



# **Co z HR-u, to z... IT,**

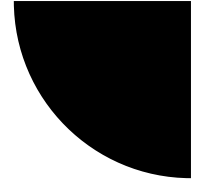
**czyli o tym, co nas różni i co nas łączy**

# Spis treści

WSTĘP	3
3, 2, 1... START!	4
HR W IT – OBSZAR SFEMINIZOWANY?	5
SPECJALIZACJE I KOMPETENCJE W HR	7
TREŚCI I ŹRÓDŁA WIEDZY, CZYLI O TYM, CO ABSOLUTNIE NATURALNE DLA HR-U!	11
RYNEK PRACOWNIKÓW(-CZEK) I KANDYDATÓW(-EK)	13
TRADYCJA VS. NOWOCZESNOŚĆ	15
WARUNKI I ŚRODOWISKO PRACY HR-U W IT	19
WYZWANIA ZAWODOWE DLA HR-U W IT	21
METODYKA BADANIA NO FLUFF JOBS <i>HR IN IT</i>	27
ŹRÓDŁA	29



# Wstęp



Branża technologiczna jest bez wątpienia jedną z najszybciej rozwijających się. We wszystkich informacjach medialnych i raportach możemy znaleźć informacje o liczbach, które mówią o braku specjalistów(-ek) IT na rynku. Co za tym idzie, sytuacja ta wymusza na branży IT wdrażanie i aktualizowanie różnych rozwiązań. W związku z tym całe IT cechuje się nowoczesnym podejściem do zarządzania i kultury pracy oraz zdolnościami adaptacji do dynamicznych warunków gospodarczych i społecznych. Stają się one wzorem lub swego rodzaju drogowskazem, wyznaczającym sposoby rozwoju różnym organizacjom. Coraz częściej rozwiązania z firm IT stosuje się w innych branżach, inspirując i zachęcając do zmian. Tyczy się to również obszaru HR w IT, który kreuje trendy i kierunek działania w innych branżach.

Wspomniany niedobór wykwalifikowanych specjalistów(-ek) IT sprawia, że branża technologiczna jest jednocześnie bardzo wymagająca, jeśli chodzi o pracowników(-czki), a szczególnie ich oczekiwania. Osoby biegłe w tworzeniu nowych technologii zdają sobie sprawę, że ich umiejętności są nie tylko pożądane na rynku pracy, ale i znajdują się w bardzo szybko pogłębiającej się luce kompetencji.

Chcemy zatem przyjrzeć się obszarowi HR, szczególnie w zakresie rekrutacji, aby sprawdzić, jakie problemy, wyzwania oraz trendy dotyczą osób pracujących na co dzień w branży IT.

W tej publikacji odwołamy się do dostępnych na rynku danych. Sięgnemy do wielu ciekawych raportów przygotowanych przez ekspertów(-ki) i specjalistów(-ki), ale również powołamy się na własne badania i raporty, które dla nas, No Fluff Jobs, są niezwykle istotne. Dlaczego? Mówimy o sobie „data

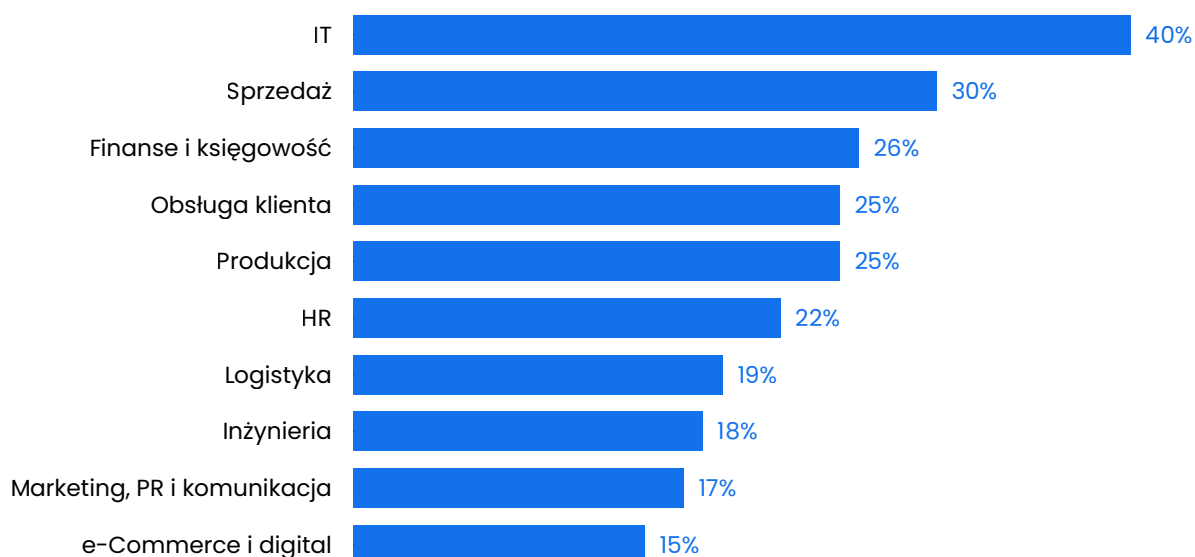
driven”, co znaczy, że to liczby są dla nas kluczowe, jeśli chodzi o rozwój – nie tylko naszej firmy czy jej flagowych produktów, ale przede wszystkim rynku i branży, z którymi mamy do czynienia, a które chcemy wspierać i rozwijać.

## 3, 2, 1... start!

W raporcie płacowym Hays Poland z 2022 roku wskazano kompetencje cyfrowe czy też związane z IT jako najtrudniejsze do pozyskania – zgodnych co do tego było 34% firm. Nie dziwi zatem, że aż 40% organizacji najczęściej będzie rekrutować w zakresie specjalizacji IT. Warto również zwrócić uwagę, że 22% przedsiębiorstw zamierza zwiększyć rekrutację w obszarze HR.

### KTÓRYCH SPECJALIZACJI BĘDĄ DOTYCZYĆ PROCESY REKRUTACYJNE PROWADZONE PRZEZ FIRMĘ W 2022?

Perspektywa firm



10 najczęściej wskazywanych specjalizacji. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Hays Poland – raport płacowy 2022

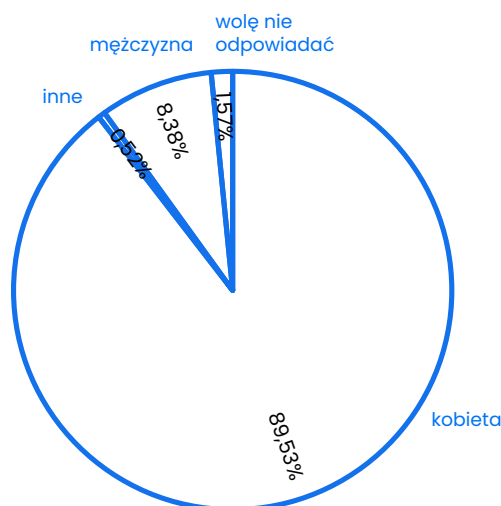
Aby zdobyć specjalistów(-ki) z niszy IT, dążenie w kierunku wyróżnienia się na tle innych pracodawców(-czyń) jest koniecznością. Zatrudnia się jednak człowieka, a nie tylko pozyskuje w odseparowaniu od jego umiejętności. Z tego względu Human Resources potrzebowało jeszcze większego skupienia na aspekcie ludzkim.

Zatem dla HR-u w IT ważne stało się zorientowanie na człowieka i przededefiniowanie relacji między firmami a pracowni(cz)kami. Stąd też HR, czyli dział odpowiadający za ludzką stronę biznesu, jest w procesie ciągłego rozwoju. W ten sposób doszło też do przekształcenia rynku pracodawcy(-czyń) w rynek pracownika(-czki) – co przeniosło się również na inne branże, zwłaszcza w czasie pandemii.

# HR w IT – obszar sfeminizowany?

Niniejsza publikacja skierowana jest do osób zajmujących się szeroko pojmowanym Human Resources w branży IT. Jednak warto na wstępie zwrócić uwagę, kto tworzy obszar HR. Według raportu Pracuj.pl z badania *HR-owca portret własny 2021* – 89% tego sektora stanowią kobiety. Nasze badanie *HR in IT* przeprowadzone w 2022 roku wskazuje praktycznie identyczną liczbę: 89,53%.

płeć n=191,  
błąd maksymalny=7%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

Odnutować również należy, że HR opiera się nierównościami płciowymi na wyższym szczeblu. Według raportu z marca 2020 opracowanego przez Grant Thornton pn. *Polski biznes otwarty na kobiety* 55% osób na stanowiskach dyrektorskich w HR zajmowały kobiety. Skąd jednak taka feminizacja HR-u?

Zarządzanie zasobami ludzkimi opiera się na kontakcie z drugim człowiekiem, a więc wskazane są w tym zakresie rozwinięte kompetencje miękkie związane z komunikacją, empatią i zorientowaniem na drugiego człowieka, który powinien poczuć się zrozumiany i zaopiekowany. Kobiety ze względu na warunki społeczno-kulturowe są o wiele lepiej przygotowane do pracy, w której takie cechy są wymagane.

Należy zwrócić uwagę, że według wielu badań socjologicznych wychowanie dzieci przebiega w sposób odmienny zależnie od płci<sup>1</sup>. W związku tym u dziewczynek kładzie się większy nacisk na rozwijanie kompetencji miękkich, nie technicznych, w konsekwencji czego empatia, troska czy werbalne umiejętności stają się cechami kojarzonymi z kobietami. Warto dodać, że w 2018 roku kampania Barbie pn. *Projekt Dream Gap. Możesz być, kim chcesz* nawoływała do zmiany tego podejścia na równościowe<sup>2</sup>.

Wychowanie zależne od płci wiąże się z funkcjonowaniem większości społeczeństw – strukturą różnych zawodów czy podziałem obowiązków w rodzinach. Przykładowo na kobietach najczęściej spoczywa większość zadań związanych z opieką nad drugą osobą. Jak podaje Caroline Criado Perez, autorka książki *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, 75% nieodpłatnej pracy opiekuńczej na świecie wykonują kobiety. Są też w o wiele większym stopniu obciążone zarządzaniem domem i jego budżetem.

---

1 Zająrzeć można między innymi na bloga UNICEF do artykułu o rolach płciowych <https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/what-is-gender-socialization-and-why-does-it-matter/> lub publikacji naukowych związanych z badaniem nad rolami płciowymi i socjalizacją płciową, np. do książki *Wychowanie a role płciowe* Doroty Pankowskiej.

2 Filmik promujący kampanię można znaleźć pod tym linkiem <https://www.youtube.com/watch?v=t4JK-pQzFPk>

W konsekwencji w tak ukształtowanym społeczeństwie multi-tasking jest główną nabywaną i rozwijaną przez nie umiejętnością. W dobie dynamicznego rozwoju rynku IT oraz samego HR, gdy jedne stanowiska ulegają poszerzeniu czy hybrydyzacji, a nowe dopiero się wykształcają, wielozadaniowość wydaje się cechą pożądaną. Specjalizacje w HR bowiem ciągle ulegają przemianom.



# Specjalizacje i kompetencje w HR

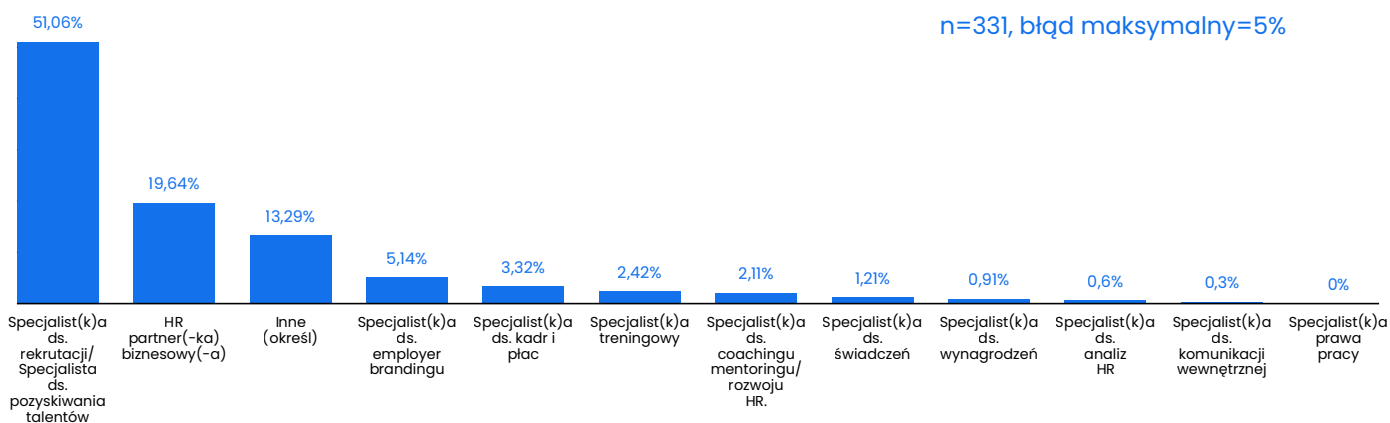


Jeszcze 10 lat temu nie mówiło się o działach HR. Jeśli już, określenie to pojawiało się bardziej w kontekście kadr i płac niż wspierania rozwoju biznesu. Wiele zmieniło się w ciągu ostatnich kilku lat. Dziś HR to nie tylko płace, benefity, rozwój i szkolenia pracowników(-czek). Współczesny HR to przede wszystkim budowanie zespołów oraz dostarczanie prawdziwej (opartej na danych) wartości dla biznesu. *No HR, no business* – można by zanucić do melodii pewnej znanej reggae piosenki. Dlaczego? Dziś żaden biznes bez dobrego HR-u nie jest w stanie sprawnie funkcjonować.

Mnogość nazewnictw wśród ofert pracy na różnych portalach może być konfundująca. Mając świadomość postępującego namnażania się specjalizacji, w naszym badaniu *HR in IT* przy pytaniu o specjalizację do wyboru zaproponowane zostały następujące stanowiska:

- ➔ Specjalist(k)a ds. rekrutacji/ Specjalist(k)a ds. pozyskiwania talentów
- ➔ Specjalist(k)a treningowy
- ➔ Specjalist(k)a ds. komunikacji wewnętrznej
- ➔ Specjalist(k)a ds. employer branding
- ➔ Specjalist(k)a ds. wynagrodzeń
- ➔ Specjalist(k)a ds. świadczeń
- ➔ Specjalist(k)a ds. kadr i płac
- ➔ Specjalist(k)a ds. coachingu / mentoringu / rozwoju HR
- ➔ Specjalist(k)a prawa pracy
- ➔ Specjalist(k)a ds. analiz HR
- ➔ HR partner(-ka) biznesowy(-a)

Ponad połowa osób wskazała stanowiska związane z rekrutacją i pozyskiwaniem talentów. Jak podkreśla Hays Poland w przywoływanym już raporcie, w zeszłym roku Talent Acquisition o dużym doświadczeniu i skuteczności zyskał rangę jednego z najcenniejszych specjalistów(-ek) w działach HR. Stanowisko to polega na pozyskiwaniu talentów pracowniczych dla firmy. Wiąże się ze specyficznym typem pracy, której efektem ma być znalezienie osoby o unikalnych, trudnych do pozyskania umiejętnościach. Oznacza to również, że Talent Acquisition musi posiadać wystarczającą wiedzę, by takiego/taką kandydata(-kę) znaleźć. W branży IT tak naprawdę wiele stanowisk rekrutacyjnych spełnia te kryteria. Z tego względu specjalizacje te w naszym badaniu zostały połączone.



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022



Tymczasem warto zwrócić uwagę, że w tym pytaniu 13,29% osób wskazało opcję „inne”. Wiąże się to z tym, jak dynamicznie rozwijają się obszary i specjalizacje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Dlatego zakres tego, co wchodzi w kompetencje pracowników(-czek), jest coraz szerszy. Z roku na rok przybywa nowych specjalizacji. HR Manager, HR Generalist, Head of Process Development Team, HR Researcher, IT Recruitment Coordinator, HR&EB Specialist, People and Culture Manager, Head of People, Lead Sourcing Specialist, Hiring Manager, Talent Partner – to większość stanowisk wymieniana w sekcji „inne”.

W raporcie Hays Poland wskazano również, jakie kompetencje są poszukiwane w obszarze HR. Zwraca się w nim uwagę na wzrost zapotrzebowania ekspertów(-ek) w obszarze wynagrodzeń i benefitów – ze względu na systemy kafeteryjne, czyli takie, które umożliwiają pracowni(cz)kom samodzielne wybranie benefitów. Przy stanowiskach liderek istotne pozostają rozwinięte kompetencje miękkie oraz doświadczenie w budowie polityki HR – obejmującej zarówno plany rekrutacyjne, jak i metody rozwoju talentów. Co istotne, według tego raportu employer branding staje się kluczowym obszarem, a organizacje są gotowe na inwestycje w zakresie wizerunkowym. Istotna jest także znajomość języka angielskiego.

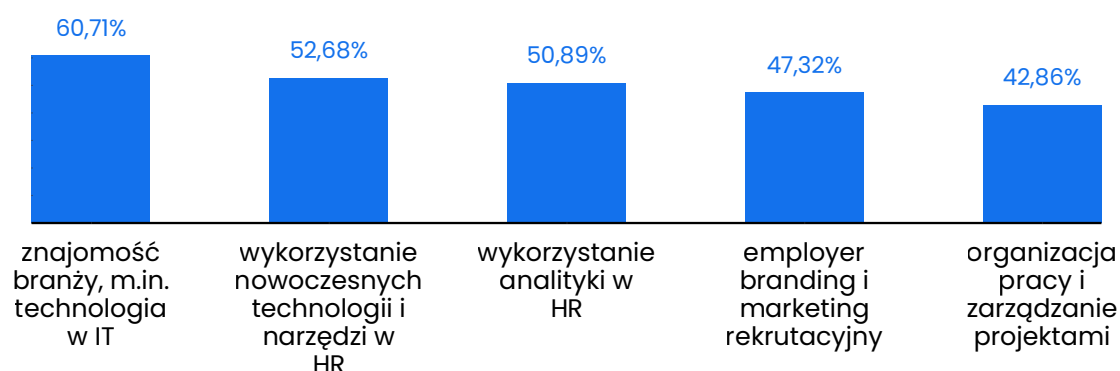
We wspomnianym raporcie wskazano również elastyczność w dostosowywaniu się do zmiennych warunków. Jest to ważne zarówno w skali mikro, a więc w odniesieniu do środowiska pracy, jak i skali makro, dotyczącej całego rynku i sytuacji gospodarczo-ekonomicznej, co pokazała nam najpierw pandemia, a potem sytuacja wojny w Europie. Elastyczność można rozumieć w tym kontekście jako zdolność do adaptacji oraz modyfikowania sposobów działania i realizacji zadań zależnie od trudnych do przewidzenia zmian w otoczeniu.

Spójrzmy jednak na kwestię kompetencji od strony pracowników(-czek) HR-u w IT. W naszym badaniu wskazali(-ły) oni(-e), że swoje kompetencje chcieliby(-ałyby) zwiększyć w obszarach związanych z technologiami – nie tylko związanymi stricte z technologiami używanymi przez specjalistów(-ki) IT, ale również tych, które przydają się w codziennej pracy HR-u.

#### W JAKICH OBSZARACH WIEDZY CHCIAŁ(A)BYŚ ZWIĘKSZYĆ SWOJE KOMPETENCJE?

Wielokrotny wybór  
TOP 5 ODPOWIEDZI

n=224, błąd maksymalny=7%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

Dane z naszego badania potwierdzają wyniki analizy Pracuj.pl z HR-u portret własny 2022 dotyczące HR ogólnie – pracownicy(-czki) niżej oceniają swoje kompetencje twarde, w tym analityczne i to w tych obszarach chcą podnosić swoje umiejętności.

# Treści i źródła wiedzy, czyli o tym, co absolutnie naturalne dla HR-u!

HR w IT z natury swojej jest oparty na danych i wiedzy eksperckiej, jej ciągłym aktualizowaniu i zdobywaniu. Z tego względu w naszym badaniu podjęliśmy kwestię nauki. W pytaniach otwartych głos zabrało ponad sto osób. Wskazały one, że interesują ich treści dotyczące między innymi:

- ➔ porad, jak lepiej rozumieć branżę IT i przeprowadzać rekrutację do IT;
- ➔ trendów na rynku rekrutacji i IT, z uwzględnieniem prognoz długofalowych;
- ➔ sposobów na utrzymanie zaangażowania w zespole IT;
- ➔ nowin ze świata technologii;
- ➔ opisów codziennej pracy osób w IT o różnym poziomie i typie stanowisk;
- ➔ benchmarkingu (wynagrodzeń, sektora HR w IT);
- ➔ studiów przypadku opisujących problemy i sposoby ich rozwiązania (np. w zakresie employer branding);
- ➔ kobiet w IT.

Tematy te niejednokrotnie poruszane były na naszym blogu oraz na NFJ Insights – szczególnie zachęcamy, aby zajrzeć do raportu [Kobiety w IT](#) z 2022 roku.

Gdzie HR poszukuje informacji o branży IT? W każdej z odpowiedzi ponad stu osób pojawiły się źródła związane z Internetem. Wskazywano głównie:

- ➔ webinary;
- ➔ grupy w komunikatorach i mediach społecznościowych służące dyskusji oraz wymianie informacji;
- ➔ profile firm na LinkedInie oraz Facebooku;
- ➔ blogi job boardów;
- ➔ raporty oraz newslettery;
- ➔ osoby z pracy i branży (networking) lub samych kandydatów(-ki).

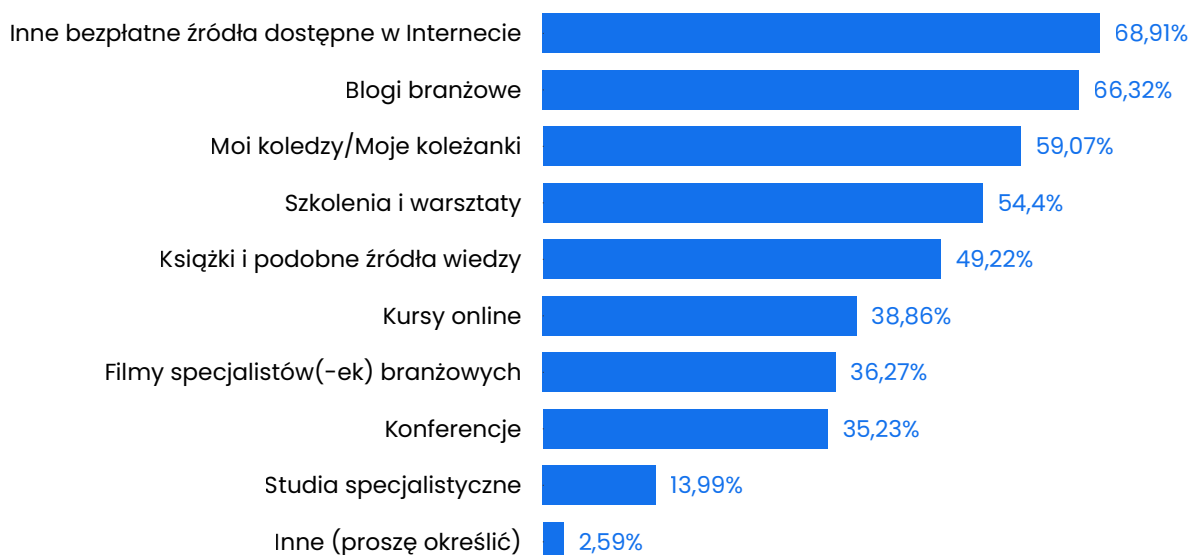
Z kolei wiedza o HR poszukiwana jest głównie w dostępnych bezpłatnie źródłach w Internecie (68,91%) czy na blogach specjalistów(-ek) HR (66,31%) oraz od znajomych (59,07%). Studia w tym obszarze zostały wskazane na ostatnim miejscu, co oznacza, że brakuje rzetelnej edukacji na szczeblu systemowym. Dlatego właśnie połączyliśmy siły z Wyższą Szkołą Administracji i Biznesu w Gdyni, aby wspólnie stworzyć kierunek na studiach podyplomowych *Rekrutacja w IT*. Jest on idealny dla osób, które:

- ➔ dopiero zaczynają pracę w rekrutacji i są zainteresowane tajnikami branży IT;
- ➔ mają już doświadczenie rekruterskie, ale chcą wejść do branży IT;
- ➔ po prostu czują, że rekrutacja to ich kierunek działania i chcą nim podążyć „uzbrojone” w wiedzę po zęby.

## Z JAKICH ŹRÓDEŁ NAJCZĘŚCIEJ KORZYSTASZ, ABY POSZERZYĆ SWOJĄ WIEDZĘ O BRANŻY HR?

Wielokrotny wybór

n=193, błąd maksymalny=7%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

# Rynek pracowników(-czek) i kandydatów(-ek)

W związku z pogłębiającą się luką kadrową, narracja na rynku IT uległa zmianie – to nie kandydaci(-ki) szukają pracy, lecz praca szuka ich. Powiedzenie, że „każdego można wymienić” odnosi się raczej do organizacji. Innymi słowy, to osoby biegłe w programowaniu mogą zmieniać firmy jak rękawiczki.

Wspomniana luka to w dużej mierze efekt nienadążającego za rozwojem gospodarczym systemu edukacji, w którym nie kładzie się wystarczającego nacisku na kompetencje cyfrowe.

Coraz trudniejsze okazuje się znalezienie wysoko wykwalifikowanych osób na specjalistyczne stanowiska. Według przywoływanego już raportu Hays Poland 74% firm przewiduje problemy w rekrutacji. Z tych względów wskazano w nim, że rynek pracownika(-czki) może zmienić się w rynek kandydata(-ki), a już zwłaszcza w przypadku zawodów bezpośrednio lub pośrednio związanych z technologiami. Jednak póki co obszar candidate experience ma szansę na ekspansję tylko tam, gdzie luka kadrowa powiększa się w porównywalnym tempie do IT.

Obszar candidate experience, czyli doświadczenia kandydata(-ki), wyłonił się z konieczności dostosowywania się do dynamiki rynku, związanej bezpośrednio z wykształcaniem się rynku kandydata(-ki). Wiąże się to z budowaniem wizerunku firmy jako pracodawcy(-czyni). Candidate experience oznacza nastawienie na pozytywny odbiór i budowanie relacji długofalowych. Dziś junior(ka), który nie przeszedł procesu rekrutacji, może za 3 lata być poszukiwanym na rynku seniorem(-ką). Dlatego ważne, aby jego doświadczenia z organizacją pozostawały pozytywne. Po więcej informacji o candidate experience w branży IT odeślemy Cię jednak do raportu NFJ *Junior Candidate Experience*, który powstał w 2021.

Według Hays Poland 99% organizacji z branży IT planowało rekrutować w 2022 roku, ale aż 77% wskazywało na spodziewane w tym trudności. By były one mniejsze, potrzeba na rynku nowoczesnych rozwiązań w zakresie HR, właśnie takich jak strategie zorientowane na doświadczenia osób w procesie rekrutacji. Zwłaszcza, że 56% firm z branży HR spodziewa się trudności w tym obszarze!

Przykładowo firma analityczna PMR prognozuje w Polsce dalsze wzrosty zatrudnienia na rynku IT w obecnym roku na poziomie 7,2% oraz w kolejnych latach 2021-2026 rocznie średnio w okolicy 4,8%!<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Dane można znaleźć w raporcie PMR *Rynek ICT w Polsce 2022. Analiza rynku i prognozy rozwoju na lata 2022-2027*, mówi o nich Katarzyna Socha, starsza analityczka rynku ICT w PMR. <https://inwestycje.pl/biznes/rynek-it-w-polsce-bedzie-sredniorocznie-rosl-o-48-w-latach-2021-2026/>

Co warto podkreślić, wraz ze wzrostem zapotrzebowania na specjalistów(-ki) w branży IT, rośnie też zapotrzebowanie na wyspecjalizowane osoby z HR, z kompetencjami ukierunkowanymi na IT.

Rynek pracowniczy wymusił na pracodawcach(-czyniach) w branży IT kreatywne działania i innowacyjne podejście. Postanowiono sięgać głębiej: do ludzkich motywacji i czynników sprawiających, że czujemy większe zaangażowanie w wykonywaną pracę. To przecież przekłada się na lepszą efektywność w realizowaniu naszych zadań. Za sprawą takiego podejścia w ramach HR wykształcił się obszar działań nazywany employer brandingiem. Research, lektura raportów i innych publikacji, obserwacje, feedback i wyciąganie wniosków – to narzędzia do jego rozwoju. Employer branding oznacza budowanie społeczności wokół marki pracodawcy(-czyni). Służyć ma zachęcaniu nowych talentów do dołączenia do firmy i wzmocniania zespołów w organizacjach o brakujące elementy, takie jak umiejętności, doświadczenie i kompetencje.

## Tradycja vs. nowoczesność



Rozsiądźcie się wygodnie, weźcie w rękę kubek z gorącym napitkiem i wysłuchajcie wspólnie z NFJ pewnej anegdoty, która pomoże nam zrozumieć, czemu zbieranie danych jest ważne oraz czemu to one wiążą się z nowoczesnością.



*Kobieta podczas gotowania szynki na kolację, odcina jej oba końce. Zdziwiony mąż pyta, dlaczego to robi. „Tak moja mama gotowała szynkę”, mówi żona. Akurat tego dnia jej mama miała przyjść*

na kolację. Więc pytają ją, dlaczego odcinała oba końce szynki. „Tak moja mama gotowała szynkę”, odpowiada mama. Dzwonią zatem do babci i pytają ją, dlaczego odcinała końce szynki. A babcia na to: „Bo rondel był za mały!”.<sup>4</sup>

Gdyby bohaterka i bohater anegdoty nie byli uparci w zbieraniu informacji, dalej marnowaliby zasoby. Poza tym tradycja bywa bardzo problematycznym konstruktem. Czasami działa jak tarcza na zmiany – opiera się im, widząc w nich jedynie zagrożenie lub komplikacje. Tradycyjne modele opierają się na tym, co było, a nie na tym, co jest i będzie. Są silnie zakotwiczone w przeszłości – zamiast z niej czerpać, to działają tak, jakby przeszłość wciąż trwała.

Jeszcze 20 lat temu nikt nie myślał, że branża IT będzie wywierać tak ogromny wpływ na światowy rynek – oraz na nasze codzienne życie. Niemniej wraz ze wzrostem znaczenia IT, rosło znaczenie HR. By firmy mogły znaleźć najlepszych(-e) kandydatów(-ki), potrzebowały dokładnej, skutecznej rekrutacji. Jednak tradycyjne metody okazywały się często niewystarczające. „Rondle” są większe, „piekarniki” wydajniejsze, nie ma co ucinać możliwości.

Tradycyjny model rekrutacji opiera się w zasadzie na małej liczbie narzędzi. Są to najczęściej proste ogłoszenia zamieszczane w sieci. Brakuje w nich często kluczowych informacji, co jest pokłosiem kultury pracy opartej na hierarchicznej, a nie partnerskiej relacji. Dzisiejsze realia rynku są inne niż kilka dekad temu. Niemniej nawet przy tradycyjnych metodach, trudno byłoby wskazać na takie procesy, które obecnie odbywają się w izolacji od narzędzi online. Pierwszy krok to najczęściej wysłanie CV.

Mówi się, że *rekrutacja starej szkoły* cechuje się biernością, bo polega na opublikowaniu ogłoszenia i oczekiwaniu na sphywające aplikacje. Jednak nie tylko rynek pracowniczy wymusza konieczność

---

<sup>4</sup> Anegdota opisana w książce: T.Harv Eker, *Bogaty albo biedny – po prostu różni mentalnie*.



zmiany tego podejścia – robi to ciągle postępujący rozwój technologii. Efektywność i skuteczność rekrutacji przekładają się bezpośrednio na koszty. Korzystanie z narzędzi IT, które wspomagają oraz optymalizują wszelkie procesy, są *must have'em* współczesnych czasów. Wspomagaczami są też media społecznościowe – lecz przez ostatnią dekadę również i one rozwinęły się do tego stopnia, że kwestia zdobywania zasięgów to również wiedza specjalistyczna.

Jednak co najistotniejsze, efektywność nie polega jedynie na korzystaniu z technologii, ale i na researchu, dzięki któremu wyróżnić się można na rynku tym, co rzeczywiście jest najważniejsze dla kandydatów(-ek). Dlatego tak istotne jest sięganie do raportów oraz korzystanie z danych zbieranych w różny sposób.

Rekrutacja zdalna jest szansą na znalezienie tak trudnych do pozyskania specjalistów(-ek) IT z różnych miejsc świata. Oznacza z jednej strony oszczędność czasu i pieniędzy dla pracodawcy(-czyń), a z drugiej komunikuje o jego/jej elastyczności. Ze względu na wymagający charakter rynku kandydatów(-ek) w branży IT, feedback staje się normą w rekrutacji. Czasami jednak i tutaj tradycyjne role zostają odwrócone i feedbacku oczekują firmy od kandydatów(-ek).

Za zdalną rekrutacją idzie często też praca na odległość. W dużej mierze wymusiła ją na organizacjach pandemia, lecz jej początków szukać można w branży IT oraz freelancerskich zawodach związanych z nowymi mediami (jak np. copywriting). Warto podkreślić, że oferowanie pracy zdalnej oznacza zniesienie wymogu relokacji, a więc kosztów zarówno dla firmy, jak i kandydata(-ki), który(-a) ze względu na życie prywatne może odrzucić ofertę wymagającej od niego/niej przeprowadzki.

Dużym wyzwaniem dla HR-u w branży IT jest konieczność opracowywania procedur w pełni zdalnych – od rekrutacji przez onboarding po organizację pracy zespołów, na offboardingu kończąc. Zatrzymajmy się jednak na chwilę właśnie przy onboardingu, który z normy w IT odbywa drogę do normy w innych branżach.

Jak wcześniej napisano, jeszcze 10 lat temu w organizacjach witała nas jedynie „pani od kadr”, której podstawowym zadaniem było zebranie od nas podpisów. Często jednak zdarzało się (i zapewne wciąż się zdarza w innych branżach), że rozpoczynano pracę, nie mając nawet umowy w rękach. To by było na tyle z wprowadzenia na pokład. Jak bardzo zatem zmieniły się te „standardy”?

Otóż to, co faktycznie jest jedną z najlepszych odpowiedzi z branży IT, to zdecydowanie procesy dotyczące wdrażania nowych pracowników(-czek) do organizacji. To zasady, bez których nie istnieje żadna firma IT w obecnych czasach.

Już niedługo ukaze się nasza obszerna ekspercka publikacja książkowa *HR w IT* – pełna treści od specjalistów(-ek) HR. Powstała z myślą o wszystkich osobach, które chcą się rozwijać, uczyć i szukają nowych inspiracji. Będzie też świetną pozycją dla każdego(-ej), kto dopiero rozważa wejście do branży IT.

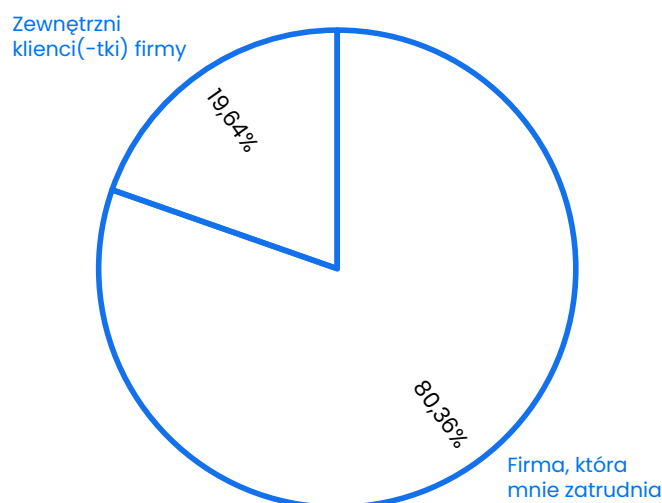


# Warunki i środowisko pracy HR-u w IT

Według naszego badania 80% osób z HR w branży IT świadczy usługi dla firmy, w której są zatrudnione. Zatem mamy w większości do czynienia z HR-em wewnętrznym. Pracownicy(-czki) tych działów w 90% mają codzienny kontakt ze specjalist(k)ami IT.

## KTO JEST OSTATECZNYM ODBIORCĄ(-CZYNIA) WYNIKÓW TWOJEJ PRACY?

n=331, błąd maksymalny=5%

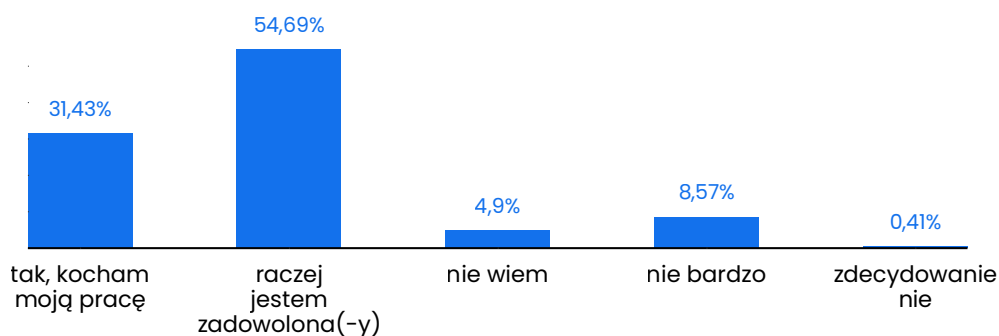


Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

W sumie 86,2% osób pozytywnie odpowiedziało na pytanie dotyczące satysfakcji z pracy w HR związanym z IT. Jednak wyższe wynagrodzenie zostało wskazane w prawie 50% jako kluczowe do podniesienia zadowolenia z wykonywanych zadań. Nie jest to wniosek zaskakujący. Interesujące jest natomiast to, że osoby z HR-u w IT jako drugie wskazały ciekawe projekty, a dopiero na trzecim miejscu awans. Ujawnia to opisywany w wielu raportach trend czy też zmianę, zgodnie z którą projekty, wartości oraz działania firmy są coraz bardziej istotne przy decyzjach o podejmowaniu lub przedłużeniu zatrudnienia.

## CZY PRACA W BRANŻY HR JEST DLA CIEBIE SATYSFAKCJONUJĄCA?

n=245, błąd maksymalny=6%



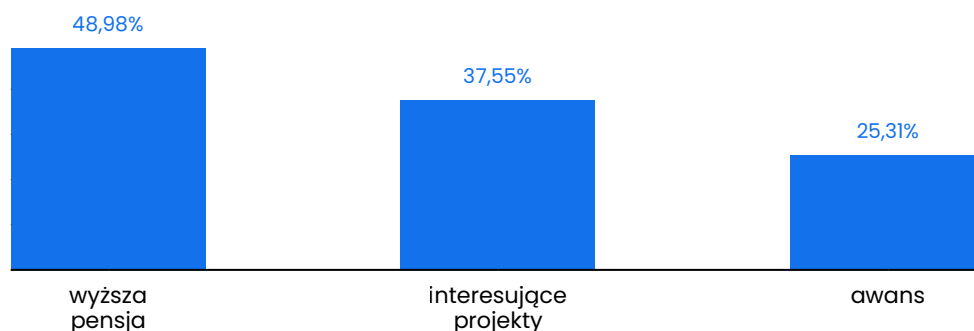
Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

## CO POMOGŁOBY CI ZWIĘKSZYĆ TWOJĄ CODZIENNĄ SATYSFAKCJĘ Z PRACY?

Wielokrotny wybór

TOP 3 ODPOWIEDZI

n=245, błąd maksymalny=6%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

To, co wpłynęłoby na podniesienie satysfakcji pracowników(-czek) HR-u niekoniecznie pokrywa się z tym, co wiąże się z przyczynami niezadowolenia z pracy. W przeważającej mierze wzmagają je trudni(-e) klienci(-tki) lub kandydaci(-ki) i niekończące się negocjacje z osobami decyzyjnymi. Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku istotna może się okazać czasochłonność tych przypadków.

## WSKAŹ, KTÓRE Z PONIŻSZYCH CZYNNIKÓW SPRAWIAJĄ, ŻE JESTEŚ NIEZADOWOLONY(-A) Z PRACY W HR

Wielokrotny wybór  
TOP 5 ODPOWIEDZI

n=245, błąd maksymalny=6%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

Co ciekawe, to właśnie trudne negocjacje z osobami decyzyjnymi zostały zarazem wskazane jako jedno z większych wyzwań zawodowych w 2022 roku.

# Wyzwania zawodowe dla HR-u w IT

Według naszego badania za największe wyzwania zawodowe uznano pozyskiwanie aplikacji kandydackich (45,11%) oraz znalezienie czasu na samorozwój (43,88%). Jednak tuż za nimi plasują się przytłaczające obciążenie pracą (34,89%) oraz trudne negocjacje z osobami decyzyjnymi (32,77%). Warto pamiętać, że w związku z tak szybkim rozwojem poszerzanie obszarów HR nie zawsze idzie w parze z powstawaniem nowych stanowisk. Często obowiązki na danym stanowisku wykraczają poza jego podstawowe założenia, a jedna osoba łączy w swojej pracy funkcje kilku, co niekoniecznie oznacza stanowisko hybrydowe, a właśnie stanowisko... przeładowane.

## CO JEST DLA CIEBIE NAJWIĘKSZYM WYZWANIEM ZAWODOWYM W 2022 ROKU?

Wielokrotny wybór

n=235, błąd maksymalny=6%

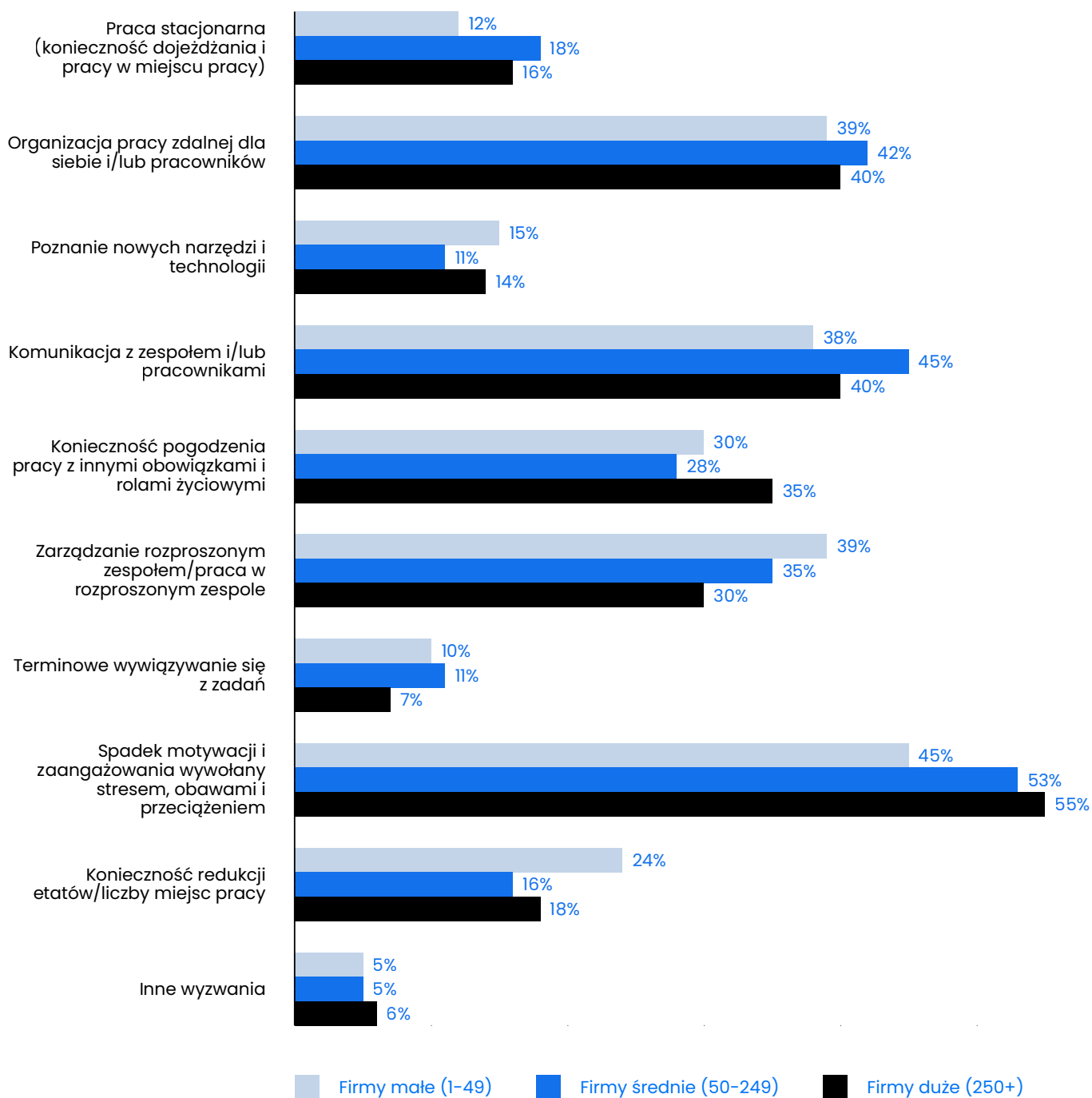


Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

W raporcie Pracuj.pl na podstawie badania HR-u *portret własny 2022* pojawiło się również pytanie o wyzwania, które wystąpiły w związku z pandemią. Choć odpowiedzi zostały podzielone względem rozmiarów firm, to ich rozkład był podobny niezależnie od wielkości organizacji, a najczęściej wskazywane były:

- ➔ spadek motywacji i zaangażowania wywołany stresem, obawami i przeciążeniem;
- ➔ komunikacja z zespołem i/lub pracowni(cz)kami;
- ➔ organizacja pracy zdalnej dla siebie i/lub pracowników(-czek) były wskazywane najczęściej.

## JAKIE WYZWANIA PRZED OSOBAMI PRACUJĄCYMI W HR POSTAWIŁA PANDEMIA?

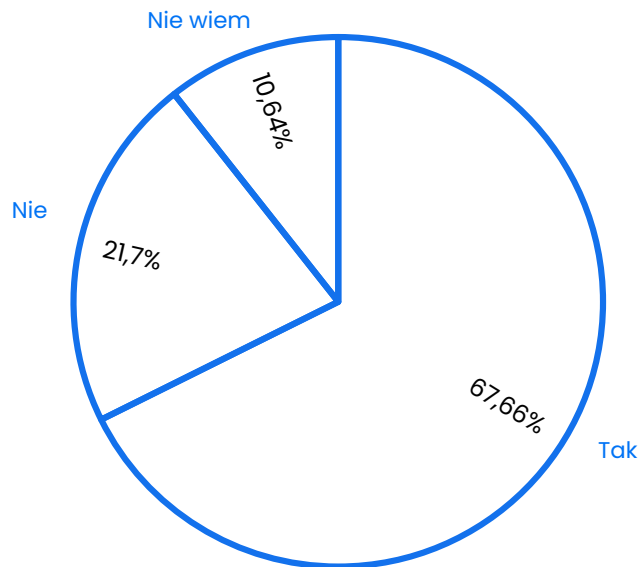


Źródło: raport Pracuj.pl z badania HR-u portret własny 2022

## Jak to się ma w odniesieniu do HR-u w IT?

### CZY PANDEMIA ZMIENIŁA COŚ W TWOJEJ CODZIENNEJ PRACY?

n=235, błąd maksymalny=6%



Badanie No Fluff Jobs HR in IT, 2022

Prawie 70% badanych osób uznało, że pandemia wpłynęła na ich codzienną pracę. Ponad sto osób zdecydowało się w pytaniu otwartym wskazać obszary, na które ten wpływ był widoczny. W przeważającej większości odpowiedzi dotyczyły możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej i były formułowane w pozytywnym tonie. Podkreślano elastyczność tego rozwiązania oraz jego dobry wpływ na work-life balance. Wskazywano też na nowe technologie, które w skutek pandemii weszły do użytku codziennego. Digitalizacja pracy była uznawana za krok w dobrym kierunku.

Niektóre osoby wskazywały na negatywne strony home office, jak np. słabszy kontakt z pracowni(cz)kami, skutkujący trudnościami w uważności na ich nastroje i problemy. Pojawiły się również głosy o mniejszej możliwości poznania zatrudnianych przez siebie osób czy integracji w zespołach.



## ZATEM JAKIE GŁÓWNE WYZWANIA CZEKAJĄ HR W IT?

### ZARZĄDZANIE W TRYBIE ZDALNYM

Kluczowe pozostają tutaj metody angażujące zespoły pracujące zdalnie lub hybrydowo. Jednak równie istotną staje się tutaj technologia i sposoby jej wykorzystania w służbie ludziom, nie przeciw nim. Chodzi o to, by nie stała się ona wroga poprzez wykorzystywanie jej jedynie jako narzędzia kontroli, zamiast pośrednika w budowaniu zespołu.

### ZARZĄDZANIE I PROWADZENIE ZESPOŁÓW MIĘDZYNARODOWYCH

To problem związany z różnicami nie tylko w języku i komunikacji, ale i w postrzeganiu świata i podejściu do pracy, wynikającymi z różnych kultur. Wymaga to od HR-u zdobywania wiedzy dodatkowej, związanej z kodami kulturowymi i sposobami komunikacji. To obszar szczególnie delikatny, wymagający dużej empatii, ciekawości, zrozumienia, ale i umiejętności zarządzania różnicami w kontaktach międzyludzkich.

### WELLBEING I JEGO BRAK

Wiele lat szkodliwego, niezorientowanego na potrzeby człowieka multitaskingu zbiera swoje żniwa, co wyjątkowo silnie uwydatniła pandemia. Przepracowanie, brak motywacji, wielka rezygnacja, wellbeing – to tylko niektóre z tzw. buzz words, występujących w środowisku HR w każdej odmianie. W tym towarzystwie wellbeing pojawia się raczej jako obszar, który zawodzi, bo porusza się po powierzchni tego, co jedynie wydaje się potrzebami. Stereotyp osoby odpowiedzialnej za dobre samopoczucie ludzi w firmie objęta się o niezrozumienie i zmuszanie innych do aktywności grupowych. Nie da się znaleźć uniwersalnej metody dla każdego zespołu. Kluczem jest właśnie słuchanie pracowników(-czek). Wyzwanie związane ze sprawnym, a nie powierzchownym wellbeingiem stanowi zatem opracowanie i dobranie metod skutecznych w obniżaniu stresu w środowisku pracy.

Warto mieć na uwadze, że według przeprowadzonego przez Michael Page ogólnoeuropejskiego badania wśród osób biorących udział w rekrutacjach, 85% z nich sądzi, że inicjatywy związane z samopoczuciem oraz zdrowiem psychicznym wpływają na ich plany dotyczące wyboru miejsca pracy.

No Fluff Jobs stawia na 3 podstawowe wartości, które według nas mają szansę zaważyć z trudnościami, jakie czekają nie tylko HR w IT, ale w zasadzie cały rynek pracy, pracowniczy i kandydacki.

## ■ SZACUNEK

Bo uważamy, że to podstawa każdej relacji. Powinny one być budowane w oparciu o zasady partnerskie, nie władzy. Szacunek należy się każdej osobie i zaczyna się tam, gdzie przyznaje się jej równość w relacji, w dostępie do wiedzy i do warunków zatrudnienia lub informacji dotyczących ścieżki kariery.

## ■ UCZCIWOŚĆ

Powinniśmy się jej uczyć od najmłodszych lat i wymagać od siebie nawzajem. W oparciu o nią budować można dobre, przyjazne środowisko pracy, w którym niczego nie trzeba ukrywać, bo istnieje przyzwolenie na błędy. Uczciwość oznacza zatem kulturę pracy, która nie polega na wykluczeniu czy strachu, a wzajemnej nauce i... szacunku.

## ■ TRANSPARENTNOŚĆ

Przejrzystość w działaniach, zarobkach, planach to podstawa do tworzenia środowiska pracy dającego poczucie bezpieczeństwa. Zawiera się w niej zarazem uczciwość i szacunek. Transparentność oznacza również pęd do wiedzy i jej zbierania, ale także do dzielenia się nią z innymi.

# Metodyka badania

## No Fluff Jobs *HR in IT*

W naszym badaniu *HR in IT* - odpowiedzi zostały zebrane od osób z różnych części świata, lecz w dużej mierze pochodzą one od respondentów(-ek) z Polski. Niemniej środowisko pracy HR-u w IT jest środowiskiem międzynarodowym. Z tego względu badania określamy mianem międzynarodowych.

Grupę badaną stanowiły osoby pracujące w szeroko pojętym Human Resources w firmach ze specjalizacją IT. Multisourcing był koniecznym sposobem dystrybucji narzędzia ze względu na wąską grupę, do której skierowane było to badanie.

Zostało ono przeprowadzone techniką CAWI, przy pomocy kwestionariusza, który był dystrybuowany poprzez mailingi wysyłane na adresy z baz firmy, przez media społecznościowe (Facebook, LinkedIn) na profilu No Fluff Jobs oraz w grupach związanych z HR lub employer brandingiem. Dane były zbierane w sierpniu oraz wrześniu 2022 roku. W kwestionariuszu znalazły się zarówno pytania zamknięte, by uzyskać dane ilościowe, jak i otwarte, by pozyskać dane o charakterze jakościowym.

Narzędzie zostało opracowane w języku angielskim, ponieważ branżę IT charakteryzuje międzynarodowe środowisko pracy. Poza tym badanie skierowane było do osób także spoza Polski. Choć odpowiedzi z tego kraju stanowią większość, to udało nam się uzyskać też odpowiedzi z innych europejskich państw.

Na rynku brakuje danych dotyczących liczebności grupy osób pracujących w obszarze HR w Polsce czy całej Europie. Tym bardziej

brakuje danych dotyczących osób wyspecjalizowanych w obszarze rekrutacji i zasobów ludzkich w branży IT. Konieczne okazało się więc oszacowanie tej liczby w odniesieniu do krajów Unii Europejskiej.

Według danych Eurostatu w 2021 w obszarze ICT (information and communication technologies) zatrudnionych było 9 milionów osób. Research rynków pracowniczych na całym świecie pozwolił na przyjęcie pewnych założeń w oparciu o średni poziom stosunku pracowników(-czek) HR na 100 osób pracujących w firmach. W oparciu o między innymi o raporty Bloomberg BNA *HR Department Benchmarks and Analysis* przyjęto, że stosunek ten wynosi średnio 1,5. W związku z tym oszacowano liczbę osób z HR-u w IT na poziomie około 135 tysięcy osób.

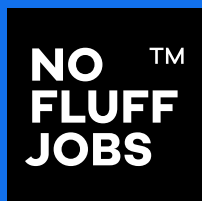


# Źródła



- ➔ raport No Fluff Jobs, *Kobiety w IT*, 2022
- ➔ raport No Fluff Jobs, *Junior Candidate Experience*, 2021
- ➔ raport płacowy Hays Poland, 2022
- ➔ raport Michael Page *A guide to salary and skills 2022*
- ➔ raport Grant Thornton *Polski Biznes otwarty na kobiety 2020*
- ➔ raport Pracuj.pl z badania *HR-owca portret własny 2021*
- ➔ raport Pracuj.pl z badania *HR-u portret własny 2022*
- ➔ raporty Bloomberg BNA *HR Department Benchmarks and Analysis*, 2015 i 2017
- ➔ Caroline Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, 2020
- ➔ Dorota Pankowska, *Wychowanie a role płciowe*, 2005
- ➔ T.Harv Eker, *Bogaty albo biedny – po prostu różni mentalnie*, 2014
- ➔ Kampania Barbie pn. *Projekt Dream Gap. Możesz być, kim chcesz*, 2018
- ➔ Prognozy PMR dotyczące rynku ICT w Polsce: <https://inwestycje.pl/biznes/rynek-it-w-polsce-bedzie-sredniorocznie-rosl-o-48-w-latach-2021-2026/>
- ➔ UNICEF o rolach płciowych <https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/what-is-gender-socialization-and-why-does-it-matter/>
- ➔ dane Eurostatu [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment)

## WYDAWCA:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI  
WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT:

ringier  
axel springer



+35 000



+68 000



+3 200



+6 600

*Dane za wrzesień 2022*

## PARTNER:

ringier  
axel springer

## AUTORZY I AUTORKI RAPORTU:

Badanie przygotowały  
Katarzyna Brycka, Dorota Piekarska

Korekta i redakcja  
Marek Jarząbek, Anna Żbikowska

Ebooka przygotowały  
Dorota Piekarska, Adrianna Michno

Projekt graficzny  
Karolina Pałka

🗨 Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

napisz do nas!

[marketing@nofluffjobs.com](mailto:marketing@nofluffjobs.com)

**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**

[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)