

ancor

Привлечение
IT-специалистов
сентябрь 2022



Дизайн исследования



Метод
Онлайн-опрос



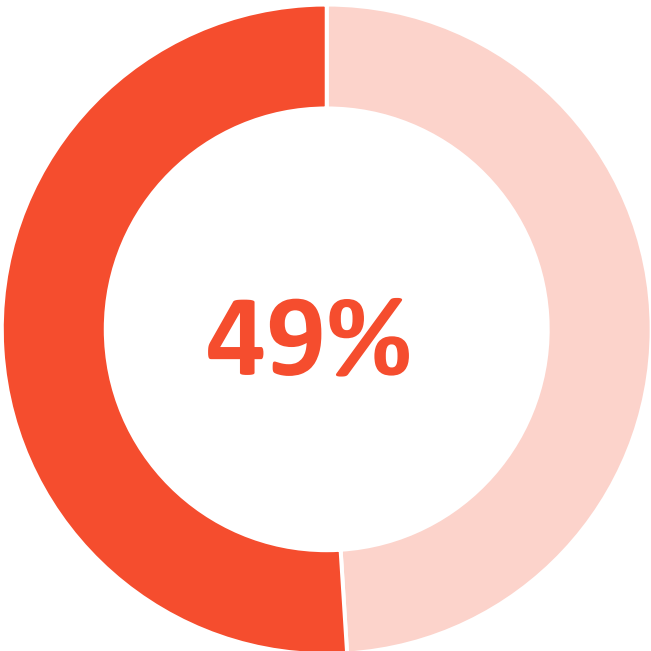
География
Россия



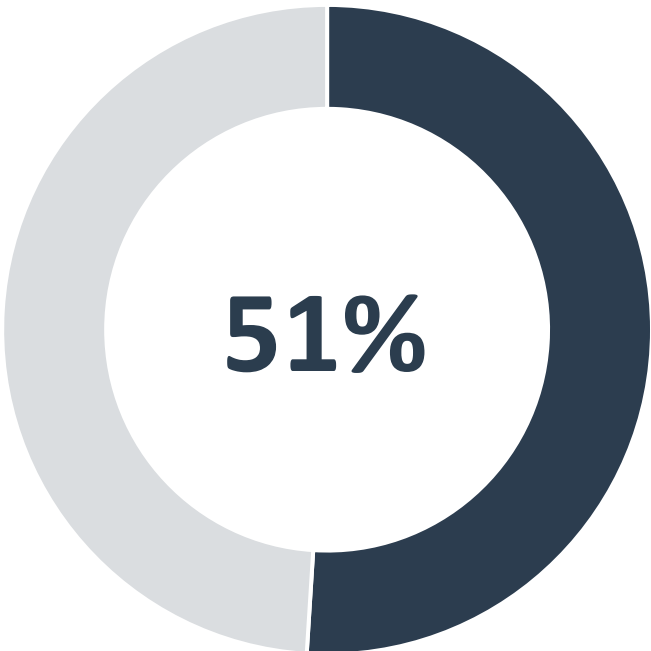
Сбор данных
Июль-август 2022



Мы опросили 350 компаний, нанимающих IT-специалистов



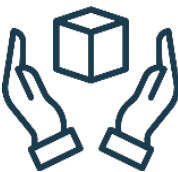
IT-компании



не IT-компании



Промышленность и производство



Товары народного потребления



Связь и телекоммуникации



Медицина и фармацевтика



Недвижимость и строительство



Финансовые услуги



Индустрия гостеприимства



Розничная торговля



Образование



Автобизнес



Логистика



Другое

Мы опросили 692 IT-специалиста различных специальностей



84%

имеют постоянную работу



50%

работают на позиции уровня Senior и имеют опыт 4+ лет



50%

работают в сфере
разработки ПО
и системной интеграции



30%

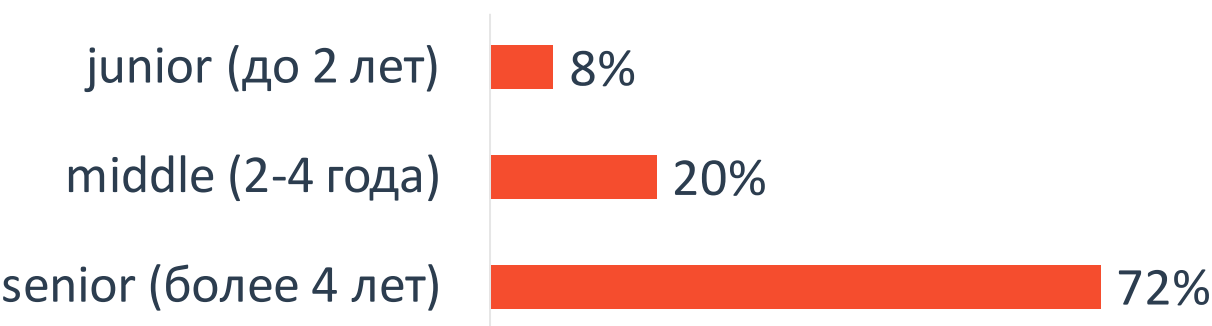
специализируются
в разработке ПО

Подробнее о респондентах

Занятость



Опыт работы в IT



Отрасли

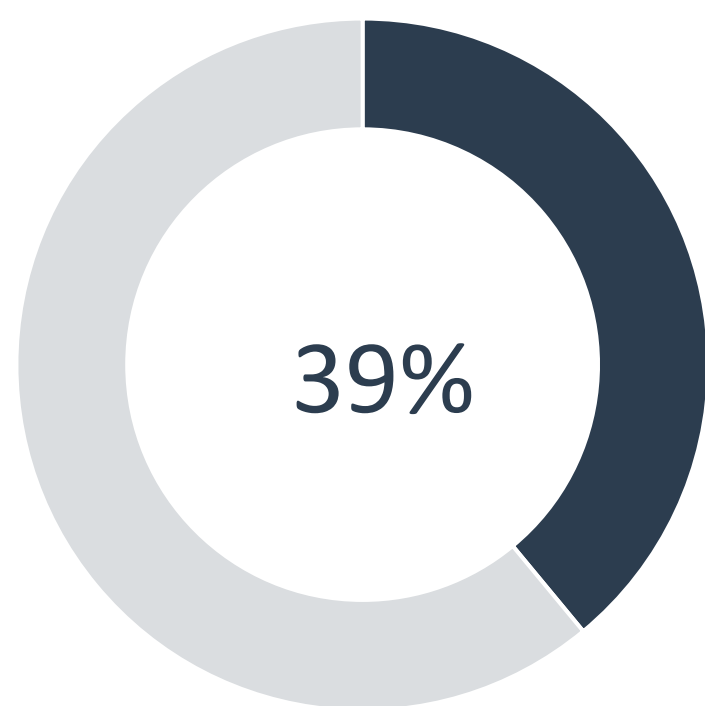


Специализация

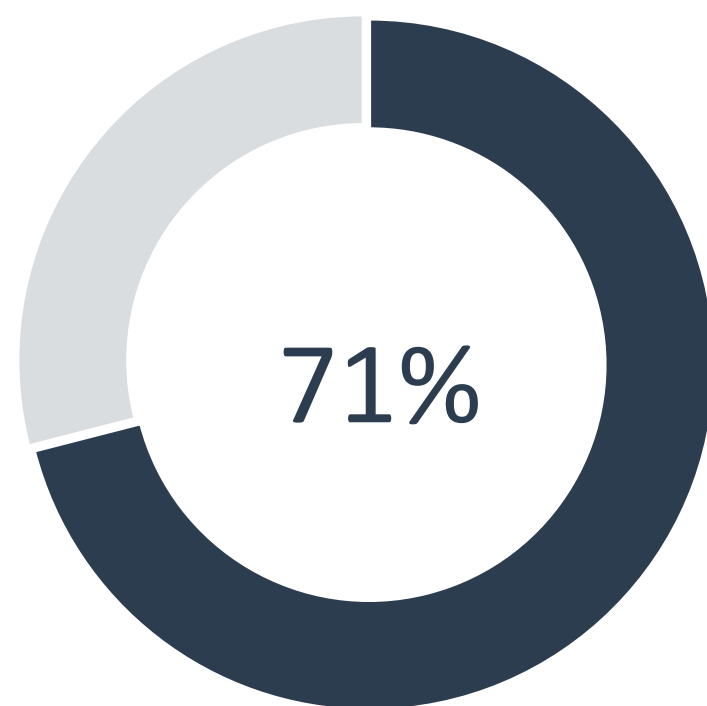


90% компаний считают привлечение IT-специалистов приоритетом

Считают свою сферу привлекательной для IT-специалистов



не IT-компаний
(-3% в сравнении с 2020)



IT-компаний
(-18% в сравнении с 2020)

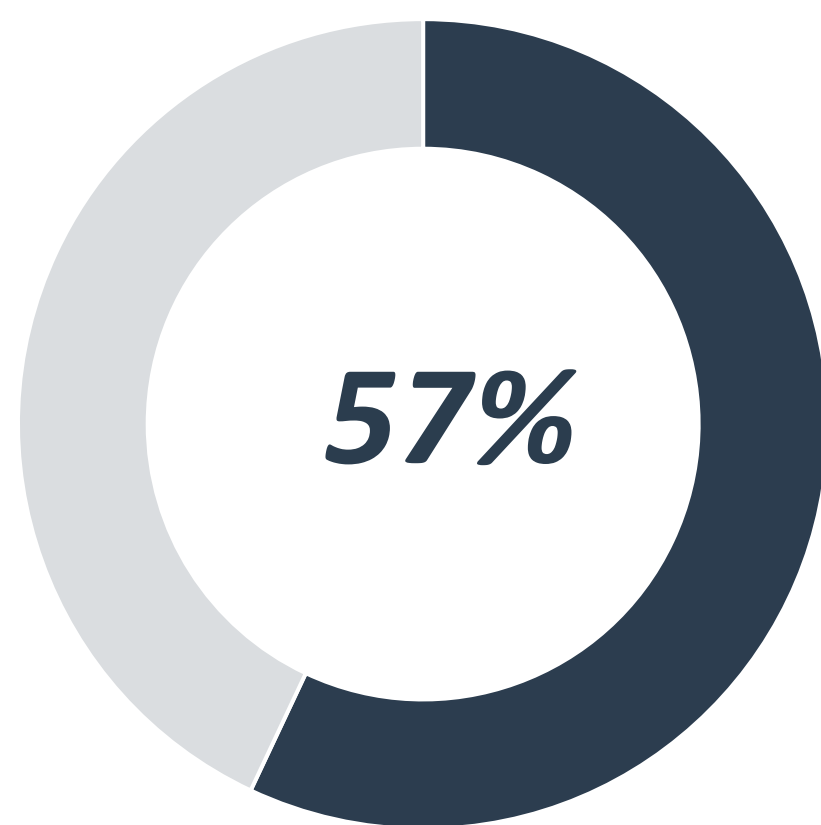
Больше других свою сферу считают привлекательной:

- eCommerce (78%)
- разработка ПО и системная интеграция (76%)
- финансовые услуги (56%)

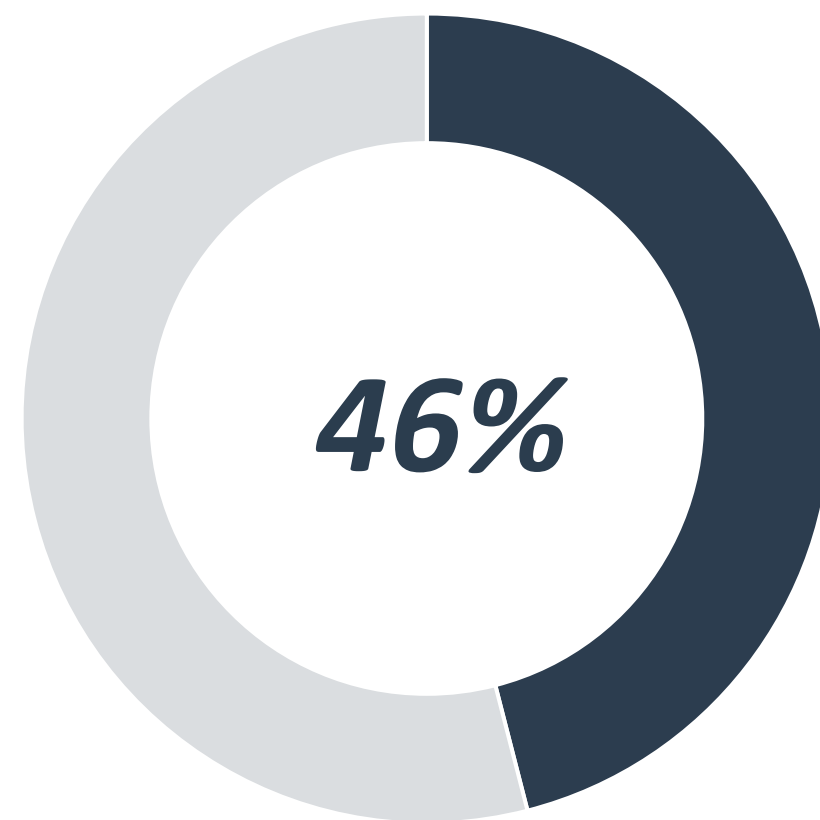
С ростом конкуренции за IT-специалистов среди крупного бизнеса и растущих компаний в различных индустриях уверенность традиционных IT-работодателей в собственной привлекательности снижается. При этом не IT-компании отмечают, что отсутствие сильного технического бренда отрицательно влияет на эффективность найма.

90% компаний считают привлечение IT-специалистов приоритетом

Ожидают роста объемов найма IT-специалистов в ближайший год



IT-компаний



не IT-компаний

67%

активно нанимают IT-специалистов

23%

сообщили, что темпы найма снижены

Самые привлекательные сферы по мнению IT-специалистов



Безусловным лидером на рынке работодателей для кандидатов по-прежнему являются IT-компании. При этом за последние два года в лидеры по привлекательности вышел промышленный сектор. Проекты по цифровизации производственных процессов с внедрением современных технологий, финансовая устойчивость и сильные отраслевые бренды промышленных работодателей год от года привлекают все больше IT-профессионалов. Привлекательность финансового сектора снижается, и оценки кандидатов резко контрастируют с самооценкой финансовых компаний.

Другие отрасли выбрали менее 5% респондентов

Респонденты могли выбрать до 5 вариантов ответа

Востребованность специалистов по мнению компаний в 2020 и 2022 годах



Отраслевая специфика, 2022

В финансовых **услугах** наиболее востребованы специалисты в направлении DevOps и администрирование (75%)

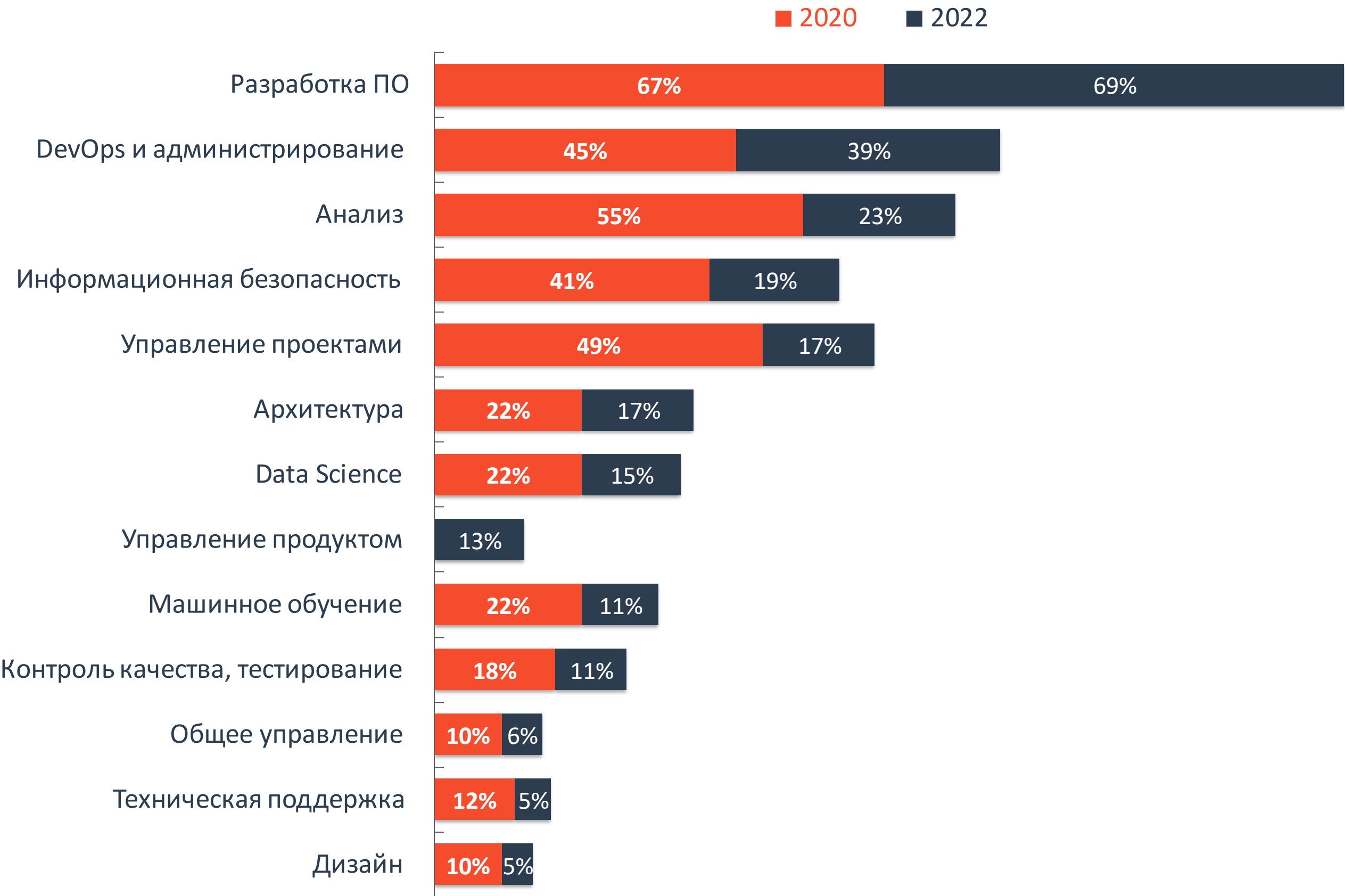
Промышленность и производство нуждаются в технической поддержке (71%)

В отрасли ТНП больше востребованы специалисты в направлении анализа (83%)

Кардинальных изменений в спросе на IT-специалистов за последние два года не было, но при этом не произошло и ожидаемого роста вакансий в сфере технологий работы с данными и развития искусственного интеллекта. Объем инвестиций в новых экономических реалиях снижается, и компании в большей степени фокусируются на доработке и поддержке уже внедренных систем и процессов.

Кого сложнее всего привлечь?

Высвобождение части кандидатов в связи с уходом иностранных работодателей с российского рынка не снижает дефицит основных специальностей. Разная динамика по годам в отдельных направлениях обусловлена в большей степени снижением общей потребности в найме в 2022 году, а не сложностью привлечения. Рынок остаётся рынком кандидата.



Сложности в привлечении среди IT и не IT-компаний



Уровень заработной платы и недостаток квалифицированных специалистов лидируют в рейтинге сложностей найма как у IT, так и у не IT-компаний. При этом отдельные IT-компании сталкиваются с проблемой низкой узнаваемости на рынке труда – связано это скорее всего с размерами бизнеса и несформированностью бренда работодателя. Не IT-компании реже предлагают полностью удаленный формат работы и чаще получают отказы кандидатов из-за устаревшего технологического стека.

Мария Трифонова, RETN

Есть ли системные причины,
из-за которых чаще всего
IT-специалисты уходят из компаний?

Что важно делать на системном уровне HR и
менеджменту для сохранения команды?



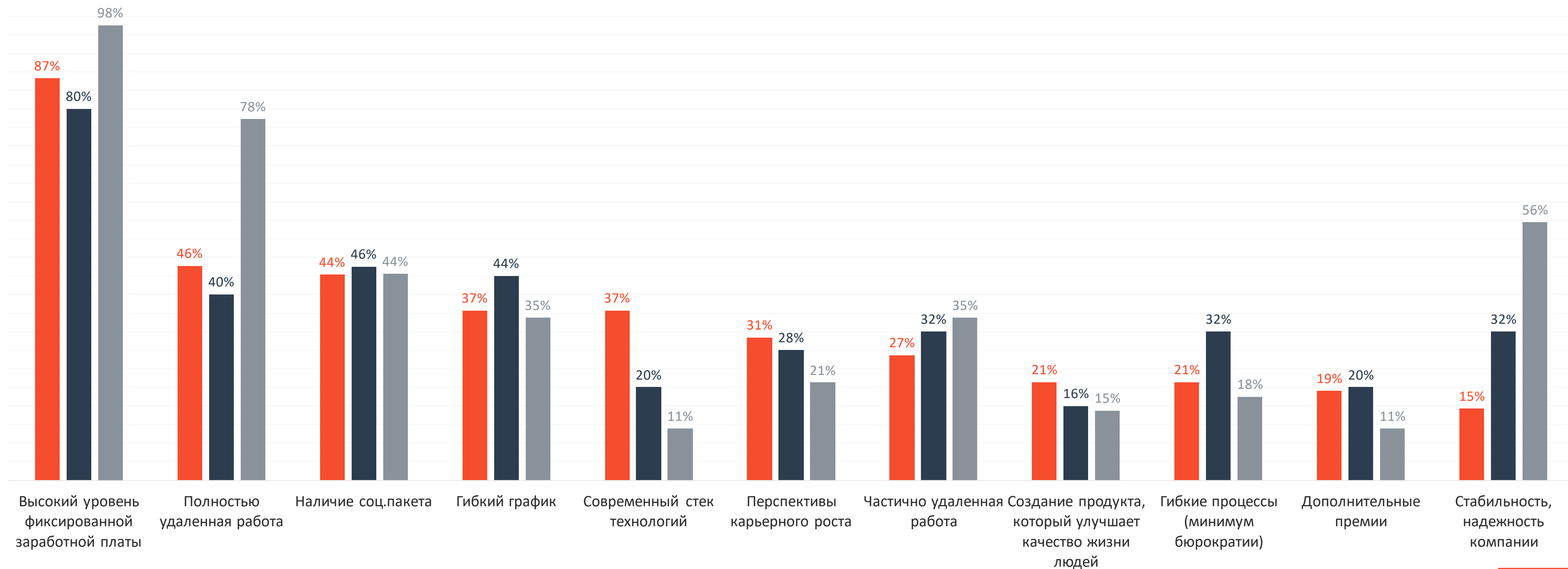
Системная причина, на мой взгляд, одна — нехватка квалифицированных кадров и, как следствие, «раскаченный» рынок, который не адекватно их оценивает. Разброс по оплате труда нереальный, им часто платят больше, чем надо. И это их разлагает, они почти всегда смогут найти предложение на бОльшие деньги.

Поэтому в компании помимо денег должен быть внутренний климат, возможности для профессионального роста и развития и интересные задачи. Вот это работа HRa и менеджера.



Что важно самым востребованным специалистам?

■ Разработка программного обеспечения ■ Анализ ■ DevOps и администрирование



Рейтинг критериев при выборе работы в 2022 году



Ожидаемый тренд на релокацию не подтверждается. Кандидаты рассматривают ее среди прочих вариантов и чаще выбирают работу в России.

Наличие у работодателя возможностей для профессионального и карьерного роста может существенно повысить его конкурентоспособность даже при менее выгодных финансовых условиях.

Топ-5 приоритетов для IT-специалистов в динамике



В 2022 при выборе работодателя лидируют критерии стабильности и удобства – деньги, гарантии, график. В 2020 году в топе рейтинга были факторы роста – современные технологии и инвестиции в IT.

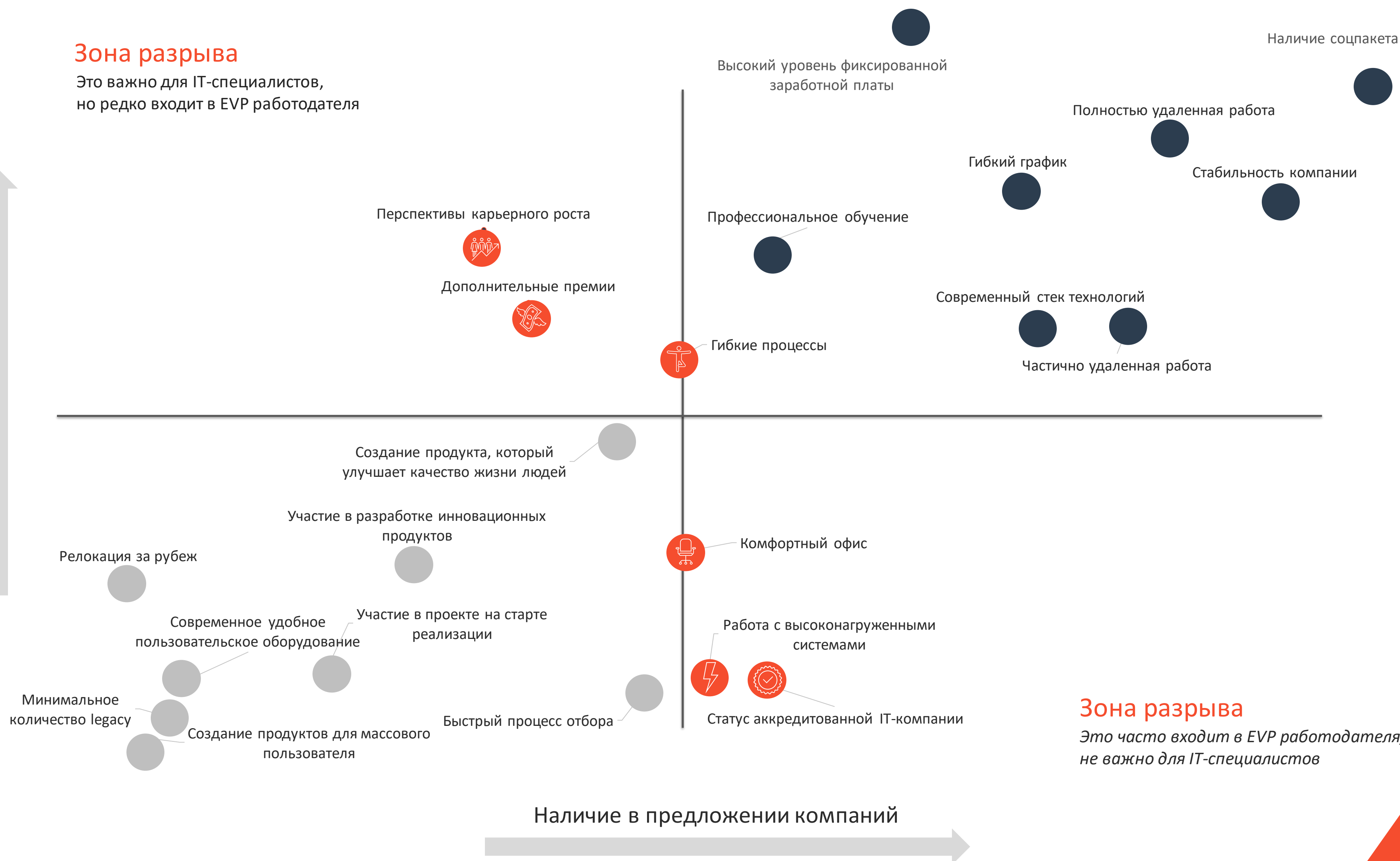
Результаты исследования в данном случае иллюстрируют предстоящие изменения в уровне активности кандидатов на рынке труда – частота смены работы будет снижаться, при этом конкуренция за профессионалов middle и senior уровня будет оставаться высокой.

Работодателям крайне важно будет уделять внимание собственному EVP на рынке IT для повышения качества найма и удержания ценных сотрудников.

Важность для IT-специалистов

Зона разрыва

Это важно для IT-специалистов,
но редко входит в EVP работодателя



Зона разрыва

Это часто входит в EVP работодателя, но
не важно для IT-специалистов

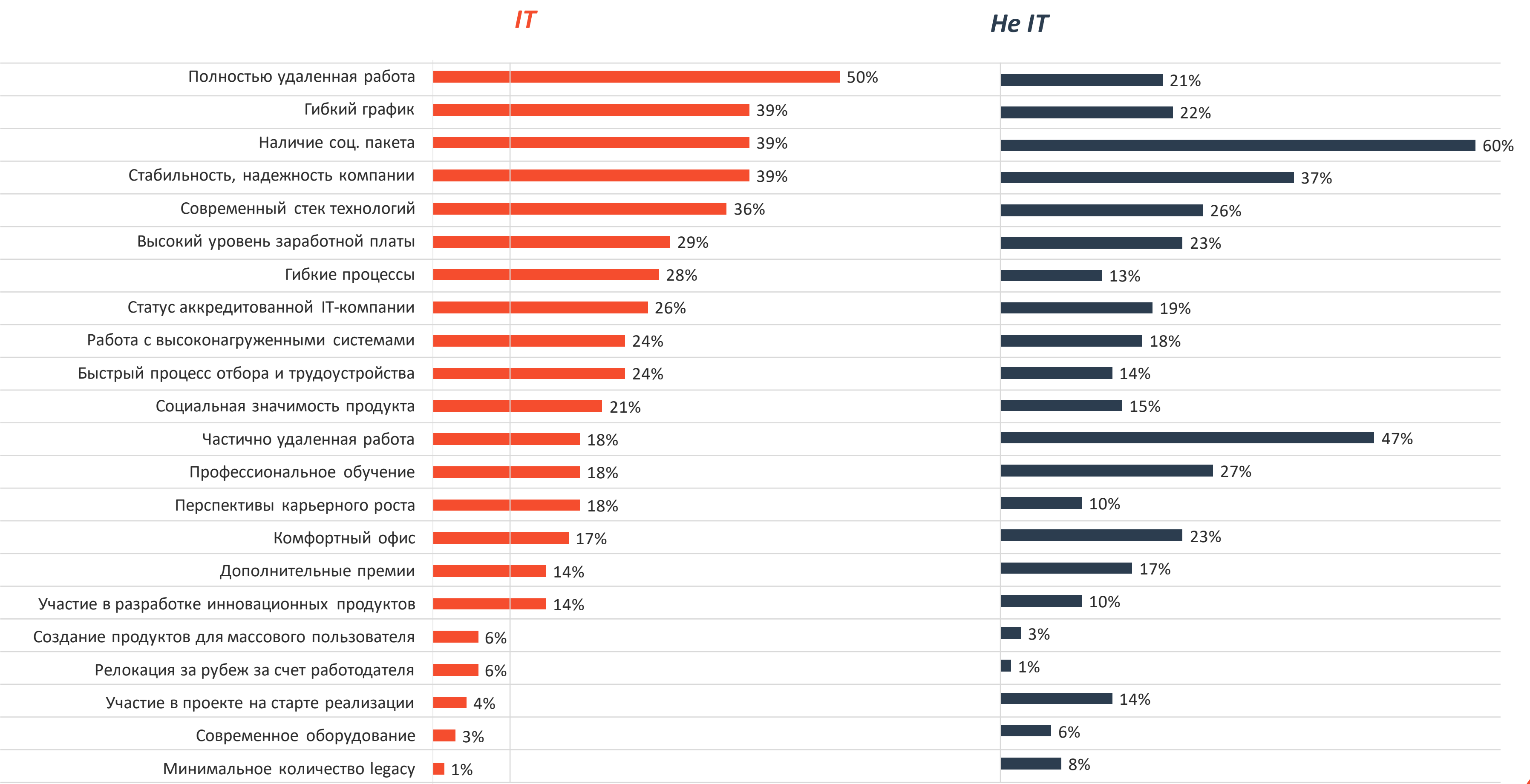
Разрыв между ключевыми критериями выбора работы и EVP работодателей



EVP и ожидания кандидатов сходятся по большинству важных параметров. Для повышения успешности найма работодателям имеет смысл обратить внимание на пограничные зоны и зону разрыва – возможности профессионального обучения и карьерного роста, гибкость процессов работы, возможность дополнительных премий за успешные проекты.

Усиление ценностного предложения по этим критериям значительно повысит качество и скорость найма, а также повлияет на удержание ценных сотрудников.

Предложение IT и не IT-компаний



Предложение IT и не IT-компаний



IT-компании в два раза чаще предлагают полностью удаленный формат и гибкий график работы – это не только повышает привлекательность, но и расширяет географию поиска. Не IT-компании чаще мотивируют возможностями профессионального обучения и участия в проектах на старте реализации. Предложение IT-компаний по основным критериям максимально соответствует ожиданиям кандидатов, при этом не IT-компаниям для повышения привлекательности необходимо уделить внимание возможности предоставления полностью удаленной работы, гибкого графика, а также обеспечению перспектив карьерного роста.

Ведущие причины смены работодателя среди IT-специалистов

82%

Низкий уровень дохода

51%

Плохие отношения с руководством и коллективом

43%

Отсутствие возможностей для карьерного роста

38%

Отсутствие возможности работать удаленно

34%

Непонимание смысла и целей деятельности



Ведущие причины смены работодателя среди IT-специалистов



Среди основных причин респонденты часто отмечали плохие отношения с руководством и коллективом, а также непонимание смысла и целей деятельности. Удаленный формат работы часто сопряжен с потерей информации, отсутствием понимания целей, собственной эффективности, полномочий и ответственности. Высокий уровень стресса и скорости работы повышает риск выгорания.

В этих условиях ключевую роль начинает играть способность IT-менеджеров выстраивать эффективные процессы совместной работы – постановка целей, оценка результатов, обратная связь, обмен информацией. Фокус на них поможет снизить риски потери ценных сотрудников.

Основные причины смены работы: сравнение 2020 и 2022

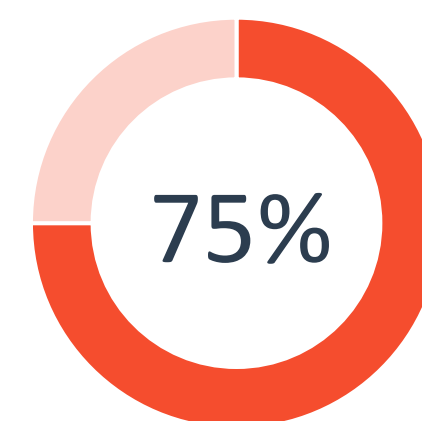


Подработка в IT

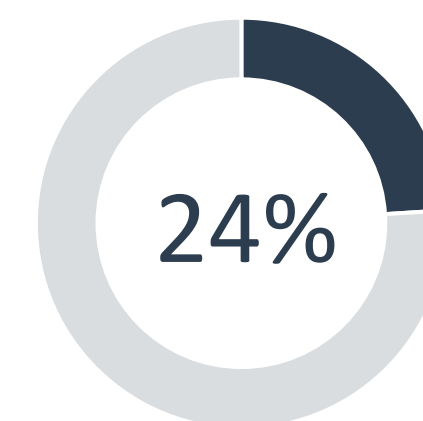


Новый тренд в на рынке IT – параллельная занятость или «сверхзанятость». Удаленные гибкие форматы работы создали новые возможности для IT-специалистов участвовать в нескольких проектах одновременно и тем самым повышать уровень дохода. Почти четверть кандидатов подтвердила, что работает где-то еще помимо основного места работы.

При этом три четверти работодателей не готовы принимать на работу таких кандидатов. Пока это не оказывает существенного влияния на рынок труда, но в будущем, может привести к росту числа фрилансеров в IT и переходу работодателей на сдельную оплату в отдельных видах работ. При этом наиболее критичные высокооплачиваемые роли будут предполагать постоянную работу в офисе.



Компаний не готовы принимать на работу IT-специалистов, подрабатывающих где-то еще



IT-специалистов подрабатывают



Какие именно специалисты чаще всего работают дополнительно?

Чаще других подрабатывают IT-специалисты с опытом работы от 4 лет по специальностям



разработка ПО



управление продуктом



анализ

Татьяна Невокшанова, Datapipeline

Является ли параллельная занятость IT-специалистов новым трендом на рынке труда, и к чему это может привести?



В сфере разработки отчетности параллельная занятость IT-специалистов — это тренд. Многие специалисты ведут параллельные проекты для нескольких компаний.

У себя не приветствуем.

В нашем понимании это приводит к расфокусировке в выполнении задач, снижению качества работы — негативным последствиям. Сотрудник не эффективен в выполнении основных задач, старается переключаться, что приводит к низкому качеству результата.





Спасибо!

