



**Развитие  
малого  
и среднего  
бизнеса**

**Development  
of Small  
and Medium  
Business**

УДК 331.522:004-053.81  
DOI: 10.25688/2312-6647.2023.35.1.06

**АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ  
НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
В СФЕРЕ ИТ-ИНДУСТРИИ**

**Фролов Юрий Викторович**

Московский городской педагогический университет, Москва, Россия  
frolovuyuv@mgpu.ru

**Чумов Дмитрий Константинович**

Московский городской педагогический университет, Москва, Россия  
dmitry@chumov.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются текущие тенденции на рынке труда молодых специалистов в сфере ИТ-индустрии, вызванные кризисом 2022 года. Анализируется динамика на рынке труда, и рассматриваются стратегические последствия действий компаний по оптимизации расходов, связанных с привлечением молодых специалистов для работы в ИТ-компаниях. Представлена типология издержек, являющихся результатом отмены или сокращения стажерских программ и иных адаптационных мероприятий для молодых специалистов (имиджевые, ротационные, наймовые и издержки развития).

**Ключевые слова:** молодые специалисты; ИТ-компания; рынок труда; бренд работодателя.

UDC 331.522:004-053.81

DOI: 10.25688/2312-6647.2023.35.1.06

## ANALYSIS OF TRENDS IN THE LABOR MARKET OF YOUNG SPECIALISTS IN THE IT INDUSTRY

**Frolov Yuriy Victorovich**

Moscow City University, Moscow, Russia  
frolovyuv@mgpu.ru

**Chumov Dmitriy Victorovich**

Moscow City University, Moscow, Russia  
dmitry@chumov.ru

**Annotation.** The article examines the current trends in the labor market of young professionals in the IT industry caused by the 2022 crisis. The dynamics in the labor market is analyzed and the strategic consequences of the actions of companies to optimize costs associated with attracting young specialists to work in an IT company are considered. A typology of costs resulting from the abolition or reduction of internship programs and other adaptation programs for young specialists (image, rotational, hiring and development costs) is presented.

**Keywords:** young professionals; IT companies; labor market; employer brand.

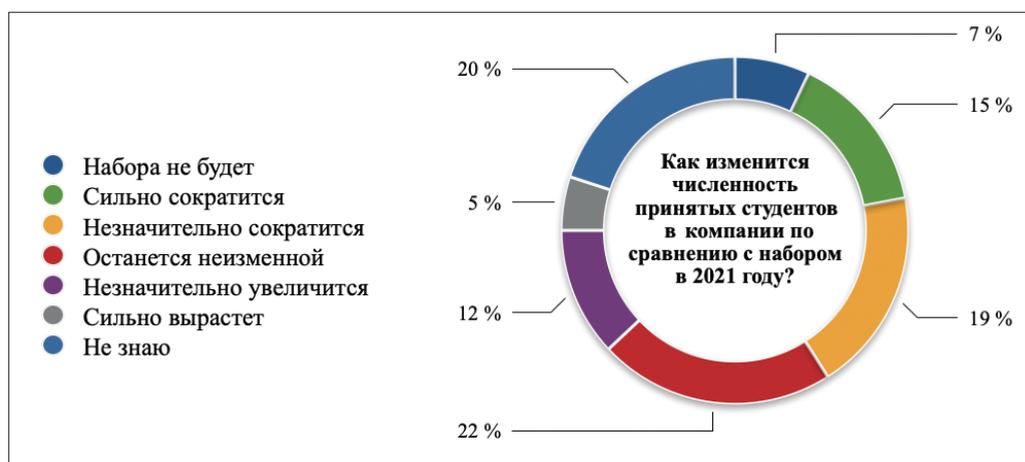
С развитием экономики знаний вопрос привлечения и удержания талантов стал одной из самых значительных тем для дискуссий в сфере управления персоналом [1–5, 7]. Однако в условиях кризиса на рынке труда, неопределенности в вопросах стабильности бизнеса и перспектив развития организаций становится заметен переход компаний от позиции инвестирования в молодых специалистов с целью подготовки кадров для бизнеса в позицию сокращения расходов и получения максимальной операционной прибыли. В такой бизнес-парадигме ИТ-компании все чаще отказываются от найма и привлечения стажеров, которые требуют внимания и времени со стороны более опытных сотрудников, а значит, генерируют расходы. Как показывает опыт, инвестиции в профессиональное развитие молодых специалистов начинают приносить значимую прибыль компании только спустя полгода и более после начала их работы в компании.

Цель данной статьи — оценить влияние кризиса на подходы ИТ-компаний по реализации программ найма и закрепления молодых специалистов. Также была поставлена задача проанализировать стратегические последствия для ИТ-компаний в условиях вероятного дефицита молодых профессионалов в области информационных технологий.

По данным Росстата, на июль 2022 года официальный уровень безработицы в России составлял 3,9 %, при этом 26,3 % из общего числа безработных

относятся к группе граждан моложе 25 лет<sup>1</sup>. Индекс hh в профессиональной области «Начало карьеры. Студенты» за июль 2022 года составляет 8,8 пункта, а это на 2,5 пункта выше, чем в июле 2021 года. Индекс отражает предложение и спрос на рынке труда через отношение количества активных резюме специалистов к вакансиям. Для сравнения индекс hh для области профессиональной деятельности «Юристы» составляет 8,2 пункта<sup>2</sup>.

На рисунке 1 представлены результаты опроса HR-специалистов крупных российских компаний в середине 2022 года. Анализ этих результатов показывает, что 41 % работодателей полагают, что численность студентов, принятых на стажерские позиции в осенний сезон 2022 года, сократится по сравнению с 2021 годом либо набор молодых специалистов будет полностью отменен. При этом, по результатам исследования Future Today, представители компаний выделяют работу с вузами и привлечение талантливых молодых специалистов в качестве одного из приоритетов HR-стратегии. Так, 81 % опрошенных компаний имеет договор о сотрудничестве с вузами-партнерами, а более 25 % компаний работодателей имеют несколько программ для студентов.



**Рис. 1.** Результаты опроса HR-специалистов

*Источник:* данные взяты из: Отчет «Рынок труда молодых специалистов». Лидерские и стажерские программы в 2022 году. Июнь 2022. [Электронный ресурс] // Future Today. URL: <http://leaderskieistazherskieprogrammy.tilda.ws/> (дата обращения: 10.08.2022).

На рынок труда молодых ИТ-специалистов негативно влияют и тенденции, связанные с наймом профессионалов с опытом работы. Хотя сфера ИТ долгое время отличалась низкой конкуренцией для кандидатов и нехватка ИТ-специалистов все еще является существенной проблемой, однако, по данным

<sup>1</sup> Безработица в России в июле 2022 года сохранилась на уровне 3,9 %. [Электронный ресурс] // ТАСС. URL: <https://tass.ru/ekonomika/15612865> (дата обращения: 31.08.2022).

<sup>2</sup> Статистика по России. [Электронный ресурс] // Индекс HeadHunter: [сайт]. URL: <https://stats.hh.ru/#hhindex> (дата обращения: 10.08.2022).

экспертов HeadHunter, количество вакансий в сфере информационных технологий с начала года упало на 27 %, а число резюме, наоборот, выросло более чем на 60 %<sup>3</sup>.

На эти негативные тренды, безусловно, оказало влияние закрытие офисов крупных международных компаний в России. В результате, с одной стороны, высвобождаются сотрудники этих компаний, которые решили остаться в стране, а, с другой стороны, сокращается спрос на ИТ-специалистов, так как часть компаний прекратила найм и привлечение кадров в нашей стране.

Важным фактором, повышающим предложение на рынке труда ИТ-специалистов, стала также общая нестабильность на рынке. Так, сотрудники из других сфер занятости проходят программы переподготовки и переходят в сферу ИТ. Все это также создает дополнительную конкуренцию для студентов и недавних выпускников, занятых поиском работы в ИТ-сфере. Им теперь приходится конкурировать не только с ровесниками, но и с более опытными коллегами, в том числе и имеющими опыт работы в других сферах бизнеса.

В этих условиях, по мнению авторов, для российского бизнеса необходим пересмотр и корректировка существующих стратегий компаний. Как известно, стратегия как предполагаемый сценарий развития организации в нестабильной социально-экономической среде включает в себя в том числе и функциональную стратегию в области HRM [6]. Важнейшие цели этой стратегии — достижение метрик по привлечению, отбору, развитию и удержанию талантливых сотрудников в организации. Часть компаний, в целях сокращения издержек на адаптацию молодых специалистов, сворачивает программы по набору стажеров. В рамках стратегического анализа можно выявить некоторые долгосрочные последствия такого рода решений.

Например, можно выделить четыре основных типа внутренних издержек, с которыми бизнесу необходимо будет работать в условиях отказа от привлечения молодых специалистов.

Во-первых, имиджевые издержки как следствие отказа от набора молодых специалистов. Эти издержки связаны с тем, что в условиях сокращения вакансий и активности по набору молодых специалистов компания может перестать быть заметной и привлекательной для целевой аудитории — студентов и выпускников вузов по ИТ-направлениям подготовки. В случае изменения ситуации на рынке, например в контексте появления инвестиций государства в ИТ-индустрию, и возвращения к реализации программ найма стажеров потребуются дополнительные корпоративные инвестиции для повышения узнаваемости бренда ИТ-компании. Отдельно можно говорить о негативном влиянии на имидж компании процессов приостановки набора на стажерские программы, которые уже были анонсированы или находились в процессе

<sup>3</sup> В России резко упал спрос на ИТ-специалистов. Число резюме растет, число вакансий падает [Электронный ресурс] // CNews. URL: [https://www.cnews.ru/news/top/2022-09-05\\_chislo\\_it\\_rastetinteres](https://www.cnews.ru/news/top/2022-09-05_chislo_it_rastetinteres) (дата обращения: 20.09.2022).

оценки заявок. В таких случаях необходима четкая и корректная работа HR-команды с каждым участником и разработка плана коммуникаций со всеми заинтересованными группами. В противном случае возникший кризис сможет негативно повлиять на репутацию компании.

Второй тип издержек (назовем их ротационными) связан с изменением существующего в компании типа ротации и преемственности операций и профессиональных компетенций сотрудников. Действительно, в случае появления новых заказчиков с потребностями, которые ранее не были актуализированы на рынке ИТ-услуг, бизнесу придется скорректировать программы развития сотрудников в условиях сокращения или отмены набора стажеров. В этом случае компания рискует остаться с пулом сотрудников, имеющих ранее приобретенные компетенции, а процессы формирования компетенций под новые возникшие стратегические задачи путем реализации программ обогащения работы будут затруднены в условиях ограниченности ресурсов. Как отмечают исследователи [4], данный риск и связанные с ним издержки традиционно недооцениваются российскими компаниями, хотя ротация кадров выступает необходимой составляющей системы управления персоналом в организации.

Источниками третьего типа издержек (их можно назвать наймовыми) могут быть следующие факторы. В условиях турбулентности во внешней среде бизнес не может четко оценить потребность в кадрах и составить среднесрочный план найма. При этом дефицит ИТ-специалистов хотя и стал менее очевидным, но все еще сохраняется. В этих условиях существует вероятность снижения эффективности бизнеса из-за нехватки трудовых ресурсов, а также существенного увеличения затрат на рекрутмент, чтобы ускорить процесс найма, когда возникнет необходимость в расширении бизнеса.

Наконец, четвертый тип издержек (издержки развития) возникают по причине сокращения кадрового резерва из числа молодых специалистов с высоким потенциалом профессионального развития. Сокращение найма стажеров приведет к тому, что уменьшится и группа High Potential (HiPo) — высокопотенциальных ИТ-сотрудников, которые проявляют проактивность в собственном развитии, инициативу, лидерские задатки, преданность миссии компании. Данные ИТ-специалисты могли бы сформироваться из набранных молодых специалистов спустя примерно год после начала работы и существенным образом повлиять на конкурентоспособность компании. В случае изменения ситуации на рынке (расширения фронта работ, заказов) компания, которая отказалась от формирования резерва перспективных специалистов, вынуждена будет инвестировать значительные ресурсы в работу по привлечению опытных ИТ-профессионалов из компаний-конкурентов, а также увеличивать расходы на оплату труда.

Все четыре типа издержек необходимо учитывать бизнесу при формировании среднесрочной стратегии развития. Важно отметить, что эти издержки хотя и связаны с деятельностью департамента управления человеческими ресурсами, но оказывают значимое влияние на стратегические перспективы

компания в целом. Очевидно, что успешность инновационного бизнеса в сфере цифровизации экономики в значительной степени зависит от качества и величины человеческого капитала, которым располагает ИТ-компания [7, 8].

Текущая ситуация на рынке труда создает возможности для развития компаний среднего размера. Эти компании, в силу гибкости, способны быстро расширять свой бизнес за счет поиска и привлечения новых заказов и на этой основе обеспечивать фронт работ для межфункциональных проектных команд. Соответственно, эти компании заинтересованы в поиске и найме на работу молодых талантливых ИТ-специалистов с потенциалом профессионального развития.

По данным аналитических исследований<sup>4</sup>, ИТ-сегмент в России насчитывает более 73 тыс. действующих компаний. Из них 2134 предприятия признаны динамично развивающимися. Это значит, что среднегодовой прирост выручки компании превышает 10 % в постоянных ценах в течение последних трех лет, а среднегодовая выручка компании составляет более 81 млн руб. При этом чистые активы компании за последний отчетный год являются неотрицательными и компания имеет индекс финансового риска в диапазоне «средний» или «низкий».

В условиях сокращения количества стажерских программ в крупных компаниях у компаний второго эшелона появляется шанс заявить о себе и выйти на аудиторию молодых специалистов, потратив существенно меньшие ресурсы (по сравнению с более крупными компаниями), необходимые для привлечения и закрепления молодых ИТ-специалистов.

#### Список источников

1. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2014. 248 с.
2. Гутгарц Р. Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2013. № 5. 64 с.
3. Гусева Т. А. Концепция правового регулирования статуса автономных образовательных учреждений // Право и экономика. 2017. № 12. С. 4–8.
4. Звягинцева О. С., Черникова Л. И., Кенина Д. С. Формирование системы ротации персонала в организации [Электронный ресурс] // Научный журнал КубГАУ. Краснодар, 2017. № 131 (07). С. 1–13. URL: <http://ej.kubagro.ru/2017/07/pdf/81.pdf> (дата обращения: 10.08.2022).
5. Иванова И. Г., Саенко И. И. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11–3 (76). С. 661–663.
6. Стратегический менеджмент. Формирование стратегии и проектирование бизнес-процессов: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Фролов, Р. В. Серышев; под ред. Ю. В. Фролова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. 166 с. (Серия: Университеты России).

<sup>4</sup> Сектор ИТ в России: устойчивость к новым вызовам. [Электронный ресурс] // СПАРК Интерфакс. URL: <https://spark-interfax.ru/articles/sector-it-v-rossii-september-2022> (дата обращения: 13.10.2022).

7. Фролов Ю. В. Управление знаниями: учеб. для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2021. 324 с. (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс) [Электронный ресурс]. URL: <https://biblio-online.ru/book/898D1976-3917-4AC8-943C-8585218B7D23> (дата обращения: 10.08.2022).

8. Chew I., Chong P. Effects of strategic human resource management on strategic vision // *International Journal of Human Resource Management*. 1999. № 10 (6). P. 45–1031.

### References

1. Allin O. N., Salnikova N. I. Personnel for effective business. Recruitment and motivation of personnel; Moscow: Genesis, 2014. 248 p.

2. Gutgartz R. D. Evolution of approaches to the problem of personnel management of the enterprise // *Management in Russia and abroad*. 2013. № 5. 64 p.

3. Guseva T. A. The concept of legal regulation of the status of autonomous educational institutions // *Law and economics*. 2017. № 12. P. 4–8.

4. Zvyagintseva O. S., Chernikova L. I., Kenina D. S. Formation of the personnel rotation system in the organization [Electronic resource] // *Scientific journal KubGAU*. Krasnodar, 2017. № 131 (07). P. 1–13. URL: <http://ej.kubagro.ru/2017/07/pdf/81.pdf> (date of access: 10.08.2022).

5. Ivanova I. G., Saenko I. I. Factors affecting the competitiveness of enterprises in the management system // *Economics and Entrepreneurship*. 2016. № 11–3 (76). P. 661–663.

6. Strategic management. Strategy formation and business process design: Studies handbook for undergraduate and graduate studies / Yu. V. Frolov, R. V. Seryshev; edited by Yu. V. Frolov. 2-ed., ispr. and add. Moscow: Yurayt, 2017. 166 p. (Series: Universities of Russia).

7. Frolov Yu. V. Knowledge management: textbook for undergraduate and graduate studies. 2-ed., ispr. and add. M.: Yurayt, 2021. 324 p. (Series: Bachelor and Master. Academic course) [Electronic resource]. URL: <https://biblio-online.ru/book/898D1976-3917-4AC8-943C-8585218B7D23> (date of access: 10.08.2022).

8. Chew I., Chong P. Effects of strategic human resource management on strategic vision // *International Journal of Human Resource Management*. 1999. № 10 (6). P. 45–1031.