

Аналитика для хантинга и рекомендации по найму IT-специалистов

В конце прошлого года мы писали о трендах, которые, по нашему мнению, определяют IT-найм в 2021 году. К сожалению, практически всё сбылось, и ситуация с наймом усугубилась даже больше, чем мы ожидали. Вы, наверное, помните, какой ажиотаж с наймом начался буквально с января 2021 года. Мы попробуем описать, в каком новом мире мы теперь живем, и что с этим можно делать. Будет серия материалов на эту тему.

В этой статье мы расскажем, сколько сейчас стоит нанять востребованных разработчиков, девопсов, SRE, QA, продакт менеджеров, продуктовых аналитиков. Опишем, какие факторы affectуют сейчас рынок найма в IT, и отметим растущие тренды, которые будут определять найм в следующем году.

Причины перегретости рынка найма в IT

- ▲ **Экспансия международных компаний на российский рынок** → Рост количества вакансий с валютными зарплатами → Рост зарплатных ожиданий кандидатов, даже если они не получают соответствующие офферы.
- ▲ **Активный отток востребованных специалистов зарубеж** → Есть кандидаты, которые рассматривают только предложения с релокацией. Кандидаты без знания английского предпочитают переезжать в Прибалтику.
- ▲ **Появление, рост и развитие экосистем на российском рынке** (Sber, Mail.ru Group, Yandex, Avito, Tinkoff, Ozon, MTS Digital, Yet another ecosystem) → Потребность в быстром масштабировании команд под амбициозные проекты → Агрессивный хантинг → Общий рост зарплатных ожиданий кандидатов.
- ▲ **Цифровизация традиционных бизнесов** (ритейл, банки, доставки) → Отток диджитальных команд из технологичных продуктовых компаний.
- ▲ **Массовый переход на удаленную работу** → Региональные кандидаты получают московскую зарплату → Удаленка стала маст-хевом.

- ▲ **Демографическая яма** → В ближайшие 7-10 лет мы живем [в ней](#).
- ▲ **Люди – конкурентное преимущество для инновационных бизнесов** → Скорость разработки новых продуктов зависит от количества и качества людей в команде → Единственный способ удерживать конкурентное преимущество – это вкладываться в качественный найм и удержание существующих экспертов в команде.

Невозможно оценить, какой из вышеуказанных факторов влияет на ситуацию с наймом в IT в большей или меньшей степени, важно, что рынок найма превратился в рынок кандидата.

Дисклеймер:

- Рынок работодателя: 1 вакансия = 100 кандидатов;
- Рынок кандидата: 1 кандидат = 100 работодателей;
- Рынок кандидата в IT, в России, в 2021 году: 1 кандидат = 1000 работодателей (почти не шутка).

Если у вас есть сложности с наймом интересных вам кандидатов, если сроки поиска нужного человека превышают все мыслимые планы, то есть несколько путей, как с этим можно работать. Мы будем писать про это в отдельной статье, а пока расскажем о том, с чем вы можете столкнуться при найме IT-команды сегодня.

С чем вы можете столкнуться при найме IT-команды

- ▲ **Чтобы найти одного заинтересованного кандидата, вам нужно предложить вакансию_сотням.**

Рекрутеры оперируют понятием «рекрутерская воронка» – это аналог воронки продаж, только для найма. Верх воронки – кандидаты, чей профиль базово релевантен вакансии. Эти кандидаты получают предложения рассмотреть вакансию и как-то на него реагируют или не реагируют вовсе. Дальше рекрутерская воронка дробится на тех, кто согласился пообщаться по вакансии, кто оказался не релевантным после первого собеседования с рекрутером, кто отсеялся на следующих этапах оценки, кто дошел до финального интервью, кто принял ваш оффер... Низ воронки – кандидат, который принял ваш оффер и вышел на работу.

Пример рекрутерской воронки поиска среднего разработчика:

- 2015 год: 150 к 1;
- начало 2020 года: 300 к 1;
- конец 2021 года: 500 к 1.

На что это влияет: на увеличение сроков поиска, а также компаниям необходимо больше вкладываться в развитие бренда работодателя, чтобы кандидаты были готовы общаться.

▲ Кандидаты senior уровня и выше больше не ищут работу, их нужно хантить.

Такие кандидаты не выходят на открытый рынок, а реагируют на входящие предложения. Те из них, кто готов рассматривать вакансии, редко размещают резюме в открытом доступе. Чтобы выбрать интересный оффер, такому кандидату, скорее всего, будет достаточно входящих предложений от компаний. А некоторые кандидаты быстро и успешно находят работу разместив пост на фейсбуке о том, что они открыты для предложений.

Senior Frontend разработчик с хорошим бэкграундом и в активном поиске работы (разместил свое резюме на всех работных сайтах и упомянул об активном поиске работы во всех соц.сетях) может получить порядка 500 (пятисот) вакансий за неделю.

Часть кандидатов [ищут работу анонимно](#), с помощью специализированных сайтов (например, [Geekjob.ru](#)) или точно откликаются на интересные им вакансии.

▲ Сделанный оффер не гарантирует выход кандидата.

По усредненной оценке кандидат уровня Senior, обычно, выбирает из 3-5 офферов. Соответственно компаниям приходится в среднем делать от 2 до 5 офферов (разным финалистам) до того, как вакансия будет закрыта

Неочевидный факт: даже если кандидат не ищет работу, у него могут быть несколько офферов, которые ждут его решения, и вы будете конкурировать с ними.

Кстати, один из растущих трендов, который мы наблюдаем: **отложенные офферы**. Компании готовы ждать решения кандидата, в среднем, до полугода.

Что это значит: [вам нельзя останавливать поиск](#) даже в случае, если вы сделали оффер любимому финальному кандидату. Риск того, что кандидат откажется от принятого оффера, сохраняется до дня выхода на работу и распространяется даже на первые недели работы.

▲ **Вашим кандидатам будут делать контрофферы их текущие работодатели.**

Были времена, когда большинство работодателей рассматривали уход сотрудников как отсутствие лояльности и не были готовы их удерживать. Сейчас же многие компании оценивают потерю сотрудника как критичную для бизнеса (с точки зрения упущенной выгоды, затрат на поиск, онбординг и т.д.) и готовы делать контрофферы.

Если вы точно нанимаете опытных и востребованных специалистов уровня Senior, которые являются частью core-команды, то по усредненной оценке ситуация с контрофферами следующая:

- До ковида (до начала 2020 года): 1 успешный контроффер на 15 сделанных офферов;
- Конец 2021 года: 1 успешный контроффер на 5 сделанных офферов.

▲ **Вам нужно быстро принимать решение о кандидате, иначе вы можете опоздать.**

В 2020 году кандидаты, в среднем, могли получить достаточно интересных офферов за две недели и принять финальный оффер, а в 2021 срок до принятия финального оффера сократился в некоторых случаях до одной недели.

Что это значит для вас: [сокращайте](#) количество этапов оценки кандидатов, убирайте длительные тестовые, подстраивайте ваш график под возможности кандидатов, старайтесь двигаться как можно быстрее, чтобы не упускать дельных кандидатов.

▲ **Вам нужно закладывать больше времени на поиск.**

Все вышеописанные факторы удлиняют рекрутинговый процесс. Мы оцениваем средний срок поиска в зависимости от множества факторов, которые могут влиять на найм в позитивном ключе, либо аффектить его.

Но, если брать усредненную оценку, то:

- Найм Middle специалистов занимает не менее 1,5 месяцев;

- На поиск Senior вы, скорее всего, потратите в районе 3 месяцев;
- Поиск Team Lead может легко занять до полугода;
- А для Executive search на позиции Head и Chief стоит закладывать от 6 месяцев и более.

▲ Вам требуются более экспертные рекрутеры.

Сложность поиска возрастает и рекрутеры из исполнительской функции начинают непосредственно влиять на бизнес-результат компании.

Вам нужны бизнес-ориентированные рекрутеры, которые:

- Знают best-practices рекрутинга;
- Разбираются в специфике IT-профессий;
- Умеют решать задачу привлечения кандидатов;
- Выстраивают долгосрочную коммуникации с ними;
- Адаптируют рекрутинговый процесс под конкретную задачу и множество других вещей.

В нашем телеграм-канале «Доказательный рекрутинг» мы описали [9 ролей, которые совмещает в себе современный бизнес-ориентированный IT-рекрутер](#).

Есть ли компании, кто продолжает успешно нанимать, несмотря на рыночную ситуацию?

Да, такие компании есть. Есть множество различных факторов, с помощью которых вы можете влиять на скорость и качество найма. В зависимости от ситуации может быть применена разная тактика. Есть и общие паттерны, которые стоит учитывать. Про это будет следующая наша статья. Не переключайтесь.

А пока давайте обсудим, сколько сейчас стоит нанять IT-специалистов.

Сколько стоит найм IT-специалистов

Методика сбора данных

- Качественные глубинные интервью с релевантными кандидатами;
- Не менее 100 респондентов для оценки каждого профиля;
- Срок исследования: март 2021 – август 2021.

Кто наши респонденты

- Кандидаты, которые не ищут работу (не имеют резюме на рабочих сайтах);
- Работают в Москве или удаленно;
- Преимущественно работают в технологических продуктовых компаниях.

Дисклеймер

- Для публичной аналитики мы выбрали несколько профилей, со своей спецификой, которую описали ниже. Мы не ставили своей целью описать весь рынок найма в IT, со всеми его особенностями.
- Если вас интересует зарплатная аналитика в ключе нужных вам профессионалов, [напишите нам](#), обсудим вашу задачу подробнее.

Разработчики

Общие критерии разработчиков, про которых мы рассказываем

В нашей аналитике мы говорим о разработчиках, которые работают в технологических продуктовых компаниях, либо с highload, либо с другими нетривиальными задачами.

Team Lead / Tech Lead.

В нашем понимании, это люди, которые наверняка пишут код, отвечают за архитектуру своей части проекта. У Team Lead есть команда от двух до семи человек. Он еще не управляет другими лидами, в его зоне подчинения люди уровня: Senior, Middle и Junior, но при этом, он может не иметь пока полной ответственности за найм. Кто-то из лидов может быть больше ориентирован на people management, а кто-то с большим фокусом в техническую составляющую. Этот аспект не влияет на уровень зарплатных ожиданий.

Мы не упоминаем в нашей аналитике Head of development и CTO. Если вам интересны данные про CTO, рекомендуем отдельную нашу статью [«Что бизнес хочет от CTO и сколько готов за это платить»](#).

Senior разработчик.

В нашем понимании, востребованный Senior разработчик — это человек, который имеет опыт ответственности за крупную целикомую задачу. Не просто хорошо знает инструмент или технологию, но

понимает, как это работает под капотом. Работал с highload, с большими данными. Способен решать сложные задачи по оптимизации. Например, востребованные фронтендеры Senior уровня умеют работать со сложными интерфейсами, с логикой на фронте, умеют решать задачи с видеостримингом, оптимизировать скорость отклика веб приложений.

Общий стаж работы в профессии для Senior разработчика: не менее 5 лет.

«Последняя стадия эволюции программиста. Полностью независимый юнит, который может решить любую задачу, даже поставленную неточно (...) В общем, идеальный автономный юнит». – из [классификации](#) Vas3k.

Middle разработчик.

В нашем понимании, востребованный Middle разработчик также имеет опыт работы в технологической продуктовой компании, отлично знает ключевые технологии и инструменты, уже имеет опыт реализации сложных задач в составе команды или опыт самостоятельной реализации части какой-то большой задачи. Ему пока не хватает опыта самостоятельной реализации сложных фич, у него может не хватать глубины знаний, но он имеет хороший потенциал для развития.

Общий стаж работы в профессии не менее 3 лет.

«(...) миддл почти на любую задачу говорит «да, я могу это сделать», но пока не может сказать «нет, давайте не будем так делать». – из [классификации](#) Vas3k.

Про каких разработчиков мы не расскажем в нашей аналитике

Мы не учитываем разработчиков из нетехнологических проектов/компаний и из диджитал-агентств, в чьи задачи преимущественно входит: разработка простых сайтов, ординарных форм, лендингов, сайтов без серьезной нагрузки и сервисов без сложной функциональности или интересных фич. Мы не учитываем программистов, чьи знания технологий ограничиваются одним фреймворком. Такие кандидаты могут иметь большой стаж работы в профессии: 5 лет и более (хоть 20 лет), но их стоимость будет дешевле за счет простоты задач, с которыми они работали.

Полезные ссылки:

Наша прошлогодняя [аналитика для хантинга разработчиков](#), где мы подробно описали наши рекомендации к найму.

Frontend разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Наиболее популярные фреймворки в России: React и Vue.js.
- ▲ Кандидаты чаще всего готовы рассматривать переход из одного фреймворка в другой.
- ▲ Angular менее популярен в России, зарубежом ситуация иная, проектов на Angular много. Как следствие, часть опытных Angular разработчиков нацелена на зарубежные проекты в принципе.
- ▲ Зарплатные ожидания фронтендеров не зависят от используемого фреймворка.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
JavaScript разработчик	РФ	220 000-270 000 рублей	270 000-350 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,000-6,500	\$\$6,000-7,500	\$\$7,000-9,000

Mobile, Разработчики под iOS, Android

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Чем более низкоуровневые у вас задачи (стриминг, виртуальные девайсы, мессенджеры), особенно, если вам нужны знания C++, тем дороже будут стоить для вас нужные специалисты.
- ▲ Почти все мобайл проекты разрабатываются с участием Kotlin и Swift (наличие этих технологий больше не преимущество, а маст-хев).
- ▲ Если у вас на проекте используется Objective-C или Java, вам скорее всего придется переплачивать за нужных специалистов.
- ▲ Если вы используете Xamarin или React Native, вам будет проще и быстрее нанять специалистов C# и JavaScript, соответственно, чем искать готовых узкопрофильных специалистов.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Аналитика по хантингу сентябрь 2021 год
				Team Lead
Mobile разработчик под iOS, Android	РФ	250 000-350 000 рублей	350 000-500 000 рублей	400 000-500 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,500-6,500	\$\$6,500-8,500	\$\$7,500-10,000

Java разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Традиционно, самые дорогие Java разработчики сидят в финтехе.
- ▲ Несмотря на высокие зарплаты, вам могут попасться джависты из финтеха с довольно низкой квалификацией. Причина в том, что в некоторых финтех компаниях разработчики могут делать минорные фишки и делать их в стол, профессиональный скилл при долгой такой работе может деградировать.
- ▲ Более низкие зарплатные ожидания у джавистов из интеграторов и энтерпрайза.
- ▲ Java – язык, куда многие хотят попасть. Количество джунов в профессии растет. Это хорошо и плохо одновременно. Плохо, потому что часть выпускников скоростных курсов знают только Spring и не могут написать "Hello world!" без запуска IDE.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Аналитика по хантингу сентябрь 2021 год
				Team Lead
Java разработчик	РФ	280 000-350 000 рублей	350 000-450 000 рублей	400 000-500 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,500-6,500	\$\$6,500-8,500	\$\$7,500-10,000

Python разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Python – один из самых популярных языков разработки. Это значит, что на рынке сравнительно больше разработчиков на этом языке, чем на других скриптовых языках (например PHP).

- ▲ Но именно из-за широкой распространенности языка (его используют как для написания простеньких сайтов, так и для Data Management Platform), вы можете встретить очень разных по уровню и специализации кандидатов. Например, вы встретите на рынке Django программистов, которые делают шаблонные сайты, а также Python разработчиков, специализирующихся на сложных ML-проектах. Зарплатные ожидания таких кандидатов могут разительно отличаться.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
Python разработчик	РФ	220 000-300 000 рублей	300 000-400 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,000-6,500	\$\$6,500-8,500	\$\$7,500-10,000

Go разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Язык разработки Go стремительно набрал популярность в России за последние два года. На Go в этом году перешли или переходят ряд крупных экосистем, а также несколько больших продуктовых технологических компаний. Наиболее высокий спрос на Go разработчиков начался с января 2021 года и продолжается до сих пор.
- ▲ Ажиотажный спрос на Go разработчиков привел к тому, что большинство кандидатов, которые были готовы что-то менять, уже перешли на новые места.
- ▲ Ради быстрого найма опытных специалистов ряд компаний перекупали специалистов на значительно большие зарплаты (кто-то может назвать эту ситуацию «безбожным хантингом»), тем самым увеличили общий уровень зарплатных ожиданий Go разработчиков.

Что делать, если у вас Go и вы не крупная экосистема?

- ▲ В первую очередь закладывайте большой бюджет на опытных экспертов. Есть вероятность, что люди из экосистем разочаруются и снова будут готовы рассматривать предложения, но их зарплатные ожидания будут выше прежних.

- ▲ Наиболее результативная тактика на наш взгляд: рассматривайте кандидатов из других языков (C++, Python, Ruby, PHP), которые готовы переходить на Go. Срок освоения языка небольшой, а вы получите мотивированного сотрудника, и есть шанс немного сэкономить.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
Go разработчик	РФ	230 000-330 000 рублей	330 000-450 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,500-6,500	\$\$6,500-8,500	\$\$7,500-10,000

Ruby разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ В России сравнительно мало проектов на этом языке. Да, есть несколько крупных проектов, которые используют Ruby, но по сравнению с использованием других языков – это капля в море. В результате такой ситуации мы имеем очень узкий рынок специалистов. Многие кандидаты переходят из Ruby в другие языки, например: Go, Python.
- ▲ Основной вектор для кандидатов, которые хотят делать интересные проекты на Ruby – ориентация зарубеж. Там Ruby – популярный и распространенный язык, интенсивно развивается, новые проекты активно используют Ruby. Поэтому многие опытные рубисты учат английский, переходят работать на зарубежные проекты и часто нацелены только на переезд.
- ▲ Все это приводит к высокой стоимости опытных Ruby разработчиков для российских компаний, потому что такие кандидаты рассматривают международные проекты и привязывают свои зарплатные ожидания к международным зарплатам.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Аналитика по хантингу сентябрь 2021 год
				Team Lead
Ruby разработчик	РФ	230 000-300 000 рублей	300 000-400 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	\$\$5,000-6,500	\$\$6,500-8,500	\$\$7,500-9,000

Node.js

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ В России мало проектов, которые используют Node.js в качестве основного языка разработки. Скорее язык применяется для разработки отдельных компонентов, в дополнение к другому core языку (например на нем пишется BFF (Backend For Frontend) – когда логика формирования фронтенда отдается JS разработчикам, а основная и сложная логика пишется на других профильных языках).
- ▲ Наиболее эффективный подход к найму: искать фронтендера, которому интересно писать на Node.js или бекендера, у которого Node.js не является основным языком, но он готов переключиться на него как на основной.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Аналитика по хантингу сентябрь 2021 год
				Team Lead
Node.js разработчик	РФ	200 000-280 000 рублей	280 000-350 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	\$\$4,500-6,000	\$\$6,000-8,000	\$\$7,000-8,500

C# разработчики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Большинство компаний использует современный стек и это больше не является конкурентным преимуществом.
- ▲ При найме C# разработчиков вы конкурируете с крупными продуктовыми технологическими компаниями, поэтому стоит

закладывать большие бюджеты на найм и более долгий срок поиска, чем вы делали ранее.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
C# разработчик	РФ	210 000-290 000 рублей	300 000-350 000 рублей	350 000-450 000 рублей
	Международные компании	no data	no data	no data

Devops, SRE

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ В России по-прежнему не сформировано четкое единое представление о том, что такое культура DevOps и кто такие SRE. Например, некоторые компании называют девопсами или SRE обычных системных Unix администраторов. Мы рекомендуем гугловую статью "[How SRE related to DevOps](#)".
- ▲ Это приводит к тому, что на рынке появляются Unix/Linux администраторы, которые делали небольшие задачи в уже настроенном CI/CD, возможно, переносили железо на виртуалки и расследовали алерты на дежурствах, могли работать с облаками и кубером, может быть, научились контейнеризовать, но не обладают комплексным подходом, не делали действительно сложных вещей и порой могут не знать ни одного языка программирования (bash не в счет). Но в их резюме будет написано Devops или SRE, с соответствующей зарплатой.
- ▲ Поэтому, перед тем как планировать найм, в первую очередь, сформулируйте, какие задачи вы хотите решать. Возьмите консультацию у того, кто хорошо понимает особенности этих профессий и знает, какие кандидаты представлены на рынке. Такой подход сэкономит вам время и, возможно, деньги при найме.

Про кого мы говорим в нашей аналитике:

- ▲ Опытный senior DevOps, отвечает за автоматизацию, занимается настройкой пайплайна и экономит время разработки, умеет не

только писать конфиги под Kubernetes, а может разворачивать и настраивать его с нуля.

- ▲ Опытный SRE из крупных технологических компаний – это человек, чья зона ответственности: отказоустойчивость и расследование инцидентов. Такие эксперты пишут код (Python, Go или some язык проекта), выросли из программистов (из администрирования довольно сложно дорасти до SRE), скорее всего работали в инфраструктурных или платформенных командах, понимают и умеют решать различные проблемы, связанные с конкретным языком (например, утечки памяти и прочее), могут устранить баги в ПО, не дожидаясь официальных патчей. Имеют широкий кругозор, отличные знания компьютер сайенс.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
DevOps	РФ	230 000-300 000 рублей	300 000-450 000 рублей	350 000-500 000 рублей
	Международные компании	no data	\$\$6,000-8,000	\$\$7,500-9,000
SRE	РФ	250 000-350 000 рублей	350 000-550 000 рублей	450 000-550 000 рублей
	Международные компании	no data	\$\$6,500-9,000	\$\$8,000-10,000

QA automation / SDET

Про каких тестировщиков мы пишем:

- ▲ Только про автоматизаторов, которые работают в технологических продуктовых компаниях или над сложными технологическими сервисами.
- ▲ Если вас интересуют заработные ожидания ручных тестировщиков, ориентируйтесь на минус 20% от указанных.

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Если вы только начинаете развивать тестирование, то скорее всего для старта вам достаточно будет специалистов по ручному тестированию (пока разработчиков меньше пяти – возможно, хватит и одного). Первым лучше нанять сеньора, так как есть риск, что Middle QA ваши разработчики сожрут, а Senior отобьется и сможет убедительно рассказать коллегам, зачем вообще нужно тестировать и на каких этапах, почему без тестирования всё будет не так прекрасно.

- ▲ Когда ваши ручные тестировщики расписали все планы и кейсы, тонут в регрессионном тестировании, а до новых фич руки не доходят, можно заняться автоматизацией.
- ▲ Развитие автотестирования стоит начинать с лида или опытного сеньора, под которым вы будете собирать команду. Так вы имеете шанс сразу заложить корректные принципы, и архитектуру, начать внедрять адекватную культуру автотестирования у себя в компании.
- ▲ Автоматизаторы, которым вместо написания тестов нужно «срочно протестить релиз, а до автотестов потом доберемся, когда-нибудь», скорее всего, быстро загрузятся, если не смогут делегировать подобные задачи на ручное тестирование.
- ▲ Опытным senior тестировщикам важна культура тестирования в вашей компании. В какой момент подключается тестировщик? Может ли влиять на процесс?

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
QA	РФ	200 000-270 000 рублей	250 000-300 000 рублей	300 000-400 000 рублей

Product менеджеры

Про каких продактов мы говорим в нашей аналитике:

- ▲ Про продактов из технологических, продуктовых компаний. Отрасль: B2C, B2B2C.
- ▲ Мы не говорим тут о продактах из B2B, а также продактах из нетехнологических банков и телекома.

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ Успех найма продактов во многом зависит от вашего бренда работодателя. Причем, важно то, как вас воспринимают именно во внутренней, довольно узкой тусовке продактов. Например, недавно прошел [Product camp](#), как ваша компания была там представлена? Был ли хоть кто-то от вас на кэмпе и какую задачу он решал?

- ▲ Как оценить свой бренд работодателя среди продактов? Можно заказать профессиональное исследование бренда (если вас интересует такое исследование, напишите нам в NEWHR, мы расскажем про то, как это делаем мы), либо самостоятельно пройтись по знакомым продактам и попросить откровенно поделиться мнением.
- ▲ Успех в найме продакт менеджеров во многом зависит от того, какая у вас продуктовая культура. Она у вас есть? Как вы сами ее формулируете? Ваш бизнес основывается на данных или на хотелках, спускаемых сверху? Вы строите прозрачную систему принятия решений или авторитарную модель (в этом случае нанимайте project менеджеров)? У вас выделенные продуктовые команды или идет битва за ресурсы? Какова культура исследований в компании? Строите ли вы атмосферу открытости и поощряете ли генерацию идей, насколько ваш бизнес готов принимать идеи снизу? Могут ли продакты принимать участие в формировании видения и стратегии? На что вообще могут влиять ваши продакт-менеджеры? Ответы на эти вопросы могут помочь вам определить, по каким принципам вы работаете и какую продуктовую культуру строите. Это то, что вам стоит транслировать на рынок и кандидатам.
- ▲ Что вы можете рассказать продакту про ваш продукт? Опытные продакт менеджеры заинтересованы в большом или потенциально большом продукте, с хорошей емкостью рынка, особенно интересны международные проекты.
- ▲ Стратегия вашего продукта. Она должна быть. И про нее вы должны уметь внятно рассказывать хотя бы на одном из этапов оценки кандидатов.
- ▲ Если вы готовы давать опционы, в таком случае, у вас есть шансы заинтересовать часть опытных senior продактов.
- ▲ Разрабатывайте KPI. Большинство продактов заинтересовано в непосредственном влиянии на бизнес. Чем более опытный продакт, тем больше он может ориентироваться на переменную составляющую в своем доходе.
- ▲ Для Middle продактов обычно важна команда и возможность учиться у сильных, у лучших.
- ▲ Для Senior продактов важна возможность влиять, привносить культуру и помочь ее строить.
- ▲ В прошлом году мы делали [большой обзор рынка продакт менеджеров](#) с рекомендациями, как их нанимать.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
Продакт менеджер	РФ	220 000-270 000 рублей + бонусы	300 000-450 000 рублей + бонусы	450 000-550 000 рублей + бонусы

Аналитика по хантингу
сентябрь 2021 год

newhr*

Продуктовые аналитики

Что важно знать при формировании стратегии поиска:

- ▲ На российском рынке растет тренд на продуктовую аналитику, бизнес все больше хочет опираться на данные. Это хорошо. Но кандидатов катастрофически не хватает.
- ▲ Если вы готовы нанимать джуниоров, рекомендуем сразу идти в профильные образовательные курсы, в ВУЗы и обсуждать трудоустройство выпускников.
- ▲ Если вы намерены серьезно усиливать команду аналитиками Middle уровня, рекомендуем начать активно принимать участие в профильных отраслевых мероприятиях, устраивать hiring-day, хакатоны. Развивайте реферальную программу.
- ▲ Если ваша цель – кандидаты уровня Senior и выше, то забудьте про найм под вакансию, начинайте знакомиться с кандидатами на перспективу. Хантинг профильного эксперта может занять у вас год и более.
- ▲ Если вам нужен Lead, то ваша цель – Senior кандидаты, которые только начали нарабатывать менеджерский скилл.
- ▲ Для найма продуктовых аналитиков также важен ваш бренд работодателя, что именно про вас знают в тусовке аналитиков, насколько часто вы «светитесь» на рынке.
- ▲ Продуктовым аналитикам важна возможность работать в компании с хорошей аналитической культурой. Что это значит? Например, в такой культуре аналитик не только работает по запросу от внутреннего заказчика, а может сам быть инициатором внутренних активностей, может приходить к продактам с гипотезами. В хорошей аналитической культуре продуктовые аналитики не только решают ad hoc задачи, но имеют время на RND.
- ▲ В прошлом году мы делали большой [обзор рынка продуктовых, маркетинговых аналитиков и data scientists](#) с рекомендациями, как их нанимать.

- ▲ Вы также можете посмотреть наше [исследование рынка аналитиков от 2019 года](#), мы проводили масштабное количественное исследование.
- ▲ В этом году мы стартовали большое исследование рынка продуктовых аналитиков, если ваша работа связана с продуктовой аналитикой, [просим вас поучаствовать в нашем исследовании!](#) Мы хотим понять, кем является продуктовый аналитик в 2021 году, сколько зарабатывает и как профессионально развивается.

Профессия	Рынок	Middle	Senior	Team Lead
Продуктовый аналитик	РФ	230 000-280 000 рублей	280 000-350 000 рублей	350 000-400 000 рублей

Можно ли решить задачу найма только деньгами?

Если очень упрощать, то в рекрутинге есть три базовых составляющих, влияющих на найм:

- скорость поиска
- уровень (качество) кандидатов
- зарплата

Если вы нанимали кандидатов дешевле тех заработных плат, которые мы указываем в исследовании, то, во-первых, мы искренне, без шуток, за вас рады. Мы хорошо знаем, что в каждом отдельном кейсе есть свои нюансы и имеем опыт решения задач бизнеса с помощью найма, используя самые разные подходы.

Вы можете искать крутого специалиста по нижней зарплатной вилке, но потратить на это, например, полгода или год. Или, если вам нужно 50 разработчиков за три месяца, то вместо найма, вы покупаете компанию с нужными вам разработчиками.

При всем этом, мы знаем кейсы, когда компании привлекали крутых специалистов практически бесплатно. Люди идут в такие компании,

чтобы делать продукт, не имеющий аналогов, чтобы работать в звездной команде, чтобы получить значительную долю, если стартап выстрелит.

С другой стороны, немало кейсов, когда у компании нет бренда на нужную целевую аудиторию кандидатов, сам продукт не является чем-то уникальным, и есть другие моменты, которые аффлектят ваш найм. В итоге кандидаты могут завышать для вас свои зарплатные ожидания (условно, Middle специалист может озвучивать планку уровня Senior), но даже переплата не гарантирует вам успешный найм.

Резюме

Вы прочитали эти цифры и факты, но что это значит?

Мы считаем, что каждой компании важно понять, сколько кандидаты будут стоить именно для вас. И что лично вы в вашей компании можете сделать для ускорения найма.

Полезные ссылки

- Телеграм-канал [«Доказательный рекрутинг»](#) – про то, как нанимать на кандидатском рынке и выжить.
- [Вся аналитика NEWHR](#) в одной статье.
- [Podcast.NEWHR](#) – текущий сезон про влияния бренда работодателя на найм.
- [Предыдущая аналитика для хантинга](#) (декабрь 2020), там вы найдете более подробные и общие рекомендации к найму.
- [25 профильных телеграм-каналов с IT вакансиями](#) (общая аудитория 110 тыс.человек, где вы можете запостить вашу вакансию).

В следующей нашей статье мы напишем, как повысить свою конкурентность на кандидатском рынке и что конкретно нанимающий менеджер может (и должен) делать для найма в свою команду.