

devire.

finding people  
who click

# Rynek pracy IT 2023

## Czy HR zna oczekiwania pracowników?



# SPIS TREŚCI.

<b>Nowa rzeczywistość</b>	<b>03</b>
<b>Nowe wyzwania</b>	<b>07</b>
Jeśli zmiany, to za dużo więcej	07
Oferty i kontroferty jako sposób na podwyżkę	13
Czy zachęcać pracowników do powrotu do biura?	16
Czy HR naprawdę rozumie pracowników IT?	20
<b>Trendy</b>	<b>26</b>
Więcej za mniej	26
Praca z domu, wypłata w euro	29
Powrót do biura tylko na własnych zasadach	31
Rosnąca potrzeba uczestniczenia i stabilności	33
<b>Podsumowanie</b>	<b>38</b>
<b>Metodyka</b>	<b>39</b>



# NOWA RZECZYWISTOŚĆ.

de  
fir  
e  
re  
wi  
e  
s  
ci

Rynek pracy jutra zmienia naszą codzienność. Nieprzewidywalność zmian w IT dotyka pracowników, pracodawców, ale też firmy z branży HR, które ich wspierają. Ostatnie lata przyniosły przełom w formach pracy, sposobach zatrudniania i przyspieszyły tempo przesunięcia rynku pracy w stronę globalnego środowiska opartego na rozwiązaniach cyfrowych.

Zmiany w modelach świadczenia pracy są łatwe do zauważenia, kiedy na przykład firma przechodzi na pracę zdalną. Jednak niosą one za sobą wiele wyzwań związanych z organizacją pracy, sposobem komunikacji, ustalania zadań oraz zarządzania. Ewoluują z nimi relacje międzyludzkie, a przez to sama kultura organizacyjna.

Wiele firm rekrutacyjnych, a także samych działów HR musiało opracować i wdrożyć nowe procesy oraz działania odpowiednie do nowej rzeczywistości na rynku pracy. Dostosowanie się do zmieniającego świata to przede wszystkim ustalenie nowych schematów, procedur i polityk, ale też wspieranie pracowników w zakresie planowania, komunikacji, zaangażowania i motywowania. Takie momenty dopasowywania się szczególnie wymagają otwartych i czujnych liderów, których rola także się zmienia.



"Cieszę się, że z Devire możemy aktywnie kształtować rynek pracy, dzieląc się spostrzeżeniami w raporcie "Rynek Pracy IT 2023". Doświadczenie naszych ekspertów, nabyte podczas kilku tysięcy procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych dla ponad setki podmiotów w 2022 roku, pozwala nam zobaczyć obraz rynku zatrudnienia w szerokim kadrze. Szczególnie w czasach dynamicznych zmian, wiedza jest nie do przecenienia, aby utrzymać konkurencyjność i móc podejmować trafne decyzje. W raporcie przyglądamy się obecnym oczekiwaniom pracowników IT oraz temu, jak te oczekiwania postrzegają działy HR. Mam nadzieję, że będzie to merytoryczny przewodnik w okresie adaptacji do nowej rzeczywistości rynku pracy".



Michał Młynarczyk  
CEO Devire Group

## TRANSFORMACJA OCZEKIWAŃ

Wysoka średnia wynagrodzeń w branży IT determinowana jest stawkami oferowanymi przez międzynarodowe firmy, a praca zdalna oraz elastyczny czas pracy są nowym standardem. Stabilne środowisko, nie tylko pod względem finansowym, ale też poczucia przynależności i sprawczości, są dla ekspertów IT na wagę złota. HR powinien tworzyć mocne filary zarządzania doświadczeniem pracowników IT, a to wymaga zrozumienia nowej, niesymetrycznej specyfiki pracy. Z naszego badania wynika, że wsparcie w sprawach administracyjno-księgowych, rozwój kariery, podnoszenie kompetencji czy benefity pozapłacowe odgrywają istotną rolę w budowaniu relacji pomiędzy ekspertami HR a pracownikami IT oraz wpływają na to, w jaki sposób wewnętrzny dział HR jest odbierany przez pracowników IT.



Zmieniło się także podejście pracowników IT do działów HR i rekruterów. Z jednej strony od pracodawcy oczekiwane jest wsparcie w zadaniach administracyjnych i księgowych oraz informowanie o możliwościach rozwoju czy benefitach, z drugiej strony coraz częściej obserwujemy, że kontakt z rekruterami jest coraz bardziej "ludzki", indywidualny i bezpośredni.

#### PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

### Czego oczekujesz od działu HR w Twojej firmie?

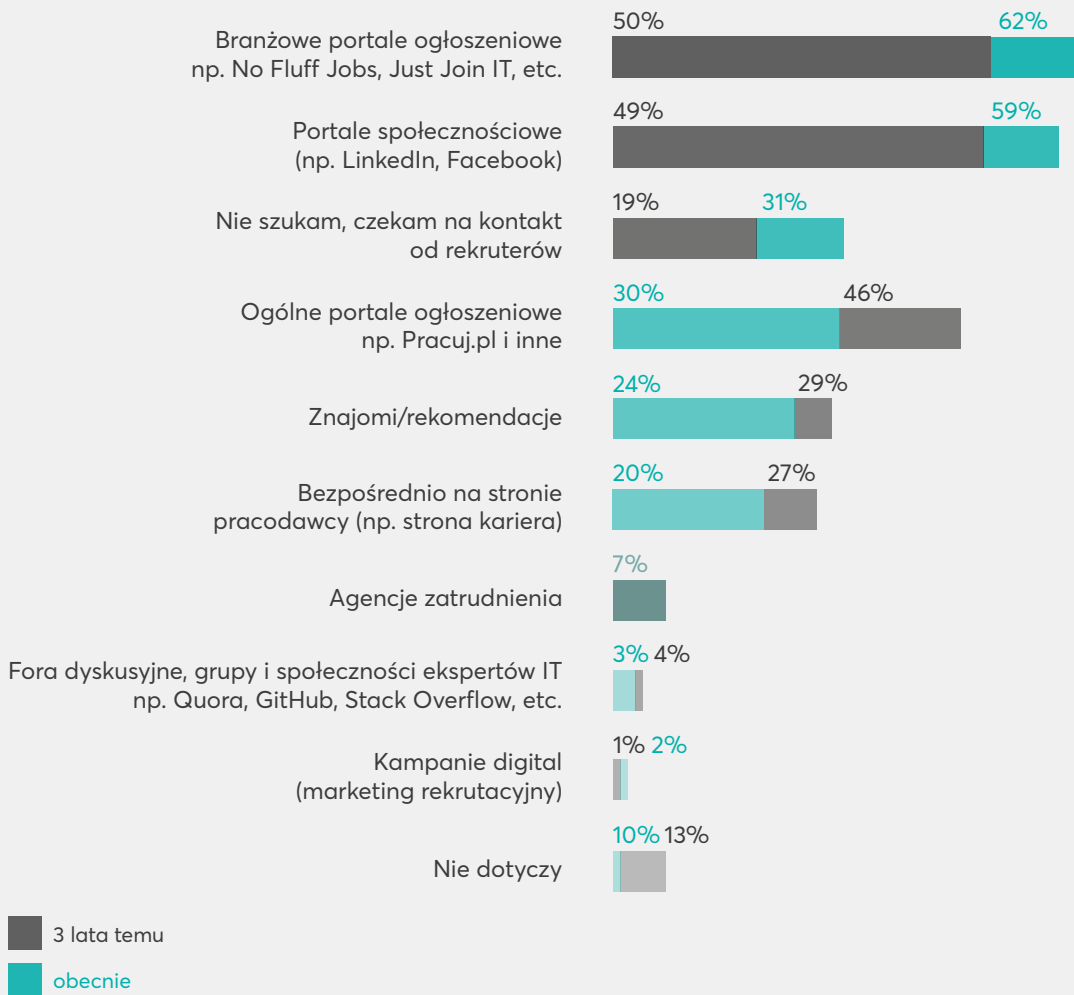


W 2019 roku eksperci IT najczęściej poszukiwali pracy poprzez branżowe portale ogłoszeniowe, portale społecznościowe i ogólne portale ogłoszeniowe. Dziś ten trend się zmienił. Z platform takich jak Just Join IT czy No Fluff Jobs korzysta aż 62% ankietowanych. Zwiększyło się także znaczenie portali społecznościowych, natomiast spadek w odpowiedziach odnotowały ogólne portale ogłoszeniowe. Widać także wzrost o 13 punktów procentowych pod względem osób, które nie szukają pracy, ale czekają na bezpośredni kontakt od rekrutera. Obecnie 1 na 3 ankietowanych deklaruje, że nie szuka aktywnie pracy.



PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Gdzie dziś najczęściej szukasz pracy? Gdzie szukałeś/szukałaś 3 lata temu?



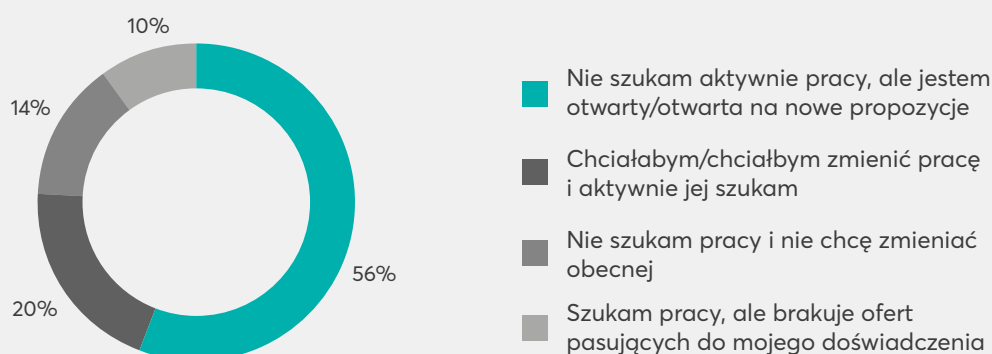


# NOWE WYZWANIA. JEŚLI ZMIANY, TO ZA DUŻO WIĘCEJ

“Nie szukam, ale z chęcią posłucham co mają Państwo do zaoferowania” – takie stwierdzenie można usłyszeć najczęściej od pracowników IT podczas wstępnej rozmowy o nowej ofercie pracy. Trend ten umocnił się względem zeszłego roku. W porównaniu z nim znacząco, bo aż o 8%, zwiększyła się liczba respondentów, którzy nie szukają aktywnie pracy, ale są otwarci na ciekawe propozycje (56% w porównaniu z 43% w roku ubiegłym). Co piąty jednak aktywnie szuka nowej pracy.

PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Jakie jest Twoje obecne nastawienie do zmiany pracy?



Głównym czynnikiem motywacji do zmiany pracy, podobnie jak w poprzednich latach, jest oczywiście wyższe wynagrodzenie. Trend ten umacniał się, a obecnie dotyczy najczęściej otrzymania znaczącej podwyżki. Podobnie wygląda to u pracowników, którzy chcą zmienić pracę. Odpowiednio wysoka kontroferta mogłaby przekonać ich do pozostania u obecnego pracodawcy.



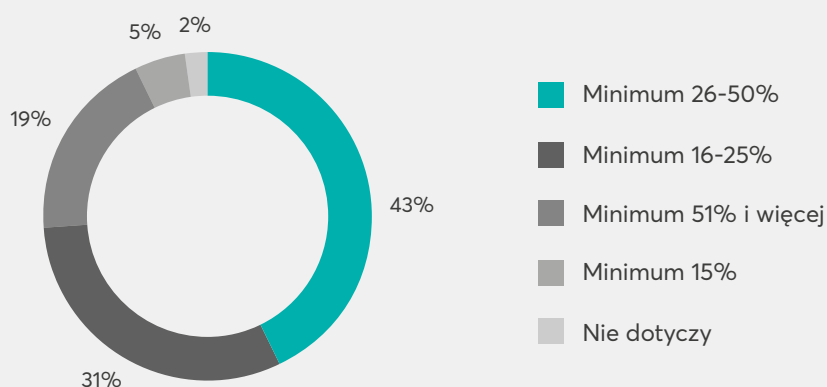
Co ciekawe dotyczy to branży, w której na przestrzeni ubiegłego roku ponad 80% pracowników miało podwyżki. Przy dynamice wzrostu inflacji w 2022 r. jest to jednak zrozumiałe, ale bardzo charakterystyczne wśród osób, których średnie zarobki na rynku pracy wypadają bardzo dobrze.

Co trzeci ankietowany zmieniłby pracę lub pozostał w obecnej, jeśli planuje zmianę, gdyby dostał minimum 16-25% wyższe wynagrodzenie niż dotychczas. Mimo wszystko, ponad 60% ankietowanych wyraziło chęć zmiany pracy przy podwyżce o minimum jedną czwartą obecnego wynagrodzenia.

Tylko lukratywne oferty, a w przypadku sporej części ankietowanych tylko bardzo lukratywne oferty, są w stanie przekonać pracowników IT do zmiany pracy. **Wśród wszystkich ankietowanych aż 19% respondentów stwierdziło, że przekonałaby ich dopiero podwyżka rzędu minimum 51% obecnego wynagrodzenia.**

#### PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Jaka podwyżka przekonałaby Cię do zmiany pracy lub pozostania u obecnego pracodawcy, jeśli planujesz zmianę?







Ten trend prawdopodobnie utrzyma się w przyszłym roku, ponieważ wartość pieniądza w 2022 roku spadała, a potrzeba większej elastyczności i swobody w miejscu pracy cały czas rośnie. Szczególnie że nawet średnie zeszłoroczne podwyżki albo pokryły koszty wzrostu inflacji, albo tylko nieznacznie je zrekompensowały.

Poza wynagrodzeniem, wysokie miejsca wśród czynników motywujących do zmiany pracy, jak w poprzednim roku zajęły: możliwość pracy zdalnej, możliwość rozwoju umiejętności oraz elastyczny czas pracy. Te aspekty są już stałym elementem oczekiwań pracowników z branży IT. Najczęściej też nie są do negocjacji.

Ciekawym trendem jest jednak zdecydowany wzrost znaczenia bardziej "relacyjnych" wymiarów warunków pracy. Po latach zamknięcia w pandemii, widać potrzebę kreowania dobrych interakcji, a relacje z przełożonym są w rankingu odpowiedzi bardzo wysoko. Wzrosty w stosunku do ubiegłego roku zaliczyły także: chęć bycia docenianym przez pracodawcę oraz kultura organizacji zgodna z przekonaniami pracownika. Także w obserwacjach naszych ekspertów widać, że aspekt komunikacji międzyludzkiej w miejscu pracy jest coraz częściej brany pod uwagę przy decyzjach o zatrudnieniu.

**W przyszłym roku pracownik w IT dalej przeważnie nie będzie aktywnie szukał pracy, bo nie będzie musiał. Rozważy bardzo lukratywne oferty, a kwestie pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy będzie traktował jako nowy standard, a nie benefit. Bardziej niż wcześniej, przy decyzji o zmianie pracy czy pozostaniu w obecnej, kierował się będzie atmosferą i relacjami w zespole.**





PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Co przekonałoby Cię do zmiany pracy lub pozostania w obecnej, jeśli planujesz zmienić pracodawcę?\*



\*średnia ważona

- 1 - ZDECYDOWANIE NIE
- 2 - RACZEJ NIE
- 3 - NIE WIEM
- 4 - RACZEJ TAK
- 5 - ZDECYDOWANIE TAK



## ZDANIEM EKSPERTA

Wzrost wynagrodzeń w branży IT nie powinien dziwić nikogo. Wysokie zarobki inżynierów są naturalną konsekwencją wykonywania tej samej pracy, którą wykonują nasze koleżanki i koledzy w innych krajach. Mało jest firm wyłącznie z polskim kapitałem czy prowadzących projekty wyłącznie na potrzeby krajowego rynku, więc wyrównywanie stawek oraz podążanie za globalnymi tendencjami jest zrozumiałe. Z pewnością jest tak także dlatego, że jakość oferowanej pracy przez naszych ekspertów IT plasuje ich w ścisłej światowej czołówce.

Jednak jedną z coraz silniejszych tendencji na rynku pracy IT w Polsce jest też chęć elastycznego, zdalnego prowadzenia projektów w mniejszym wymiarze godzin. Dzieje się tak dlatego, że skuteczność nowych rozwiązań technologicznych i uproszczeń jest bardzo wysoka, a efektywność wzrasta mimo krótszego czasu poświęcanego na pracę.

Może to być związane z ostatnimi latami pandemii, które rozwiały wszelkie wątpliwości co do pracy zdalnej. Jest ona możliwa, ale też rządzi się innymi prawami, a zrozumienie tego przez pracodawców i kadrę zarządzającą jest kluczowe. Praca zdalna wymusza nie tylko nowe procedury, ale i inny rytm. Jest asynchroniczna, bo możemy pracować jednocześnie przy tym samym projekcie, nie siedząc obok siebie w biurze. Technologie do komunikowania się i wspólnego organizowania pracy pozwalają nam na wysoką autonomię, ale też uczą nas odpowiedzialności i zaufania. Media, które nam taką formę pracy umożliwiają, stają się główną platformą wymiany danych. Dziś, jeśli coś nie wymaga nagłej interwencji, może być zaplanowane indywidualnie, a utarte sztywne schematy pracy przestają mieć znaczenie.

**„PRACA ZDALNA  
WYMUSZA NIE TYLKO  
NOWE PROCEDURY,  
ALE I INNY RYTM”**

Elastyczny czas pracy pozwala na lepsze dopasowanie zadań do osobistego sposobu pracy, rytmu dnia, a co najciekawsze, potrafi ten czas zoptymalizować i skrócić. Badanie nad czterodniowym tygodniem pracy wśród pracowników Microsoft w Japonii pokazało, że efektywność w takim modelu potrafi wzrosnąć nawet o 40%. Ważnym aspektem tego modelu jest wspólne zaufanie i zrozumienie, że stare standardy pracy "na etat" dotyczyły nie tylko innej epoki, ale też innego rodzaju pracy. W branży IT najczęściej mamy do czynienia z pracą kreatywną. To znaczy taką, w której chcemy mieć poczucie sprawczości w powierzonych zadaniach, a element zaufania do wewnętrznego poczucia odpowiedzialności jest u pracowników bardzo widoczny.

Forma, w jakiej chcemy pracować w IT to rozwinięcie filozofii tworzenia oprogramowania przeniesionego na płaszczyznę relacji, organizacji oraz komunikacji w pracy. Nie chcemy tworzyć ograniczeń, jeśli nie są potrzebne. Jednym z nich jest nieaktualne do obecnych rozwiązań, możliwości i oczekiwań podejście w kwestii normowania czasu pracy inżynierów IT.



Michał Warkocz  
Program Manager w firmie IT

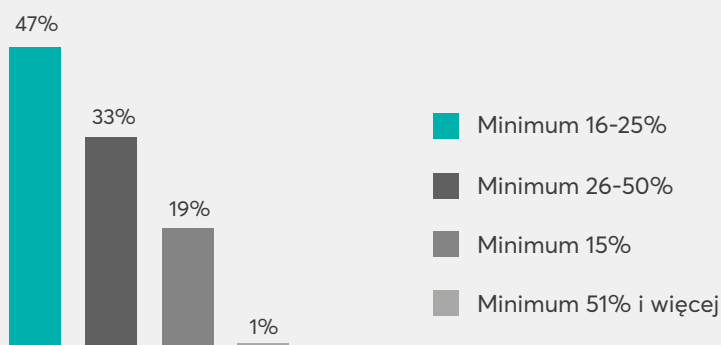


# OFERTY I KONTROFERTY JAKO SPOSÓB NA PODWYŻKĘ

Nie powinno dziwić, że w przypadku branży IT zarówno nowe oferty pracy, jak i kontroferty pojawiają się bardzo często. **Pracownicy działów HR uważają, że skuteczność kontrofert jest wyższa niż pokazują to odpowiedzi pracowników IT.** Aż 47% pytanym pracowników działów HR deklaruje, że wystarczyłaby podwyżka rzędu 16-20%, żeby pracownik przyjął kontrofertę. Kolejno 33% ankietowanych uważa, że taka oferta musiałaby zawierać podwyżkę o 26-50%, a prawie co piąty uważa, że wystarczy minimum 15%. Zaledwie jeden procent uważa, że kontroferta będzie skuteczna dopiero przy ponad 51% wzroście wynagrodzenia.

PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW HR

Według Ciebie, jakiego rzędu podwyżka sprawiłaby, że pracownik IT pozostałby w Twojej firmie, jeśli rozważy jej opuszczenie?



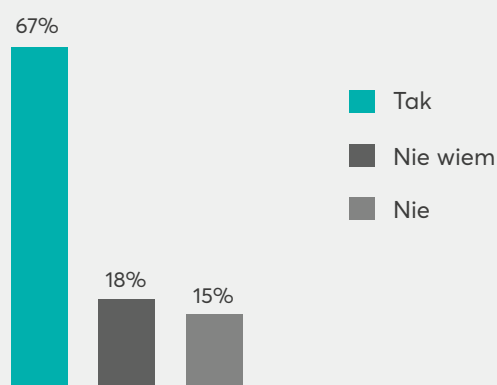
Wraz z rozwojem branży, rynek pracy dla specjalistów IT staje się coraz bardziej konkurencyjny. Jednym ze sposobów, w jaki firmy próbują powstrzymać pracowników przed odejściem, są kontroferty. Stają się one coraz bardziej powszechne, jednak może dziwić fakt niezbyt częstego mierzenia ich skuteczności. **Tylko jedna trzecia ankietowanych pracowników HR deklarowała, że mierzą skuteczność składanych kontrofert.**



Eksperti Devire zwracają także uwagę na trend wykorzystywania nowych ofert pracy do rozmów o podwyżkach u obecnego pracodawcy. Choć kontroferty mogą być skuteczne w krótkim okresie, firmy muszą skupić się na tworzeniu pozytywnego środowiska pracy, aby zatrzymać pracowników w dłuższej perspektywie, bo kwestie tworzenia przyjaznego miejsca pracy stają się dla nich coraz bardziej istotne.

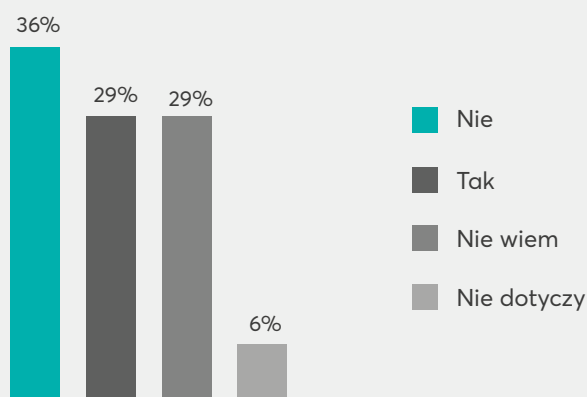
PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW HR

Czy Twój pracodawca składa kontroferty dla pracowników rozważających odejście?



PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW HR

Czy Twój pracodawca mierzy skuteczność składanych kontrofert?





## ZDANIEM EKSPERTA

Wypowiedzenie składane przez dobrego pracownika to zawsze duży cios dla pracodawcy. W szczególności w branży IT, gdzie wciąż obserwujemy deficyt kompetencji i mniejszą w stosunku do potrzeb liczbę dostępnych specjalistów. W takiej sytuacji pracodawcy coraz częściej kalkulują koszty rekrutacji zastępstwa i decydują się na złożenie kontroferty, aby w ten sposób zatrzymać pracownika. Od początku 2022 roku obserwujemy zwiększoną ilość pojawiających się kontrofert. Niemal w 85% prowadzonych przez nas procesach rekrutacyjnych w obszarze IT, pojawiały się kontroferty (w stosunku do 40-50% w latach poprzednich). W 20% przypadków kontroferty były akceptowane i pracownik decydował się pozostać u obecnego pracodawcy.

Z naszych analiz wynika, że często akceptacja kontroferty jest rozwiązaniem krótkofalowym, niesie bowiem za sobą szereg konsekwencji m.in.: rosnące niezadowolenie z obecnej pracy, które było powodem poszukiwań, brak zaufania między pracownikiem a pracodawcą, negatywna atmosfera w zespole itp.

Jednak jest też duża część pracowników, która uważa, że tylko groźba odejścia jest w stanie przekonać pracodawcę do podwyżki lub awansu. W konsekwencji biorą oni udział w procesach rekrutacyjnych, nie będąc realnie zainteresowani zmianą zawodową. Robią to, wyłącznie po to, aby otrzymać ofertę pracy i tym samym mieć szansę na kontrofertę u obecnego pracodawcy.

Trend ten jednak może być obarczony negatywnymi konsekwencjami. Kontroferty, zwłaszcza w aspekcie finansowym, zwykle przewyższają rynkowe wynagrodzenia oferowane specjalistom na danym stanowisku i w konkretnym obszarze. Może to być jednak ryzykowne z perspektywy zarówno zatrudniającego, jak i pracownika.



Agata Miller

Senior Executive Manager  
w zespole IT & Technology  
Devire



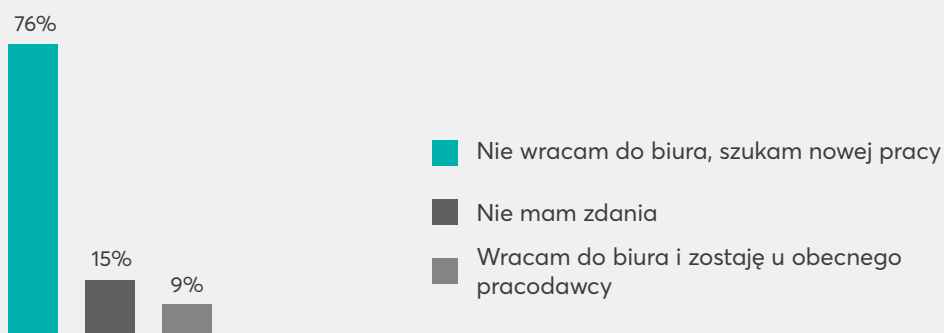
# CZY ZACHĘCAĆ PRACOWNIKÓW DO POWROTU DO BIURA?

Rozmowa o powrocie do pracy biurowej w pełnym wymiarze godzin odżyła ponownie w roku 2022. Niektóre firmy wprowadziły model hybrydowy, podczas gdy inne porzuciły swoją przestrzeń biurową i działają wyłącznie zdalnie.

**Ponad 76 proc. ankietowanych pracowników IT deklaruje, że w przypadku powrotu do biura w pełnym wymiarze godzin, zrezygnowałaby z obecnej pracy i poszukałaby pracodawcy, który spełni ich oczekiwania.** Tylko 9 proc. badanych nie miałoby problemu z powrotem, a 15 proc. pracowników nie ma zdania na ten temat.

## PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Jeśli warunkiem pozostania w pracy u obecnego pracodawcy byłby powrót do biura w pełnym wymiarze godzin to:



Jednak czy na pewno pracownicy IT nie wykazują optymizmu na myśl o powrocie do biura? 32 proc. badanych ceni sobie pracę w modelu hybrydowym. 4 proc. respondentów wskazuje pracę z biura jako preferowany model pracy, a 5 proc. ekspertów nie ma zdania. **Pomimo, że pracownicy mają obecnie dużo większy niż kiedyś wybór firm oferujących możliwość pracy zdalnej, prawie połowa jest skłonna do powrotu.**



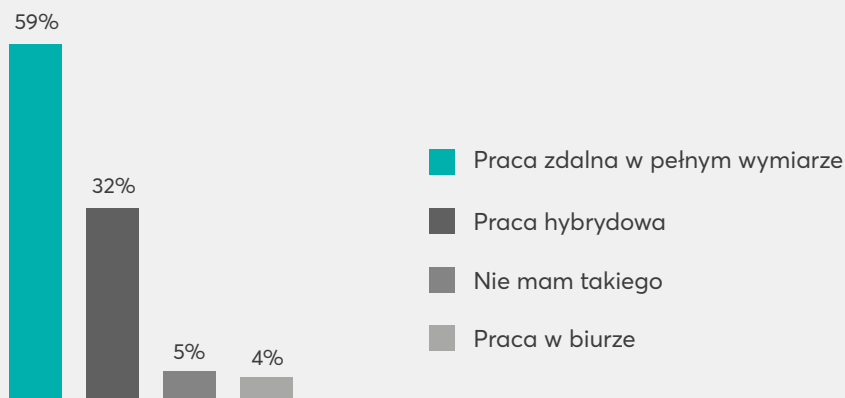


Podczas rozmów rekrutacyjnych z Devire kandydaci często pytają o hybrydowy i elastyczny model pracy. W konsekwencji ważne jest, aby **firmy zapewniały pracownikom większą elastyczność i rozwiązania, które pomogą im osiągnąć lepszą równowagę między życiem osobistym a pracą**. Wdrażane są m.in. takie inicjatywy, jak zajęcia sportowe, masaże czy "firmowe" przedszkole; oferowane są bezpłatne śniadania, lunche, a nawet barmani, którzy po godzinach pracy serwują koktajle. Firmy chcą, by pracownicy mieli bardziej komfortowe środowisko pracy, dlatego projektują biura z przestrzeniami wspólnymi i prywatnymi kącikami, w których pracownicy mogą się zrelaksować lub wyciszyć.

Zachęcając pracowników IT do powrotu do biura, firmy powinny skupiać się na odpowiedniej komunikacji. Zwracać uwagę na wartość, którą mogą nieść nawet sporadyczne wizyty w biurze. Warto podkreślić, jak ważne w tym środowisku są relacje i że zawsze jest to miejsce na współpracę "na żywo". Najważniejsze jest zrozumienie tego, że w branży IT pracownicy chcą mieć wybór, a decyzje nie powinny zapadać odgórnie bez uwzględnienia ich potrzeb.

**PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT**

**Jaki jest Twój preferowany model pracy?**





## ZDANIEM EKSPERTA

W SwingDev zawsze bardzo mocno stawialiśmy na relacje i zatrudnianie ludzi, którzy dostrzegają ich wartość. Właśnie dlatego praca stacjonarna była dla nas normą plasującą się raczej w kategoriach „przyjemności” niż „przykrego obowiązku”. Wybuch pandemii sprawił, że podobnie jak wielu innych pracodawców, jeszcze bardziej otworzyliśmy się na pełnowymiarową pracę zdalną oraz zatrudnianie pracowników z innych lokalizacji niż Warszawa. Praca zdalna jako sama forma pracy nie była dla nas wyzwaniem. Było nim na pewno utrzymanie istniejącej kultury oraz pomoc aktualnym i nowozatrudnionym osobom w budowaniu i rozwijaniu relacji. Pomogło nam w tym wprowadzenie różnych inicjatyw w trakcie i po pandemii.

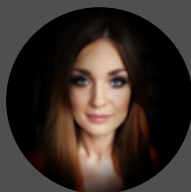
Jeśli chodzi o aspekt budowania relacji na żywo, zachęcamy do pojawiania się w biurze np. w przypadku zorganizowanych warsztatów. Wspólne spotkania członków zespołu sprzyjają kreatywności, wymianie poglądów i tworzeniu nowych rozwiązań.

W efekcie ludzie sami dostrzegają przewagę spotkań stacjonarnych nad formułą online. Przeorganizowaliśmy również naszą strefę chill roomu oraz miejsca pracy. Stawiamy mocno na te mniej formalne okazje do rozmowy i lepszego poznania się, czasami połączone z pracą on site. Organizujemy Friday Team Lunches, gdzie co tydzień głosujemy na restaurację, z której firma zamawia nam jedzenie do biura i spędzamy ze sobą czas przy wspólnym piątkowym lunchu. Raz w miesiącu wpadamy do biura świętować urodziny wszystkich jubilatów przy wspólnym torcie. Organizujemy bardziej formalne spotkania firmowe, podczas których prezentowane są aktualne i planowane działania w firmie, jak i nieformalne imprezy – w Warszawie i wyjazdowe. Osobom pracującym zdalnie finansujemy w tych okolicznościach przyjazdy do stolicy, tak aby każdy miał szansę udziału w nich. W 2022 zorganizowaliśmy pierwszą edycję „Winter Escape Month”, podczas której wielu z nas pracowało wspólnie przez kilka tygodni w wynajętych przez firmę willach na Cyprze.

**„WSPÓLNE SPOTKANIA  
CZŁONKÓW ZESPOŁU  
SPRZYJAJĄ TWORZENIU  
NOWYCH ROZWIĄZAŃ”**

Myśląc o tym, jak pracodawca lub zespół HR może zachęcić pracowników do przychodzenia do biura, na początku powinno się pojawić pytanie, dlaczego chce to robić. Odpowiedzi może być wiele i być może w niektórych przypadkach to nie powrót do biura jest rozwiązaniem, a chociażby inne podejście do zarządzania lub inwestycja w nowe narzędzia. Nigdy nie byłam zwolenniczką podejścia „one size fits all” i cieszę się, że elastyczne podejście do pracy wydaje się lepiej rozumiane przez pracodawców, szczególnie w branży IT. Główną wskazówką, jaką mogę w tym przypadku dać zespołom HR, jest postawienie sobie za cel budowanie relacji i efektywne wykorzystanie przez pracowników czasu spędzonego na żywo. Działy HR właśnie na tych założeniach powinny oprzeć strategię i wprowadzone inicjatywy.

Przyszłość pracy to elastyczność i dostosowanie się do potrzeb pracowników, bez sztywnych norm, jeśli tylko pozwala na to rodzaj wykonywanych obowiązków. To możliwość wyboru po stronie pracownika, kiedy i skąd pracuje. Warto pamiętać, że praca hybrydowa nie jest wyłącznie benefitem, tylko zupełnie nowym sposobem współpracy, do którego jako biznes powinniśmy się przygotować, słuchając naszych pracowników i przygotowując odpowiednią strategię.



Alicja Wilemajtys

Head of People  
SwingDev a hippo company



# CZY HR NAPRAWDĘ ROZUMIE PRACOWNIKÓW IT?

Z badania Devire wynika, że **zachodzi pewna rozbieżność pomiędzy tym, jak działają HR postrzegają skuteczność benefitów i inicjatyw oferowanych w ramach organizacji a tym, co eksperci IT myślą o świadczeniach pozapłacowych.**

Według ekspertów HR największą skutecznością w budowaniu satysfakcji pośród pracowników IT cieszą się: prywatna opieka medyczna, wyjazdy integracyjne, karty sportowe, dofinansowanie nauki języków obcych i pakiety ubezpieczeniowe. Czy najbardziej efektywne świadczenia pokrywają się z oczekiwaniami pracowników IT? Otóż nie. Według ekspertów IT największy wpływ na zwiększenie ich satysfakcji miałyby: czterodniowy tydzień pracy, prywatna opieka medyczna, prywatna opieka stomatologiczna, dodatkowy dzień wolny na well-being oraz dofinansowanie wypoczynku. Bez wątplenia benefity wskazane przez HR należą do tych najczęściej oferowanych przez pracodawców.

**Badanie wskazuje, że obie grupy ankietowanych w podobny sposób oceniają prywatną opiekę medyczną i stomatologiczną, dofinansowanie nauki języków obcych oraz pakiet ubezpieczeniowy.** Te świadczenia odgrywają dużą rolę w budowaniu zaangażowania pracowników i z pewnością działają HR powinny się im przyjrzeć. Również w podobny sposób odbierane są benefity, które jeszcze w ubiegłym roku były nowością, ale ostatecznie nie spotkały się z popularnością wśród pracowników IT i działów HR na polskim rynku. Mowa tu o akcjach fantomowych, tokenach NFT oraz akcjonariacie pracowniczym.

Co ciekawe, jeśli przyjrzymy się odpowiedziom, które w żaden sposób nie pokrywają się w obu kwestionariuszach, to również są to świadczenia, które cieszą się dużą popularnością w mediach, ale nie są jeszcze powszechne na polskim rynku pracy. Wynika to przede wszystkim z tego, że takie trendy jak czterodniowy tydzień pracy czy dodatkowy dzień wolny na well-being dopiero zaczęły pojawiać się w zachodnich firmach technologicznych, a ich skuteczność i wpływ na organizację cały czas jest badana.



PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW HR\*

Jak według Ciebie skuteczne w budowaniu satysfakcji pośród pracowników IT w Twojej firmie, są poniższe benefity i inicjatywy?



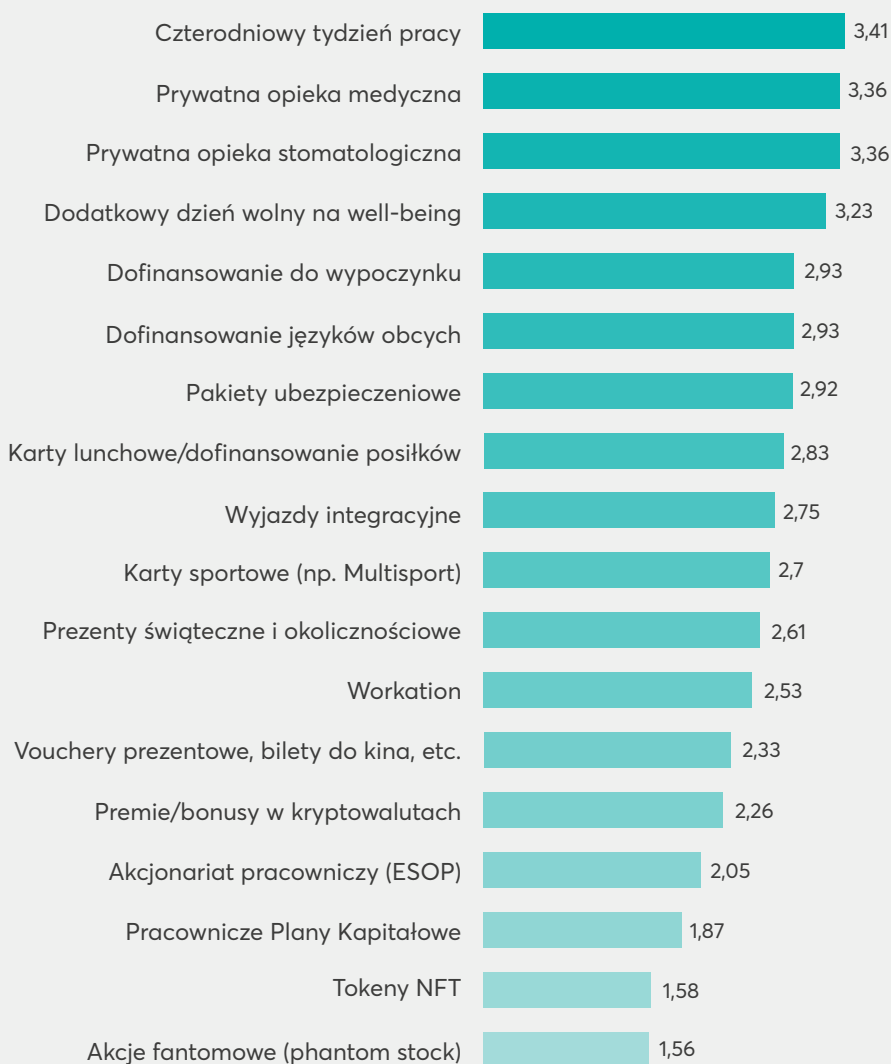
\*średnia ważona

- 1 - BARDZO MAŁE
- 2 - MAŁE
- 3 - ŚREDNIE
- 4 - DUŻE
- 5 - BARDZO DUŻE
- 0 - NIE MAM ZDANIA



PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT\*

Jak duży wpływ na Twoją satysfakcję w pracy mają lub miałyby poniższe benefity i inicjatywy?



\*średnia ważona

- 1 - BARDZO MAŁE
- 2 - MAŁE
- 3 - ŚREDNIE
- 4 - DUŻE
- 5 - BARDZO DUŻE
- 0 - NIE MAM ZDANIA



**Eksperci ds. HR muszą poświęcić czas na zrozumienie pragnień i potrzeb pracowników, ponieważ uniwersalne podejście nie będzie działać dla tak wymagającej grupy zawodowej, jaką są pracownicy IT.** Brak reakcji ze strony wewnętrznego działu HR może skutkować dużymi kosztami utrzymania benefitów, z których nikt nie korzysta, niskim wskaźnikiem retencji oraz rosnącym brakiem zaangażowania ekspertów. Aby lepiej zrozumieć pracownika, należy przenikliwie spojrzeć na jego pracę oraz każdy etap jego uczestnictwa w firmie — od rekrutacji do ewentualnej zmiany pracy.

PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Co czyni Twoją firmę atrakcyjnym pracodawcą dla ekspertów IT?





## ZDANIEM EKSPERTA

Obserwując rynek HR, aktualnie widać wzrost zainteresowania tematami związanymi z feedbackami oraz narzędziami, które ową tematykę wspierają. Jest to dla mnie znak, że uczymy się pytać, a nie zakładać. Rozmawiając z moimi Product Managerami, wielokrotnie słyszałem o produktach, które miały być unicornami. Niestety nikt tego nie zbadał, nie pojawiła się potrzeba dokonania analiz, a oparto się wyłącznie o przekonanie stakeholdera "skoro mówię, że jest super, to tak właśnie będzie: ludzie to pokochają". I czasem zamiast miłości rodziła się tragedia.

Podobny model obserwowałem w dawnych czasach w obszarach Human Resources. Od prawie dekady mam przyjemność wspierać rozwój kapitału ludzkiego i to co cieszy, to mocniejsze nastawienie na weryfikację potrzeb. Jak zrozumieć pracowników IT, nie zadając im pytań? Nie da rady! Rynek zmienia się tak dynamicznie, że aby być na bieżąco działamy z wieloma badaniami, tj. zaangażowanie lub satysfakcja, pulse-check, focusy, exit-interview i wiele, wiele innych. Ich analiza pozwala zweryfikować, jakie są faktyczne potrzeby pracowników — nie tylko branży IT.

Jakie potrzeby zauważamy na podstawie przeprowadzanych przez nas badań? Jedną z ważniejszych jest potrzeba równego traktowania wszystkich współtwórców produktu. W przypadku Just Join IT jest to już grupa ponad 210 członków zespołu i bez znaczenia czy jest się kontraktorem, czy też pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę: każdy ma dokładnie taki sam dostęp do firmowych benefitów. W ramach naszych standardów wspiera nas prywatny konsjerż, na aktywacje niecierpliwie wyczekują: karta sportowa i prywatna opieka medyczna. Nie zapominamy też o rozwoju i edukacji, przyznając każdemu członkowi zespołu budżet rozwojowo-edukacyjny.

**„JAK ZROZUMIEĆ  
PRACOWNIKÓW IT,  
NIE ZADAJĄC IM PYTAŃ?  
NIE DA RADY!”**



Obszarem, który wybrzmiewa w tegorocznym raporcie, a który jest równie mocno badany przez nas, jest temat oczekiwań (zarówno z perspektywy kandydatów, jak i pracowników). Jako doświadczeni rekruterzy czasem puszczamy sobie oczko, gdy na kolejnych konferencjach HR widzimy coraz bardziej wysublimowane oferty czasoumilaczy: opieka medyczna dla pupili, masaż na żądanie, praca z wyżywieniem all-in etc. Pomysłów na benefity pewnie będzie jeszcze masa, ale to, co z mojej perspektywy gra równie mocno, to zadbanie o candidate experience na najwyższym poziomie.

Drodzy rekruterzy: postawmy na terminowe wywiązywanie się z feedbacków, bądźmy transparentni podczas rozmów rekrutacyjnych i pamiętajmy, żeby konstruując ogłoszenie o pracę nie zapominać o faktycznym zakresie obowiązków i widełkach wynagrodzeniowych. Nie zaszkodzi również wspomnieć o zaangażowanych w proces osobach (podepnijmy ich profile LinkedIn), czasie jego trwania czy danych kontaktowych. Często dobre słowo o potencjalnym pracodawcy przenosi się pocztą pantoflową wraz z prędkością światła i w dobie dbania o Employer Branding — stawiamy na praktykę, a nie teorię.

Z perspektywy pracodawcy, totalnie zgadzam się z rolą HRu jako doradcy dla naszych pracowników. Zatrudniając często kadrę juniorską, wspieramy osoby, dla których jest to pierwsze doświadczenie zawodowe. Podpowiedzi, do kogo zwrócić się o pomoc księgową czy z wątpliwościami z kategorii: pierwsza firma, nowy ład, specyficzne warunki współpracy — to już chleb powszedni. Jest to rola tuby organizacyjnej, którą jako strażnicy komunikacji wewnętrznej, również pełniimy: informując o szkoleniach czy przygotowywanych przez nas eventach — totalny standard. Wnioski z onboardingów/exit-interviews przekazywane do managerów i tematy związane z kulturą organizacyjną — damy znać o każdej porze. Myślę, że już mało co będzie mogło mnie w tym kontekście zadziwić.



Marcin Nowosad

HR Business Partner  
Just Join IT/Rocket Jobs/HelloHR



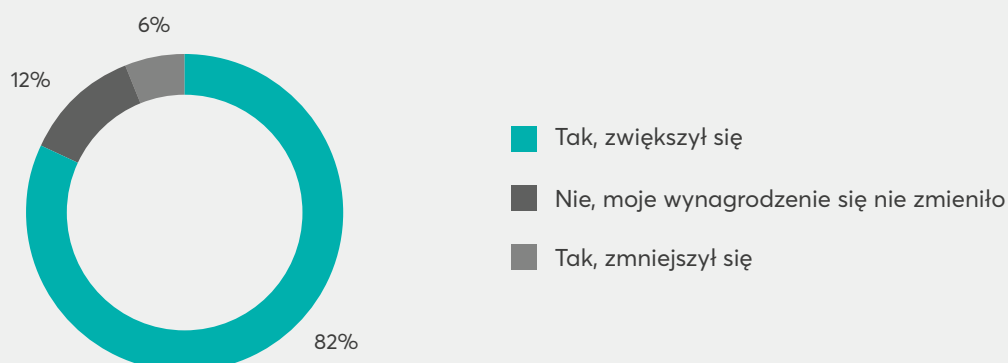
# TRENDY.

## WIĘCEJ ZA MNIEJ

W zdecydowanej większości pracownicy IT otrzymali podwyżki w ostatnich 12 miesiącach. Deklaruje tak aż 82% respondentów. **Szczególnie na stanowiskach średniego i wyższego szczebla specjaliści i eksperci IT mogą przebierać w ofertach pracy i zmieniać z dobrej na lepszą.** Pojawiają się jednak sygnały, że to zjawisko może zacząć słabnąć. Zmieniły się też oczekiwania pozafinansowe pracowników.

### PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

Czy w ciągu ostatniego roku zmienił się Twój poziom wynagrodzenia?

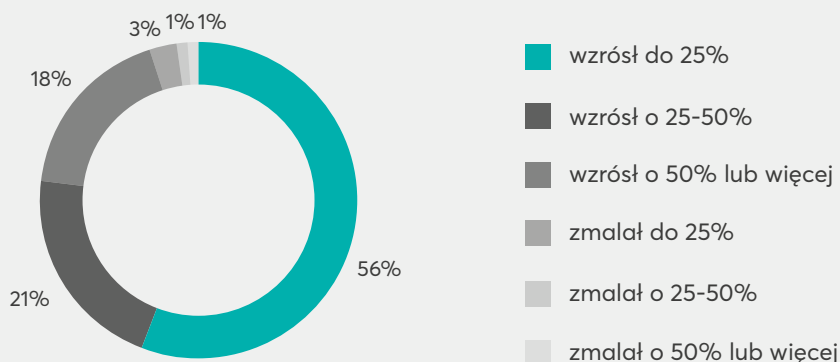


Jeśli ująć to, czego najbardziej pracownicy IT by sobie życzyli w aspekcie warunków zatrudnienia, to najprostsza odpowiedź byłaby najbardziej trafna. Wyższe wynagrodzenie za mniej czasu pracy. Zmienia się tendencja dotycząca rozwoju w nowych technologiach, eksperymentowania z pracodawcami i benefitami. Przeważnie pracownik IT chce dobrze płatną pracę, która zapewni mu odpowiednio dużo czasu dla siebie. Stąd też tak mocny nacisk na wprowadzanie czterodniowego tygodnia pracy, dodatkowe dni na tzw. self-care, elastyczny czas pracy, czas na well-being czy dodatkowe dni urlopowe. Praca z domu nie jest już dodatkiem, tylko wymaganym minimum. Jednak to nie wszystko. Pracownik IT chce mieć także możliwość pracy na własnych zasadach, kiedy chce i w godzinach, które sam wybierze. Z biura lub z domu.



#### PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

### Jeśli poziom Twojego wynagrodzenia zmienił się, to o ile procent?



Więcej wolnego czasu specjaliści z branży IT chcą poświęcić nie tylko na odpoczynek czy rozwój. To także czas na inną pracę w niepełnym wymiarze godzin. Pracę projektową lub taką, która przynajmniej daje możliwość pracy na kilku różnych projektach jednocześnie. Dążenie do stabilności często polega na utrzymaniu jednego głównego sposobu zatrudnienia i łączenia go z innymi dodatkowymi projektami. Często w niepełnym wymiarze godzin, w ramach kontraktu lub dodatkowego zatrudnienia na niepełny etat.

W ostatnich dwunastu miesiącach najczęściej obserwowany był wzrost wynagrodzeń na poziomie do 25%. Wyższe pensje to wynik zarówno zmiany pracy na lepiej płatną, jak i podwyżka czy dodatkowe projekty, w które angażowali się eksperci. **Zaledwie 6% badanych deklaruje, że ich wynagrodzenie zmniejszyło się, a u 12% pozostało bez zmian.** To duża różnica w porównaniu z ubiegłorocznym badaniem, gdy w analogicznym okresie podobna grupa ankietowanych odpowiadała, że ich wynagrodzenie zwiększyło się (61%), pozostało bez zmian (30%), zmniejszyło się (9%). Zaobserwować można, że więcej osób zarabia więcej (+22 punkty procentowe), a mniej ankietowanych ma niższe wynagrodzenie (-3 pp).



## ZDANIEM EKSPERTA

Dla wielu pracodawców z branży IT rok 2022 był pełen wyzwań. Firmy nie tylko odczuwały rosnące oczekiwania ekspertów IT, ale także zmagają się z pogłębiającym się niedoborem kandydatów i ze społeczno-ekonomicznymi konsekwencjami zarówno dwóch lat zamknięcia, jak i przestoju gospodarczego oraz konfliktu za naszymi granicami. Mimo, że pracodawcy z tej branży są dość odporni na zmiany, trendy te mają duży wpływ na rynek pracy.

Niedobór talentów IT i ich bierność znacząco wpływa na zachowania pracodawców. Zatrudniający rozważają możliwość zejścia z oczekiwań względem kandydatów, aby wypełnić lukę kompetencyjną w organizacji. Zdaniem naszych klientów wzrośnie zapotrzebowanie na juniorów i midów, którzy chcą rozwijać nowe umiejętności. W konsekwencji w 2023 r. spodziewamy się, że pracodawcy będą oferowali kandydatom dużo większe możliwości rozwoju, budżet szkoleniowy, wzrost wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji niż miało to miejsce do tej pory. Obserwujemy, że pracodawcy z branży IT wolą wyszkolić początkujących pracowników IT za niższe pieniądze niż ulegać presji płacowej.

Kolejnym trendem jest wywarcie społecznej presji na zmianę warunków pracy. Zawody w obszarze IT charakteryzują się dużą elastycznością pod względem lokalizacji, w której się pracuje, pory dnia oraz przepracowanych godzin. Specjaliści pracujący dla firm zachodnich, mają przyjemność zobaczyć atuty czterodniowego tygodnia pracy, w związku z czym lokalny pracodawca robi się mniej pożądanym przez najbardziej utalentowanych ekspertów. Warto zaznaczyć, że większe zainteresowanie skróconym czasem pracy jest związane z możliwością pracy w tym modelu poza granicami Polski. Przewidujemy, że w kolejnych latach czterodniowy tydzień pracy będzie musiał znaleźć odzwierciedlenie w polskim prawodawstwie lub umożliwić jego egzekwowanie. Jednak sprawdzi się tylko wtedy, jeśli nie będzie się wiązało z mniejszym wynagrodzeniem, gdyż pracownicy w IT są odpowiedzialni za wyniki, a nie za liczbę przepracowanych godzin.



Yana Ruzhantsava

Team Lead, Junior Project Manager  
Devire



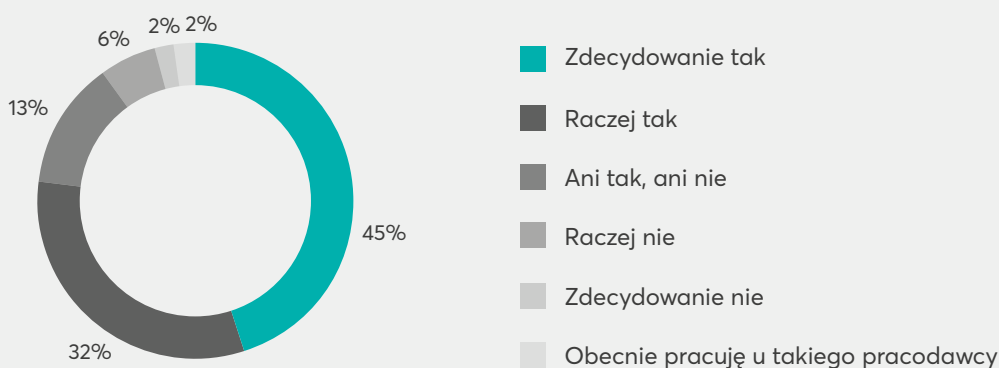
# PRACA Z DOMU, WYPŁATA W EURO

Zarobki specjalistów z branży IT należą do najwyższych w Polsce, a pomimo to chcą oni nie tylko podwyżek, ale także wynagrodzenia w obcych walutach. Czas wysokiej Inflacji to także czas niepewności dla wielu pracowników IT. **W konsekwencji doświadczeni specjaliści IT chętniej podejmują nową pracę, gdzie wynagrodzenie wypłacane jest w dolarach lub euro, lub rozmawiają z obecnym pracodawcą o zmianie warunków współpracy.**

Do polskich pracowników IT dociera coraz więcej ofert pracy z zagranicy z propozycją pracy zdalnej oraz zarobkami wpłacanymi w euro. Pracownicy, którzy zdecydują się na pracę w organizacji działającej na skalę międzynarodową, otrzymają wynagrodzenie większe niż to, które zarobili by pracując dla firmy działającej na terenie kraju. Nadążanie za różnymi strefami czasowymi może być nie lada wyzwaniem, ale chętnych nie brakuje. Jak wynika z badania, **77 proc. ankietowanych rozważyłoby pracę dla firmy, która nie posiada biura/przedstawicielstwa w Polsce.** Eksperti IT szukający pracy za granicą nie muszą decydować się na przeprowadzkę. Pomimo, że wiele firm oferuje relokację, często lepiej wychodzi założenie własnej działalności i praca na kontrakcie z firmą spoza Polski.

## PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

**Czy rozważyłbyś/rozważyłabyś pracę dla firmy, która nie posiada biura/przedstawicielstwa w Polsce?**





Pracownikom, którzy są zainteresowani negocjowaniem warunków współpracy u obecnego pracodawcy, nic nie stoi na przeszkodzie. **Kodeks Pracy pozwala na rozliczanie się w obcej walucie.** Są jednak trzy podstawowe warunki, które muszą być spełnione: obie strony muszą wyrazić zgodę, wynagrodzenie należy przeliczyć po kursie NBP z dnia wymagalności roszczenia, pracodawca jest zobowiązany wyrównać wynagrodzenie do wysokości płacy minimalnej. Warto dodać, że w przypadku pracy dla firmy zagranicznej dobrze jest robić to przez agencję, która ma odpowiednie doświadczenie potrzebne w niespodziewanych sytuacjach.

## ZDANIEM EKSPERTA

Polskich programistów najchętniej zatrudniają firmy z Niemiec, Wielkiej Brytanii oraz Stanów Zjednoczonych. W większości sytuacji nie oczekują obecności w biurze, mogą natomiast zachęcać do pojawienia się w siedzibie firmy. Pracodawca może również oferować możliwość relokacji, ale specjaliści bardzo rzadko z niej korzystają. Możliwość otrzymywania wynagrodzenia w euro lub w dolarach, w stawce nawet do 50% wyższej niż lokalne stawki, jest szczególnie atrakcyjna w zestawieniu do lokalnych kosztów utrzymania oraz przy obecnych wskazaniach polskiej inflacji. Czy to oznacza, że zagraniczne oferty zdominują polski rynek pracy IT? Z naszych obserwacji wynika, że oferty od pracodawców nieposiadających biura lub przedstawicielstwa w Polsce nadal stanowią znikomą część wszystkich ogłoszeń o pracę w tej branży.



Grzegorz Opala

Dyrektor zespołu IT & Business Outsourcing  
Devire



# POWRÓT DO BIURA TYLKO NA WŁASNYCH ZASADACH

**Preferowanym modelem pracy wśród naszych respondentów jest praca zdalna w pełnym wymiarze. Odpowiedziało tak aż 59% pracowników IT.** Liczba osób, które chcą pracować zdalnie, rośnie. Jednak **32 proc. ankietowanych chce wykonywać swoje obowiązki w modelu hybrydowym, a 4 proc. badanych chce wrócić do biura.** Pracownicy z branży IT zmieniają swoje wyobrażenie o idealnym miejscu pracy. Ci, którzy cenią sobie elastyczność pracy zdalnej, są skłonni wrócić do biura, o ile sami będą decydować o tym, w jaki sposób będą pracować. Co na to wewnętrzne działy HR?

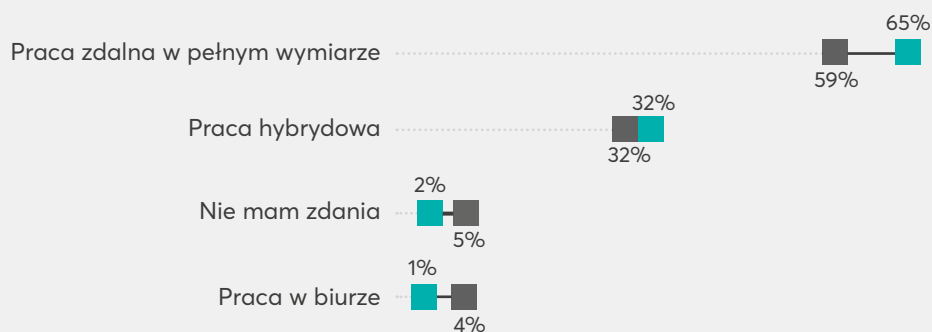
**Wyobrażenia ekspertów HR dotyczące preferowanego modelu pracy pokrywają się z oczekiwaniami pracowników.** Zdaniem 63 proc. ankietowanych preferowany model pracy pracowników IT to praca zdalna w pełnym wymiarze. 31 proc. uważa, że eksperci z branży IT woleliby pracować w modelu hybrydowym, a 1 proc. respondentów opowiada się za pracą stacjonarną.

Pomimo że HR dobrze rozumie oczekiwania pracowników IT co do formy świadczenia obowiązków, **pracodawcy często naciskają, żeby zatrudnieni pojawiali się w biurze przynajmniej 2-3 razy w tygodniu.** W przypadku osób, które preferują pracę hybrydową, nie będzie problemem, aby to rozwiązanie zagościło na stałe w codziennej pracy. Jednak jak zachęcić do wizyt tych, którzy utożsamiają pracę stacjonarną z korporacyjną kontrolą?

Przede wszystkim zadaniem działów HR jest słuchanie potrzeb pracowników IT i pracodawców. Warto zastanowić się, czy taki model pracy jest najbardziej produktywny dla firmy oraz, czy decyzja o powrocie do biura nie wpłynie negatywnie na wskaźnik retencji pracowników. Jeśli ci wskazują, że zależy im na elastyczności, mniej formalnych warunkach pracy czy wyższych kosztach związanych z dojazdami to właśnie te obawy powinny zostać zaadresowane w strategii HR.



## Preferowany model pracy w branży IT



■ HR - Jaki według Ciebie jest preferowany model pracy pracowników IT?

■ IT - Jaki jest Twój preferowany model pracy?

## ZDANIEM EKSPERTA

Obecnie w branży IT przeważają różne rodzaje pracy hybrydowej. Przy czym warto zwrócić uwagę, że to pracownicy decydują o dniach spędzonych w biurze i tych na pracy zdalnej. Możliwość pracy w biurze pozwala nawiązywać znajomości czy ułatwia czasem wspólną pracę nad projektem, w którym najlepsze efekty daje bezpośrednia wymiana myśli, koncepcji czy tradycyjna burza mózgów. Dla pracodawców spotkania zespołów w biurze to idealna szansa do tworzenia poczucia przynależności do organizacji oraz integracji zespołów. Model połączenia pracy zdalnej i stacjonarnej z elastycznym czasem pracy wydaje się godzić interesy większości pracodawców i pracowników.



Kuba Moczyróg

Team Leader w zespole IT & Technology Devire





# ROSNĄCA POTRZEBA UCZESTNICZENIA I STABILNOŚCI

Potrzeby pracowników IT ciągle się zmieniają. W raporcie Devire **"Branża IT 2021/22"** obserwujemy, że cenili oni sobie wyższe niż dotychczas wynagrodzenie (63%), pracę zdalną (56%), rozwój kompetencji (52%) czy innowacyjne technologie (35%), na których potencjalnie mogą pracować, dziś ich oczekiwania wyglądają nieco inaczej. Obecnie czynniki, takie jak potrzeba nawiązywania relacji ze współpracownikami czy poczucie stabilności, odnotowały wysokie miejsca wśród aspektów motywujących do zmiany pracy. Mogły mieć na to wpływ pandemia, konflikt za naszymi granicami oraz spowolnienie gospodarcze.

Warto jednak zauważyć, że rosnąca potrzeba sprawczości i poczucia stabilności to także wyraz tego, jaka branża IT jest. A to definiują ludzie, którzy ją tworzą oraz sposób pracy, który kreują. Oprócz nagłych i dość oczywistych zmian w formie pracy (praca zdalna), świadczenia usług czy pracy (etat, kontrakty, praca projektowa) czy sposobie budowania zespołów (zespoły międzynarodowe), warto zwrócić uwagę na to, dlaczego jedne trendy przemijają, a inne zostają. Sposób organizacji pracy został przeniesiony z metodologii rozwoju oprogramowania znanej w branży IT od dekad. Demokratyzacja procesu decyzyjnego w wielu firmach IT to wyraz kształtowania się branży wokół podobnych idei. Duże znaczenie ma tu zaufanie do kompetencji ekspertów oraz ich sposobów pracy. Jest to także prowadzenie projektów, które uwzględniają zdania nie tylko managerów, ale przede wszystkim pracowników. Elastyczne podejście do pracy diametralnie różni się od tego, jak kształtował się sposób pracy w innych branżach, na przykład produkcyjnej.

**Jak wskazują eksperci, w tej chwili istotne są dla nich przede wszystkim czynniki społeczne, takie jak dobre relacje z bezpośrednim przełożonym czy bycie docenionym w pracy.** Również z obserwacji naszych ekspertów wynika, że kultura organizacji staje się coraz bardziej istotna. Podczas procesów rekrutacyjnych, pracownicy IT nie tylko pytają o to, jak ona wygląda, ale również o wartości, którymi kieruje się pracodawca czy to, w jaki sposób reaguje na zachodzące zmiany.



#### PYTANIE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW IT

### Co przekonałoby Cię do zmiany pracy lub pozostania w obecnej, jeśli planujesz zmienić pracodawcę?\*



Pracownicy IT zdają sobie sprawę z tego, jak ważne w biznesie jest budowanie relacji czy dobre stosunki z innymi członkami zespołu. Oprócz posiadania odpowiednich umiejętności oraz wykonywanie swoich obowiązków właśnie zadbanie o te czynniki wpływa pozytywnie na stabilność zatrudniania. Dobry zespół IT to dobrze dobrani ludzie, jasna komunikacja i wzajemny szacunek nie tylko do siebie nawzajem, ale też do stylu wykonywania swojej pracy.



## ZDANIEM EKSPERTA

O branży IT utarło się krzywdzące przekonanie, że dla tech specjalistów i specjalistek liczy się wyłącznie wysokie wynagrodzenie. Oczywiście zarobki dalej pozostają na liście priorytetów, dlatego na naszym portalu No Fluff Jobs publikujemy wyłącznie oferty z podanymi widełkami wynagrodzeń i do tego samego zachęcamy pracodawców (-czynie) ze wszystkich branż w naszej kampanii Szanuj siebie.

Ostatnie lata i okres pandemiczny przewartościowały jednak nasze podejście do życia. Zwolniliśmy i poczuliśmy, że skoro tak dużą część życia spędzamy w pracy, to chcemy czuć się w tym miejscu doceniani, mieć dobre relacje z zespołem i utożsamiać z wartościami oraz kulturą organizacji. Z badania NFJ „Kultura zarządzania w IT” wynika, że dla 59% respondentów(-ek) niezadowolenie z panującej kultury organizacyjnej stanowi powód do zmiany pracy. Z kolei 49% badanych deklaruje, że zacznie rozglądać się za nową posadą, jeśli relacje z przełożonym nie będą układać się pomyślnie.

Rewolucja zadziałała się także w obszarze benefitów. Te „standardowe” przestały robić wrażenie na kandydat(k)ach. Praca zdalna stała się standardem. Owocowe czwartki czy pyszna kawa już dawno odeszły do lamusa. Specjalist(k)om IT zależy na utrzymaniu work-life balance, dlatego chcą elastycznych godzin pracy – najlepiej takich, które pozwolą wyjechać na wrokation lub skrócić tydzień pracy do czterech dni. Według danych No Fluff Jobs 38% programistów i programistek marzy o wyjeździe na tzw. pracowakacje, ale obecny pracodawca nie zapewnia im takiej możliwości. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że 96% osób z branży IT chce pracować zdalnie lub hybrydowo (raport NFJ „Praca zdalna i hybrydowa w IT”), możemy spodziewać się dalszego dostosowania pracodawców(-czyń) w tym obszarze.



**Paulina Król**

Chief People & Operations Officer  
No Fluff Jobs



## ZDANIEM EKSPERTA

Każdy chce pracować w firmie z wartościowymi ludźmi, ale firmy też same chcą mieć wartościowych pracowników. Dobra atmosfera, przyjazne relacje i podejście z szacunkiem i zrozumieniem do siebie nawzajem to dążenia, które na styku pracowników i pracodawców się uzupełniają. Dotyczy to managerów i inżynierów, ale też pracowników innych zespołów, które tworzą firmę jako całość.

Z punktu widzenia managera punktem przełomowym jest zrozumienie, że w IT czynnik ludzki jest bardzo ważny, a kwestie doboru pod względem osobowości są szalenie istotne. Kiedy szukam nowych osób do swoich zespołów zwracam na to szczególną uwagę. W mojej pracy na poziomie ewaluacji kandydatów nie jestem w stanie zweryfikować w stu procentach ich kompetencji. Moim celem jest sprawdzenie czy taka osoba do nas pasuje. Jednak nie chcę tylko sprawdzić czy przyszły pracownik ma podobny system wartości co nasza firma i reszta zespołu, ale też czy może on dorzucić coś dobrego i nowego od siebie, żebyśmy się sami wspólnie mogli rozwijać.

**„KAŻDY CHCE  
PRACOWAĆ W FIRMIE  
Z WARTOŚCIOWYMI  
LUDŹMI, ALE FIRMY  
TEŻ SAME CHCĄ MIEĆ  
WARTOŚCIOWYCH  
PRACOWNIKÓW”**

Wiele firm niestety fasadowo traktuje deklarowane wartości. W codziennych relacjach jest to weryfikowane na wiele sposobów, co powoduje niejednokrotnie frustrację, a całe zespoły się potrafią rozpaść przez jedno niedopasowanie. Świadomości tego, że jesteśmy ludźmi, a to ludzie kreują organizacje i jej kulturę, jest z perspektywy managera najważniejsza. Potrzeba zrozumienia siebie nawzajem, swoich różnic, ale też podobnych dążeń otwiera nam całe spektrum nowych możliwości w tworzeniu zgranych zespołów. Dlatego też w pracy managera IT trzeba stwarzać warunki i usuwać ograniczenia, a podstawą do tego powinna być szczerą komunikacja.

Pandemia i lockdowny pokazały, jak istotne jest zdrowie psychiczne w pracy. Kultura organizacji ma obecnie ogromne znaczenie, a inżynierowie nie chcą poświęcać się dla pracodawcy z wyższym wynagrodzeniem kosztem brutalności i wyrafinowania. Żaden software developer nie myśli, że będzie pracował u jednego pracodawcy do emerytury, dlatego zwraca uwagę na to co znajdzie się w jego CV. Branża wbrew pozorom jest mała, a możliwości weryfikacji pracodawców większe niż kiedykolwiek wcześniej. Na opinie na temat pracodawców szczególnie wpływa właśnie rzeczywiste oddanie deklarowanych wartości organizacji w kulturze codziennej pracy.

Inżynierowie chcą mieć poczucie sensu wykonywanej pracy, chcą wiedzieć, dlaczego dane decyzje zostały podjęte. Na co dzień rozwiązują trudne problemy i chcą być traktowani jak kompetentne osoby z własnym punktem widzenia. Lubią zadawać pytania, kwestionować rzeczywistość i zastany porządek w konstruktywny sposób. Myślę, że to podejście jest jednym z motorów tak dynamicznego postępu w branży IT.



Michał Warkocz  
Program Manager w firmie IT



# PODSUMOWANIE.

Technologia wciąż się rozwija i każdego dnia znajdujemy nowe sposoby jej wykorzystania. Możliwości użytkowników oraz ich wymagania stale ewoluują. Wymaga to od firm technologicznych dużej elastyczności, aby za nimi wszystkimi nadążyć. Dynamiczny rozwój branży IT pociągnął za sobą rozwój nowych, dotąd nieznanych obszarów, w których odpowiedni eksperci IT są potrzebni przedsiębiorstwom, jak nigdy dotąd.

Specjaliści i managerowie HR, którzy rozumieją oczekiwania pracowników IT, będą w stanie skuteczniej rekrutować w 2023 roku. Najważniejszym trendem, który wyłonił się z naszego badania, jest **duża potrzeba poczucia stabilności ekspertów IT**. Organizacje, które posiadają przedstawicielstwo w Polsce, jak nikt inny mogą stworzyć stabilne i motywujące środowisko rozwoju. W tak chaotycznym świecie znaczenia nabierają również **systemy wartości i kultura organizacji**. Pracownicy IT nigdy nie byli tak dociekliwi w sprawie tego, jak firmy reagują na światowy kryzys, jak teraz. Równie często zwracają uwagę na **budowanie relacji ze współpracownikami i możliwości, które dział HR może im do tego stworzyć**. Ważne jest, aby rozważyć wpływ obecnego modelu pracy na produktywność i wskaźnik utrzymania pracowników przed podjęciem decyzji czy powrót do biur nawet w modelu hybrydowym to dobra praktyka.

Poziom zadowolenia z pracy zależy od wielu czynników, **jednak do najważniejszych z nich bezspornie należą wysokość wynagrodzenia i elastyczna forma współpracy**. Te dwa aspekty są do pewnego stopnia w stanie przyciągnąć najbardziej wymagających ekspertów. Na dzisiejszym rynku pracy IT, znalezienie i utrzymanie najlepszych pracowników jest wyzwaniem. W konsekwencji zasługują oni na szczególną uwagę pracowników HR. Mają oni też możliwość wpływać na tworzenie miejsc pracy, które są bardziej atrakcyjne niż jakiegokolwiek inne w ich branży. Praktyczne podnoszenie kwalifikacji i śledzenie najnowszych trendów w obszarze zatrudnienia w branży IT z pewnością pomoże w osiągnięciu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, oraz w przyciągnięciu specjalistów, którzy sami nie szukają pracy.

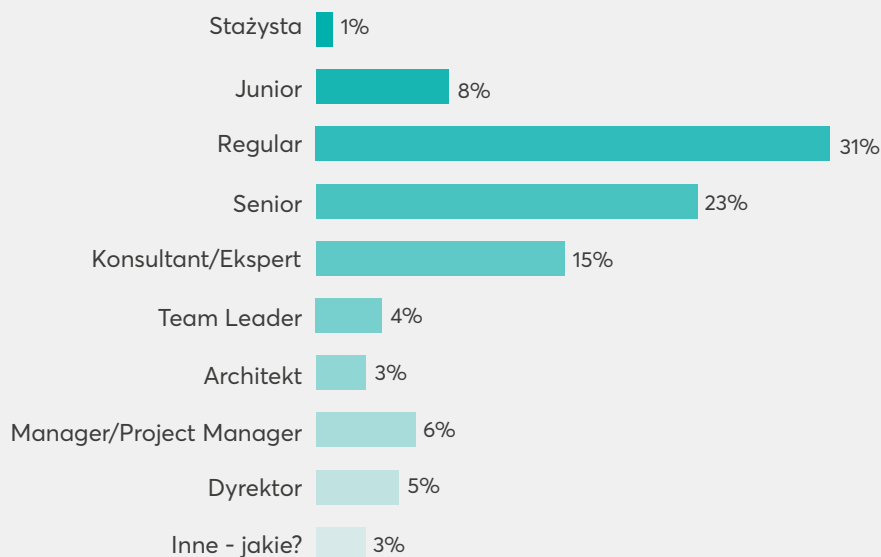


# METODYKA.

Raport „Rynek pracy IT 2023. Czy HR zna oczekiwania pracowników?” jest kompleksowym badaniem, realizowanym wśród juniorów, specjalistów, ekspertów i managerów oraz liderów organizacji. Odpowiedzi do ankiet były zbierane metodą CAWI w okresie od lipca do września 2022 r. W badaniu wzięli udział zarówno pracownicy IT, jak i HR. Odpowiedzi udzieliło **544 respondentów**. Badanie jest ogólnopolskie.

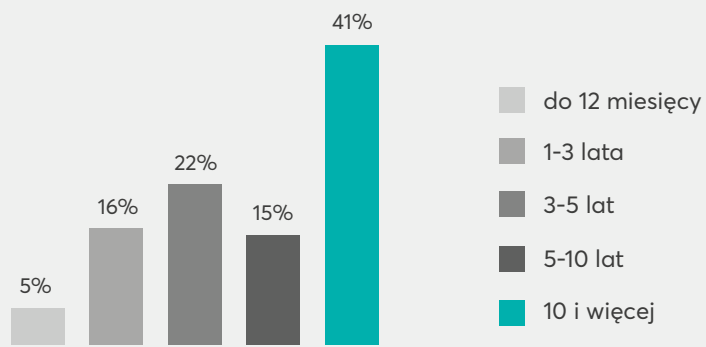
## ANKIETA “RYNEK PRACY IT OCZAMI PRACOWNIKÓW”

Poziom/rodzaj stanowiska:

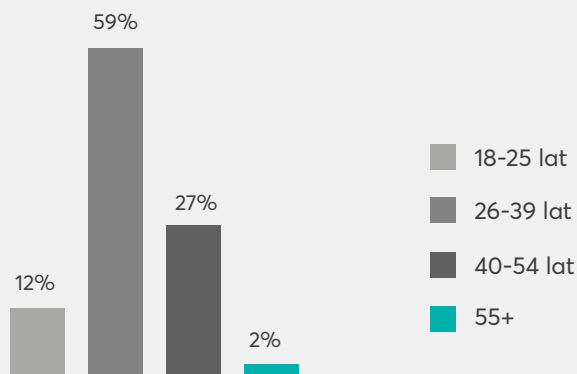




### Lata doświadczenia:



### Wiek:

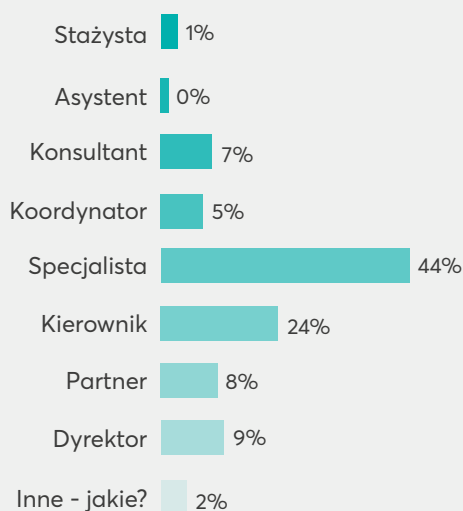




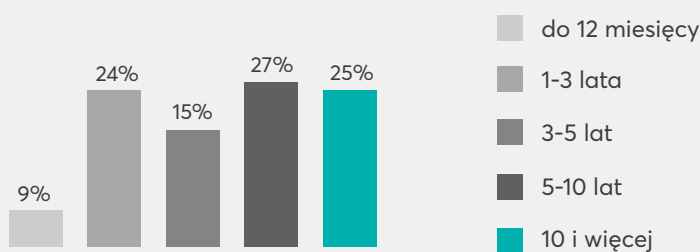


## ANKIETA "RYNEK PRACY IT OCZAMI PRACOWNIKÓW HR"

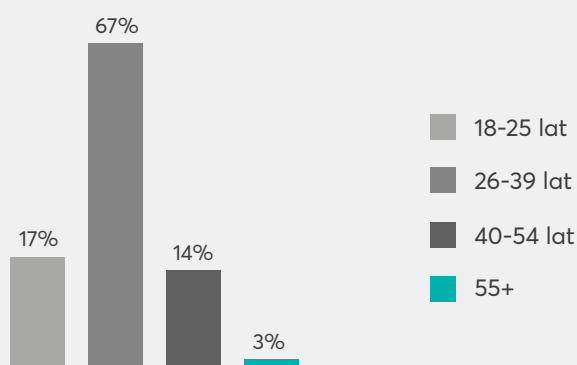
### Poziom/rodzaj stanowiska:



### Lata doświadczenia:



### Wiek:



devire.

finding people  
who click

## Kontakt

marketing@devire.pl

Odwiędź [devire.pl](https://devire.pl) i poznaj najlepsze rozwiązania rekrutacyjne w IT.