

**OCZEKIWANIA
I KOMPETENCJE
NA RYNKU
KANDYDATA**

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

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKG/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTR
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

IT CONTRACTING



“ Pracownicy i kontraktorzy IT to grupa zawodowa najbardziej poszukiwana na rynku pracy. Rosnący niedobór ekspertów będzie oznaczał coraz większe wyzwania dla firm, a dla freelancerów – wyższe zarobki i możliwość wyboru najciekawszych projektów. ”

Szanowni Państwo,

Nowy rok będzie dobrym czasem dla branży IT oraz nowoczesnych technologii. Niedawne innowacje technologiczne w wielu branżach i firmach stały się standardem. Sztuczna inteligencja czy big data są coraz powszechniej wykorzystywane w życiu biznesowym. Pojawiają się kolejne wcielenia rozszerzonej rzeczywistości, a internet rzeczy coraz śmielej wkracza do biznesu, przestrzeni miejskiej oraz naszych domów. Widoczne stają się także nowe rozwiązania, które w najbliższych latach zrewolucjonizują świat i zmieniają sposób, w jaki pracujemy, leczymy się, dokonujemy wyboru studiów czy planujemy wakacje. Innym ważnym dla rynku IT aspektem jest powszechna cyfryzacja, która wspomaga organizacje w optymalizacji zasobów i wykorzystaniu wielokanałowych modeli komunikacji.

Aktualne trendy na rynku IT są bezpośrednio związane z rosnącą otwartością zarówno indywidualnych osób, jak i biznesu oraz instytucji państwowych na innowacyjne rozwiązania.

Firmy z kapitałem międzynarodowym widzą ogromny potencjał w relokacji swoich projektów IT na polski rynek, co dodatkowo zwiększa zapotrzebowanie na specjalistów o niszowych kompetencjach. Rosnący niedobór ekspertów w dziedzinie IT będzie oznaczał dla freelancerów wyższe zarobki i możliwość wyboru

najciekawszych projektów. Kontraktorzy coraz częściej warunkują przyjęcie nowej oferty wyższą stawką, co podkreśla istnienie coraz silniejszego rynku kandydata w branży.

Należy jednak podkreślić, że czynnik płacowy nie jest jedynym kluczowym kryterium. Równie istotny dla specjalistów branży IT jest rodzaj projektów, w jakich mogą uczestniczyć, co przekłada się na ich osobisty rozwój oraz podnoszenie kompetencji. Konkurowanie przez firmy o dobrego kandydata odbywa się na wielu polach a wizerunek pracodawcy na rynku staje się z roku na rok coraz bardziej znaczący.

Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie lekturą ułatwiającą zrozumienie zmian i mechanizmów na rynku IT kontraktingu w Polsce oraz pozytywnym spojrzeniem na wyzwania, z którymi w nadchodzącym czasie zmierzą się kontraktorzy i pracodawcy.

Życzę miłej lektury.

Arkadiusz Wargin
IT Contracting Director

hays.pl/it-contracting

METODYKA BADANIA

Opracowana przez ekspertów Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac na ponad 50 stanowiskach. Raport bazuje na kwotach oferowanych **15 786 kontraktorom**. Dane zawierają minimalną, maksymalną oraz optymalną stawkę godzinową netto oferowaną w ramach współpracy B2B.

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2017 r. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów.

W publikacji zawarte zostały także wyniki badania, przeprowadzonego w 2017 r., w którym udział wzięło 68 firm, współpracujących z ekspertami w obszarze nowoczesnych technologii, a także niemal 300 pracowników i kontraktorów usług IT.

Dziękujemy wszystkim ekspertom, naszym klientom oraz kontraktorom za podzielenie się informacjami i spostrzeżeniami na temat rynku pracy. Państwa zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, który pomoże zarówno pracownikom, jak i specjalistom IT w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.



Jakub Mazur
Business Manager, IT Contracting

Zatrudnianie specjalistów IT na podstawie kontraktu staje się trendem wyraźnym już nie tylko na rynkach zachodnioeuropejskich, ale również w Polsce. Utalentowani programiści, testerzy i developerzy coraz chętniej decydują się na podjęcie pracy kontraktowej, ponieważ w tej formie współpracy dostrzegają korzyści, których nie gwarantuje etat. Zalety dostrzegają także firmy, które cenią sobie elastyczność i szybki dostęp do zaawansowanych kompetencji.

Kontraktowanie usług IT to forma współpracy, w której specjalista z branży nowoczesnych technologii pracuje dla klienta na zasadzie B2B, tzn. świadczy usługi jako jednoosobowa firma. Specjaliści IT podejmują współpracę na czas określony w kontrakcie i zazwyczaj są rekrutowani do pracy przy konkretnym projekcie. Są to elementy, które najbardziej odróżniają kontraktowanie od tradycyjnego, etatowego zatrudnienia. Kontraktor dostarcza swoich umiejętności niemalże na żądanie, pomagając firmie w osiągnięciu aktualnych celów biznesowych. W dobie niedoboru kompetencji z obszaru IT i silnej pozycji pracowników 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 wyłącznie na czas trwania projektu, organizacje preferują podjęcie współpracy z kontraktorem. Kontraktowanie zdejmuje z firm konieczność deklarowania długotrwałej współpracy na podstawie etatu, która po zakończeniu projektu może okazać się bezzasadna. Co więcej, szybkość rozpoczęcia współpracy i realizacji

“ Kontraktorzy świetnie zdają sobie sprawę z wartości, jaką stanowią na rynku IT. Ich doświadczenie oraz znajomość technologii są dla rekruterów i firm na wagę złota. ”

zadań, połączona z silną orientacją na efekty pracy, wiąże się z wyższymi zarobkami dla specjalistów zatrudnionych w oparciu o kontrakt B2B. Dodatkowo kontraktorzy IT zyskują niezależność, różnorodność projektów i szansę na stały rozwój. Obopólne korzyści kontraktowania sprawiają, że zyskuje on na popularności i staje się świadomym wyborem.

WSPÓŁPRACA KORZYSTNA DLA OBU STRON

Z badania Hays Poland wynika, że już 26% pracowników działów IT miało okazję współpracować z firmami w oparciu o umowę B2B. Najczęściej są to osoby posiadające kilkuletnie doświadczenie w branży IT oraz wykształcenie w zakresie nowoczesnych technologii. Obszary, które wspierają to programowanie, infrastruktura, administracja i testy.

Nie można jednak przyjąć, że wszyscy pracownicy działów IT decydujący się na karierę kontraktora IT będą rozchwytywani przez pracodawców. Na największą liczbę atrakcyjnych ofert mogą liczyć przede wszystkim kontraktorzy, którzy są ekspertami w wąskiej dziedzinie i mają na swoim koncie sukcesy w realizacji wymagających projektów. Możliwość jest wiele, ponieważ 58% firm dopuszcza możliwość współpracy ze specjalistami IT w oparciu o umowę B2B.

Aby odnieść sukces w kontraktowaniu, należy specjalizować się w obszarze charakteryzującym się ogromnym zapotrzebowaniem wśród firm. Trzeba też trafić na organizacje, w których realizowane są dodatkowe projekty lub zmagające się z trudnościami w pozyskiwaniu pracowników na stałe. Nie można jednak oczekiwać, że firma zdecyduje się na podjęcie kosztowniejszej od etatu współpracy w oparciu o kontrakt B2B do realizacji zadań, które może wykonać stały pracownik firmy.

DLACZEGO KONTRAKTING?

Możliwość rozwoju i różnorodność projektów to najistotniejsze korzyści dla specjalistów IT, wynikające z tej formy współpracy. Młodzi pracownicy chcą zdobyć zróżnicowane doświadczenie w odmiennych branżach i pracować w międzynarodowym środowisku.

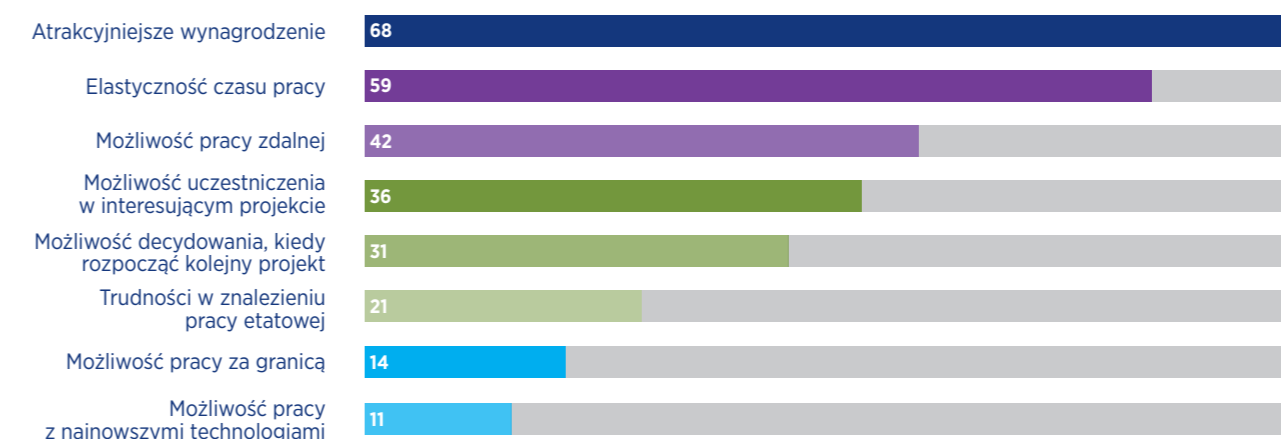
Jedynym z rozwiązań jest częsta zmiana miejsca zatrudnienia, jednak taka praktyka bywa negatywnie oceniana przez potencjalnych pracodawców. Kontraktowanie godzi obie kwestie – specjaliści IT zyskują niezależność oraz

możliwość dopasowania miejsca i czasu pracy do aktualnych potrzeb, bez ryzyka utraty dobrej reputacji na rynku.

Nie są to jednak jedyne korzyści – zatrudnienie w oparciu o kontrakt zazwyczaj wiąże się również z większymi zarobkami. Firmy rywalizują o pozyskanie wykwalifikowanych kontraktorów bez ograniczeń związanych z zatrudnieniem stałym i tym samym, otrzymując konkretne umiejętności i kwalifikacje niemal na żądanie, są też gotowi zapłacić więcej.

Motywacja do pracy w oparciu o umowę B2B*

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Kontraktorzy mają szansę na podjęcie pracy w firmach, które nie tylko działają w najbliższych im sektorach, ale także mogą pochwalić się najlepszą renomą na rynku. Zaletą pracy kontraktowej jest możliwość negocjowania satysfakcjonujących stawek. Specjaliści, 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.

Branże, dla których kontraktorzy najczęściej realizują projekty to szeroko pojęte IT, telekomunikacja i nowoczesne technologie (ponad 70% projektów), bankowość i inwestycje oraz produkcja.

PRACA NA KONTRAKCIE

KONTRAKTING NIE DLA KAŻDEGO

Kariera w kontraktowaniu IT jest warta rozważenia w przypadku osób, które posiadają umiejętności rozchwytywane i trudno dostępne na rynku.

W pracy kontraktowej niezwykle istotna jest gotowość do pracy nad rozwojem zarówno już posiadanych, jak i nowych 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.

Kontraktorzy muszą umiejętnie radzić sobie z presją wywieraną przez firmy, które w zamian za atrakcyjne wynagrodzenie oczekują wysokiej jakości usług.

Praca kontraktowa wymaga również rozbudowanych kompetencji miękkich, takich jak umiejętność nawiązywania kontaktów i szybkiego dopasowania się do zmiennych warunków. Kontraktor musi również umieć sprzedawać swoje usługi. Braki w umiejętności kreowania własnej marki i sprzedaży swoich usług są jednak najłatwiejsze do pokonania. Odpowiedzialność za pozyskiwanie kontraktów można bowiem przekazać firmom, które zawodowo pośredniczą pomiędzy kontraktorami a klientami, ułatwiając obu stronom znalezienie najlepszych rozwiązań.

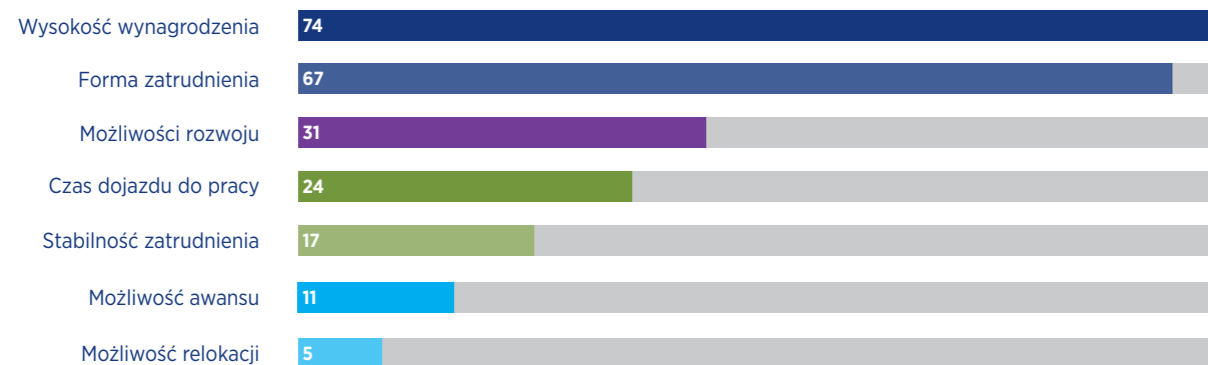
Jak oceniasz warunki pracy w oparciu o umowę B2B?

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Które aspekty pracy w oparciu o umowę B2B oceniasz jako najlepsze?*

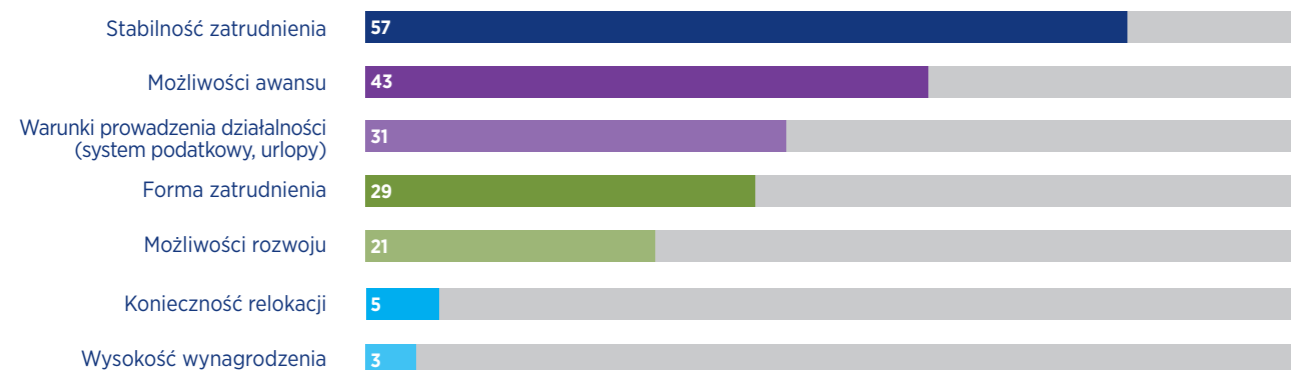
Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Które aspekty pracy w oparciu o umowę B2B oceniasz jako najgorsze?*

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.



ZNACZENIE KOMPETENCJI MIĘKKICH NA RYNKU IT



Arkadiusz Wargin
IT Contracting Director

“ Pomimo świadomości, które kompetencje są kluczowe w IT, pracownicy i kontraktorzy średnio oceniają poziom własnych umiejętności. Wśród swoich najmocniejszych stron wymieniają proaktywną postawę i wysokie standardy pracy. ”

Pracownicy IT to grupa zawodowa najbardziej poszukiwana na rynku pracy. W związku z napotykanymi wyzwaniami rekrutacyjnymi, pracodawcy coraz częściej określają umiejętności techniczne jako minimalny wymóg, kładąc coraz większy nacisk na kompetencje miękkie oraz potencjał do dalszego rozwoju.

Oprócz wykształcenia, doświadczenia zawodowego i umiejętności technicznych, ważny w pracy specjalisty IT jest dziś zestaw kompetencji miękkich. Dotyczy to zarówno osób, które pracują nad rozwojem oprogramowania, specjalistów ds. utrzymania systemów, jak również osób bezpośrednio współpracujących z klientem – wewnętrznym czy też zewnętrznym.

KLUCZOWE KOMPETENCJE

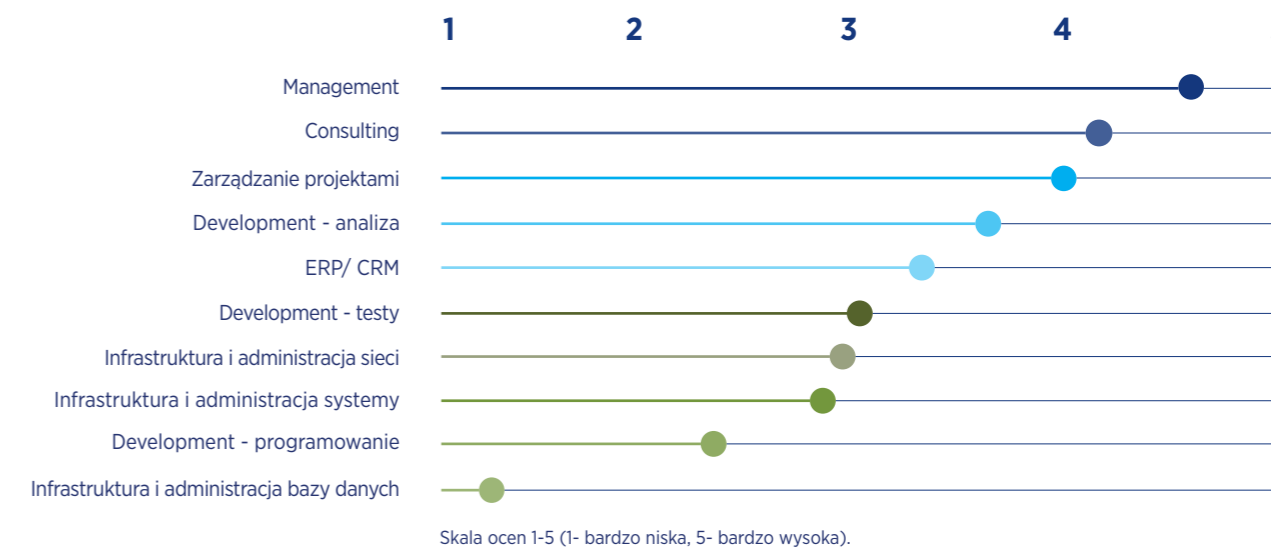
Kompetencje “miękkie” koncentrują się na sposobie, w jaki pracownik zachowuje się podczas pracy - zarówno indywidualnej, jak i zespołowej. Są to umiejętności osobiste, takie jak zdolność do motywowania samego siebie, inicjowania nowych rozwiązań, sprawnego zarządzania swoją pracą, a także umiejętności interpersonalne, które obejmują komunikowanie się z innymi, przekonywanie ich do swoich racji, motywowanie, inspirowanie, a także zarządzanie zespołem. Od kompetencji twardych (do których należą np. umiejętność programowania w C#,

konfiguracja sieci, administrowanie systemem Linux itp.) odróżnia je to, że stanowią pochodną charakteru i nie są mierzalne. Są za to uniwersalnymi umiejętnościami, które można kształtować – jest to jednak projekt długoterminowy, wymagający samodyscypliny i konsekwencji w działaniu.

Kompetencje miękkie potrzebne są na wszystkich stanowiskach w branży IT. Przykładowo, na stanowisku programisty w kilkuosobowym zespole, kluczowa będzie umiejętność precyzyjnego przekazywania informacji. Inni członkowie zespołu muszą znać odpowiedzi na pytanie, nad czym obecnie pracuje grupa, jaki jest planowany termin zakończenia pracy i kiedy poszczególne osoby mogą “wejść” ze swoją częścią oprogramowania i rozpocząć integrację. Z kolei na stanowisku testera nie do przecenienia jest docieklivość i wytrwałość. Praca nad rozwojem aplikacji i jej utrzymaniem jest pracą zespołową. Nie da się stworzyć dobrego oprogramowania bez współdziałania wszystkich członków zespołu i dobrego zarządzania.

Ocena kompetencji miękkich pracowników i kontraktorów IT w poszczególnych specjalizacjach

Perspektywa firm



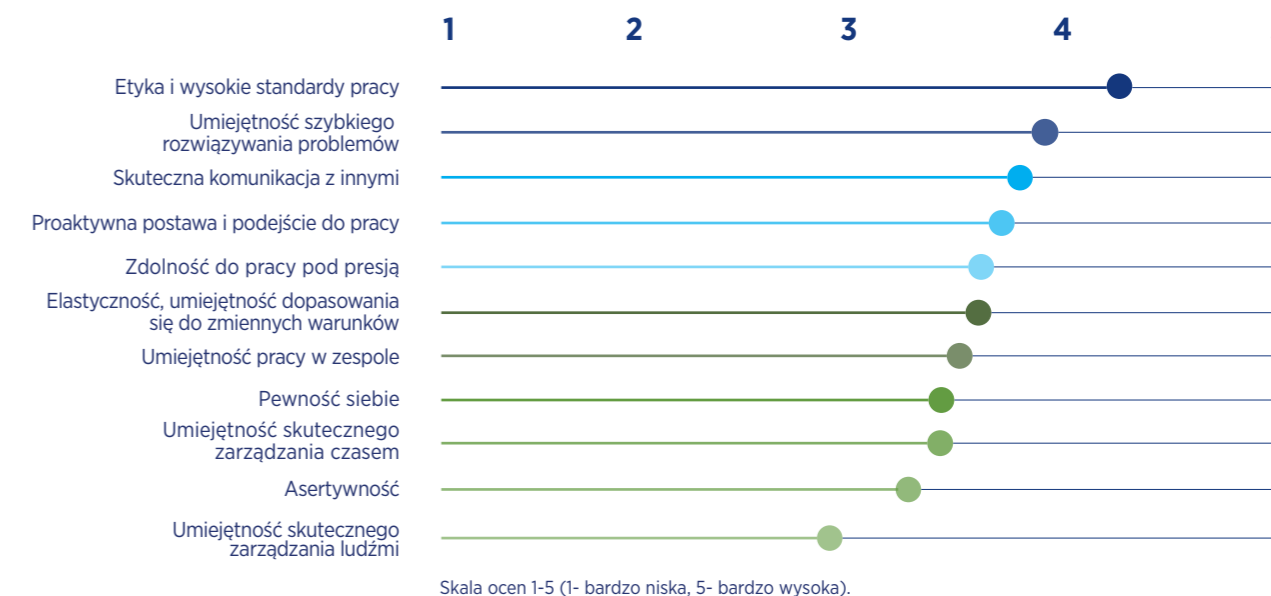
Jak ważne są umiejętności miękkie pracowników i kontraktów IT?

Perspektywa firm



Samoocena posiadanych kompetencji miękkich

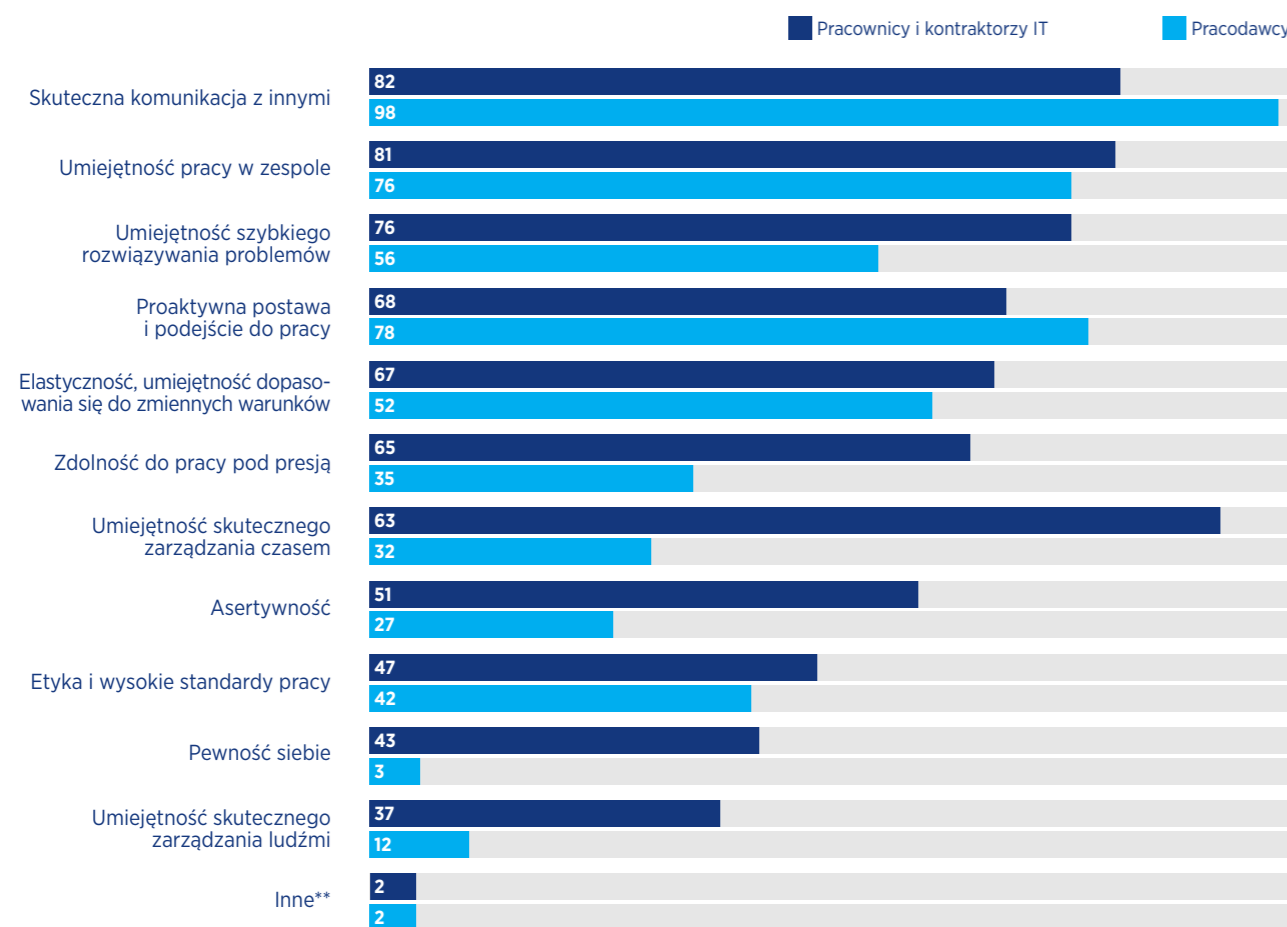
Perspektywa pracowników i kontraktorów



ZNACZENIE KOMPETENCJI MIĘKKICH NA RYNKU IT

Kompetencje miękkie kluczowe w branży IT*

Perspektywa pracowników i kontraktorów vs. perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.
**Chęć nauki, otwartość, umiejętność szerszego spojrzenia na biznes.

CZAS NA ROZWÓJ

Specjalizacja IT wymaga nieustannego doskonalenia umiejętności technicznych i poszerzania wiedzy. Pracodawcy mają świadomość istotności kompetencji technicznych i nie oczekują, aby pracownicy poświęcali umiejętnościom miękkim zdecydowanej większości czasu. Oczekują jednak równowagi w rozwoju jednych i drugich kompetencji. Tymczasem zdecydowana większość pracowników IT (65%) poświęca rozwojowi obszarów technicznych najwięcej czasu, często kosztem troski o kompetencje miękkie. Tylko 15% respondentów deklaruje, że może sobie pozwolić na równy podział czasu na rozwój umiejętności miękkich i technicznych, a jedynie 20% w większym stopniu koncentruje się na kompetencjach miękkich.

Pracownicy i kontraktorzy IT mają świadomość rosnącego znaczenia kompetencji miękkich w ich codziennej pracy. Ponad 70% uczestników badania uważa, że posiadanie określonych umiejętności miękkich będzie w przyszłości wymagane przez firmy lub klientów tak samo jak umiejętności technicznych. Dlatego też coraz częściej koncentrują się na rozwoju umiejętności, postrzeganych jako czynniki dające lepsze perspektywy zatrudnienia w przyszłości.

Aby wyróżnić się na rynku pracy specjaliści IT biorą udział w szkoleniach i certyfikacjach. Często proszą też innych o informacje zwrotne, jak również biorą udział w branżowych wydarzeniach – także jako prelegenci. Tym, co najbardziej utrudnia im koncentrację na rozwoju umiejętności miękkich jest obciążenie codzienną pracą, która zazwyczaj zyskuje wyższy priorytet. Problematicznym bywa także budżet na szkolenia oraz oferta dostępnych możliwości rozwoju.

Pracownicy i kontraktorzy starają się poprawiać przede wszystkim swoją skuteczność w komunikacji z innymi – kluczową umiejętnością dla niemal wszystkich pracodawców. To bardzo pozytywny sygnał również w zestawieniu z samooceną pracowników.

Ponad 30% pracowników i kontraktorów stara się także poprawiać swoją pewność siebie oraz asertywność – umiejętności oceniane przez nich jako ważne, ale przez pracodawców postrzegane jako mniej istotne, niż np. umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów czy proaktywna postawa i podejście do pracy.

W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem, że pracownicy i kontraktorzy IT potrzebują nie tylko umiejętności technicznych, ale również umiejętności miękkich, aby wyróżnić się na rynku pracy i odpowiadać na potrzeby firm?

Perspektywa firm



Czy posiadanie umiejętności miękkich będzie w przyszłości wymagane przez firmy?

Perspektywa pracowników i kontraktorów



ZNACZENIE KOMPETENCJI MIĘKKICH NA RYNKU IT

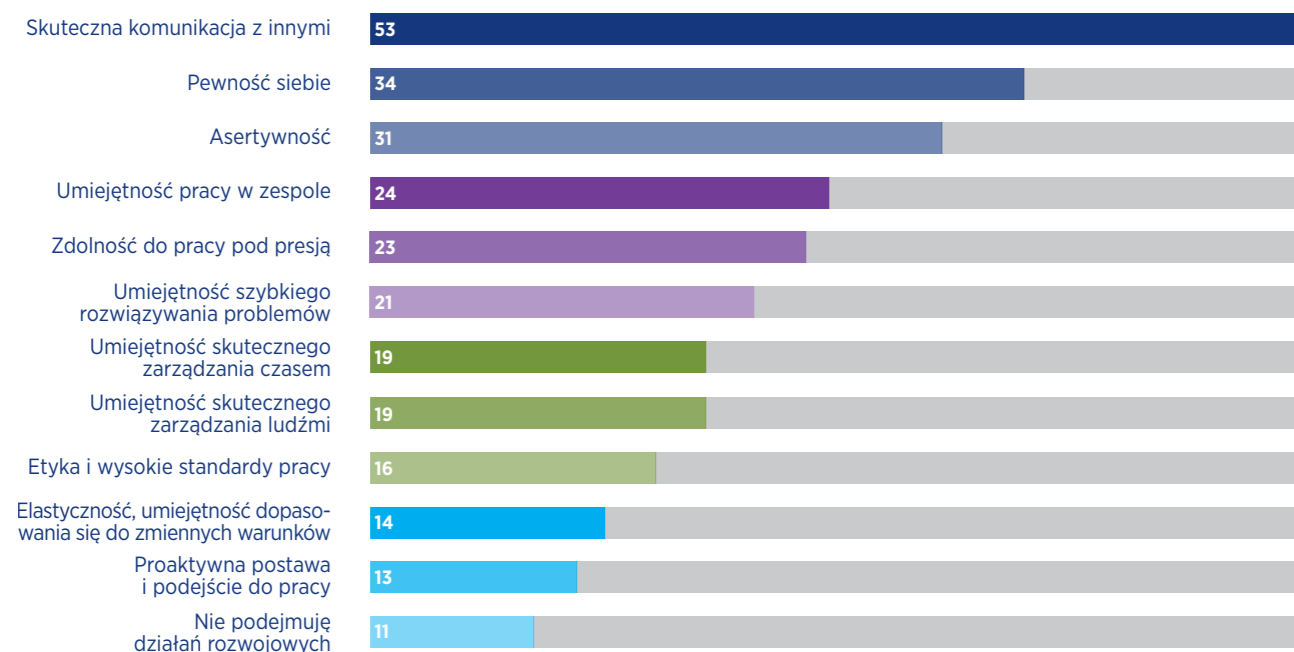
W jaki sposób dzielisz swój czas na rozwój umiejętności technicznych i kompetencji miękkich?

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Które umiejętności miękkie starasz się rozwijać, poprawiać?*

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Jak podzielony powinien być czas pracowników i kontraktorów IT, przeznaczony na rozwój umiejętności technicznych i kompetencji miękkich?

Perspektywa firm



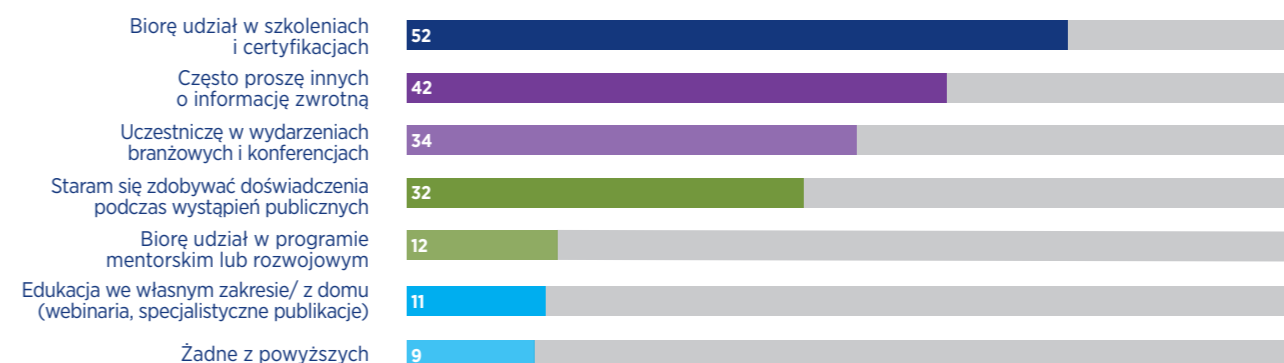
Jak podchodzisz do rozwoju swoich umiejętności miękkich?

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Jakie działania rozwojowe podejmujesz?*

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.



ZADANIE DLA FIRM



Łukasz Majewski
Executive Manager, IT Contracting

“ Coraz więcej pracodawców jest skłonnych zaproponować wyższe wynagrodzenie kandydatom posiadającym odpowiednie umiejętności miękkie. Niektóre firmy oferują wynagrodzenie wyższe nawet o 15%. ”

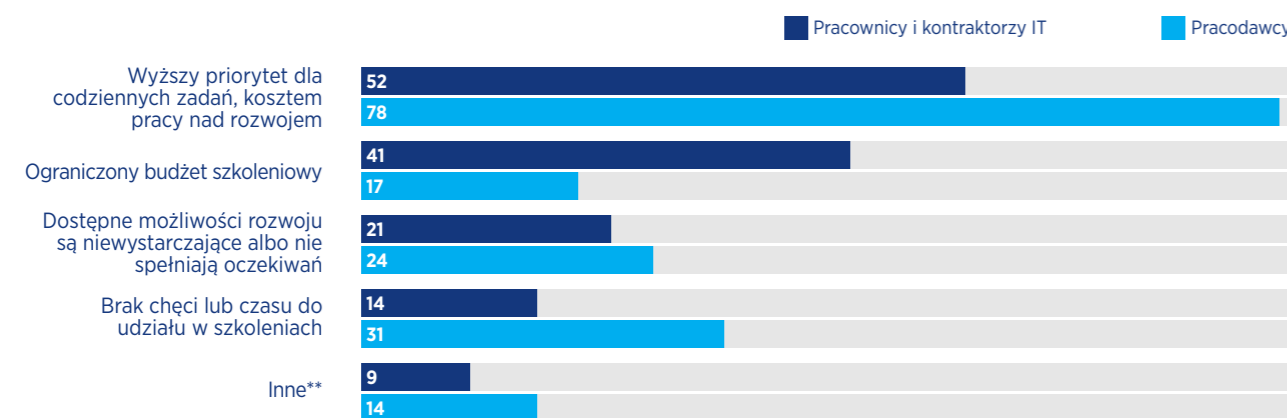
Coraz większa rola kompetencji miękkich w działach IT sprawia, że firmy proponują pracownikom i kontraktorom IT programy lub rozwiązania, które pomagają pokonać bariery w rozwoju.

Niemal 60% firm deklaruje, że stara się wychodzić do pracowników z ofertą, która pomoże im poprawić poziom kompetencji miękkich – zwłaszcza w obszarach, które zgodnie uważają za kluczowe.

Najczęściej oferowane rozwiązania to elastyczny czas pracy oraz możliwość udziału w międzynarodowych szkoleniach. Pracodawcy oferują także coraz częściej dofinansowanie edukacji oraz udział w międzynarodowych szkoleniach, wydarzeniach i certyfikacjach.

Aspekty utrudniające albo uniemożliwiające rozwój umiejętności miękkich*

Perspektywa pracowników i kontraktorów vs. perspektywa firm

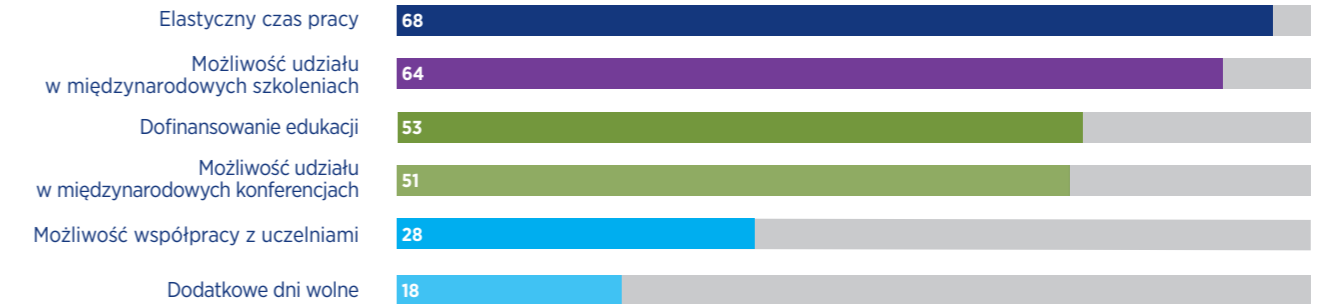


* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

**Brak świadomości potrzeb szkoleniowych; niechęć wobec informacji zwrotnych; brak uznania dla umiejętności miękkich.

Jakie rozwiązania pomagające pokonać bariery w rozwoju umiejętności miękkich firma proponuje pracownikom i kontraktorom IT?*

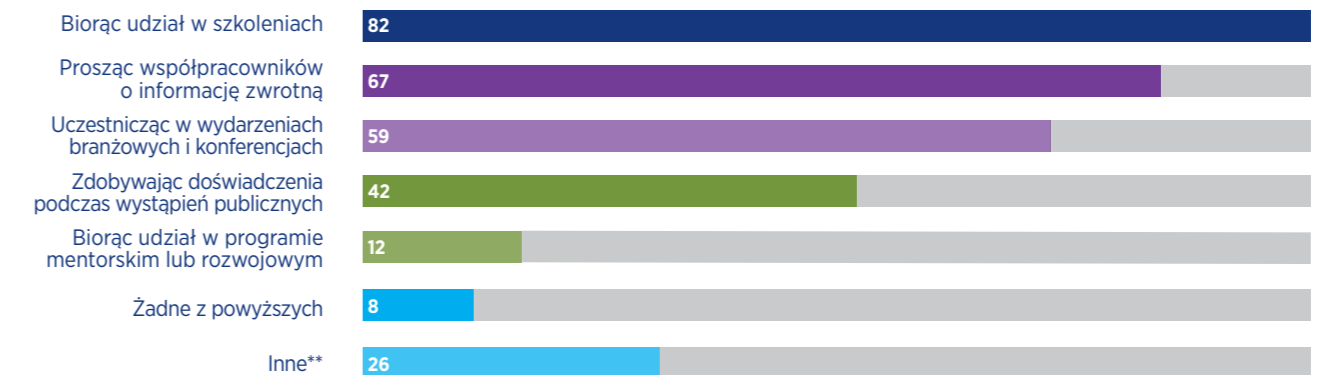
Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

W jaki sposób pracownicy i kontraktorzy IT mogą rozwijać swoje umiejętności miękkie w firmie?*

Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

**Biorąc udział w korporacyjnych inicjatywach rozwojowych; zdobywając doświadczenie w projektach; pracując z przełożonym i działem szkoleń.



ZADANIE DLA FIRM

KOMPETENCJE, KTÓRE DECYDUJĄ O WSPÓŁPRACY

Warto podkreślić, że pracownicy i kontraktorzy IT mają również coraz większą świadomość, że umiejętności miękkie mają wpływ na decyzje firm lub klientów o podjęciu lub przedłużeniu z kimś współpracy. Zaledwie 10% pracowników nie widzi związku między poziomem swoich kompetencji miękkich, takich jak umiejętność pracy w zespole, z gotowością firmy do podjęcia współpracy. Specjaliści IT dostrzegają również, że firmy dla których pracują doświadczają coraz większych trudności w znalezieniu

pracowników, posiadających odpowiednie umiejętności miękkie. Ponadto aż 37% respondentów ocenia, że trudności te negatywnie wpływają na biznes.

Co trzecia firma jest zdania, że zapotrzebowanie na umiejętności miękkie w działach IT w najbliższych 12 miesiącach wzrośnie. Mimo, że 93% firm ma trudności w znalezieniu pracowników IT posiadających odpowiednie umiejętności, to tylko 26% widzi, że taka sytuacja ma negatywne konsekwencje dla biznesu.

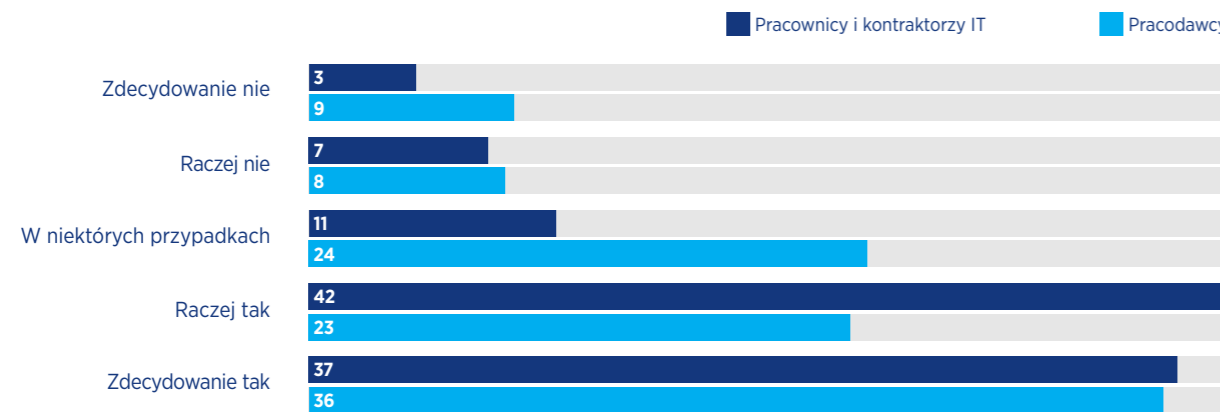
Jak w perspektywie najbliższych 12 miesięcy będzie zmieniało się zapotrzebowanie na umiejętności miękkie w działach IT?

Perspektywa firm



Czy umiejętności miękkie mają wpływ na decyzje firm o podjęciu z kimś współpracy lub przedłużeniu jej?

Perspektywa pracowników i kontraktorów vs. perspektywa firm



Czy pracodawca lub firma, dla której realizujesz projekt, doświadcza trudności w znalezieniu pracowników IT posiadających odpowiednie umiejętności miękkie?

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Perspektywa firm

Czy doświadczają Państwo trudności w znalezieniu pracowników IT posiadających odpowiednie umiejętności miękkie?



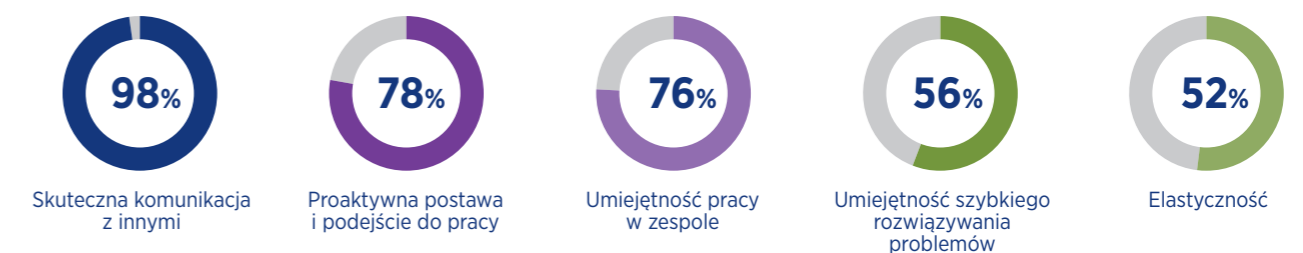
POSZUKIWANY, POSZUKIWANA

Jakich kandydatów szukają firmy? Oprócz wymagań merytorycznych i technicznych dość spójnie wymieniają kompetencje miękkie, które specjaliści i kontraktorzy IT powinni reprezentować. Co ciekawe, nawet co trzecia

firma jest skłonna zaproponować wyższe wynagrodzenie specjalistom, którzy łączą wysoki poziom umiejętności technicznych i miękkich.

Kompetencje miękkie kluczowe w branży IT *

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Czy firma jest skłonna zaproponować wyższe wynagrodzenie kandydatowi, który posiada odpowiednie umiejętności miękkie?

Perspektywa firm



PRACA ZA GRANICĄ



Mariusz Dyrda
Executive Manager, IT Contracting

“ Wśród czynników wpływających na chęć relokacji pierwsze miejsce zajmuje możliwość uzyskania lepszego wynagrodzenia. Pozostałe motywy to lepsze perspektywy rozwoju, możliwość pracy w międzynarodowym środowisku oraz szansa na wykorzystanie znajomości języków obcych. ”

Na polskim rynku pracy brakuje coraz więcej specjalistów IT. Pracodawcy szukają różnych rozwiązań, prześcigają się w oferowanych benefitach, proponują szkolenia lub przygotowanie do zawodu. Jednocześnie nie wszystkim specjalistom IT wystarcza praca na lokalnym rynku i chętnie rozważają międzynarodowe projekty.

Dla polskich firm nie jest to dobra wiadomość, ponieważ przy ogromnych trudnościach z zatrudnieniem dobrych specjalistów IT, napływ ofert z różnych stron świata może dodatkowo utrudnić pozyskanie odpowiednich kompetencji.

Z badania Hays Poland wynika, że ponad 20% specjalistów IT posiada doświadczenie w pracy za granicą, a niemal 40% bardzo wysoko ocenia swoją gotowość od wyjazdu. Kolejnych 30% respondentów rozważa opcję wyjazdu, jeśli wynagrodzenie i perspektywy rozwoju będą atrakcyjniejsze niż u krajowych pracodawców.

Szansa na rozwój, wyższe zarobki oraz ciekawość świata to główne powody, które skusiły specjalistów IT do podjęcia pracy za granicą. Ludzi z branży IT przyciągnął także atrakcyjniejszy styl życia i pracy. Najmniejsza grupa respondentów zdecydowała się na wyjazd z uwagi na trudności w znalezieniu zatrudnienia w Polsce.

Doświadczenie w pracy w branży IT za granicą

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Staż pracy za granicą

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Czynniki, które miały znaczenie przy decyzji o podjęciu pracy za granicą

Perspektywa pracowników i kontraktorów



Gotowość do pracy za granicą

Perspektywa pracowników i kontraktorów



PERSPEKTYWY

W obliczu mnogości dostępnych ofert pracy, specjaliści IT najczęściej poszukują zatrudnienia, które spełni wszystkie ich oczekiwania. Oferta finansowa jest bardzo ważna, jednak atrakcyjne wynagrodzenie nie wystarczy, by przyciągnąć doświadczonych ekspertów. Na popularności zyskują niestandardowe benefity, dodatki i rozwiązania pracy elastycznej, m.in. ruchome godziny oraz możliwość pracy zdalnej. Programiści mają też ambicje uczestniczenia w tworzeniu nowych rozwiązań. Oczekują również dostępu do nowinek branżowych. Atrakcyjne są więc dla nich oferty międzynarodowych firm.

Najpopularniejsze i najczęściej wymieniane kierunki relokacji to Stany Zjednoczone, Niemcy oraz Wielka Brytania. Pracownicy IT doceniają również możliwości rozwoju w Szwajcarii, Irlandii, Holandii oraz krajach bałtyckich (Szwecja, Dania, Norwegia).

Mysł o wyjeździe nie jest równie atrakcyjna dla wszystkich respondentów. Głównym czynnikiem wpływającym na brak zainteresowania relokacją są powody rodzinne i prywatne - niechęć wobec rozłąki z bliskimi oraz inne zobowiązania pozazawodowe, utrudniające podjęcie decyzji o nawet

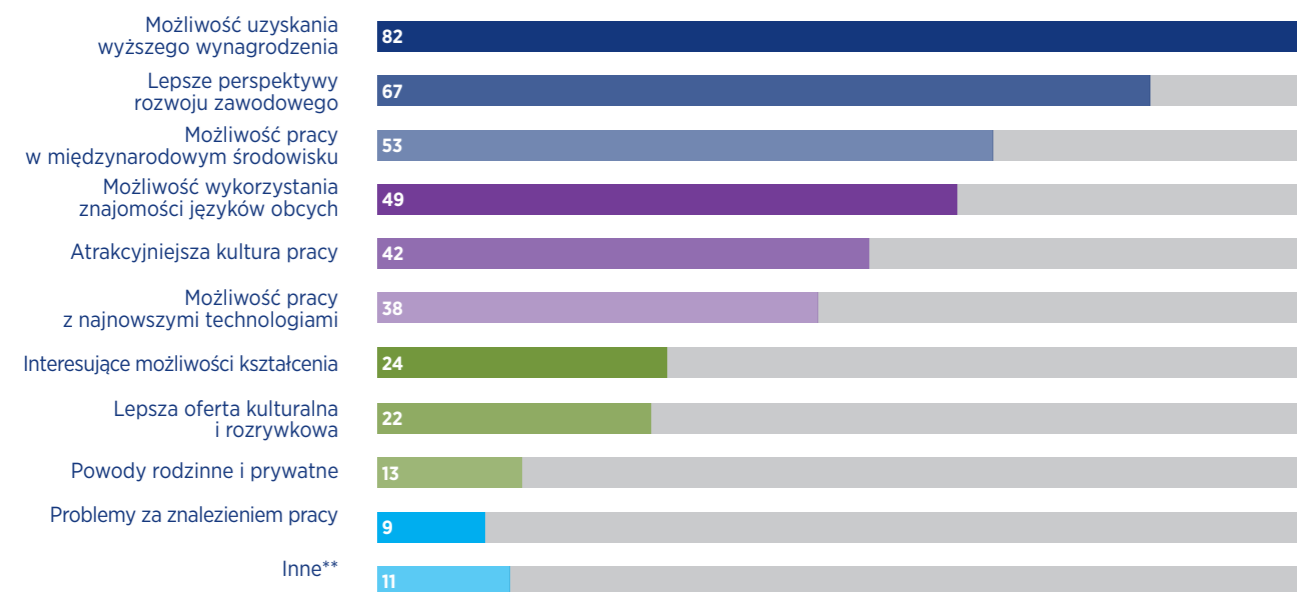
krótkoterminowym opuszczeniu kraju. Niechęć wobec wyjazdu wyrażają głównie osoby, które obecnie otrzymują wynagrodzenie na zadowalającym poziomie i pozytywnie oceniające możliwości rozwoju w Polsce.

W obliczu rosnących problemów rekrutacyjnych, z jakimi muszą się mierzyć firmy uzależniające swoją działalność i wyniki od dostępu do kompetencji z zakresu nowoczesnych technologii, otwartość specjalistów IT na ewentualną relokację może budzić obawy rodzimych pracodawców. Zagraniczne oferty kuszą kandydatów wyższymi wynagrodzeniami oraz perspektywą rozwoju w międzynarodowym środowisku, co w niedalekiej przyszłości może przynieść oczekiwane efekty. Potwierdzają to liczby - obecnie aż 69% respondentów badania przynajmniej w pewnym stopniu rozważa możliwość wyjazdu. Pracodawcy działający na polskim rynku pracy będą musieli w większym stopniu odpowiedzieć na potrzeby obecnych i potencjalnych kandydatów, poszerzając atrakcyjność swoich ofert również w wymiarze pozafinansowym.

PRACA ZA GRANICĄ

Czynniki wpływające na chęć relokacji*

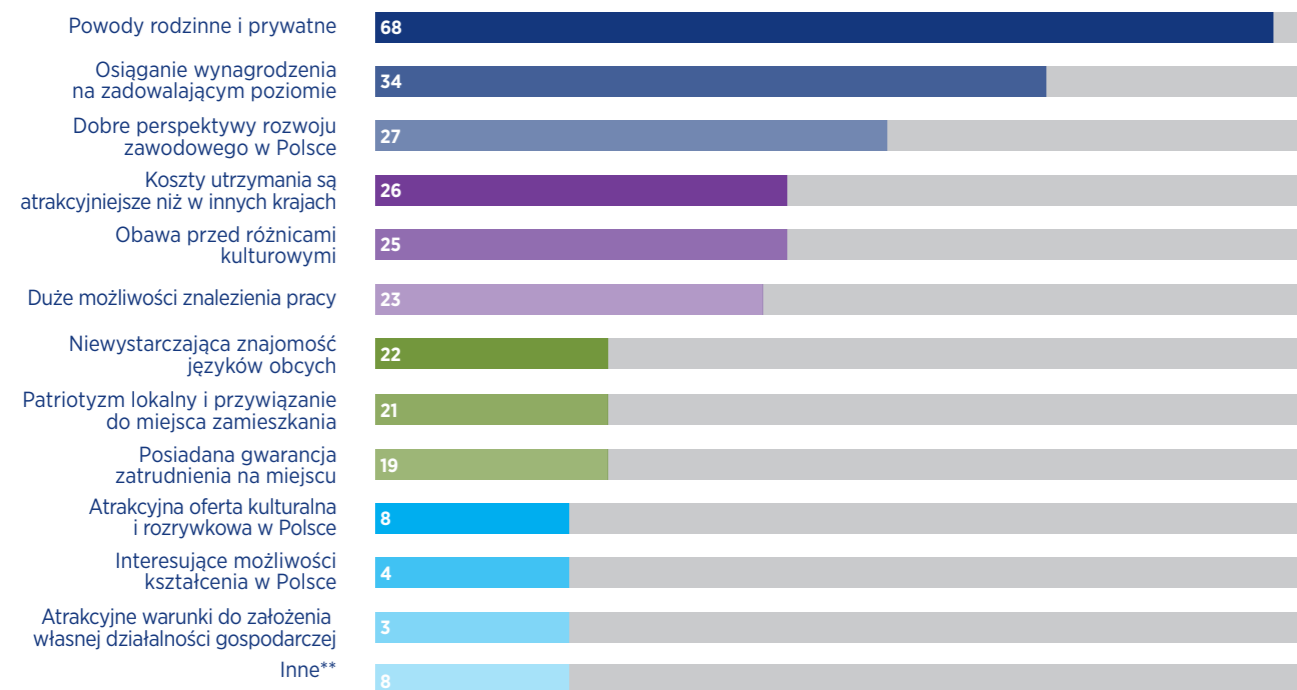
Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.
 **Lepsza oferta kraju (opieka medyczna, szkolnictwo), sytuacja polityczna w Polsce, chęć zmian.

Czynniki wpływające na brak zainteresowania relokacją*

Perspektywa pracowników i kontraktorów



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.
 **Chęć nauki/ kontynuacji nauki w Polsce; coraz więcej możliwości pracy zdalnej; środowisko pracy.

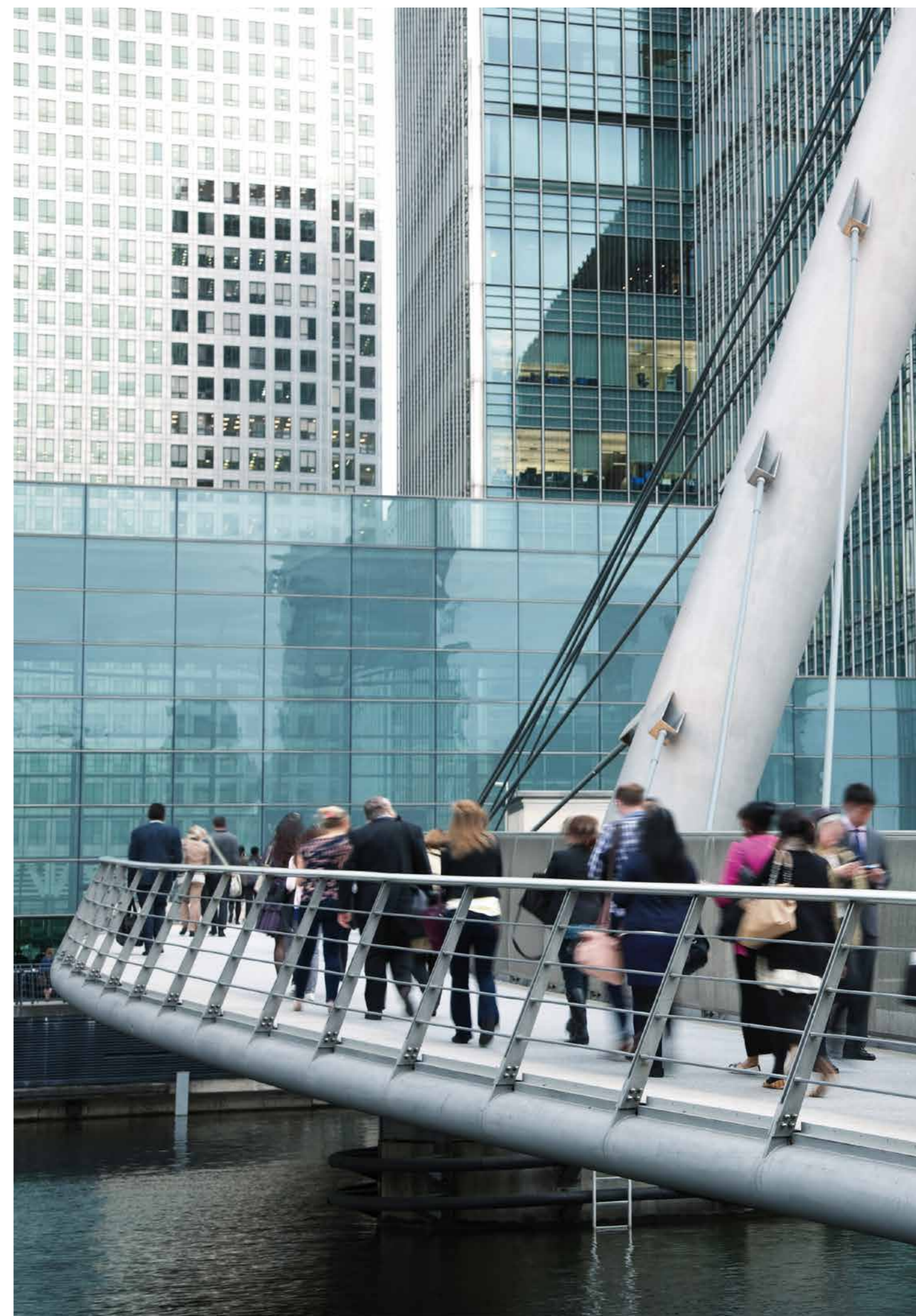


TABELA WYNAGRODZEŃ 2018

SOFTWARE DEVELOPER

C/C++	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/h	90/h	110/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	90/h	105/h	135/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	100/h	120/h	150/h

JAVA	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	55/h	65/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	80/h	100/h	130/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	110/h	115/h	150/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	125/h	125/h	175/h

.NET/C#	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	80/h	95/h	125/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	150/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	120/h	125/h	170/h

FRONT-END (HTML, CSS, JS)	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/h	80/h	120/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	150/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	120/h	125/h	170/h

PHP	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	55/h	75/h	90/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	75/h	90/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	90/h	100/h	130/h

MOBILE	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	60/h	75/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	70/h	90/h	130/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	105/h	150/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	125/h	130/h	175/h

SOFTWARE DEVELOPER	MIN*	OPT*	MAX*
Senior Scrum Master	100/h	125/h	150/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B. Stawki uzależnione są od kwalifikacji kandydatów, poziomu doświadczenia projektowego, posiadanych certyfikatów oraz innych umiejętności adekwatnych do stanowiska.

TABELA WYNAGRODZEŃ 2018

TESTY

TESTER	MIN*	OPT*	MAX*
Junior Tester (1-3 lata doświadczenia)	25/h	35/h	50/h
Tester (3-5 lat doświadczenia)	70/h	80/h	110/h
Senior Tester (5+ lat doświadczenia)	90/h	100/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	100/h	105/h	145/h

ZARZĄDZANIE I PLANOWANIE

ARCHITEKTURA	MIN*	OPT*	MAX*
Senior Software Architect	110/h	125/h	180/h

ANALIZA BIZNESOWA	MIN*	OPT*	MAX*
Business Analyst (1-5 lat doświadczenia)	80/h	95/h	120/h
Business Analyst (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	150/h

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	MIN*	OPT*	MAX*
IT Project Manager (1-5 lat doświadczenia)	80/h	95/h	130/h
IT Project Manager (5+ lat doświadczenia)	100/h	105/h	150/h

INFRASTRUKTURA

WSPARCIE TECHNICZNE	MIN*	OPT*	MAX*
1st Line Support	25/h	25/h	35/h
2nd Line Support	35/h	40/h	50/h
Team Leader	45/h	50/h	100/h
Process Manager	55/h	70/h	125/h

ADMINISTROWANIE SIECIAMI	MIN*	OPT*	MAX*
Network Administrator (1-5 lat doświadczenia)	50/h	60/h	100/h
Network Administrator (5+ lat doświadczenia)	75/h	70/h	125/h

ADMINISTROWANIE SYSTEMAMI	MIN*	OPT*	MAX*
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 lat doświadczenia)	50/h	75/h	100/h
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (5+ lat doświadczenia)	80/h	95/h	130/h
Microsoft Windows Server (1-5 lat doświadczenia)	50/h	75/h	100/h
Microsoft Windows Server (5+ lat doświadczenia)	75/h	95/h	125/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B. Stawki uzależnione są od kwalifikacji kandydatów, poziomu doświadczenia projektowego, posiadanych certyfikatów oraz innych umiejętności adekwatnych do stanowiska.

TABELA WYNAGRODZEŃ 2018

BAZY DANYCH

ADMINISTRACJA I DEVELOPMENT	MIN*	OPT*	MAX*
Database Administrator (Oracle, SQL) (1-5 lat doświadczenia)	80/h	85/h	125/h
Database Administrator (Oracle, SQL) (5+ lat doświadczenia)	90/h	95/h	150/h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (1-5 lat doświadczenia)	75/h	90/h	150/h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (5+ lat doświadczenia)	90/h	100/h	175/h

SAP

MODUŁY: FI, CO, SCM, HCM, MDM, SD, ABAP	MIN*	OPT*	MAX*
SAP Consultant	120/h	135/h	225/h
SAP Senior Consultant	150/h	160/h	275/h

MODUŁY: CRM, BW/BI, PLM	MIN*	OPT*	MAX*
SAP Consultant	100/h	115/h	225/h
SAP Senior Consultant	130/h	140/h	250/h

BEZPIECZEŃSTWO

	MIN*	OPT*	MAX*
Security Engineer	90/h	115/h	150/h
Senior Security Engineer	115/h	125/h	175/h

* Wynagrodzenie w PLN Netto B2B. Stawki minimalne Kontraktor oraz maksymalne Klient uzależnione są od kwalifikacji kandydatów, poziomu doświadczenia projektowego, posiadanych certyfikatów, oraz innych umiejętności adekwatnych do ww stanowisk.



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