и резюме



Подборка вакансий для выпускников мехмата

- Разработчик C++ / Linux — МедиаЭнерджи, 40 000 руб.
- Системный программист/ Pascal (Delphi), C/C++, SQL — Галактика, 40 000 руб.
- Программист / разработчик ПО (VBA) — Конквест, 40 000 руб.
- Системный администратор/тестировщик — Цюрих (Страховая компания), до 40 000 руб.
- Специалист службы поддержки — Cegedim Dendrite, от 30 000 до 40 000 руб.
- Аналитик-консультант — DEFA Gruppe, от 40 000 до 80 000 руб.
- Аналитик-исследователь — Interstock, от 30000 до 55000 руб.
- Младший аналитик — Софткомпани, от 30000 руб.

15 интересных для молодежи мест работы

1. Газпром 21%
2. Администрация президента 11%
3. ЛУКОЙЛ 9%
4. Сбербанк 9%
5. Роснефть 8%
6. МВД 8%
7. Газпромбанк 7%
8. РЖД 7%
9. Microsoft 6%
10. Toyota motors 6%
11. Nokia 5%
12. Мэрия вашего города 5%
13. Adidas 4%
14. Первый канал телевидения 4%
15. ВТБ 4%

Стажировка — это обучение

- Стажировка — это одна из форм повышения квалификации и производственного обучения работников, и ее прохождение подтверждается документом государственного образца (для последипломного образования в ВУЗах) или справкой предприятия (www.professionalhorizons.com).
- Плюсы стажировки:
  - Опыт
  - Выбор
  - Деньги
  - Знакомства
  - Время

Набор на стажировку

- Ассессмент — это один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.
- Состав процедур ассессмент:
  - Интервью с экспертом.
  - Психологические, профессиональные и общие тесты.
  - Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.
  - Деловая игра.
  - Биографическое анкетирование.
  - Описание профессиональных достижений.
  - Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (бизнес-примеров).
  - Экспертное наблюдение.

Как вести себя, чтобы зарекомендовать

Ключевые факторы успеха во время стажировки.

- Здоровое любопытство.
- Наблюдательность.

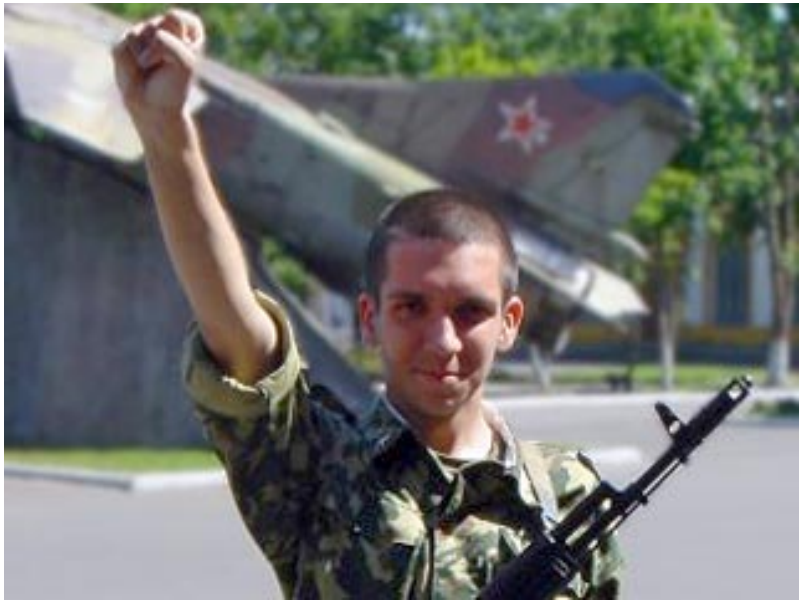
Полезные советы:

- Не бойтесь своего наставника — его работа сделать вас полноценным членом команды.
- Будьте открыты новому — без этого вы вряд ли сможете полноценно влиться в новую работу и коллектив.
- Помните «Язык мой — враг мой» или «Болтун — находка для шпиона»!
- Больше вопросов, больше ответов — задавайте вопросы.
- Выдержка — несмотря на предыдущий совет, скорее всего не обойдется без промахов и ошибок, и как результат, критики со стороны коллег
- Будьте самим собой — скорее всего вас приняли на работу за проявленные вами на тестировании, оценке или интервью качества и профессиональные навыки.

Какие компании предлагают стажировку

- British American Tobacco
- Procter & Gamble
- IBM
- Microsoft
- McKinsey & Company
- Deloitte
- Ernst & Young
- KPMG
- PricewaterhouseCoopers
- Samsung Electronics
- Холдинговая компания «ТНК-ВР»
- JPMorgan Chase & Co
- Тройка Диалог
- и Другие

Что происходит сейчас из-за кризиса

- Многие компании частично или полностью свернули набор по программам стажировок, но «свежая кровь» всегда необходима бизнесу, как и оборотные средства на счету, поэтому летом и осенью прогнозируется размораживание этих программ.
- Пример — Стажер Департамента управленческой информации, Билайн. Период стажировки: 1 июля–31 августа 2009 года. Перспектива продолжить работу с сентября на гибком графике для лучших стажеров.

Мехмат и армия