GRUPA **KOMUNIKACJA +**

WYZWANIE REKRUTACYJNE

PRACOWNICY BRANŻY IT – JAK ICH POZNAĆ?

O RAPORCIE

„Pracownicy branży IT – jak ich poznać?” stanowi zwięzłe podsumowanie sytuacji na rynku pracy w IT.

Celem raportu jest przegląd aktualnej dynamiki w branży, zidentyfikowanie wyzwań i dalszym kroku przedstawienie fundamentów strategii budowania rozwiązań w oparciu o przewidywany kierunek zmian.

insight lab

GRUPA KOMUNIKACJA +

SPIS TREŚCI

Pracownicy branży IT:

- Co jest dla nich ważne?
- Co zatrzymuje ich w obecnej pracy?
- Jakie ich umiejętności są kluczowe?
- Jakie są wyzwania branży?
- Co obniża efektywność ich pracy?
- Jaka jest ich kondycja?
- Co będzie dalej?
- Co możemy zrobić?

CO JEST DLA NICH WAŻNE?

Do 2021 roku to „fajni ludzie/współpracownicy" byli najczęściej wybieranym przez pracowników IT kluczowym aspektem pracy. W 2022 kwestie finansowe znalazły się na pierwszym miejscu.

Niemal 26% specjalistów IT i SAP zmieniło w ostatnim czasie pracę wyłącznie ze względu na zarobki. Drugim najczęstszym bodźcem do zmiany pracy jest możliwość rozwoju – wskazuje na niego 22% badanych.

Źródła: Badane Społeczności IT 2022, BulldogJob; Raport *„Rynek Pracy IT i SAP 2023"* Awareson

CO JEST DLA NICH WAŻNE?

Jednym z niespodziewanych aspektów długotrwałych ograniczeń pandemicznych jest budowanie lepszych relacji ze znajomymi z pracy.

Wyhamowanie kontaktów społecznych poza pracą przełożyło się na. pogłębienie więzi pomiędzy pracownikami w branży

W 2022 roku 26% twierdzi, że kluczowe dla nich jest utrzymywanie relacji towarzyskiej z ludźmi z pracy, natomiast dalsze 53% osób przyznaje, że raczej starają się taką relację utrzymywać.

Okres pandemii przyczynił się więc do zwiększonej potrzeby zespołowości

NAJWAŻNIEJSZE BENEFITY POZAPŁACOWE

- **Prywatna opieka zdrowotna**
- **Szkolenia i kursy zawodowe**
- **Samochód do użytku prywatnego**
- **Kursy językowe/dofinansowanie nauki**

Źródła: Badane Społeczności IT 2022, BulldogJob; Raport „*Rynek Pracy IT i SAP 2023*” Awareson

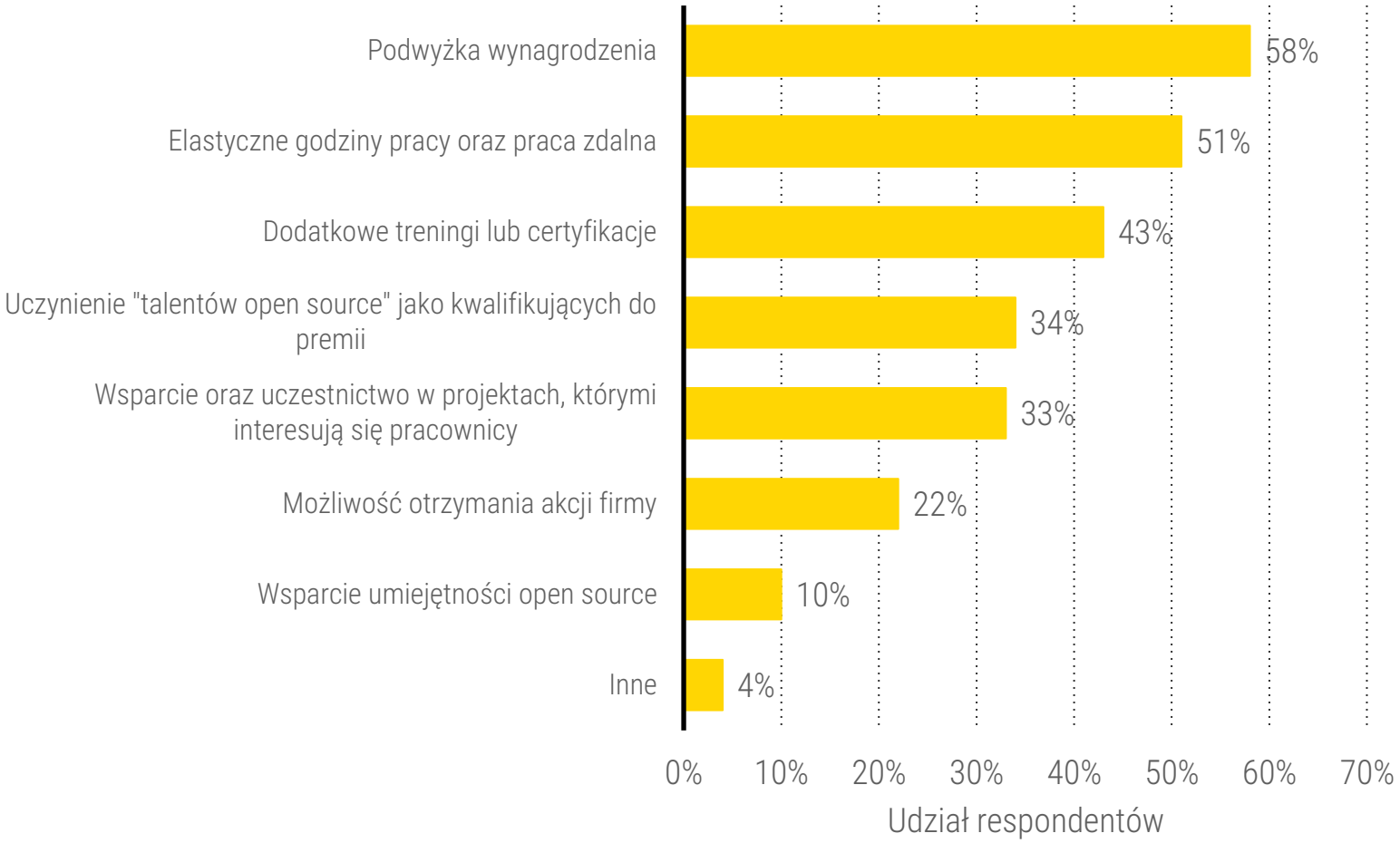
CO ZATRZYMUJE ICH W OBECNEJ PRACY?

Waga kwestii finansowych w każdej grupie profesjonalistów IT nie jest zaskoczeniem, ale patrząc głębiej na polski rynek pracy, w raporcie BulldogJob: *Badanie Społeczności IT 2022*, poznamy kulisy otrzymywania podwyżek, a te, skłaniają do refleksji.

Okazuje się, że

- 36% pracowników w branży podwyżkę otrzymuje uznaniowo z inicjatywy pracownika,
- 27% uznaniowo z inicjatywy pracodawcy,
- 35% zgodnie z ustalonym programem podwyżek,
- 18% osób otrzymuje podwyżkę uznaniowo, w momencie złożenia rezygnacji przez pracownika.

Najbardziej atrakcyjne kryteria pracy dla profesjonalistów open source w 2022.



Worldwide; marzec 2022; 1672 respondentów; specjaliści open source
Źródła: Statista, Linux Foundation; edX; ID 639477

JAKIE ICH UMIEJĘTNOŚCI SĄ KLUCZOWE?

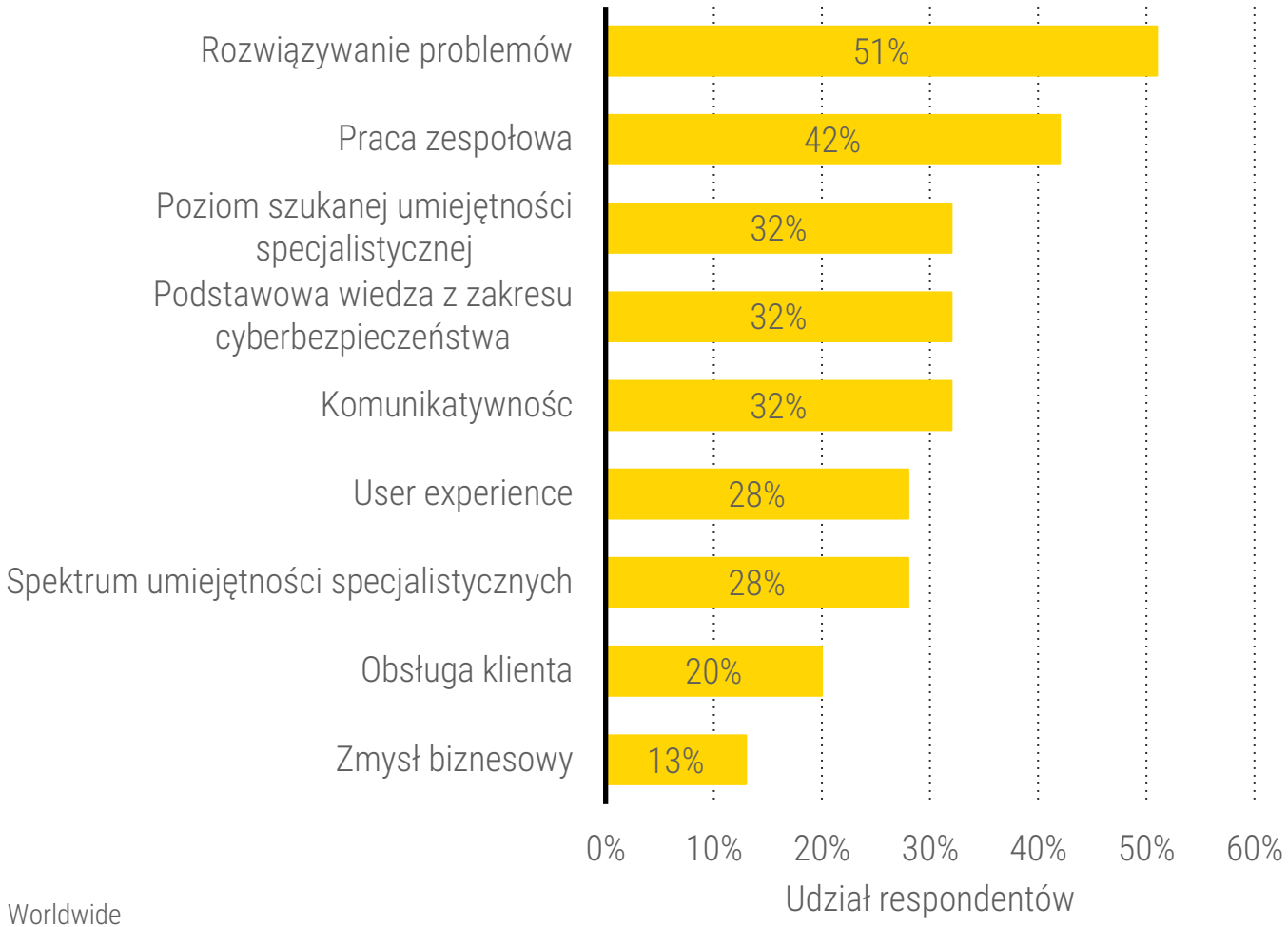
Nie ulega wątpliwości, że branża IT ewoluuje. Wymagania, które muszą spełniać specjaliści coraz bardziej wchodzą na obszary miękkie. Co więcej, **założenia kandydatów nie do końca pokrywają się z oczekiwaniami rekruterów**.

Przykładowo, potencjalni juniorzy szukający pracy w Polsce, wskazują na **umiejętność rozwiązywania problemów (79,9%)** *jako najważniejszą predyspozycję miękką - jednocześnie mniej niż połowa rekruterów uważa ją za kluczową na tym poziomie stanowiska.*

Pracodawcy, w rekrutacji na stanowiska juniorskie zwracają uwagę przede wszystkim na **umiejętność pracy zespołowej (90,5%)** *i* **komunikatywność (85,4%)**, *wychodząc z założenia, że wszystkiego innego można się sprawnie nauczyć posiadając te 2 kluczowe cechy.*

Źródło: Raport: „Kompetencje w IT" – No Fluff Jobs, SWPS

Główne cechy, których będą szukać menadżerowie podczas rekrutacji w 2022



Worldwide
Źródła: Statista, CompTIA; ID 1292950;

JAKIE SĄ WYZWANIA W BRANŻY?

250 – 300 tys.

Tyle wynosi deficyt programistów w Polsce. Rotacja pracowników w branży IT w USA wynosi obecnie **ponad 13% rocznie** i jest najwyższa wśród wszystkich branż.

62%

Tylu programistów czuje **chroniczne fizyczne i psychiczne zmęczenie**, a aż 2 na 5 pracowników wykazuje zachowania charakterystyczne dla wysokiego poziomu wypalenia.

29%

Taki procent badanych pracowników IT rozważa w najbliższym czasie **zmianę pracy**. Jednocześnie 43% przyznaje, że nie jest zainteresowana jej zmianą w najbliższej przyszłości.

Źródła: Wprowadzenie do branży - Raport Awareson „Rynek Pracy IT i SAP 2023"; Raport Burnout Index IT, 2021 - JustGeekIT

CO OBNIŻA EFEKTYWNOŚĆ ICH PRACY?

NAJWIĘKSZE PRZESZKODY W EFEKTYWNEJ PRACY

- *Wadliwe procedury*
- *Konieczność spotkań*
- *Zła atmosfera*
- *Miejsce pracy*
- *Brak umiejętności organizacji pracy*
- *Niedostatki technologiczne na poziomie firmy*
- *Presja czasu*
- *Problemy z komunikacją*

Pomimo zwiększającego się udziału pracowników kontraktowych w branży, aż 38% z nich nie czuje przynależności do organizacji co bezpośrednio przekłada się na ich efektywność oraz samopoczucie.

Źródła: Badanie Społeczności IT 2022, BulldogJob; Wprowadzenie do branży - Raport Awareson *„Rynek Pracy IT i SAP 2023'*

JAKA JEST ICH KONDYCJA?

Ponad połowa pracowników branży IT ma problem ze zrelaksowaniem się po zakończonym dniu pracy i aż 62% z nich odczuwa wręcz zupełne wyczerpanie zarówno fizyczne, jak i psychiczne

43% pracowników branży IT twierdzi, że nie jest wstanie utrzymać swojego zaangażowania na stabilnym poziomie.

51% uważa, że udaje im się osiągać w pracy znacznie mniejsze sukcesy, niż powinni w rzeczywistości.

33% twierdzi, że są oni nieskuteczni w miejscu swojej pracy.

27% nie widzi sensu swojej pracy.

Źródła: Badane Społeczności IT 2022, BulldogJob; Raport Burnout Index IT, 2021 JustGeekIT

CO BĘDZIE DALEJ?

Według Forbes Magazine:
do 2027 roku 50% wszystkich pracowników w branży będzie zatrudnionych na zasadzie kontaktu lub freelancera.

Oznacza to, że procent pracowników „odłączonych” od środowiska firmy najprawdopodobniej będzie się powiększał.

Według Deloitte:
Do 2030 roku 2/3 stanowisk pracy w IT będzie wymagać wysoko rozwiniętych umiejętności miękkich.

Zgodnie z raportem Top Employers 2022:

Ok. 80 proc. polskich Top Employers angażuje pracowników w projektowanie działań wellbeing.

Niezależnie, 3 na 10 pracowników oczekuje od firm większej aktywności, mającej na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu,

CO MOŻEMY ZROBIĆ?

Ponad 90% pracowników IT twierdzi, że chciałoby pracować w dowolnej firmie, która spełni ich oczekiwania, nie podając konkretnego, wymarzonego miejsca pracy. Innymi słowy, kluczem do stworzenia wybitnego zespołu może być zaplanowanie strategii komunikacyjnej podkreślającej najważniejsze (z punktu widzenia kandydata) atrybuty pracodawcy.

Mogłoby się wydawać, że o rynku pracy w IT wiemy bardzo dużo. Dostępna jest pokaźna liczba raportów opisujących:

- wynagrodzenia pracowników,
- otrzymywane przez nich benefity,
- kierunki rozwoju specjalizacji,
- kluczowe umiejętności,
- a nawet stopień ich wypalenia zawodowego i kondycji psychicznej.

Aby rekrutować i utrzymać niezbędny zespół, firmy posługują się narzędziami w postaci konkurencyjnego wynagrodzenia i zestawu pozapłacowych benefitów. Mimo to, luka na rynku pracowników IT, nie wydaje się zmniejszać – **odnotowaliśmy dwukrotny wzrost liczby ofert pracy w Q1 2022 (z 21 tys. w 2021 do 51 tys. w 2022).** Rosnące zapotrzebowanie na pracowników oraz poziom wypalenia zawodowego sugeruje potrzebę głębszej analizy problemu.

Pomoc może przynieść **zrozumienie prawdziwych aspiracji i motywacji** deweloperów, data scientistów, testerów, czy administratorów. Zrozumienie potrzeb, wartości i osobowości pracowników w świetle przytoczonych danych wydaje się być niezbędne. Pomimo wielu cech wspólnych, środowisko IT jest wyjątkowo zróżnicowane – **wzrost wynagrodzenia, czy dodatkowe benefity nie są wcale uniwersalną metodą na sukces w budowaniu działającego zespołu.**

insight lab

GRUPA KOMUNIKACJA +

Ewa Eron
E: eeron@insightlab.pl
M: +48 601 944 588