

Статьи

Легко ли быть «бумерангом»: как в ИТ относятся к тем, кто ушел, но решил вернуться

Есть стереотип: «Перебежчиков не любят, и на прежнюю работу лучше не возвращаться». Но относится ли он к айтишникам?

16 февраля 2018



Разберемся в ситуации на примере:

- айтишников, которые возвращались на прежнюю работу,
- руководителей, которые принимают экс-сотрудников обратно,
- кейса ИТ-компании GDC (ICL Services), куда за последние 7 лет вернулись 70 специалистов.

Кто и почему возвращается на прежнюю работу

За рубежом вернувшихся сотрудников называют «бумерангами». Чаще всего бумерангами становятся:

1. Новички — те, у кого компания была первым серьезным местом работы. Как правило, они уходят, чтобы попробовать себя в других компаниях или сменить сферу деятельности. Возвращаются, если убедятся, что первая работа — лучшая.
2. Опытные — сильные специалисты, исчерпавшие перспективы развития. Уходят на интересные проекты или на «вкусные» должности в другой компании. Возвращаются, если на новом месте не подошла корпоративная культура или новая должность и задачи не соответствуют ожиданиям, или просто в прежней компании появился более интересный проект.
3. Путешественники — уходят из-за переезда, обычно в Москву или за рубеж. Возвращаются, если не прижились на новом месте.

При возвращении все бумеранги опасаются одного и того же: как их примет коллектив и примет ли руководство. И не зря.

Позиция бизнеса: обратно ждут не всех, но шансы высоки

Кажется, для компании в возвращении бумеранга — сплошные плюсы. «Это отличный внутренний и внешний пиар, — говорит Наталья Егорова, руководитель отдела по работе с персоналом Directum. — Если человек принесет в компанию новый опыт, новые компетенции, это тоже несомненный плюс. Такие сотрудники уже знакомы со всеми оргвопросами, корпоративной культурой, их адаптация и базовое обучение обходятся дешевле, чем при приеме нового сотрудника».

Но бывают подводные камни, о которых не принято говорить вслух. «HR крупных ИТ-компаний знают друг друга, — говорит Марина Маркелова, старший HR-менеджер ICL Services. — На собеседованиях встречаю в связи с тем, что их руководство отрицательно

Маркелова, старший HR-менеджер ICL Services. — На «непротокольных» встречах я слышу от коллег, что их руководство отрицательно относится к бумерангам. HR заносит уволившихся в черный список и больше не рассматривают на вакансии. Рационального обоснования я не слышала ни разу. Срабатывает стереотип: тот, кто один раз ушел, быстро уйдет снова. Но когда я спрашиваю, по какой статистике сделали этот вывод, то оказывается, что никто никогда ее не вел и даже не может назвать примеров».

К счастью, во многих ИТ-компаниях не разделяют таких предубеждений. Николай Добровольский, вице-президент Parallels, тоже не раз встречал мнение, что однажды ушедших обратно принимать нельзя. «Это бред, миф и глупость, — считает он. — Возвращаются те, кого ждут. Скажу больше: не только ждите ушедшего обратно, но и готовьте для этого почву. Если по-настоящему ценный сотрудник покидает компанию, вы обязаны верить его, что будете всегда рады возобновить сотрудничество». С ним согласен Сергей Аносов, директор по продукту Kupibilet.ru: «Я особенно радуюсь, когда люди уходят на должность выше, а потом возвращаются к нам на должность еще выше. Это значит, что сотрудник вырос и ему у нас так понравилось, что он решил повторить. Никто из наших ребят не уходил к конкурентам. Все уходило из отрасли, чтобы вернуться с совершенно новыми опытом и взглядами, а для развития ИТ-продукта это только плюс».

По поводу бумерангов может быть несколько соображений. С одной стороны, если ты один раз «предал», то кто тебе поверит? Но я больше склоняюсь к другому мнению. У человека с опытом работы в конкретной компании есть преимущество, особенно когда речь идет про разработку. Скажем, тут за одного битого двух небитых дают.

Если человек ушел, посмотрел, как это бывает в других компаниях, а в итоге разочаровался, то почему бы не вернуться? В целом мы не против такого развития событий.

Дмитрий Соколов, Tillyrad, руководитель отдела разработки, который сам был бумерангом.

Валерий Сергеев, HR-директор SibEDGE, уточняет: «Если сотрудника «купили», а потом там все «схлопнулось», то, конечно, такого человека брать обратно никто не захочет. Такой бумеранг задержится у тебя ровным счетом до следующего крутого оффера».

«Если потенциальный бумеранг оставил о себе недобрую славу как о командном игроке, обратно он, скорее всего, не попадет. Также не сможет вернуться тот, кто уволился в ответственный момент, например перед важным релизом. По моему опыту, это актуально для любой страны мира, — уверен Илья Вербицкий, основатель чешской компании WebStoating, а до этого — разработчик и управленец, вплоть до CIO, в нескольких компаниях в России, Европе и США. — Если сотрудник выгоден компании с точки зрения бизнеса, отношение начальства будет превосходным. А коллегам важны личные качества. Если бумеранг общительный, доброжелательный, опытный и с ним приятно работать, то все будут рады его возвращению».

Я опасался, что коллеги отнесутся к моему возвращению предвзято или что мои знания окажутся устаревшими. Но я ошибался: коллеги не только не смутились, но и поздравили меня. А опыт был ценен уже тем, что он вообще был. В тот момент компания планировала расширение штата и важен был каждый, даже junior.

ИМНО: если человек сам сжег мосты, то не стоит и пытаться вернуться. Однако если он проявил себя как хороший специалист и расстался с компанией на хорошей ноте, возвращение может быть удачной идеей. Мне, например, помогло вернуться то, что я не подвел коллег внезапным уходом. Я заранее предупредил руководителя и дал ему время подготовиться. Это позволило сохранить хорошие отношения.

Разработчик, ICL Services: вернулся на ту же должность, с которой ушел, и работает на ней четыре года.

Кейс ICL Services: кого (не) берут в бумеранги

ICL Services занимается ИТ-аутсорсингом и разработкой. Офисы компании находятся в Москве, Казани, Воронеже и Белграде, штат — 1000+. Здесь всегда готовы рассмотреть бумерангов. Более того, сложилась целая система работы с ними. Ключевых специалистов ICL Services при увольнении спрашивают, на какие задачи они могли бы вернуться. Если со временем в компании появляется интересная вакансия, им сообщают. Особое отношение — к сотрудникам, возвратившимся в течение 3 месяцев после увольнения. Они сохраняют все бенефиты, которые зависят от стажа в компании: беспроцентную ссуду, компенсацию процентов по ипотеке и так далее.

Но есть условия. «Я не готов принять обратно Low Performers и тех, кто уволился по дисциплинарному процессу. Нет смысла работать с ними снова, — говорит Дмитрий Каштанов, руководитель направления бизнес-услуг и услуг по приложениям (департамента разработки) ICL Services. — Еще бывает, что сотрудник ставит жесткие условия: уйти ровно через 2 недели. Что ж, это его законное право. Но найти замену для Middle или Senior Developer за 2 недели практически нереально. В Дании, например, для айтишников установлен срок выхода в 1 месяц. Конечно, мы отпустим человека вовремя. Но то, что он не был готов к разумным компромиссам, бросит тень на перспективы возвращения».

То есть сотрудник сможет попасть обратно, если:

1. у него была хорошая репутация,
2. при уходе он не подставил свою команду и проект,
3. после ухода он вел себя корректно по отношению к бывшей компании.

При этом бумеранга сравнивают с остальными («обычными») кандидатами. Если у них равноценные навыки, более вероятно, что возьмут именно его.



Гадальные кубики, которые дарят на прощание некоторым сотрудникам GDC (ICL Services).

Я ушел в компанию, которая на тот момент казалась более зрелой и интересной. На деле всё оказалось не так хорошо, и через полгода я вернулся.

В ICL Services отличный коллектив и интересная работа, и в этом плане я не беспокоился. Но опасался, как примет руководство, потому что при уходе были финансовые разногласия. Но встреча началась с шутки: «Ну, рассказывай, как дошел до жизни такой», — и прошла вполне позитивно. Мы договорились, что через полгода я пройду внеочередную аттестацию и смогу перейти на следующий грейд, и все было решено.

Думаю, что мне помогли новый опыт и большое желание вернуться.

Адель Натфуллин, ведущий системный инженер, ICL Services. После возвращения работает в компании 7 лет.

Похоже, в ИТ-сфере бумерангов любят

Мы не проводили специальных исследований, в какой сфере проще вернуться на прежнюю работу. Зато мы постоянно мониторим рынок труда и видим вот что:

1. в 2017 году ИТ-вакансий стало больше на 33%, а резюме — только на 10%,
2. ИТ-рынок отличается низкой конкурентностью для соискателя и высокой — для работодателя.

Это значит, что ИТ-компаниям не хватает сотрудников. Поэтому весьма вероятно, что они более лояльны к возвратившимся коллегам. Сами айтишники тоже так думают.

- Дмитрий Каштанов: «Представителям любой интеллектуальной профессии, включая разработчиков, проще вернуться в прежнюю компанию, ведь у них уже есть представление о коллегах и заказчиках».
- Валерий Сергеев: «Главное — это мотивация ухода, айтишник ты при этом или нет — не важно. Однако вполне возможно, что по статистике в ИТ таких случаев больше. Сейчас спрос превышает предложение, что дает большую свободу «попробовать себя в чем-то другом».
- митрий Игнатъев, руководитель отдела, ICL Services: «В ИТ коллектив смотрит прежде всего на профессионализм, и никто не относится к возвращению как к постыдному шагу в карьере и жизни».

Не возвращайтесь, если:

1. вам некуда расти в прежней компании,
2. руководство вашей компании считает увольнение «предательством»,
3. вы не сошлись с руководителем или корпоративной культурой на старом месте и после вашего ухода не было изменений.

В остальных случаях, если считаете нужным, возвращайтесь. Гарантии, что вас примут, нет, но шансы есть. Повысить их — в ваших силах.

Если думаете, что можете вернуться:

1. заранее сообщите руководителю, что хотите уйти, и не бросайте команду в момент пожара,
2. оговорите возможность вернуться,
3. следите за тем, что говорите и пишете о прежней компании (высказаться напоследок о наболевшем, не стесняясь в выражениях, — тоже не лучшая идея),
4. держите в уме, что все возможно: вдруг вам придется возвращаться, даже если сейчас вы этого не планируете? А еще на прежнем месте работы могут запросить рекомендации о вас.

Помогут вернуться:

1. Новый опыт, полученный после ухода.
2. Редкие и ценные компетенции, востребованная специализация (сильный Java-разработчик или Unix-специалист должен сделать что-то экстраординарно плохое, чтобы его не взяли обратно).
3. Общение с экс-коллегами (в том числе на «технических тусовках», если бывший работодатель их организует). У них можно узнать, не появилось ли подходящей вакансии, и услышать, как меняется ваша прежняя компания. Это тоже важно, иначе вы рискуете вернуться совсем не в ту компанию, которую помнили и в которую стремились.
4. Рекомендации. Рассказывайте знакомым о вакансиях прежней компании. Если благодаря вам туда устроится ценный специалист, вам обеспечен плюсики в карму (а иногда еще и бонус).

Вакансии дня

Менеджер по управлению проектом медиаисследований (аналитик)

от 35 000 до 35 000 руб.

GS Group. "Агентство 2", Санкт-Петербург

Техник по подключению интернет

от 30 000 до 40 000 руб.

Комлинк, Санкт-Петербург

Фасовщик

от 28 000 до 35 000 руб.

Самсон - продукты питания, ГК, Санкт-Петербург

Менеджер по работе с клиентами

от 26 000 до 43 000 руб.

Невалинк, Санкт-Петербург

Оператор-кассир АЗС

от 25 000 до 35 000 руб.

АО «Газпромнефть-Северо-Запад», Санкт-Петербург

Инженер-наладчик

от 50 000 до 60 000 руб.

Мир Упаковки, Санкт-Петербург

Столяр-краснодеревщик

от 35 000 до 50 000 руб.

КАПИТОЛЬ, Санкт-Петербург