

**NOWE FORMY
ZATRUDNIENIA
W OBLICZU
RYNKU
KANDYDATA**

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
ENGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/SALES & MARKETI
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE/CONSTRU
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS MANAGEM
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/RETAIL/I
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
MINING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
RES/PHARMA/CONSTR
PHARMA/CONSTR
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKG/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE/CONSTRU
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS MANAGEM
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/RETAIL/I
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
MINING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
RES/PHARMA/CONSTR
PHARMA/CONSTR
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

METODOLOGIA

Opracowana przez ekspertów Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac na ponad 50 stanowiskach. Raport bazuje na kwotach oferowanych **11 786 kontraktorom**. Dane zawierają minimalną, maksymalną oraz najczęściej oferowaną stawkę godzinową netto w ramach współpracy B2B.

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2016 r. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów.

Dziękujemy wszystkim ekspertom, naszym Klientom oraz Kontraktorom za podzielenie się informacjami. Państwa zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, który pomoże zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.

IT CONTRACTING



Szanowni Państwo,

Rozpoczyna się nowy rok i wszystko wskazuje na to, że będzie okresem bardzo owocnym dla IT. Niedawne nowości technologiczne stały się standardem. Usługi w chmurze czy Big Data są powszechnie wykorzystywane w życiu biznesowym przedsiębiorstw. Druk 3D staje się narzędziem otwierającym nowe horyzonty nie tylko dla dużych firm, ale także start-upów. Pojawiły się również pierwsze wcielenia rozszerzonej rzeczywistości a Internet Rzeczy coraz śmiało wkracza do biznesu, przestrzeni miejskiej oraz naszych domów.

Widoczne stają się nowe rozwiązania, które w najbliższych latach zrewolucjonizują świat. Jednym z najciekawszych kierunków są systemy rozumiejące naszą naturalną mowę i analizujące olbrzymie ilości danych. Niezwykle jest to, jak bardzo zmienia sposób, w jaki pracujemy, leczymy się, dokonujemy wyboru studiów czy planujemy wakacje.

Przy nowych rozwiązaniach niedobór specjalistów będzie oznaczał dla freelancerów wyższe zarobki i możliwość wyboru najlepszych projektów. Firmy, które zdecydują się na taką formę współpracy, w krótkim czasie zyskają nieocenioną przewagę technologiczną.

Cieszy mnie, że stajemy się prawdziwymi obywatelami świata, a mobilność w branży IT zwiększa się z roku na rok. Coraz intensywniejsza wymiana wiedzy na skalę europejską i globalną znacznie przyspiesza rozwój technologiczny.

Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie lekturą ułatwiającą zrozumienie płac i mechanizmów na rynku IT contracting w Polsce oraz pozytywnym spojrzeniem na wyzwania, z którymi zmierzają się kontraktorzy i pracodawcy.

Życzę miłej lektury.

Mikołaj Makowski
IT Contracting Director
Hays Poland

WYZWANIA RYNKU PRACY



“ Rok 2017 postawi przed pracodawcami szereg wyzwań, których spełnienie będzie wymagało zmiany sposobu pozyskiwania pracowników, specjalistycznej rekrutacji oraz otwarcia się na nowe formy zatrudnienia. ”

Miniony rok był kolejnym z rzędu, w którym polski rynek IT urosł o ponad 4% w stosunku do roku poprzedniego. Według różnych szacunków, w nadchodzącym okresie oczekuje się kontynuacji tego trendu. Zmieniają się jednak proporcje pomiędzy składowymi rynkami IT – zarówno w Polsce, jak i na świecie. Maleje wartość sprzedaży hardware’u na rzecz szeroko pojętych usług IT.

W roku 2016 liczba dostępnych na rynku kandydatów była znacznie mniejsza niż liczba aktualnych ofert pracy, co zaowocowało wzrostem oczekiwań pracowników – zarówno w materialnym, jak i niematerialnym wymiarze. Oprócz informacji o firmie, kandydaci coraz częściej oczekują szczegółowych informacji o projekcie, zespole, zakresie obowiązków, zasadach współpracy oraz stawce.

Wiele firm musiało zmienić model rekrutacyjny i rozszerzyć dopuszczalne formy współpracy, co spowodowało rozwój rynku usług outsourcingowych w obszarze IT. Organizacje rozpoczęły zatrudnianie kontraktorów nie tylko na stanowiskach developerskich, ale także administratorów i w helpdesku. Ta sytuacja spowodowała również wzrost znaczenia wykwalifikowanych kadr w zakresie rekrutacji specjalistów IT. Powoli odchodzimy od standardowej rekrutacji opartej na publikacji ogłoszeń, a coraz częściej sięgamy po specjalistyczne techniki, które znacząco poszerzają liczbę potencjalnych kandydatów i dają gwarancję zatrudnienia najlepszych dostępnych na rynku specjalistów.

W tym roku do najszybciej rozwijających się obszarów należą rozwiązania w chmurze, mobilny dostęp do aplikacji korporacyjnych, bezpieczeństwo danych, wirtualizacja zasobów informatycznych, zintegrowana komunikacja, big data oraz outsourcing zasobów i usług.

Wraz z rozwojem rozwiązań chmurowych, systemów komunikacyjnych czy aplikacji korporacyjnych, w ostatnim roku najczęściej poszukiwani byli developerzy aplikacji webowych oraz mobilnych, analitycy, architekci IT, administratorzy oraz testerzy.

Firmy muszą również sięgać po specjalistów z sąsiednich państw. Znaczący odpływ polskich pracowników do krajów Europy Zachodniej rekompensuje migracja specjalistów z państw Europy Wschodniej oraz regionów dotkniętych kryzysem.

Niedobór pracowników na polskim rynku IT będzie dotyczyć praktycznie wszystkich specjalizacji oraz technologii. Patrząc na trendy wśród programistów, rynek cały czas zgłasza zapotrzebowanie na developerów C, C++, C#, .NET, Ruby, Java, Perl czy Python. Rośnie także zapotrzebowanie na developerów frontendowych oraz programistów aplikacji mobilnych. Poszukiwani będą też pracownicy na stanowiska niezwiązane z programowaniem – architekci IT, administratorzy, analitycy oraz testerzy.

W tym roku zmieniać się będzie także proporcja pomiędzy pracownikami oczekującymi umowy o pracę oraz pracownikami kontraktowymi. Systematycznie wzrasta liczba osób, które dopuszczają jedynie współpracę w modelu B2B.

Jakub Mazur
Team Leader, IT Contracting

TABELA WYNAGRODZEŃ

SOFTWARE DEVELOPER

C/ C++	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	25/ h	55/ h	37,5/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	50/ h	105/ h	75/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	90/ h	135/ h	90/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	100/ h	150/ h	130/ h

JAVA	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	25/ h	62/ h	40/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/ h	130/ h	100/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	100/ h	150/ h	130/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	120/ h	175/ h	150/ h

.NET /C#	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	25/ h	60/ h	40/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	46/ h	128/ h	90/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	100/ h	155/ h	120/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	120/ h	170/ h	145/ h

FRONT-END (HTML, CSS, JS)	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	20/ h	50/ h	30/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	40/ h	120/ h	75/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	90/ h	135/ h	110/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	110/ h	145/ h	130/ h

PHP	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	15/ h	40/ h	25/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	37/ h	82/ h	60/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	75/ h	115/ h	85/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	90/ h	130/ h	110/ h

MOBILE	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	25/ h	65/ h	45/ h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	55/ h	130/ h	80/ h
Senior Developer (powyżej 5 lat doświadczenia)	95/ h	150/ h	115/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	110/ h	180/ h	150/ h

	MIN*	MAX*	OPT**
Scrum Master	55/ h	135/ h	100/ h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B



“ Rekrutacja i budowanie nowych zespołów jest trudne w związku z niską dostępnością pracowników o niszowych kompetencjach. W rezultacie kontraktorzy warunkują przyjęcie nowego zlecenia odpowiednio wyższą niż w zeszłym roku stawką dzienną za realizację projektu. ”

Rynek IT jest nastawiony na kreowanie innowacyjnych rozwiązań, które niejednokrotnie bazują na znanych i wypróbowanych metodach. W dobie globalnej cyfryzacji i digitalizacji, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mają wciąż zmieniające się oczekiwania względem strategii biznesowych. W obliczu potrzeb ekonomicznych i rozwoju technologicznego w branży IT, wiele organizacji przechodzi szereg zasadniczych zmian.

Firmy z kapitałem międzynarodowym widzą bardzo duży potencjał w przenoszeniu swoich projektów z innych krajów na teren Polski, co niejednokrotnie zwiększa zapotrzebowania rekrutacyjne. Z tego powodu miniony rok był zdecydowanie rokiem kandydata. Kontraktorzy warunkowali przyjęcie nowego projektu odpowiednio wyższą stawką dzienną oraz atrakcyjnością pozostałych elementów oferty.

Jednocześnie zaczynamy mierzyć się z postępującą cyfryzacją globalnej siły roboczej. Przykładowo, uczestnictwo w spotkaniach odbywa się coraz częściej na zasadzie wideokonferencji z różnych zakątków świata. Promowanie środowisk wirtualnych dedykowanych zarówno pracownikom, jak i klientom, ułatwia realizację założonych celów.

Popyt na digitalizację procesów oraz rozwój aplikacji do zdalnego zarządzania pracownikami, które mają na celu wspomaganie realizacji prac na odległość, wiążą się również z inwestycjami w bezpieczeństwo. Ogromne ilości danych przetwarzanych w organizacjach są zachętą dla hakerów

i cyberataków. Firmy coraz chętniej inwestują w różnej klasy rozwiązania z obszaru cyberbezpieczeństwa, aby zredukować ryzyko kradzieży wrażliwych danych.

W celu wychwycenia luk w systemach zabezpieczeń, wiele firm decyduje się na zatrudnienie testerów penetracyjnych, którzy mają za zadanie wychwycić słabe punkty w systemie organizacji.

Kolejnym rozwiązaniem jest uczenie maszynowe (ang. machine learning), które jest w stanie przewidzieć możliwe działania na podstawie doświadczeń z przeszłości. Podążając tym tropem można stwierdzić, że sztuczna inteligencja nie jest już tworem teoretycznym, lecz rozwiązaniem coraz częściej znajdującym zastosowanie w praktyce.

Paulina Sawa
Executive Manager, IT Contracting

TESTY

TESTER	MIN*	MAX*	OPT**
Junior tester (1-3 lata doświadczenia)	20/ h	97/ h	40/ h
Tester (3-5 lat doświadczenia)	40/ h	115/ h	65/ h
Senior Tester (powyżej 5 lat doświadczenia)	60/ h	130/ h	100/ h
Team Leader (powyżej 5 lat doświadczenia)	75/ h	153/ h	120/ h

ZARZĄDZANIE I PLANOWANIE

ARCHITEKTURA	MIN*	MAX*	OPT**
Software Architect	75/ h	180/ h	130/ h

ANALIZA BIZNESOWA	MIN*	MAX*	OPT**
Business Analyst (1-5 lat doświadczenia)	45/ h	120/ h	80/ h
Business Analyst (powyżej 5 lat doświadczenia)	100/ h	190/ h	120/ h

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	MIN*	MAX*	OPT**
IT Project Manager (1-5 lat doświadczenia)	75/ h	150/ h	100/ h
IT Project Manager (powyżej 5 lat doświadczenia)	100/ h	200/ h	120/ h

INFRASTRUKTURA

ADMINISTROWANIE SYSTEMAMI	MIN*	MAX*	OPT**
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 lat doświadczenia)	22/ h	125/ h	90/ h
Unix/Linux (Redhat, AIX, Solaris) (powyżej 5 lat doświadczenia)	51/ h	129/ h	115/ h
Microsoft Windows Server (1-5 lat doświadczenia)	20/ h	80/ h	60/ h
Microsoft Windows Server (powyżej 5 lat doświadczenia)	45/ h	135/ h	100/ h

ADMINISTROWANIE SIECIAMI	MIN*	MAX*	OPT**
Network Administrator (1-5 lat doświadczenia)	25/ h	100/ h	70/ h
Network Administrator (powyżej 5 lat doświadczenia)	65/ h	130/ h	100/ h

WSPARCIE TECHNICZNE	MIN*	MAX*	OPT**
1st Line Support	15/ h	36/ h	20/ h
2nd Line Support	20/ h	60/ h	40/ h
Team Leader	41/ h	113/ h	80/ h
Process Manager	51/ h	129/ h	100/ h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B

DLACZEGO KONTRAKT?



“Kontraktorzy muszą radzić sobie z presją wywieraną przez klientów, którzy w zamian za atrakcyjne wynagrodzenie oczekują wysokiej jakości usług. Praca w oparciu o kontrakt wymaga również kompetencji miękkich, takich jak nawiązywanie kontaktów i szybkie dopasowanie się do zmiennych warunków.”

Rynek rozwiązań informatycznych jest obecnie najszybciej i najprężniej rozwijającą się gałęzią na rynku polskim i zagranicznym. Zmiany zachodzące w sektorze usług IT dotyczą dziś nie tylko firm, ale także wpływają na ich postrzeganie przez potencjalnych pracowników.

W ostatnim czasie mogliśmy zauważyć zmianę, która zaszła na linii pracodawca - kontraktor. O ile w poprzednich latach to niejako firmy nadawały ton procesom rekrutacyjnym, o tyle obecnie mamy do czynienia z coraz silniej zarysowanym rynkiem pracownika. Teraz to kandydat i jego chęć współpracy determinują postęp rekrutacji zleconych przez klientów.

Firmy rekrutacyjne wyspecjalizowane w kontraktowaniu usług IT dostarczają niezależnym specjalistom ofert zawodowych, jakich trudno samodzielnie szukać na rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia otwierają kandydatom szerokie spektrum możliwości. Począwszy od wyboru projektu, poprzez miasto i branżę, aż do wynegocjowania najbardziej korzystnych dla siebie warunków finansowych.

Kandydaci mają dziś szansę na podjęcie pracy w firmach, które nie tylko działają w najbliższych im sektorach, ale także mogą się pochwalić najlepszą renomą na rynku.

Zaletą pracy w oparciu o prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest możliwość negocjowania satysfakcjonujących stawek. Kandydaci, którzy mogą pochwalić się bogatym portfolio lub znajomością języków obcych – nie tylko tych popularnych, ale coraz częściej także

egzotycznych, jak japoński czy hebrajski – mogą pozwolić sobie na wynegocjowanie stawek często przekraczających początkowy budżet danej rekrutacji.

Potencjalni kontraktorzy świetnie zdają sobie sprawę z wartości, jaką stanowią na rynku IT. Ich doświadczenie oraz znajomość nie tylko unikatowych, ale także najbardziej popularnych technologii, są dla rekruterów i klientów na wagę złota. Kandydaci nie są już osobami biernie oczekującymi na decyzję, ale świadomie zajmują pozycję pełnoprawnych partnerów w negocjacjach. Potencjalni kontraktorzy są świadomi, że od ich umiejętności i wiedzy zależne jest powodzenie projektów prowadzonych przez firmę. Natomiast świadomość trudności związanych z pozyskaniem sprawdzonego specjalisty sprawia, że klienci są gotowi podejmować z nimi nawet najtrudniejsze rozmowy.

Paulina Czerwińska
Resourcing Consultant, IT Contracting

TABELA WYNAGRODZEŃ

BAZY DANYCH

BAZY DANYCH (ADMINISTRACJA I DEVELOPMENT)	MIN*	MAX*	OPT**
Database Administrator (Oracle, SQL) (1-5 lat doświadczenia)	60/ h	135/ h	75/ h
Database Administrator (Oracle, SQL) (powyżej 5 lat doświadczenia)	90/ h	170/ h	120/ h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (1-5 lat doświadczenia)	60/ h	178/ h	100/ h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (powyżej 5 lat doświadczenia)	85/ h	200/ h	140/ h

SAP

MODUŁY: FI, CO, SCM, HCM, MDM	MIN*	MAX*	OPT**
SAP Consultant	120/ h	290/ h	180/ h
SAP Senior Consultant	150/ h	312/ h	225/ h

MODUŁY: CRM, BW/BI, PLM	MIN*	MAX*	OPT**
SAP Consultant	90/ h	234/ h	150/ h
SAP Senior Consultant	130/ h	250/ h	200/ h

“Kandydaci, którzy mogą pochwalić się bogatym portfolio lub znajomością języków obcych – nie tylko popularnych, ale coraz częściej także egzotycznych, jak japoński czy hebrajski – mogą pozwolić sobie na wynegocjowanie stawek często przekraczających budżet danej rekrutacji.”

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B

PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY WYWIAD Z MIKOŁAJEM MAKOWSKIM

Zatrudnianie specjalistów IT na podstawie kontraktu staje się trendem wyraźnym już nie tylko na rynkach zachodnioeuropejskich, ale również na rynku polskim. Utalentowani programiści, testerzy i developerzy coraz chętniej podejmują pracę kontraktową, ponieważ dostrzegają korzyści, których nie gwarantuje etat. Z drugiej strony, firmy cenią sobie elastyczność i szybki dostęp do zaawansowanych kompetencji, jakie niesie za sobą współpraca z kontraktorami.

Czym jest kontraktowanie IT?

Krótko mówiąc, kontraktowanie IT to forma współpracy, w której specjalista z branży nowoczesnych technologii pracuje dla klienta na zasadzie B2B, tzn. świadczy usługi jako jednoosobowa firma. Informatycy podejmują współpracę na czas określony w kontrakcie i zazwyczaj są rekrutowani do pracy przy konkretnym projekcie. Są to czynniki, które najbardziej odróżniają kontraktowanie od tradycyjnego, etatowego zatrudnienia.

Dlaczego firmy coraz częściej zatrudniają kontraktorów?

Kontraktor dostarcza swoich umiejętności niemalże na żądanie, pomagając klientowi w osiągnięciu aktualnych celów biznesowych. W dobie niedoboru kompetencji z obszaru IT i silnej pozycji kandydata na rynku pracy, jest to rozwiązanie korzystne dla obu stron. Pozyskanie odpowiedniego kandydata do pracy jest trudne, szczególnie na rynku nowoczesnych technologii. W sytuacji, gdy określone kompetencje są potrzebne szybko, lecz tylko do określonego projektu, organizacje preferują podjąć współpracę z kontraktorem. Z drugiej strony, kontraktorzy IT zyskują niezależność, różnorodność zatrudnienia i szansę na stały rozwój. Obopólne korzyści kontraktowania sprawiają, że zyskuje on na popularności i staje się świadomym wyborem.

Wspomniane możliwości rozwoju i różnorodność projektów to obecnie najistotniejsze korzyści dla specjalistów IT?

Można stwierdzić, że są to jedne z głównych korzyści tej formy współpracy. Młodzi pracownicy chcą zdobywać różnorodne doświadczenia i pracować w międzynarodowym środowisku. Jednym z rozwiązań jest częsta zmiana miejsca zatrudnienia, jednak takie postępowanie bywa negatywnie odbierane przez potencjalnych pracodawców. Kontraktowanie godzi obie perspektywy – specjaliści IT zyskują niezależność oraz możliwość wyboru miejsca i czasu pracy. Nie są to jednak jedyne korzyści – zatrudnienie w oparciu o kontrakt to również większe zarobki. Klienci rywalizują o pozyskanie wykwalifikowanych kontraktorów bez ograniczeń związanych z zatrudnieniem stałym i tym samym są też gotowi zapłacić więcej.

Czy w takim razie można przyjąć, że kontraktorzy IT są rozchwytywani przez pracodawców?

Nigdy nie ma gwarancji, że każdy kontraktor będzie mógł przebiegać w atrakcyjnych ofertach. Aby odnieść sukces w kontraktowaniu, należy specjalizować się w dziedzinie charakteryzującej się ogromnym zapotrzebowaniem wśród firm. Wybór specjalizacji to pierwszy krok do sukcesu, później trzeba trafić na organizację, zmagającą się z trudnościami w pozyskiwaniu pracowników na stałe. Nie można przecież oczekiwać, że firma zatrudni drogiego kontraktora do realizacji zadań, które może wykonać stały pracownik firmy.

Kiedy warto zastanowić się nad karierą w kontraktowaniu IT?

Z pewnością wtedy, gdy posiadamy umiejętności rozchwytywane i trudno dostępne na rynku. Jeśli ktoś ma problemy ze znalezieniem dobrej pracy na stałe, to może nie odnieść sukcesu jako kontraktor. Istotna jest również gotowość do pracy nad rozwojem umiejętności. Narzędziem pracy kontraktora są jego twarde kompetencje, dlatego aby pozostać atrakcyjnym pracownikiem, musi być na bieżąco ze wszystkimi nowościami branżowymi. Przed podjęciem decyzji o karierze kontraktora IT, warto też trzeźwo ocenić swoje predyspozycje i rozważyć, czy brak stabilizacji zawodowej to coś, na co jesteśmy gotowi.

O jakich predyspozycjach mówimy?

Kontraktorzy muszą umiejętnie radzić sobie z presją wywieraną przez klientów, ponieważ ci w zamian za atrakcyjne wynagrodzenie oczekują wysokiej jakości usług. Praca w oparciu o kontrakt wymaga również rozbudowanych kompetencji miękkich, takich jak umiejętność nawiązywania kontaktów i szybkiego dopasowania się do zmiennych warunków pracy. Kontraktor musi również umieć sprzedawać swoje usługi. Odpowiedzialność za pozyskiwanie kontraktów można przekazać firmom rekrutacyjnym, które pośredniczą pomiędzy kontraktorem a klientem. Jedną z takich organizacji jest Hays IT Contracting. Posiadamy rozbudowaną sieć kontaktów, dlatego z łatwością znajdujemy dla naszych kontraktorów odpowiednie oferty pracy.

Kim są specjaliści współpracujący z Hays IT Contracting?

Nasi kontraktorzy to utalentowani, wyspecjalizowani przedsiębiorcy zorientowani na sukces. Są gotowi podróżować za pracą, stale rozwijać swoje umiejętności i podejmować kolejne wyzwania. Potrafią zarządzać swoimi finansami i planować z wyprzedzeniem okresy przejściowe pomiędzy kontraktami. Pozostałe kwestie administracyjno-rekrutacyjne biorą na siebie konsultanci Hays.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Warszawa

T: +48 22 584 5650
E: warsaw@hays.pl

Kraków

T: +48 12 290 4460
E: krakow@hays.pl

Katowice

T: +48 32 603 7480
E: katowice@hays.pl

Szczecin

T: +48 91 886 46 00
E: szczecin@hays.pl

Trójmiasto

T: +48 58 782 6880
E: tricity@hays.pl

Poznań

T: +48 61 625 9111
E: poznan@hays.pl

Łódź

T: +48 42 209 40 50
E: lodz@hays.pl

Wrocław

T: +48 71 347 9980
E: wroclaw@hays.pl

hays.pl/it-contracting



Digitalizacja oraz Security – przed nami dobry rok dla ekspertów tych obszarów. Security sukcesywnie umacnia swoją pozycję w świadomości biznesowej firm i zarządzających. Digitalizacja obejmuje kolejno wszystkie branże i staje się koniecznością dla firm, które chcą umocnić swoją pozycję albo zbudować przewagę konkurencyjną na rynku. Nie bez powodu coraz więcej firm tworzy własne działy w tych kluczowych obszarach.

Rozwój wewnętrznych działów zajmujących się bezpieczeństwem do niedawna dotyczył przede wszystkim instytucji finansowych i firm telekomunikacyjnych. Obecnie dołączają do nich kolejne organizacje z innych branż. Presja płacowa zwiększa się, ponieważ zapotrzebowanie na pracowników rośnie szybciej niż liczba dostępnych kandydatów.

Od wielu miesięcy w sektorze IT utrzymuje się rynek kandydata. W roku 2017 kandydaci mogą spodziewać się atrakcyjnych ofert w obszarze Java, .NET oraz Security, ale również ożywienia wokół Digital, Big Data, technologii mobilnych i szeroko rozumianego e-Commerce. Najlepsi mogą liczyć na wyższe o 5-10% wynagrodzenia względem minionego roku.

W Polsce powstają działy Security oraz centra developmentowe i utrzymaniowe dużych, międzynarodowych firm – głównie z Wielkiej Brytanii, Szwajcarii oraz Niemiec. Nowi inwestorzy pojawiają się w roku 2017 w Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu i Łodzi, ale również w Szczecinie i Opolu. O miano czarnego konia w wyścigu po inwestycje firm zagranicznych zmagają się także Lublin, Białystok i Kielce. Z kolei Warszawa, Trójmiasto i Katowice to aglomeracje, które będą musiały najczęściej rywalizować o nowe projekty między sobą.

“ Digitalizacja obejmuje kolejno wszystkie branże i staje się koniecznością dla firm, które chcą umocnić swoją pozycję albo zbudować przewagę konkurencyjną na rynku. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
IT Director/ CIO	18 000	40 000	25 000
Systems Development Manager/ Director	18 000	30 000	25 000
Security Manager	18 000	35 000	24 000
Service Desk Manager	15 000	24 000	20 000
IT Business Partner	18 000	25 000	20 000
SAP Consultant	14 000	23 000	17 000
Infrastructure Manager	14 000	20 000	17 000
IT Project Manager	12 000	20 000	16 000
Security Consultant	11 000	22 000	16 000
Business/ System Analyst	12 000	18 000	15 000
Security Specialist (Applications)	13 000	18 000	15 000
SAP Business Analyst	13 000	16 000	14 500
Java Developer	10 000	17 000	14 000
Big Data Developer	12 000	16 000	14 000
Unix/ Linux Admin (Redhat, AIX, Solaris)	12 000	17 000	14 000
Database Developer (Oracle, PL/SQL)	12 000	16 000	14 000
Security Specialist (Infrastructure)	12 000	16 000	14 000
Database Developer (Microsoft, T-SQL)	12 000	15 000	13 500
Mobile Developer	10 000	16 000	13 000
ABAP Developer	10 000	16 000	13 000
Network Administrator	10 000	16 000	13 000
Database Administrator (Oracle, Microsoft SQL)	10 000	16 000	13 000
3rd Line Support	10 000	16 000	13 000
.NET/ C# Developer	9 000	15 000	12 000
JavaScript Developer	10 000	14 000	12 000
Microsoft Windows Server Admin	10 000	14 000	12 000
Automation Tester	8 000	14 000	11 000
PHP Developer	8 000	12 000	10 000
C/ C++ Developer	7 500	12 000	9 500
Manual Tester	7 000	12 000	9 500

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2016 r.



Lukasz Grzeszczyk
IT Practice Head

“ Od wielu miesięcy w sektorze IT utrzymuje się rynek kandydata, co wpływa na sukcesywny wzrost wynagrodzeń w całej branży. Najbardziej poszukiwani kandydaci to programiści wszystkich specjalizacji, jednak niezmiennie największym zainteresowaniem cieszą się specjaliści Java. W Warszawie rywalizacja o takich kandydatów jest bardzo duża. W ogromnej mierze wpływa na to szerokie zastosowanie tego języka programowania w większości branż. ”