Услуга

Исследования рынка труда в IT

SpiceIT

Какие задачи решает исследование

Стратегические. С помощью исследования вы сможете:

1. Изучить рынок труда в новом регионе или в другой стране перед открытием локального офиса.
2. Рассчитать ФОТ и затраты на персонал для привлечения инвестиций.
3. Оценить долгосрочные мотивационные программы конкурентов и на их базе выстроить собственную стратегию LTI.

Тактические. С помощью исследования вы сможете:

1. Обновить тарифные сетки заработных плат до рыночных значений.
2. Спланировать ФОТ на новый проект либо год так, чтобы исключить перерасход или нехватку средств.
3. Оценить, как выглядят мотивационные условия вашей компании относительно других игроков рынка.

Отрасли, для которых уже провели исследования:

- Gamedev.
- FinTech.
- HR.
- Финансовый сектор.

Дмитрий Чебанов

CEO и Founder

Мы изучаем реальное состояние IT-рынка:
актуальную стоимость кандидатов,
их мотивационные ожидания и тренды
поиска, найма и удержания специалистов.

Наши исследования помогают компаниям
делать конкурентоспособные офферы
и выигрывать борьбу за таланты, избегая
переплат по зарплате.

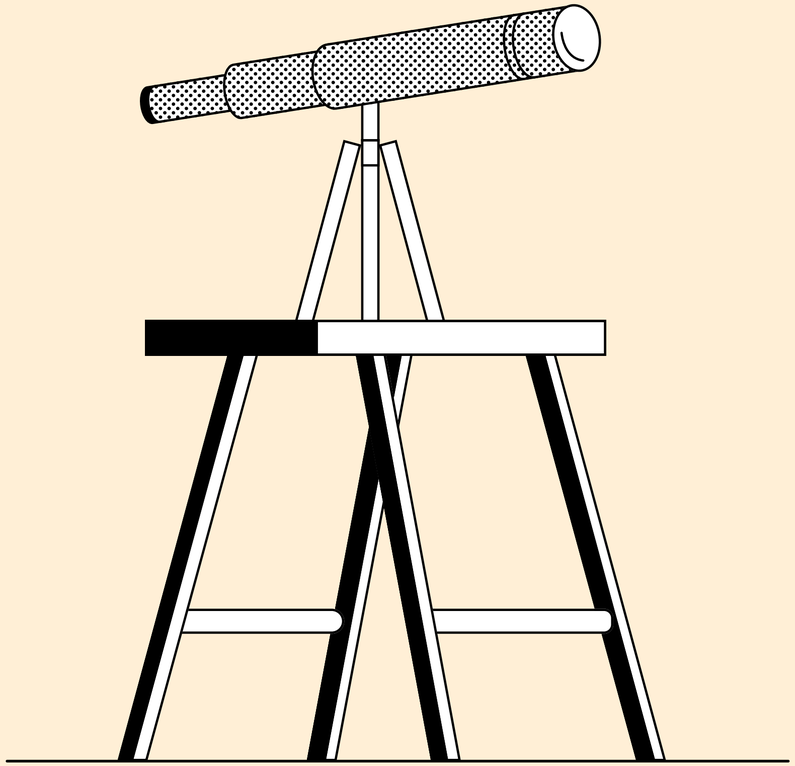


Что входит в исследование рынка

- Финансовая мотивация исследуемых ролей: оклад, премии, бонусы.
- Нефинансовая мотивация исследуемых ролей: социальный пакет, система удержания сотрудников, корпоративные бенефиты.
- Факторы, влияющие на смену места работы специалистов, а также их ожидания при переходе.
- Условия офферов конкурирующих фирм.
- Бенчмарк программ, подходов и практик управления персоналом в конкретной отрасли.
- Емкость рынка труда по городам, регионам, странам: количество, качество и стоимость кандидатов определенного грейда.

Уровень исследуемых ролей:

Middle Senior Teamlead C-level



Срок подготовки исследования:

от 3 недель

Результаты исследования: отчет в формате Excel и презентация в PDF

Роль	Текущий доход в месяц ₽, net		Ожидания при переходе ₽, net	
	Медиана 0,5 процентиль	Максимальное значение	Медиана 0,5 процентиль	Максимальное значение
Artists: 2D	110 000	150 000	140 000	200 000
Senior 3D	129 000	160 000	176 000	200 000
Lead 3D	225 000	350 000	282 000	450 000
Game Director	380 000	500 000	452 000	550 000
Lead Level Designer	172 000	200 000	237 500	250 000
Sound Producer	237 500	250 000	292 000	350 000
Lead Core Designer	310 000	350 000	350 000	450 000
Balance Designer	182 000	250 000	216 000	300 000
Frontend Client Developer	262 000	280 000	322 000	400 000
Frontend Senior Unity Developer	240 000	350 000	310 000	450 000
Principal DevOps Engineer	437 500	550 000	550 000	600 000
Platform Tools Developer	287 500	350 000	380 000	450 000
Senior Automation QA	318 000	360 000	350 000	400 000
Senior QA	210 000	300 000	260 000	350 000
TechOps Specialist	236 000	300 000	296 000	380 000
Backend NET. Developer	234 000	300 000	298 000	370 000
Lead Animator	262 000	350 000	310 000	400 000
Senior Animator	164 000	250 000	230 000	300 000

Источники данных

Интервью, офферы, консультации экспертов Executive Search, открытые данные.

Результаты исследования

- 23 млн ₽ – средний доход топ-менеджера в банковской сфере.
- 28 млн ₽ – средний доход топ-менеджера в сфере разработки ПО.
- Более 38 млн ₽ – средний доход встречается у топ-менеджеров в нефтегазовой и фармацевтической отраслях.
- 50% годового дохода приходится на премиальную часть у топ-менеджера в сфере ИТ-консалтинга и разработки ПО.
- 35% годового дохода приходится на премиальную часть у топ-менеджера в банковской сфере.

Наиболее распространенные варианты дополнительной мотивации для топ-менеджмента

- Система LTI
- ДМС на членов семьи
- Автомобиль, водитель
- Высшая travel-категория
- Персональный бизнес-ассистент
- Дорогостоящее обучение

Факторы, влияющие на мотивацию кандидатов при переходе

- Размер фиксированной части дохода (оклад, прозрачная структура бонусной части), т.к. LTI программы стали менее влиятельным фактором в связи с нестабильностью рынка ценных бумаг и риска санкций.
- Релокационный пакет в случае необходимости переезжать в регион/часто находиться в регионе, а также в случае, если кандидат покинул РФ и готов возвращаться.

Как устроен аналитический отчет

Разбивка на месячный и годовой доходы до либо после вычета НДФЛ

Исследуемый грейд

Роль	Teamlead				
	Доход в месяц, гросс		Доход в год, гросс		
	Медиана 0,5 процентиль	**Конкурентное значение** 0,75 процентиль	**Медиана** 0,5 процентиль	**Конкурентное значение** 0,75 процентиль	**Максимальное значение**
Руководитель проектов	390 000	445 000	5 100 000	6 250 000	7 500 000

Исследуемая роль в отдельной строке. Если исследуем роль по нескольким грейдам, данные по ним приводим в разных столбцах.

Значения в ₽, $, € или в местной валюте

Максимальный годовой доход исследуемой роли в конкретной IT-отрасли.

Отчет можно кастомизировать: добавлять и изменять столбцы и валюту; расширять число грейдов.

5 блоков презентации

1. Методология сбора данных (количество исследуемых ролей, число респондентов, источники данных).
2. Результаты исследования финансовой мотивации.
3. Результаты исследования нефинансовой мотивации.
4. Инсайты, тренды, тенденции рынка.
5. Выводы о текущем состоянии рынка и прогнозы.

Источники данных

Интервью, офферы, консультации экспертов Executive Search, открытые данные.

Результаты исследования

- 23 млн ₽ – средний доход топ-менеджера в банковской сфере.
- 28 млн ₽ – средний доход топ-менеджера в сфере разработки ПО.
- Более 38 млн ₽ – средний доход встречается у топ-менеджеров в нефтегазовой и фармацевтической отраслях.
- 50% годового дохода приходится на премиальную часть у топ-менеджера в сфере ИТ-консалтинга и разработки ПО.
- 35% годового дохода приходится на премиальную часть у топ-менеджера в банковской сфере.

Наиболее распространенные варианты дополнительной мотивации для топ-менеджмента

- Система LTI
- ДМС на членов семьи
- Автомобиль, водитель
- Высшая travel-категория
- Персональный бизнес-ассистент
- Дорогостоящее обучение

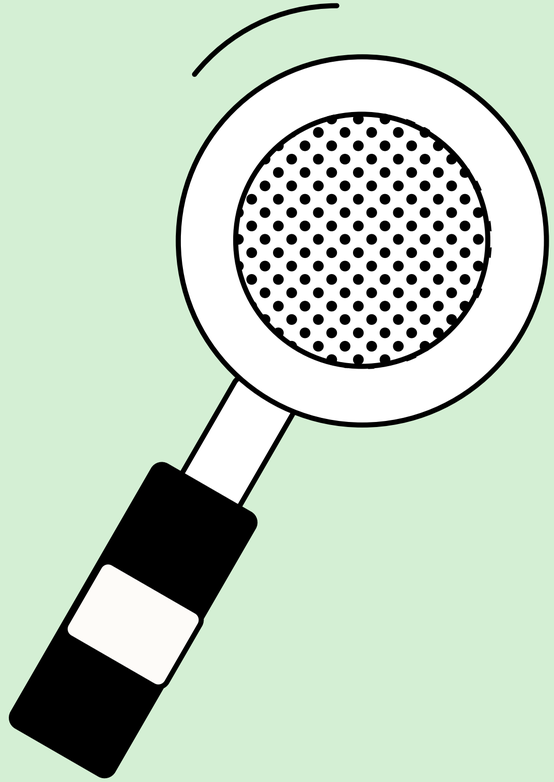
Факторы, влияющие на мотивацию кандидатов при переходе

- Размер фиксированной части дохода (оклад, прозрачная структура бонусной части), т.к. LTI программы стали менее влиятельным фактором в связи с нестабильностью рынка ценных бумаг и риска санкций.
- Релокационный пакет в случае необходимости переезжать в регион/часто находиться в регионе, а также в случае, если кандидат покинул РФ и готов возвращаться.

Методология сбора данных для исследования

Используем три источника для сбора данных:

1. CRM-систему агентства. Оцениваем офферы за последние полгода: заработную плату, льготы, компенсационный пакет.
2. Скрин-интервью. Для каждой исследуемой роли отбираем релевантных респондентов (минимум 7) и узнаем их мотивацию.
3. Нетворкинг. Перепроверяем собранные данные у представителей профессионального HR-сообщества.



В работе не используем парсеры, данные из открытых источников и чужих отчетов, чтобы не искажать результаты исследования недостоверными сведениями.

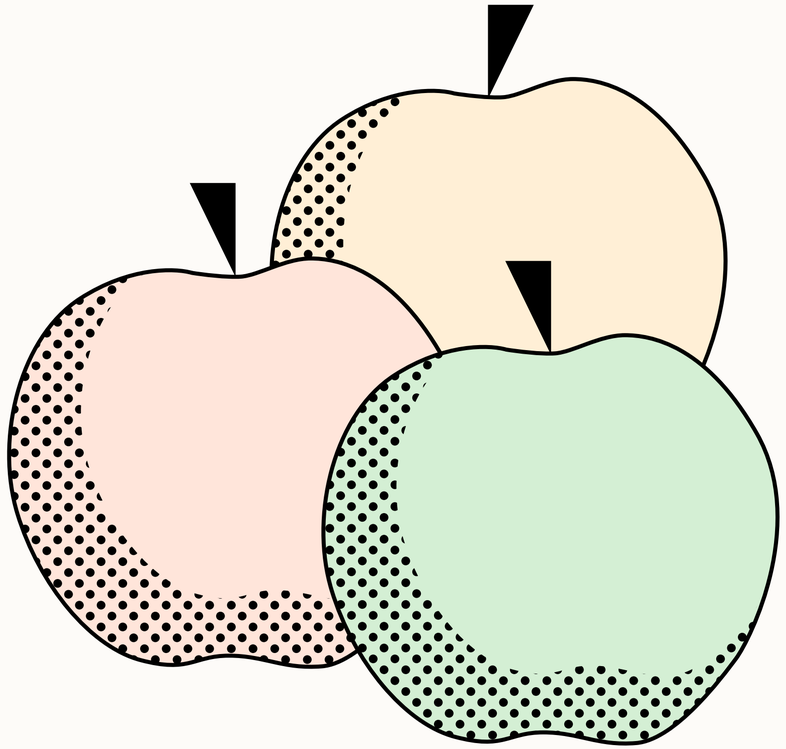
Принцип

«Сравниваем яблоки с яблоками»

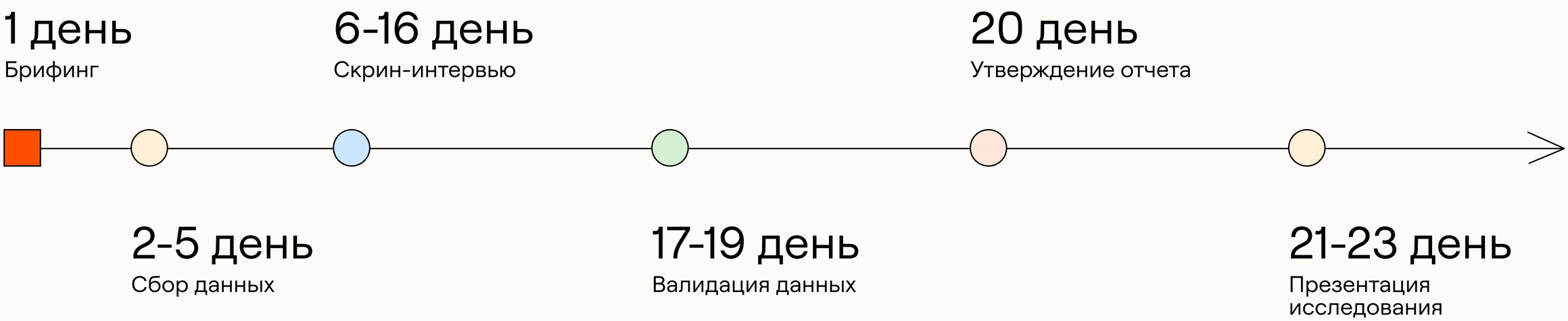
Чтобы предоставить точные данные о мотивации исследуемых ролей, мы отбираем респондентов из компаний, аналогичных вашей.
При отборе учитываем 5 критериев:

- размер и сферу деятельности компании, в которой респонденты работают (или работали);
- IT-отрасль компании;
- грейд респондента;
- технологический стек респондента;
- функциональные и должностные обязанности респондента.

В исследовании не участвуют респонденты, которые прекратили работать в конкурирующей компании больше полугода назад. Ограничение необходимо, чтобы в отчет не попали устаревшие сведения о финансовой и нефинансовой мотивации сотрудников.



6 этапов подготовки исследования



Сроки указаны в среднем и зависят от количества исследуемых ролей, их грейда и технологического стека.

Первый этап

Брифинг

Представляет собой онлайн-встречу,
во время которой обсуждаем:

- цель исследования рынка труда;
- предмет исследования;
- список исследуемых ролей, их грейды и технологический стек;
- конкурирующие фирмы и компании-доноры для поиска респондентов;
- финальный вид отчета.

Цель исследования: узнать, в рынке ли зарплаты компании.

Роли для исследования:

ADMIN

1. Chief Financial Officer
2. HR Business Partner
3. HR Generalist/Talent Sourcer

GAME DESIGN

1. Game Director
2. Lead Level Designer
3. Lead Core Designer

ART

1. Lead Animator
2. 2D Artist
3. Lead 3D

DEV

1. Senior Unity Developer
2. Principal DevOps Engineer
3. Platform Tools Developer
4. Senior Automation QA
5. TechOps Specialist
6. Backend NET. Developer

Где смотрим

- Компании конкуренты: VK, Owlcat, Spersoft, Mail.ru, Pixonic, Saber Interactive, Game Insight, Wargaming (Lesta), Mundfish.
- Компании, которые могут хантить бэкендеров: Тинькофф, Яндекс, VK, Озон, Авито.
- Крупные банки и сервисы: СемьРаш, 1С.
- Все что не связано с игровой индустрии, IT, платформы, сервисы размещения.

Второй этап

Сбор данных



- Находим релевантных респондентов через внутреннюю базу кандидатов агентства, платные инструменты поиска, развитый нетворкинг. Выбираем финалистов для скрин-интервью.
- В CRM-системе отбираем офферы по исследуемым ролям (срок выставления оффера — не позднее шести месяцев).
- Выходим на релевантных специалистов в найме, чтобы узнать, какие факторы способны повлиять на их решение о смене работодателя.

Третий этап

Скрин-интервью

- Проводим скрин-интервью с респондентами. Каждое интервью записываем и сохраняем.
- Собранные данные вносим в расчетные таблицы.

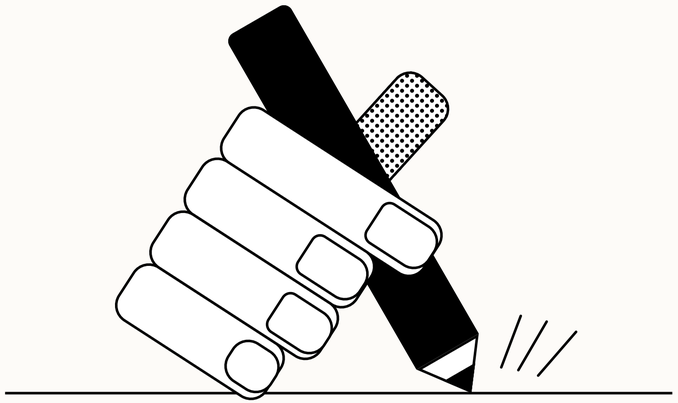
Мы соблюдаем ФЗ-152 «О персональных данных», поэтому все респонденты в отчетах обезличены и мы не предоставляем их личные данные.



Четвертый этап

Валидация данных

- Директор HR-проектов проверяет расчеты и уточняет результаты у представителей профессионального HR-сообщества.
- Чистые данные вносит в Excel-отчет.

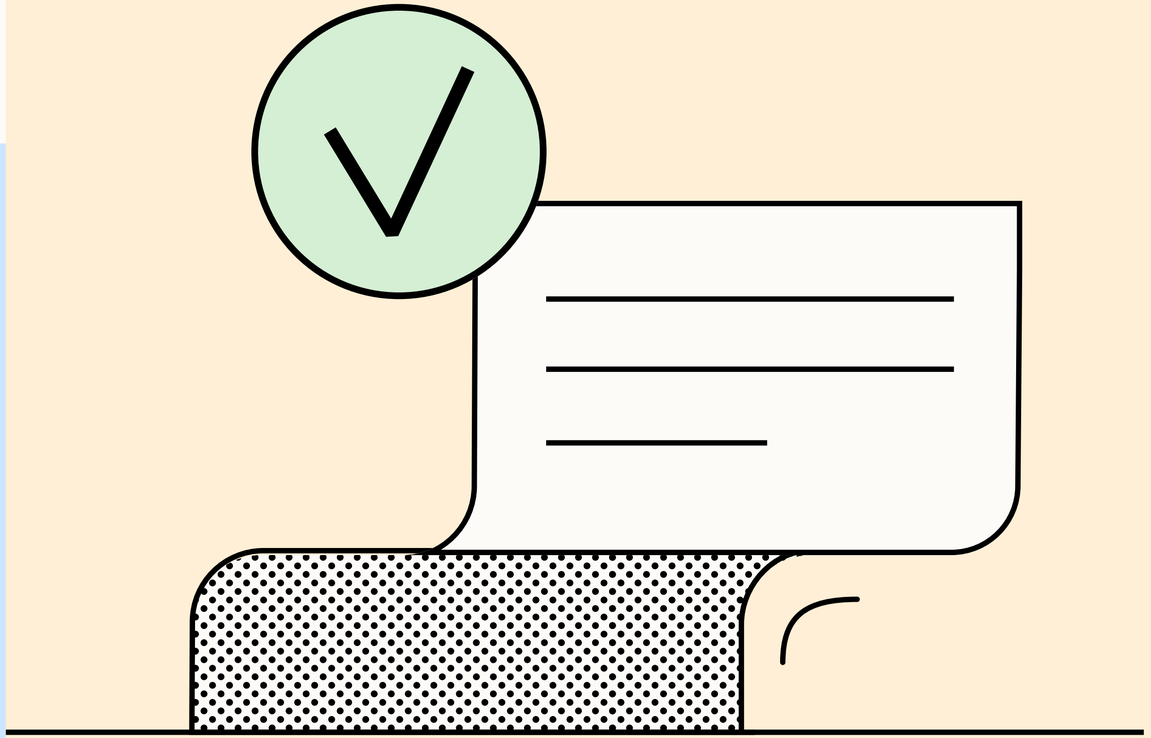


Роль	Текущий доход в месяц ₽, net		Ожидания при переходе ₽, net	
	Медиана 0,5 процентиль	**Максимальное значение**	**Медиана** 0,5 процентиль	**Максимальное значение**
Artists: 2D	110 000	150 000	140 000	200 000
Senior 3D	129 000	160 000	176 000	200 000
Lead 3D	225 000	350 000	282 000	450 000
Game Director	380 000	500 000	452 000	550 000
Lead Level Designer	172 000	200 000	237 500	250 000
Sound Producer	237 500	250 000	292 000	350 000
Lead Core Designer	310 000	350 000	350 000	450 000
Balance Designer	182 000	250 000	216 000	300 000
Frontend Client Developer	262 000	280 000	322 000	400 000
Frontend Senior Unity Developer	240 000	350 000	310 000	450 000
Principal DevOps Engineer	437 500	550 000	550 000	600 000
Platform Tools Developer	287 500	350 000	380 000	450 000
Senior Automation QA	318 000	360 000	350 000	400 000
Senior QA	210 000	300 000	260 000	350 000
TechOps Specialist	236 000	300 000	296 000	380 000
Backend NET. Developer	234 000	300 000	298 000	370 000
Lead Animator	262 000	350 000	310 000	400 000
Senior Animator	164 000	250 000	230 000	300 000

Пятый этап

Утверждение отчета

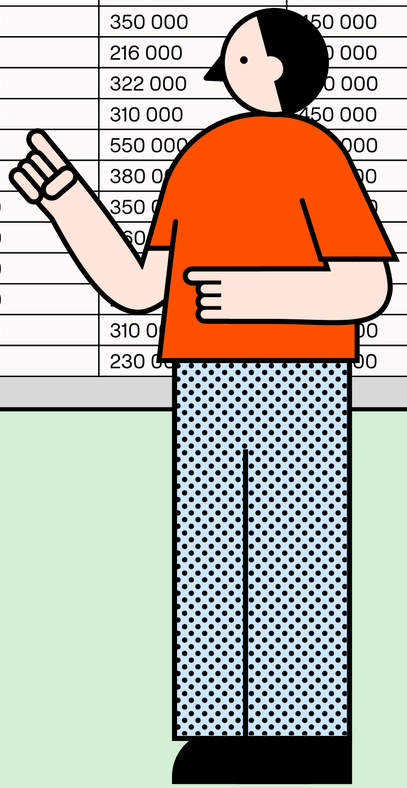
- Передаем отчет. В случае вопросов или пожеланий дорабатываем исследование: добавляем комментарии, приоритизируем исследуемые роли, ранжируем компании-доноры.



Шестой этап

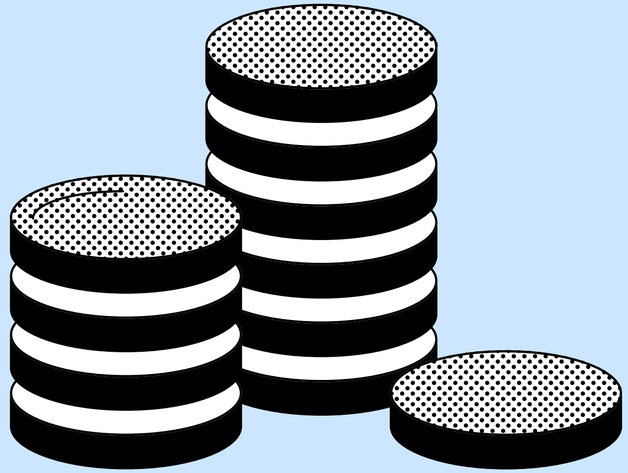
Презентация

Роль	Текущий доход в месяц ₽, net		Ожидания при переходе ₽, net	
	Медиана 0,5 процентиль	**Максимальное значение**	**Медиана** 0,5 процентиль	**Максимальное значение**
Artists: 2D	110 000	150 000	140 000	200 000
Senior 3D	129 000	160 000	176 000	200 000
Lead 3D	225 000	350 000	282 000	450 000
Game Director	380 000	500 000	452 000	550 000
Lead Level Designer	172 000	200 000	237 500	250 000
Sound Producer	237 500	250 000	292 000	350 000
Lead Core Designer	310 000	350 000	350 000	450 000
Balance Designer	182 000	250 000	216 000	000
Frontend Client Developer	262 000	280 000	322 000	000
Frontend Senior Unity Developer	240 000	350 000	310 000	450 000
Principal DevOps Engineer	437 500	550 000	550 000	000
Platform Tools Developer	287 500	350 000	380 0	00
Senior Automation QA	318 000	360 000	350 0	
Senior QA	210 000	300 000	60	
TechOps Specialist	236 000	300 000		
Backend NET. Developer	234 000	300 000		
Lead Animator	262 000	350 000	310 0	00
Senior Animator	164 000	250 000	230 0	00



- На отдельной онлайн-встрече рассказываем, как вели работу, поясняем выводы, комментируем результаты.
- Передаем презентацию в отдельном PDF-файле.

Цена услуги
от 600 000 ₽



Финальная стоимость зависит от сложности запроса и комплекса исследований. Поэтому сначала проводим брифинг и по его результатам готовим индивидуальное коммерческое предложение.

Чтобы записаться на брифинг, свяжитесь с менеджером по развитию бизнеса

SpiceIT

SpiceIT

Кадровое агентство по подбору IT-специалистов

+7 495 966-08-89

hello@spiceit.ru

Москва, Трубная улица, 25, стр. 3, этаж 3