

*Новикова Александра Дмитриевна*

студентка

*Научный руководитель*

*Тесленко Ирина Борисовна*

д-р экон. наук, профессор, 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.*

В актуальный период в функционировании отечественного рынка труда в сфере информационных технологий ярко выражена поляризация. С одной стороны, компании говорят о нехватке кадров высшей квалификации (уровни Middle, Senior, Lead). Но с противоположной – соискатели, не обладающие практическим стажем, направляют сотни откликов, не достигая даже этапа собеседования. Несмотря на данные Министерства труда РФ минимальных исторических значений общей безработицы [4], среди выпускников технических направлений подготовки данный показатель превышает средние показатели по экономике.

Данная ситуация усложнена комплексом обстоятельств: демографическим спадом, глубокими изменениями архитектуры российского IT-ландшафта, внедрением машинного обучения и искусственного интеллекта в рутинные бизнес-процессы, а также межпоколенческими различиями.

Обратимся к теории. Под рынком труда в IT-сфере понимается совокупность вакантных позиций в таких областях, как аналитика, программная инженерия, информационная безопасность, разработка систем искусственного интеллекта и смежные направления.

Отличительной особенностью данного рынка являются постоянное изменение и возникновение новых специализаций. В последние несколько лет в структуре спроса появились и закрепились роли, которых раньше не было в классификаторах, например, инженеры DevOps, архитекторы данных (Data Engineers), специалисты по промт-инжинирингу и информационной защите инфраструктур.

На данном рынке специалистов делят по разным уровням (грейдам):

- Junior – начальный уровень, предполагает выполнение ограниченного круга типовых операций, зачастую требует наставничества;
- Middle – самостоятельный исполнитель, решает задачи средней сложности;
- Senior – эксперт, определяет архитектуру и обучает младших коллег.

Предмет данного анализа – специалисты младшего грейда, то есть Junior. Их главными характеристиками являются отсутствие или минимальный объем опыта работы, наличие базовых компетенций, высокий потенциал к освоению новых инструментов и карьерные амбиции.

На фоне общего снижения экономической активности данные за 2024–2026 годы фиксируют устойчивое сокращение количества открытых IT-вакансий. Согласно материалам сайта *hh.ru*, с начала 2025 года предложение в отрасли 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 объема вакансий	-5%	-22%	-15...-18%
Изменение количества резюме	+8%	+23%	+10...+12%
Коэффициент конкуренции (РФ)	5,2	8,7	9–10
Уровень успешно закрытых позиций	75–80%	55–60%	50–55%

Текущее состояние рынка труда в сфере IT называется экспертами как «рынок работодателя», который характеризуется высокой плотностью конкуренции за рабочие места. По степени напряженности лидирующие позиции занимают Ненецкий АО (30 резюме на 1 объявление), Ингушетия (29 резюме) и Кабардино-Балкария (примерно 26,7 резюме). 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 рабочие места за два года выросла в 1,5–2 раза, а эффективность найма существенно снизилась: закрываются только 55–60% вакансий.

Такая ситуация обусловлена действием ряда факторов:

1) завершение фазы экстенсивного масштабирования. 2021–2023 года характеризовались активным расширением штата IT-департаментов и запуском значительного числа новых проектов. Но с 2024 года вектор сменился, теперь приоритет интенсивности развития, перераспределению обязанностей внутри уже сложившегося коллектива и повышению операционной рентабельности;

2) структурные изменения в экономике. Процессы импортозамещения инициировали масштабную перестройку IT-инфраструктуры. Компании вынуждены были приостановить финансирование долгосрочных проектов и работ, не гарантирующих получение оперативной прибыли;

3) влияние искусственного интеллекта. Внедрение AI оказывает двойственное влияние на сферу занятости. Производительность отдельных работников возрастает за счет автоматизации рутинных операций, что позволяет сместить фокус на решение интеллектуально емких задач. Однако сокращаются вакансии, традиционно служившие «точкой входа» для новичков, а также урезается бюджет на типовые позиции [1].

Помимо перечисленного, экономические реалии диктуют также пересмотр профиля сотрудника. Теперь приоритет отдается специалистам с уникальными компетенциями в узких доменах. Спрос от «специалистов широкого профиля» мигрирует в сторону экспертов в конкретных технологиях. Показательно, что сокращение вакансий для младшего звена происходит темпами, опережающими общее падение [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.
Совокупное количество IT-вакансий	100%	-13%	-18%	-18 п.п.
Вакансии для соискателей без опыта (Junior)	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.

Анализ структуры запросов работодателей показывает существенное перераспределение приоритетов. Наибольший спрос на молодых специалистов наблюдается в сегменте технической поддержки и системного администрирования – традиционных «стартовых площадках» в IT, не требующих глубоких знаний программирования. В то же время такие направления, как веб-программирование и ручное тестирования ПО, ранее бывшие основными каналами входа в профессию, показывают значительно сокращение вакансий для начинающих.

Также меняются 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
------------	----------	----------	-----------

Коммерческий опыт 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.
Наличие диплома о профильном высшем образовании	50% вакансий	35% вакансий	-15 п.п.
Владение 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.

В условиях сокращения спроса приток новых резюме от молодых специалистов не ослабевает. Количество резюме молодых соискателей в 2025 году возросло на 23 относительно уровня 2024 года, а в 2026 году прогнозируется прирост еще на 12–17. Конкуренция среди молодых специалистов превысила комфортный уровень в 4–5 раз. А в ряде популярных профессий (гейм-дизайн, разработка, системный анализ) количество претендентов на одну вакансию может достигать 50–100 человек.

Также значимым фактором профессионального выбора для данного поколения (поколения Z) выступает уровень заработной платы. При этом зарплатные ожидания «джуниоров» зачастую основываются на статистических данных по отрасли, не учитывающих деление по опыту работы. Это вызывает одно из ключевых противоречий.

Региональная специфика тоже вносит коррективы в предложение молодых специалистов. В регионах с меньшей концентрацией IT-бизнеса уровень конкуренции выше из-за сильно ограниченного числа вакансий. Зарплатные предложения в регионах примерно на 20–30% уступают столичным. Дистанционный формат занятости частично сглаживает территориальные диспропорции, однако не устраняет их полностью: многие кандидаты предпочитают нанимать кандидатов, физически находящихся в локации работодателя.

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.

Ключевые особенности данной группы, значимые для трудовых отношений:

– потребность в профессиональной автономии. Запрос на гибридные и удаленные формы занятости, гибкость рабочего графика. Это может вступать в противоречие с традиционным офисным форматом;

– цифровая беглость. Высокая скорость освоения нового ПО, новых инструментов, применение AI-инструментов теперь воспринимается как норма, а не конкурентное преимущество;

– ориентация на быстрый результат. Ожидание стремительного карьерного роста, не всегда совместимое с возможностями организации;

– ценностно-ориентированная деятельность. Молодые специалисты часто отказываются от выполнения задач без понимания их вклада в конечный результат. Управление молодыми сотрудниками требует дополнительных усилий по объяснению смыслов и целей задач;

– высокая трудовая мобильность. При несоответствии ожиданиям молодые специалисты могут легко поменять работу.

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

1. Сформировать портфолио. Создание 2–3 качественных пет-проектов способно компенсировать отсутствие коммерческого опыта. По данным исследований, кандидаты с завершенными пет-проектами получают в 3 раза больше приглашений на собеседования.

2. Приобретать опыт любым способом. Участие в стажерских программах, волонтерстве или Open Source проектах. В текущей ситуации первый опыт стоит получать любой ценой – за символическую плату или даже бесплатно.

3. Овладение AI-инструментами. Глубокое понимание возможностей и ограничений искусственного интеллекта, умение интегрировать их в цикл разработки становится обязательным условием конкурентоспособности. \

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

5. Подтверждение навыков. Можно рассмотреть возможность получения сертификации.

Для достижения наибольшей эффективности работодатели могут адаптировать внутренние процессы.

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

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

3. 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 реорганизации. Период экстенсивного наращивания кадрового потенциала IT-сектора завершен. Теперь актуальная модель – это «рынок работодателя», характеризующийся жесткой конкуренцией и приоритетом операционной эффективности.

Ключевой дисбаланс – «дефицит при переизбытке». При острой нехватке исполнителей среднего и высшего звена фиксируется количественное перенасыщение рынка начинающими специалистами. 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.

Следует признать, что «легкого вхождения» в отечественный IT-рынок больше не существует. Положительный исход ждет тех, кто готов к постоянному обучению, обновлению компетенций и гибкой адаптации к динамично меняющимся требованиям. Текущий кризисный этап перераспределяет ресурсы, открывая новые возможности для наиболее целеустремленных специалистов.

### *Список литературы*

1. Кого возьмут на работу в 2026: разбор IT-рынка после сокращений. URL: <https://tproger.ru/articles/kogo-vozmuet-na-rabotu-v-2026--razbor-it-rynka-posle-sokrashhenij> (дата обращения: 18.04.2026).
2. Туляева К. Рынок труда в IT-2026: парадокс дефицита и сложный старт для новичков / К. Туляева // РБК Компании. – URL: <https://companies.rbc.ru/news/5NmVeqL1Gu/ryinok-truda-v-it-2026-paradoks-defitsita-i-slozhnyij-start-dlya-novichkov/> (дата обращения: 18.04.2026).
3. Мал джуниор да дорог: в каких сферах востребованы и сколько зарабатывают молодые IT-специалисты. – URL: <https://vladimir.hh.ru/article/33041> (дата обращения: 18.04.2026).
4. Данные по рынку труда // Министерство труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform> (дата обращения: 18.04.2026).