

Сдвиги в структуре занятости ИТ-компаний под воздействием внешних шоков

Начиная с 2020 г. российский рынок труда оказался подвержен серии шоков: пандемия коронавируса, демографические шоки (старение населения, выход на рынок труда малочисленного поколения), распространение ChatGPT либо иных генеративных моделей искусственного интеллекта (далее – ИИ), шоки 2022 г. (мобилизация, рост призывного возраста, санкционное давление и разворот на Восток и др.).

Согласно новой институциональной экономической теории и схеме институциональных изменений Г. Демсеца [Demsetz, 1967], внешние шоки запускают цепочки изменений формальных и неформальных институтов. Применительно к ИТ-компаниям это означает, что для их устойчивого среднесрочного развития необходимо понимать особенности происходящих изменений для своевременной адаптации к ним.

Цель данного доклада – на основе количественного анализа данных описать сдвиги в структуре занятости ИТ-компаний в России, а также определить наиболее перспективные способы адаптации к ним.

Данный доклад основан на результатах совместного исследования Института национальных проектов, ГК ЛАНИТ, ПК Аквариус, проведенного в 2024 г. [Аузан и др., 2024]¹.

Методология исследования

В рамках исследования использовался комплекс качественных и количественных методов: обзор российских и международных исследований; анализ демографических трендов, 16 интервью и 8 фокус-групп с сотрудниками ИТ-компаний, статистический анализ данных кадровых служб двух ИТ-компаний за период 2019-2023 гг. (N=8658), анализ данных количественного опроса сотрудников трех ИТ-компаний (N=2251), проведенного весной 2024 г. Данные обрабатывались с использованием регрессионного анализа (при контроле на пол, возраст и другие социально-демографические характеристики), кластерного и факторного анализов. Для анализа чувствительных вопросов (в частности, отношения к женщинам-руководителям) в ИТ-компаниях применялся списочный эксперимент. Для учета профессиональной специфики анализ проводился отдельно для подвыборок ИТ-специалистов, а также сотрудников, представляющих фин-орг. службы компаний.

В настоящее время в России не так много исследований, посвященных анализу изменений на рынке труда [Капелюшников 2023; 2024]. Несмотря на то, что после пандемии произошел всплеск интереса к анализу разных форматов работы (очный, гибридный, дистанционный), большинство из них выполнены на зарубежных данных [Emanuel et al., 2023; Knight et al., 2022; и др.].

Новизна данного исследования состоит в углубленном (в т.ч. количественном) анализе изменений в занятости ИТ-компаний в России и определении наиболее перспективных подходов к адаптации к изменениям.

¹ Авторы выражают благодарность соавторам отчета: А. Аузану, А. Бахтигараевой., В. Брызгалину, А. Золотову, И. Калабихиной, А. Комарову, А. Ставинской, С. Трухачеву, И.Барминой, Е. Лихачевой, А. Луниной, Д. Михайлову, О. Подбужкой, С. Фельбуш, А Шульц.

Ключевые результаты исследования

1. Пандемия – шок, в наибольшей степени повлиявший на структуру занятости ИТ-компаний с 2020 г. по н.вр., и приведший к тому, что гибридный и дистанционный форматы работы стали нормой. Основное последствие для компаний связано с превращением гибридного и дистанционного формата занятости в норму. Последствия негативных демографических трендов и распространения ИИ только начинают проявляться.
2. Наиболее предпочитаемый ИТ-специалистами (и сотрудниками, и руководителями) формат работы – гибридный, при котором все сотрудники работают часть времени в офисе, а часть – дистанционно. Примерно для 30% опрошенных ИТ-специалистов дистанционный формат является ключевым фактором работы в компании. Сохранение дистанционного формата работы в ИТ-компаниях – способ задействования дополнительных групп сотрудников, которые иначе бы не вышли на рынок труда, в первую очередь, специалистов из других регионов/стран.
3. У ИТ-специалистов сравнительно высокий уровень доверия к новым сотрудникам из недостаточно занятых в ИТ групп: к женщинам, людям из регионов, людям с ограниченными возможностями, а также российским гражданам за рубежом. В условиях дефицита кадров данные группы перспективно привлекать в первую очередь. Наиболее низкое доверие к сотрудникам до 20 лет и людям, для которых русский язык не является родным.
4. Списочный эксперимент показал, что при декларируемом отсутствии предубеждений к женщинам в ИТ, 38% опрошенных мужчин считают, что из мужчин в ИТ получают лучшие руководители, чем из женщин. Причем вывод справедлив для ИТ-специалистов, но не для специалистов из фин-орг. служб компании (рис. 1). Успех задействования женщин на руководящих позициях в ИТ требует работы с такими предубеждениями.

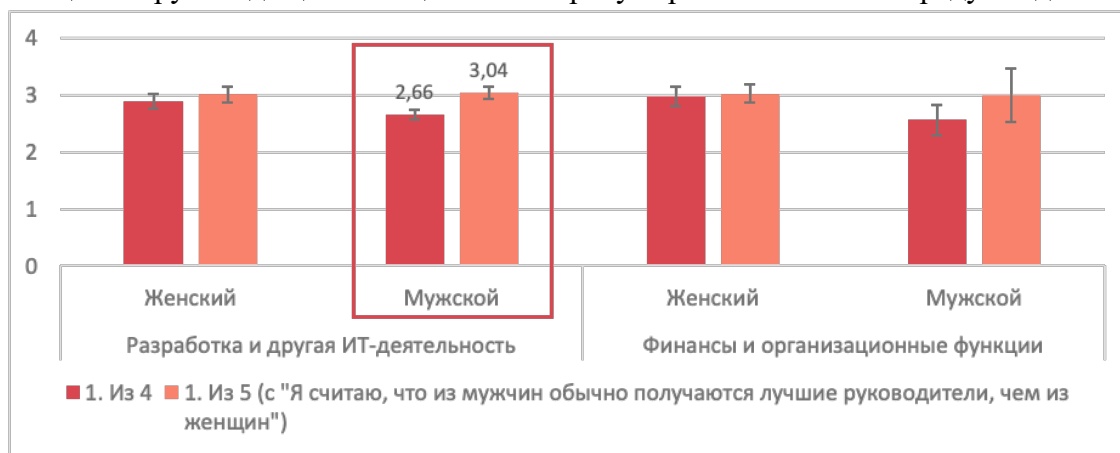


Рис. 1. Среднее число выбранных суждений при выборе из 4 и из 5 (с чувствительным вариантом ответа)

Источник: Расчеты на основе данных списочного эксперимента сотрудников трех ИТ-компаний, 2024 г.

5. Использование ИИ – альтернативный способ восполнения дефицита кадров и повышения производительности труда сотрудников, который пока полноценно не применяется. Сотрудники воспринимают ИИ, прежде всего, как помощника, который позволит делать работу быстрее и качественнее, а не как конкурента им (рис. 2).

Молодые сотрудники чаще старших поколений используют ИИ и могут быть проводниками позитивного опыта использования ИИ в компаниях.

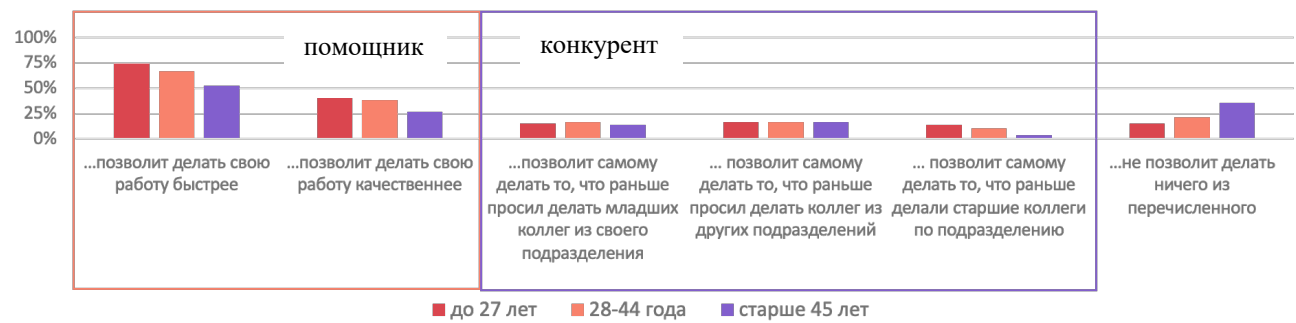


Рис. 2. Мнение ИТ-специалистов об использовании ChatGPT (либо иных генеративных моделей ИИ)

Источник: По данным опроса сотрудников трех ИТ-компаний, 2024 г.

- Уровень дохода, возможности самореализации и атмосфера в команде – первостепенные факторы мотивации ИТ-специалистов. Ранжировка других мотиваторов отличается от компании к компании, что свидетельствует о важности кастомизации системы мотивации в компании с учетом ее специфики.
- Для среднесрочной эффективности ИТ-компаниям важно инвестировать в корректировку и укрепление корпоративной культуры, способствующей росту эффективности сотрудников в условиях гибридного формата работы, а также в накопление доверие и социального капитала в компании.

Источники

- Аузан А., Бахтигараева А., Брызгалин В., Золотов А., Калабихина И., Комаров А., Ставинская А., Трухачев С., Бармина А., Лихачева Е., Лунина А., Михайлов Д., Подбущая О., Фельбуш С., Шульц А. (2024) Сдвиги в структуре занятости ИТ-компаний под воздействием внешних шоков. М: Институт национальных проектов.
- Капелюшников, Р. И. (2023). Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. Вопросы экономики, (8), 5-37.
- Капелюшников, Р. И. (2024). Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры. Вопросы экономики, (7), 81-111.
- Demsetz H. (1967). Toward a Theory of Property Rights. American Economic Review, 57, 347–359
- Emanuel, N., Harrington, E., & Pallais, A. (2023). The power of proximity to coworkers: training for tomorrow or productivity today?(No. w31880). National Bureau of Economic Research.
- Knight, C., Oлару, D., Lee, J., & Parker, S. (2022). The loneliness of the hybrid worker. MIT Sloan Management Review.