

# Аналитика зарплат, 2018г

Исследование основано на зарплатных ожиданиях тех профессионалов, которые не ищут работу, но готовы рассмотреть интересные предложения. Данные будут полезны компаниям, чьи вакансии не закрываются кандидатами из открытых источников (hh.ru, superjob, moikrug и др.).

**Отрасль:** IT и Digital

**Регион:** Москва

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

**Источник:** New.HR

- Данные получены от специалистов, которые не находятся в активном поиске работы. Указанные ЗП вилки отражают реальные ожидания кандидатов, при которых они готовы рассмотреть интересные им вакансии.
- Часть данных получены от наших коллег, HR-специалистов из IT и Digital компаний.

В исследовании не использовались данные из открытых источников, таких как hh.ru, superjob.ru, moikrug.ru и т.д. Поэтому ЗП вилки, указанные в исследовании, могут отличаться от ЗП специалистов, активно ищущих работу.

## Рекомендации по использованию

Наше исследование будет особенно полезно вам, если ваша целевая аудитория для закрытия вакансий – кандидаты, которые не находятся в активном поиске.

В случае, если ваша ЗП вилка ниже представленной в нашем исследовании, рекомендуем заложить более долгий срок поиска либо корректировать требования к кандидатам.

Профессия	Middle	Senior	Team Lead
	ЗП вилка указана в тыс. руб.		
<b>Developers:</b>			
Frontend	150-180	180-240	250-300
Mobile (iOS, Android)	150-180	180-230	230-300
Python	150-200	200-250	250+
Go	150-200	200-250	250+
PHP	160-180	180-220	220-270
C/C++	120-180	180-250	250-300
C#	140-170	170-220	220-250
Java	150-200	200-250	250-300+
Scala	170-220	220-280	280-350
Devops	150-230	230-280	280+
Product managers	180-200	200-250	250-400
Project managers	130-160	150-200	200+
<b>Marketing:</b>			
Performance marketing	180-220	230-280	250-400
PR	100-130	130-180	180-300+
Analysts	150-180	180-220	220-250+
Data Scientists	170-200	200-250	250+

## Точность данных

Данные в исследовании намеренно обобщены. Для каждой конкретной позиции данные о ЗП могут отличаться. ЗП вилки находятся в прямой зависимости от требований к кандидатам, а также конкурентоспособности самой позиции.

## Оценка конкурентоспособности вакансии

Предлагаем вашему вниманию список критериев, способных снизить конкурентоспособность вашей вакансии. Чем большим количеством факторов из списка ниже вы располагаете, тем выше риски того, что вы, возможно, не сможете снизить ЗП ожидания кандидатов, а также, есть вероятность, что кандидаты станут завышать свои ЗП конкретно для вашей вакансии.

- Ваша компания – стартап без подтвержденного и стабильного финансирования
- У вас пока нет команды или в команде нет (или мало) профессионалов
- Ваш основной продукт еще не запущен
- Бренд вашей компании не известен
- Ваши рекрутеры и руководители еще не научились продавать вакансию и компанию
- Ваш офис неудобно расположен
- У вас нет гибкого графика
- У вас жесткий дресс-код
- Бюрократия
- Отсутствие соц. пакета
- Серая ЗП

## Рекомендованные материалы:

- [Где все кандидаты?](#)
- [Чего хотят кандидаты?](#)
- [Чего хотят Программисты?](#)
- [Чего хотят СТО?](#)
- [Чего хотят Продакты и Проджекты?](#)
- [Чего хотят Диджитал Маркетологи?](#)
- [Чего хотят Диджитал Аналитики?](#)

## Контакты

[New.HR](#)

contacts@new.hr