

# Анализ вакансий менеджеров проектов в

с 01.01.2017 по 31.12.2019

## Общий вывод

1. Количество вакансий менеджеров проекта - 6083 шт. - 63%
2. Количество вакансий для специалистов  
**Junior** - 294 шт. **Senior** - 258 шт. **Middle** - 44 шт.
3. Количество вакансий для менеджеров проектов IT каждый год сокращается.



## План исследования

---

1. Изучить имеющиеся данные о вакансиях
2. Провести исследовательский анализ вакансий
  - Изучить самые частые требования и задачи в вакансиях
  - Выделить наиболее популярные сегменты компаний и групп вакансий
  - Изучить наиболее популярные сегменты в динамике за последние 3 года
  - Провести анализ креативности вакансий
3. Ответить на поставленные вопросы заказчик.

## Цели исследования

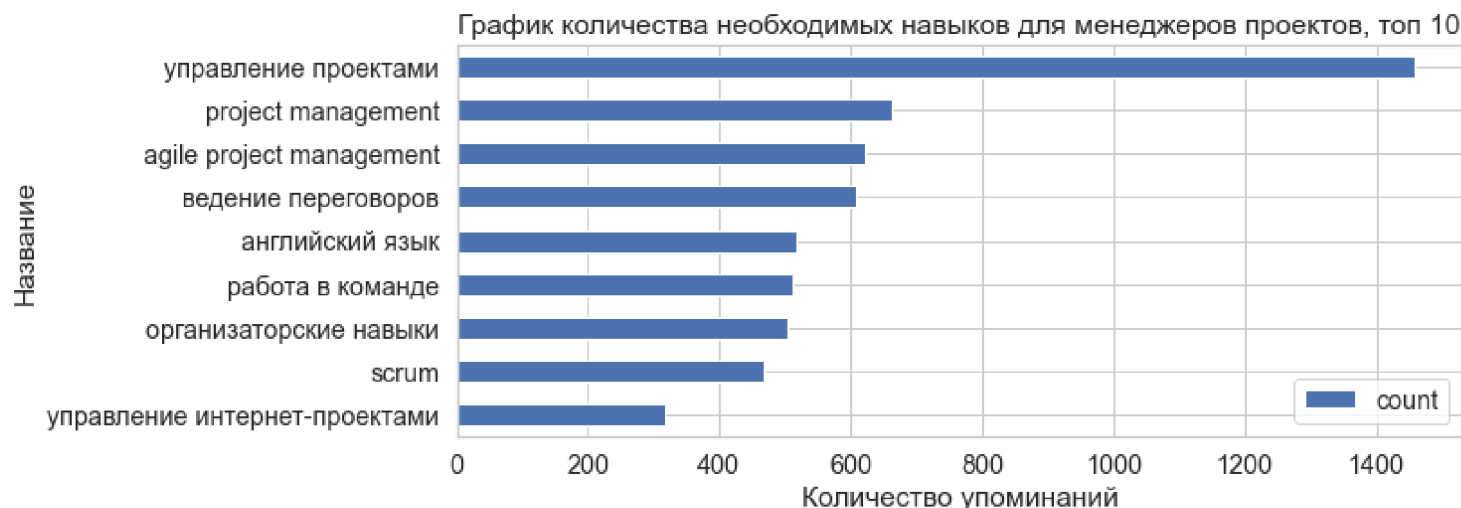
---

1. Оценить объем рынка вакансий начинающих менеджеров проектов в IT
2. Изучить спрос на джунов, мидлов, сеньоров, понять на сколько его покрывает рынок
3. Понять есть ли дефицит менеджеров проектов на рынке РФ
  - и в какие сегменты чаще всего требуются начинающие менеджеры проектов
4. Получить представление о портрете вакансий для дальнейшей проработки скилсета

# Исследовательский анализ данных

## 1. Портрет вакансий

Самые  
частые  
требования  
к специалистам



Наиболее  
популярные  
сегменты  
компаний



# Исследовательский анализ данных

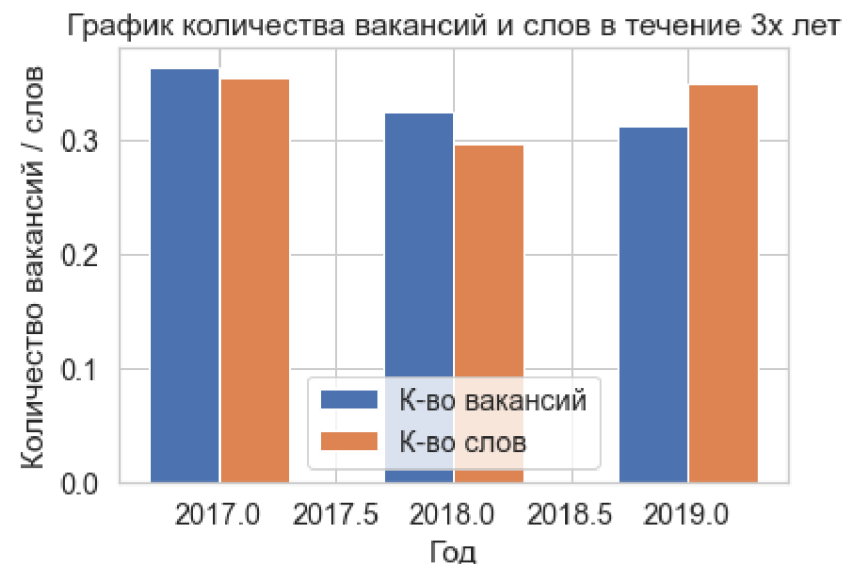
## 2.1. Анализ креативности вакансий

### Изменение вакансий со временем

С каждым годом количество вакансий уменьшается, а количество слов в вакансиях растет!

### Как описывает работу работодатель

- кармически хороший проект
- мы используем лучшие практики разработки и управления проектами по образцу ведущих компаний кремниевой долины
- общение с первыми лицами компаний
- возможность сделать мир лучше и внести вклад в распространение открытой и доступной информации
- командировки к заказчикам в европу и сша
- посещение международных отраслевых выставок
- будет тяжело



# Исследовательский анализ данных

---

## 2.2. Анализ креативности вакансий

### Что хочет видеть работодатель в сотруднике

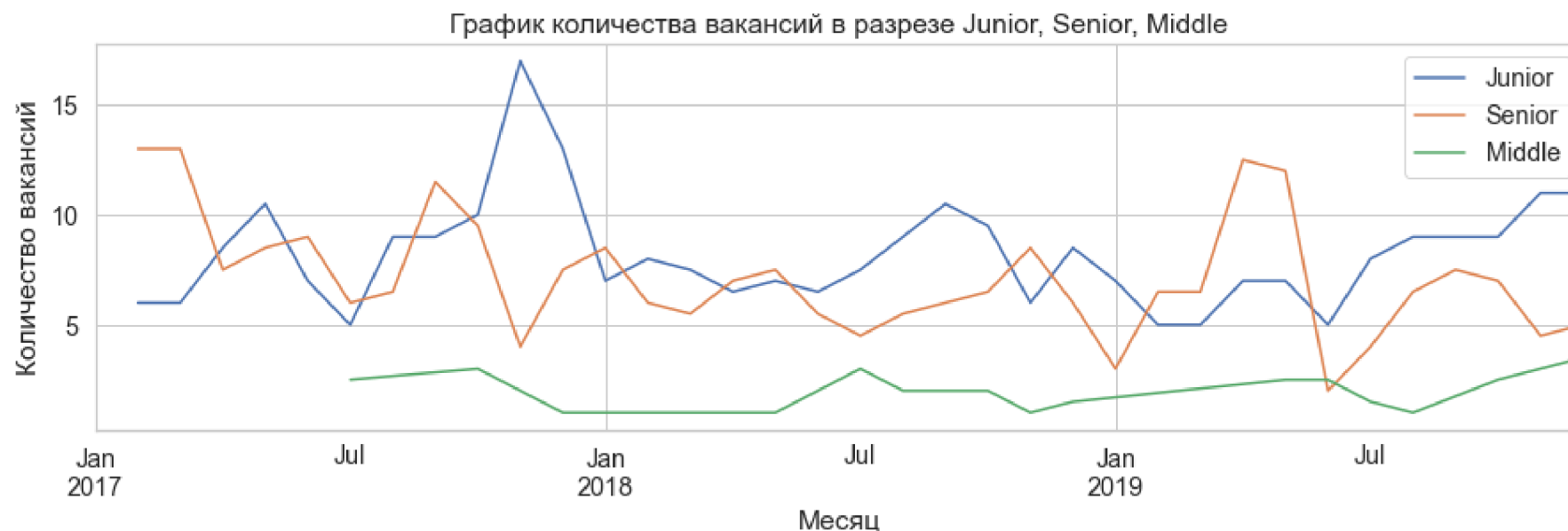
- соколиным оком видеть точки роста и выводить их на максимум
- зрить в корень целевой аудитории и сокрушать конкурентов
- обладаете умением доброжелательного и тактичного общения с людьми
- желание делать качественные проекты и гордиться результатом
- любовь к играм и большой игровой опыт
- и еще длиннющий список возможных задач и процессов

### Что предлагают работодатели помимо работы и денег

- премии за прочитанную профессиональную литературу
- ежемесячная компенсация рублей при аренде квартиры или комнаты в минутах ходьбы от авиапарка с первого дня работы
- в офисе работает химчистка
- гибкое начало рабочего дня
- корпоративный фитнес за счет компании
- оплачиваемые курсы английского языка и многое другое
- зерновой кофе и фрукты по пятницам
- рекомендательные письма по окончании стажировки
- такси для вечерних трудоголиков

# Ответы на вопросы заказчика

## 1. Емкость рынка вакансий

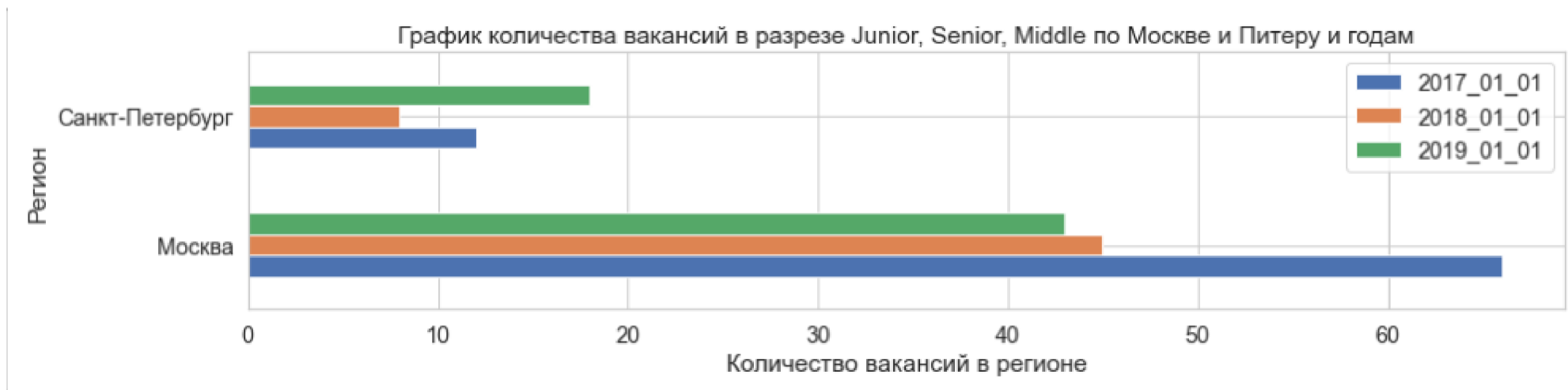


Можно заметить, что если спрос на вакансию Senior падает, то часто растет спрос на вакансию Junior и наоборот.

Количество вакансий в среднем 7-8 объявлений в месяц.

# Ответы на вопросы заказчика

## 2.1. Емкость рынка вакансий по Москве и Питеру и по годам



Москва и Питер в лидерах по количеству предлагаемых вакансий.  
В Питере в 2019 году вакансий больше чем в другие годы.  
В Москве наибольшее количество вакансий в 2017 году.



## Ответы на вопросы заказчика

### 2.2. Емкость рынка вакансий в регионах и по годам в разрезе Junior

На графике приведено общее количество вакансий за весь период, т.к. во многих областях не было вакансий в разные годы и график будет не информативен.



Новосибирская область в лидерах по количеству предлагаемых вакансий.  
Самарская и Владимирская области на втором месте по количеству вакансий.

## Ответы на вопросы заказчика

### 2.3. Емкость рынка вакансий в регионах и по годам в разрезе Senior

На графике приведено общее количество вакансий за весь период, т.к. во многих областях не было вакансий в разные годы и график будет не информативен.



Московская область в лидерах по количеству предлагаемых вакансий.  
Новосибирская область на втором месте по количеству вакансий.

## Ответы на вопросы заказчика

### 3. Распределение по регионам и количество вакансий с удаленной работой



Регионы Москва и Республика Татарстан занимают два первых места по количеству вакансий с удаленной работой. 3 и 4 места занимают Питер и Волгоградская область. По количеству вакансий специалист Senior впервые обогнал Junior, 18/10.

## Ответы на вопросы заказчика

### 4.1. Сезонные пики и спады в распределении числа активных вакансий в течении года в Москве



По Москве пик по junior специалистам был в 2017 году осенью, потом были только незначительные колебания, идущие на спад. Пики вакансий лето-осень.

На январь приходится спад.

По Москве по специалистам senior есть отличие от регионов.

Например конец 2018 год в Москве увеличение количества вакансий, а в регионах нет, и наоборот. Весна 2019 года регионы бьют рекорды по количеству вакансий senior, а в Москве падение количества вакансий до минимума в 1 вакансию.

## Ответы на вопросы заказчика

### 4.2. Сезонные пики и спады в распределении числа активных вакансий в течении года в регионах

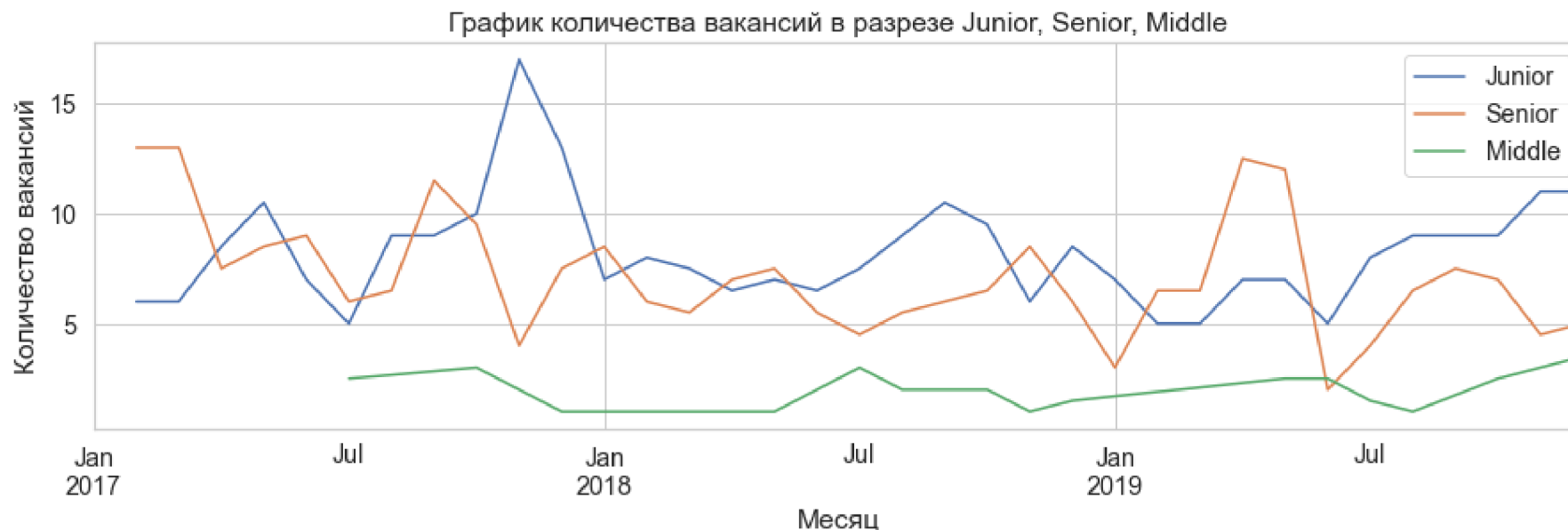


В регионах по junior в июне начинается подъем количества вакансий, с пиком на октябрь - ноябрь, к декабрю количеств вакансий падает. Пики приходятся на лето - осень, а спады на зиму. Из года в год высота пиков уменьшается, дно примерно одинаково на отметке в 2 вакансии.

В регионах по senior пики в основном в начале года и так же осенью и имеют плато в 2 месяца и потом спад. В 2018 году был только один пик весной, а потом весь год до марта 2019 года не было интереса к этим специалистам. 2019 год показал максимум в количестве вакансий, увеличившись в 3,5 раза.

# Ответы на вопросы заказчика

## 5. Дефицит специалистов на рынке



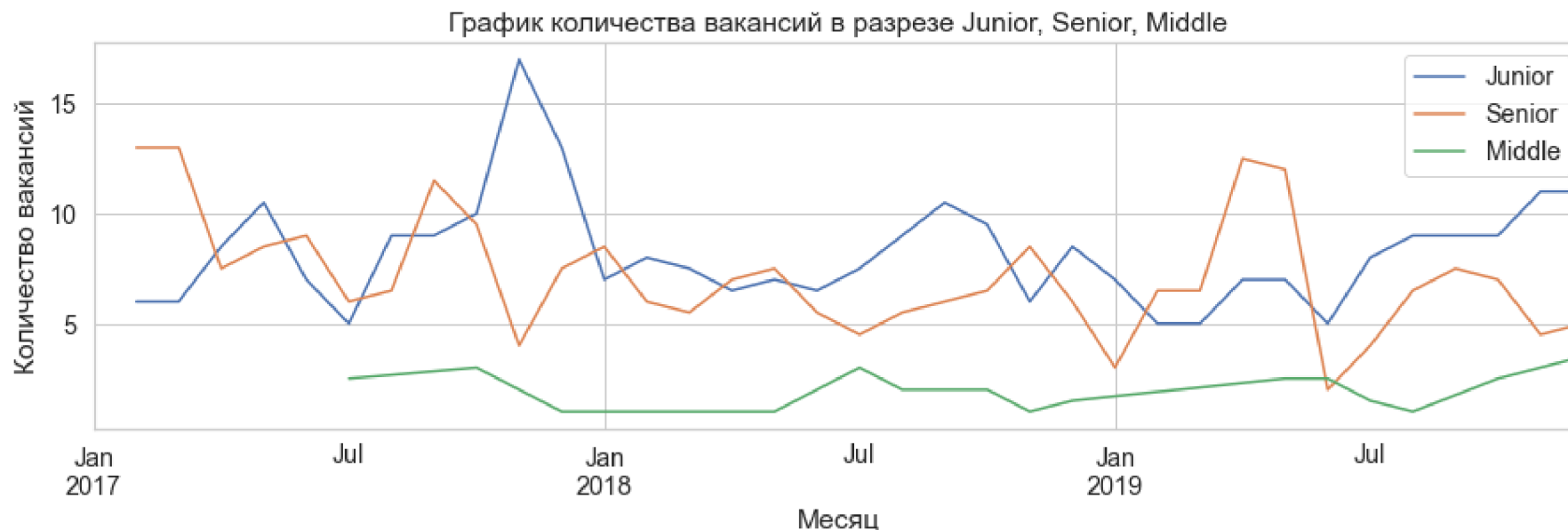
Дефицита специалистов junior нет. Если появляются вакансии, в которых нужны такие специалисты, то они быстро закрываются.

Со специалистами senior похожая ситуация, хотя время закрытия таких специальностей немного больше.

Как отмечал ранее, есть интересная закономерность. Если публикуется много вакансий специалистов junior, то количество вакансий специалистов senior падает и наоборот.

## Ответы на вопросы заказчика

### 6. Прогноз на 2-3 года по дефициту таких специалистов



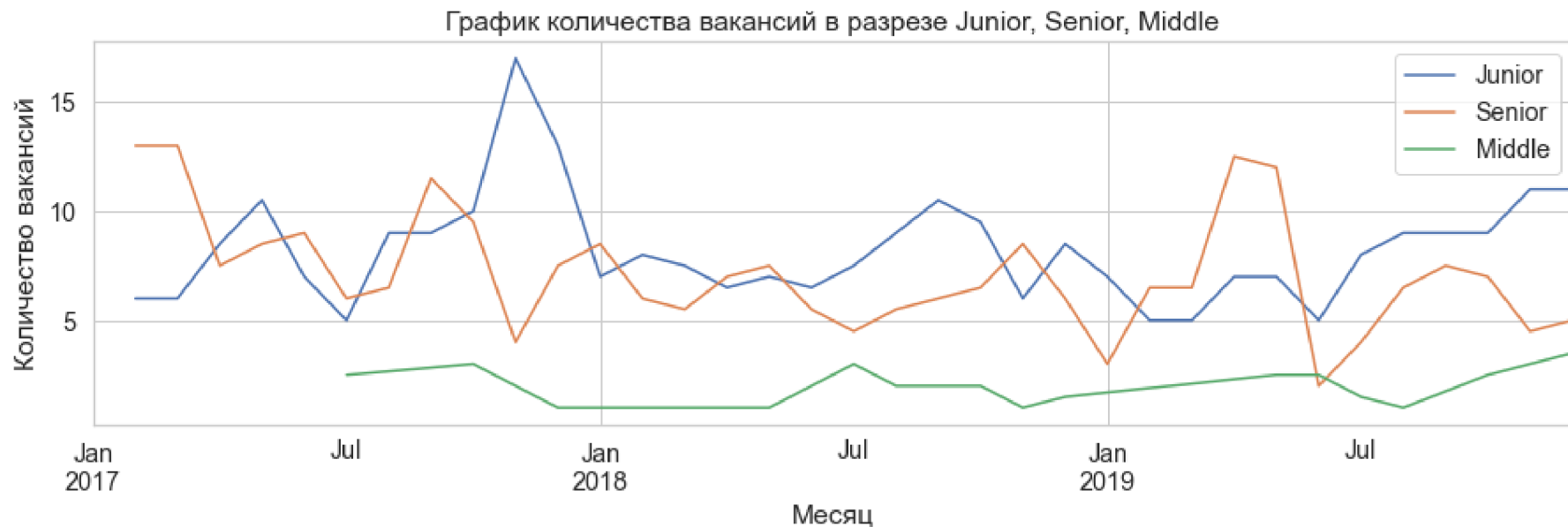
Судя по 2019 году, спрос на специалистов junior растет. На конец года 2019 завершился не спадом, а подъемом, и вышел больше всех максимальных пиков за 3 года. В следующие года спрос на таких специалистов возможен на уровне 10-15 объявлений в месяц, с возможными пиками до 20-25 объявлений.

Спрос на senior специалистов ниже чем на junior, и он колебался в 2018 году от 5 до 9 вакансий в месяц, а в 2019 было увеличение количества объявлений до 13, но и просадка до минимума в 2 объявления была. Специалисты senior могут кратковременно превосходить по количеству вакансий junior и потом будут откатываться в низ.

Спрос на middle мал. В основном из junior вырастают специалисты middle и поэтому прогнозировать спрос довольно трудно. Видимо вырастить middle специалиста выгодней, чем брать со стороны.

## Ответы на вопросы заказчика

### 7. Увеличение спроса на junior, senior, middle



Спрос растет только на специалистов junior. Новые хорошие и большие стартапы, сильно могут повлиять на рост спроса таких специалистов.

Спрос на специалистов senior не так выражен и носит скорее разовый эффект.

Спрос на middle специалистов нет, скорее всего их возвращают из junior специалистов.



## Рекомендации

---

- в вакансиях увеличивать количество слов, т.к. со временем описание вакансии только растет.
- не публиковать вакансии для специалистов middle, их на рынке не много, и наверное проще вырастить такого специалиста у себя.
- в 2020 году весной возможен рост объявлений senior специалистов, выкладывать вакансии лучше начинать уже зимой.
- в 2020 году прогнозируется рост вакансий на junior специалистов, рекомендуем в вакансиях добавить описание качества работы для начинающего специалиста, конкуренция за специалиста возможна сильная.
- рассмотреть увеличение вакансий с удаленным графиком работы.
- делать описание вакансии креативным, это будет отличием от массы серых описаний.