

The background of the cover is a futuristic cityscape at night. The city is illuminated with a mix of purple and blue light. Several prominent vertical light beams, some purple and some blue, rise from the city floor, creating a sense of depth and technology. The buildings are densely packed and have a modern, architectural style.

RAPORT
**BAROMETR IT
2023**

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
DANE DOTYCZĄCE RESPONDENTÓW: PRACOWNICY	5
PERSPEKTYWY ZAWODOWE: PRACOWNICY	8
PLANY REKRUTACYJNE: PRACODAWCY	13
WYNAGRODZENIA: PRACOWNICY I PRACODAWCY	21
SYSTEM BENEFITÓW: PRACOWNICY	30
TRYB PRACY A WORK LIFE BALANCE: PRACOWNICY	33
PERSPEKTYWY I CELE BIZNESOWE: PRACODAWCY	38
OKIEM EKSPERTA	40
KOREKTA NA RYNKU IT	44
PODSUMOWANIE	51

WSTĘP

Rok 2023 przyniósł - dla wielu spodziewaną - korektę zatrudnienia w branży IT. Jest to efekt nasycenia rynku specjalistami, na których był bardzo duży popyt w trakcie pandemii, gdy podczas lockdown'ów praca zawodowa zdominowana była w sferze on-line. Koniec epidemii i powrót do funkcjonowania sprzed jej początków zweryfikował konieczność utrzymywania wielu stanowisk. Nie bez znaczenia pozostają także niepokoje gospodarcze, inflacja, wzrost stóp procentowych, a także trwająca już ponad rok wojna w Ukrainie, która również wpływa na globalne nastroje przedsiębiorców w branży technologicznej.

Największa fala zwolnień dotknęła globalne koncerny. Pierwszy kwartał 2023 roku to o blisko 160 tysięcy pracowników mniej, w tym Amazon zwolnił 27 tys. osób, Accenture - 19 tys., Alphabet - 12 tys., Microsoft i Meta - po 10 tys., Disney i Salesforce - po 7 tys., Dell - ponad 6,6 tys., Tesla - 6 tys., Indeed, PayPal, Yhoo, Twillo i Zoom - łącznie 8,5 tys. pracowników.

Zwolnienia dotknęły również platformy internetowe takie, jak Twitter (3,5 tys.), Spotify (600 osób), Groupon (500 osób) oraz Pinterest (150 osób).

Czy polski rynek również odczuł korektę? Tak, ale nadal spośród wszystkich branż, to właśnie specjaliści IT są najczęściej poszukiwanymi pracownikami.

Pomimo korekty rynkowej polska branża IT nieustannie się rozwija, a świadczone przez rodzimych specjalistów usługi cieszą się dużą popularnością u zagranicznych pracodawców. Zapotrzebowanie na pracowników IT nie słabnie i stale napędza rynek, dając specjalistom możliwość rozwoju kariery, znakomite warunki pracy, szeroki wybór możliwości zawodowych oraz atrakcyjne wynagrodzenia. Okazuje się, że z roku na rok rynek coraz bardziej sprzyja pracownikom, stanowiąc pewnego rodzaju wyzwanie dla pracodawców.

Ofert pracy w IT wciąż przybywa, co wynika m.in. z niestąbnącego zainteresowania Polską wśród zagranicznych przedsiębiorców. Na rynku pracy wciąż pojawiają się nowi gracze, którzy tworzą zapotrzebowanie na kolejne specjalizacje. Obecnie zagraniczni giganci nadal inwestują w Polskę, m.in. Microsoft uruchomił w naszym kraju inwestycję o wartości miliarda dolarów, Kainos w sumie zainwestuje milion funtów w nowe biuro w Gdańsku, Concentrix otwiera centrum Software Solutions w Krakowie, Godel Technologies otworzył w marcu 2023 roku swoje biuro w Białymstoku. Nowa firma branży IT pojawiła się także na biznesowej mapie Bydgoszczy – Cloud Engineering Center marki Eviden, która zajmuje się usługami w obszarze tzw. chmury. To pierwsze takie centrum w Polsce i trzecie na świecie. Globalna firma EY otworzyła we Wrocławiu dedykowane centrum technologii chmury – Cloud Enablement Center EY (CEC). To drugie na świecie centrum po Phoenix, w Arizonie, USA. Snowflake zapowiada rozbudowę warszawskiego centrum inżynierskiego i zatrudnienie kolejnych specjalistów w najbliższych latach. Volvo zamierza uruchomić jeszcze w tym roku Tech Hub, zatrudni około 120 osób. W Krakowie planuje zatrudnić 500–600 osób. To tylko kilka przykładów na to, że pomimo korekty, branża nadal się rozwija i poszukuje kolejnych specjalistów. Co ciekawe, w styczniu 2023 wzrosła liczba ogłoszeń o pracę w IT o 123% względem stycznia 2022. Luty 2023 przyniósł wzrost o 121% vs luty 2022, z kolei w marcu 2023 firmy opublikowały o 72% więcej ogłoszeń o pracę w IT niż w marcu 2022 roku.

Rynek oferuje wiele możliwości również dla pracowników, którzy planują wejść do branży. Wygląda na to, że zapotrzebowanie na konkretne umiejętności wciąż przewyższa liczbę odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów. Dla wielu pracodawców wiąże się to z wyzwaniami rekrutacyjnymi, dla pracowników – z rosnącymi korzyściami. Zatem czy rok 2023 będzie kontynuacją obecnych trendów? Jak zapatrują się na to inżynierowie oraz ich pracodawcy?

Z przyjemnością przedstawiamy Barometr IT – nasz raport dotyczący rynku pracy w branży IT w 2022 roku w pierwszym półroczu 2023 roku w korelacji do zapowiedzi ze stycznia, wraz z prognozami na kolejnych sześć miesięcy. Dotyczy on trendów na rynku pracy oraz oczekiwań pracowników i pracodawców. Dane, które zgromadziliśmy są źródłem informacji dotyczących oczekiwań pracowników względem pracodawców, a także planów, które szefowie firm chcą wdrożyć w życie w nadchodzącym 2023 roku.

Serdecznie zapraszamy do lektury!

DANE DOTYCZĄCE RESPONDENTÓW:

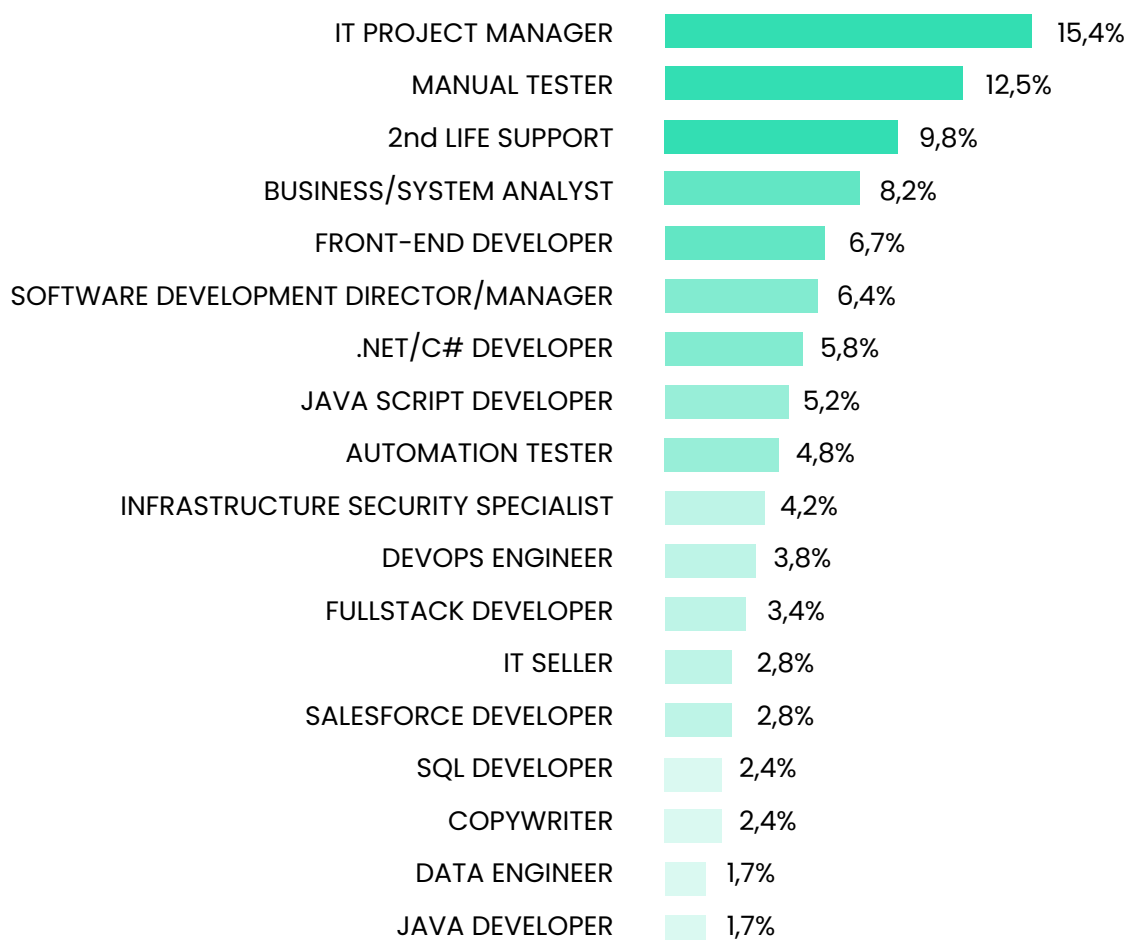
PRACOWNICY



DANE DOTYCZĄCE RESPONDENTÓW: PRACOWNICY

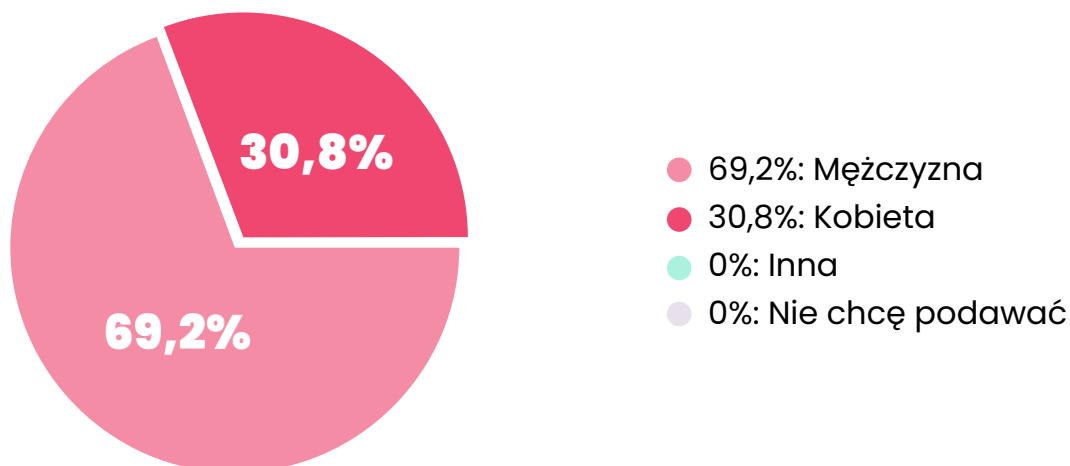
Największa część naszych respondentów pracuje jako IT Project Manager (15,4%).
Dalej wyniki przedstawiają się w ten sposób:

“Na jakim stanowisku pracujesz?”



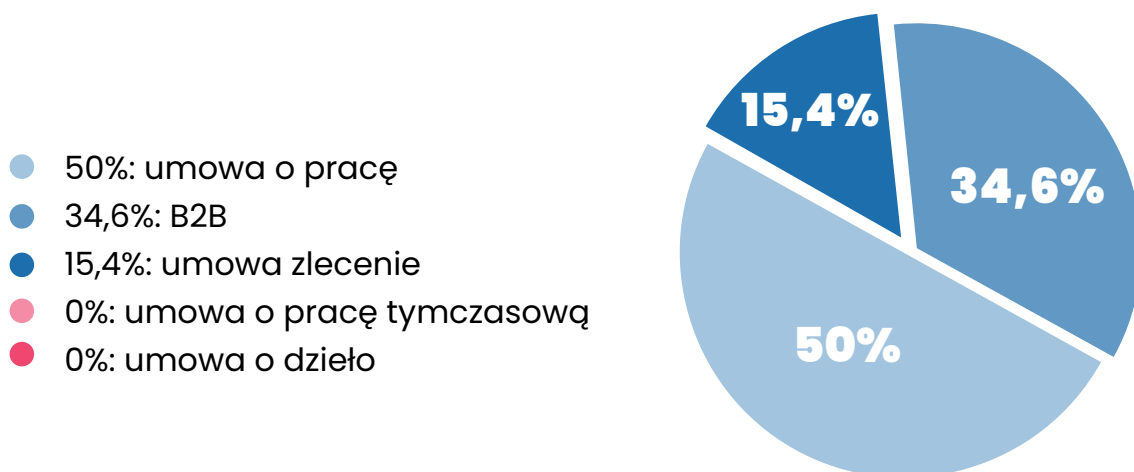
69,2% naszych respondentów to mężczyźni. **Kobiety stanowią prawie 1/3 wszystkich ankietowanych pracowników (30,8%).**

"Jaka jest Twoja płeć?"



Według naszych statystyk, **dominującą formą zatrudnienia w branży IT jest umowa o pracę – aż połowa respondentów pracuje obecnie w oparciu o UoP.** Pozostała część ankietowanych jest zatrudniona w oparciu o kontrakt B2B (34,6%) oraz umowę zlecenie (15,4%).

"Na jaką formę umowy jesteś zatrudniony / zatrudniona?"



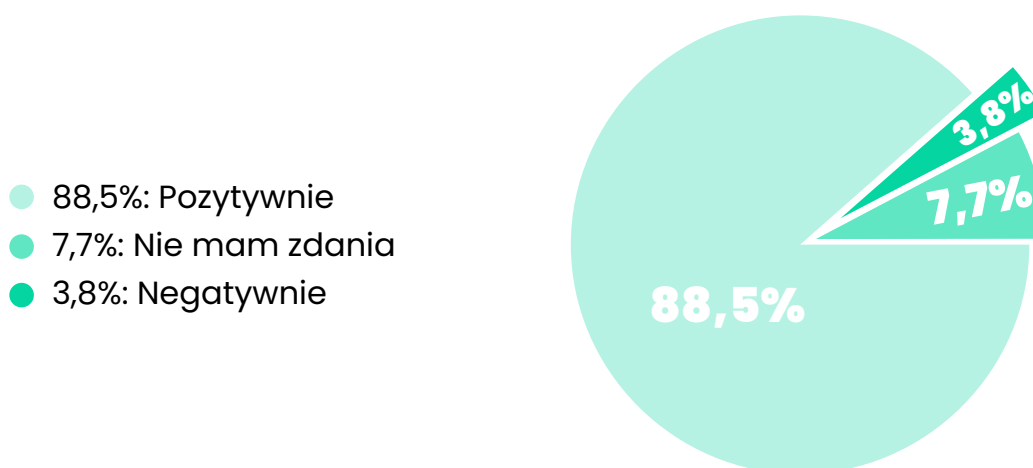
PERSPEKTYWY ZAWODOWE: PRACOWNICY



PERSPEKTYWY ZAWODOWE: PRACOWNICY

Pracownicy w branży IT w zdecydowanej większości **dobrze oceniają swoje perspektywy zawodowe. Aż 88,5% respondentów zadeklarowało, że ocenia je pozytywnie**, co stanowi doskonały wynik. Takie odpowiedzi świadczą o tym, że branża daje pracownikom znakomite warunki i możliwości rozwoju.

“W jaki sposób oceniasz swoje perspektywy zawodowe?”




Jednocześnie, **prawie połowa respondentów rozważa zmianę pracy w 2023 roku**. Pracownicy branży IT wykazują się obecnie większą otwartością na zmiany, niż miało to miejsce w poprzednich latach.

Duża część profesjonalistów liczy na to, że rok 2023, a szczególnie jego drugie półrocze, przyniesie nowe możliwości rozwoju.

Na początku roku zmianę pracy rozważyło 42,3% pracowników, z czego 11,5% chciało zmienić ścieżkę rozwoju i rozpocząć pracę na innym stanowisku. 15,4% planowało aplikować na stanowisko wyższe, niż obecnie. 38,5% chciało aplikować na analogiczne stanowisko w innej organizacji.

W grupie pracowników, którzy rozważali zmianę pracy, 26,9% planowali taki krok w ciągu pierwszych 6 miesięcy, a 19,2% w ciągu całego 2023 roku.

Najpopularniejszym motywatorem do zmiany pracy wśród pracowników branży IT jest brak możliwości rozwoju (65,4%), **dopiero w drugiej kolejności specjaliści i menedżerowie wymieniają niesatysfakcjonujące wynagrodzenie (53,8%)**. Oznacza to, że dla osób pracujących w tej konkretnej branży, ambicje zawodowe okazują się często istotniejsze, niż poziom wynagrodzenia. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że aż 38,5% respondentów wskazało niezgodny z preferencjami model pracy (np. stacjonarny lub zdalny), co potwierdza powszechną opinię, że dla pracowników branży IT możliwość pracy w preferowanym modelu jest szczególnie ważna i może stanowić

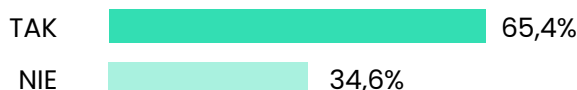


65,4%

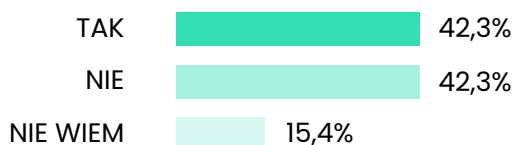
**BRAK MOŻLIWOŚCI ROZWOJU
JEST DLA 65,4% PRACOWNIKÓW
NAJWIĘKSZYM MOTYWATOREM DO
ZMIANY PRACY.**

nawet główny powód odejścia z danej firmy. Tyle samo osób (38,% ankietowanych) wymieniło niesatysfakcjonującą atmosferę w pracy. Nieco niżej uplasował się brak work-life balance (34,6%), dalej wybrano charakter wykonywanej pracy oraz złe relacje z przełożonym (po 30,8% respondentów). Brak dużych rozbieżności pomiędzy ilością głosów na wszystkie wymienione w ankiecie powody może świadczyć o tym, że dla pracowników branży IT wszystkie te kwestie są niemal równie istotne. **Liczą się zarówno możliwości rozwoju zawodowego, otrzymywane wynagrodzenie, warunki pracy, relacje w zespole, jak i kwestie związane z ogólnie pojętym dobrostanem.**

“Czy obecna firma daje Ci szansę rozwoju zawodowego?”



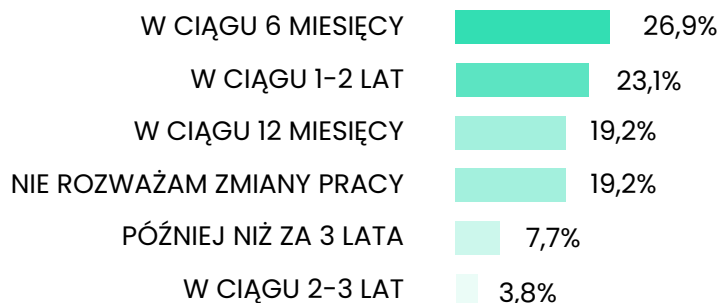
“Czy rozważasz zmianę pracy w ciągu najbliższego roku?”



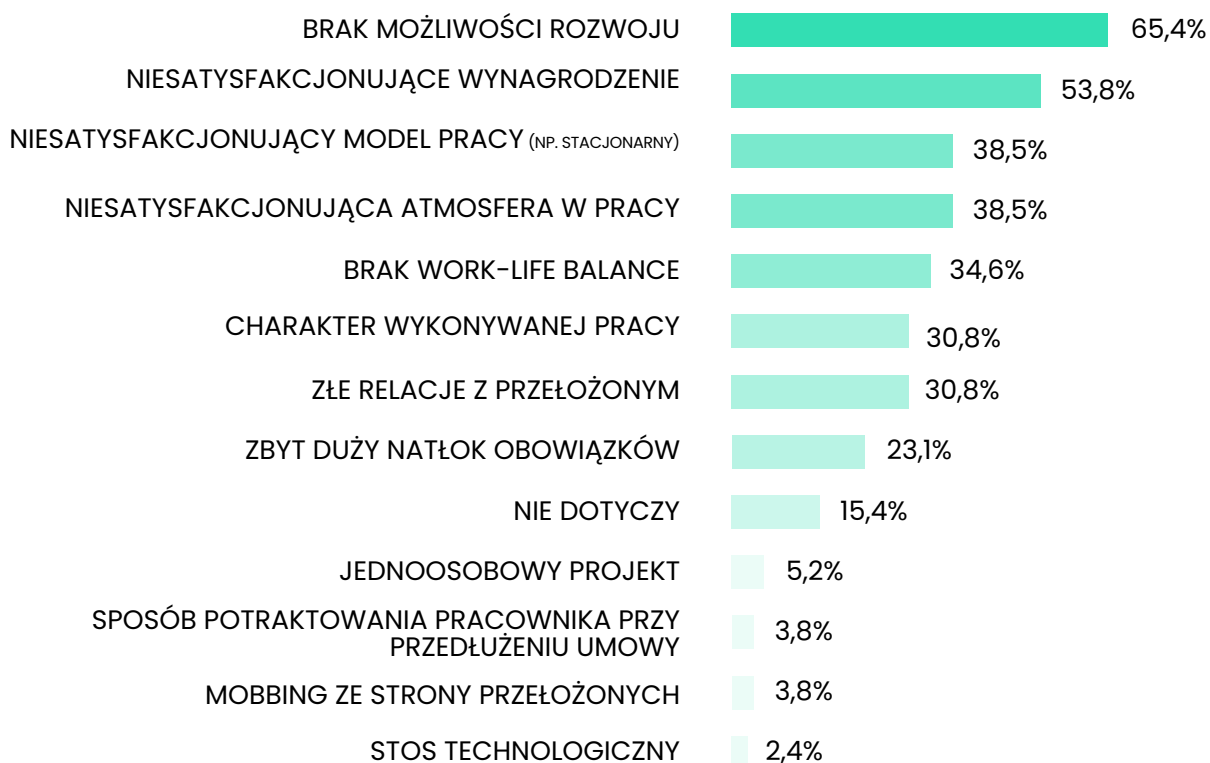
**“Pytanie do pracowników planujących zmianę pracy w 2023 roku:
Na jakim stanowisku planujesz podjąć zatrudnienie?”**



“Kiedy przewidujesz zmianę pracy?”



“Co motywuje Cię do zmiany pracy?”



Zdecydowana większość pracowników (80%) nie zmieniła pracy w pierwszym półroczu 2023 roku. Na taki krok zdecydowało się tylko 20% respondentów. Wśród tej grupy najczęstszym powodem zmiany miejsca zatrudnienia było zakończenie realizacji projektu (33% ankietowanych), złe relacje z przełożonym lub zespołem (22%), chęć uzyskania wyższych zarobków (22%) oraz chęć awansu i chęć pracy w trybie zdanym – po 11% dla każdego z tych powodów.

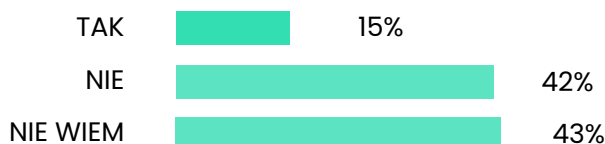
Następnie zapytaliśmy respondentów, czy planują zmienić pracę w drugiej połowie 2023 roku. Tylko 15% pracowników otwarcie deklaruje, że ma takie plany. Z kolei około 42% badanych nie chce w najbliższym półroczu zmieniać pracy. Co ciekawe, dokładnie taka sama liczba respondentów jeszcze nie wie, czy zdecyduje się na zmianę pracodawcy w ciągu kolejnych 6 miesięcy.

Z drugiej strony ewentualna decyzja o zmianie pracy w najbliższym czasie wynikałaby przede wszystkim z chęci zwiększenia zarobków. Na taki powód wskazało 25% wszystkich respondentów. Poza tym pojedyncze osoby deklarowały, że są skłonne zmienić pracę, by awansować, jeśli nie dostaną takiej możliwości w obecnej pracy (7,5% respondentów) lub by zmienić ścieżkę zawodową (5%).

“Czy zmieniłeś/aś pracę w okresie I-IX 2023 roku?”



“Czy planujesz zmienić pracę w okresie I-IX 2023 roku?”



PLANY REKRUTACYJNE:

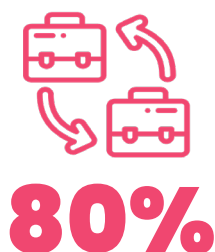
PRACODAWCY



PLANY REKRUTACYJNE: PRACODAWCY

Połowa pracodawców ankietowanych na początku roku zadeklarowała, że planuje rekrutację w swojej firmie w 2023 roku. Zdecydowana większość respondentów jako główny powód rekrutacji planowanych na bieżący rok wymieniła rozwój biznesu (80%). W dalszej kolejności są zmiany strukturalne oraz potrzeba znalezienia zastępstwa za odchodzących pracowników – każdą z tych odpowiedzi wskazało 10% ankietowanych.

Połowa wszystkich respondentów prognozowała, że liczba wszystkich przeprowadzo-



**JAKO PREFEROWANY RODZAJ UMOWY
80% PRACODAWCÓW WYBIERA
KONTRAKT B2B**

nych procesów rekrutacyjnych będzie większa niż w minionym roku. 30% ankietowanych deklarowało, że liczba rekrutacji nie ulegnie zmianie, a 20%, że zmniejszy się ona względem poprzedniego roku. Tak optymistyczne odpowiedzi wskazują na to, że właściciele firm związanych z sektorem IT nie obawiają się przeznaczać swoich środków na nowe rekrutacje oraz rozwój biznesu. Mimo trudności związanych z pandemią COVID-19 oraz uwarunkowaniami makroekonomicznymi, branża IT uzyskała w ostatnich latach pewnego rodzaju rynkową stabilność, która daje przedsiębiorcom duże szanse na osiągnięcie swoich celów biznesowych. **Jedynie 20% ankietowanych zadeklarowało, że spodziewa się trudności podczas procesów rekrutacyjnych w 2023 roku**, jednocześnie 70% respondentów przyznało, że przewiduje związane z tym wyzwania.

Spośród pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu podsumowującym pierwsze półrocze, 45% przyznało, że zwolnili pracowników IT w okresie styczeń-czerwiec 2023 roku. Pozostałe 55% respondentów odpowiedziało, że takich zwolnień nie przeprowadziło. Co ważne, głównym powodem rozstania z pracownikami było za-



70%

**PRZEDSIĘBIORCÓW POSZUKUJE
PRACOWNIKÓW NA PEŁNY ETAT**

kończenie projektu (35% przypadków). Z kolei optymalizacja kosztów oraz niespełnienie oczekiwań było powodem zwolnienia pracowników w pozostałych przypadkach (10%).

Jednocześnie prawie połowa pracodawców (45%) przyznała, że w ostatnich miesiącach zatrudniła nowych pracowników IT. Było to spowodowane przede wszystkim stworzeniem nowych miejsc pracy

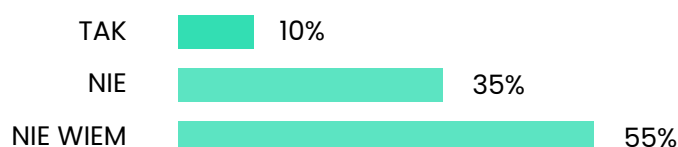
(25% przypadków) oraz chęcią zwiększenia rozwoju firmy (15%). Poza tym 5% ankietowanych pracodawców zatrudniło nowych pracowników ze względu na konieczność uzupełnienia wolnych etatów. Dodajmy, że 55% pracodawców nie zdecydowało się na przyjęcie nowych osób w swojej firmie w pierwszej połowie 2023 roku.

60%

**PRZEDSIĘBIORCÓW PRAKTYKUJE
SKŁADANIE KONTROFERTY
WYŁĄCZNIE W WYBRANYCH
PRZYPADKACH.**

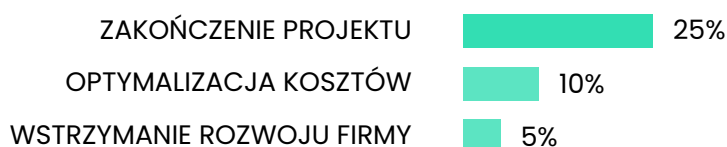
Pytani przez nas pracodawcy nie są zgodni co do tego, czy w drugim półroczu 2023 roku będą zwalniać pracowników IT. Tylko 10% z nich otwarcie zadeklarowało, że ma takie plany. Ponad połowa (55%) jeszcze nie wie, czy do takich zwolnień dojdzie, a 35% odpowiedziało, że aktualnie nie ma takich planów.

“Czy rozważasz zwolnienia w okresie X-XII 2023 roku?”



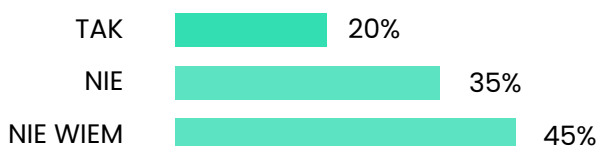
Głównym powodem zwalniania pracowników są kończące się projekty. Odpowiedź ta została wskazana przez ponad 25% pracodawców. Poza tym ewentualna rezygnacja z pracowników będzie wynikać z chęci optymalizacji kosztów (10%) lub konieczności wstrzymania rozwoju firmy (5%).

“Główne powody zwolnień”



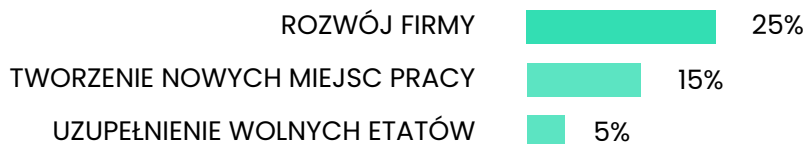
Pracodawcy mają również różne plany związane z zatrudnianiem nowych pracowników IT w drugiej połowie 2023 roku. Około 35% respondentów nie zamierza szukać nowych osób do pracy, a kolejne 45% nie wie, czy zdecyduje się na taki krok w najbliższym czasie. Z kolei 20% pracodawców jasno deklaruje, że planuje zatrudnić nowych pracowników do końca 2023 roku.

“Czy planujesz zatrudnienie nowych pracowników w okresie X-XII 2023 roku?”



Głównym powodem zatrudniania kolejnych pracowników jest chęć zwiększenia rozwoju firmy. Tak odpowiedziało 25% pracodawców, którzy planują szukać nowych pracowników IT w nadchodzących miesiącach. Poza tym za decyzją o zatrudnieniu kolejnych osób w firmie stoi tworzenie nowych miejsc pracy (15%) oraz konieczność uzupełnienia wolnych etatów (5%).

“Główne powody zwiększenia zatrudnienia w okresie X-XII 2023 roku?”



Działania rekrutacyjne pracodawców wciąż skoncentrowane są na poszukiwaniu przede wszystkim specjalistów (70%) oraz managerów i team leaderów (60%). Wyłącznie 10% ankietowanych zadeklarowało, że planuje zatrudnić w swojej firmie juniorów, stażystów i praktykantów.

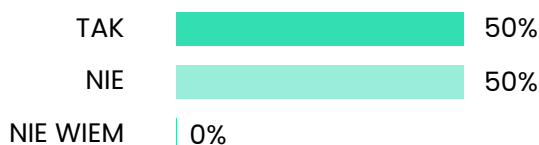
Większość przedsiębiorców poszukuje pracowników na pełny etat (70% ankietowanych) oraz freelancerów (40% ankietowanych). Jedynie 10% zadeklarowało, że chce zatrudnić pracowników na część etatu lub nie planuje zatrudniać nikogo.

Jeśli chodzi o preferowany rodzaj umowy, to większość pracodawców wybiera kontrakt B2B (80%), Natomiast 10% ankietowanych wybrało zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło, a pozostałe 10% na podstawie umowy zlecenie. Na uwagę zasługuje fakt, że **połowa przedsiębiorców deklaruje, że korzystną formą zatrudnienia dla nich jest team leasing** – poszukiwanie pracowników za pośrednictwem zewnętrznej firmy.

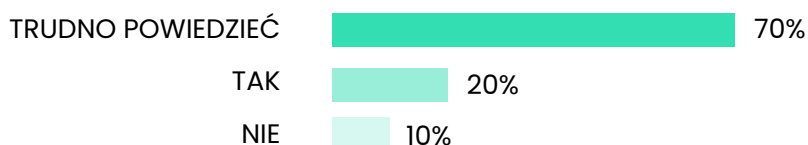
60% przedsiębiorców przyznało, że praktykuje składanie kontroferty swoim pracownikom wyłącznie w wybranych przypadkach (specjaliści o dużym doświadczeniu i rzadkich kompetencjach). 30% praktykuje składanie kontroferty niezależnie od poziomu stanowiska, natomiast wyłącznie 10% właścicieli firm nie praktykuje składania kontroferty.

Wyniki ankiety sugerują, że kontroferta może okazać się skuteczna, jeśli pracodawca chce zatrzymać pracownika na dłuższy czas. Tylko 20% respondentów deklaruje, że osoby zatrudnione w ich firmie zazwyczaj nie przyjmują kontroferty. Tyle samo ankietowanych uważa, że pracownicy, którym została złożona kontroferta pozostają w ich firmach dłużej niż 12 miesięcy. **Najwięcej osób biorących udział w ankiecie (40%) deklaruje, że pracownicy, którym została złożona taka propozycja pozostają w firmie od 3 do 12 miesięcy.**

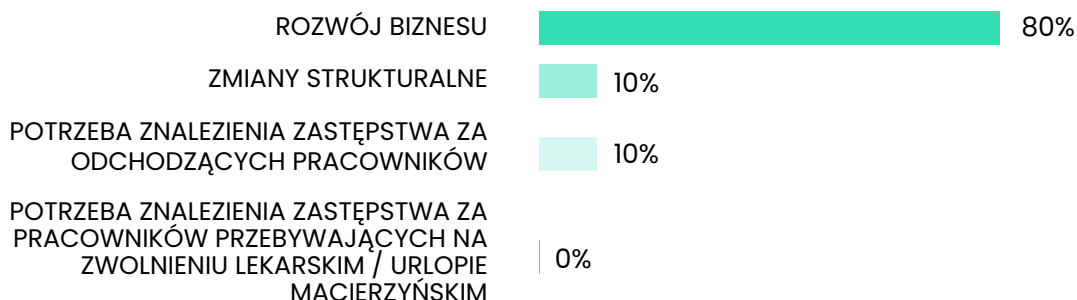
“Czy planujesz rekrutację w 2023 roku?”



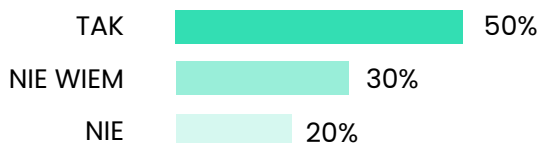
“Czy spodziewasz się trudności w rekrutacji w nadchodzącym roku?”



“Jaki będzie główny powód rekrutacji planowanych na 2023 rok?”



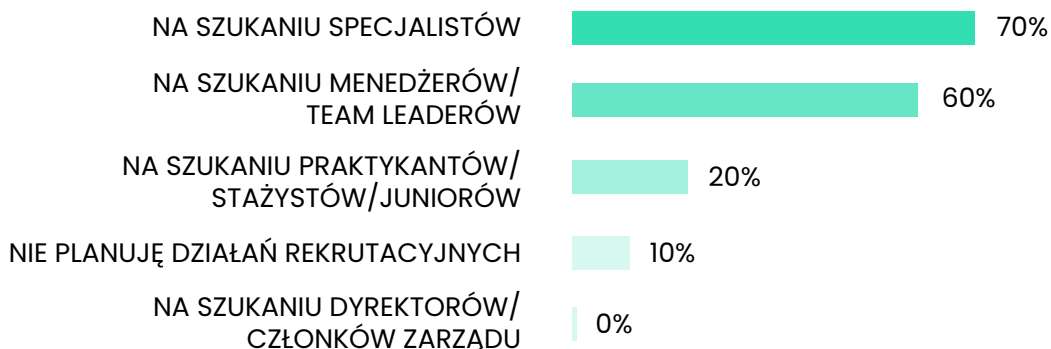
“Czy oczekujesz wyzwań rekrutacyjnych w 2023 roku?”



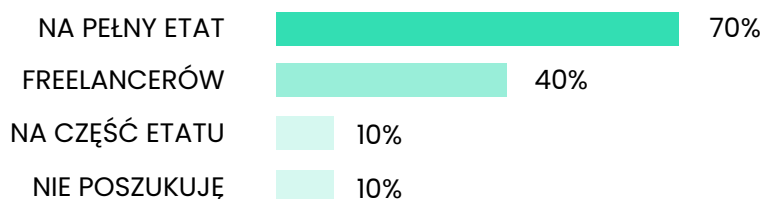
“Jak Twoim zdaniem zmieni się liczba rekrutacji prowadzonych w Twojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem w 2023?”



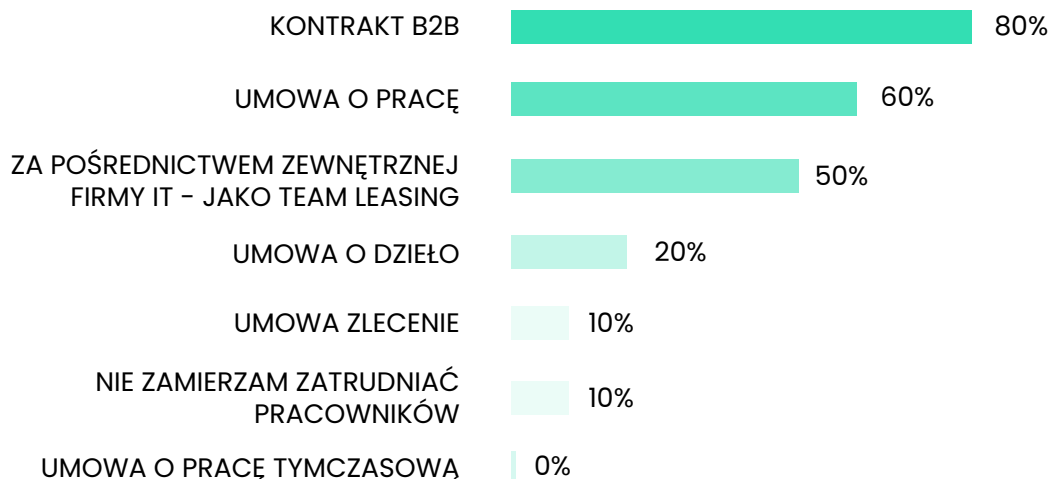
“Na czym koncentrują się Twoje działania rekrutacyjne w 2023 roku?”



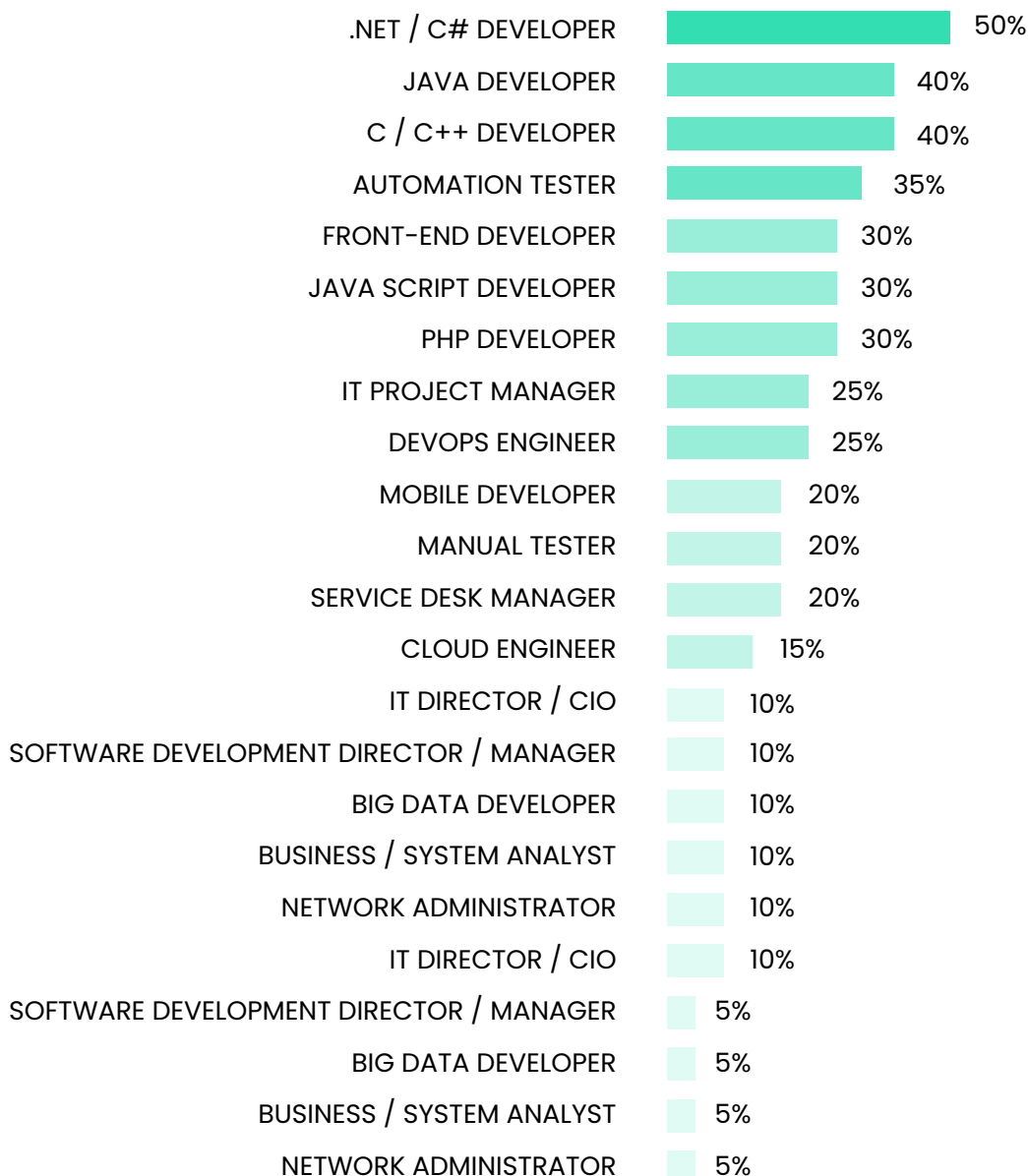
“Jakich pracowników obecnie poszukujesz?”



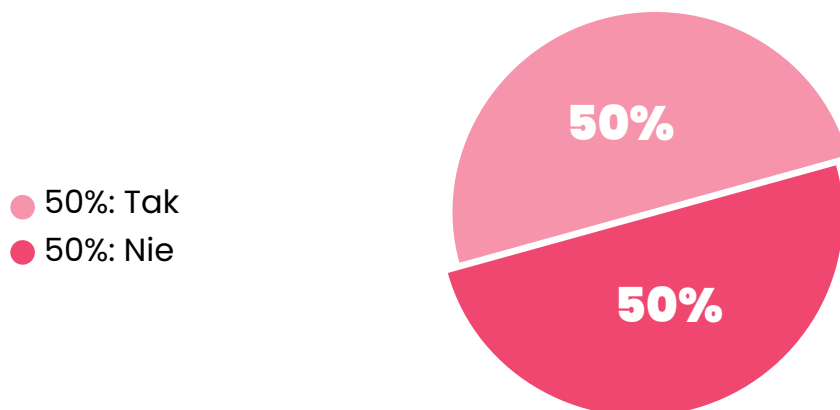
“Na jaki rodzaj umowy zamierzasz zatrudniać pracowników w 2023 roku?”



“Jakich specjalistów zamierzasz rekrutować w 2023?”



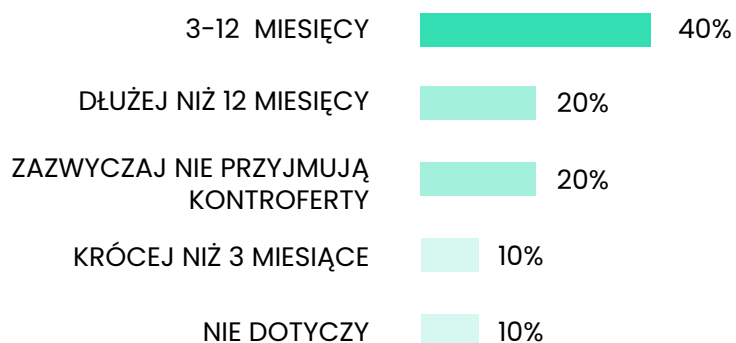
“Czy posiadasz kompetencje niezbędne do realizacji obecnie postawionych celów biznesowych?”



“Czy praktykujesz składanie kontroferty (propozycji składanej pracownikom deklarującym chęć odejścia z firmy)?”



“Jak długo zazwyczaj pozostają w Twojej firmie pracownicy, którzy otrzymali kontrofertę?”



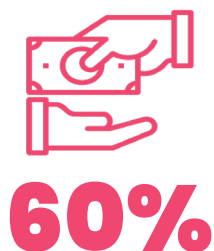
WYNAGRODZENIA: PRACOWNICY I PRACODAWCY



WYNAGRODZENIA: PRACOWNICY I PRACODAWCY

Ostatnie lata były czasem wzrostu wynagrodzeń w branży IT. W 2022 roku podwyżkę otrzymało aż 57,7% specjalistów i menedżerów pracujących w branży IT. Na szczególną uwagę zasługuje także fakt, iż większość z nich (61,5%) była zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia.

Mimo że praca w IT od dawna uchodziła za bardzo dobrze płatną, a mniej niż połowa respondentów ubiegała się o podwyżkę, wynagrodzenie większości z nich (57,7%) wzrosło. **O podwyżkę ubiegało się 46,2% ankietowanych, z czego 23,1% ze skutkiem pozytywnym.** Mimo tak dobrego wyniku, połowa wszystkich ankietowanych na początku roku spodziewała się wzrostu swojego wynagrodzenia w nadchodzących miesiącach o więcej niż 5%. Tylko 15,4% ankietowanych nie spodziewało się żadnych zmian w tym zakresie.



**AŻ 60% PRZEDSIĘBIORCÓW PLANUJE
PRYZNANIE PODWYŻEK DLA
PRACOWNIKÓW W 2023 R.**

W minionym roku aż 70% ankietowanych przyznało podwyżki zatrudnionym specjalistom i menedżerom, choć jedynie 40% zadeklarowało, że planowało wzrost wynagrodzeń dla pracowników na ten rok. 60% przedsiębiorców uznało, że planuje przyznanie podwyżek dla pracowników na rok 2023. Główną motywacją ku temu jest presja płacowa oraz rosnąca inflacja.

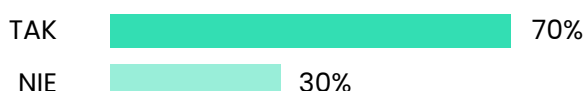
W firmach prowadzonych przez aż 40% respondentów zarobki w roku 2022 wzrosły o więcej niż 5%. U 30% był to wzrost o 2,5 - 5%, u kolejnych 30% zarobki pozostały bez zmian. Taki wynik wyraźnie pokazuje, że **branża IT wciąż jest w znakomitej kondycji, a szefowie firm nie obawiają się przyznawać wysokich podwyżek swoim pracownikom.**

40%

**RESPONDENTÓW DEKLARUJE
WZROST ZAROBKÓW W 2022 R.
O PONAD 5%**

A jak sytuacja wygląda obecnie? Warto podkreślić, że zdecydowana większość pracodawców (70%) przyznała podwyżkę pracownikom w pierwszych trzech kwartałach 2023 roku. Jednak nasi respondenci podkreślają, że nie wszyscy pracownicy IT, którzy starali się o zwiększenie wynagrodzenia, dostali je.

“Czy przyznałeś podwyżkę w okresie I-IX 2023 roku?”



A ile taka podwyżka wyniosła? Z przeprowadzonych badań wynika, że 25% pracodawców podniosło wynagrodzenie swoim pracownikom o 11-16%. Taka sama liczba pracodawców przyznała podwyżkę w wysokości 6-10%, a 20% respondentów zdecydowało się na podwyżkę rzędu 0-5%. Poza tym 30% pracodawców w ogóle nie dało podwyżki swoim pracownikom IT w 2023 roku.

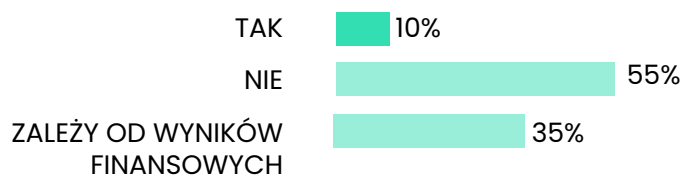
Większość naszych ankietowanych (60%) twierdzi, że nie przyznali swoim pracownikom IT podwyżek w pierwszych trzech kwartałach 2023 roku z własnej inicjatywy. Z kolei pozostali (40%) odpowiedzieli, że wprawdzie przyznali podwyżki z własnej inicjatywy, ale nie wszystkim pracownikom, których zatrudniają. Dodajmy, że taka podwyżka najczęściej wyniosła 6-10%, jak wskazało 30% pracodawców, którzy zwiększyli wynagrodzenie swoim pracownikom. Poza tym 5% pracodawca dało pracownikom podwyżkę w wysokości 11-16%, a kolejny 5% - 0-5%.

“Czy przyznałeś podwyżkę z własnej inicjatywy?”



Ponad połowa respondentów - 55% - wskazała, że nie przyzna pracownikom podwyżki w czwartym kwartale 2023 roku. Około 35% badanych odpowiedziało, że zależy to od wyników finansowych za pierwsze półrocze bieżącego roku. Z kolei zaledwie 10% pracodawców jednoznacznie zadeklarowało, że w najbliższych miesiącach planuje przyznać podwyżki swoim pracownikom IT.

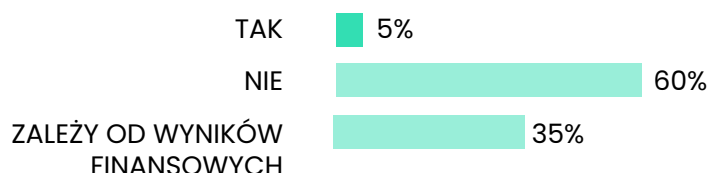
“Czy przyznasz podwyżkę w okresie X-XII 2023 roku?”



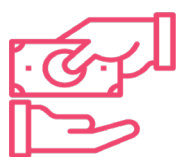
Jaka będzie wysokość takiej podwyżki? Stosunkowo niewielka. 15% pracodawców zadeklarowało, że planuje zwiększyć wynagrodzenie pracowników o 6-10%. Kolejnych 10% pracodawców przyzna podwyżki rzędu 0-5%, a tylko 5% zamierza dać podwyżkę w wysokości 11-16%.

Ponadto większość pracodawców (około 60%) nie zamierza przyznać pracownikom IT premii za wyniki na koniec 2023 roku. Kolejne 35% respondentów uzależnia taką decyzję od wyników finansowych firmy za pierwsze półrocze 2023 roku.

“Czy przyznasz premię za wyniki na koniec 2023 roku?”



Z kolei pracodawcy, którzy rozważają przyznanie premii na koniec roku, deklarują, że wyniesie ona od 5 do 25% miesięcznej pensji.



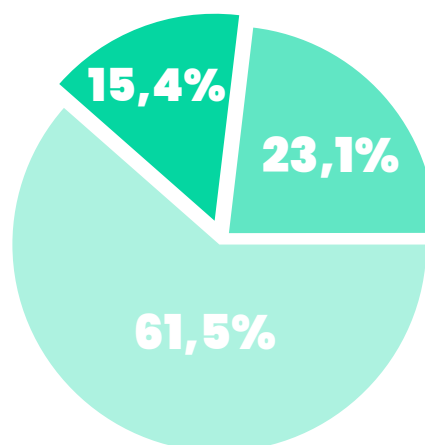
5-25%

**TAKIE PREMIE DEKLARUJĄ
PRACODAWCY, KTÓRY ROZWAŻAJĄ
PRYZNANIE PREMII NA KONIEC ROKU.**

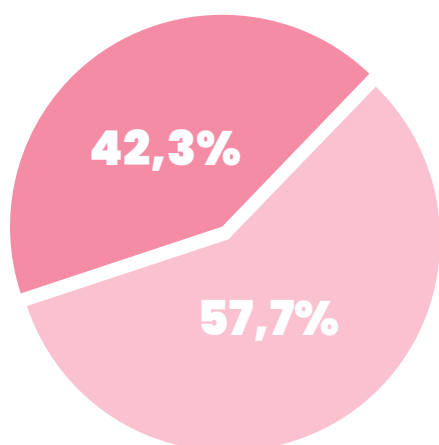
PRACOWNICY:

"Czy jesteś zadowolony / zadowolona z otrzymywanego obecnie wynagrodzenia?"

- 61,5%: Tak
- 23,1%: Nie
- 15,4%: Trudno powiedzieć



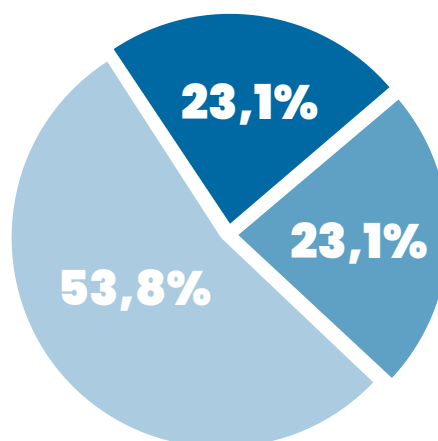
"Czy otrzymałeś / otrzymałaś podwyżkę w 2022 roku?"



- 57,7%: Tak
- 42,3%: Nie

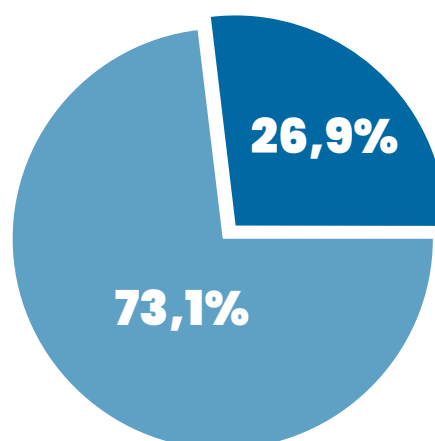
"Czy w 2022 roku ubiegałeś / ubiegałaś się o podwyżkę?"

- 53,8%: Nie
- 23,1%: Tak, ze skutkiem pozytywnym
- 23,1%: Tak, ze skutkiem negatywnym

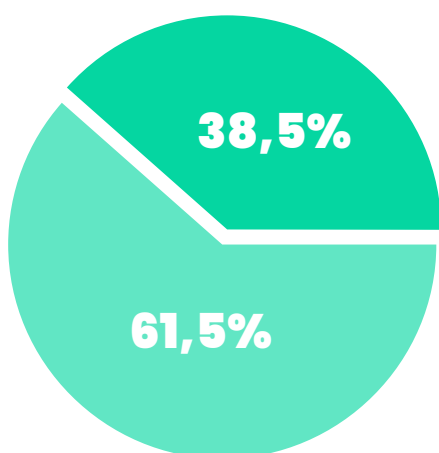


“Czy w 2022 roku otrzymałeś / otrzymałaś premię za wyniki?”

- 73,1%: Nie
- 26,9%: Tak



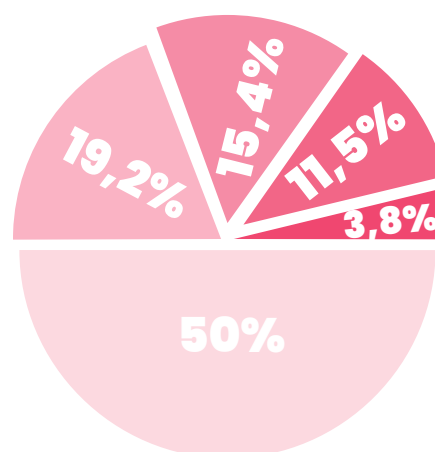
“Czy obecne wynagrodzenie jest dla Ciebie satysfakcjonujące?”



- 61,5%: Tak
- 38,5%: Nie

“Czy w 2023 roku spodziewasz się zmiany w zakresie swojego wynagrodzenia?”

- 50%: Tak, wzrostu (o ponad 5%)
- 19,2%: Tak, wzrostu (o 2,5%–5%)
- 15,4%: Nie spodziewam się zmian
- 11,5%: Nie wiem
- 3,8%: Tak, wzrostu (o mniej niż 2,5%)

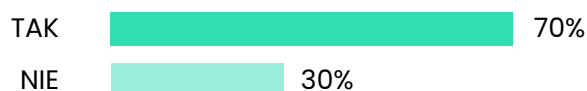


PRACODAWCY:

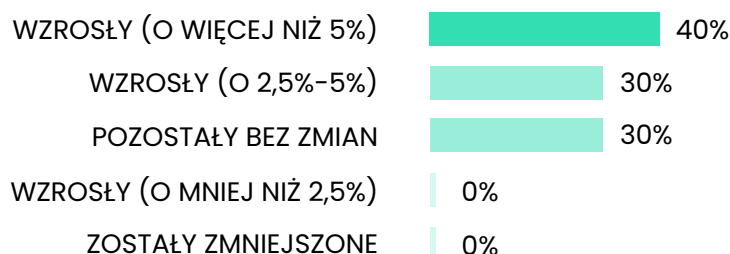
“Czy planowałeś / planowałaś wzrost wynagrodzeń dla pracowników na 2022 rok?”



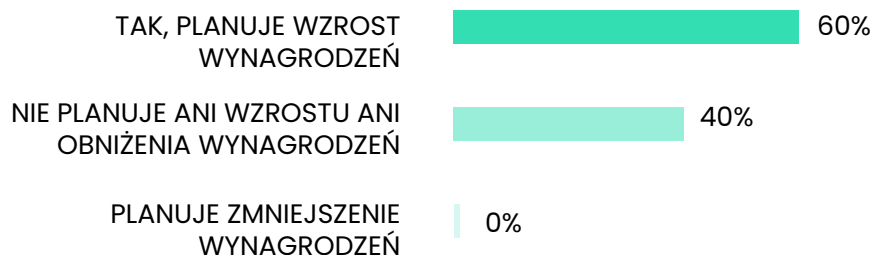
“Czy przyznałeś / przyznałaś podwyżkę swoim pracownikom w 2022 roku?”



“Czy w 2022 roku wynagrodzenia pracowników w Twojej firmie uległy zmianie?”



“Czy w 2023 roku Twoja firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?”



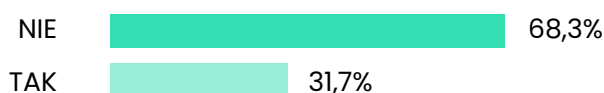
W dalszej części badania zapytaliśmy pracowników o to, czy w pierwszych trzech kwartałach 2023 roku zmieniło się ich wynagrodzenie u obecnego pracodawcy i z jego inicjatywy. Prawie 2/3 badanych, czyli 65,9%, odpowiedziało, że w ciągu ostatnich miesięcy ich wynagrodzenie nie uległo zmianie. Z kolei 34,1% pracowników przyznało, że w analogicznym okresie otrzymali podwyżkę. Dodajmy, że żadnemu z badanych pensja nie została obniżona.

Następnie poprosiliśmy osoby, których wynagrodzenie wzrosło w ostatnich miesiącach, aby oszacowały wielkość otrzymanej podwyżki. W 12,2% przypadkach wzrost wynagrodzenia wyniósł około 0–5%. Blisko 10% (9,8%) ankietowanych otrzymało podwyżkę w wysokości 6–10%. Natomiast po 7,3% respondentów może cieszyć się z wypłaty większej o odpowiednio 11–16% oraz 17–25%. Dodajmy, że żaden z respondentów nie otrzymał podwyżki wynoszącej więcej niż 25%.

Wcześniej wspomnieliśmy, że żadnemu z badanych przez nas pracowników obecny pracodawca nie obniżył pensji. Warto jednak odnotować, że pracownicy podkreślili, że pomimo otrzymywania stałego wynagrodzenia, dziś jest ono de facto mniejsze za sprawą rosnącej inflacji.

Następnie w przeprowadzonej przez nas ankiecie zapytaliśmy pracowników o to, czy ubiegali się oni o podwyżkę w pierwszych trzech kwartałach 2023 roku. Zdecydowana większość, bo aż 68,3% respondentów przyznała, że nie zdecydowała się na taki krok. Natomiast 31,7% pracowników odpowiedziało, że wyszli z inicjatywą i starali się o zwiększenie wynagrodzenia w ostatnich miesiącach. Z jakim skutkiem?

“Czy ubiegałeś/aś się o podwyżkę w okresie I–IX 2023 roku?”



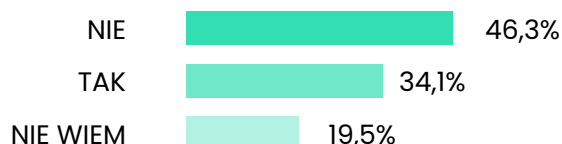
Na ogół pozytywnym. Ponad 60% osób, które starały się o podwyżkę, otrzymało ją, choć 15% ankietowanych przyznało, że wnioskowali o większą kwotę, niż ostatecznie została im przyznana. Z kolei niecałe 40% badanych odpowiedziało, że nie otrzymali podwyżki, pomimo tego, że ubiegali się o nią w pierwszym półroczu 2023 roku.

“Czy otrzymałeś/aś podwyżkę w okresie I–IX 2023 roku?”



Ponadto około 1/3 wszystkich respondentów (32,5%) deklaruje, że spodziewa się wzrostu wynagrodzenia w czwartym kwartale 2023 roku. Natomiast prawie połowa badanych (47,5%) jest zdania, że w najbliższym czasie podwyżki nie otrzyma. Z kolei 1/5 pracowników nie wie, czy otrzyma podwyżkę i nie prowadzi z pracodawcą negocjacji w tej sprawie.

“Czy spodziewasz się wzrostu wynagrodzenia w okresie X-XII 2023 roku?”



Pracownicy, którzy liczą na wzrost wynagrodzenia w czwartym kwartale 2023 roku, w większości zakładają, że wyniesie ona ok. 11-16% w stosunku od ich aktualnych zarobków. Taką wysokość podwyżki wskazało 26,8% z przebadanych przez nas osób. 14,6% ankietowanych liczy na wzrost wynagrodzenia o 6-10%, a 9,8% pracowników uważa, że będzie zarabiać o 17-25% więcej niż dotychczas. Jedna osoba odpowiedziała, że wzrost wynagrodzenia w drugiej połowie 2023 roku wyniesie ponad 26%. Podwyżka to jednak nie wszystko. Dlatego też zapytaliśmy pracowników, czy na koniec 2023 roku spodziewają się premii za wyniki. Prawie połowa, bo 43,9% respondentów pozytywnie odpowiedziała na to pytanie. Natomiast 9,8% badanych uznało, że takiej premii nie otrzyma. Dodajmy, że 46,3% pracowników przyznało, że w przypadku ich pracodawców system premiowy nie istnieje.

“Czy spodziewasz się premii na koniec 2023 roku?”



A jaką wysokość będzie miała ewentualna premia? Respondenci wskazywali na wartości od 10 do 300% wynagrodzenia, przy czym wielu pracowników podkreślało, że nie wie dokładnie, na jaką premię będzie mogło liczyć na koniec 2023 roku.

SYSTEM BENEFITÓW:

PRACOWNICY



SYSTEM BENEFITÓW: PRACOWNICY

Dodatkowe świadczenia pozapłacowe stanowią istotny element ofert, które pracodawcy kierują do swoich pracowników. Skuteczni przedsiębiorcy wciąż starają się jak najlepiej dopasować pakiet benefitów do aktualnych potrzeb kandydatów. **Badania wykazują, że obok satysfakcjonującego wynagrodzenia stanowią one ważny element, który pozwala zatrzymać pracownika w danej firmie.** Szczególnie istotnym "benefitem" w tej konkretnej branży okazuje się możliwość pracy zdalnej.

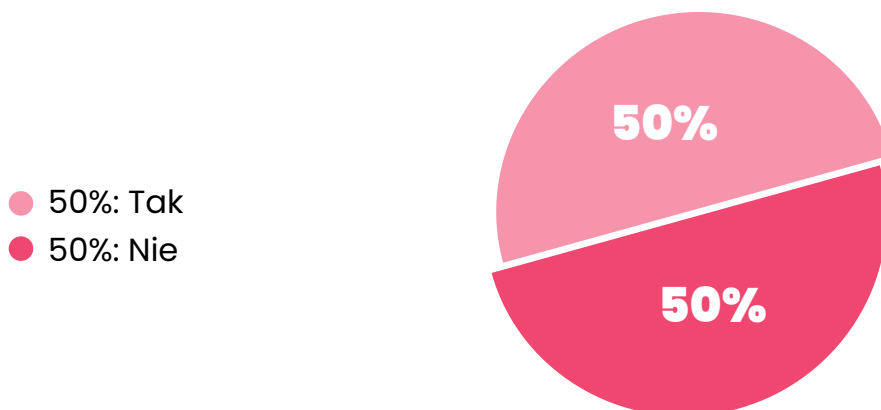
Dodatkowe świadczenia pozapłacowe w miejscu pracy otrzymuje połowa ankietowanych. Dla 53,8% wszystkich respondentów są one satysfakcjonujące. Taki wynik może zadziwiać, biorąc pod uwagę obiegową opinię, że branża IT stara się szczególnie dbać o swoich pracowników. Wygląda na to, że szefowie firm stawiają raczej na wysokie wynagrodzenia, niż jak najlepsze dopasowanie świadczeń pozapłacowych do aktualnych potrzeb osób zatrudnionych.

NAJPOPULARNIEJSZYM BENEFITEM, KTÓRY OTRZYMUJĄ RESPONDENCI JEST KARTA SPORTOWA (53,8%), W DRUGIEJ KOLEJNOŚCI SĄ IMPREZY ORAZ WYJAZDY INTEGRACYJNE (42,3%).

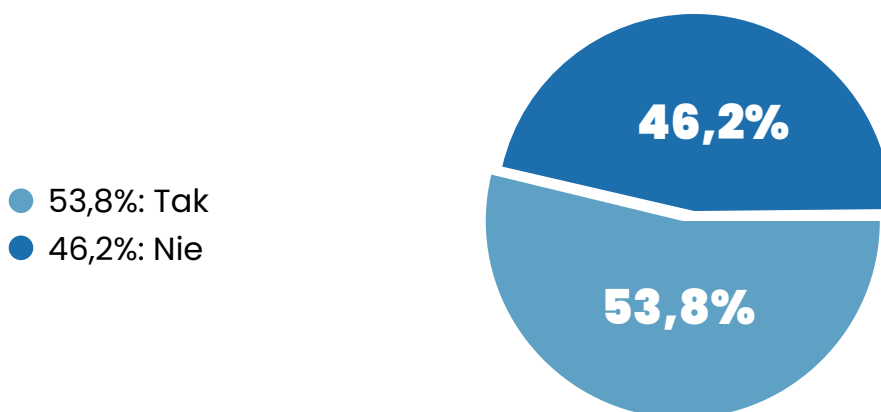
Pomimo tego, że obostrzenia związane z pandemią COVID-19 zakończyły się ponad 2 lata temu, część firm wciąż daje swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej i hybrydowej. **Aż 57,7% respondentów zadeklarowało, że w firmie, w której są obecnie zatrudnieni występuje możliwość całkowitej pracy zdalnej.** W przypadku pracy hybrydowej była to połowa ankietowanych.

Najpopularniejszym benefitem, który otrzymują respondenci jest karta sportowa (53,8%), w drugiej kolejności są imprezy oraz wyjazdy integracyjne (42,3%).

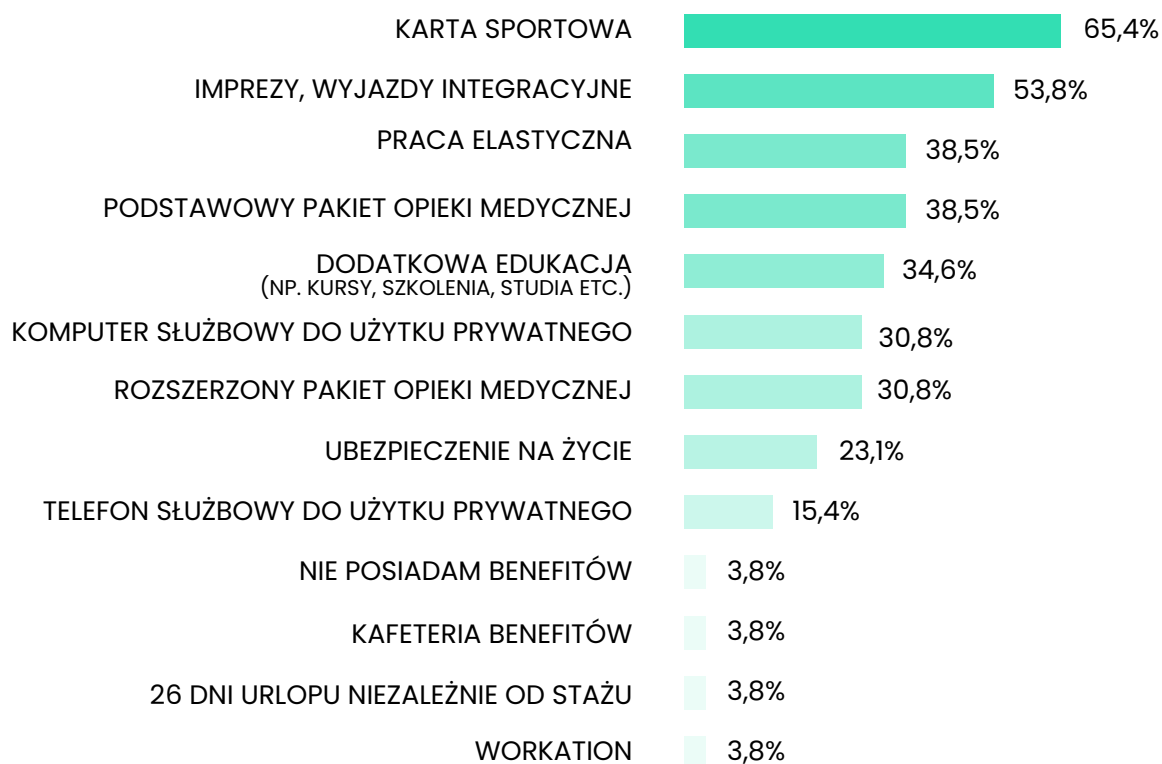
“Czy w obecnym miejscu pracy otrzymujesz świadczenia pozapłatcowe?”



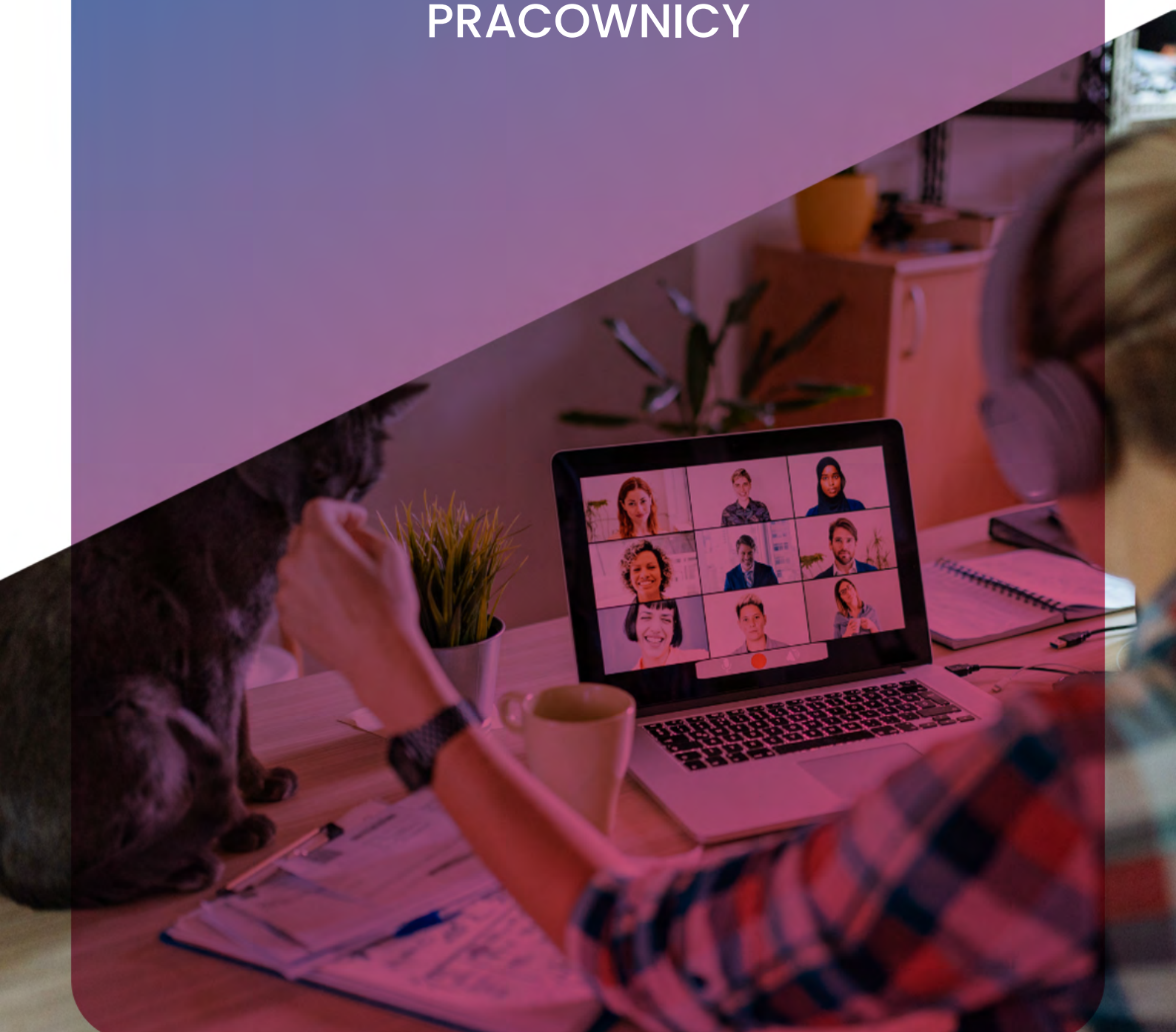
“Czy otrzymywane benefity są dla Ciebie satysfakcjonujące?”



“Jakie benefity (lub dofinansowania) otrzymujesz w obecnym miejscu pracy?”



TRYB PRACY A WORK LIFE BALANCE: PRACOWNICY



TRYB PRACY A WORK LIFE BALANCE: PRACOWNICY

Branża IT należy do tych, w których najwięcej pracodawców dopuszcza możliwość pracy zdalnej i hybrydowej. Modele pracy są bardziej elastyczne, również po pandemii. W 2022 roku stało się to pewnego rodzaju standardem, a kontynuację trendu wyraźnie widać także w tym roku. **Poszukiwanie pracowników, którzy preferują model stacjonarny wciąż stanowi pewnego rodzaju wyzwanie dla pracodawców.** Co więcej, spora część właścicieli firm zachęca pracowników do pracy elastycznej.

Tylko 7,7% respondentów zadeklarowało, że w firmie, w której obecnie pracuje nie istnieje możliwość pracy elastycznej. **Aż 57,7% ankietowanych ma możliwość pracy całkowicie zdalnej, a 50% pracy hybrydowej.** 19,2% może pracować stacjonarnie w elastycznych godzinach. Po 11,5% ankietowanych deklaruje, że ma możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz możliwość przepracowania pełnego wymiaru godzinowego w mniejszą liczbę dni.

7,7%



**TYLKO TYLU RESPONDENTÓW
DEKLARUJE, ŻE W OBECNEJ FIR-
MIE NIE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ
PRACY ELASTYCZNEJ.**

38,5% pracowników twierdzi, że firma, w której obecnie pracują zachęca zatrudnionych do pracy elastycznej. 61,5% respondentów deklaruje, że korzysta z pracy zdalnej. Wygląda na to, że ten trend będzie się utrzymywał w kolejnych latach. **Jedynie 15,4% respondentów nie korzysta z żadnej formy pracy elastycznej.**

Jeśli chodzi o kwestię work-life balance w swoim życiu zawodowym, największa część ankietowanych (38,5%) ocenia ją bardzo dobrze. 34,6% ankietowanych ocenia ją średnio, a 23,1% dobrze. Jedynie 3,8% ankietowanych deklaruje, że wypada ona bardzo źle.



**JAKO NAJWAŻNIEJSZE CECHY PRZEŁOŻONEGO,
PRACOWNICY WYMIENIAJĄ M.IN.: UMIEJĘTNOŚĆ
DAWANIA JASNEGO FEEDBACKU I POLECEŃ,
RESPANSYWNÓŚĆ ORAZ DOCENIANIE WYSIŁKU
PRACOWNIKA**

Wyniki ankiety mówią same za siebie - zdecydowana większość pracowników branży IT znacznie lepiej ocenia kwestię work-life balance w kontekście pracy elastycznej, niż w przypadku jej braku, przy czym ta opinia prezentuje się dość skrajnie. W przypadku pracy elastycznej dominuje odpowiedź "bardzo dobrze" (38,5%), w przypadku jej braku - odpowiedź "bardzo źle" (34,6%). Takie odpowiedzi z pewnością zachęcają pracodawców do poszukiwania elastycznych rozwiązań w kontekście trybu pracy.

Respondenci zostali zapytani także o najważniejsze cechy, którymi powinien odznaczać się dobry przełożony. **Największa część respondentów (76,9%) docenia umiejętność dawania jasnego feedbacku oraz klarownych poleceń.** Dalej (po 73,1%) plasują się dostępność i responsywność oraz dostrzeganie i docenianie wysiłku pracownika ze strony przełożonego. Kwestia poszanowania dla zasady work-life balance również nie pozostaje bez znaczenia - aż 65,4% ankietowanych uważa, że jest to bardzo istotna cecha dobrego przełożonego.

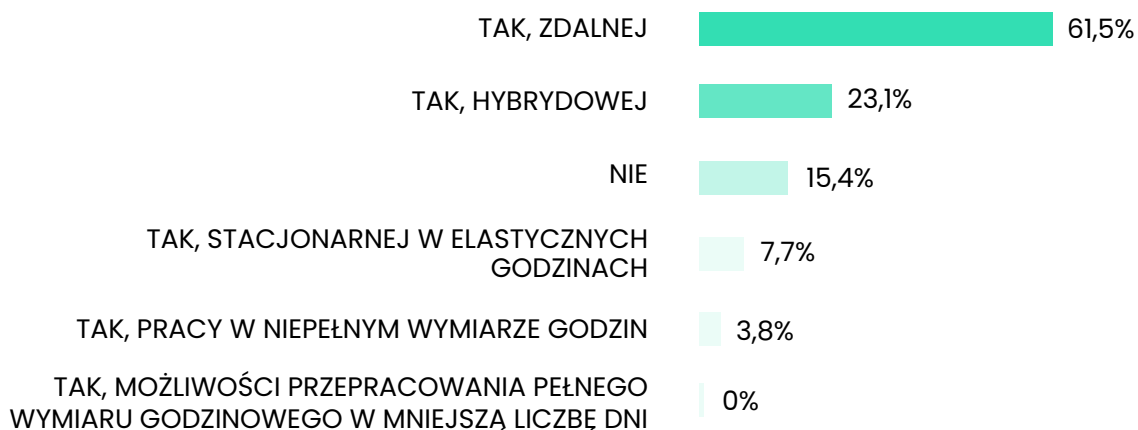
"Czy w Twojej firmie występuje możliwość pracy elastycznej?"



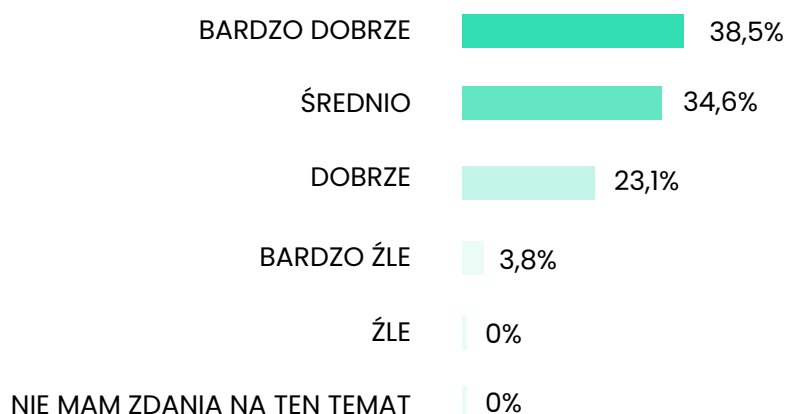
"Czy firma, w której pracujesz zachęca pracowników do korzystania z pracy elastycznej?"



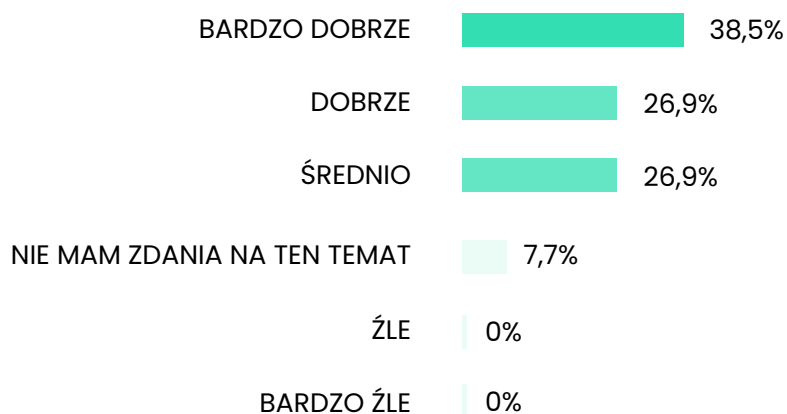
“Czy obecnie korzystasz z pracy elastycznej?”



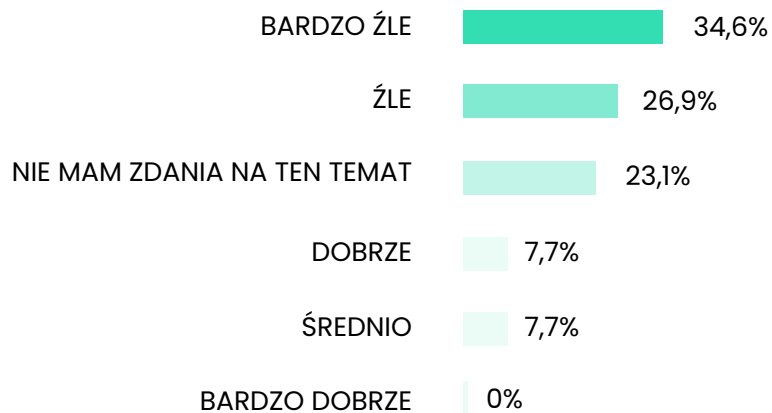
“Jak oceniasz kwestię work-life balance w swoim życiu?”



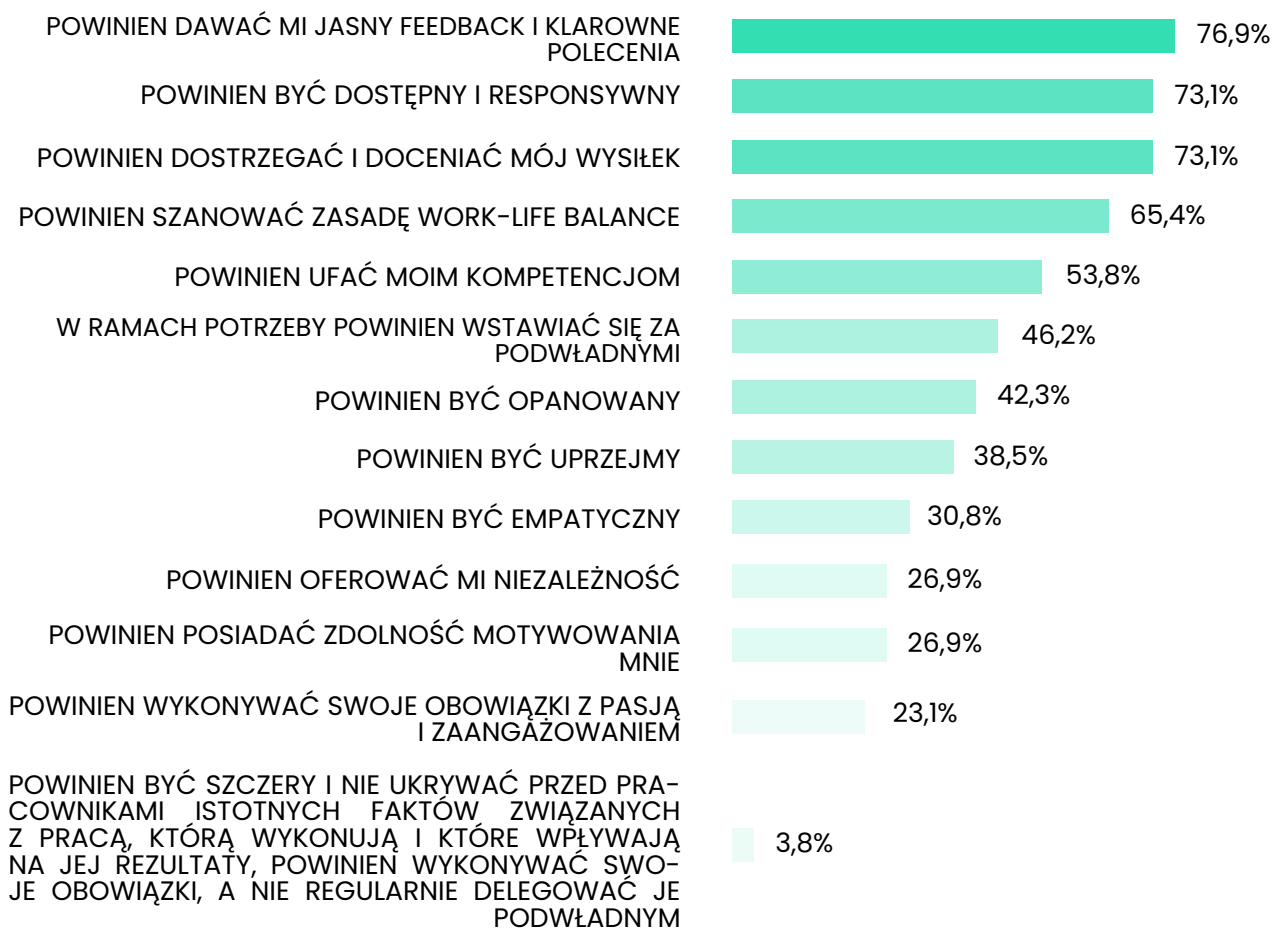
“Jak oceniasz kwestię work-life balance w kontekście pracy elastycznej?”



“Jak oceniasz kwestię work-life balance w kontekście braku pracy elastycznej?”



“Jakie cechy według Ciebie powinien mieć dobry przełożony?”



PERSPEKTYWY I CELE BIZNESOWE:

PRACODAWCY



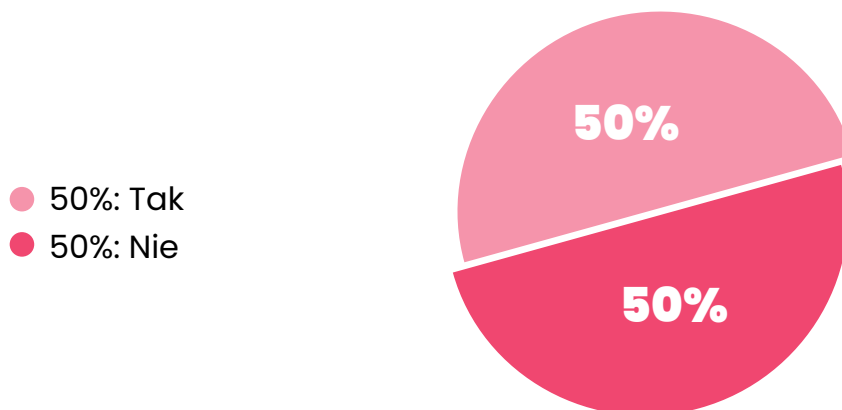
PERSPEKTYWY I CELE BIZNESOWE: PRACODAWCY

Mimo dużych wyzwań związanych z rekrutacją oraz wysokimi wymaganiami pracowników, które dotyczą warunków zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzeń, szefowie firm z branży IT podchodzą z optymizmem do kwestii realizacji swoich celów biznesowych. Połowa z nich uważa, że posiada ku temu odpowiednie kompetencje.

**Największe zapotrzebowanie na rynku dotyczy liderów oraz specjalistów (develope-
loperów) z różnych zakresów.** Niektórzy z nich potrzebują również asystentów oraz programistów.

Branża IT rozwija się bardzo dynamicznie, a mimo trudności dotyczących rynku pracy, pozycja wielu przedsiębiorstw prezentuje się stabilnie. **Wygląda na to, że branża IT będzie rozwijać się przez kolejne lata.**

“Czy posiadasz odpowiednie kompetencje niezbędne do realizacji obecnie postawionych celów biznesowych?”



“Jakich kompetencji potrzebuje Twoja firma, by zrealizować obecnie postawione cele?”

„PRZYWÓDCZYCH”

„ASYSTENTA ZARZĄDU,
PROGRAMISTÓW”

„POTRZEBUJEMY DEWELOPERÓW
Z RÓŻNYCH ZAKRESÓW”

OKIEM EKSPERTA



Wydarzenia z ostatnich 3 lat stały się katalizatorem zmian na globalną skalę. Za sprawą pandemii w ciągu kilku tygodni przedsiębiorcy z każdej branży musieli znaleźć optymalny sposób nie tylko na to, aby sprawnie funkcjonować, ale aby wręcz przetrwać na rynku. Dziś możemy powiedzieć, że część z tych początkowo wymuszonych zmian zostanie z nami na stałe. Mowa o pracy zdalnej, która zarówno pracodawcom, jak i pracownikom powala na większą elastyczność, zarówno w kwestii poszukiwania współpracowników, jak i realizowania poszczególnych projektów. Pandemia pokazała także, że wiele spraw da się załatwić online bez organizowania spotkań, na których konieczna jest fizyczna obecność współpracowników czy kontrahentów. Kolejnym języczkiem u wagi stała się cyfrowa transformacja biznesu w zakresie procesów biznesowych, modelu biznesowego oraz kultury i organizacji. Firmy, które przegapią moment na przekształcenie swojego środowiska na cyfrowe, szybko staną się przestarzałe, a ich model biznesowy przestanie być opłacalny.

Natomiast ostatni rok upłynął pod znakiem wojny w Ukrainie. Dla branży IT największym wyzwaniem stało się odtworzenie łańcucha dostaw, który został przerwany w przypadku firm, korzystających z usług kontrahentów zlokalizowanych w Ukrainie, ale również Rosji czy Białorusi. Również w Team Connect stanęliśmy przed wyzwaniem sprawnego przejęcia realizacji usług innych dostawców, aby Klienci mogli jak najszybciej kontynuować realizację swoich projektów.

Ostatnie 3 lata pokazały, że warunki, w jakich prowadzimy biznes, mogą zmienić się nawet z dnia na dzień. Obronną ręką z takich sytuacji wychodzą firmy, które potrafią najszybciej zaadoptować się do nowych warunków, zwłaszcza na poziomie cyfrowym. Również Klienci coraz częściej poszukują kontrahentów, których oferty są nowatorskie, elastyczne i dopasowane do ich indywidualnych potrzeb. Wyjście naprzeciw tym oczekiwaniom to jedno z głównych wyzwań, jakie stoją przed branżą IT w nadchodzących miesiącach.

Adam Dzedzic
CEO Team Connect

Rok 2022 pokazał przede wszystkim, jak ważne jest wyjście poza schemat sprzedawca – klient.

Dziś sukces odnoszą firmy IT, które zapewniają kompleksowe usługi, stając się w praktyce zewnętrznym działem projektowym dla Klienta. Taka współpraca będzie owocna, gdy na pierwszym miejscu postawimy zrozumienie Klienta i jego potrzeby. Dopiero na podstawie takiej analizy jesteśmy w stanie dobrać i zaprojektować najlepsze i spersonalizowane rozwiązania dla poszczególnych Klientów.

Nie bez znaczenia jest także elastyczność. W ostatnich latach nieraz byliśmy świadkami, jak sytuacja na rynku IT ulega zmianie, czy to za sprawą pandemii i wymuszonego przez nią przejścia na pracę zdalną, czy wojny w Ukrainie i przerwanych łańcuchów dostaw. Natomiast w niestabilnych czasach na wartości będą zyskiwać współprace, bazujące na wzajemnym zaufaniu, niezmiennie wysokiej jakości, przewidywalności i umiejętności szybkiej adaptacji do nowych sytuacji.

Joanna Sawicka
Managing Director

W 2022 roku najważniejsze wyzwania w dziale rekrutacji IT dotyczyły trzech aspektów. Po pierwsze, kluczową rolę odgrywał czas realizacji projektów, na co wpływ miały wydarzenia w Ukrainie i wynikające z nich przerwy w łańcuchach dostaw.

Drugim wyzwaniem było znalezienie wspólnego mianownika oczekiwań Klienta i Kontrahenta. Wynikało to przede wszystkim z powrotu Klientów po pandemii do pracy hybrydowej, pomimo oporu większości inżynierów IT, którzy preferują pracę w 100% zdalną.

Trzecim wyzwaniem były kontroferty obecnych pracodawców, pojawiające się na ostatniej prostej procesu rekrutacyjnego. Wielu specjalistów IT na co dzień nie jest docenianych w swojej pracy, a ich potrzeby w ogóle lub tylko w minimalnym stopniu są brane pod uwagę. Sytuacja diametralnie zmienia się, gdy taki specjalista składa wypowiedzenie. Wówczas pracodawca jest w stanie zaoferować odchodzącemu pracownikowi lepsze warunki pracy, co wydłuża i utrudnia proces pozyskiwania nowych specjalistów IT.

Biorąc to wszystko pod uwagę, najważniejszym celem na 2023 rok jest stworzenie i wprowadzenie w życie Kodeksu Dobrych Praktyk dla działu HR i rekruterów, który pomoże znaleźć złoty środek pomiędzy oczekiwaniami Klientów i specjalistami IT.

Do tego w roku 2023 warto skupić się na pozyskaniu zagranicznych specjalistów IT oraz na budowaniu długofalowych współprac z Klientami i specjalistami IT.

Oliwia Ostrowska
IT Delivery Manager

Co było największym wyzwaniem w 2022 roku z perspektywy zarządzania relacjami z pracownikami biznesowymi? W zasadzie cały poprzedni rok mogłabym określić słowem „wyzwanie”. Jednak tym największym było budowanie relacji ze specjalistami IT, które było utrudnione za sprawą rekordowej liczby ofert pracy w IT. Benefity materialne, które kiedyś świadczyły o wyjątkowej atrakcyjności danego miejsca pracy, dziś są oczekiwanym standardem, którego brak wywołuje zdziwienie.

Jednak to, co dla jednych jest wadą, dla mnie jest zaletą. W końcu zawsze znajdzie się firma, która zapewni nieznacznie większy kontrakt czy premię, a do owocowych czwartków dorzuci również warzywno wtorki. Natomiast stworzenie środowiska pracy, które będzie opierało się na budowaniu wzajemnego zaufania, poczucia bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku jest dużo trudniejsze, a przez to o wiele cenniejsze.

Coraz więcej firm zdaje sobie sprawę, jak ważną rolę odgrywa odnalezienie i zaadresowanie indywidualnych potrzeb Klientów. Jednak w 2023 roku przewagę zdobędą pracodawcy i zleceniodawcy, którzy najszybciej zrozumieją, że najwyższy czas zwrócić się ku różnorodnym potrzebom specjalistów IT. A to będzie możliwe wyłącznie za sprawą powrotu do podstaw, czyli relacji międzyludzkich. W końcu identyfikacja indywidualnych potrzeb i budowanie relacji interpersonalnych wymaga zrozumienia, wrażliwości, a momentami i cierpliwości.

Poza tym, jak wynika z moich obserwacji, w 2023 roku ogromne znaczenie w relacjach ze specjalistami IT będzie odgrywać szybkość reakcji. Tyczy się to procesów rekrutacyjnych, ale także działań działu Partnership, które mają na celu wspieranie specjalistów w codziennej pracy. Efekty tych działań są jednak nagrodą i napędzają mnie do dalszego działania. W 2023 rok wchodzę z wawym krokiem, pełną motywacji i bogatsza o doświadczenia zebrane w roku 2022. Rynek nie zamierza zwolnić, Team Connect też nie.

Karolina Wolska
Partnership Team Leader

Rok 2022 określiłbym jako rok dynamicznego rozwoju e-commerce.

Patrząc przez pryzmat branży IT jest to pozytywny trend, który jednocześnie sam w sobie stanowi wyzwanie. Wszystko za sprawą zwiększonego popytu na usługi IT i presji na jak najszybszą realizację poszczególnych projektów – tak, aby zdążyć z wdrożeniem projektu przed konkurencją. Z drugiej strony polski rynek IT stanowił świetny przykład jakości i zaufania wśród zagranicznych partnerów, co zwiększa szanse na dalsze rozwijanie dotychczasowych współprac i pozyskiwanie nowych.

Pod względem zarządzania relacjami z klientem w roku 2023 powinniśmy skupić się na jak najlepszym dopasowaniu Klientów i dostawców. Wiąże się to z wyzwaniami dla obu tych stron. Klienci, którzy będą chcieli pozyskać najlepszych specjalistów IT, będą musieli zadbać o dokładny opis projektu, wymagań i poszukiwanych kompetencji, a także zapewnić wartościowy feedback oraz krótki czas reakcji na zapytanie specjalistów. W cenie będzie także zaufanie pomiędzy Klientem a pracującymi dla niego specjalistami. Z kolei od dostawców będzie wymagało się rzetelności, szczerości i sprawnej komunikacji.

Za każdym razem, gdy uda się połączyć się wymagania i interesy obu stron, będziemy mogli mówić o kolejnej udanej współpracy i terminowo zrealizowanych projektach.

Kamil Zatorski
Business Development Manager

KOREKTA NA RYNKU IT



O korekcie na rynku IT, jej skutkach, a także o tym, czy można było się do niej przygotować

- mówi Joanna Baar (Sawicka), Managing Director oraz Adam Dzedzic, Założyciel i Prezes Zarządu Team Connect.

Początek roku przywitał rynek IT korektą zatrudniania, czy była ona zaskoczeniem, czy wręcz przeciwnie - można było się jej spodziewać?

Joanna Sawicka: Korektę zaczęliśmy obserwować w trzecim kwartale 2022 roku, jest to pierwszy tak duży spadek zatrudnienia po tym, który miał miejsce blisko 15 lat temu. Największe spowolnienie nastąpiło na początku roku, w ciągu pierwszych trzech miesięcy kluczowi gracze branży technologicznej - między innymi takie marki jak Google, Amazon, Microsoft, Yahoo czy Zoom - zwolnili blisko 160 tys. pracowników - w styczniu prawie 85 tys., w lutym 36,5 tys. i w marcu ponad 37 tysięcy.

Adam Dzedzic: Sytuacja ekonomiczna jest bardzo podobna do tej z 2008 roku, kiedy to kryzys rozpoczęty w Stanach Zjednoczonych przelał się na Europę. Obecny kryzys rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych od bankructwa banku, co spowodowało spowolnienie gospodarki. Wstrzymane zostały projekty, a co się z tym wiąże, nastąpiła redukcja zatrudnienia. Na początku pandemii pierwsze dwa, trzy miesiące również odbiły się negatywnie na rynku, ale bardzo szybko przełożyło się to na rozwój branży, ponieważ znacząco wzrosło zapotrzebowanie na digitalizację, praca zdalna zaowocowała błyskawicznym rozwojem rynku.

JB: Pandemia to tak naprawdę złoty okres rozwoju sztucznej inteligencji, zapotrzebowanie na nowości technologiczne było olbrzymie. Firmy wykorzystywały ten czas, odpowiadały na oczekiwania rynku, a co się z tym wiąże, zatrudniani byli kolejni specjaliści. Rynek IT był w tym czasie bardzo dobrze dofinansowany. Praca zdalna, powstające nowe projekty, budżety - to wszystko wpłynęło korzystnie na całą branżę. Gdy zaczęło następować łagodzenie obostrzeń związanych z pandemią, można było spodziewać się zmiany na rynku i przygotować na korektę. My jako Team Connect nie byliśmy zaskoczeni sytuacją, którą przyniósł początek tego roku.

Jakie zmiany na rynku IT przyniosła pandemia i wybuch wojny w Ukrainie?

JB: Big techy były wielkimi wygranymi lockdownów, wykorzystywały szybko rosnący popyt na ich produkty. Koniec, a w zasadzie już złagodzenie obostrzeń około pandemicznych i sytuacja gospodarcza przyniosły weryfikację rynku. Zmalał popyt na produkty big techów, a odwrót inwestorów uderzył w notowania akcji spółek. Kryzys, jaki dotknął największych graczy, wpłynął na średnie i małe przedsiębiorstwa, ponieważ wiele z nich kieruje swoje usługi właśnie do dużych podmiotów z sektora IT. Zmniejszyła się ilość pracy, ograniczone zostały budżety, nastąpiła korekta wynagrodzeń, na rynku przybyło wielu

specjalistów szukających pracy, nastąpiło zatrzymanie finansowania dla wielu startup'ów. Firmy oczywiście nadal poszukują pracowników, ale dynamika zatrudnienia nie jest tak duża, jak miało to miejsce kilka lat temu.

AD: Pandemia przyczyniła się do dynamicznego rozwoju e-commerce, ludzie zaczęli kupować on-line, olbrzymie wzrosty odnotowały firmy kurierskie. To czas rozwoju telemedycyny. To także wzrost zapotrzebowania na cyber ochronę ze względu na powiększającą się ilość ataków hakerskich - specjaliści od cyberbezpieczeństwa byli wręcz masowo poszukiwani i zatrudniani. Przejście do on-line'u wymusiło wzmacnianie i uszczelnianie systemów. Kolejnym ważnym aspektem były przerwane łańcuchy dostaw w trakcie pandemii - mogę tutaj wymienić, chociażby problemy z dostarczaniem procesorów, kart graficznych, samych komputerów. Z dostawami borykały się w zasadzie wszystkie branże. Przy konfigurowaniu nowego samochodu przy braku układów scalonych wstrzymane były całe linie produkcyjne, a przy braku na przykład gniazdka do ładowarki indukcyjnej nie można było zamówić takiej opcji. Na stockach na jeden moduł czekały tysiące aut, przez który nie mogły być wydane do sprzedaży. To były realne i olbrzymie straty finansowe.

JB: Skutki przerwania łańcuchów dostaw odczuwamy do dzisiaj. I one również mają wpływ na bieżącą korektę rynkową. Zatem i pandemia przyczyniła się do aktualnej sytuacji, tym razem, w odróżnieniu od jej początków - negatywnie. Skutki wojny w Ukrainie odczuwa cały świat, wszystkie branże, także IT. Zmniejszyła się ilość projektów, dużo firm musiało uciekać, zostawiać biura, opuściło okupowane tereny, przeniosło się do Polski. Wiele z nich upadło, inne borykają się z funkcjonowaniem w trudnej wojennej rzeczywistości na wschodzie.

Czy na branżę IT odbiło się globalne spowolnienie gospodarcze?

JB: Kryzys ekonomiczny i związany z nim wzrost stóp procentowych oraz kredytów spowodował to, że duże firmy z sektora IT zaczęły skupiać się na poprawie swojej efektywności biznesowej, na wdrożeniu narzędzi, dzięki którym możliwe było osiągnięcie mniejszych kosztów bieżących. Tak naprawdę korekta jest dopiero przed nami - następstwa światowego kryzysu odczuwamy na polskim rynku z opóźnieniem dwu, trzy kwartalnym, zatem jego skutki dotkną firmy w trzecim, czwartym kwartale bieżącego roku.

AD: Mocno odczuwalne były ograniczenia budżetowe, zarówno dotacje, jak i finanse firm. Wiele projektów zostało zawieszonych, wstrzymanych, z wielu zrezygnowano. Nastąpiło przesunięcie priorytetów, firmy zmieniały strategię rozwoju, nastąpiły cięcia w usługach. A to skutkowało spowolnieniem rekrutacji, a także zwolnieniami. Na rynku jest wielu specjalistów, podkreślę - bardzo dobrych specjalistów, szukających pracy. Im większa konkurencja, tym większy ma wpływ na korektę wynagrodzeń i benefitów. Oczywiście nadal pracownicy mogą liczyć na bardzo dobre warunki, ale w niektórych specjalizacjach wróciły one do poziomu sprzed trzech lat, czyli sprzed okresu pandemii, w trakcie której pracownicy sektora IT mieli ciągłe i stabilne wzrosty finansowe.

A w jaki sposób można ocenić samą korektę, czy faktycznie rynek wymagał aż tak dużych zwolnień?

AD: W mojej ocenie, jest to chwilowe. Na przestrzeni lat, od kiedy powstały pierwsze komputery sytuacja bardzo się zmieniła. Kiedyś informatyk był od wszystkiego – i od podłączenia myszki, drukarki i od napisania programu. Obecnie mamy wąskie specjalizacje w branży IT. Dla przykładu programista jest ekspertem w konkretnej technologii, a nie we wszystkich. Natomiast zwolnienia spowodują przekwalifikowania. Technologie będą się rozwijać, a do ich obsługi potrzebni będą ludzie. W mojej ocenie następuje właśnie rewolucja w branży IT.

JB: Ostatnie dekady pokazały, że rynek IT był bardzo intratny dla inwestorów. Technologie rozwijały się niezwykle szybko, a największe gracze osiągnęli dojrzałość w rozwoju produktów.

Oczywiście big techy będą się nadal rozwijać, ale nie we wszystkich obszarach. Natomiast my jako rynek jesteśmy przyzwyczajeni do tej dynamiki, dlatego chcąc utrzymać status quo, zaczęliśmy bezpieczniej prowadzić strategię biznesowe. I stąd również wynikały zwolnienia u największych zagranicznych graczy, które mogliśmy zaobserwować na początku bieżącego roku.

AD: Spowolnienie rozwoju firm jest chwilowe, w perspektywie czasu będą się rozwijać. Microsoft zainwestował na początku w Chat GPT 3 mld dolarów, a następnie kolejne 10 mld dolarów. Technologiczni giganci poszukują nowoczesnych rozwiązań, takich jak sztuczna inteligencja. Według mnie otwiera się nowa era na rynku, a projekty będą jeszcze szybciej realizowane dzięki zastosowaniu nowoczesnych rozwiązań technologicznych, jak chociażby wspomniana sztuczna inteligencja.

Jakie mogą być skutki dla całej branży tak dużych zwolnień?

JB: Rok 2023 będzie czasem rosnącego rynku, ale nie w takim tempie, jak miało to miejsce po wybuchu pandemii, a 2024 powinien przynieść tempo rozwoju, jakie obserwowaliśmy na przestrzeni ostatnich lat.

AD: Spadek zatrudnienia, dużo zwolnień, zmniejszenie wynagrodzeń, przebranżowienie, skoncentrowanie się na najbardziej potrzebnych umiejętnościach – to najważniejsze skutki korekty rynkowej.

Czy Team Connect był przygotowany na korektę? W jaki sposób zabezpieczyliście swoją działalność, aby skutki były jak najmniej odczuwalne?

AD: Przyjęliśmy bezpieczną strategię rozwoju. Pracujemy głównie z korporacjami, gdzie wspieramy ich strategiczne projekty, zatem korekta rynkowa praktycznie nas nie dotknęła. Odczuliśmy spowolnienie, projektów jest mniej, ale są też branże, które pomimo gorszej koniunktury gospodarczej nie zwalniają. Takim przykładem będzie bankowość elektroniczna, która nie może pozwolić sobie na utratę konkurencyjności względem innych banków. Dzięki naszej strategii rozwoju cały czas idziemy do przodu, chociaż tak jak wspomniałem – drobne spowolnienie odczuwamy.

JB: Najbardziej ucierpiały agencje rekrutacyjne współpracujące z małymi i początkującymi firmami. My pracujemy z dużymi korporacyjnymi klientami, którzy są stabilnymi kontrahentami.

Jakie kroki strategiczne zamierza podjąć Team Connect w zakresie realizacji swojej strategii biznesowej?

JB: Przede wszystkim jest to zabezpieczenie obecnych kontraktów. Myślimy także o inwestycji w bezpieczny niszowy obszar, który wiemy, że będzie nadal się rozwijał. Na razie szczegółów jednak nie możemy zdradzić. Planujemy również akwizycje, szczególnie firm specjalizujących się w AI i Data Science oraz Software House'ów.

AD: Planujemy wyjść na rynki zagraniczne, ponieważ 95% naszych usług jest sprzedawanych w Polsce. Rynki zagraniczne są dobrą odpowiedzią na rozwój nie tylko w czasie korekty. Pod wieloma względami są bardziej atrakcyjne biznesowo od naszego rodzimego. Akwizycja firm specjalistycznych, szczególnie w AI, to drugi bardzo ważny krok w realizacji naszej strategii biznesowej. Zabezpieczenie kontraktów, dbanie o obecnych klientów we właściwy sposób, tak aby rozwijać firmę i zwiększać liczbę handlowców, co sukcesywnie robimy od kilku miesięcy – to kolejne ważne kroki w rozwoju Team Connect. Jesteśmy partnerem i certyfikowanym dostawcą technologii Salesforce i ten dział również planujemy rozwijać.

Na światowej mapie dostawców usług IT Polska jest silnym graczem, czy zatem zajęcie pozycji partnera nearshoringowego jest interesującą opcją na rozwój w trudnym momencie rynkowym?

AD: Oczywiście, że tak. Mamy bardzo dobrze wykształconą kadrę IT, bardzo dobre programy edukacyjne na wyższych uczelniach kształcących specjalistów IT, jesteśmy w NATO i w Unii Europejskiej – czyli jesteśmy jako państwo bezpieczni. Jesteśmy częścią Europy Środkowej, kulturowo jesteśmy w Europie i potrafimy w pełni być z nią zintegrowani. Mamy bardzo dobre położenie geograficzne z bliskością takich krajów jak Niemcy, Szwajcaria, Wielka Brytania. Jeżeli chodzi o Stany Zjednoczone – to również jesteśmy atrakcyjnym partnerem jako kraj. Nadal pozostajemy także zdecydowanie tańszymi pracownikami, aniżeli np. niemieccy specjaliści. Z tego powodu Polska jest atrakcyjnym partnerem biznesowym.

JB: Jako Team Connect jesteśmy silnym graczem na rynku usług IT, nasza pozycja jest stabilna i dojrzała, także ze względu na wieloletnią obecność w branży. Mamy jakościowo bardzo dobrych specjalistów, doskonale wykształconych, znających biegle języki obce. Dostarczamy usługi o bardzo wysokiej jakości. To wszystko powoduje, że wyjście na rynki zagraniczne jest naturalnym etapem rozwoju biznesowego Team Connect.

Korekta rynkowa na pewno będzie papierkiem lakmusowym, który pozwoli zweryfikować dojrzałych, autonomicznych i stabilnych graczy. Czy to jest odpowiedni czas, by udać się na zakupy, w celu fuzji lub przejęcia zagranicznych firm, a tym samym zapewnić sobie efektywną ekspansję zagraniczną?

JB: Wielu specjalistów jest uwolnionych na rynku i jest to dobry moment na akwizycję talentów, którzy wcześniej byli związani z korporacjami szeregiem obwarowań i wyśmienitymi warunkami finansowymi. Jest to doskonały moment, aby takie talenty pozyskać.

AD: Bardzo dużo spółek potraciło kontrakty i między innymi dlatego w naszej strategii rozwoju pojawił się temat akwizycji. Jest to świetny moment na kupno mniejszych spółek, bądź zainwestowanie w ich rozwój. Jesteśmy w stanie wspierać je nie tylko finansowo, ale także zapewnić kontrakty z dużymi firmami, zdobywać dla nich zlecenia i pomagać rosnąć. Szukamy partnerów, którzy będą mieli synergię z Team Connect. Nie planujemy zakupu przypadkowych podmiotów. Stawiamy tylko na te, które będą w stanie zaoferować większą ilość usług dla naszych klientów.

W jaki sposób zwiększająca się dostępność kandydatów przekłada się na rekrutacje?

JB: Zdecydowanie rośnie konkurencja ze względu na większą dostępność talentów na rynku. Firmy, zamiast korzystać z usług firm rekrutacyjnych, powierzają to swoim wewnętrznym działom HR, a to przekłada się na wolniejsze podejmowanie decyzji, dłuższe szukanie pracowników i finalnie rozciąganie rekrutacji w czasie.

AD: Niestety często zdarza się, że wewnętrzny HR nie ma tak dużego doświadczenia w rekrutacjach, jak firmy wyspecjalizowane. Pomimo dużej dostępności talentów na rynku, wybór tych najlepszych nadal nie jest prostym zadaniem. Do każdego projektu potrzebni są inni specjaliści. Firmy rekrutujące są potrzebne, zarówno gdy na rynku jest problem z pozyskaniem specjalistów, jak i wtedy, gdy jest ich nadmiar. Z prostego powodu. Bardzo czasochłonnym zadaniem jest pozyskanie z dużej ilości kandydatów tę najlepszą. Przeanalizowanie wielu CV, następnie kompetencji kandydatów, porównywanie ich, wstępna selekcja – to wszystko jest zajęciem czasochłonnym. Cały ten ciężar zdejmujemy z klienta i dostarczamy kilku wybranych kandydatów z całej puli dostępnych.

Trend zwolnień na rynku pracy w IT utrzyma się, czy wyhamuje w najbliższym czasie?

AD: Obserwowałem dwa kryzysy, wspomniany w roku 2008 oraz ten z początku pandemii. Pierwszy dla naszej firmy trwał pół roku, drugi dwa, trzy miesiące. Po jednym i drugim rynek ruszył ze zdwojoną siłą i jestem przekonany, że i tym razem sytuacja będzie analogiczna. Trend zwolnień powinien wyhamować jeszcze w tym roku. Pamiętajmy także o tym, że w okresie wakacyjnym w większości branż jest mniej projektów i nie generuje on wzrostów zatrudnienia. Od września sytuacja powinna zacząć się zmieniać, by na koniec roku prognozy były już bardzo optymistyczne.

JB: Trend zwolnień, który dotknął rynki zagraniczne, dotrze do nas w trzecim kwartale i utrzyma się do końca tego roku. Rok 2023 będzie trudny jeżeli chodzi o usługi IT. Nie nazwałabym tego kryzysem, tylko spowolnieniem. Od nowego roku sytuacja powinna się ustabilizować, a pracownicy IT znowu będą pilnie poszukiwani.

Czy osłabienie tempa wzrostu największych globalnych marek ma wpływ na mniejszych graczy?

JB: Zwolnienia u największych graczy przekładają się na mniejszych ze względu na to, że na rynku pojawiło się wielu specjalistów, a także dlatego, że wiele mniejszych firm współpracuje z gigantami na zasadzie usług staff augmentation. Zatem idzie to kaskadowo.

AD: Kryzys gospodarczy spowodował to, że startupy nie dostały wsparcia finansowego, co automatycznie pociągnęło brak projektów. Netguru zwolniło 150 osób spośród 700 zatrudnionych, a jest to doskonały przykład firmy pracującej ze startupami. Podobnie jest na rynkach zagranicznych – startupy nie mają wsparcia w dużych korporacjach, co nie pozwala im na rozwój.

Czy widzicie jeszcze jakieś zagrożenia na rynku?

AD: Jesteśmy świadkami rewolucji na rynku IT. Będą duże przebranżowienia, które dotyczą różnych specjalizacji. Wynika to m.in. z rozwoju AI. Dla przykładu w zawodzie grafików komputerowych sztuczna inteligencja wykonuje za nich gros pracy na projektach. Dotknie to także architektów, copywriterów, informatyków. Dlatego będzie konieczność nowych specjalizacji zawodowych. Ale pamiętajmy, że sztuczną inteligencję muszą obsługiwać ludzie, i tutaj jest olbrzymia przestrzeń dla nowych fachowców. Jeśli za copywritera sztuczna inteligencja napisze tekst, to i tak musi on ten tekst sprawdzić, zredagować. To się przełoży na przyspieszenie pracy, co pozwoli na powstawanie nowych startupów wykorzystujących AI. Dlatego jak już wspomniałem – jesteśmy świadkami rewolucji nie tylko na rynku IT.

JB: Podobna sytuacja była z rozwojem robotyki. Również były obawy, czy nie jest to zagrożenie dla ludzi. Jednak ktoś te roboty musi zaprojektować, stworzyć, obsługiwać – nastąpiło przebranżowienie, które i teraz prognozujemy.



Joanna Baar (Sawicka)
Managing Director



Adam Dzedzic
Założyciel i Prezes Zarządu
Team Connect

PODSUMOWANIE

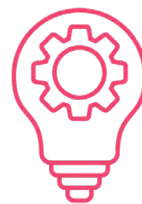




Najpopularniejszym stanowiskiem w branży jest IT Project Manager



Kobiety stanowią prawie 1/3 wszystkich ankietowanych pracowników



88,5% pozytywnie ocenia swoje perspektywy zawodowe, co oznacza, że branża IT jest w bardzo dobrej kondycji



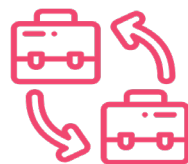
Głównym powodem rekrutacji jest przede wszystkim chęć rozwoju biznesu, co oznacza, że właściciele firm z optymizmem spoglądają w przyszłość



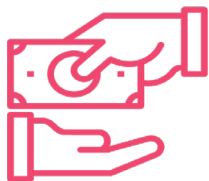
50% pracodawców oczekuje wyzwań rekrutacyjnych, co oznacza, że branża IT bardziej sprzyja pracownikom, którzy mogą przebierać w wielu atrakcyjnych ofertach



Działania rekrutacyjne pracodawców wciąż skoncentrowane są na poszukiwaniu przede wszystkim specjalistów (70%) oraz managerów i team leaderów (60%) co oznacza, że najbardziej brakuje pracowników z doświadczeniem. Znacznie łatwiej przebierać w ofertach jako mid, senior lub leader niż znaleźć pierwszą pracę w IT.



Większość przedsiębiorców preferuje zatrudniać pracowników na kontrakt B2B



W pierwszym półroczu 2023 roku podwyżkę otrzymało aż 35%, to znacznie mniej, niż w 2022 - wówczas 57,7% specjalistów i menedżerów.



Aż 57,7% respondentów zadeklarowało, że w firmie, w której są obecnie zatrudnieni, występuje możliwość całkowitej pracy zdalnej. Oznacza to, że firmy w sektorze IT starają się dostosować model pracy do preferencji pracowników.



Najważniejsza cecha u przełożonego zdaniem ankietowanych (76,9%) to umiejętność dawania jasnego feedbacku oraz klarownych poleceń. Dalej (po 73,1%) plasują się dostępność i responsywność oraz dostrzeganie i docenianie wysiłku pracownika. Kwestia poszanowania dla zasady work-life balance również nie pozostaje bez znaczenia - aż 65,4% ankietowanych uważa, że jest to bardzo istotna cecha dobrego przełożonego.



Zdecydowana większość pracowników branży IT znacznie lepiej ocenia kwestię work-life balance w kontekście pracy elastycznej, niż w przypadku jej braku.