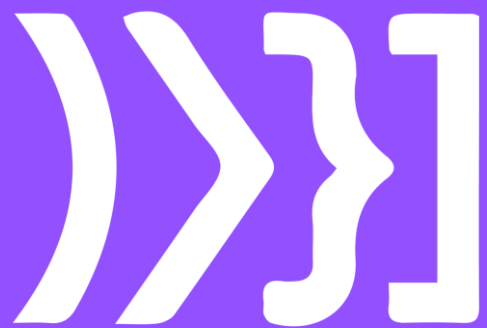


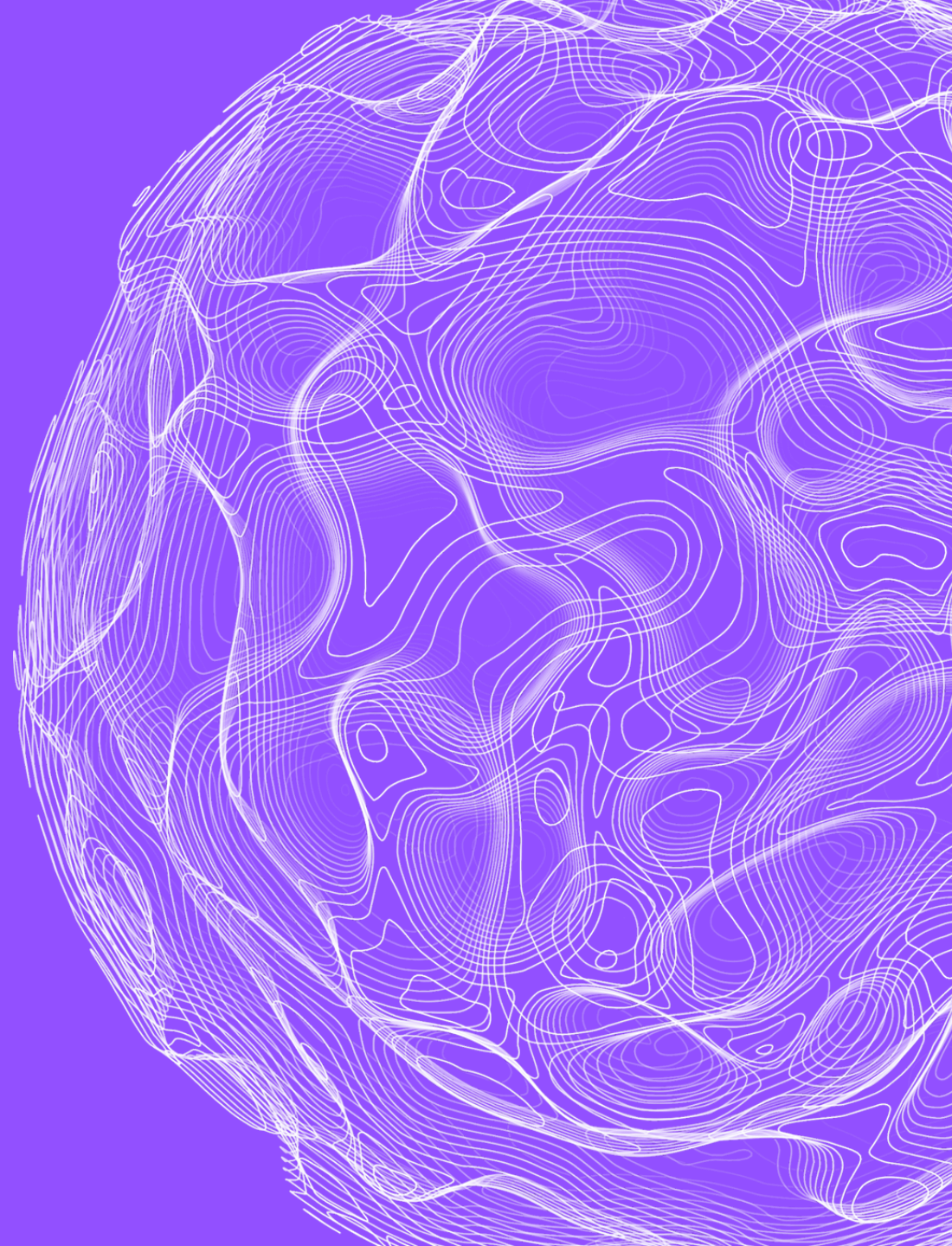
Для размещения в публичном доступе

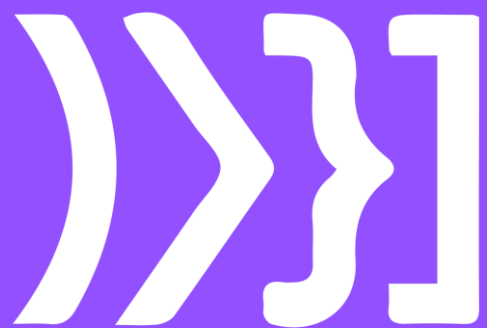
---



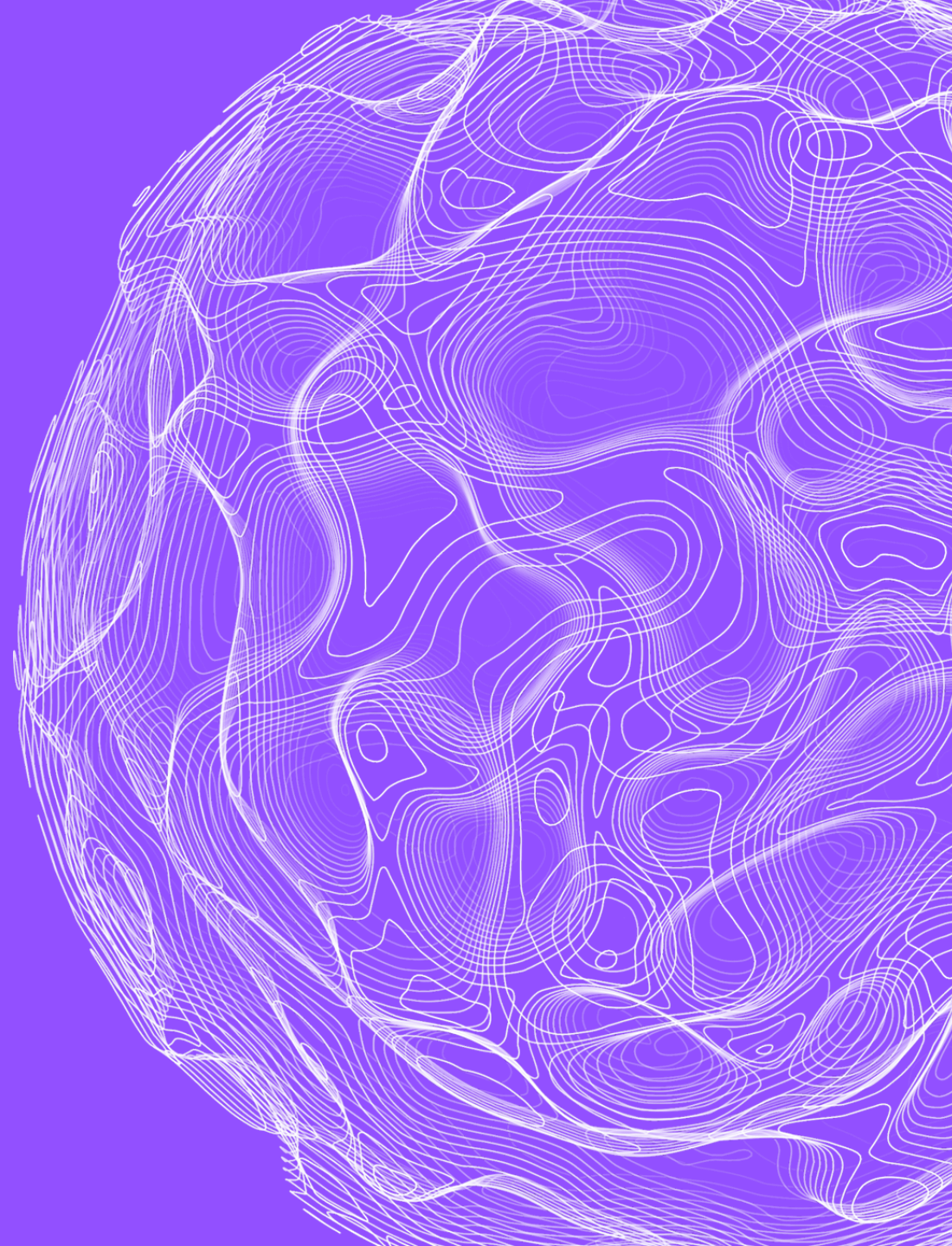
# IT-бренд работодателя

Результаты исследования 2022 года





Справочно о всероссийском  
исследовании IT-брендов  
работодателей



# Общая информация о всероссийском исследовании IT-брендов работодателей

**ЭКСПСИ**

&

**habr**

**Крупнейшая** компания в сфере управленческого консалтинга

- > Разработка методологии исследования
- > Предоставление платформы для проведения опросов
- > Обработка результатов и формирование аналитических отчетов

**Крупнейшее** сообщество для IT-специалистов

- > Продвижение опроса среди it-специалистов
- > Публикация результатов исследования
- > Популяризация темы it-бренда в сообществах

Проводится ежегодно **с 2020 г.**

**Период проведения:** июнь – август

**Участники:** IT-специалисты российских компаний

**Количество респондентов\*:**

2020 г.

**4 723 чел.**

2021 г.

**11 508 чел.**

2022 г.

**15 951 чел.**

**Фокус внимания:**

Изучение мнения IT-специалистов о компаниях на рынке труда: какие компании знают сегодня + насколько они их привлекают в качестве потенциальных работодателей

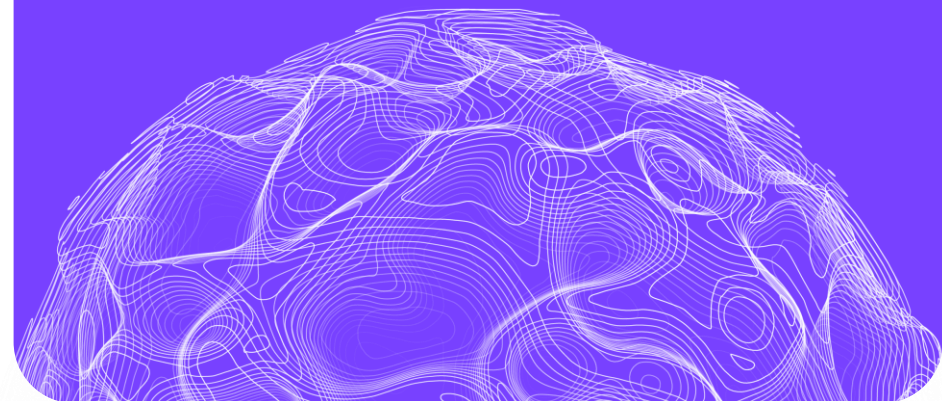
# Почему мы говорим именно об IT-бренде работодателя?

**IT-бренд работодателя** — это представление сотрудников и потенциальных кандидатов об организации как о месте работы для IT-профессионалов

## Чем отличается от традиционного бренда работодателя?

- > Существует определенная специфика в профессиональных предпочтениях и ценностях IT-специалистов, а также их взглядах на места работы. Традиционный подход к пониманию, оценке и продвижению бренда работодателя не всегда оправдан при работе с ними
- > Конкуренция за IT-специалистов последние несколько лет крайне высока практически во всех отраслях. Один и тот же специалист может быть востребован как в металлургической компании или ритейле, так и в IT-компании
- > В последние 5–7 лет именно IT-компании задают тренды и «моду» в построении и продвижении бренда работодателя, поэтому и занимают большинство мест в топах работодателей

**IT-специалисты доверяют компаниям с сильным IT-брендом работодателя и с радостью идут работать в такие места**



# Какие компании попадают в контур исследования?

Мы смотрим на рынок  
IT-работодателей  
глазами соискателей

2020 год

500

компаний в контуре  
опроса

2021 год

702

компаний в контуре  
опроса

2022 год

750

компаний в контуре  
опроса

## Берем компанию в контур исследования, если:

> Имеет в штате **не менее 50 it-специалистов из Российской Федерации**

> **Ведет на рынке активный найм** (не менее 10 реальных обновляемых вакансий на разных площадках)

> **Продвигает себя** на разных площадках, коммуницирует с кандидатами, **борется за внимание аудитории**

> **Незаявительный подход** к выбору компаний (т.е. мы сами отбираем и вносим компании, соответствующие критериям, в контур исследования, которые предлагаем к рассмотрению участникам опроса), позволяет:

- > получить объективные данные о ситуации на рынке
- > делать сравнительную аналитику с релевантными конкурентами

> **Учитываем направления деятельности** компании в IT. Респонденты оценивают только релевантных работодателей

> **Смотрим аналитику в разных разрезах:** по языкам программирования, специализациям и грейдам

# Компании в контуре опроса разделены на 12 направлений

Респондентам предлагается сравнить между собой компании по определенным критериям в 12 направлениях деятельности. В 2022 году количественное распределение компаний по направлениям выглядело следующим образом:

139

Big Data, ML

281

Кастомная разработка

100

Связь и телекоммуникации

115

Аппаратное обеспечение

242

Консалтинг и поддержка

264

Системные интеграции

45

Игры и развлечения

377

Мобильная / Веб-разработка

135

Электронная коммерция и обучение

219

Информационная безопасность

137

Облачные технологии

251

Разработка ПО

# А что дальше? Используем ключевые метрики воронки IT-бренда

Мы оцениваем каждый бренд **по воронке бренда**. Определяем конверсии на каждом этапе воронки и уровень здоровья IT-бренда вашей компании как работодателя

4 уровня воронки бренда

01

## Что видит респондент

Список компаний. Респонденту предлагается отметить все компании, незнакомые ему в качестве работодателей

## Что мы измеряем для компании

### Узнаваемость

Насколько компания как работодатель известна целевой аудитории?

02

Уже среди знакомых компаний респондент выбирает сперва компании, привлекательные для него в качестве работодателей, потом непривлекательные

### Привлекательность

Насколько компания привлекательна для целевой аудитории?

03

Компании (с опорой на ранее сделанный выбор респондента: привлекательные, непривлекательные, нейтральные) оцениваются по критериям

### Портрет компании

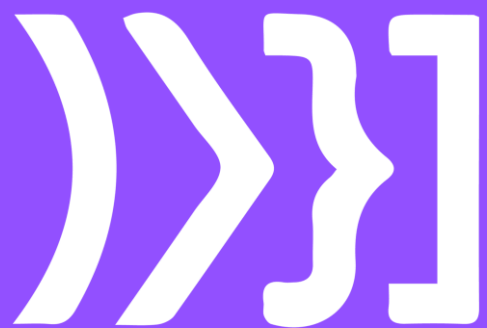
Какие преимущества компании видят соискатели? Какие есть дефициты в восприятии IT-бренда работодателя?

04

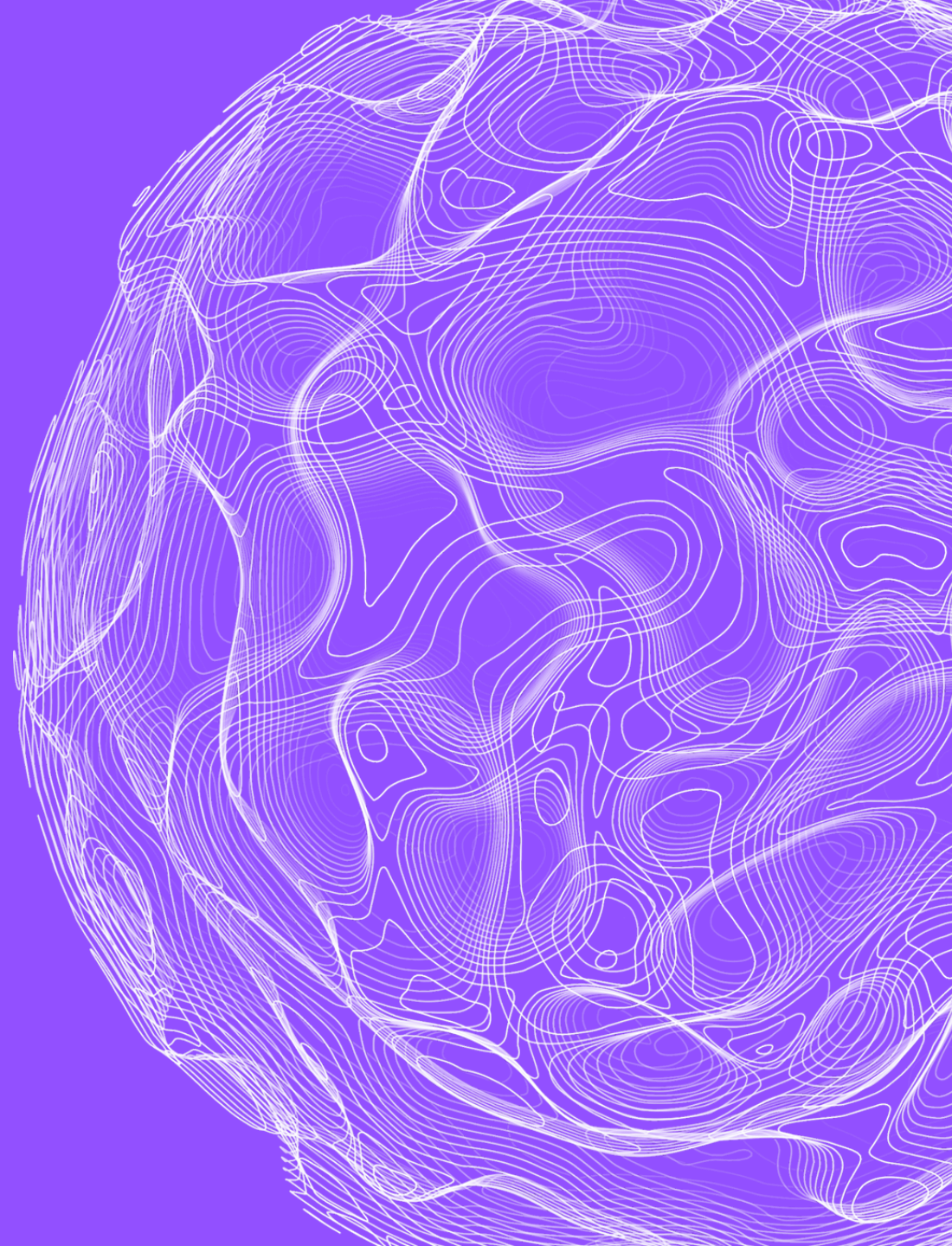
Если компания проводит внутренний опрос среди сотрудников, то ее оценка по критериям будет обязательна для респондентов

### Лояльность (eNPS)

Продвигают ли сотрудники компанию как работодателя?



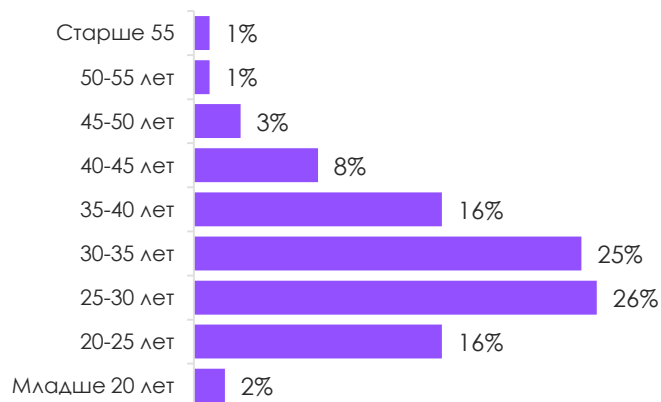
Подробнее об исследовании  
IT-брендов работодателей  
2022 года



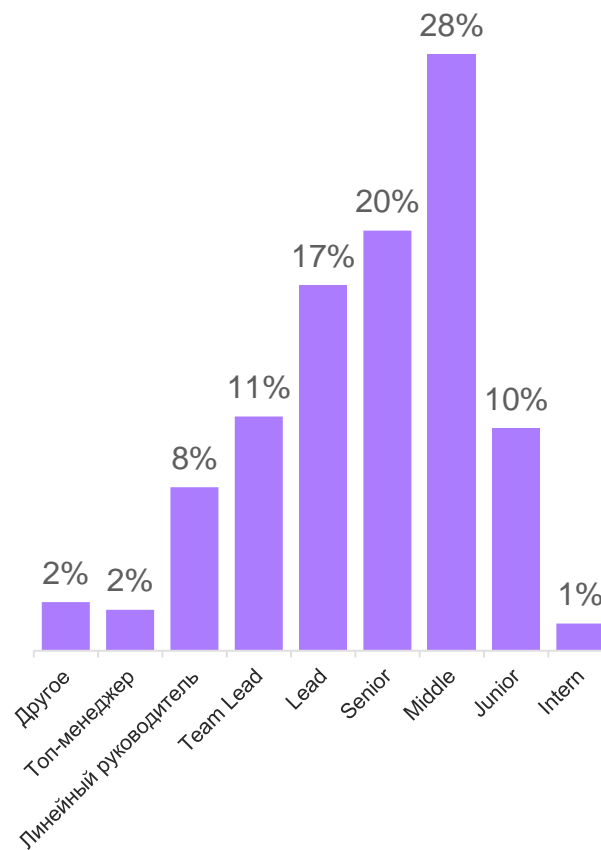


# Выборка исследования 2022: 15,9 тыс. респондентов

## Возраст



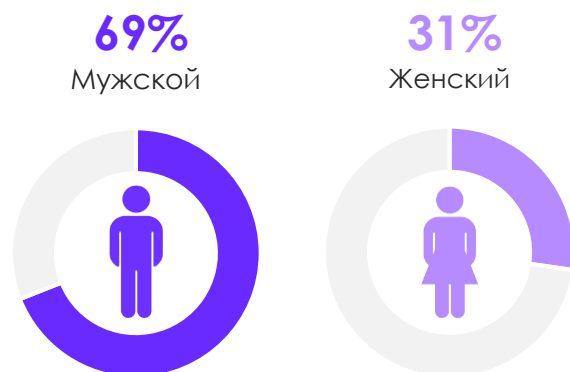
## Квалификация



## Регион



## Пол



# Выборка исследования 2022: 15,9 тыс. респондентов

## Специализации

Backend    (3038)	Техническая поддержка, helpdesk  (1458)	Frontend  (1375)		Другое  (1260)			
	Fullstack  (1251)		Бизнес-аналитик/BI-аналитик  (1142)		Системный администратор  (967)		
Тестировщик (QA)   (1811)	Архитектор  (825)	Desktop  (658)		Mobile  (644)		HR  (577)	
Project Manager   (1592)		DevOps  (737)	Специалист по информационной безопасности  (564)	Сетевой инженер  (424)		Data Engineer  (405)	Дизайн UX/UI  (348)
	Внедренец  (474)		Инженер ERP-систем  (321)	Бизнес-консультант  (312)		Data Scientist  (304)	
Системный аналитик   (1514)		Product Manager  (723)	Data Analyst  (447)	Embedded  (316)	Gamedev  (266)		Менеджер по продажам  (203)
	Маркетолог  (225)				Agile / Scrum мастер  (173)	Инженер ЦОД  (123)	

# Выборка исследования 2022: 15,9 тыс. респондентов

Языки программирования и технологии

SQL	JavaScript		Java						
	(3017)		(2758)						
	C / C++		C#		Bash / PowerShell				
	(2047)		(1938)		(1628)				
(8875)	Продукты 1C	PHP		React		Продукты SAP			
	(1405)	(1310)		(983)		(889)			
Python	Продукты Oracle	Go	Другой		Visual Basic .NET	Assembler			
	(1335)	(887)	(758)		(480)	(479)			
	TypeScript	Delphi	Vue	Swift	Lua	R			
		(833)	(455)	(328)	(291)	(282)			
(4422)	TypeScript	Kotlin	Groovy	Scala	Ruby	Objective-C			
		(821)	(409)	(278)	(259)	(171)			
		Angular	Perl	Rust	Erlang	VHDL	SIEM		
				(130)	(57)	(57)	(53)		
Haskell	(90)	Verilog	Firewall	Proxy	DLP				
		(52)	(46)	(36)	(53)				
VPN	(50)	Sandbox	Security	IPSec	Security				
						Cisco Duo	Cisco Duo	Cisco Duo	Cisco Duo
Cisco Duo	(49)	Cisco Duo	(32)	IPSec	(22)				

# О формировании итогового рейтинга по итогам 2022 г.

**750** компаний

были внесены в контур исследования при подготовке опроса как соответствующие нашим критериям. Мы приняли решение не убирать ни одну компанию из опроса до момента его завершения

**99** компаний

вошли в итоговый рейтинг, так как у респондентов о них есть более-менее устойчивое мнение, т.е. они получили более 30 оценок по заданным критериям на 3-м этапе воронки

**83** компании

остались в итоговом рейтинге, так как из ранее полученного списка мы убрали 16 компаний, которые на момент завершения опроса (1 сентября 2022 г.) официально ушли из России и прекратили наем

## Публикации и конференции:

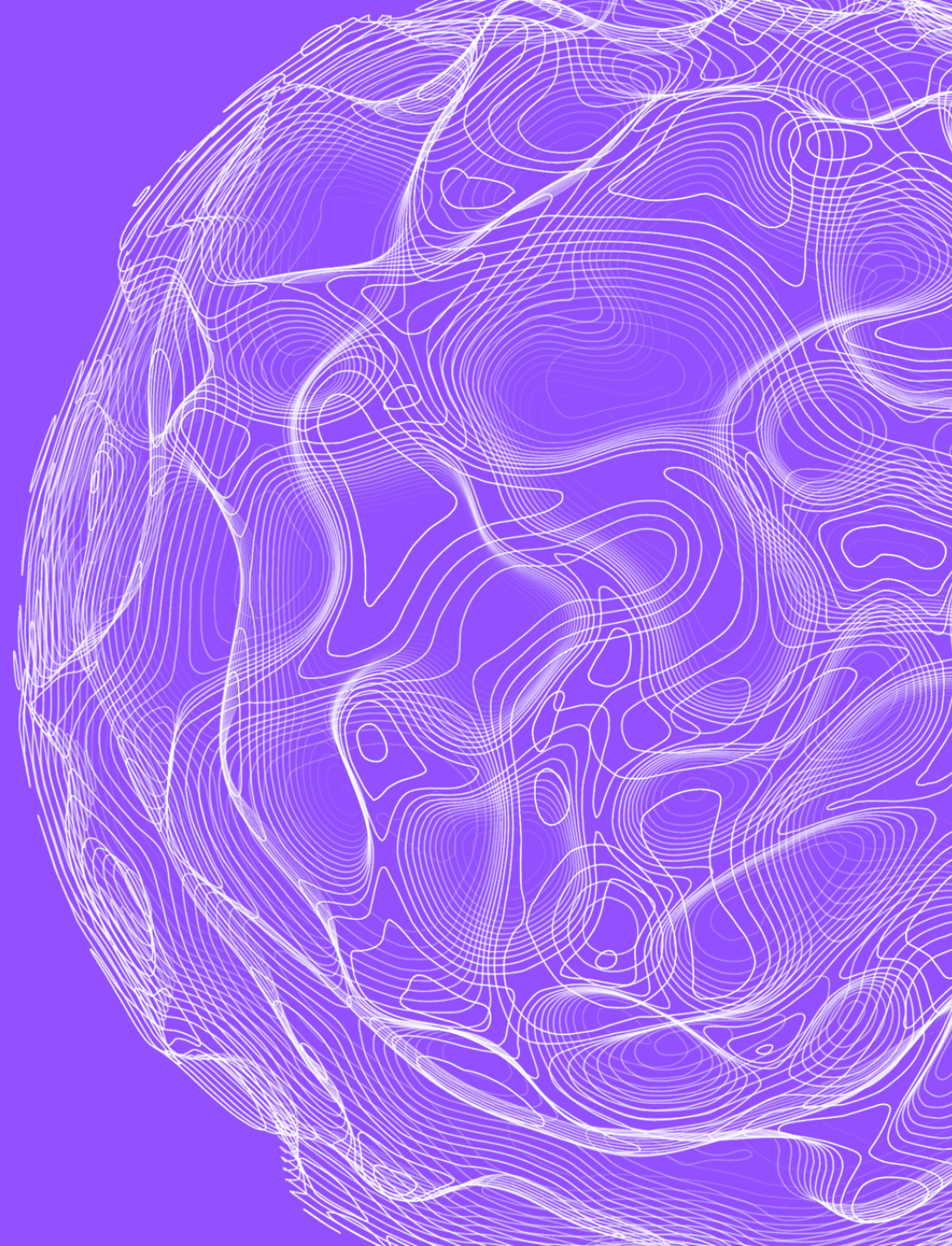


[Ссылка на рейтинг работодателей 2022](#)





Общие результаты и выводы  
за 2022 год про IT рынок  
труда РФ



**15%** (99 компаний)

имеют сформированный  
IT-бренд работодателя

**87%** (651 компания)

обладают узнаваемостью  
больше 10%

## Выводы

- 01 Работодатели транслируют информацию о себе непоследовательно:** говорят про все и сразу, но при этом не говорят главное и важное для кандидатов

### Пример:

Многие компании по-прежнему обещают дружный коллектив и интересные задачи, забывая, что хорошее EVP должно дифференцировать работодателя от конкурентов и говорить об уникальности компании

- 02 Отсутствие четкого позиционирования IT-бренда** приводит к закономерному итогу: соискатель о компании что-то слышал, но не понимает, что это за место работы и зачем ему туда идти

## Выводы

- 01 Нестабильность рынка в 2022 году отразилась на стратегиях:**
- > Компаний в плане привлечения и удержания соискателей (стали активнее коммуницировать)
  - > Соискателей в плане поиска и выбора мест работы (стали чаще искать информацию о работодателях)
- 02** Среднее количество узнаваемых компаний выросло на **37%** к уровню прошлого года
- 03** Средняя привлекательность осталась практически на уровне 2021 года

# ТОП-3 компании с сильными IT-брендами в 2022 г.

01



Aviasales уверенно лидирует благодаря активной и яркой коммуникации. Рельефный и сильный IT-бренд с качественным B2C-брендом в основе. Компания стала хорошо узнаваема соискателями, у которых уже сформировался четкий портрет компании с яркими характерными чертами

02



Самый яркий прорыв: компания Positive Technologies в 2021 г. занимала 32 место из 102, а в 2022 г. – 2 из 83. На волне возрастающего интереса к информационной безопасности соискатели часто отмечают привлекательность именно этой компании, которая является примером сильного отраслевого IT-бренда

03



Пример того, как можно стабильно развивать свой HR-бренд и достигать высоких результатов. Именно тот самый случай, когда качество продуктов и услуг компании работает на ее имидж как работодателя

# Рейтинг IT-брендов работодателей России 2022 г.

№	Наименование компании	Сила IT-бренда, %	Узнаваемость %
1	<b>Aviasales</b>	<b>94</b>	<b>93</b>
2	<b>Positive Technologies</b>	<b>89</b>	<b>60</b>
3	<b>OZON</b>	<b>86</b>	<b>91</b>
4	HeadHunter	84	97
5	Selectel	83	52
6	Redmadrobot	82	37
7	Лаборатория Касперского	81	98
8	2ГИС	80	96
9	Dodo Engineering	80	49
10	Яндекс	80	98
11	Huawei	79	97
12	Райффайзенбанк	78	97
13	Nexign	77	30
14	Avito	76	98
15	DINS	76	47
16	Playrix	74	43
17	Технологический Центр Дойче Банка	67	78
18	Точка банк	67	75
19	VK	66	98
20	IBS	63	68
21	Инфосистемы Джет	62	43
22	Тинькофф банк	61	97
23	Контур	59	70
24	Газинформсервис	59	36
25	Альфа-Банк	58	95
26	Skyeng	57	92
27	Северсталь	56	84
28	Московская Биржа	56	47
29	Газпром нефть	55	97
30	Леруа Мерлен	54	96

№	Наименование компании	Сила IT-бренда, %	Узнаваемость %
31	X5 Tech	53	78
32	Netcracker Technology	53	45
33	Росатом	52	90
34	SberDevices	52	77
35	Сибур Диджитал	52	49
36	Группа НАМК	51	53
37	Газпром Автоматизация	51	88
38	КРОК	50	55
39	Центр Финансовых Технологий	48	51
40	Сбер	48	97
41	Offline	46	76
42	Иннотех	46	55
43	Гринатом	45	59
44	MTC Digital	42	80
45	Lamoda	41	95
46	ICL	40	28
47	Ланит	35	61
48	РТЛабс	34	39
49	Лига Цифровой Экономики	34	37
50	Газпромбанк	34	96
51	Теле2	32	97
52	Айтеко	32	49
53	М.Видео-Эльдорадо	32	96
54	ICL Services	31	28
55	СберМаркет	31	97
56	Ростех	30	86
57	СберКорус	29	65
58	СберМегаМаркет	29	96
59	Тензор	28	46
60	МегаФон	27	97

№	Наименование компании	Сила IT-бренда, %	Узнаваемость %
61	Bell Integrator	27	39
62	ВТБ	27	98
63	БАРС Груп	24	43
64	Росбанк	21	93
65	1С	20	97
66	Банк «Открытие»	20	96
67	МТС Банк	20	95
68	Билайн	19	97
69	Сибинтек	17	34
70	ОТР	16	28
71	Лента	15	96
72	1С-Рарус	15	51
73	36.6	15	78
74	Банк России	15	92
75	Ростелеком-Солар	13	92
76	ЭР-Телеком	12	46
77	Первый Бит	12	53
78	РЖД Технологии	12	96
79	Ростелеком	11	98
80	Магнит	7	97
81	Wildberries	5	98
82	Почта России	4	96
83	Почта Банк	3	97

**Итоги исследования и рейтинг за 2023 год опубликуем 10 ноября т.г. на Хабре**



# Какие критерии оценки и выбора работодателей?

- > **41 критерий** используется в нашем исследовании для оценки IT-брендов работодателей
- > В зависимости от значимости критериев (определяем на основе регрессионного анализа) мы **разделяем их на три группы: с высокой значимостью, средней и низкой**
- > **Значимость критерия** – это отражение в критерии степени его влияния на привлекательность компании как IT-работодателя
- > Чем выше значимость критерия, тем больше компания привлекательна для соискателя, если он полагает, что она обладает такими качествами







## Как мы сформировали наш пул критериев?

- > Критерии стали результатом нашей многолетней исследовательской работы: анализ EVP IT-компаний, опросы IT-специалистов, а также многочисленные фокус-группы с ними
- > Значительный вклад в доработку критериев внесли практикующие эксперты в области управления персоналом крупных компаний
- > Как итог: мы получили реалистичные критерии, которые отражают актуальные потребности и ожидания IT-специалистов на рынке
- > Мы внимательно следим за тем, чтобы наши критерии не теряли свою актуальность, обновляя и дополняя их при необходимости

При работе с IT-брендом работодателя в первую очередь нужно обращать внимание на критерии из группы **высокой значимости**

# Критерии оценки и выбора работодателей

## Высокая значимость

#	Критерий	Значимость
1	Качество продуктов и услуг	8,4
2	Соответствие ценностей компании моим ценностям	7,8 <b>NEW</b>
3	Профессиональная среда	6,8 
4	Интересное содержание работы	6,5 
5	Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников	6,3 
6	Экологичное отношение руководителя к сотрудникам	6,2 
7	Интерес руководства Компании к мнению сотрудников	6,0 
8	Справедливая оплата труда в командах	5,9
9	Высокий уровень оплаты	5,9
10	Возможности для личностного роста	5,6 
11	Ценность работы в компании для резюме	5,1
12	Инновационность проектов Компании	4,9
13	Современные подходы к управлению проектами	4,5
14	Хорошие отношения в коллективе	4,4
15	Современный стек технологий	4,0

 приоритетность критерия выросла за год







 приоритетность критерия снизилась за год

**NEW** новый критерий, использован в исследовании 2022 впервые

- 01 Если сегодня на рынке у вас сформировался образ компании, чьи продукты / услуги низкого качества, привлечь грамотных IT-специалистов будет очень тяжело, ведь для них сегодня это критически важно при выборе работодателя
- 02 Деление на «своих и чужих», раскол по ценностям, сложности во взаимодействии с людьми, у которых иная позиция, – все эти проблемы могут начаться в компании, если не вести работу с ценностями и не фокусироваться на экологичной коммуникации
- 03 Сохраняется тенденция, при которой для IT-специалистов большое значение имеет профессиональная идентичность (из 15 критериев с высокой значимостью таких характеристик 7). При выборе работодателя IT-специалисты будут обращать внимание на те компании, где можно делать качественные и уникальные продукты, общаться с профессионалами и перенимать у них опыт, решать интересные задачи и т.д.
- 04 Среди IT-специалистов отмечается существенный рост значимости критериев, связанных с ориентацией на людей (коллектив, забота компании как работодателя о здоровье своих работников, отношения с непосредственным руководителем). Выигрывать на IT-рынке будут те компании, которые скорректируют свои коммуникации и переориентируют их «на человека»

# Какие критерии оценки и выбора работодателей?

## Средняя значимость

#	Критерий	Значимость
16	Творческая атмосфера	3,4 
17	Корпоративные «плюшки»	3,4 
18	Социальная ответственность Компании	3,3 
19	Баланс между работой и жизнью	3,2 
20	Яркая корпоративная культура	3,2 <b>NEW</b>
21	Стабильность Компании	3,2 
22	Международный статус Компании	3,0 
23	Возможность работать из любой точки мира	2,9
24	Возможности профессионального обучения	2,8
25	Скорость построения карьеры	2,8
26	Комфортность офиса	2,8
27	Возможность выбора проектов	2,7
28	Работа «без записи и прослушки»	2,6
29	Возможность разрабатывать свой продукт	2,5
30	Гибкий график	2,5

 приоритетность критерия выросла за год

 приоритетность критерия снизилась за год

**NEW** новый критерий, использован в исследовании 2022 впервые

- 05** Кандидаты стали чаще обращать внимание на баланс работы и личной жизни, а также чаще приписывать этот критерий привлекательным компаниям (с их точки зрения)
- 06** Со своей стороны мы видим, что IT-соискатели начали гораздо активнее искать информацию как о ценностях компаний, так и об их корпоративных культурах в открытых источниках информации
- 07** Критерий «стабильность компании» сильно потерял свою значимость (21-е место в рейтинге значимых факторов по сравнению с 16-м местом в 2021 году). Для IT-соискателей «стабильная компания» уже не равно «привлекательное место работы»
- 08** Возможность работать из любой точки мира неизменно находится в факторах средней значимости. Конечно, это важный фактор, ведь понятия «удаленка» и «айтишник» уже давно воспринимаются как единое целое
- 09** Чрезмерный контроль со стороны работодателя будет порождать отталкивающее напряжение среди IT-специалистов. Данный критерий является значимым, но не первостепенным при выборе работодателя

# Какие критерии оценки и выбора работодателей?

## Низкая значимость

#	Критерий	Значимость
31	Зависимость дохода от собственной эффективности	2,5
32	Масштаб и амбициозность проектов компании	2,3 ▼
33	Самостоятельность в принятии решений	2,1
34	Удобные инструменты коммуникаций в Компании	2,1 ▼
35	Соцпакет и страховка	1,9 ▼
36	Интересная локация офиса	1,8
37	Культура многообразия (Diversity & Inclusion)	1,7
38	Темпы роста Компании	1,6 ▼
39	Возможность получить IT-льготы от государства	1,4
40	Продукты и сервисы для импортозамещения	1,2 NEW
41	Компания с государственным участием	0,9 NEW

▲ приоритетность критерия выросла за год

▼ приоритетность критерия снизилась за год

NEW новый критерий, использован в исследовании 2022 впервые

Если компания вкладывает ресурсы, чтобы связать свой бренд с характеристиками из группы низкой значимости, то ее IT-бренд работодателя не дифференцирует ее от других

- 10 На фоне развернувшейся кризисной ситуации в 2022 году также отмечено снижение значимости критерия «масштаб и амбициозность проектов» (с 13-й позиции в 2021 году переместился на 32 место в 2022 году). В кризисное время в офферах хотят видеть ориентиры, которые можно ощутить буквально здесь и сейчас. При этом отметим, что по мере снижения кризисной ситуации значение масштабности проектов будет возвращаться
- 11 Если компания похвалится «соцпакетом и страховкой», особых баллов она себе не добавит в глазах IT-специалистов. Это практически не отличает ее от тысяч других компаний на рынке
- 12 Мы убеждены, что критерий получения IT-льгот от государства вырастет по итогам исследования 2023 г. После того, как государство начало предоставлять отсрочку от службы в армии для IT-специалистов, IT сектор стал одним из самых защищенных
- 13 Вопрос импортозамещения казался актуальным для IT-сектора в начале 2022 года, но острота вопроса быстро снизилась
- 14 В глазах IT-специалистов характеристика «с государственным участием» носит негативный характер. Если вы относитесь именно к такому типу работодателей, то вам придется значительно тяжелее конкурировать на рынке в борьбе за IT-кадры. Вам важно сконцентрироваться на работе над критериями из группы «высокая значимость»

# Что еще интересного мы заметили?

(на основе результатов корреляционного анализа)

По мнению IT-специалистов, в тех компаниях, где есть возможность участвовать **в масштабных и амбициозных проектах**, гораздо хуже обстоят дела **с балансом работы и личной жизни**. Вероятнее всего, это действительно так: когда к основной работе добавляется дополнительная нагрузка в виде проектов, времени на личную жизнь становится гораздо меньше

В глазах IT-специалистов сегодня оптимальный work-life balance есть в тех компаниях, которым свойственны **забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников, гибкий график работы, а также хорошие отношения в коллективе**

По мнению IT-специалистов, высокий доход – это не только крупная сумма денежных средств, перечисляемая на банковский счет с определенной регулярностью, но еще и обязательно **справедливое распределение этого дохода между членами команды**

Профессиональная среда крайне важна для IT-специалистов. При этом у них сложилось устойчивое мнение, что **«компания с государственным участием» и «профессиональная среда» - это понятия, которые прямо противоположны**. Что делать? Работая с позиционированием, нужно рассказывать именно про профессиональную среду. Только так можно стать привлекательным госработодателем для IT

# ТОП-15 критериев удержания IT-специалистов

#	Критерий	Значение для привлечения IT-специалистов
1	<b>Интерес руководства компании к мнению сотрудников</b>	7
2	Профессиональная среда	3
3	<b>Возможности для личного роста</b>	10
4	Соответствие ценностей Компании моим ценностям	2
5	Справедливая оплата труда в командах	8
6	Качество продуктов и услуг	1
7	Современные подходы к управлению проектами	13
8	Высокий уровень оплаты	9
9	<b>Возможности профессионального обучения</b>	24
10	Экологичное отношение руководителя к сотрудникам	6
11	Социальная ответственность Компании	18
12	Хорошие отношения в коллективе	14
13	Инновационность проектов Компании	12
14	<b>Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников</b>	5
15	Стабильность Компании	21

Самый значимый фактор для удержания работников IT-блока с большим отрывом от 2-го места является **интерес руководства к мнению своих работников**, готовность их слышать и участвовать в решении проблем

**Человекоцентричность менеджмента** - вот, что нужно, чтобы удержать IT-специалистов

**Забота о здоровье** своих работников также имеет значительное влияние на удержание IT-специалистов, но меньшее, чем на их привлечение. Вероятнее всего, люди, окруженные заботой, перестают воспринимать ее как нечто остро необходимое и значимое

Если для вас актуален вопрос привлечения и удержания IT-специалистов, не забывайте, что вы находитесь на рынке соискателя, а не на рынке работодателя

- > Важно поддерживать непрерывную коммуникацию с работниками. Нельзя молчать. Даже если вы не знаете, что сказать... скажите об этом!
- > Вовлеченность руководства во взаимодействие с сотрудниками — самый важный фактор удержания 2022 года
- > Уделяйте внимание формированию профессиональной среды и созданию условий для личностного роста: развивайте культуру знаний и наращивайте внутреннюю экспертизу, обучайте, делайте прозрачными карьерные треки и ясными критерии назначений, выстраивайте системы для обмена опытом: конференции, сообщества, профессиональные сборы и т. д.
- > Помните о социальной ответственности, которая играет далеко не последнее место в удержании IT-специалистов сегодня! Данная тема наиболее актуальна для молодых IT-специалистов в возрасте от 20 до 30 лет

- > Платить хорошо недостаточно. Даже стартовая заработная плата IT-специалистов сегодня на рынке относительно высокая. На первый план при удержании выходит вопрос справедливости распределения денежного вознаграждения в командах. Актуален вопрос того, насколько соизмерим тот вклад, который я внес в общий результат, и тот доход, который я получил, в сравнении с коллегами

## Что делать?

- > не говорите в EVP о деньгах — это не работает. Всегда будет кто-то, кто заплатит больше
- > помните о справедливости: надо выстраивать прозрачные системы оплаты труда в командах и постоянно их проверять

> Если компания не формирует ИТ-бренд работодателя, он все равно формируется (стихийно и неуправляемо). Всегда найдется тот, кто меняет образ компании не в лучшую сторону (например, бывшие сотрудники или недовольные клиенты)

> Если для вашей компании актуальна потребность в ИТ-кадрах, если вы хотите понять, как ваша компания выглядит в их глазах, то наше исследование поможет вам в этом

> Чтобы принять участие в исследовании в качестве компании-работодателя или убедиться в том, что вы уже в нем есть, заполните заявку по [ссылке](#), после чего мы с вами свяжемся в ближайшее время

## Остались вопросы?

Задайте их нам по электронной почте! Наши эксперты обязательно ответят вам:

[it-brand@ecopsy.ru](mailto:it-brand@ecopsy.ru)

## Наш блог на Хабре вот [здесь](#)

Присоединяйтесь! Там вы сможете найти еще больше информации о нашем исследовании ИТ-бренда работодателя, а также интересные инсайты по данной тематике. Кстати, вопросы там тоже можно задать, готовы обсуждать 😊

