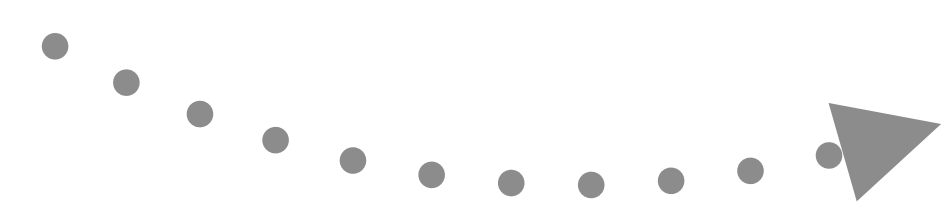


небольшое



ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТИММЛИДОВ В РОССИИ

январь, 2020 г

Вакансии

Зарплаты

**Источники
найма**

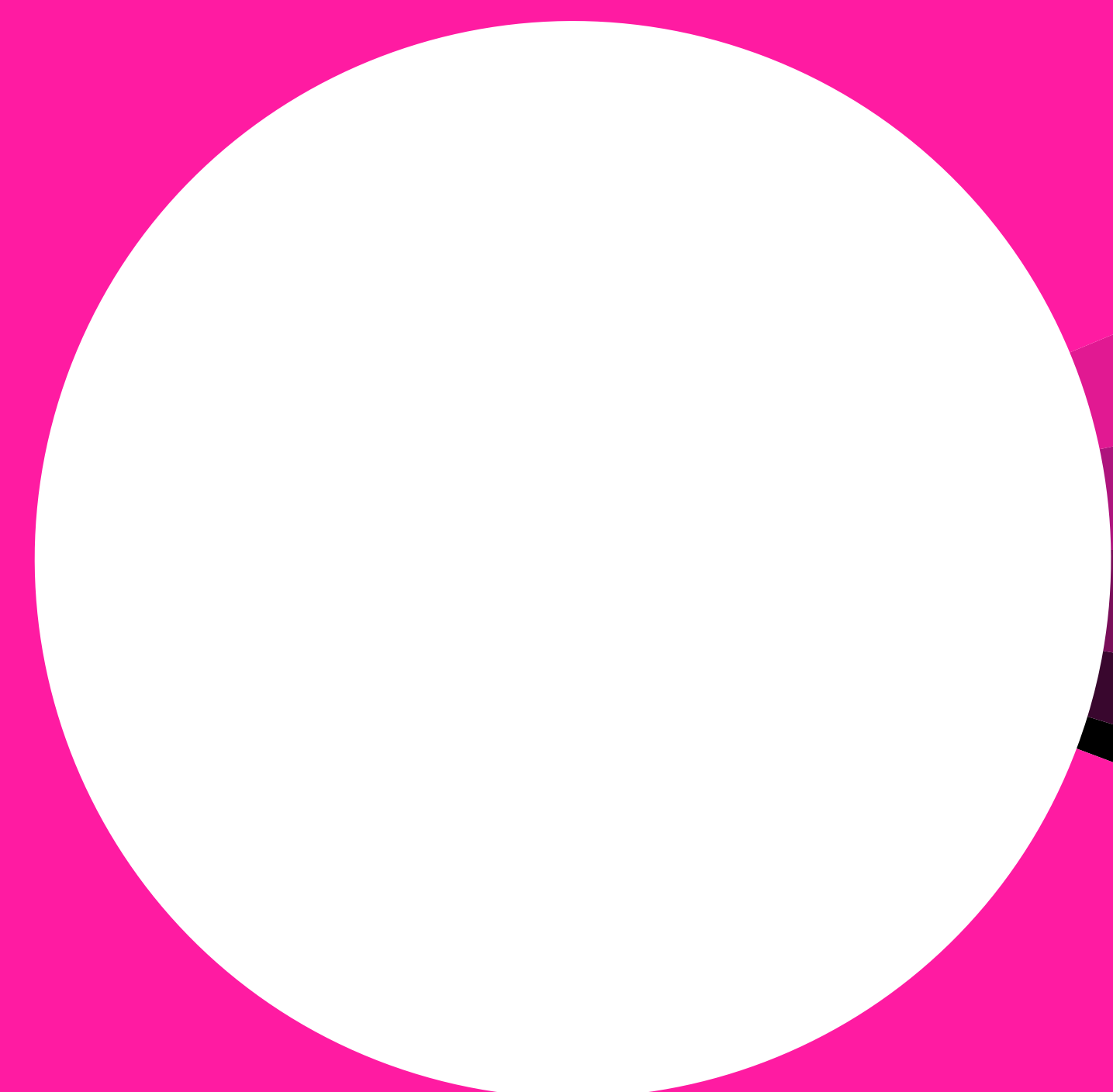
Источники данных

Вакансии в открытом доступе

Публичный опросник

Экспертный анализ

ГДЕ ПУБЛИКУЮТСЯ ВАКАНСИИ ТИМЛИДОВ РОССИЯ, ЯНВАРЬ 2020Г



498

ВАКАНСИЙ ОПУБЛИКОВАНО

377 Москва
104 Санкт-Петербург
8 Другие города РФ

88% HeadHunter

3% Career.Habr

3% GeekJob.ru

3% @JobForTM
Telegram-канал с вакансиями
для тимлидов

2% LinkedIn

1% SuperJob

1%

вакансий **уникальны**,
их нет на рабочих сайтах

Они есть в соц.сетях и в ТГ-канале @JobForTM

5%

не публикуются на hh.ru

4%

вакансий для
тимлидов на **удаленку**

9%

от кадровых агентств

35%

вакансий тимлидов
от не ИТ-компаний

65%

вакансий тимлидов
от ИТ-компаний

СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА ТИМЛИДА

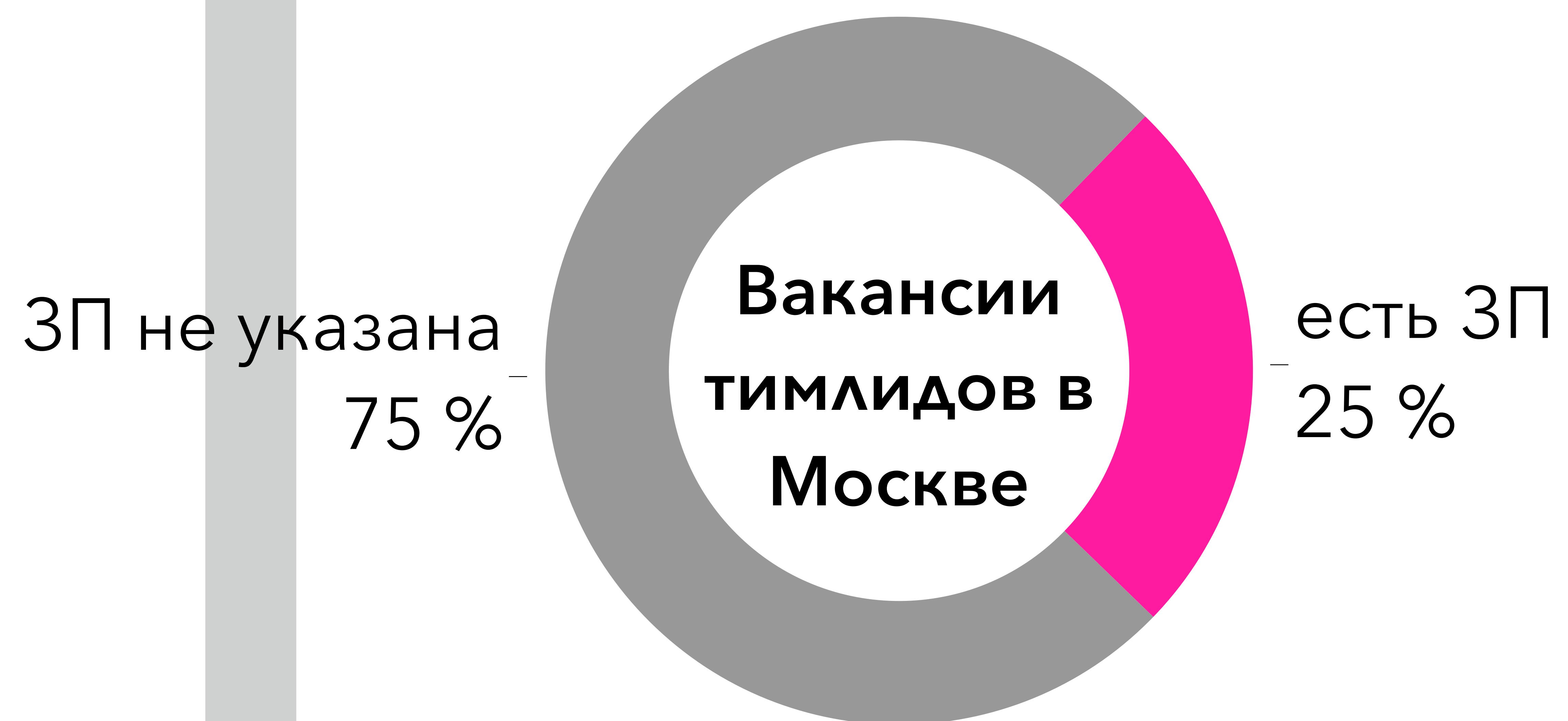
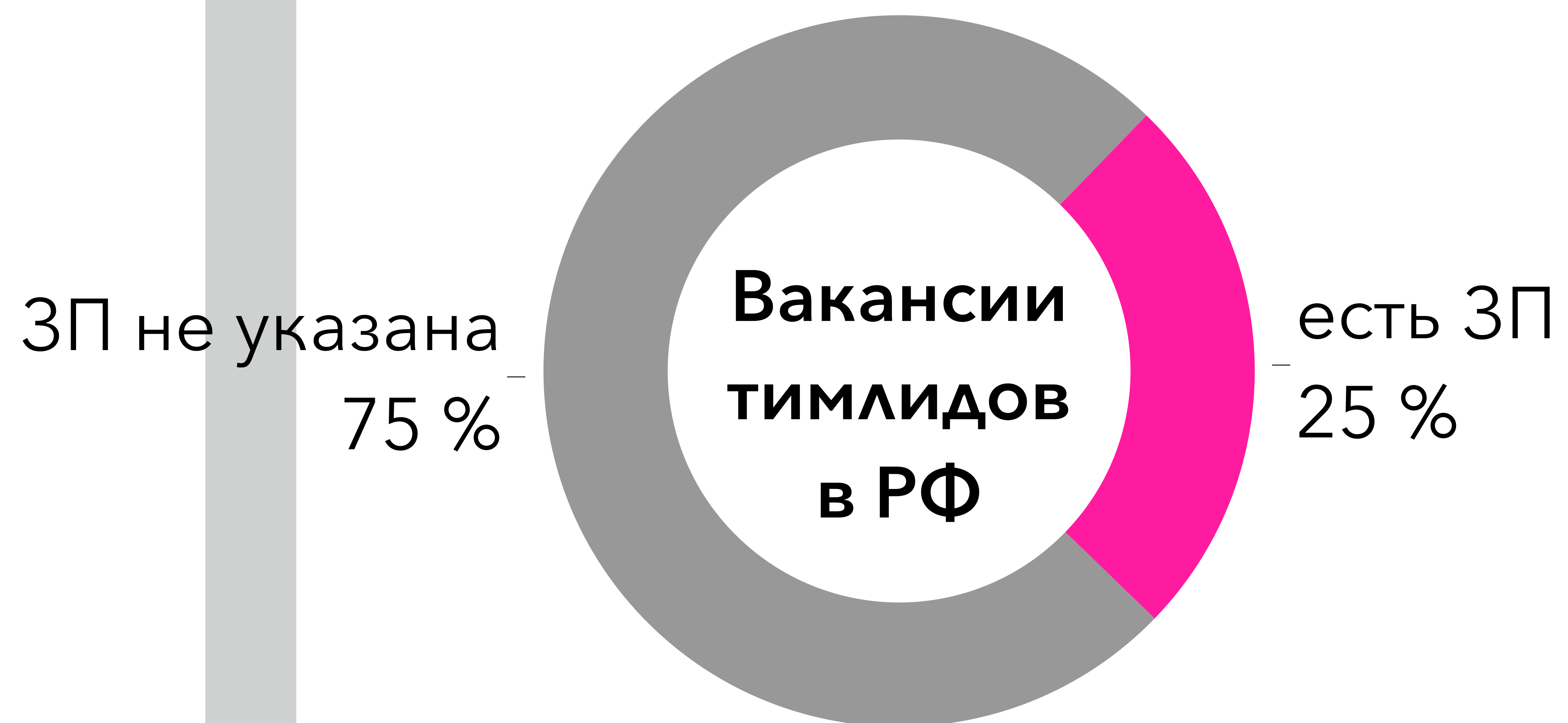
МОСКВА, ЯНВАРЬ 2020Г

АНАЛИЗ ПУБЛИЧНЫХ ВАКАНСИЙ

HH.RU, GEEKJOB.RU, HABR, SUPERJOB.RU, LINKEDIN, @JOBFORTM

~~224 000 РУБ~~

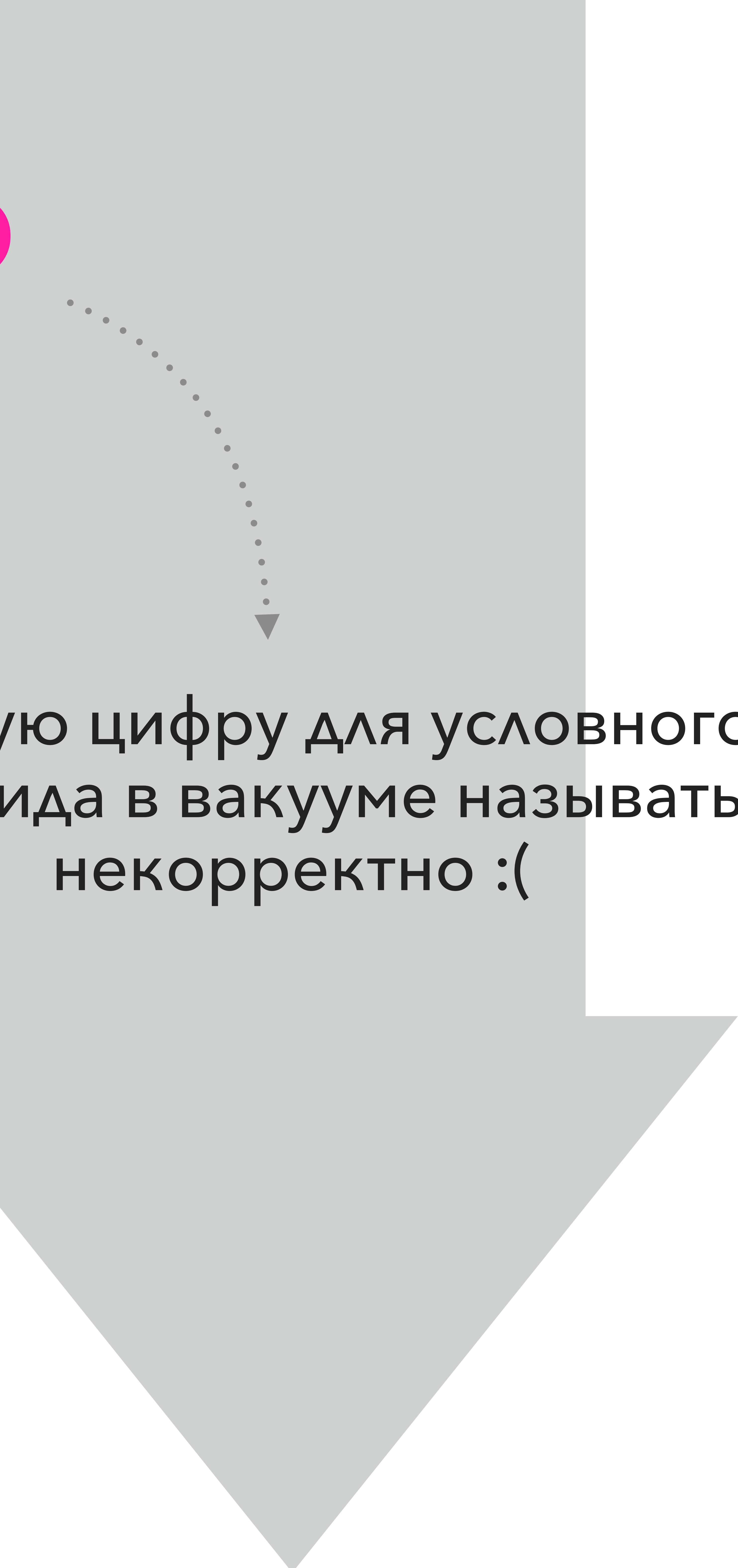
Доверять этому числу рискованно!
И вот почему



75%
вакансий ТИМЛИДОВ
размещены без указания
зарплаты

Откуда же брать **корректные** данные?

КАК УЗНАТЬ РЕАЛЬНУЮ ЗАРПЛАТУ ТИМЛИДОВ?



Точную цифру для условного
тимлида в вакууме называть
некорректно :(

НИКАК?

ГДЕ БРАТЬ КОРРЕКТНЫЕ ДАННЫЕ?

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА



Преимущество: узкая выборка по конкретным вводным (отрасль, стек, выборка по конкретным компаниям).
Эксперт – тот, кто сфокусированно работает над релевантными вакансиями в вашей отрасли.

ФИДБЕК ОТ РЫНКА



Преимущество: вы получаете данные, релевантные конкретно вам.
Минус: относительно долгий срок получения этих данных.

МАСШТАБНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Преимущество: обобщенные данные о максимально полной картине рынка.
Минус: масштаб и широкая выборка дают обобщения без учета конкретной отрасли, стека и прочих нюансов.

Тех из них, кто
не ищет работу

ЗП ОЖИДАНИЯ ТИМЛИДОВ

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА NEW.HR

МОСКВА, IT&DIGITAL КОМПАНИИ

Java	280 - 380	250 - 350	JavaScript
Python	280 - 400	300 - 430	iOS/Android
C#	260 - 290	250 - 350	Ruby
PHP	240 - 350	260 - 350	Go

ЧТО ПОВЫШАЕТ СТОИМОСТЬ ТИМЛИДА?

Москва
IT&Digital
2020г

Автор: New.HR

Тимлид –
отвечает за команду
от 1 до 7-9 человек
в прямом подчинении

Если soft skills развиты плохо,
то компания может отказать
даже очень опытному
кандидату, несмотря на крутую
техническую экспертизу.

Готовность нести ответственность
за принятые решения. Оценка
рисков каждого из решений.
Например, выбор стека не ради
моды, а с точки зрения будущей
поддержки проекта и найма людей
на этот стек.

SOFT SKILLS

Важен кругозор и
экспертиза за рамками
узкой специализации,
знание современных
трендов.

ТЕХНИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Тимлида продает портфолио.
Чем более крупные, известные
и, при этом успешные проекты,
тем лучше. Идеально отвечать
за запуск новых, но принимать
участие в разработке больших
фич в больших проектах тоже
ок.

Статьи, выступления, open
source. Все то, что позволит
работодателю заранее оценить
вашу экспертизу. Кроме того,
экспертный бренд в
сообществе будет вам полезен
при сборе команды.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КРУГОЗОР

МАСШТАБ И СЛОЖНОСТЬ ПРОЕКТОВ

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА БИЗНЕС-ЗАДАЧИ

ЛИЧНЫЙ ЭКСПЕРТНЫЙ БРЕНД

ОТСУТСТВИЕ СКАЧКОВ МЕЖДУ ПРОЕКТАМИ

Важен опыт полного ведения
проекта, от старта до запуска и
последующей поддержки.
Компании ценят опыт
собираания граблей на каждом
из этих этапов.

ГДЕ РОССИЙСКИЕ КОМПАНИИ НАХОДЯТ ТИМЛИДОВ



63%

закрывают вакансии с помощью внутренних кандидатов

23%

50 на 50, вакансии закрываются как внутренними, так и внешними кандидатами

14%

закрывают вакансии при помощи кандидатов с внешнего рынка

ЗАВИСИМОСТЬ ИСТОЧНИКА НАЙМА ОТ РАЗМЕРА ТЕХНИЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

■ ВНУТРЕННИЕ КАНДИДАТЫ **■ ВНЕШНИЕ КАНДИДАТЫ** **■ 50 НА 50**



■ 60%

■ 17%

■ 22%



■ 66%

■ 23%

■ 11%



■ 63%

■ 11%

■ 25%

ГДЕ МЫ ПРОВОДИЛИ ОПРОС

Боль Тимлида

@TeamLeadTalks

Самый активный чат тимлидов в России.

**Заметки
техдирские**

@CTORecords

Канал Дмитрия Симонова для техдиров и всех, кто с ними связан.

PsyvIT

@PsyvIT

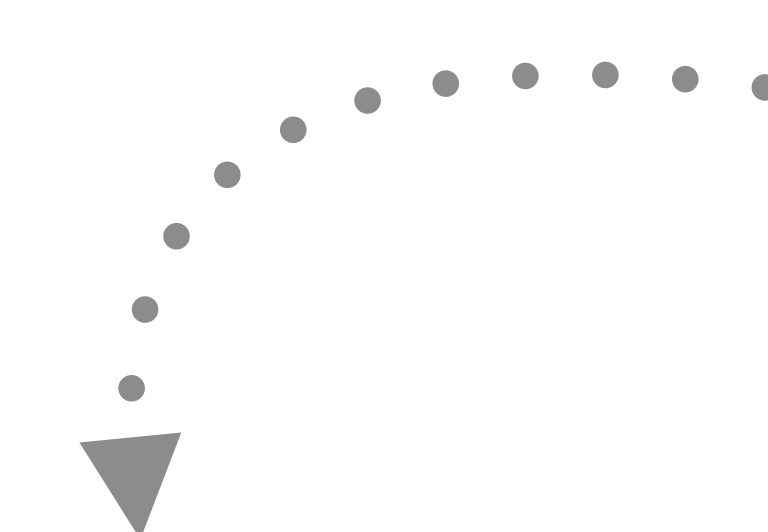
Канал Анастасии Калашниковой про психологию в ИТ. Тема, которая интересна многим тимлидам.

Job for IT-TOP

@JobForTM

Канал с вакансиями для тимлидов и технических менеджеров. Канал с любовью ведется командой New.HR.

В опроснике было предусмотрено поле для свободных ответов



И наши респонденты поделились своим опытом ❤️

«В большинстве команд, где я работал, царило правило «Тимлидом не приходят, тимлидом становятся».

АРГУМЕНТЫ ЗА ВНУТРЕННИХ КАНДИДАТОВ

«В нашем подразделении за последние 1,5 года в тимлидов выросло уже как минимум 5 человек».

«Стараемся не брать тимлидов со стороны, т.к. люди, которые выросли в компании, 100 % разделяют ее культуру и ценности».

«Стресс при переходе на эту позицию и так высок, чтобы дополнять его стрессом от смены работодателя».

«Тимлид должен отлично знать проект и устройство компании. Это крайне сложно узнать, не побывав в шкуре простого сотрудника».

«Быстрее и качественнее обучить способных людей внутри. Т.е. при наличии задатков, обучить soft skills, - и вперед :)».

«Тимлидом можно только вырасти. Найти команду, где есть хорошие условия роста и расти там».

«Снаружи тащим только если нет возможности закрыть изнутри».

«У нас есть особый стул. Все, кто на нем сидел, дорастали до лида или директора :)».

«Тимлид со стороны это, конечно, хорошо, но в нашем бизнесе не реально. И дело не в деньгах, а в стандартах разработки, которые у нас приняты».

«У нас тимлидов выбирают, опираясь на заслуги и мнение рядовых сотрудников. Мнение сотрудников важно, потому что в дальнейшем это их будущий руководитель».

«Учу тимлидов внутри своей компании (внутри чужих тоже учу), это быстрее и дешевле, чем брать с рынка».

«С внутренними кандидатами меньше рисков и проще дообучать, поэтому они обходятся дешевле».

«Я сама внезапно стала тимлидом в своей компании через 1.5 года работы :)».

«Лучше нанять синьёр-дева, посмотреть как он варится в команде и, если есть инициативность и реальные достижения, то это явный кандидат на тимлидерство в новой команде.

Если нового направления пока нет, можно ему прямо так и сказать: подожди, все будет.

Если начинается конфликт с текущим тимлидом, тоже прямо сказать: мол, не переживай, никто тебя не подсидит, я убегу этого выскочку в другую команду при первой возможности и там мы с тобой посмотрим чего он сам без тебя добьётся.

У меня у самого был опыт неудачного вхождения в компанию как тимлида.

Заслужить авторитет и, при этом, у команды же спрашивать как что устроено - очень тяжело. Приход тимлида со стороны может привести к уходу старой команды».

«Расскажу позицию одного директора по разработке из одной аутсорс (диджитал) компании: «Тимлиды только сторонние! Потому что, ну а какой смысл повышать скилл текущей команды? Прокачаешь человека и он убежит сразу! Нужно выжимать все соки из сотрудника здесь и сейчас. Сгорит? Не страшно! На hh десятки откликов».

«Мне удавалось всегда найти место, куда можно прийти и создать команду, став ее тимлидом».

«У нас в компании есть множество продуктов, не всегда успеваем вовремя вырастить, поэтому под новый продукт нанимают извне».

«Я пыталась "вырасти" в тимлида на протяжении 3-4 лет в 2 разных компаниях. В итоге нашла вакансию тимлида в другой компании, где сейчас и работаю».

АРГУМЕНТЫ ЗА ВНЕШНИХ КАНДИДАТОВ

«Согласно моему опыту (я был тимлидом сам, а потом нанимал тимлидов), принято брать со стороны. Имеющихся сотрудников стараются не делать тимлидами, потому что про них известны многие недостатки. А люди со стороны рассказывают о себе только хорошее на собеседованиях. Их не боятся делать тимлидами».

«Тимлид чаще "вырастает" изнутри, так как требуется серьезное погружение в специфику работы компании. Но! Иногда просто нужна "свежая кровь».

КАК ЖЕ СТАТЬ ТИМЛИДОМ?

КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ NEW.HR

«Лучше всего расти в тимлида в текущей компании. Это менее стрессовый путь. Ведь вы уже знакомы с деталями проекта, командой и культурой. Компания часто выдает начинающим тимлидам базовый кредит доверия на старте и возможность учиться необходимым компетенциям по ходу».

«Если вы выбираете менеджерский путь развития: тимлид -> руководитель разработки -> СТО, вам нужно принять как факт, что один из ключевых фокусов развития для вас на долгие годы будет развитие soft skills».

«В случае, если вы решили сменить компанию и стать тимлидом в новой, тогда вам нужно внимательно оценивать перспективы будущего места работы. Обратите внимание, насколько динамично развивается проект, растет ли. Например, стартапы хоть и имеют свои риски, но при желании в них можно довольно быстро вырасти».

«Как правило, тимлид со стороны получает большую зарплату на входе, но к нему и требования выше, чем к внутренним кандидатам. Если вы растете внутри, то у вас может быть право на ошибку, время на развитие. Правда, рост зарплаты будет не такой резкий».

АВТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

КОМАНДА NEW.HR

контакт для связи: kira@new.hr

