



Ринок праці у сфері ІТ у 2022 році

Зарплати, спеціалізації та вимоги у вакансіях

Зміст

01.	МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	03
	НАЯВНІСТЬ ВАКАНСІЙ ДЛЯ ІТ/ІСТ-ФАХІВЦІВ	06
02.	КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ	07
	НАЙБІЛЬШ ПОПУЛЯРНІ КАТЕГОРІЇ ВАКАНСІЙ	09
	РИНОК ПРАЦІ У СФЕРІ ІТ В ЦЕНТРАЛЬНІЙ ТА СХІДНІЙ ЄВРОПІ	11
	ПОЛЬЩА	12
	УКРАЇНА	14
	ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА	16
	УГОРЩИНА	18
	СЛОВАЧЧИНА	20
	НІДЕРЛАНДИ	21
03.	РІВЕНЬ ЗАРПЛАТ У НАЙБІЛЬШ ПОПУЛЯРНИХ КАТЕГОРІЯХ В ІТ	23
	BACKEND	24
	FRONTEND	25
	FULLSTACK	27
	TESTING/QA	28
04.	РІВЕНЬ ЗАРПЛАТ В ІНШИХ КАТЕГОРІЯХ ІТ	30
	DEVOPS	31
	PROJECT MANAGEMENT	31
	MOBILE	32
	SUPPORT	32
	IT ADMINISTRATOR	33
	BUSINESS ANALYSIS	33
	BIG DATA	34
	AI	34
	AGILE/SCRUM	35
	EMBEDDED	35
	SECURITY	36
	DESIGN/UX	36
	BUSINESS INTELLIGENCE	37
	PRODUCT MANAGEMENT	37
05.	НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ	38
06.	НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ	39
	ВИМОГИ, ЩО НАЙЧАСТІШЕ ЗУСТРІЧАЮТЬСЯ У ВАКАНСІЯХ	40
	ГЕОГРАФІЯ ВАКАНСІЙ	43
07.	ГЕОГРАФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА РИНОК ПРАЦІ В РІЗНИХ КРАЇНА	45
	НАЙПОШИРЕНІШІ ЛОКАЦІЇ ДЛЯ СТАЦІОНАРНОЇ РОБОТИ	46
	БЕНЕФІТИ ТА ДОДАТКОВІ ЗРУЧНОСТІ	49
	НАЙПОПУЛЯРНІШІ БЕНЕФІТИ У ВАКАНСІЯХ	50
	НАЙПОПУЛЯРНІШІ ПЕРЕВАГИ	51
	РОБОЧЕ ОБЛАДНАННЯ	52
	АВТОРИ ЗВІТУ	53

Методологія дослідження

Це вже **5-те видання щорічного звіту No Fluff Jobs** про ринок праці в ІТ — найпопулярнішого та найбільш універсального звіту про зарплати в технологічному секторі, що користується незмінною увагою ЗМІ.

Публікація підготовлена на основі контенту nofluffjobs.com — найбільшого порталу з вакансіями у сфері ІТ в Польщі, де в кожному оголошенні вказано рівень зарплати. Аналіз ґрунтується на даних із вакансій, опублікованих з 1 січня по 31 грудня 2022 року.

Завдяки структурі нашого порталу, працедавці мають публікувати прозорі вакансії з детальними описами, а ми маємо можливість збирати та порівнювати дані про пропоновані заробітні плати, технологічні вимоги, місця працевлаштування, бенефіти тощо.

Партнер звіту



Для приємнішого читання радимо ознайомитися зі словами, що найчастіше зустрічаються у звіті.

ЩО ТАКЕ МЕДІАНА РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ?

Медіана — це середнє значення даної вибірки, наприклад, для набору чисел “1, 1, 3, 5, 10” медіана дорівнює 3. Оскільки nofluffjobs.com публікує діапазон зарплат (від мінімального до максимального), ми завжди вказуємо заробіток у форматі медіани нижнього і медіани верхнього рівня заробітної плати.

ЧОМУ МИ ПОКАЗУЄМО МЕДІАНИ, А НЕ СЕРЕДНЄ ЗНАЧЕННЯ?

Медіани набагато краще відображають фактичний розподіл заробітної плати, ніж середнє значення. Показуючи медіану нижнього і верхнього рівнів, ми можемо окреслити реалістичний діапазон, в межах якого зазвичай знаходиться пропонована зарплата.

ХТО ТАКИЙ ІТ-ФАХІВЕЦЬ?

Щоразу, коли у звіті згадується термін „ІТ-фахівець/фахівці”, ми маємо на увазі працівника(ів) галузі або кандидата(ів) незалежно від рівня досвіду, навичок чи стажу роботи.

ЩО ТАКЕ ТЕХНОЛОГІЯ?

Для полегшення систематизації інформації про вимоги у вакансіях, згадуючи термін „технологія”, ми маємо на увазі вимоги роботодавця/роботодавців щодо конкретної навички, наприклад, мови програмування, бібліотеки, фреймворка або інструмента.

NO FLUFF JOBS COO

Магдалена Гавловська-Буйок

NO FLUFF JOBS CEO

Томаш Буйок



Минулий рік був сповнений викликів. Безумовно, це був складний час і для тих, хто вже працює, і для тих, хто працевлаштовується в ІТ.

Вторгнення Росії в Україну, економічна криза, що зароджується, припинення працевлаштування на Заході та постійні законодавчі зміни. Визнайте, це досить багато, і ми говоримо лише про один рік і про галузь, що досі була дуже стійкою до криз. Достатньо сказати, що на початку пандемії коронавірусу в березні 2020 року, коли весь сектор також „зупинився”, йшлося лише про стагнацію протягом кварталу. Тепер стагфляція остаточно прийшла й у технологічну галузь, хоча ми налаштовані оптимістично та вважаємо, що це тимчасова „турбулентність”.

Ми віримо, що у складні часи багато залежить від нашого підходу. Ми часто забуваємо про важливе, але саме повернення до початку зазвичай передбачає можливість знову прокласти свій власний оптимальний шлях. Ми в No Fluff Jobs не забуваємо про те, що нас сформувало.

В основі того, що ми робимо, завжди лежить наша місія — змінити стандарти найму в ІТ на більш прозорі, чесні й шанобливі, надавати якісні резюме нашим клієнтам та створити робоче місце, де люди почуваються комфортно й вірять, що наші внутрішні цінності можуть стати домінуючими на ринку праці. Із кампанією „Поважай себе” ми повертаємося до свого коріння, щоб показати світові, що ми існуємо не просто так, що наша боротьба за прозорість на європейському ринку має сенс і є необхідною. Ми пишаємося тим, що слова „Поважай себе” стали гаслом для багатьох кандидатів під час пошуку роботи та допомогли їм усвідомити, як до них мають ставитися потенційні роботодавці.

До того ж іскру надії запалило рішення Європейської Комісії, яке наблизило нас до зобов'язання публікувати вакансії з відкритою заробітною платою, за що ми боремося вже понад 8 років як єдина в Польщі дошка оголошень із вакансіями у сфері ІТ з вказаним рівнем зарплати в кожному оголошенні.

2022 рік показав нам, що в наші дні важко передбачити, що буде завтра, не кажучи вже про кілька місяців наперед. Проте деякі речі залишаються незмінними — для нас це віра в те, що слідування нашим цінностям має сенс і дає ефект — реальні зміни на ринку. Ми вважаємо, що перебуваємо на переломному етапі, який ознаменує нові тенденції для всього ІТ-сектору, і вже у 2022 році ми могли б побачити їхні перші прояви. З чим вони пов'язані? Ми зазначили це в нашому звіті, з яким пропонуємо ознайомитися.

ROCKWOOL HEAD OF ROCKWOOL GBS

Евеліна Плоценічак



Із розвитком групи компаній ROCKWOOL зростає й центр ROCKWOOL GBS, який, крім розширеного IT-відділу, має й нові операційні та технологічні функції, як-от проектування та закупівлі, науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (R&D). У 2022 році кількість наших співробітників зросла на 50 осіб, приріст склав понад 18%. Зросла не лише кількість зайнятих фахівців, а й напрямки діяльності, які ми розвиваємо в Познані (Польща) та в нашому новому офісі у Варшаві (Польща).

Для IT-команд ми шукали фахівців із технологій і систем, що використовуються в нашій організації — різні модулі SAP, CRM, Cloud, Linux, бази даних, або веб-розробників, які створюють і підтримують рішення для продажу продуктів. Наша глобальна присутність дає нам можливість працювати з масштабними рішеннями, що через їхню складність дозволяє отримати більш широкий досвід. Але 2022 рік — це рік зростання не лише для нашої організації, а й для наших співробітників: 15% отримали підвищення у своїх командах, а ще 7% знайшли можливості для розвитку в інших сферах нашої організації.

Ми працюємо на дуже конкурентному ринку. Ми прагнемо знаходити кандидатів з необхідними нам компетенціями, але водночас відкриті для людей з потенціалом. Ми усвідомлюємо, що маємо конкурувати не лише за рівнем заробітної плати чи бенефітами, а й за організаційною культурою, системами, з якими ми працюємо, можливостями розвитку. Для покоління зумерів дуже важливо, щоб те, що вони роблять, було значимим і актуальним. Компанія ROCKWOOL прагне збільшення свого позитивного впливу на людей і суспільство. Продукція ROCKWOOL служить суспільству, мінімізуючи вплив нашої діяльності на навколишнє середовище, — елемент, який подобається і нам самим, так і нинішньому поколінню.

Наявність вакансій для ІТ/ІСТ-фахівців

Скільки вакансій було
опубліковано в 2022 році?

01.

КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ	07
НАЙБІЛЬШ ПОПУЛЯРНІ КАТЕГОРІЇ ВАКАНСІЙ	09

Кількість вакансій

У 2022 році було опубліковано на 8,2% вакансій більше, ніж роком раніше.

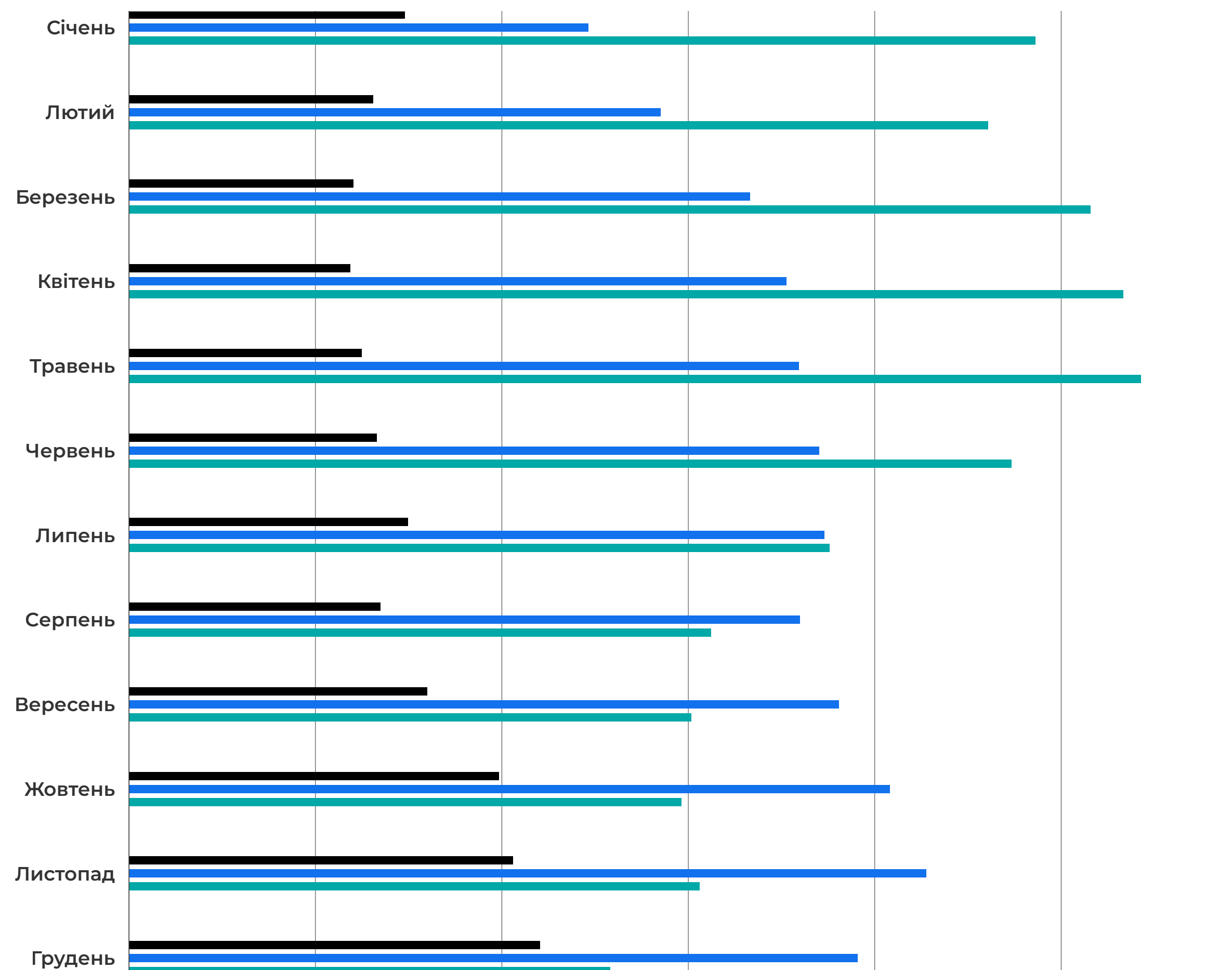
Після дуже багатонадійного першого півріччя роботодавці почали реагувати на економічну ситуацію та повідомлення із Заходу про замороження найму (hiring freeze). Це вплинуло на найм у третьому та четвертому кварталах, бо приріст нових вакансій помітно знизився. Історично активність працевлаштування у цей період завжди була вищою, ніж у попередні квартали.

ВИБАЧТЕ, З ЯКОЇ ВИ ГАЛУЗІ?

Серед тих, хто шукає роботу на nofluffjobs.com, домінують дві галузі: Information Technology & Services (27,4% оголошень) та Software House (26,6%). В рейтингу незмінно з'являються продуктові компанії (17,7%) та кадрові агенції (7,8%).

КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ НА МІСЯЦЬ

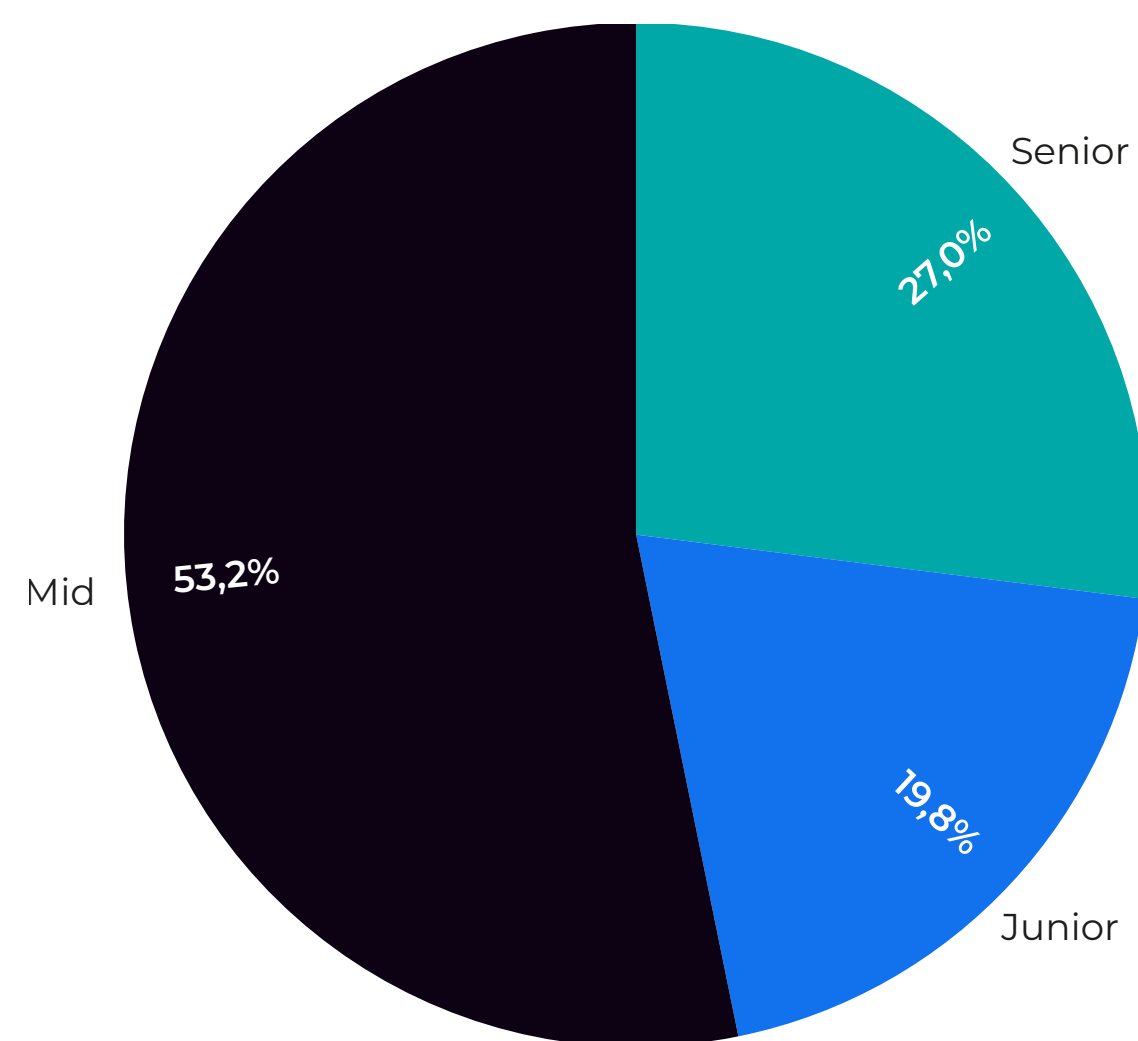
■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



Кількість вакансій

Збільшення чи зменшення кількості вакансій, звісно, залежить від навколишньої економічної ситуації. Діаграми, що показують динаміку кількості вакансій місяць за місяцем, можуть багато про що розповісти.

КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ ЗА РІВНЕМ СИНЬОРНОСТІ



Після чудового початку року, коли чітко окреслилася тенденція до зростання попиту на ІТ-фахівців з кінця 2021 року, **галузь трохи затамувала подих ще напередодні літа**. Зростаюча невизначеність щодо економічної ситуації та воєнні дії, що тривають на території України, на жаль, знайшли відображення у зниженні активності роботодавців, які взяли курс на переосмислення своїх пріоритетів.

Ситуація на ринку також впливає на попит фахівців за рівнем досвіду. На кількісний критерій впливають не лише активність роботодавців та їхня потреба в наймі в даний період, а й продаж і маркетингові кампанії порталів з оголошеннями про роботу.

Ми намагалися зробити все, щоб кількість вакансій для початківців не зменшувалась. Усе це призвело до того, що **кількість вакансій для джуніорів сягнула майже 20%** від загальної кількості (тобто на 12 процентних пунктів більше, ніж рік тому).

Лева частка вакансій, як і раніше, припадає на **мідл-фахівців** (відсоток вакансій для мідлів зменшився внаслідок збільшення кількості вакансій для джуніорів, але все одно становить більш ніж

BACKEND

FRONTEND

FULLSTACK

TESTING

DEVOPS

MOBILE

SUPPORT

BUSINESS ANALYSIS

BIG DATA

PROJECT MANAGEMENT

ІНШІ

Найбільш популярні категорії вакансій

Стосовно категорій...

Традиційно на три основні категорії, пов'язані з програмуванням (Backend, Frontend та Fullstack), припадає близько **половини всіх вакансій** на ринку ІТ. Backend є найпопулярнішою категорією в усіх країнах Центрально-Східної Європи — фахівці у цій сфері є найчисленнішими в кожній із проаналізованих країн*, а в 2022 році оголошення для Backend-фахівців становили **27,7%** усіх вакансій.

Минулого року найшвидше зростання кількості вакансій серед основних ІТ-категорій було зафіксовано у сферах **Support** (на 58% більше), **Big Data** (на 39% більше) та **Business Analysis** (на 17% більше), попит на останні дві спеціалізації зростає послідовно вже не перший рік.

Не варто забувати, що вже зараз технологічні компанії розвиваються завдяки не лише безпосередньо ІТ-фахівцям, а й фахівцям із багатьох інших галузей. Тому не дивно, що 2022 рік став роком стрімкого зростання в таких напрямках, як **HR, Sales, Marketing** або **Back Office**. Ця тенденція буде ще більш вираженою протягом наступних років.



ІТ-фахівці у Центральній та Східній Європі, 2021, No Fluff Jobs

RINGIER AXEL SPRINGER TECH HEAD OF ENGINEERING AREA AD & DATA

Блажей Питлох



Ми починаємо 2023 рік в атмосфері наростаючої невизначеності в економіці, що змусить змінювати парадигми, в яких працюють компанії. З одного боку, це означатиме продовження еволюції робочих моделей та постійну адаптацію до мінливих реалій. З іншого боку, поставить під сумнів інвестиції, зроблені у сфері технологій.

Пріоритет надаватиметься проектам, пов'язаним зі штучним інтелектом. Використання ШІ дозволить розв'язати проблеми перекладу. Ми не зможемо відрізнити контент, створений людьми, від контенту, створеного штучним інтелектом, — тексти, відео, мистецтво тощо. Нове покоління чат-ботів, як-от ChatGPT, є чудовим прикладом цього. Слід очікувати, що їхнє використання та застосування будуть динамічно зростати.

Також зростатиме популярність інтеграції готових рішень, зокрема міграції в публічну хмару. З огляду на макроекономічні виклики, зниження технологічної складності, наприклад, шляхом базування своїх операцій на моделях керованих послуг (managed service), визначатиме ефективність даної організації.

Ринок праці у сфері ІТ в Центральній та Східній Європі

Що вплинуло на ситуацію
в техіндустрії у 2022 році?

ПОЛЬЩА	12
УКРАЇНА	14
ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА	16
УГОРЩИНА	18
СЛОВАЧЧИНА	20
НІДЕРЛАНДИ	21



Польща



Скільки IT-фахівців не вистачає в Польщі?, 2022, Польський економічний інститут

У Польщі зростає попит на фахівців IT-сектора. За оцінкою Польського економічного інституту (Polski Instytut Ekonomiczny), якщо припустити, що ми хочемо досягти такої ж частки IT-працівників, як у Європейському Союзі (4,5% всіх працівників)*, то дефіцит IT-фахівців становить близько 150 000 осіб.

Цікаво, що ця різниця не змінюється, незважаючи на те, що в останнє десятиліття кількість IT-фахівців у Польщі зросла аж на 192 000. Оскільки за оцінкою ЄС до 2030 року загальна зайнятість у секторі IT/ICT зросте з нинішніх 9 мільйонів осіб до 20 мільйонів, Польщі є куди зростати.

Певним розв'язанням проблеми може стати прихильніше ставлення до джуніорів і кандидатів, які змінюють свою професію на IT. Згідно з минулорічним дослідженням Enterthecode.pl**, до 60% жінок і чоловіків у Польщі думають про перехід у технологічний сектор. Але попереду ще довгий шлях до задоволення попиту на більш досвідчених спеціалістів.

Нескінченні законодавчі зміни не сприяють створенню приязного плану працевлаштування на наступний рік. На початку 2022 року було запроваджено новий податковий закон, який згодом неодноразово змінювався та досі викликає жах у відділах кадрів і серед фахівців, що нараховують зарплати в компаніях.

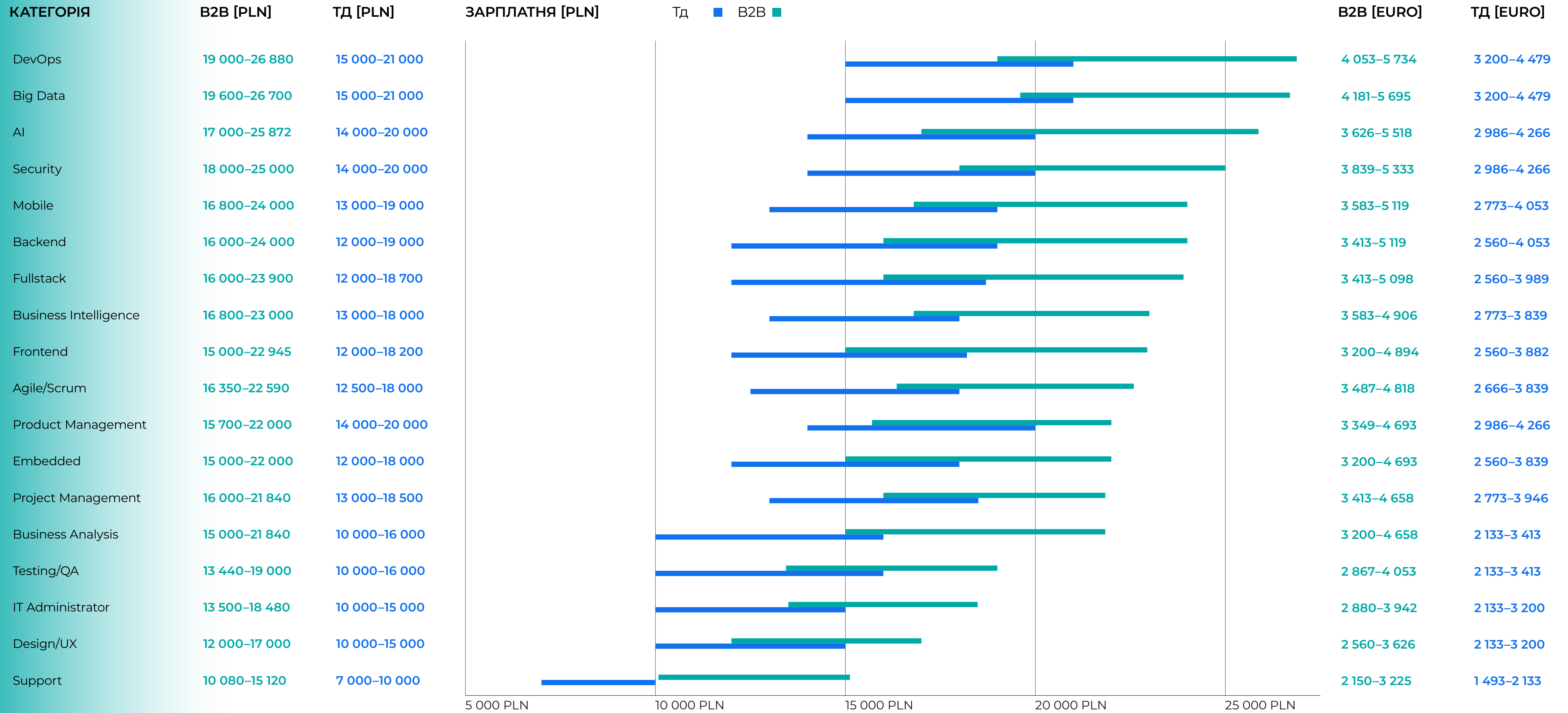
Невизначеність — не найкращий стан для ведення бізнесу, не кажучи вже про працевлаштування. Здається, і в новому році нам усім доведеться зустрітися з цим викликом. Однак навіть попри це на польському ринку з'являється дедалі більше нових компаній, які переносять свій бізнес з України.



Перепрофілювання на IT, 2022, Enter the Code

[Більше ↗](#)

Заробітна плата за категоріями — Польща



Зарплати B2B у злотих нетто (+ ПДВ), зарплати за трудовим договором у злотих брутто. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)



Україна

Слово “невизначеність” мабуть, найкраще описує драматичну ситуацію, що склалася в Україні за останній рік. На жаль, з 24 лютого мало що змінилось — люди досі працюють в умовах воєнного часу, компанії змушені змінювати міста дислокації свого бізнесу, кандидати і співробітники більше думають про те, чи є майбутнє взагалі, а не про те, яким воно буде.

Проте дані, які нам вдалося проаналізувати в Україні, викликають здивування. Ми добре розуміли, що російське повномасштабне вторгнення не зламає сильний дух українців, але ситуація на ринку праці була досить динамічною. Активність роботодавців послабилась у березні, водночас значно зросла кількість резюме від кандидатів. На початку другого кварталу кількість резюме стабілізувалася на певному рівні, а в червні кількість нових вакансій знову почала зростати.

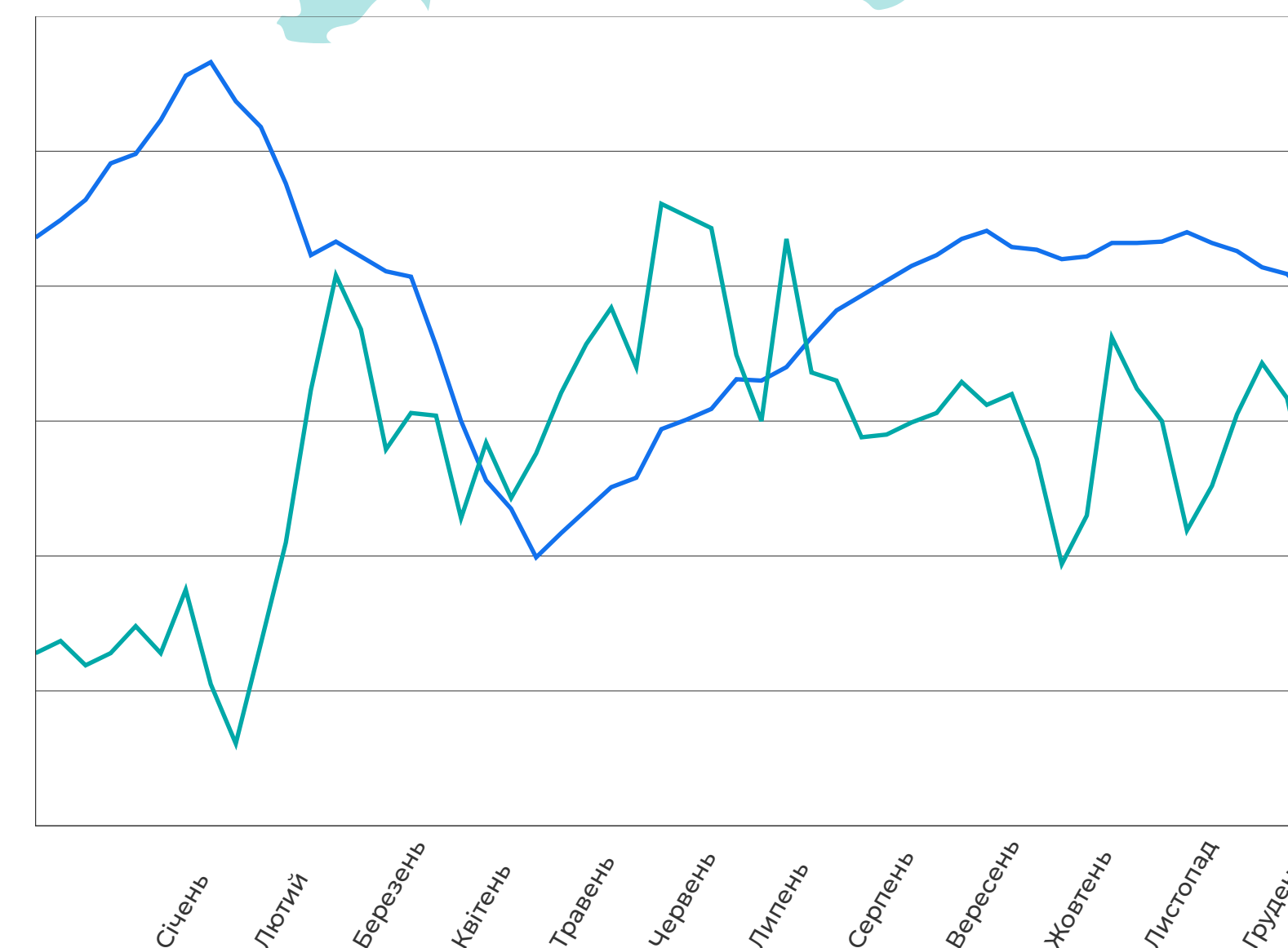
Це дає нам певну надію на те, що ми можемо говорити про нову нормальність і стабільність, навіть попри те, що ситуація зовсім не є нормальною.

Схоже, що запорукою збереження стабільності ринку праці буде подальша адаптація до умов, що швидко змінюються, та диверсифікація бізнесу. Українці дуже швидко навчилися адаптуватись до умов невизначеності та стрімких змін — достатньо згадати релокацію співробітників, переїзди офісів до західних регіонів країни чи розв’язання проблем із доступністю електроенергії та інтернету, які ще в 2021 році було навіть важко уявити.

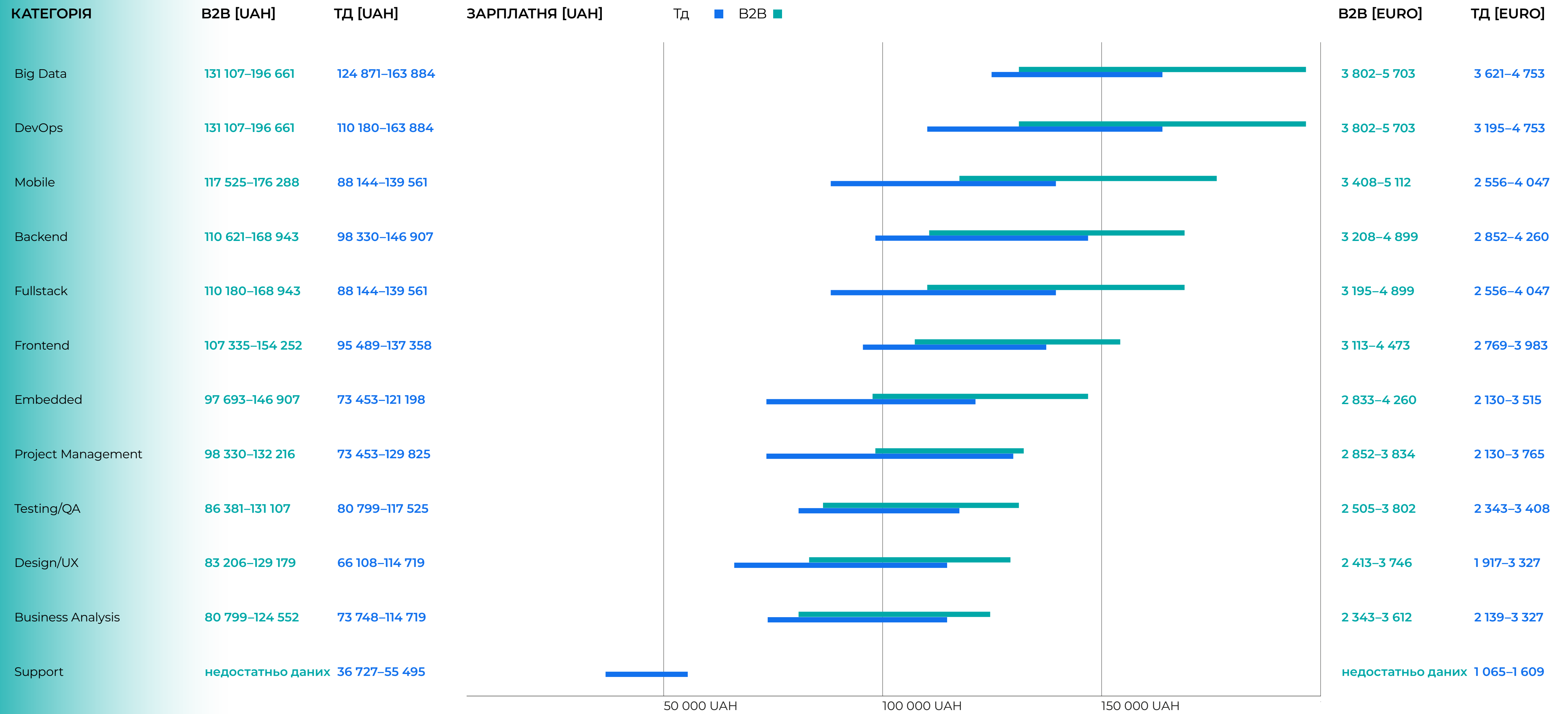
Проте не бракує і труднощів. Країну охопила велика еміграція, деякі іноземні компанії призупинили заплановані інвестиції. Чи вплине це на ринок праці, покаже час.

КІЛЬКІСТЬ ВАКАНСІЙ ТА РЕЗЮМЕ ВІД КАНДИДАТІВ В УКРАЇНІ В 2022 РОЦІ

Вакансії ■ Резюме ■



Заробітна плата за категоріями — Україна



Зарплати B2B у гривнях, зарплати за трудовим договором у гривнях бруто. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)



Чеська Республіка

Протягом останнього року ми могли спостерігати мінливість настроїв на чеському ринку. Здавалось, що після пандемії, яка сильно вразила чехів, бізнес повернеться до того стану зростання, який ми зафіксували з початку нашої присутності в регіоні (липень 2020 року).

У той момент, коли справи були близькі до відновлення, у другій половині 2022 року почало відчуватись уповільнення темпів найму. Проте це були дуже успішні 12 місяців з погляду розвитку чеського підрозділу.

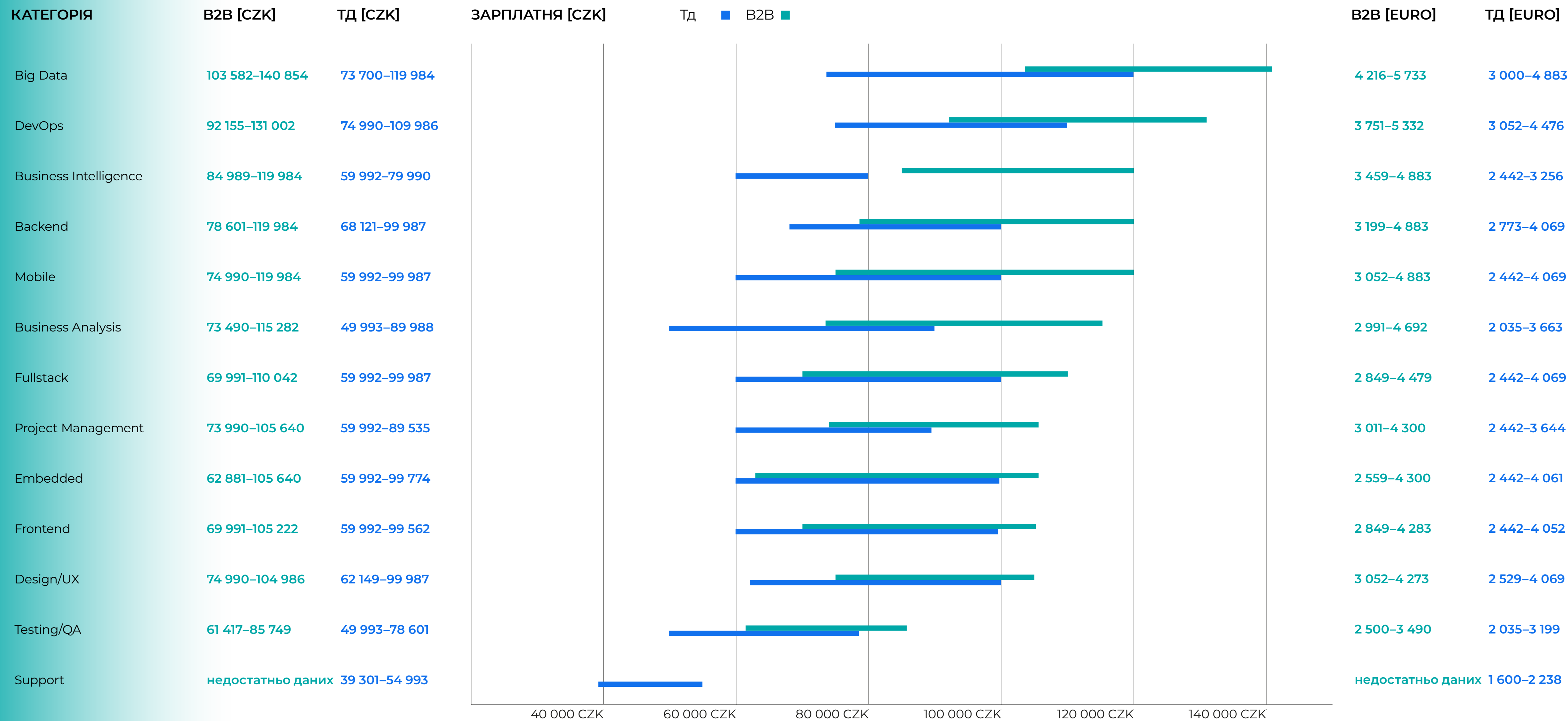
Роботодавці з Чеської Республіки, високо оцінюючи розвиток No Fluff Jobs у Центральній та Східній Європі, бачать у нас хороший спосіб охопити більшу кількість ІТ-фахівців і диверсифікувати джерела кандидатів.

Чеські компанії мають міцні зв'язки зі Словаччиною. Особливо це помітно серед компаній, які базуються у Празі, Брно чи Оставі. Кандидати зі Словаччини користуються великим попитом серед таких компаній завдяки схожій мові.

У будь-якому випадку питання комунікації виходить на перший план дуже часто. Чехія — країна, що прив'язана до традицій та високо поважає свої цінності. Знання чеської чи словацької мови є дуже важливим для роботодавців і не втрачає значення навіть за часів широкого розповсюдження дистанційної роботи. Таким чином, хтось може вважати чеський ринок герметичним і недоступним, проте для нас це регіон, де адаптація до місцевих вимог просто займає деякий час.



Заробітна плата за категоріями — Чеська Республіка



Зарплати B2B у чеських кронах нетто (+ ПДВ), зарплати за трудовим договором у чеських кронах брутто. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)



Угорщина

Це був надзвичайно напружений рік на угорському ринку праці. На це вплинули і внутрішня ситуація (інфляція, зміни в законодавстві), і війна в Україні. Усі ці фактори призвели до того, що компанії досить неохоче інвестували у створення нових робочих місць або принаймні сповільнили плани щодо найму.

Навесні 2022 року були помітні дві тенденції. Компанії з України відкрили офіси в Угорщині, щоб продовжувати задовольняти високий попит на кваліфікованих ІТ-фахівців.

Водночас у країні почала виходити з-під контролю інфляція, що дедалі більше ускладнювало процес працевлаштування. Ті, що змінили роботу, очікували, що їхня заробітна плата буде приблизно на 20–25% вищою, ніж та, яку вони отримували раніше.

Загалом очікувана зарплата зростала від 5% до 40%(!) від кварталу до кварталу, і деякі компанії запровадили підвищення кожні 3–6 місяців, щоб компенсувати витрати на життя своїх працівників, зокрема рахунки за комунальні послуги для тих, хто працює вдома.

Цікаво, що зміни в законі про самозайнятість (так звані КАТА), які свого часу шокували працевлаштованих спеціалістів в Угорщині*, мали менший вплив на ринок праці. Це пов'язано з тим, що айтівці найчастіше використовували таку форму співпраці для додаткових проектів.

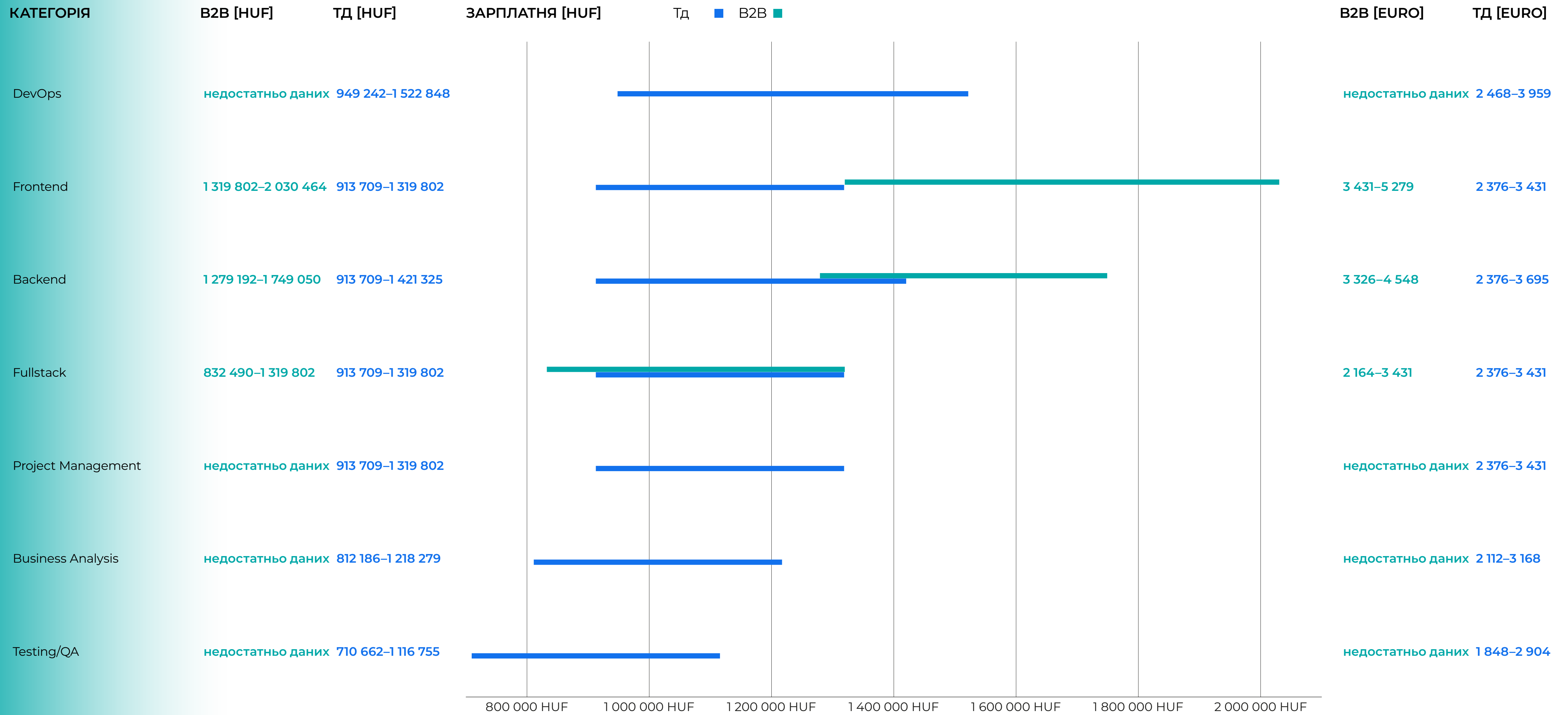
Фахівці рівнів middle, senior та expert як і раніше є найбільш затребуваними на ринку Угорщини, але відсоток джуніорів стрімко зростає, і їм буде важко знайти собі роботу в нинішніх реаліях.



*Busy bees in IT.
B2B contractors and other freelancers,
2022, No Fluff Jobs*

[Більше ↗](#)

Заробітна плата за категоріями — Угорщина



Зарплати B2B у форінтах нетто (+ ПДВ), зарплати за трудовим договором у форінтах брутто. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)



Словаччина **НОВИЙ РЕГІОН З ЧЕРВНЯ 2022 РОКУ**

Ахой, Словаччино, або відсутній шматочок пазла у Центральній та Східній Європі

Може здатися природним, що після виходу на ринки Угорщини та Чехії на горизонті з'явилася Словаччина як наш наступний пункт призначення. Але поява No Fluff Jobs на землі Татр — це не лише доповнення пазла з відсутнім елементом у Центральній та Східній Європі чи заповнення чергового контуру на карті нашим кольором.

Словаччина є взірцем підходу до прозорості оплати праці. Закон, що вимагає від компаній публікувати рівень зарплат у вакансіях, тут діє з 2018 року. Як ви можете здогадатися, це дуже допомагає переконати роботодавців до прозорого найму :) Для нашої глобальної експансії також є корисним те, що Словаччина є частиною єврозони.

Це полегшує зусилля із залучення нових клієнтів, особливо з-за меж Європи, яким легше зрозуміти рівень зарплат у цьому регіоні.

Наша коротка присутність у Словаччині вже продемонструвала потенціал цього ринку. Відгуки місцевих компаній дуже хороші, і роботодавці високо оцінюють якість резюме, які вони отримують зі словацької версії nofluffjobs.com. Цьому також сприяють міцні зв'язки з Чеською Республікою, яка має велику кількість талантів у сфері ІТ. У разі можливої роботи за кордоном чеські ІТ-фахівці насамперед найбільш доброзичливо дивляться на роботу в компанії східного сусіда.

АНОУ



Нідерланди **НОВИЙ РЕГІОН З ЖОВТНЯ 2022 РОКУ**

Привіт, Нідерланди, або чому ми вирішили вийти на західноєвропейський ринок?

Останні 12 місяців стали для нас часом подальшої експансії, тому після виходу на ринок Словаччини в середині року, у четвертому кварталі No Fluff Jobs також з'явився (можливо, неочікувано для когось) у Нідерландах.

Офіційний вихід на перший із західноєвропейських ринків є доказом того, що ми робимо все, щоб реалізувати нашу глобальну стратегію розвитку згідно з нашими планами. Нідерланди відкривають нові перспективи, розширюючи нашу присутність на 6 країн Старого Континенту.

Чому Нідерланди? Це ринок, який має все, щоб можна було говорити про нього як про ідеальну відправну точку для міжнародної експансії. Це країна, що є вдвічі меншою за Польщу і водночас має більшу кількість ІТ/ІСТ-фахівців (620 000 проти 585 000)*



Employed ICT specialists, Eurostat, доступ від: 13.01.2023

Це також складна країна, бо потреби в рекрутингу тут не менші, ніж в інших частинах континенту. У 2021 році в Нідерландах зафіксовано найвищий показник „важкозаповнюваних” вакансій у технологічному секторі в Європі. Більш ніж половина вакансій залишилися відкритими за 60 днів з моменту публікації оголошення**.

Проте такий виклик дає нам унікальну можливість виправдати очікування роботодавців на цьому інноваційному ринку. Доступ до майже 1,5 мільйонів талановитих фахівців у Центральній та Східній Європі є чудовим підґрунтям для допомоги голландським бізнес-партнерам у реалізації їхніх планів щодо найму ІТ-фахівців.



State of European Tech 2021, Atomico

DIGITAL ROCKWOOL GBS PEOPLE & SITE MANAGER

Ельжбета Дроздовська



Ми у групі компаній ROCKWOOL віримо, що наш успіх залежить від нашої відданості справі та вміння працювати в команді. Ми очікуємо від наших колег не лише знань і навичок відповідно до вимог до посади, але й певного ставлення до справи.

Ми шукаємо амбітних, чесних, відповідальних і ефективних людей. При доборі персоналу ми надаємо перевагу людям з необхідними компетенціями та досвідом. З іншого боку, різноманітність для нас є дуже важливою, але наші рішення та вибір кандидатів впливають не географія, стать, релігія чи стан здоров'я, а навички.

Наша Digital-команда має глобальну структуру, ми працюємо в багатьох країнах світу. Найбільша частина команди знаходиться в Польщі, але навіть тут у нас є колеги з різних країн, які просто живуть у Польщі. Ми мультикультурні й міжнародні за своєю суттю, тому ми впевнені, що будемо гарним і дружнім робочим середовищем для всіх, зокрема для IT-спеціалістів з Центральної та Східної Європи.

Рівень зарплат у найбільш популярних категоріях в ІТ

Скільки заробляють ІТ-фахівці
найпопулярніших спеціалізацій?

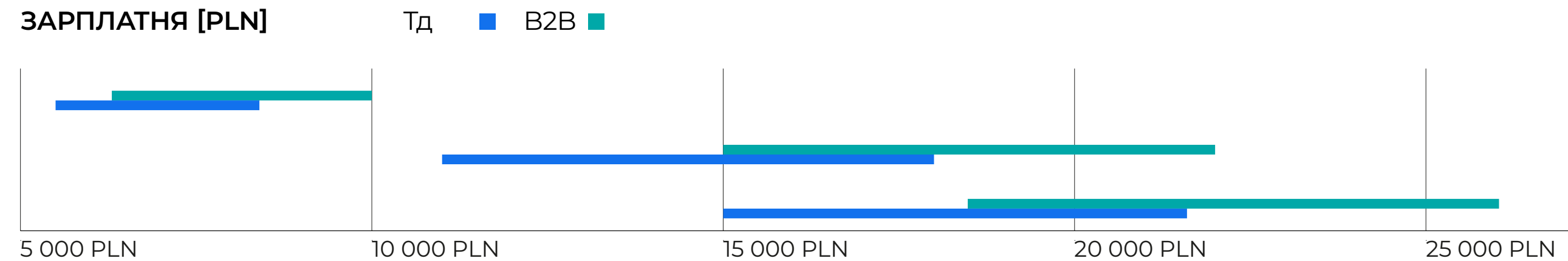
BACKEND	24
FRONTEND	25
FULLSTACK	27
TESTING/QA	28



Backend

Польща

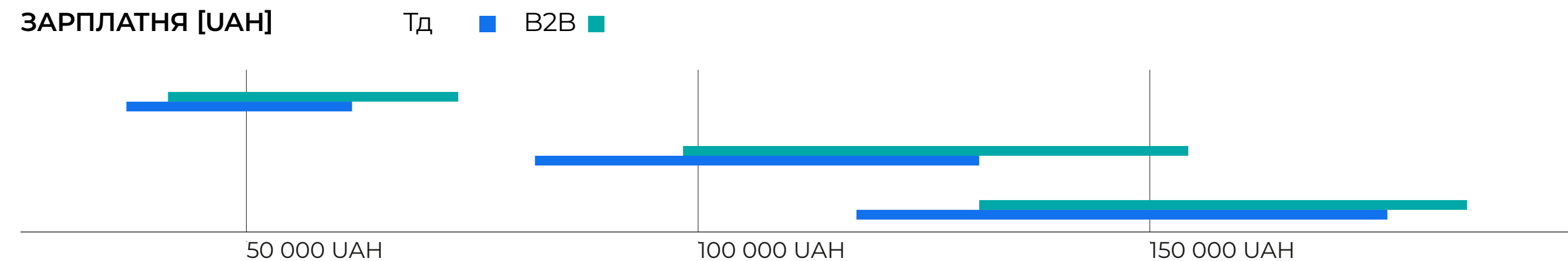
	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 300–10 000	5 500–8 400
Mid	15 000–22 000	11 000–18 000
Senior	18 480–26 040	15 000–21 600



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 344–2 133	1 173–1 792
Mid	3 200–4 693	2 346–3 839
Senior	3 942–5 554	3 200–4 607

Україна

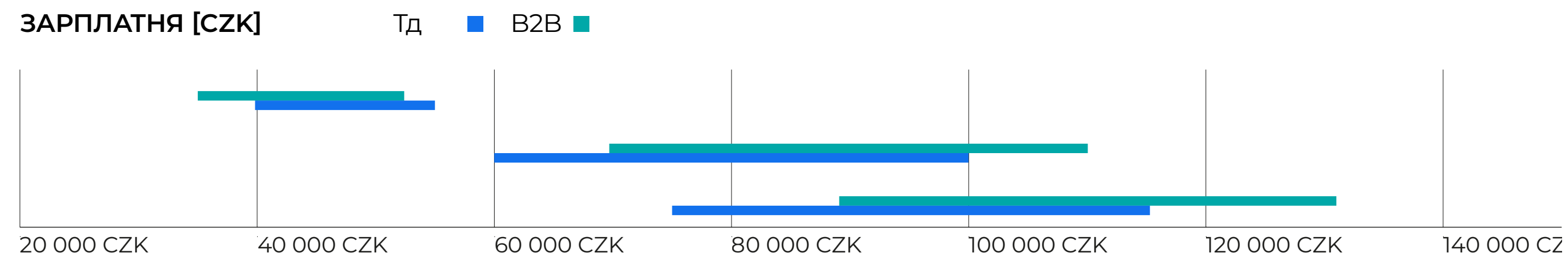
	B2B [UAH]	ТД [UAH]
Junior	41 324–73 453	36 727–61 701
Mid	98 330–154 252	81 942–131 107
Senior	131 107–185 102	117 525–176 288



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 198–2 130	1 065–1 789
Mid	2 852–4 473	2 376–3 802
Senior	3 802–5 368	3 408–5 112

Чехія

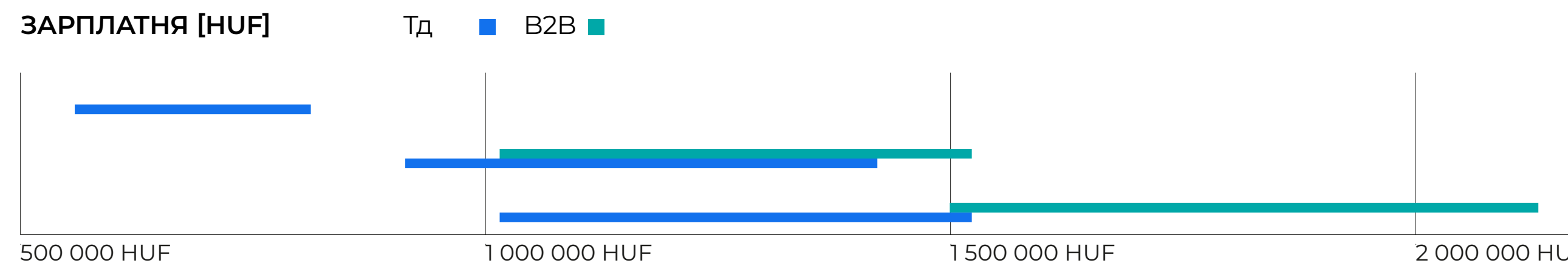
	B2B [CZK]	ТД [CZK]
Junior	34 995–52 401	39 825–54 993
Mid	69 693–110 042	59 992–99 987
Senior	89 082–131 002	74 990–115 282



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 424–2 133	1 621–2 238
Mid	2 837–4 479	2 442–4 069
Senior	3 626–5 332	3 052–4 692

Угорщина

	B2B [HUF]	ТД [HUF]
Junior	недостатньо даних	558 378–812 186
Mid	1 015 232–1 522 848	913 709–1 421 325
Senior	1 499 185–2 131 987	1 015 232–1 522 848



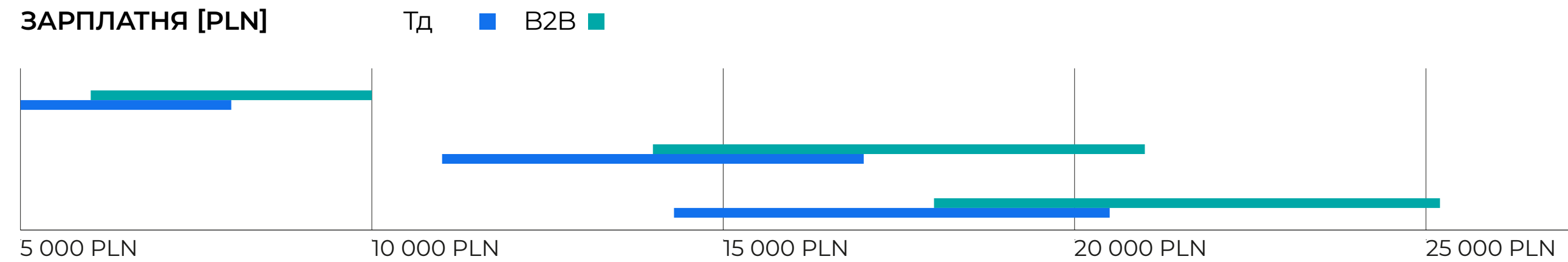
	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	недостатньо даних	1 452–2 112
Mid	2 640–3 959	2 376–3 695
Senior	3 898–5 543	2 640–3 959

Зарплати B2B в нетто (+ПДВ, де це обумовлено законодавством), зарплати за трудовим договором у брутто в місцевих валютах. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)

Frontend

Польща

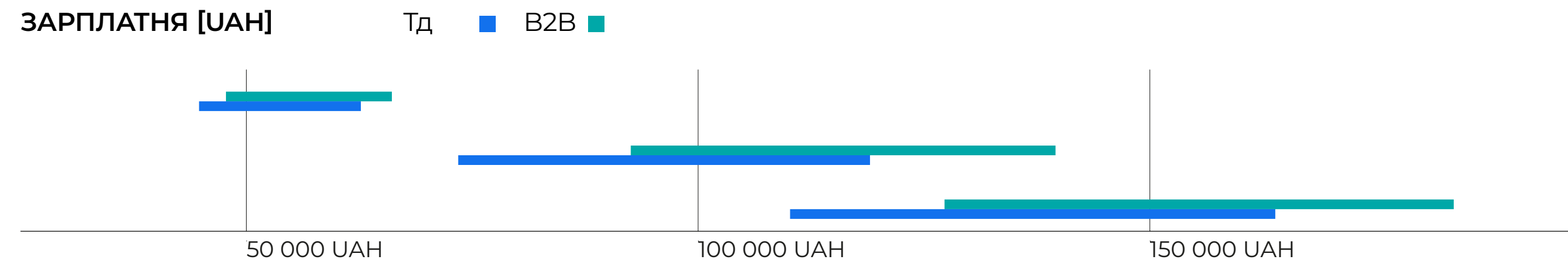
	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 000–10 000	5 000–8 000
Mid	14 000–21 000	11 000–17 000
Senior	18 000–25 200	14 300–20 500



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 280–2 133	1 067–1 706
Mid	2 986–4 479	2 346–3 626
Senior	3 839–5 375	3 050–4 373

Україна

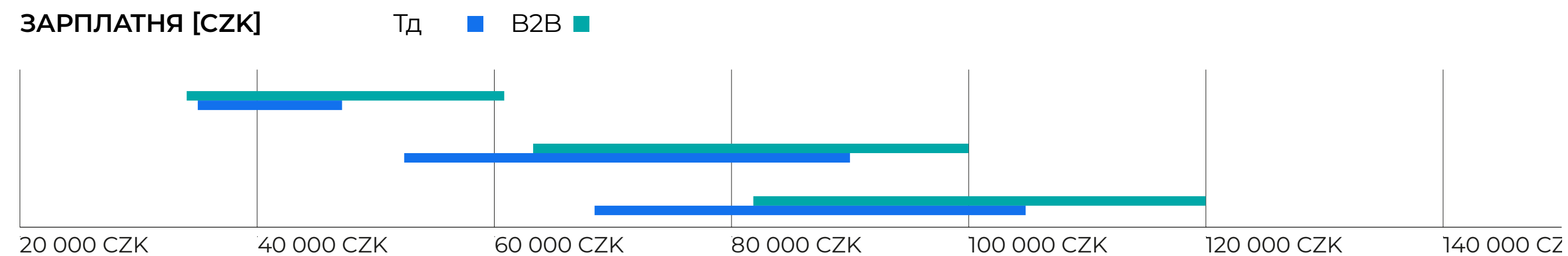
	B2B [UAH]	ТД [UAH]
Junior	47 745–66 108	44 768–62 675
Mid	92 551–139 561	73 453–119 027
Senior	127 274–183 633	110 180–163 884



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 385–1 917	1 298–1 818
Mid	2 684–4 047	2 130–3 452
Senior	3 691–5 325	3 195–4 753

Чехія

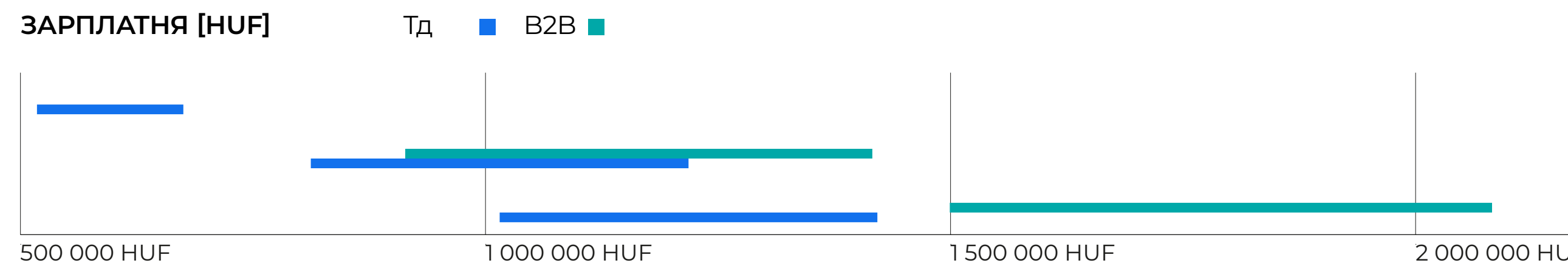
	B2B [CZK]	ТД [CZK]
Junior	34 061–60 837	34 995–47 161
Mid	63 274–99 987	52 401–89 988
Senior	81 839–119 984	68 454–104 802



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 386–2 476	1 424–1 919
Mid	2 575–4 069	2 133–3 663
Senior	3 331–4 883	2 786–4 265

Угорщина

	B2B [HUF]	ТД [HUF]
Junior	недостатньо даних	517 768–675 129
Mid	913 709–1 415 897	812 186–1 218 279
Senior	1 499 185–2 082 202	1 015 232–1 421 325



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	недостатньо даних	1 346–1 755
Mid	2 376–3 681	2 112–3 168
Senior	3 898–5 414	2 640–3 695

Зарплати B2B в нетто (+ПДВ, де це обумовлено законодавством), зарплати за трудовим договором у брутто в місцевих валютах. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)

Тссс...

Зробімо невелику перерву.

Ми знаємо, що цифри є дуже важливими, але є й важливіші речі.

Ми відповідально ставимось до цінностей нашої компанії, і минулого року ми запустили соціальну кампанію «Поважай себе», щоб привернути увагу до процесів найму, які не відповідають сучасності. Ми віримо, що кожен із нас, учасників ринку праці, має що сказати на цю тему, тому ми створили для цього належні умови. Ми з'являлися з білбордами та банерами в містах, проводили багатоканальну кампанію в онлайн-просторі.

Кампанія мала великий успіх. Про неї згадувалося понад 400 разів у ЗМІ, ми зібрали 13 тисяч підписів під відкритим листом до Європейської комісії про необхідність публікувати рівень зарплат у вакансіях, а охоплення кампанії перевищило 3 мільйони людей. Це лише підтвердило нашу віру в те, що теми, які ми піднімаємо, є важливими, а кандидати хочуть, щоб до них ставилися з повагою.

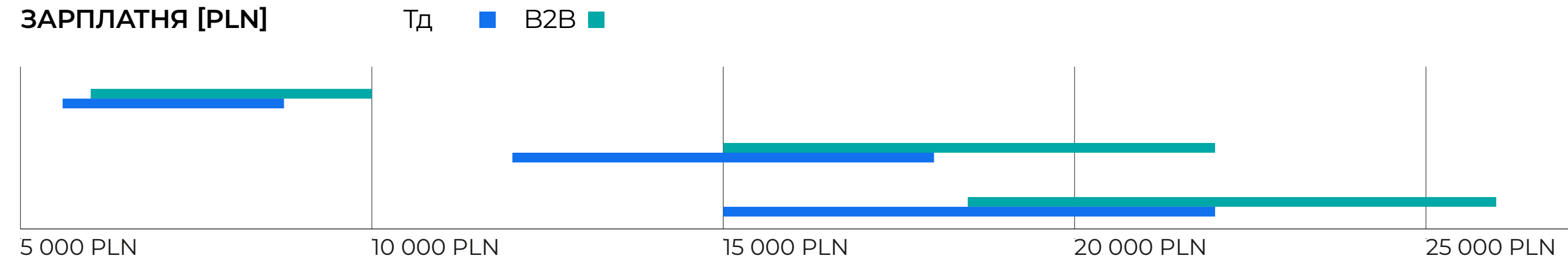


Якщо вам також близькі ідеї, що стоять за цією акцією, перейдіть на веб-сайт respectme.com.ua та надихніться тими, хто вже запровадив відповідні зміни.

Fullstack

Польща

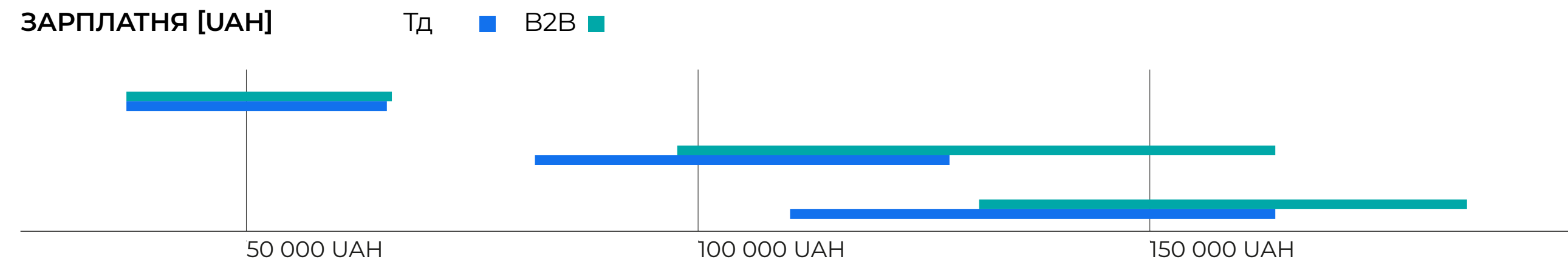
	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 000–10 000	5 600–8 750
Mid	15 000–22 000	12 000–18 000
Senior	18 480–26 000	15 000–22 000



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 280–2 133	1 194–1 866
Mid	3 200–4 693	2 560–3 839
Senior	3 942–5 546	3 200–4 693

Україна

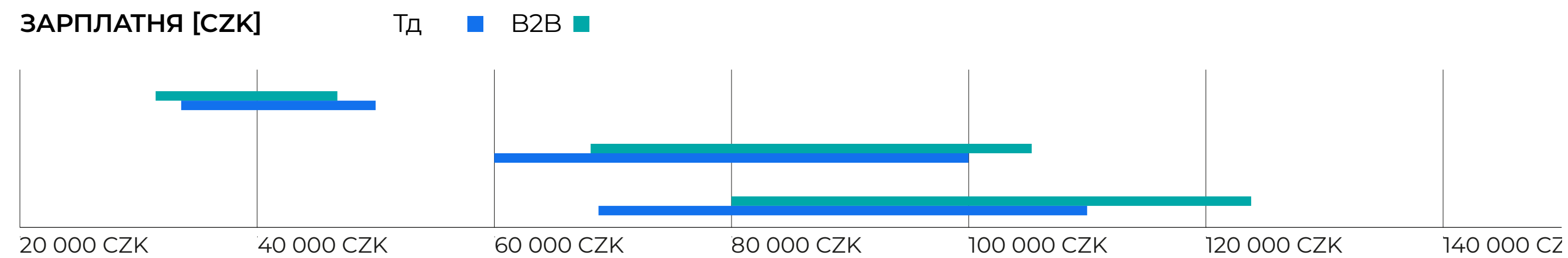
	B2B [UAH]	ТД [UAH]
Junior	36 727–66 108	36 727–65 554
Mid	97 693–163 884	81 942–127 829
Senior	131 107–185 102	110 180–163 884



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 065–1 917	1 065–1 901
Mid	2 833–4 753	2 376–3 707
Senior	3 802–5 368	3 195–4 753

Чехія

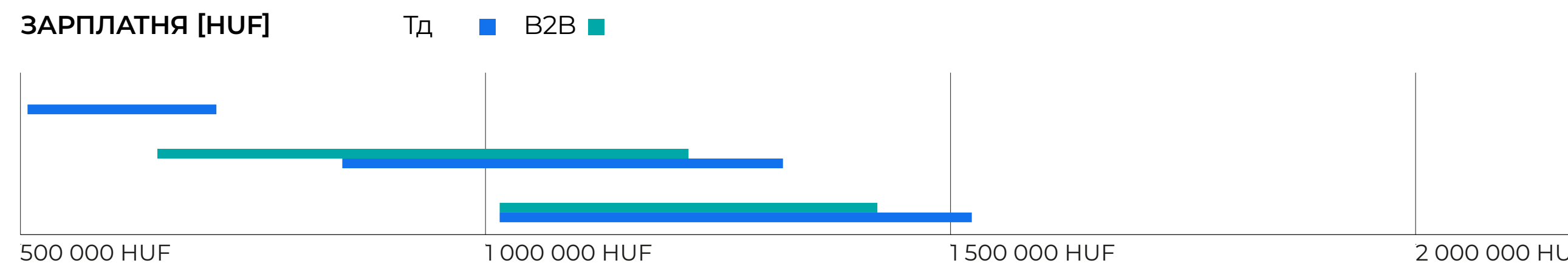
	B2B [CZK]	ТД [CZK]
Junior	31 441–46 765	33 596–49 993
Mid	68 121–105 313	59 992–99 987
Senior	79 990–123 817	68 787–109 986



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 280–1 903	1 367–2 035
Mid	2 773–4 286	2 442–4 069
Senior	3 256–5 039	2 800–4 476

Угорщина

	B2B [HUF]	ТД [HUF]
Junior	недостатньо даних	507 616–710 662
Mid	647 210–1 218 279	846 026–1 319 802
Senior	1 015 232–1 421 325	1 015 232–1 522 848



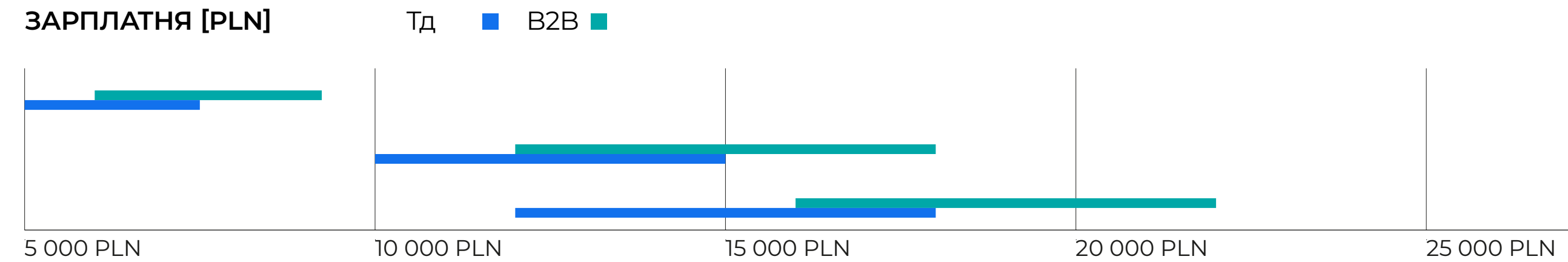
	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	недостатньо даних	1 320–1 848
Mid	1 683–3 168	2 200–3 431
Senior	2 640–3 695	2 640–3 959

Зарплати B2B в нетто (+ПДВ, де це обумовлено законодавством), зарплати за трудовим договором у брутто в місцевих валютах. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)

Testing/QA

Польща

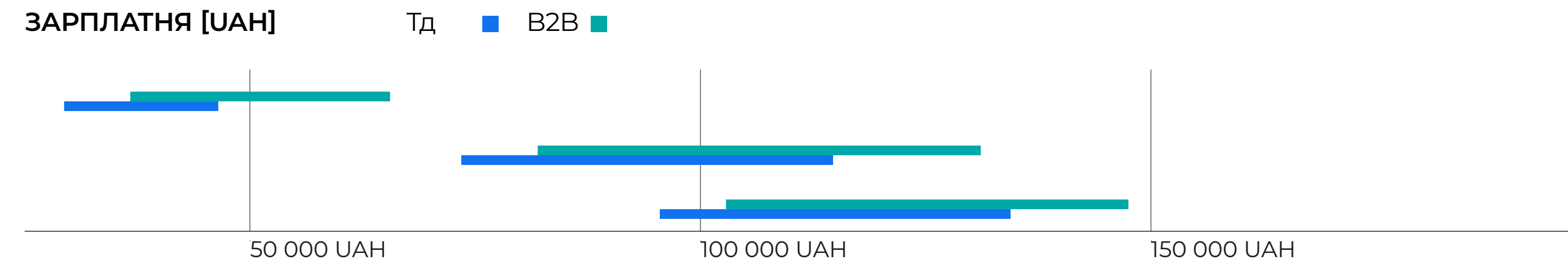
	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 000–9 240	5 000–7 500
Mid	12 000–18 000	10 000–15 000
Senior	16 000–22 000	12 000–18 000



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 280–1 971	1 067–1 600
Mid	2 560–3 839	2 133–3 200
Senior	3 413–4 693	2 560–3 839

Україна

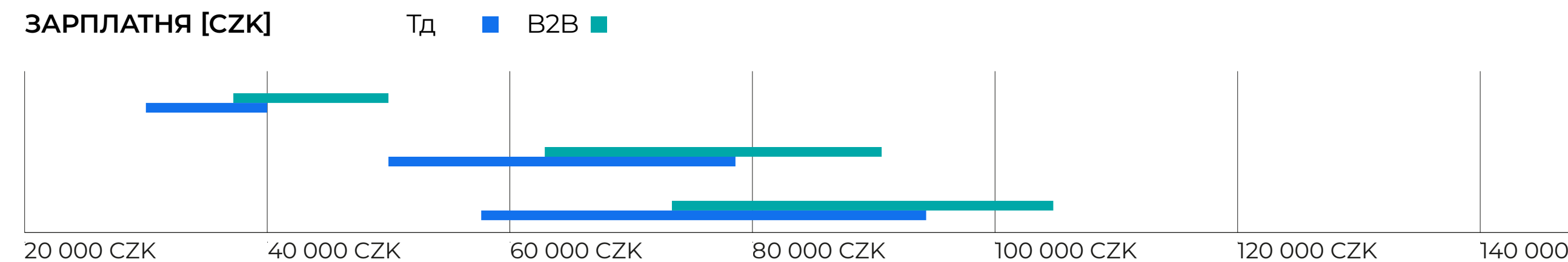
	B2B [UAH]	ТД [UAH]
Junior	36 727–65 554	29 381–46 489
Mid	81 942–131 107	73 453–114 719
Senior	102 835–147 495	95 489–134 419



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 065–1 901	8 852–1 348
Mid	2 376–3 802	2 130–3 327
Senior	2 982–4 277	2 769–3 898

Чехія

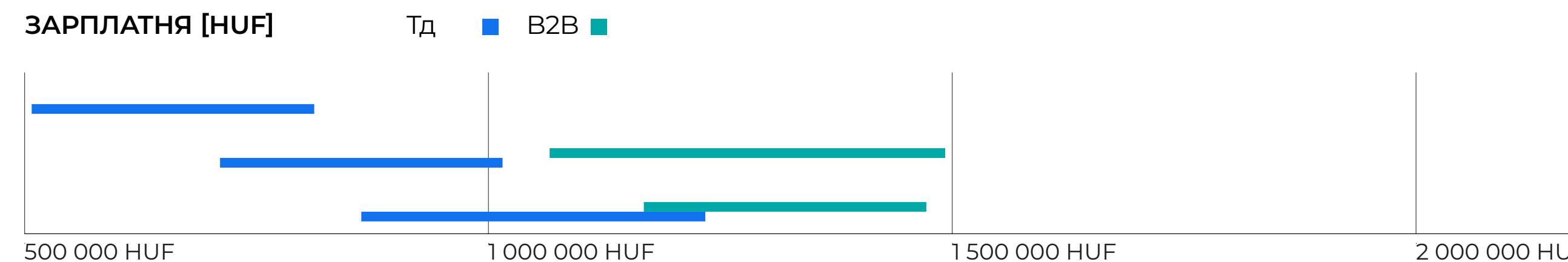
	B2B [CZK]	ТД [CZK]
Junior	37 205–49 993	29 996–39 995
Mid	62 881–90 654	49 993–78 601
Senior	73 361–104 802	57 641–94 322



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 514–2 035	1 221–1 628
Mid	2 559–3 690	2 035–3 199
Senior	2 986–4 265	2 346–3 839

Угорщина

	B2B [HUF]	ТД [HUF]
Junior	недостатньо даних	507 616–812 186
Mid	1 065 994–1 492 391	710 662–1 015 232
Senior	1 167 517–1 472 087	862 947–1 233 800



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	недостатньо даних	1 320–2 112
Mid	2 772–3 880	1 848–2 640
Senior	3 036–3 827	2 244–3 208

Зарплати B2B в нетто (+ПДВ, де це обумовлено законодавством), зарплати за трудовим договором у брутто в місцевих валютах. Заробітна плата в євро за курсами, усередненими за 2022 рік (Національний Банк Польщі, станом на 29.12.2022)

DYNATRACE LAB LEAD

Міхал Бойо



В епоху гнучких моделей роботи та географічно розосереджених команд пошук талантів на кількох ринках водночас є природною стратегією ІТ-сектору. Незалежно від спеціалізації, зовнішні експерти можуть привнести абсолютно новий і свіжий погляд, наприклад, у роботу місцевих продуктивних команд. Сила сучасного бізнесу полягає в різноманітності, а врахування багатьох, часто дуже різних, поглядів на різних ринках дає шанс, що дане рішення буде кращим, ще більш продуктивним і адаптованим до потреб клієнта.

Подібна модель роботи може принести величезну користь, але, ухвалюючи її реалізацію, також варто дивитися на наявні на даний момент ресурси. Ми живемо за часів повної автоматизації, а також перепрофілювання і підвищення кваліфікації. Ці процеси вимагають від співробітників відмовитися від характеру типових завдань на користь широкого, проблемного мислення, максимально зосередженого на кінцевій вартості продукту. Люди, належним чином переорієнтовані в цьому напрямі, оснащені інструментами, які дозволяють їм працювати на стику бізнесу, технологій і стосунків із клієнтами, можуть виявитися саме тими, що були нам потрібні і яких ми досі не знаходили на ринку.

Рівень зарплат в інших категоріях ІТ

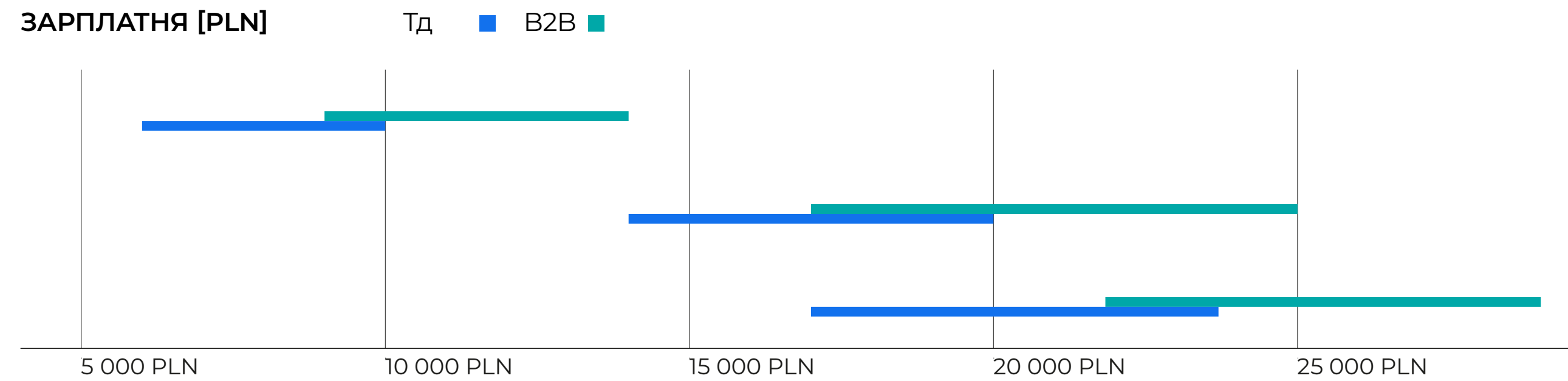
Скільки заробляють ІТ-фахівці
інших спеціалізацій?

DEVOPS	31
PROJECT MANAGEMENT	31
MOBILE	32
SUPPORT	32
IT ADMINISTRATOR	33
BUSINESS ANALYSIS	33
BIG DATA	34
AI	34
AGILE/SCRUM	35
EMBEDDED	35
SECURITY	36
DESIGN/UX	36
BUSINESS INTELLIGENCE	37
PRODUCT MANAGEMENT	37

DevOps

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	9 000–14 000	6 000–10 000
Mid	17 000–25 000	14 000–20 000
Senior	21 840–29 000	17 000–23 700

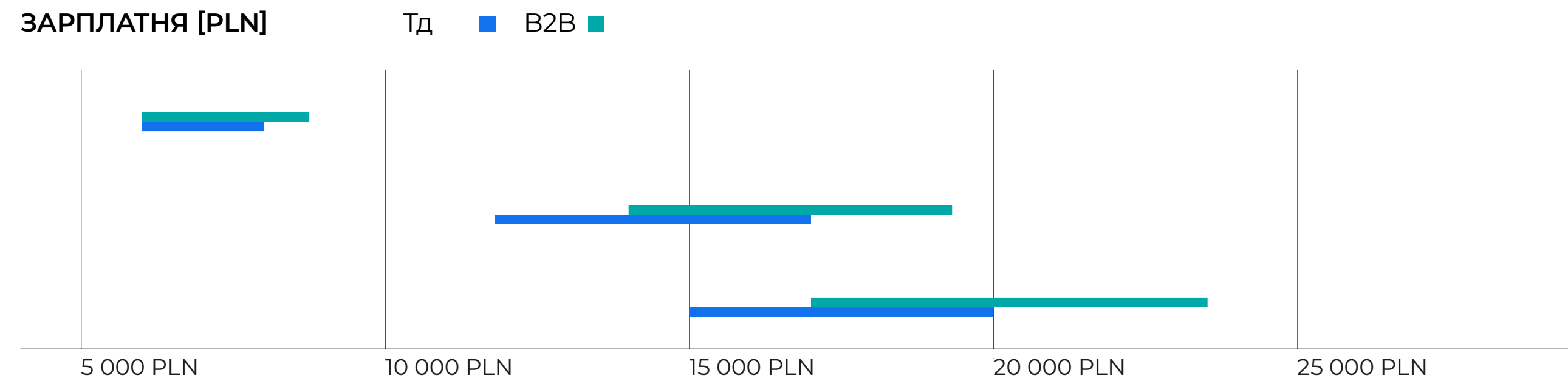


	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 920–2 986	1 280–2 133
Mid	3 626–5 333	2 986–4 266
Senior	4 658–6 186	3 626–5 055

Project Management

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 000–8 750	6 000–8 000
Mid	14 000–19 320	11 800–17 000
Senior	17 000–23 520	15 000–20 000



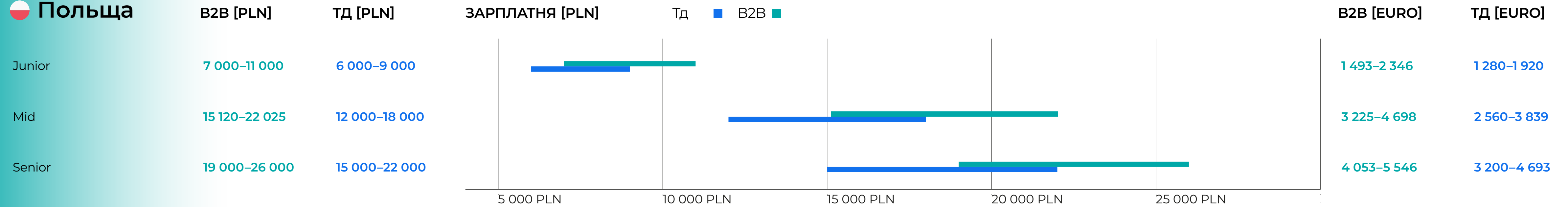
	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 280–1 866	1 280–1 706
Mid	2 986–4 121	2 517–3 626
Senior	3 626–5 017	3 200–4 266

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

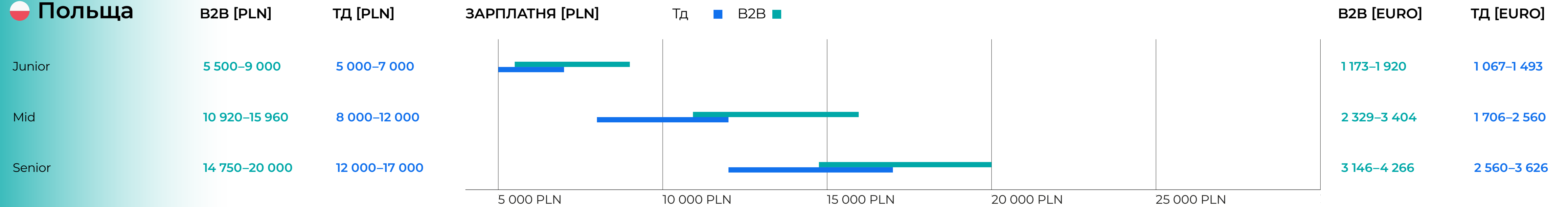
Mobile

Польща



Support

Польща



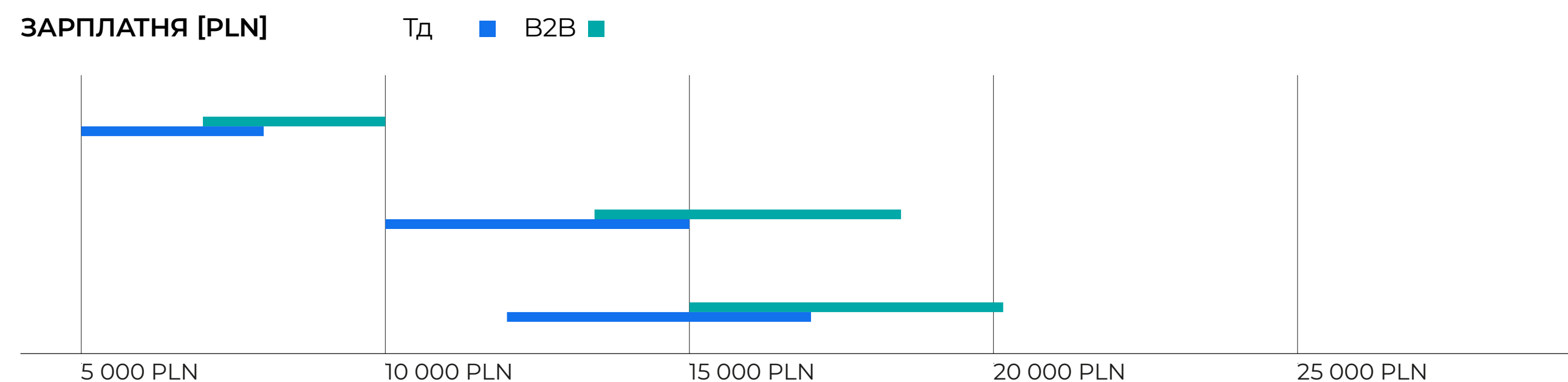
Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

IT Administrator

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	7 000–10 000	5 000–8 000
Mid	13 440–18 480	10 000–15 000
Senior	15 000–20 160	12 000–17 000

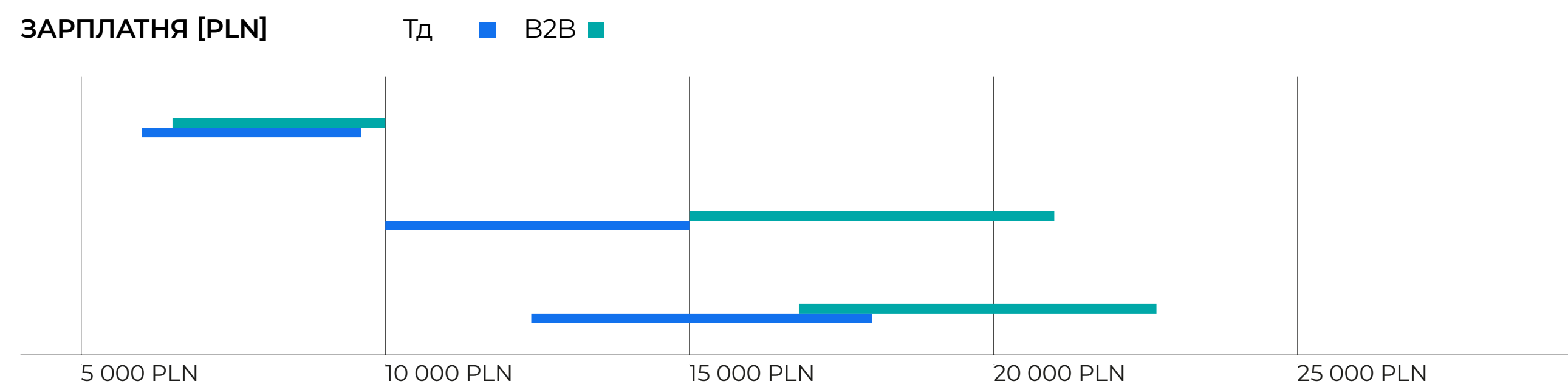


B2B [EURO]	ТД [EURO]
1 493–2 133	1 067–1 706
2 867–3 942	2 133–3 200
3 200–4 300	2 560–3 626

Business Analysis

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 500–10 000	6 000–9 600
Mid	15 000–21 000	10 000–15 000
Senior	16 800–22 680	12 400–18 000



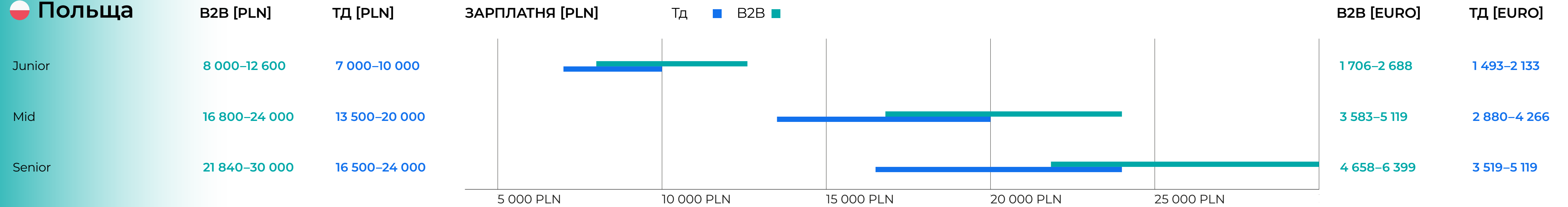
B2B [EURO]	ТД [EURO]
1 386–2 133	1 280–2 048
3 200–4 479	2 133–3 200
3 583–4 838	2 645–3 839

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

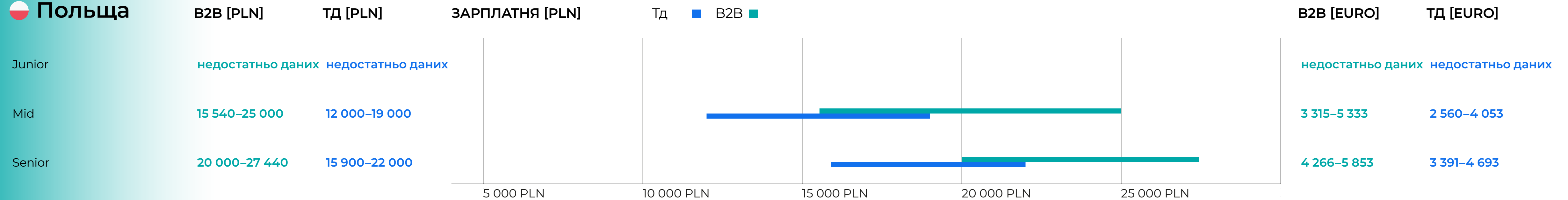
Big Data

Польща



AI

Польща



Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Agile/Scrum

Польща

B2B [PLN]

ТД [PLN]

ЗАРПЛАТНЯ [PLN]

Тд

■ B2B ■

B2B [EURO]

ТД [EURO]

Junior

недостатньо даних

недостатньо даних

недостатньо даних

недостатньо даних

Mid

14 700–20 125

12 000–16 500

3 136–4 293

2 560–3 519

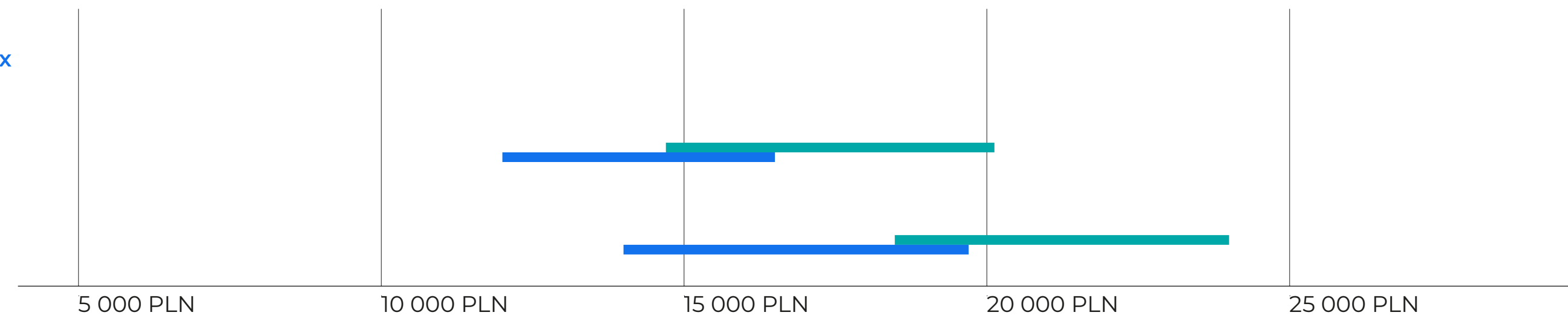
Senior

18 480–24 000

14 000–19 700

3 942–5 119

2 986–4 202



Embedded

Польща

B2B [PLN]

ТД [PLN]

ЗАРПЛАТНЯ [PLN]

Тд

■ B2B ■

B2B [EURO]

ТД [EURO]

Junior

7 100–10 800

5 500–8 000

1 514–2 304

1 173–1 706

Mid

14 000–21 000

11 000–18 000

2 986–4 479

2 346–3 839

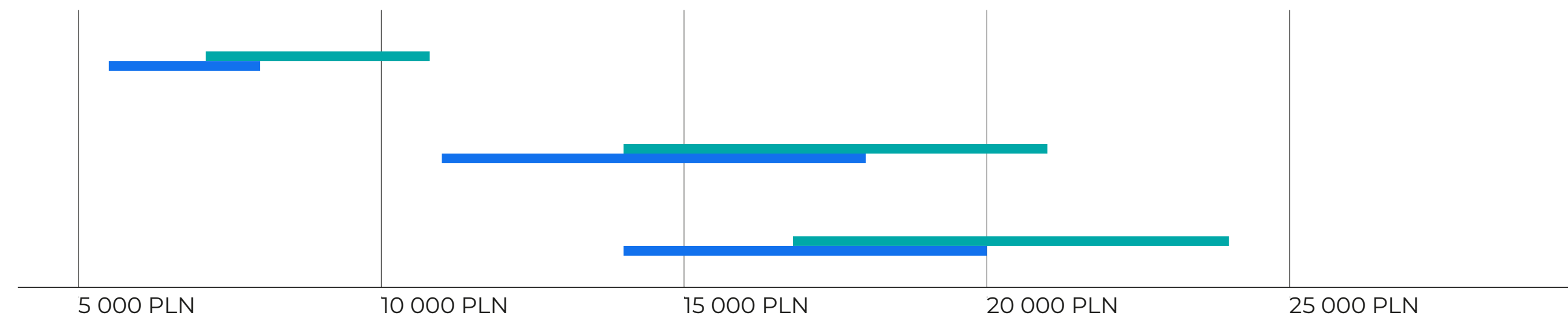
Senior

16 800–24 000

14 000–20 000

3 583–5 119

2 986–4 266

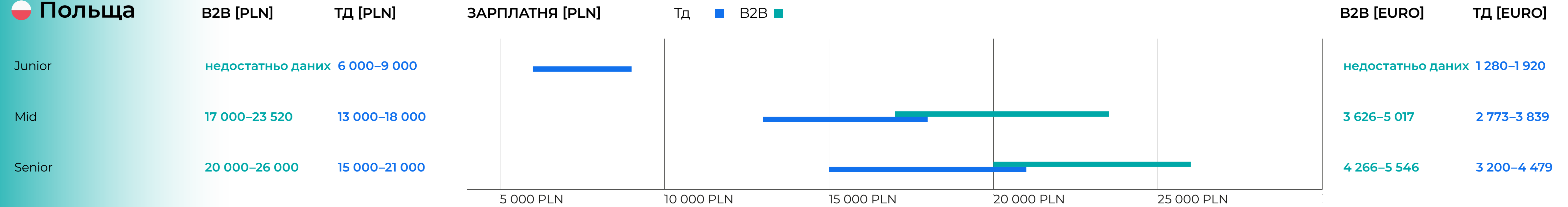


Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

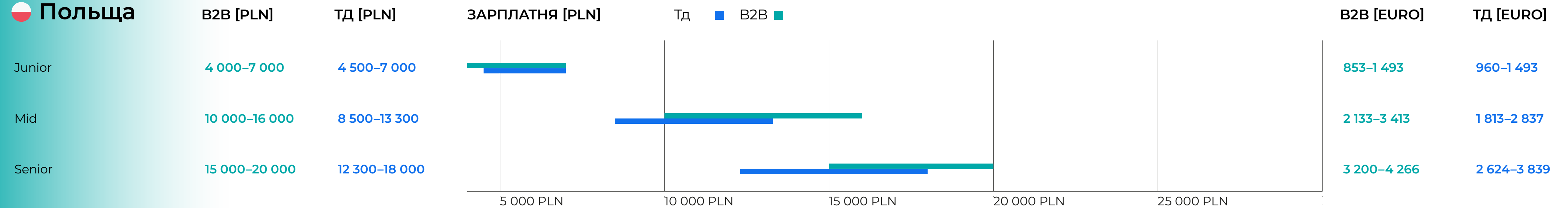
Security

Польща



Design/UX

Польща



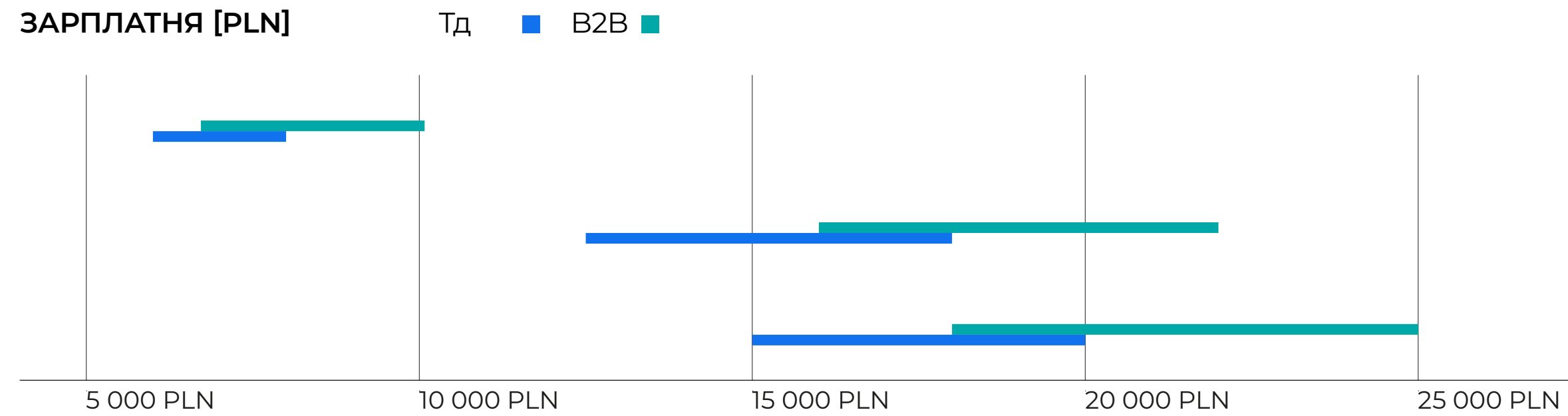
Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Business Intelligence

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	6 720–10 080	6 000–8 000
Mid	16 000–22 000	12 500–18 000
Senior	18 000–25 000	15 000–20 000

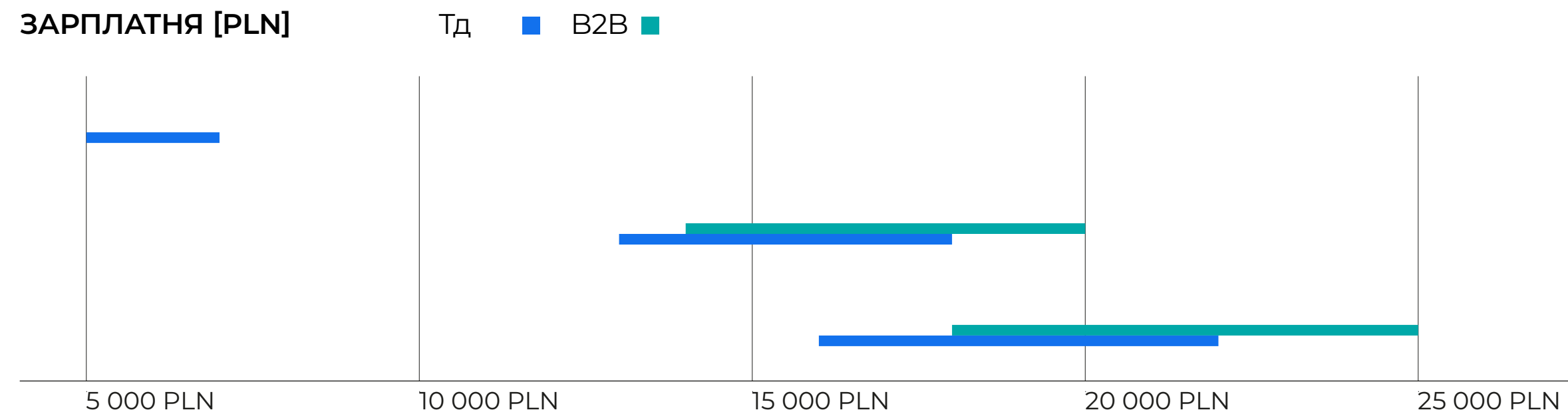


	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	1 433–2 150	1 280–1 706
Mid	3 413–4 693	2 666–3 839
Senior	3 839–5 333	3 200–4 266

Product Management

Польща

	B2B [PLN]	ТД [PLN]
Junior	недостатньо даних	5 000–7 000
Mid	14 000–20 000	13 000–18 000
Senior	18 000–25 000	16 000–22 000



	B2B [EURO]	ТД [EURO]
Junior	недостатньо даних	1 067–1 493
Mid	2 986–4 266	2 773–3 839
Senior	3 839–5 333	3 413–4 693

Винагорода для B2B у злотих нетто (+ПДВ), винагорода за трудовим договором у злотих брутто.

Представлені тут зарплати походять із польського регіону. В інших регіонах ми не завжди маємо необхідну кількість оголошень, з яких можна зробити репрезентативну вибірку. Ми також показуємо конвертацію рівня зарплат в євро, щоб усі охочі могли отримати уявлення про рівень зарплат та порівняти їх з іншими категоріями в інших країнах.

Найпоширеніші технології у вакансіях

Які технології переважають
у вакансіях?

05.

НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ

39

ВИМОГИ, ЩО НАЙЧАСТІШЕ ЗУСТРІЧАЮТЬСЯ У ВАКАНСІЯХ

40

Найпоширеніші технології у вакансіях

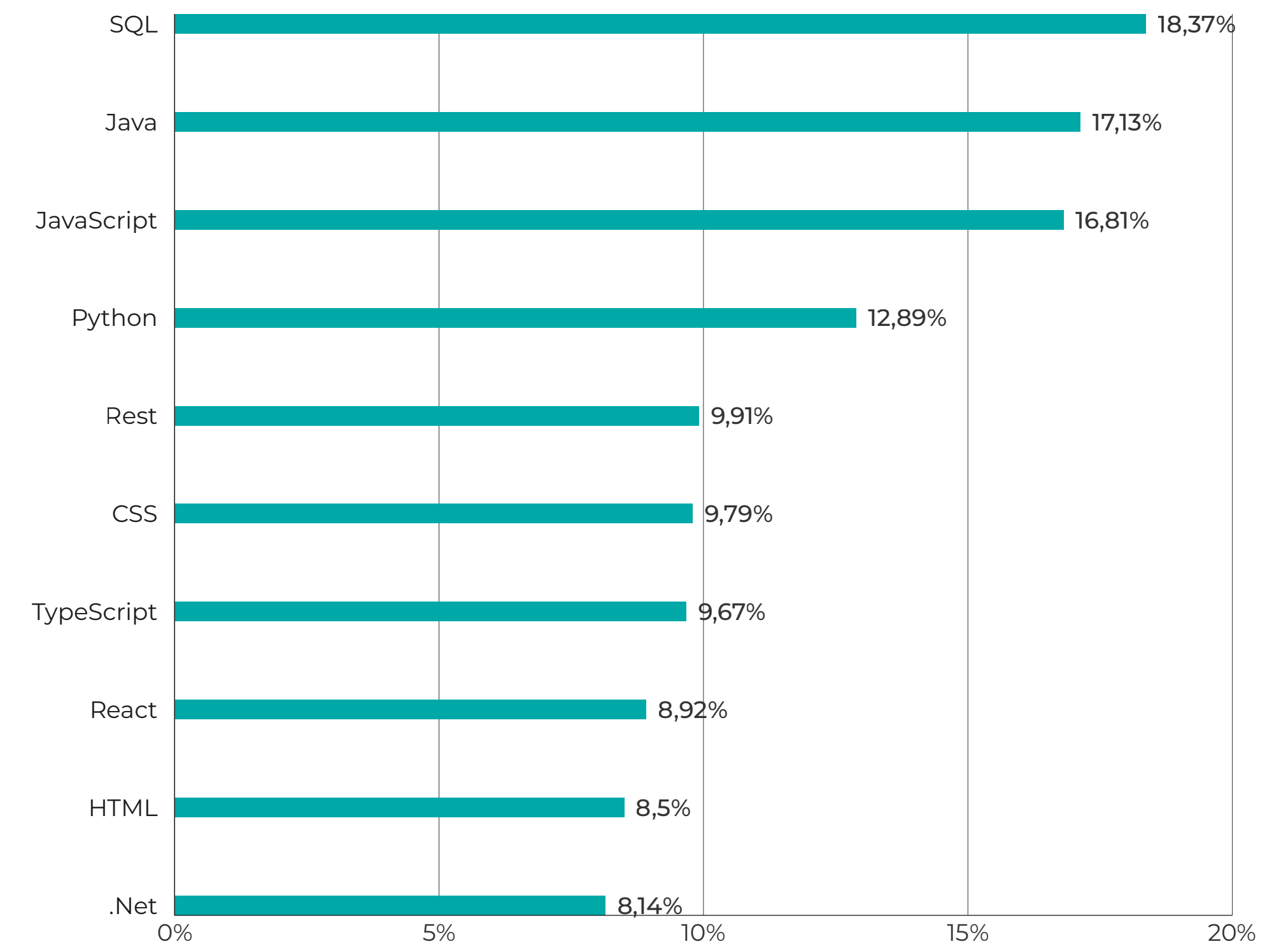
Список найпопулярніших вимог, що зустрічаються у вакансіях, не змінюється роками. Топ вимог — це універсальні навички, які широко використовуються в кількох категоріях і спеціалізаціях.

Перше місце у 2022 році належало **SQL**, яка фігурувала у 18,4% оголошень. За нею йшли **Java** (17,1%) і **JavaScript** (16,8%). Четверте місце в цьому рейтингу посіла Python, яка з року в рік набирає популярності (у 2022 році вона з'являлась у вакансіях на 4% частіше, ніж у 2021-му).

Не дивно, що саме ці технології домінують у рейтингу найпопулярніших вимог. Усі вже звикли до їхнього використання у розробці технологічних продуктів і послуг. Інтерес до самої Python зростає надзвичайно швидко з 2018 року, і наразі вона є найпопулярнішою мовою програмування за рейтингом TIOBE.

Порівнюючи діаграму з загальнодоступними даними, можна також зрозуміти, що очікування роботодавців із Центральної та Східної Європи йдуть рука об руку з популярністю цих технологій у світовому масштабі. Володіння окремими мовами програмування є територіально незалежним, основні мови повторюються незалежно від країни, змінюються лише пропорції.

НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ



У більшості вакансій (особливо якщо шукають досвідчених спеціалістів) вимагається володіння двома або навіть трьома технологіями.



TIOBE Index,
грудень 2022, від 4.01.2023



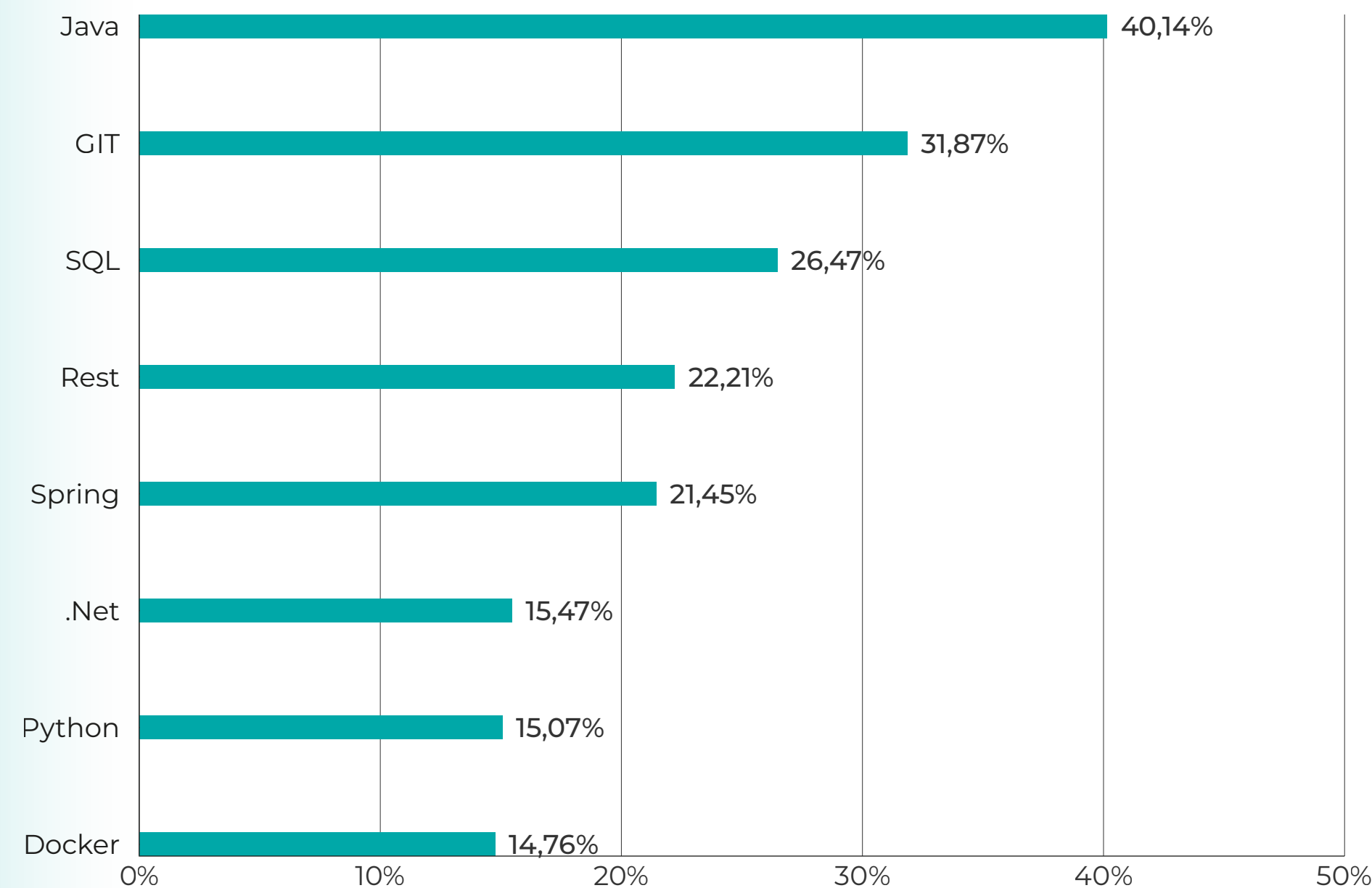
Developer Survey,
2022, Stack Overflow

Вимоги, що найчастіше зустрічаються у вакансіях

BACKEND

Протягом багатьох років **Java** є найпоширенішою технологією серед вимог у категорії Backend. 40% вакансій вимагають саме володіння Java. Другою найпоширенішою вимогою є **GIT**, незважаючи на те, що її присутність у вакансіях зменшилася на 11% за рік. Натомість на кілька відсотків зросли вимоги до знання **.Net**, **SQL** і **Python**.

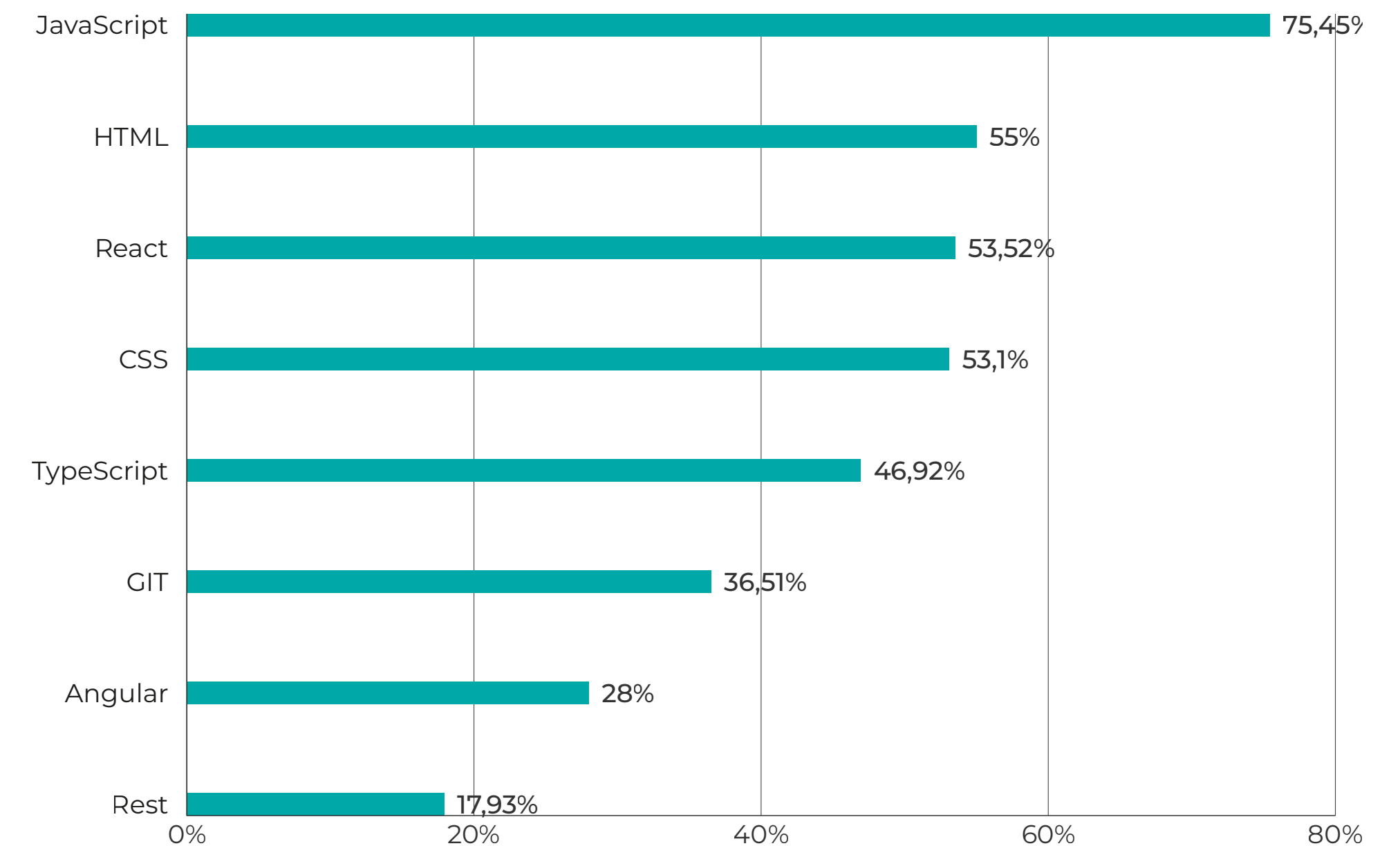
НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ



FRONTEND

До фронтенд-розробників висувається безліч вимог. Звісно, **JavaScript** та **HTML/CSS** панують як must have, але якщо заглибитись у деталі, то на перший план виходять **React** (54%) і **TypeScript** (47%). Висока частота окремих вимог (зокрема тих, що не входять до вищезгаданої п'ятірки) свідчить про те, що найвище цінуються Frontend-фахівці зі знанням широкого набору бібліотек, інструментів і фреймворків.

НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ



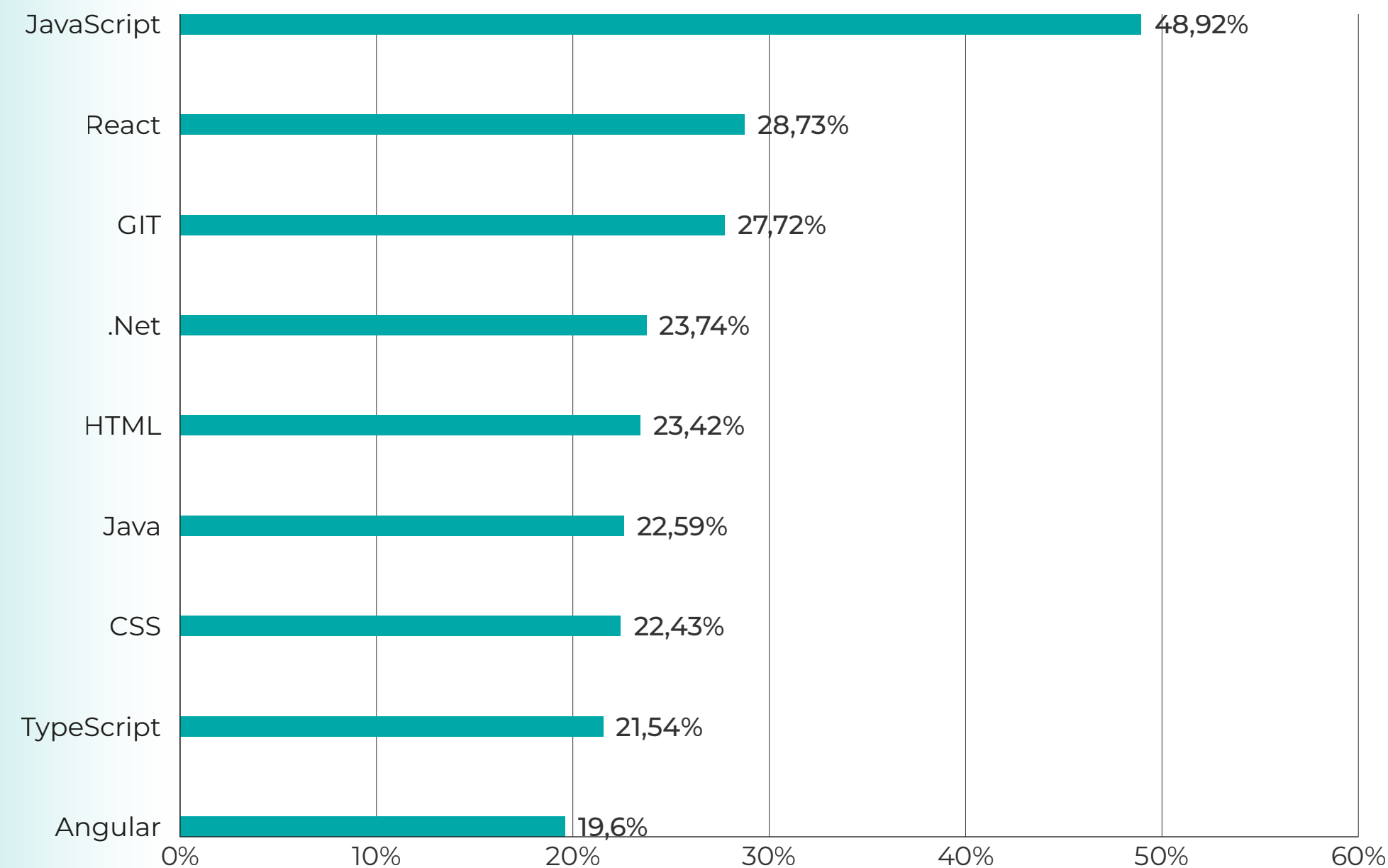
У більшості вакансій (особливо якщо шукають досвідчених спеціалістів) вимагається володіння двома або навіть трьома технологіями.

Вимоги, що найчастіше зустрічаються у вакансіях

FULLSTACK

У категорії Fullstack вже багато років поспіль обов'язковою вимогою є володіння **JavaScript** — майже **50%** оголошень містять її як обов'язкову вимогу. Серед інших популярних очікувань — переважно ті, що стосуються Frontend (React, HTML, CSS, TypeScript), і два, що стосуються Backend: Java та .Net.

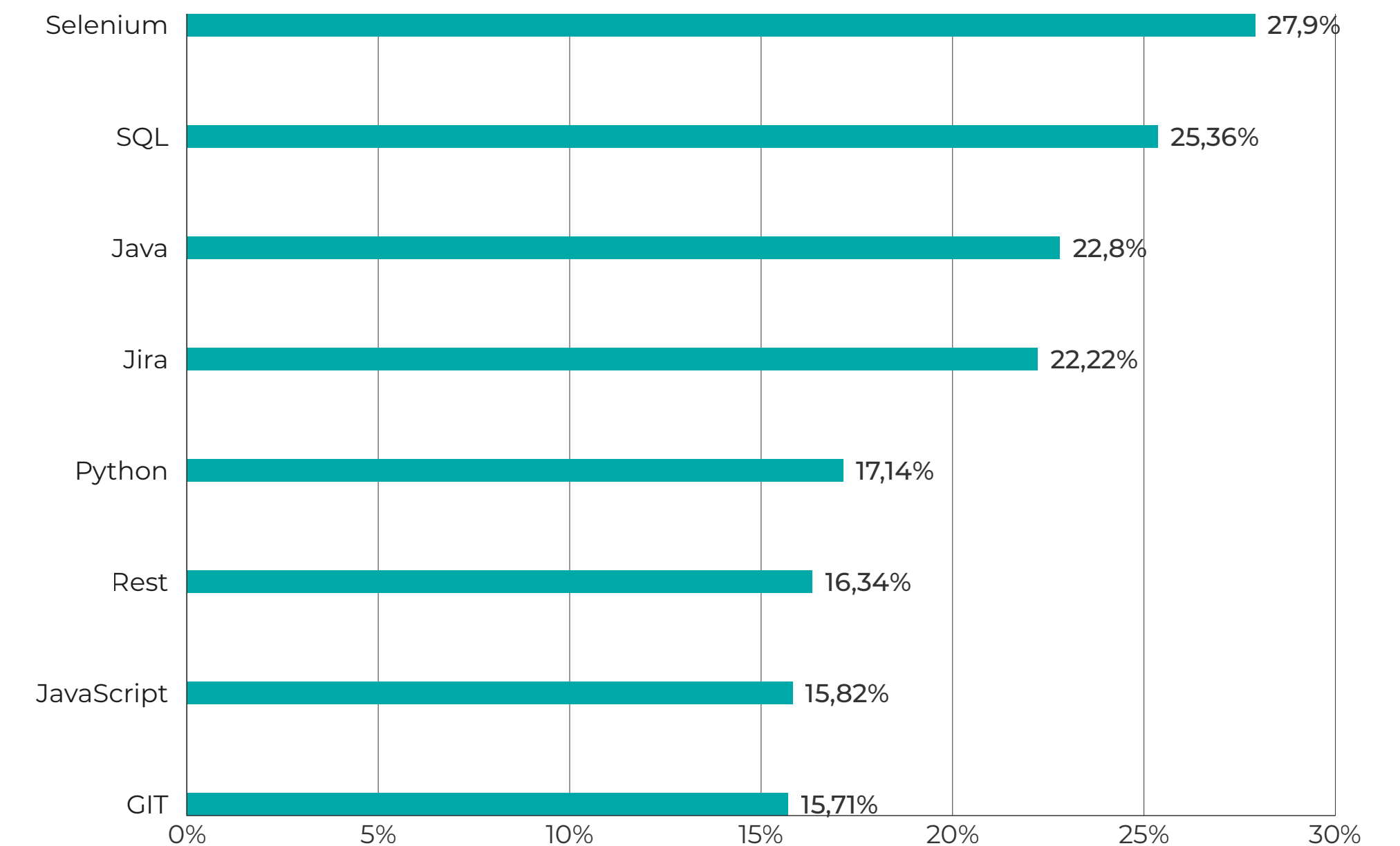
НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ



TESTING/QA

Протягом багатьох років **Selenium** очолює список найпоширеніших обов'язкових вимог до тестерів. Але у 2022 році він дещо втратив свої позиції. Натомість роботодавці, які шукають тестувальників, дедалі частіше шукають людей зі знанням **SQL** (на 6% більше ніж торік) і **Python** (на 18% більше). JavaScript і Git також стали більш поширеними серед обов'язкових вимог за останній рік.

НАЙПОШИРЕНІШІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВАКАНСІЯХ



У більшості вакансій (особливо якщо шукають досвідчених спеціалістів) вимагається володіння двома або навіть трьома технологіями.

FABRES HR BUSINESS PARTNER

Саманта Курков'як

Ми у Fabres дивимось у 2023 рік з великим оптимізмом. Ми плануємо зберегти нинішній рівень зайнятості, хоча не приховуємо, що маємо апетит до більшого. Це пов'язано з нашою стратегією органічного зростання, якої ми послідовно дотримуємося протягом багатьох років, збільшуючи наш оборот на 25% на рік.

У сфері продажу ми досить суттєво орієтуємося на скандинавський ринок, де досі відчувається нестача багатьох ІТ-спеціалістів. Наприклад, за певними оцінками, до 2030 року в Норвегії планують працевлаштувати близько 40 000 нових працівників у сфері ІСТ. Уповільнення процесів рекрутингу у великих гравців на європейських ринках або можливі звільнення в менших компаніях — це можливість для нас залучити хороших фахівців.

У 2023 році ми зробимо великий акцент на продовженні залучення технічно та особистісно сильних кандидатів до Fabres, що завжди було частиною нашої кадрової політики.



Географія вакансій

Чи користується популярністю
дистанційна робота?

ГЕОГРАФІЯ ВАКАНСІЙ	44
ГЕОГРАФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА РИНОК ПРАЦІВ РІЗНИХ КРАЇНАХ	45
НАЙПОШИРЕНІШІ ЛОКАЦІЇ ДЛЯ СТАЦІОНАРНОЇ РОБОТИ	46

Географія вакансій

Не дивно, що дистанційна та гібридна роботи стають дедалі популярнішими. За рік кількість вакансій **з можливістю дистанційної роботи** збільшилася на більш ніж 8% і сьогодні вже становить майже **62%** всіх оголошень про роботу. Кількість вакансій із гібридним форматом роботи також збільшилася, хоч і незначно. Причому розрив між цими форматами та роботою в офісі стає дедалі більшим. У 2022 році **робота в офісі** втратила понад 10 п.п. і наразі є вимогою лише у **27,9%** вакансій.

Дефіцит талантів на ринку впливає на потребу роботодавців грати на «умовах» досвідчених спеціалістів і бути більш відкритими до працівників звідусіль. Особливо, коли ті, що працюють у технологічному секторі, чітко й однозначно заявляють, що цілком стаціонарна робота їх взагалі не цікавить.

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА СЕБЕ ВИПРАВДОВУЄ

Поширення дистанційної роботи відкрило нам світ, але воно також відкрило гаманці роботодавців. ІТ-фахівців уже шукають по всьому світу, до того ж мідл і синьйор фахівці більш прихильно ставляться до можливості працювати з дому. Усе це визначає рівень зарплат, які мають бути запропоновані кандидатам. **Заробітна плата** у вакансіях, які містять інформацію про **цілком дистанційну роботу** (5 днів на тиждень), на **20%–25% вища**, порівняно з вакансіями, що пропонують стаціонарну або гібридну роботу.

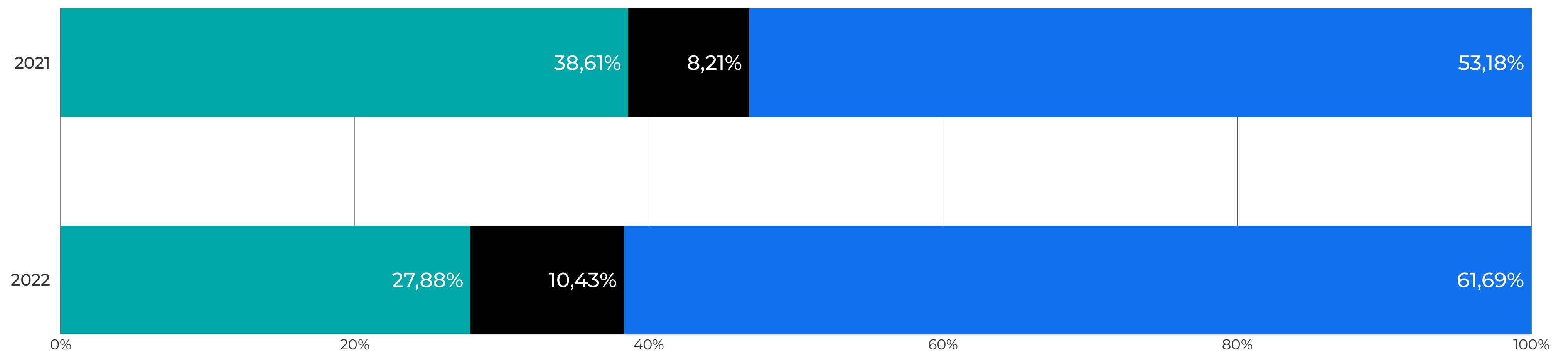


Дистанційна та гібридна робота, 2022, No Fluff Jobs

Більше ↗

ФОРМАТ РОБОТИ У ВАКАНСІЯХ

Стаціонарна ■ Гібридна ■ Дистанційна ■



Географічні особливості та ринок праці в різних країнах

Польща

У Польщі у 2022 році лише **в одній з чотирьох вакансій** згадувалося **про стаціонарну роботу**. Цей відсоток знизився на 10 п.п. порівняно з 2021 роком. **Дистанційна робота**, з іншого боку, значно зросла, досягнувши частки **66%** від усіх оголошень, спрямованих на польський ринок.

Чехія

29% оголошень про роботу містили інформацію про **гібридний режим роботи**. Це на 10 п.п. більше ніж роком раніше і є найвищим показником у регіоні Центральної та Східної Європи. Водночас **різко впа-ла частка** оголошень про стаціонарну роботу — на 15 п.п. до рівня **41%**.

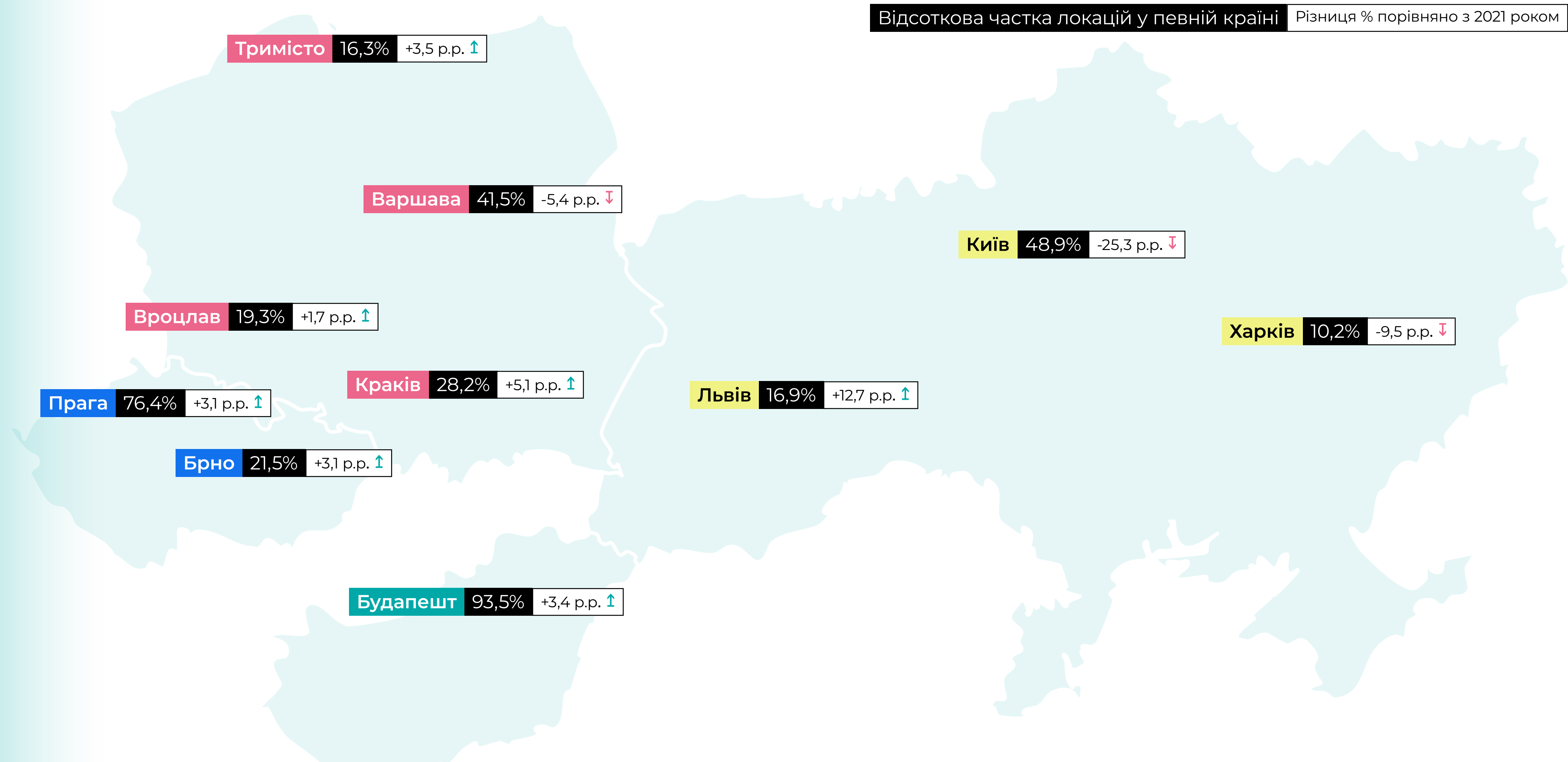
Україна

За рік відсоток оголошень, у яких фігурує **повністю дистанційна робота**, зріс аж на 14 п.п. до більш ніж **74%**. Це найвищий показник у регіоні. Цікаво, що **гібридна робота** в Україні пропонується **вкрай рідко** — лише 4% оголошень містили інформацію про це.

Угорщина

Найменші зміни в режимах роботи у вакансіях зафіксовано в Угорщині. Дистанційна робота залишилась на рівні **24%**, і такий самий відсоток зафіксовано у випадку гібридної роботи (зростання на 5 в.п. за рік). В угорському регіоні, незважаючи на незначне зниження за рік, досі домінує **стаціонарний** формат роботи — на нього припадає трохи **більше половини вакансій**.

Найпоширеніші локації для стаціонарної роботи



Вакансії можуть містити інформацію про дві або більше доступних локацій.

ROCKWOOL GBS HEAD OF HR

Паула Шиманська

Чи справді робота з дому краща за роботу в офісі? Чи здатні ми підтримувати залученість наших співробітників і культуру організації?

ROCKWOOL — це компанія, яка фокусується на відносинах та культурі організації. Для нас важливо, щоб наші співробітники мали відчуття приналежності і не зупинялися на побудові взаємозв'язків, взаємодії та спільній меті. На нашу думку, коли співробітники проводять час один з одним в офісі — висловлюють свої думки, обмінюються ідеями — між ними будуються людські стосунки. Вони креативніші, краще працюють у групі і їм простіше простягнути руку допомоги іншій людині.

Звичайно, ми не забуваємо про «баланс між роботою та особистим життям», який став надзвичайно важливим аспектом життя працівників за останні два роки. Ось чому у 2023 році ми продовжуватимемо просувати гібридну модель, яка дозволяє працювати з дому, але водночас запобігає розмиванню межі між роботою та домом, коли нам часто буває складно залишити виклики робочого життя у неробочий час, працюючи повністю віддалено.



Ніякого скрапінгу, ніяких вигаданих локацій, а ще всі вакансії тут — з вказаним рівнем зарплатні!

Чи можна створити успішний портал зі справжніми вакансіями?

Цікаво, чи не так? Це було зрозуміло з першого речення!

Оскільки ви дочитали до цієї сторінки, ми знаємо, що для вас цифри дуже (навіть дуже, дуже) важливі.

Чудово, тому що для нас це принципово.

Хочете більше ПРАВДИ? Як щодо порталу з вакансіями, який не йде лінією найменшого опору, а насправді вимагає якісну інформацію від роботодавців? Сервіс, де ми гарантуємо наявність лише справжніх оголошень про роботу?

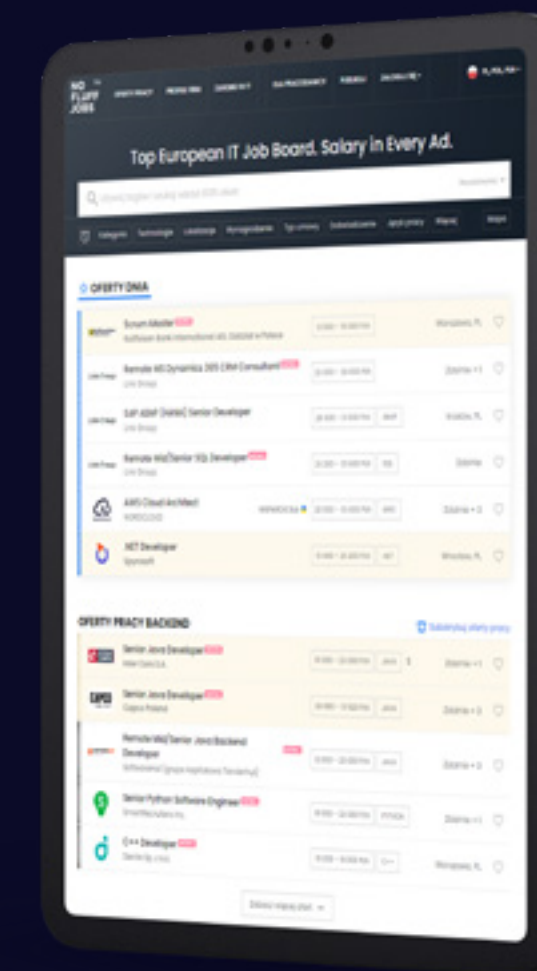
Запитаєте, що таке справжня вакансія? І ми відповімо, адже, як ви вже знаєте, ми цінуємо вашу допитливість!

У No Fluff Jobs ми вимагаємо від роботодавців публікувати вакансії, які містять лише конкретну інформацію, включаючи, перш за все, пропонувані діапазон заробітної плати.

Ми не терпимо спаму, напівправди або пустослів'я у рекламних оголошеннях. Ми звертаємо увагу компаній на це і водночас навчаємо рекрутерів та усіх, хто має відношення до створення та написання вакансій, спираючись на взірцеві приклади. Взірцеві вакансії зокрема містять:

- Реальні локації (ви можете вказати інші локації, тільки якщо у вас є офіси в інших містах, з яких можна працювати).
- Діапазон заробітної плати коливається від x до 2x, до речі, більше відхилення в нас на порталі просто не можна встановити (ви точно знаєте, кого шукаєте, тому встановлюйте крок якомога вужчим).
- Вакансія має конкретний опис та не містить загальних фраз, що не мають жодної цінності, таких як «приваблива заробітна плата» або «робота в динамічній команді».

Проте, навіть попри таку велику кількість вимог, ми є найбільшим порталом вакансій в IT-сфері у Центральній та Східній Європі, де 100% оголошень містять інформацію про рівень зарплатні. Ми віримо, що правда завжди захистить себе. Переконайтеся самі, як ми змінюємо індустрію з кожним днем.



nofluffjobs.com

Бенефіти та додаткові зручності

Які компенсації найчастіше
пропонували кандидатам?

НАЙПОПУЛЯРНІШІ БЕНЕФІТИ У ВАКАНСІЯХ	50
НАЙПОПУЛЯРНІШІ ПЕРЕВАГИ	51
РОБОЧЕ ОБЛАДНАННЯ	52

Найпопулярніші бенефіти у вакансіях

У цьому звіті ми вже третій рік поспіль аналізуємо переваги та зручності, і втретє на перше місце виходить **приватне медичне обслуговування** (у 80% вакансій).



Ranking benefitów 2022,
Enter the Code

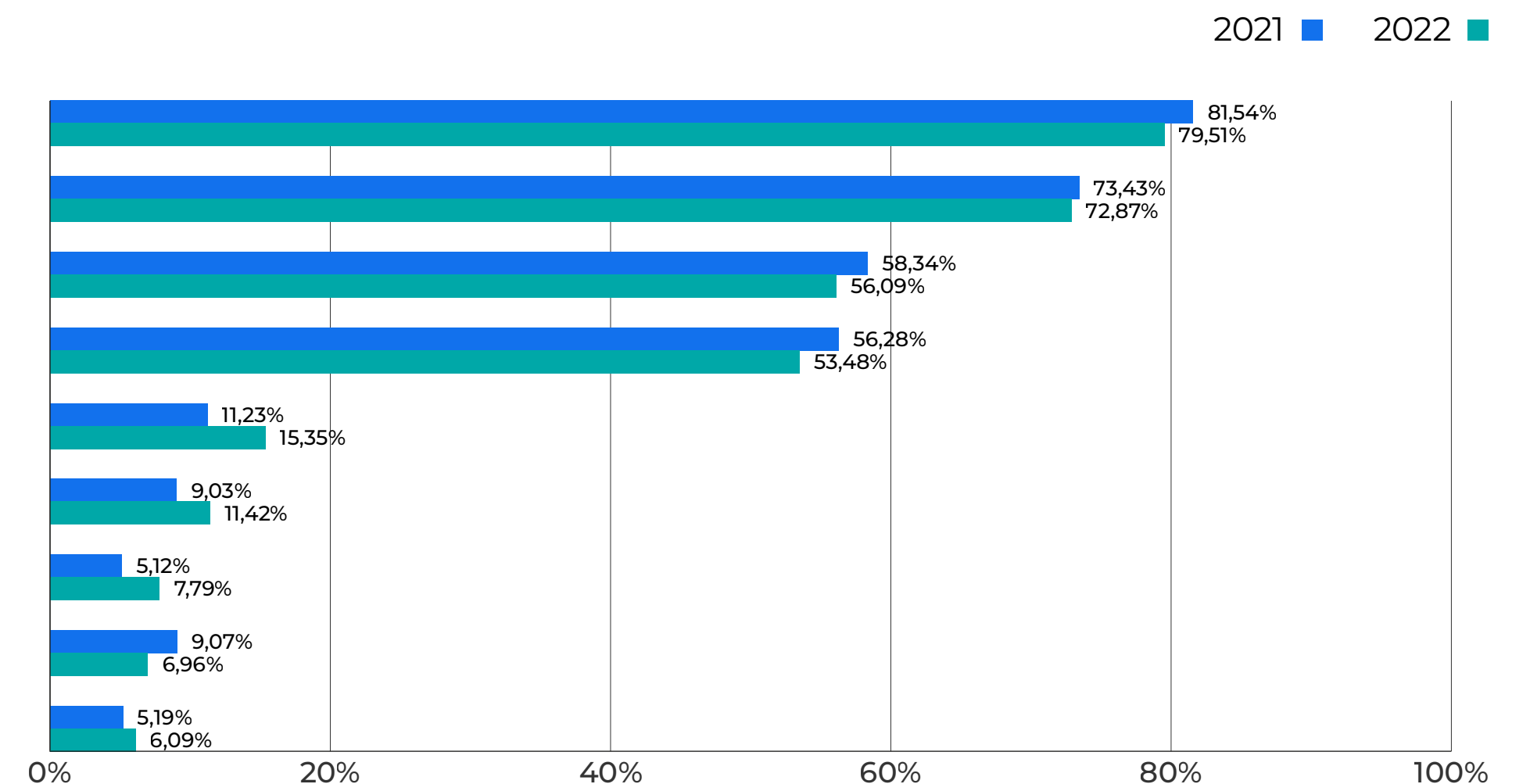
Більше ↗

Це добрий знак, адже, як виявилось, цей бенефіт у вакансіях йде пліч-о-пліч з очікуваннями працівників. Згідно зі звітом сайту enterthecode.pl за 2022 рік*, 57 % респондентів вказали приватне медичне обслуговування як **найбільш бажаний бонус** від працедавця.

Говорячи про здоров'я, не можемо не згадати про спорт. Абонементи, які полегшують запис у спортзал чи на різні групові заняття, з'являлися у вакансіях так само часто, як і роком раніше — **73%**.

Серед решти бенефітів, порівняно з 2021 роком, зросла частота компенсації уроків іноземних мов (15%), страхування життя (11%), тимбілдингів (8%) та ланч-карт (6%).

Приватне медичне обслуговування
Абонемент у спортзал
Праця у маленькій команді
Компенсація навчання
Уроки англійської
Страхування життя
Тімбілдинги
Неформальні зустрічі з командою
Ланч-карта



У вакансіях зазвичай вказується кілька бенефітів, тому на графіку показано відсоток появи окремого бенефіту в усіх оголошеннях.

Найпопулярніші переваги

Наявність велопаркувань, попри невеликий спад у 2022 році, все ще залишаються дуже поширеною перевагою, яка з'являється у вакансіях. Минулого року таку інформацію можна було знайти у майже **62%** оголошень.

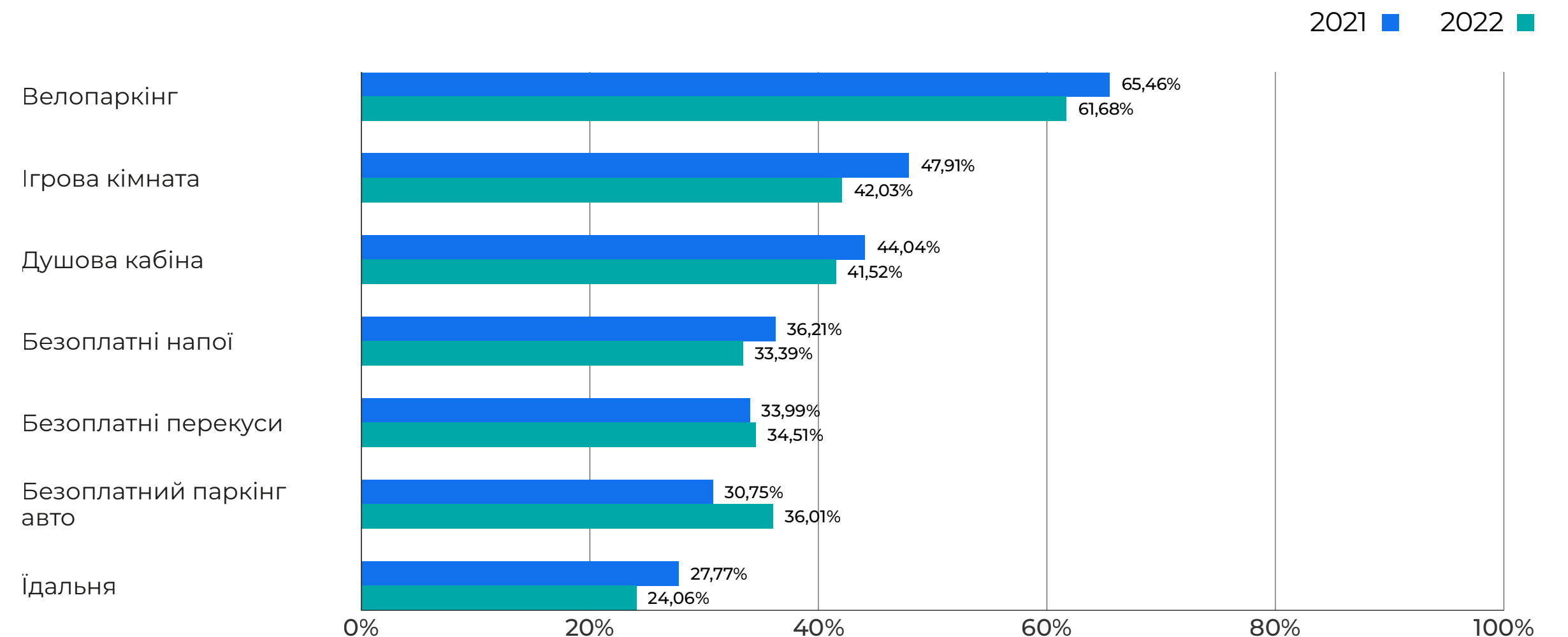
Це хороший знак для людей, які люблять їздити в офіс не громадським транспортом, а чимось іншим. У цьому контексті оптимістичними є і числа щодо **безоплатного паркування автомобілів**. Безоплатний паркінг згадують **на 5 відсотків більше**, порівняно з попереднім роком. Можна припустити, що це пов'язано з поверненням деяких роботодавців до стаціонарної роботи у другій половині 2022 року.

Серед інших зручностей слід згадати ігрову кімнату та душову кабінку — обидва пункти трохи втратили свою популярність, але все ще згадуються у 42% вакансій.

ПОЧЕКАЙТЕ, ПОЧЕКАЙТЕ... А ЩО З КАВОЮ?

Попри те, що каже популярний мем — кава не тільки для керівництва, а (майже) для всіх. Це все ще найважливіша інформація, яку подають у розділі «зручності в офісі» на порталах вакансій (88,7% вакансій на nofluffjobs.com містять інформацію про каву). Починаючи з цього року, ми не публікуємо у звітах інформацію про каву, сучасний офіс або атмосферу стартапів... щоб демонструвати реальні переваги, якими працедавці можуть хвалитись у вакансіях.

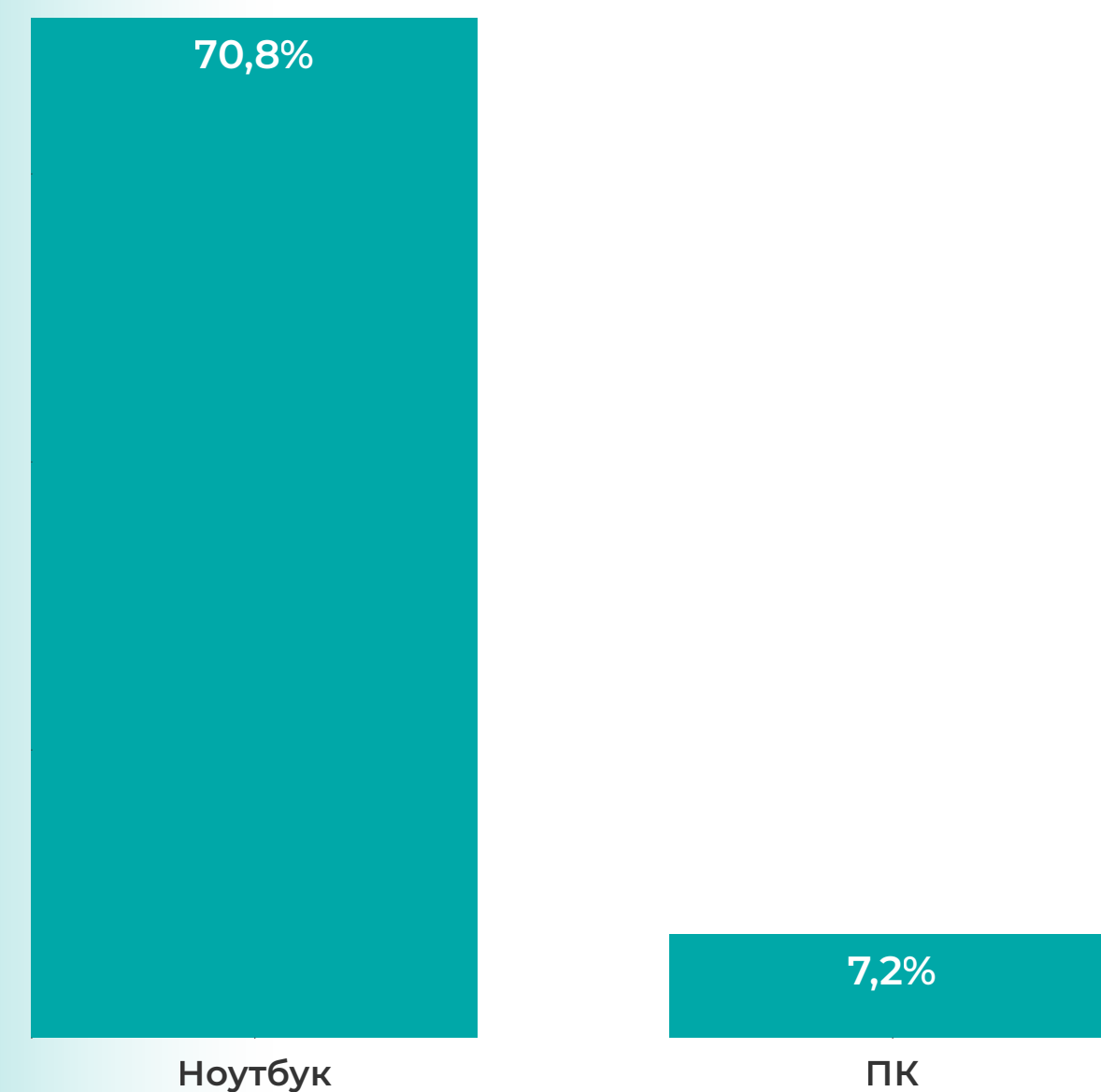
У вакансіях зазвичай вказують кілька бенефітів, тому на графіку показано відсоток появи окремого бенефіту в усіх оголошеннях.



Робоче обладнання

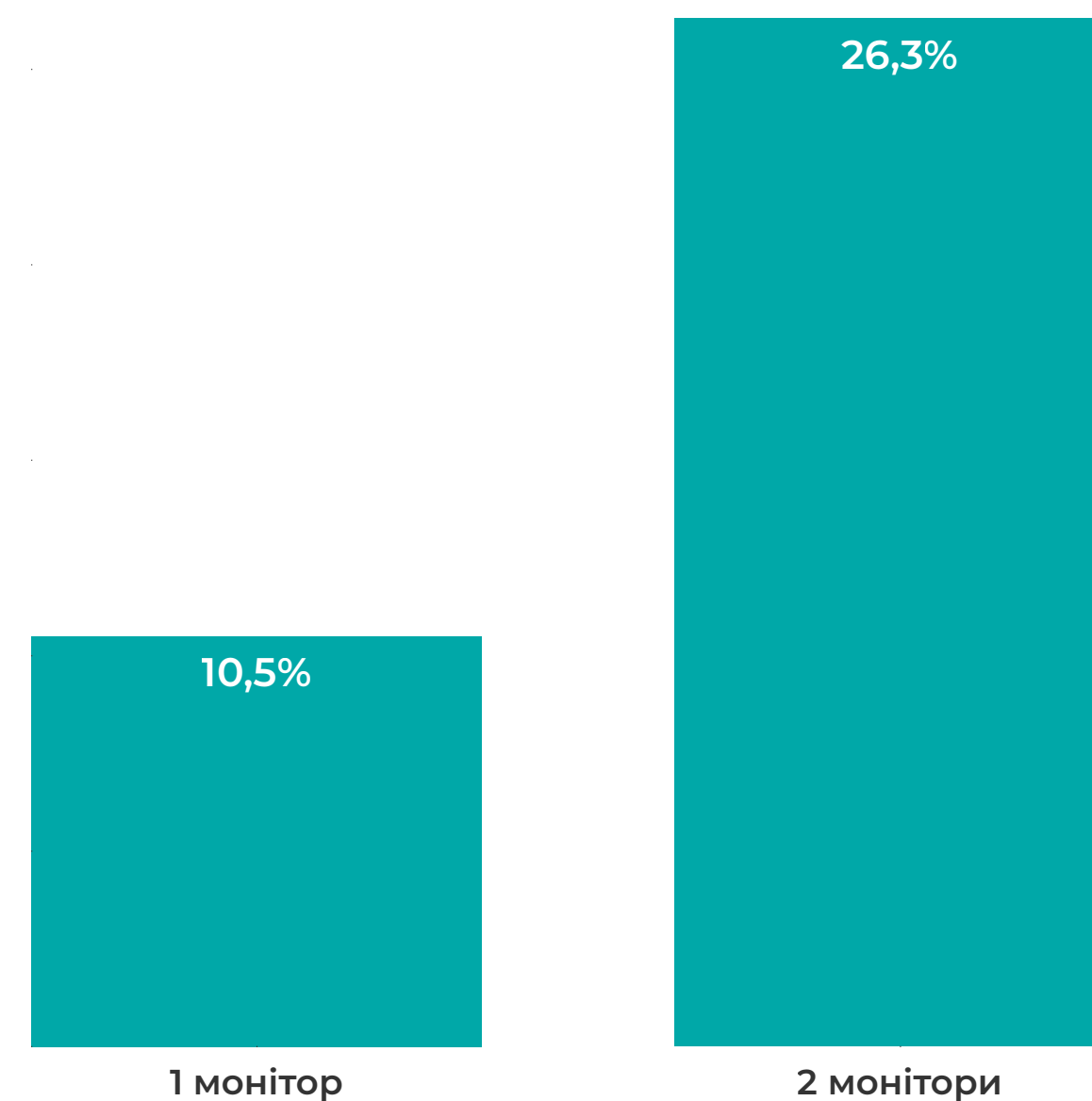
Переносне обладнання!

У 2022 році мало що змінилося з точки зору пропонуванних робочих одиниць. Ноутбук з'являвся в рекламі більш ніж у 9 разів частіше, ніж стаціонарний ПК. Не дивно, зважаючи на розповсюджену



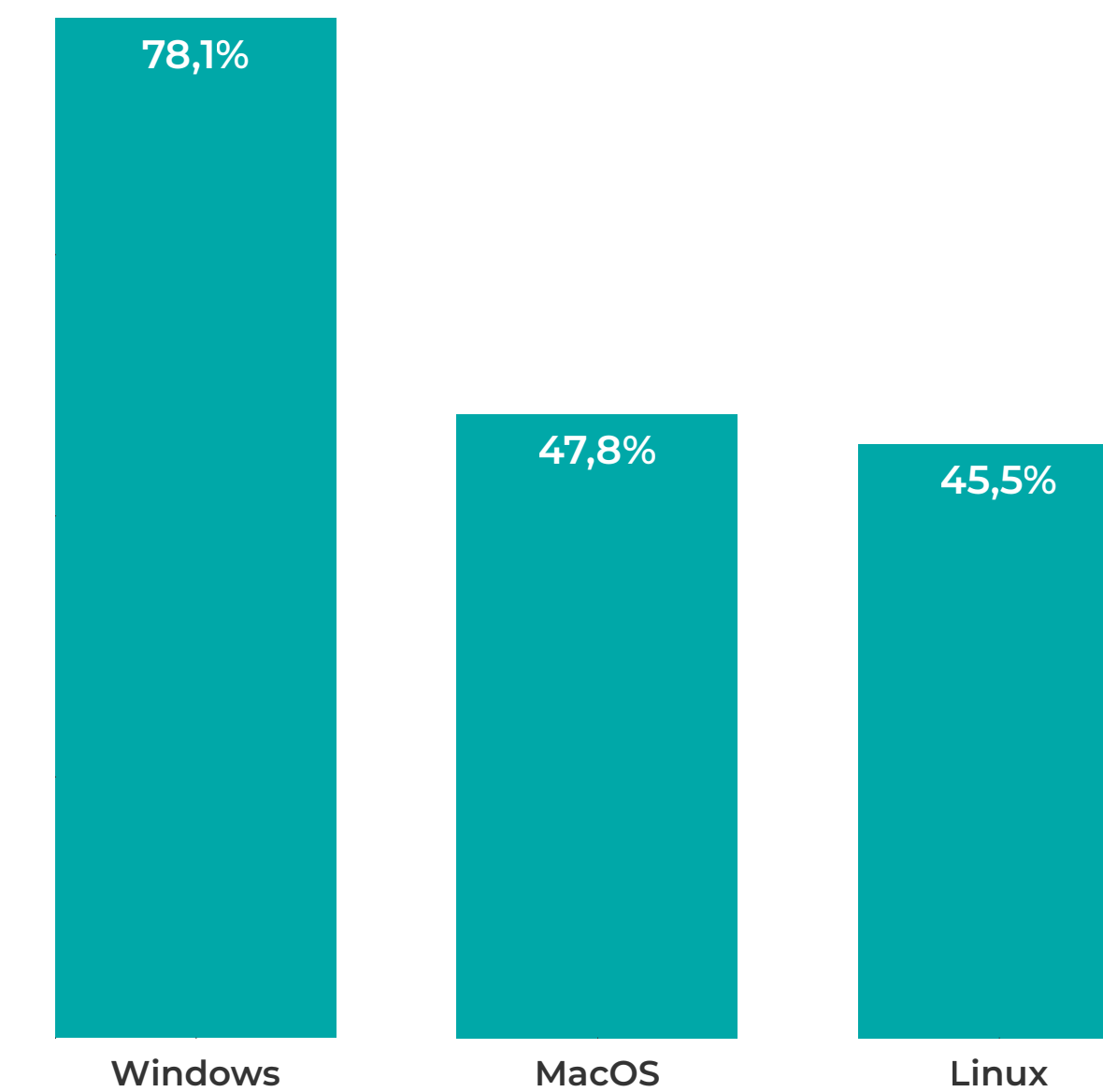
Монітор? Дайте два!

У випадку з додатковими моніторами для роботи також складно говорити про якісь зміни. Ті, кому потрібна робота з 2 моніторами — очолюють наш рейтинг. Таку можливість можна знайти у кожній четвертій вакансії. Кожен десятий змушений «задовольнитися» одним екраном.



Windows все ще рулить

Windows знову очолює рейтинг, коли мова заходить про ОС, на якій потрібно працювати. Операційна система Microsoft з'являється у понад трьох чвертях оголошень про роботу. Частка оголошень про роботу, в яких згадуються системи Mac, за рік дещо зросла, і тепер вона незначно випереджає Linux.



У вакансіях часто згадується можливість роботи на різних системах

Ринок праці у сфері ІТ у 2022 році

Зарплати, спеціалізації та вимоги у вакансіях

Гдиня 2023,
ISSN 2720-4308

Видавець



No Fluff Jobs sp. z o.o., Гдиня

ПРИЄДНУЙТЕСЬ ДО НАШИХ СОЦМЕРЕЖ, ЩОБ ЗАВЖДИ
ЗНАТИ ПРО АКТУАЛЬНІ ТРЕНДИ НА РИНКУ ІТ



+44 000



+71 400



+3 300



+8 000

Партнер звіту



Публікація була підготовлена за сприяння та допомогию

Написання тексту, коректура,
переклад

Марек Яжонбек
Анна Жбіковська
Мілена Котельба
Олена Шibaєва

Збір та аналіз даних

Сильвія Гедріс
Юстина Шультер
Олександра Плуценнік
Міхал Маліцький
Домініка Новак

Партнерство

Єва Куїк

Графічний дизайн та верстка

Міхал Рогозінський

Медіапартнер



У вас є питання чи ідеї щодо співпраці?

Напишіть нам

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com