

Адаптация российского рынка труда ИТ специалистов к изменениям 2022 года

Автор:

Артёменко Владимир,
соискатель ИНП РАН,
эксперт ЦМАКП

Научный руководитель:

К.э.н. Белоусов
Дмитрий Рэмович,
завлаб ИНП РАН,
руководитель направления
ЦМАКП

План

- Рынок труда ИТ специалистов накануне шоков 2022 года
- Сокращение спроса на труд
- Изменения предложения труда
- Выводы и перспективы

Рынок труда ИТ специалистов накануне шоков 2022 года

- Относительно высокая интеграция в глобальный рынок: использование иностранных технологий и языков программирования, широкое применение английского языка в качестве рабочего, постоянный отток специалистов за границу
- Наличие филиалов иностранных ИТ компаний в т.ч. подразделений ИТ разработки глобальных технологических лидеров
- Плавный рост численности занятых в отрасли ИТ
- Рост подготовки кадров ВУЗами и СУЗами
- Массовый выпуск специалистов с невысокой квалификацией онлайн курсами
- Недостаток специалистов, перегретый рынок

Сокращение спроса на труд

- Ликвидация российских подразделений иностранных ИТ компаний
- Высокая волатильность валютного курса, проблемы с прохождением платежей и иными санкциями у российских ИТ-компаний, ориентированных на экспорт, вынуждают их менять юрисдикцию и релоцировать команду
- Резкое сокращение офшорной разработки
- Сокращение российскими компаниями программ стажировок и нежелание брать на работу кандидатов «на вырост»
- Сокращение количества вакансий (HH.ru): -19% в марте, -10% в апреле и -8% в мае 2022 года по сравнению с предыдущим месяцем. Или -20% в мае 2022 года по сравнению с маем 2021 года, хотя в январе и в феврале было +52% и +37% соответственно.
- В итоге в первом квартале 2023 года количество вакансий стабилизировалось на уровне на 20% ниже дошокового значения. При этом, HR-специалисты отмечают нарастание сложностей с наймом специалистов необходимой квалификации и рост продолжительности поиска специалиста, что является фактором увеличения количества открытых вакансий.

Сокращение спроса на труд

Месяц	Темп прироста количества вакансий на HeadHunter в сфере ИТ, интернет и телеком по сравнению с предыдущим месяцем, %			Темп прироста количества вакансий на HeadHunter в сфере ИТ, интернет и телеком по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
январь	-2%	-6%	1%	26%	52%	-23%
февраль	23%	11%	15%	36%	37%	-20%
март	6%	-19%	1%	51%	5%	-1%
апрель	6%	-10%	-	90%	-11%	-
май	3%	-8%	-	147%	-20%	-
июнь	3%	1%	-	108%	-21%	-
июль	1%	-3%	-	85%	-24%	-
август	5%	1%	-	73%	-27%	-
сентябрь	5%	3%	-	67%	-28%	-
октябрь	6%	1%	-	71%	-31%	-
ноябрь	5%	3%	-	77%	-33%	-
декабрь	-11%	-3%	-	59%	-27%	-

Разнородные и разнонаправленные изменения предложения труда

- С сентября 2021 года рост количества резюме до +16% в январе 2022 года в т.ч. за счёт выпускников онлайн курсов с невысоким уровнем квалификации.
- Чёткое разделение соискателей на тех, кто хочет релоцироваться и тех, кто намерен остаться в России.
- Две волны релокации. В % отношении уезжают прежде всего высококвалифицированные специалисты, которым относительно легко найти работу. (Исследование учёного Венского университета Вакса (Wachs) по данным GitHub: 6,2% до 16,5% релокантов).
- Релокация могла сопровождаться как увольнением, так и продолжением работы в удалённом режиме. В ответ на такое желание работников, многие российские компании создали или расширили свои офисы и коворкинги в популярных среди релокантов странах.

Разнородные и разнонаправленные изменения предложения труда

- Выход на рынок труда бывших работников российских подразделений иностранных ИТ компаний, в т.ч. высококвалифицированных специалистов с богатым опытом работы в компаниях-глобальных технологических лидерах.
- Дезориентация соискателей в условиях беспрецедентных шоков: рост дисперсии зарплатных ожиданий.
- Во второй половине 2022 года отмечались возросшие трудности с наймом ИТ-специалистов с необходимым уровнем компетенций при большом росте количества соискателей с недостаточной квалификацией. Можно заключить, что высококвалифицированные специалисты, вышедшие на рынок труда весной 2022 года, трудоустроились, а остались соискатели, которые стремятся переквалифицироваться в ИТ, но пока не наработали необходимый уровень квалификации. Их становится всё больше и им всё труднее найти работу.
- Рост количества резюме примерно на 50% в первом квартале 2023 года по сравнению с дошоковым уровнем.

Количественный рост предложения труда

Месяц	Темп прироста количества резюме на HeadHunter в сфере ИТ, интернет и телеком по сравнению с предыдущим месяцем, %			Темп прироста количества резюме на HeadHunter в сфере ИТ, интернет и телеком по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
январь	-5%	-1%	-4%	6%	16%	51%
февраль	6%	14%	6%	4%	23%	41%
март	7%	14%	7%	4%	31%	32%
апрель	-1%	8%	-	7%	43%	-
май	-4%	1%	-	11%	50%	-
июнь	-3%	1%	-	6%	54%	-
июль	2%	6%	-	1%	59%	-
август	3%	4%	-	0%	60%	-
сентябрь	5%	4%	-	4%	58%	-
октябрь	4%	2%	-	7%	55%	-
ноябрь	-1%	-1%	-	9%	54%	-
декабрь	-4%	-2%	-	11%	56%	-

Выводы и перспективы

- Российские специалисты, работавшие в российских подразделениях иностранных ИТ компаний, фактически повышали свой профессиональный уровень, участвуя в проектах компаний-глобальных технологических лидеров, и становились каналом перетока в Россию передовых технологий и компетенций.
Переход этих специалистов в моменте обогатил кадровый потенциал российских ИТ компаний, но в долгосрочном периоде этот канал прекратил своё существование.
- Компании, создавшие офисы за границей, и релоцировавшиеся работники, получившие разрешение на работу в других странах, фактически вышли на мировой рынок труда. Освоив навыки деловой коммуникации на английском или местном языках, компании смогут расширяться за счёт найма специалистов из новых стран, а специалисты смогут переходить на работу к новым работодателям.
- При сохранении связей с Россией такие компании и специалисты в будущем могут стать позитивным фактором для экспансии на мировые рынки.

Спасибо за внимание!