

Источники кадрового обеспечения ИТ-компаний в условиях острого дефицита на отечественном рынке труда

Людвиг А. Минасян

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, minasian.liudvig@gmail.com*

Аннотация. В статье определяются основные тенденции в области привлечения, отбора и адаптации ИТ-специалистов. Методом исследования стал обзор ряда публикаций и работ, посвященных проблемам кадрового обеспечения ИТ-компаний за последние четыре года; дается оценка причин возникновения текущей ситуации на рынке труда ИТ-отрасли. В ходе анализа было обнаружено, что компании отрасли информационных технологий стали фокусироваться на инструментах долгосрочного кадрового обеспечения из-за невозможности дальнейшего переманивания специалистов с сокращающегося рынка кандидатов. Автором были выделены и рассмотрены два популярных способа развития кадрового обеспечения – развитие практики проведения стажерских программ для молодых специалистов и привлечение высококвалифицированных профессионалов из-за рубежа. Особое внимание уделено изменениям в практике ИТ-рекрутмента и использованию различных инструментов для привлечения квалифицированных кадров технического профиля. Автор приходит к выводу о том, что рынок труда ИТ-специалистов продолжает испытывать серьезные трудности, которые возможно разрешить путем реализации комплексных решений на уровне предприятий и отрасли. Поэтому в сложившихся условиях существует необходимость внедрения долгосрочных программ кадрового обеспечения за счет развития молодых специалистов и переманивания профессионалов из-за границы.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, дефицит кадров, ИТ-компания, ИТ-рекрутмент, graduate-рекрутмент, иностранные специалисты

Для цитирования: Минасян Л.А. Современные проблемы отраслевой экономики в России // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2025. № 1. С. 66–82. DOI: 10.28995/2782-2222-2025-1-66-82

Sources of staffing for IT companies in case of shortage in the Russian labor market

Lyudvig A. Minasyan

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
minasian.liudvig@gmail.com*

Abstract. The article identifies the main trends in recruiting, selection and onboarding of IT professionals. The research method involved a review of several publications and researches on issues of staffing for IT companies over the past four years; it assesses the causes behind the current labor market situation in the IT industry. The analysis revealed that IT companies have begun to focus on long-term personnel provision tools due to the inability to continue poaching specialists from a shrinking pool of candidates. The author identified and considered two popular methods for developing human resources – implementing internship programs for young professionals and recruiting highly qualified experts from abroad. Particular attention is paid to changes in IT recruitment practices and the use of various tools to attract skilled technical talent. The author concludes that the IT job market continues to face significant challenges, which can be addressed through comprehensive solutions at both corporate and sectoral levels. Therefore, under the current circumstances, there is a need to implement long-term human resource development programs by nurturing young talents and attracting experienced professionals from abroad.

Keywords: staffing, staff shortage, IT companies, IT recruitment, graduate recruitment, foreign specialists

For citation: Minasyan, L.A. (2025), “Sources of staffing for IT companies in case of shortage in the Russian labor market”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 1, pp. 66–82. DOI: 10.28995/2782-2222-2025-1-66-82

Введение

На протяжении последних десятилетий отрасль информационных технологий играет ключевую роль в развитии мировой экономики. В условиях глобальной цифровизации спрос на высококвалифицированных IT-специалистов значительно превышает предложение на рынке труда. Россия, будучи одной из ведущих стран в этой области, также сталкивается с проблемой нехватки специалистов, особенно в сфере кибербезопасности, искусственного интеллекта и обработки данных больших объемов.

Последние несколько лет представители ряда крупных IT-компаний отмечают, что дефицит квалифицированных кадров на рынке труда стал существенным препятствием для устойчивого экономического роста и инновационного развития, для цифровой трансформации отечественной экономики [Ахапкин 2023; Скитёва 2020; Алиева, Минасян 2024].

Важно отметить, что отечественные IT-компании вывели качество разрабатываемых технологических продуктов и услуг на высокий уровень. Поэтому пользователи этих услуг (частные лица и корпоративные клиенты) ожидают от новых технологических сервисов такого же уровня функциональности, стабильности и комфорта использования. Причем к пользователям относятся как частные лица, так и корпоративные клиенты, для которых ценностью является гибкие возможности адаптации технологических систем под нужды организации [Алиева, Алёшина 2021].

К наиболее развитым направлениям IT-сектора относятся финансовые (FinTech), медицинские (MedTech), образовательные (EdTech) и государственные услуги, а также электронная коммерция (e-com). Поэтому российским IT-компаниям необходимо выделять больше ресурсов на создание продуктов, отвечающих запросам потенциальных потребителей на отечественном рынке цифровых услуг и сервисов.

По расчетам Министерства цифрового развития РФ на начало 2024 г. отечественная IT-отрасль насчитывает 740 тысяч специалистов. Несмотря на рост на 13% по сравнению с началом 2023 г., экономика нуждается в дополнительных 500–700 тысячах квалифицированных специалистах¹. Отмечается, что к наиболее востребованным специалистам относят backend-разработчиков, владельцев IT-продуктов и менеджеров IT-проектов, системных аналитиков и инженеров информационной безопасности². Это связано с несколькими факторами:

- 1) быстрое развитие отрасли. С каждым годом количество новых проектов и стартапов увеличивается, а существующие компании расширяют свои IT-подразделения;

¹ Российская газета. Минцифры: Российской IT-отрасли не хватает 500–700 тысяч специалистов. URL: <https://rg.ru/2023/08/17/mincifry-rossijskoj-it-otrasli-ne-hvataet-500-700-tys-specialistov/> (дата обращения 5 декабря 2024).

² Headhunter. Наталья Данина: «Где искать людей?» – не самый главный вопрос сегодня». URL: <https://hh.ru/article/32011/> (дата обращения 5 декабря 2024).

- 2) высокие требования к квалификации. Современные проекты требуют глубоких знаний в узких технических специальностях [Гаврилов и др. 2019];
- 3) конкуренция за таланты. Многие российские специалисты уезжают работать за границу, где им предлагают более высокие зарплаты и лучшие условия труда. Это создает дополнительный дефицит на внутреннем рынке.

Скорость и качество подбора и отбора IT-кадров зависит от множества факторов, важнейшим из которых является состояние рынка труда. При снижении предложения на рынке труда расходы на рекрутмент в коммерческих организациях растут из-за удлиняющихся сроков закрытия вакансий и потребности вложений в дополнительные инструменты привлечения и оценки кандидатов. Из-за этого специалисты по подбору персонала вынуждены тратить значительно больше ресурсов на поиск и привлечение кандидатов, выделяя меньше времени этапам отбора и адаптации. Ряд актуальных исследований о рынке труда приходят к выводу, что по сравнению с 2020 г. сроки закрытия приоритетных вакансий выросли в среднем от 2 до 4 раз³.

По данным государственной статистики, последние четыре года проявляется тенденция к снижению уровня безработицы. В 2021 г. уровень безработицы составлял 4,4% и постепенно снизился до 3,2% к концу 2023 г., а к середине 2024 г. снизился до рекордных 2,4%⁴. На безработицу оказывает влияние комплекс факторов – демографический сдвиг, распространение гибкой занятости, нестабильные макроэкономические условия, темпы цифровой модернизации экономики и динамика роста заработных плат. Авторы исследований сходятся во мнении, что демографический и макроэкономический факторы остаются наиболее актуальными. Так, ежегодно на рынок труда выходит все меньшее количество молодых специалистов⁵.

³ Исследование Хантфлоу: где самая высокая конкуренция за кандидатов и кого ищут дольше всего. URL: <https://huntflow.ru/blog/huntflow-study-2023> (дата обращения 5 декабря 2024).

⁴ Официальный портал Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 5 декабря 2024).

⁵ Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара. Игорь Ефремов прокомментировал отток из страны квалифицированных кадров. URL: <https://www.iep.ru/ru/kommentarii/igor-efremov-prokommentiroval-ottok-iz-strany-kvalifitsirovannykh-kadrov.html> <https://www.iep.ru/ru/kommentarii/igor-efremov-prokommentiroval-ottok-iz-strany-kvalifitsirovannykh-kadrov.html> (дата обращения 5 декабря 2024).

Согласно опубликованным исследованиям, именно IT-компаниям первыми столкнулись со сложностями в подборе персонала, из-за чего также стали первыми в применении передовых практик привлечения персонала. Так, работодатели прибегали в следующем инструменте расширения воронки кандидатов – новая география поиска и увеличение фонда оплаты труда и неденежной материальной мотивации. Нужно отметить, что IT-компаниям быстрее и лучше адаптировались под вынужденный переход на дистанционный формат работы. Это помогло рекрутерам IT-отрасли не ограничиваться соискателями в локальных границах, поэтому компании стали нанимать кандидатов по всей России [Архипова и др. 2024]. Для решения проблемы с длительным заполнением вакансий работодателям приходится снижать требования к опыту и знаниям кандидатов. Поэтому процесс рекрутмента сильно видоизменился. Так, из-за необходимости сократить время заполнения вакансий работодатели предлагают работу тем кандидатам, кто быстрее принял предложение о работе и скорее всех готов приступить к рабочим задачам. Аналитики также отмечают, что связь между предлагаемым уровнем оплаты труда и оценкой навыков кандидатов становится слабее⁶. Можно утверждать, что расширение географии поиска кандидатов на отечественном рынке и повышение уровня доходов стали только краткосрочным разрешением проблемы.

Сложно не замечать усилия государства по улучшению условий труда и жизни IT-специалистов – вложения в увеличение количества бюджетных мест в технических учебных заведениях (университетах, колледжах), продолжение финансирования ипотечных льгот (привлекательность которых в текущих условиях для остальных слоев населения стала гораздо выше на конец 2024 г.), предоставление отсрочки от службы в армии для специалистов-мужчин до 30 лет и т. д.

Предприятия IT-отрасли нуждаются в профессионалах, обладающих навыками работы с последними технологическими инструментами. Можно привести в пример развитие цифровых продуктов, работающих на основе искусственного интеллекта. Если компания занимается разработкой и внедрением таких технологий в бизнес-процессы компании, это влияет на ее привлекательность среди квалифицированных соискателей и бренд работодателя в целом. Так, платформы по поиску работы еще в прошлом году за-

⁶ Яков и Партнёры. Пятилетка дефицита. В России уже наступил дефицит рабочих рук, а к 2030 г. кадровый дефицит составит от 2 до 4 млн человек. URL: <https://yakov.partners/publications/issledovanie-rynka-truda-rossiyskoy-federatsii/> (дата обращения 5 декабря 2024).

фиксируют начало роста заинтересованности как работодателей, так и кандидатов в работе над технологиями искусственного интеллекта⁷. Причем со стороны работодателей спрос на специалистов с нужными компетенциями сильно превысил количество таких соискателей на открытом рынке, что является только одним из множества примеров превышения спроса над предложением трудовых ресурсов [Волкодаева и др. 2021].

По итогам анализа рынка труда IT-кандидатов можно сделать вывод о том, что усугубившийся дефицит высококвалифицированных кадров является результатом ряда негативных тенденций, продолжающихся последние четыре года. Основные причины – демографическая яма, нестабильная внешняя политическая и экономическая обстановка, возросшая потребность государства в цифровом развитии. При этом стоит обратить внимание на то, что если еще в 2023 г. работодатели активно инвестировали ресурсы в развитие бренда работодателя и условия работы, то в 2024 г. фокус был переведен на другие решения⁸. Так, главными направлениями являются выход на зарубежные биржи труда, с одной стороны, и возвращение молодых специалистов на внутреннем рынке – с другой.

Graduate-рекрутмент и возрастание интереса к проведению стажерских программ в IT-компаниях

Несмотря на общий фон нехватки кадров, важно понимать структуру образовавшегося дефицита. Последние исследования акцентируют внимание на дисбаланс количества вакансий к резюме как среди специалистов младшего уровня без опыта работы в коммерческой разработке, так и опытных профессионалов с широким портфелем проектов, в которых они участвовали. Так, на 5% опубликованных вакансий, в которых прописаны минимальные требования к знаниям и навыкам работы, претендуют 35% кандидатов младшего уровня. Настолько же острая, но характерно противоположная ситуация существует в поиске кандидатов с опытом разработки и навыками управления командой разработки. Таким

⁷ ТАСС. Количество вакансий с требованием владения ИИ в 2025 г. может вырасти на 25%. URL: (дата обращения 5 декабря 2024).

⁸ Денисов А.М. Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 5. С. 187.

образом, на одного разработчика с опытом работы «охотятся» как минимум два работодателя⁹.

Разрыв между спросом и предложением на рынке труда IT-специалистов связан с высокими требованиями работодателей к соискателям. Конечно, работодатель экономит финансовые и трудовые ресурсы, если наймет профессионала, обладающего опытом реализации проектов в конкретной области и навыками работы со специфичными технологическими инструментами. Ряд исследований рынка труда IT-отрасли фиксируют качественный разрыв между требованиями к соискателям и базовыми навыками выпускников технических колледжей и университетов [Шестова 2024]. Таким образом формируется замкнутый круг, в котором еще неопытные специалисты не могут найти подходящие для себя вакансии, опытные специалисты не выходят на рынок труда, а у работодателей резко сокращается количество потенциальных кандидатов.

Ряд российских кадровых агентств, работающих с IT-компаниями, обращают внимание на рост популярности корпоративных программ по привлечению стажеров, обучающихся в технических учебных заведениях¹⁰. Ранние исследования отмечают, что до 2020 г. проведение стажерских программ не носило массового характера [Никулина 2019]. Тренд последних 4 лет показывает, что ранее проводившие стажерские программы IT-компании сохраняют их, и только 20% не расширили фонд оплаты труда на стажерские позиции на момент конца 2023 г. То есть предприятия IT-отрасли не просто закрывают вакансии более молодыми специалистами, но проводят точечные корпоративные стажировки.

Согласно проведенному в 2023 г. опросу, 64% молодых специалистов пользовались работными сайтами для поиска места стажировки, 40% обращались к своим знакомым или родственникам, и только 16% стажерам помогали представители учебных заведений, где они учились¹¹. Молодые IT-специалисты рассматривают ста-

⁹ Новичкам в IT не место: почему сейчас наступили сложные времена для Junior-разработчиков? URL: <https://recruitit.ru/blog/tpost/o9noyk94r1-novichkam-v-it-ne-mesto-pochemu-seichas/> (дата обращения 5 декабря 2024).

¹⁰ GlobalCareer. Официальный сайт. URL: https://globalcareer.ru/program/my_graduate_recruitment_dlya_it_spetsialistov/ (дата обращения 6 декабря 2024); Ancor. Привлечение начинающих специалистов и стажерские программы 2023. URL: <https://ancor.ru/press/research/privlechenie-nachinayushchikh-spetsialistov-i-stazherskie-programmy-2023> (дата обращения 6 декабря 2024).

¹¹ Kontakt InterSearch Russia: Ожидания работодателей и молодых специалистов друг от друга 2023. URL: <https://kontakt.ru/blog/graduate-trends> (дата обращения 20 февраля 2024).

жировки не столько как факт трудоустройства, сколько как шанс поучаствовать в процессе коммерческой разработки, попробовать себя в одной из множества ролей проекта создания технологического продукта и т. д. [Мерзляков 2020]. При поиске и выборе стажерских программ соискатели ориентируются на уровень дохода и наличие возможности удаленного подключения и гибкого графика работы для совмещения с учебой. По окончании программ стажеры ожидают как получения достаточного практического опыта, который будет «котируются» на рынке труда, так и возможность более точно формулировать свои профессиональные интересы. Можно сделать вывод, что ожидания выпускников качественно приближаются к уровню ожиданий от уже опытных специалистов. Это означает, что процесс подбора стажеров в IT-отрасли должен опираться на использование тех же методов работы, что и с опытными специалистами IT-отрасли.

Технологией подбора и отбора персонала, ориентированной на специалистов без опыта работы и/или выпускников, является graduate-рекрутмент. Graduate-рекрутмент характеризуется сокращенными сроками заполнения вакансий и низким порогом входа соискателей. Подбор молодых специалистов подразумевает невысокий уровень дохода и продолжительный период адаптации и обучения [Широкова 2020]. В России существует ряд площадок graduate-рекрутмента, на которых IT-компании продвигают свои программы работы с выпускниками. Во-первых, это рабочие сайты, которые ориентированы на взаимодействие работодателей и соискателей без опыта работы (например, Grintern.ru). Во-вторых, это ярмарки вакансий и участие в студенческих мероприятиях, организованных в рамках образовательных учреждений.

Система graduate-рекрутмента в IT-компаниях включает в себя процессы взаимодействия с учебными заведениями, подбора, отбора и адаптации стажеров, а также их оценку по итогам программы для принятия решения о дальнейшем трудоустройстве. Так как в процессе стажировки у молодых специалистов появляется возможность самостоятельно и с помощью наставника начать формировать soft- и hard-навыки, которые будут полезны вне зависимости от места и характера работы. На стороне организации важно выстроить каналы коммуникации между наставниками и стажерами, так как первые в данном случае являются носителями корпоративной культуры организации.

Для организации важно не столько количество стажеров, которые успешно прошли стажировку и показали себя перспективными специалистами, сколько понять степень пользы каждого отдельно взятого специалиста для организации в будущем. Риск

ошибки велик, так как продолжительное обучение молодого специалиста и время профессионала-наставника стоят очень дорого. Поэтому вышеупомянутый процесс оценки стажера является не менее важным этапом в стажерской компании. В случае, если стажер в процессе работы понимает, что этот род занятий ему не интересен, необходимо создать для него условия реализовать свои возможности в другом направлении, но также в статусе стажера. Это поможет не только сохранить отобранного ранее молодого специалиста, но и положительно повлиять на его лояльность и уровень мотивации к продолжительной работе на организацию.

Можно обнаружить, как поменялись ожидания ИТ-компаний от проведения стажерских программ. Ранее стажерские программы были частью маркетинговых программ по развитию HR-бренда и рассматривались как инструмент поддержки престижа компании, а задача по формированию кадрового резерва рассматривалась как побочная, потому что проблем с подбором персонала не наблюдалось. Сегодня проведение стажерских программ для специалистов-разработчиков без опыта работы позволило ИТ-компаниям наполнять штат специалистами, которые будут иметь набор знаний и опыта, работающих на достижение бизнес-целей компании. Поэтому от того, как выстроен процесс graduate-рекрутмента, зависит успешность кадровой политики ИТ-компаний в целом.

Потенциал привлечения квалифицированных ИТ-специалистов из-за рубежа

Отличительным фактором трудового аспекта ИТ-отрасли считается высокий уровень мобильности работающих специалистов [Катульский, Иванов 2023]. Предприятия данной отрасли являются главными бенефициарами мировой глобализации экономики, что отражается в гибкости ИТ-компаний в вопросах дистанционного формата, межкультурных коммуникаций и т. д.

Массовый отток квалифицированных ИТ-специалистов из России за рубеж в последние два года обоснован не только внешне-экономическими факторами, но и внутренним желанием дальнейшего профессионального развития. Одним из векторов карьерного продвижения является переход на работу в крупные транснациональные корпорации, где есть возможность дальнейшего роста во множествах подразделений в любой точке мира. Нет оснований полагать, что крупные российские ИТ-компании не могут пользоваться теми же преимуществами, открывать представительства за рубежом и развивать трудовые отношения с иностранными специ-

алистами оттуда. IT-специалисты из государств Передней, Южной и Центральной Азии предпочитают работать в странах с развитыми экономиками и высоким уровнем жизни, такими как США, страны Евросоюза и государства Персидского залива [Рахмонов 2023]. Несмотря на свои достижения в сфере IT, Россия пока не входит в число наиболее привлекательных мест для работы в данной отрасли¹². Поэтому отечественным IT-компаниям будет сложно убедить иностранных специалистов переехать в Россию, если им не будут понятны четкие карьерные перспективы или обеспечен более высокий уровень дохода¹³.

Привлечение иностранных IT-специалистов поможет решить следующие задачи, стоящие перед отечественными IT-компаниями.

1. Доступ к новому рынку талантов и оригинальным компетенциям. Начиная привлекать специалистов из других стран, российские компании смогут получить доступ к специалистам, обладающим уникальным для отечественной отрасли опытом разработки и эксплуатации технологий. Таким образом получится снизить зависимость от ограниченных внутренних ресурсов. Это особенно важно в условиях нехватки собственных кадров, когда компании вынуждены конкурировать друг с другом за лучших специалистов. Зарубежные профессионалы могут заполнить вакансии, которые остаются незанятыми из-за отсутствия соответствующих специалистов на локальном рынке. Это позволит ускорить внедрение инноваций и повысить конкурентоспособность на международном уровне для обеспечения целей цифровизации экономики.

2. Расширение культурного разнообразия команд разработчиков. Европейские исследования отмечают¹⁴, что команды, состоящие из представителей нескольких культур, часто демонстрируют высокую эффективность благодаря сочетанию разных точек зрения на построение процесса разработки. Работа с иностранными специалистами способствует обмену знаниями и культурным опытом, что положительно сказывается на развитии всей индустрии. Рос-

¹² Абдрахманова Г.И., Васильковский С.А., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. и др. Индикаторы цифровой экономики: 2022: Стат. сб. М.: НИУ ВШЭ, 2023. С. 159–162.

¹³ РБК. Владимир Волох о росте спроса на программистов из Африки. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/66f2d4a99a7947b3806eff61> (дата обращения 10 декабря 2024).

¹⁴ European Employment Services. The rise of multicultural teams: how to ensure they are successful. URL: https://eures.europa.eu/rise-multicultural-teams-how-ensure-they-are-successful-2024-04-19_en (дата обращения 9 декабря 2024).

сийские специалисты получают возможность учиться у зарубежных коллег и перенимать их компетенции. Это создает благоприятную среду для профессионального роста и развития, что в конечном итоге ведет к улучшению качества технологических продуктов [Мерзляков 2021].

3. Развитие инфраструктуры поддержки ИТ-отрасли. В последние годы в России создаются технопарки, технологические инкубаторы и акселераторы стартапов, ориентированные развитие ИТ-отрасли. Увеличение количества специалистов со своими проектами на данных площадках позволит повысить ценность поддержания этой инфраструктуры для большей пользы отрасли в целом. Помимо этого, тесная связь с иностранными специалистами способствует укреплению международных связей и сотрудничеству между ИТ-компаниями и государствами. Это может открыть новые возможности для совместных проектов, обмена технологиями и расширения объема инвестиций. Международное сотрудничество в ИТ-сфере также способствует развитию научного потенциала страны, созданию новых исследовательских центров и лабораторий [Таишева 2022].

Привлечение иностранных ИТ-специалистов можно рассматривать с двух возможных способов – их привлечение на работу на российские ИТ-компании за рубежом или на территории России. Так, для привлечения иностранных ИТ-специалистов на территорию России важно разработать программы улучшения условий труда и упрощения бюрократических процедур для иммигрирующих профессионалов. Привлечение иностранных специалистов требует соблюдения множества юридических формальностей, связанных с получением множества разрешений и занимающих много времени и значительных финансовых затрат. Более того, процесс трудоустройства иностранцев осложняется различиями в нормативных базах государств. Для привлечения иностранных специалистов необходимо создать условия, которые будут конкурентоспособными на международном уровне. На уровне ИТ-предприятий и отрасли это включает в себя повышение уровня зарплат, предоставление социальных пакетов, обеспечение комфортного жилья и рабочей среды. На уровне государства остается возможным упростить процедуры получения разрешений на работу для иностранных ИТ-специалистов. Это может включать введение специальных программ для привлечения талантов, упрощение бюрократических процессов и сокращение сроков рассмотрения заявок. Такие меры помогут снизить административные барьеры и ускорить процесс миграции ценных кадров.

Общими вызовами для обоих подходов являются языковой барьер и культурные различия. Несмотря на то что большинство

IT-специалистов владеют английским языком, знание русского языка существенно облегчает коммуникацию иностранного специалиста с коллегами и клиентами. Исследования отмечают, что различные подходы к организации рабочего процесса, стиля общения и управления временем могут привести к конфликтам и недопониманию внутри коллектива.

Рекрутинг высококвалифицированных IT-специалистов из-за рубежа характеризуется повышенными, по сравнению с локальным рынком труда, финансовыми и временными затратами. Помимо расходов на оформление необходимых документов, IT-компаниям приходится оплачивать переезд сотрудника с семьей, жилье, медицинскую страховку и иные расходы, связанные с адаптацией нового работника. Таким образом, для небольших IT-компаний и стартапов возможности по привлечению зарубежных специалистов сильно урезаны по сравнению с крупными корпорациями.

Исходя из выявленных сложностей, связанных с привлечением, отбором и оформлением иностранных IT-специалистов, можно сделать вывод о более сложном процессе рекрутинга таких специалистов.

Этапы подбора и отбора иностранных IT-специалистов

1. Анализ потребности организации в привлечении к работе иностранных специалистов. На первом этапе необходимо четко определить, какие именно специалисты требуются компании и в рамках каких проектов их будут привлекать.

2. Этап отбора кандидатов. Важно учитывать специфику проекта, уровень сложности задач, требуемые навыки и опыт, а также возможные ограничения, такие как знание языка, наличие визовых ограничений и другие факторы.

3. Поиск кандидатов. Конечно, существуют платформы международного уровня, которые позволяют находить специалистов по всему миру. Но для расширения воронки кандидатов поиск может осуществляться через профессиональные социальные сети, пользующиеся популярностью в тех странах, где работают нужные специалисты. Также стоит обратить внимание на международные и региональные IT-конференции и хакатоны: наличие представителей и участников от российских IT-компаний в международных мероприятиях позволит компаниям встретиться с потенциальными претендентами лично и оценить их компетенции в игровом формате.

4. Оценка кандидатов. В отличие от стандартного IT-рекрутмента, где наиболее популярным инструментом оценки кандидатов является техническое собеседование и тестирование, в процессе отбора иностранных IT-специалистов на первом месте стоит оценка когнитивных способностей, уровня стрессоустойчивости, готовности кандидата адаптироваться к новой культурной среде в условиях существующих языковых барьеров и культурных различий.

5. Помощь в оформлении документов и сопровождение при переезде. После успешного прохождения всех этапов оценки начинается процесс оформления необходимых документов для переезда специалиста и заключения с ним трудовых отношений. Процесс легализации может занимать значительное количество времени, так как подразумевает активное взаимодействие с различными государственными органами как в стране проживания кандидата, так и принимающей стране.

Анализ законодательства показывает наличие тренда на корректировку действующего законодательства и обновление нормативных актов, уточняющих специфику деятельности IT-отрасли, в том числе трудового аспекта и вопросов защиты личных и корпоративных данных¹⁵. Трудоустройство иностранных граждан регулируется федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ. Значимые изменения в области упрощения миграционного законодательства были проведены во второй половине 2022 г.¹⁶ Так, компании, признанные Минцифры РФ аккредитованными в области информационных технологий, могут принимать на работу иностранных IT-специалистов. Аккредитованные в области информационных технологий компании получили возможность принимать зарубежных IT-специалистов без разрешения на найм иностранных работников. Иностранцам сотрудникам IT-компаний теперь не нужно оформлять разрешение на работу или патент, а члены их семей могут получить вид на жительство в упрощенном порядке. Подобные меры существенно помогли обеспечить приток IT-специалистов из других стран.

¹⁵ Федеральный закон от 25.0.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Федеральный закон от 28.06.2022 № 207-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”» // СПС «КонсультантПлюс».

Выводы

Предприятия российской IT-отрасли продолжают активно инвестировать в развитие программ, направленных на средне- и долгосрочное кадровое обеспечение своей деятельности. Ряд компаний направляют свои ресурсы на совершенствование систем подготовки молодых специалистов и освоение инструментов привлечения опытных профессионалов из-за рубежа.

Первым направлением работы стало развитие практик проведения стажерских программ для выпускников технического профиля. Стажировки для начинающих IT-специалистов позволяют приступить к работе над реальными проектами в рамках коммерческой разработки ещё на этапе обучения, создавая условия для профессиональной адаптации будущих сотрудников. За последние два года стажерские программы стали важным источником формирования штата специалистов, владеющих необходимыми навыками работы и лояльными своей организации. Эти специалисты смогли бы в среднесрочной перспективе заменить выбывающих опытных разработчиков и иных IT-кадров.

Потенциальным направлением становится создание благоприятных условий для работы высококвалифицированных иностранных специалистов. Для этого начинают разрабатываться программы релокации, включающие помощь в оформлении визовых документов и адаптации к новым условиям жизни. Такие меры способствуют привлечению лучших мировых экспертов в области информационных технологий, что, в свою очередь, способствует обмену опытом с отечественными специалистами и улучшению стандартов работы российских IT-компаний.

Вышеперечисленные направления кадровой политики обеспечения компаний напрямую влияют на рекрутмент как бизнес-процесс. В погоне за снижением стоимости рекрутмента путем расширения воронки и переходом к использованию новых источников кандидатов, IT-компании пришли к тому, что совокупная стоимость затрат на подбор и адаптацию нанимаемых такими способами получается также высокой из описанных факторов.

Литература

- Алиева, Алёшина 2021 – Алиева Т.М., Алешина Д.А. Внедрение операционной модели GEEKSOURCE как нового формата в области IT-рекрутмента // Beneficium. 2021. № 1 (38). С. 49–59. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.1(38).49-59. EDN FVRTCK.

- Алиева, Минасян 2024 – *Алиева Т.М., Минасян Л.А.* Подготовка инфраструктуры рекрутмента к внедрению технологий нового поколения // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 1. № 6 (147). С. 214–220. DOI: 10.36871/ek.ur.p.r.2024.06.01.029. EDN PPXYIX.
- Архипова и др. 2024 – *Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л.* Релокация персонала: новые вызовы и возможности // Вестник РГТУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2024. № 1. С. 8–26. DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-8-26.
- Ахапкин 2023 – *Ахапкин Н.Ю.* Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2023. № 6. С. 7–25. DOI: 10.52180/2073-6487_2023_6_7_25.
- Волкодаева и др. 2021 – *Волкодаева А.В., Балановская А.В., Чулков А.В.* Тенденции востребованности специалистов сферы информационных технологий на рынке труда в России // Наука Красноярья. 2021. Т. 10. № 3. С. 174–187.
- Гаврилов и др. 2019 – *Гаврилов А.В., Куликова С.В., Голкина Г.Е.* Повышение уровня подготовки ИТ-специалистов на основе анализа требований рынка труда // Открытое образование. 2019. Т. 23. № 6. С. 30–40. DOI: 10.21686/1818-4243-2019-6-30-40.
- Катульский, Иванов 2023 – *Катульский Е.Д., Иванов А.А.* Человеческий капитал в ИТ-индустрии, экономическая безопасность и технологический суверенитет // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3 (52). С. 130–137 DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-130-137.
- Мерзляков 2020 – *Мерзляков С.С.* Социокультурные особенности российских ИТ-специалистов / С.С. Мерзляков // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 11. С. 1037–1054. DOI: 10.18334/et.7.11.111128.
- Мерзляков 2021 – *Мерзляков С.С.* Российский ИТ-специалист: между «цифровым концлагерем» и «технологическим гуманизмом» // Вопросы инновационной экономики. 2021. Т. 11. № 4. С. 1543–1556. DOI: 10.18334/vinec.11.4.113804.
- Никулина 2019 – *Никулина Ю.Н.* Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости // Креативная экономика. 2019. Т. 13. № 6. С. 1279–1292.
- Рахмонов 2023 – *Рахмонов А.Х.* Вынужденная эмиграция из России 2022: потенциал российских ИТ-специалистов для центральноазиатских стран-участниц СНГ // Вестник университета. 2023. № 7. С. 162–170.
- Скитёва 2020 – *Скитёва Е.В.* Влияние рынка труда на кадровый потенциал организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 11-2. С. 193–196.
- Таишева 2022 – *Таишева В.В.* Цифровые номады и миграционные процессы в российской ИТ-сфере: политологический анализ // Вестник РУДН. Серия: Политология. 2022. № 3. С. 460–479.
- Шестова 2024 – *Шестова Е.П.* Особенности рынка труда ИТ-специалистов в российской экономике // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 3. С. 349–360. DOI: 10.18334/et.11.3.120612.

Широкова 2020 – Широкова Л.В. Корпоративные кадровые стратегии в области graduate-рекрутмента // Управленческий учет. 2020. № 6. С. 100–108.

References

- Akhapkin, N. Yu. (2023), “Russian economy under sanctions: dynamics and structural changes”, *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, no. 6, pp. 7–25, DOI: 10.52180/2073-648720236725.
- Alieva, T.M. and Aleshina, D.A. (2021), “GeekSource’ operating model as a new solution in IT-Recruitment”, *BENEFICIUM*, vol. 1 (38), pp. 49–59, DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.1(38).49-59.
- Alieva, T.M. and Minasyan, L.A. (2024), “Preparation of the recruitment infrastructure for the implementation of new generation technologies”, *Ekonomika i upravlenie: problem, resheniya*, vol. 1, no. 6, pp. 214–220. URL: <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.06.01.029>.
- Arkhipova, N.I., Nazaykinskiy, S.V. and Sedova, O.L. (2024), “Personnel relocation: new challenges and opportunities”, *RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 1, pp. 8–26, DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-8-26.
- Gavrilov, A.V., Kulikova, S.V., and Golkina, G.E. (2019), Improving the level of training of IT-specialists based on analysis of labor market requirements”, *Open Education*, vol. 23, no. 6, pp. 30–40, DOI: 10.21686/1818-4243-2019-6-30-40.
- Katulskii, E.D. and Ivanov, A.A. (2023), “Human capital in the IT industry, economic security and technological sovereignty”, *Social Labor Research*, no. 3 (52), pp. 130–137, DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-130-137 UDK 331.103; 331.108 JEL J24; J21.
- Merzlyakov, S.S. (2020), “Socio-cultural peculiarities of the Russian IT technicians”, *Russian Journal of Labor Economics*, vol. 7, no. 11, pp. 1037–1054, DOI: 10.18334/et.7.11.111128.
- Merzlyakov, S.S. (2021), “Russian IT specialist: between the digital concentration camp and technological humanism”, *Russian Journal of Innovation Economics*, vol. 11, no. 4, pp. 1543–1556, DOI: 10.18334/vinec.11.4.113804.
- Nikulina, Yu.N. (2019), “Internships as a tool for forming professional competences of graduates and ensuring their employment”, *Creative Economy*, vol. 13, no. 6, pp. 1279–1292.
- Rakhmonov, A.Kh. (2023), “Forced emigration from Russia 2022: Russia IT specialists’ potential for Central Asian CIS member countries”, *Vestnik Universiteta*, no. 7, pp. 162–170.
- Shestova, E.P. (2024), “The peculiarities of the labor market of it specialists in the economy of the Russian Federation”, *Russian Journal of Labor Economics*, vol. 11, no. 3, pp. 349–360, DOI: 10.18334/et.11.3.120612.
- Shirokova, L.V. (2020), “Corporate HR strategies for graduate recruitment”, *Management Accounting*, no. 6, pp. 100–108.

- Skiteva, E.V. (2020), "Impact of the labor market on the organization's human resources potential", *Humanities, socio-economic and social sciences*, no. 11-2, pp. 193–196.
- Taisheva, V.V. (2022), "Digital nomads and migration processes in the Russian IT: a political analysis", *RUDN Journal of Political Science*, no. 3, pp. 460–479.
- Volkodaeva, A.V., Balanovskaya, A.V. and Chulkov, A.V. (2021), "Trends in the demand for it specialists in Russian labor market", *Krasnoyarsk Science*, vol. 10, no. 3, pp. 174–187.

Информация об авторе

Людвиг А. Минасян, аспирант, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; ORCID: 0009-0006-9077-9899, minasian.liudviq@gmail.com

Information about the author

Liudvig A. Minasyan, postgraduate student, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; ORCID: 0009-0006-9077-9899, minasian.liudviq@gmail.com