



Branża IT Globalne Trendy HR

Edycja 2024

Raport

Spis treści

1
Co kształtuje branżę?

2
Walka o talenty

3
Przyciąganie najlepszych
kandydatów

4
Budowanie lojalności
pracowników

5
Rozwój kompetencji
przyszłości

6
Okiem eksperta –
komentarze do raportu

CO KSZTAŁTUJE BRANŻĘ?

IT to najszybciej rozwijająca się branża na świecie. **Technologia kształtuje to, w jaki sposób ludzie żyją i pracują**, otwierając drogę dla nowych modeli biznesowych i poszerzając kreatywne możliwości.

Wdrażanie nowych technologii kształtuje ścieżki kariery i trendy wśród pracowników IT oraz pozwala tworzyć nowe modele i usługi dla firm, bez względu na ich wielkość czy lokalizację.

Jakie **pięć najważniejszych trendów** kształtuje dziś branżę?



Sztuczna inteligencja (AI)

Rozwój branży, która kształtuje przyszłość

Liczne przedsiębiorstwa integrują sztuczną inteligencję w ramach istniejących platform, a wiele z nich zaczyna traktować rozwiązania AI jako rdzeń swojej oferty biznesowej.

Biznes coraz częściej dostrzega potencjał sztucznej inteligencji do zwiększania produktywności, rozwiązywania problemów i poprawy doświadczeń klientów – a to tylko początek.

Już teraz popyt na specjalistów w zakresie AI jest wysoki: według danych z „AI At Work Report”, opublikowanego przez LinkedIn, **łączna liczba ofert pracy w tym obszarze** znacznie wzrosła, a wielu użytkowników serwisu zaczęło uzupełniać swoje profile o umiejętności związane z AI. W okresie 2016-2023 liczba ogłoszeń zawierających wzmianki o technologiach AI **zwiększyła się 21-krotnie**, a liczba **użytkowników z takimi umiejętnościami wzrosła dziewięciokrotnie**.

Analiza Big Data

Klucz do podejmowania decyzji w oparciu o dane

Wartość globalnego rynku analizy danych typu Big Data w 2022 wyceniono na **271,83 miliardów USD**, a **prognozy wzrostu** zakładały osiągnięcie poziomu **302,52 miliardów USD w 2023 roku i 745,15 miliardów USD w 2030 roku**. Oznacza to współczynnik CAGR na poziomie 13,5% dla prognozowanego okresu.

Analityka Big Data staje się coraz bardziej dostępna – i istotna – dla **przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość**. W miarę jak coraz więcej organizacji przenosi się do Internetu i cyfryzuje swoje operacje, zyskują one możliwość wnioskowania w oparciu o dane w czasie rzeczywistym.

Połączenie sztucznej inteligencji i Big Data otwiera przez współczesnymi przedsiębiorstwami nowe możliwości wykorzystania danych analitycznych w celu uzyskania **przewagi konkurencyjnej**.

Chmury obliczeniowe

Nowy wymiar modeli biznesowych i współpracy

Wraz z postępującą cyfryzacją świata biznesowego, ilość danych gromadzonych i analizowanych przez firmy **rośnie wykładniczo**. Innowacje w zakresie przetwarzania w chmurze ułatwiają przedsiębiorstwom przechowywanie i uzyskiwanie dostępu do tych danych bez dużych inwestycji początkowych.

Według prognoz, do 2026 roku **75% organizacji** wdroży model transformacji cyfrowej oparty na **chmurze obliczeniowej** (Gartner, 2023).

Oczekuje się, że do 2030 roku wartość globalnego rynku przetwarzania chmurowego wyniesie **1 554,54 miliardów USD**.

Cyberbezpieczeństwo

Rosnąca potrzeba wielu branż

Cyberprzestępczość to wszechobecne zagrożenie dla przedsiębiorstw, które co roku **kosztuje** globalną gospodarkę około **445 miliardów USD**.

- Przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu cyfryzują swoje operacje oraz wdrażają systemy oparte na chmurach obliczeniowych i urządzeniach IoT. Technologie te przesyłają i przechowują ogromne ilości **danych wrażliwych**, dając cyberprzestępcom więcej możliwości ataku.
- Dotychczas cyberprzestępcy atakowali głównie duże korporacje, obecnie ich celem są również mniejsze organizacje. **Najbardziej narażone są małe i średnie przedsiębiorstwa**, a niestety tylko 18% z nich podejmuje odpowiednie środki bezpieczeństwa.

5G

Fundament rewolucyjnych ekosystemów technologicznych

Od czasu wprowadzenia w 2019 roku, 5G okazało się być najszybciej wdrażaną technologią mobilną, znacznie wyprzedzając 3G czy 4G. Globalne rozpowszechnienie się zaawansowanych smartfonów zwiększyło popyt na tę technologię, który wzmochnął się jeszcze w związku z popularyzacją pracy zdalnej.

- Eksperci spodziewają się, że globalny rynek usług 5G osiągnie wartość **2 208 miliardów USD do roku 2030**.
- Gospodarka 5G stworzy do 2030 r. w samych Stanach Zjednoczonych **od 3,8 do 4,6 mln miejsc pracy**.
- Do końca 2027 r. **liczba abonentów mobilnych** w sieciach 5G osiągnie **4,4 miliarda**.

Które technologie firmy wdrażają najczęściej?

Platformy i aplikacje cyfrowe (86,4%) to rozwiązania wdrażane najczęściej. W drugiej kolejności firmy wskazywały na technologie związane z edukacją i rozwojem pracowników (80,9%).

Ponadto do 2027 roku:

- **74,9%** przedsiębiorstw wdroży **sztuczną inteligencję**.
- **51,5%** przedsiębiorstw zdecyduje się na **pojazdy elektryczne i autonomiczne**.
- **51,5%** przedsiębiorstw zamierza wykorzystywać **roboty i technologie niehumanoidalne**.

Jednocześnie branże IT i komunikacji cyfrowej spodziewają się wzrostu liczby nowych ofert pracy o jedynie 8%.

TECHNOLOGIE, KTÓRE Z NAJWIĘKSZYM PRAWDOPODOBIENIEM ZOSTANĄ WDROŻONE DO ROKU 2027



Źródło: Światowe Forum Ekonomiczne 2023

WALKA O TALENTY

Wraz z szybkim rozwojem technologii rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających **zaawansowane kompetencje cyfrowe**. W rezultacie liczne przedsiębiorstwa mierzą się z **trudnościami w rekrutacji wykwalifikowanych specjalistów IT**.

W jaki sposób trendy te faktycznie wpływają na różne branże?



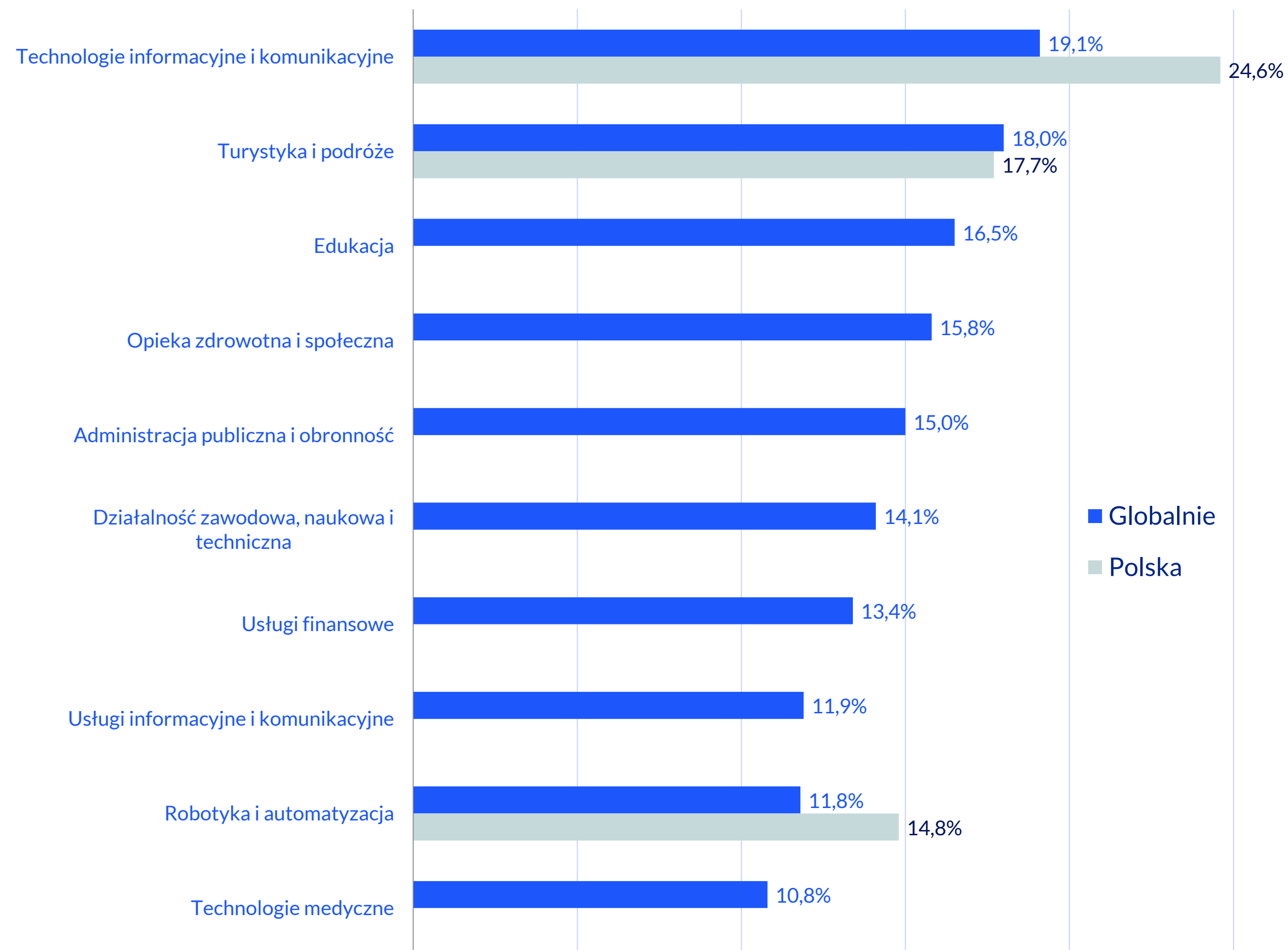
Jak postrzegany jest sektor IT?

Respondenci pytani o sektor, w którym najchętniej podjęliby prace, **najczęściej wskazywali na branżę IT.**

Co ciekawe, IT wyprzedziło pod tym względem inne sektory o dużym potencjale zarobkowym, jak na przykład usługi finansowe.

Wśród polskich respondentów blisko 25% wskazało IT jako branżę, z którą najchętniej związałyby swoją karierę zawodową.

W JAKIM SEKTORZE TWOIM ZDANIEM JEST NAJLEPIEJ PRACOWAĆ?



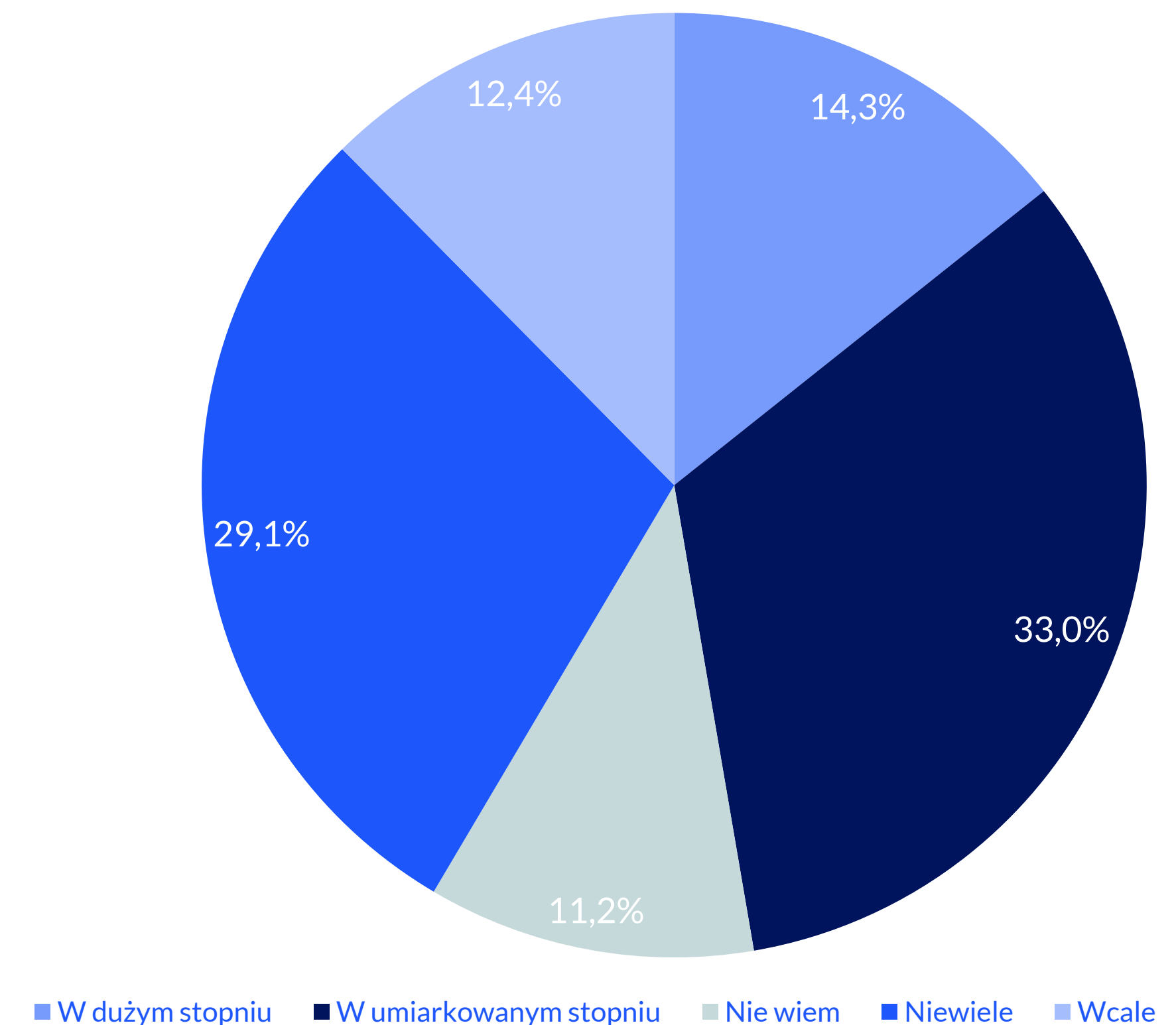
Gi Group Holding, Międzynarodowa Ankieta IT- 2023

Niedobór pracowników

Prawie połowa firm mierzy się z trudnościami przy rekrutacji osób z zaawansowanymi umiejętnościami cyfrowymi

- **47,3%** badanych firm przyznało, że w mniejszym lub większym stopniu **napotyka trudności przy rekrutacji osób** z zaawansowanymi umiejętnościami cyfrowymi.
- Tylko **12,4%** ankietowanych przedsiębiorstw **nie napotkało trudności** przy rekrutacji pracowników IT.
- Tylko **5,8%** zapytanych przedsiębiorstw **nie poszukiwało żadnych pracowników** w ciągu trzech ostatnich lat.
- W Polsce odsetek firm, które odczuły trudności rekrutacyjne w ciągu ostatnich trzech lat wyniósł **37,6%**. Ponad 20% nie napotkało tego typu problemów.

CZY W CIĄGU TRZECH OSTATNICH LAT TWOJE PRZEDSIĘBIORSTWO NAPOTKAŁO TRUDNOŚCI PRZY REKRUTACJI KANDYDATÓW Z ZAAWANSOWANYMI UMIEJĘTNOŚCIAMI CYFROWYMI?



Dynamika poszukiwania pracy

Duża konkurencja o najlepszych kandydatów

Przedsiębiorstwa na całym świecie mierzą się z trudnościami związanymi z **niską liczbą aplikacji**, **długim czasem** podejmowania decyzji oraz **niedoborem** odpowiednich kandydatów na stanowiska IT.

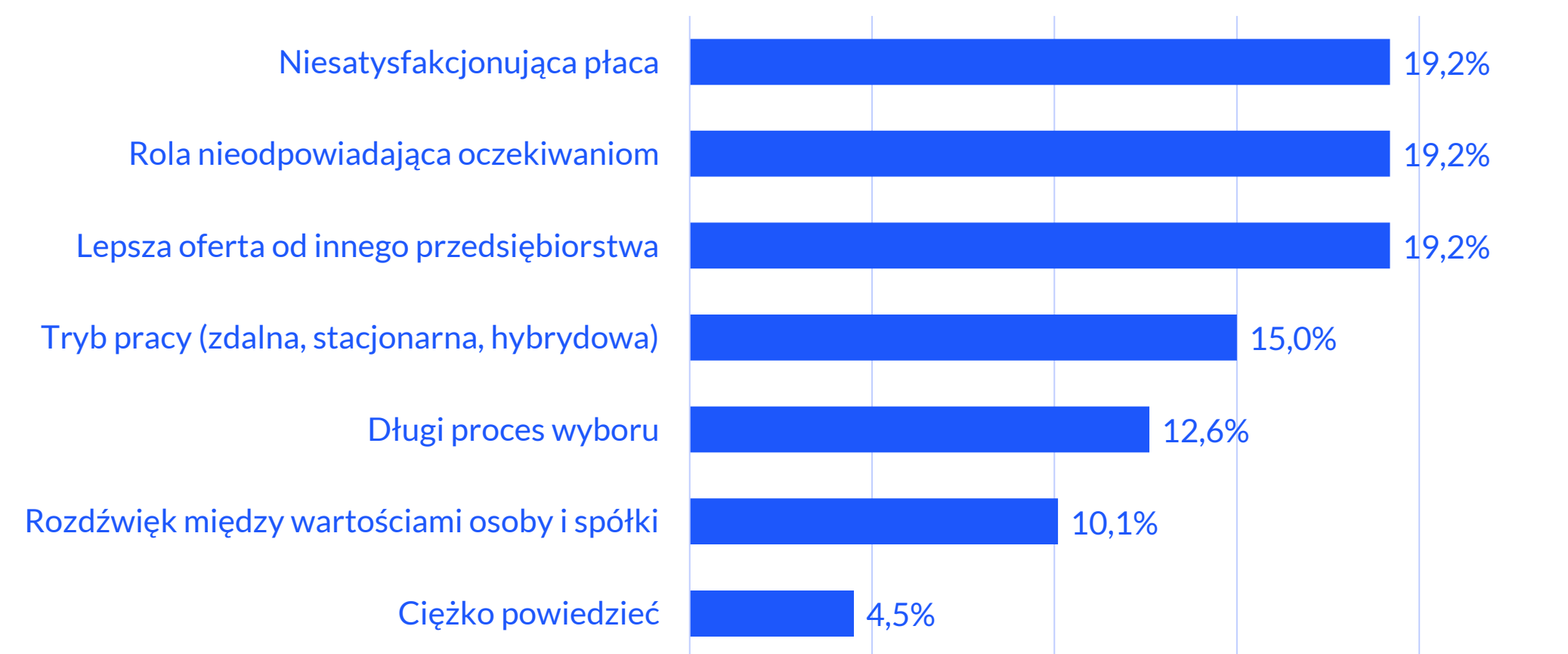
W polskich firmach największym problemem w procesie rekrutacji okazał **długi proces decyzyjny (37%)** - w rezultacie kandydaci decydują się na inną ofertę.

Główne powody, dla których kandydaci odrzucają oferty pracy to niezadowolenie z proponowanych struktur **wynagrodzeń**, niezgodność z **oczekiwaniami** dotyczącymi stanowiska oraz bardziej atrakcyjne oferty ze strony **konkurencji**.

POWODY PRZEDSIĘBIORSTW



POWODY KANDYDATÓW



Gi Group Holding, Międzynarodowa Ankieta IT - 2023

PRZYCIĄGANIE NAJLEPSZYCH KANDYDATÓW

Branża IT postrzegana jest obecnie jako ekscytujące miejsce pracy, oferujące doskonałe możliwości dla wykwalifikowanych profesjonalistów.

Dynamicznie **ewoluujące otoczenie oferuje aspirującym specjalistom liczne ścieżki** rozwoju kariery oraz możliwości rozwoju osobistego.

Lecz czego potencjalni pracownicy faktycznie oczekują od swojej pracy?



Oczekiwania specjalistów IT

Zarobki i work-life balance to priorytety

Spytaliśmy naszych respondentów o najważniejsze aspekty zatrudnienia:

- **Wynagrodzenie** (49%) okazało się najważniejszym czynnikiem.
- **Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym** (31,2%) oraz **zarządzanie stresem** (21,1%) również znalazły się wysoko na liście. Specjaliści IT chcą unikać długich godzin pracy i nadmiernego obciążenia zadaniami.
- **Rozwój kariery** (25,3%) zajął trzecie miejsce na liście, możliwości nauki i rozwoju umiejętności (13,1%) znalazły się dużo niżej.
- Oczekiwania polskich respondentów były zbliżone do wyników globalnych, ale z kilkoma różnicami. Work-life balance okazał się dla nich jeszcze ważniejszy (42%), a relacje ze współpracownikami miały znaczenie aż dla 26% ankietowanych. Zgodność wartości osobistych i celów firmy była natomiast mniej istotna (7%).

JAKIE CZYNNIKI SĄ DLA CIEBIE NAJWAŻNIEJSZE, GDY SZUKASZ NOWEJ PRACY?



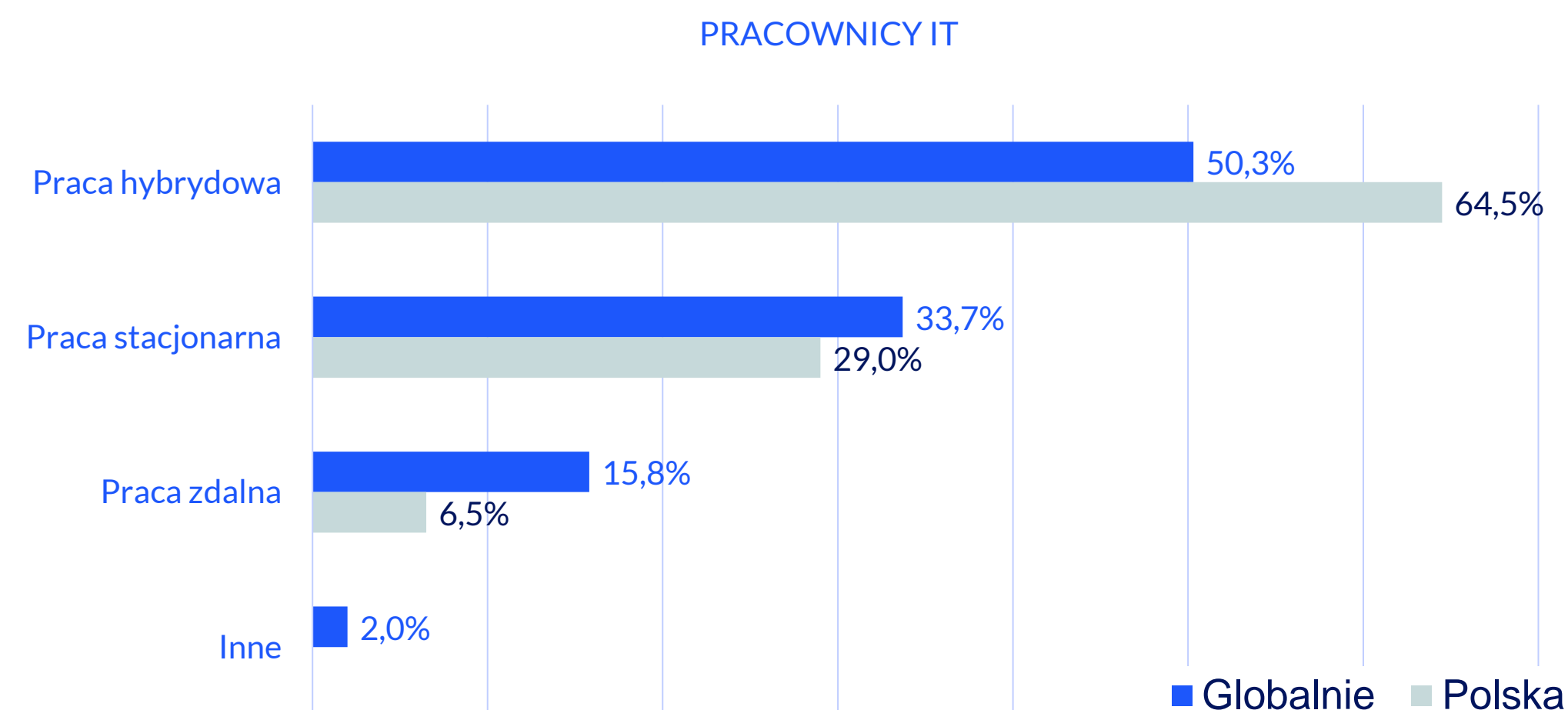
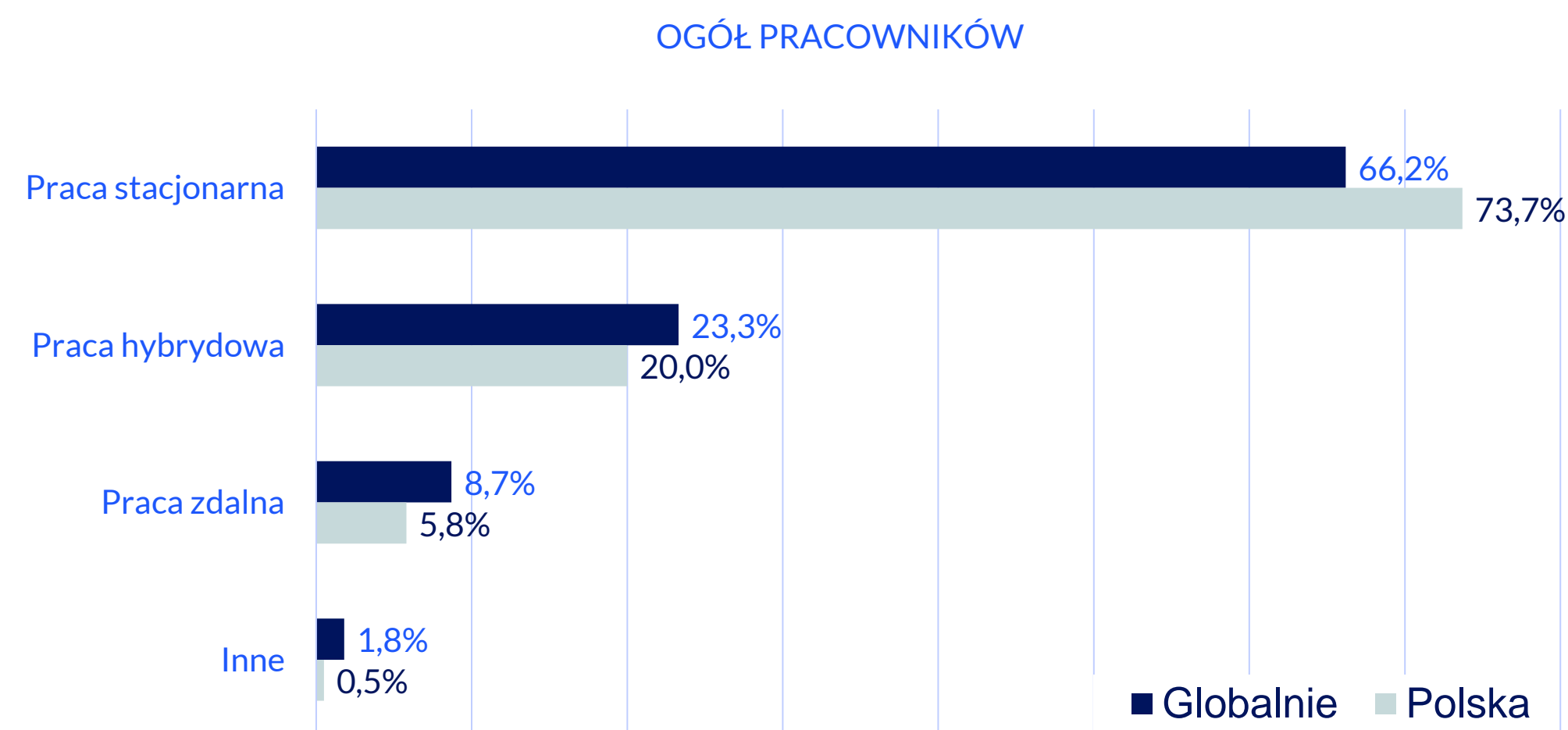
Gi Group Holding, Międzynarodowa Ankieta IT - 2023

Przejsście do pracy elastycznej i hybrydowej

Trendy kształtują modele organizacyjne

Choć odsetek osób pracujących w pełni zdalnie znacząco się zmniejszył od czasu pandemii, **praca hybrydowa** zyskuje na popularności – **39%** nowozatrudnionych pracowników będzie pracować w takim modelu.

Aż **50,3%** pracowników IT ma możliwość pracy w modelu hybrydowym. Taka opcja jest dostępna tylko dla **23,3%** ogółu pracowników. Co zaskakujące, **tylko 15,8%** pracowników IT pracuje w pełni zdalnie. **W Polsce ten odsetek jest jeszcze mniejszy – zaledwie 6,5%** respondentów pracuje tylko w trybie zdalnym. Najczęściej polscy specjaliści IT pracują w modelu hybrydowym (65%).

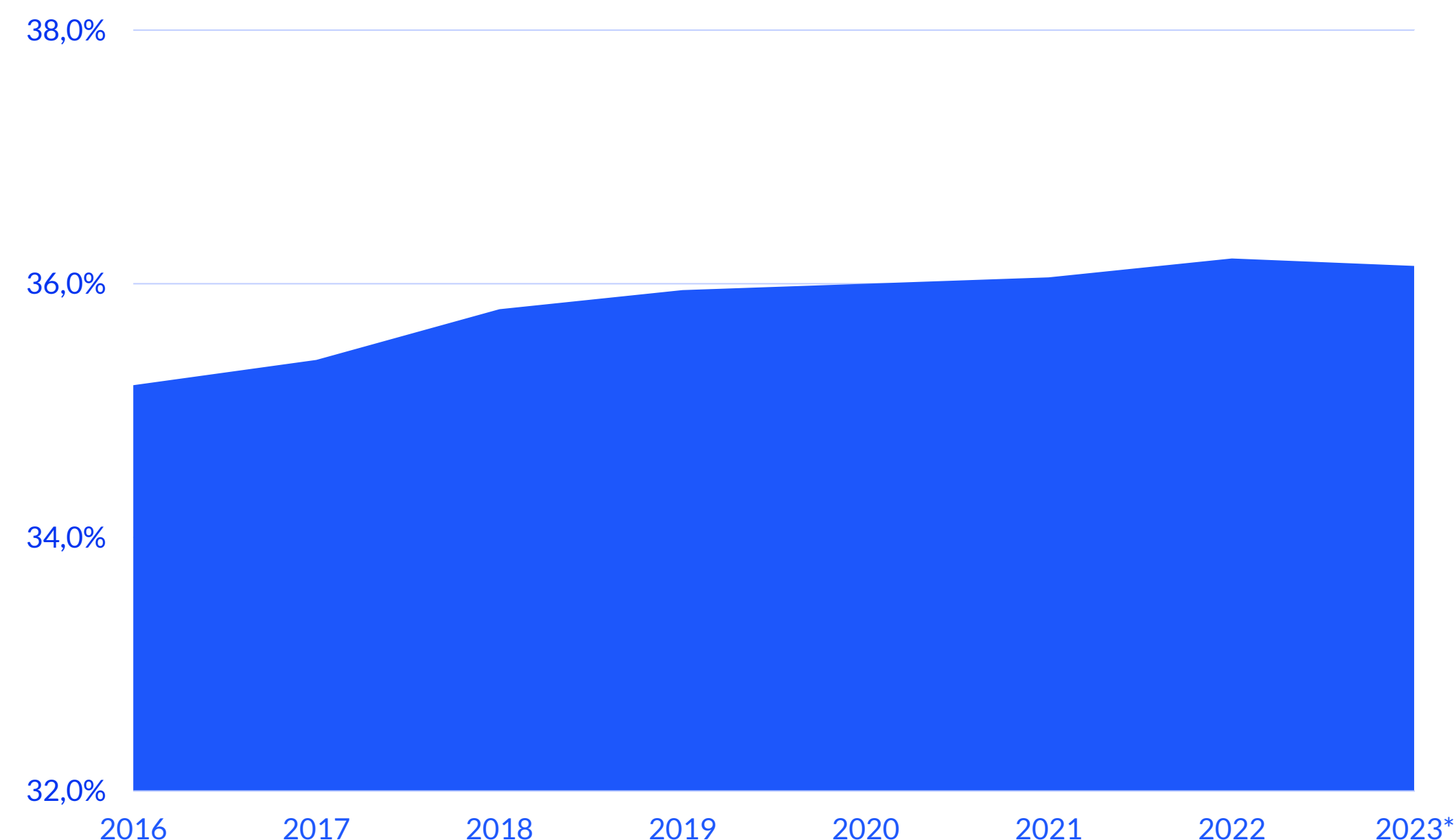


Droga ku równości

Udział kobiet w obszarze technologii informacyjnych

Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego „2023 Global Gender Gap Report”, udział kobiet w branży Technologii, Informacji i Mediów **wzrósł** od 2016 roku o **0,94%**. Zwiększyła się również obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych, z 30,8% w 2016 roku do 33,2% w 2022 roku. Jednakże równowaga płci na stanowiskach pracy w dziedzinach STEM w różnych sektorach nadal wykazuje znaczne dysproporcje. Przykładowo w sektorze Technologii, Informacji i Mediów **kobiety stanowią tylko 23,4%** pracowników STEM, w porównaniu do 43,6% mężczyzn.

UDZIAŁ KOBIEC NA RYNKU PRACY W BRANŻY, 2016-2023



* Dane dla roku 2023 obejmują tylko pierwszy kwartał..

Wysiłki na rzecz zniwelowania nierówności płci

Różnorodne perspektywy i inkluzywne zespoły tworzą bardziej innowacyjne, odporne i skuteczne przedsiębiorstwa.

Firmy coraz aktywniej wdrażają działania wspierające równouprawnienie kobiet w branży IT i poza nią.

- Finansowanie szkoleń **STEM dla córek pracowników** jako zachęta dla kobiet do dołączania do firm.
- Wdrażanie określonych narzędzi, **eliminujących dyskryminujący język** w ogłoszeniach o pracę.
- Organizacja lub wsparcie prelekcji akademickich z udziałem **kobiet, które osiągnęły sukces w branży IT** i mogą podzielić się swoimi inspirującymi historiami.

Nowe technologie tworzą **mnóstwo biznesowych okazji**, a przedsiębiorstwa poszukujące najlepszych kandydatów muszą stawić czoła silnej konkurencji.

Opracowanie **strategii pozwalających zatrzymać najlepszych kandydatów** wymaga od firm zrozumienia potrzeb i perspektywy kandydatów.



Satysfakcja zawodowa w różnych sektorach

Pracownicy IT są bardziej zadowoleni ze swojej pracy niż osoby zatrudnione w innych sektorach.

IT wydaje się być sektorem zapewniającym największą satysfakcję z pracy – średnia ocen osób pracujących w tej branży wynosi **8,4/10**.

JAK OCENIŁ(A)BYŚ SWÓJ POZIOM ZADOWOLENIA Z OBECNEGO MIEJSCA PRACY?



Gi Group Holding, Międzynarodowa Ankieta IT- 2023

Ocena skuteczności pracodawców

Jak pracownicy IT oceniają działania swoich pracodawców w kluczowych obszarach?

Pracownicy IT najlepiej oceniają **relacje z współpracownikami** (8,2) i **bezpieczeństwo zatrudnienia** (8,2), a następnie samą **branżę** (8,1). Najniżej oceniono **zarządzanie stresem** (7,3) i zarobki (7,5), a nieco wyżej **możliwości rozwoju kariery zawodowej** (7,6).

W Polsce wyniki kształtowały się podobnie. Najwyżej oceniono samą branżę (8,2), relacje z współpracownikami (8,1) oraz stabilność pracy (7,9). Najślabiej – benefity (6,9) oraz potencjalne zarobki (7,0).

Co ciekawe, obszary, w których pracodawcy wypadają gorzej – zarządzanie stresem, zarobki i możliwości rozwoju kariery – są jednocześnie czynnikami, na które pracownicy zwracają największą uwagę poszukując nowej pracy.

JAK OCENIŁ(A)BYŚ PONIŻSZE ASPEKTY W SWOIM OBECNYM MIEJSCU PRACY?



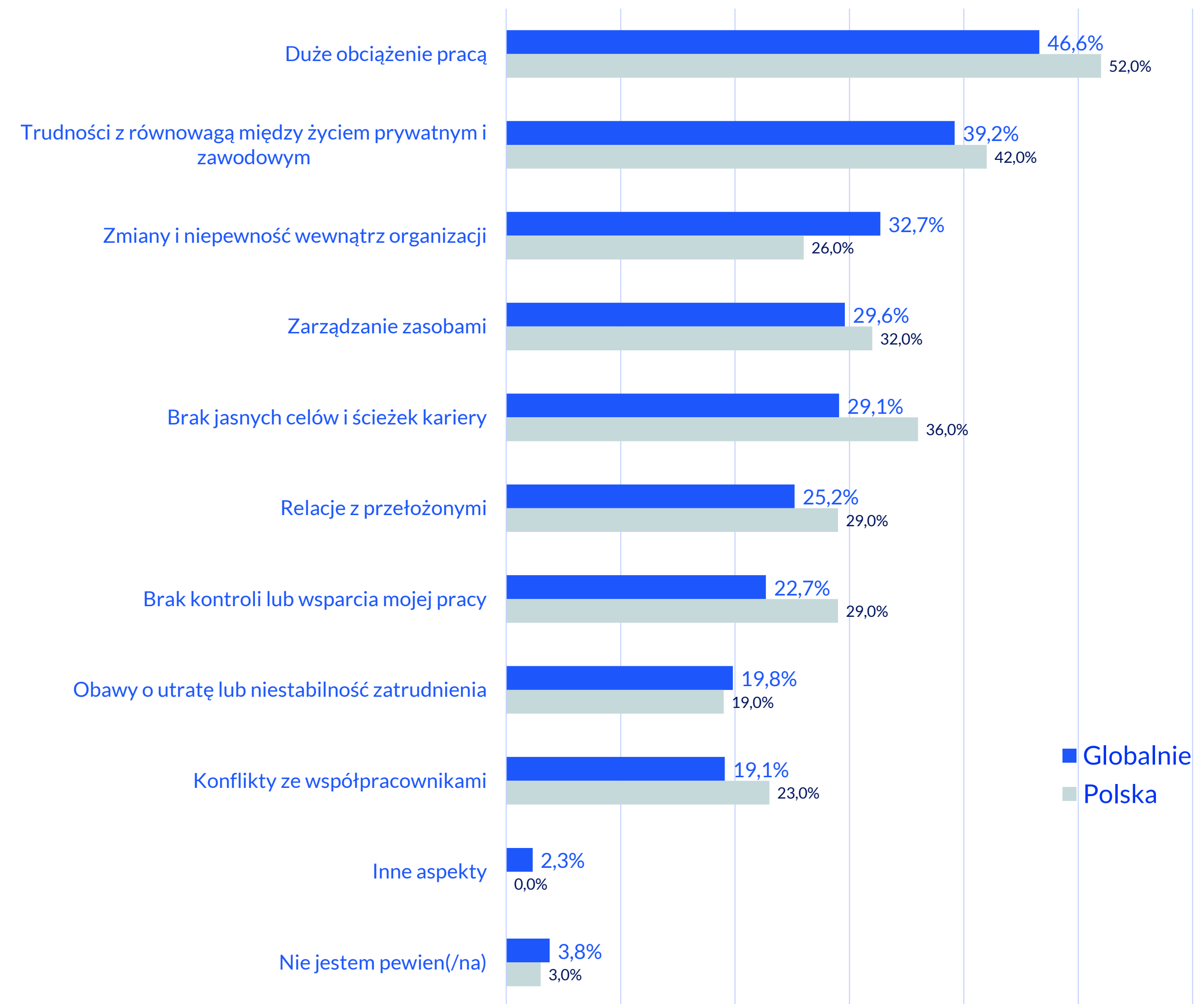
Stres zawodowy

Co jest najbardziej stresujące dla pracowników IT?

Pracownicy IT zwracają uwagę na stres, jako czynnik istotnie wpływający na ich satysfakcję w obecnej pracy, a jednocześnie ważny przy poszukiwaniu nowego stanowiska.

- **Obciążenie pracą (46,6%) i równowaga między życiem prywatnym i zawodowym (39,2%)** znajdują się na szczycie listy najbardziej stresujących aspektów pracy w IT (stanowiąc poniekąd dwie strony tego samego medalu).
- Aż **29,1%** wszystkich respondentów wskazało na **brak jasnych celów i ścieżek kariery**. W Polsce było to aż **36%**. To potwierdza wcześniejsze ustalenia, że możliwość rozwoju zawodowego jest jedną z najważniejszych kwestii dla pracowników IT.

JAKIE ASPEKTY TWOJEJ PRACY SĄ NAJBARDZIEJ STRESUJĄCE?



Od 2015 roku około 25% kompetencji wymaganych na wielu stanowiskach uległo zmianie. W związku z tempem rozwoju technologicznego szacuje się, iż do 2030 roku aż 65% umiejętności niezbędnych do wykonywania wielu zawodów będzie innych.

Nowe zestawy umiejętności pozwolą firmom lepiej wykorzystać wdrażane innowacje i potencjał pracowników.

W jaki sposób przedsiębiorstwa i pracownicy radzą sobie z wyzwaniami tak szybko ewoluującego zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy?



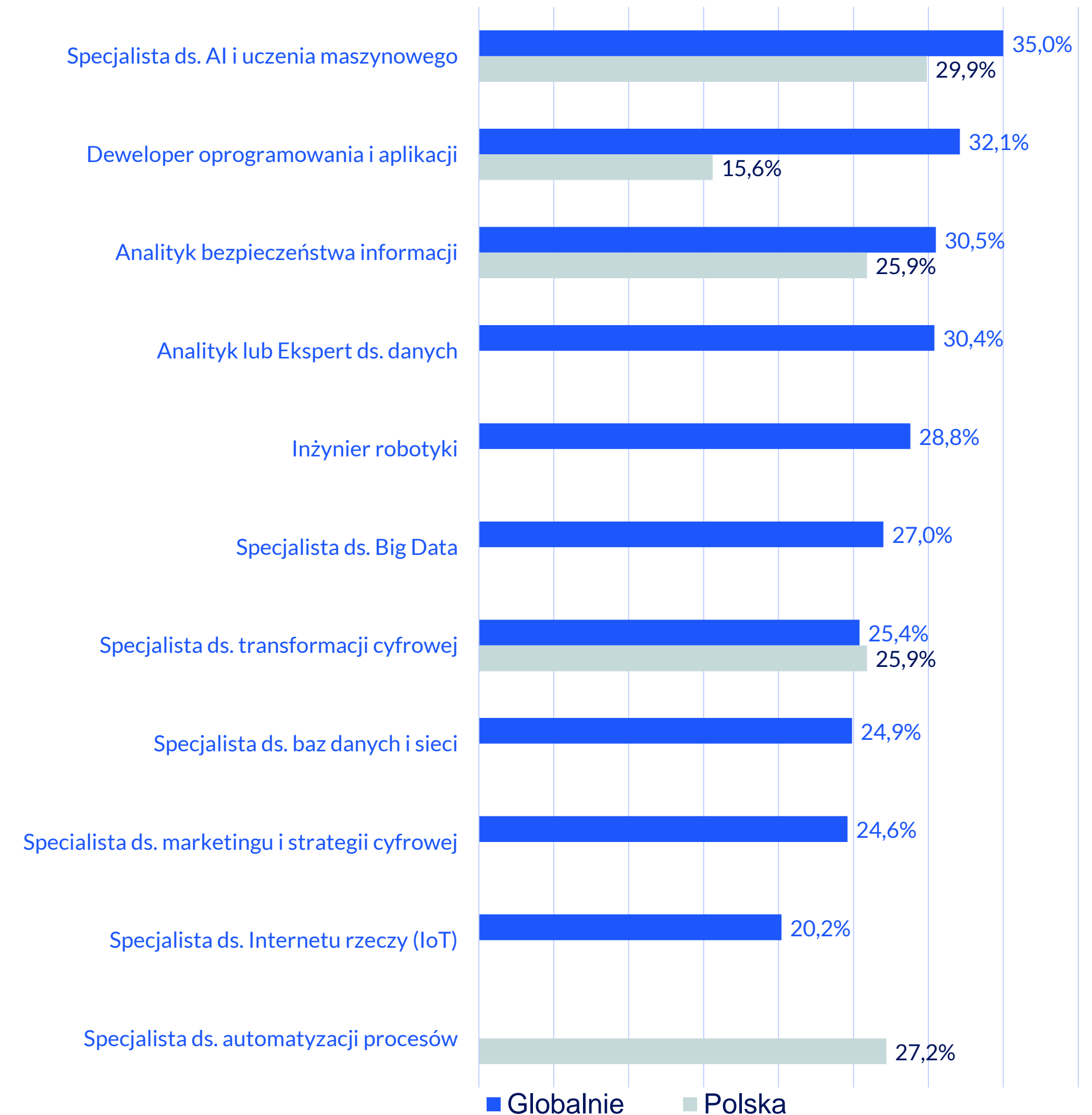
Najbardziej poszukiwane role i kompetencje

Nowe wykwalifikowane zespoły

Najszybciej rozwijające się role są napędzane przez technologię, cyfryzację oraz zrównoważony rozwój. **Specjaliści ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego (35%)** znajdują się na szczycie listy stanowisk o najszybszym wzroście.

W Polsce, obok specjalistów zajmujących się AI i uczeniem maszynowym, wskazywano także na specjalistów ds. automatyzacji procesów (27,2%), analityków bezpieczeństwa informacji oraz specjalistów ds. transformacji cyfrowej (po 25,9%).

NA KTÓRE Z PONIŻSZYCH RÓL TWOIM ZDANIEM NAJBARDZIEJ WZROŚNIE POPYT W NAJBLIŻSZYCH LATACH?



Jak specjaliści zdobywają nowe umiejętności?

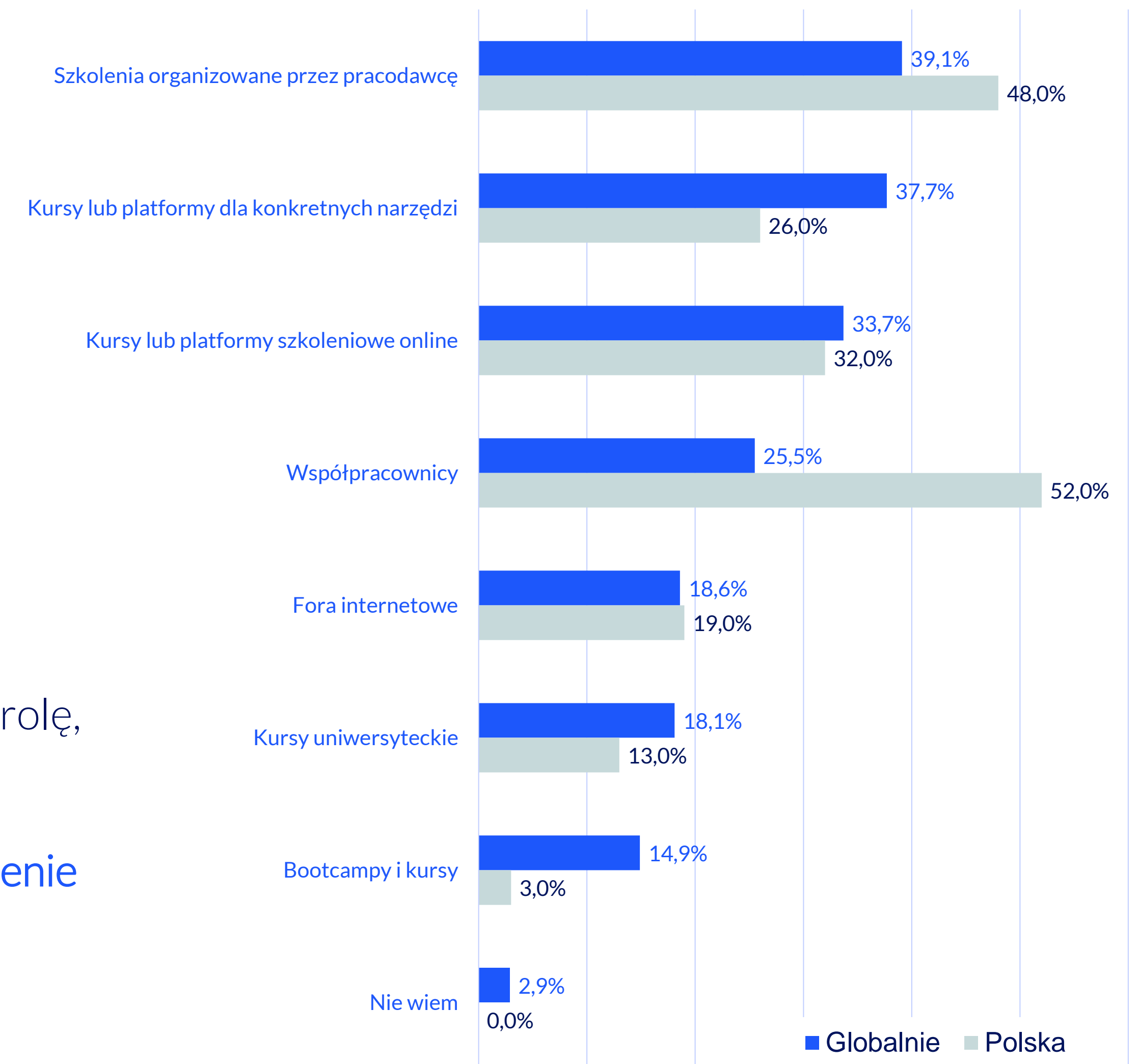
Platformy online umożliwiają zdobywanie nowych umiejętności

Specjaliści IT najczęściej zdobywają nowe umiejętności poprzez szkolenia organizowane przez pracodawców (39,1%).

Wielu z nich korzysta również z **zewnętrznych kursów i platform online** (33,7%). To jasny sygnał, że pracownicy IT są proaktywni w swoim rozwoju, a inicjatywy samokształcenia odgrywają ważną rolę, szczególnie dla osób chcących wyróżnić się na rynku pracy.

W Polsce, obok wymienionych wyżej sposobów, **bardzo duże znaczenie ma wzajemna nauka od współpracowników** – w ten sposób swoją wiedzę poszerza ponad połowa ankietowanych specjalistów IT.

KTÓRE ZASOBY LUB NARZĘDZIA OKAZAŁY SIĘ DLA CIEBIE NAJBARDZIEJ KORZYSTNE W ZAKRESIE ZDOBYWANIA UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH W CIĄGU OSTATNICH KILKU LAT?



Rosnące zapotrzebowanie na umiejętności miękkie

Przedsiębiorstwa priorytetyzują umiejętności miękkie i pozatechniczne

W 2023 roku umiejętności techniczne nie były już jedynym kryterium zatrudnienia. Upowszechnienie się pracy zdalnej oraz coraz większy nacisk na empatyczne podejście do klienta sprawiły, że wiele firm wysoko ceni również **kompetencje poznawcze, menedżerskie i technologiczne, a także te wspierające samodzielność i współpracę.**

Myślenie analityczne to najbardziej doceniana umiejętność miękka. Zaraz za nim znajduje się **kreatywność, odporność psychiczna, motywacja i ciekawość.**



Agata Jemioła

Branch Manager, Grafton Recruitment

Rynek pracy IT: koniec hossy, czas stabilizacji

Aktualna sytuacja gospodarcza oraz nowe trendy wywołały w ostatnich miesiącach znaczące zmiany na rynku pracy IT. Profesjonaliści, o których przedsiębiorcy toczyli zacieklą walkę jeszcze w 2022 roku, i którzy często i chętnie zmieniali pracę, szukając lepszych warunków finansowych, teraz ostrożniej podchodzą do nowych propozycji. Wyraźnie widać, że obecnie to niedoceniana wcześniej „stabilność zatrudnienia” stała się dla nich priorytetowa.

To istotna zmiana w branży, która jeszcze półtora roku temu oferowała doświadczonym specjalistom wynagrodzenia w euro lub dolarach, aby tylko wypełnić ogromne braki w kadrze eksperckiej. Chociaż sektor IT wciąż boryka się z dużym zapotrzebowaniem na doświadczonych specjalistów, jego skala

wyraźnie zmniejszyła się w porównaniu z połową 2022 roku. Jednym z obszarów IT, gdzie zmiany są najbardziej widoczne, jest tworzenie oprogramowania. Ze względu na cięcia kosztów i restrukturyzacje wiele firm (zarówno w Polsce, jak i na świecie) zmniejszyło swoje zespoły deweloperskie i testerskie, a także ograniczyło lub całkowicie wstrzymało rekrutacje do nich. Skutki obserwujemy w prowadzonych obecnie procesach rekrutacyjnych: mniej dostępnych wakatów sprawia, że możliwość dotarcia do kandydatów, którzy otrzymują teraz mniej ofert pracy, znacząco wzrosła. Zaobserwowaliśmy również trend przechodzenia ze współpracy B2B na UoP – co najpewniej wiąże się z większym poczuciem stabilności oferowanym przez umowę o pracę.

O ile w przypadku programistów i testerów możemy mówić o spadku zapotrzebowania rynku, o tyle zauważyć można bardzo duży wzrost zainteresowania specjalistami do spraw bezpieczeństwa, Big Data, cloud computing oraz osób doświadczonych w obszarze sztucznej inteligencji. Prognozujemy, że właśnie te obszary zdominują rynek pracy w latach 2024 – 2025 i tutaj będziemy odnotowywać najszybszy wzrost wynagrodzeń. W przypadku pozostałych stanowisk płace nie będą już rosły tak dynamicznie, jak w ostatnich latach. Jeśli obecny trend się utrzyma stawki dla ról związanych z tworzeniem oprogramowania, które rosły średnio o 10-20% rocznie, teraz prawdopodobnie ustabilizują się na poziomie 5-10% wzrostu rocznego. Obserwując ruchy na światowym rynku IT, trudno być optymistą. Międzynarodowe koncerny informatyczne już pod koniec zeszłego roku poinformowały o planowanych na pierwsze kwartały 2024 roku redukcjach kadr i wycofaniu się z niektórych inwestycji.

Sytuacja polskich specjalistów IT jest zdecydowanie lepsza niż w wielu innych krajach. Tylko pojedyncze firmy IT oficjalnie zapowiedziały redukcje kadr na początku tego roku, jednak ich skala jest nieporównywalnie mniejsza niż na światowym rynku. Największe zwolnienia są prognozowane w branży gamingowej. Warto jednak zwrócić uwagę, że zacięta walka o talenty i wzrost wynagrodzeń w latach 2021-2022 sprawiły, że polscy specjaliści, choć nadal cenieni za swoje umiejętności, nie są już tak atrakcyjni pod względem kosztów dla zagranicznych pracodawców, jak przed pandemią.

Postęp technologiczny oraz stale zwiększające się potrzeby biznesowe przedsiębiorstw na świecie wciąż stymulują jednak rynek IT, co daje nadzieję na poprawę sytuacji w niedalekiej przyszłości, prawdopodobnie jeszcze w tym roku. Będzie lepiej, ale szansa na powrót do hossy z lat 2021 i 2022, kiedy to specjaliści IT dostawali po kilka ofert pracy dziennie, wydaje się mało realna.



Daniel Piaszczyk

Senior Partner - Executive IT, Wyser

Spółki IT już na spokojnej wodzie?

Czwarty kwartał 2023 r. okazał się dla spółek IT dużo słabszy niż oczekiwano, zaś cały rok był zdecydowanie wolniejszy, jeśli chodzi o inwestycje, niż poprzednie lata. Co się stało?

Żeby to zrozumieć, musimy spojrzeć na szerszy, w tym globalny, kontekst zagadnienia. W roku 2020 pandemia wstrząsnęła biznesem, wymuszając znacznie przyspieszony, czy wręcz hiperszybki rozwój technologiczny i zwiększenie nakładów na modernizację systemów komunikacji oraz procesów pracy. Potrzeby e-commerce wzrosły niebotycznie, a firmy uczyły się pracować zwinnie. W drugim kwartale 2020 roku rozpoczęły się inwestycje w duże rozwojowe projekty IT, a dzięki zdalnym możliwościom specjaliści mogli pracować dla podmiotów

w każdym zakątku świata. Obie strony rynku, pracownicy i pracodawcy IT, z dużym optymizmem przeszli przez rok 2021. I długo, aż do czwartego kwartału 2022, nie mieli większego powodu do obaw.

Końcówka 2022 roku przyniosła jednak ważne decyzje dużych, globalnych spółek technologicznych, które postanowiły zweryfikować zasoby IT. Uznały, że w wielu przypadkach przeinwestowały i że najważniejsza na tę chwilę jest optymalizacja, co w rezultacie przyniosło zwolnienia w branży, które w USA obserwowaliśmy już w czwartym kwartale 2022 roku. W konsekwencji 2023 stał się rokiem większej podaży kandydatów. Sytuacja ta zmieniała rynek pracy, a specjaliści IT musieli zrewidować swoje oczekiwania.

W Polsce postcovidowe odbicie i możliwość pracy zdalnej w 2020 roku przyniosły niezwykle możliwości, które skończyły się w 2023. Dla wielu usługodawców i profesjonalistów IT zaczął się okres przewartościowania tego, co było. Już pod koniec 2022 roku część spółek w Polsce odczuła falę optymalizacji, która zaczęła się w USA. Firmy technologiczne zwalniały pracowników, ponadto podmioty zlokalizowane poza Polską zaczęły pracować hybrydowo, co zamknęło rynek zdalnym specjalistom z Polski. Doszło do zatrzymania licznych inwestycji, projektów rozwojowych i weryfikacji statusu projektów IT w wielu przedsiębiorstwach.

W końcówce 2023 roku optyka zaczęła się zmieniać, trzeba mieć jednak na uwadze, że ta zmiana dokonuje się bardzo powoli.

Sektor IT może jednak optymistycznie spojrzeć w przyszłość. Firmy rozumieją, jak ważny jest stały rozwój i że w tej dziedzinie nie można sobie pozwolić na zaniedbanie. Przedsiębiorstwa znajdują się w procesie adaptacji do nowych reguł rynku, oczekiwania finansowe

zostały zrewidowane, można stabilnie i bezpiecznie inwestować w projekty IT.

Jestem ostrożnym, ale jednak optymistą, jeśli chodzi o IT. Już w drugim i trzecim kwartale 2024 roku poprawią się warunki dla sektora – plany rozwojowe zostały zweryfikowane i choć nadal z dużą dozą rozwagi, jest szansa na odbicie.

IT przechodzi przez trudny okres, jednak spółki sektora, consultingowe czy wykonawcze rozwinęły swoje kompetencje, optymalizując jednocześnie koszty. Wcześniej mogły pozwolić sobie na wybór projektów do realizacji, w nowych warunkach przyszło im walczyć o nowe zlecenia. To dla wielu z nich stanowiło istotne, strategiczne wyzwanie, które zrewidowało sposób działania. Spółki konsultingowe i softwareowe nie były przygotowane na mocno konkurencyjny rynek, w którym jedną z kluczowych ról zaczęły odgrywać ich struktury sprzedażowe. W obecnej sytuacji przechodzą transformację w wielu obszarach, jak sprzedaż czy kompetencje, jednocześnie mocno dojrzewają biznesowo.



Adam Ajtner

IT Principal Consultant, Wyser

Managerowie IT szukają pasji w zawodzie

Role managerskie w IT uległy znaczącej transformacji w ostatnich latach. Przede wszystkim, liderzy IT od pełnienia funkcji wykonawczych, skupionych głównie na podejmowaniu decyzji w swoim obszarze zarządzania, przeszli na pozycję strategicznych doradców i partnerów, kształtujących przyszłość swoich organizacji. Zdecydowanie zmieniło to zakres wymaganych kompetencji na tym poziomie stanowisk.

Obecnie obowiązki managerów IT wykraczają daleko poza zarządzanie zespołem i obejmują strategiczne myślenie, przewidywanie trendów i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań. Biorąc pod uwagę ciągły postęp technologiczny, wymaga to nieustannego zdobywania wiedzy, częstszego niż w innych branżach podejmowania decyzji w warunkach niepewności, jak również adaptacji do zmian systemów pracy.

Praca hybrydowa, choć powszechna, stawia przed managerami IT nowe wyzwania, zwłaszcza w aspekcie umiejętności efektywnej komunikacji, dzięki której lider może aktywnie wspierać integrację

zespołu. Zdalne formy pracy utrudniają to wsparcie, co negatywnie wpływa na wyniki i retencję pracowników, a w konsekwencji na całą organizację. Z tego powodu na wyższych stanowiskach IT częściej obserwujemy chęć pracy w biurze przez 4-5 dni w tygodniu, co pozwala liderom być bliżej pracowników.

Nowego znaczenia nabiera również komunikacja we współpracy z innymi działami, wymaga ona nie tylko przełożenia języka technicznego na język zrozumiały dla wszystkich interesariuszy. Skuteczne komunikowanie się zespołów ma przełożyć się na wymierny efekt, jak rozwój nowych produktów lub modernizacja czy znalezienie lepszych rozwiązań dla organizacji.

Dlatego oprócz twardych kompetencji technicznych, kluczowego znaczenia dla liderów IT nabierają umiejętności miękkie. Wspomniana komunikacja, umiejętność współpracy, rozwiązywanie problemów, kreatywność i krytyczne myślenie to cechy niezbędne do efektywnego zarządzania zespołami i projektami.

Doświadczenie i praktyka są kluczowe w rozwoju tych umiejętności, aczkolwiek nawet doświadczeni managerowie, zanurzeni w codziennej rutynie i wymagających zadaniach operacyjnych, mogą mieć trudność z obiektywną oceną swojego własnego postępu w tych obszarach. Konstruktywny feedback ze strony osób spoza bezpośredniego otoczenia zawodowego w tym zakresie jest niezwykle cenny i pozwala nam spojrzeć na swoje kompetencje miękko z boku.

Warto przy tym wspomnieć o roli sztucznej inteligencji, coraz powszechniej wykorzystywanej w sektorze IT. Bez wątpienia może ona wspierać zespoły i managerów w zadaniach technicznych i rozwoju twardych kompetencji, jak również często zastąpić te umiejętności w pewnym zakresie, ale co jest ważne, nie wpływa znacząco na obszar kompetencji miękkich.

Praca dla rozwoju z oczekiwaniem na wynik

Managerowie IT na wyższych stanowiskach szukając nowego miejsca pracy często kierują się nie tylko chęcią wyższych zarobków, ale przede wszystkim pasją do technologii i dążeniem do ciągłego

rozwoju. Możliwość prowadzenia zespołów, rozwijania strategii IT i wprowadzania innowacyjnych rozwiązań dla całych globalnych organizacji jest dla nich równie ważna, jeśli nie ważniejsza, jak aspekt finansowy. Angażują się w długofalowe, strategiczne projekty i chcą obserwować efekty swoich działań. A te nierzadko są widoczne dopiero po kilku latach. Z tego powodu nie są bardzo mobilni na rynku pracy.

Managerowie najwyższego szczebla zazwyczaj dążą do pracy w takich samych lub większych organizacjach, które oferują im szeroki wachlarz możliwości zawodowych. Zarządzanie większymi zespołami, bardziej złożonymi projektami oraz bardziej skomplikowanymi procesami, a także dostęp do większych zasobów i zaawansowanych technologii pozwala im realizować ambitne cele i osiągać znaczące sukcesy. Wreszcie, dla niektórych managerów praca w dużej organizacji może być również sposobem na zdobycie uznania. Bycie częścią znanego i szanowanego przedsiębiorstwa może być ważne dla ich kariery, rozwoju osobistego, a także wpływać na poczucie satysfakcji zawodowej.

Wynagrodzenia managerów w IT

Tabela wynagrodzeń dla wybranych stanowisk IT wyższego szczebla w Polsce

STANOWISKO	MIN.*	MAX.*
CTO	30 000	60 000
CSO	25 000	60 000
CIO	25 000	55 000
Country Head	35 000	70 000
Digital Transformation Director	30 000	50 000
Head of Engineering	30 000	48 000
IT Manager	18 000	35 000
Senior Software Developer	19 000	30 000
Technical Leader	23 000	35 000

*Kwoty zakładają miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku, bez uwzględnienia dodatkowych benefitów oraz nagród/bonusów.

Dane dotyczące wynagrodzeń zostały zebrane na podstawie rekrutacji przeprowadzanych przez Wyser.

Metodologia

Niniejszy raport jest rezultatem badań przeprowadzonych przez Politechnikę w Mediolanie oraz z firmę Data Intelligence INTWIG.

Badanie przeprowadzono w 13 krajach (Brazylia, Chiny, Francja, Niemcy, Indie, Włochy, **Polska**, Portugalia, Rumunia Hiszpania, Turcja, Wielka Brytania i USA) i ustrukturyzowano zgodnie z rygorystyczną metodologią w 3 fazy:

Analiza źródeł wtórnych

Gromadzenie i systematyzacja publicznie dostępnych informacji, w celu przedstawienia pełnego obrazu globalnego sektora IT;

Wywiady z liderami opinii

36 szczegółowych wywiadów z liderami opinii z 13 badanych krajów;

Badanie międzynarodowe

Badanie o nazwie „Gi Group Holding, IT International Survey – 2023” przeprowadzone metodą CAWI na próbie 500 mieszkańców w wieku od 18 do 65 lat w każdym z 13 krajów, w tym decydentów, managerów HR, pracowników IT oraz osób otwartych na zatrudnienie.

Partnerzy



Obserwatoria Cyfrowych Innowacji Szkoły Zarządzania Politechniki Mediolańskiej powstały w 1999 roku w celu **kreowania kultury we wszystkich najważniejszych obszarach cyfrowej innowacji**. Dziś Obserwatoria stanowią wysoce wykwalifikowane punkty odniesienia w zakresie innowacji cyfrowych, integrujące działania w zakresie badań, komunikacji, ciągłej aktualizacji i networkingu.

Obserwatorium Praktyk HR założone zostało w 2010 roku w odpowiedzi na radykalne transformacje procesów kompetencyjnych i roli działów HR spowodowane przez upowszechnienie się nowych technologii cyfrowych i modeli organizacyjnych. Obserwatorium stanowi rezultat **12 lat** badań Obserwatoriów Cyfrowych Politechniki Mediolańskiej, zwłaszcza obserwatoriów Enterprise 2.0, Intranet i Organizacji Sieci. Jego celem jest wsparcie managerów HR w **rozwoju zasobów ludzkich i procesach zarządczych** powstających w wyniku upowszechniania się nowych technologii i modeli organizacyjnych. Obserwatorium skupia się na byciu punktem odniesienia w **rozwijaniu kultury innowacji w obszarze HR**, skupianiu i rozwijaniu społeczności związanej z zapotrzebowaniem i ofertą technologii rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi.

INTWIG to spółka **inteligentnej analizy danych**, która rozwijała strategię zarządzania danymi od 2016 roku. Oferuje ona wsparcie przedsiębiorstwom chcącym zrozumieć kontekst w który wkraczają, zoptymalizować swoje procesy i przyspieszyć podejmowanie decyzji. Metoda INTWIG jest dostosowana do potrzeb konkretnych przypadków, rygorystyczna i obejmuje cały **cykl życia danych: gromadzenie, analizę, interpretację i wizualizację**. Dostosowane narzędzia i rozwiązania zostały opracowane przez zespół badaczy, analityków, managerów danych i ekspertów komunikacji o **kompetencjach technicznych i interdyscyplinarnych**.

Gi Group Holding

Gi Group Holding jest jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – **Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment**, będący też **autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce.** Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązania skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb.

Nadrzędnym celem Gi Group Holding, **jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego i satysfakcjonującego globalnego rynku pracy,** odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.



Globalna obecność

Gi Group Holding obsługuje obecnie **ponad 25 000 Klientów na całym świecie**, generując w 2022 roku przychody na poziomie **3,6 miliarda euro**.

Zatrudniamy **ponad 9000 pracowników** i jesteśmy aktywni w **37 krajach** w całej **Europie, rejonie APAC** i obu **Amerykach**.

WŚRÓD NAJWIĘKSZYCH FIRM HR

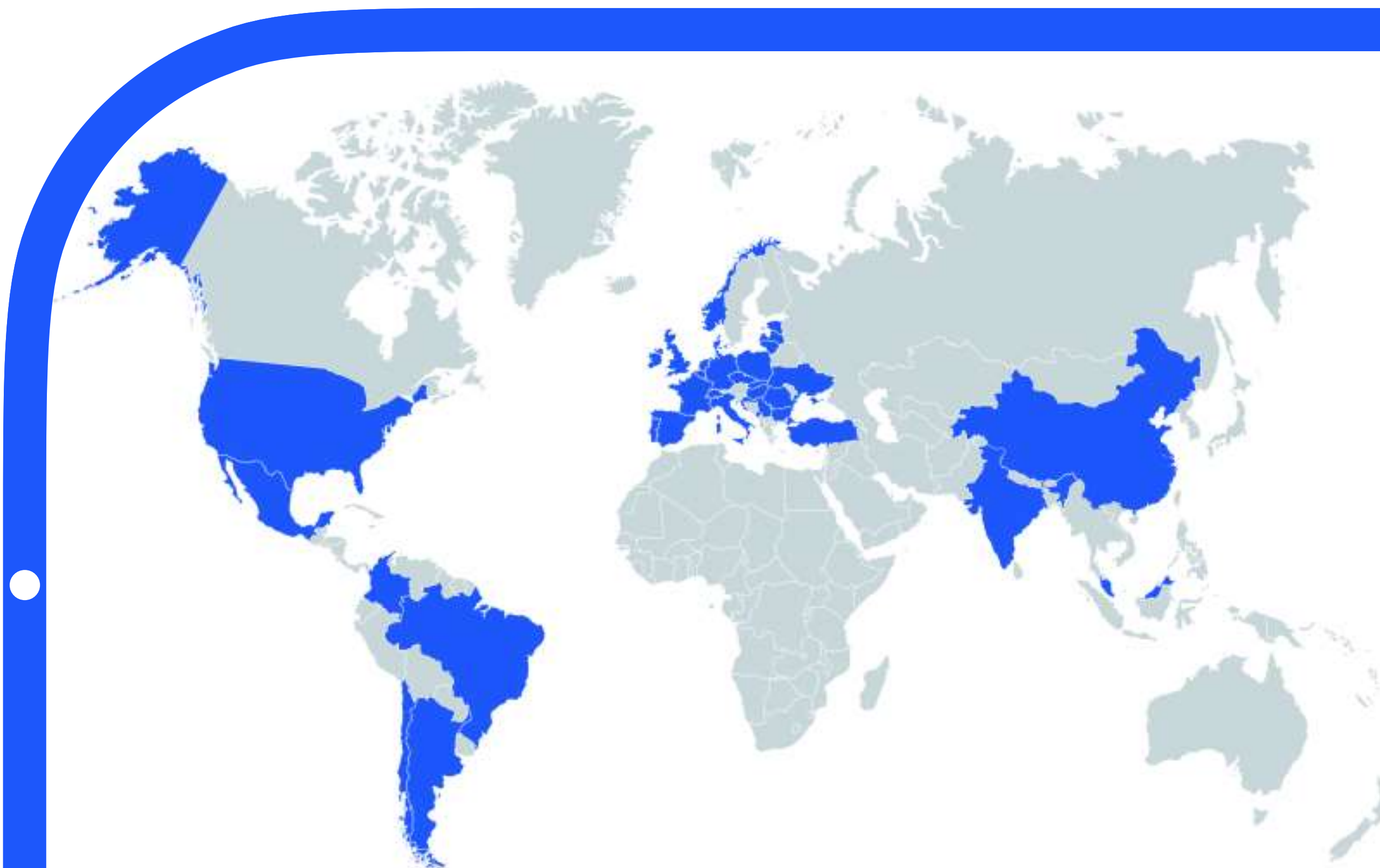


19 miejsce
GLOBALNIE

wg Staffing Industry Analysts



9 miejsce
W EUROPIE



OBECNOŚĆ BEZPOŚREDNIA W 37 KRAJACH

- Argentyna
- Belgia
- Brazylia
- Bułgaria
- Chile
- Chiny
- Chorwacja
- Czarnogóra
- Czechy
- Dania
- Estonia
- Francja
- Hiszpania
- Indie
- Irlandia
- Kolumbia
- Litwa
- Liechtenstein
- Luksemburg
- Łotwa
- Malezja
- Meksyk
- Niderlandy
- Niemcy
- Norwegia
- Polska
- Portugalia
- Rumunia
- Serbia
- Słowacja
- Stany Zjednoczone
- Szwajcaria
- Turcja
- Ukraina
- Węgry
- Wielka Brytania
- Włochy

Dowiedz się więcej na stronie:
gigroupholding.com

DZIĘKUJEMY

