

рекадро™

Экспертные кадровые решения

2018

Экспертная оценка рынка труда по позиции «Тестировщик программного обеспечения/QA Engineer»



Rekadro

28.02.2018

РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 28.02.2018

1.2. Методика исследования

В ходе исследования были использованы следующие источники информации:

- телефонный скрининг (экспресс-опрос сотрудников, занимающих исследуемые должности);
- анализ получаемых резюме и в ходе проводимых собеседований в компании РЕКАДРО
- анализ открытых источников

1.3. Объект исследования

Исследование направлено на изучение следующих аспектов оплаты и поощрения труда:

- уровень заработной платы;
- наличие премий, бонусов;
- наличие социального пакета, в том числе дополнительного;

1.4. Рассматриваемые должности

Тестировщик программного обеспечения (ПО), специалист по тестированию ПО, QA engineer.

1.5. Определения, используемые в исследовании

Базовый оклад	Ежемесячный оклад сотрудника до вычета налогов (gross), получаемый им за выполнение стандартных обязанностей. Данная сумма не включает такие дополнительные выплаты, как бонус, комиссионные, оплата сверхурочных работ, дивиденды, пособия.
Льготы	Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам компании, например: медицинская страховка, дополнительные отпуска, страхование жизни и т.д.
Бонус	Вознаграждение работнику по результатам работы. Выплачиваются, как ежемесячно, так и после окончания работы над проектом. Относится к переменным выплатам.
Среднее арифметическое	Отношение суммы всех зафиксированных значений к их количеству.
Медиана	Один из показателей центра распределения для порядковых и количественных переменных. Представляет собой значение переменной, которое делит выборку пополам таким образом, чтобы для 50% объектов из выборки значения переменной не превосходили медиану, а для других 50% объектов - были не меньше, чем медиана.
Процентиль (дециль) – P	Процентиль – мера расположения данных выборки или распределения .N-й процентиль — это такое значение, ниже которого расположено n-процентов наблюдений в представленном числовом ряду. Например: в таблице заработных плат представлены данные по 20 компаниям. 10-ый процентиль (P 10) показывает, что в 10% компаний из данных 20 выплачивается заработная плата ниже

	или равная уровню, соответствующего 10% в таблице зарплатных значений.
Квартиль	Квартили – это порядковые характеристики, отделяющие четверти ранжированных совокупностей. В обзоре заработных плат процентиль это показатель, который делит ряд зарплатных значений на 4 равные части. Например: третий квартиль (25%) это 25-ый процентиль, а второй квартиль - это медиана или 50-ый процентиль.
Интервал (коэффициент)	Коэффициент показывает во сколько раз минимальный размер зарплаты (по данным, представленным в таблице заработных плат) меньше максимального размера. Интервал 3 означает, что по данной позиции нет установившегося функционала, имеется разброс в зарплатах начинающих и опытных сотрудников. Интервал менее 3 говорит об устоявшемся функционале и сформировавшейся среднерыночной цене на специалистов по данной позиции.
Интервал (сумма)	Суммовая разница между абсолютным значением размера зарплаты в точках P 10 и P 90 по конкретной позиции.
Общая ежемесячная сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы, премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Общая годовая сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы и премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника за полный год работы (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Зона 1	Зона «дешевого» персонала. Пролегал между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегал между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегал между точкой (P 75%) и максимальным размером заработной платы.
Структура заработной платы	Подробная разбивка в процентном соотношении основных показателей: базовая заработная плата, доплаты компании (фиксированная премия), переменные выплаты.
Структура сопоставление обязанностей участников	Сопоставление стандартных должностных обязанностей исследуемых позиций с должностными обязанностями, существующими на исследуемых предприятиях. Под стандартными должностными обязанностями понимаются должностные обязанности, закреплённые за исследуемыми позициями в компании заказчика. Данный показатель наглядно демонстрирует насколько соответствует функционал должности в исследуемых организациях тому, что представлен в описании должности.
Стимулирующие выплаты	Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты

1.6. Структура обзора заработных плат

Данные о зарплатах измерены в рублях РФ, до вычета подоходного налога (gross). Стандартная погрешность при анализе данных составила +/- до 7 %

Информация по позиции структурирована следующим образом:

- Наименование позиции
- Описание функционала
- Сопоставление функционала
- Таблица данных по базовому окладу, премии, суммарной зарплате (общей ежемесячной и годовой сумме компенсаций)

Данные по заработной плате представлены отдельно по российским предприятиям и международным. Компаниям.

Политика предоставления социального пакета представлена таблицей в разделе 3.

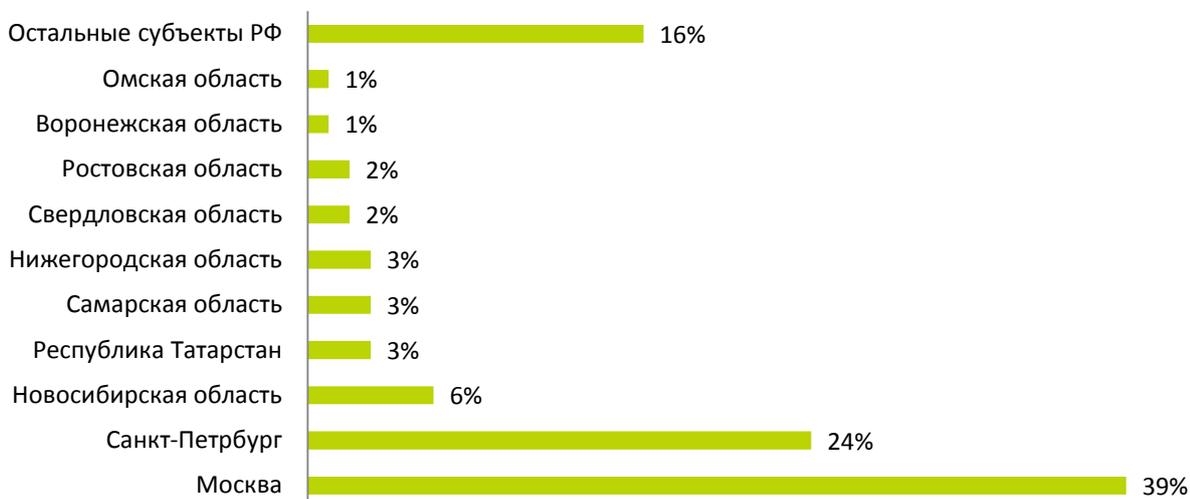
1.7. Информация об участниках исследования

В исследовании рассматривались позиции 57 ИТ-предприятий.

Диаграмма 1. Распределение участников по направлениям деятельности, %



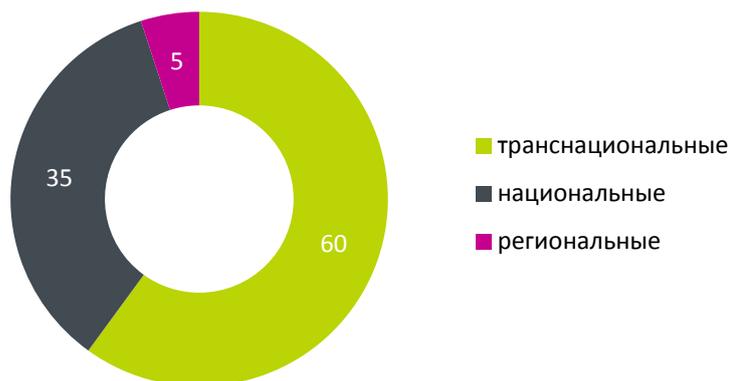
Диаграмма 2. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



По происхождению бизнеса компании разделены на следующие группы:

- Региональные компании – компании, созданные с помощью местного капитала, действующие локально, в том числе Москве или Санкт Петербурге, регионах.
- Национальные компании – компании, созданные с помощью российского капитала и распространяющие свою деятельность на всю территорию РФ
- Транснациональные компании – компании, созданные с помощью зарубежного капитала, производственные и торгово-сбытовая деятельность которых вынесена за пределы национального государства, использующие тенденции международного разделения труда

Диаграмма 4. Распределение по происхождению бизнеса, %



РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. Должностные обязанности (основные)

- Планирование процессов тестирования
- Участие в подготовке \ создании документации для тестирования
- Проведение ручного и/или автоматизированного функционального тестирования;
- Трекинг дефектов в системе отслеживания ошибок;
- Автоматизация и модернизация процесса тестирования
- участие в построении, развитии и поддержке процессов контроля качества;
- Взаимодействие с проектной командой.

2.2. Сопоставление обязанностей:

Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	5%
Полностью совпадает с ОФО	80%
Уровень выше, чем в ОФО	15%

Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	82%
Переменные выплаты	18%

2.3. Уровень заработной платы

Показатели	Базовый ежемесячный оклад (тыс.руб.,gross)	Бонусы (тыс.руб.,gross)	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)	Общая годовая сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
Минимум	12,00	10,00	15,00	180,00
P 10%	15,90	10,00	21,00	252,00
P 25%	23,75	15,00	25,00	300,00
Среднее арифметическое	46,29	21,36	67,23	806,77
Медиана	35,00	20,00	57,50	690,00
P 75%	71,25	27,50	100,00	1200,00
P 90%	87,00	30,00	135,00	1620,00
Максимум	120,00	35,00	150,00	1800,00
Интервал (сумма)	71,10	20,00	114,00	1368,00
Интервал (коэффициент)	10,00	3,50	10,00	10,00

РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ	ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ
Выплаты компаниями фиксированной премии Да – 30% Нет –70%	<i>Выплаты компаниями нефиксированной премии</i> Да – 80%. Нет – 20% Нефиксированную премию в компании выплачивают: По результатам деятельности компании - 20 % По результатам деятельности специалиста/ отдела - 80 %
ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)	ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ
Да – 90% Нет – 10% Дополнительные дни к отпуску – 40%	Наличие в компании политики предоставления отпуска Да – 100%
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС	КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ
Да - 35 % Нет –65 % Членам семьи – 5%	Да – 20% Нет – 80%
ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ	КОМПЕНСАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ
Да –15% Нет – 85%	Да – 35% Нет- 65%
ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА	КОМПЕНСАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
Да – 90% Нет – 10%	Да – 20% Нет - 80%

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

QA инженер, или тестировщик ПО отвечает за обеспечение качества при разработке программного обеспечения, занимаясь поиском ошибок в программном обеспечении. Для этого тестировщик ставит себя на место пользователя и моделирует ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы с программой. Результатом его работы является улучшение работы ПО и снижение издержек на разработку.

В данной должности можно выделить несколько ступеней:

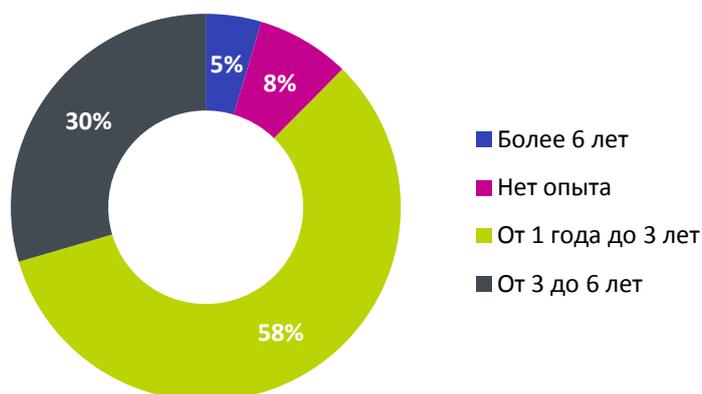
- Junior QA-Engineer (без опыта работы, с опытом работы до 1 года);
- Middle QA-Engineer (опыт работы от 1 до 3 лет);
- Senior QA-Engineer (с опытом работы от 5-6 лет).

В проведенном исследовании был сделан упор на первые две ступени, так как должностные обязанности Ведущего/Старшего тестировщика (Senior QA Engineer) сильно отличаются, как и уровень заработной платы.

Данную позицию часто используют как старт для карьеры в сфере IT и считают низшей ступенью в иерархии. Однако популярность профессии стремительно растет, и многие специалисты долгое время работают тестировщиками ПО, продолжая совершенствоваться именно в этой сфере. Интервалы в поле зарплатных значений очень велики: вознаграждение специалистов очень сильно отличается в зависимости от масштаба бизнеса компании и страны ее происхождения (традиционно больше платят в крупных транснациональных компаниях, которые являются лидерами рынка), от квалификации и опыта работы сотрудника, уровня знания английского языка, географического расположения работодателя (Москва и Санкт-Петербург традиционно являются регионами-лидерами по количеству вакансий).

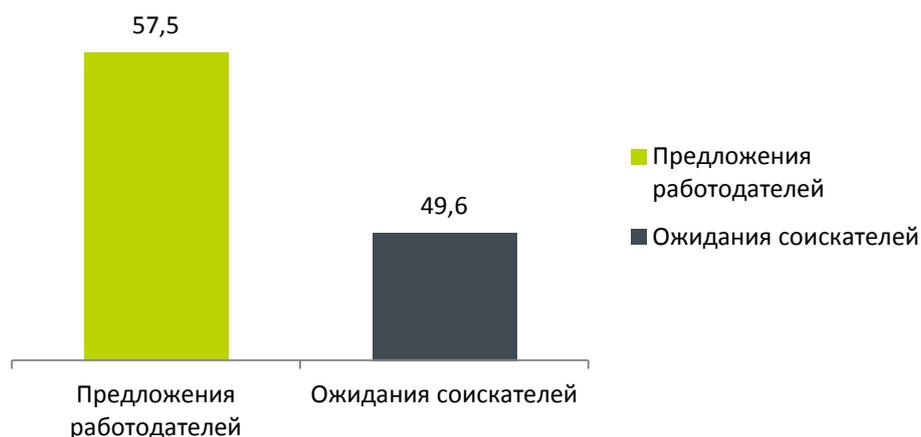
Подавляющее большинство работодателей хотят видеть опытных кандидатов – 88% рассматривают на вакансии кандидатов с опытом от 1 года:

Диаграмма 5. Требования работодателей по опыту работы



От кандидатов требуется опыт работы и умение работать в команде. Иностранные компании хотят видеть на должности QA инженера кандидатов более высокого уровня, с опытом работы более 3 лет. Следует отметить, что ожидания соискателей на 14% ниже предложения работодателей. Это связано с тем, что 30% кандидатов на данную позицию не имеют опыта работы, в то время как лишь 8% работодателей готовы рассматривать начинающих специалистов. Кроме того, многие тестировщики предпочитают работать удаленно или в свободном режиме, а свободный график работы предлагают лишь 15% компаний.

Диаграмма 6. Ожидания кандидатов и предложения работодателей по заработной плате, рублей.



На рабочих сайтах сейчас открыто достаточно вакансий QA инженеров, при этом на 1 вакансию приходится 10,4 резюме соискателей. Это говорит о высокой напряженности на рынке труда тестировщиков ПО, особенно в регионах РФ, так как наиболее востребованы данные специалисты в Москве и Санкт-Петербурге. При этом крупные компании предоставляют иногородним сотрудникам достойный релокационный пакет (от 1 оклада до компенсации жилья на постоянной основе) – конечно, для опытных специалистов.

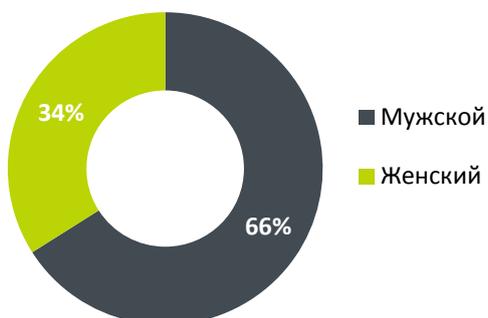
Как видно из диаграммы, в профессии преобладают мужчины (больше на 1/3). По возрастному признаку прослеживается преобладание более молодых специалистов в возрасте от 18 до 30 лет (66%) и от 30 до 40 лет (29%). Большая часть специалистов владеют английским языком на достаточно высоком уровне (76%). Специалистов без опыта, которые хотят попробовать себя в роли тестировщика ПО, почти треть (30%), что подтверждает высокую популярность данной специальности среди начинающих специалистов в сфере ИТ. Большинство кандидатов имеют образование в сфере ИТ, математики и экономики.

На данный момент фактически нет ВУЗов, обучающих на тестировщика ПО, поэтому профессионалы данной области советуют новичкам устроиться для начала на должность стажера, усиленно изучать английский язык (в большей степени это касается кандидатов, имеющих образование, связанное с программированием). Также можно пройти специальные курсы (в т.ч. и в режиме онлайн), длительность которых составляет от 2 до 4 месяцев (включая стажировку в компании, в которой потом есть возможность стать штатным сотрудником). Однако бытует мнение, что курсы – это пустая трата времени, а научиться всему можно в ходе работы. В любом случае, решать только вам!

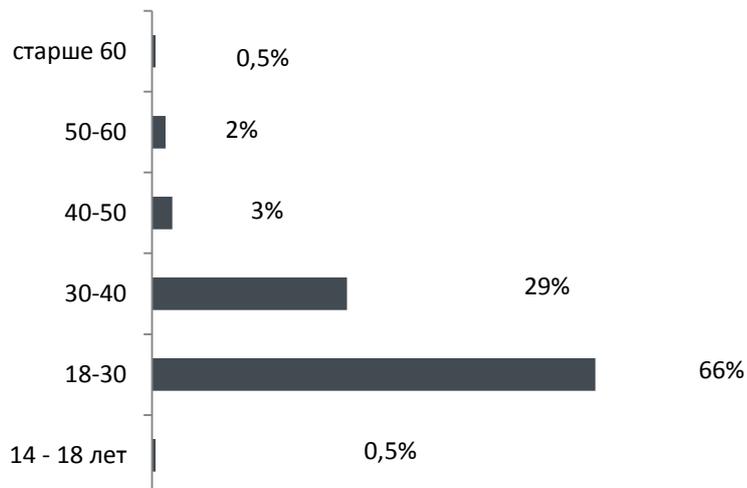
Чтобы добиться успеха в данной профессии, необходимо обладать хорошим логическим мышлением, внимательностью к деталям и умением работать в команде.

Диаграмма 7. Типичный портрет тестировщика ПО/ QA-инженера

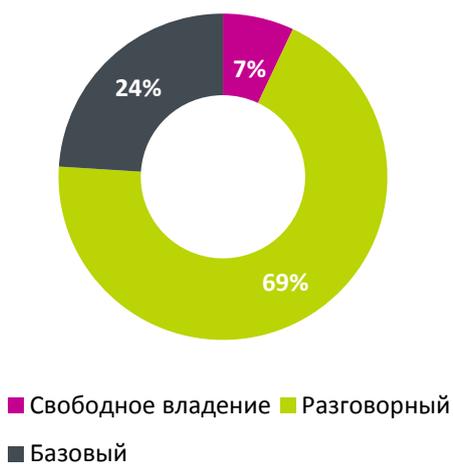
Пол специалистов



Возраст специалистов



Владение английским языком



Опыт работы

