

# Анатомия разработчика

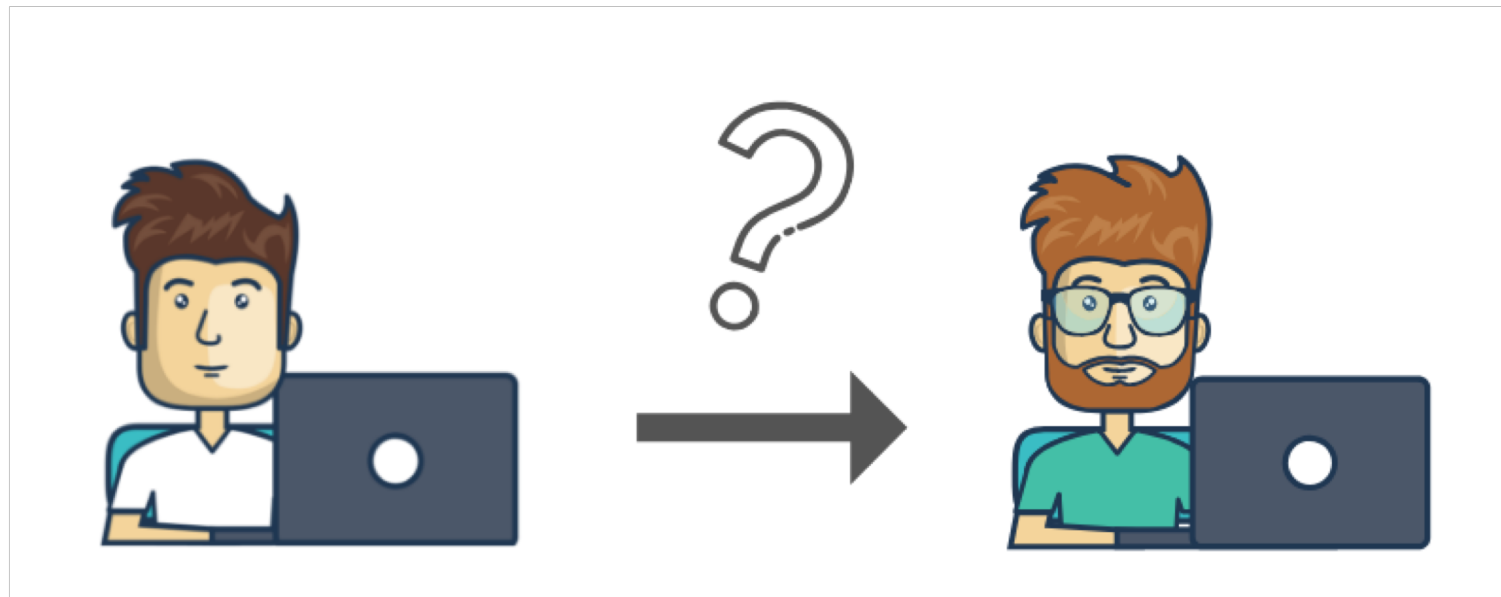
**потребности, боли, инсайты и решения**

---

Результаты исследования TimeLab

- Senior, who the f... is ~~Alice~~ Senior?
- Оценка и развитие программиста — дело рук самого программиста?
- Если вы не знаете, куда идете, то скорее всего окажетесь где-нибудь не там
- Ожидания разработчиков vs. реальность компаний
- Что делать?

# Senior, who the f... is Alice Senior?



- программисты хотят развиваться на любом уровне. Простой = потеря времени и денег
- рынок слабо структурирован, смешение требований на рынке труда
- разноуровневость и сегментированность ИТ-компаний
- connection error по требованиям: руководители - тимлиды - HR – разработчики
- без адекватного определения требований у разработчиков нет четкого видения карьерного пути и шагов на пути развития

# Оценка и развитие программиста — дело рук самого программиста?

- смешение требований на рынке труда + дефицит инструментария для оценки = ориентация на САМОоценку, исходя из собственных представлений о квалификации и уровнях программирования
- 70% программистов уровней junior-middle пытаются оценить себя самостоятельно
- 49% опрошенных никогда не получали оценку своего уровня профессионализма от руководителей
- доминирование “внутренних” способов оценки над “внешними”, ограниченность картины
- переоценка: достигнув уровня в текущей компании, экстраполируют его на требования уровня “Яндекс”
- субъективность и недоверие оценке руководителя
- неудовлетворение корпоративными методами оценки и дефицитом развивающих задач.  
Техническая оценка — по текущим задачам: затрагивает не полный спектр навыков для роста.

# Если вы не знаете, куда идете, то, скорее всего, окажетесь где-нибудь не там

## Типичные боли по уровням:

- ✓ Senior — слабое представление о дальнейших направлениях роста, “потолок”. Собеседования как способ узнать о вариантах определиться (хочу-не хочу) в безопасных условиях
- ✓ Middle — переоценка верхнеуровневых Hard Skills: явные или скрытые конфликты с руководством по оценке уровня, перспектив и размера ЗП
- ✓ Junior — типовые задачи в больших объемах, не на чем развиваться. Медленный рост компетенций
- ✓ тотальная недооценка Soft Skills и непонимание того, как они влияют на продвижение в компании



# Ожидания разработчиков vs. реальность компаний



- ❖ Разработчики оценивают свои навыки и их стоимость выше, чем это готовы делать компании
- ❖ Надеются на быстрый взлет и развитие, чего в такой мере не происходит
- ❖ Перегретый рынок: пассивно-выжидательная позиция разработчиков
- ❖ Типовые решения программистов: скрининг вакансий, поход по собеседованиям, общение со специалистами других компаний, самостоятельное обучение, “кочевание” по компаниям за задачами для роста, вниманием на входе, “легким” повышением ЗП с сохранением текущего уровня.

# Что делать?

- ✓ не ждите, что разработчики будут интересоваться сами и задавать вопросы!
- ✓ четко обозначайте требования для перехода с позиции на позицию на ранних этапах работы разработчика в компании - иначе придумает сам)
- ✓ кандидатам давайте разнообразные задачи, чтобы не отпугнуть лучших
- ✓ привлекайте кандидатов тестами! Программисты любят калькулируемые показатели
- ✓ вырабатывайте или приобретайте способы оценки hard-skills. Если какие-либо Soft-skills важны для конкретного уровня, позиции, проекта: рассказывайте о них и о том, как вы их оцениваете
- ✓ формируйте задачи для развития и составляйте план, звездную карту, road-map и т.д.
- ✓ не бойтесь оценивать и ставить в задачи навыки, которые в вашей компании не требуются. Возглавьте процесс развития - и повлияйте на продолжительность и качество освоения навыков сотрудниками.

**Успехов в привлечении лучших кандидатов и увеличении LTV текущих сотрудников!**

# Контакты



Медведева Ярославна Игоревна

*Директор лаборатории TimeLab*



+7 921 878-62-32



ya.medvedeva@timelabspb.ru



/yaroslavna.medvedeva



/id3359351

TimeLab

ул. Заставская, д. 22, корп.2, лит. А

Санкт-Петербург

196006 Россия