



cbhr

Trendy 2022

Nowa rzeczywistość w IT

Warszawa, 12 maja 2022 r.

■ CENTRUM
■ KSZTAŁCENIA
■ PODYPLOMOWEGO
UCZELNIA ŁAZARSKIEGO

ckp.lazarski.pl

Badanie Trendy

Badanie TRENDY jest corocznym badaniem przeprowadzanym przez słuchaczy podyplomowych studiów Compensation & Benefits na Uczelni Łazarskiego. Jest to już czwarta edycja tego badania, tym razem dedykowana szeroko rozumianej branży IT. Chcemy dowiedzieć się, jak wygląda nowa rzeczywistość w działach IT, jak na to środowisko wpłynęła pandemia, wdrożenie Polskiego Ładu oraz wojna w Ukrainie.

Badanie przeprowadzono w dniach 15-31 marca 2022 i wzięło w nim udział ponad 100 respondentów reprezentujących zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zależało nam na pokazaniu dwóch perspektyw i sprawdzeniu na ile oczekiwania pracowników spotykają się z działaniami pracodawców, a gdzie mamy rozdźwięk.

Zależało nam na uchwyceniu trendów i pokazaniu kierunków zmian. Na ile nam się to udało, oceńcie Państwo sami. Korzystając z okazji chcieliśmy podziękować wszystkim Uczestnikom badania i zaprosić do lektury raportu.

Autorzy Badania

LIDER PROJEKTU

Magdalena Tomczyk-Słowińska

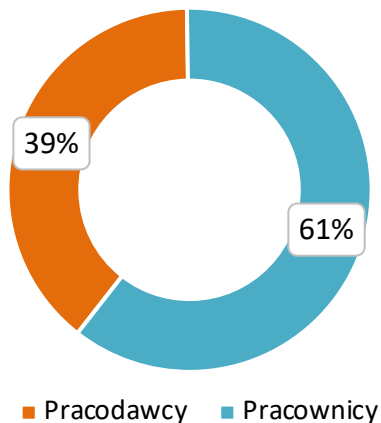
Absolwentka podyplomowych studiów
Comp&Ben Uczelni Łazarskiego.

Zawodowo odpowiada za budżety
kosztów osobowych i świadczeń, procesy
dotyczące wynagradzania i motywowania
pracowników, specjalizuje się w analizie
danych z obszaru HR i ich wizualizacji.

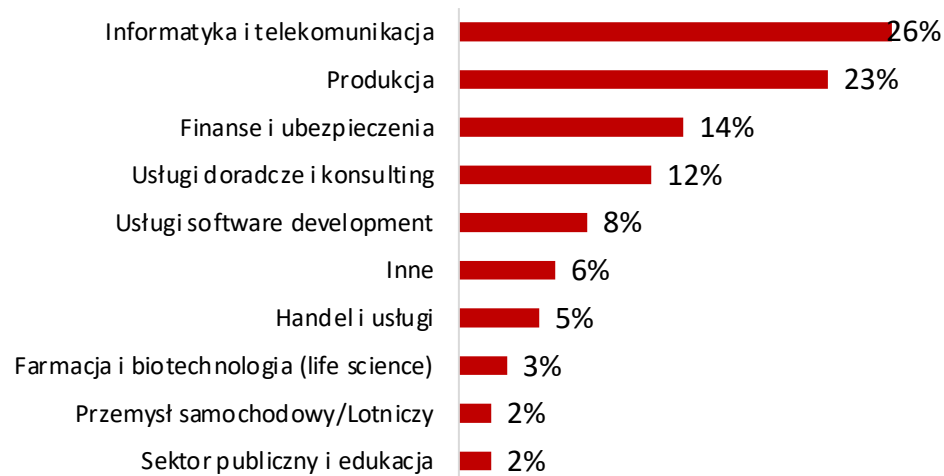
- **Elżbieta Pacholska** – od ponad 10 lat związana z branżą HR, początkowo kadry i płace, aktualnie od ponad 3 lat obszar Comp&Ben, branża ubezpieczeniowa (m.in. systemy motywacyjne, wartościowanie stanowisk pracy, przeglądy wynagrodzeń).
- **Urszula Horodecka-Wysocka** – od 17 lat pracuje w branży HR. Obecne stanowisko Head of HR Poland (NEVEON). Absolwentka Uczelni Łazarskiego w Warszawie na kierunku ekonomia oraz Politechniki Łódzkiej na kierunku BHP. Wykładowca w WSKZ we Wrocławiu, coach, organizatorka wielu kursów z zakresu kadr i płac oraz BHP (ponad 1000 godzin szkoleniowych).
- **Ela Zychowska** – Comp&Ben z sercem i HRBP z umysłem analitycznym. Coach EMCC wierzący w rozwijanie dobrego leadershipu. Obecnie związana z firmą z branży medycznej w roli dualnej (C&B + HRBP), wcześniej z firmami IT, logistycznymi i produkcyjnymi i finansowymi.
- **Marcin Wiśniewski** - specjalista z doświadczeniem we wsparciu i partneringu HR firmach produkcyjnych i usług wspólnych, obecnie rozwój w stronę prowadzenia zespołów i systemów HR dla biznesu.

Uczestnicy badania

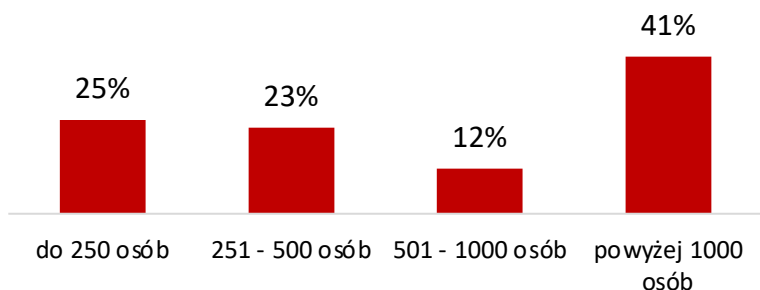
Respondenci



Branża



Wielkość organizacji



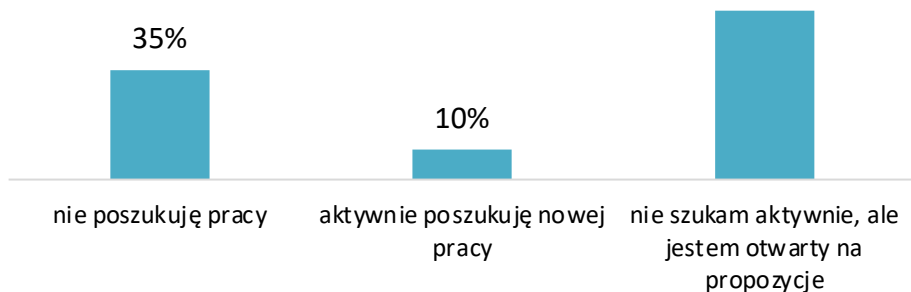
- W badaniu wzięło udział 102 respondentów, 61 % stanowią pracownicy, a 39 % Pracodawcy.
- 60% pracowników biorących udział w badaniu zajmuje stanowiska specjalistyczne i eksperckie, a 40% to pracownicy na stanowiskach kierowniczych i liderskich.
- Blisko połowa naszych respondentów reprezentuje branżę Informatyczno-telekomunikacyjną oraz Produkcję.
- Dominują duże firmy zatrudniające powyżej 1000 osób, zapewniając większą stabilizację, bezpieczeństwo zatrudnienia, rozwoju i awansu zawodowego.

Plany zatrudnienia a aktywność pracowników

Planowane zmiany zatrudnienia -
pracodawcy



Planowane zmiany zatrudnienia -
pracownicy



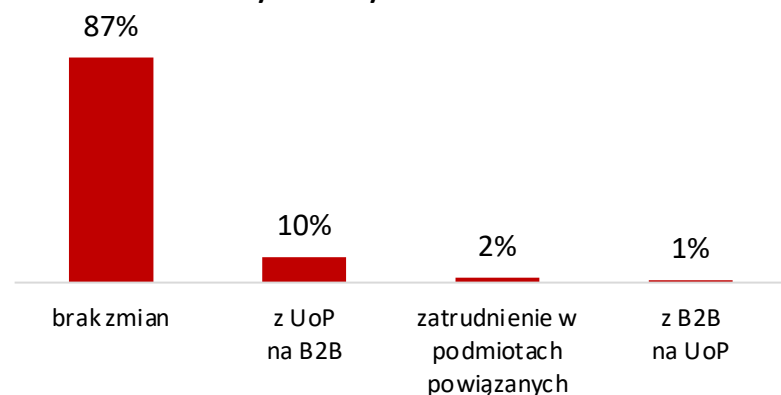
- Zapotrzebowania na specjalistów IT stale rośnie: *No Fluff Jobs* odnotowało o 236% więcej ogłoszeń w 2021 roku w porównaniu z rokiem poprzednim*
- Szacuje się, że w Polsce jest około 50 tys. nieobsadzonych stanowisk w branży IT.**
- 60% firm planuje zwiększyć zatrudnienie podczas gdy tylko 10% pracowników aktywnie szuka pracy - luka kadrowa powiększa się.
- Pula osób "w zawieszaniu" (przeglądających propozycje bez konkretnych planów zmiany pracy) stanowi aż 55% pracowników - o zmianie pracodawcy zdecydowanie atrakcyjność oferty pracy.

* raport Rynek pracy IT w Polsce w 2021 roku, *No Fluff Jobs*

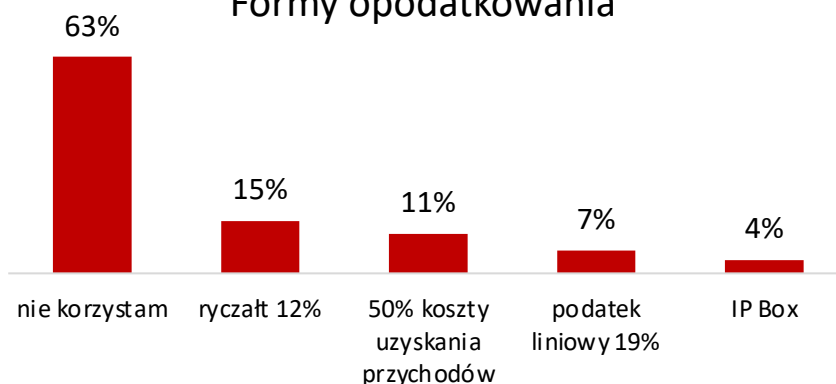
** raport płacowy Hays Poland 2022

Zainteresowanie alternatywnym modelem współpracy

Zmiany formy zatrudnienia



Formy opodatkowania



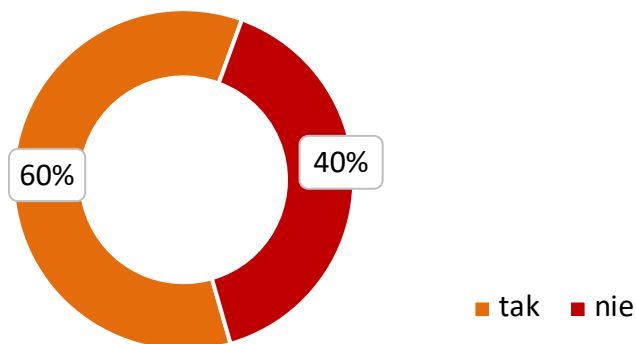
- Zmiany podatkowe wynikające z Polskiego Ładu spowodowały burzliwą dyskusję w środowisku IT na temat podejmowanego modelu współpracy.
- Przeprowadzone badanie nie potwierdziło spektakularnych zmian w formie zatrudniania, ani wykorzystywania preferencyjnych form opodatkowania, dostępnych w ramach umów B2B.

Dostępne preferencyjne formy opodatkowania:

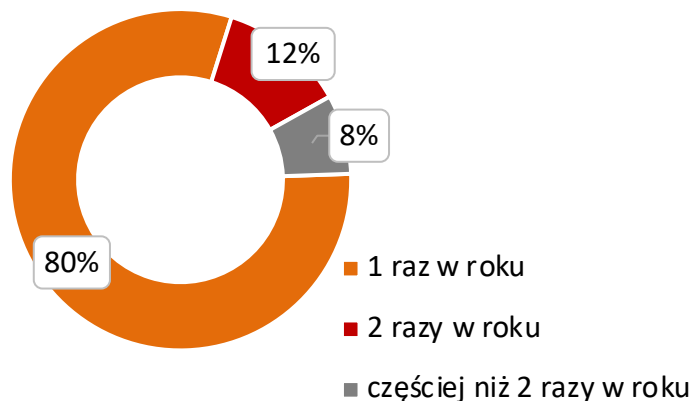
- **Ryczałt 12%** - dla osób wykonujących zadania programistyczne, B2B
- **50% koszty uzyskania przychodu** – dla osób przenoszących prawa autorskie, zatrudnionych na UoP, UoD, UZ,
- **Podatek 19%** - dla wszystkich na B2B,
- **IP BOX** – dla firm R&D wytwarzających kwalifikowane IP (prawo własności intelektualnej), 5% podatku od danego przychodu

Podwyżki z perspektywy pracodawców

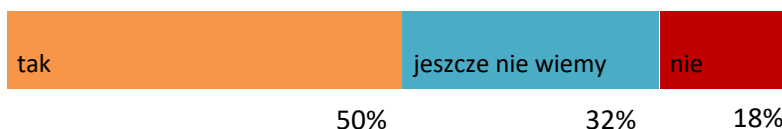
Przyznane podwyżki wynagrodzeń



Częstotliwość przeglądu wynagrodzeń

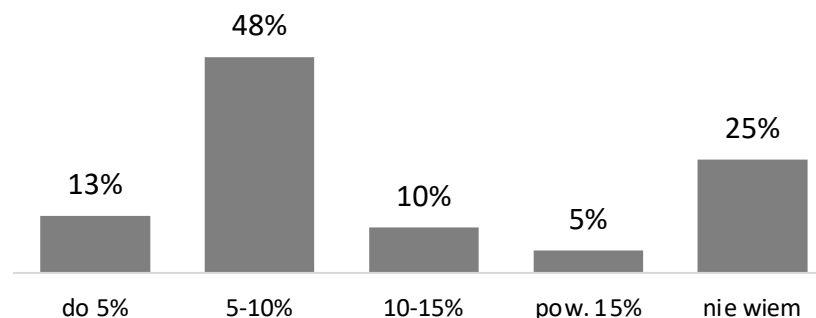


Czy są planowane kolejne podwyżki?



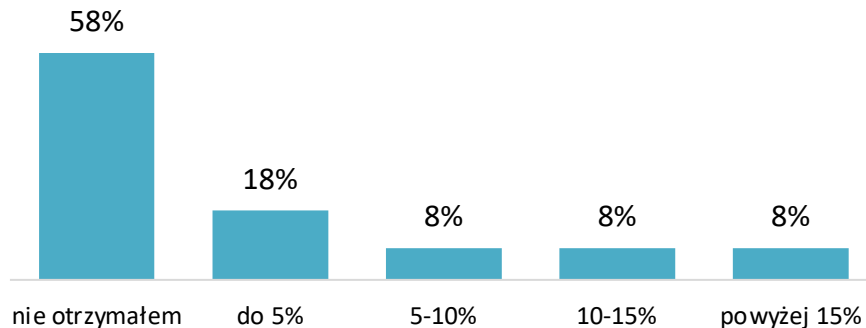
- 60% respondentów reprezentujących pracodawcę już przyznało podwyżki wynagrodzeń, 50% planuje je przyznać.
- 80% respondentów przeprowadza przegląd wynagrodzeń 1 raz w roku.

Planowany wzrost wynagrodzeń

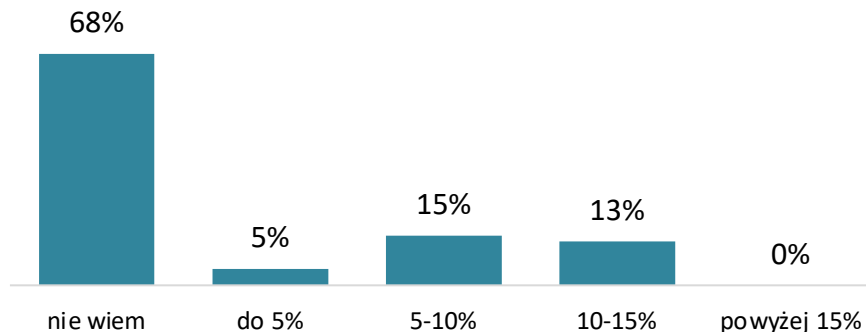


Podwyżki z perspektywy pracowników

Czy otrzymałeś w tym roku podwyżkę wynagrodzenia?



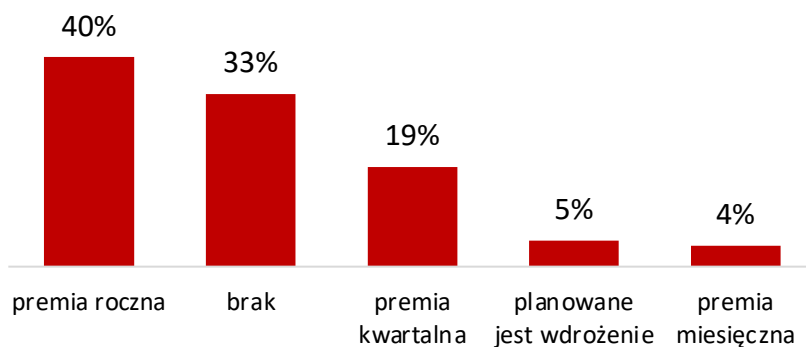
Czy spodziewasz się jeszcze podwyżki w tym roku?



- Prezentowane wyniki dla zespołów IT nie są charakterystyczne dla tej branży.
- 58% respondentów nie otrzymało podwyżki w I kwartale 2022 roku i tylko 32% wciąż spodziewa się ją dostać.
- Nie było respondentów, którzy spodziewaliby się podwyżek powyżej 15%
- Pomimo wysokiej inflacji podwyżki nie były powszechne i miały charakter indywidualny.

Wynagrodzenie zmienne

Oferowane wynagrodzenie zmienne

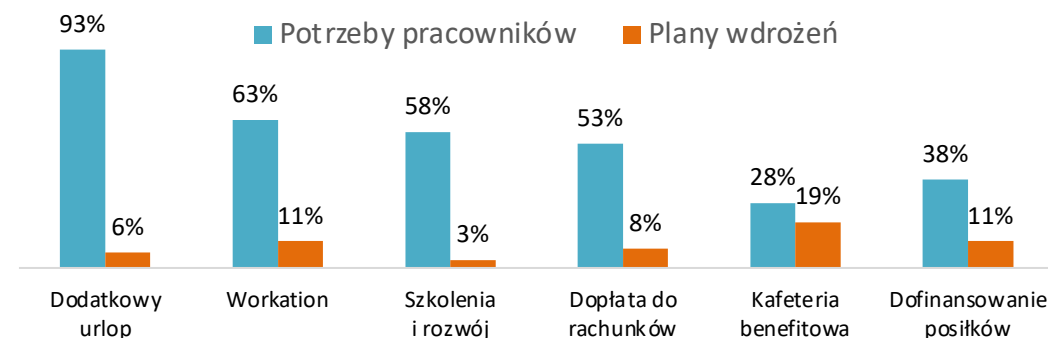


Premia w skali roku	kierownik	specjalista
mediana	12%	10%
dominanta	10%	10%
średnia	14%	11%

- Słabe wykorzystanie instrumentu premiowego, nie ma pomysłu jak premiować informatyków.
- 33% nie otrzymuje wynagrodzenia zmiennego.
- Najpopularniejszą formą wynagradzania zmiennego jest premia roczna, otrzymuje ją 40% respondentów.
- 5% z respondentów planuje wdrożenie wynagrodzenia zmiennego.
- Wysokość premii jest standardowa dla wskazanych grup zawodowych .

Benefits

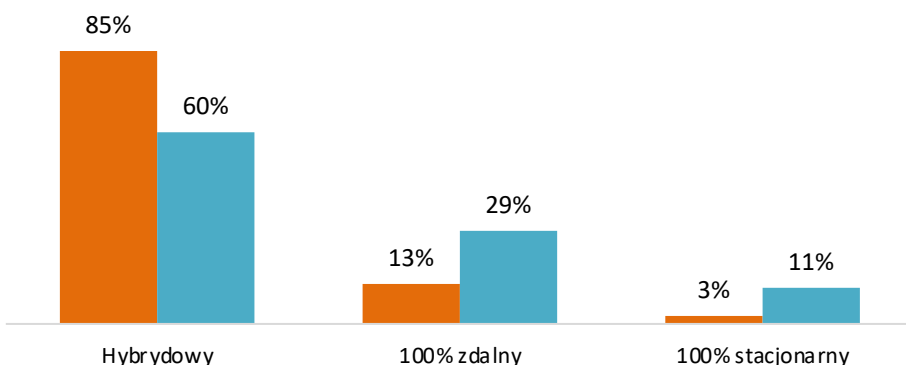
10 najpopularniejszych świadczeń*



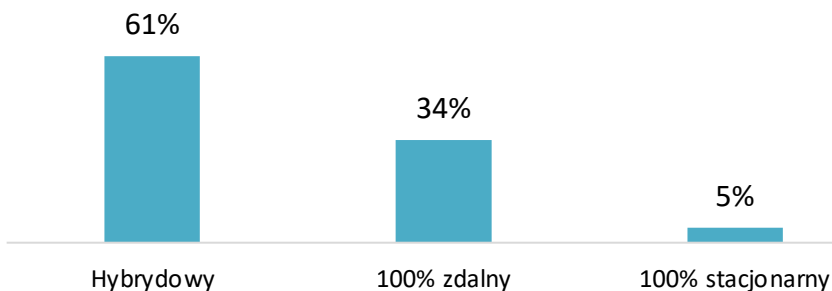
- W rzeczywistości postpandemicznej okazało się, że wiele benefitów nie ma tak dużego wpływu na atrakcyjność miejsca pracy, jak sądzono wcześniej. Nastąpiło przewartościowanie potrzeb, bananowe wtorki i game roomy odeszły do lamusa.
- Największą popularnością cieszy się opieka medyczna, karta sportowa, ubezpieczenie na życie. W rankingu mocno doceniane są także szkolenia i rozwój – niezwykle istotne w branży IT.
- Wzrosło znaczenie czasu wolnego, pracownicy są zainteresowani benefitami zwiększającymi ich czas wolny i elastyczność pracy, pracodawcy natomiast nie planują ich wdrożenia.

Model świadczenia pracy

Aktualnie obowiązujący



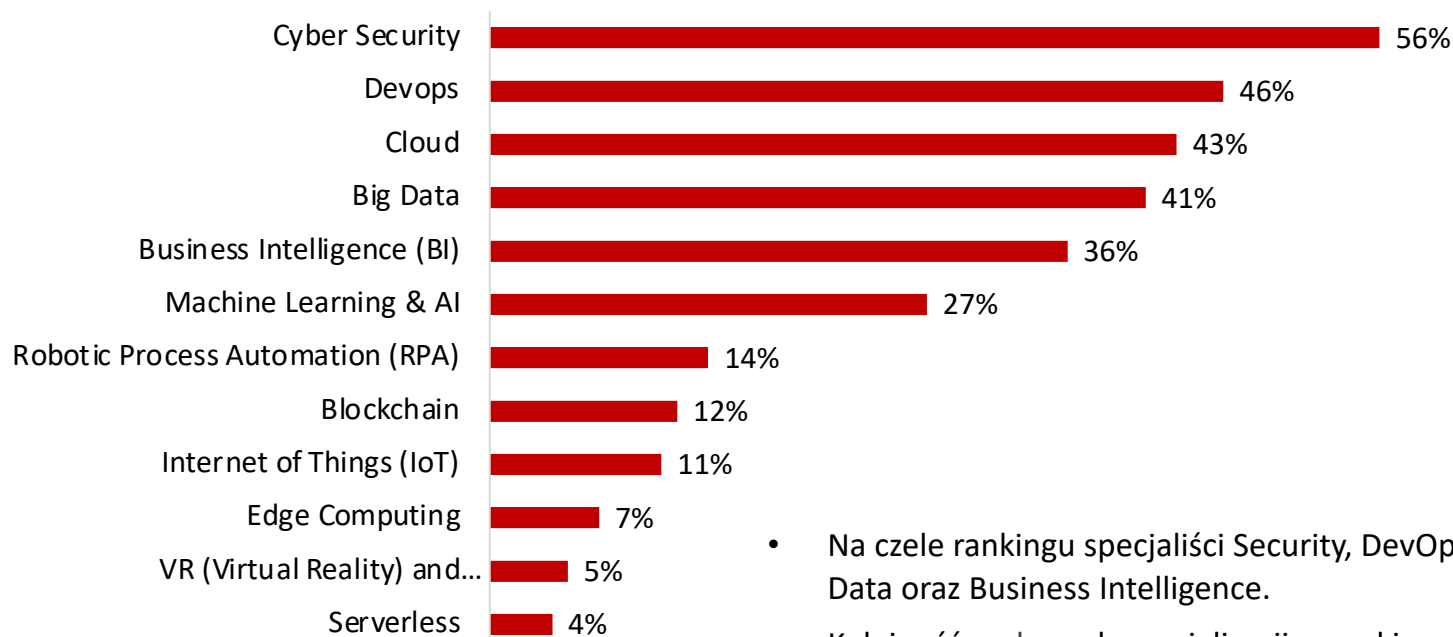
Preferowany przez pracowników IT



- Jako **aktualnie*** obowiązujący model świadczenia pracy, przeważa model hybrydowy, niezależnie od branży.
- Aż 85 % pracodawców i 60 % pracowników wskazało model hybrydowy jako obowiązujący.
- Jako **preferowany** model świadczenia pracy zdecydowanie przeważają elastyczne formy zatrudnienia: 61 % - model hybrydowy i 34 % - model zdalny, bez względu na rodzaj branży. Tylko 5 % deklaruje chęć pracy stacjonarnej.
- Prowadzi to wniosku, że pracownicy szeroko rozumianych działów IT nie chcą pracować stacjonarnie.

**badanie Trendy IT 15-31.03.2022, zaostrzone przepisy epidemiologiczne, od 16.05.2022 koniec pandemii*

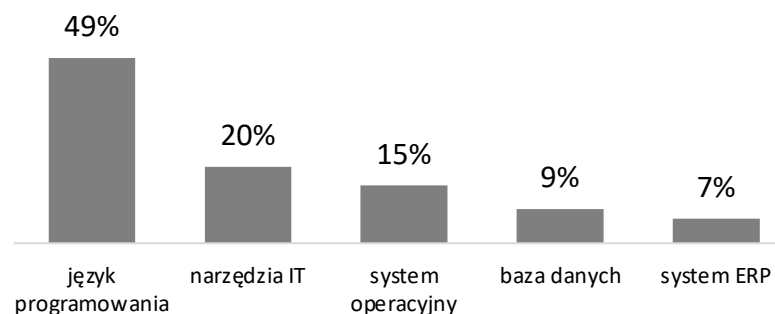
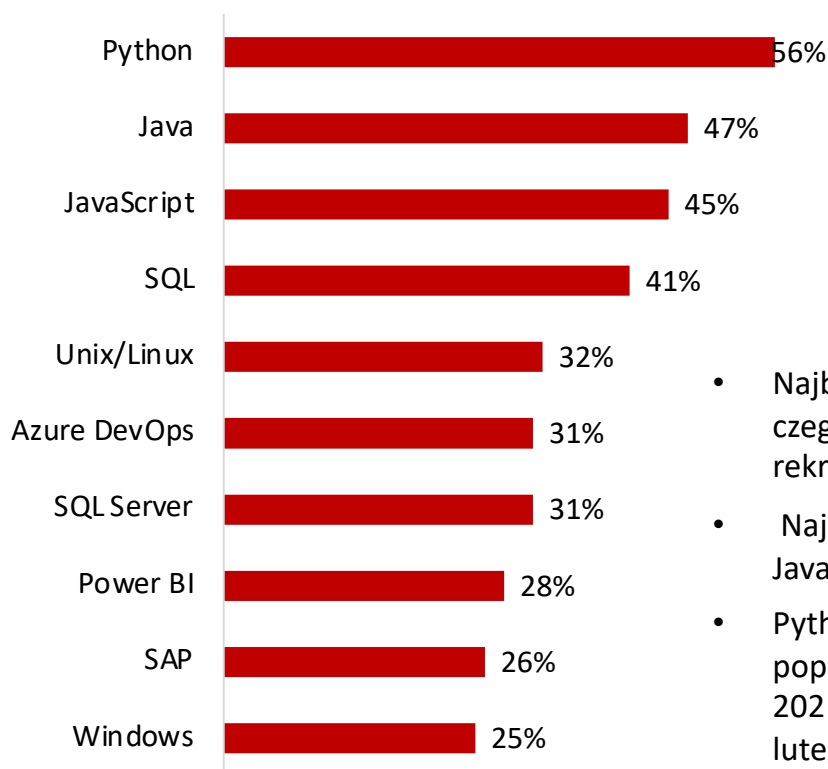
Najbardziej poszukiwane specjalizacje



- Na czele rankingu specjaliści Security, DevOps, Cloud, Big Data oraz Business Intelligence.
- Kolejność czołowych specjalizacji w rankingu zbieżna z danymi o najlepiej opłacanych specjalizacjach IT w Polsce.

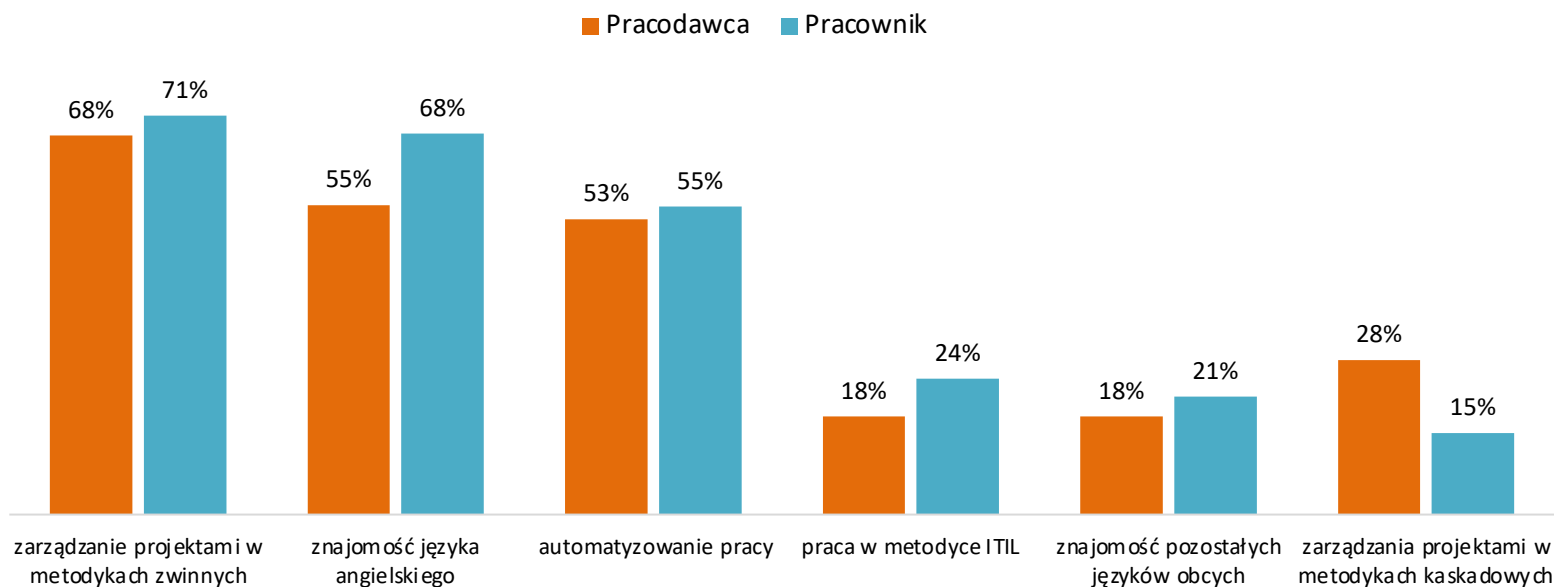
Najbardziej poszukiwana wiedza

TOP 10



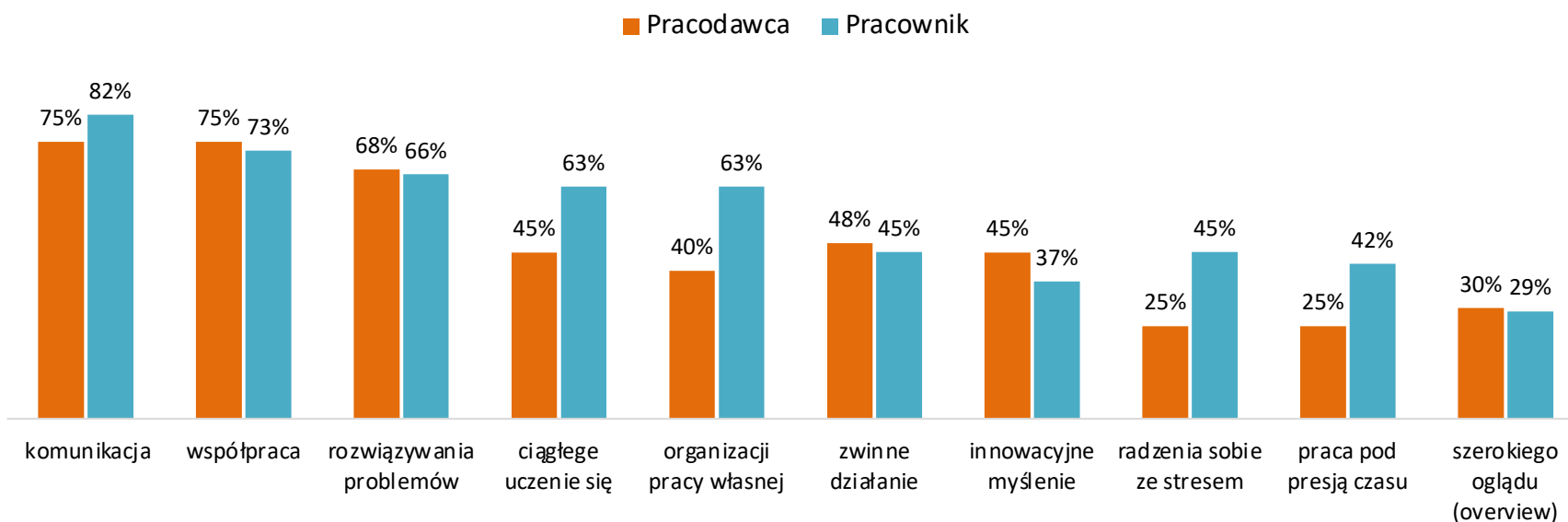
- Najbardziej poszukiwana wiedza dotyczy języków programowania, czego dowodzi również liczba związanych z nimi ogłoszeń rekrutacyjnych
- Najpopularniejsze języki programowania pozostają niezmiennie: Java, JavaScript i SQL
- Python, który na całym świecie zyskuje coraz większe znaczenie i popularność (III miejsce wśród najpopularniejszych technologii 2021 wg raportu Stack Over Flow i I miejsce w indeksie Tiobe z lutego 2022), również w naszym rankingu jest liderem
- Popularność danego języka wynika ze specjalizacji/roli, jaką pełni respondent w organizacji

Najbardziej pożądane kompetencje zawodowe



- Najbardziej poszukiwane kompetencje zawodowe w IT to umiejętność zarządzania projektami w metodykach zwinnych, umiejętność automatyzowania pracy oraz znajomość języka angielskiego.
- Metodyki kaskadowe i znajomość innych języków obcych na ostatnich miejscach rankingu
- Umiejętność zarządzania projektami w metodykach kaskadowych ceniona znacząco wyżej wśród Pracodawców niż Pracowników.

Najbardziej pożądane kompetencje nietechniczne



- Najbardziej pożądane w obu grupach Pracowników i Pracodawców to umiejętności komunikacji, współpracy, rozwiązywania problemów i zwinnego działania.
- Pracodawcy wyżej niż Pracownicy cenią umiejętność innowacyjnego myślenia.
- Pracownicy znacznie wyżej niż Pracodawcy oceniają ważność umiejętności ciągłego uczenia się, organizacji pracy własnej oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem i pracy pod presją czasu

Nie czas na zmiany ...

Joanna Liksza – Kierownik Studiów Podyplomowych Compensation & Benefits

Badanie Trendy 2022: Nowa rzeczywistość w IT pokazuje, że pomimo szeregu zmian na rynku, wśród pracodawców i pracowników dominuje **potrzeba bezpieczeństwa**. Dziedzina, która charakteryzuje się dużą innowacyjnością i poszukiwaniem nowości, w tych niepewnych czasach, stawia na to co sprawdzone.

W zatrudnieniu, mimo wdrożenia Polskiego Ładu, zaledwie 10% pracowników zmieniło formę zatrudnienia z umowy o pracę na B2B. W wynagrodzeniach przeważa płaca zasadnicza oraz roczny system premiowy. Ponad 30% badanych firm deklaruje, że nie posiada żadnego systemu płac zmiennych w IT i tylko 5% planuje go wdrożyć. Podwyżki przeprowadzane są raz do roku. Oferta benefitowa ta sama od lat: opieka medyczna, karta sportowa i ubezpieczenie. Firmy nie korzystają też z preferencyjnych form opodatkowania wynagrodzeń informatyków. Ponad 60% badanych organizacji w ogóle ich nie stosuje.

Te wyniki zastanawiają. Według badania U.S. Labor na globalnym rynku brakuje blisko 40 mln wykwalifikowanych pracowników IT. Liczba ta do 2030 r. ma się podwoić. Jednocześnie upowszechnienie pracy zdalnej zatarło granice terytorialne. Polscy informatycy pracują dziś często dla firm norweskich, szwajcarskich czy brytyjskich. Czy na pewno nie czas na zmiany w IT?



Dziękujemy!