

# Какие проблемы с наймом в ИТ вас ждут в 2021?

## Описанные тренды и зарплаты релевантны для:

- Интернет-бизнесов, технологичных продуктовых компаний;
- Разработчиков, Продакт менеджеров, Аналитиков, Дата сайнтистов;
- Опытных экспертов уровня сеньор и выше;
- Москвы и кандидатов, которые работают удаленно из любой точки мира;
- Кандидатов, которые не находятся в активном поиске работы.

*В конце статьи вы найдете нашу зарплатную аналитику для хантинга (в том числе и в зарубежные компании).*

*В ней мы указываем зарплаты специалистов от middle уровня.*

*Ключевые тренды хантинга описываем с фокусом на senior экспертов и выше.*

## Ключевые тренды хантинга в ИТ

### Хантить опытных экспертов на "холодном рынке" стало сложнее за счет роста количества контрофферов.

Если в 2019 году на десять сделанных офферов случался, в среднем, один контроффер, то к концу 2020, по нашему опыту и опыту коллег из ИТ/интернет-бизнесов, чуть ли не каждый третий оффер успешно перебивается контроффером от текущего работодателя.

#### Почему так? Давайте порассуждаем:

1. **Срок поиска сеньорного эксперта может занимать от 3 месяцев до полугода.** Работодателю выгоднее удерживать имеющегося специалиста, чем терять время и деньги на поиск замены.
2. **Успешный контроффер не всегда зависит от суммы.** Предлагаем не брать в расчет кейсы, когда ценность эксперта для компании настолько велика, что контроффер подобен атомной бомбардировке, например ЗП увеличивается в 2 раза для полной гарантии. Гораздо чаще мы наблюдаем иные успешные кейсы удержания текущих сотрудников. Например, за счет общей их лояльности к компании, когда деньги повышаются максимум до уровня имеющегося оффера или даже ниже. Когда кандидату предлагают большую зону ответственности в плане задач или менеджмента. Или альтернативные возможности, такие как: перемещение в рамках компании, работу на другом проекте, с новыми интересными технологиями и т.д.
3. **Лояльность сотрудников повышает вероятность принятого контроффера.** Мы часто сталкиваемся с тем, что кандидаты гораздо охотнее принимают контрофферы от тех работодателей, которые этично и корректно повели себя во время коронакризиса. Например, компания не стала срезать ЗП и сокращать сотрудников

даже в сложной экономической ситуации или за свой счет помогла организовать комфортное рабочее место для удаленной работы, или организовала выплату компенсаций.

### Что же делать, если вам в 2021 году нужны экспертные сеньорные специалисты?

- **Закладывайте более длительный срок на найм**, чем вы привыкли делать ранее. Либо пересматривайте свои ожидания от кандидатов.
- **Будьте готовы, что от ваших офферов будут отказываться чаще**, чем прежде. Это, кстати, касается и миддл-специалистов тоже. Чтобы снизить этот риск, мы обычно рекомендуем компаниям гибко подходить к формированию офферов, учитывая мотивацию кандидатов. Также имеет смысл закладывать дополнительные ресурсы (как денежные, так и другие вещи, которые могут заинтересовать кандидата) на случай, если вы захотите побороться за интересного эксперта. Такие моменты лучше учитывать заранее, чтобы не тратить время на дополнительное согласование условий внутри компании.
- **Пересмотрите свои бюджеты** на найм с учетом ваших аппетитов.
- **Оцените, что вам важнее в моменте**. Закрыть потребность бизнеса одним опытным, но дорогим экспертом по стоимости, скажем, полутора миддлов? Либо уровень сложности задачи таков, что для ее решения можно взять middle-специалиста и продолжать растить его экспертизу внутри компании?

## Удаленка стала "must have" для многих профессий в ИТ

Если последние два года мы везде писали про удаленку как хорошее конкурентное преимущество, то сейчас удаленную работу организовали даже самые консервативные ИТ-бизнесы.

### Что это значит с точки зрения найма?

1. **Удаленка почти всегда является базовым критерием для некоторых вакансий** (например, JS программистов или разработчиков под iOS или Android). Большая часть кандидатов из этих профессий вообще готова начать что-то обсуждать только при возможности удаленной работы.
2. **Если вы планируете нанимать опытных продакт-менеджеров или аналитиков** (senior уровня и выше), то возможность удаленной работы может быть вашим конкурентным преимуществом.
3. Возможность удаленной работы важна даже для московских кандидатов.
4. Конечно, есть те, кому интересна работа именно в офисе, но таких все меньше. Но даже фанаты офиса чаще всего предпочитают микс-формат, когда есть офис, куда можно прийти, но не сидеть там фуллтайм.
5. Удаленка не даст вам возможность сэкономить на зарплате сотрудников.
6. Умение выстраивать эффективное асинхронное взаимодействие команд в разных часовых поясах дает крутые перспективы найма.

### Что делать?

- **Учиться выстраивать асинхронные рабочие процессы**. Узнавайте, как это устроено в других компаниях, подсматривайте идеи, адаптируйте их для себя.
- Если у вас нет возможности предложить сотрудникам полную удаленку, **предлагайте хотя бы частичную**.

- **Перестраивайте HR-процессы с учетом удаленки**, если вы это еще не сделали. Критичнее всего, как обычно, онбординг.
- **Позаботьтесь о своих сотрудниках**. Например, выделите бюджет на помощь в организации удаленного рабочего места.

## А что с зарплатами?

Есть предложение: давайте вместо обсуждения текущих рыночных зарплат обнимемся и немножко поплачем? Например, потому что, по нашей оценке, медиана ЗП-вилок у сеньорных специалистов выросла за год, в среднем, на 20%.

### Откуда такой рост?

1. **Из-за критичного дефицита на рынке специалистов сеньор-уровня и выше**. Кандидаты в 2020 году гораздо менее охотно рассматривают предложения о работе и больше нацелены на сохранение текущей стабильности. Если в 2019 году типичная рекрутерская воронка "от предложения вакансии до успешного оффера" для разработчика выглядела примерно так: 300 потенциальных "холодных" кандидатов и 1-2 оффера, то к концу 2020 она выросла минимум в полтора, а часто и в два раза. Это означает, что для того, чтобы закрыть вакансию фронтенд-разработчика, вам может потребоваться предложить ее около 500 релевантным кандидатам.
2. **Все больше компаний готовы покупать экспертов за запрашиваемые деньги**. А некоторые - готовы перекупать и платить выше рынка. Тут стоит вспомнить активно масштабирующиеся крупные бизнесы, крупные fintech-компании, а также не-ИТ компании в стадии активной диджитализации. В итоге рынок "пылесосится", кандидаты видят вакансии с вилкой выше рынка и их ЗП ожидания вырастают.
3. **За этот год на российский рынок пришло много новых зарубежных компаний**, как стартапов, так и стабильных бизнесов. Они, также, как и мы, научились работать в распределенных командах и имеют неоспоримое конкурентное преимущество: зарплату в долларах или евро. В основном, их вакансии нацелены на опытных разработчиков с отличным знанием технологий, с хорошим инженерным бэкграундом, а также с прокачанными коммуникационными скиллами, плюс необходим разговорный уровень английского. Отбор на такие вакансии проходят, конечно, не все наши разработчики, но само наличие таких предложений на рынке растит ЗП ожидания кандидатов.
4. **Нестабильный рубль и в целом его удешевление, а также рост цен**, конечно же приводит к росту запрашиваемых окладов. Особенно среди тех кандидатов, которые могут себе позволить претендовать на вакансии международных компаний.
5. **Опционы** (если вы - российская компания) не являются вашим конкурентным преимуществом, если только вы не вышли на IPO.
6. **Премии** тоже, как правило, не мотивируют экспертов снижать свои ЗП ожидания. Большинство кандидатов предпочитают ориентироваться на окладную часть.

## Что тут можно сделать?

- Если вы планируете растить техническую команду в ближайшие годы, **работайте с джунами**, стройте внутренние стажерские программы, вкладывайтесь в людей на перспективу.
- **Помните про своих текущих сотрудников** и повышайте их ЗП до рыночных, будьте готовы к контрофферам.
- **Если же у вас жесткий бюджет** и все кандидаты, которые в него вписываются, вам не подходят, тогда попробуйте вот что: снимите ограничение по ЗП и начните смотреть кандидатов максимально широко. *Вам нужно быстро оценить, как наилучшим образом решить вашу задачу найма.* Например: может быть, надо поднять ЗП или лучше снизить требования? Если снизить требования, то насколько. Если поднимать деньги, то до какого предела. Или, может быть, вашу бизнес-задачу можно решить наймом совсем другого специалиста. Или часть бизнес-задачи можно решить имеющимися экспертами, а под оставшуюся функциональность сформировать новую вакансию. Чтобы ответить на эти вопросы, вам нужно оценить реальный рынок кандидатов, на которых вы можете претендовать. А это можно сделать, убрав ограничения и начав смотреть кандидатов, которые готовы с вами пообщаться. Не оценивайте рынок по резюме, оценивайте рынок по тем кандидатам, которые согласились с вами разговаривать.
- **Если сроки для вас критичны**, а пересмотр бюджета займет время, пробуйте решать свои текущие задачи с помощью привлечения аутсорсеров.
- **Если вы не можете повлиять на бюджет найма**, тогда готовьтесь к более длительным срокам поиска нужного специалиста и проявляйте гибкость: выбирайте тех, в ком видите потенциал вместо того, чтобы месяцами искать идеального единорога.

## ЗП-вилки для хантинга в 2021 г

В табличках ниже мы показали те ЗП-ожидания кандидатов, которые вам стоит учитывать, если вы планируете найм опытных экспертов из технологичных продуктовых интернет-компаний.

- Цифры указаны в net, то есть "на руки".
- Указан оклад, без учета возможных премий, бонусов и опционов.
- Источник информации - база данных [New.HR](#).
- Минимальный объем выборки, на которой мы делали вывод: от 100 кандидатов одного профиля.
- Метод сбора: данные собраны вручную, командой [New.HR](#). Вопросы по ЗП ожиданиям были заданы каждому релевантному респонденту лично.
- В выборке не учитывались кандидаты, которые ищут работу открыто и срочно.
- В зарплатных вилках не учитывались так называемые экстремумы, например, зарплаты разработчиков, зарабатывающих выше 10 000\$. Такие кейсы стоит рассматривать отдельно, учитывая совокупность влияющих факторов, поэтому мы не стали их учитывать в текущей аналитике.
- Период сбора данных: июнь-декабрь 2020г.

# Зарплаты для хантинга продуктов и аналитиков в 2021г

Часть 1

На российском рынке

Профессия	Middle	Senior	Lead	Head/Chief
Продакт менеджер	220 000 - 280 000 руб.	280 000 - 350 000 руб.	350 000 - 450 000 руб.	450 000 - 700 000 руб.
Продуктовый аналитик	150 000 - 220 000 руб.	230 000 - 350 000 руб.	350 000 - 400 000 руб.	400 000 - 700 000 руб.
Маркетинговый аналитик	130 000 - 150 000 руб.	150 000 - 200 000 руб.	200 000 - 230 000 руб.	230 000 - 250 000 руб.
Системный аналитик	150 000 - 180 000 руб.	170 000 - 220 000 руб.	200 000 - 250 000 руб.	no data
Data Scientist	200 000 - 250 000 руб.	250 000 - 350 000 руб.	300 000 - 450 000 руб.	400 000 - 700 000 руб.

Какие проблемы с наймом в ИТ вас ждут в 2021? - New.HR

# Зарплаты для хантинга разработчиков в 2021 году

Часть 2

На российском рынке

Профессия	Middle	Senior	Lead
Frontend	170 000 - 230 000 руб.	230 000 - 300 000 руб.	280 000 - 350 000 руб.
Ruby	160 000 - 220 000 руб.	220 000 - 320 000 руб.	280 000 - 350 000 руб.
Python	150 000 - 250 000 руб.	260 000 - 350 000 руб.	300 000 - 380 000 руб.
Go	190 000 - 260 000 руб.	270 000 - 400 000 руб.	320 000 - 480 000 руб.
Java	200 000 - 250 000 руб.	240 000 - 400 000 руб.	350 000 - 500 000 руб.
Node.JS	160 000 - 240 000 руб.	220 000 - 330 000 руб.	300 000 - 400 000 руб.
PHP	180 000 - 250 000 руб.	240 000 - 300 000 руб.	300 000 - 350 000 руб.
C#	160 000 - 220 000 руб.	220 000 - 280 000 руб.	270 000 - 370 000 руб.
C++	170 000 - 230 000 руб.	230 000 - 300 000 руб.	300 000 - 400 000 руб.
iOS	190 000 - 280 000 руб.	280 000 - 360 000 руб.	300 000 - 420 000 руб.
Android	190 000 - 280 000 руб.	280 000 - 360 000 руб.	300 000 - 420 000 руб.
QA manual	130 000 - 170 000 руб.	160 000 - 230 000 руб.	220 000 - 300 000 руб.
QA auto	150 000 - 200 000 руб.	180 000 - 250 000 руб.	230 000 - 400 000 руб.

Какие проблемы с наймом в ИТ вас ждут в 2021? - New.HR

## Разница зарплат в российских и международных компаниях

Для некоторых разработчиков мы добавили дополнительное поле, где описали, сколько, в среднем, готовы платить зарубежные компании кандидатам на российском рынке. Мы привели ЗП-вилки не по всем профессиям, а лишь по тем, где у нас накопилось достаточно данных для анализа.

## Какие разработчики интересны зарубежным компаниям?

Если описывать кратко, то это, как правило, опытные инженеры, которые имеют значительный опыт в разработке (в среднем, от 5 лет и более). Имеют глубокую экспертизу хотя бы в одном языке программирования, но при этом мультиязычны, готовы изучать новые технологии и выбирают язык разработки как инструмент для решения конкретной задачи. Обладают широким инженерным кругозором (сетевые технологии, базы данных, алгоритмы, структуры данных), имеют хорошую академическую базу. Знание английского критично. Это может быть не свободное владение, но готовность уверенно пройти собеседования на английском языке и регулярно использовать его в устной и письменной форме.

## Зарплаты для хантинга разработчиков в зарубежные компании

Часть 3

Профессия	Middle	Senior	Lead
Frontend	3 500 - 5 000 \$	5 500 - 6 500 \$	no data
Ruby	4 000 - 5 500 \$	5 500 - 7 000 \$	no data
Python	3 500 - 5 000 \$	5 000 - 6 500 \$	6 000 - 9 000 \$
Go	4 000 - 6 000 \$	6 000 - 7 500 \$	7 000 - 10 000 \$
Java	3 500 - 5 000 \$	4 500 - 6 500 \$	6 000 - 10 000 \$
Node.JS	3 500 - 5 000 \$	5 000 - 6 500 \$	no data

Какие проблемы с наймом в ИТ вас ждут в 2021? - New.HR

## Если вы профессионал в своей области

и хотите обсудить ваши карьерные перспективы, пишите нам: [cv@new.hr](mailto:cv@new.hr), мы постараемся быть вам полезны.

## Если вы планируете активно нанимать в 2021 году

и хотите узнать, чем ещё кроме денег вы можете заинтересовать кандидатов, а также, какие компетенции увеличивают или уменьшают стоимость специалистов, читайте нашу июньскую аналитику для хантинга:

[Продакт менеджеров](#)

[Аналитиков \(продуктовых, маркетинговых и data scientists\)](#)

[Разработчиков](#)

Если вас интересует, **какие технические директора бывают на российском рынке**, сколько они стоят и какими компетенциями обладают, то возможно, вам также пригодится наш недавний [аналитический обзор по рынку CTO](#). В следующем году



мы планируем выпустить похожие обзоры рынка по CPO, Head of Analytics/Head of Data Officer и HRD.

Если у вас остались вопросы, пишите: [contact@new.hr](mailto:contact@new.hr), мы постараемся вам помочь.