

Rynek pracodawcy, a pracownika w branży IT

Z danych badania Antal Global Snapshot 2014, przeprowadzonego przez firmę Antal International, wynika, że 68 proc. firm planuje zatrudnić specjalistę w zakresie programowania. Taki wynik jest efektem postępującego rozwoju gospodarczego, powstawania nowych firm z obszaru IT, jak również zapotrzebowania na innowacyjne technologie oraz aplikacje. Jak pokazuje badanie, tylko 11 proc. firm zamierza zwolnić specjalistę z tej branży w najbliższych kwartałach.

Dynamiczny rozwój sektora IT sprawia, że stale wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów i ekspertów z tej branży. Atrakcyjne wynagrodzenie oraz znaczna ilość miejsc pracy powoduje, że to właśnie praca w sektorze IT jest jedną z najczęściej poszukiwanych. Według badania Computerworld rynek pracy w tej branży mógłby spokojnie przyjąć o 20, a nawet 30% więcej specjalistów. Dlatego też mówimy o rynku pracownika, nie zaś pracodawcy, gdyż to właśnie wykwalifikowany pracownik decyduje, z którą z firm chce współpracować. Zadaniem zaś pracodawcy jest stworzenie na tyle optymalnych i korzystnych warunków, aby takiego pracownika przyciągnąć i zatrzymać.

Outsourcing jako skuteczne rozwiązanie

Naturalną konsekwencją dysproporcji pomiędzy liczbą specjalistów na rynku a liczbą miejsc pracy jest duża konkurencja oraz rywalizacja o najlepszych pracowników z obszaru IT. Obecnie coraz bardziej popularną praktyką w tej branży staje się outsourcing pracowników. W ramach zawartej umowy, specjaliści w zakresie IT kierowani są do firmy, gdzie realizują projekty dla tych klientów. Powoduje to nie tylko ograniczenie kosztów, ale i ryzyka związanego z poszukiwaniem i zatrudnieniem własnych specjalistów. – *Nasza firma od wielu lat świadczy usługi outsourcingowe. Dysponujemy bazą delegowanych ekspertów, którzy są kierowani do konkretnych zadań, kiedy tylko pojawi się potrzeba po stronie naszego klienta. Po stronie pracodawcy leży obowiązek zadbania o swoich pracowników, którzy tam pracują chociażby poprzez dostarczenie im pizzy czy pączków na miejsce pracy, zatelefonowanie czy wszystko jest w porządku. W znacznej mierze chodzi o to, aby specjalista pracujący na miejscu u klienta czuł, że firma, w której pracuje dba o niego, a z drugiej strony, aby nie zapomniał, kto jest jego faktycznym pracodawcą. Korzyścią dla delegowanego specjalisty w zakresie IT jest dostęp do wiedzy oraz wymiana doświadczeń. Specjalista od IT może rozwijać swoje umiejętności i kompetencje, a to w istocie jest dla niego najważniejsze* – mówi Monika Pobrotyń, Dyrektor działu HR i administracji w Transition Technologies.

Atrakcyjne wynagrodzenie to nie wszystko

Aktualnie dobre wynagrodzenie oferowane przez firmę, czy atmosfera pracy nie są już jedynymi bodźcami stymulującymi do pracy. Branża IT ma swoją specyfikę. Możliwość rozwoju, realizacja celów zawodowych oraz certyfikowane szkolenia stają się elementem decydującym przy zmianie pracy. Z danych raportu „Specjalista IT na rynku pracy” przygotowanego przez Computerworld wynika, że dla specjalistów w zakresie IT wynagrodzenie w mniejszym stopniu jest elementem na stałe wiążącym go z miejscem pracy. Pracodawca chcący zatrzymać pracownika w firmie, musi liczyć się z tym, że zaproponowanie podwyżki nie zatrzyma na długo takiego pracownika w firmie.

Specjalista niezadowolony z pracy przy podwyżce o 5% wynagrodzenia, nie zdecyduje się zostać. Podobnie wygląda kwestia z pracownikami z wieloletnim stażem. Ponadto dane wskazują, że pracownik, który jest silnie związany z daną firmą również jest w stanie zmienić środowisko zawodowe, nawet, gdy zaproponowany zostanie mu wzrost płac o 10%. Pracodawca musi mieć świadomość, że wyzwania w postaci rozwijających projektów, rozbudowa własnego portfolio, poprzez certyfikowane szkolenia oraz wymiana doświadczeń są dla pracownika IT kwestiami priorytetowymi.

Współpraca z młodym pokoleniem

W firmach, które swoje działania opierają na najnowszych technologiach z zakresu IT poszukiwani są specjaliści – ci z kolei są na ogół świeżymi absolwentami uczelni. Dlatego też aktualnym wyzwaniem dla wielu firm jest odpowiedni sposób podejścia do młodego pokolenia. Współczesne miejsca pracy mają znacznie większą dynamikę niż w poprzedniej dekadzie, wszystko dzieje się szybciej, modyfikacji ulegają wartości i standardy. Młode pokolenie nie patrzy wstecz, reprezentuje zupełnie nowy zestaw oczekiwań i potrzeb. Pracodawcy muszą, więc stosować nowe metody zarządzania, które do nich trafią. *Myślę, że sposobem na przedstawicieli pokolenia Y jest angażowanie ich w ciekawe projekty i stwarzanie możliwości rozwinięcia skrzydeł. W naszej firmie, w której funkcjonuje Centrum Badawczo-Rozwojowe - powstają projekty, które wychodzą z inicjatywy pracowników* – dodaje Konrad Świrski.

Specyfika stosunku pracy

Większość ekspertów pracujących w branży IT ceni sobie elastyczny i nienormowany czas pracy oraz wyższe zarobki. Dlatego też coraz częściej spotykaną praktyką jest zawieranie umowy o dzieło lub zlecenie. Inną często spotykaną formą jest zakładanie przez specjalistów IT własnych działalności gospodarczych, a następnie zawieranie współpracy na zasadzie B2B (*business to business*). Główną korzyść, jaką widzą specjaliści IT w takim rozwiązaniu to możliwość decydowania samemu o swoim wolnym czasie, określanie wysokości zarobków oraz możliwość wzięcia urlopu w dowolnej chwili. Przewiduje się, że ta tendencja przeniesie się także na inne branże, nie tylko IT.

Światowa gospodarka jest bardzo dynamiczna. Polityka gospodarcza każdego państwa jest nastawiona na rozwój w dziedzinie nowoczesnych technologii. Przy aktualnie dużym zapotrzebowaniu firm na specjalistów IT z jednej strony, i niewystarczającej liczbie specjalistów IT w tej branży z drugiej, dochodzi do sytuacji, gdzie to pracownik dyktuje warunki współpracy i realizacji projektów. Biorąc pod uwagę dużą konkurencję na rynku, firma powinna dążyć do tego, aby zapewnić sobie jak najlepiej wykwalifikowaną bazę ekspertów, których później może delegować do współpracy z klientem. Z drugiej strony powinna dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić stały rozwój kadry pracowniczej.

O firmie Transition Technologies S.A.:

Transition Technologies to polska firma informatyczna, która nieprzerwanie od 1991 roku tworzy autorskie systemy informatyczne oraz nowoczesne rozwiązania techniczne dla krajowych i międzynarodowych klientów – na swoim koncie ma m.in. wdrożenia w Ameryce Południowej i na Bliskim Wschodzie. Firma specjalizuje się w rozwiązaniach dla wybranych sektorów rynku: energetyki, gazownictwa, przemysłu oraz biomedycyny. Firma swoją siedzibę ma w Warszawie, posiada też 7 ośrodków regionalnych w Polsce – w Białymstoku, Ostrowie Wielkopolskim, Łodzi, Kielcach, Koszalinie, Wrocławiu i Lublinie oraz przedstawicielstwo w Niemczech i filię w Stanach Zjednoczonych. Transition Technologies zatrudnia obecnie

ponad 700 pracowników – od 2011 ich liczba została podwojona. Firma posiada status Centrum Badawczo Rozwojowego.

Kontakt dla mediów:

Anna Rasińska

Monday PR || Biuro prasowe Transition Technologies

anna.rasinka@mondaypr.pl

tel.: + 48 728 547 921