

Новикова Александра Дмитриевна

студентка

Тесленко Ирина Борисовна

д-р экон. наук, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Владимирский государственный

университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых»

г. Владимир, Владимирская область

ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО ИТ-РЫНКА ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье проведен анализ рынка труда для молодых специалистов в IT-сфере в условиях структурных изменений 2024–2026 годов. Рассмотрены парадокс дефицита кадров при переизбытке начинающих специалистов, ключевые факторы трансформации рынка и требования работодателей к Junior-специалистам. Представлены статистические данные о динамике спроса и предложения, региональная специфика и особенности поколения Z. Сформулированы рекомендации по адаптации молодых специалистов к новым рыночным условиям.*

***Ключевые слова:** рынок труда, молодые специалисты, IT-сфера, junior-специалисты, искусственный интеллект, поколение Z.*

Российский рынок труда в сфере информационных технологий сейчас представляет собой уникальную и противоречивую картину. С одной стороны, работодатели отмечают дефицит высококвалифицированных IT-специалистов. А с другой – кандидаты рассылают сотни резюме без ответа. По данным Минтруда РФ, общая безработица в стране на минимальном уровне [4], однако среди выпускников технических специальностей этот показатель выше среднего.

Складывается очень противоречивая ситуация. Она усложняется и другими факторами: демографическим спадом, глубокими структурными изменениями в

отечественной IT -сфере, внедрением искусственного интеллекта и поколенческим разрывом.

Рынок труда в сфере информационных технологий (IT) – это рынок, на котором представлены вакансии для специалистов в области программирования, аналитики данных, информационной безопасности, искусственного интеллекта и других IT-направлений.

Главная особенность данного рынка – это динамичное развития IT-сферы, что влияет на изменения сегментов рынка. На IT -рынке труда появились вакансии: DevOps-инженеры, специалисты по работе с данными, специалисты по искусственному интеллекту (AI) и машинному обучению, специалисты по кибербезопасности и др. [1].

Также на данном рынке востребованы специалисты разных уровней (грейдов):

– Junior – начальный уровень (требует наставничества, выполняет простые задачи);

– Middle – самостоятельный исполнитель, решает задачи средней сложности;

– Senior – эксперт, определяет архитектуру, обучает младших коллег.

Молодые специалисты, о которых пойдет речь в данной статье, – это специалисты уровня Junior. Данный грейд характеризуется отсутствием или минимальным наличием опыта работы, наличием базовых теоретических знаний, высокой обучаемостью и мотивацией к профессиональному развитию.

На фоне общего охлаждения рынка анализ данных за 2024–2026 годы показывает устойчивое сокращение IT-вакансий. По данным *hh.ru*, с начала 2025 года количество IT-вакансий в России сократилось на 22% [1] (табл. 1).

Таблица 1

Динамика IT-рынка в 2024–2026 годах (в % к предыдущему году)

Показатель	2024 год	2025 год	2026 год (прогноз)
Изменение количества вакансий	-5%	-22%	-15–18%

Изменение количества резюме	+8%	+23%	+10–12%
Индекс конкуренции (РФ)	5,2	8,7	9–10
Уровень закрытия вакансий	75–80%	55–60%	50–55%

Сейчас IT -рынок труда называют «рынком работодателей» – это ситуация, при которой наблюдается высокая конкуренция среди соискателей за рабочие места. В тройке лидеров по этому показателю РФ – Ненецкий АО, где на одну вакансию приходится почти 30 резюме, Ингушетия (29 резюме) и Кабардино-Балкария (26,7). Во Владимирской области на одну вакансию в среднем приходится 6 резюме. Такой умеренный уровень конкуренции держится также и в ближайших регионах – в Москве и в Нижегородской области [3]. Так, конкуренция за два года за рабочие места выросла в 1,5–2 раза, а эффективность найма существенно снизилась: закрываются только 55–60% вакансий.

Такую ситуация на рынке определяют некоторые факторы.

Во-первых, завершение фазы экстенсивного роста. 2021–2023 года – это период экстенсивного роста IT-сектора, когда компании активно нанимали специалистов, открывали новые направления, инвестировали в разработки. Но ситуация поменялась и с 2024 года наступила фаза оптимизации и интенсивного развития. Компании сместили акцент на перераспределение задач внутри уже существующих команд и повышение эффективности.

Во-вторых, структурные изменения в экономике. В связи с необходимостью импортозамещения, началась перестройка IT-ландшафта. Компании были вынуждены оптимизировать работу, поэтому, например, приходилось сворачивать амбициозные проекты, которые пока не приносили быстрой прибыли.

В-третьих, влияние искусственного интеллекта. Внедрение AI оказывает двойственное влияние на рынок труда в целом. С одной стороны, производительность растет, работники становятся эффективнее и их фокус смещается на более сложные задачи. Но с другой – вакансии, которые могли бы стать стартовыми для новичков, сокращаются, урезается бюджет на типовые позиции, следовательно, и количество сотрудников на эти позиции сокращается [1].

Кроме этих факторов экономические реалии также диктуют новые правила IT-рынка труда. Ставка делается на узких специалистов, способных решать комплексные задачи. Спрос смещается от универсалов к экспертам в конкретных технологиях. Спрос на начинающих (Junior) специалистов сокращается значительно быстрее, чем общее сокращение IT-вакансий [2] (табл. 2).

Таблица 2

Динамика вакансий в IT-секторе (2024–2026 года)

Показатель	2024 год	2025 год	2026 год (прогноз)	Изменение 2024/2026 гг.
Общее количество IT-вакансий	100%	-13%	-18%	-18 п.п.
Вакансии для Junior (без опыта)	100%	-35%	-44%	-44 п.п.
Доля Junior-вакансий в общем объеме	18–20%	12–14%	10–11%	-8–9 п.п.

Таким образом, сокращение вакансий для начинающих специалистов происходит в 1,5 раза быстрее, чем общее сокращение IT-вакансий. А доля Junior-вакансий упала с 18–20% до 10–11% от общего числа IT-вакансий.

Проанализировав структуру спроса на молодых специалистов, можно сказать о существенном перераспределении потребностей работодателя. Так, наибольший спрос сохраняется и даже увеличивается в специалистах технической поддержки и администрирования. Это традиционный «входной билет» в IT, не требующий глубоких знаний программирования. Однако, Web-разработка и ручное тестирование, ранее бывшие основными каналами входа в профессию, показывают существенное падение доли вакансий для Junior.

Меняются также и требования работодателя к Junior-специалистам [3]. Сравнение требований к молодым специалистам в 2024 и 2026 годах представлено в таблице 3.

Таблица 3

Требования к Junior-специалистам (2024 и 2026 года)

Требование	2024 год	2026 год	Изменение
Наличие коммерческого опыта от 1 года	35% вакансий	62% вакансий	+27 п.п.
Наличие портфолио	40% вакансий	75% вакансий	+35 п.п.
Владение AI-инструментами (Copilot, ChatGPT и др.)	15% вакансий	55% вакансий	+40 п.п.
Профильное высшее образование	50% вакансий	35% вакансий	-15 п.п.
Soft skills (коммуникация, работа в команде)	40% вакансий	65% вакансий	+25 п.п.

Из таблицы видно, что фокус с формальных дипломов смещается на реальные навыки, AI-грамотность становится обязательной, появляется «парадокс выпускника», растет значимость soft skills.

На фоне сокращающегося спроса предложение труда со стороны молодых специалистов продолжает расти, что приводит к резкому усилению конкуренции. Количество резюме молодых специалистов в 2025 году по сравнению с 2024 годом увеличилось на 23, а в 2026 году ожидаемо увеличится еще на 12–17. Конкуренция среди начинающих специалистов превысила комфортный уровень в 4–5 раз. А по некоторым популярным профессиям на одну вакансию может претендовать 50–100 кандидатов.

Наибольшая конкуренция среди молодых соискателей наблюдается в самых престижных и высокооплачиваемых профессиях, таких как, гейм-дизайн, арт-директор, программист-разработчик, системный-аналитик и другие. Молодые люди в силу возраста и особенностей их поколения (поколения Z) редко выбирают «скучные» ниши, поэтому, например, в сферах технической поддержки, методологии, наблюдается острый дефицит кадров [3].

Также одним из главных факторов при выборе профессии у молодых людей выступает заработная плата. Зарплатные ожидания Junior-специалистов часто не

совпадают с реальностью. Ведь молодые люди опираются на данные о средней зарплате по рынку в целом. Но обычно такие заработные платы относятся к специалистам с опытом 1–3 года, а не к «чистым» Junior-специалистам. Это вызывает одно из ключевых противоречий.

Региональная специфика тоже накладывает отпечаток на предложение молодых специалистов. В регионах конкуренция среди Junior значительно выше из-за меньшего количества вакансий при сопоставимом или даже большем количестве желающих войти в профессию. Зарплаты в регионах на 20–30% ниже столичных. Удаленная работа частично сглаживает эту диспропорцию, но не полностью: многие компании предпочитают нанимать на junior-позиции локальных кандидатов.

Чтобы лучше понять молодых специалистов, необходимо понять их поколение. Поколение Z (родившиеся после 1997 года) – первое поколение, полностью выросшее в эпоху интернета, социальных сетей и мобильных технологий.

У людей данного поколения есть ряд особенностей, значимых для трудовой деятельности:

- потребность в автономии, то есть запрос на удаленную работу, гибкий график и свобода в организации труда, что может вызывать конфликт с офисным форматом,

- цифровая беглость. Они быстро осваивают новые инструменты, использование AI для них естественно. Это уже воспринимается как норма, а не преимущество,

- ориентация на быстрый результат, то есть они предполагают быстрый карьерный рост, что не всегда является возможным,

- потребность в смысле. Люди данного поколения не будут приступать к выполнению задачи, пока не поймут влияние этой задачи на общий результат. Работа с молодыми людьми может стать сложнее, ведь руководителю придется не только ставить задачи, но и объяснять их смысл,

- высокая мобильность. При несоответствии ожиданиям молодые специалисты могут легко поменять работу, они редко держатся за место.

Как выяснилось, основная проблема молодых специалистов – отсутствие опыта. Этот барьер можно преодолеть, используя следующие стратегии, предлагаемые экспертами:

Сформировать портфолио. Это можно сделать без опыта, создав 2–3 качественных пет-проекта. По данным исследований, кандидаты с завершенными пет-проектами получают в 3 раза больше приглашений на собеседования.

Получить опыт любым способом. Звучит противоречиво, но речь идет о стажировках и волонтерствах. Эксперты отмечают, что первый опыт можно получать любой ценой – за символическую плату или даже бесплатно.

Овладение AI-инструментами. Необходимо хорошо разобраться с искусственным интеллектом, чтобы иметь преимущества среди других конкурентов.

Узкая специализация. Стоит сосредоточиться на конкретной технологии или нише, так легче развиваться, ведь компании готовы платить больше экспертам в конкретной технологии.

Подтверждение навыков. Можно рассмотреть возможность получения сертификации.

Для достижения наибольшей эффективности работодатели могут адаптировать процессы:

Пересмотр требований к junior-вакансиям. Например, отказаться от требования опыта там, где его отсутствие не критично.

Развитие института стажировок и наставничества. Некоторые компании уже используют данную меру, то есть создают программы стажировок, назначают наставников для молодых специалистов.

Адаптация корпоративной культуры под поколение Z. Специалисты поколения Z очень отличаются от других, поэтому работодателям необходимо менять некоторые принципы. Например, компаниям стоит внедрять гибкие форматы работы, ориентироваться на результат, обеспечивать прозрачность, уходить от жестких иерархий.

Проведенный анализ IT-рынка труда для молодых специалистов позволяет сформулировать основные выводы.

Рынок проходит фазу структурной перестройки. Период экстенсивного роста IT-сектора, когда спрос превышал предложение, завершился. На смену пришел «рынок работодателя» с жесткой конкуренцией и фокусом на эффективности.

Ключевой дисбаланс – «дефицит при переизбытке». При острой нехватке Middle и Senior-специалистов наблюдается устойчивое количественное превышение начинающих специалистов. Индекс конкуренции среди Junior быстро растет. Парадокс опыта стал главным барьером входа [3].

AI оказывает двойственное влияние: автоматизация рутинных задач позволяет сокращать бюджеты на типовых позициях на 30–50%, лишая новичков традиционных «входных задач. С другой – владение AI-инструментами становится обязательным требованием для специалистов, если два года назад это требование предъявлялось к 15% вакансий, то сейчас – к 55% вакансий [1].

Поколенческий разрыв усугубляет ситуацию. Запросы поколения Z (гибкость, автономия, смыслы, удаленная работа) вступают в противоречие с корпоративной культурой: 72% вакансий для Junior требуют присутствия в офисе [3]. Компании, не готовые к диалогу, теряют молодых сотрудников еще на этапе адаптации.

Таким образом, «простого входа» в российский IT-рынок больше не существует. Успех ждет тех, кто готов к непрерывному обучению и гибкой адаптации к меняющимся требованиям. Кризис перераспределяет ресурсы и таланты, открывая возможности для целеустремленных специалистов.

Список литературы

1. Tproger. Кого возьмут на работу в 2026: разбор IT-рынка после сокращений // Tproger. – 2026. – URL: <https://tproger.ru/articles/kogo-vozmuet-na-rabotu-v-2026--razbor-it-rynka-posle-sokrashhenij> (дата обращения: 15.03.2026).

2. Туляева К. Рынок труда в IT-2026: парадокс дефицита и сложный старт для новичков / К. Туляева // РБК Компании. – 2026. – URL: <https://companies.rbc.ru/news/5NmVeqL1Gu/ryinok-truda-v-it-2026-paradoks-defitsita-i-slozhnyij-start-dlya-novichkov/> (дата обращения: 15.03.2026).

3. HeadHunter. Мал джуниор да дорог: в каких сферах востребованы и сколько зарабатывают молодые ИТ-специалисты // hh.ru. – 2024. – URL: <https://vladimir.hh.ru/article/33041> (дата обращения: 15.03.2026).

4. Данные по рынку труда // Министерство труда и социальной защиты РФ. – 2026. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform> (дата обращения: 15.03.2026).