6 → По мнению госпожи Прокушевой, картина в целом схожа по всей стране, хотя в крупнейших городах конкуренция за опытных сотрудников выше, а компании чаще борются между собой за конкретных кандидатов. «В регионах сложнее находить специалистов узкой квалификации, и работодатели нередко переходят на удаленный или гибридный поиск»,— отмечает эксперт. Госпожа Чиликина добавляет, что регионы начинают догонять столицу благодаря распространению удаленной работы и появлению региональных центров компетенций.

Впрочем, существуют и другие оценки ситуации. «Сегодня рынок по-прежнему скорее работника: за сильного специалиста компании готовы конкурировать, а цикл закрытия вакансий остается длинным. Работодатели выигрывают только в сегменте начинающих специалистов: здесь предложений значительно больше, чем спроса»,— говорит Роман Блонов, директор Proptech Solutions.

Андрей Гринев, генеральный директор ООО «ГЦЭ — Новые технологии», отмечает: «Из-за большой освещенности сферы может возникнуть мысль, что специалистов в IT много. И это так, но вот высококвалифицированных — мало. Компании находятся в поиске квалифицированных специалистов: руководителей проектов, бизнес-аналитиков, системных архитекторов и разработчиков. Одного высшего образования или пройденного курса недостаточно, важны опыт и желание специалиста развиваться».



ВЛАДИМИР АНТОНОВ

ВУЗЫ ОТМЕЧАЮТ РОСТ КОЛИЧЕСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, СВЯЗАННЫМ СО СФЕРОЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

СФЕРЫ ПРИТЯЖЕНИЯ

Сегодня IT-специалисты востребованы в самых разных отраслях. «Ключевыми работодателями остаются IT-компании, финансовый сектор, телеком, ритейл, промышленность и госсектор. Драйверами спроса выступает продолжающаяся цифровизация всех секторов экономики, рост объемов данных и развитие искусственного интеллекта»,— рассуждает Софья Вовненко, руководитель отдела рекрутинга Selectel.

С ней солидарна Дарья Цирулева, директор по персоналу ГК «КОРУС Консалтинг». «Эти сферы традиционно активно инвестируют в цифровую трансформацию, автоматизацию и разработку собственных IT-продуктов. Рост числа вакансий в финансовом секторе и ритейле подогревают потребности в более глубокой аналитике данных и оптимизации клиентских сервисов. Государственный сектор и госкорпорации также инициируют масштабные цифровые проекты, связанные с импортозамещением и развитием технологического суверенитета, что способствует формированию новых рабочих мест для IT-специалистов»,— уточняет эксперт.

По мнению Екатерины Новографской, старшего бизнес-партнера по управлению персоналом компании «Стеллар», финтех, телеком, крупный e-commerce, банковский сектор, логистика и госсектор одновременно испытывают высокую технологическую нагрузку, имеют дело с большим объемом данных и необходимостью строить собственные цифровые продукты. «Если раньше многие компании могли опираться на внешние решения, то сегодня они стремятся развивать внутренние платформы и ИИ-сервисы, что увеличивает спрос на разработчиков, аналитиков и архитекторов»,— указывает она.

Аналитики отмечают, что текущая ситуация на рынке труда IT-специалистов характеризуется не только количественным ростом вакансий, но и качественным изменением требований к компетенциям. Работодатели все чаще ищут специалистов, способных работать на стыке различных технологий и бизнес-процессов, что отражает общую тенденцию к углублению цифровой трансформации всех секторов экономики.

МОТИВАЦИЯ И WELL-BEING

Основным фактором роста зарплат остается устойчивый спрос на IT-специалистов со стороны бизнеса, находящегося в активной фазе цифровой трансформации. «Главным драйвером роста зарплат в IT остаются продолжающаяся цифровизация бизнеса и расширение проектов по импортозамещению»,— думает госпожа Прокушева.

При этом рынок демонстрирует признаки нормализации после периода активного роста. «Драйверами роста зарплат остаются конкуренция за опытных сотрудников, усложнение требований к компетенциям,— констатирует госпожа Новографская.— Однако бесконечной эта динамика быть не может: в 2022–2023 годах рынок пережил резкий скачок, а в 2024–2025 годах темпы роста стали более умеренными».

Статистические данные подтверждают сохранение позитивной динамики, хотя и в более сдержанных темпах. «Согласно анализу сервиса „Хабр Карьера“, за первую половину 2025 года медианная зарплата достигла почти 183 тыс. рублей, а годовой рост к 2024 году составил 15%,— приводит данные госпожа Сергеева.— Компании замораживают наем и повышают эффективность, сокращая расходы, что тормозит темпы роста зарплат».

Впрочем, как отмечает господин Блонов, рост зарплат IT-специалистов продолжается, но уже не такими темпами, как в 2022–2024 годах, когда компании стремительно усиливали собственные команды.

При этом в современных условиях компании активизируют разработку комплексных программ мотивации. «IT-специалистам важна не только зарплата. Для них ценны возможность удаленной или гибридной занятости, программы обучения внутри компании,— перечисляет госпожа Сергеева.— Тренд очевиден: половина IT-специалистов регулярно мониторит рынок труда не столько из-за денег, сколько ради развития».

Ключевым элементом становится индивидуальный подход к карьерному развитию. «Ключевой инструмент — индивидуальный план развития и регулярные встречи „один на один“,— утверждает Марина Максимова, директор по персоналу и организационному развитию BPMSoft.— Если специалист сталкивается только с рутиной и не получает обратной связи, он быстро теряет мотивацию».

Ведущие игроки рынка внедряют комплексные системы мотивации, выходящие за рамки традиционных подходов. «В IT часто используется well-being-подход к работе с корпоративной культурой и персоналом в целом,— комментирует госпожа Николенко.— Компании формируют среду, куда включаются все важные сферы: эмоциональное и физическое здоровье, социальное и финансовое благополучие, профессиональное развитие».

Эксперты выделяют наиболее эффективные инструменты управления персоналом. «Из наиболее эффективных инструментов также можно отметить корпоративные университеты, которые предлагают обучение, сертификации и поддержку менторов, программы наставничества,— отмечает госпожа Цирулева.— Кроме того, современные IT-специалисты обращают внимание на прозрачную систему грейдов и оценок».

В среднесрочной перспективе ожидается дальнейшее развитие комплексных подходов к мотивации персонала. «Такой комплексный подход помогает привлекать и удерживать талантливые кадры, создавая условия для их долгосрочного профессионального успеха и удовлетворенности работой»,— резюмирует эксперт. ■



ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

НА РЫНКЕ НЕ СНИЖАЕТСЯ СПРОС НА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ УРОВНЯ SENIOR+, ДЕФИЦИТ КОТОРЫХ ЗАЧАСТУЮ ПРИВОДИТ К ДЛИТЕЛЬНОМУ ПОИСКУ

Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ» (онлайн-выпуск Северо-Запад, Guide «Цифровая экономика»)

Роман Уманский — генеральный директор АО «Коммерсантъ»
Михаил Лукин — главный редактор
Анатолий Гусев — автор дизайн-макета
Андрей Ершов — главный редактор СПб страниц
Александр Коряков — бильд-редактор
Мария Кузнецова — выпускающий редактор
Марина Шевченко — корректор
Василиса Сатирская — верстка
Мария Кузнецова — отдел спецпроектов
Марина Победенная — рекламная служба

Адрес редакции и издателя: 127006, г. Москва, Оружейный пер., д. 41. Тел. (495) 797-6970. Адрес редакции в Санкт-Петербурге: 191024, Харьковская ул., д. 8А, лит А. Тел. (812) 324-6949

Учредитель: АО «Коммерсантъ».
Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ», зарегистрировано Роскомнадзором, регистрационный номер и дата принятия решения о регистрации ПИ №ФС77-76923 от 11.10.2019 года

В печатном виде номер не выходит.
Распространяется бесплатно.
16+

На обложке: Freepik / AI Image Generator