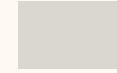




Анализ данных вакансий Аналитиков данных и Бизнес-аналитиков с сайта НН.ru за сентябрь 2023 - январь 2024 гг.

Подготовила Ольга Старчеус

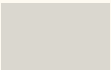


Цель данного исследования - выявить различия в вакансиях Аналитиков данных и Бизнес-аналитиков.

Будут рассмотрены различия вакансий в трёх аспектах:

1. Требования к кандидатам: Наиболее желательные hard skills и soft skills. Опыт работы.
2. Типичные места и условия работы: Топ-работодатели, уровень заработной платы, типичные виды занятости и расписания.
3. Динамика количества вакансий по месяцам.

Каждый пункт будет рассмотрен в разрезе четырёх грейдов: Junior, Junior+, Middle и Senior.



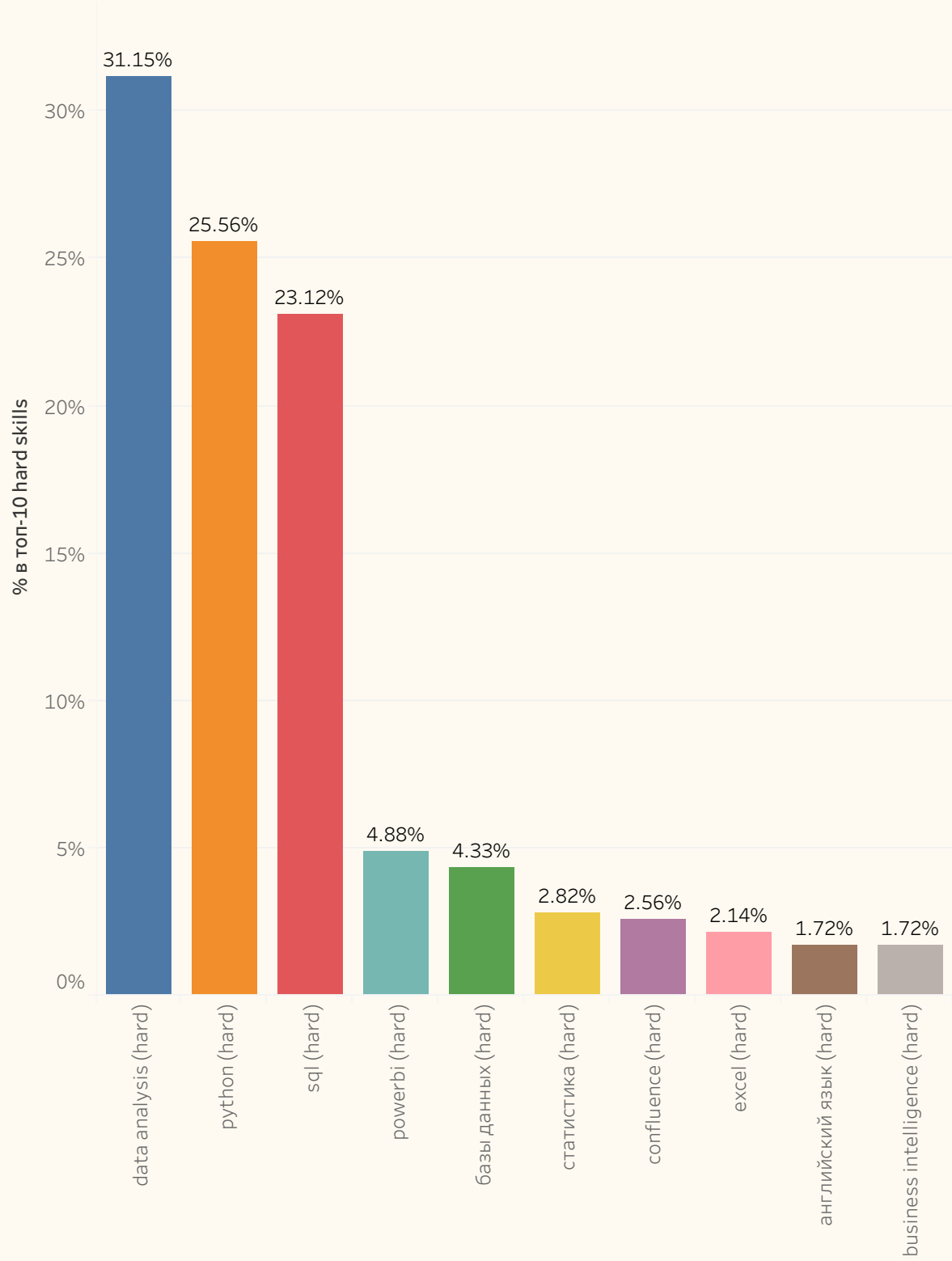
Рассмотрим, как видят работодатели своих "идеальных" кандидатов.



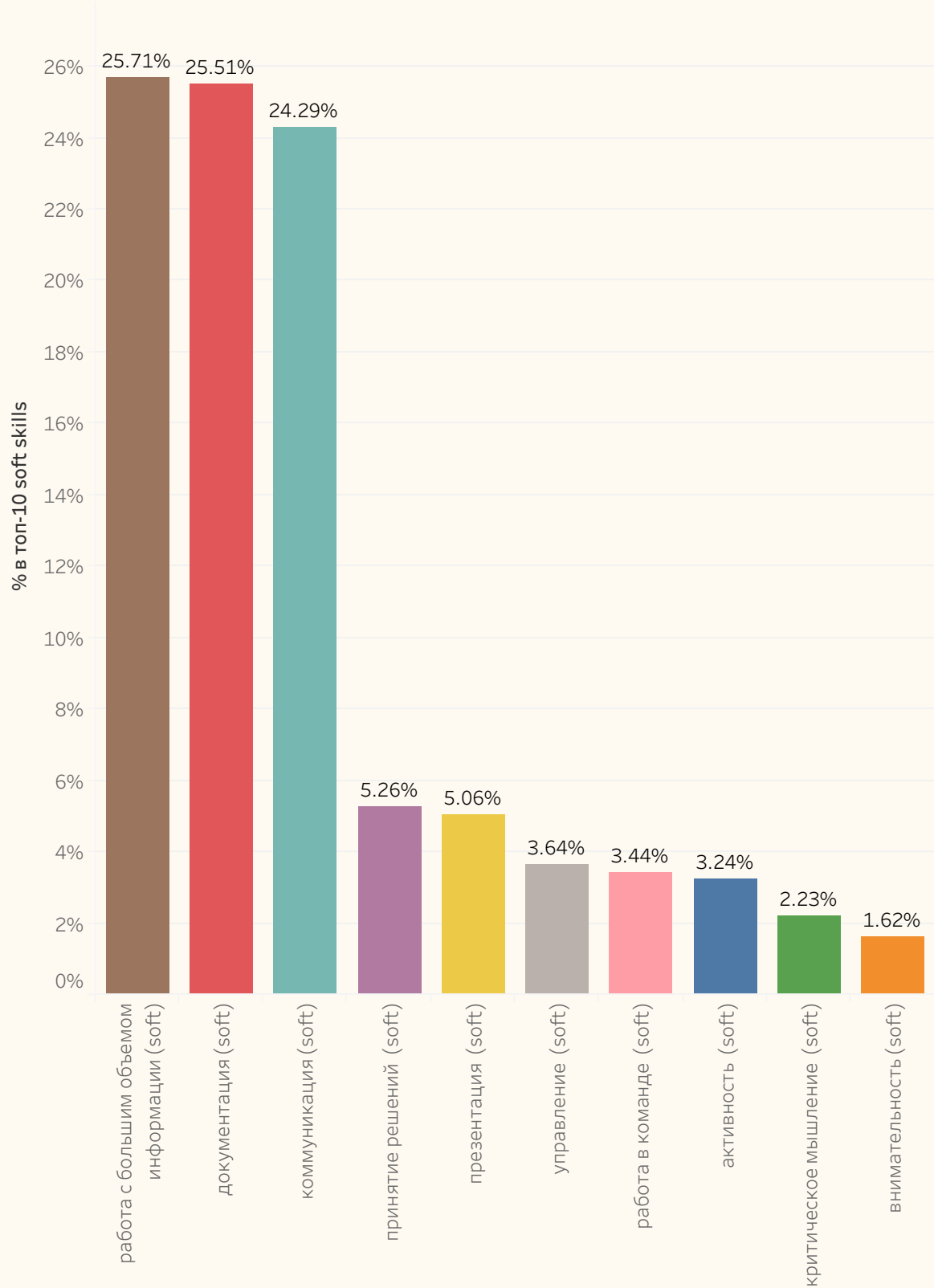
Топ-10 самых востребованных навыков для профессии Data Analyst

На данном слайде представлены самые часто встречающиеся навыки, которые работодатели хотят видеть у кандидатов.

Hard skills



Soft skills



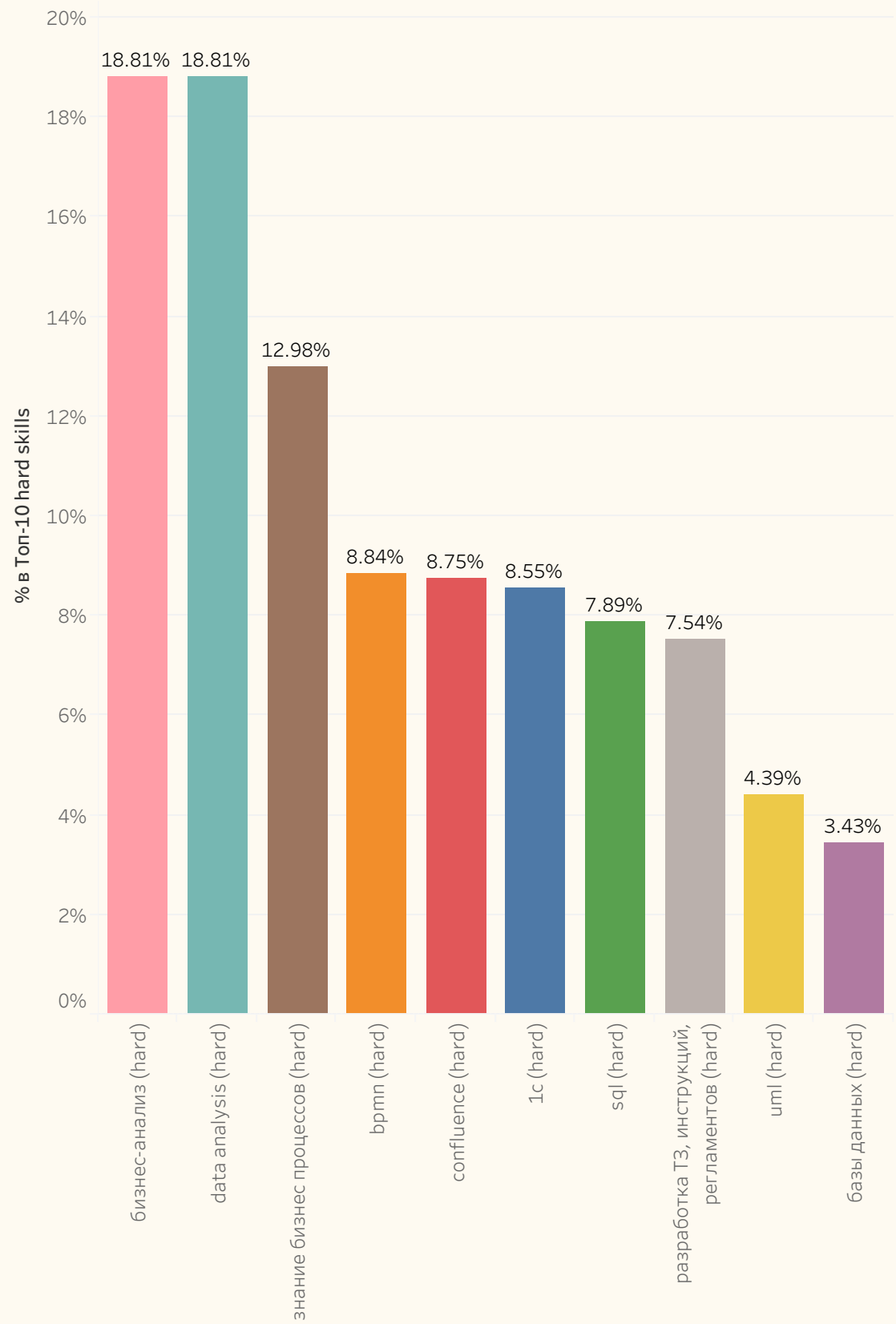
Выводы:
Самыми востребованными **hard skills** для вакансии Аналитик данных являются:
1. навыки в анализе данных,
2. знание языка Python,
3. умение работать с SQL.
Далее с большим отрывом идут знания некоторых специализированных программ (Powerbi, Confluence, MS Excel), а также знание статистики и английского языка.
Однако смело можно сказать, что первые три пункта - самые важные, т.к. они встречаются более чем в половине вакансий.

Самыми востребованными **soft skills** являются:
1. умение работать с большим объёмом информации,
2. умение работать с документацией,
3. навыки коммуникации,
Важными навками работодатели также считают умение принимать решения, навыки презентации информации, управление, работу в коллективе, активность, критическое мышление и внимательность. Первые три навыка, как и в hard skills, лидируют с большим отрывом.

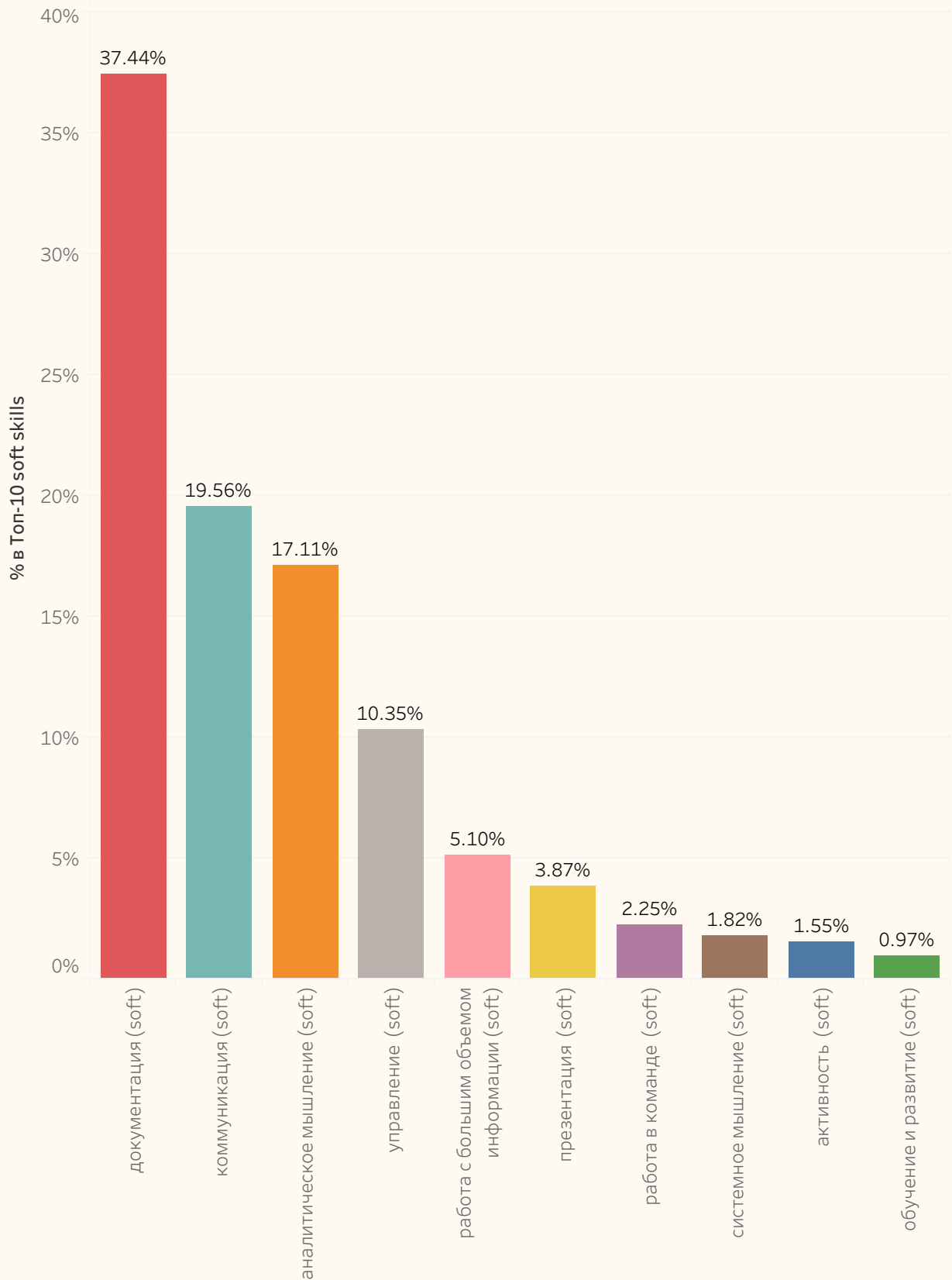
Топ-10 самых востребованных навыков для профессии Business Analyst

На данном слайде представлены самые часто встречающиеся навыки, которые работодатели хотят видеть у кандидатов.

Hard skills



Soft skills



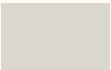
Выводы:

Hard skills

В топ-10 "жёстких навыков" для бизнес-аналитиков на первых двух местах, с значительным отрывом от остальных навыков, расположились навыки в бизнес-анализе и в анализе данных. Далее расположилось требование к знаниям бизнес процессов. С очень близкими показателями находятся требования к знания специализированных программ или инструментов: BPMN, Confluence, 1C, SQL, UML. Также бизнес-аналитику важно уметь разрабатывать ТЗ и знать базы данных.

Soft skills

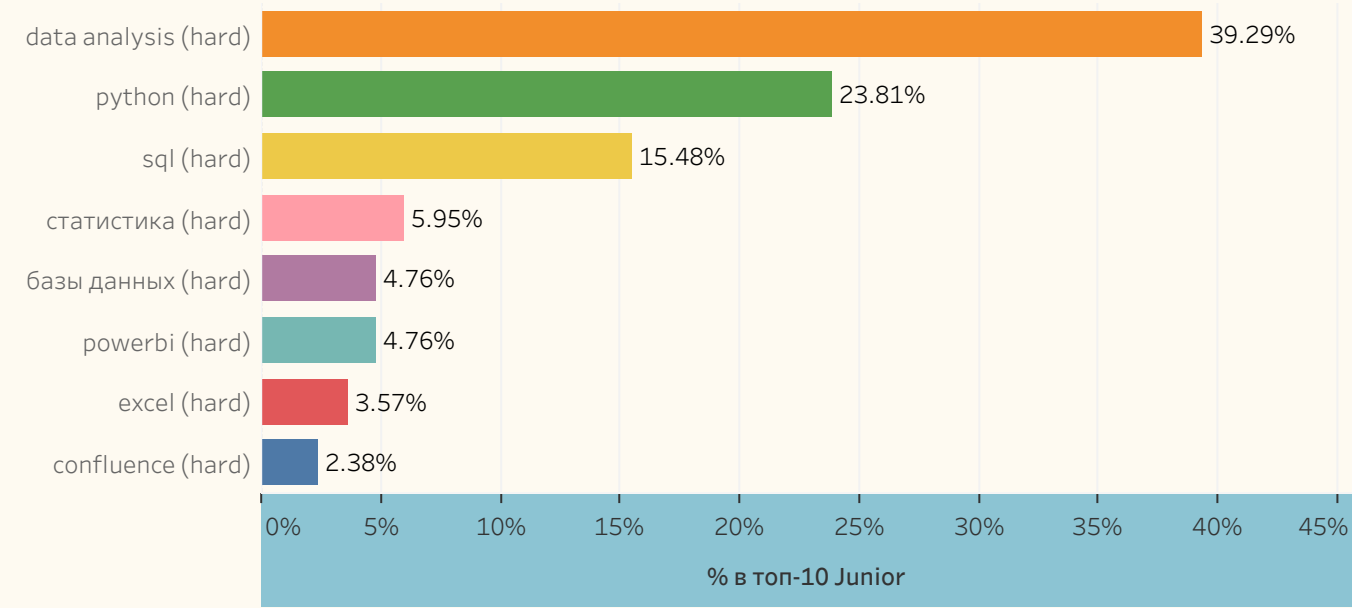
Главным требованием можно назвать умение работать с документацией. 37% в топ-10 занимает именно этот навык. Также работодатель считает важным для сотрудника уметь эффективно коммуницироваать и иметь аналитическое мышление. Далее следует управление. Не самые значительные, но всё-таки важные требования: умение работать с большим объёмом информации, навыки презентации информации, умение работать в команде, системное мышление, активность и готовность к обучению.



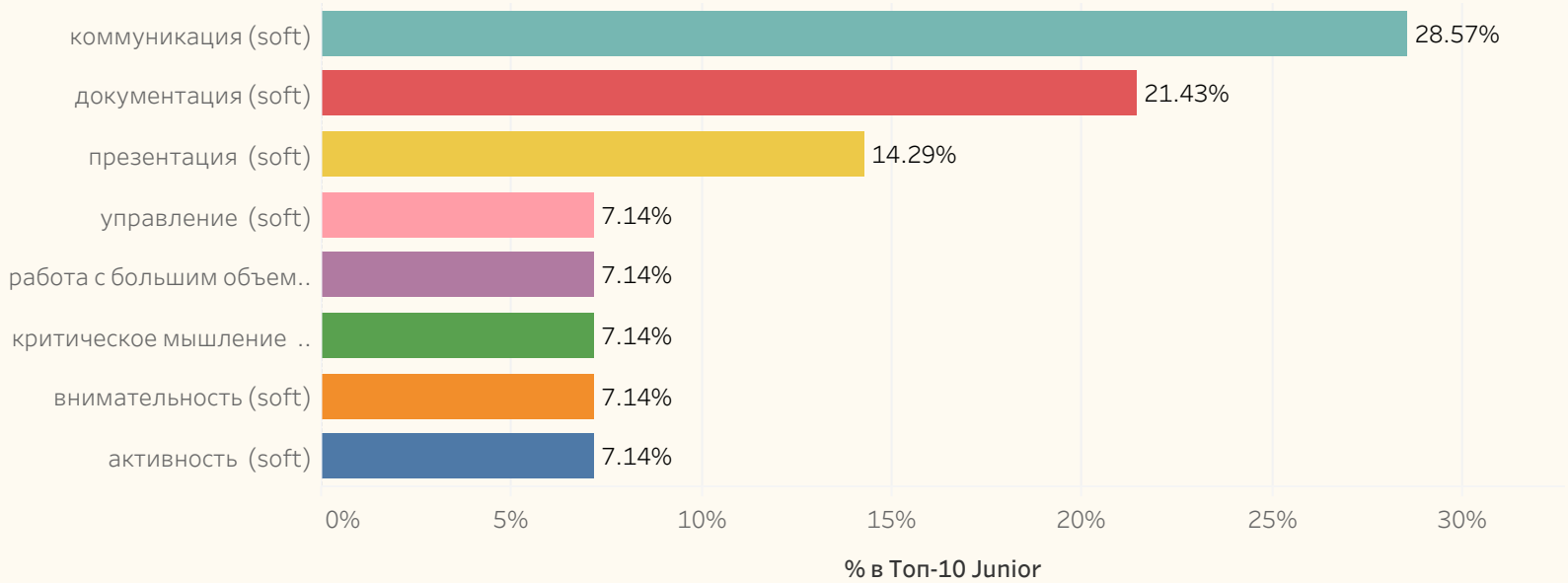
Идеальный кандидат Junior (DA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Junior

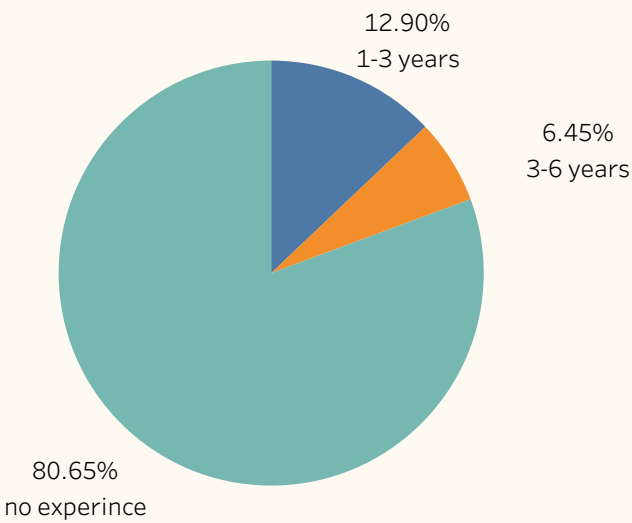
Топ-10 hard-скиллов для уровня Junior



Топ-10 soft-скиллов для уровня Junior



Требуемый опыт



Выводы:

Для кандидата уровня Junior важно обладать следующими навыками:

Hard skills:

1. навыки в анализе данных,
2. знание языка Python,
3. умение работать с SQL.

Как и на общей картине hard skills для аналитиков данных, мы видим, что заметно лидируют эти три "жестких" навыка.

Также кандидату желательно знать статистику и уметь работать с базами данных. Преимуществом будет значение специализированных программ: Powerbi, MS Excel, Confluence.

Soft skills:

1. навыки эффективной коммуникации,
2. умение работать с документацией,
3. умение презентовать информацию.

Также для кандидата будет важно уметь работать с большим объемом информации, иметь критическое мышление, быть внимательным и активным. Интересно, что среди "мягких" навыков специалистов Junior оказалось управление.

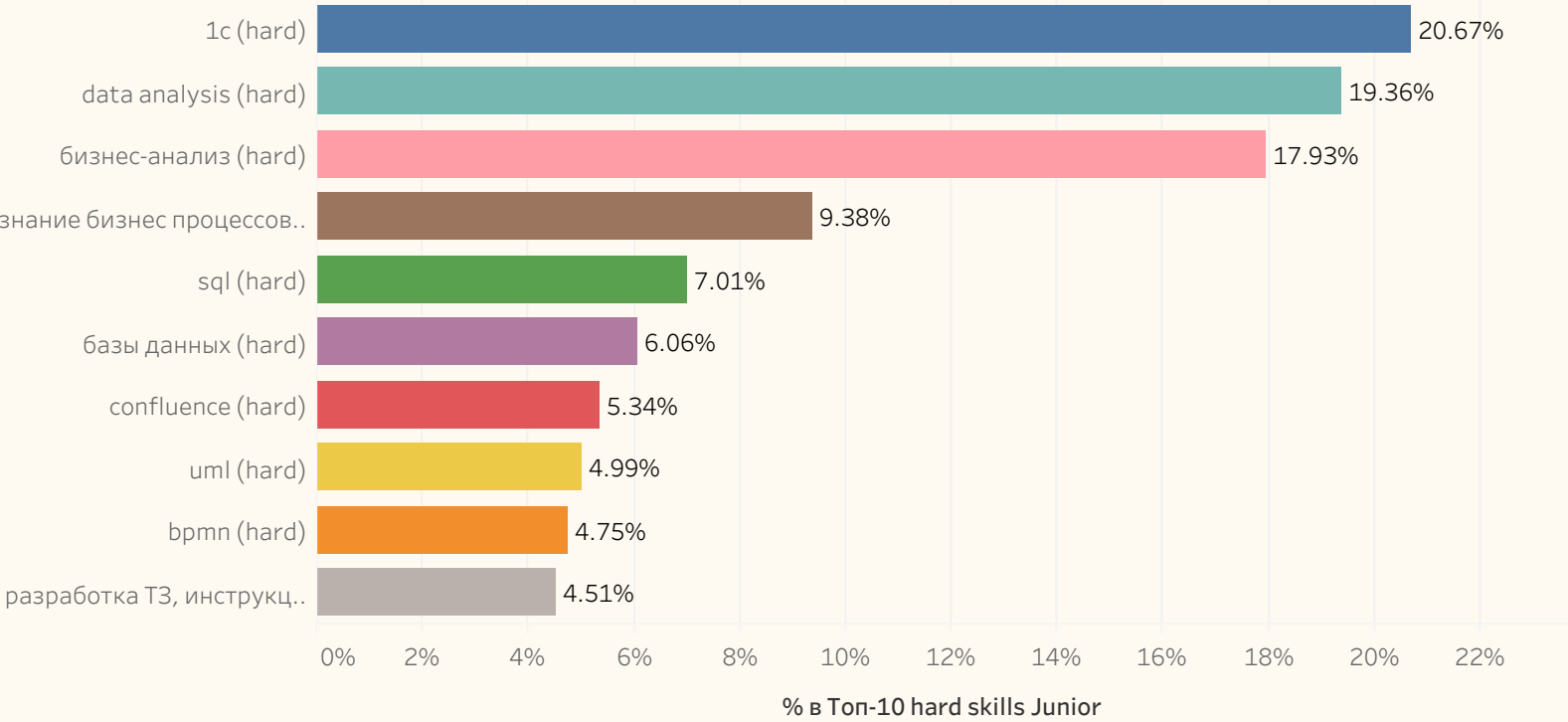
Специалист уровня Junior в большинстве случаев (80%) может не обладать опытом работы в этой сфере. Некоторые работодатели (почти 13%) требуют от соискателей опыта 1-3 года. Чуть больше 6% работодателей хотят видеть специалиста уровня Junior с опытом работы 3-6 лет.

Требования к кандидату уровня Junior достаточно однородны и логичны. Единственный вопрос вызывают требования к навыкам управления и опыту 3-6 лет. Возможно, специалис HR работодателя неверно указал название грейда.

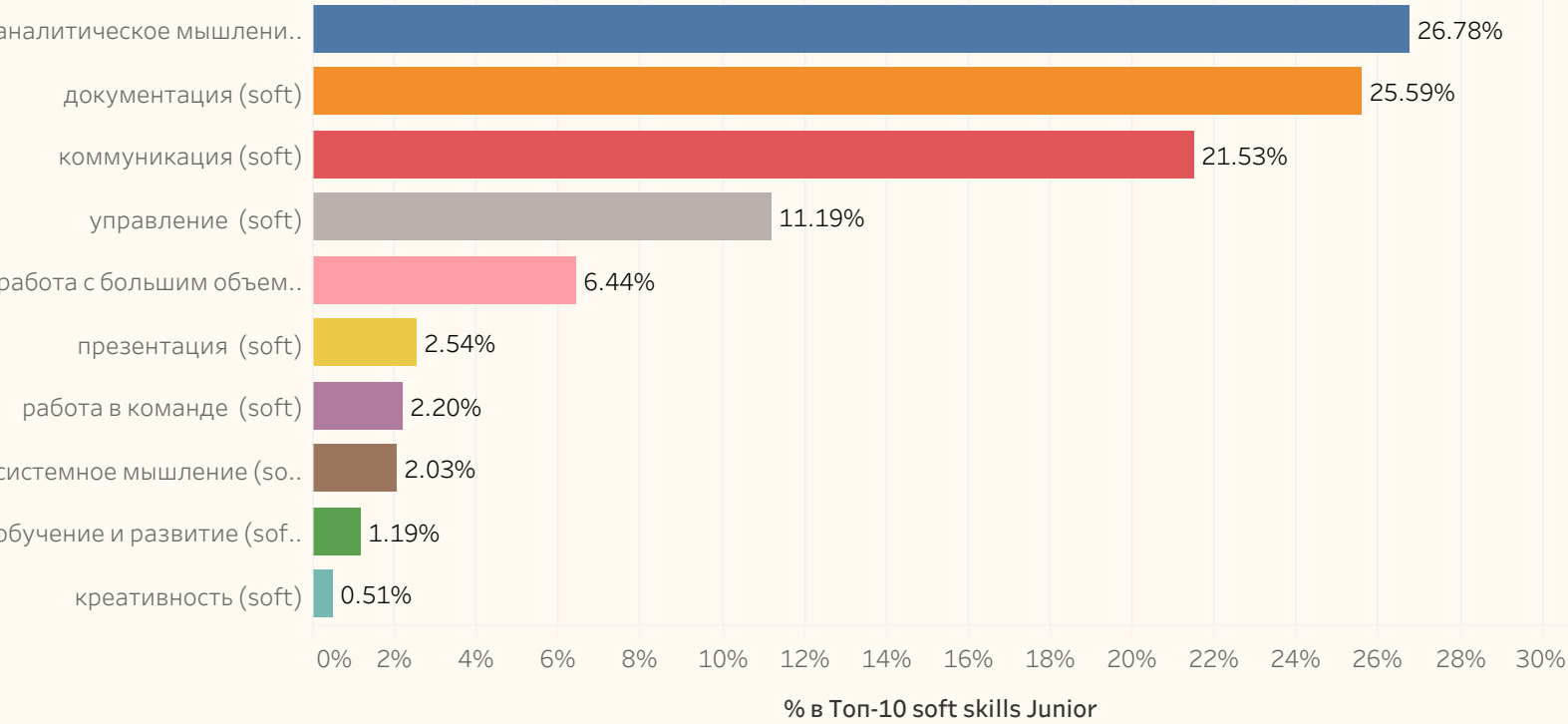
Идеальный кандидат Junior (BA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Junior

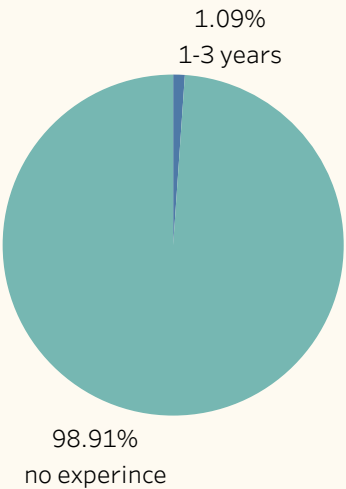
Топ-10 hard skills



Топ-10 soft skills



Требуемый опыт



Выводы: для специалистов без опыта или с минимальным опытом, которые ищут работу в сфере бизнес-анализа, важно обладать следующими “жёсткими” навыками:

1. знание программ 1С,
2. навыки в анализе данных,
3. навыки в бизнес-анализе.

Интересно, что здесь перед профильным бизнес-анализом идёт анализ данных в целом.

Эти три навыка имеют значительный вес в топ-10 и являются ключевыми.

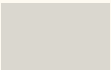
Также соискателю на уровень Junior зачастую необходимо знать бизнес-процессы, уметь работать с запросами SQL, знать базы данных, а также знать специализированные программы и инструменты: Confluence, Uml, BPMN.

В топ-10 “мягких” навыков ключевыми можно назвать следующие:

1. аналитическое мышление,
2. умение работать с документацией,
3. навыки эффективной коммуникации.

Также важно иметь навыки управления (интересное требования к кандидату на низшее звено), уметь работать с большим объёмом информации, уметь презентовать информацию, уметь работать в команде и иметь системное мышление.

Большинство вакансий (99%) предусматривает поиск сотрудника без опыта. Оставшийся 1% готовы рассмотреть кандидатов с опытом от 1 до 3 лет.



Сравнение требований к кандидатам уровня Junior. Выводы.

Hard skills

В топ-3 требуемых ”жёстких” навыков и у аналитиков данных (далее - DA),и у бизнес-аналитиков (далее - BA), входит навыки в анализе данных. Это логично, ведь в основе обоих исследуемых направлений лежат именно знания и умение работать с инструментами анализа данных.

Также есть сходства в том, что и тем, и дрругим кандидатам предъявляется требования к знаниям специализированных программ и инструментам. Эти инструменты отличаются друг от друга, но вывод можно сделать один: специалисту даже без опыта необходимо иметь навыки работы с программами для анализа.

Soft skills

Схожесть есть также и в ”мягких” навыках. Кандидатам Junior и DA и BA работодатели предъявляют требования к умению работать с документацией и к умению эффективно коммуницировать. Анализ данных неразрывно связан с работой с большим количеством документов. А также эффективный анализ невозможно провести без налаженных связей с заказчиком или другими отделами компании.

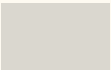
Также кандидатам обоих направлений необходимо уметь работать с большим объёмом информации и уметь информацию презентовать. Эти требования исходят так же из специфики работы: эффективно обработать данные,а потом их презентовать заказчику - неотъемлемая часть работы аналитиков любого направления.

Опыт

В обоих случаях работодатели готовы брать сотрудников без опыта. Однако кандидам DA иногда может потребоваться некоторый опыт.

Вывод:

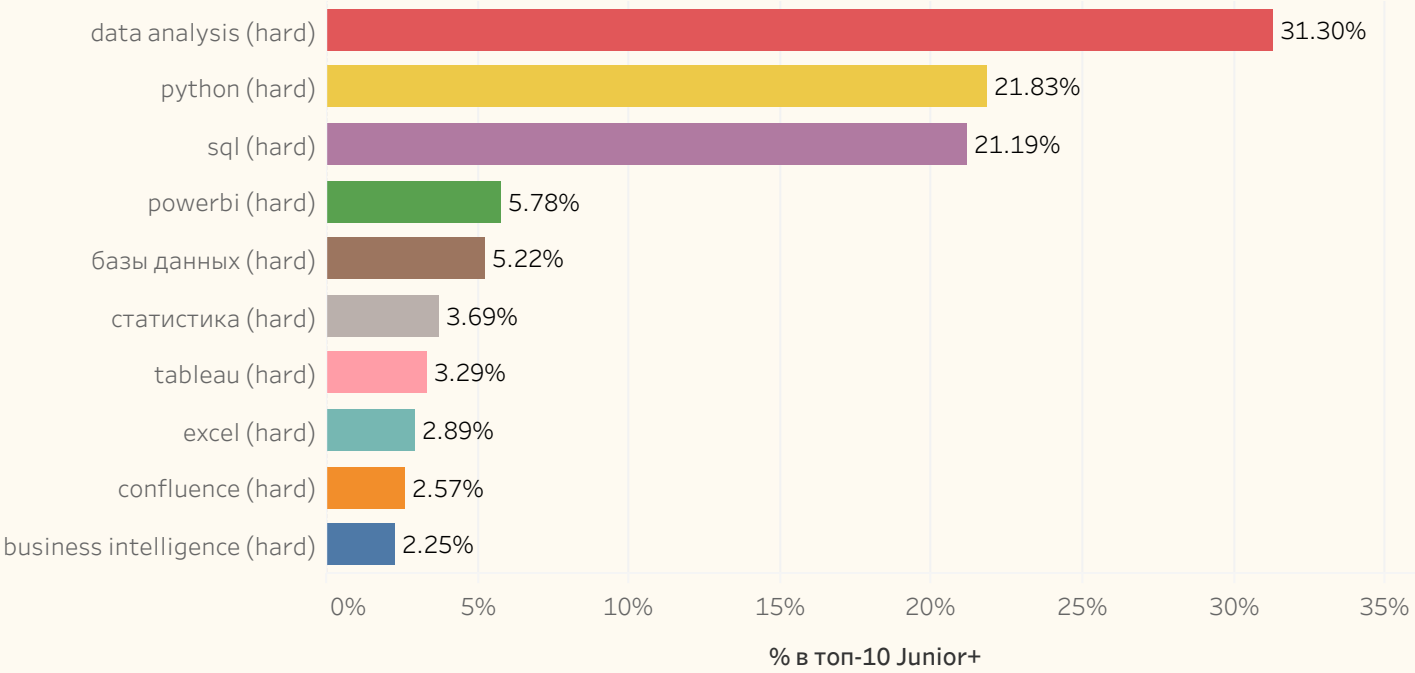
Претендуя на позиции Junior в сфере DA и BA, соискателю нужно ориентироваться на самые популярные требования к hard и soft skills. Чаще всего в них входят навыки анализа/бизнес-анализа и специализированные программы и инструменты, а также умение работать с большой информацией и умение ее презентовать. Следовательно, без подготовки приступить к поиску работы нельзя, однако можно смело искать работу на эту позицию, не имея опыта в этой сфере.



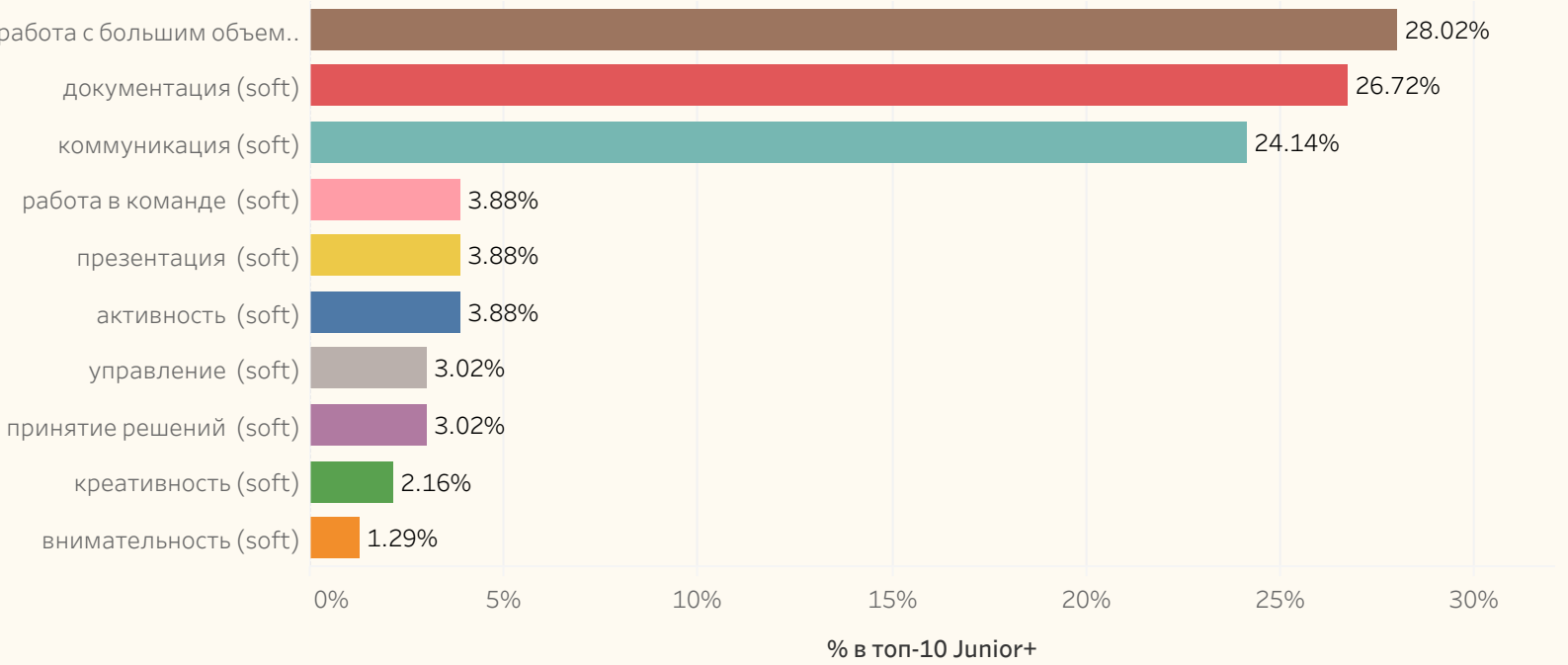
Идеальный кандидат Junior+ (DA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Junior+

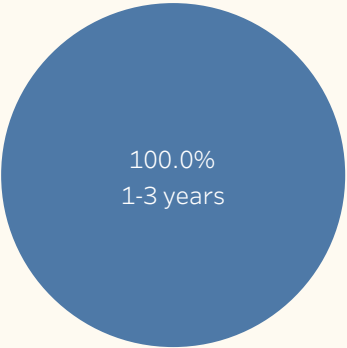
Топ-10 hard-скиллов для уровня Junior+



Топ-10 soft-скиллов для уровня Junior+



Требуемый опыт



Выводы:

Для кандидата уровня Junior+ важно обладать следующими навыками:

Hard skills:

- 1. навыки анализа данных,
- 2. знание языка Python,
- 3. умение работать с SQL.

Опять же, повторяется положение дел с общими hard skills для аналитиков данных. Также важно для кандидата знать программы: Powerbi, MS Excel, Confluence, программы BI. Среди "жестких" навыков появился Tableau - значит кандидатам этого уровня уже нужно уметь делать интересные визуализации информации.

Soft skills:

- 1. работа с большим объемом информации,
- 2. умение работать с документацией,
- 3. навыки эффективной коммуникации.

Для специалистов уровня Junior+на первом месте стоит умение работать с большими данными.

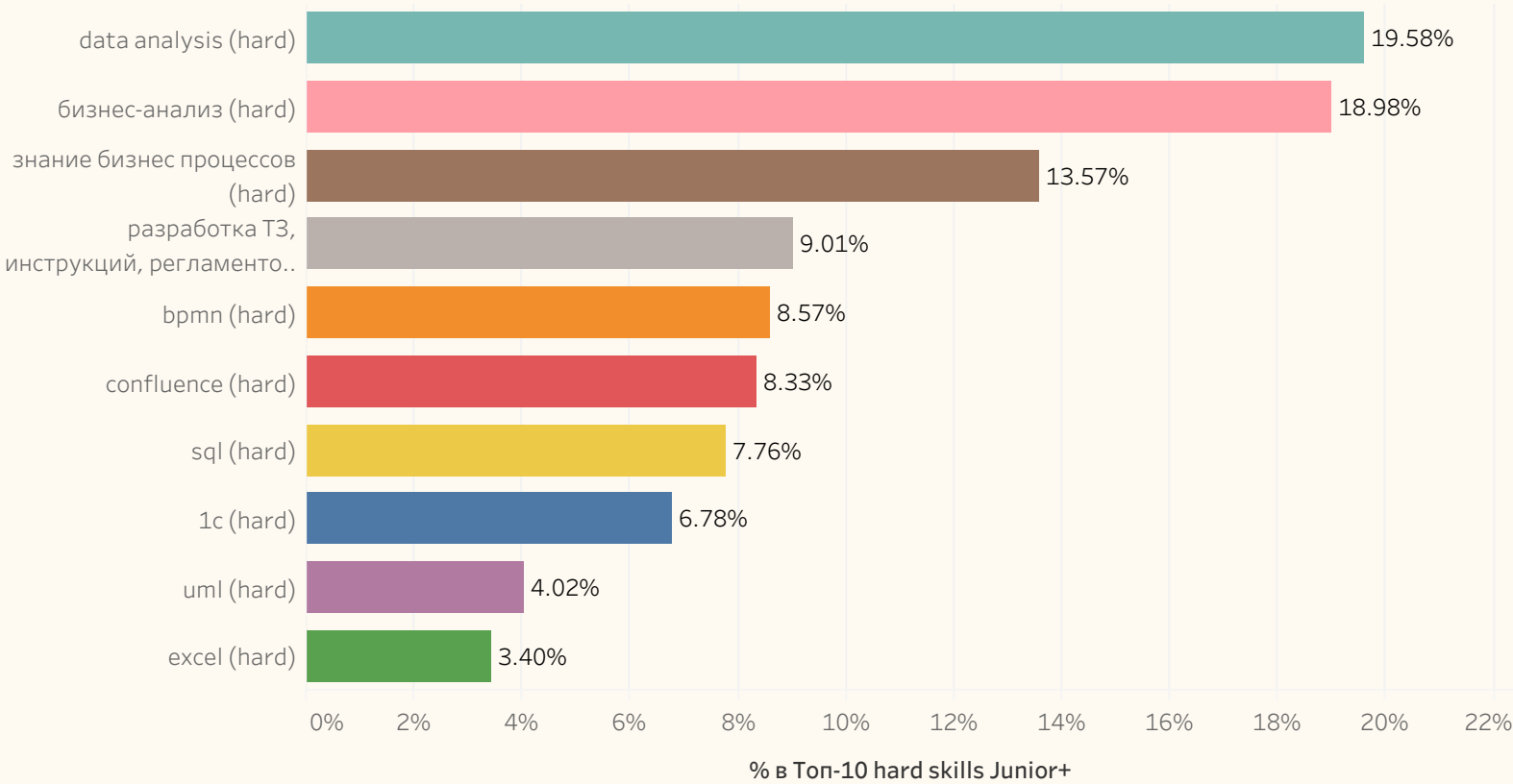
За этими тремя навыками следуют на равных работа в команде, навыки презентации и активность. Также есть управление и принятие решений - опять же немного странно для специалиста начального уровня. А также креативность и внимательность.

В вопросе опыта работодатели единогласны: он должен быть от 1 до 3 лет.

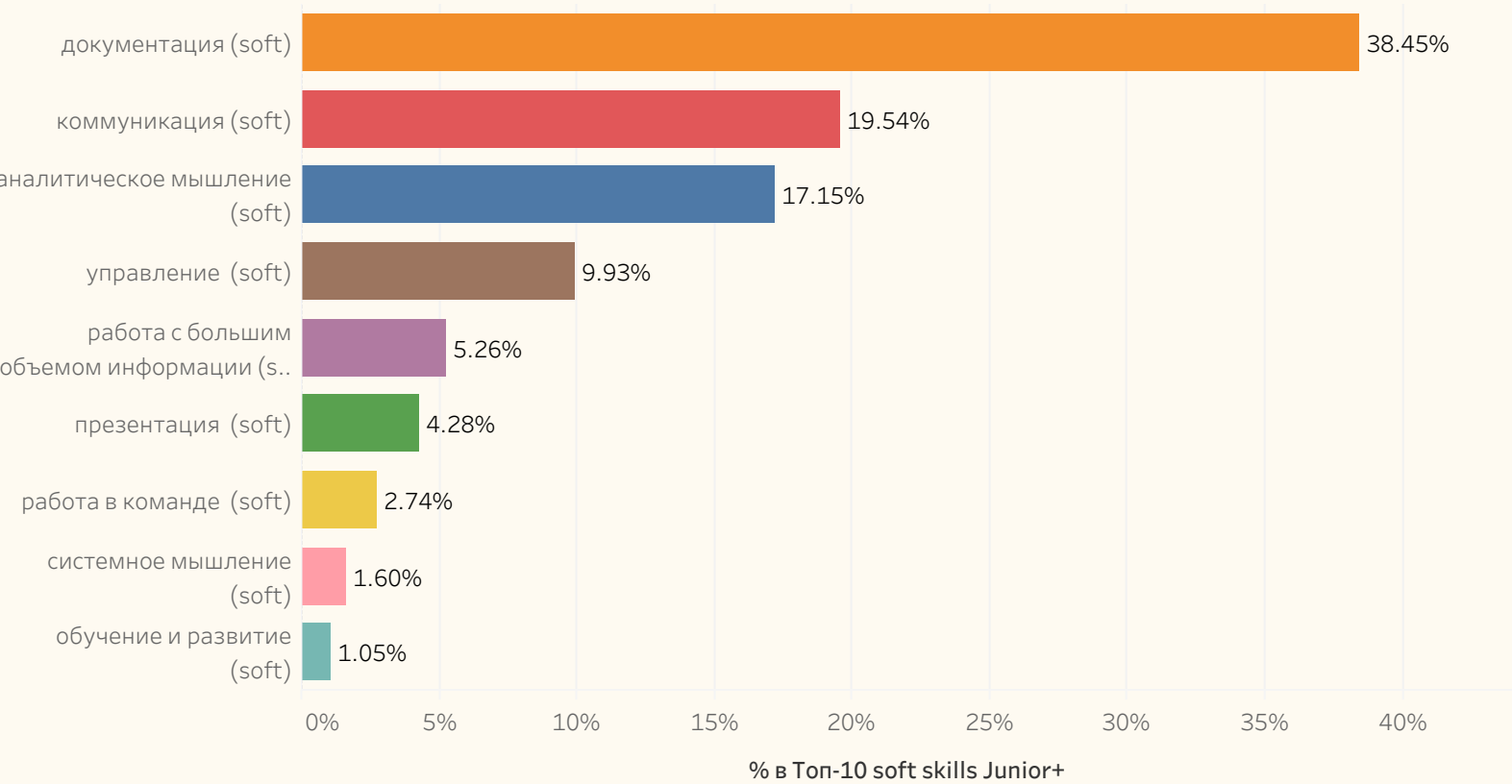
Идеальный кандидат Junior+ (BA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Junior+

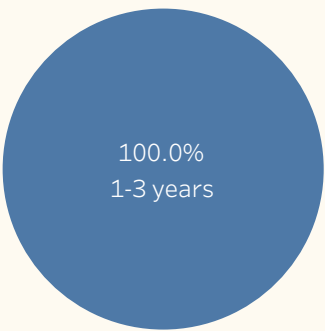
Топ-10 hard skills



Топ-10 soft skills



Требуемый опыт



Выводы: для специалистов Junior+ среди **hard skills** ключевыми являются:

1. навыки анализа данных,
2. навыки бизнес-анализа,
3. знание бизнес процессов.

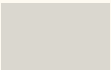
Также кандидату важно уметь составлять ТЗ и регламенты и знать ПО и инструменты: BPMN, Confluence, SQL, 1C, Uml, MS Excel.

Среди **soft skills** со значительным отрывом лидирует умение работать с документацией.

На втором и третьем месте расположились навыки коммуникации и аналитическое мышление.

Кандидату уровня Junior+ также важно иметь навыки управления, работы с большим объёмом информации, презентации, работы в команде.

Все работодатели готовы рассмотреть на позицию Junior+ кандидатов только **с опытом от 1 до 3 лет.**



Сравнение требований к кандидатам уровня Junior+. Выводы.

Hard skills

Картина для Junior+ очень похожа на картину для Junior. Те же требования к навыкам в анализе данных для обоих направлений, те же требования к знанию специализированных программ и инструментов. Для DA это: Python, Powerbi, Tableau; для BA: BPMN, 1C, UML. Пересечения между двумя этими направлениями: Excel, Confluence, SQL. Также для кандидатов BA очень важно иметь знания в бизнес-анализе и в бизнес-процессов. Это специфика конкретного направления, которая не столь важна для аналитиков данных.

Soft skills

Работа с большим объёмом информации стоит на первом месте в soft skills для DA. У BA этот навык также присутствует в топ-10, но только на 5 месте. Схожи требования у обоих направлений в вопросе навыков работы с документацией и навыках коммуникации.

Опыт

Ко всем кандидат предъявляется единое требование - опыт от 1 до 3 лет.

Выводы:

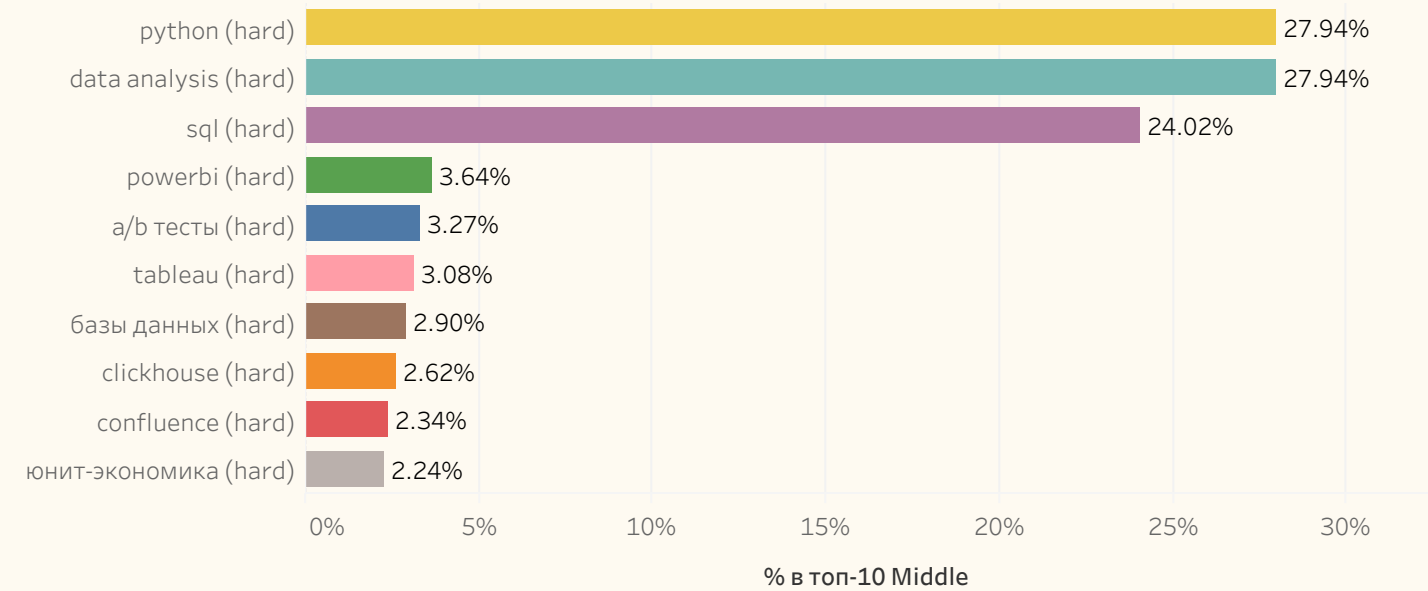
Требования к кандидатам DA и BA однозначно схожи, но имеют ключевые различия в инструментах, которые важны для каждой конкретной области. При поиске работы необходимо обратить внимание именно на те инструменты и навыки, которые важны для конкретного направления.



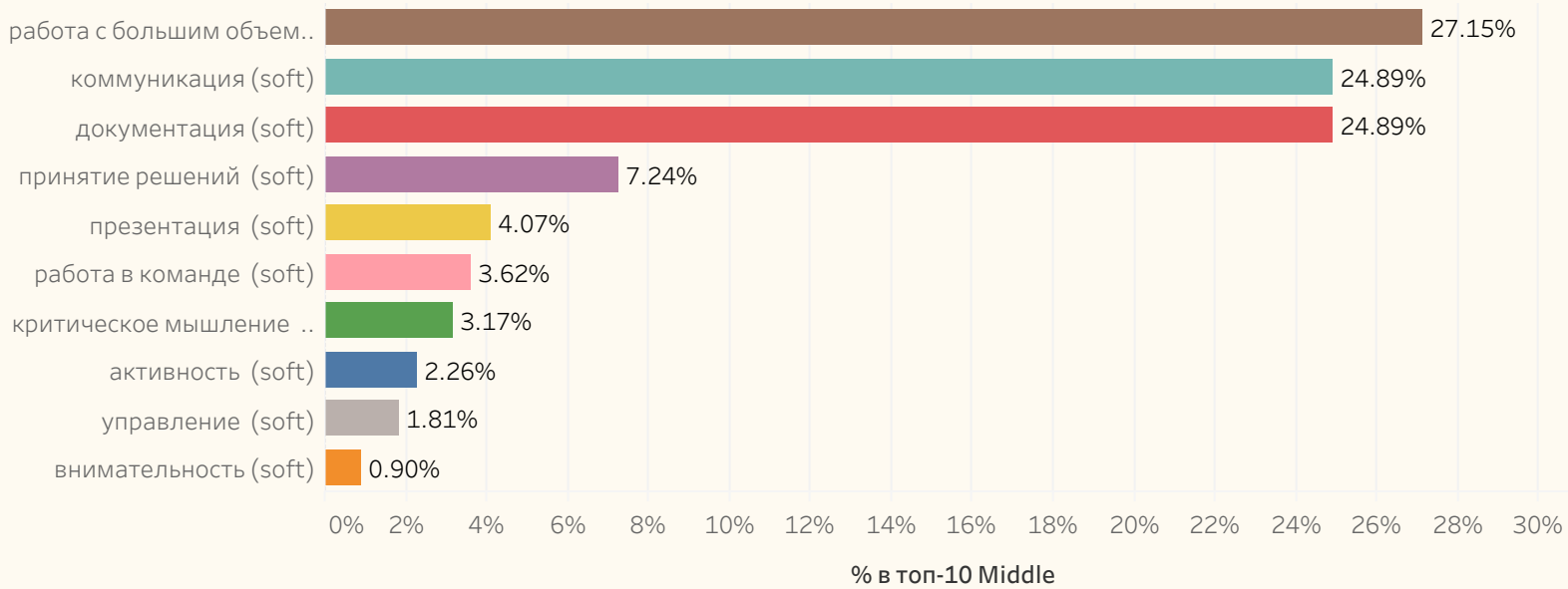
Идеальный кандидат Middle (DA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Middle

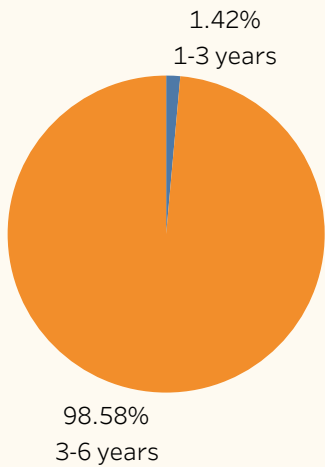
Топ-10 hard-скиллов для уровня Middle



Топ-10 soft-скиллов для уровня Middle



Требуемый опыт



Выводы:

Для кандидата уровня Junior+ важно обладать следующими навыками:

Hard skills:

1. знание языка Python,
2. навыки анализа данных,
3. умение работать с SQL.

На первых местах всё та же тройка, но в другом порядке: теперь знание Python становится ключевым. Среди "жестких" навыков появляется новая программа: кроме Powerbi, Tableau и Confluence кандидату желательно уметь работать в Clickhouse - СУБД с открытым кодом, позволяющая выполнять аналитические запросы в режиме реального времени на структурированных больших данных. Это закономерно: специалист уровня выше работает с большим объемом информации и более сложными задачами, в решении которых пригодятся специализированные программы. Также среди hard skills есть a/b тестирование и юнит-экономика - узкие специализированные методы и навыки, которые необходимы в работе более опытному соискателю.

Soft skills:

1. работа с большим объемом информации,
2. коммуникация,
3. документация.

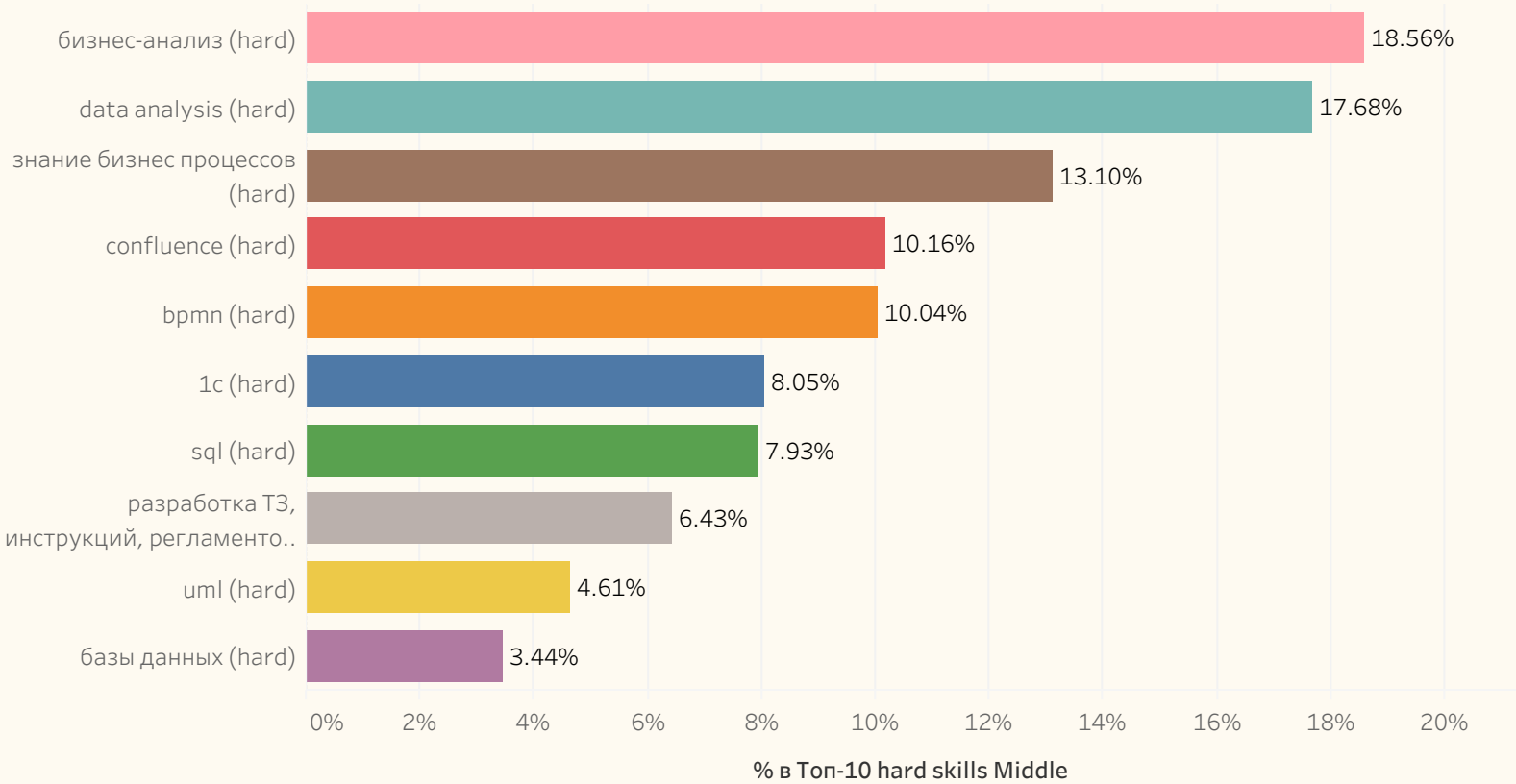
В первых трёх пунктах то же, что и у Junior+. Сразу за ними идёт принятие решений - это логично, ведь специалисту уровня Middle нужно уже принимать значимые решения,. Остальные навыки те же, что у джунов: умение презентовать информацию, работа в команде, критическое мышление, активность и внимательность.

Абсолютное большинство работодателей рассматривают на позицию Middle кандидатов с опытом 3-6 лет. Однако примерно 1,5% готовы рассмотреть специалиста и с меньшим опытом.

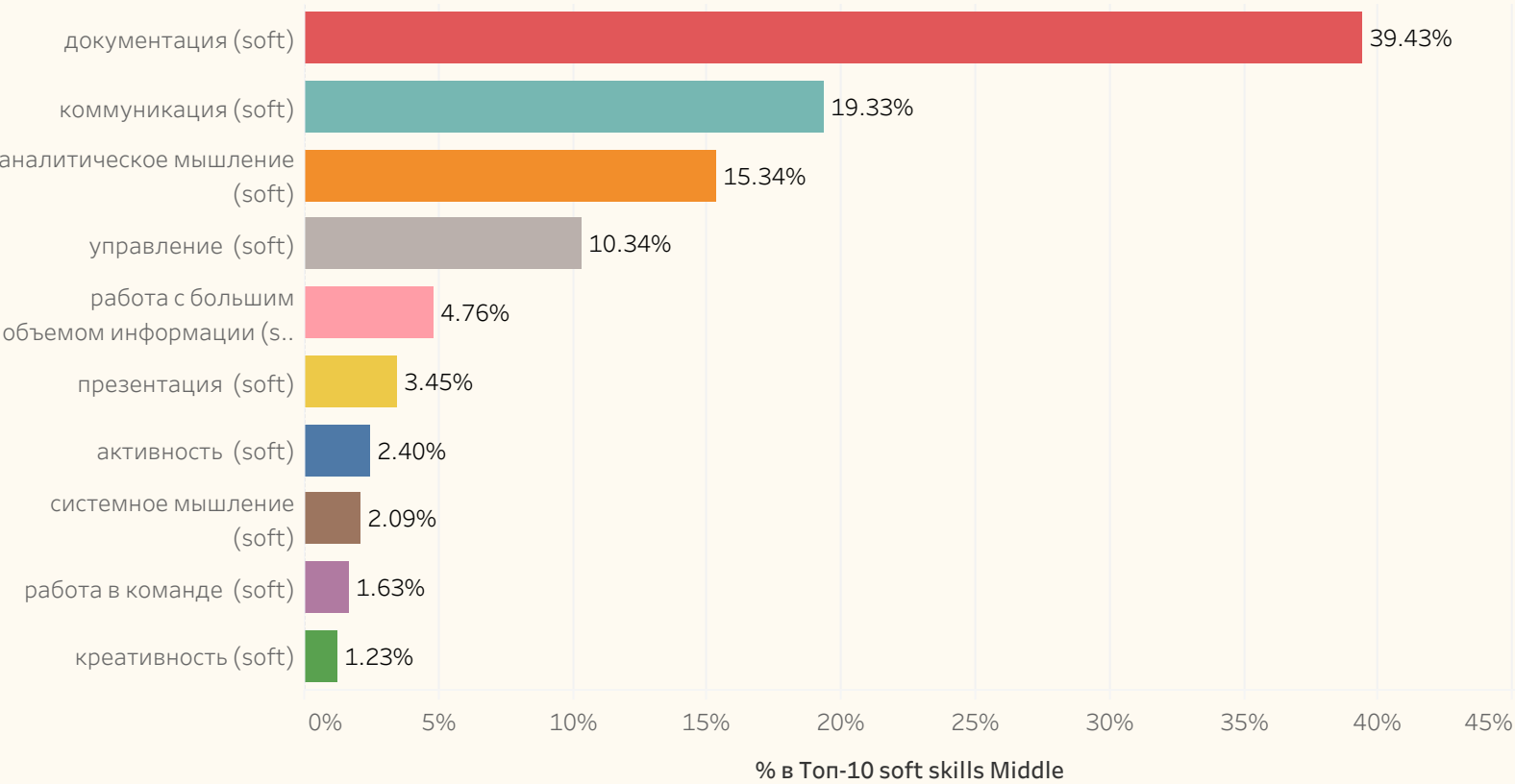
Идеальный кандидат Middle (BA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Middle

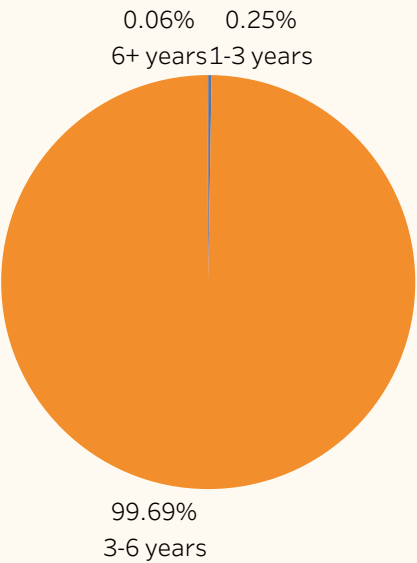
Топ-10 hard skills



Топ-10 soft skills



Требуемый опыт



Выводы: в топ-3 **hard skills** для уровня Middle входят те же навыки, что и для Junior+:

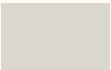
1. бизнес-анализ,
2. анализ данных,
3. знание бизнес процессов.

Однако теперь навыки бизнес-анализа перевешивают анализ данных как таковой. Кандидату Middle также важно знать программы и инструменты: Confluence, BPMN, 1C, SQL, Uml, а также уметь работать с базами данных и разрабатывать ТЗ.

Среди **soft skills** по-прежнему на первом месте - умение работать с документацией.

Далее идут коммуникация, аналитическое мышление, навыки управления (здесь это требование кажется уже более логичным). Меньший вес по сравнению с предыдущими навыками имеют: работа с большим объёмом информации, презентация, активность, системное мышление, работа в команде и креативность.

Практически все вакансии рассчитаны на кандидатов **с опытом от 3 до 6 лет**. За редким исключением: кто-то рассматривает Middle специалистов с опытом от 1 до 3 лет, а кто-то - от 6 лет.



Сравнение требований к кандидатам уровня Middle. Выводы.

Hard skills

На уровне Middle различия в требуемых навыках становятся более ощутимы. Для аналитиков данных на первые места встают именно программы и инструменты для анализа. И наравне с ними остаются, конечно, навыки анализа данных. Для бизнес-аналитиков в первую тройку всё ещё входят общие требования к знаниям в сфере бизнес-анализа, анализа данных и бизнес-процессов. Далее у обоих направлений идут требования к знанию инструментов, характерных для каждого направления.

Soft skills

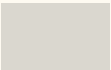
Документация, коммуникация неизменно лидируют в обоих топах. У аналитиков данных как ранее лидируют навыки работы с большим объёмом информации. Презентация, работа в команде, активность - эти навыки важны для обоих направлений. Для бизнес-аналитика также важно иметь аналитическое мышление и иметь навыки управления. В вакансиях DA эти навыки не имеют такого большого веса.

Опыт

От 3 до 6 лет - такие требования предъявляют в 99% вакансий работодатели к кандидатам.

Выводы:

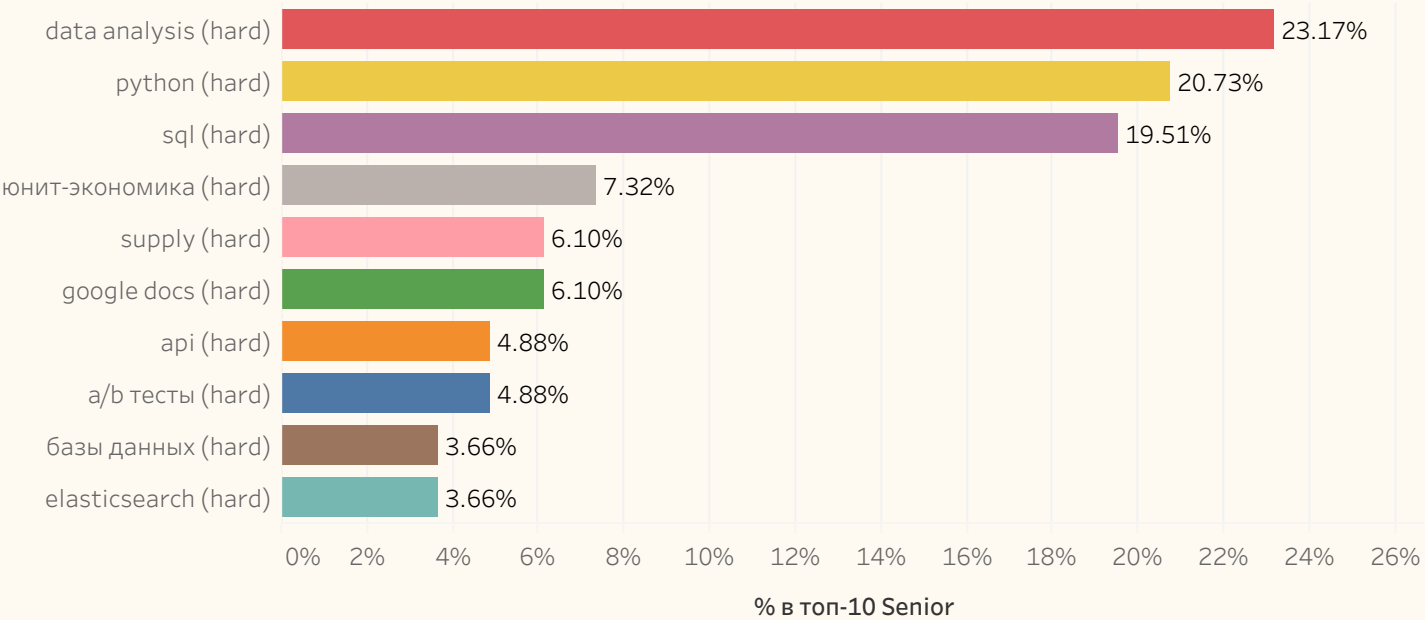
Как и ранее, требования к кандидатам обоих направлений схожи по своей структуре: необходимо иметь общие навыки анализа данных и знание специализированных инструментов, а также важно уметь работать с документацией и уметь эффективно коммуницировать. Но они отличаются по конкретным инструментам.



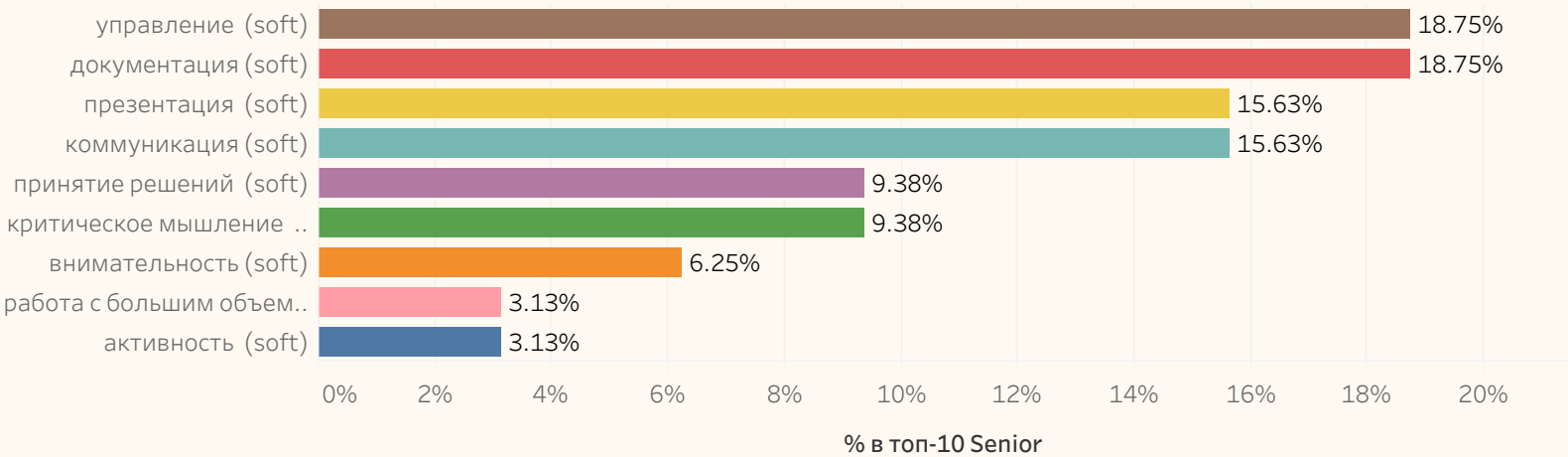
Идеальный кандидат Senior (DA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Senior

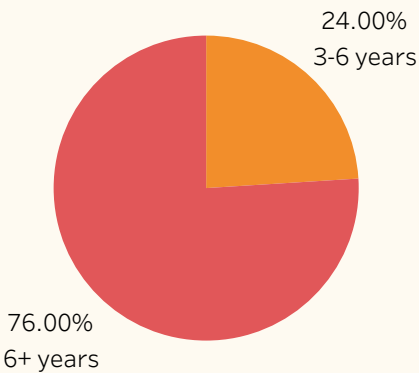
Топ-10 hard-скиллов для уровня Senior



Топ-10 soft-скиллов для уровня Senior



Требуемый опыт



Выводы:

Для кандидата уровня Junior+ важно обладать следующими навыками:

Hard skills:

1. навыки анализа данных,
2. знание языка Python,
3. умение работать с SQL.

В первой троице ничего не меняется. В остальном требования к "жестким" навыкам у кандидатов Senior сильно отличаются от остальных уровней. На четвертом месте стоит юнит-экономика - специалисту этого уровня важно уметь оценить эффективность проектов с помощью определенных показателей. Для похожих целей Senior кандидатам нужно иметь навыки в A/B тестировании. Также работодатели хотят видеть у Senior кандидатов знания в поставках и обеспечении. Умение работать с текстовыми редакторами и таблицами также необходимо для руководителей, т.к. специалистам этого звена приходится работать с разными данными и уметь их обработать и представить для клиентов. Знание баз данных и API и Elasticsearch как способ эти данные собрать и обработать также важны.

Soft skills:

1. управление,
2. умение работать с документацией,
3. умение презентовать информацию.

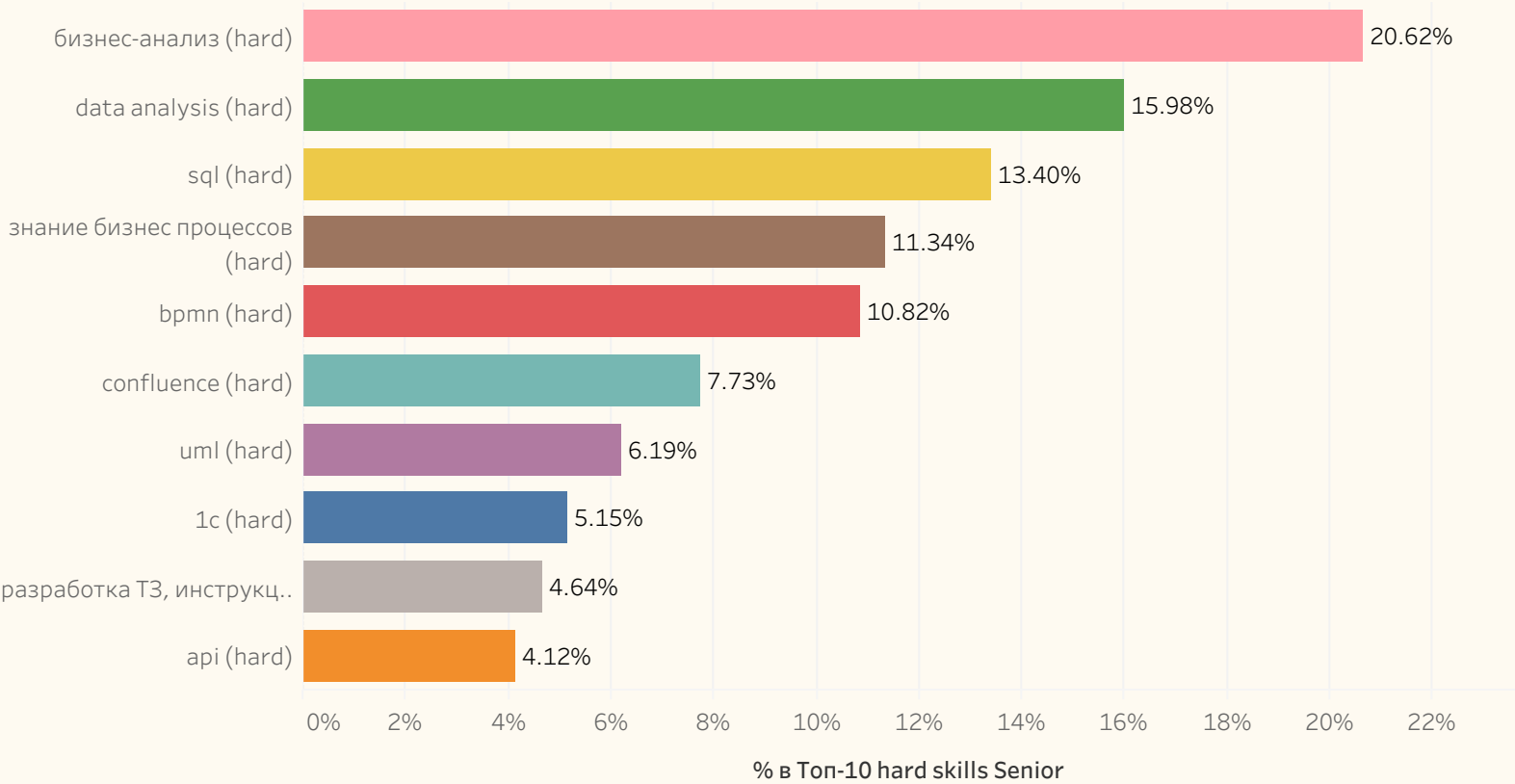
Все три "мягких" навыка очень хорошо вписываются в концепцию работы руководителя. Как и четвертый, и пятый: коммуникация и принятие решений. Все эти пункты являются неотъемлемой частью работы руководителей. Критическое мышление, внимательность, работа с большим объемом информации встречаются практически в каждом грейде, и вероятно являются необходимыми навыками для любого соискателя на вакансию аналитика данных.

76% работодателей считают, что руководителем можно стать, проработав **минимум 6 лет** в сфере анализа данных. Однако почти четверть работодателей готова рассмотреть кандидатов и с меньшим опытом: от 3 лет.

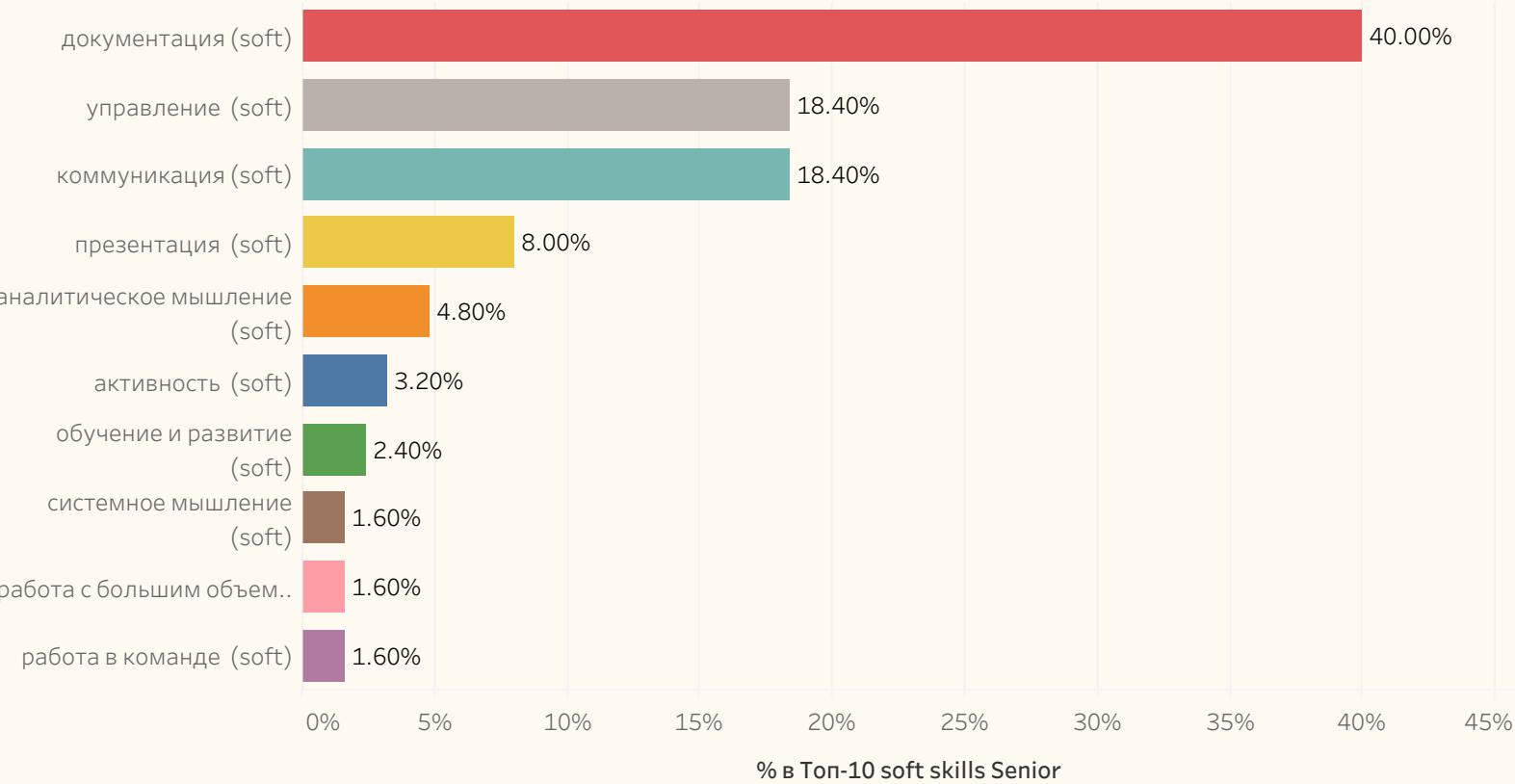
Идеальный кандидат Senior (BA)

На данном слайде представлены требования к кандидатам уровня Senior

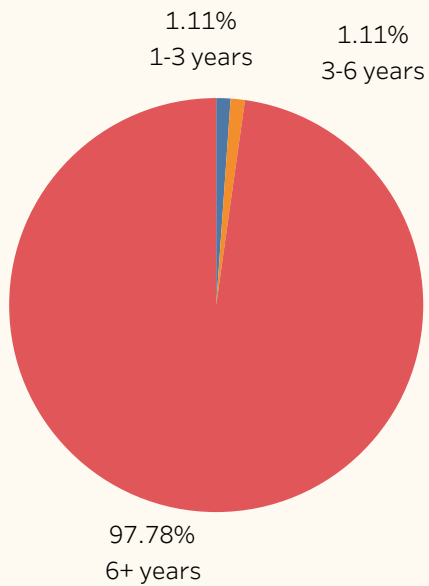
Топ-10 hard skills



Топ-10 soft skills

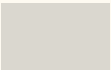


Требуемый опыт



Выводы: для кандидатов на позицию Senior однозначно самым важным **“жёстким” навыком** можно считать бизнес-анализ. За ним следуют анализ данных, умение работать с SQL, знание бизнес-процессов. Также, как и в более младших грейдах, есть требования к ПО и инструментам: BPMN, Confluence, Uml, 1C, api. Среди **soft skills** однозначным лидером, как и в других грейдах, является умение работать с документацией. На втором месте - логично - расположились навыки управления. Наравне с управлением - коммуникация. Также кандидатам необходимо иметь навыки презентации, иметь аналитическое мышление, быть активным, быть готовым к обучению и развитию.

Почти 98% вакансий рассматривают кандидатов **с опытом от 6 лет**. оставшиеся 2 процента поровну поделились между 1-3 годами и 3-6 годами.



Сравнение требований к кандидатам уровня Senior. Выводы.

Hard skills

В топе навыков Senior в целом происходит то же самое: анализ данных в оюоих направлениях, бизнес-анализ - для юизнес-аналитиков и специальные программы и инструменты для работы над имеющимися данными.

Soft skills

В топ "мягких" навыков вырывается управление. Это очень логично, ведь позиция Senior подразумевает руководство. Конечно, в топе остаются документация и коммуникация. Однако больший вес в обоих направлениях теперь имеет навык презентации информации.

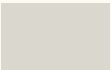
Опыт

В Вопросе опыта работодатели DA и BA не так единогласны. 98% вакансий BA предусматривают опыт работы 6 и более лет, тогда как лишь 76% вакансий DA предъявляют те же тербования. На 24% вакансий могут рассмотреть кандидата с опытом от 3 до 6 лет.

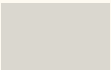
Выводы:

Как и ранее, в вопросе навыков между обоими направлениями много сходств. Отличия - в инструментах.

Анализ вакансий НН. Старчеус

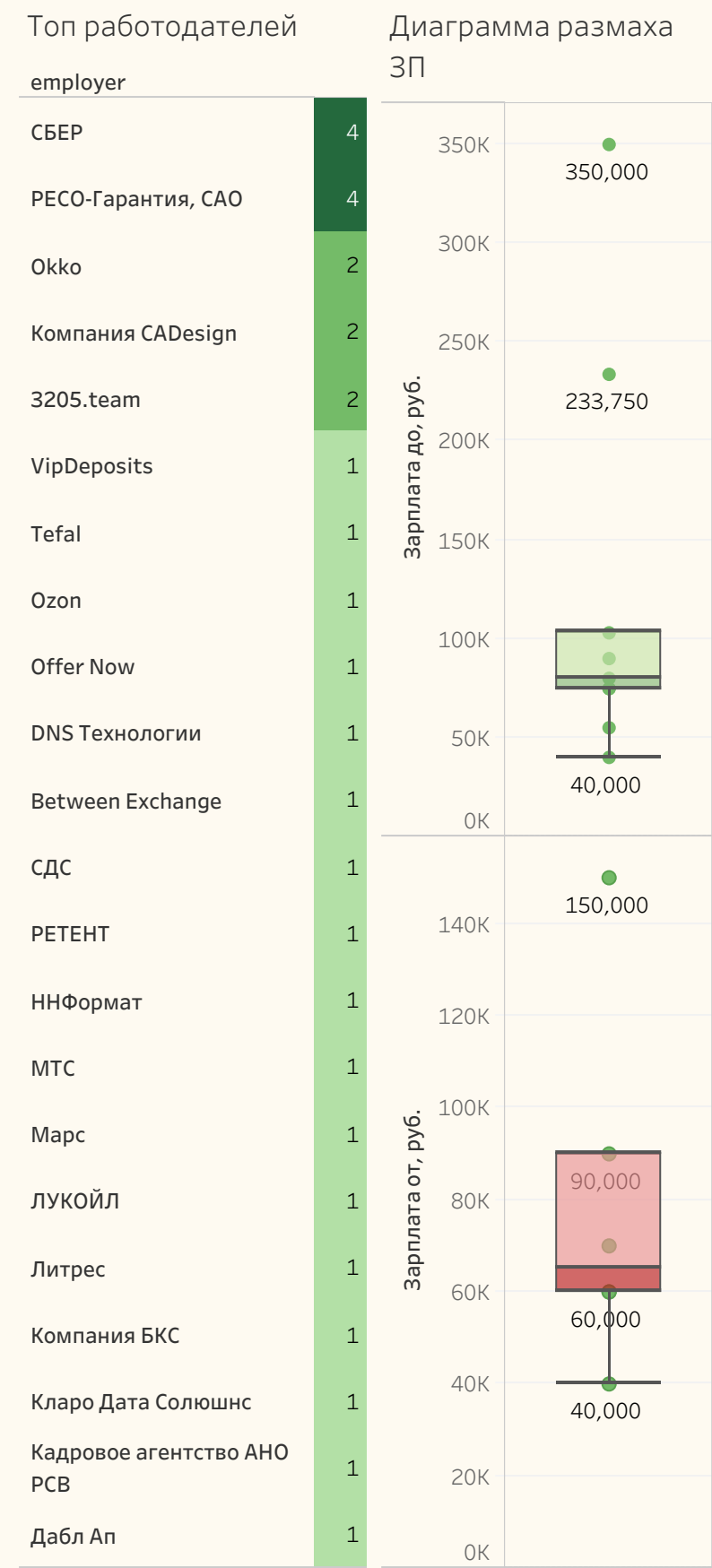


Рассмотрим типичное место работы.



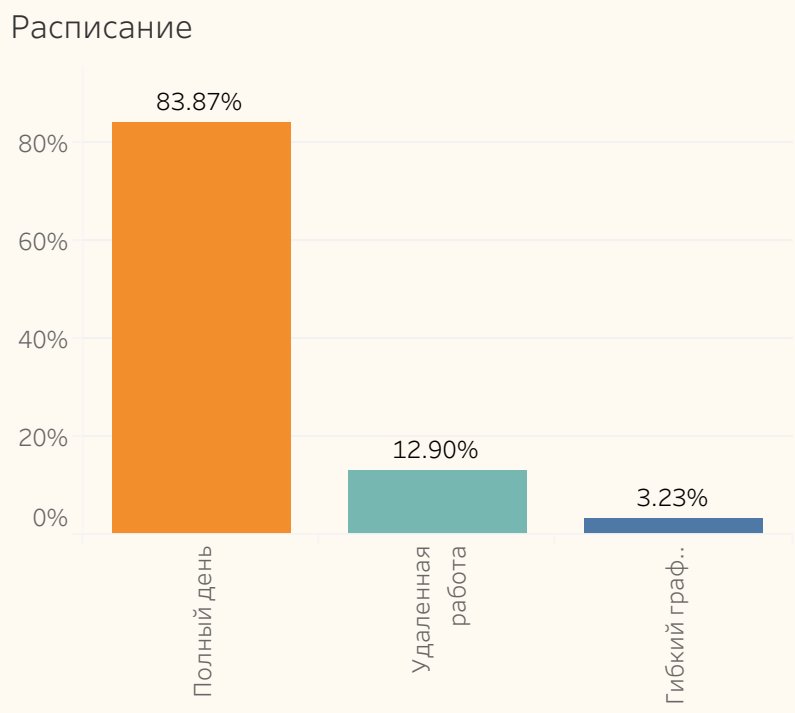
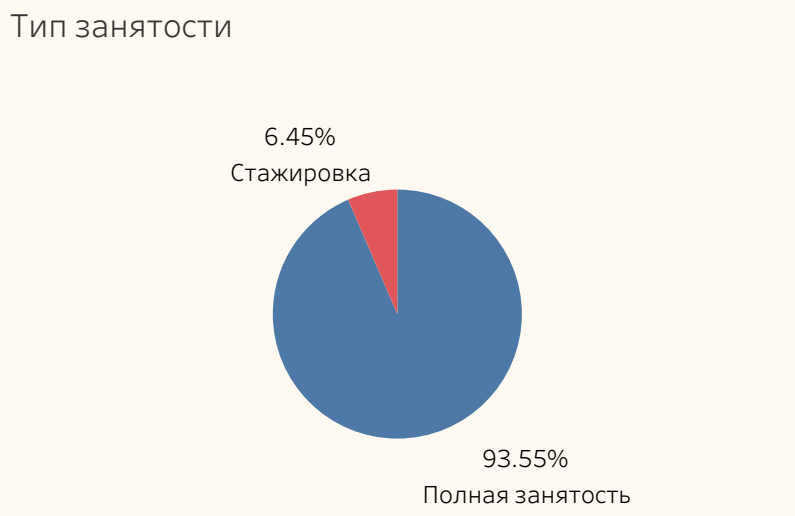
Типичное место работы для Junior (DA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Junior



Зарплата в цифрах

	Зарплата от	Зарплата до
Максимальная ЗП	150,000.00	350,000
Медианное значение	65,000.00	80,000
Минимальная ЗП	40,000.00	40,000
Среднее значение	78,333.33	122,372



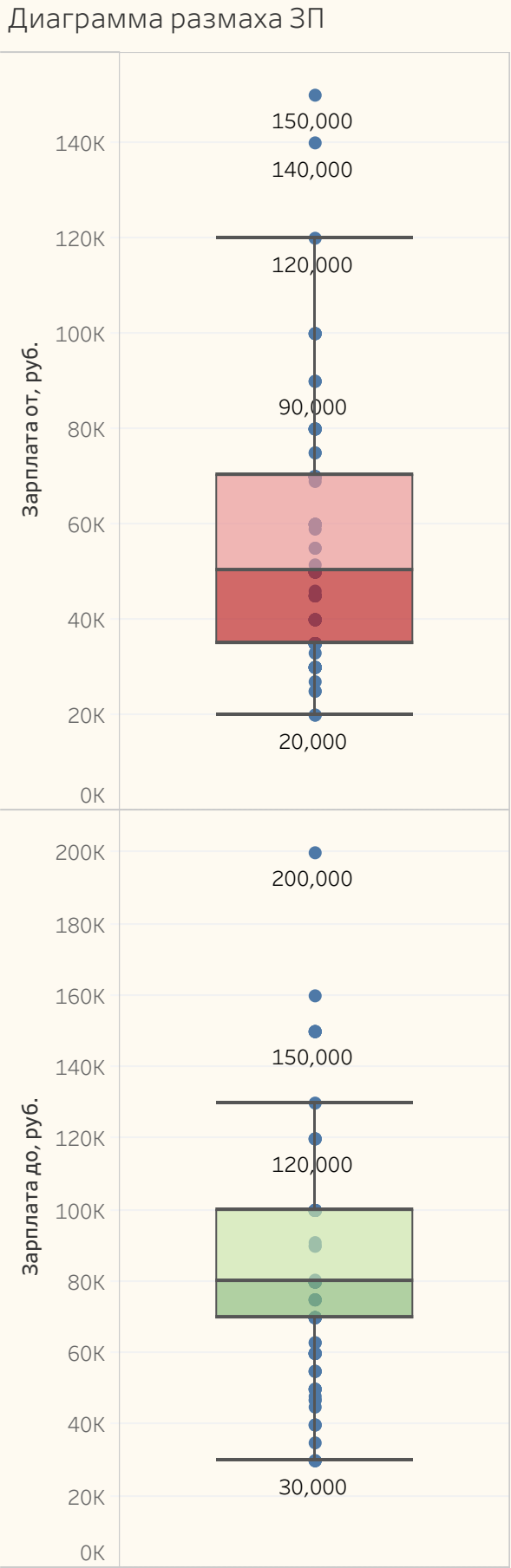
Выводы:
Предложений работы в качестве аналитика данных без опыта на рынке в период сентябрь 2023 - январь 2024 не так уж много. В **топ работодателей** вошли крупные финансовые компании: Сбер и Ресо-Гарантия. Они предлагали в этот период по 4 вакансии. Такие компании могут себе позволить взять сотрублика без опыта и обучить его всему необходимому на месте. Такой подход может быть эффективным, ведь зарплата такого сотрудника сначала будет ниже, чем хотел бы видеть сотрудник с опытом, но при этом сотружника без опыта можно обучить работать так, как нужно данной конкретной компании. Также несколько кандидатов без опыта готовы принять CAdesign (разработка и продвижение сайтов), Okko (стриминговый сервис) и 3205 team (разработка ПО). Все эти компании работают в онлайн сфере. Среди остальных компаний, набирающих сотрудников без опыта, встречаютсясамые разные сферы: телеком, добыча, ритейл, финансы и другие. Выбор есть.

Минимальное предложение по **зарплате** на позиции Junior - 40 тысяч рублей. Максимальное - 350 тысяч рублей. Разброс очень большой, и объяснить его можно так: некоторые отечественные компании имеют офисы по всей России, в том числе в регионах, где заработная плата ниже, чем в крупных городах. Высокая пороговая зарплата может объясняться работой в крупных городах и возможно неким KPI, в зависимости от которого зарплата будет высчитываться на основе эффективности работы, но не будет всегда на таком уровне. Также в России всё еще действуют некоторые иностранные компании, которые могут обеспечить такой уровень ЗП. Однако для оценки ЗП лучше обратить внимание на медианное и среднее значение. Медиана зарплаты для джунов - от 65 тысяч до 80 тысяч. Средняя несколько выше - от 78 тысяч до 122 тысяч. Такую разницу между медианой и средним можно объяснить выбросами - некоторые компании предлагают очень высокую ЗП, которая встречается редко, но влияет на средние показатели. На диаграмме размаха видно, что большинство значений для нижнего порога лежат в промежутке от 60 до 90 тысяч, а для верхнего - от 75 до 103 тысяч. На них и стоит ориентироваться.

В плане **типа занятости** практически все работодатели единогласны: полная занятость. Примерно 6% работодателей готовы взять сотрудника на стажировку.

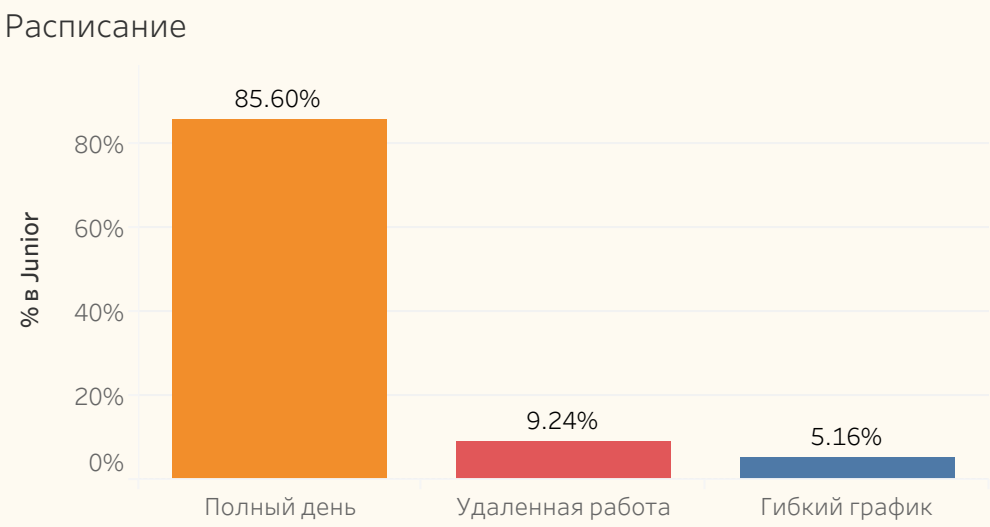
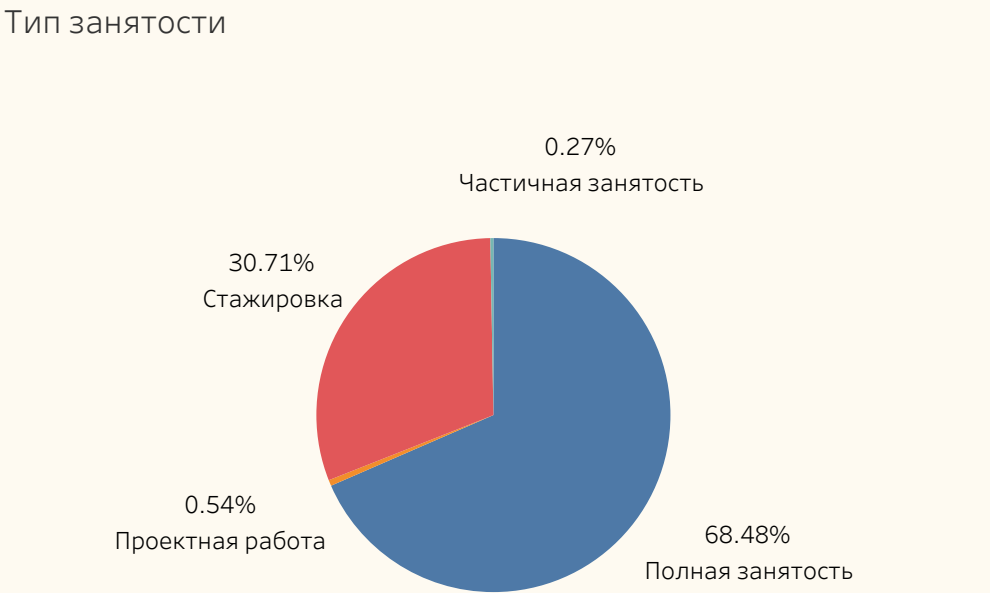
Расписание, которое предлагают работодатели, хорошо отражает текущие тенденции: 84% вакансий рассчитаны на полный рабочий день. Такое расписание поможет сотруднику быстрее освоиться в новой сфере, а их руководителям лучше оценивать работу сотрудника. 13% вакансий рассчитаны на удалённую работу - такой достаточно высокий процент можно объяснить тем, что после ковида многие компании в принципе перешли на полностью удалённую работу и не имеют офисов для сотрудников. 3% вакансий предлагают гибкий график. Скорее всего это вариант для тех, кто поступает на стажировку и планирует совмещать работу и учёбу.

Топ работодателей	
Aston	59.00
Апогей-ЕКБ	10.00
Апогей Крд	10.00
Компания Апогей (1С-франчайзи)	7.00
Changellenge	7.00
МАГНИТ, Розничная сеть	6.00
М.Видео-Эльдорадо	5.00
А энд М Электроинструменты	4.00
а1qa (ООО ITRANSITION)	4.00
Точка Качества	3.00
СИКСХЭНДС	3.00
СБЕР	3.00
РЕСО-Гарантия, CAO	3.00
Московский аэропорт Домодедово	3.00
Медскан	3.00
ЛАБИРИНТ	3.00
Каскад-Авто	3.00
Газпром нефть	3.00
Teleperformance Russia	3.00
ONDER	3.00
Кепт (Кэпт)	3.00
САПУВАРА IT AGENCY	2.00



Зарплата в цифрах

	Зарплата от, руб.	Зарплата до, руб.
Максимальная ЗП	150,000	200,000
Медианное значение	50,000	80,000
Минимальная ЗП	20,000	30,000
Среднее значение	55,098	82,034



Выводы:

В **топ работодателей** для Бизнес-аналитиков уровня Junior вошли IT-компании: Aston (59 вакансий), Апогей-ЕКБ (10 вакансий), Апогей КРД (10 вакансий). Сразу за ними идут Компания Апогей и образовательная платформа Changellenge. В топе также представлены крупные ритейлеры: Магнит, М.Видео-Эльдорадо, Лабиринт; IT-компании: а1qa, Точка качества, Сиксхэндс; финансовые компании: Сбер,Ресо-Гарантия.

Зарплатные перспективы следующие: минимальная ЗП - 20 тысяч рублей, максимальная - 200 тысяч. Минимальная ЗП может объясняться регионом работы или частичной занятостью. Средние показатели: нижний порог - 55 тысяч, верхний - 82 тысяч. Медианные показатели - 50 тысяч и 80 тысяч. Основная масса вакансий предлагает нижний порог ЗП 35-70 тысяч, верхний порог - 70 - 100 тысяч.

Тип занятости распределён так: 69% вакансий рассчитаны на полную занятость, 30% - на стажировку. Оставшийся процент поделится между частичной занятостью и проектной работой.

Расписание в 85% случаев предусмотрено как полный рабочий день, в 9% - удалённая работа и в 5% - гибкий график.

Анализ вакансий НН. Старчеус



Типичное место работы для кандидата уровня Junior. Выводы.

Работодатели

В топе работодателей вакансий DA предсталены компании финансового сектора и IT сферы. В топе BA - IT-компании и ритейл.

Зарплата:

Если ориентироваться на медианные значения ЗП, то получается такая картина: аналитики данных могут рассчитывать на ЗП от 65 тысяч до 80 тысяч рублей; бизнес аналитики - 50 - 80 тысяч рублей. Разброс основной массы значений для обоих направлений похож: для каждого порога это +- 20 тысяч рублей.

Тип занятости:

Для аналитиков данных почти все вакансии предполагают полную занятость. У бизнес-аналитиков больше возможностей - 30% работодателей готовы взять сотрудников на стажировку.

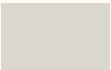
Расписание:

Расписание у DA и BA схожи - около 85% вакансий предполагают полный рабочий день, а остальные - удалённая работа. Небольшой процент - гибкий график.

Выводы:

В структуре работодателей между DA и BA есть различия. Можно выделить основные сферы, в которых нужны аналитики: IT сектор, финансовый сектор, ритейл. Однако соотношение этих секторов разнится.

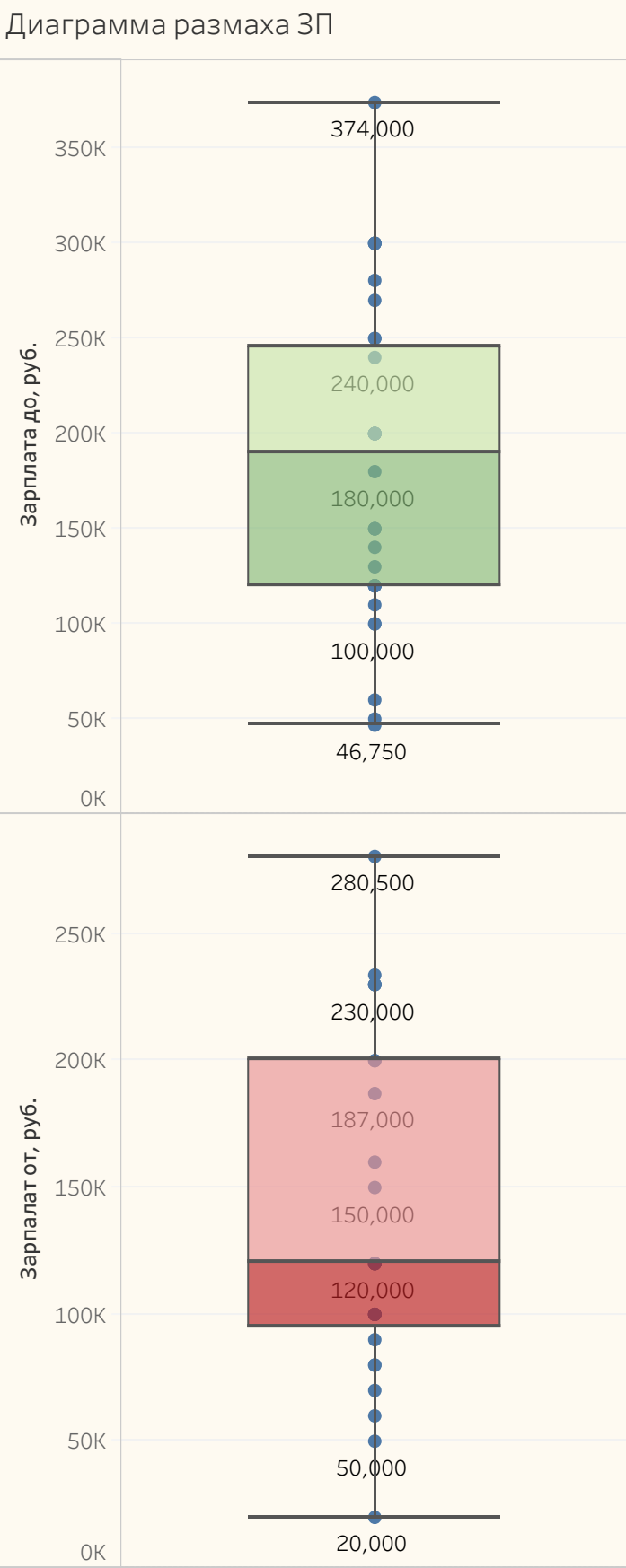
В плане заработной платы перспективы у аналитиков данных и у бизнес-аналитиков примерно одинаковые.



Типичное место работы для Junior+ (DA)

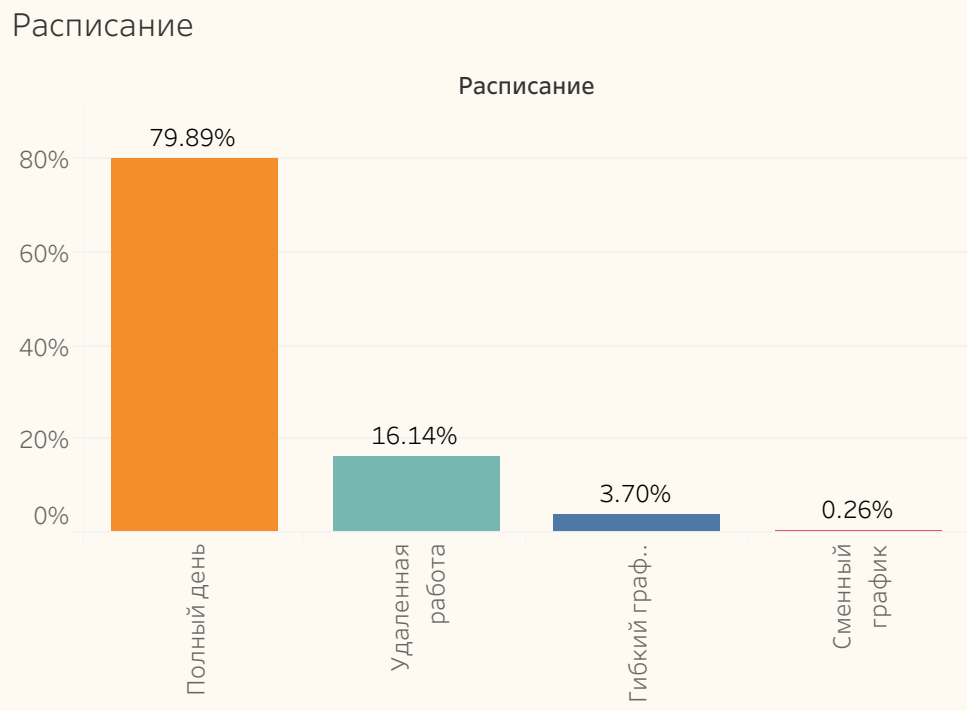
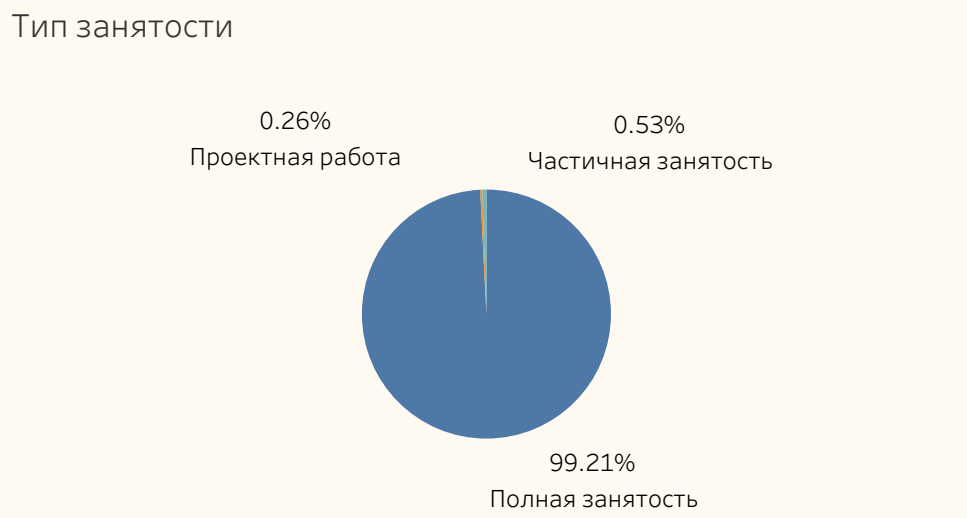
На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Junior+

Топ работодателей	
СБЕР	65
МТС	25
WILDBERRIES	13
МАГНИТ, Розничная сеть	10
РОСБАНК	7
PARI	7
билайн	5
Finstar Financial Group	5
Црм.Лидс	4
Центр финансовых технологий	4
Сравни	4
ПСБ (ПАО «Промсвязьбанк»)	4
Okko	4
Lesta Games	4
ГКУ Инфогород	3
Альфа-Банк	3
Payler	3
Joom	3
Evercode Lab	3
Aston	3
ARK	3
Appie.tech	3



Зарплата в цифрах

	Зарплата от	Зарплата до
Максимальная ЗП	280,500	374,000
Медианное значение	120,000	190,000
Минимальная ЗП	20,000	46,750
Среднее значение	139,306	181,986



Выводы:
На рынке вакансий для джунов с опытом картина гораздо лучше. Первый **в топе работодатель** - Сбер, он готов принять 65 сотрудников. Далее в топ-3 - крупный телеком и ритейл: МТС и Wildberries. Недалеко ушёл еще один представитель розничной торговли - Магнит. Также предлагают работу для уровня Junior+ финансовые компании: Росбанк, Finstar, ПСБ, Альфа-Банк; IT-компании: Црм.Лидс, Сравни, Lesta Games, ЦФТ, ГКУ Инфогород.

Зарплата для сотрудника уровня Junior+ начинается от 20 тысяч и может достигать 374 тысяч. Средние показатели - от 139 тысяч до 181 тысяч. Но ориентироваться будем всё же медиану, чтобы не брать во внимание выбросы: нижний порог - 120 тысяч, верхний - 190 тысяч. Основная масса предложений лежит для нижнего порога в диапазоне от 95 до 200 тысяч, для верхнего - от 120 до 245 тысяч.

Тип занятости, который рассматривают работодатели практически в 100% случаев - полная занятость. Меньше 1% в сумме готовы принять сотрудника на частичную занятость или на проектную работу.

Расписание для Junior+ похоже на расписание для Junior: 80% - полный день, 16% - удалённая работа, 4% - гибкий график. Есть совсем небольшой процент работодателей, предлагающих сменный график.

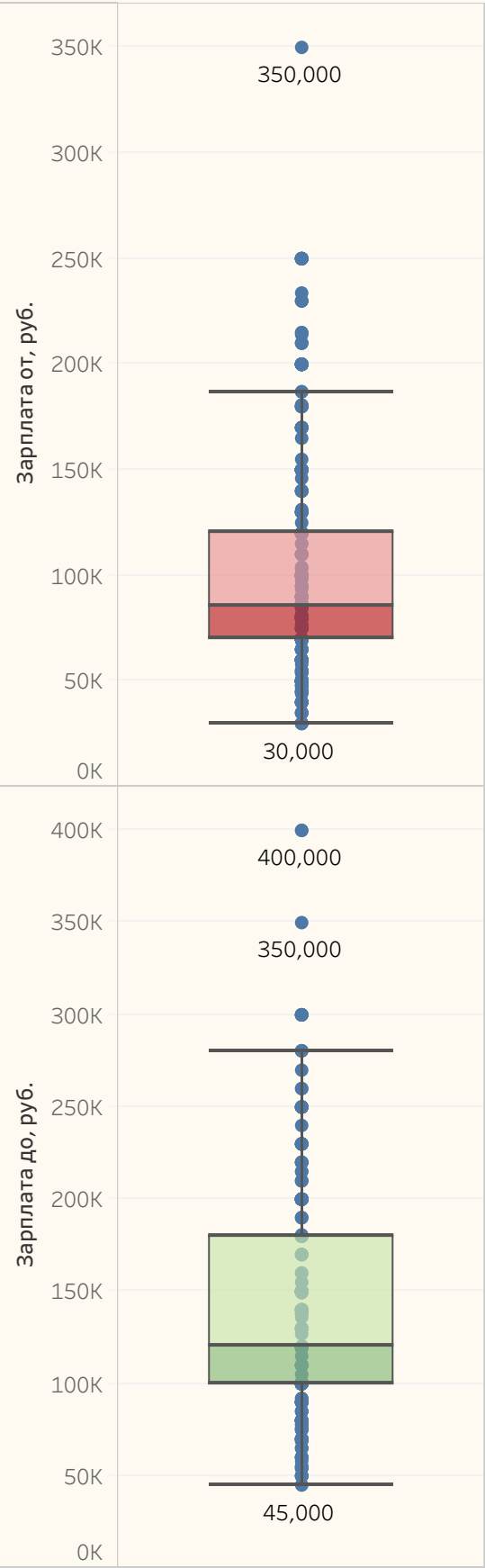
Типичное место работы для Junior+ (BA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Junior+

Топ работодателей

Банк ВТБ (ПАО)	46
МАГНИТ, Розничная сеть	37
СБЕР	36
Ozon	20
ПСБ (ПАО «Промсвязьбанк»)	19
Комус	19
МТС	16
Правительство Москвы	15
Haulmont	15
Delko	15
Спортмастер	14
Газпром нефть	13
Центр финансовых технологий	12
T1	11
Совкомбанк	11
Газпромбанк	11
Альфа-Банк	11
Ахениx (ранее Accenture)	11
Иннотех, Группа компаний	10
Деловые Линии	10
Автотрейд	10
NAUMEN	10

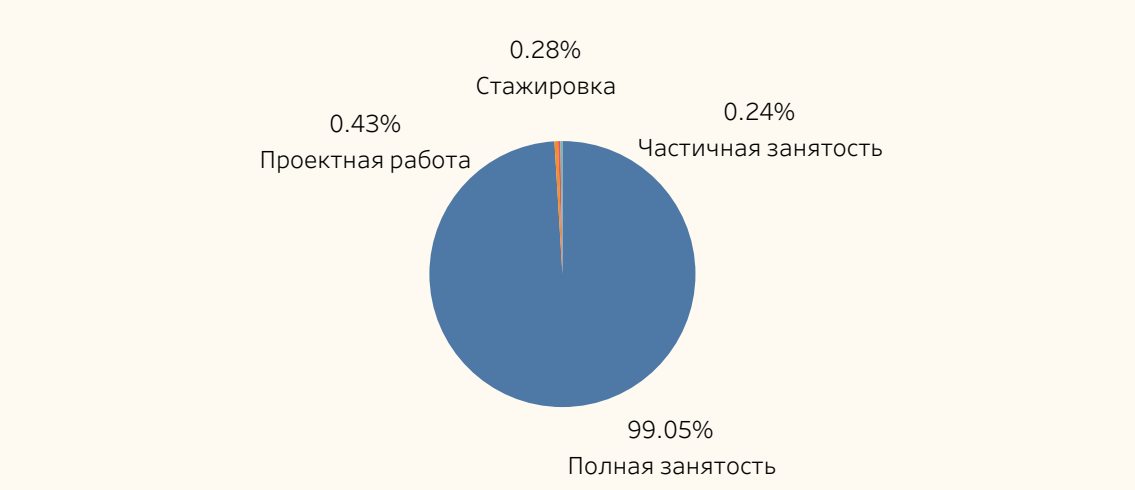
Sal jr+



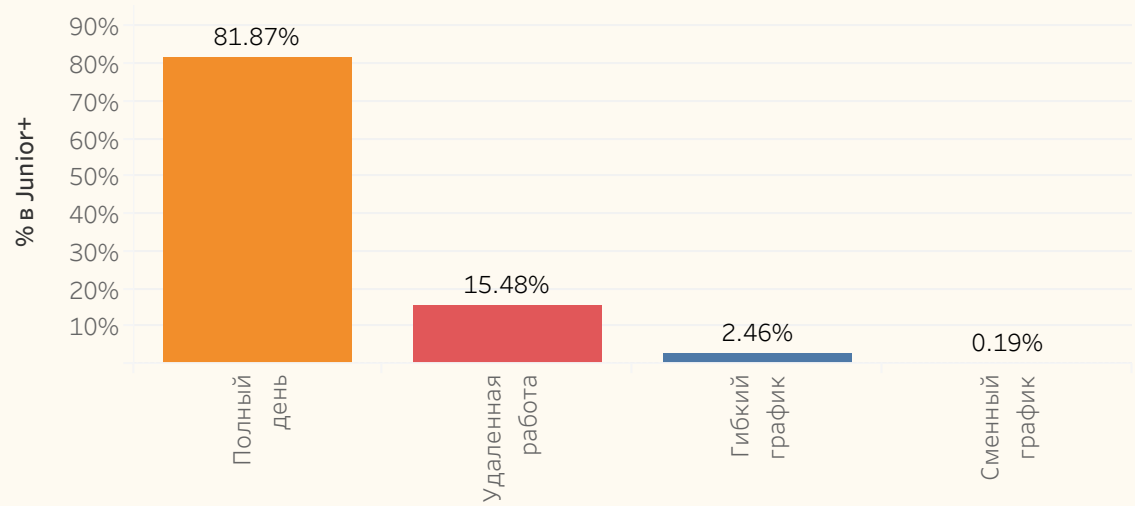
Sal jr+ D

	Зарплата до, руб.	Зарплата от, руб.
Максимальная ЗП	400,000	350,000
Медианное значение	120,000	85,000
Минимальная ЗП	45,000	30,000
Среднее значение	140,638	100,909

Тип занятости



Расписание



Выводы:

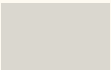
В **топ-3 работодателей** для уровня Junior+ вошли два крупных банка: ВТБ и Сбер (46 и 36 вакансий соответственно). Между ними расположился Магнит - 37 вакансий. Сфера банкинга представлена также следующими работодателями: ПСБ, Совкомбанк, Газпромбанк, Альфа-Банк. Также есть вакансии в сфере телекома, добычи ископаемых, ритейла и IT.

Зарплатные перспективы: минимальный порог - 45 тысяч рублей, максимальный - 350 тысяч. Средние значения - ЗП от 100 тысяч до 140 тысяч. Медианные - 85 тысяч - 120 тысяч. Основная масса предложений лежит в следующих диапазонах: минимальная ЗП от 70 тысяч до 120 тысяч, максимальная ЗП - 100 тысяч - 180 тысяч.

Тип занятости: В 99% случаев вакансии предусматривают полную занятость, оставшийся процент - проектная работа, стажировка и частичная занятость.

Расписание: 81% - полный рабочий день, 15% - удаленная работа, 2,5% - гибкий график и менее процента - сменный график.

Анализ вакансий НН. Старчеус



Типичное место работы для кандидата уровня Junior+. Выводы.

Работодатели

В топе работодателей DA: финансовые компании, ритейл, IT-компании. В топе BA появляется много финансовых предприятий, также держатся в топе ритейл и IT-сектор.

Зарплата:

Медианные значения ЗП DA: 120 -190 тысяч рублей. BA: 85 тысяч - 120 тысяч рублей. Разброс предложений тут уже больше и у DA, и у BA.

Тип занятости:

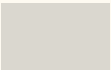
Практически 100% вакансий предусматривают полную занятость как у DA, так и у BA.

Расписание:

Картины схожи: и у DA, и у BA около 80% - полный день, около 15% - удалённая работа, остальное - сменный или гибкий график.

Выводы:

В топе работодателей в обоих направлениях держатся финансовые компании, ритейл, IT-компании, но в разном соотношении. Зарплатные перспективы на уровне Junior+уже заметно отличаются: уровень ЗП DA выше, чем BA.



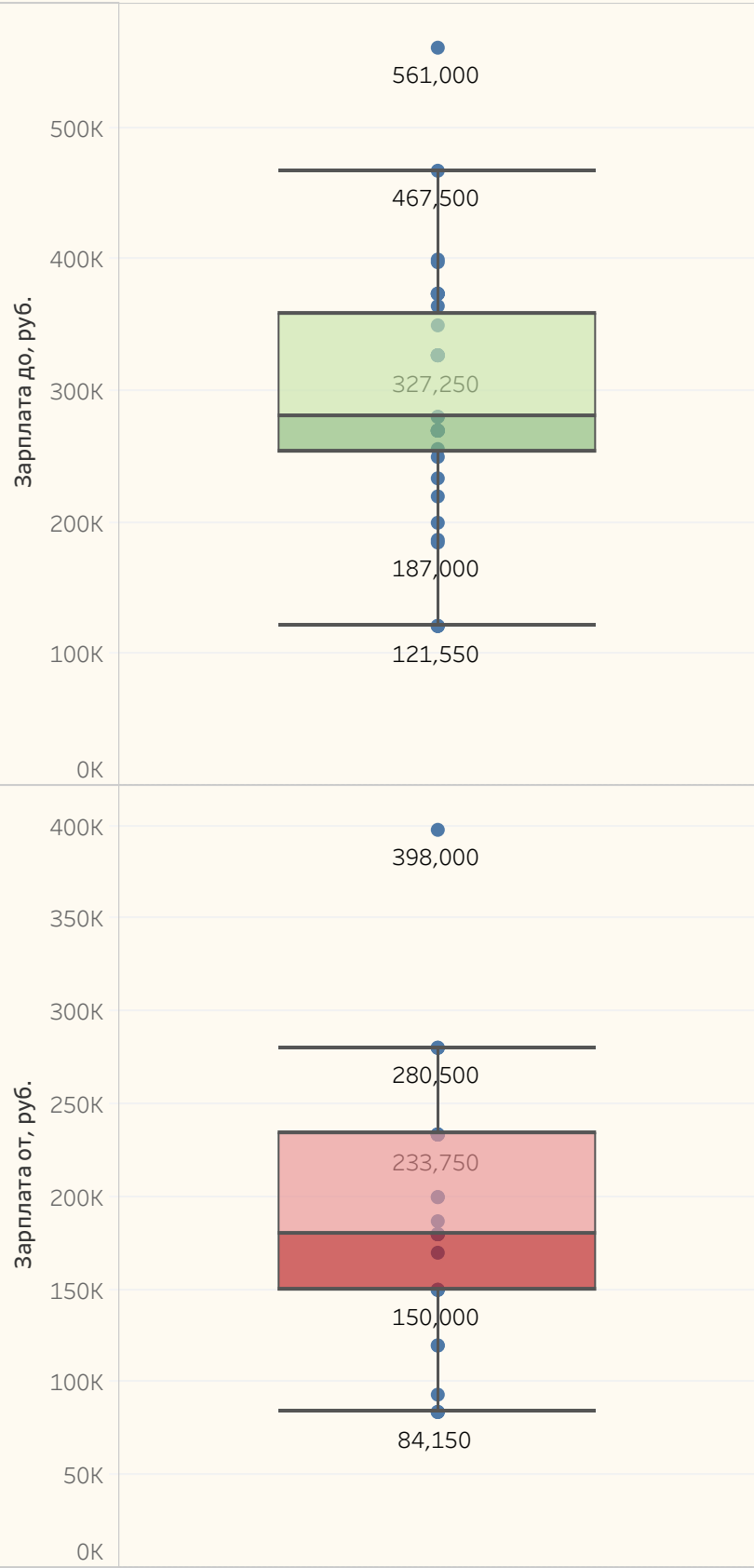
Типичное место работы для Middle (DA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Middle

Топ работодателей

СБЕР	32
WILDBERRIES	23
Playrix	21
«UZUM TECHNOLOGIES».	10
Maxim technology	8
КАЗАНЬЭКСПРЕСС	7
USETECH	7
Mayflower	7
Райффайзен Банк	6
МТС	6
Fundraise Up	6
Леруа Мерлен	4
Диплей	4
ГРИНМАНИ	4
ATOM	4
Ocean-D	4
BestDoctor	4
Marfatech	3
JackPoker	3
IToolLabs	3
Flocktory	3
Andersen	3

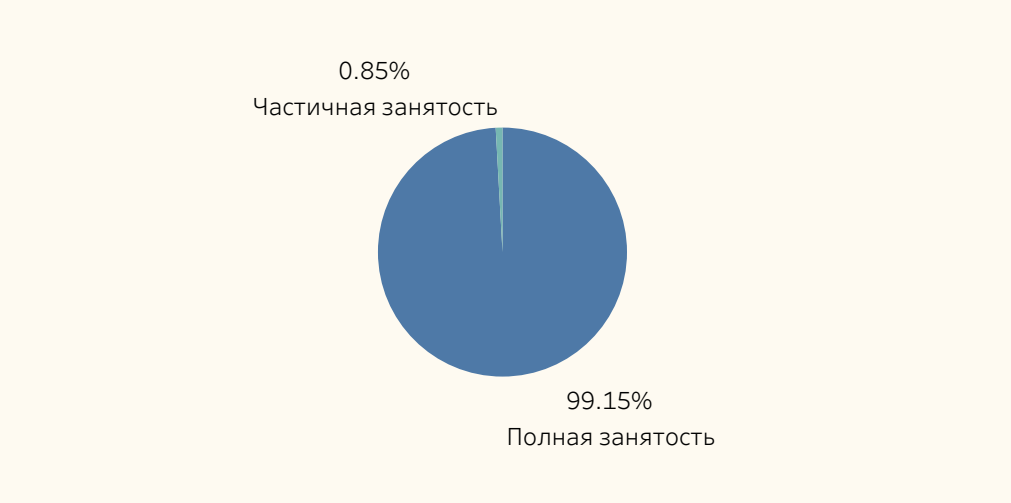
Диаграмма размаха ЗП



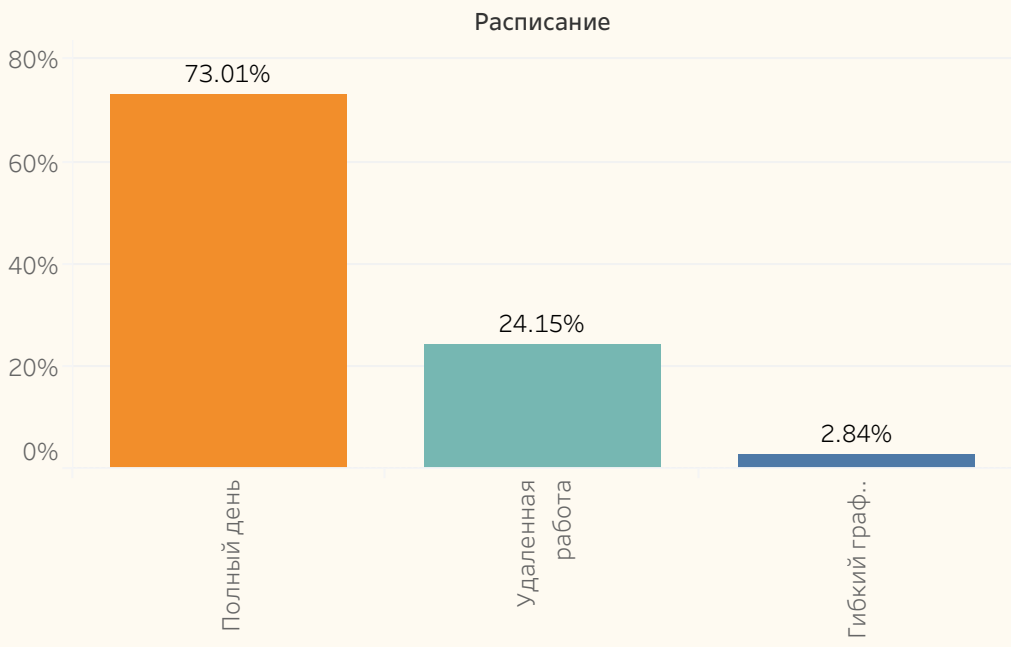
Зарплата в цифрах

	Зарплата от	Зарплата до
Максимальная ЗП	398,000	561,000
Медианное значение	180,000	280,500
Минимальная ЗП	84,150	121,550
Среднее значение	190,534	295,659

Тип занятости



Расписание



Выводы:

В **топ работодателей** вновь вошли Сбер и Wilberii: они предлагают 32 и 23 вакансии для специалистов Middle соответственно. На третьем месте - геймдев Playrix - 21 вакансия. Сразу за ними идёт IT компания из Узбекистана Uzum Technologies. Вообще, в топе работодателей для Middle специалистов много IT-компаний: Maxim Technology, Usetech, Mayflower, Диплей и другие. Также представлены телеком, финансы, ритейл.

Зарплатные перспективы для Middle специалистов такие: минимальное предложение - 84 тысячи, максимальное - 561 тысяча. Средние значения: нижний порог - 190 тысяч, верхний - 295 тысяч. Медианные значения: нижний порог - 180 тысяч, верхний - 280 тысяч. Разница между медианой и средним не такая большая. Значит, выбросов немного и они не такие значительные. На что стоит ориентироваться соискателю: нижний порог ЗП - от 150 до 230 тысяч, верхний - от 253 до 357 тысяч рублей.

Тип занятости опять практически всегда требуется полный. Меньше 1% работодателей рассматривают частичную занятость.

Расписание демонстрирует схожие показатели с более младшими грейдами, с той только разницей, что на удалённую работу готовы взять в четверти всех случаев. 73% рассматривают работу на полный день, и 3% - гибкий график.

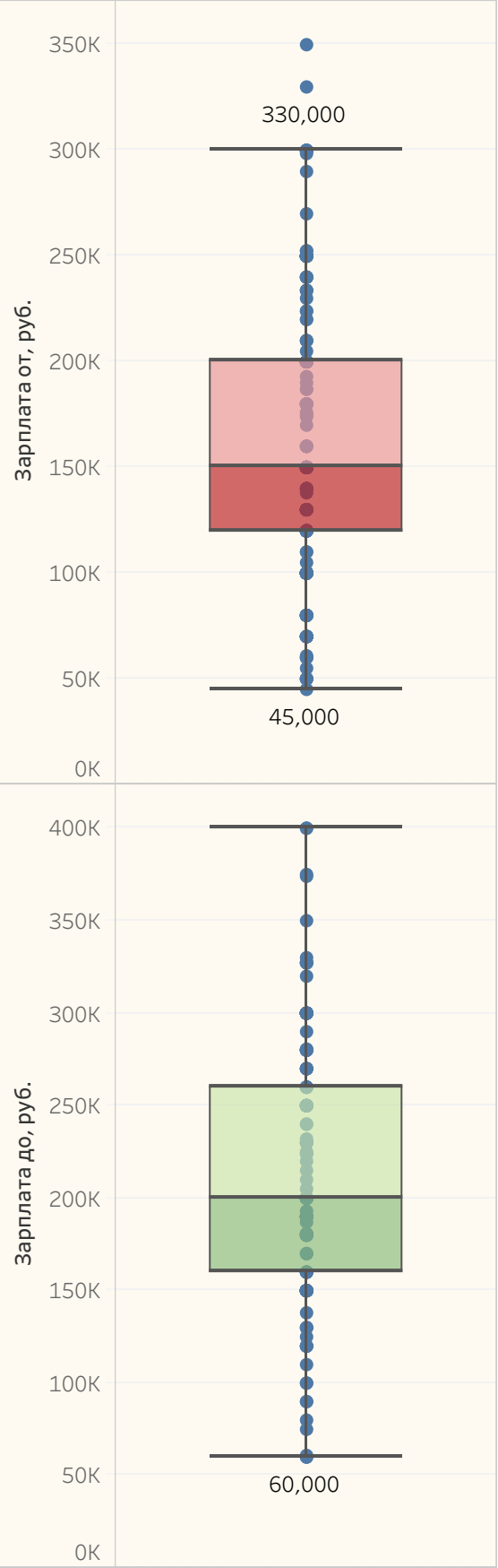
Типичное место работы для Middle (BA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Middle

Топ работодателей

Банк ВТБ (ПАО)	42
Иннотех, Группа компаний	21
Тинькофф	20
СИБУР, Группа компаний	19
T1	18
СБЕР	18
Комус	17
Ozon	16
Directum	16
Лига Цифровой Экономики	15
МАГНИТ, Розничная сеть	13
Компания Самолет	12
ПСБ (ПАО «Промсвязьбанк»)	11
билайн	11
ЦИФРА	10
Первая Форма	10
Кадровое Агентство Averina.agency	10
Ростелеком	8
РОСБАНК	8
ГКУ Инфогород	8
Outlines Technologies	8
Axenix (ранее Accenture)	8

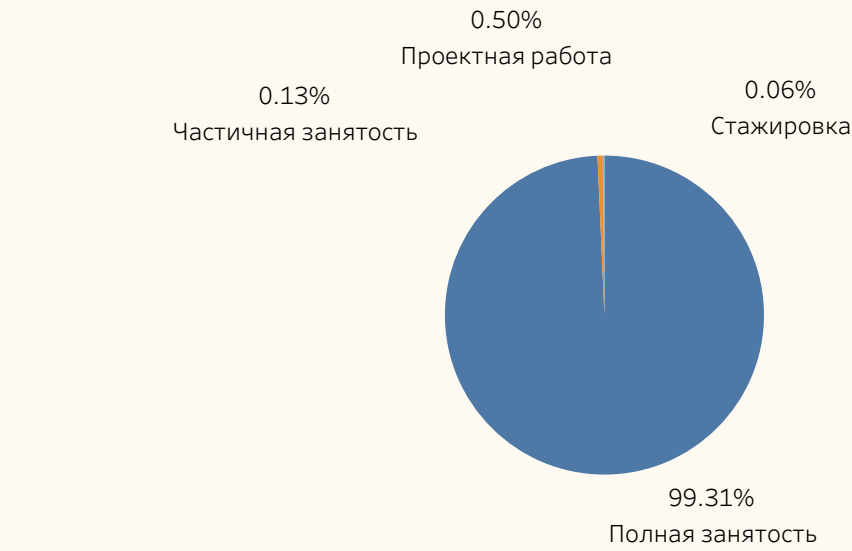
Диаграмма размаха ЗП



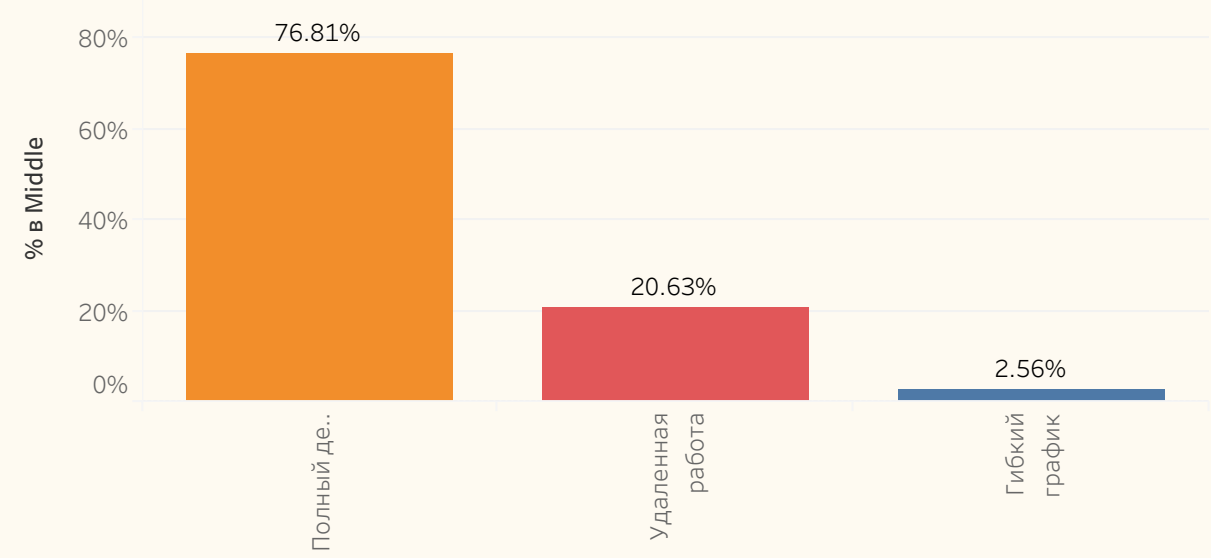
Зарплата в цифрах

	Зарплата от, руб.	Зарплата до, руб.
Максимальная ЗП	350,000	400,000
Медианное значение	150,000	200,000
Минимальная ЗП	45,000	60,000
Среднее значение	156,884	214,067

Тип занятости



Расписание



Выводы:

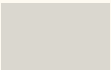
В **топе работодателей** опять лидируют банки: ВТБ (42 вакансии), Тинькофф (20 вакансий), Сбер (18 вакансий). Также есть ПСБ и Росбанк. Очень широко представлены IT-компании: Иннотех, T1, Directum, Лига Цифровой Экономики, Цифра, Первая форма, ГКУ Инфогород, Outlines Technologies, Axenix. Также много вакансий предлагает ритейл: Комус, Озон, Магнит.

Зарплатные перспективы: минимальная ЗП - 45 тысяч рублей, максимальная - 400 тысяч. Средние значения - от 156 тысяч до 214 тысяч. Медианные значения - 150 тысяч - 200 тысяч. Основная масса нижнего порога зарплаты лежит в промежутке 120-200 тысяч, верхнего порога - 160-260 тысяч.

99% вакансий предлагают **тип занятости** - полная занятость. Оставшийся процент поделится между проектной работой, частичной занятостью и стажировкой.

Расписание в 77% предполагает полный рабочий день, в 20% - удалённая работы и оставшиеся 3% - гибкий график.

Анализ вакансий НН. Старчеус



Типичное место работы для кандидата уровня Middle. Выводы.

Работодатели

Основная масса вакансий уровня Middle для дата-аналитиков - ритейл и IT-сектор. Для бизнес-аналитиков больше всего предложений в банковской сфере. Тут представлен практически все крупные банки РФ. И остаются в топе ритейл и IT-сектор.

Зарплата:

Медианы для DA: 180 тысяч - 280 тысяч рублей. Для BA: 150 тысяч - 200 тысяч. Разброс значений ЗП у аналитиков данных тут очень большой - может достигать 100 тысяч рублей в верхнем пороге. У бизнес-аналитиков разброс не такой большой.

Тип занятости:

Абсолютное большинство работодателей обоих направлений рассматривают только полную занятость.

Расписание:

Для этого уровня в обоих направлениях процент вакансий с полным рабочим днём уменьшается, зато растёт процент вакансий с удалённой работой (для аналитиков данных - 73 и 24% соответственно, для бизнес-аналитиков - 77 и 21% соответственно).

Выводы:

В плане работодателей для аналитиков данных мало что меняется: в топе всё те же сектора и те же компании. У Бизнес-аналитиков появляется заметный перекоc в стороны банков. Разница в зарплате становится более ощутимой: у аналитиков данных зарплата выше, чему бизнес-аналитиков.



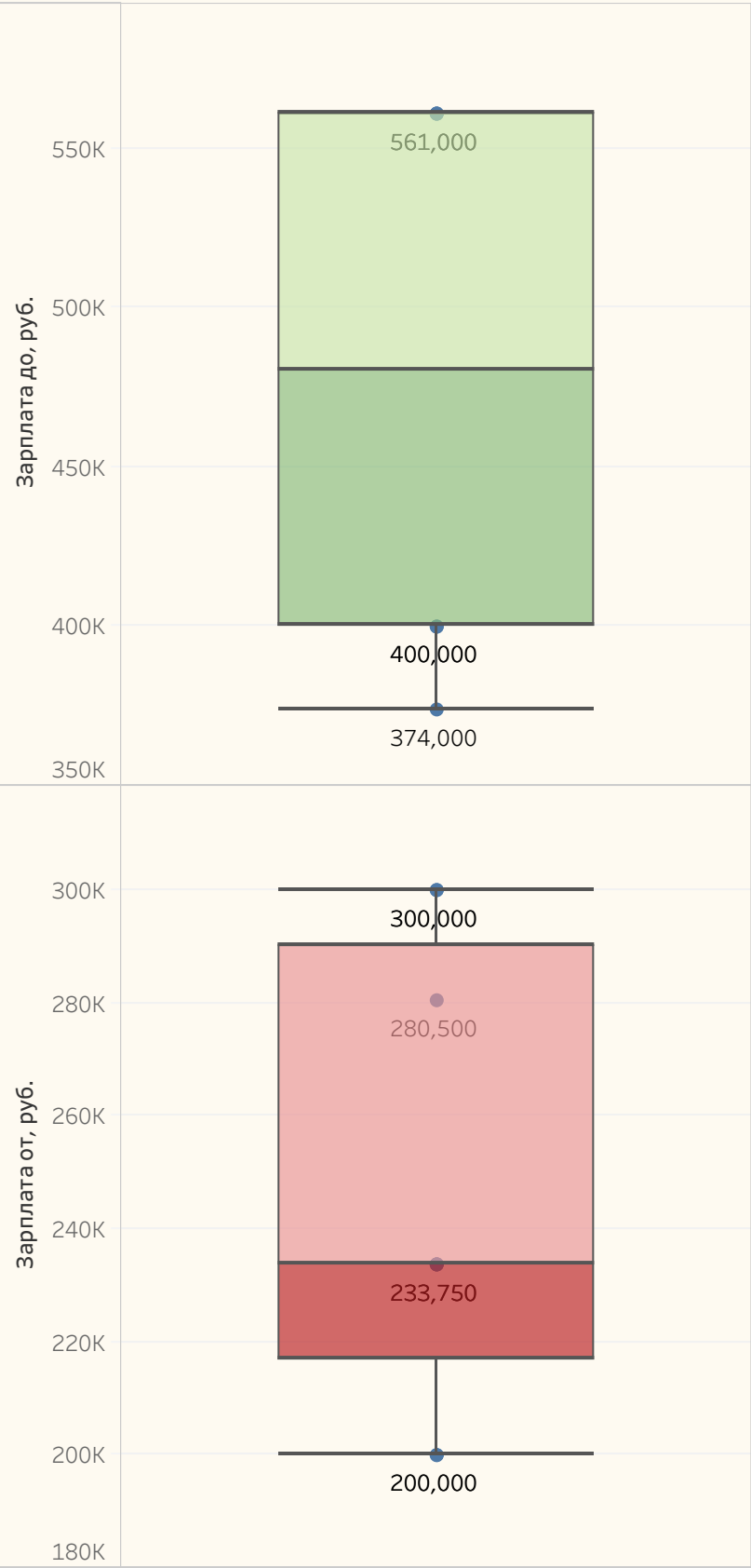
Типичное место работы для Senior (DA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Senior

Топ работодателей

Changellenge	4
ТРТ	3
Wagner and Experts	2
USETECH	2
ANABAR	2
Леруа Мерлен	2
Деловые Линии	2
SP	1
FuturHealth	1
Connectivity Solutions (Коннективити Солюшнз)	1
Antal Talent	1
Эр-1	1
Райффайзен Банк	1
Медиапоинт	1
АК АЛРОСА	1

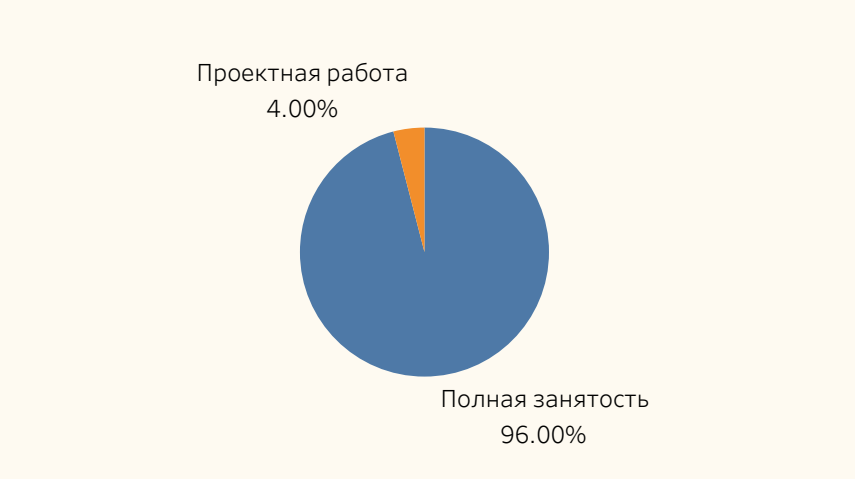
Диаграмма размаха ЗП



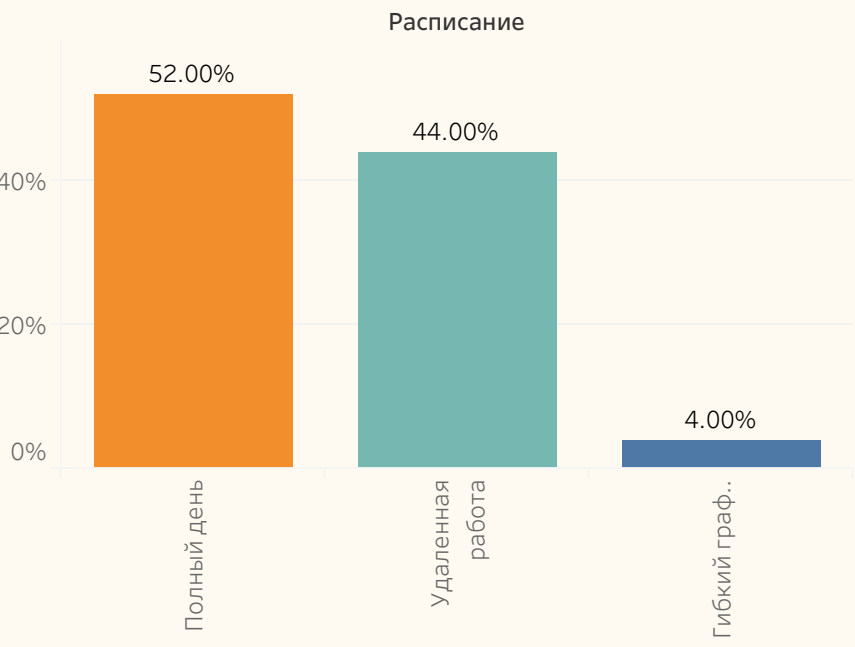
Зарплата в цифрах

	Зарплата от	Зарплата до
Максимальная ЗП	300,000	561,000
Медианное значение	233,750	480,500
Минимальная ЗП	200,000	374,000
Среднее значение	247,719	476,167

Тип занятости



Расписание



Выводы:
Вакансий для сотрудников Senior- уровня достаточно мало. На первом месте среди работодателей - платформа для обучения Changellenge - 4 вакансии. На втором месте - рекрутинговая компания ТРТ - 3 вакансии. На третьем месте по количеству мест оказалось 5 компаний - крупный магазин Леруа Мерлен, логистическая компания Деловые Линии, Wagner and Experts (аутсорсинг бизнес-процессов), IT-компания UETECH и система продвижения и аналитики на маркетплейсах Anabar. Все эти компании предлагают по 2 вакансии для Senior аналитиков данных.

Так как вакансий представлено не очень много, и не во всех вакансиях указаны вилки зарплаты, выводы по зарплатным перспективам сделать можно только примерные. Зарплата Senior специалиста варьируется от 200 тысяч до 561 тысяч. Вилка по средним показателям - 247 - 476 тысяч. По медианным - 233 - 480 тысяч. Основная масса по нижнему порогу ЗП предложений лежит между 216 - 290 тысяч, а по верхнему порогу - 400 - 561 тысяча. В данной ситуации стоит ориентироваться на медианные значения.

Тип занятости для Senior аналитиков практически всегда - полный день. 4% вакансий предусматривают проектную работу.

Распределение расписания отличается от предыдущих грейдов: здесь очень близки по значениям полный день и удалённая работа: 52% и 44% соответственно. 4% вакансий предлагают гибкий график.

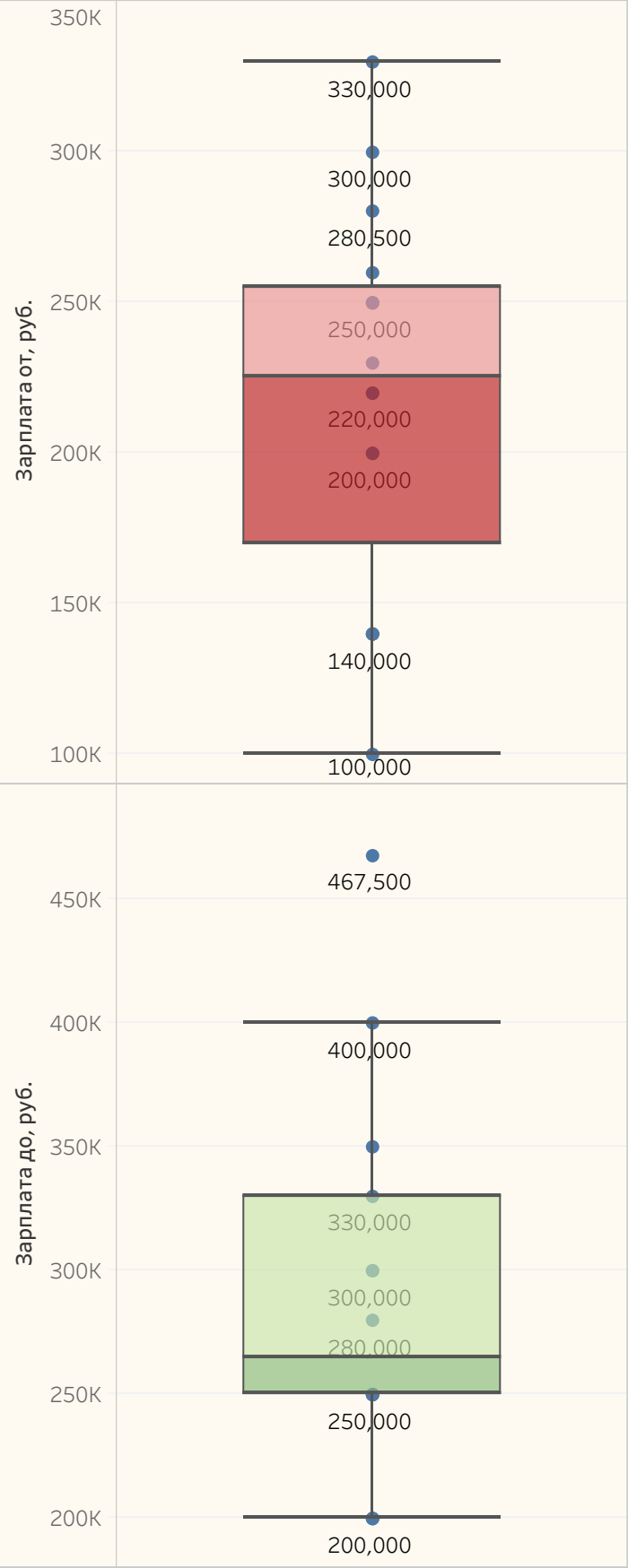
Типичное место работы для Senior (BA)

На данном слайде представлены параметры типичного места работы для грейда Senior

Топ работодателей

Playrix	6
Ультиматек	3
T1	3
Оптиком, компания	3
CUSTIS	3
1221Системс	3
1-й Советник	3
ЮМед	2
ФК Гранд Капитал	2
Северсталь	2
Ростелеком	2
МЭФ LEGAL	2
Миррико, Группа Компаний	2
Ultima BusinessWare	2
JetRuby Agency	2
HR-PROFI	2
Positive Technologies	1
Petrosoft LLC	1
HUMANS COMPANIES	1
EFIX GROUP	1
Divage	1
Digital Nomads	1

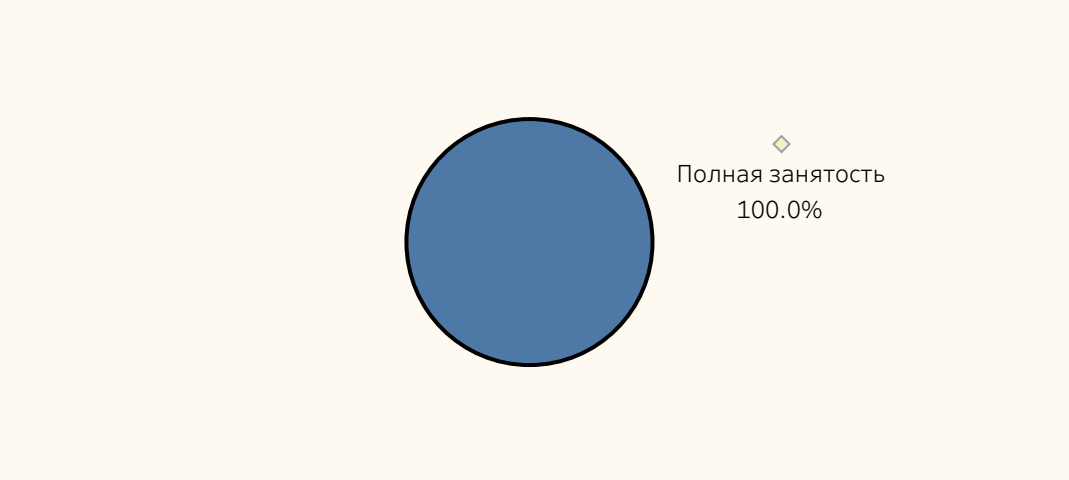
Диаграмма размаха ЗП



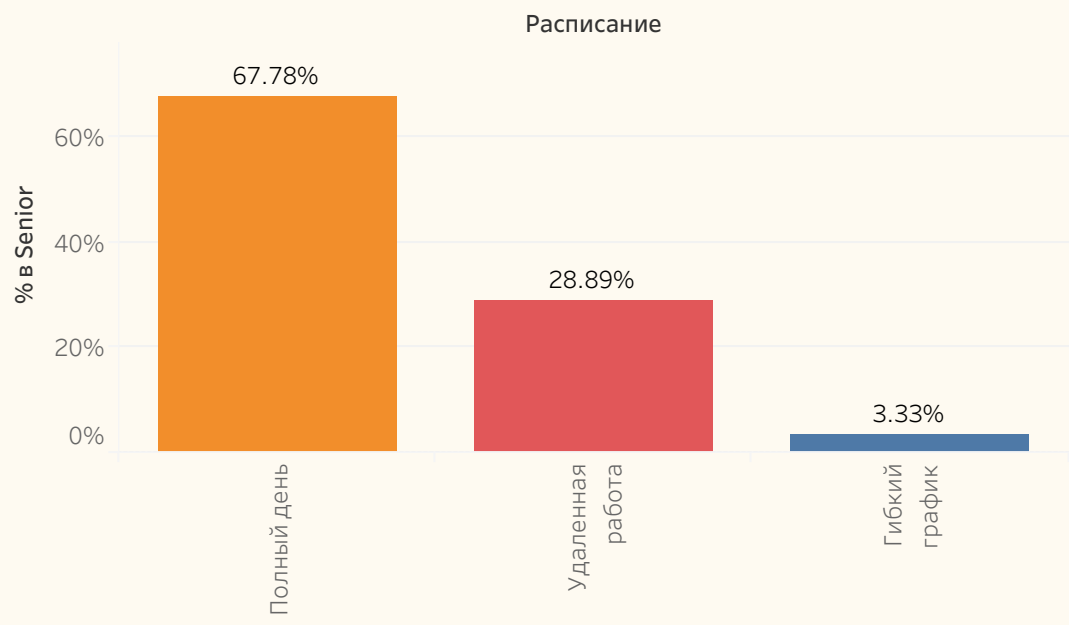
Зарплата в цифрах

	Зарплата до, руб.	Зарплата от, руб.
Максимальная ЗП	467,500	330,000
Медианное значение	265,000	225,000
Минимальная ЗП	200,000	100,000
Среднее значение	287,679	219,406

Тип занятости



Расписание



Выводы:
В **топ работодателей** опять входит много IT-компаний: Playrix (6 вакансии), Ультиматек (3 вакансии), T1 (3 вакансии), Custis, 1221Системс, 1-й Советник. А также присутствуют медицинские компании: ЮМед, ВК Гранд капитал; консалтинг: МЭФ Legal; добывающий комплекс: Северсталь, Миррико. Интересно, что в топе работодателей для грейда Senior отсутствуют банки.

Зарплатные перспективы: минимальная ЗП - 100 тысяч рублей, максимальная - 467 тысяч. Средние показатели - ЗП от 219 тысяч до 287 тысяч. Медианные - от 225 тысяч до 265 тысяч. Основная масса значений лежит в промежутках: нижний порог - 170 тысяч - 255 тысяч; верхний порог - 250 тысяч - 330 тысяч.

Все вакансии предполагают **полную занятость**.

Расписание в 68% вакансий - полный день, 29% - удалённая работа, составшиеся проценты - гибкий график.

Анализ вакансий НН. Старчеус



Типичное место работы для кандидата уровня Senior. Выводы.

Работодатели

Вакансии для уровня Senior достаточно сложно сравнивать, потому что вакансий этого уровня было немного в исследуемый период. В топе работодателей DA - образовательная платформа, рекрутинговая фирма, ритейл и IT. Для бизнес-аналитиков - IT, медицинские компании, консалтинг.

Зарплата:

Медианные значения зарплаты DA: 233 тысячи - 480 тысяч рублей. BA: 225 тысяч - 265 тысяч. Разброс зарплат у аналитиков данных больше, чем у бизнес-аналитиков.

Тип занятости:

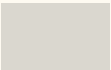
96% - полный день и 4% - проектная работа - варианты занятости для Senior DA. Для BA работодатели не рассматривают проектную работу вообще, только полный день.

Расписание:

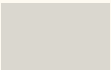
Вес полного рабочего дня уменьшился по сраавнению с Middle - теперь почти половина вакансий DA предусматривают удалённую работу. У BA почти 30% - удалённая работа. Около 4% в обоих направлениях - гибкий график. Остальное - полный рабочий день.

Выводы:

Структура работодателей заметно изменилась по сравнению с предыдущими грейдами по обоим направлениям. Однако одно остаётся инеизменно - IT-сектор заинтересован в специалистах и по анализу данных, и по бизнес-анализу.

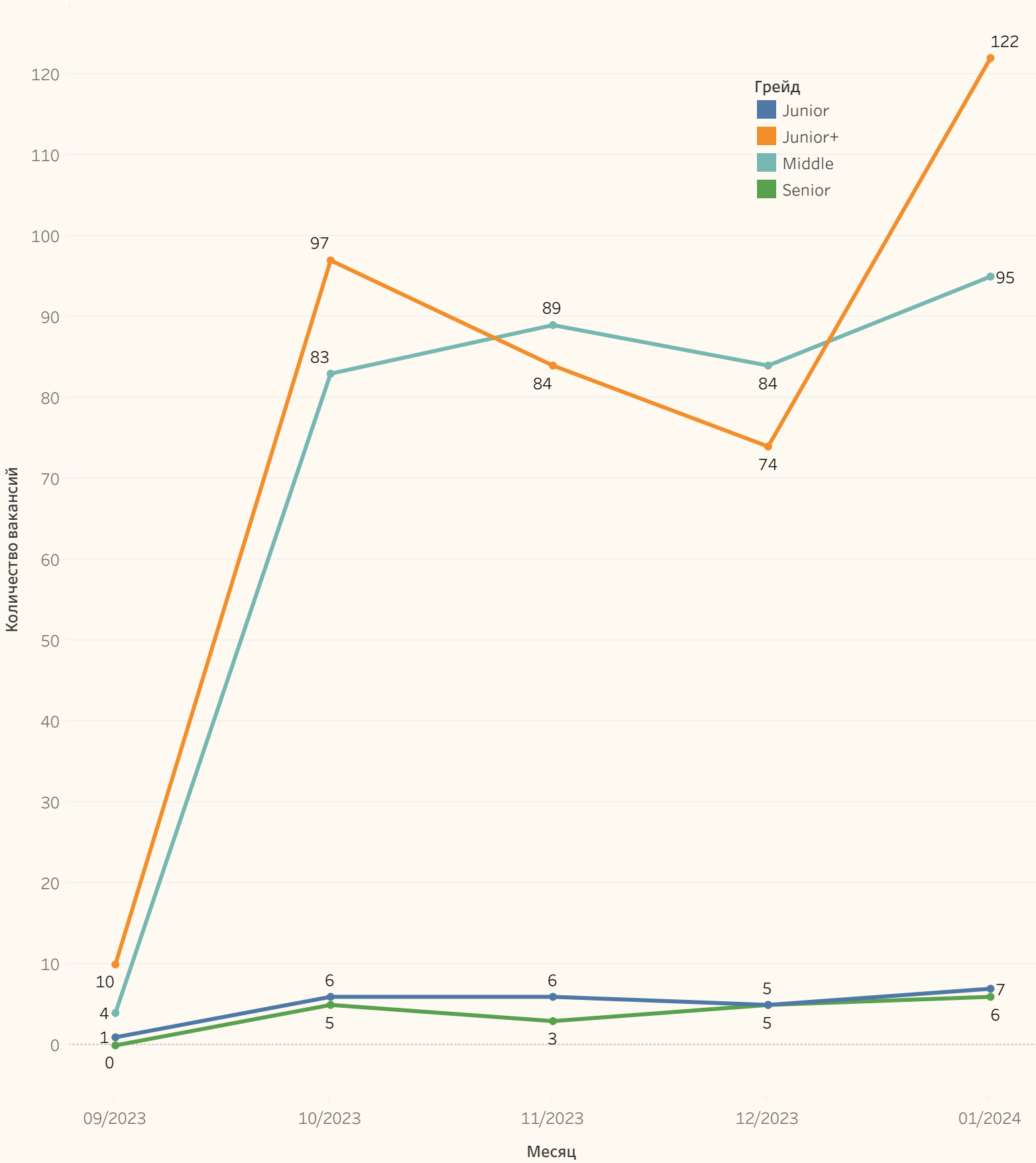


Динамика вакансий по месяцам.



Динамика вакансий Data Analyst

На данном слайде - график изменения количества вакансий аналитиков данных



Выводы: за такой короткий промежуток времени в нашей нестабильной ситуации в стране достаточно рискованно выявлять какие-либо тренды. Но рассмотрим, как менялся рынок вакансий с сентября 2023 года по январь 2024 года.

Из графика видно, что больше всего на рынке вакансий для специалистов уровней Junior+ и Middle. Это можно объяснить тем, что работодатели чаще ищут сотрудников уже с опытом, однако не на позиции верхнего звена, т.к. позиций на Senior должности впринципе меньше из-за иерархической системы: специалистов среднего звена почти всегда больше, чем специалистов верхнего звена.

В сентябре было крайне мало вакансий для всех грейдов: вакансий для Senior не было вообще, для Junior - всего одна, для Middle - 4 и для Junior+ - 10.

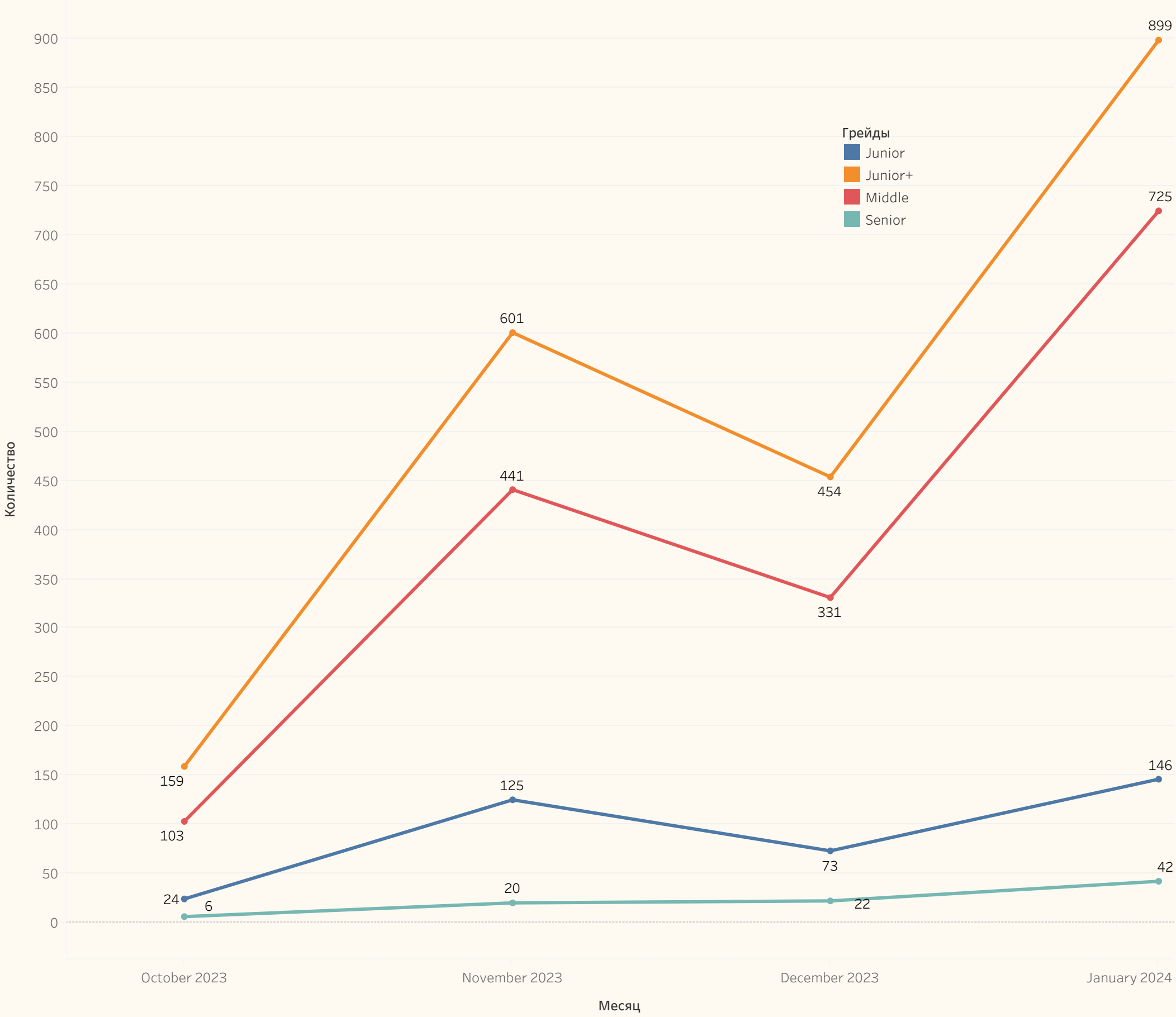
Но в октябре произошёл скачок: 5 вакансий для Senior, 6 для Junior, 83 для Middle и 97 для Junior+. Чем можно объяснить такой скачок? Осень - традиционно высокий сезон для поиска сотрудников, т.к. многие уволившиеся сотрудники начинают искать работу после летнего отдыха. К тому же вероятно оказали влияние социо-экономические факторы.

В течение трёх месяцев ситуация оставалась примерно на одном уровне, хоть и с небольшими отклонениями. Так, в декабре вакансий стало немного меньше по всем грейдам. Это можно объяснить тем, что люди вообще редко увольняются и ищут новую работу в период окончания финансового года, когда подводятся все отчёты, выплачиваются премии.

В январе же вакансий стало больше по всем четырём грейдам. Это достаточно нетипично, т.к. обычно с середины декабря по январь спрос и предложение на рынке вакансий падают. В этой ситуации же все наоборот. Возможно, дело в том, что российский рынок уже некоторое время испытывает дефицит кадров. Сейчас привычная сезонность уже не так показательна. Вероятно, началась новая волна эмиграции из России в связи с приближающимися выборами президента.

Динамика вакансий Business Analyst

На данном слайде - график изменения количества вакансий бизнес-аналитиков

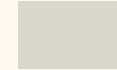


Выводы:
Вакансий для грейдов Junior и Senior заметно меньше, чем вакансий для Junior+ и Middle. Не каждый работодатель готов взять сотрудника без опыта и тратить ресурсы на его обучение. А вакансий Senior не так много возможно потому, что сотрудников высшего звена меньше, чем сотрудников среднего.

Тенденции вакансий Бизнес-аналитиков в целом схожи с тенденциями вакансий Аналитиков данных. В начале осени вакансий по всем грейдам было немного. В ноябре произошёл резкий скачок: для Senior вакансий было уже 20 (против 6 в октябре), для Junior - 125 (против 24 в октябре), для Middle - 441 (против 103 в октябре) и для Junior+ - 601 (против 159 в октябре).

В декабре можно наблюдать просадку по всем грейдам, а в январе снова подъём, причём стремительный: Senior - 42 вакансии, Junior - 146, Middle - 725, Junior+ - 899.

В целом наблюдается обычная тенденция - подъём рынка труда осенью и спад к концу года. Однако, также как и у Аналитиков данных, был скачок в январе.

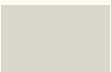


Помесячная динамика вакансий. Выводы.

Вакансии аналитиков данных и бизнес-аналитико демонстрируют похожие тенденции.

В начале исследуемого периода вакансий по всем грейдам было крайне мало, но в следующем месяце все грейды демонстрируют резкий скачок. Т.к. это осень, можно предполагать, что роль играет обычная сезонность: осенью люди возвращаются из отпусков и начинают искать работу.

В эту картину также вписывается и то, что вакансий в декабре становится несколько меньше: люди готовятся к закрытию отчётов и новогодним отпускам, в это время происходит меньше увольнений, и меньше людей занимаются поиском работы. Интересно, что все грейды обоих направлений демонстрируют стремительный рост в январе, что не очень характерно для типичной сезонной картины рынка труда. Для того, чтобы определить причины такого явления, необходимо провести полноценное исследование, которое будет затрагивать социальные, экономические и политические сферы жизни.



Заключение

В данном исследовании были изучены и проанализированы вакансии Аналитиков данных и Бизнес-аналитиков с сайта НН.ru за сентябрь 2023 - январь 2024 года.

В разрезе четырёх грейдов были выявлены самые востребованные навыки для соискателей и требуемый опыт.

Также было определено типичное место работы по каждому грейду внутри обоих направлений: топ работодателей, зарплатные перспективы, график работы и тип занятости.

Была проанализирована динамика количества новых вакансий за исследуемый период и выявля общая закономерность.