



Исходный код идеальной работы для IT-специалиста

ИЮЛЬ 2022

Вступительное слово



Практически все компании последние годы проходят процесс цифровой трансформации, который начался до пандемии и был ею вынужденно ускорен. Каждая компания стала в какой-то степени IT, оцифровывая свои процессы, взаимодействие с клиентами и сотрудниками. Таким образом, IT-специалисты и, в частности, программисты стали ключевыми сотрудниками во всех отраслях. Дефицит таких кадров делает компании уязвимыми, а их подбор становится вызовом.

В марте 2022 рынок IT серьезно изменился. Причем очевидно, что это не временная турбулентность, а настоящий тектонический сдвиг. Часть компаний уходит с российского рынка или релоцирует сотрудников за рубеж. Последние месяцы мы наблюдаем и отток кадров из страны и, с другой стороны, уменьшение количества вакансий. Ситуация неопределенности спровоцировала переход бизнеса и соискателей в режим ожидания. С одной стороны, компании стали рачительнее подходить к подбору сотрудников, многие теперь не могут позволить себе набирать их с прицелом на будущее, в особенности это касается молодых специалистов. С другой стороны, соискатели осторожно присматриваются к новой реальности и не спешат с решительными действиями. Ситуация неизбежно заставляет кандидатов переосмыслить свои требования к работодателям и важность тех или иных бенефитов.

Запуская этот проект в конце февраля, мы не могли предположить, как будет меняться ситуация, нашей целью было собрать как можно больше мнений, которые позволили нам в итоге взглянуть по-новому на текущие потребности и приоритеты IT-специалистов.

Елена Янина, Руководитель практики HR-консалтинга «Текарт»



Цифровизация – одно из ключевых направлений развития во всем мире. В России оно также является одним из приоритетных – как на уровне бизнеса, так и государства. При этом наблюдается существенный дефицит разработчиков. Эффективное решение задач по поиску и привлечению, а также удержанию талантливых сотрудников в IT способно оказать влияние на прогресс в этой сфере.

С учетом текущей ситуации, когда информационные послы и комментарии экспертов зачастую крайне противоречивы, мы приняли решение провести собственное исследование и детальный анализ мнений российских IT-специалистов. Изначально был выбран фокус на ключевые факторы выбора компании-работодателя в условиях турбулентности на рынке труда, сохраняющийся с февраля 2022 года.

По результатам проведенной работы нам удалось выявить основные тренды, некоторые из которых говорят о существенных изменениях в приоритетах соискателей. В пятерку основных критериев, оказывающих влияние на выбор работодателя, впервые вошла надежность компании. В то же время, эмоциональный фон, влияющий на принятие решения о релокации, постепенно снижается. Изменилась расстановка позиций и в списке бонусов и льгот. Дополнительные баллы по сравнению с прошлыми годами набрал гибридный формат работы, став полноценной альтернативой «удаленке», определенные «минусы» которой постепенно начинают влиять на результативность и комфорт взаимодействия IT-команд.

Дарья Кудрявцева, Директор по персоналу группы компаний Selecty



Об исследовании

2022

апрель-май 2022 года

В апреле-мае 2022 года Консалтинговая группа «Текарт» в партнерстве с Группой компаний Selecty провела исследование ключевых факторов, по которым IT-специалисты выбирают компанию-работодателя.

350

более 350 респондентов

В исследовании, формат которого предполагал проведение глубинных интервью и онлайн-анкетирования, приняли участие более 350 респондентов из России и ближнего зарубежья.

Ключевые вопросы исследования

- Какие условия работы важны для IT-специалистов?
- Что является определяющим при выборе компании-работодателя?
- Чего IT-специалисты ожидают от новой работы?

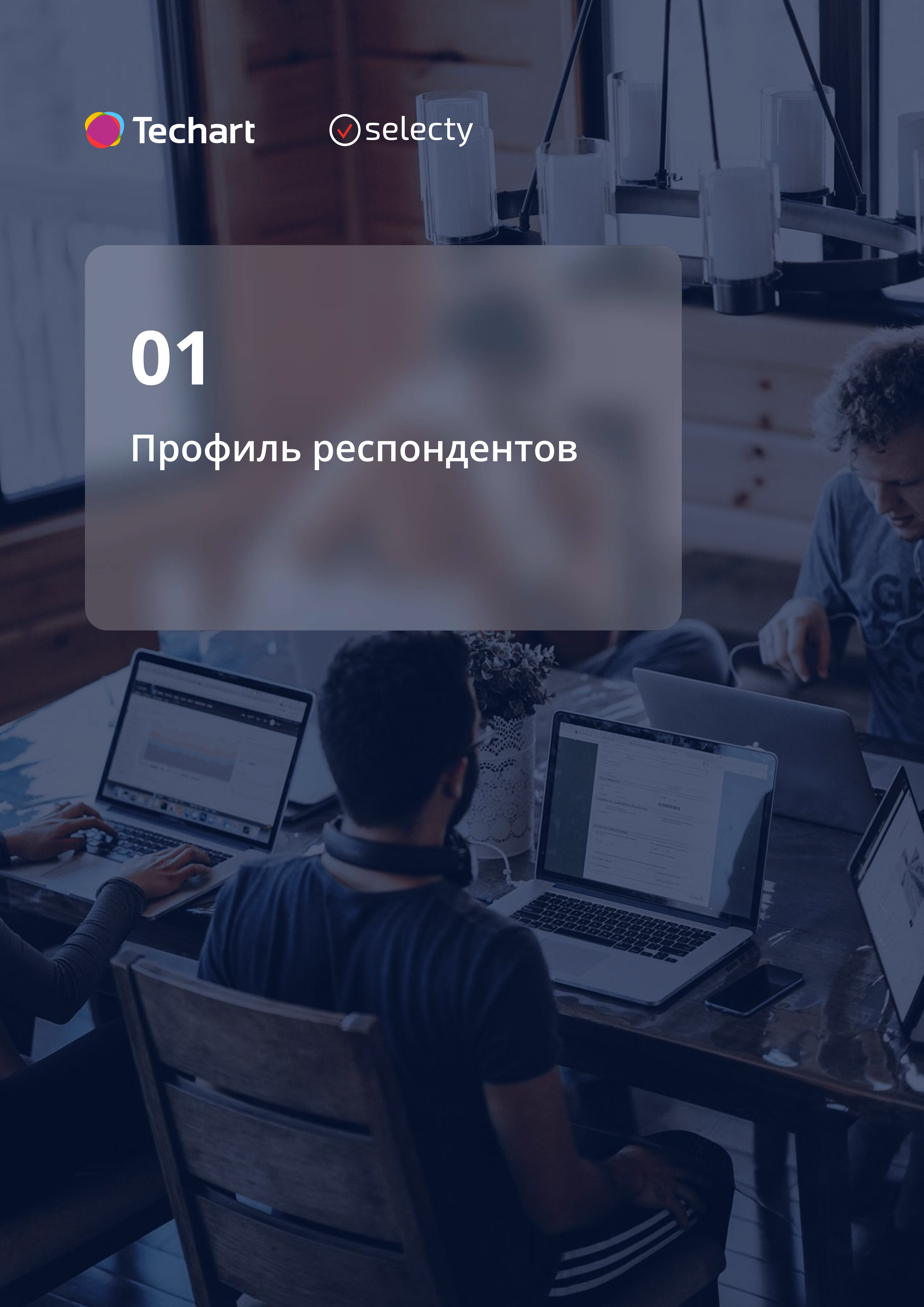
Основные блоки вопросов, рассмотренные в исследовании:

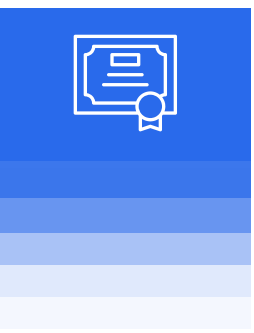
- готовность менять работу в данный момент;
- предпочтения по типу и сфере компании-работодателя;
- факторы выбора компании-работодателя;
- удовлетворенность заработной платой;
- привлекательность различных бонусов и льгот;
- профессиональный рост и развитие;
- предпочтительный формат работы и схемы трудоустройства;
- релокация.



01

Профиль респондентов



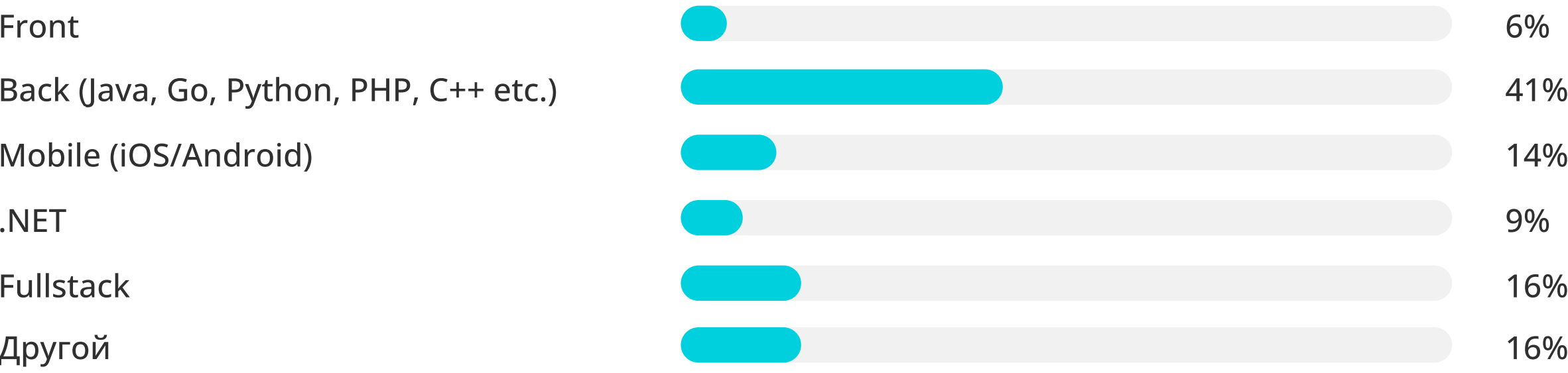


Профессиональный профиль респондентов

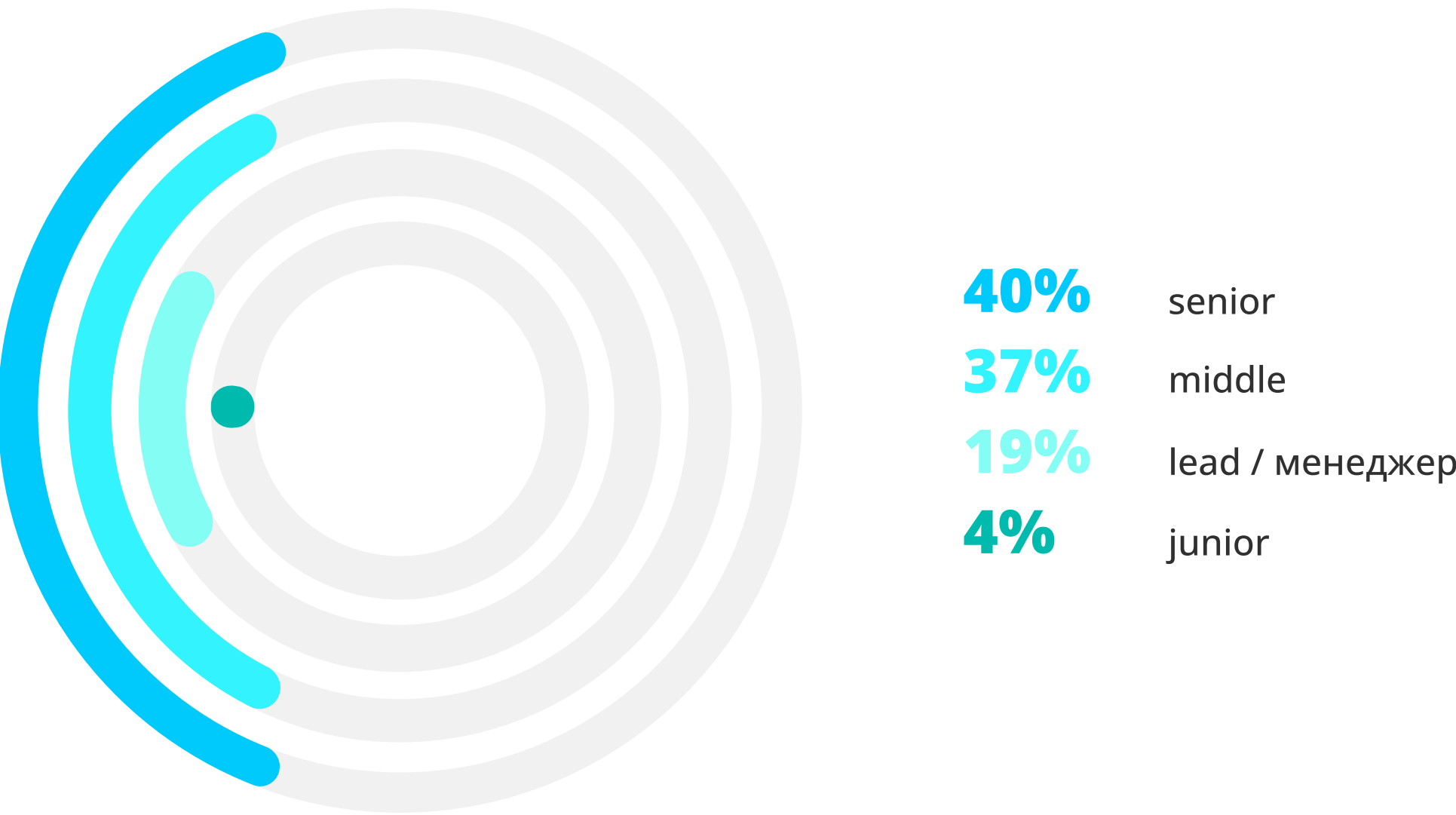
Специализация

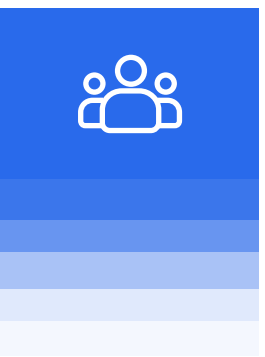


Стек разработки



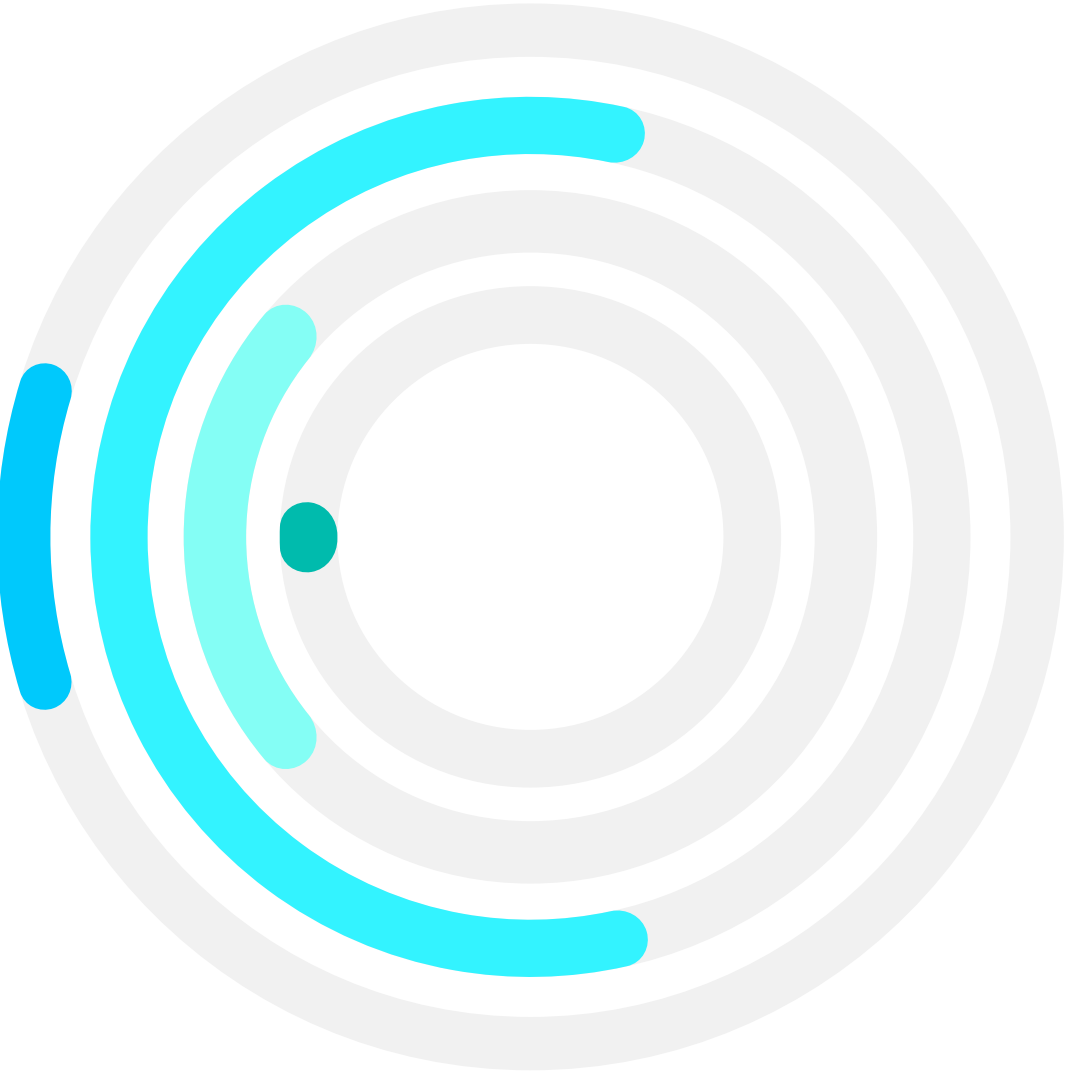
Грейд





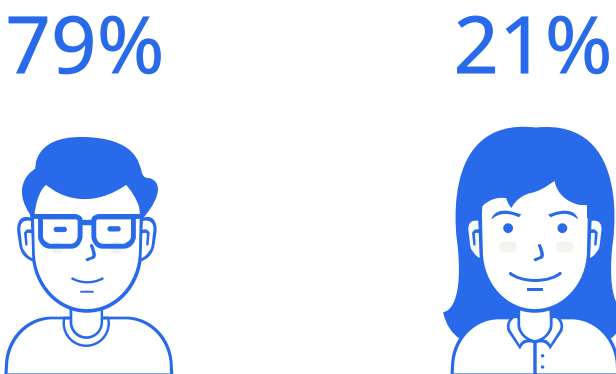
Социально-демографический профиль респондентов

Возраст



11%	19-25 лет
59%	26-35 лет
25%	36-45 лет
5%	Более 45 лет

Пол

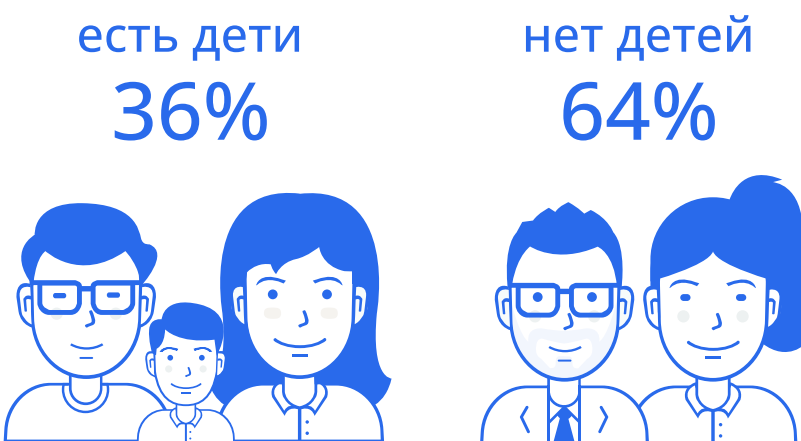


Семейное положение



48%	в браке
26%	в отношениях
25%	без пары

Наличие детей

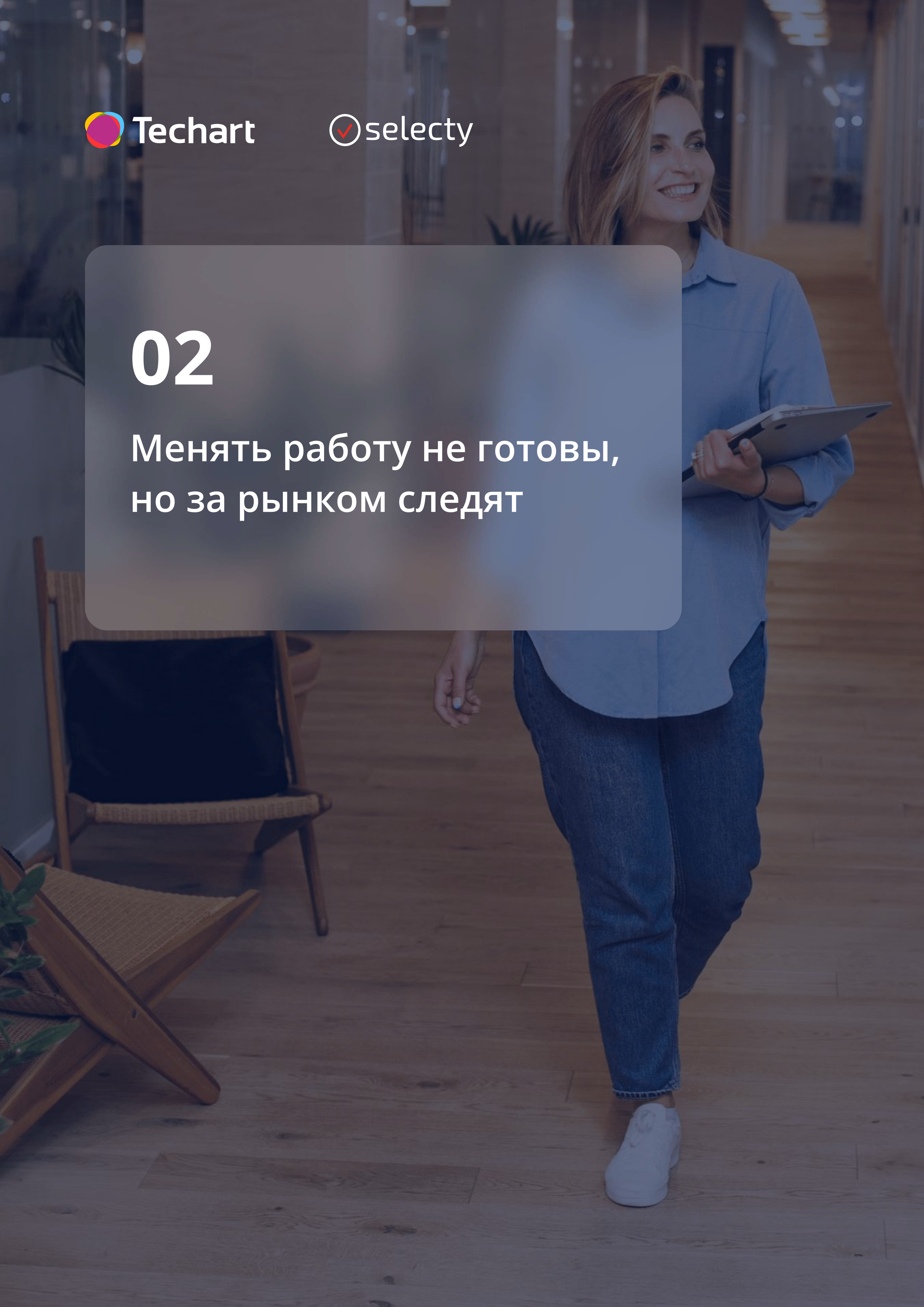


Доход в месяц



02

Менять работу не готовы,
но за рынком следят





У меня есть работа, но на всякий случай мониторю рынок и смотрю поступающие предложения

72%

задумываются
о смене работы

Большинство опрошенных IT-специалистов (72%) в настоящее время так или иначе задумываются о смене работы.

Не готовы к этому только 28%. В меньшей степени это относится к специалистам позиции lead / менеджер (в этой категории не готовых сейчас к смене работы всего 10%).

В активном поиске новой работы преимущественно находятся junior-специалисты (23% респондентов).

Рассматриваете ли вы сейчас предложения по работе?



44%

специально не ищу, но рассматриваю, если поступают

28%

сейчас не готов менять работу

19%

мониторю в пассивном режиме

9%

нахожусь в активном поиске



До февраля 2022 года половина IT-специалистов, согласно рекрутерской терминологии, относилась к «холодным» кандидатам и игнорировала практически любые предложения.

Сейчас соискатели охотнее идут на контакт с рекрутерами, но при этом к принятию финального решения подходят более взвешенно. Об этом говорит более долгий процессинг каждого отдельного кандидата.

У специалистов более высоких грейдов (lead/ менеджер) «холодных» только 10%. Менеджеры в IT открыты предложениям как никогда раньше.

Порог входа в IT для джуниоров существенно повысился: программы стажировок у компаний не в приоритете, а пробиваться на единичные вакансии намного сложнее.

Дарья Кудрявцева, Директор по персоналу Группы компаний Selecty



03

Банки, интернет,
стартапы: ТОП
предпочтений
по сферам



Некоторые хотят работать в «Яндекс» или Google, но сильной разницы нет, все упирается в проект

49%

считают, что специфика деятельности компании не важна

Около половины опрошенных IT-специалистов не считают важным тип компании. Примерно столько же респондентов предпочитает работу именно в IT-компаниях.

Наименее важен тип компании для junior'ов (соответствующий вариант выбрали 69% опрошенных).

В какой компании вы хотели бы работать?



49%

деятельность компании не важна

47%

IT-компания

4%

IT-подразделение компании

- ☞ Компании все плюс-минус одинаковые. То есть все зависит от конкретного проекта, куда тебя отправят, а там уже в остальном это технологии и люди.
- ☞ Все-таки более важен сам проект, а компания вторична. В целом, если проект интересный, то все равно, чем занимаются остальные части компании.
- ☞ Некоторые хотят работать в «Яндекс» или Google просто потому, что это «Яндекс» или Google. Но скорее важны задачи, поэтому выбор компании — это прежде всего выбор задач, которые предстоит решать.
- ☞ Сильной разницы нет, будет это IT-компания или не IT. Это не принципиально. На уровне команды все примерно одинаково.
- ☞ Все упирается всегда в проект. Если это будет завод, но IT-подразделение, то это все равно IT.
- ☞ Сейчас я не представляю ни одной компании, в которой нет хоть кусочка IT. Так что в любой компании всегда найдется, с чем поработать.

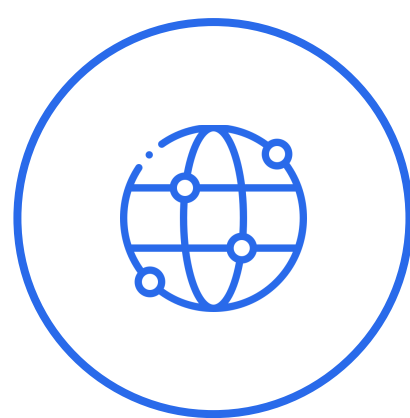
Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

ТОП-5 сфер, где хотели бы работать IT-специалисты



1 место

банки



2 место

интернет-сервисы



3 место

стартапы



4 место

телекоммуникации
и связь



5 место

электронная
коммерция

Отдельные категории специалистов на первое место ставят **интернет-сервисы**:

- разработчики — интернет-сервисы «обгоняют» банки с небольшим перевесом (46% против 45%);
- project-менеджеры — здесь отмечается максимальный разрыв (75% против 63%);
- среди руководителей команд банки оказываются уже на третьем месте после интернет-сервисов (60%) и стартапов (53%).

Для системных администраторов наиболее привлекательной сферой являются **телекоммуникации и связь** (57%).



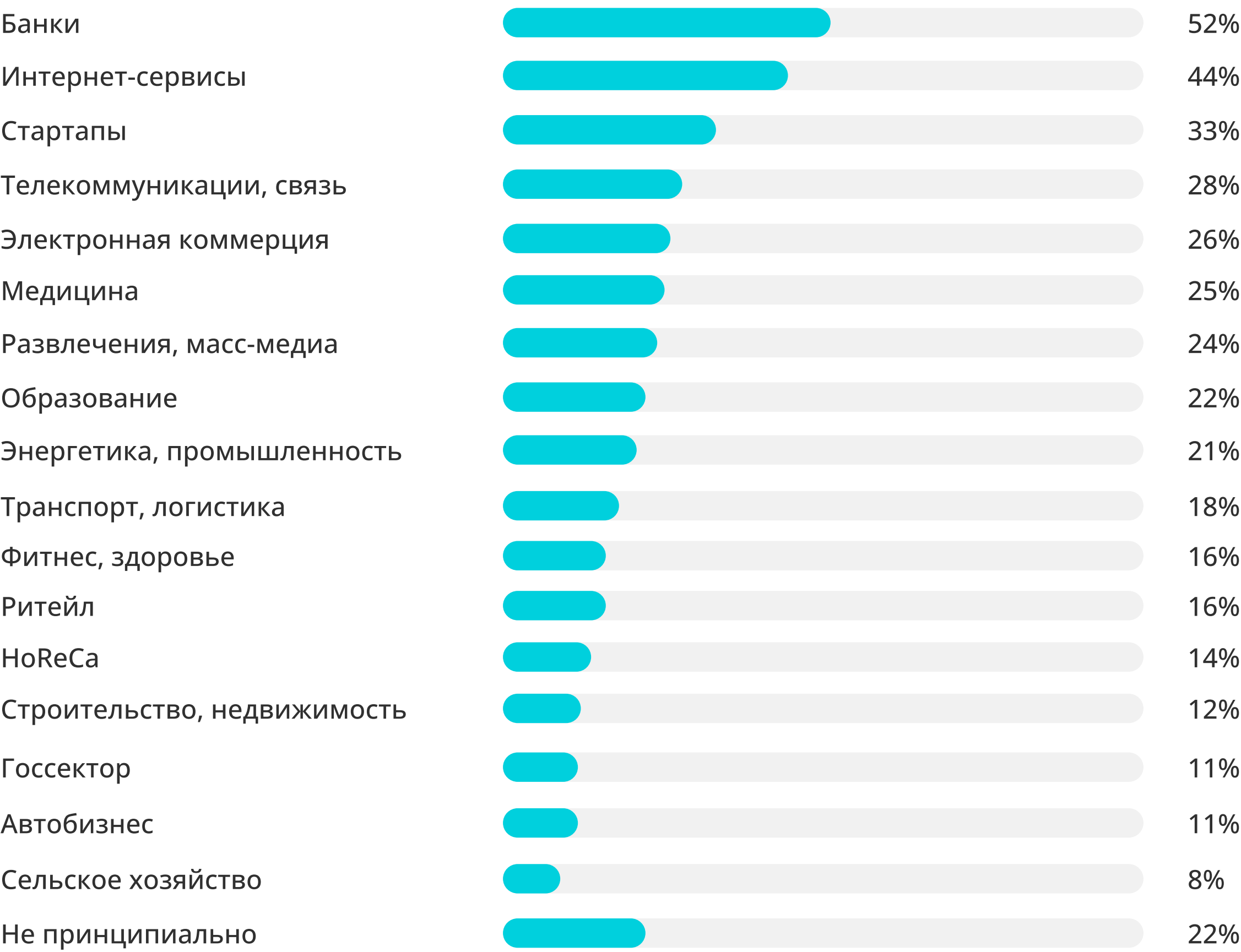
Госсектор традиционно не занимает лидирующие позиции в ряду предпочтений IT-специалистов, но примечательно, что ранее интерес к этому сегменту был близок к нулю, а сейчас мы наблюдаем потепление, явно подпитанное анонсами про курс на масштабное импортозамещение в IT.

Эта же тенденция прослеживается в **агросекторе**, который также сейчас обладает импортозамещающим потенциалом. Интерес к этой сфере сдвинулся с мертвой точки, т.к. в текущих реалиях агрокомпании выглядят более стабильно.

Екатерина Патяка, Директор по работе с клиентами Группы компаний Selecty



С IT-продуктами из какой сферы вы хотели бы работать?



04

Специфика проекта
важна, но не в ущерб
зарплате





Первое, на что смотрю, насколько работа будет мне интересна, дальше обсуждаю зарплату

ТОП-5 факторов, определяющих выбор компании-работодателя IT-специалистами:



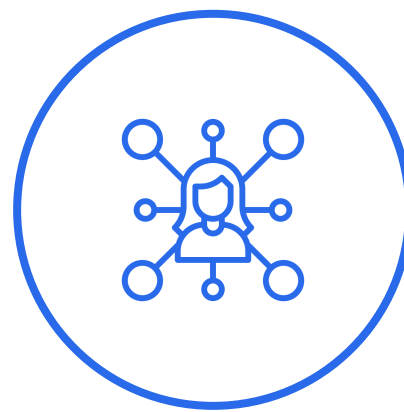
1 место

конкурентная
зарботная плата



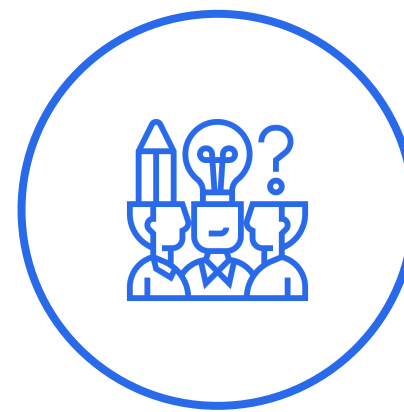
2 место

выбор формата
работы



3 место

профессиональное
развитие и обучение



4 место

опытные коллеги



5 место

надежность компании

При этом junior-специалисты в большей степени фокусируются на [развитии и обучении, карьерном росте](#) и [наличии опытных коллег](#) (эти позиции занимают одинаковое 2 место с выбором формата работы — 62%).

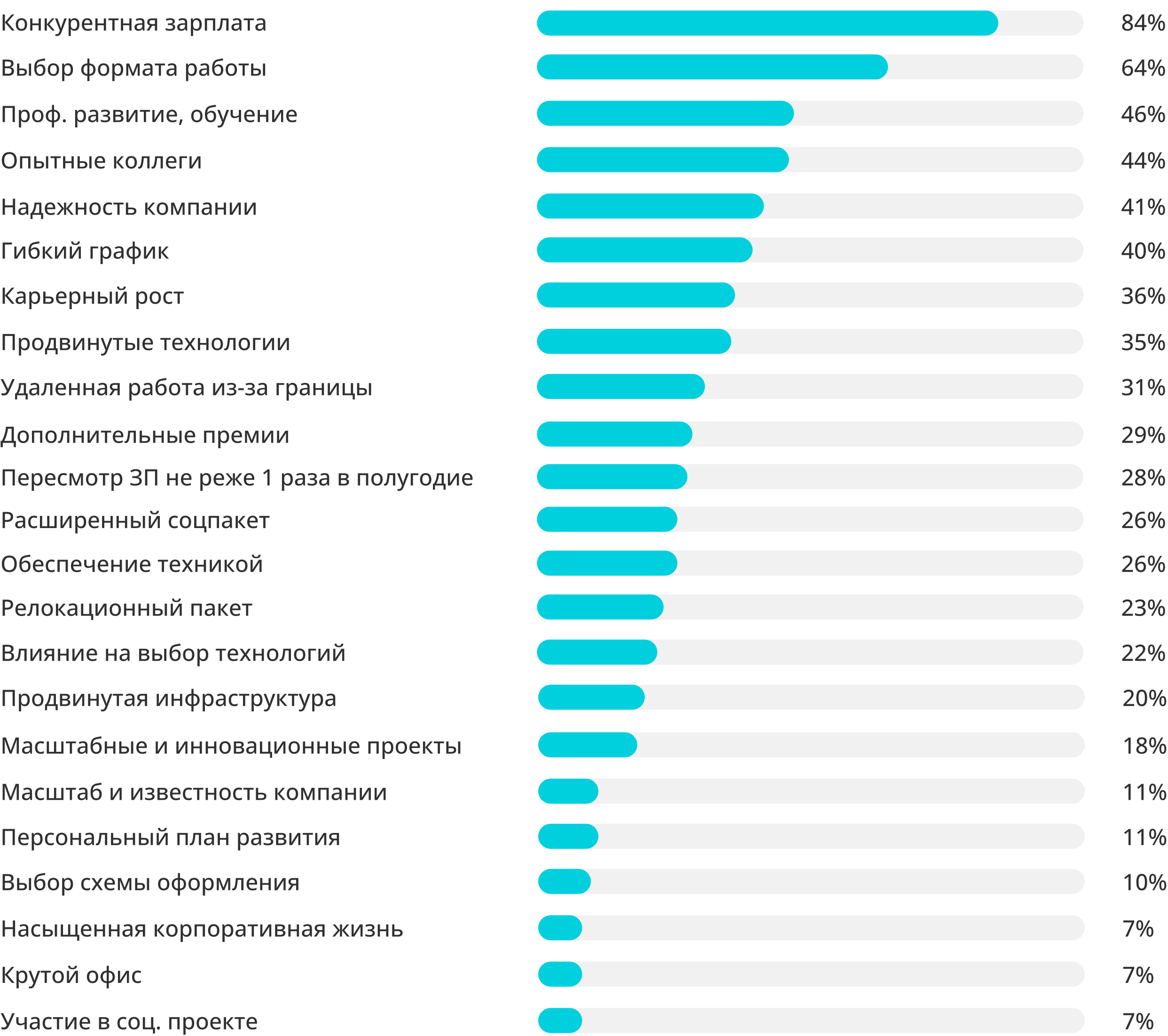
Специалисты высокого уровня (senior), а также lead / менеджеры более, чем остальные, заинтересованы в [гибком графике работы](#) (39% и 47% соответственно).

Среди «своих» вариантов выделяется категория факторов, относящихся к [работе в команде](#), например: «хороший и дружный коллектив», «здоровая атмосфера в коллективе», «положительный психологический климат».

- ☞ Первое, на что я смотрю, когда я вижу вакансию, — какая работа предлагается, то есть что это за работа, насколько она мне будет интересна, какие будут перспективы развития. Дальше обсуждается зарплата, смотрю насколько она соответствует моим ожиданиям.
- ☞ Вопрос больше не про финансы, скорее тут гибрид интереса к проекту и финансов. Идти на понижение — точно нет, но если проект очень сильно интересен, то можно согласиться на такие же условия.
- ☞ Специфика деятельности компании для меня не особо важна, но я обычно проверяю отзывы, изучаю, какая есть информация о компании, проверяю информацию по юрицам, есть ли суды, задолженности, в общем насколько компания надежная, это важно для меня, не хотелось бы столкнуться с этим уже на месте и снова искать работу.
- ☞ Рассматривать предложения с работой в офисе я категорически не готов, уже привык и полностью обустроил рабочее место дома, но когда у компании совсем нет офиса и абсолютно все происходит онлайн, да еще и команда распределенная — это тоже по мне не оптимально, я за гибрид, когда есть выбор и когда периодически есть возможность пообщаться с коллегами лично.

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

Что вам должна предложить компания, чтобы вы ее выбрали?



«Надежность компании» впервые за последние 10 лет вошла в пятерку приоритетных критериев в выборе компании-работодателя.

«Возможность работы из-за границы» – новый значимый критерий в современных реалиях. Практика показывает, что часть важных игроков рынка труда (например, некоторые крупные банки РФ) в данный момент не отвечают такому критерию, и это, конечно, меняет набор аргументов в коммуникации между рекрутерами и кандидатами. Возможность работать из-за границы стала потенциальным козырем в офферах, даже если сотрудник не планирует уезжать из страны.

«Выбор формата работы» и «удаленная работа из-за границы»: примечательно, что данный фактор вошел в перечень «гигиенической нормы» еще весной 2020, когда карантин стал стимулом экстренной диджитализации в организации работы многих компаний. Если вы как работодатель не предлагаете удаленку или гибрид, найм IT-специалистов будет провален.

Дарья Кудрявцева, Директор по персоналу Группы компаний Selecty



05

Увольнение как способ повышения зарплаты





Платежеспособность зарплаты снизилась, ждем индексацию

7.8 → 6.7

изменение оценки
удовлетворенности
зарботной платой после
24 февраля

17.5%

получили индексацию

Средняя оценка удовлетворенности своей заработной платой по шкале от 1 до 10 у IT-специалистов до 24 февраля составляла 7,8, после 24 февраля — 6,7.

Наибольшую удовлетворенность своей заработной платой до 24 февраля испытывали senior-специалисты (средняя оценка — 8,1). После 24 февраля их ощущения оказались на одном уровне со специалистами среднего уровня и lead / менеджерами.

Менее всего удовлетворены своей заработной платой junior'ы (средняя оценка до 24 февраля — 6,5). Также среди них отмечается наибольшее снижение этого показателя (средняя оценка после 24 февраля — 5).

Индексацию заработной платы в связи с изменениями экономической ситуации получили только 17,5% респондентов. В меньшей степени она затронула junior'ов (8%).

Оценка удовлетворенности заработной платой

(1 — совсем не доволен, 10 — более чем доволен)





Проще поменять работу с повышением, чем договориться о пересмотре зарплаты на текущем месте

75%

считают, что проще получить повышение заработной платы при переходе на другую работу

По мнению опрошенных IT-специалистов, чаще всего повышение заработной платы происходит по инициативе сотрудника (с этим согласились 62% респондентов). При этом исключение составляют junior'ы, для которых в большей степени по сравнению с более опытными специалистами характерна ситуация, когда повышение происходит по инициативе работодателя.

Также отмечается, что проще получить более высокую зарплату при переходе на другую работу (это подтвердили 75% опрошенных).

- ☞ По инициативе компании зарплата обычно не пересматривается чаще, чем раз в год, а в крупных компаниях даже реже — раз в 2-3 года. Если хочешь повышение, нужно обращаться самому.
- ☞ Исходя из опыта работы в разных компаниях можно сделать вывод, что везде инициатором повышения зарплаты является сотрудник.
- ☞ Повышение зарплаты проще всего получить именно при переходе. Причем иногда сотрудник уходит, а на его место приходит другой человек на зарплату, которую просил уволившийся.
- ☞ Зачастую проще поменять работу с повышением в 2 раза, чем договориться внутри.

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования



У лидов в принципе настолько высокие зарплаты, что этот вопрос не самый существенный при смене работы

30-50%

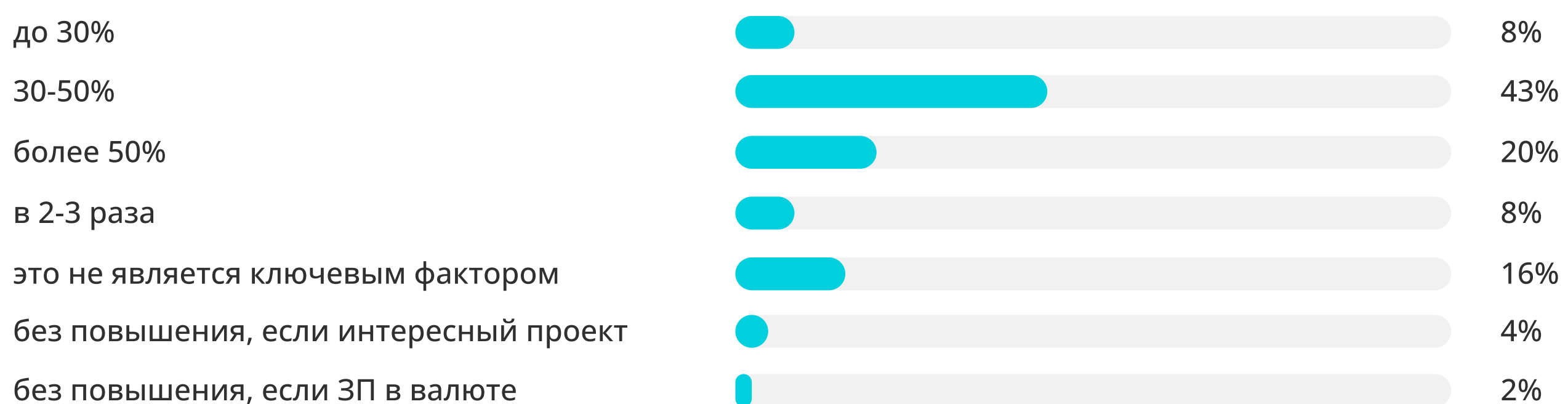
размер повышения заработной платы, который обычно ожидают при смене работы

Почти половина опрошенных IT-специалистов ожидает при смене работы повышения на 30-50% к текущей заработной плате.

Среди специалистов начального уровня (junior) значительно больше (15% против 8% в среднем) тех, кто ожидает при смене работы кратного повышения зарплаты.

Повышение зарплаты не является ключевым фактором при переходе на новую работу преимущественно для lead / менеджеров (27% против 16% в среднем).

При каком повышении относительно текущей зарплаты вы были бы готовы сменить место работы?

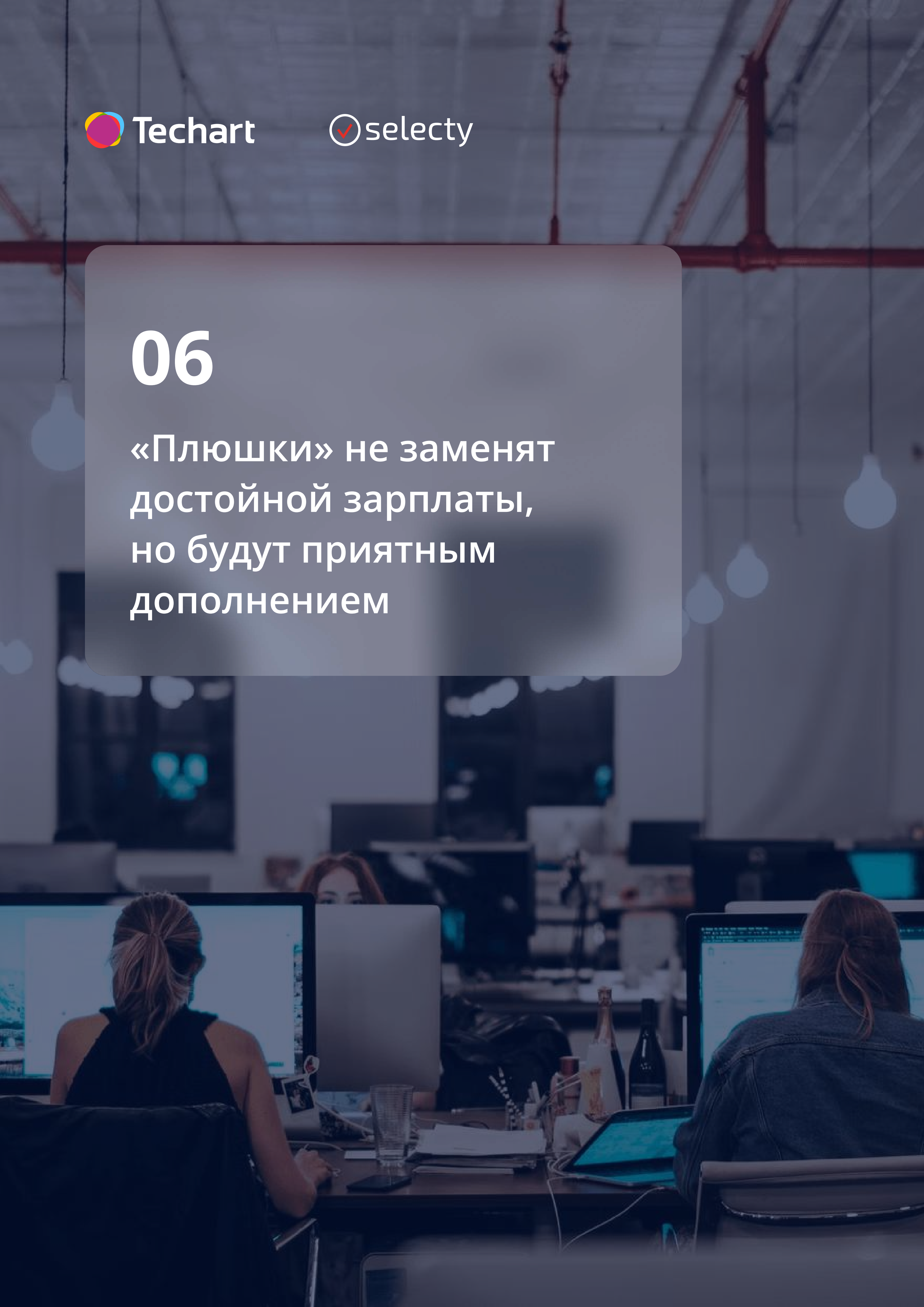


Заработная плата IT-специалистов:

- текущий средний уровень — 200-300 тыс. руб. в месяц (34% всех респондентов);
- наименее оплачиваемая позиция — тестировщик (47% специалистов получает 100-200 тыс. руб. в месяц);
- наиболее высокий уровень — среди разработчиков (11% зарабатывают от 400 тыс. руб. в месяц).

06

«Плюшки» не заменят
достойной зарплаты,
но будут приятным
дополнением



Чем выше зарплата, тем меньше роль льгот

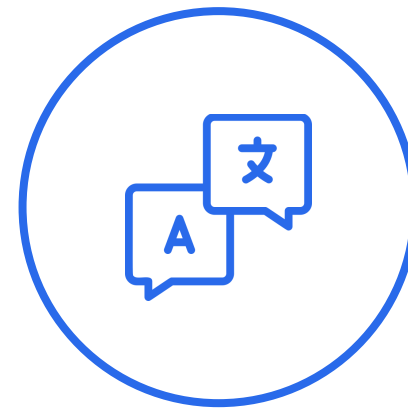
ТОП-3 «классических» бонусов и льгот, которые бы хотели получать от работодателя IT-специалисты:



1 место
ДМС



2 место
оплата обучения и участия в профессиональных конференциях



3 место
оплата языковых курсов

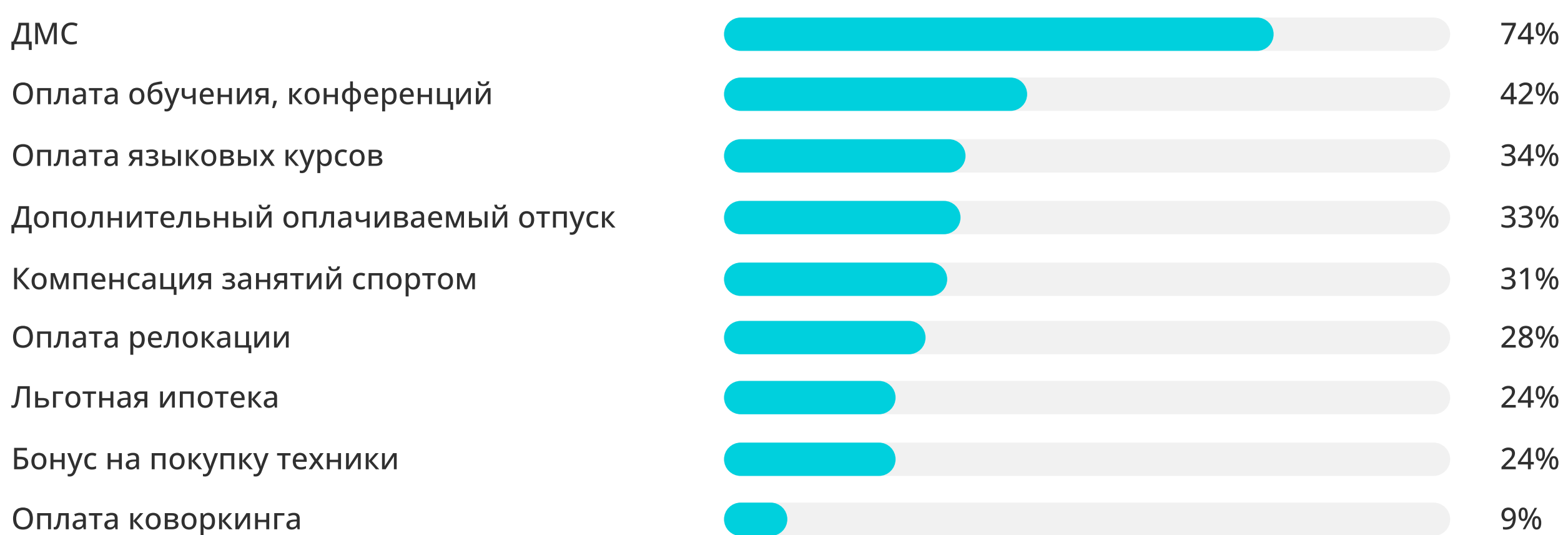
Для junior-специалистов крайне важно наличие ДМС (этот вариант отметили 100% респондентов). На втором месте — оплата языковых курсов (62%).

У senior'ов в числе наиболее желаемых бонусов — дополнительный оплачиваемый отпуск (2 место, 39%).

Более половины респондентов (52%) отметили в качестве интересной для себя опцию удаленной работы с временной релокацией (2-3 месяца в году) в теплый климат.

Наравне с этим довольно распространенным является мнение, что при достаточном уровне заработной платы дополнительные бонусы не играют существенной роли.

Какие из перечисленных бонусов и преимуществ вы хотели бы получать от компании-работодателя?



- Чем выше у тебя зарплата, тем меньше тебе надо думать о льготах.
- Бонусы и льготы играют больше психологическую роль, нежели финансовую.
- Я вообще в принципе считаю все льготы бесполезными, хоть они приятные.
- Обычно в компании есть некий портал с предложениями со скидками в магазинах и т. д., которыми на 90% я не пользуюсь.

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

07

Вырастет сам или надо
помочь: пути повышения
компетенций



Джун вырастет быстрее, если у него будет практика и роадмап

68%

считают плюсом наличие у работодателя модели компетенций

Большинство (около 70%) опрошенных IT-специалистов положительно оценивают факт наличия у компании-работодателя модели компетенций.

С повышением позиции увеличивается и степень самостоятельности в плане развития: если только 8% junior'ов сами составляют свой план развития, то среди lead / менеджеров это практически каждый второй специалист (42%).

С каким из следующих утверждений относительно профессионального роста в компании вы согласны?



- ☞ Даже год пропуска может сказаться на специалисте, потому что за год подходы и технологии могут сильно измениться, и человек может оказаться невостребованным. В IT развитие — это основа основ. Нужно постоянно держать руку на пульсе, постоянно мониторить, что происходит в сфере технологий, какие обретают популярность, какие наоборот теряют, какие чаще всего используются.
- ☞ Если у джуна будет роадмап, это будет очень хорошо, и скорее всего вы получите миддла быстрее, чем бы он вырос сам. Потому что у джунов много обрывочных знаний, которые не структурированы.
- ☞ Просто учеба ради учебы не несет никакой пользы, даже если ты развиваешься. Без опыта и практики это бесполезная история. Развитие происходит в решении трудных задач.
- ☞ Что касается индивидуального плана развития, то это будет 100% интересно начинающим.
- ☞ Всегда интересно быть в окружении людей, которые знают чуть больше тебя, когда можно чему-то полезному научиться, нежели работать с людьми, которые сами с тобой консультируются. Неинтересно «быть самым умным в компании».

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

08

Дистант, офис или
гибрид? Предпочтения
по формату работы



Идеальный формат работы — гибридный

51%

хотят работать
в гибридном формате

Половина опрошенных IT-специалистов склоняется в сторону удаленного и гибридного формата работы (с небольшим перевесом в сторону гибридного). При этом 27% респондентов отмечают, что им не хватает живой коммуникации.

27%

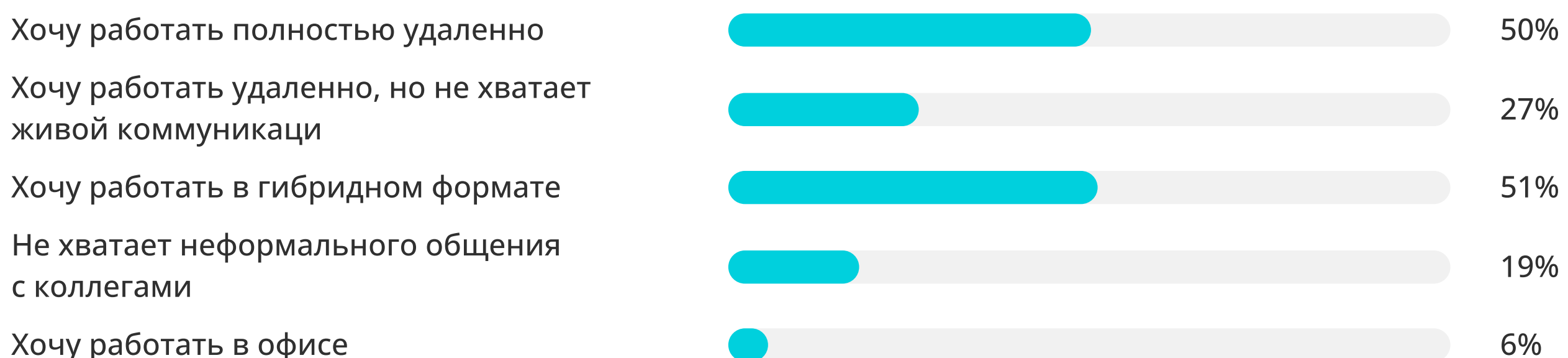
сталкиваются с нехваткой
живой коммуникации

Наибольшая разница в предпочтениях между гибридным и полностью удаленным форматами работы — у специалистов начального уровня (54% против 31%).

Lead / менеджеры более, чем другие специалисты, склоняются к гибриднему формату работы (62% опрошенных).

Полностью удаленно в основном хотят работать senior-специалисты (60% респондентов).

С каким из следующих утверждений относительно формата работы вы согласны?



- ☞ Достаточно сложно коммуницировать с людьми, с которыми ты лично не знаком и не видел ни разу, не тот уровень доверия.
- ☞ Идеальный формат работы — это гибридный, потому что живого общения сильно не хватает и это позволяет настроить иной уровень коммуникаций.
- ☞ Удаленный формат общения — не плохой, он просто другой. Шаг, который вы проходите условно от незнакомых людей до хотя бы коллег, в удаленном формате очень сильно растягивается.
- ☞ Одной из мотиваций, которая удерживала меня на том месте, был именно контакт с людьми. При удаленном формате такие отношения вряд ли могут развиваться. Они могут сохраниться, но развиваться — намного сложнее.
- ☞ Несмотря на то, что современные коммуникации достаточно широко развиты и позволяют выйти в онлайн и спокойно поговорить, обсудить проблему, иногда более эффективно, когда коллега стоит рядом и тычет пальцем в монитор. Ни для кого не секрет, что смысловой информации в голосе и речи всего лишь 20%, а 80% — это жесты, мимика и все прочее.

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования



В банках штатные сотрудники — это как коренные москвичи

51% vs 41%

соотношение работающих в штате и через вендора

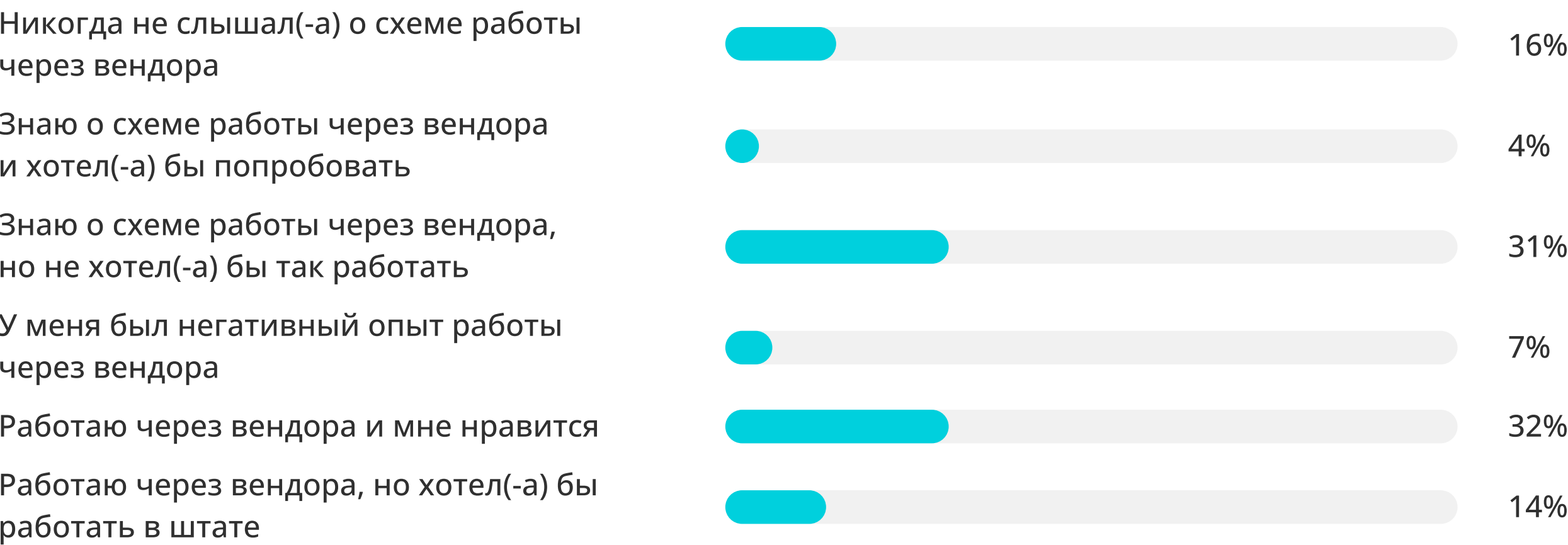
Более половины (52%) опрошенных IT-специалистов являются штатными сотрудниками, 41% — работают через вендора (компанию, предоставляющую услуги аутсорсинга). Оставшиеся 7% приходятся на другие схемы трудоустройства.

При этом указанное соотношение в значительной степени зависит от сферы деятельности компании-работодателя. Так, например, для банковской сферы характерно привлечение IT-специалистов через вендора (по такой схеме трудоустроены 94% респондентов, работающих с банками).

Преобладающее число lead / менеджеров (80%) — штатные сотрудники, и более половины из них (55%) не хотят работать через вендора.

Среди специалистов, работающих через вендора, 80% довольны этим форматом, но при этом треть из них (32%) хотела бы работать в штате.

С каким из следующих утверждений относительно схемы трудоустройства в компании вы согласны?



09

Многие рассматривают
возможность релокации,
но оценка ее плюсов уже
более трезвая



В условиях неопределенности лучше не принимать долгосрочные решения

9%

переехали за границу

8%

планируют переезд

42%

рассматривают возможность релокации

Среди опрошенных IT-специалистов только 7% уже переехали за границу с намерением остаться там, еще 2% переехали на временный срок.

Рассматривают возможность релокации 42% респондентов, реально планируют переезд — 8%.

При этом 84% из числа тех, кто уже переехал или только задумывается об этом, связывают свое решение с текущей геополитической обстановкой.

Работа за границей не обязательно подразумевает зарубежную компанию-работодателя, это может быть и удаленная работа в российской компании, главное, чтобы заработная плата была зафиксирована в валюте (так рассуждают 60% опрошенных).

Основная масса уже переехавших и планирующих остаться за рубежом — разработчики выше начального уровня (45%) и системные / бизнес-аналитики (27%). При этом более половины из них (56%) ориентированы на работу именно в зарубежной компании.

Совсем не планирует переезжать треть респондентов (34%). Менее всего настроены на переезд product- и project-менеджеры, а также руководители команд (63%, 50% и 47% соответствующих специалистов).

Планируете ли вы уехать за границу?



- ☞ Мне кажется, не очень хорошее решение уезжать сейчас, нужно было чуть раньше уезжать или подождать, чем все это закончится, то есть поезд не уйдет, так скажем. Кто знает, во что это все превратится. Поэтому в таких условиях неопределенности сложно какие-то долгосрочные решения принимать. Во всяком случае для меня это неправильно.
- ☞ В феврале был готов уехать, но у меня семья, и надо было понять, достаточно ли будет моего дохода, чтобы обеспечить четырех человек. Вопрос был и о продолжении обучения в школе детей, поэтому не смогли быстро сорваться и улететь. Потом стали появляться отзывы от коллег, которые переехали в Турцию, Грузию, в Дубай. У всех складывалось по-разному, но однозначно не так просто, как казалось в феврале-марте. Работать удаленно на российскую компанию из-за сложностей с расчетами – неоднозначная история. Условия, которые предложили иностранные компании своим российским сотрудникам при релокации, в основном хуже, чем были в России. Среди моих знакомых были случаи, когда иностранные компании отзывали офферы. Опять же цены на аренду квартир в крупных городах, куда в основном все поехали, взлетели до небес. В общем, предложения с релокацией отслеживаю, но решение не готов принимать прямо сейчас.
- ☞ Мой друг уехал в Белград в марте, очень доволен, нашел там девушку, собирается жениться. Но не у всех так вышло, из Турции многие вернулись. Я так и не уехал, а в мае неожиданно для себя получил предложение и перешел на новую работу в России в IT-компанию. Проект довольно интересный, команда крутая, определенные перспективы есть, да и условия по зарплате в принципе устраивают пока. В общем может и не стоит дергаться, учитывая что не понятно, где сейчас в мире лучше и где будет завтра. Но держу руку на пульсе!

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

В качестве заключения

Как IT-специалисты выбирают работодателя: что осталось за рамками цифр

Уровень оплаты — лидирующий фактор при выборе места работы в IT-сфере. Это не явилось открытием. Несколько лет рынок был перегрет дефицитом кадров, уровень зарплатных ожиданий и предложений был очень высокий, поэтому IT-специалисты по сути выбирали между высокой зарплатой и еще более высокой. Нередко предложения работодателей превосходили ожидания соискателей, особенно в переходной зоне от джуниора к миддлу, так как многие компании имели достаточно ресурсов и были готовы брать сотрудников с потенциалом «про запас».

Сейчас платежеспособность зарплат снизилась и ситуация стала менее привлекательной для специалистов IT-сферы, но до катастрофы далеко: работодатели готовы обсуждать индексацию и даже фиксировать заплаты в валютном эквиваленте. Тем не менее, нельзя сказать, что рынок труда в IT стал рынком работодателя, хорошие специалисты по-прежнему в дефиците, но стали заметно более открыты к предложениям. Скорее, мы можем сказать, что рынок перешел на этап более конструктивного диалога между работодателями и соискателями, когда никто не ставит друг другу жестких рамок, а стороны пытаются найти взаимовыгодные условия.

Рынок труда в IT перестал быть рынком соискателя, но и не стал рынком работодателя, скорее перешел на этап более конструктивного диалога между сторонами, которые пытаются найти взаимовыгодные условия.

Уровень оплаты, несомненно, весомый фактор, но является ли он определяющим при выборе работодателя? При трудоустройстве IT-специалисты прежде всего интересуются деталями проекта, на котором будут работать. Для них важны интересные задачи и востребованные технологии, которые позволят им развиваться. Возможность профессионального роста не преимущество или бонус, это обязательное условие.

Многие айтишники не видят разницы между работой в IT-компании или в IT-подразделении компании из любой другой сферы, на первый план выходит команда и конкретный проект. Специалисты признают, что многие компании, для которых IT не является основным направлением деятельности, довольно продвинуты технологически.

Несмотря на стереотипное представление об IT-специалистах как малокоммуникабельных людях, для которых важнее всего технологии, мы приходим к выводу, что команда и качество взаимоотношений в ней — наиважнейшие факторы удовлетворенности и лояльности к компании-работодателю в IT-сфере.

Зарплата и специфика работы привлекают IT-специалиста на проект, но именно команда его в конечном счете удерживает или наоборот вынуждает уйти.

Большинство IT-специалистов в принципе не чувствуют принадлежности к компании, в которой работают, они осознают себя исключительно как члена проектной команды. Иметь в команде более сильных сотрудников, у которых можно учиться, — очень серьезное преимущество. Многие готовы идти за такими людьми, в том числе совместно переходить с проекта на проект, из компании в компанию.

- ☞ Человек работает не в компании, а с людьми, хоть и айтишник.
- ☞ Любое взаимодействие в команде — это важно. Продукты делают люди, а не технологии.
- ☞ Какая бы идеальная компания ни была и какие бы идеальные условия ни создавала для конкретного сотрудника, если ему неприятно работать с коллегами, это никогда не будет компания мечты. Потому что человек работает не в компании, он работает с людьми.
- ☞ Если это большая компания, ее репутация не важна, потому что в компании есть хорошие команды, а есть плохие. На уровне отдельного сотрудника важны именно люди, с которыми работаешь. Так как ты не настолько высоко, чтобы рассматривать политику компании в общем.
- ☞ Практика показывает, что за счет хороших софт связей можно делать хороший рабочий процесс, потому что он сильно упрощается.
- ☞ Хороший руководитель может продлить жизнь команды на 50%. Работу сейчас стараются менять в среднем раз в год-два. Если руководитель хороший, команда может продержаться до 3 лет. Часто из команды уходят из-за руководителя, и также много историй, когда в команде оставались из-за руководителя.
- ☞ Человеческие взаимоотношения в команде очень влияют на всю историю.

Источник: интервью с IT-специалистами в рамках исследования

Возможность выбора формата работы и гибкость рабочих часов — еще один из приоритетов для IT-специалистов. Они не готовы возвращаться в офисы, но при этом многим все же не хватает живой коммуникации в рабочем процессе для выстраивания отношений с коллегами. По мнению айтишников, удаленный формат работы усложняет и удлиняет процессы, поэтому все больше IT-специалистов склоняются к гибриднему формату.

Worklife баланс не менее важен для айтишников. При повсеместном переходе на удаленку, стало сложно проводить черту между работой и личной жизнью. К тому же для многих IT-специалистов работа является чем-то большим, чем просто выполнением определенных задач, поэтому значительную часть свободного времени они тратят на обучение и саморазвитие. Многие стараются четко ограничивать часы своей доступности для коллег, отключая мессенджеры в нерабочее время и т. д., отрицательно относятся к нарушению своих границ и хроническим переработкам.

В ТОП основных критериев, оказывающих влияние на выбор работодателя, вошла надежность компании. С одной стороны, неожиданно, ведь последние годы соискатели в IT-сфере не боялись часто менять работу, готовы были рисковать, понимая, что всегда смогут найти для себя выгодные варианты. С другой стороны, текущая конъюнктура рынка труда заставляет всех быть осторожнее в своем выборе. Переход к более взвешенным решениям наблюдается и в отношении релокации: эмоциональный фон постепенно снижается, появляется обратная связь от тех, кто переехал в «первую волну». Имея больше информации, айтишники более трезво оценивают поступающие предложения.

Постоянно меняющиеся условия делают IT-специалистов более осторожными при выборе работодателя. Надежность компании впервые попадает в ТОП приоритетов. Похожая тенденция прослеживается и в отношении релокации — переход от эмоциональных решений к более взвешенным.

К бенефитам у IT-специалистов довольно сдержанное и прагматичное отношение, они прежде всего заинтересованы в стандартных вещах. При этом сам по себе соцпакет не является фактором при выборе места работы, так как они могут создать для себя комфортные условия самостоятельно за счет высокого дохода. Среди наиболее востребованных льгот: ДМС, оплата обучения, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсация занятий спортом. В ТОП-5 попала также и оплата языковых курсов, что, вероятно, связано с перспективой релокации.

Организаторы исследования



«Текарт» оказывает услуги консалтинга, цифровой трансформации и интеграции бизнес-процессов, маркетинга и оргразвития. Компания помогает провести диагностику бизнеса, оцифровать его и повысить общую эффективность, найти кросс-дисциплинарные и инновационные решения, внедрить сервисы цифрового взаимодействия для клиентов и сотрудников.

«Текарт» в цифрах:

12 000 выполненных проектов

36 000+ компаний в экосистеме

20 место в рейтинге лучших работодателей России (Headhunter, среди компаний до 200 сотрудников)

3 место в рейтинге «Маркетинговый консалтинг» (RAEX)

14 место в рейтинге «Консалтинг в области управления персоналом» (RAEX)

+7 (495) 790 7591

info@techart.ru



Selecty — лидер рынка IT-рекрутмента и аутсорсинга. С 2013 года ГК Selecty обеспечивает технологическое лидерство российских и зарубежных компаний, предоставляя выдающихся специалистов и топ-менеджеров для цифровой трансформации. Входит в Топ-100 разработчиков мобильных приложений по версии Рейтинга Рунета.

Selecty в цифрах:

1 500+ закрытых вакансий за 2021 год

650+ разработчиков в штате

130+ IT-рекрутеров

50+ клиентов из списка Топ-100 Forbes

+7 (499) 288 87 71

job@selecty.ru

По вопросам сотрудничества
и использования материалов
исследования обращаться по адресу

survey@techart.ru