

IT@PL

Rynek pracy IT w Polsce

Spis treści

Słowo wstępu	3
Sektor IT w Polsce - wprowadzenie	4
Czynniki determinujące rozwój rynku IT w Polsce	5
O badaniu IT@PL	7
Cel badania.....	7
Metodologia badania	7
Edukacja polskich specjalistów i menedżerów IT	8
Studia.....	10
Znajomość języków obcych.....	11
Praktyki zawodowe	12
Szkolenia	12
Specjaliści i menedżerowie IT w Polsce	14
Na początku kariery.....	15
Doświadczeni specjaliści – powyżej 3 lat stażu	16
Znajomość technologii.....	17
Menedżerowie	18
Wyższa kadra zarządzająca.....	20
Kobiety w IT	20
Koszty zatrudnienia	22
Wynagrodzenia specjalistów i menedżerów.....	24
Regulacje prawne.....	27
Polska na tle innych gospodarek	28
Perspektywy	31
O autorach raportu	32

Słowo wstępu

Rynek IT stoi u progu wielkich wyzwań. Dynamiczny rozwój technologiczny, stale napływające do Polski inwestycje sprawiają, że dostęp do wykwalifikowanej kadry specjalistycznej i menedżerskiej IT staje się dla pracodawców kluczowy. W obszarze tym powstaje coraz więcej miejsc pracy. Dlatego ważne jest, aby pracodawcy mieli dostęp do kompleksowej wiedzy o rynku. Potrzeby kadrowe firm sprawiają, że ścieżka kariery w IT w Polsce staje się niezwykle atrakcyjna i pożądana. Antal International we współpracy z Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych ma przyjemność przekazać Państwu kompleksowy raport na temat rynku pracy IT w Polsce. Publikacja opracowana została na podstawie badania, które objęło zarówno pracowników, jak i pracodawców. Chcemy, aby stała się ona cennym źródłem wiedzy zarówno dla szefów firm i działów IT, kluczowych instytucji rynku pracy, jak i nowych inwestorów.

Życzymy Państwu ciekawej lektury!



Artur Skiba

Dyrektor zarządzający
Antal International



Sławomir Majman

Prezes Polskiej Agencji Informacji
i Inwestycji Zagranicznych

Sektor IT w Polsce - wprowadzenie

Sektor technologii informatycznych składa się z trzech ściśle powiązanych ze sobą segmentów: sprzętu komputerowego, oprogramowania oraz usług informatycznych. Łączna wartość przychodów sektora w Polsce w roku 2011 wyniosła 31,3 mld zł. Zdecydowana większość tej kwoty (57%) pochodziła ze sprzedaży sprzętu komputerowego.

Sprzedaż oprogramowania wygenerowała 14% przychodów, natomiast udział sprzedaży usług informatycznych (wdrożenia, integracje, serwis, doradztwo, szkolenia i outsourcing) wyniósł 29% całkowitej wartości sektora. Blisko dwucyfrowy wzrost przychodów w dwóch ostatnich latach oraz perspektywa wzrostu w kolejnych świadczy o stabilizacji w sektorze informatycznym.

łączna wartość przychodów sektora IT w Polsce w roku 2011 wyniosła 31,3 mld zł

Zarówno produkowany w Polsce sprzęt komputerowy, jak i nowoczesne oprogramowanie cieszą się coraz większym powodzeniem za granicą. Eksport sprzętu komputerowego w 2010 roku osiągnął poziom 2,4 mld euro, co oznacza wzrost o 90% w stosunku do dwóch wcześniejszych lat. Jednocześnie Polska odnotowała sięgającą 330 mln euro nadwyżkę w handlu sprzętem komputerowym, co jest istotną odmianą po deficycie rejestrowanym w poprzednich latach w wysokości 1 mld euro.

wśród 10 największych firm działających na krajowym rynku znajdują się zarówno producenci sprzętu, dystrybutorzy, dostawcy oprogramowania, jak i przedsiębiorstwa osiągające przychody przede wszystkim ze świadczenia usług informatycznych

Wśród 10 największych firm działających na krajowym rynku IT znajdują się zarówno producenci sprzętu (np. AB, Flextronics), dystrybutorzy (Action, ABC), dostawcy oprogramowania (Microsoft), jak i przedsiębiorstwa osiągające przychody przede wszystkim ze świadczenia usług informatycznych (HP). W przeważającej większości firmy te są częściami przedsiębiorstw międzynarodowych, tzn. funkcjonują, jako oddziały firm zagranicznych bądź wchodzą w skład międzynarodowych grup kapitałowych działających w branży IT. Warto zauważyć też, że coraz więcej rodzimych firm rozszerza swą obecność na rynkach zagranicznych: Asseco, Comarch czy Ericpol to przedsiębiorstwa, które umacniają swą pozycję w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Czynniki determinujące rozwój rynku IT w Polsce

Zdaniem Pierre Audion Consultants, w roku 2015 polski rynek oprogramowania i usług IT (szacowana wartość rynku na poziomie 4,1 mld euro) będzie drugim (po Rosji) rynkiem IT Europy Środkowo-Wschodniej. Wzrost rynków oprogramowania i usług IT w latach 2011–2015 szacuje się na 7,2% rocznie. Podobne prognozy formułowane są dla trzeciego z segmentów rynku IT, tzn. sprzętu komputerowego. Według szacunków CompaniesandMarkets.com, średni wzrost polskiego rynku hardware w okresie 2011–2014 wyniesie 7,7% rocznie.

jednym z czynników przyciągających do Polski międzynarodowe firmy IT jest dostępność wysoko wykwalifikowanych pracowników

Do głównych motorów wzrostu rynków IT w Polsce należą: napływ inwestycji zagranicznych, dostępność pomocy publicznej oraz nowe kierunki rozwoju sektora.

Według szacunków PALiZ, około 70% spośród największych firm IT w Polsce należy do kapitału zagranicznego. W Polsce obecne są największe globalne koncerny, takie jak Microsoft, HP, Google, Oracle, IBM czy SAP, potwierdzając swoją obecnością wzrost znaczenia Polski zarówno, jako miejsca sprzedaży, jak i wytwarzania produktów i usług IT. Jednym z czynników przyciągających do Polski międzynarodowe firmy IT jest dostępność wysoko wykwalifikowanych pracowników. Poziom zatrudnienia w sektorze informatycznym w Polsce wynosi ponad 100 tys. pracowników (w obszarze usług, bez uwzględnienia sieci dystrybucyjnej), a w związku z gwałtownym wzrostem outsourcingu świadczonego dla przedsiębiorstw spoza sektora IT należy spodziewać się dalszego dynamicznego wzrostu zatrudnienia. Przedsiębiorstwa zagraniczne obecne są praktycznie we wszystkich regionach i dużych miastach Polski, jednak szczególną popularnością cieszą się miasta o szerokiej ofercie edukacyjnej, będące w stanie zapewnić dużą liczbę młodych, dobrze wykształconych pracowników (Warszawa, Wrocław, Kraków).

Czynnikiem silnie przemawiającym za lokalizacją inwestycji w naszym kraju jest relacja jakości świadczonych usług do wciąż relatywnie niskich kosztów pracy. W tym kontekście warto nadmienić, że młodzi polscy informatycy rokrocznie zajmują najwyższe miejsca w międzynarodowych konkursach dla programistów, takich jak ImagineCup, Code Jam czy Central European Programming Contest (CEPC).

Przedsiębiorcy realizujący nowe projekty inwestycyjne w Polsce mogą liczyć na różne formy wsparcia w ramach tzw. pomocy regionalnej. Instrumenty wsparcia obejmują bezzwrotne granty: z budżetu państwa i współfinansowane ze środków unijnych oraz zwolnienia podatkowe: zwolnienie z podatku dochodowego CIT w Specjalnych Strefach Ekonomicznych, jak również zwolnienia z podatków lokalnych. Szczególnie atrakcyjnym instrumentem, z perspektywy inwestycji w obszarze sektora IT, jest grant rządowy: wsparcie finansowe z tytułu kosztów tworzenia nowych miejsc pracy i/lub dofinansowanie nowej inwestycji w ramach „Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2020”. Środki wypłacane są proporcjonalnie do stopnia realizacji zobowiązań, określonych w umowie zawieranej między inwestorem a Ministrem Gospodarki.

Natomiast dotacje współfinansowane z funduszy strukturalnych UE zostały w dużej mierze wykorzystane. Aktualnie (kwiecień 2013 r.) wydatkowano ponad 90% przyznanych zasobów finansowych. Nowe środki w ramach funduszy strukturalnych zostaną uruchomione w następnej perspektywie finansowej na lata 2014–2020. Warto także wspomnieć o stale aktualizowanej i dostosowywanej do potrzeb rynku ofercie programowej Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Przykładem przedsięwzięć wspierających szeroko rozumianą działalność badawczo-rozwojowych, w tym IT, są programy Innotech czy Demonstrator +.

Środki uzyskane w ramach perspektywy 2014-2020 będą stanowić główną siłę napędową wydatków na modernizację. Zauważyć należy, że dzięki znacznej determinacji w pozyskiwaniu funduszy, skutecznemu zarządzaniu oraz dużemu zainteresowaniu władz na poziomie lokalnym, Polska oceniana jest, jako kraj najlepiej wykorzystujący środki unijne do realizacji projektów informatycznych. Niedawno utworzone Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji prowadzi projekty informatyzacji administracji publicznej, tworząc zręby systemu e-administracji. Zajmuje się też opracowaniem i realizacją rządowej Strategii Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. Każde z tych działań wygeneruje znaczący popyt na produkty i usługi IT, istotnie przyczyniając się do rozwoju sektora w Polsce.

Drugą – po administracji – szczególnie perspektywiczną grupą odbiorców technologii informatycznych jest sektor usług publicznych. Wydatki polskiego sektora utilities na IT w roku 2011 wzrosły o 247 mln zł, czyli aż o 44%. Szczególne miejsce zajmuje tu energetyka, przed którą stoją przynajmniej dwa istotne wyzwania wiążące się ze znacznymi inwestycjami w produkty i usługi IT, czyli proces transformacji oraz liberalizacji rynku energetycznego.

Sektor transportowy wymagający znaczących inwestycji infrastrukturalnych oraz tradycyjnie duzi odbiorcy rozwiązań IT w obszarze bankowości i telekomunikacji będą w dalszym ciągu generować popyt na produkty i usługi IT.

*programy unijne na lata
2014-2020, choć nadal
w trakcie opracowywania,
będą kładły większy niż
poprzednia perspektywa
nacisk na aspekt innowacyjny
i modernizacyjny
w obszarze nowoczesnych
technologii*

Programy unijne na lata 2014-2020, choć nadal w trakcie opracowywania, będą kładły większy niż poprzednia perspektywa nacisk na aspekt innowacyjny i modernizacyjny w obszarze nowoczesnych technologii. Sygnalizowane programy: w obszarze innowacyjności, badań naukowych i ich powiązań ze strefą przedsiębiorstw, dotyczący rozwoju cyfrowego czy też obejmujący sferę środowiska, transportu i bezpieczeństwa energetycznego to pomyślny zwiastun dla całej branży.

Czynniki determinujące rozwój rynku IT w Polsce

Cel badania

Celem badania było, z jednej strony dostarczenie wiedzy inwestorom i pracodawcom o oczekiwaniach specjalistów IT, ich bieżących warunkach zatrudnienia, w tym rodzaju preferowanej współpracy. Z drugiej strony – wskazanie optymalnych ścieżek rozwoju kariery pracownikom specjalizującym się w IT.

Na podstawie rozmów z menedżerami największych firm IT w Polsce opracowano wykaz podstawowych szans i barier rozwoju branży z perspektywy rynku pracy, odpowiadając jednocześnie na pytanie, czego oczekuje inwestor/pracodawca?

Metodologia badania

Badanie IT@PL składa się z dwóch części. Pierwsza z nich to badanie jakościowe opierające się na 8 wywiadach pogłębionych przeprowadzonych z menedżerami dużych, międzynarodowych korporacji (w zależności od decyzji respondentów niektórzy z nich występują anonimowo). Część druga to badanie ankietowe kandydatów przeprowadzone na próbie 340 specjalistów i menedżerów IT. Badanie zostało przygotowane przez Antal International we współpracy z Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych i zrealizowane w okresie 01.04-15.04.2013.

Skrócony scenariusz wywiadu pogłębionego:

Edukacja

- Jak Pan/i ocenia system edukacji wyższej w obszarze IT w Polsce?
- Jak Pan/i ocenia system praktyk i wdrożenia zawodowego w obszarze IT w Polsce?
- Jak Pan/i ocenia szkolenia, naukę pracy na nowych technologiach w Polsce?

Kandydaci

- Jak Pan/i ocenia kwalifikacje zawodowe początkujących (1-3 lata doświadczenia) specjalistów IT w Polsce?
- Jak Pan/i ocenia kwalifikacje zawodowe doświadczonych (pow. 3 lat doświadczenia) specjalistów IT w Polsce?
- Jak Pan/i ocenia kwalifikacje zawodowe menedżerów IT w Polsce?
- Jak Pan/i ocenia potencjał kadry menedżerskiej wyższego szczebla IT (CIOs) w Polsce (dyrektorzy, członkowie zarządów)?

Koszty zatrudnienia

- Jak Pan/i ocenia koszty zatrudnienia specjalistów i menedżerów IT?

Regulacje prawne

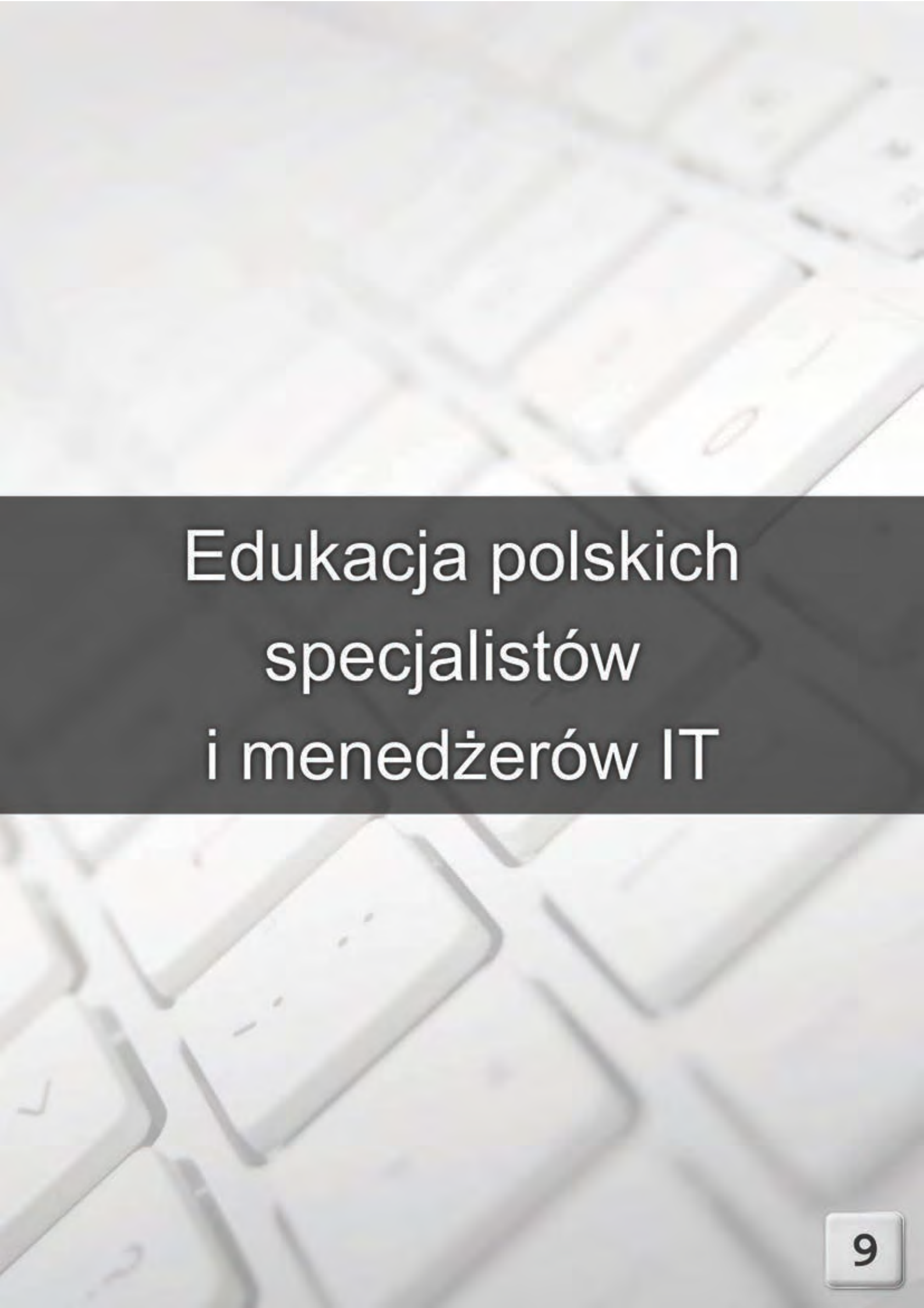
- Jak wg Pana/i przepisy są korzystne? Które należałoby zmienić? Jaki mają wpływ na zatrudnianie?
- Jakie formy zatrudnienia są dla wg. Pana/i najbardziej korzystne z perspektywy pracodawcy?

Inne – co jest ważne w kontekście polskiego rynku IT?

- Co według Pana/i wyróżnia Polskę na tle innych lokalizacji dla firm IT w Europie, w CEE, wśród gospodarek rozwijających się?
- Co zdecydowało o Państwa inwestycji (dla greenfield) /o reinwestycji, rozwoju (dla brown field), czy/jakie znaczenie miały kwestie kadry/ które aspekty?

Kwestionariusz ankiety przeprowadzonej wśród kandydatów:

1. Proszę wskazać Pana/i obszar zatrudnienia:
2. Prosimy o zaznaczenie technologii, w których Pan/i się specjalizuje.
3. W jakich sieciach informatycznych się Pan/i specjalizuje?
4. W jakim stopniu zna Pan/i wymienione poniżej języki obce?
5. Proszę uporządkować wymienione elementy zatrudnienia od najważniejszego dla Pana/i do najmniej ważnego.
6. Jakiego wzrostu wynagrodzenia oczekiwałby Pan / oczekiwałaby Pani w przypadku zmiany pracy?
7. Jaką formę zatrudnienia Pan/i preferuje?
8. Jakie miejsce zatrudnienia byłoby dla Pana/i najbardziej atrakcyjne?
9. Czy zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na podjęcie pracy za granicą?
10. Ile czasu pracy jest Pan gotowy / Pani gotowa spędzić w podróżach służbowych?
11. Czy jest Pan gotowy / Pani gotowa do pracy w systemie zmianowym?
12. Ile lat doświadczenia w pracy w obszarze IT Pan/i posiada?
13. W jakiej wielkości firmie Pan/i pracuje?
14. Z jaką formą pracy w obszarze IT miał Pan / miała Pani doświadczenie?
15. Płeć
16. Wiek
17. Miejsce zamieszkania
18. Osiągane całkowite wynagrodzenie miesięczne brutto
19. Wykształcenie

The background of the entire page is a close-up, slightly blurred image of a computer keyboard. The keys are light-colored, and the perspective is from a low angle, looking down at the keyboard. A dark grey horizontal band is superimposed over the middle of the image, containing the title text in white.

Edukacja polskich specjalistów i menedżerów IT

Edukacja polskich specjalistów i menedżerów IT

Jednym z kluczowych czynników wpływających na kształt polskiego rynku pracy IT jest edukacja. Składają się na nią trzy główne obszary: studia, praktyka zawodowa, szkolenia. Wszystkie z nich są niezbędne, aby wykształcić eksperta pożądanego przez pracodawców.

Studia

Wiedza przekazywana podczas studiów IT jest oceniana przez pracodawców pozytywnie. Podkreślają oni, że w pracy eksperta IT niezbędne są podstawy – mając je dobrze opanowane, łatwo można nauczyć się kolejnych potrzebnych do pracy technologii. Menedżer z jednej z dużych międzynarodowych firm IT obecnych w Polsce zaznacza, że zwraca uwagę na znajomość podstaw programowania, rozumienie funkcjonowania komputera, znajomość algorytmów czy struktury danych – nie oczekuje natomiast od absolwentów wiedzy specjalistycznej. Jednak nie wszyscy studenci wynoszą nawet te podstawowe kompetencje ze studiów – jest to bardzo uzależnione od indywidualnej postawy i motywacji każdej osoby. Dodatkowo pracodawcy zwracają uwagę, że wiedza teoretyczna ma tylko niewielki udział w kwalifikacjach, którymi powinien się charakteryzować specjalista IT.

„Uczelnia daje 20% potrzebnej zawodowo wiedzy, reszta to praktyka i zaangażowanie poszczególnych studentów w samodoskonalenie” – Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

Poziom wiedzy absolwentów i znajomość różnych technologii w dużej mierze zależy od poszczególnych kierunków studiów.

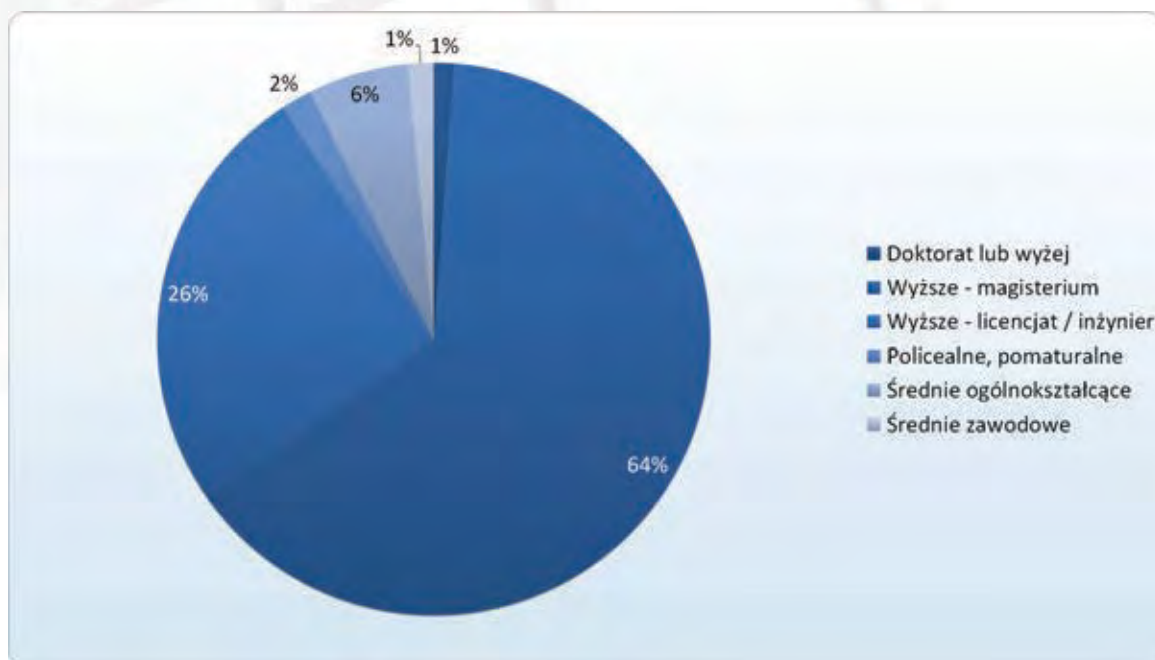
„Są kierunki, które przygotowują lepiej, są uczelnie lepsze i gorsze. Na przykład część z nich oferuje specjalne programy graduates. Jest o wiele więcej wykształconych absolwentów w językach wysokopoziomowych .Net i Java, a mało przygotowania w obszarze języków niskopoziomowych. Dostrzegam mankamenty kadry, brak wiedzy na temat C, C++ niskopoziomowego, embeded systems” – menedżer międzynarodowej firmy IT.

„W porównaniu do uczelni zagranicznych, z którymi miałem do czynienia - Francja, Irlandia, USA, Holandia - wydaje mi się, że polskie ośrodki akademickie kształcą bardziej szeroko - na Zachodzie absolwenci są bardziej wyspecjalizowani. Wyższe uczelnie nie nadążają za potrzebami rynku - to jednak wobec bardzo szybkiego rozwoju technologii nie powinno dziwić” - Marcin Paszkiewicz, dyrektor operacyjny, Amartus Polska.

Problemem dla pracodawców jest to, że studenci często nie potrafią realnie ocenić swoich kwalifikacji, mają tendencję do ich zawyżania, a w związku z tym ich oczekiwania finansowe są nieadekwatne do rzeczywistych umiejętności.

„Absolwenci mają wygórowane oczekiwania względem pracodawców. Dostrzegam przerost ambicji nad kwalifikacjami, jakie posiadają po ukończeniu uczelni wyższej” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.

Większość badanych kandydatów (64%) posiada wykształcenie wyższe magisterskie. Tylko 1% respondentów ma doktorat. Stosunkowo wysoki odsetek (26%) ma wykształcenie wyższe licencjackie.



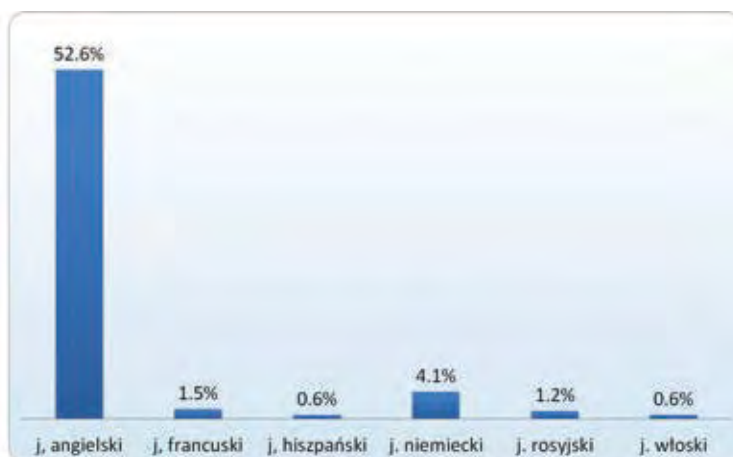
Wykres 1. Wykształcenie specjalistów i menedżerów IT
Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Znajomość języków obcych

Atrakcyjność specjalistów IT w oczach przyszłych pracodawców rośnie automatycznie wraz z poziomem zaawansowania znajomości języków obcych. Płynny język angielski, którego znajomością w tym stopniu może pochwalić się 53% badanych specjalistów powoli staje się podstawowym wymogiem, nie atutem. Obecnie to biegła znajomość języka niemieckiego często jest najmocniejszą kartą przetargową w rękach kandydatów. Spowodowane jest to dużym zapotrzebowaniem na specjalistów IT, którzy na co dzień będą współpracować z klientem niemieckojęzycznym. A taką wiedzę może pochwalić się już tylko 4% badanych.

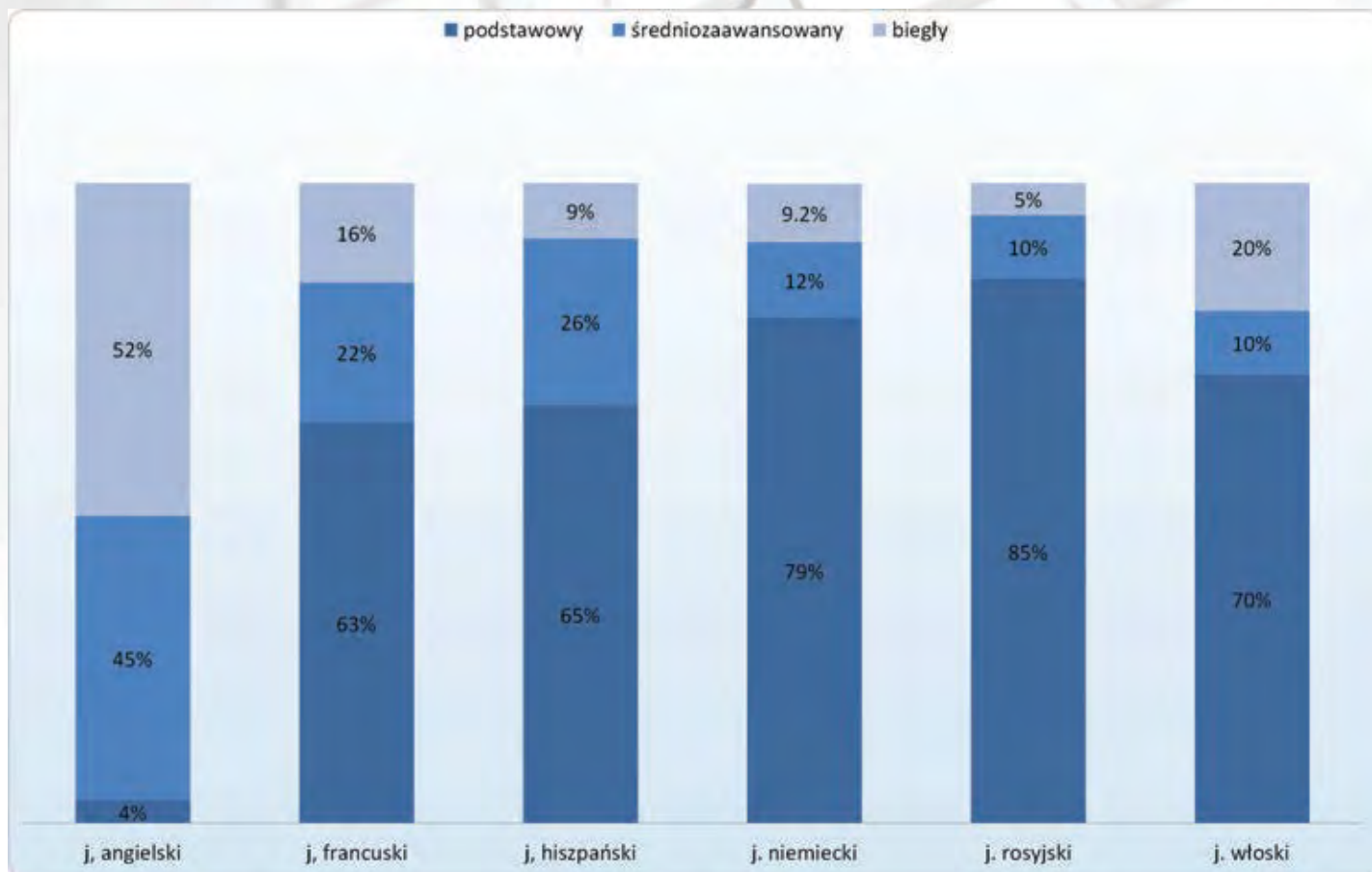


Wykres 2. Znajomość języków obcych w dowolnym stopniu



Wykres 3. Znajomość języków obcych w stopniu biegłym

Źródło: badanie kandydatów IT@PL



Wykres 4. Stopień znajomości języków obcych przez specjalistów i menedżerów IT (100% to osoby deklarujące znajomość w dowolnym stopniu) Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Praktyki zawodowe

Wysoko oceniony został poziom współpracy uczelni wyższych z firmami prywatnymi w zakresie praktyk i dokształcania. Wiele firm IT w Polsce rozpoczyna taką współpracę, co pozwala studentom na uzyskanie cenionych przez pracodawców kwalifikacji. Programy stażowe i praktyki proponowane przez różne instytucje dają świetną szansę rozwoju i są coraz bardziej popularne. Z drugiej strony z racji tego, że wiele uczelni nakłada obowiązek praktyk na studenta, przed pracodawcami stoi wyzwanie wyboru tych zmotywowanych chęcią rozwoju.

*polscy studenci dużo
dokształcają się indywidualnie,
są bardziej zaradni i sami
wychodzą z inicjatywą*

Wedle respondentów jedynie 25% studentów (Warszawa wyjątek, bo 40-50%) rozpoczyna pracę w czasie studiów, dzięki czemu kończąc studia mają 1-2 letnie doświadczenie komercyjne i stają się atrakcyjnymi kandydatami.

„System praktyk jest coraz bardziej atrakcyjny, bo firmy walczą o kandydata. W związku z tym, że absolwenci w Warszawie mają bardzo wysokie oczekiwania finansowe, coraz więcej firm wychodzi z inicjatywą programów stażowych na uczelniach w innych miastach Polski. Polscy studenci dużo dokształcają się indywidualnie, są bardziej zaradni i sami wychodzą z inicjatywą” – Izabella Dobrosielska, HR Manager, METTLER TOLEDO.

Szkolenia

W większości z badanych firm rozwój pracowników opiera się głównie o wewnętrzne szkolenia. Pracownicy nierzadko mają okazję wyjechać do krajów, gdzie znajdują się centrale firm, aby poznać używane przez te firmy systemy.

Pracodawcy zwracają uwagę, że udział w części zewnętrznych szkoleń zależy od indywidualnej motywacji kandydatów – istnieją kursy internetowe, nawet bezpłatne, a także możliwości wyjazdu, na te oferowane przez zachodnie uczelnie. Innym sposobem jest szkolenie pracowników podczas wykonywanych zadań, czyli on-the-job training.

„Szkolenia technologiczne są bardzo drogie, co za tym idzie wysoka cena zniechęca pracodawców do finansowania takich szkoleń. Dla pracodawcy opłacenie takich szkoleń, stanowi bardzo duży koszt i duże ryzyko, ponieważ nie wiadomo jak długo dany pracownik pozostanie w organizacji. Dlatego stosuje się on-the-job training, czyli naukę w czasie pracy i nacisk na dzielenie się wiedzą i wymianę doświadczeń senior konsultantów” – Izabella Dobrosielska, HR Manager, METTLER TOLEDO.

„Niektórzy myślą, że kandydat to gotowy produkt, jak samochód. Zapominają, że o rozwój pracownika trzeba dbać stale. Najlepszym treningiem miękkich umiejętności (zachowań proklienckich) jest coaching/mentoring – szczególnie w przypadku stanowisk technicznych. Uczelnia nie nadaje się do rozwijania tych kompetencji” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.



Uczelnie nie kształtują miękkich umiejętności współpracy z klientem biznesowym. Mogą być dwie metody ich rozwoju. Pierwsza to coaching przeznaczony szczególnie dla osób, które myślą również o rozwoju pionowym – w tym przypadku koncentrujemy się na indywidualnych celach jednostki w obszarze organizacji, np.: umiejętność motywowania podwładnych. Natomiast w codziennym rozwoju na stanowisku pracy metodą, która przynosi dobre rezultaty jest mentoring prowadzony przez współpracownika – eksperta w swoim obszarze. I tak na przykład rozwijanie zachowań proklienckich będzie możliwe podczas pracy z mentorem na wspólnych spotkaniach z klientami – Małgorzata Pukropek, HR Projects Leader, Antal HR Consulting.

The background of the entire slide is a close-up, slightly blurred image of a computer keyboard. The keys are light-colored, and the focus is soft, creating a professional and tech-oriented atmosphere.

Specjaliści i menedżerowie IT w Polsce

Specjaliści i menedżerowie IT w Polsce

Polski rynek specjalistów i menedżerów IT jest dosyć zróżnicowany. Wg menedżera jednej z międzynarodowych firm IT obecnych w Polsce jest wielu wysoko wykwalifikowanych specjalistów, ale są też kandydaci, których umiejętności pozwalają na wykonywanie tylko najprostszych prac informatycznych.

Na początku kariery

Badani zgadzają się, co do tego, że osoba z rocznym doświadczeniem w obszarze IT może już być atrakcyjnym kandydatem. Szczególnie, jeśli pracowała w międzynarodowej firmie i nabyła umiejętność pracy zespołowej przy projektach. Mobilność i elastyczność polskich kandydatów jest oceniana przeciętnie, natomiast respondenci mają coraz lepszą opinię o miękkich umiejętnościach personalnych osób wchodzących na rynek pracy.

„Polscy specjaliści są komunikatywni, potrafią współpracować w zespole. Pod tym kątem mogą spokojnie konkurować z rówieśnikami z innych krajów europejskich” – menedżer międzynarodowej firmy IT



Rynek pracy w IT szybko się zmienia. Niektóre firmy decydują się na outsourcowanie części procesów, a to sprawia, że niezbędni stają się pracownicy, którzy oprócz wiedzy technicznej będą znali metodologię prowadzenia projektów oraz będą charakteryzowali się wysokim poziomem miękkich umiejętności interpersonalnych. Coraz ważniejsze stają się umiejętności: samodzielnego i kreatywnego myślenia, współpracy w zespole i szybkiego rozwiązywania konfliktów - Katarzyna Cioczek, starsza konsultantka Antal IT Services.

69%

kandydatów wyraża gotowość do poświęcenia maksymalnie 1/3 czasu pracy na podróże służbowe

41%

kandydatów wyraża gotowość do pracy zmianowej

64%

kandydatów zdecydowałoby się na podjęcie pracy za granicą

Głównym wyzwaniem stojącym przed pracodawcą zatrudniającym początkujących specjalistów jest ich zmotywowanie.

„Obecnie trudno jest znaleźć dobrych młodych specjalistów. Część z nich ma mniejszą, niż bardziej doświadczeni pracownicy motywację do pracy i więcej dystansu do wartości i etosu pracy. Młodzi kandydaci łatwo poddają się zachętom natury finansowej lub poprzez atrakcyjne szkolenia i benefity.

Doświadczeni są motywowani ciekawymi projektami i wyzwaniem. Jest również grupa absolwentów, którzy mają małe umiejętności, ale bardzo wysokie oczekiwania finansowe - Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

„Polscy specjaliści IT na tle innych narodowości są łatwo zarządzalni, mniej pewni siebie, więcej czasu trzeba poświęcić na wdrożenie, natomiast jest do tego celu przewidziany szereg szkoleń wdrożeniowych” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.

„W rekrutacji młodych specjalistów zwracamy uwagę na motywację i chęć uczenia się. Ważna jest także samodzielność i inicjatywa w realizacji zadań oraz umiejętność pracy w zespole” – Małgorzata Podrażka, Menedżer ds. Rekrutacji, Prudential Polska.

„Kandydaci z mniejszym doświadczeniem życiowym mają mniej realistyczne oczekiwania pod kątem wynagrodzenia, ale i tego jak wygląda biznes IT” – Paweł Patroński, Site Manager, Imagination Technologies.



Firmy obsługujące i dostarczające rozwiązania do biznesu obok bardzo dobrych kompetencji technicznych oczekują zrozumienia obszaru biznesowego głównej działalności firmy. Świadomość i dojrzałość biznesowa jest jedną z bardziej pożądanых cech u kandydatów. Zmysł ten zostanie doceniony w firmach związanych z integracją i rozwojem systemów informatycznych – Konrad Mazurek, lider zespołu Antal IT Services.

Doświadczeni specjaliści – powyżej 3 lat stażu

Polscy specjaliści zostali ocenieni przez respondentów wysoko. Pracodawcy zwracają uwagę na wysokie kwalifikacje techniczne, często poświadczone przez różnego rodzaju certyfikacje. Pracownicy IT nie mają braków kompetencyjnych, są również grupą o wysokiej mobilności.

„Polscy specjaliści IT prezentują wysoki poziom, na pewno są mobilni i gotowi na relokację, szczególnie krótkoterminowo” – Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

„Polscy specjaliści SAP są bardzo mobilni i przyzwyczajeni do pracy wyjazdowej” – Izabella Dobrosielska, HR Manager, METTLER TOLEDO.



Na obecnym rynku pracy w większości przypadków kandydat otrzyma propozycję relokacji. W obszarze IT mobilność jest niezwykle ważna – osoby, które decydują się na wyjazdy częściej biorą udział w ciekawych, międzynarodowych projektach, co bezpośrednio się przekłada na ich kompetencje i w związku z tym - rozwój kariery zawodowej – Natalia Wyrwińska, starsza konsultantka Antal IT Services.

„Czym musi charakteryzować się dobry programista? Entuzjazm, pracowitość - będzie chętnie sam zajmował się pewnymi zagadnieniami, proaktywność. Muszą to być ludzie, którzy wykonują swoją pracę solidnie i doprowadzają swoje projekty do końca - wielu dobrym informatykom brakuje tej cechy, a jest ona bardzo pożądana. Zadanie w 90% wykonane nie jest zadaniem skończonym, czego szczególnie młodzi programiści nie rozumieją” - Marcin Paszkiewicz, dyrektor operacyjny, Amartus Polska.

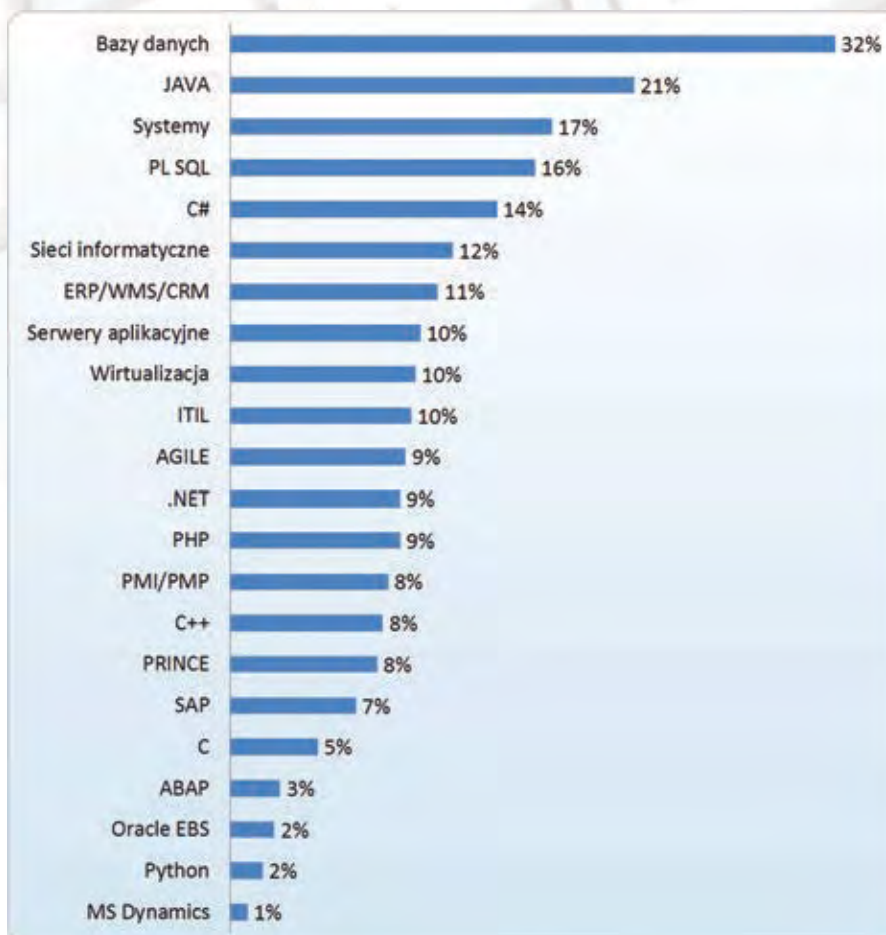
Zadanie w 90% wykonane nie jest zadaniem skończonym, czego szczególnie młodzi programiści nie rozumieją

Do wyliczanych wad należy wciąż zbyt rzadko spotykana biegła znajomość języka angielskiego i bardzo wysokie oczekiwania finansowe. Co więcej, jak wskazuje menedżer z jednej z międzynarodowych firm IT pracownicy w Polsce mają niższą produktywność niż w krajach Europy Zachodniej, choć wciąż dużo wyższą niż np. pracownicy w centrach usługowych w Indiach. Poprawa tego wskaźnika powinna być głównym celem.

Izabella Dobrosielska, HR Manager w firmie METTLER TOLEDO postrzega polskich doświadczonych pracowników sektora IT następująco: *„Wysokiej klasy specjaliści, jednak często mają wysokie oczekiwania finansowe. Dość często wykazują brak elastyczności w kontekście zatrudnienia w innej formie niż właśnie współpraca B2B. Konsultanci wyspecjalizowani w rozpoznawalnych i uznanych technologiach to osoby, które bardzo dużo podróżują i z reguły mają doświadczenie w pracy za granicą i na projektach międzynarodowych, w związku z tym stawki, na jakich pracują są na poziomie europejskim”*.

Znajomość technologii

Rozwój branży IT w Polsce, pomimo utrzymującego się kryzysu finansowego w strefie euro nieustannie pnie się w górę. W roku 2011 wzrost wydatków na technologie informatyczne wyniósł 4,8%, natomiast w roku 2012 według prognoz analityków przewiduje się, że wyniesie on 7,8%. W tak gwałtownie zmieniającym się środowisku branży IT, warto zwrócić uwagę na to, jakie technologie znają polscy specjaliści i menedżerowie.



Wykres 5. Specjalizacja w technologiach (wybór maks. 3 odpowiedzi) specjalistów i menedżerów IT
Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Menedżerowie

Polscy menedżerowie IT charakteryzują się tym, że mają background techniczny. To osoby, które przeszły ścieżkę od inżyniera do menedżera, więc mają doświadczenie w branży, ich wiedza techniczna pozwala na wydawanie jasnych instrukcji inżynierom i przekładanie potrzeb biznesu na rozwiązania IT. To osoby elastyczne i przyzwyczajone do pracy w bardziej chaotycznym środowisku, niestandardowych warunkach. Dlatego bardzo dobrze się odnajdują w rozwijaniu przedsięwzięć typu startup. Z drugiej strony w przeprowadzonych rozmowach pojawiły się zarzuty, że czasami są za bardzo chaotyczni w wykonywaniu swoich zadań, co uniemożliwia im maksymalizowanie efektów pracy za pomocą dostępnych środków.

„Według mnie menedżerowie czasami są za bardzo zapatrzeni w siebie, co się przekłada na mniejszą chęć do samodoskonalenia. Nawet zbyt silna jest u nich cecha myślenia out of the box, myślenia colombo – trzeba się bardziej dostosować do tego, co jest dostępne i tymi środkami zwiększać produktywność” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.



„Większość osób nie chce być menedżerami – obawiają się biurokracji – na skalę europejską, a jeśli ktoś chce to niekoniecznie jest to osoba, która ma menedżerskie predyspozycje. Menedżer powinien się znać na IT, ale to nie jego główna kompetencja. Z drugiej strony najbardziej błyskotliwi informatycy cieszą się pracą z technologiami i nie chcą trudnej niewdzięcznej pracy menedżera, która często oznacza rozwiązywanie problemów z ludźmi. Zarobki w IT są na tyle wysokie, że drobna podwyżka przy awansie menedżerskim nie jest tak motywująca. Jednak ci menedżerowie, z którymi współpracowałem są bardzo kompetentni i poradziliby sobie wszędzie w Europie” – Paweł Patroński, Site Manager, Imagination Technologies.



„Czasami jest tak, że menedżerem zostaje najlepszy programista. Moim zdaniem to nie zawsze jest najlepsza droga - często taką osobę powinno się raczej rozwijać np. w kierunku awansu na architekta. W przypadku menedżera bardzo istotne są miękkie umiejętności personalne” – Marcin Paszkiewicz, dyrektor operacyjny, Amatrus Polska.

Pozycja Polski w regionie jest dobra i nadal rośnie. Stanowimy największy oraz najbardziej nośny rynek zbytu IT w CEE. Na rynku polskim jest też duża możliwość wyboru spośród kandydatów. Z obserwacji Antal International wynika, że mamy w Polsce wielu menedżerów wyróżniających się świetnymi rezultatami. Poza tym charakteryzują się oni zdecydowanie lepszym zrozumieniem realiów oraz kultury naszych południowych oraz wschodnich sąsiadów. Doświadczenia pracodawców, z którymi współpracujemy wskazują, że polscy menedżerowie bardzo skutecznie zarządzają wynikami firmy, a to stanowi fundament w strategii rozwoju każdej organizacji. – Łukasz Kośnik, partner w Antal International i dyrektor Antal IT Services



Preferowana forma awansu

poziomy/ekspercki (rozwijanie znajomości nowych technologii, praca nad nowymi projektami, rozwijanie umiejętności technicznych)

58%

pionowy/menedżerski (rozwój na stanowiskach zarządzających - team leader, menedżer, większy nacisk na rozwój kompetencji miękkich)

42%

Tabela 1. Preferowana ścieżka rozwoju przez specjalistów i menedżerów IT
Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Wyższa kadra zarządzająca

Ocena kadry menedżerskiej wyższego szczebla przez respondentów jest bardzo pozytywna. Rozmówcy zwracali uwagę, że Polacy na stanowiskach dyrektorskich w IT w niczym nie odbiegają od dyrektorów z krajów Zachodniej Europy.



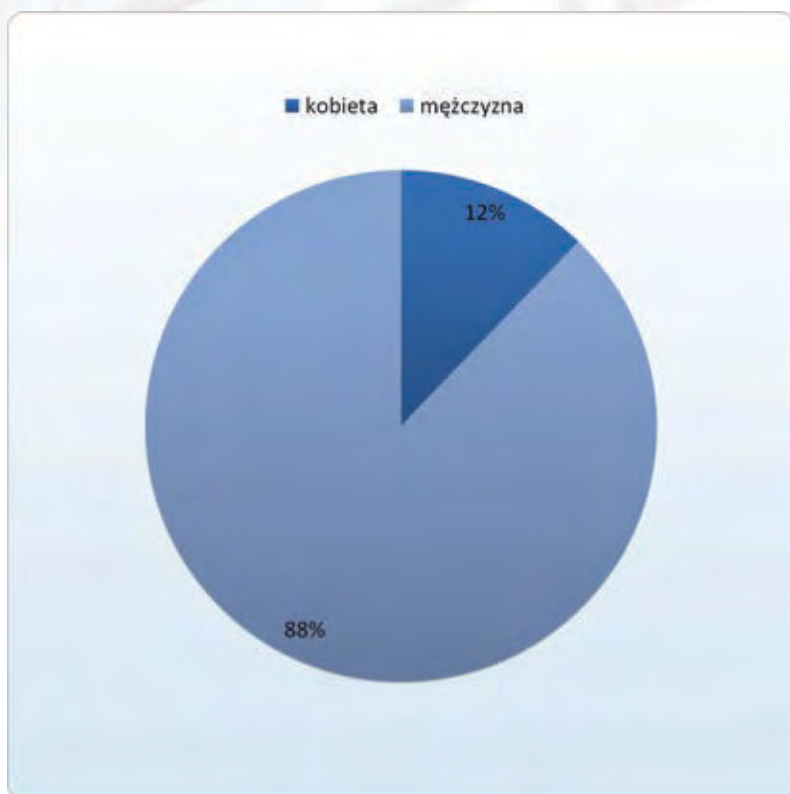
„CIOs lokalni to osoby bardzo dobrze wykwalifikowane technicznie i biznesowo. Wielu z nich to osoby wywodzące się ze środowisk programistycznych, które ukończyły uczelnie techniczne, ale również bardzo dobrze znają reguły panujące w biznesie. Znaczenie ma również model promowania kierowników IT, który bazuje na technicznej ścieżce awansu. Dzięki temu bardzo dobrze orientują się w technologiach, znają lokalny rynek IT, dostawców, dostępne na rynku rozwiązania” – Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

„W tej grupie łatwiej było znaleźć kompetencje miękkie, których szukaliśmy – umiejętność pracy w różnorodnym, dynamicznym środowisku, inicjatywa w działaniu, kreatywność w rozwiązywaniu problemów, efektywność w zarządzaniu zespołem, wywieranie wpływu. Osoby na menedżerskich stanowiskach muszą być elastyczne, bo taki jest najczęściej charakter pracy” – Małgorzata Podrażka, Menedżer ds. Rekrutacji, Prudential Polska.



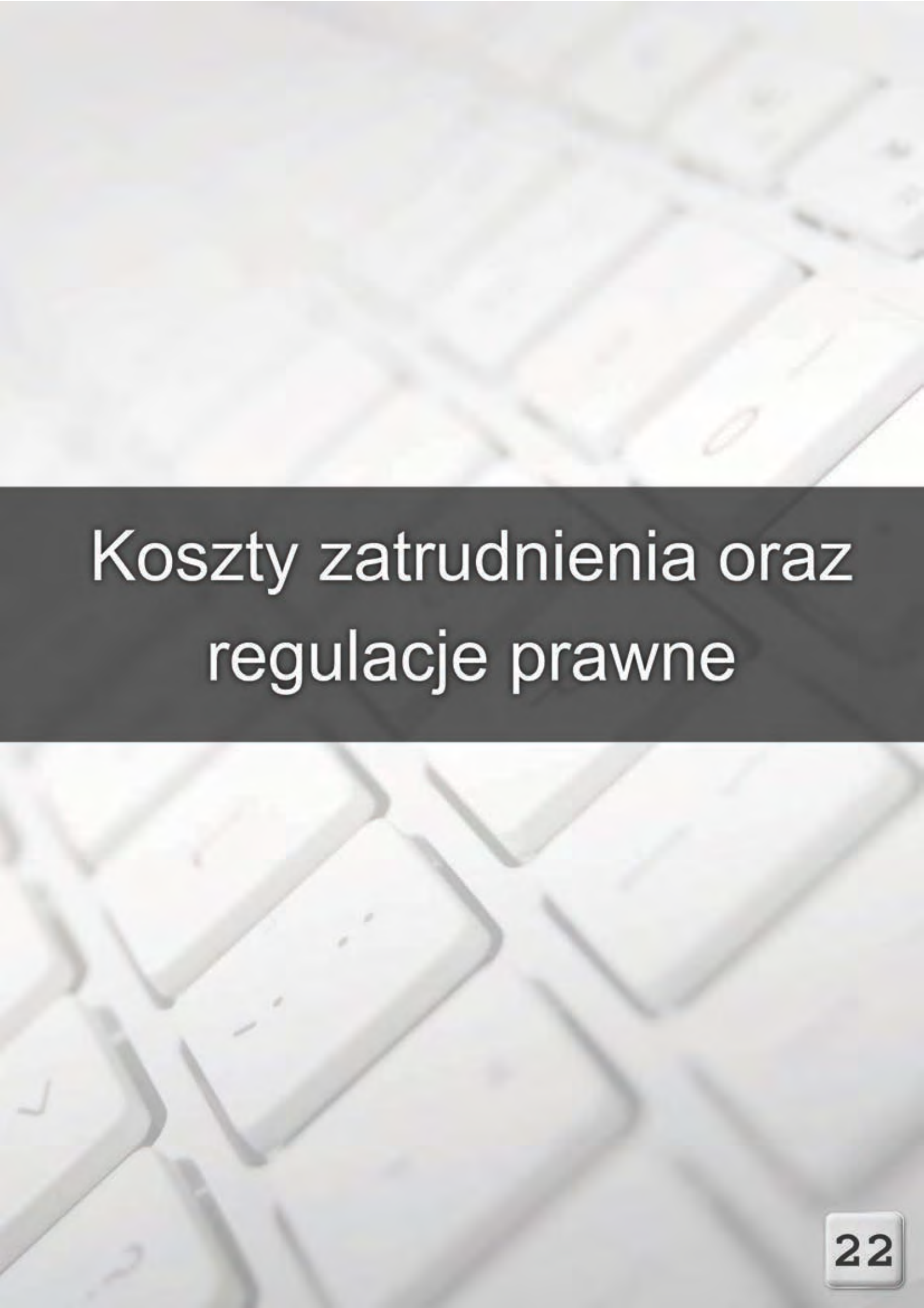
Kobiety w IT

W Europie, jak również w Polsce procent kobiet studiujących kierunki informatyczne jest nadal niewielki. Z badań GUS wynika, że tylko, co 10 student na kierunkach informatycznych to kobieta. UE stara się zmienić tę sytuację i zachęca kobiety do studiowania na kierunkach technicznych. Już teraz pracodawcy narzekają na niewystarczającą liczbę wykwalifikowanych specjalistów, a sytuacja ta może zostać złagodzona poprzez wzrost zatrudnienia kobiet w sektorze ICT.



Wykres 6. Płeć badanych

Źródło: badanie kandydatów IT@PL



Koszty zatrudnienia oraz regulacje prawne

Koszty zatrudnienia

Z analizy firmy doradczej PwC wynika, że w Polsce nakłady na zatrudnienie pracowników są o połowę mniejsze niż w Europie Zachodniej i w USA. Jak wskazano w analizie, w Polsce wskaźnik udziału wynagrodzeń i świadczeń w przychodach firm, czyli koszty zatrudnienia pracownika, oscyluje w granicach 10-11%. Natomiast w Europie Zachodniej i USA pakiety wynagrodzeń i świadczeń dla pracowników pochłaniają znacznie większą część przychodów - około 20%¹.

przedstawiciele badanych firm wskazywali, że wysokie koszty pracy są częściej postrzegane, jako wada przez samych pracowników - między innymi, dlatego specjaliści zaczynają preferować zatrudnienie kontraktowe

W przypadku pracowników IT w Polsce oczekiwania finansowe są, co prawda niewiele niższe, a nawet porównywalne do stawek w Europie Zachodniej. Dla respondentów zdecydowanie największe znaczenie ma jednak dostępność kompetencji – mniejsze kwestia kosztów.

„Unikatowe, trudno dostępne kompetencje zawsze są w cenie. Przewagę konkurencyjną firmy można budować tylko z pomocą najlepszych ekspertów, a ich stawki są wysokie. Planując działalność operacyjną organizacji trzeba wziąć to pod uwagę” – Małgorzata Podrażka,

Menedżer ds. Rekrutacji, Prudential Polska.

Nie zmienia to faktu, że koszty pracy w Polsce są jednak oceniane w większości przypadków, jako za wysokie. Co ciekawe, przedstawiciele badanych firm wskazywali, że wysokie składki są częściej postrzegane, jako wada przez samych pracowników. Między innymi dlatego specjaliści zaczynają preferować zatrudnienie kontraktowe.

1/3

specjalistów i menedżerów IT preferuje zatrudnienie kontraktowe*

Contracting definiujemy, jako zewnętrzną formę zatrudnienia (współpraca za pośrednictwem firmy rekrutacyjnej w oparciu o działalność gospodarczą; praca tymczasowa; outsourcing pracowniczy) lub bezpośrednią formę współpracy ze zleceniodawcą. Charakteryzuje ją z góry określony czas współpracy, podczas którego zrealizowane ma zostać konkretne zadanie wymagające kwalifikacji o charakterze specjalistycznym lub menedżerskim.

*Źródło: badanie kandydatów IT@PL

¹ badanie PwC „Saratoga HC Benchmarking”, październik 2012

„Contracting jest prostsze w obsłudze od strony kadrowej, tańsze, kandydaci otrzymują lepsze wynagrodzenia, kadra jest bardziej wykwalifikowana” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.



Jednym z głównych czynników skłaniających specjalistów IT do wyboru współpracy kontraktowej są finanse. Oferowane stawki są średnio o ok 30% wyższe, niż przy zatrudnieniu stałym oraz w większym stopniu negocjowalne. W zależności od typu zlecenia i specyfiki firmy kontraktorzy mogą wybrać również możliwość pracy z domu, dogodny czas rozpoczęcia i trwania projektu lub też najbardziej odpowiadającą im formę zatrudnienia – Justyna Ostropolska, menedżer ds. operacyjnych i sprzedaży w Antal IT Services.



Duża liczba doświadczeń zawodowych, zdobytych często w różnych branżach, może przynieść ogromne korzyści w obszarach związanych z procesami i zarządzaniem przedsiębiorstwem, których nigdy byśmy się nie spodziewali. Kontraktor dzieli się z nami swoją wiedzą, a my dajemy mu kolejną porcję doświadczeń. Dzięki takiej wymianie powstają nowe produkty, a dotychczasowe są wzbogacane o nowe funkcjonalności. Jednym słowem - współpraca kontraktowa jest motorem zmian i tworzenia innowacji - Justyna Mazur, menedżer sprzedaży w Antal IT Services.

Wynagrodzenia specjalistów i menedżerów

Średnie wynagrodzenie miesięczne brutto specjalistów i menedżerów w Polsce w 2012 roku wyniosło 9 380 zł². Oznacza to niewielki spadek w stosunku do wcześniejszego roku. Na stabilnym i wciąż stosunkowo wysokim poziomie utrzymują się również pensje w sektorze IT oraz Telekomunikacji. Wynagrodzenie specjalistów i menedżerów w znacznej mierze uzależnione jest od liczby lat doświadczenia. Poniższy wykres przedstawia, jak przekłada się ten czynnik na osiągnane zarobki.

² Raport Wynagrodzeń Specjalistów i Menedżerów 2013 – Antal International



30% podwyżki

oczekują specjaliści i menedżerowie w przypadku zmiany pracy*

*Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Wynagrodzenie różni się też w zależności od obszaru wiedzy specjalistów i menedżerów:

Średnie wynagrodzenie brutto a obszary IT	
Infrastruktura IT	8208 zł
Software	8920 zł
Systemy klasy ERP/CRM/BI	10468 zł
Źródło: badanie kandydatów IT@PL	

Przykładowe stawki brutto na poszczególnych stanowiskach zostały przedstawione w tabeli poniżej:

IT i Telekomunikacja	9 140 zł
Junior Developer	5 000 zł
Junior Software Developer	5 000 zł
Specjalista IT	6 000 zł
Administrator sieci	7 000 zł
Administrator IT	7 500 zł
Administrator systemów	7 500 zł
Inżynier sieci	7 500 zł
Deweloper	7 500 zł
JAVA Developer	7 500 zł
Programista	7 500 zł
Programista c++	7 500 zł
Programista Java	7 500 zł
Programista ORACLE	7 500 zł
Test Engineer	7 500 zł
DBA	8 000 zł
Programista analityk	8 500 zł
QA Analyst	9 000 zł
Konsultant ds. integracji systemów	10 000 zł
Specjalista ds. infrastruktury IT	10 000 zł
Główny programista	10 000 zł
Inżynier ds. oprogramowania	10 000 zł
Inżynier oprogramowania	10 000 zł
QA Manager	10 000 zł
Starszy inżynier	11 000 zł
Starszy programista	11 000 zł
Senior QA	12 000 zł
Ekspert IT	12 500 zł
Lider projektu	12 500 zł
Software Architect	12 500 zł
Project Manager	12 500 zł
Lider Projektów	15 000 zł
Senior Project Manager	30 000 zł



Układ stanowisk w przedstawionej tabelce przejrzysto pokazuje przebieg ścieżki kariery, jaką może sobie obrać programista, a mianowicie ścieżkę techniczną. Inną z dróg to, przykładowo, kariera menedżerska. W branży informatycznej, zwłaszcza na stanowiskach technicznych, oprócz doświadczenia, na wysokość wynagrodzenia mają również wpływ takie czynniki jak: znajomość języków obcych - angielski (dzisiaj absolutny "must have"), niemiecki (czasem podnoszący możliwości wynagrodzenia o co najmniej kilkanaście procent), posiadane certyfikaty, znajomość unikatowych technologii, doświadczenie w pracy w środowiskach międzynarodowych, oraz kompetencje miękkie, takie jak komunikatywność, predyspozycje przywódcze czy terminowość – Konrad Mazurek, lider zespołu Antal IT Services.

Regulacje prawne

Według badanych polskie prawo wciąż wymaga zbyt wielu formalności i jest za mało elastyczne.

„Utrudnieniem w zatrudnianiu specjalistów IT są formalności, które spowalniają proces nawiązywania współpracy. Umowy zlecenie czy o dzieło są zbyt skomplikowane. W IT liczy się elastyczność i dostosowanie zasobów do technologii i projektu. Czasem najwygodniej jest zatrudnić freelancera na 3 miesiące, czasem do konkretnego projektu specjalistę, który będzie pracował kilka dni w miesiącu, a czasem potrzebne jest wynajęcie usług firmy outsourcingowej” – Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

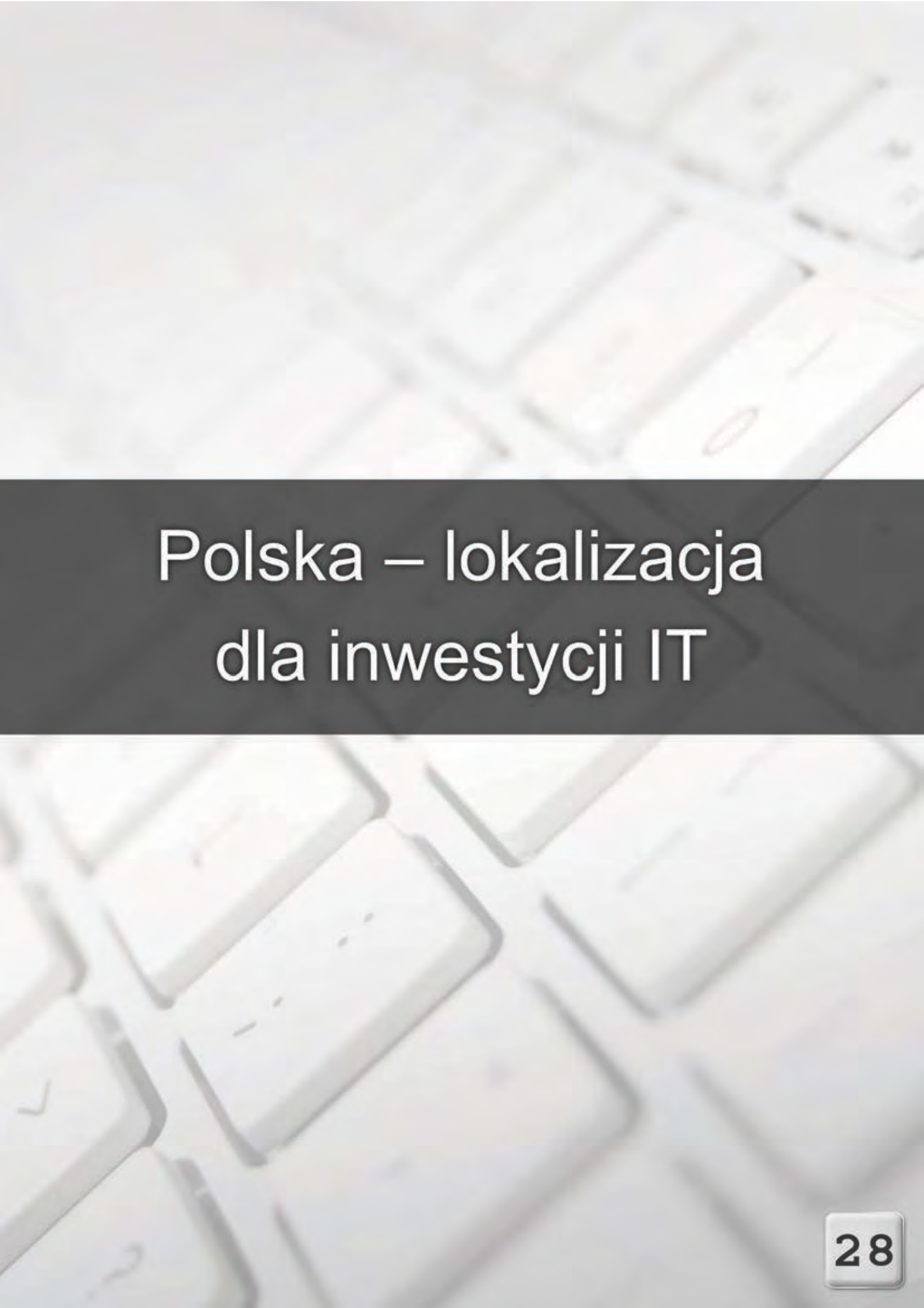
formę zatrudnienia dopasowujemy do specyfiki pracy i wymagań projektu. Tam, gdzie potrzebne są eksperckie, wysoko specjalistyczne kompetencje, ale tylko na określony czas – preferujemy inne, bardziej elastyczne formy współpracy niż umowa o pracę

„Paradoksalnie kodeks pracy jest dla specjalistów niekorzystny. Ochrona jest mocna i zakłada, np. że nie może pracować po godzinach. Pracownik sam powinien o tym decydować – ja mam do czynienia z rynkiem pracownika i muszę zadbać, żeby oni byli naprawdę zadowoleni – są inteligentni, ambitni, mają wysoką świadomość, a kodeks utrudnia im samodzielne podejmowanie decyzji” – menedżer z międzynarodowej firmy IT.

„Formę zatrudnienia dopasowujemy do specyfiki pracy i wymagań projektu. Tam, gdzie potrzebne są eksperckie, wysoko specjalistyczne kompetencje, ale tylko na określony czas – preferujemy inne – bardziej elastyczne formy współpracy niż umowa o pracę. Dobrze się tu sprawdza contracting. W przypadku pracowników, których zatrudniamy na stałe, umowa o pracę jest naturalnym wyborem, jako dająca większe poczucie bezpieczeństwa zarówno pracodawcy jak i pracownikowi” – Małgorzata Podrażka, Menedżer ds. Rekrutacji, Prudential Polska.

Innym ciekawym aspektem jest otoczenie prawne, które często odstrasza kandydatów z Unii Europejskiej.

„Kandydaci z UE obawiają się polskiego systemu opieki zdrowotnej, problemów z podatkami i ZUS-em. Brak kompromisu, jeśli chodzi o regulacje prawne dotyczące zadaniowego czasu pracy są kolejnymi minusami. Powinny być prostsze i bardziej elastyczne przepisy dotyczące współpracy kontraktowej” – Izabella Dobrosielska, HR Manager, Mettler-Toledo.



Polska – lokalizacja dla inwestycji IT

Polska na tle innych gospodarek

„Koniec czasów, kiedy niskie koszty nas wyróżniają - czas na kompetencje, innowacyjność i produktywność” – menedżer międzynarodowej firmy IT.

Menedżerowie międzynarodowych firm IT zwrócili uwagę na następujące elementy wyróżniające Polskę na tle innych gospodarek:

- Ciągłe nieco niższe koszty pracy
- Wysokie umiejętności kandydatów, zaangażowanie pracowników w projekty, hobby wpisane w pracę (dla wielu pracowników IT jest pasją)
- Położenie geograficzne Polski ułatwia komunikację z ośrodkami w innych krajach
- Dobra strefa czasowa
- Bliskość kulturowa

„W Polsce brakuje specjalistów o wąskiej specjalizacji, jednak mamy wielu specjalistów o szerokiej wiedzy technicznej, którzy są elastyczni, szybko mogą się doszkolić z konkretnego produktu. Nasz rynek jest mniej dojrzały niż rynek zachodni i przez to podział obowiązków jest trudniejszy, dlatego nasi specjaliści muszą być kompetentni w kilku obszarach, a na Zachodzie obserwujemy wąską specjalizację. Ma to swoje plusy i minusy” - Cezary Domagała, Application Manager, Grupama.

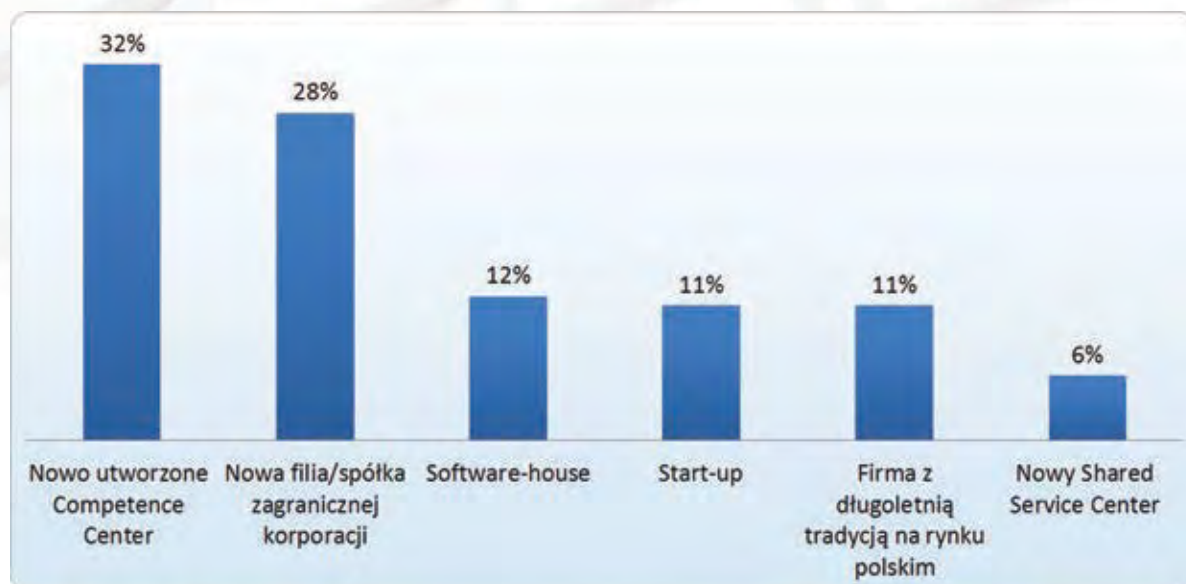
„Co zadecydowało o inwestycji w Polsce? Decyzję tę poprzedzały szczegółowe analizy wybranych krajów. Polska - pod względem czynników ekonomicznych, społecznych i demograficznych – najlepiej odpowiada produktowym, inwestycyjnym i usługowym możliwościom Prudential. Potencjał polskiego rynku doskonale wpisuje się w strategię rozwoju Prudential ze względu na szybko rozwijającą się gospodarkę, stabilną sytuację polityczną, bogaczącą się klasę średnią” - Małgorzata Podrażka, Menedżer ds. Rekrutacji, Prudential Polska.

„Polska oferuje doskonale wykształcone kadry. Dzięki znającym języki obce inżynierom, informatykom i menadżerom, sektor usług dla biznesu w Polsce, w tym centra IT, dynamicznie się rozwija. Inwestorzy chwalą wysokie kompetencje polskich pracowników” – Sławomir Majman, Prezes Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych.



W obszarze IT powstaje coraz więcej miejsc pracy. Potrzeby kadrowe firm sprawiają, że ścieżka kariery IT w Polsce staje się niezwykle atrakcyjna i pożądana. Stawki specjalistów i menedżerów IT zaczynają dorównywać tym zachodnim. Zaś nowe technologie wdrażane przez firmy stawiają przed polskimi informatykami wciąż nowe wyzwania zawodowe. – podkreśla Łukasz Kośnik, partner w Antal International i dyrektor Antal IT Services.

Postawy polskich specjalistów i menedżerów tworzą sprzyjające warunki inwestowania i pozyskiwania kadry. Eksperti IT deklarują duże zainteresowanie zatrudnieniem w nowopowstających firmach, głównie Competence Center (32%) i otwieranych w Polsce oddziałach zagranicznych firm (28%).



Nowo utworzone Competence Center - struktura organizacyjna służąca zarządzaniu umiejętnościami IT, pogłębianiu i rozwijaniu kompetencji IT (R&D), dająca wsparcie dla wielu gałęzi biznesu, promująca zaawansowane, innowacyjne rozwiązania, programy rozwijania wiedzy i szkoleń

Nowy Shared Service Center - struktura organizacyjna mająca na celu centralizację kompetencji dla danej gałęzi biznesu, optymalizację kosztów i wsparcie zdalne dla dużego obszaru, np. globalnie, lub EMEA

Wykres 8. Preferowane miejsce zatrudnienia

Źródło: badanie kandydatów IT@PL

Perspektywy

Od 2009 r., gdy matematyka została przywrócona, jako przedmiot obowiązkowy na egzaminie maturalnym, obserwowany jest ponowny wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi wśród studentów. Do rozwoju kadr przyczynia się również zwiększona aktywność Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego - dzięki grantom związanym z kierunkami zamawianymi uczelnie zyskały dodatkową motywację do uatrakcyjniania programów nauczania na kierunkach technicznych oraz zwiększania liczby studentów.

Zasoby rynku pracy corocznie powiększane są o ok. 15 tys. absolwentów szkół wyższych kończących kierunki informatyczne. W roku 2010/2011 kierunki informatyczne studiowało blisko 74 tys. osób.

Na niższym poziomie nauczania, do klas o profilu informatycznym uczęszczało 99, 5 tys. uczniów techników oraz szkół policealnych, ponadto 11, 5 tys. uczniów liczyły klasy o profilu „zarządzanie informacją” w liceach profilowanych.

Biorąc pod uwagę znacząco wyższe zarobki w sektorze IT należy uznać, że praca w sektorze stanowi atrakcyjną perspektywę dla młodych osób zasilających kadry obecnych jak i nowopowstających przedsiębiorstw. Szczególnie w dobie powszechnego Internetu i rozwiniętych mediów społecznościowych, a co za tym idzie błyskawicznego obiegu informacji, niepoślednią rolę odgrywa reputacja potencjalnego pracodawcy. Firmy IT cieszą się opinią bardzo dbających o swoich pracowników, niektóre z nich (np. Google) uchodzą za wyjątkowo przyjazne młodym i kreatywnym osobom.

Wydaje się, że rodzimy rynek IT buduje coraz silniejszą pozycję na arenie międzynarodowej. Pozwala to na przyciągnięcie kolejnych inwestycji zagranicznych oraz powstrzymanie, a nawet odwrócenie, niekorzystnego trendu masowej emigracji specjalistów. Powyższe przesłanki, wskazujące na stabilny rozwój sektora, stanowią dobitny argument za obraniem ścieżki kariery informatyka.

O autorach raportu

Antal International

Antal International jest międzynarodową firmą executive recruitment posiadającą 110 oddziałów w 35 państwach w Europie, Azji, Afryce i obu Amerykach. Firma powstała w 1993 roku i jako jedna z pierwszych w branży rekrutacyjnej wprowadziła podział zespołów na specjalizacje. Konsultanci koncentrują się na wąskich sektorach i dyscyplinach, co czyni ich ekspertami w swoich dziedzinach. Więcej informacji na www.antal.com.

Antal International w Polsce

W Polsce Antal International działa od 1996 roku i jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów. Biura w Warszawie, Wrocławiu i Krakowie prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw. Antal International świadczy usługę rekrutacji stałej, jak i zatrudnienia kontraktowego. Dzięki rozwiązaniom HR Consulting z zakresu oceny i rozwoju pracowników oraz Recruitment Process Outsourcing firma kompleksowo odpowiada na potrzeby pracodawców. Więcej informacji na www.antal.pl.

Antal IT Services to dywizja Antal International dedykowana rekrutacji kadry średniego i wyższego szczebla w obszarze IT. Ponad 30 doświadczonych konsultantów z sukcesem prowadzi przeszło 350 projektów rekrutacyjnych rocznie. W skład Antal IT Services wchodzi 5 zespołów rekrutacyjnych: IT Sales and Marketing, IT Contracting, Infrastructure, Software Development, Application Management.

Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych

Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A. obsługuje inwestorów już od 19 lat. Misją PAIiZ jest zachęcanie zagranicznych firm do rozpoczęcia działalności w Polsce. Agencja oferuje doradztwo na każdym etapie procesu inwestycyjnego, pomoc przy interpretacji przepisów i regulacji prawnych, pomoc przy wyszukiwaniu partnerów biznesowych oraz atrakcyjnych lokalizacji dla inwestycji oraz zapewnia pełny dostęp do informacji gospodarczych. Baza lokalizacyjna Agencji liczy ponad 1700 rekordów. PAIiZ kreuje również pozytywny wizerunek Polski w świecie oraz promuje polskie produkty i usługi poprzez organizację konferencji, seminariów i wystaw, wydawanie publikacji o tematyce ekonomicznej, organizację kampanii reklamowych oraz współpracę z mediami.

Patronat: British Polish Chamber of Commerce



Kontakt:

Antal International
ul. Ks. Skorupki 5
00-546 Warszawa
Tel: +48 22 483 50 00
Fax: +48 22 483 50 01
poland@antal.com

Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych
ul. Bagatela 12
00-585 Warszawa
Tel: +48 22 334 98 75
Fax: +48 22 334 99 99
invest@paiz.gov.pl