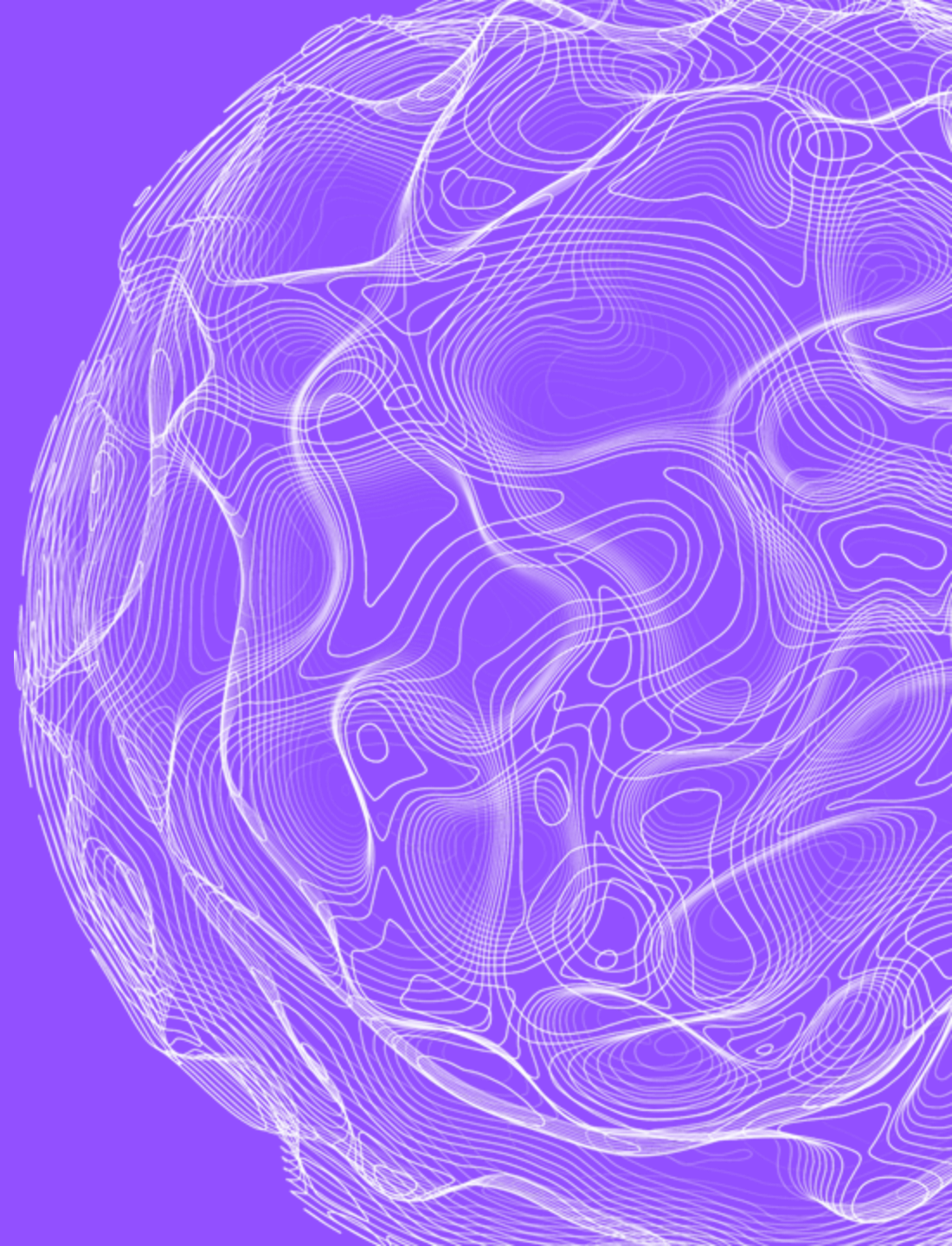




IT-бренд работодателя

Результаты исследования ЭКОПСИ и Хабр



ЭКОПСИ & habr

Крупнейшая компания в сфере
управленческого консалтинга

- > Разработка методологии исследования
- > Предоставление платформы для проведения опросов
- > Обработка результатов и формирование аналитических отчетов

Крупнейшее сообщество
для IT-специалистов

- > Продвижение опроса среди it-специалистов
- > Публикация результатов исследования
- > Популяризация темы it-бренда в сообществах

Проводится ежегодно **с 2020 г.**

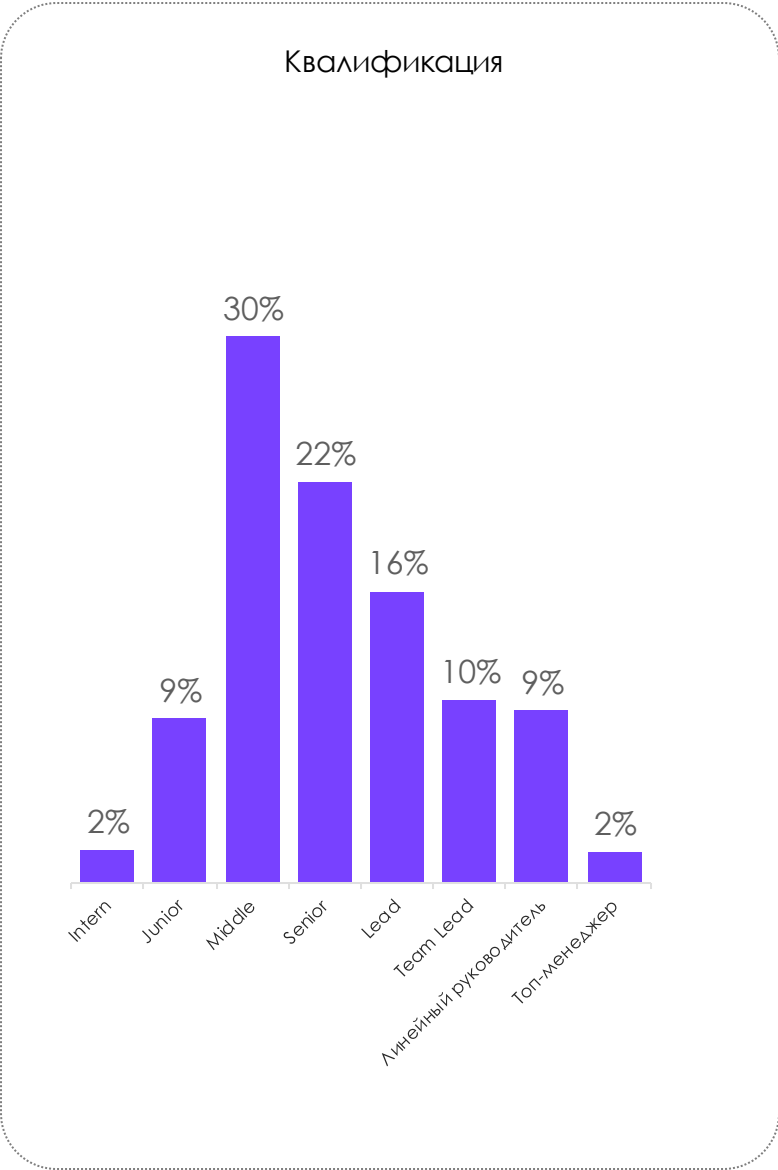
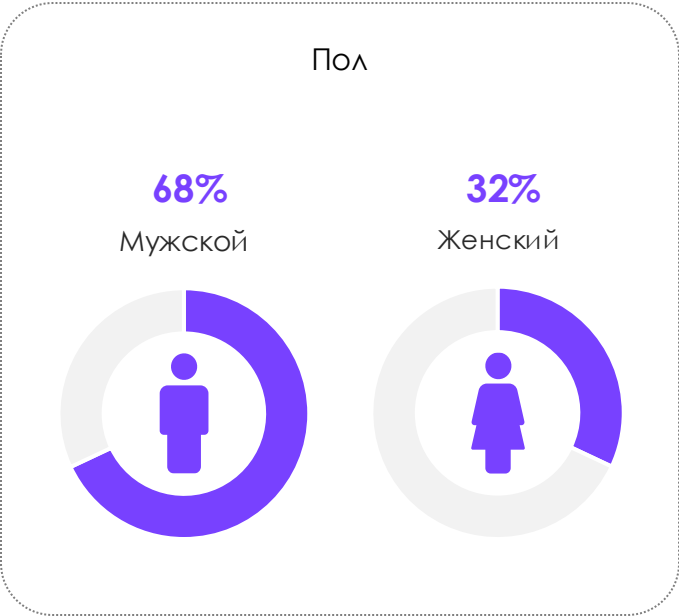
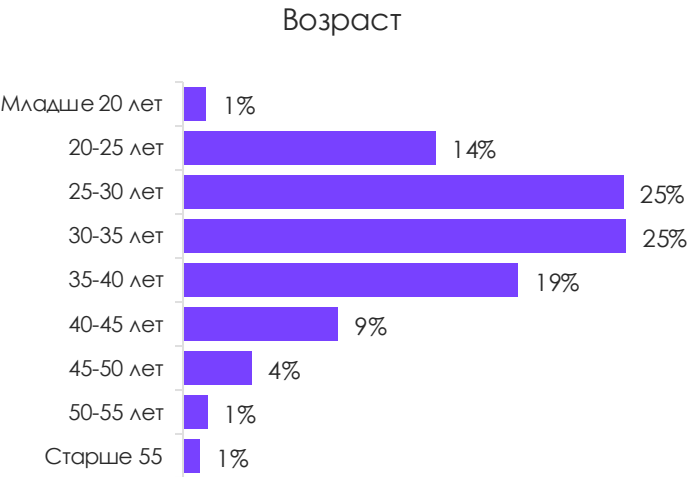
Период проведения: июнь – август

Участники: IT-специалисты
российских компаний

	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Количество респондентов*:	15 951 чел.	23 806 чел.	33 946 чел.

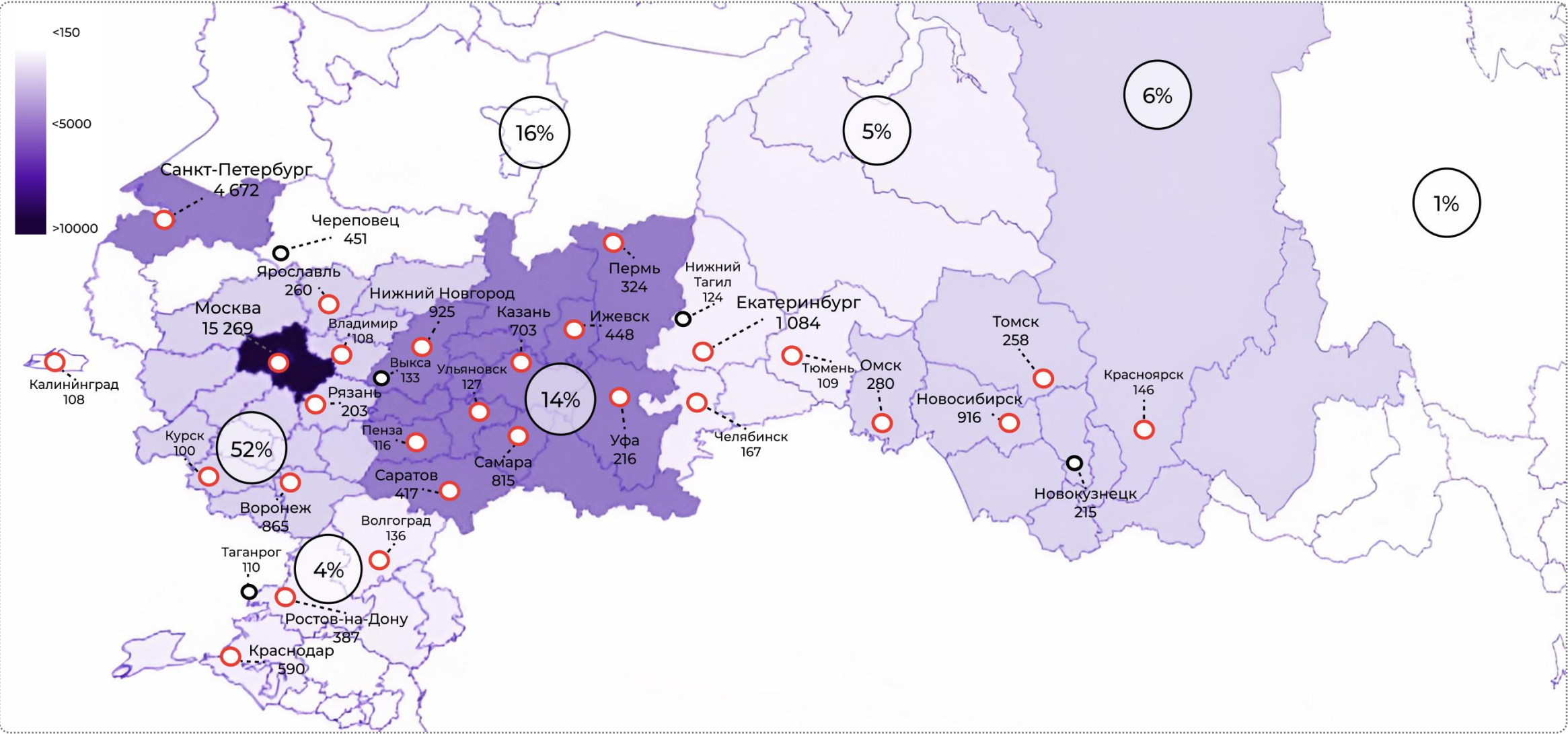
Фокус внимания: Изучение мнения IT-специалистов о компаниях на рынке труда: какие компании знают сегодня, насколько они их привлекают в качестве потенциальных работодателей

* К учету принимаются только верифицированные анкеты, т.е. только те, которые прошли нашу проверку достоверности



Паспорт исследования 2024: 33 946 специалистов

Регионы



Паспорт исследования 2024: 33 946 специалистов

ЭКОПСИ

Специализации

Разработка	Backend			Frontend	Архитектор	Fullstack	Разработчик баз данных	Mobile	Desktop	1C	Embedded	Gamedev		
10516	5816			2301	1416	1411	1220	933	548	370	161	87		
Аналитика	Системный аналитик			Бизнес-аналитик		Аналитик данных		Продуктовый аналитик	BI-аналитик	Тех. писатель	Data Ops			
6200	3089			2104		1314		682	545	446	249			
Менеджмент	Project Manager			Team Lead		Product Manager		Agile, Scrum	BDM	CTO	Sales-менеджер	CPO CIO CEO		
5526	2184			1885		1342		326	300	272	261	134 118 80		
Тестирование				QA ручное			QA автоматическое					UX		
4385				2943			1793					446		
Инженер	DevOps инженер		Сетевой инженер		Data Engineer	Инженер ЦОД		АСУ ТП	SR-инженер	Инженер ERP-систем				
2267	1016		487		454	306		294	270	258				
Информационная безопасность	Инженер прикладной безопасности	Архитектор по ИБ	Инженер сетевой безопасности	Аналитик SOC	Инженер Siem	DevSecOps	Инженер NGFW	Пентестер	Анализ кода	Инженер по виртуализации	Инженер WAF	Специалист OSINT	Ревьюер-инженер	Антифрод аналитик
	1594	407	402	373	217	192	192	192	147	119	98	90	76	63 40
HR	Рекрутер		Менеджер по персоналу		Менеджер по обучению и развитию	HRBP		Менеджер по внутренним коммуникациям	Менеджер по бренду работодателя	Менеджер по корп. культуре	Специалист кадрового админ-ния	HRD C&B		
1511	329		224		155	140		136	109	77	60	56	32	
Machine learning	Общая специализация		NLP	Исследователь		CV	RecSys	Time series		Ops	Speech	RL		
990	263		213	158		132	125	116		89	50	45		
Маркетинг	Маркетолог			PR-менеджер		SMM-специалист	Маркетинговый аналитик		DevRel	SEO-специалист	Таргетолог			
652	394			135		102	91		66	58	38			
АСУ ТП	Проектировщик АСУ ТП		Разработчик управляющих контролеров			Инженер электронщик			Разработчик средств визуализации (SCADA)					
450	61		49			45			42					
	Техническая поддержка			Системный администратор			Внедренец		Дизайн UX/UI		Бизнес-консультант			
	2904			1847			985		686		513			

Паспорт исследования 2023: 33 946 специалистов

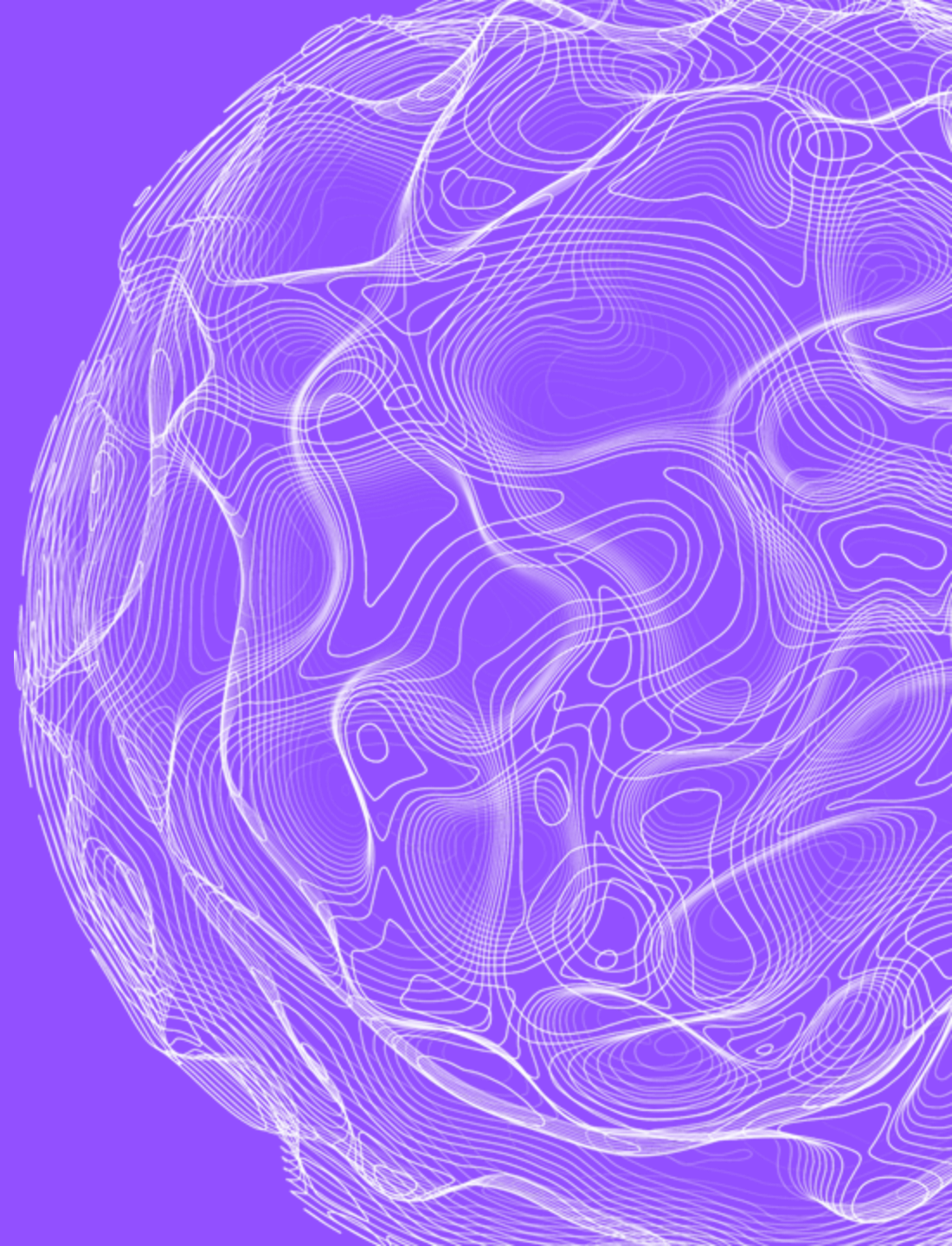
Языки и технологии

ЭКОПСИ

SQL	Java	1C	PHP	Delphi	Kotlin		Продукты SAP	
				1673	1574		1498	
	4852	2335	1961	Vue	Angular	Assembler	Visual Basic .NET	
	JavaScript	C#	Go		781	743	710	
				968	Swift	Scala	Ruby	
Python				C / C++	TypeScript	React	Другой	570
		Lua	Perl				Rust	VHDL
		530	312				218	121
8214	3228	2362	1774	782	415	245	111	



Результаты исследования Основные тренды IT-рынка труда



670

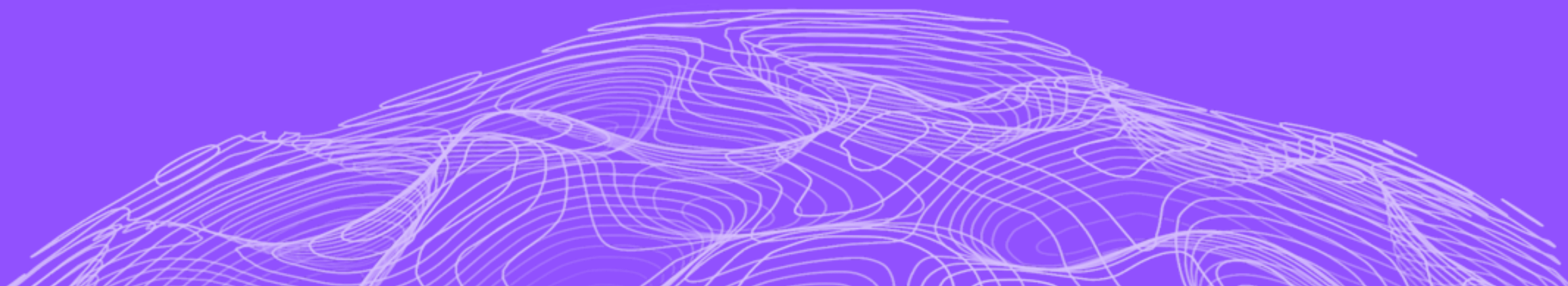
Компаний в контуре
исследования
2024

128

Компаний набрали
достаточное количество
оценок по всем уровням
воронки бренда
и вошли в рейтинг

19%

Компаний имеют
сформированный
бренд работодателя.



+33

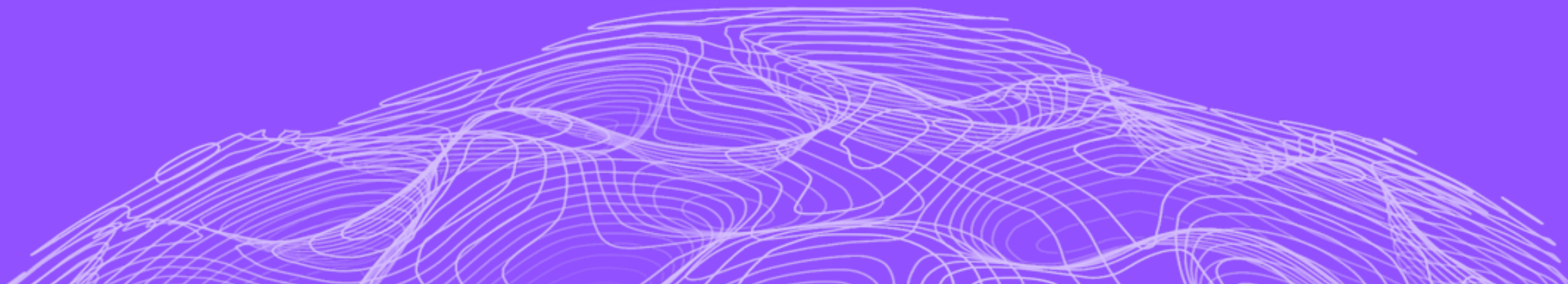
Новых IT-бренда на
рынке труда за 2024 год

Fintech

Самый конкурентный
сегмент.
+7 новых IT-бренда

38%

Медианная
привлекательность
IT-бренда в РФ.
Рост +1п.п.



Сектор	Медиана привлекательности	Медиана узнаваемости
Информационная безопасность	60%	56%
Промышленность	43%	84%
ИТ	41%	59%
E-com	41%	97%
Телеком	25%	97%
Fintech	24%	95%

Продукт

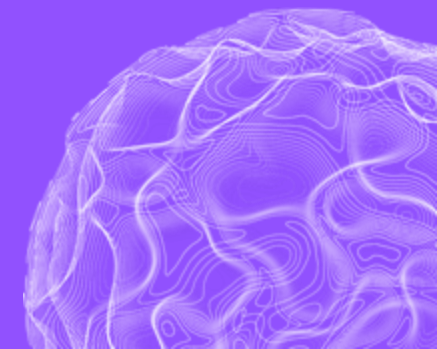
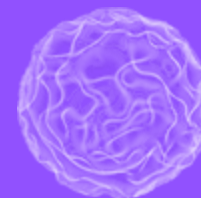
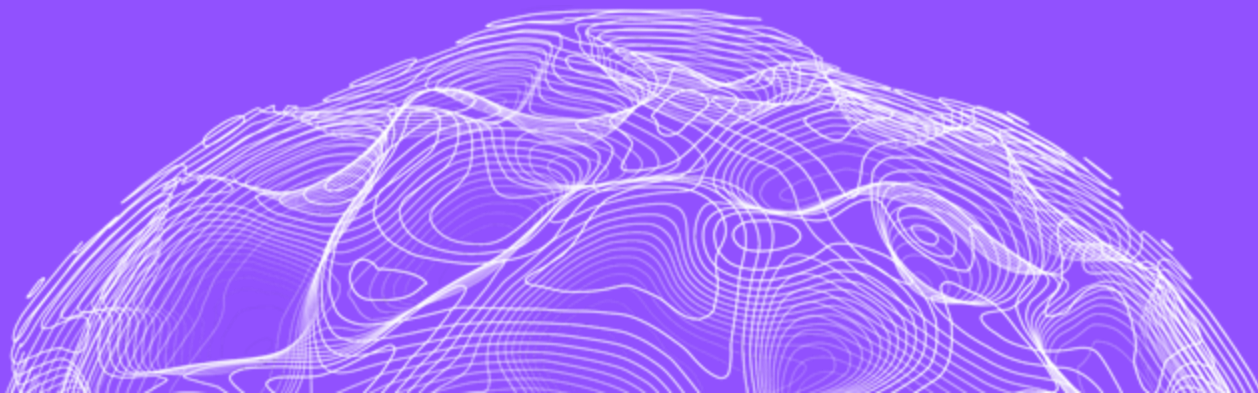
- Содержание продукта
- Какая команда
- Как создается продукт
- Какие технологии

Культура

- Ценности
- Взаимоотношения в коллективе
- Руководитель
- Атмосфера
- Забота о сотрудниках

Компенсация

- Зарплата
- Справедливость ЗП
- Плюшки



Значимость критериев при выборе работодателя

Значимость критерия – это отражение в критерии степени влияния его на привлекательность компании как IT-работодателя. Чем выше значимость критерия, тем больше компания привлекательна для соискателя, если он полагает, что она обладает такими качествами.

Высокая значимость			Средняя значимость			Низкая значимость		
	Критерий	Значимость		Критерий	Значимость		Критерий	Значимость
01	Качество продуктов и услуг	5,2	16	Работа "без записи и прослушки"	2,4	32	Международный статус Компании	1,7
02	Высокий уровень оплаты	4,5	17	Интерес руководства Компании к мнению сотрудников	2,4	33	Возможность разрабатывать свой продукт	1,7
03	Ценность работы в компании для резюме	4,2	18	Корпоративные "плюшки"	2,4	34	Возможности профессионального обучения	1,7
04	Возможности для личностного роста	3,8	19	Яркая корпоративная культура	2,4	35	Темпы роста Компании	1,6
05	Интересное содержание работы	3,7	20	Творческая атмосфера	2,4	36	Самостоятельность в принятии решений	1,6
06	Соответствие ценностей Компании моим ценностям	3,6	21	Социальная ответственность Компании	2,2	37	Интересная локация офиса	1,5
07	Хорошие отношения в коллективе	3,6	22	Гибкий график	2,2	38	Компания с гос. участием	1,4
08	Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников	3,3	23	Возможность работать из любой точки мира	2,1	39	Возможность получить IT-льготы от гос-ва	1,2
09	Профессиональная среда	3,2	24	Комфортность офиса	2,0	40	Культура многообразия (Diversity & Inclusion)	1,1
10	Инновационность проектов Компании	3,1	25	Стабильность Компании	2,0	41	Продукты и сервисы для импортозамещения	1,0
11	Экологичное отношение руководителя к сотрудникам	2,9	26	Масштаб и амбициозность проектов Компании	1,9			
12	Справедливая оплата труда в командах	2,8	27	Удобные инструменты коммуникаций в Компании	1,9			
13	Современный стек технологий	2,7	28	Соцпакет и страховка	1,9			
14	Современные подходы к управлению проектами	2,6	29	Возможность выбора проектов	1,8			
15	Баланс между работой и жизнью	2,6	30	Зависимость дохода от собственной эффективности	1,8			
			31	Скорость построения карьеры	1,8			

приоритетность критерия выросла за год
 приоритетность критерия снизилась за год

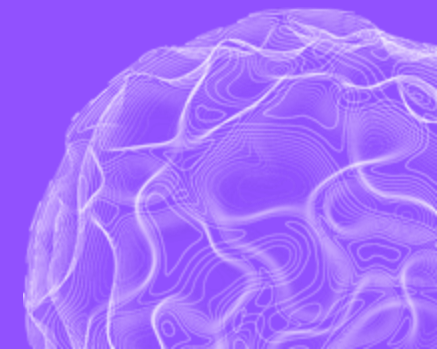
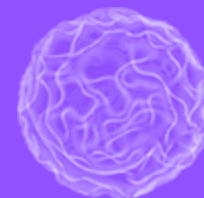
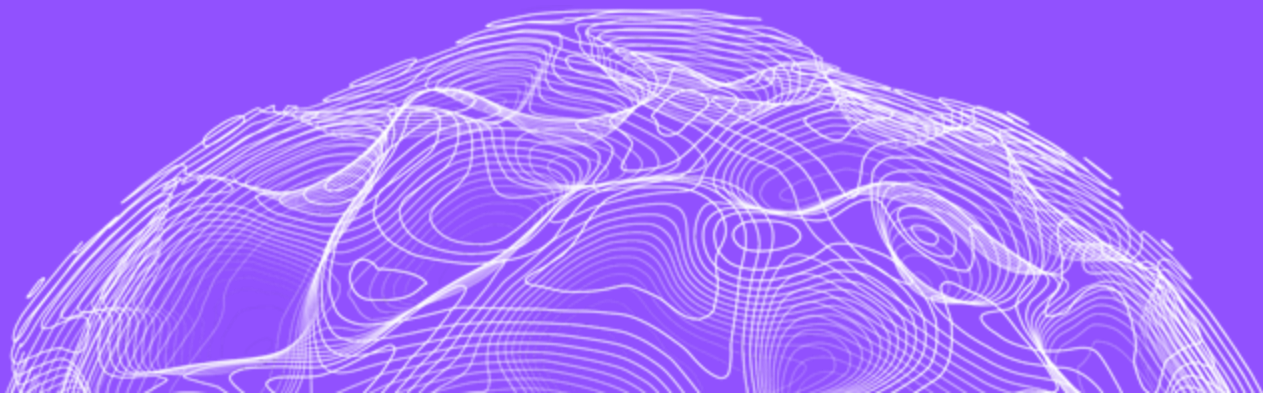
№1 Руководитель

- Экологичен
- Вовлечен
- Создает возможности развиваться

Справедливый ДОХОД

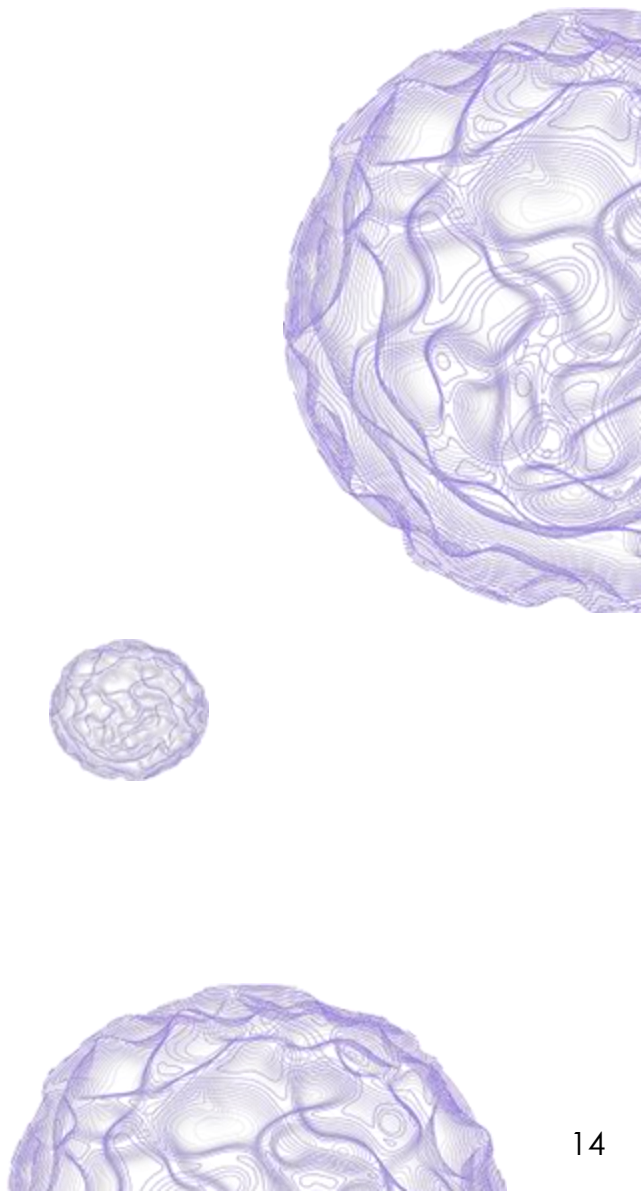
- На сколько справедливо платят мне относительно коллег?
- Размер ЗП на 19 месте

- Стабильность
- Команда
- Продукт
- Задачи
- Ценности



Какие факторы сильнее влияют на удержание сотрудников?

Критерий	Удержание	Привлечение
Экологичное отношение руководителя к сотрудникам	1	11
Возможности для личного роста	2	4
Интерес руководства Компании к мнению сотрудников	3	17
Справедливая оплата труда в командах	4	12
Стабильность Компании	5	25
Хорошие отношения в коллективе	6	7
Качество продуктов и услуг	7	1
Интересное содержание работы	8	5
Соответствие ценностей Компании моим ценностям	9	6
Профессиональная среда	10	9
Масштаб и амбициозность проектов Компании	11	26
Возможности профессионального обучения	12	34
Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников	13	8
Корпоративные "плюшки"	14	18
Баланс между работой и жизнью	15	15
Современные подходы к управлению проектами	16	14
Ценность работы в компании для резюме	17	3
Зависимость дохода от собственной эффективности	18	30
Высокий уровень оплаты	19	2
Инновационность проектов Компании	20	10
Работа "без записи и прослушки"	21	16
Социальная ответственность Компании	22	21
Соцпакет и страховка	23	28
Удобные инструменты коммуникаций в Компании	24	27
Темпы роста Компании	25	35
Самостоятельность в принятии решений	26	36
Современный стек технологий	32	13
Гибкий график	35	22
Творческая атмосфера	36	20



Продукт

- Спец проекты, статьи на Хабре и других профильных медиа
- Профильные мероприятия
- Продуктовый маркетинг
- Новостные и научно-популярные медиа от экспертов компании

Культура

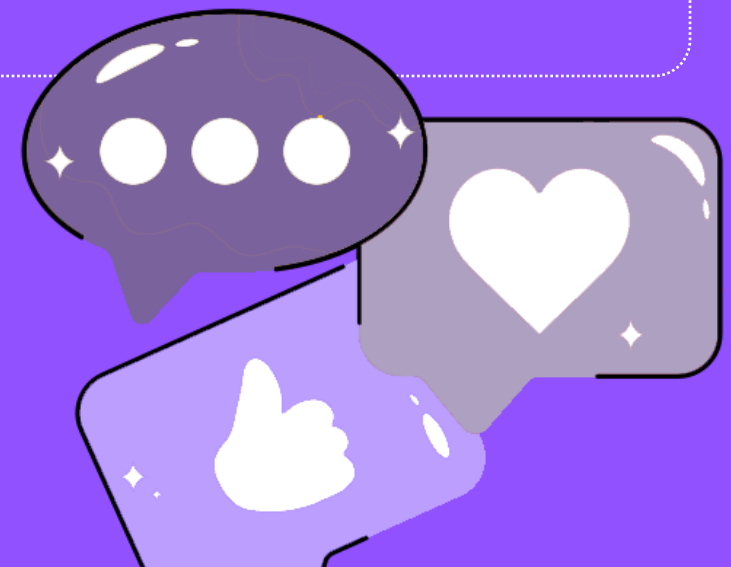
- Спец проекты
- Интервью и подкасты лидеров
- Очные мероприятия
- Реклама проектов компании (в т.ч. социальные проекты)

Компенсация

1) Лучше не продвигать

- Чем выше известность компании, тем выше ожидания по зп
- Обзоры зп
- Публикация зарплатных вилок в вакансиях

Коллаборации с сотрудниками-блогерами: формирование запроса на транслирование EVP/ценностей/др. через их соцсети, поддержка и поощрение их инициативы



Контент, основанный на мемах и трендах, съемка скетчей, организация юмористических ивентов

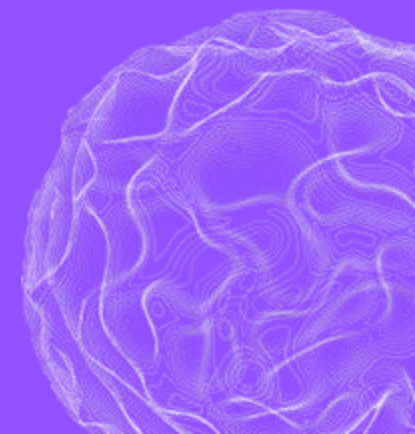
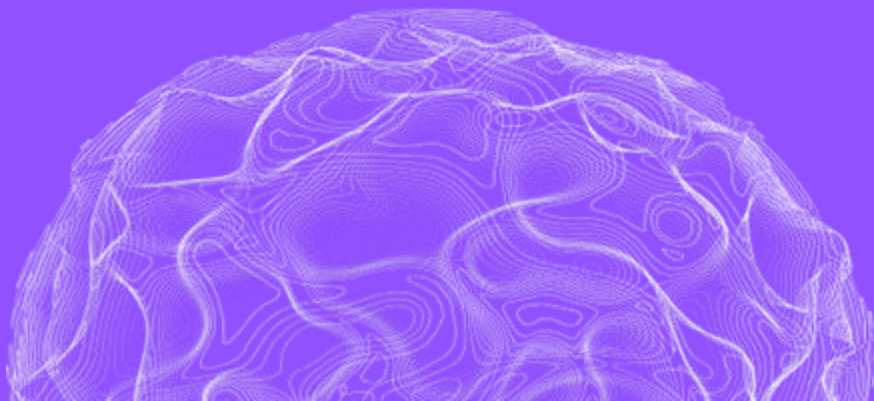


Работодатели стали чаще обозревать в своих каналах научно-популярные темы и новости через призму своего IT-бренда работодателя.

*У нас теплая атмосфера
в команде, поэтому
на Хабре мы рассказываем
истории про котиков*



Высокая узнаваемость бренда не гарантирует лояльность аудитории. При этом есть множество брендов с узкой лояльной целевой аудиторией и низкой узнаваемостью на рынке в целом

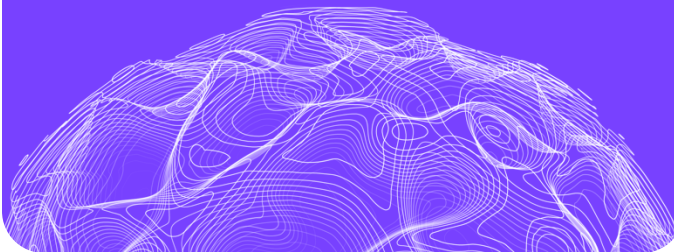




Артём Гринев

Директор продуктов,
ЭКОПСИ

[@artmanin](https://www.instagram.com/artmanin)
grinev@ecopsy.ru



По всем вопросам, связанным с диагностикой
и развитием бренда работодателя, можно
написать нам на почту

it-brand@ecopsy.ru



[Принять участие
в исследовании
2025 г](#)



[Telegram
ЭКОПСИ](#)

- > **41 критерий** используется в нашем исследовании для оценки IT-брендов работодателей
- > В зависимости от значимости критериев (определяем на основе регрессионного анализа) мы **разделяем их на три группы: с высокой значимостью, средней и низкой**
- > **Значимость критерия** – это отражение в критерии степени его влияния на привлекательность компании как IT-работодателя
- > Чем выше значимость критерия, тем больше компания привлекательна для соискателя, если он полагает, что она обладает такими качествами

Как мы сформировали наш пул критериев?

- > Критерии стали результатом нашей многолетней исследовательской работы: анализ EVP IT-компаний, опросы IT-специалистов, а также многочисленные фокус-группы с ними
- > Значительный вклад в доработку критериев внесли практикующие эксперты в области управления персоналом крупных компаний
- > Как итог: мы получили реалистичные критерии, которые отражают актуальные потребности и ожидания IT-специалистов на рынке
- > Мы внимательно следим за тем, чтобы наши критерии не теряли свою актуальность, обновляя и дополняя их при необходимости

При работе с IT-брендом работодателя в первую очередь нужно обращать внимание на критерии из группы **высокой значимости**

Какие компании попадают в контур исследования?

ЭКОПСИ

Мы смотрим на рынок
IT-работодателей
глазами соискателей

2022 год

750

компании в контуре
опроса

2023 год

614*

компаний в контуре
опроса

2024 год

670*

компаний в контуре
опроса

Берем компанию в контур исследования, если:

> Имеет в штате **не менее 50 IT-специалистов из Российской Федерации**

> **Ведет на российском рынке активный наем** (не менее 10 реальных обновляемых вакансий на разных площадках)

> **Продвигает себя** на разных площадках, коммуницирует с кандидатами, **борется за внимание аудитории**

> **Незаявительный подход** к выбору компаний (т.е. мы сами отбираем и вносим компании, соответствующие критериям, в контур исследования, которые предлагаем к рассмотрению участникам опроса) позволяет:

- > получить объективные данные о ситуации на рынке
- > делать сравнительную аналитику с релевантными конкурентами

> **Учитываем направления деятельности** компании в IT. Респонденты оценивают только релевантных работодателей

> **Смотрим аналитику в разных разрезах:** по языкам программирования, специализациям и грейдам

*Снижение количества компаний связано с тем, что в 2023 году часть IT-работодателей ушли из России, а значит, перестали нанимать специалистов в России конкурировать за кадры на этом рынке. Мы вынесли их за контур исследования