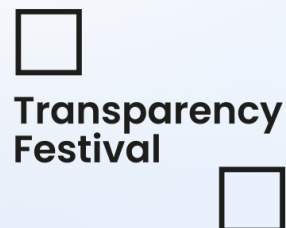


RAPORT 2021

Przyszłość HR ma kolor transparentny



Przewodnik po raporcie

BRANŻA IT OBECNIE

A/ TRENDY I WYZWANIA **2**

B/ JAK ZMIENIŁ SIĘ RYNEK PRACY IT? **3**

SZUKANIE NOWYCH TALENTÓW

A/ PROGRAMIŚCI Z EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ **6**

B/ OCZEKIWANIA SPECJALISTÓW IT **8**

C/ BUDOWANIE DOŚWIADCZEŃ KANDYDATA **9**

O MISJI TRANSPARENTNOŚCI **10**

POLSCY SPECJALIŚCI IT NA ARENIE MIĘDZYNARODOWEJ

A/ JAK CZĘSTO POLSCY SPECJALIŚCI DOSTAJĄ OFERTY PRACY? **11**

B/ CZY POLSCY SPECJALIŚCI IT SĄ AKTYWNI NA RYNKU? **12**

W STRONĘ SKUTECZNEJ REKRUTACJI IT – JAK SOBIE POMÓC? **13**

Na czym stoimy, czyli kondycja branży IT

Jak kształtuje się nasza teraźniejszość i przyszłość? Digitalowo. Trwa boom na cyfryzację usług, migracje chmurowe czy zagadnienia związane z big data, cyberbezpieczeństwem, nauczaniem maszynowym i sztuczną inteligencją. Dodatkowo pandemia przyspieszyła rozkwit branż i trendów, które w „normalnych” warunkach na swoją kolej czekałyby jeszcze kilka lat (e-commerce, automatyzacja, praca zdalna).

Digitalowy świat wymaga pracy rąk (i umysłów) doświadczonych specjalistów IT, których, według wielu ekspertów, wciąż brakuje. **Komisja Europejska** szacuje, że aż 44% Polaków w wieku 16–74 nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych. Z kolei według **badań McKinsey** 87% organizacji mierzy się z niedoborem talentów. Problem jest więc globalny i będzie tylko eskalował.

Jednym ze skutków takiego obrotu spraw jest zwiększenie wymagań względem pracowników i jednocześnie zamknięcie drzwi na juniorów. W 2019 średnia liczba umiejętności „must have” w ofertach frontendowych wynosiła 5,5. **Rok później** wskaźnik ten wskoczył na poziom 6,2.

TRENDY I WYZWANIA BRANŻY IT:

- 1/ Organizacja pracy zdalnej** – wielu specjalistów **nie wyobraża sobie** powrotu do trybu stacjonarnego w pełnym wymiarze. Może to stanowić powód do zmiany pracy.
- 2/ Firmy rozważają obcięcie pensji osobom, które postanowią zostać w pełni remote.** Dla niektórych pracowników taki „układ” jest nie do przyjęcia.
- 3/ Wprowadzenie trybu hybrydowego** – warto przeprowadzić kwerendę wśród pracowników i zaproponować najbardziej optymalne rozwiązanie.
- 4/ Zoom Fatigue, Post Lockdown Anxiety** – specjaliści dotknięci negatywnymi skutkami pracy zdalnej potrzebują wsparcia pracodawcy. Może to czas na wprowadzenie **well-beingowych benefitów?**



Dynamika rynku IT: czasy wzrostu i paradoksów

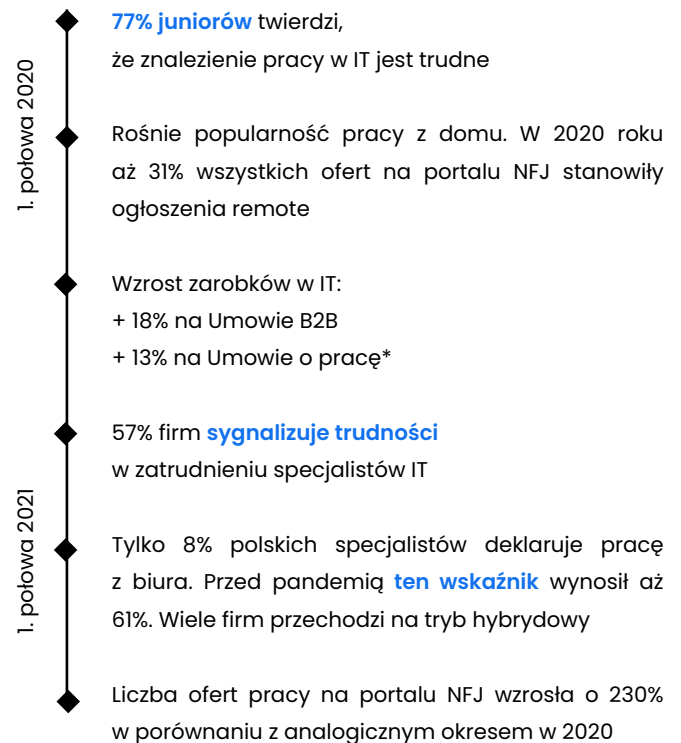
Już od kilku lat media przedstawiają branżę IT jako istne eldorado. Często jednak zapomina się dodać, że IT to kraina mlekiem i miodem płynąca, ale... tylko dla prawdziwych weteranów. Tych niestety nie wystarcza, by wypełnić lukę kadrową. Co za tym idzie? Wakatów na stanowiska dla midów/seniorów jest coraz więcej, ale ilości aplikacji na daną ofertę – coraz mniej.

Wiele osób, skuszonych obietnicami wysokich zarobków, wybiera kierunki informatyczne albo podejmuje się przebranżowienia. Rozczarowanie może nadejść, gdy konfrontują swoje oczekiwania z bezlitosnym rynkiem pracy, który dopuszcza tylko garstkę juniorów. Jak widać, tech-świat pełen jest niuansów.

Jakie jeszcze sygnały zmian wychwyciliśmy?



ZMIANY NA RYNKU PRACY IT



*DANE WEWNĘTRZNE NO FLUFF JOBS

Outsourcing jako jedno z rozwiązań problemu niedoboru kadrowego

Obecna sytuacja na rynku pracy wymaga poszerzenia rekrutacyjnej perspektywy i szukania nowych rozwiązań. Dlatego warto skierować swoje działania w stronę specjalistów z sąsiednich państw: Ukrainy, Białorusi, Słowacji, Czech czy Węgier. Dlaczego jest to świetny kierunek rozwoju, który może przynieść spektakularne wyniki bez nadmiernego nakładu pracy?

ZALETY OUTSOURCINGU PRACOWNIKÓW Z EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ:

ZRÓŻNICOWANE ZESPOŁY PRACUJĄ EFEKTYWNIEJ ■

ŚWIETNA ZNAJOMOŚĆ ANGIELSKIEGO ■

DUŻY WYBÓR WYKWALIFIKOWANEJ KADRY ■

BLISKOŚĆ GEOGRAFICZNA ■

ZBLIŻONA STREFA CZASOWA ■

PODOBNA KULTURA PRACY ■

Diverse teams osiągają lepsze wyniki. Osoby o zróżnicowanym pochodzeniu i zapleczu doświadczeń wnoszą świeże spojrzenie, dzięki czemu zespoły są bardziej kreatywne, szybciej łączą i przetwarzają fakty oraz rozwiązują problemy. Opisane zalety znajdują potwierdzenie w licznych badaniach (przytoczonych m.in. w Harvard Business Review, Forbes czy McKinsey).

Ponad 69% specjalistów IT zna go co najmniej na poziomie B2*.

Programiści z Europy Środkowo-Wschodniej to jedni z najlepszych specjalistów na świecie. Zajmują czołowe miejsca w zestawieniach m.in. Daxx, HackeRank czy Skill Value.

Łączy nas o wiele więcej niż położenie geograficzne i zbliżona strefa czasowa. Mamy nie tylko podobną kulturę czy mentalność, ale także oczekiwania, poziom wykształcenia i umiejętności technologiczne. Dlatego też proces wdrożenia i integracji z zespołem polskim powinien przebiec sprawnie i bez spięć.

Zbliżona struktura zatrudnienia w firmach, która gwarantuje łatwość poznawczą.



Czy programiści z regionu pomogą zappełnić lukę kadrową?

Tak! Ich kompetencje doskonale pokrywają się z zapotrzebowaniem na rynku pracy.

Świat IT fullstackiem i backendem stoi. Ten trend opisano w badaniach gigantów takich jak [Stack Overflow](#) czy [HackerRank](#), ale widzimy go również w ujęciu mikro – na portalu No Fluff Jobs kategoria backend co roku obfituje w największą liczbę ofert pracy. Po piętach deptcze jej fullstack.

W Europie Środkowo-Wschodniej developerzy, którzy odpowiadają za zaplecze aplikacji/strony, stanowią minimum 20% badanych. [W Czechach](#) ta liczba sięga ponad 30%***!

Warto wyróżnić także Słowację i Węgry, które oprócz pokaźnego zasobu backendowych talentów, mogą pochwalić się imponującą „kadrą” fullstacków – aż 49% programistów z tego regionu wskazało fullstack jako swoją wiodącą specjalizację.

Specjaliści z Czech, Ukrainy, Słowacji czy Węgier często wskazują Polskę jako jedno z miejsc docelowych swojej przyszłej pracy. Jeśli firmy decydują się na rekrutację po sąsiedzku, muszą zadbać o kilka dodatkowych aspektów, które ułatwią proces:

- Pomoc w znalezieniu mieszkania;
- Wsparcie przy załatwianiu formalności (w tym dokumentów);
- Pożyczka na start;
- Pomoc w przeprowadzce (np. organizacja transportu);
- Działania ułatwiające aklimatyzację w nowym miejscu, takie jak lekcje językowe, wspólne wyjścia pracownicze, lista atrakcji w danej lokalizacji itp.

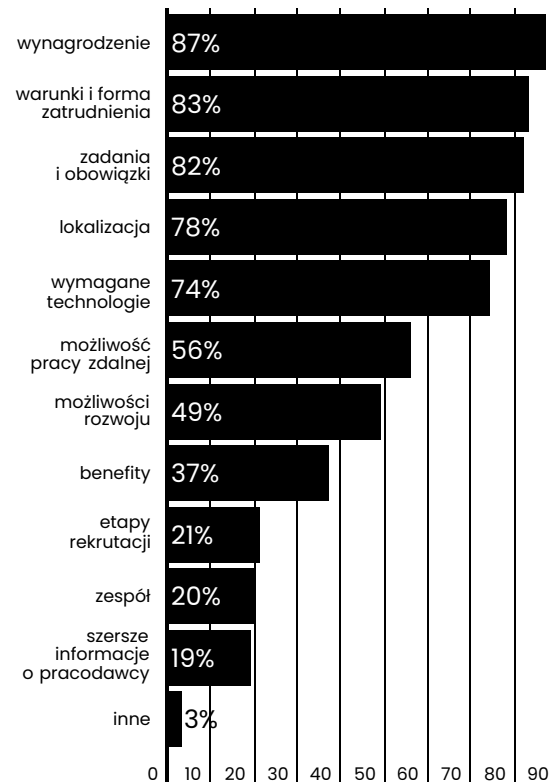


Oczekiwania specjalistów IT. Jak zachęcić ich do aplikacji właśnie na Twoją ofertę?

Choć branża IT okazała się być dość odporna na zawirowania spowodowane COVID-19, popandemiczny kandydat IT to już zupełnie inny pracownik – wymagający i świadomy swojej uprzywilejowanej pozycji na rynku. Doświadczeni **specjaliści IT oczekują od pracodawcy:**

- konkretnych już na etapie poszukiwań pracy, czyli transparentnej oferty z widełkami wynagrodzenia, opisem projektu, technologii i ścieżki kariery;
- skrupulatnie wypełnionego profilu pracodawcy, na którym znajdą przejrzyste informacje o kulturze organizacji, misji i wizji firmy, dotychczasowych projektach oraz zespołach;
- benefitów płacowych i pozapłacowych np. signing bonus, programu well-beingowego czy pracy zdalnej;
- poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa (jego brak doświadczają ponad połowie specjalistów bez względu na poziom doświadczenia!);
- jasno określonej ścieżki kariery oraz możliwości rozwoju – warto zainwestować w budżety szkoleniowe, które przyniosą korzyść obu stronom. Pracownik będzie mógł spełniać się zawodowo, a pracodawca – „stworzy” sobie mida czy seniora.

JAKICH INFORMACJI KANDYDACY SZUKAJĄ W OGŁOSZENIU? (WIELOKROTNY WYBÓR):



91% kandydatów oczekuje widełek wynagrodzenia w każdym ogłoszeniu*

35% kandydatów deklaruje, że nie aplikuje na ofertę bez widełek**

36% specjalistów IT szuka w ogłoszeniu informacji o kulturze organizacyjnej***

*BADANIE NFJ, LUTY 2020

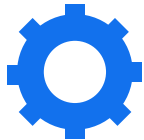
**BADANIE RP.PL

***RAPORT NFJ „KULTURA ZARZĄDZANIA W IT”

Specjaliści IT biorą pod lupę kulturę organizacyjną

Wiesz, że aż **59% specjalistów IT jest gotowa zmienić pracę**, gdy nie odpowiada im kultura organizacyjna firmy? Z kolei aż 48% nie jest zadowolona ze stylu zarządzania w obecnej firmie.

Które praktyki wewnątrz organizacji skutecznie zniechęcają pracowników, zachęcając ich tym samym do poszukiwania nowych wyzwań?



” Co 3. osoba doświadczyła micromanagementu na własnej skórze



- 1/ **Brak odpowiedniego przeszkolenia do kierowniczych ról.** 56% obecnych managerów i team leaderów awansowało w ramach rekrutacji wewnętrznej, ale aż 72% deklaruje, że firma nie zapewniła im przygotowania do nowej funkcji. Dla programistów wejście na ścieżkę managerską jest szczególnie trudną decyzją, ponieważ często wiąże się z „rzuceniem” kodowania. Tym bardziej wsparcie organizacji jest tu nieocenione.
- 2/ **Słaba komunikacja z innymi zespołami w zakresie prowadzonych projektów.** Wprowadza zastój i chaos w zespole, które odbijają się na atmosferze i mogą opóźnić termin dowiezienia projektu.
- 3/ **Brak poczucia docenienia: dotyka 2 na 5 osób w branży IT.** **Kultura „kudosów”** to prosty i przyjemny sposób na zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników. Można np. na firmowym komunikatorze założyć dedykowany kanał „Feedback” i aktywnie z niego korzystać. ;)
- 4/ **Micromanagement:** autokratyczny styl zarządzania już od dawna trąci myszką, a relacje z zespołem powinno budować się na dialogu i zaufaniu. Niestety w branży IT aż co 3. osoba doświadczyła micromanagementu na własnej skórze.

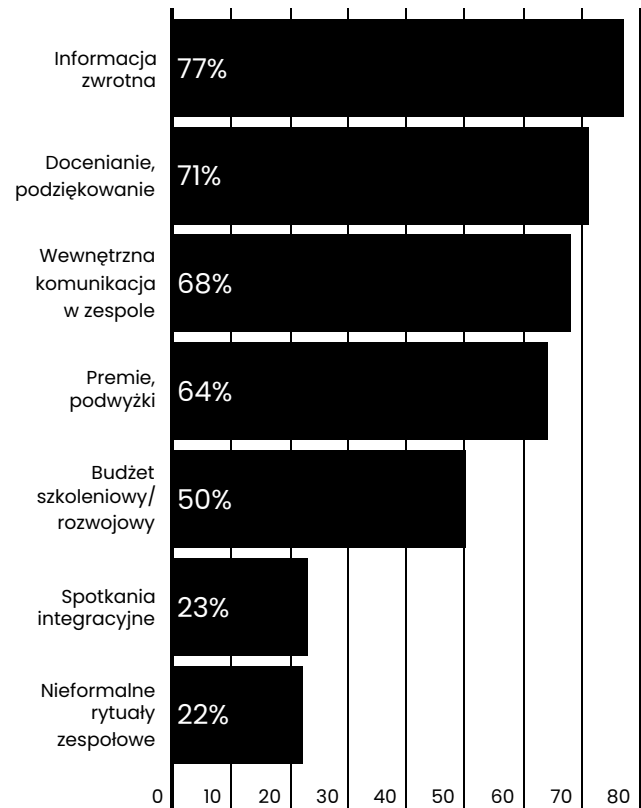
Candidate experience to relacja trwająca dłużej niż myślisz

Praca managerów i zespołów HR nie kończy się na podpisaniu umowy z kandydatem. Prawdziwe schody zaczynają się potem. Jeśli do Twojego zespołu dołączył świetnie wykwalifikowany specjalista, to całkiem możliwe, że udało Ci się go „wyrwać” innej organizacji. Dostajesz więc ogromny kredyt zaufania, który najlepiej splanisz, dalej pielęgnując candidate experience.

Warto stale poszukiwać nowinek ze świata HR, a te najlepsze – wdrażać. Praktyki takie jak **kompleksowy onboarding** czy przygotowanie firmowego handboka to już standard, ale można iść o krok dalej i... zorganizować tzw. **preonboarding**, czyli wprowadzić nowego pracownika jeszcze przed pierwszym dniem pracy. Formą preonboardingu może być np. spotkanie zapoznawcze z zespołem, wysłanie materiałów doszkalających albo zlecenie krótkiego zadania domowego. Świetną praktyką są też wewnętrzne programy mentoringowe.

Relacja z pracownikiem to także szereg innych działań, za które odpowiadają managerowe, kierownicy działów czy członkowie zespołu. Na doświadczenia kandydata składają się nie tylko wielkie gesty, ale i drobne wyrazy codziennego wsparcia.

JAKIE DZIAŁANIA ZE STRONY MANAGERA SĄ NAJBARDZIEJ DOCENIANE PRZEZ SPECJALISTÓW IT? (WIELOKROTNY WYBÓR)



Dlaczego świętujemy transparentność?

Znasz historię Magdy i Tomka, założycieli No Fluff Jobs? Zaczęło się niewinnie – praca na emigracji w Szwajcarii. On – programista, ona – rekruterka IT. Zauważyli, że polskim ofertom pracy IT daleko do szwajcarskich standardów i postanowili zmienić rodzimy rynek w TRANSPARENTNE miejsce. Wrócili więc do Polski i od 7 lat wdrażają swoją misję. Do czego dążą?



1/ WIDEŁKI WYNAGRODZENIA W KAŻDYM OGŁOSZENIU

Bez wyjątków. Korzystają na tym obie strony. Ty – nie musisz przeprowadzać kilkietapowej rekrutacji, by na końcu usłyszeć „nie”, a kandydat od razu wie, czy dana oferta spełnia jego wymagania finansowe.

2/ JASNE WYMAGANIA

Transparentność utkana jest z konkretów. Specjaliści IT chcą znać zakres i podział wykonywanych obowiązków. Nie interesuje ich ani jak młody i dynamiczny jest zespół, ani w który dzień do firmy dowieżą owoce.

3/ REKRUTACJA BEZ TAJEMNIC

Transparentność to wartość wymienna z uczciwością, dlatego każdy kandydat zasługuje na feedback (niezależnie od wyniku!) oraz informację o planowanych etapach rekrutacji.

4/ PROFIL PRACODAWCY

Specjaliści IT nie wysyłają CV „w ciemno”. O potencjalnym pracodawcy chcą wiedzieć jak najwięcej – od kultury organizacyjnej firmy przez zrealizowane projekty aż do stosowanych technologii.

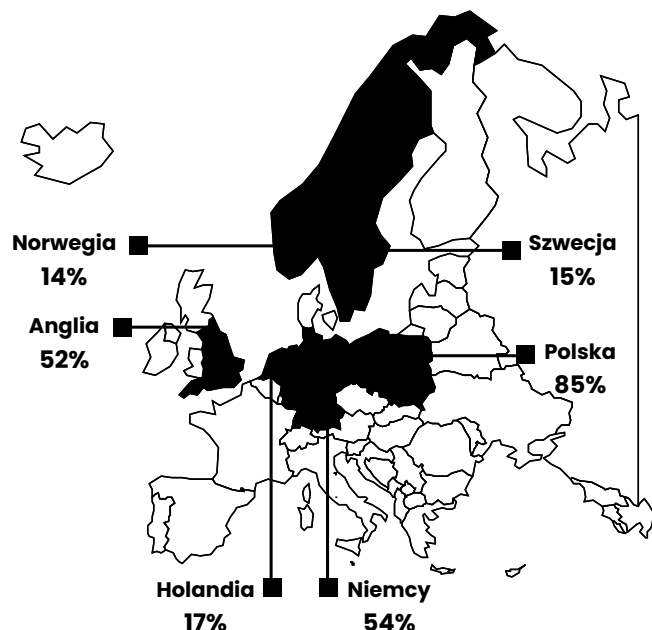
Świat zabiega o specjalistów IT z Polski

O wysokich kompetencjach polskich talentów IT nie trzeba już nikogo przekonywać. Rekruterzy z całego globu ochoczo usiłują zwerbować ich do swoich projektów. Zapytania spływają najczęściej z Europy, Ameryki Północnej oraz Azji.

Headhunterzy są bardzo aktywni w swoich poszukiwaniach. Aż co 3. respondent naszego badania deklaruje, że na skrzynkę wpada mu nawet kilka ofert pracy w tygodniu. Co 5. specjalista twierdzi, że dostaje ich kilka w miesiącu. Częstotliwość rośnie wraz z poziomem doświadczenia – 25% ekspertów może codziennie przebierać w nowych propozycjach pracy. Co ciekawe, im większe doświadczenie i umiejętności kandydata, tym więcej dostaje ofert ze Stanów Zjednoczonych.

” Co 4. ekspert IT deklaruje, że codziennie otrzymuje propozycje pracy

KTÓRE EUROPEJSKIE KRAJE NAJCZĘŚCIEJ PRÓBUJĄ WERBOWAĆ POLSKICH SPECJALISTÓW IT*? (WIELOKROTNY WYBÓR)



*BADANIE NFJ „Z KTÓRYCH PAŃSTW DOSTAJESZ PROPOZYCJE PRACY?” PRZEPROWADZONE W OKRESIE LIPIEC–SIERPIEŃ 2021 NA GRUPIE 694 SPECJALISTÓW IT (53% STANOWILI PROGRAMIŚCI). BŁĄD STATYSTYCZNY WYNOŚI 4%.

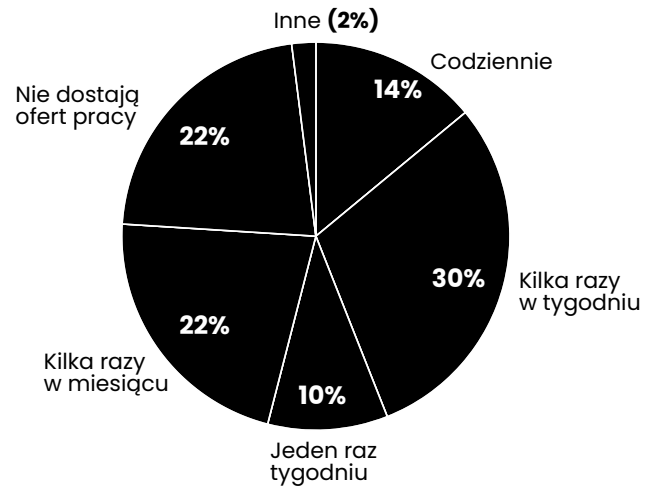
Czy specjaliści IT aktywnie szukają pracy?

W branży panuje błędne przeświadczenie, że kandydaci IT są bierni i zamiast działać – wolą, gdy pracodawca sam ich znajdzie. To całkiem zrozumiały mit, w końcu rzeczywistość nie musi długo czekać na propozycje. ;) Natomiast faktem jest, że 24% specjalistów IT **regularnie sprawdza oferty pracy** i wysyła aplikacje, gdy oferta okaże się konkurencyjna.

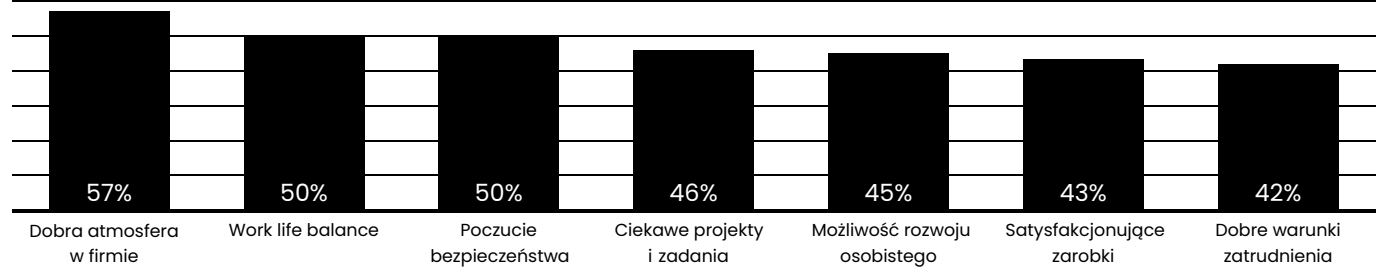
Według naszego **najnowsze badania** 45% kandydatów obecnie szuka pracy. Za najczęstsze powody zmiany zatrudnienia podają m.in. za niskie zarobki lub chęć rozwoju w nowym miejscu.

To oznacza, że tylko trochę ponad połowa (55%) jest zadowolona z aktualnego stanowiska. Jakie wartości wpływają na ich pozytywne nastawienie?

JAK CZĘSTO KANDYDACI Z POLSKI DOSTAJĄ OFERTY PRACY?

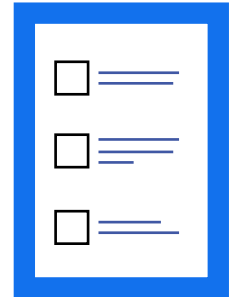


CO SPRAWIA, ŻE POLSKIM SPECJALISTOM DOBRZE NA OBECNYM STANOWISKU? (WIELOKROTNY WYBÓR)



Czy IT & HR mówią jednym językiem?

- Specjaliści od rekrutacji IT również zmagają się z wyzwaniami, które mogą utrudnić rozpoznanie oraz pozyskanie najlepszego kandydata. Tutaj – podobnie jak w samej branży IT – konieczne jest **stałe uzupełnianie wiedzy**. W porozumieniu z ekspertami kursu Masterclazz HR opracowaliśmy listę dobrych praktyk:



- 1/** Podnoszenie kompetencji z wiedzy IT – chodzi np. o proces wytwarzania oprogramowania, podział na role i języki programowania, a także zagadnienia z branży technologicznej. Techniczne zaplecze, choćby minimalne, pozwala zadawać trafniejsze pytania i lepiej dobrać potencjalnych pracowników.
- 2/** Inicjowanie działań employer brandingowych, takich jak wymiana wiedzy w branżowych webinarach, promowanie swoich treści u partnerów biznesowych, tworzenie kampanii wizerunkowych. Tym sposobem można pokazać i „ludzką”, i ekspercką stronę firmy.
- 3/** Publikowanie transparentnych i skrojonych pod konkretną rolę ogłoszeń o pracę, a następnie utrzymywanie kultury transparentności wewnątrz organizacji.
- 4/** Pogłębianie wiedzy z zakresu kanałów, technik i narzędzi służących do przeprowadzania szybkiego i skutecznego sourcingu. Przydatna umiejętność przy piętujących się rekrutacjach, których w IT nie brakuje.

Spis źródeł:

- Raport NFJ „Rynek pracy IT w 2020”
- Raport Komisji Europejskiej „Joint Employment Report 2021”
- McKinsey „Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps”
- Raport NFJ „Specjaliści IT w Europie Środkowo-Wschodniej”
- Raport NFJ „Juniorzy w pandemii”
- Stack Overflow „2021 Developer Survey”
- HackerRank „Developer Skills Report 2020”
- Raport NFJ „Offboarding w IT”
- Raport NFJ „Doświadczenia kandydatów w IT 2020”
- Badanie rp.pl
- Raport NFJ „Kultura zarządzania w IT”
- Badanie NFJ „Z których państw dostajesz propozycje pracy?”
- Dane wewnętrzne NFJ

Autorki:

- ◆ **Marta Steiner**
Konsultantka
- ◆ **Natalia Albecka-Eikmann**
Graphic Designerka
- ◆ **Katarzyna Brycka**
UX Researcherka
- ◆ **Anna Żbikowska**
Copywriterka



Jedyny transparentny job board w Polsce
z obowiązkowymi widełkami wynagrodzenia
w każdym ogłoszeniu.