

# Результаты исследования вознаграждения на ИТ рынке Казахстана

2024





Совместно с активными участниками ассоциации IT HR и нашими клиентами мы провели исследование уровня зарплат и бонусов в IT для различных профессий с учётом уровня компетенций.



Цель проведения исследования — показать уровень оплаты в IT и тренды изменения заработных плат в зависимости от уровня компетенций.

**13.09-11.10.2024**

Период проведения исследования.  
Данные о заработных платах и бонусах собирались напрямую из компаний

**16**

компаний из различных секторов экономики

**37**

различных профессий

**2 800**

общее число исследуемых работников

При анализе данных мы использовали только информацию, доступную как минимум в трёх различных компаниях для каждой роли, формируя данные как по заработным платам, так и по целевым бонусам. Все данные были классифицированы как по профессии, так и по уровню компетенций.



**АЛЕКСАНДР ПРОКОПЕНКО**

Партнер.  
Практика HR консалтинга



# Различия в оплате труда в ИТ в зависимости от индустрии

Для опытных разработчиков наибольшую привлекательность по уровню доходов представляют компании, занимающиеся разработкой ПО. Их зарплаты значительно превышают рыночные показатели, в среднем на **17-25%**.

Следом идет финансовый сектор, где доходы разработчиков превышают рыночные значения на **3%**, но у технических лидеров в этом секторе зарплаты, напротив, на **6%** ниже среднего по рынку.

▲ На **14%**

доход работников выше рынка в компаниях разработчиках программного обеспечения

Tech Lead / Lead в среднем получают выше рынка  
▲ на **25%**

Senior / Team Lead в среднем получают выше рынка  
▲ на **17%**

Middle в среднем получают выше рынка  
▲ на **14%**

Junior в среднем получают ниже рынка  
▼ на **5%**

▲ На **3%**

доход работников выше рынка в компаниях финансового сектора

Tech Lead / Lead в среднем получают ниже рынка  
▼ на **6%**

Senior / Team Lead в среднем получают выше рынка  
▲ на **3%**

Middle в среднем получают выше рынка  
▲ на **7%**

Junior в среднем получают выше рынка  
▲ на **9%**

# Различия в оплате труда в ИТ в зависимости от индустрии

В телеком секторе ситуация несколько лучше: в целом доходы сотрудников ниже рыночных показателей на 5%, что близко к среднему уровню по рынку. Однако, для специалистов среднего и старшего уровня (мидлов и сеньоров) зарплаты оказываются на **10%** ниже рыночных.

Наименее привлекательными оказываются E-commerce компании, где зарплаты могут быть ниже рыночного уровня в среднем на **21%**. Это делает эту отрасль менее конкурентоспособной с точки зрения компенсаций.

▼ На **5%**

доход работников ниже рынка в телеком компаниях

Tech Lead / Lead в среднем получают ниже рынка

▼ на **1%**

Senior / Team Lead в среднем получают ниже рынка

▼ на **10%**

Middle в среднем получают ниже рынка

▼ на **9%**

Junior в среднем получают на уровне рынка

▼ На **21%**

доход работников ниже рынка в E-commerce

Tech Lead / Lead в среднем получают ниже рынка

▼ на **11%**

Senior / Team Lead в среднем получают ниже рынка

▼ на **28%**

Middle в среднем получают ниже рынка

▼ на **25%**

Junior в среднем получают ниже рынка

▼ на **21%**

# Наиболее высокооплачиваемые профессии в ИТ

1

**Самые низкооплачиваемые профессии:**

Сервис деск / поддержка пользователей

2

▲ Рост оплаты на 42%:

Инженер ИТ инфраструктуры (сопровождение и обслуживание)

3

▲ Рост оплаты на 37%:

PM

Разработчики: Oracle (PL/SQL) / Python / PHP

Системная аналитика

Agile (SM\_Coach)

Инженер данных / ML / DS, CRM, UI/UX

ИБ

Администрирование систем (ИС, WAY4, ESB, АБС, SWIFT, ИБ)

BI / Аналитика данных

Ручное тестирование

Бизнес аналитика

Сетевое администрирование

Администрирование данных

Продуктовая аналитика

4

▲ Рост оплаты на 34%:

Авто тестирование

Архитектура

DevOps

PO

DevSecOps

Разработчики: IOS / Android / Flutter / JAVA / Fullstack / Frontend / Backend

Разработчики: 1C / GO / C# / React / Colvir



# Изменение уровня оплаты в ИТ с ростом компетенций в зависимости от индустрии

**На 360%**

в среднем доход работника может вырасти с начала карьеры до уровня руководителя, при этом наибольший рост происходит при переходе с уровня 'джуна' на 'мидла', что составляет 100%.

**50%**

составляет последующий рост с уровня на уровень

## ИТ Разработка (средний совокупный доход на уровне, млн. тг. гросс)



## E-Commerce (средний совокупный доход на уровне, млн. тг. гросс)



# Изменение уровня оплаты в ИТ с ростом компетенций в зависимости от индустрии

В секторе телеком и финансов наблюдается **самый низкий прирост** заработных плат с увеличением профессиональных компетенций. При том, что **начальные зарплаты** в этих отраслях на **10-15% выше** по сравнению в другими. Это делает сектора привлекательными для молодых специалистов, однако в долгосрочной перспективе карьерный рост может быть менее выгодным с точки зрения компенсации.

## Телеком (средний совокупный доход на уровне, млн. тг. гросс)



## Финансовый сектор (средний совокупный доход на уровне, млн. тг. гросс)



# Как изменился совокупный доход профессионалов уровня Senior в ИТ за последние 2 года?

**15%**

**составил рост дохода в ИТ за 2024 год,**

тогда как в 2023 году он составил 18%. Наиболее высокий рост за последние 2 года был зафиксирован по следующим профессиям:



	Средний доход, млн тенге	10 перцентиль, млн тенге	90 перцентиль, млн тенге	% роста за 2 года
Инженер ручного тестирования	1,53	1,02	2,16	<b>118%</b>
Agile	1,71	1,42	2,23	<b>106%</b>
Разработчик хранилищ данных	1,99	1,02	3,00	<b>76%</b>
PM	1,61	1,08	2,22	<b>65%</b>
Разработчик 1С	1,74	1,17	2,22	<b>53%</b>
Разработчик Full-stack	2,04	1,32	2,69	<b>51%</b>

## Целевые бонусы

**27%** Целевой Бонус —  
Tech Lead / Lead

**23%** Целевой Бонус —  
Middle

**24%** Целевой Бонус —  
Senior / Team Lead

**20%** Целевой Бонус —  
Junior

На рынке практика премирования компаний показывает, что целевой процент зависит от уровня должности и может варьироваться в зависимости от индустрии, где средний бонус:

Разработка:

**30%-40%**

Финансовый сектор:

**15%-20%**

Телеком:

**20%-30%**

E-commerce:

**5%-20%**



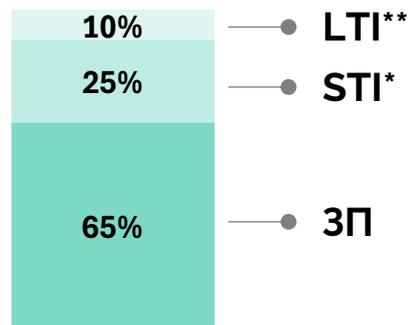
# Заработные платы HRD в ИТ индустрии

Наша компания проводит исследование заработных плат HR-директоров в Казахстане за 2024 год.

На данном митапе мы подсветим данные по HR директорам только из ИТ-компаний и хотим представить их текущий уровень и структуру доходов.



Структура вознаграждения по рынку (средняя):



Руководители, получающие Бонус:



20%  
Получают LTI



80%  
Получают STI



Ежемесячный совокупный доход (млн тг. нетто):

10 перцентиль	1.21
Медиана	2.43
90 перцентиль	5.71

\*Short Term Incentive (STI) - программы мотиваций для высшего руководства, ориентированные на поощрение достижения их ежегодных личных целей.

\*\*Long Term Incentive (LTI) - программы созданы с целью поощрения долгосрочной мотивации. Оценка эффективности обычно охватывает трехлетний период и основана на стратегических целях, установленных акционерами, таких как прибыльность, рост капитала, доля рынка и т.д.

# Сессия «Вопросы и Ответы»





Основано в 2018 году



Команда People Consulting состоит из опытных консультантов с 15-летним опытом в развитии бизнеса и реализации проектов по привлечению топ-менеджеров в различных секторах бизнеса и ведению проектов HR консалтинга с фокусом на системах вознаграждений.



Команда: 8 постоянных сотрудников + команда HR-консультантов



Расположение команды: г. Алматы и г. Астана



Портфель корпоративных клиентов с момента начала работы состоит из международных, частных и квази-государственных компаний из Казахстана, России, Франции, Великобритании, Германии, Израиля, Узбекистана и Таджикистана.

# Предлагаемые услуги

## Executive Search

Мы проводим проекты по поиску руководителей на местном и международном уровнях.

Портфель успешно закрытых вакансий состоит из проектов в Казахстане, Узбекистане, Великобритании, странах Европы и Кавказа, Монголии и Таджикистана. Все проекты были выполнены удаленно из Казахстана.

- Независимый Директор
- Председатель Правления / Генеральный директор
- Позиции членов Правления (Финансы, Цифровой бизнес, ИТ)
- Руководители функциональных подразделений (Корпоративный бизнес, Риски, ИТ, HR и т.д.).

## HR проекты

- Система управления вознаграждением
- Система управления эффективностью работы
- Организационный дизайн
- HR аналитика
- Оценка руководителей (индивидуальная и командная)

Средняя продолжительность HR проекта: от 3 до 9 месяцев.

## Экспресс HR консалтинг

При недостатке времени, внутренних ресурсов или экспертизы для выполнения срочных задач, мы можем помочь в следующих блоках:

- Обучение по вопросам, связанным с грейдингом, мотивацией, бюджетированием, организационным дизайном, РМ и т.д.
- Аудит HR процессов и предоставление рекомендаций
- Формирование политик по вознаграждению
- Устранение замечаний по результатам внешнего или внутреннего аудита
- Проведение анализа и подготовка рекомендаций по эффективности мотивационных программ
- Рыночный анализ заработных плат сотрудников

Средняя продолжительность HR проекта до 1 месяца.

## Над отчетом работали:

Александр Прокопенко  
Арман Шокпаров  
Ардак Маметжанова

## Контакты:

Арман Шокпаров  
+7 701 731 4800  
[arman.shokparov@pplconsulting.kz](mailto:arman.shokparov@pplconsulting.kz)

Ардак Маметжанова  
+7 701 800 5190  
[ardak.mametzhanova@pplconsulting.kz](mailto:ardak.mametzhanova@pplconsulting.kz)

Александр Прокопенко  
+7 777 170 0720  
[alexandr.prokopenko@pplconsulting.kz](mailto:alexandr.prokopenko@pplconsulting.kz)

