

# Аналитика зарплат для хантинга, 2019г.

Мы долго думали, как лучше описать текущую ситуацию на рынке найма в IT и Digital и решили начать с очевидного и честного посыла: *"Чуваки, смиритесь, мы в жопе!"*. Привычные методы поиска работают все хуже.

Опытные кандидаты не размещают резюме и почти не откликаются на вакансии в открытых источниках, таких как hh.ru, superjob.ru, moikrug.ru. Прямой хантинг — привычная практика в IT и Digital отрасли.

## Тренды, влияющие на кадровый голод

### Релокация за рубеж

Иностранные компании относятся к российскому рынку, как к источнику качественной и относительно недорогой рабочей силы. Например, в Европе разрабатывается много интересных программ для релокации опытных экспертов. И даже в США возможно переехать, отработав год в другом зарубежном офисе компании.

### Удаленка

Удаленную работу предлагают все больше компаний, как российских, так и западных. Многие специалисты готовы рассматривать только вакансии, предполагающий удаленный формат.

### Кандидаты из регионов

Регионы постепенно перестают быть источником кандидатов с небольшими зарплатными ожиданиями и горящими глазами. Они отлично ориентируются в столичных зарплатах и не готовы снижать свои ожидания. Если они заинтересованы в релокации, то могут предпочесть зарубеж, а не Москву. Надо помнить, что эксперты из регионов иногда зарабатывают выше рынка, за счет удаленной работы на иностранные компании, которые платят вознаграждение в долларах или евро.

## Сколько стоят кандидаты, которых вы хантите?

На основе нашей экспертизы, а также данных, полученных на ресурсе GeekJob, мы решили показать на каких условиях специалисты, которые не ищут работу готовы рассмотреть интересные им вакансии. Данные отражают реальные ожидания квалифицированных кандидатов. Часть из них получена от наших коллег: HR-специалистов из IT и Digital компаний.

**Отрасль:** IT и Digital

**Регион:** Москва

**Актуальность данных:** июнь 2019 г.

**Профессиональный уровень кандидатов:** Middle, Senior, Team Lead

**Источник:** [New.HR](#)

В обзоре не использовались данные из открытых источников, таких как hh.ru, superjob.ru, moikrug.ru. Поэтому цифры, указанные в анализе, могут отличаться от зарплатных ожиданий специалистов, которые активно ищут работу.

## Рекомендации по использованию

**Наш обзор будет особенно полезен тем компаниям, которые закрывают вакансии с помощью хантинга — то есть ищут кандидатов, не находящихся в поиске работы.**

Если зарплатная вилка в вашей компании ниже, чем цифры представленные в нашем анализе — мы рекомендуем заложить больше времени на поиск или скорректировать требования к кандидатам.

Профессия	Middle	Senior	Team Lead
	ЗП вилка указана в тыс. руб. Сумма указана в Net, выплачиваемая на руки.		
Developers:			
Frontend	160-190	180-300	250+
Mobile (iOS, Android)	150-200	200-250	250+
Python	150-200	200-250	250+
Go	160-200	200-260	260+
Ruby	150-180	180-240	240+
PHP	160-180	180-240	240+
C/C++	150-180	200-250	*нет данных
C#	140-180	180-240	230+
Java	150-200	200-250	250+
Scala	170-220	220-280	280+
QA:			
Manual	120-160	160-180	*нет данных
Automation	150-180	180-200	*нет данных
Devops	180-230	230-350	350+
Product managers	180-230	230-300	300+
Project managers	150-180	180+	*нет данных
Marketing:			
Performance marketing	150-220	200-250	250+
Analysts	160-200	200-260	260+
Data Scientists	180-250	250-300	300+

\*Недостаточно данных для анализа на данный момент.

## Что влияет на стоимость кандидата?

При анализе ЗП мы указывали средние цифры, не учитывали аномально высокие или низкие значения. Это значит, что на рынке можно встретить кандидатов, чьи ожидания могут быть выше или ниже указанных вилок. Часто это зависит от того, как кандидат оценивает вашу вакансию: чем интереснее предложение, тем больше шансов снизить зарплатные ожидания.

Поэтому, мы рекомендуем оценить факторы, которые могут влиять на рост или снижение конкурентоспособности вакансии.

## Факторы, снижающие интерес к вакансии

- Компания является стартапом без подтвержденного и стабильного финансирования;
- Отсутствие команды в целом или дефицит профессионалов в ней;
- Основной продукт ещё не запущен;
- Бренд компании не известен. Хуже, если уже существует негативная репутация;
- Рекрутеры и руководители не умеют продавать вакансию и компанию;
- Офис неудобно расположен;
- Нет гибкого графика;
- В компании введен жесткий дресс-код;
- Бюрократия;
- Отсутствие социального пакета;
- Серая заработная плата.

Чем больше пунктов набирает компания, тем выше риски того, что кандидаты станут завышать свои желания в отношении таких вакансии, а также откажутся от рассмотрения вашей вакансии.

Аналитика по хантингу подготовлена командой New.HR, июнь 2019г. [contact@new.hr](mailto:contact@new.hr)

## Факторы, повышающие интерес к вакансии

- У компании есть бренд в профессиональной среде: выпускаются статьи, сотрудники выступают на конференциях. Компания много говорит о продукте и о том, как устроены внутренние процессы;
- В компании есть амбассадоры: медийные личности, лидеры мнений, публичные эксперты, которые говорят от имени компании и ведут активности в социальных сетях;
- Проект создает международный или массовый продукт, который приносит очевидную пользу целевой аудитории;
- Используются уникальные или очень технологичные методы в работе;
- Гибкий график воспринимается как базовая норма;
- Есть возможность работать удаленно;
- Возможна релокация, пусть даже в перспективе, например, в Европу или в США;
- Есть возможность влиять на продукт и процессы в рамках своей должности;
- Наличие сильной команды, у которой можно учиться;
- Компания вкладывается в развитие, обучение сотрудников;
- Для кандидатов на руководящих позициях важна возможность самим формировать команду: от подбора до увольнения;
- Возможность работать с CEO и/или основателем;
- Для некоторых кандидатов важны опционы.

Чем больше пунктов набирает компания, тем вероятнее, что кандидаты согласятся рассмотреть ваше предложение.

## Сравнение с данными, полученными полгода назад

За полгода зарплатные ожидания выросли по всем профессиям в IT и Digital секторе. Показатель роста варьируется в пределах от 6 до 25%. Наибольший рост показали специалисты Data Scientists и Product Analysts, а из разработчиков сильнее всех выросли Frontend и Mobile (iOS, Android).

### Компаниям нужно быть готовыми к тому, чтобы:

- Увеличивать время и бюджет на поиск кандидатов;
- Формировать более конкурентные предложения;
- Снижать требования к опыту и знаниям, делая упор на потенциальный рост будущих сотрудников;
- Быстро принимать решение о найме, имея ввиду риск, что у хорошего кандидата может быть одновременно несколько интересных офферов.

\*\*\*

### Анонсы исследований рынка труда от New.HR

- Уже совсем скоро мы опубликуем данные исследования рынка аналитиков и Data Scientists;
- Проработаем для вас матрицу грейдов разработчиков;
- Сделаем анализ влияния наличия образования и карьерного, зарплатного и профессионального роста;
- Расскажем, куда хотят переехать разработчики и почему;
- Подготовим рейтинг самых востребованных профессии в IT-сфере;
- Запустим серию митапов по C&V направлению;
- Опубликуем масштабное зарплатное исследования рынка разработчиков.