Какие будут зарплаты у программистов в 2024 году: у кого меньше, а у кого больше

Аккаунт:
https://habr.com/ru/users/Artezio_team/

Хабы:
Блог компании ЛАНИТ, Карьера в ИТ-индустрии, Программирование

Теги:
ЛАНИТ, Artezio, зарплаты, языки программирования

Вот уже который год зарплаты представителей российского ИТ-сектора поражают своими контрастами в сравнении с остальными сферами. До сих пор вчерашний студент-программист через пару лет может получать в два раза больше, чем опытный врач. Многие ИТ-гуру зарабатывают как корпоративные магнаты, в то время как другие профессии отстают. Существует мнение, что этот экономический пузырь должен лопнуть, когда рынок насытится квалифицированными кадрами. Но это будет явно не в 2024 году. Мы собрали на Youtube-дискуссию экспертов из российских компаний и Amazon, чтобы попробовать предсказать, вырастет ли зарплата программистов в 2024 году и каким разработчикам стоит ожидать повышения доходов, а каким – нет.

Полную версию обсуждения, организованную нашей компанией Artezio, можно посмотреть на канале Ai4Dev на Youtube. За лучший комментарий под видео мы подарим бесплатную подписку на фильмы и сериалы кинотеатра KION. А еще у нас появился Telegram-канал для разработчиков, которые используют ИИ. В нем можно обмениваться мнениями и реальными кейсами.

(вставить кодом) <iframe width="560" height="315" src="https://www.youtube.com/embed/o65zhV_q6Tw?si=DH41x57R086RSBcJ" title="YouTube video player" frameborder="0" allow="accelerometer; autoplay; clipboard-write; encrypted-media; gyroscope; picture-in-picture; web-share" allowfullscreen></iframe>

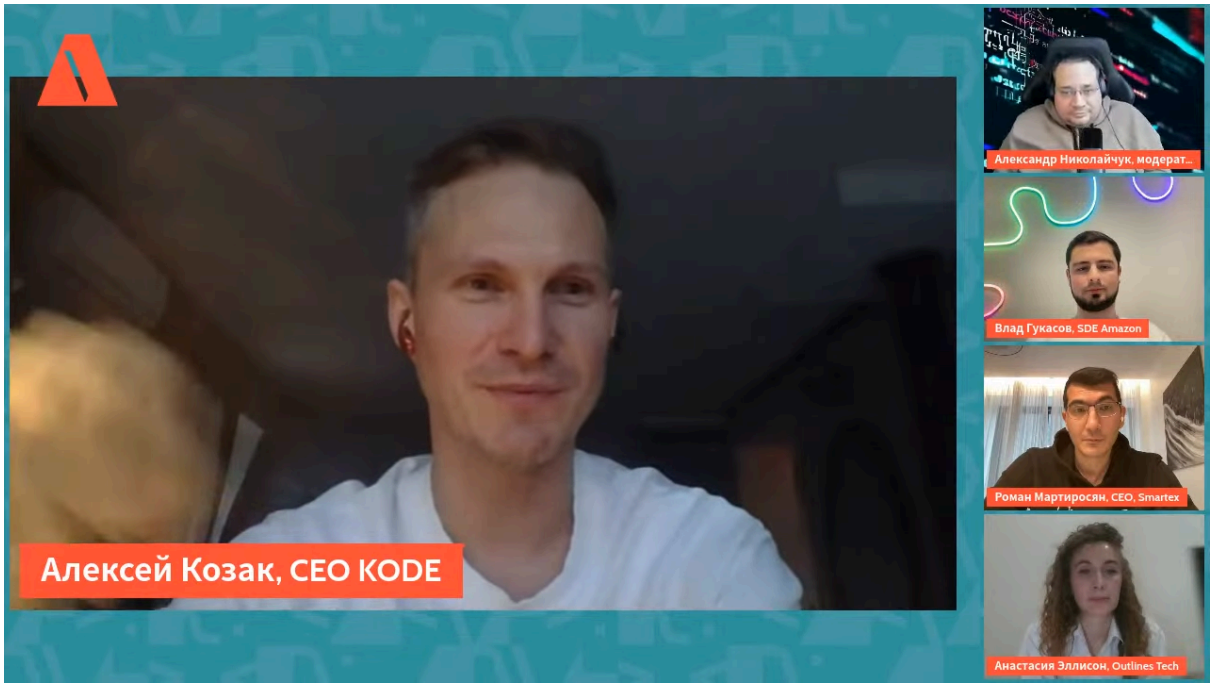
«Рост зарплат не останавливался…»

Рост зарплат разработчиков в 2023 году замедлился, но не остановился. Об этом говорят эксперты и статистика по отрасли, которая указывает на то, что трудоустроиться в ИТ теперь не так просто, как раньше. В цене опытные разработчики и системные аналитики.

«Зарплаты в целом растут. Это видно из тенденций и общего интереса к процессу повышения зарплат. По моему мнению, это нормально», – говорит **Роман Мартиросян, генеральный директор и сооснователь Smartex**.

«Я не замечаю значительного разрыва в росте зарплат разработчиков в сравнении с другими специалистами. Раньше, возможно, была охота именно за разработчиками, особенно в российском Big Tech, что приводило к сильному росту заработной платы. Но сейчас, как мне кажется, этот период заканчивается, и растет она примерно так же, как и в среднем по стране», – отмечает он.

Увеличение оплаты труда в сфере разработки ПО за последние 10 лет еще никогда не останавливалось. Об этом говорит **Алексей Козак, генеральный директор KODE**.



«За 10 лет в ИТ я наблюдаю ежегодный рост зарплаты. Это обусловлено многими факторами, включая колебания курса доллара, что позволяет разработчикам требовать повышения зарплаты, основываясь на сравнении с доходом коллег за пределами России. Также влияют крупные технологические компании внутри страны, которые постоянно увеличивают оплату труда своих сотрудников. Разработчики обмениваются информацией о зарплатах, что тоже влияет на рост дохода. При этом любопытен тот факт, что разработчики с опытом в три года, узнав об уровне дохода коллег с опытом в семь лет, стремятся получать столько же, сколько более опытные коллеги, но уже сейчас, а не спустя четыре года», – рассказывает эксперт.

Владислав Гукасов, Software Development Engineer Amazon, говорит, что за 2023 год зарплаты выросли. Правда, не в России, а в Канаде, где и работает эксперт. Но это может быть показательным фактом, отражающим международный тренд.

«Рост произошел не из-за пузыря на рынке, а из-за инфляции. Компании стараются ее догонять, но вряд ли удается сделать это полностью. Мы видели, что многие компании в США провели массовые увольнения. Например, Amazon уволил десятки тысяч сотрудников, так как в 2021 году они активно нанимали персонал и делали неверные ставки на продукты. Это касалось колонок Alexa, которые не окупились. Сейчас много внимания уделяется генеративному AI, например, OpenAI. Некоторые стартапы предлагают очень высокие зарплаты. К примеру, middle-разработчикам предлагают до 950 тысяч долларов в год, что даже для Калифорнии очень много. Это приводит к тому, что сотрудники, работающие в крупных компаниях типа Facebook, начинают переоценивать свои зарплаты и рассматривают возможность перехода в такие стартапы», – говорит Гукасов.

В свою очередь **Анастасия Эллисон, руководитель команды ИТ-рекрутинга в Outlines Tech,** говорит, что зарплаты в ИТ растут, но не быстро.

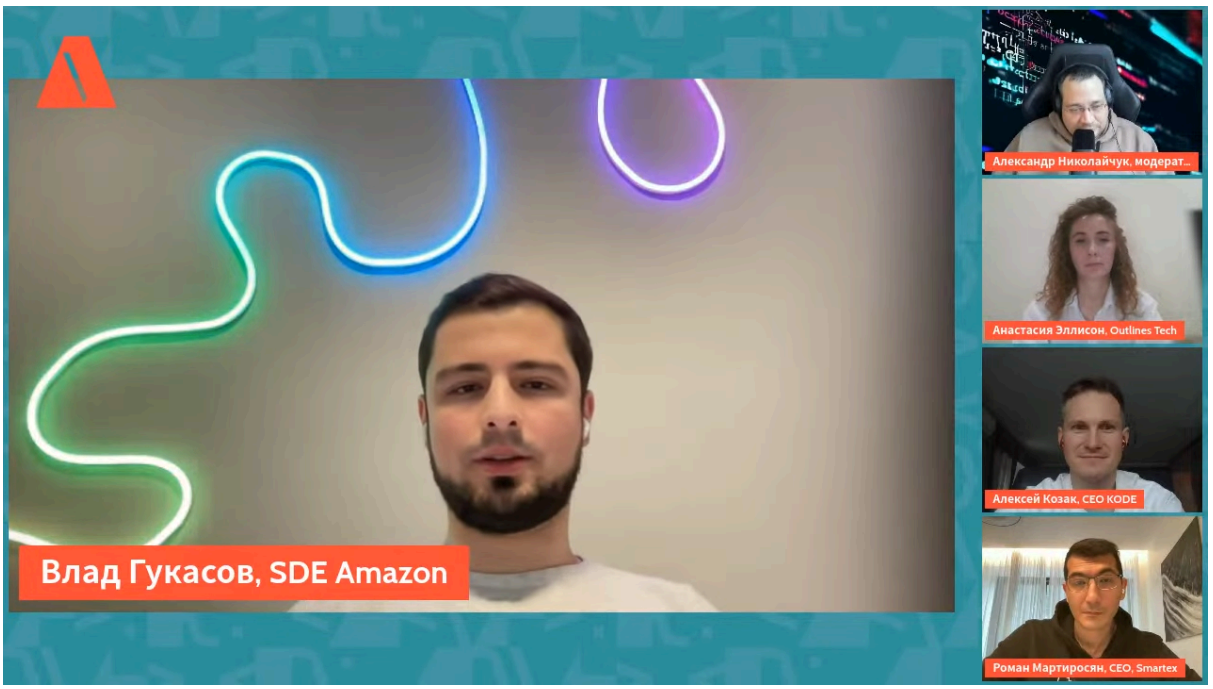
«Большого скачка в зарплатах нет. Не знаю, связано ли это с тем, что рынок стабилизировался и все уже определились со своим местом работы. Конечно, зарплаты подросли. Я могу говорить за то направление, в котором работаю чаще всего. Мы ведем разработку в разных сферах, в том числе программного обеспечения. У нас есть проекты на 1С, и если раньше разработчик получал 180 тысяч рублей, то сейчас из-за того, что кроме 1С, никто не может предложить такое ПО на рынке России, он может претендовать на 350 тысяч. Я считаю, что это хороший скачок – с 180 до 350», – отмечает она.

«В ИТ много интровертов, которым сложно говорить о деньгах»

Рост зарплат в разработке – это постоянный процесс, который зависит от множества факторов. Один из них – ценность конкретных специалистов и наличие у бизнеса стимула к их удержанию.

Некоторые компании мотивируют сотрудников сами, других нужно вовремя просить.

«В больших компаниях, как правило, есть установленные процессы повышения и пересмотра зарплат. Например, у сотрудников есть возможность продвижения каждый квартал, но это не означает, что они могут реально получать повышение каждые три месяца. Обычно это происходит раз в два года и инициируется менеджером, который видит успехи сотрудника. Также происходит индексация зарплат раз в год на основе 360-градусного обзора от коллег. Если сотрудник показал хорошие результаты, ему могут повысить зарплату выше минимального процента индексации», – рассказывает Software Development Engineer Amazon.



Аналогичное мнение и у представителя российского бизнеса. «Не стоит думать, что если кто-то не просит повышения зарплаты, он не интересуется рыночной ситуацией. Это не означает, что его семья не думает, что его недооценивают. Просто иногда человеку проще искать новые возможности на рынке, чем обсуждать вопросы зарплаты с работодателем. Особенно это касается ИТ-сферы, где много интровертов, которым сложно говорить о деньгах. Поэтому важно быть проактивным в этих вопросах», – отмечает Роман Мартиросян.

Алексей Козак уверен, что можно работать и на опережение по графику увеличения зарплат.

«Мы приняли решение регулярно поднимать зарплаты сотрудникам: разработчикам – каждые три месяца, инженерам – каждые четыре месяца, административному персоналу – раз в год, а менеджерам проектов – два-три раза в год. Около 40% повышений составляют от 5 до 10 тысяч рублей за одну итерацию, 22% – от 10 до 15 тысяч, а остальные – более 15 тысяч. Среднее повышение составляет примерно 14 тысяч рублей. Замечу, что эти данные включают административный персонал, который снижает средний показатель. Если исключить их из расчета, средний шаг повышения будет больше», – говорит эксперт.

«Создавая такую систему, мы проанализировали предыдущие периоды и обнаружили, что если мы забывали о повышении зарплаты какому-то разработчику или он сам не просил об этом, то в конце года повышение для удержания сотрудника оказывалось значительно больше. Даже больше, если бы мы повышали ему зарплату регулярно. Когда сотрудник выходит на рынок, он может получить предложение с зарплатой больше, даже если у него и так высокая зарплата. Поэтому любой разработчик, независимо от уровня, может

получить повышение зарплаты на 10% просто при выходе на рынок труда», – рассказал Алексей Козак.

Оценки дефицита специалистов в сфере ИТ в России в последнее время сильно расходятся. Но Алексей Козак считает, что в отечественной ИТ-отрасли наблюдается дефицит сотрудников, включая не только разработчиков, но и инженеров, аналитиков, менеджеров проектов. По оценке специалиста, дефицит составляет порядка полмиллиона человек.

«Бывает такое, что мы не успеваем уследить, и он уже приходит к нам с оффером»

В компаниях, которые не используют проактивные методы повышения заработной платы, сотрудники сами поднимают себе цену через приглашения на работу в другую компанию. По словам экспертов, некоторым людям проще устроиться на работу в другое место, чем поговорить о повышении заработной платы со своим нынешним работодателем.

«На рынке есть тенденция искать оффер с большей зарплатой и приходить с ним к руководству. У нас, конечно, в компании есть служба заботы. Там работают классные девушки, которые любят, холят и лелеют наших разработчиков, чтобы такого не происходило. Но бывает такое, что мы не успеваем уследить, и он уже приходит к нам с оффером. Это очень болезненная для нас проблема. Я руковожу отделом подбора, и для меня это сложная задача. Ведь мне нужно найти специалиста на ту должность, с которой он уходит. Поэтому мы любим своих разработчиков и делаем все, чтобы они с нами работали. Повышение зарплаты – это один из стимулов, чтобы они остались. Понятно, что корпоративные мероприятия и другие льготы – это дополнительные плюшки. Но рынок растет, и я имею в виду не только зарплаты. Все дорожает, людям нужно жить. У нас есть четкое понимание, что если мы не поднимем разработчику зарплату, то сэкономим деньги сегодня, но потеряем 50 разработчиков завтра. Это большая потеря для компании. Поэтому проще удержать его сейчас, поднять ему зарплату, чтобы ему было комфортно», – отмечает Анастасия Эллисон.

Но у любых повышений есть предел, говорит эксперт из Канады. «Работая в аутсорс-компании в России четыре года назад, я заметил быстрый рост своей зарплаты, потому что проявлял инициативу, обсуждая свои запросы о повышении зарплаты. В итоге мне сообщили о пределе для моей позиции в конкретной компании, после чего я без проблем нашел работу с зарплатой на 50% выше в другой. Такие рамки существуют не только в России, но и в США. В любой большой компании есть четкие рамки для общей компенсации по каждой роли, и чтобы выйти за эти рамки, нужно быть исключительным сотрудником, работающим над критически важным проектом», – говорит Владислав Гукасов.

Анастасия Эллисон считает, что лучше приходить к руководителю и спрашивать, что нужно сделать, чтобы получать больше.

«Человек хочет большую зарплату, готов рассмотреть другие задачи или что-то еще. Возможно, он сейчас функциональный тестировщик, но ему можно дать задачи по автоматизации, которые он давно хотел делать. И у нас есть такая потребность. То есть все можно решить обычным разговором. А если приходить с оффером, то это уже похоже на шантаж», – отмечает она.

С этим мнением согласен и Роман Мартиросян. «Всегда плохо приходить с оффером и просить контр-оффер. Лучше обратиться с вопросом о том, как стать полезнее. Часто специалисты упускают это из виду. Они думают только в техническом контексте, забывая об отсутствии мягких навыков, менеджменте. В любой компании полно инициатив. Если вы работаете на аутсорсинге, у вас много разнообразных проектов, требующих разных навыков. Если же вы находитесь в большой компании, там всегда множество внутренних проектов. Тут важно стремление человека, пришедшего за повышением, к личному росту. Бывают случаи, когда сотрудник хочет больше денег, но не готов менять свою роль, что и является проблемой. Когда есть диалог, всегда можно найти решение», – говорит он.

«Выбор специализации не влияет на заработок…»

Бытует мнение, что в индустрии есть золотые специализации, которые позволяют видеть финансовое будущее всегда в розовом свете. По словам Владислава Гукасова, таких специализаций нет.

«В Amazon, где я работаю инженером-программистом, мои обязанности включают работу с frontend, backend, DevOps. Иногда я выполняю функции скрам-мастера и самостоятельно провожу тестирование. В отличие от моего опыта работы в России, где в команде из восьми человек каждый имел свою узкую специализацию, здесь команда состоит из одного менеджера, инженера по данным и семи универсальных разработчиков, которые выполняют разнообразные задачи. Вилки зарплат у системных аналитиков и разработчиков, включая DevOps, одинаковые по схожим грейдам, так что выбор специализации не влияет на заработок», – говорит эксперт.

Но есть и разумные пути к более или менее определенной финансовой стабильности.

«Относительно технологий мы используем то, что требует компания. Я перешел от Go и PHP к Python, Node.js и Java после прихода в Amazon. На Западе часто практикуется, что на собеседованиях не спрашивают о конкретных языках программирования, которые вы использовали ранее, а предлагают решить алгоритмическую задачу на любом знакомом языке, чтобы оценить ваше мышление. Таким образом, выбор самой распространенной технологии, например, Node.js или JavaScript для разработчиков или Python для аналитиков, является разумным», – говорит Гукасов.

Алексей Козак считает, что вопрос зарплатной оценки специализации лежит в плоскости рынка.

«Вне зависимости от уровня квалификации сотрудника, всегда есть возможность для повышения зарплаты. Конечно, исключения бывают, например, с новичками в профессии. Но в большинстве случаев, если человек активно проходит собеседования, то, вероятно, компания с инвестициями, стремящаяся к увеличению штата сотрудников, предложит ему повышение зарплаты. Это может быть увеличение на 10%, а иногда и на 20-30%», – говорит он.

При этом эксперт считает, что было бы идеально, если бы сотрудники не просто спрашивали, что им нужно делать для повышения зарплаты, но и предлагали конкретные пути для улучшения своей работы, например, ускорение выполнения проекта или сокращение числа необходимых для этого сотрудников.

«Такой подход облегчает принятие решений, так как сотрудник уже предоставляет все необходимые данные и самостоятельно анализирует возможности для улучшения своей работы. Это идеальный сценарий взаимодействия работника с руководством», – резюмирует эксперт.

Универсальный совет для тех, кто хочет больше зарабатывать – проявляйте инициативу, говорит сотрудник Amazon.

«В компаниях обычно идут навстречу, если вы проявляете инициативу и интересуетесь, как улучшить свои навыки или взять на себя больше ответственности для роста зарплаты. Если у вас она уже не завышенная, то обычно без проблем можно добиться повышения», – успокаивает эксперт.

И снова вместо вывода

Если вы хотите лучше понять мнения экспертов, посмотрите запись дискуссии на Youtube и обязательно оставьте в комментариях под видео свой ответ на вопрос, какими должны быть зарплаты программистов в 2024 году.

Автор самого интересного комментария будет награжден трехмесячной подпиской на сериалы и фильмы в онлайн-кинотеатре KION. Не забудьте подписаться на наш канал – впереди новые обсуждения и выступления экспертов.