

Raport specjalny

Niezastąpieni specjaliści IT:

Klucz do sukcesu współczesnych firm

Wstęp	5
--------------	---

część I

Jak zmieniają się zarobki w branży IT?	7
--	---

Jakie oczekiwania mają kandydaci w branży IT?	8
---	---

Jaka forma zatrudnienia dominuje w branży IT?	15
---	----

Jacy specjaliści są poszukiwani na rynku pracy IT?	16
--	----

część II

Jak zmienia się liczba ofert pracy w branży IT?	17
---	----

Ile wynosi czas poszukiwania kandydata w branży IT?	18
---	----

Ile wynosi czas poszukiwania pracy przez specjalistów IT?	20
---	----

Na jakie stanowiska najtrudniej jest znaleźć pracowników IT?	22
--	----

Ile osób poszukuje zatrudnienia?	24
----------------------------------	----

część III

Jak prezentują się prognozy na drugie półrocze 2023 roku?	25
---	----


Jakie są największe wyzwania dla rynku rekrutacyjnego IT?	27
---	----

Jak jest pozycja Polski na arenie międzynarodowej w branży IT?	29
--	----

Polska jako partner nearshoringowy w zakresie rekrutacji IT	31
---	----

Czym są agencje 360 stopni?	33
-----------------------------	----

Podsumowanie	36
---------------------	----



W dzisiejszym dynamicznym świecie biznesu branża IT odgrywa kluczową rolę w rozwoju i konkurencyjności przedsiębiorstw. Jednak wraz z rosnącym znaczeniem technologii, pojawiają się również wyzwania związane z rekrutacją specjalistów IT.

Niniejszy raport ma na celu dostarczenie wglądu w aktualne trendy, które pomogą w pozyskiwaniu i zatrzymywaniu najlepszych talentów IT.

W pierwszej części raportu skoncentrujemy się na porównaniu zarobków, oczekiwań kandydatów oraz najpopularniejszych form zatrudnienia w roku 2022 i pierwszym półroczu 2023. Sprawdzimy także, jakich specjalistów IT obecnie poszukują pracodawcy.

W drugiej części raportu skupimy się na takich kwestiach jak liczba ofert pracy oraz osób poszukujących zatrudnienia w branży IT, czas poszukiwania pracownika IT oraz czas, w jakim specjaliści IT są w stanie znaleźć nowego pracodawcę.

W trzeciej i ostatniej części raportu zaprezentujemy prognozy na drugie półrocze 2023 roku oraz omówimy najważniejsze wyzwania dla rynku rekrutacyjnego IT. Pokażemy także miejsce Polski na arenie międzynarodowej i pokażemy, czemu to właśnie Polska jest jednym z najbardziej atrakcyjnych partnerów nearshoringowych. Na końcu omówimy, czym są agencja 360 stopni i dlaczego warto korzystać z ich usług przy poszukiwaniu specjalistów na rynku IT.

Zapraszamy do lektury naszego raportu. Stanowi on źródło wartościowych informacji, które przyczynią się do sukcesu waszego przedsiębiorstwa w konkurencyjnym środowisku branży IT.

Jak zmieniają się zarobki w branży IT?

Zarobki pracowników w branży IT odgrywają istotną rolę w przyciąganiu i zatrzymywaniu najlepszych specjalistów. W ostatnich latach obserwowaliśmy stały wzrost wynagrodzeń w tym obszarze, co jest efektem rosnącego popytu na specjalistów IT oraz ich kluczowej roli w rozwoju nowoczesnych technologii. Nie zmieniła tego nawet niestabilność rynku, z jaką mieliśmy do czynienia w ostatnim okresie.

Według danych pochodzących z badań rynkowych średnie zarobki w branży IT znacząco przewyższają średnie wynagrodzenia w innych sektorach gospodarki. A jak wygląda to w liczbach, porównując zarobki specjalistów IT rok do roku?

W 2022 roku średnie zarobki seniorów przekroczyły kwotę 20 tys. zł, a w przypadku midów kształtowały się na poziomie ok. 14,5 tys. zł przy umowie o pracę oraz ok. 16,7 tys. zł. w ramach samozatrudnienia. Z kolei średnie zarobki juniorów nie przekraczały kwoty 10 tys. zł miesięcznie.

W porównaniu z tym w pierwszej połowie 2023 roku zarobki w branży IT wzrosły

średnio o 13%, przy czym w zależności od stanowiska specjaliści mogli liczyć na wzrost wynagrodzeń od 3,7 do 38,46%.

Co ważne, podwyżki zarobków dotyczyły niemalże wszystkich stanowisk poddanych analizie. Poza tym w 69% przypadków podwyżka wyniosła ponad 10%, a w około 14% stanowisk był to wzrost o ponad 20%. Z kolei największy wzrost wynagrodzeń dotyczył pracowników IT specjalizujących się w przetwarzaniu danych. Specjaliści z takich obszarów jak BI, Big Data czy Data Science mogli liczyć na podwyżki na poziomie średnio 22%, a pracownicy Big Data Developer, nawet ok. 40%.

Poza tym na znaczące podwyżki mogli liczyć specjaliści z obszaru cross-functional, którzy poza programowaniem zajmują się także zarządzaniem projektami oraz analizą danych. Na przykład zarobki na stanowisku Technical Leader wzrosły średnio o ok. 38%, Scrum Master o ok. 21%, a Business Analyst o ok. 13%. Z kolei w przypadku specjalistów z obszaru Software Development wzrost wynagrodzeń wyniósł ok. 17% dla Full Stack Developer (Java, JS), ok. 16% dla Embedded Software Developer (C/C++), ok. 15% dla Java Developer.

Jakie oczekiwania mają kandydaci w branży IT?

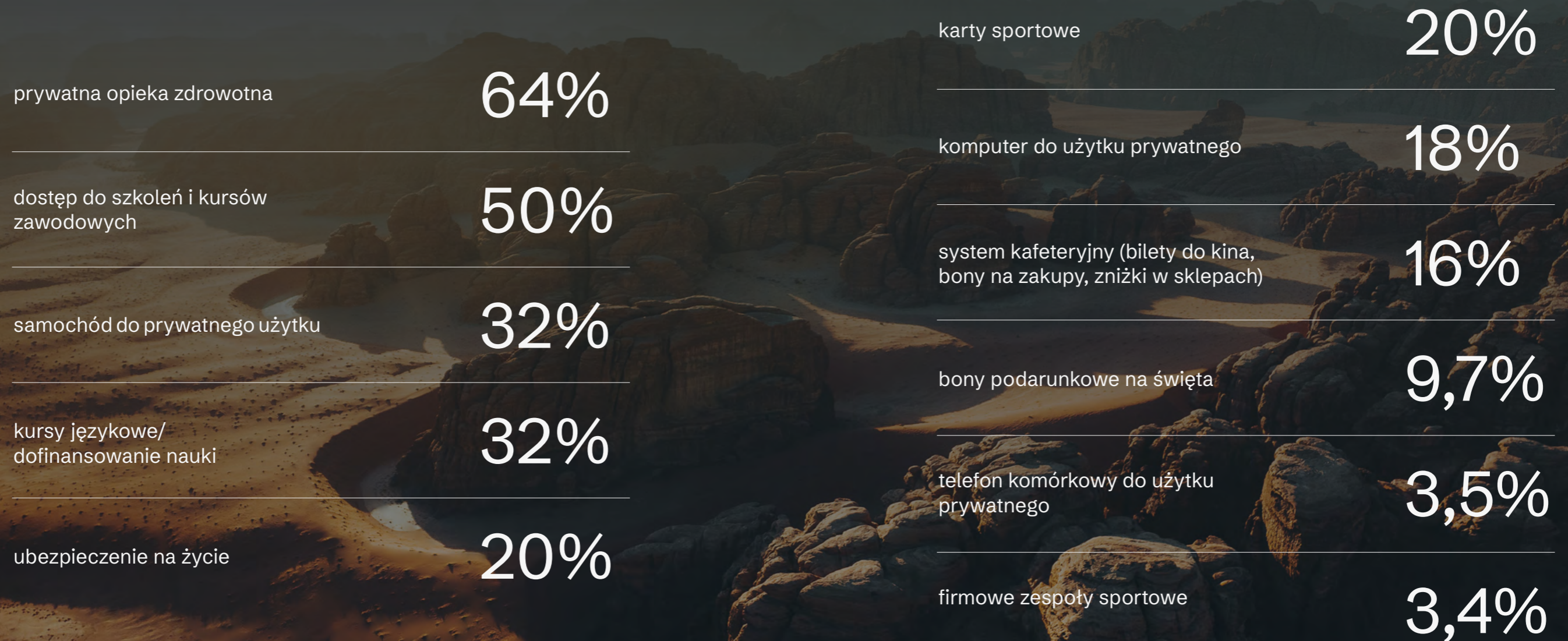
Wraz z rosnącym znaczeniem branży IT, wzrasta również świadomość i oczekiwania potencjalnych kandydatów do pracy. Oprócz konkurencyjnych zarobków specjaliści IT poszukują także atrakcyjnych pakietów benefitów, elastyczności w harmonogramie pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego. Firmy, które potrafią sprostać tym oczekiwaniom, mają większe szanse na przyciągnięcie i zatrzymanie wysokiej klasy specjalistów. Co dokładnie mówią na ten temat badania rynku?

Po pierwsze, pracownicy IT, którzy byliby skłonni zmienić pracę, liczą na wzrost wynagrodzenia na poziomie 20-40%. Poza tym większość kandydatów oczekuje, że informacja o zarobkach pojawi się w ogłoszeniu o pracę.

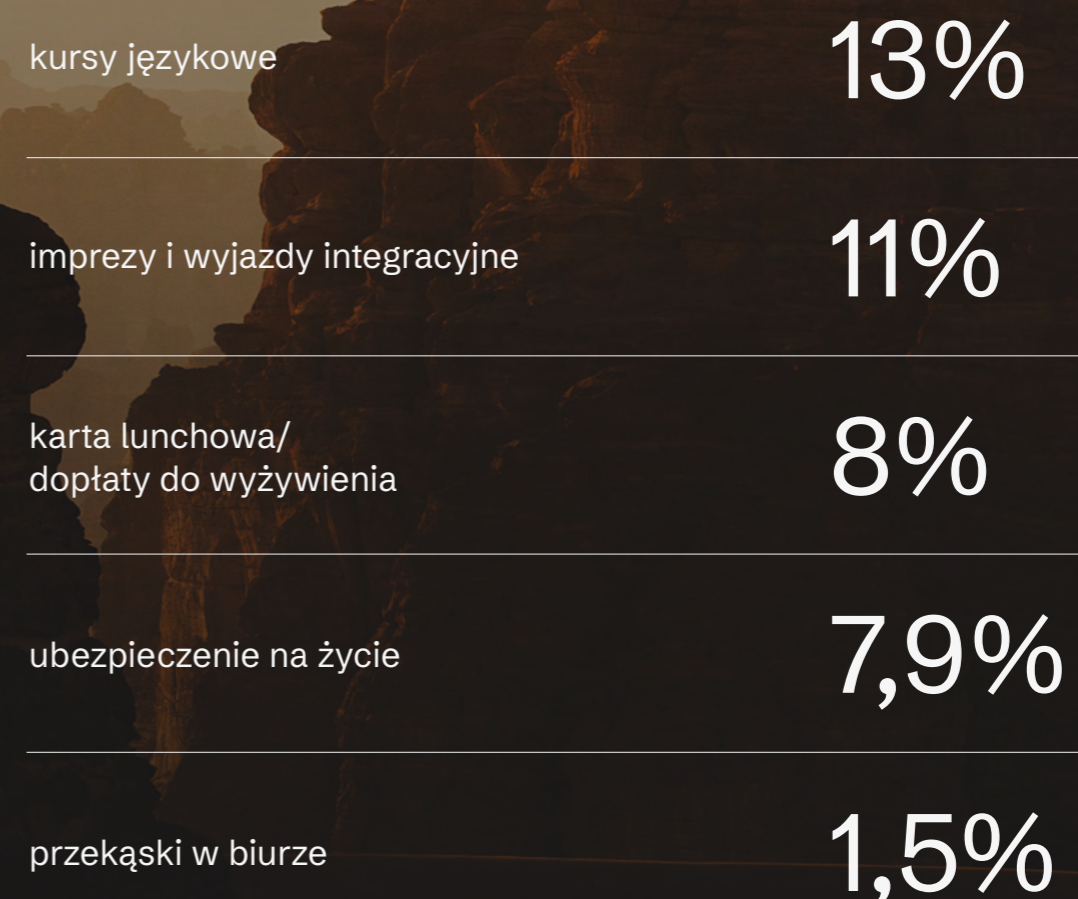
Po drugie, specjaliści IT są zainteresowani pracą w firmach, które zajmują się innowacyjnymi projektami, do tego zgodnymi z ich systemem wartości.

Po trzecie, w ostatnich miesiącach zmieniły się benefity, które są uznawane za najatrakcyjniejsze w opinii pracowników IT.

Jeszcze w 2022 roku za najważniejsze benefity były uznawane:



Z kolei pracownicy IT proszeni o wskazanie najatrakcyjniejszych benefitów w pierwszej połowie 2023 roku wymieniali takie aspekty jak:



Można powiedzieć, że to, co jeszcze rok temu stanowiło wartość dodaną, dziś traktowane jest jako standard. Z kolei za atrakcyjne miejsca pracy specjaliści IT uznają firmy, które umożliwiają realizowanie się nie tylko na gruncie zawodowym, ale i prywatnym.

„W dzisiejszym świecie, gdzie technologia odgrywa dominującą rolę, specjaliści IT często pracują w dynamicznym i wymagającym środowisku.”

To sprawia, że znajdowanie odpowiedniej równowagi między pracą a życiem prywatnym staje się dla nich coraz ważniejsze, co wyraźnie widać w przeprowadzanych badaniach. Czy to powód do zmartwień dla pracodawców?

Nie.

Work-life balance wpływa pozytywnie na efektywność i produktywność pracowników IT. Gdy mają możliwość odpoczynku i regeneracji, są bardziej skoncentrowani i gotowi do podejmowania wyzwań zawodowych.

Zdrowa równowaga między pracą a życiem osobistym sprzyja również kreatywności i innowacyjności, które są niezbędne w branży IT.

Natalia Wcześniak

CEO & Co-Founder at Yard Corporate



Jaka forma zatrudnienia dominuje w branży IT?

Zarówno w 2022 roku, jak i w pierwszym półroczu 2023 dominującą formę zatrudnienia w branży IT stanowiła umowa o pracę. Jednak w 2022 roku na podstawie UoP pracowało 57% badanych, podczas gdy dane z 2023 roku mówią o 51% pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Jednocześnie rośnie liczbą specjalistów IT pracujących w ramach kontraktów B2B. Podczas gdy w 2022 roku było to 34%, w 2023 roku zanotowano wzrost tej formy współpracy do 37%. Jednocześnie inne formy zatrudnienia, takie jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło, dotyczyły 8,9% badanych w 2022 roku i 8,5% w 2023 roku.

Warto odnotować, że na rynku IT pojawia się coraz więcej ogłoszeń oferujących zatrudnienie właśnie w formie kontraktu B2B. Taka umowa daje pracownikom tak bardzo pożądaną dowolność w zakresie miejsca wykonywania pracy czy formy opodatkowania. Jednocześnie w ramach kontraktu B2B specjaliści mogą liczyć na różnego rodzaju benefity, tradycyjnie kojarzone z UoP, czyli abonamenty sportowe czy medyczne, a nawet płatne przerwy w świadczeniu usług.

Jacy specjaliści są poszukiwani na rynku pracy IT?

W 2022 roku firmy najczęściej poszukiwały programistów JavaScript, programistów Java oraz testerów/specjalistów QA (quality assurance). Analiza pierwszego półrocza 2023 roku przynosi podobne rezultaty.

Najwięcej ogłoszeń dotyczyło pracowników na stanowiska: Java Developer, Front End Developer (Java Script), DevOps Engineer oraz PHP Developer. Poza tym firmy zainteresowane są zatrudnianiem specjalistów w obszarze Cloud Engineer, Data Engineer, Data Scientist, czy też AI/ML Engineer.

Jak zmienia się liczba ofert pracy w branży IT?

W IV kwartale 2022 roku pracowników IT poszukiwało 3218 firm, podczas gdy w I kwartale 2023 roku było ich już 3675. Bazując na deklaracjach pracodawców, w drugim półroczu 2023 roku możemy spodziewać się kolejnego wzrostu ogłoszeń o pracę w branży IT.

Obecnie prognoza netto zatrudnienia wynosi +26%, co jest wynikiem wyższym o 18 pp. w porównaniu do II kwartału 2023 roku. Warto jednak podkreślić, że wciąż jest to wynik niższy o 7 pp. w ujęciu rocznym. Jednocześnie systematycznie spada liczba ofert pracy zdalnej. W I kwartale 2022 roku tego typu oferty stanowiły ok. 70% wszystkich propozycji pracy

w IT, podczas gdy w 2023 roku było ich 61%.

Dodajmy, że firmy wciąż najchętniej poszukują midów (50%) oraz seniorów (45%). Poza tym oferty pracy dotyczą w największym stopniu języków programowania, takich jak Java, JavaScript czy Python.

Ile wynosi czas poszukiwania kandydata w branży IT?

Na to, jak długo trwa proces poszukiwania programistów, wpływają m.in. takie czynniki jak:

wymagany na danym stanowisku poziom doświadczenia

liczba pozycji do obsadzenia

zakres projektu

Rekrutacja zazwyczaj składa się z kilku etapów, co sprawia, że cały proces trwa przeważnie od tygodnia do miesiąca. Jednocześnie osoby odpowiedzialne za znalezienie pracownika IT zwracają uwagę, że często proces ten jest zbyt długi.

„Polska jest bardzo dobrym rynkiem, ponieważ mamy świetnych specjalistów, którzy w porównaniu z tymi z Zachodu czy ze Stanów Zjednoczonych mają znacznie niższe oczekiwania finansowe.”

Polscy programiści - a przede wszystkim specjaliści chmurowi - uznawani są za jednych z najlepszych na świecie. Jesteśmy zatem dobrym miejscem dla rozwoju zagranicznych firm. Oznacza to, że inżynierowie IT będą poszukiwaniu na naszym rynku, a to przełoży się na zwiększoną ilość rekrutacji, co dla nas stanowi pozytywne prognozy.

Dodatkowo warto podkreślić, że branża IT jest niezwykle dynamiczna - rozwój komputerów kwantowych czy sztucznej inteligencji będzie generować zapotrzebowanie na nowych specjalistów. Owszem, w pewnych obszarach, AI pozbawi ludzi pracy, ale do jej obsługi będzie potrzebna większa ilość pracowników co za tym idzie - znacząco wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów technologicznych.

Mikołaj Niewirowski
Co-Founder at Yard Corporate

Ile wynosi czas poszukiwania pracy przez specjalistów IT?

Z dostępnych danych wynika, że pracownicy IT potrzebują średnio 2-3 miesięcy na znalezienie nowej pracy. Co jednak ważne, im dany specjalista ma mniejsze doświadczenie i krótszy staż pracy, tym szybciej jest w stanie znaleźć nowego pracodawcę. Z czego to wynika?

Przede wszystkim na rynku jest mniej ofert dla liderów niż osób stawiających pierwsze kroki w branży IT. Poza tym seniorze mają zazwyczaj duże oczekiwania finansowe, przez co lista potencjalnych pracodawców jest stosunkowo mniejsza.

„W dzisiejszym konkurencyjnym środowisku biznesowym skracanie czasu rekrutacji dla pracowników jest kluczowym aspektem, który przynosi liczne korzyści dla firm działających w branży IT.”

Po pierwsze, rynek pracy dla specjalistów IT jest bardzo konkurencyjny. Wybitni kandydaci często otrzymują wiele propozycji pracy, a czas reakcji ze strony pracodawcy odgrywa istotną rolę w podejmowaniu decyzji. Długotrwały proces rekrutacyjny może prowadzić do utraty wartościowych kandydatów na rzecz konkurencji.

Po drugie, szybki proces rekrutacyjny wpływa na postrzeganie firmy jako pracodawcy. Profesjonaliści IT cenią sobie efektywne i zorganizowane procedury rekrutacyjne, które świadczą o profesjonalizmie firmy. W przypadku, gdy proces trwa zbyt długo, kandydaci mogą uznać to za negatywne doświadczenie i przekazać niekorzystne opinie na temat firmy.

Po trzecie, szybki proces rekrutacyjny umożliwia firmom bardziej elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby biznesowe. Powiększenie zespołów IT i wdrożenie nowych projektów wymaga szybkiego pozyskiwania odpowiednich talentów. Długotrwała rekrutacja może opóźnić projekty i prowadzić do niezadowolenia klientów.

Warto zaznaczyć, że skracanie czasu rekrutacji nie oznacza kompromisów w procesie selekcji kandydatów. Nadal należy dbać o odpowiednią ocenę umiejętności, doświadczenia i dopasowanie kandydatów do wymagań stanowiska. Jednak poprzez usprawnienie procedur, wykorzystanie technologii rekrutacyjnych i skuteczne zarządzanie procesem, możliwe jest skrócenie czasu rekrutacji bez utraty jakości.

Tomasz Miller

IT Managing Consultant w Yard Corporate

Na jakie stanowiska najtrudniej jest znaleźć pracowników IT?

Specjaliści IT i analizy danych należą do kategorii pracowników, których najtrudniej jest znaleźć na dzisiejszym rynku pracy. Zgodnie z tymi danymi aż 75% firm IT potwierdza, że ma problem z obsadzeniem wolnych miejsc pracy odpowiednimi specjalistami.

Sytuacji nie poprawia fakt, że od wielu lat w branży IT mamy do czynienia z **niedoborem co najmniej kilkudziesięciu tysięcy** pracowników. Do tego dziś w zasadzie ciężko sobie wyobrazić branżę, która nie korzystałaby z rozwiązań informatycznych. Stąd wyjątkowo wysoki popyt na specjalistów IT.

Co ważne, problemem jest znalezienie nie tylko specjalistów z określonego obszaru IT, ale i osób o odpowiednich kompetencjach miękkich. Przyjmując tę perspektywę, pracodawcy najchętniej poszukują osób, które charakteryzują się:

wysoką umiejętnością adaptacji i odpornością na stres	34%
zdolnością do analizy i krytycznego myślenia	33%
wnikliwością i chęcią rozwoju	27%
umiejętnością pracy zespołowej	25%
sprawnym rozwiązywaniem problemów	25%

Warto jednak podkreślić, że pracownicy IT są otwarci na zmianę ścieżki zawodowej. Dlatego też, pracodawcy, którzy są gotowi zapewnić kandydatom niezbędne przeszkolenie, mogą liczyć na szybsze wypełnienie wolnych wakatów.

Ile osób poszukuje zatrudnienia?

Biorąc pod uwagę niedobór talentów w branży IT, możemy przyznać, że wciąż za mało osób poszukuje zatrudnienia w porównaniu z potrzebami rynku IT.

Niemniej jednak aż 60% specjalistów planuje zmianę pracy w najbliższym czasie, a nawet przekwalifikowanie się. Ponadto około połowa badanych przegląda ogłoszenia o pracę, z czego 40% robi to regularnie. Co ciekawe, aż 87% specjalistów nie wyklucza zmiany pracy, jeśli akurat pojawi się odpowiednia propozycja. Dodajmy, że firmy wciąż najchętniej poszukują midów (50%) oraz seniorów (45%). Poza tym oferty pracy dotyczą w największym stopniu języków programowania, takich jak Java, JavaScript czy Python.

Taka sytuacja na rynku pracy ma 2 główne konsekwencje. Jeśli pracodawca jest w stanie zaproponować specjalście IT zarobki wyższe niż te, które ten otrzymywał do tej pory, będzie w stanie szybko znaleźć pracownika na wolne miejsce. Jednocześnie pracodawca musi liczyć się z tym, że równie szybko straci swoich specjalistów IT, jeśli na rynku pojawi się bardziej konkurencyjny pracodawca.

Jak prezentują się prognozy na drugie półrocze 2023 roku?

Z dostępnych danych wynika, że firmy planują zwiększać zatrudnienie w drugiej połowie 2023 roku. Co więcej, branża IT charakteryzuje się najwyższą prognozą netto zatrudnienia, która wynosi +26%. Oznacza to, że pracodawcy zamierzają powiększać swoje zespoły, a pracownicy mogą liczyć na większą liczbę ogłoszeń o pracę.

Jednocześnie warto zaznaczyć, że około 12% firm działających w IT planuje zwolnienia. Przy czym kolejne 38% zamierza przeprowadzić nowe rekrutacje, a około 47% pracodawców nie planuje żadnych zmian w strukturze zatrudnienia w nadchodzącym okresie.

12%

firm działających w IT planuje zwolnienia

38%

zamierza przeprowadzić nowe rekrutacje

47%

nie planuje żadnych zmian w strukturze zatrudnienia

Jakie są największe wyzwania dla rynku rekrutacyjnego IT?

Jednym z najpoważniejszych wyzwań dla firm w branży IT jest duża rotacja pracowników.

Specjaliści IT często otrzymują wiele ofert pracy i mają różnorodne możliwości rozwoju kariery. Jeśli firma nie zapewnia im odpowiednich warunków pracy, a realizacja projektów nie daje satysfakcji zawodowej, istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracownik zdecyduje się na zmianę pracodawcy. Wysoka rotacja pracowników prowadzi do wzrostu kosztów związanych z procesem rekrutacji i szkoleniem nowych pracowników, a także może wpływać negatywnie na stabilność projektów i efektywność zespołów.

Kolejnym problemem rynku rekrutacyjnego w branży IT są nagłe odejścia pracowników z dnia na dzień. Specjaliści IT, którzy nie czerpią satysfakcji z pracy nad danym projektem, nie są zadowoleni z obecnych warunków pracy lub nie widzą perspektyw dalszego rozwoju, często podejmują decyzję o natychmiastowym odejściu. To stwarza duże trudności dla pracodawców, którzy muszą szybko reagować na takie sytuacje, aby uniknąć przerw w realizacji projektów i utraty wartościowego know-how.

Innym problemem, który wpływa na rynek rekrutacyjny w branży IT, jest rezygnacja kandydatów z nowej pracy w ostatniej chwili. Czasami, mimo podpisania umowy o pracę, kandydaci mogą zdecydować się na pozostanie w dotychczasowego pracodawcy lub przyjąć inną ofertę, co powoduje poważne niedogodności. Taka sytuacja jest szczególnie frustrująca, gdy firma już zainwestowała czas, wysiłek i zasoby w proces rekrutacyjny. Rezygnacje w ostatniej chwili wymuszają ponowne rozpoczęcie rekrutacji i generują dodatkowe koszty dla pracodawców.

Obecnie punktem spornym pomiędzy pracodawcami a potencjalnymi pracownikami jest praca zdalna. Specjaliści IT często preferują elastyczność, która wiąże się z pracą zdalną lub hybrydowym modelem pracy. Z kolei pracodawcy z chęcią widzieliby swoich pracowników przy firmowych biurkach.

Kolejnym problemem jest występowanie wygórowanych oczekiwań zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. Specjaliści IT mogą oczekiwać bardzo wysokich wynagrodzeń i pakietów benefitów, podczas gdy pracodawcy mogą wymagać od kandydatów niespotykanej kombinacji umiejętności i doświadczenia. To prowadzi do trudności w znalezieniu odpowiedniego dopasowania pracowników do pracodawców i wydłuża proces rekrutacji. Z tego względu konieczne jest budowanie realistycznych oczekiwań i transparentnej komunikacji między stronami procesu rekrutacyjnego.

Jaka jest pozycja Polski na arenie międzynarodowej w branży IT?

Polscy specjaliści IT cieszą się renomą nie tylko w naszym kraju, ale i za granicą.

W branży IT w Polsce zatrudnionych jest ponad **pół miliona osób**, co przekłada się na wartość eksportu na poziomie około 10 mld euro. Do tego Polska jest uznawana za drugi najbardziej atrakcyjny rynek outsourcingu usług IT na świecie.

Dlaczego tak się dzieje?

Firmy z USA i Europy Zachodniej chętnie sięgają po polskich specjalistów ze względu na świetne wykształcenie i profesjonalizm przy jednocześnie najniższych kosztach pracy w Unii Europejskiej.

Z dostępnych danych wynika, że polski programista zarabia średnio 2800 dolarów, co jest kwotą prawie dwukrotnie niższą niż w innych krajach europejskich. Różnica jest jeszcze większa, gdy polski rynek porównamy z amerykańskim. W USA średnia zarobków programistów wynosi około 9300 dolarów.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że polscy specjaliści są doskonale wykształceni. Pod względem programowania zajmują 3. miejsce w rankingu HackerRank. Do tego około 90% polskich programistów ma wykształcenie wyższe, często uzyskane na takich kierunkach jak fizyka, matematyka czy statystyka, co sprawia, że na tle pracowników z innych krajów mają oni bardzo wszechstronną wiedzę.

Z tego względu obecnie przyjmuje się, że Polska jest krajem „odwrotnego drenażu mózgów”. Oznacza to, że to właśnie do Polski przyjeżdżają wykształcone osoby, którym zależy na pracy w rozwijającym się sektorze IT.

Polska jako partner nearshoringowy w zakresie rekrutacji IT

Polska jest uznawana za jednego z najlepszych partnerów nearshoringowych w branży IT.

Co stoi za tak dużą atrakcyjnością naszego kraju na międzynarodowym rynku IT?

Polska może pochwalić się dużą liczbą wykwalifikowanych programistów, którzy mają wiedzę i doświadczenie w różnych obszarach technologicznych. Wszystko za sprawą bogatego środowiska edukacyjnego z licznymi uczelniami, które kształcą przyszłych specjalistów IT. Duża dostępność wykwalifikowanych pracowników przekłada się na większą elastyczność i łatwość w znalezieniu odpowiednich kandydatów dla projektów nearshoringowych.

Ponadto jednym z najważniejszych czynników, które przyciągają firmy do skorzystania z nearshoringu w Polsce, są konkurencyjne stawki. W porównaniu do innych krajów Europy Zachodniej lub Stanów Zjednoczonych, stawki w Polsce są niższe, co prowadzi do znaczących oszczędności dla firm realizujących projekty IT. Niższe koszty nie oznaczają jednak kompromisu w jakości, ponieważ jak już wspominaliśmy, polscy specjaliści IT są znani z wysokiego poziomu umiejętności i profesjonalizmu.

Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na atrakcyjność nearshoringu w Polsce jest oszczędność czasu. Geograficzne położenie Polski sprawia, że różnica czasu jest zwykle niewielka w porównaniu do bardziej odległych lokalizacji, takich jak Azja. To umożliwia lepszą synchronizację pracy, komunikację i współpracę między klientem a zespołem IT pochodzącym z Polski. Do tego podobne strefy czasowe przekładają się na większą efektywność w realizacji projektów i szybszy czas reakcji na zmieniające się potrzeby zleceniodawców.

Komunikacja jest kluczowym elementem w udanych projektach IT, a polscy specjaliści znani są z płynnego posługiwania się językiem angielskim. A to z kolei ułatwia komunikację z klientami z niemalże całego świata. Zrozumienie wymagań projektowych, efektywna komunikacja i regularne raportowanie są niezwykle istotne dla skutecznej współpracy między klientem a zespołem IT w Polsce.

Kulturowa zgodność to kolejny istotny czynnik w przypadku projektów nearshoringowych. Polska, będąc częścią europejskiej społeczności, dzieli wiele podobieństw kulturowych z innymi krajami europejskimi, co ułatwia współpracę i porozumienie się z klientami z tych regionów. Ponadto, pracownicy IT z Polski są znani z otwartości i gotowości do współpracy, co sprzyja budowaniu efektywnych relacji biznesowych.

Czym są agencje 360 stopni?

Agencja 360 stopni dostarcza kompletne rozwiązanie HR, dostosowane do potrzeb rynku IT. Wyróżnia ją to, że specjaliści zajmują się całym procesem rekrutacyjnym, począwszy od identyfikacji potrzeb klienta, aż do finalizacji procesu zatrudnienia.

W ramach współpracy z agencją 360 stopni możesz liczyć na działania z zakresu:

Analiza wymagań pracodawcy.

Agencja tworzy szczegółowy opis stanowiska, który obejmuje wymagania techniczne, umiejętności, doświadczenia i preferencje dotyczące kultury organizacyjnej.

Sourcing i pozyskiwanie kandydatów.

Agencja korzysta z różnych kanałów i narzędzi, takich jak bazy danych, media społecznościowe, sieci kontaktów oraz ogłoszenia rekrutacyjne, aby pozyskać szerokie spektrum potencjalnych kandydatów. Wiele agencji 360 stopni posiada również bazy talentów, które umożliwiają skuteczne dopasowanie kandydatów do wymagań klienta.

Selekcja i weryfikacja.

Agencja przeprowadza proces selekcji, obejmujący przegląd CV, rozmowy kwalifikacyjne, ocenę umiejętności technicznych, a także weryfikację referencji. Dzięki temu starannie selekcjonują kandydatów, którzy najlepiej pasują do profilu stanowiska i oczekiwań klienta.

Oferta i negocjacje.

Po znalezieniu idealnego kandydata agencja zajmuje się przygotowaniem oferty zatrudnienia i negocjacjami dotyczącymi wynagrodzenia, pakietu benefitów i warunków umowy. Działa jako mediator pomiędzy klientem a kandydatem, starając się osiągnąć wzajemne zadowolenie i satysfakcję.

Koordinacja procesu rekrutacyjnego.

Agencja pełni rolę pośrednika między klientem a kandydatami. Koordynuje harmonogramy rozmów, organizuje testy techniczne i asystuje w procesie podejmowania decyzji rekrutacyjnych. Poza tym zapewnia płynność procesu rekrutacji i skraca czas poszukiwania odpowiednich kandydatów.

Onboarding i wsparcie po zatrudnieniu.

Agencje zapewniają również wsparcie po zatrudnieniu, pomagając w procesie onboardingu nowego pracownika i monitorując jego wstępny rozwój. Mogą również oferować usługi doradcze w zakresie zarządzania talentami, szkoleń i rozwoju zawodowego.

Agencje 360 stopni w dziedzinie rekrutacji specjalistów IT mają za zadanie zapewnić kompleksową i skuteczną obsługę rekrutacyjną, aby pomóc klientom w znalezieniu najlepszych talentów na rynku IT. Działają jako strategiczni partnerzy biznesowi, wspierając firmy w budowaniu silnych i wydajnych zespołów IT.

„Znalezienie odpowiednich specjalistów IT jest kluczowe dla rozwoju i sukcesu przedsiębiorstw.”

Agencje 360 stopni oferują kompleksowe i skuteczne rozwiązania rekrutacyjne, które pomagają znaleźć najlepsze talenty na rynku IT. Wykorzystując swoje szerokie portfolio usług, agencje takie jak nasza przeprowadzają analizę wymagań, pozyskują kandydatów, przeprowadzają selekcję i weryfikację, koordynują proces rekrutacyjny oraz pomagają w negocjacjach i onboardingu.

Warto podkreślić, że korzystanie z usług agencji 360 stopni nie tylko ułatwia proces rekrutacji, ale również przyczynia się do sukcesu biznesowego. Właściwie dobrani i wykwalifikowani specjaliści IT mogą przyspieszyć realizację projektów, podnieść jakość świadczonych usług, zwiększyć innowacyjność i wzmocnić konkurencyjność przedsiębiorstwa.

Mikołaj Niewirowski
Co-Founder at Yard Corporate

Natalia Wcześniak
CEO & Co-Founder at Yard Corporate

Podsumowanie

W niniejszym raporcie omówiliśmy istotne kwestie związane z rekrutacją specjalistów IT na dynamicznym rynku pracy. Branża IT cały czas się rozwija, a znalezienie i zatrzymanie utalentowanych specjalistów stało się kluczowym wyzwaniem dla pracodawców z całego świata. Szczególnie gdy technologia odgrywa coraz większą rolę we wszystkich dziedzinach biznesu. Dlatego ważne jest, aby przedsiębiorcy zrozumieli, że sukces ich przedsiębiorstwa w dużej mierze zależy od zdolności do przyciągania i utrzymania najlepszych specjalistów IT.

Widzimy, że rynek pracy w branży IT jest niezwykle konkurencyjny, a popyt na specjalistów IT przewyższa podaż. Dlatego kluczowe jest, aby przedsiębiorcy zrozumieli i odpowiednio zareagowali na obecne trendy i oczekiwania specjalistów IT.

Pamiętajmy, że rekrutacja to tylko początek. Kluczowe jest również zatrzymywanie talentów IT, aby tworzyć stabilne i wydajne zespoły. Oferowanie możliwości rozwoju zawodowego, elastycznych modeli pracy i tworzenie przyjaznego środowiska pracy to elementy, które pomogą zatrzymać cenne talenty.

Dziękujemy za czas poświęcony na zapoznanie się z naszym raportem. Mamy nadzieję, że dostarczył on wartościowych informacji i praktycznych wskazówek, które pomogą w lepszym zrozumieniu kierunku, w którym zmierzają procesy rekrutacyjne w branży IT. W końcu rozwój i innowacyjność przedsiębiorstwa są w dużej mierze zależne od zdolności do budowania silnych zespołów IT.

Kontakt dla mediów:

Weronika Tymosiak
Specjalista ds. PR

tel. 507 060 390
e-mail: weronika.tymosiak@prsetters.com

Kontakt:

Natalia Wcześniak
CEO & Co-Founder

tel. +48 608 285 928
e-mail: n.wczesniak@yardcorporate.com

Mikołaj Niewirowski
Co-Founder

tel. +48 728 238 662
e-mail: m.niewirowski@yardcorporate.com

www.yardcorporate.com
WeWork, ul.Prosta 20, 00-850 Warszawa