РАЗРЫВ В КОДЕ

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА В СФЕРЕ IT ПЕРЕЖИВАЕТ ПЕРИОД СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩЕЙСЯ УСИЛЕНИЕМ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ МЕЖДУ НАЧИНАЮЩИМИ И ОПЫТНЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, ИЗМЕНЕНИЕМ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СПРОСА И ПЕРЕСМОТРОМ ТРЕБОВАНИЙ К КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ. GUIDE РАЗБИРАЛСЯ, ПОЧЕМУ ДЕФИЦИТ SENIOR-СПЕЦИАЛИСТОВ СТАЛ СИСТЕМНОЙ ПРОБЛЕМОЙ И КАК КОМПАНИИ ПЕРЕХОДЯТ ОТ ФИНАНСОВОЙ МОТИВАЦИИ К КОМПЛЕКСНЫМ ПРОГРАММАМ УДЕРЖАНИЯ. ПЕТР САВИНОВ

IT-ПАРАДОКС Развитие цифровой экономики и автоматизация бизнес-процессов уже несколько лет подряд обеспечивают высокий спрос на рынке труда на специалистов по информационным технологиям. При этом за последние два года он кардинально изменился: из рынка кандидатов он превратился в рынок работодателя. «Если раньше опытные специалисты могли выбирать между несколькими офферами, то сегодня компании осторожнее в найме, а конкуренция за вакансии выросла в разы»,— замечает Елена Артеменко, начальник отдела обучения и развития персонала IT-компании BIA Technologies. По ее словам, в 2025 году рынок вакансий в IT уменьшился, многие работодатели начали отдавать предпочтение в найме специалистам уровня junior и middle. «В свою очередь, количество соискателей в IT-сфере продолжает расти»,— добавляет эксперт.

Собеседники Guide полагают, что этот тренд будет усиливаться и в дальнейшем. «Вузы отмечают рост количества выпускников по специальностям, связанными со сферой информационных технологий»,— утверждает Мария Николенко, HR-директор IT-компании KODE.

HR-директор «МТС Линк» Екатерина Прокушева также говорит о том, что рынок сейчас скорее принадлежит работодателю, так как вакансий сравнительно немного: все сокращают бюджеты, к тому же перед бизнесом стоит задача получить при меньших бюджетах более заметные результаты. «Иначе говоря, ощущается запрос на повышение операционной эффективности, что влечет за собой урезание бюджетов и сокращение найма. Высококвалифицированные эксперты по полгода ищут себе достойное место работы без потери в зарплате: скорость найма замедлилась, количество этапов собеседований возросло, требования к кандидатам стали строже, при этом предложения по зарплате остались на прежнем уровне или даже снизились. Компании ищут мастеров на все руки, которые могут закрыть сразу несколько задач»,— объясняет эксперт.

О том, что компании заявляют о дефиците кадров, но при этом сокращают свои IT-отделы и приостанавливают наем, говорит и Елизавета Сергеева, руководитель центра IT-компетенций IBS. «При этом в первую очередь на рынке не хватает middle- и senior-специалистов»,— указывает она.

В компании «Рексофт» видят определенное снижение количества вакансий уровня junior и middle по сравнению с 2024 годом, косвенным эффектом которого является готовность кандидатов данного уровня к снижению зарплатных ожиданий.

«Это происходит впервые за долгие годы, так как в период пандемии многие компании раздули свои штаты. Одновременно с этим на рынке не снижается спрос на высококвалифицированных специалистов уровня senior+, дефицит которых зачастую приводит к длительному поиску. На рынке высокий спрос на специалистов, обладающих высокой квалификацией и способностью к автономной работе»,— делится Кира Лопаткина, директор по стратегическому HR компании «Рексофт».

Дариса Чиликина, HR-директор ГК «Интерлизинг», добавляет, что доходы специалистов растут пропорционально уровню экспертизы и способности решать уникальные задачи. «При этом первичная оплата труда уменьшается ввиду перенасыщенности рынка начинающими специалистами»,— подчеркивает она.

По словам эксперта по внедрению инженерного ПО Евгения Клюева, рост запроса на цифровизацию со стороны промышленных компаний обнажил системную проблему российского IT-рынка — дефицит кадров, способных обеспечить эффективную интеграцию сложного ПО в производственные цепочки. Речь идет о специалистах по внедрению, которые работают в тесной связке и с разработчиками на стороне вендора, и с конечными пользователями, указывает он. ➔ 8



АЛЕКСАНДР МИРИДОНОВ

В РЕГИОНАХ СЛОЖНЕЕ НАХОДИТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ УЗКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, И РАБОТОДАТЕЛИ НЕРЕДКО ПЕРЕХОДЯТ НА УДАЛЕННЫЙ ИЛИ ГИБРИДНЫЙ ПОИСК