

УДК 65.012

Бывшева Л. А., Санжура В. С., Бирюков К. В.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ИТ-ОТРАСЛИ В УКРАИНЕ ЗА 2014–2016 ГОДЫ

Украина занимает передовые позиции на мировых рынках информационных технологий, особенно в последние годы, когда упали объемы экспорта в традиционных сырьевых отраслях отечественной экономики. Экспорт информационных продуктов не только не упал, но показывает стабильный прирост даже в условиях локальных и мировых кризисов. Сегодня в Украине работает 90000 программистов, причем четверть из них – в топ-25 местных ИТ-компаний. Среди них около тысячи компаний и порядка ста центров исследования и разработки. В 2015 году ИТ-отрасль стала третьим по величине крупнейшим экспортером продукции в Украине. На ИТ-отрасль в стране приходится 3% ВВП. Компании за минувший год заплатили в бюджет 820 млн грн налогов.

В отечественной экономической литературе отсутствует комплексное рассмотрение проблемы анализа рынка труда в отрасли информационных технологий Украины. Общие проблемы формирования равновесной заработной платы, спроса и предложения на труд рассмотрены такими учеными как Патласов О.Ю. [1], Войтович С., Тупа М.[2]. Проблемами аутсорсинга и аутстафинга на рынках развивающихся стран и путями их решения занимались такие ведущие экономисты как Аникин Б.А., Рудая И.Л [3].

Целью статьи является анализ состояния рынка труда отрасли информационных технологий Украины, оценка перспектив его развития и выхода на новые целевые рынки.

Механизм любого рынка труда составляют: спрос на труд, предложение труда, заработная плата – цена труда. Предложение труда – это количество труда, которое предполагаются к реализации при определенных ставках заработной платы. Как и для всякого товара, – величина предложения увеличивается по мере роста цены – заработной платы и уменьшается при ее снижении. Понятие «ликвидность специалиста» на рынке труда как показатель легкости поиска работы и возможности ухода от работодателя впервые было рассмотрено Патласовым О.Ю. и имеет особую актуальность на рынке труда отрасли информационных технологий [1].

Социально-политический и экономический кризис в Украине серьезно усложнил положение на рынке труда как для молодых, так и для опытных специалистов. Если средний уровень конкуренции составляет 6 специалистов на вакансию, то для молодых людей — это 11 претендентов на одно предложение работы. В этих условиях для молодых людей самым важным мотиватором являются стабильность компании и выплат зарплаты, а также возможность развиваться профессионально. По данным HeadHunter Украины, на выбор молодых специалистов влияет также атмосфера в коллективе и наличие программ нематериальной мотивации. Тяжелая политическая и экономическая ситуация усиливает потребность работников в стабильности.

Украинский рынок талантов в целом демонстрирует те же тенденции, что и рынки других развивающихся стран, но предпочтения студентов ИТ-специальностей ближе к заявленным их западноевропейскими ровесниками. Они заинтересованы в дружелюбной рабочей атмосфере, высоких доходах в будущем, профессиональном обучении и развитии. Поскольку ИТ-индустрия в меньшей степени пострадала от кризиса, а крупные ИТ-компании могут предложить талантливым специалистам лучшие условия и индексированные зарплаты, студенты ИТ-специальностей чувствуют себя более уверенно, их запросы выше [4, 5].

С другой стороны на рынке выступает работодатель – тот, кто формирует спрос на труд. Спрос на труд (рабочую силу) – это количества труда, которые будут затребованы при

определенных ставках заработной платы. Сегодняшний рынок можно уверенно назвать «рынком работодателя», и, предположительно, данная ситуация сохранится в будущем году. Рынок IT стабилен. Крупные аутсорсинговые компании продолжают свой рост, клиентами таких компаний являются европейские страны и, в большой мере, США.

Год назад в Украине насчитали 75 000 разработчиков, сегодня же их количество увеличилось до 90 000. Таким образом, рост составил примерно 20%. «Ежемесячно индустрия «поглощает» примерно тысячу человек. Четвертая часть (25%) всех программистов (23 000 специалистов) работает в топ-25 компаниях. В первой пятерке компаний работает 14 000 программистов (16% рынка). На рост лидеров рынка больше всего влияют политические риски в стране, поскольку у них наиболее крупные и подверженные риску заказчики. Практически все компании из топ-5 уже открыли офисы в Восточной Европе (Польша, Болгария, Словакия), другие следуют их примеру.

Таблица 1

Распределение IT-компаний по территории Украины за 2016 год

Город	Доля в IT-отрасли, %
Киев	46,6
Харьков	16,2
Львов	9,9
Днепропетровск	7,9
Одесса	5,5
Винница	1,8
Запорожье	1,3
Николаев	1,1
Ивано-Франковск	1,1
Тернополь/Житомир	0,8
Другие города	7,0

Разработка сконцентрирована в пяти городах Украины: Киев, Харьков, Львов, Днепропетровск, Одесса. В этих городах работает 86% всех программистов. При этом почти половина всего IT-рынка сосредоточена в столице. На оккупированных территориях Донбасса и Крыма IT-рынок был развит относительно слабо, поэтому их потеря не сильно повлияла на отрасль в целом.

С каждым годом миграционные процессы на украинском рынке труда все более заметны. Порядка 24% компаний отмечают, что у них есть проблема с переездом большого количества сотрудников, в том числе высшего руководства, в другие страны. Менеджеров привлекают уровни зарплат, льготы и возможности личного и профессионального развития, которые предлагают зарубежные компании, поэтому украинским компаниям приходится прикладывать усилия для удержания ключевых сотрудников. Каждая четвертая украинская компания сталкивается с проблемой миграции ключевых кадров за рубеж. Переезжают, как правило, специалисты среднего и высшего руководящего звена. Наиболее популярными для переезда остаются страны ближнего зарубежья (например, Россия, Казахстан, Азербайджан), а также страны Западной Европы и США. Также много специалистов уезжают в Польшу, Чехию, страны Прибалтики. В первую очередь уезжают специалисты, чей функционал не привязан к определенной стране – логисты, финансисты или аудиторы. Много украинских специалистов уезжает за рубеж в рамках кадровой ротации в своих компаниях. Некоторые зарубежные компании закрыли свои офисы в Украине и предложили перспективным сотрудникам приехать работать к ним. По оценкам DOU, за последние 12 месяцев из Украины уехало более пяти тысяч программистов. На фоне общего числа занятых эта цифра может казаться незначительной. Однако стоит учитывать, что речь идет о специалистах с большим

опытом работы, поэтому отток такого количества профессионалов в действительности может быть фактором, сдерживающим рост индустрии и развитие талантов.

Координирующую роль в отношениях спроса и предложения труда играет его цена – заработная плата. Зарботная плата – это цена интеллектуальных и физических способностей создавать экономическое блага. Проанализируем спрос и предложение на труд IT-специалистов в Украине.

Одно из ключевых наблюдений: сильный разброс между кандидатами. К примеру, разница в сто раз по количеству предложений на одного специалиста для Junior QA и Senior Java. И даже для малоопытных Java-специалистов предложений все равно больше, чем для Junior QA (0,56 против 0,2). Программисты, которые пишут под iOS, востребованней, чем Android-специалисты, возможно, потому, что их меньше. Составители рейтинга отмечают, что больше всего на количество полученных предложений влияет опыт работы специалиста. Киевский Java или .NET-разработчик может ожидать 18-20 предложений на сервисе, но только если у него хотя бы 2-летний опыт работы и знание как минимум 2-х иностранных языков. В настоящее время знание языков является преобладающим требованием для кандидатов на работу. И если компании сами могут повысить профессиональный уровень своих работников за достаточно короткое время, то выучить иностранные языки быстро не получится.

Таблица 2

Средние значения предложений по работе и зарплате IT – специалистов за 2016 год

Специализация	Количество кандидатов (резюме)	Предложение на 1 кандидата	Вилка заработной платы, долл.
Senior Java	66	19.89	3200—4500
Senior .NET	33	13.67	2800—3800
Sysadmin	374	4.69	500—1800
Embedded	40	4.18	500—2000
Automation QA	463	4.06	500—1700
Python	415	3.93	300—1300
C++	362	3.92	300—2200
Android	425	3.60	400—1500
Project Manager	709	3.07	800—2500
Product Manager	104	3.02	1500—3000
Design	435	2.90	500—1500
Unity и Flash	86	2.88	400—1500
Тестировщики / QA	980	1.57	400—1100
Junior JavaScript	245	1.38	300—500
Junior .NET	219	0.78	200—500
Junior Java	559	0.56	300—500
Junior QA	863	0.20	200—400

Анализ заработной платы основных специалистов IT-отрасли за период с 2014 по 2015 годы показал, что роста зарплат у Java middle и QA не наблюдается, по крайней мере, в долларовом эквиваленте. В 2016 году произошло незначительное снижение доходов IT-специалистов этого класса, поскольку зачастую зарплата данного сегмента привязана к курсу доллара и ее динамика колеблется пропорционально валютному курсу — отмечают специалисты. Зарботная плата Frontend senior к началу 2016 года начала расти, так как специалисты такого класса остаются самыми востребованными. Работодатели готовы предложить этим программистам зарплаты выше, чем просят кандидаты. Им предлагают в три раза больше денег, чем они просят – до 45 000 грн. в месяц. Дело в том, что работодатели

ищут Senior, а среди соискателей чаще встречаются специалисты junior и middle уровней с более скромными запросами. Зато для Project Manager, специалистов по серверным технологиям и дизайнеров – ситуация обратная. Наиболее гармоничной по зарплате является работа с базами данных – в вакансиях и резюме сумма практически одинаковая.

Аналитики прогнозируют, что в 2017 году рост зарплат возобновится, но вырастет и эффективная налоговая ставка. «В ближайшие 3-5 лет можно ожидать, что налоговые ставки будут подбираться к восточноевропейским (15-20%), а зарплаты будут расти благодаря хроническому дефициту кадров и «вымыванию» талантов за пределы Украины. IT-отрасль остается одним из самых «живых» сегментов рынка труда в Украине, несмотря на снижение темпов роста украинские программисты по-прежнему высоко ценятся».

ВЫВОДЫ

1. Подводя итоги анализа рынка труда в сфере IT, можно сказать, что он демонстрирует стабильную позитивную динамику, предложение труда постоянно растет. Как для студентов, так и для профессионалов главным мотивом при поиске работы является высокий и стабильный доход, кроме того, соискатели хотят получить в будущем устойчивое финансовое положение и возможность профессионального обучения и развития.

2. Несмотря на кризисное состояние экономики, турбулентную ситуацию на востоке страны, нестабильность законодательного поля и усиление миграции IT-специалистов из Украины отрасль не только смогла выжить, но и сумела стать третьей по величине экспортной отраслью в стране. IT-индустрия продолжает развитие и, вероятно, вернется к докризисному показателю роста до 30% в год. Спрос на программистов разных направлений и специализаций растет. Отрасль ежегодно предоставляет работу более тысячи соискателям.

3. Хотя роста зарплат в IT-отрасли не наблюдается (кроме Frontend senior), по крайней мере, в долларовом эквиваленте, отрасль является высокооплачиваемой. Крупные IT-компании предлагают талантливым специалистам лучшие условия оплаты труда и профессионального роста.

4. Чтобы отрасль была успешной в долгосрочной перспективе необходимо провести реформу образования, что позволило бы повысить качество знаний и навыков IT-специалистов. Также важно поддерживать диалог с государством и продвигать имидж Украины на международной арене. Сегодня IT-отрасль является одной из самых перспективных и динамично развивающихся в Украине.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Покровская Л.Л. Информационные технологии на рынке услуг / Л.Л. Покровская // *Технико-технологические проблемы сервиса*. – № 15. – Т.1. – 2011.
3. Войтович С. Підрахунок економічних витрат та вигод від еміграції трудової сили / С. Войтович, Е. Крайнякова, М. Туна // *Науковий журнал «Актуальні проблеми економіки»*.
2. Аникин Б.А. Аутсорсинг и Аутсафтинг: высокие технологии менеджмента: учебное пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
6. Одегов В.Г. Таланты и война за них / В. Г. Одегов, Л. С. Бабынина, Е. В. Александрова // *Актуальные проблемы экономики*. – №3(165). – 2015.
4. Волошина Е.А. Асимметрия регионального распределения ИТ-компаний Украины/ Е.А. Волошина, А.А. Хижняк // *Международная научная конференция «Образование и наука в 21 веке»*. – София 17-25 октября 2013 г. – Том 2. – С. 15–20.