



POTRZEBY PROGRAMISTÓW W CZASIE PANDEMII COVID-19 I JEJ WPŁYW NA ICH ZATRUDNIENIE

RAPORT - WYNIKI BADANIA



LIPIEC-SIERPIEŃ 2020

Badanie przeprowadzone i opracowane przez
agencję rekrutacyjną IT - Humeo | Recruitment Geeks

SPIS TREŚCI

- 3-6** Wstęp
- 7-9** Metryczka: charakterystyka próby badawczej
- 10-36** Wyniki badania
 - 11-15** → Sekcja #1: Zatrudnienie
 - 16-19** → Sekcja #2: Forma zatrudnienia
 - 20-23** → Sekcja #3: Finanse
 - 24-28** → Sekcja #4: Benefity
 - 29-33** → Sekcja #5: Projekty i firma
 - 34-36** → Sekcja #6: Wpływ pandemii na renomę firmy
- 37-50** Wypowiedzi ekspertów
- 51-54** O autorach badania



WSTĘP

[Powrót do spisu treści](#)

Mateusz Macha

Founder & CEO @ Humeo | Recruitment Geeks



Cześć! Z tej strony Mateusz z Humeo | Recruitment Geeks.

Wraz z wybuchem pandemii COVID-19 świat stanął na głowie, a nasze życie zmieniło się nie do poznania. Chodzimy w maseczkach, pracujemy zdalnie, na wakacje jeździmy głównie w kraju, zaś pytanie “a Wy dalej na home office?” stało się głównym small talkiem wszelkich rozmów biznesowych.

Naturalne, zmienić się również musiały realia branży IT i potrzeby jej pracowników. O tym, jakie to zmiany rozmawialiśmy dużo, zarówno na wewnątrzfirmowych wideokonferencjach, jak i w otwartych, social-mediowych dyskusjach. Razem z zespołem Humeo | Recruitment Geeks odnieśliśmy jednak wrażenie, że w tych rozmowach zabrakło jednego, ważnego głosu - **głosu pracowników branży IT.**

Dlatego też zdecydowaliśmy się przeprowadzić badanie, w którym zapytaliśmy 203 programistów z Krakowa o ich **potrzeby związane m. in. z formą zatrudnienia, zarobkami, czy benefitami**. Sprawdziliśmy też jak te potrzeby zmieniły się z powodu epidemii. Zapytaliśmy, co byłoby obecnie ważne przy zmianie pracy. Wreszcie poruszyliśmy kwestie bezpieczeństwa i stabilności - jakie firmy i branże są **postrzegane przez programistów za bezpieczne**. Na koniec zebrane dane poddaliśmy swojej analizie oraz poprosiliśmy o komentarz uznanych **ekspertów branżowych**.

Owocem tej pracy jest raport, który dziś oddajemy w Wasze ręce. Choć badanie dotyczyło jedynie programistów z Krakowa, wnioski z powodzeniem można odnieść **także do innych polskich miast**. W końcu pomimo pewnych różnic pomiędzy głównymi ośrodkami, większość problemów i wyzwań, z którymi się mierzymy, jest wspólna dla całej branży.

Mamy nadzieję, że raport będzie wartościową lekturą, która pomoże Wam lepiej prowadzić swoje działania HR-owe, rekrutacyjne i employer brandingowe w dobie pandemii oraz skutecznie poruszać się po zmienionym rynku pracy IT.

Przyjemnej lektury!

Matczysz Macha



Co było celem badania i jak je przeprowadziliśmy?

CEL BADANIA

Badanie miało formę badania rynku, w którym pochyliliśmy się nad potrzebami krakowskich programistów w okresie kryzysu gospodarczego wywołanego koronawirusem oraz tego, w jakim stopniu ich pracę dotknęła pandemia COVID-19.

JAK PRZEPROWADZILIŚMY BADANIE?

Badanie zostało wykonane metodą CAWI i prowadziliśmy je przez cały lipiec 2020. Aby uzyskać jak najbardziej precyzyjne dane, zawęziliśmy próbę badawczą do programistów związanych z krakowskim rynkiem IT.

METRYCZKA

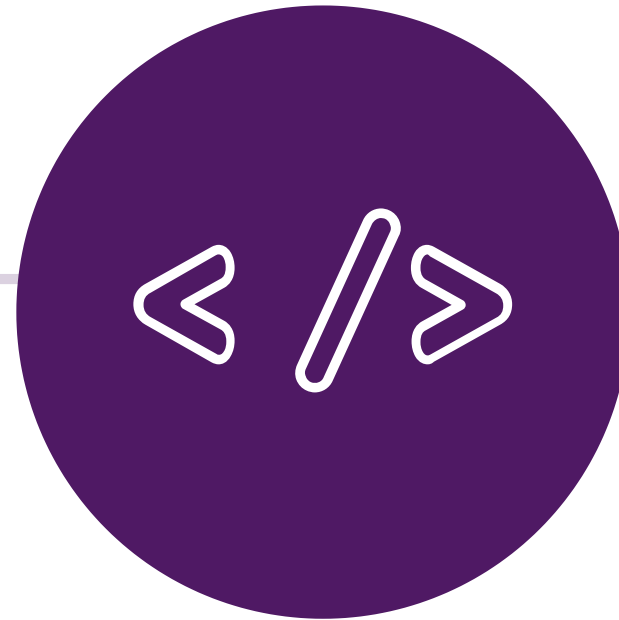
CZYLI: KTO WZIAŁ UDZIAŁ W BADANIU?

[Powrót do spisu treści](#)

Próba badawcza



Lokalizacja:
Kraków



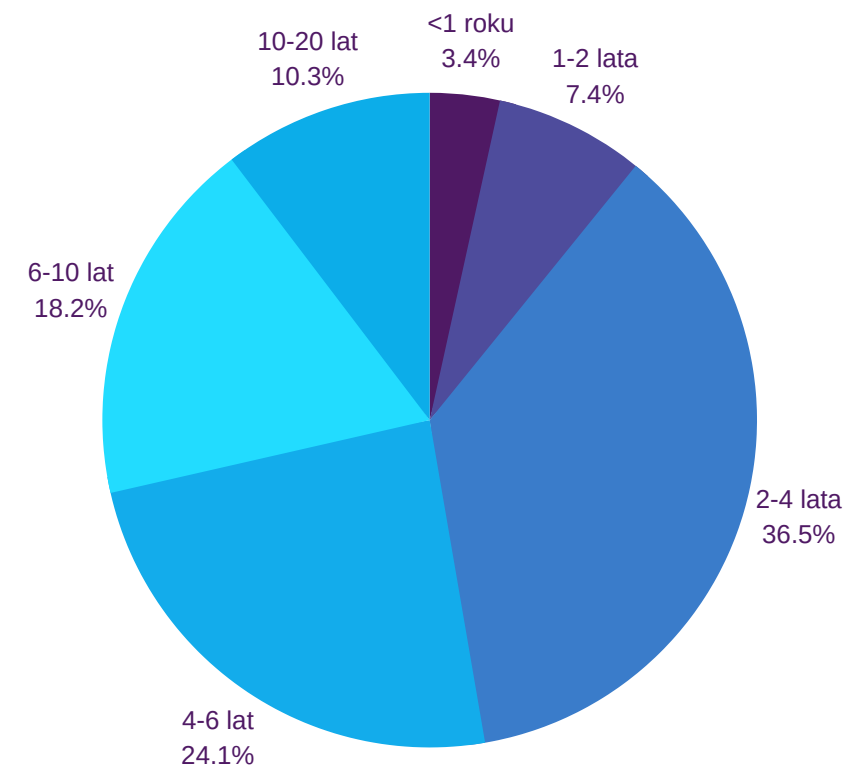
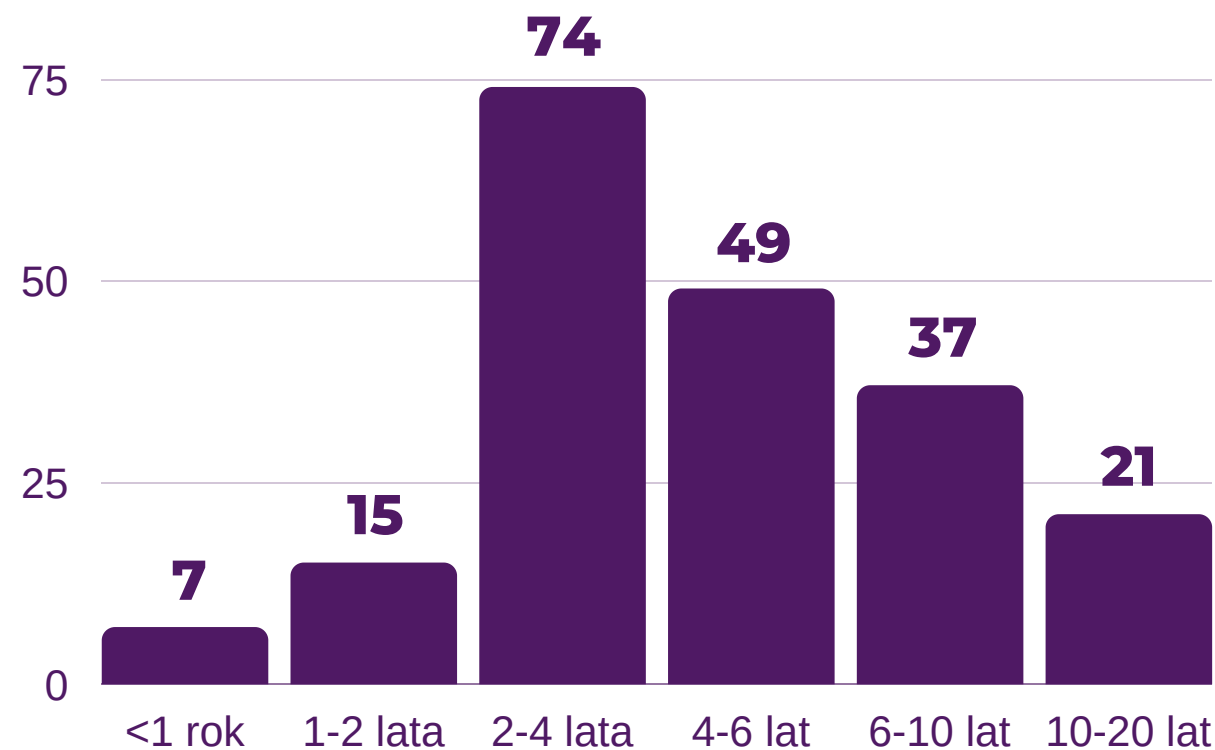
Stanowisko zawodowe:
Programista,
developer,
software engineer



Wielkość próby:
203

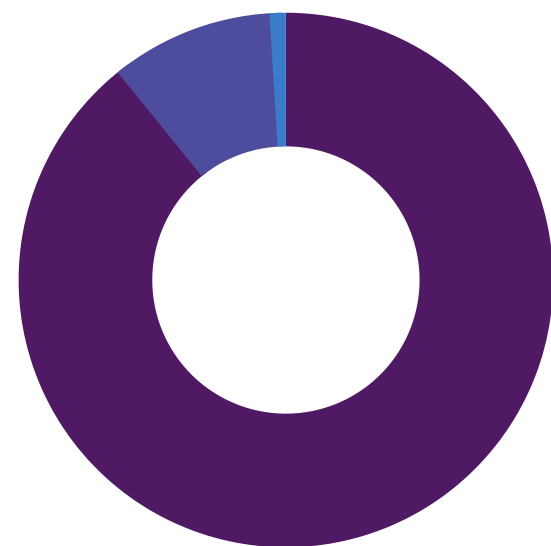
29

Średnia wieku ankietowanych



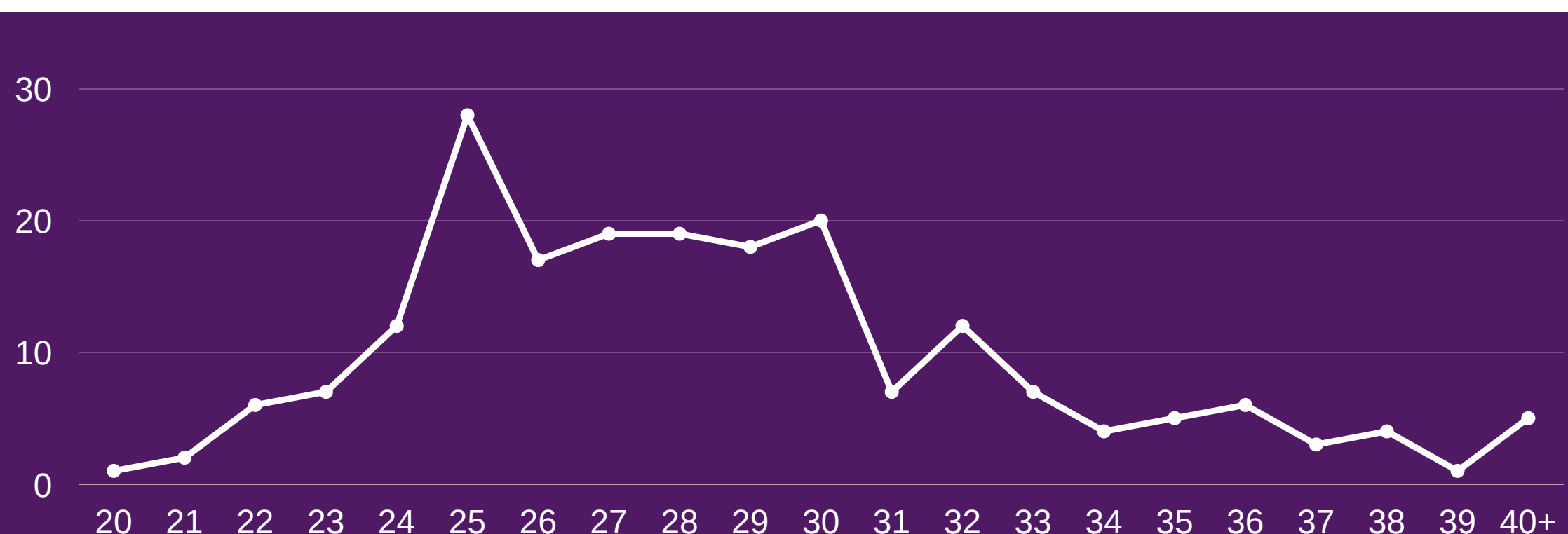
LATA DOŚWIADCZENIA IT ANKIETOWANYCH

Kobiety 9.9%
Nie chcę podawać 0,9%



Mężczyźni
89.2%

PŁEĆ ANKIETOWANYCH



WIEK ANKIETOWANYCH

WYNIKI BADANIA

[Powrót do spisu treści](#)



ZATRUDNIENIE

CO ZMIENIŁA PANDEMIA I CZY
RZECZYWIŚCIE COŚ ZMIENIŁA?



[Powrót do spisu treści](#)

Aż 94,6% ankietowanych zadeklarowało, że są obecnie zatrudnieni, a tylko 2,4% nie pracuje.

WIELKOŚĆ FIRMY A ZWOLNIENIA

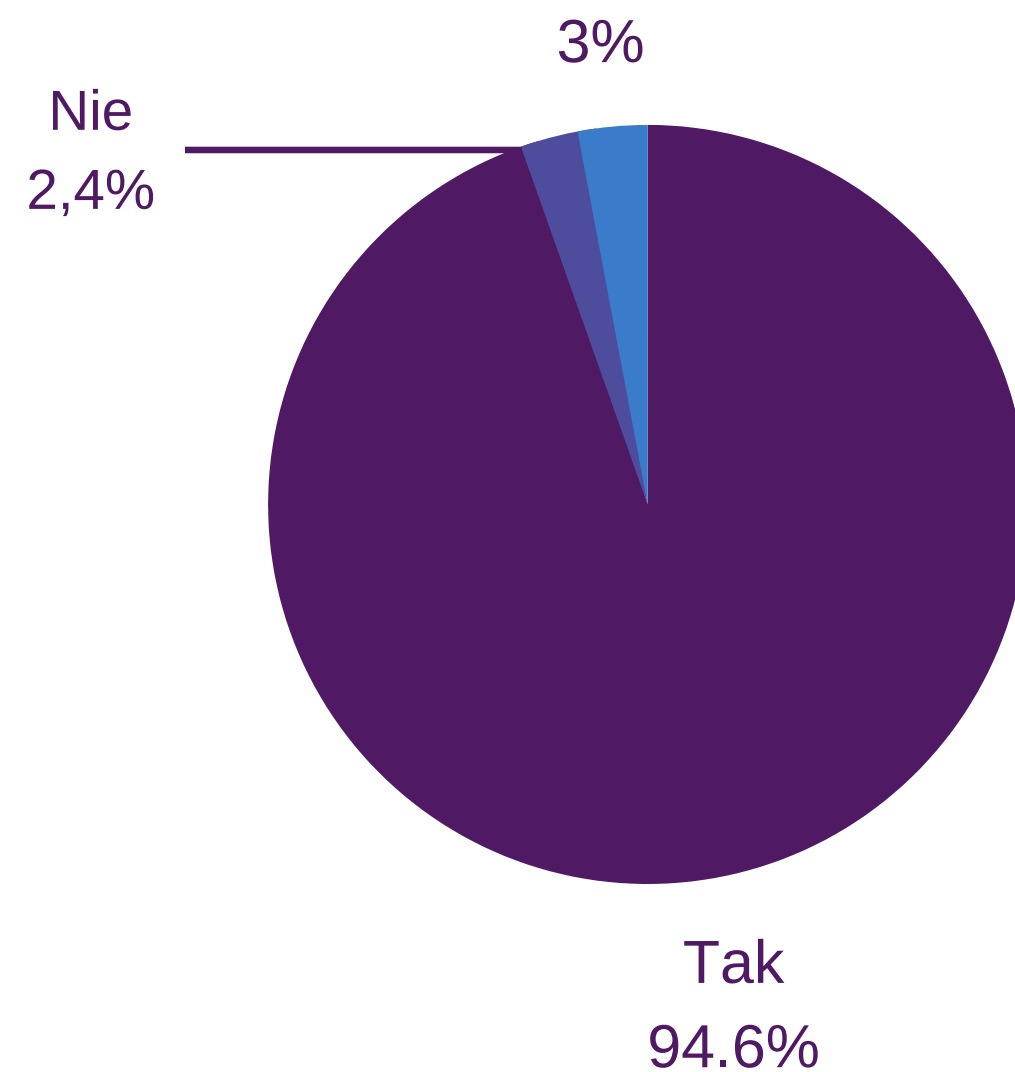
Blisko 80% ankietowanych pracuje w firmach o wielkości 250+ pracowników (49,3%) oraz 50-250 pracowników (29,6%), a tylko 3% wszystkich respondentów jest na okresie wypowiedzenia (spowodowane zmniejszeniem wynagrodzenia lub wzrostem oczekiwań finansowych). 5 osób, które aktualnie nie pracuje, jako poprzednie miejsce zatrudnienia wskazało 3-krotnie firmę o wielkości 250+ pracowników, a po 1 razie firmy o wielkościach: 50-250 pracowników oraz 10-50 pracowników.

PANDEMIA NIC NIE ZMIENIŁA?

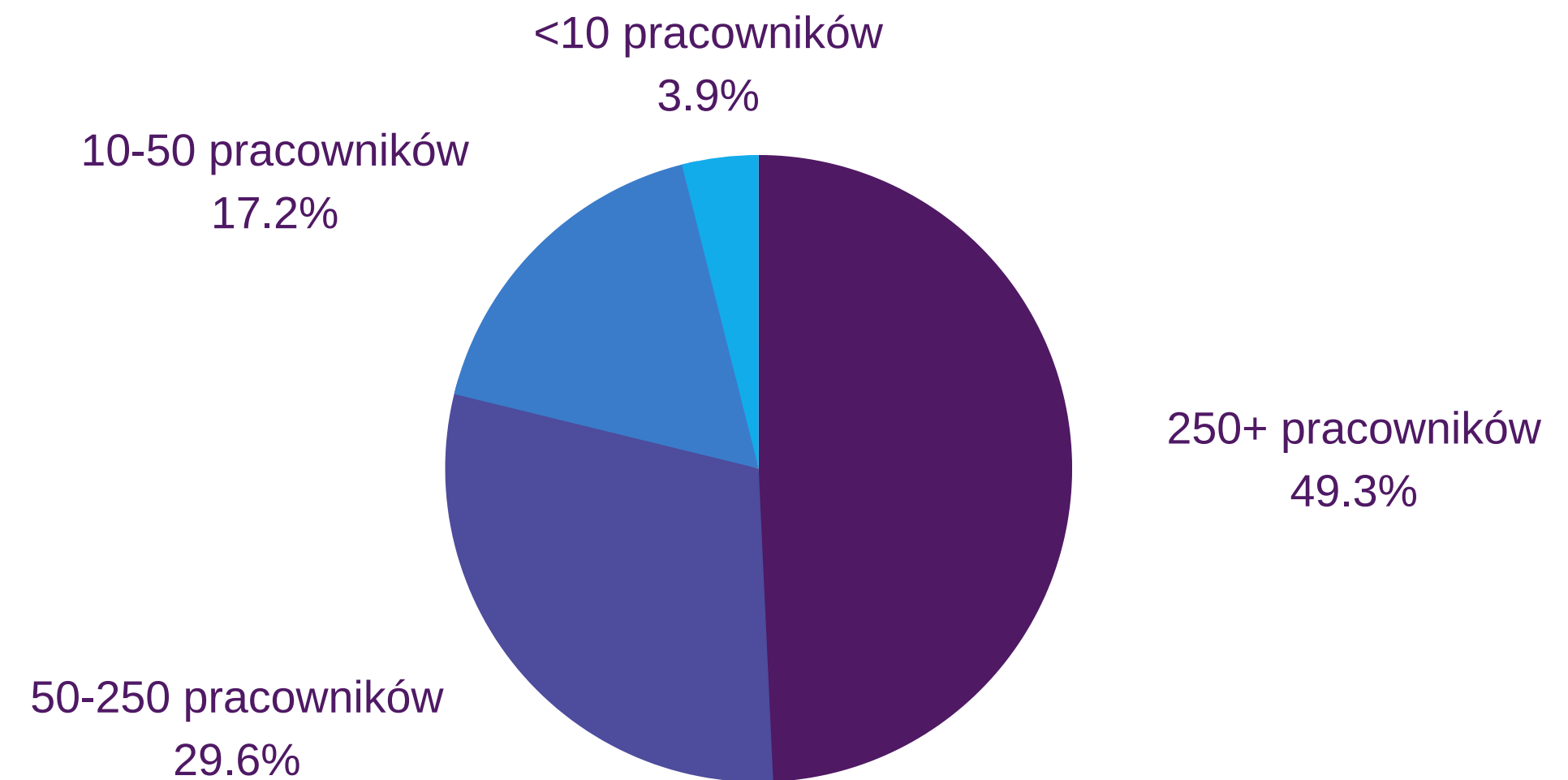
Mimo kilku zwolnień, programiści nie odczuli znacząco skutków pandemii w kwestii zatrudnienia. 5 niepracujących obecnie osób mieści się wręcz w dopuszczalnym błędzie statystycznym.

CZY JESTEŚ OBECNIE ZATRUDNIONY/-A?

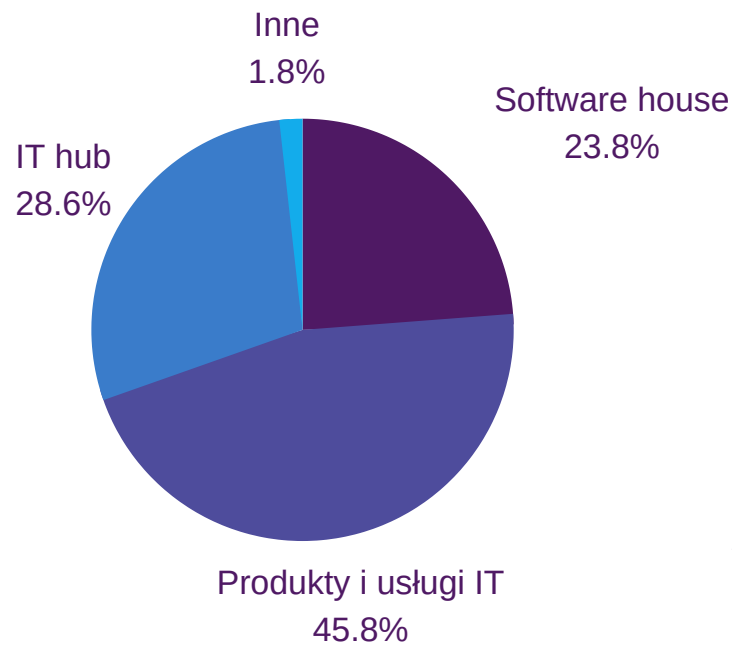
Tak, ale jestem na okresie wypowiedzenia



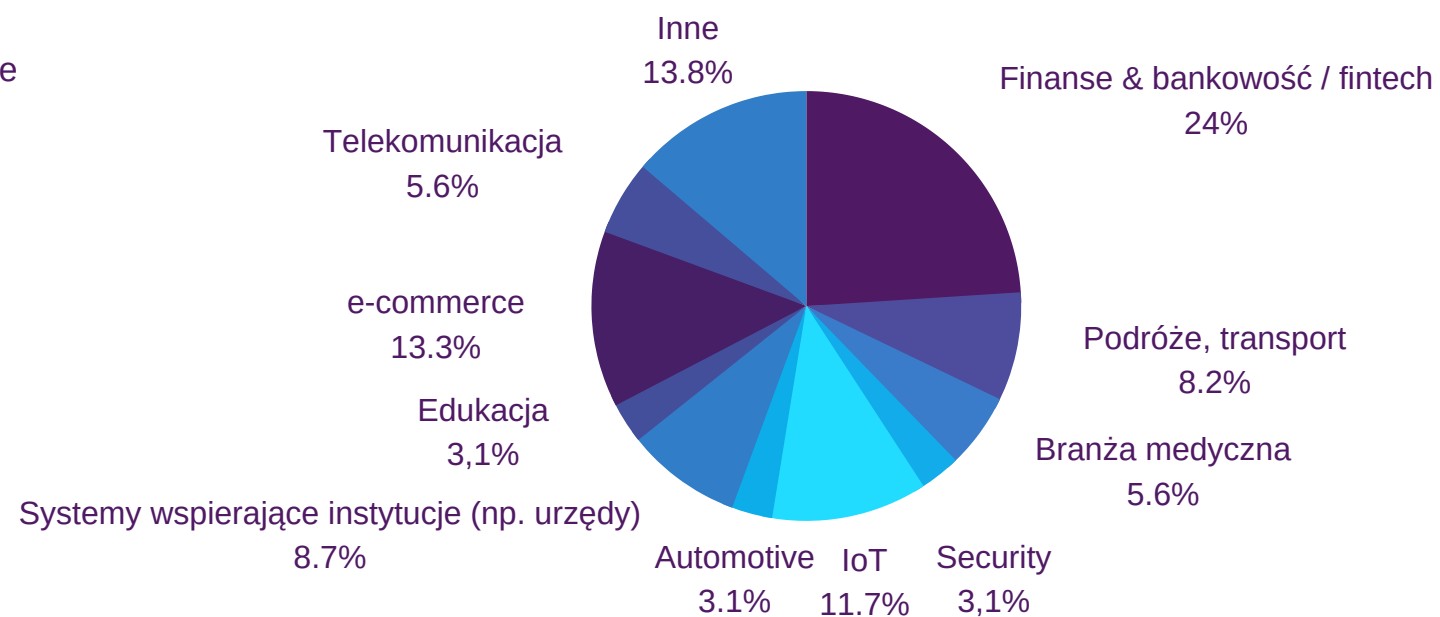
WIELKOŚĆ FIRMY, DLA KTÓREJ PRACUJESZ LUB PRACOWAŁAŚ/PRACOWAŁEŚ OSTATNIO:



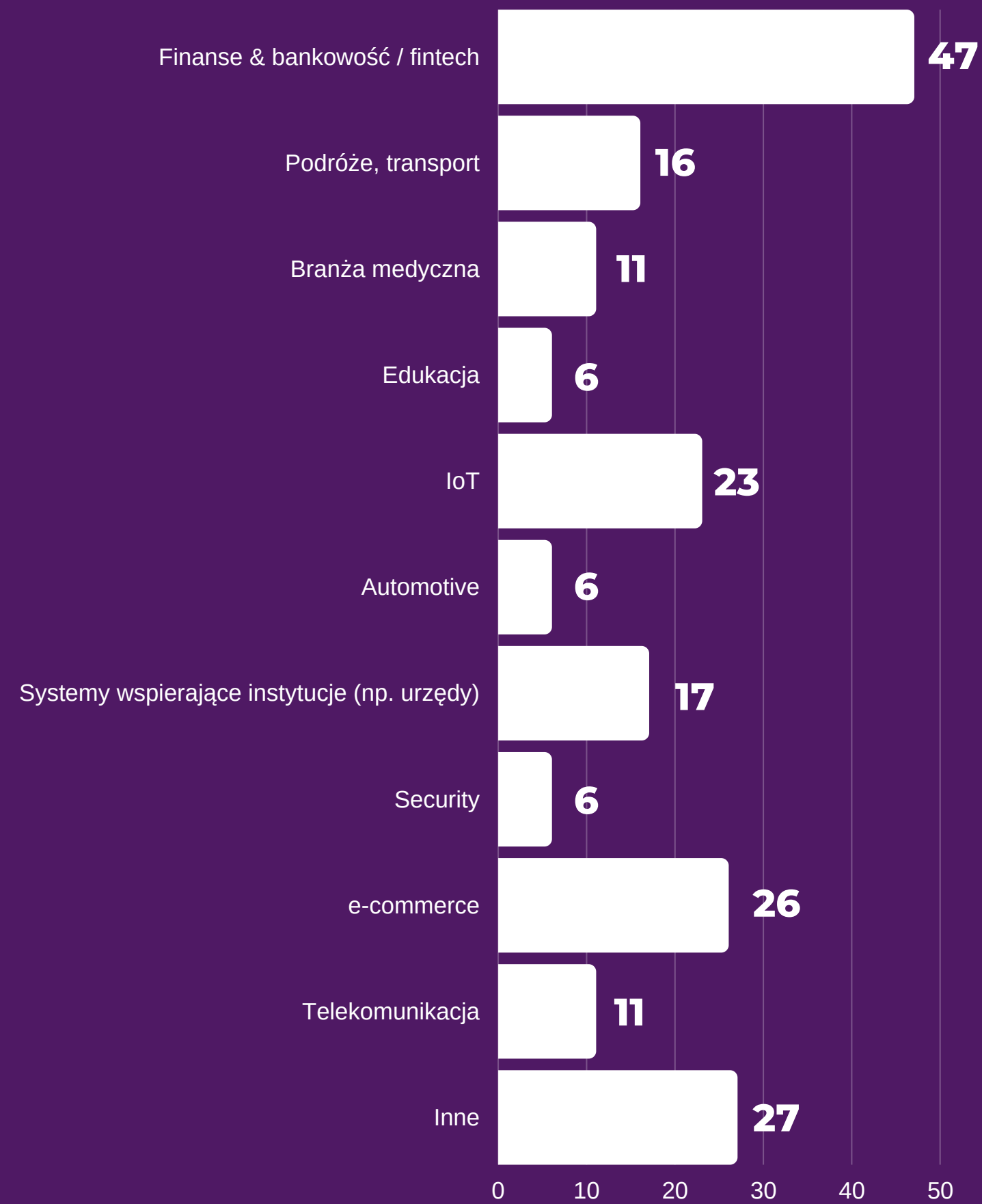
TYP FIRMY



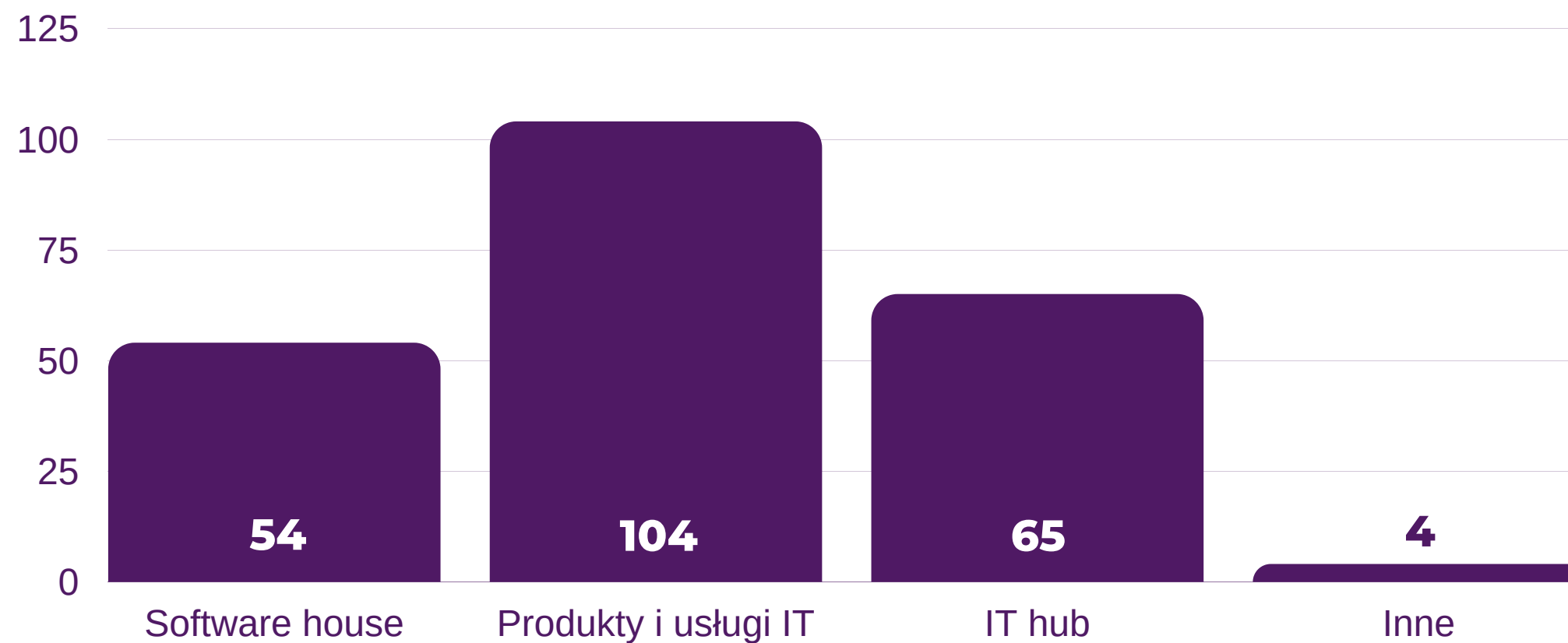
BRANŻA FIRMY



BRANŻA FIRMY



TYP FIRMY



PODSUMOWANIE

•➔ CZY RZECZYWIŚCIE NIC SIĘ NIE ZMIENIŁO?

Biorąc pod uwagę, że aż 97,6% ankietowanych pracuje i było również zatrudnionych przed wybuchem pandemii, możemy śmiało wysnuć wniosek, że pandemia rzeczywiście w marginalnym stopniu odbiła się na zatrudnieniu programistów.

Nawet jeśli zdarzały się zwolnienia, to wydaje się, że po marcowej fali zwolnień kwestię redukcji mamy już za sobą, a firmy IT już się ustabilizowały lub powoli wracają do poziomu zatrudnienia sprzed pandemii.

•➔ PROGRAMIŚCI MAJĄ SIĘ DOBRZE

Na szczęście koronawirus niespecjalnie dotknął programistów pod kątem zawodowym. Aż 97,6% ma pracę, a na dodatek pensja 90,6% ankietowanych nie uległa zmianie lub wręcz została zwiększona w trakcie trwania pandemii (!). Więcej o finansach w osobnej części raportu.

•➔ FINTECH I E-COMMERCE WCALE NIE TAK BEZPIECZNE?

Branże finanse & bankowość / fintech oraz e-commerce były dwiema najczęściej (poza sekcją "inne", zawierającą pojedyncze przypadki pozostałych branż) wskazywanymi jako miejsce zatrudnienia ankietowanych. Zostały one również wskazane jako te, w których przed pandemią pracowały 2 zwolnione osoby. Pozostałe przypadki utraty pracy związane były z branżami: muzyczną, IoT oraz podróżniczą/transportową.

Nie możemy więc powiedzieć, by branża znacząco wpływała na bezpieczeństwo zatrudnienie programistów, choć zaznaczyć należy, że nawet w tych teoretycznie najbezpieczniejszych w dobie pandemii zdarzają się zwolnienia.



FORMA ZATRUDNIENIA

CZY UMOWA O PRACĘ JEST
BEZPIECZNIEJSZA OD B2B?

[Powrót do spisu treści](#)

UMOWA O PRACĘ WCIĄŻ NAJBARDZIEJ POPULARNĄ FORMĄ ZATRUDNIENIA

Większość ankietowanych zarówno przed, jak i w trakcie trwania pandemii jako formę zatrudnienia wskazało umowę o pracę. Na drugim miejscu znalazło się B2B. Zdecydowana większość, bo aż 88,7% nie chce lub nie chciałaby zmieniać formy zatrudnienia, a jeśli zdarzały się odpowiedzi twierdzące, to większość z tej grupy ankietowanych chciałaby przejść lub przeszła w związku z pandemią na B2B, rezygnując nawet z umowy o pracę. Ciekawym faktem jest to, że wszyscy zwolnieni w czasie pandemii ankietowani byli zatrudnieni właśnie na UoP (w tym 4/5 na czas nieokreślony).

PROGRAMIŚCI SPOKOJNI O PRZYSZŁOŚĆ

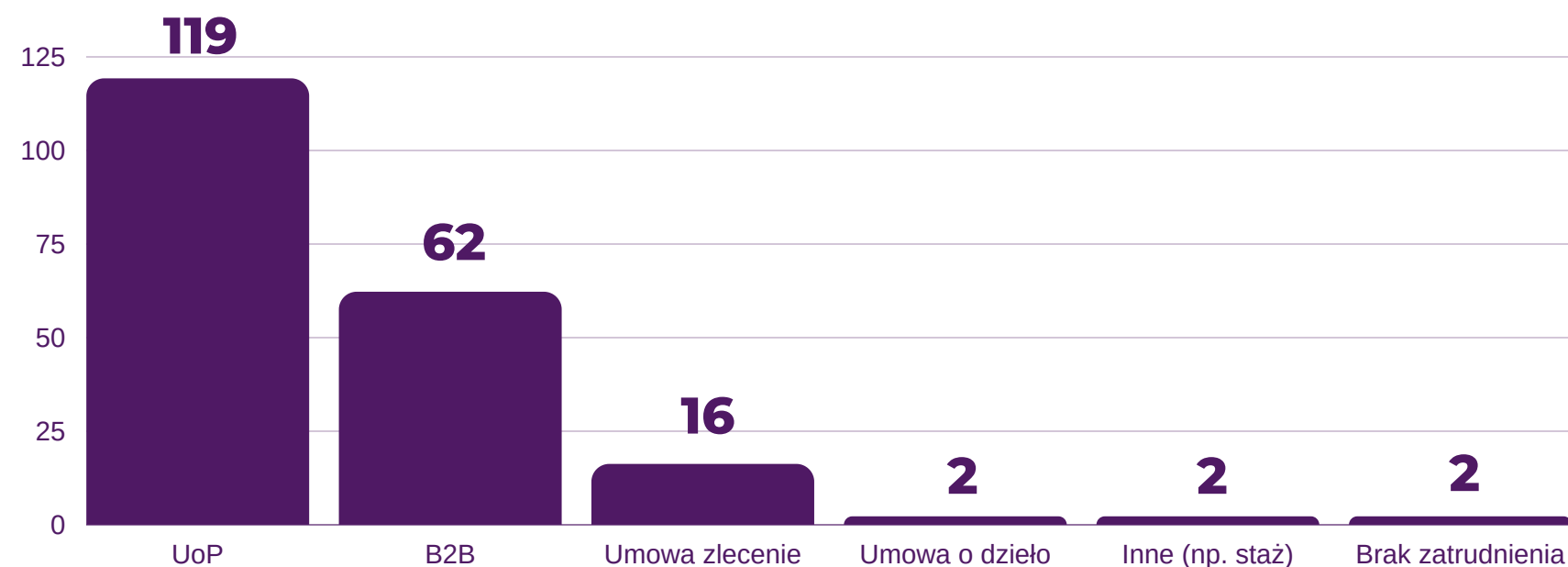
Blisko 75% programistów ma umowy na czas nieokreślony i w zdecydowanej większości nie zmieniali w czasie trwania pandemii formy zatrudnienia. Wydaje się więc, że mogą być oni spokojni o swoją przyszłość.

88,7% ankietowanych programistów nie zmieniło i nie chciałoby zmienić formy zatrudnienia.

W OPARCIU O JAKĄ UMOWĘ PRACUJESZ?

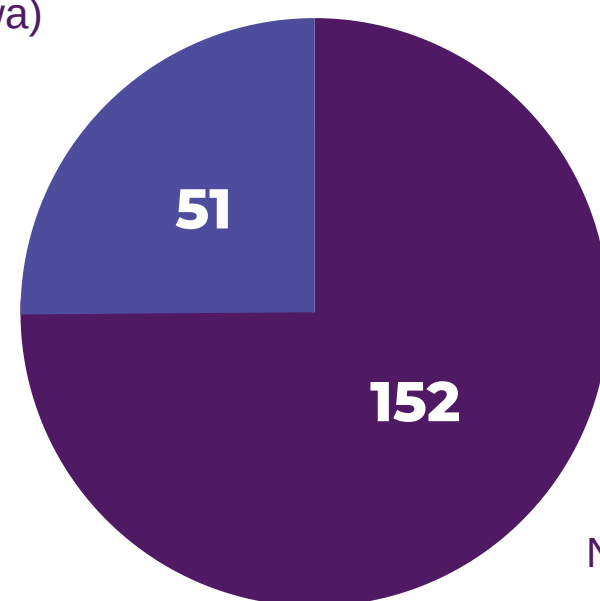


W OPARCIU O JAKĄ UMOWĘ BYŁAŚ/BYŁEŚ ZATRUDNIONY PRZED WYBUCEM PANDEMII COVID-19?



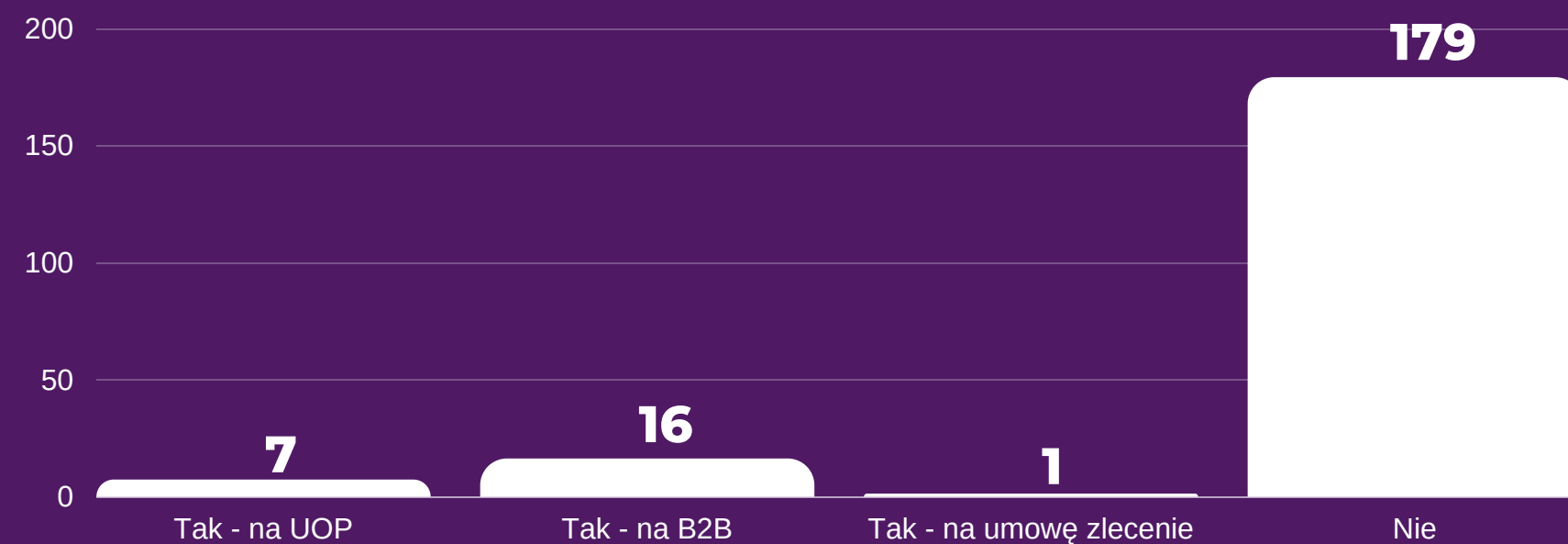
NA JAKI CZAS ZAWARTA JEST TWOJA UMOWA ZATRUDNIENIA / BYŁA TWOJA OSTATNIA UMOWA ZATRUDNIENIA (JEŚLI AKTUALNIE NIE PRACUJESZ)?

Określony (umowa czasowa)
25.1%



Nieokreślony (umowa stała)
74.9%

CZY W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19 ZMIENIŁAŚ/EŚ (Z WŁASNEJ WOLI) LUB CHCIAŁABYŚ/CHCIAŁBYŚ ZMIENIĆ FORMĘ ZATRUDNIENIA?



PODSUMOWANIE

• → PROGRAMIŚCI MOGĄ LICZYĆ NA STABILIZACJĘ

Mimo dosłownie paru przypadków zmian formy zatrudnienia (8) lub zwolnień (5), 190 ankietowanych wciąż pracuje na podstawie tej samej formy zatrudnienia, co przed wybuchem pandemii. To aż 93,6% badanych programistów.

Na dodatek, jeśli nastąpiła zmiana formy zatrudnienia, to w większości na teoretycznie lepszą, tzn.:

- Zmiana z umowy zlecenie na UoP oraz B2B (2)
- Zmiana z braku zatrudnienia na umowę zlecenie i UoP (2)
- Zmiana z własnej woli z UoP na B2B (3)

Tylko w 1 przypadku zmiana z UoP na B2B nastąpiła wbrew woli programisty.

• → PROGRAMIŚCI WCIĄŻ CHĘTNIE WYBIERAJĄ FORMĘ B2B

Wśród ankietowanych nieznacznie zmalała liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a wzrosła o 5 liczba pracowników zatrudnionych na B2B. Ta druga forma jest też zresztą częściej wskazywana przez programistów w przypadku pytania o ewentualną lub dokonaną już z własnej woli zmianę formy zatrudnienia (łącznie 16 osób, czyli 66,6% ankietowanych, którzy zmienili lub chcieliby zmienić formę zatrudnienia).

• → UMOWA NA CZAS NIEOKREŚLONY RÓWNIEŻ NIE CHRONI

Czas zawarcia umowy zatrudnienia w przypadku ankietowanych programistów to w blisko 75% umowa na czas nieokreślony. I to również ona była najczęściej (4 na 5 osób) wskazywana przez tych, którzy tracili pracę. Choć to tylko kilka przypadków w całej próbie, warto wyraźnie zaznaczyć, że umowa na czas nieokreślony wcale nie chroni przed utratą pracy w dobie pandemii.

FINANSE

JAK PANDEMIA ZMIENIŁA OCZEKIWANIA
FINANSOWE PROGRAMISTÓW?

[Powrót do spisu treści](#)

Blisko 3/4 programistów to osoby zadowolone z wysokości swojego obecnego wynagrodzenia.

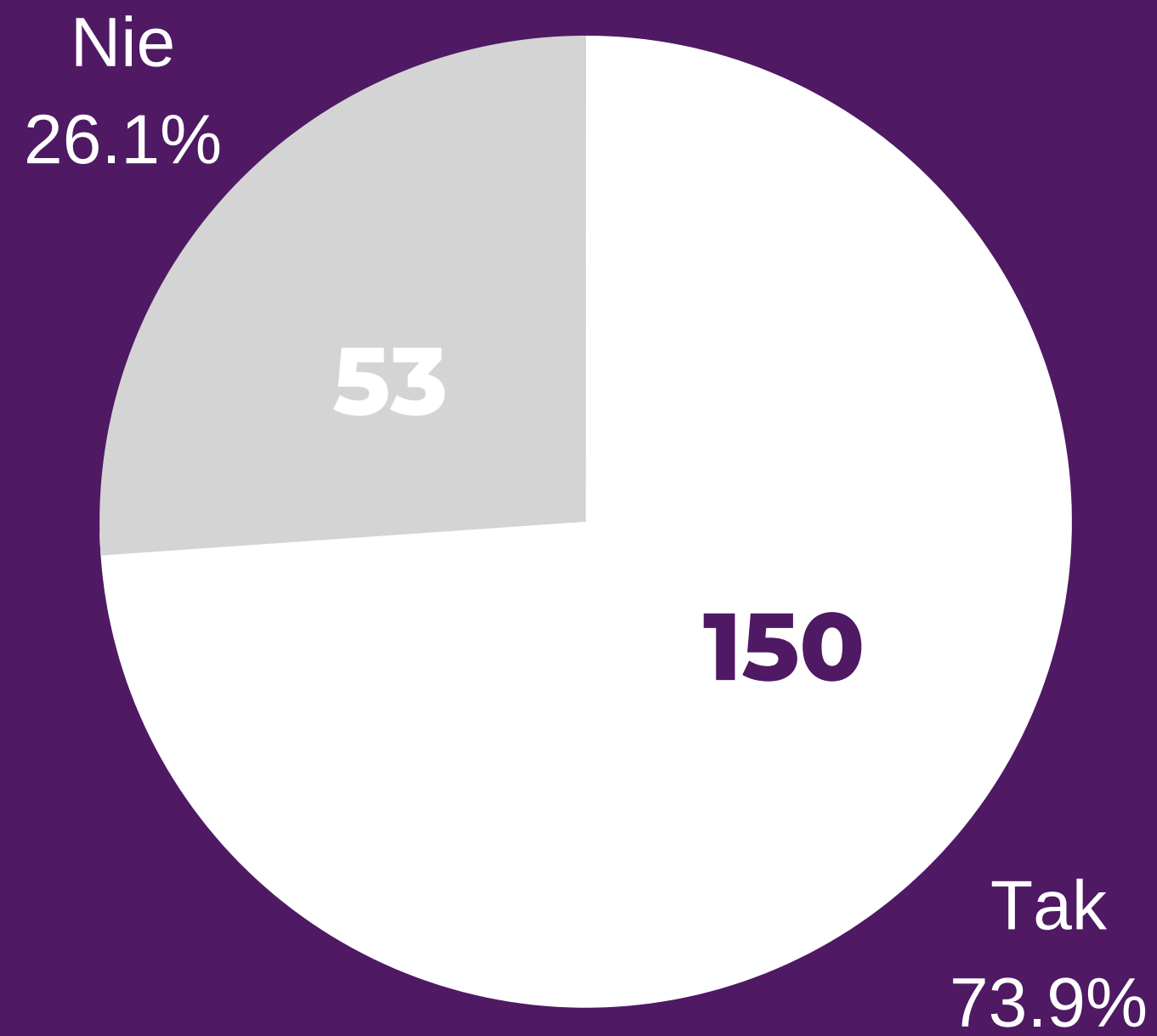
JAK PANDEMIA WPŁYNEŁA NA OCZEKIWANIA FINANSOWE?

Koronawirus nie sprawił, że programiści są skłonni zarabiać mniej. Tylko 7 ankietowanych (3,4%) obniżyło swoje oczekiwania finansowe w czasie trwania pandemii COVID-19.

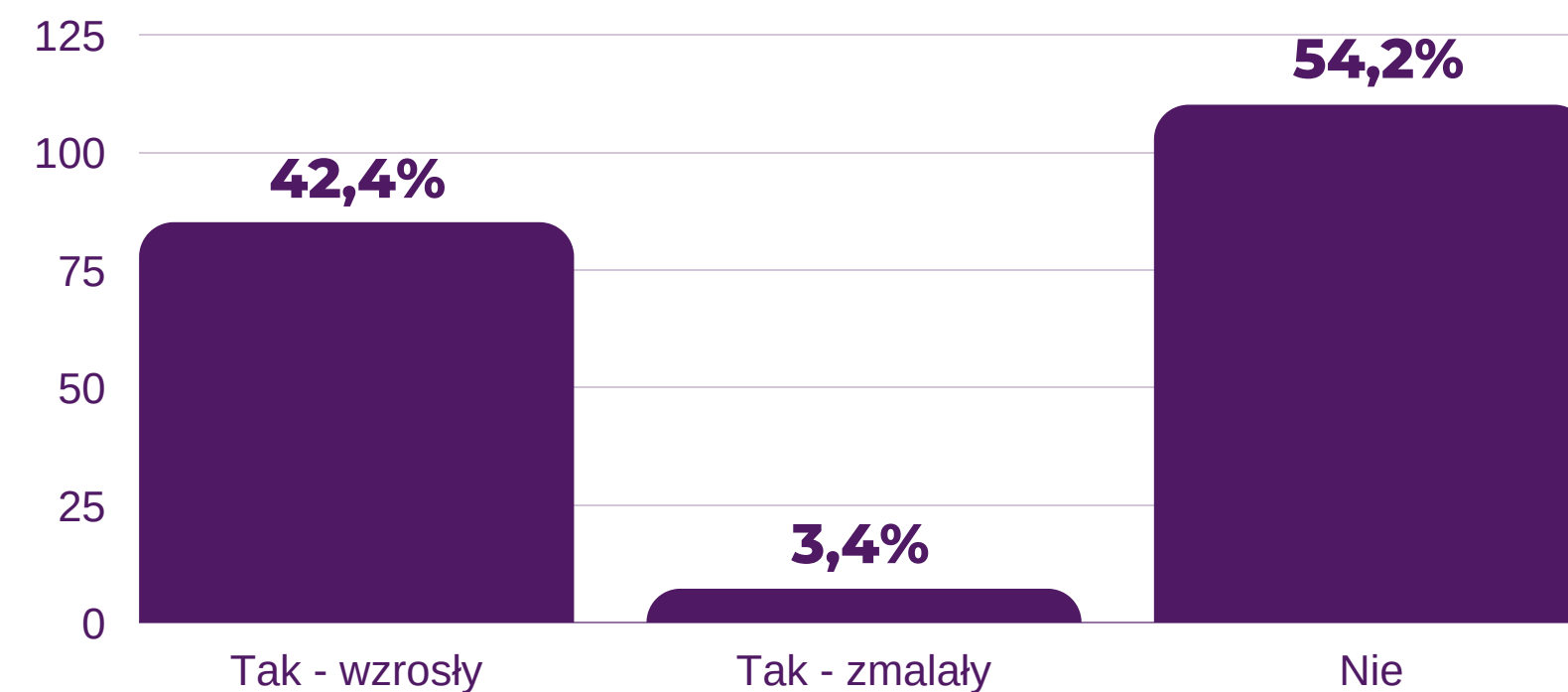
PROGRAMISTA NIE DO RUSZENIA?

Wskazywana we wcześniejszej części badania mała liczba zwolnionych programistów wskutek pandemii to nie jedyny argument za tym, że ta grupa zawodowa może czuć się bezpiecznie w dobie koronawirusa. Potwierdzają to także zarobki. 67,5% ankietowanych zadeklarowało, że ich wynagrodzenie nie uległo zmianie, u 23,2% zostało wręcz zwiększone, a tylko 6,9% musiało pogodzić się z jego obniżką.

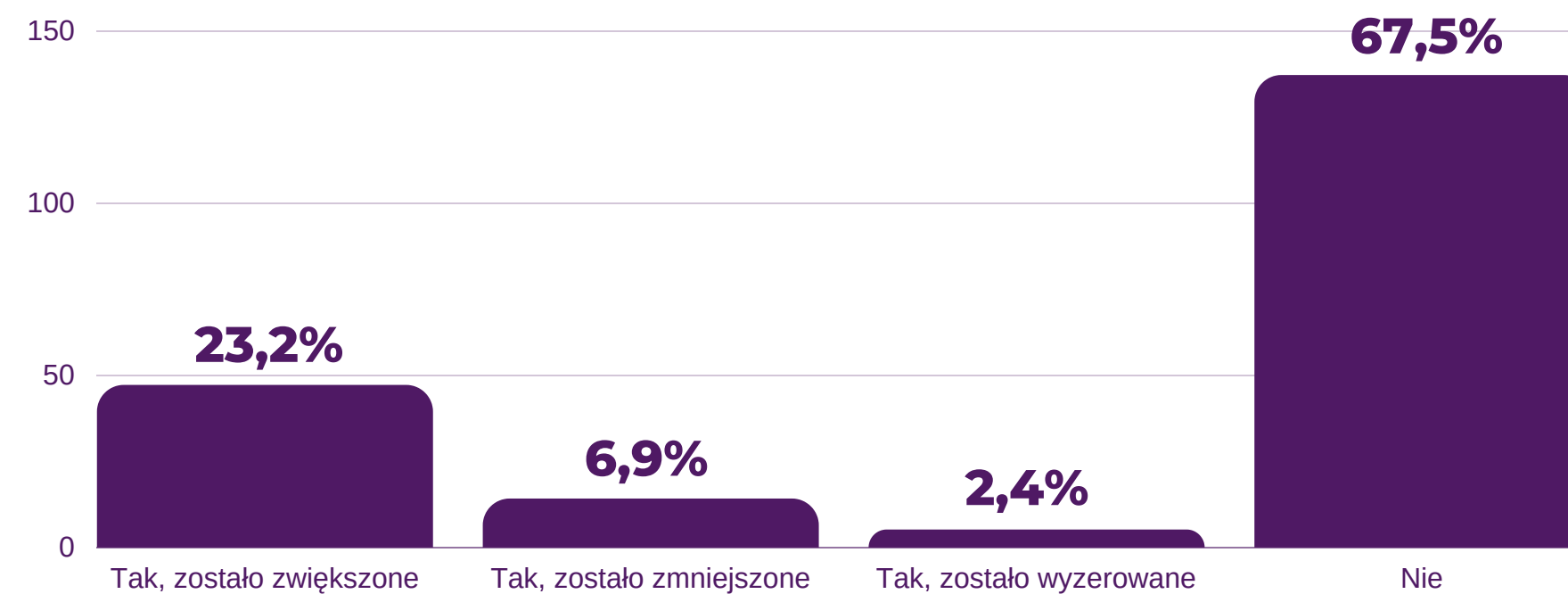
**CZY JESTEŚ ZADOWOLONY ZE SWOJEGO
OBECNEGO WYNAGRODZENIA LUB BYŁAŚ/BYŁEŚ
ZADOWOLONY ZE SWOJEGO WYNAGRODZENIA W
OSTATNIO WYKONYWANEJ PRACY?**



**CZY W CZASIE TRWANIA PANDEMII COVID-19 ZMIENIŁY
SIĘ TWOJE OCZEKIWANIA FINANSOWE?**



**CZY TWOJE WYNAGRODZENIE ULEGŁO ZMIANIE W
CZASIE TRWANIA PANDEMII COVID-19?**



PODSUMOWANIE

• ➔ KTÓRZY PROGRAMIŚCI ZARABIAJĄ WIĘCEJ?

Przy osobach, które zadeklarowały, że ich wynagrodzenie zostało zwiększone w trakcie trwania pandemii (47 programistów), również pojawiło się kilka ciekawych danych. Oto one:

- 37 na 47 z nich pracuje w dużych firmach (19 w firmie o wielkości +250 pracowników, 18 w firmie o wielkości 50-250 pracowników), co stanowi aż 78,7%;
- 29 jest zatrudnionych w formie UoP, 16 na B2B, a 2 na umowie zlecenie. Tylko 3 z nich zmieniało formę zatrudnienia (2 na UoP, 1 na B2B);
- 33 na 47 osób posiadało umowę na czas nieokreślony, co stanowi 70,2%;
- Mimo podwyżki, 6 osób to niezadowolone ze swojego wynagrodzenia.

• ➔ NIE WSZYSCY SĄ ZADOWOLENI

Mimo bardzo małej liczby zwolnień, wciąż 26,1% programistów to osoby niezadowolone ze swoich zarobków.

• ➔ KTÓRZY PROGRAMIŚCI ZARABIAJĄ MNIEJ?

Przy osobach, które zadeklarowały, że ich wynagrodzenie zostało zmniejszone w trakcie trwania pandemii (14 programistów), pojawiło się kilka ciekawych danych. Oto one:

- 5 pochodziło z branży finanse & bankowość / fintech (10,6% wszystkich ankietowanych z tej branży), a 4 z branży podróże / transport (25% wszystkich ankietowanych z tej branży);
- 7 było zatrudnionych w formie B2B, 5 na UoP, a 2 na umowie zlecenie. Żadna z nich nie zmieniała formy zatrudnienia po wybuchu pandemii;
- 10 na 14 osób posiadało umowę na czas nieokreślony, co stanowi 71,4%;
- Mimo zmniejszenia pensji, ponad połowa (8) jest wciąż zadowolona ze swojego wynagrodzenia;
- U połowy oczekiwaniami finansowe wzrosły, wśród drugiej połowy nie zmieniły się wskutek pandemii. U żadnego zmniejszenie wynagrodzenia nie korelowało więc ze zmniejszeniem oczekiwań finansowych.

BENEFITY

POZNAJ 5 NAJBARDZIEJ WARTOŚCIOWYCH
BENEFITÓW DLA PROGRAMISTÓW W
DOBIE PANDEMII ORAZ PORÓWNIANIE ICH
DO PREFERENCJI SPRZED "ERY COVID-19"

[Powrót do spisu treści](#)

PRACA ZDALNA KRÓLUJE

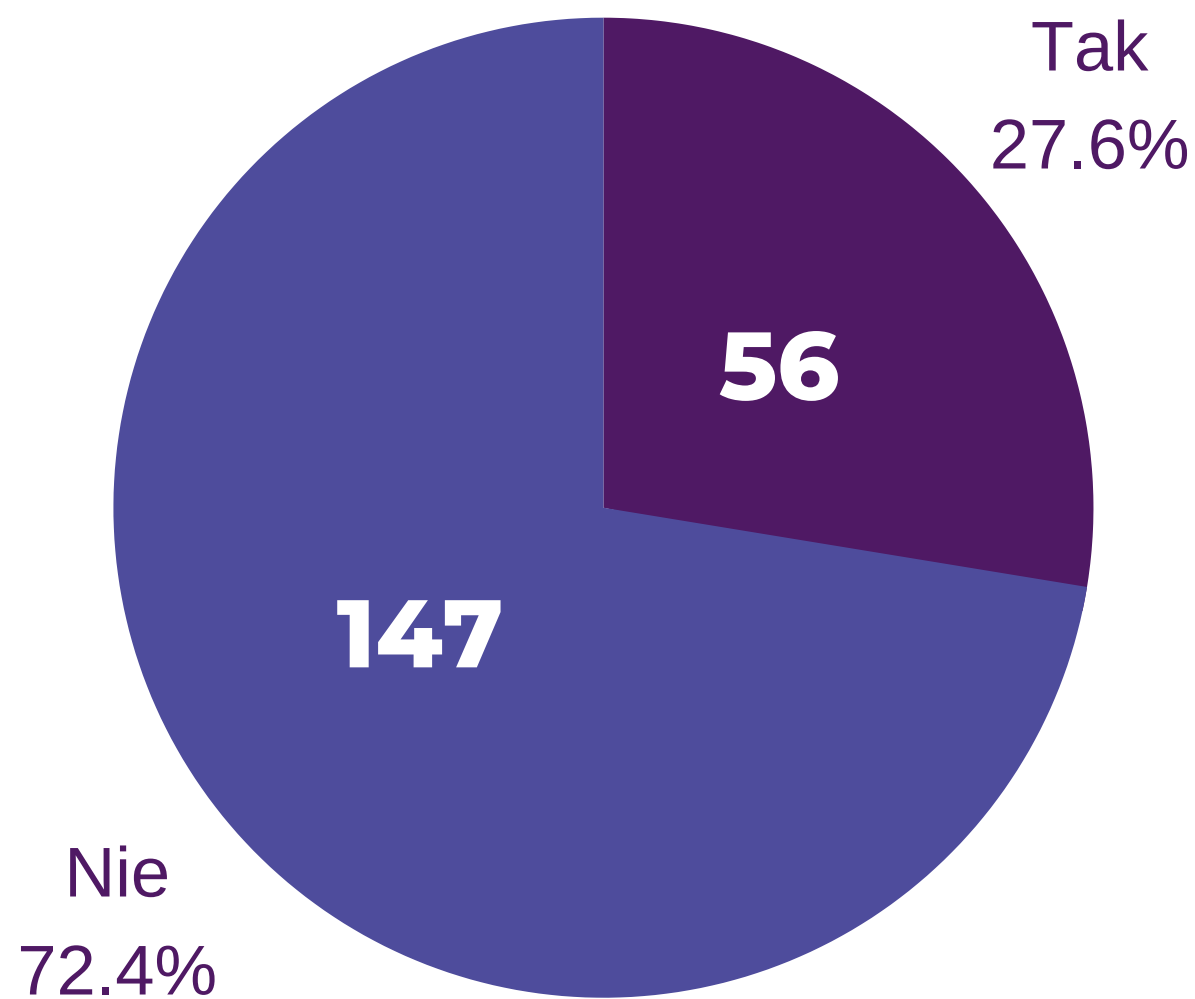
Mimo że dla niektórych praca zdalna jest teraz bardziej koniecznością niż wyborem, to wciąż programiści traktują ją jak benefit i to najważniejszy. Być może wynika to z faktu docenienia przez nich systemu remote i możliwości decydowania, czy pracują z biura czy z domu.

Aż 56,2% ankietowanych stwierdziło, że żaden benefit nie stracił dla nich na znaczeniu w związku z pandemią.

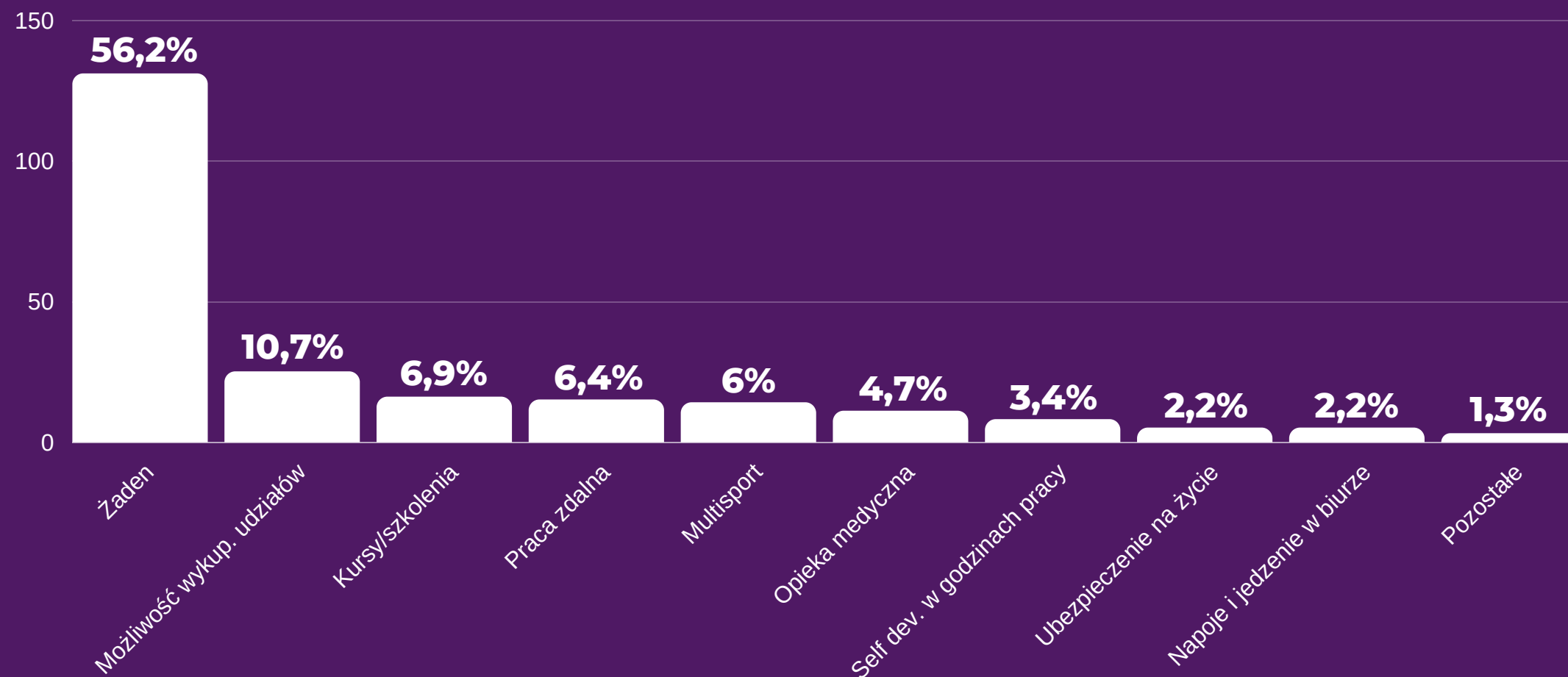
OGRANICZENIE BENEFITÓW PRZEZ PANDEMIĘ

Pandemia sprawiła, że spośród 11 wskazywanych jako najbardziej wartościowe benefity, obecnie programiści wymieniają tylko 8: pracę zdalną, opiekę medyczną, kursy/szkolenia/konferencje, self development w godzinach pracy, możliwość wykupienia udziałów firmy oraz pozostałe: możliwość ochotniczej pracy z biura, pomoc przy relokacji (dofinansowanie mieszkania/pokoju) i platforma do zakupu benefitów z puli. Nie bierze się już pod uwagę dofinansowania posiłków, elastycznych godzin pracy, multisportu oraz - co ciekawe - ubezpieczenia na życie.

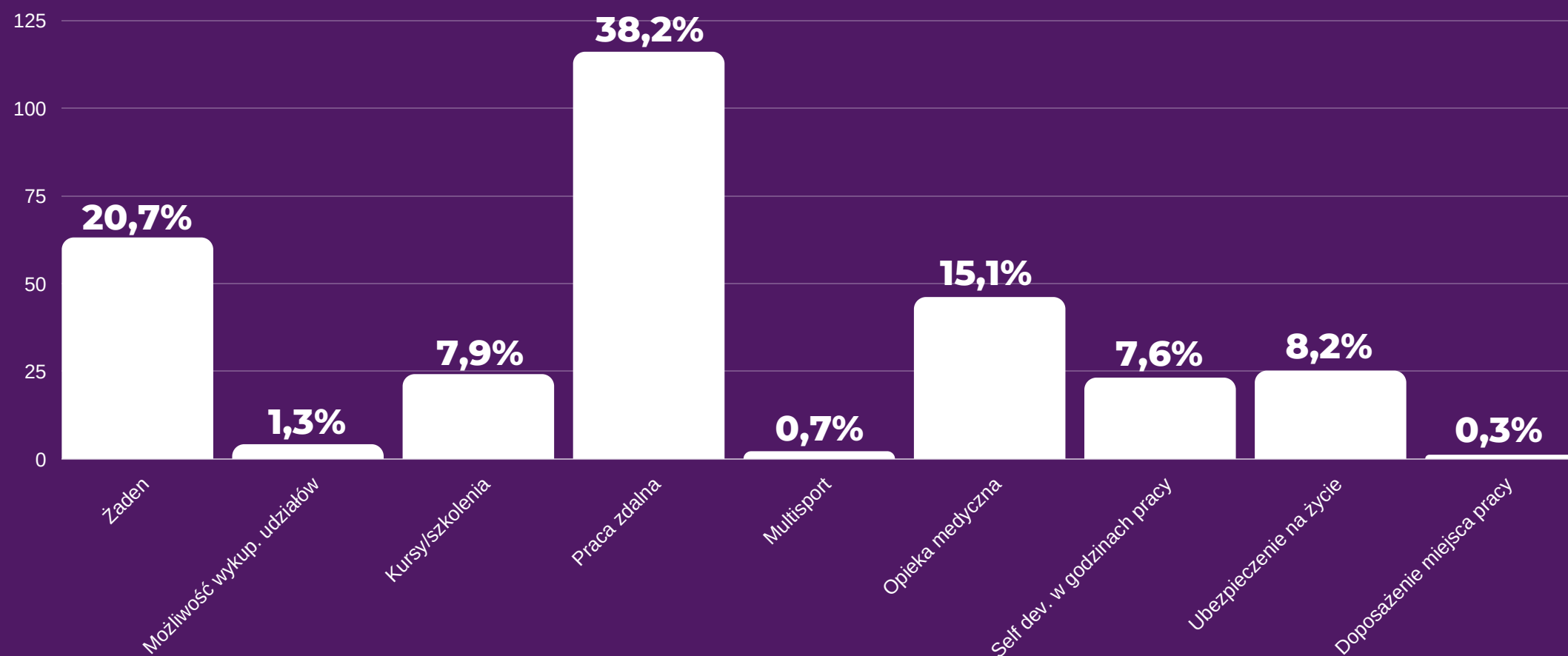
CZY PANDEMIA COVID-19 ZMIENIŁA TWOJE OCZEKIWANIA CO DO PROPONOWANYCH OBECNIE NA RYNKU BENEFITÓW POZAPŁACOWYCH?



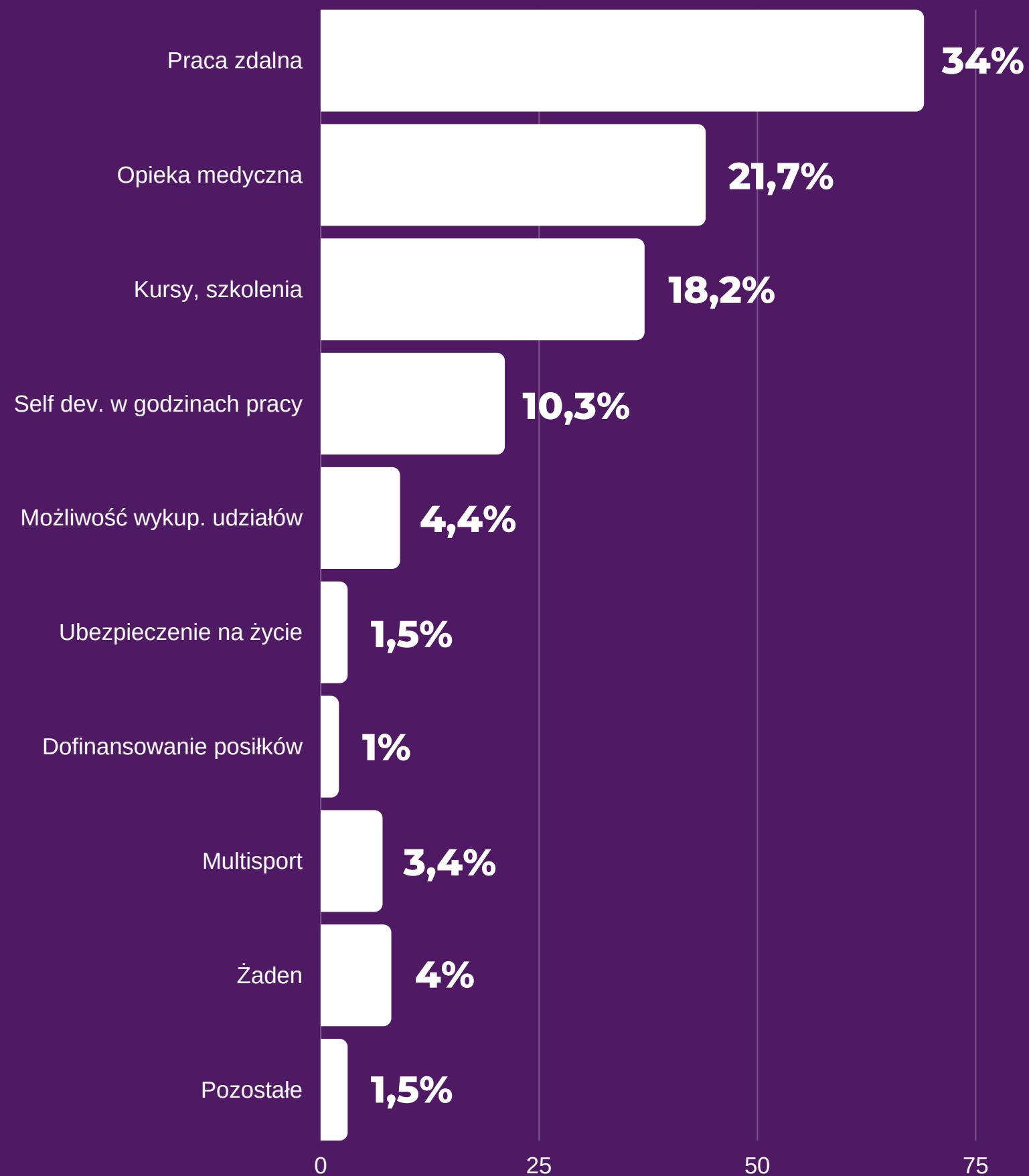
KTÓRY Z BENEFITÓW STRACIŁ DLA CIEBIE NA ZNACZENIU W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19?



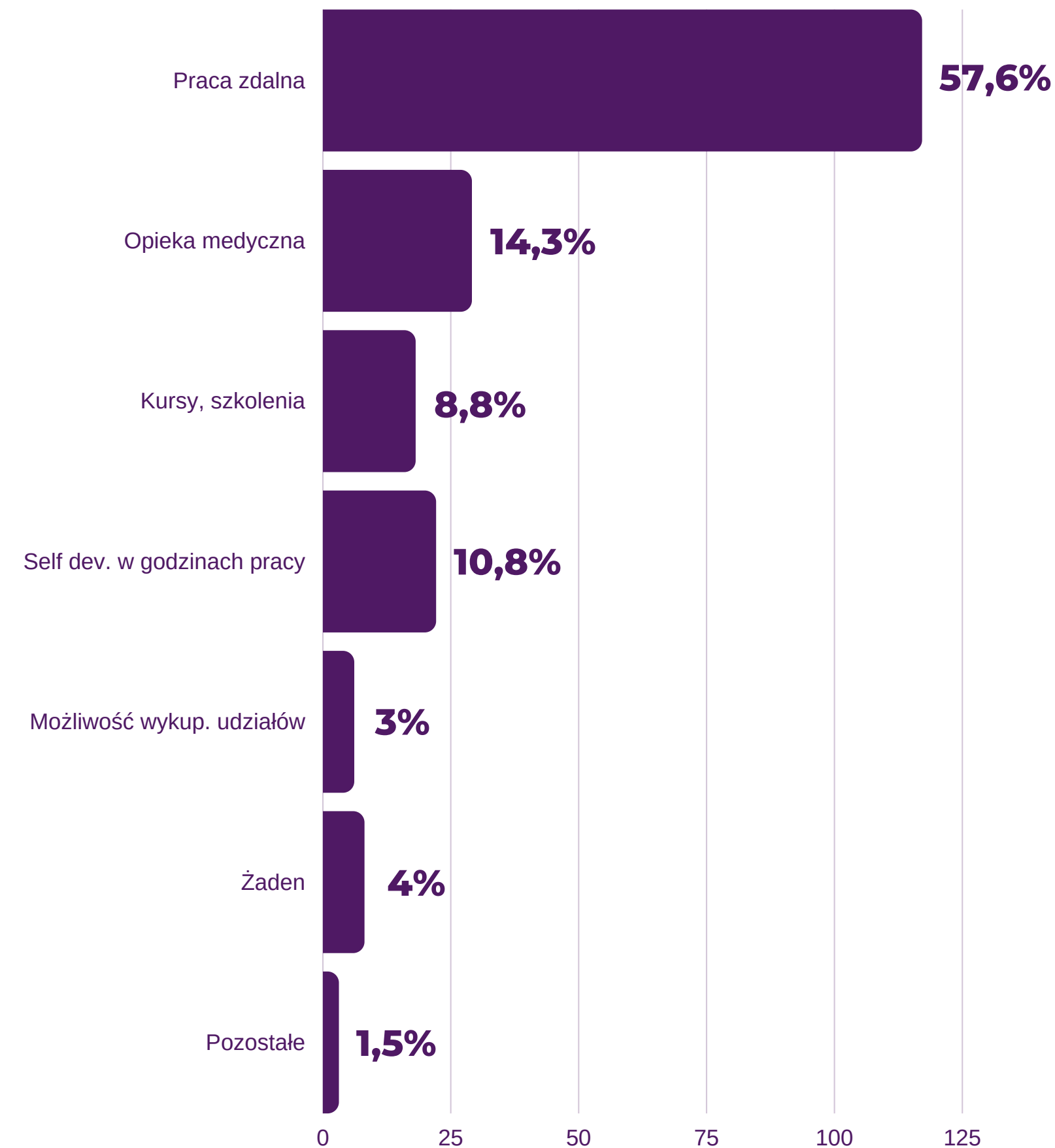
KTÓRY Z BENEFITÓW ZYSKAŁ DLA CIEBIE NA ZNACZENIU W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19?



KTÓRY Z BENEFITÓW BYŁ DLA CIEBIE NAJBARDZIEJ WARTOŚCIOWY PRZED WYBUCEM PANDEMII COVID-19?



KTÓRY Z BENEFITÓW JEST DLA CIEBIE OBECNIE NAJBARDZIEJ WARTOŚCIOWY?



PODSUMOWANIE

• → PRACA ZDALNA NAJWAŻNIEJSZA

Zdecydowanie najważniejszym benefitem dla programistów była i wciąż jest praca zdalna. Wskutek pandemii jeszcze mocniej zyskała na znaczeniu, kosztem większości pozostałych benefitów, w tym opieki medycznej i benefitów rozwojowych (konferencje, szkolenia).

• → PANDEMIA ZBYT WIELE NIE ZMIENIA?

Zarówno w przypadku benefitów, które zyskały na znaczeniu wskutek pandemii, jak i tych, które straciły, programiści bardzo często wskazywali odpowiedź "żaden". Tak, zgadza się. Dla aż 56,2% ankietowanych żaden z benefitów nie stracił na znaczeniu w związku z pandemią, a dla 20,7% żaden też nic nie zyskał.

W przypadku pracy zdalnej zauważamy odwrotną tendencję. Tylko dla 6,4% programistów tzw. home office stracił na znaczeniu, ale już w przypadku klasyfikacji tych, które zyskały na znaczeniu - praca zdalna zajmuje 1. miejsce z wynikiem 38,2%.

• → OPIEKA MEDYCZNA I UBEZPIECZENIE WCALE NIE SĄ NAJWAŻNIEJSZE W DOBIE PANDEMII

Tak wskazali programiści, mając wymienić najważniejsze dla siebie benefity. To jeden z najciekawszych wniosków tej sekcji. Przed wybuchem pandemii opieka medyczna była najbardziej wartościowa dla 21,7% ankietowanych, zaś obecnie dla 14,3%. Z kolei ubezpieczenie na życie, które przed pandemią było najbardziej istotne dla 1,5% ankietowanych, obecnie nie jest w ogóle brane pod uwagę, jeśli chodzi o najwyższą wartość wśród benefitów.

Może to wynikać z faktu, że nawet jeśli mamy bezpłatną opiekę medyczną, to i tak utrudniony jest do niej dostęp, z kolei ubezpieczenia na życie mogą nie przewidywać w swoim zakresie skutków pandemii.

• → MIMO ZMIANY PRIORYTETÓW, OPIEKA MEDYCZNA I UBEZPIECZENIE SĄ ISTOTNE

Jak wskazaliśmy wyżej, obecnie opieka medyczna jest najważniejsza tylko dla 14,3% ankietowanych programistów, a ubezpieczenie na życie dla... żadnego. Nie zmienia to jednak faktu, że opieka medyczna (15,1% ankietowanych) i ubezpieczenie (8,2%) zyskały na znaczeniu (kolejno 3. i 4. miejsce w tej klasyfikacji po pracy zdalnej i odpowiedzi "żaden z benefitów nie zyskał na znaczeniu").

PROJEKTY I FIRMA

KTÓRE FIRMY GWARANTUJĄ WEDŁUG
PROGRAMISTÓW BEZPIECZNE
ZATRUDNIENIE W DOBIE PANDEMII?

[Powrót do spisu treści](#)

BEZPIECZNIE ZATRUDNIENIE IT W KRAKOWIE

Większość programistów (68%) przyznała, że wg nich na krakowskim rynku istnieją firmy, które mogą zapewnić bezpieczne zatrudnienie w dobie pandemii COVID-19.

KTÓRA BRANŻA JEST NAJSTABILNIEJSZA?

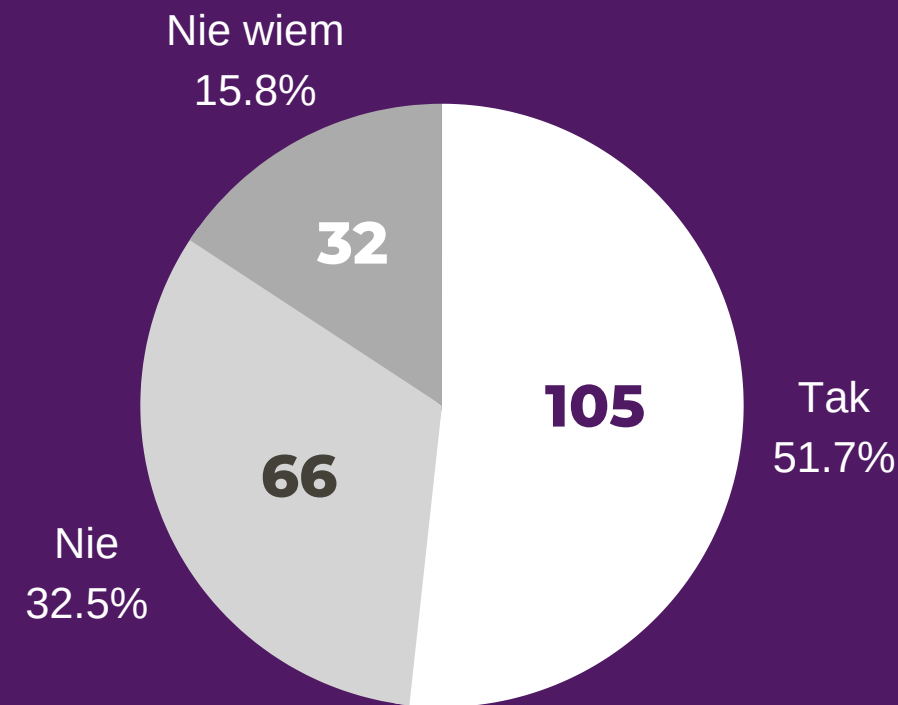
Według programistów w dobie pandemii najbardziej stabilna jest branża finanse & bankowość / fintech (30,1% odpowiedzi), a za nią, ale dość spory kawałeczek za nią - e-commerce (18,1%) oraz branża medyczna (9,3%). Wielką piątkę zamykają Security (6,9%) oraz systemy wspierające instytucje (np. urzędy - 6,5%). Jest też jednak spora grupa programistów (17,6%), która nie wie, która branża jest obecnie najbardziej stabilna. Dla tej grupy zawodowej ważniejsze mogą więc okazać się inne czynniki w przypadku ewentualnej zmiany pracy...

32,5% ankietowanych uważa, że pandemia nie wpłynęła ani nie wpłynie na kondycję ich firmy.

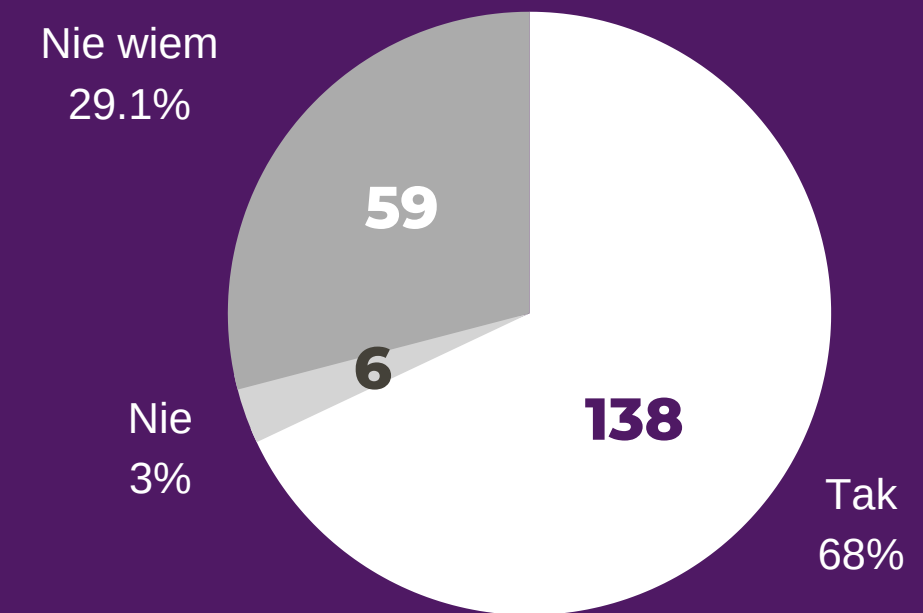
KORPORACJE BUDZĄ WIĘKSZE ZAUFANIE

Gdy spytaliśmy o podanie konkretnego przykładu miejsca pracy, które na krakowskim rynku gwarantuje bezpieczne zatrudnienie w dobie koronawirusa, programiści wskazywali głównie korporacje lub duże firmy (67,1% respondentów wpisało nazwy korporacji lub dużych firm, tj. przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób).

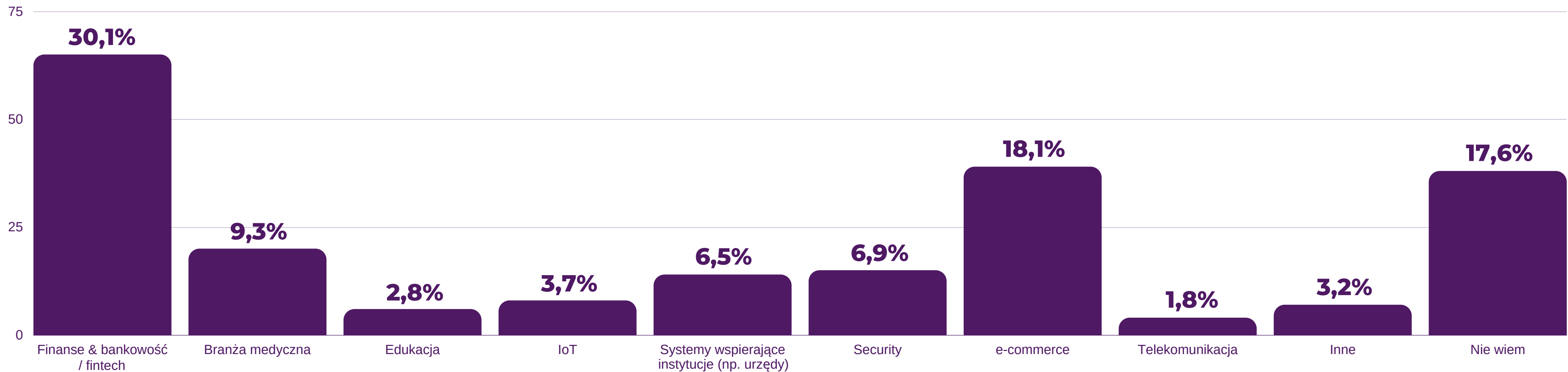
CZY MYŚLISZ, ŻE PANDEMIA COVID-19 WPŁYNEŁA LUB WPŁYNIE NA KONDYCJĘ TWOJEJ FIRMY/TWOJEJ OSTATNIEJ FIRMY?



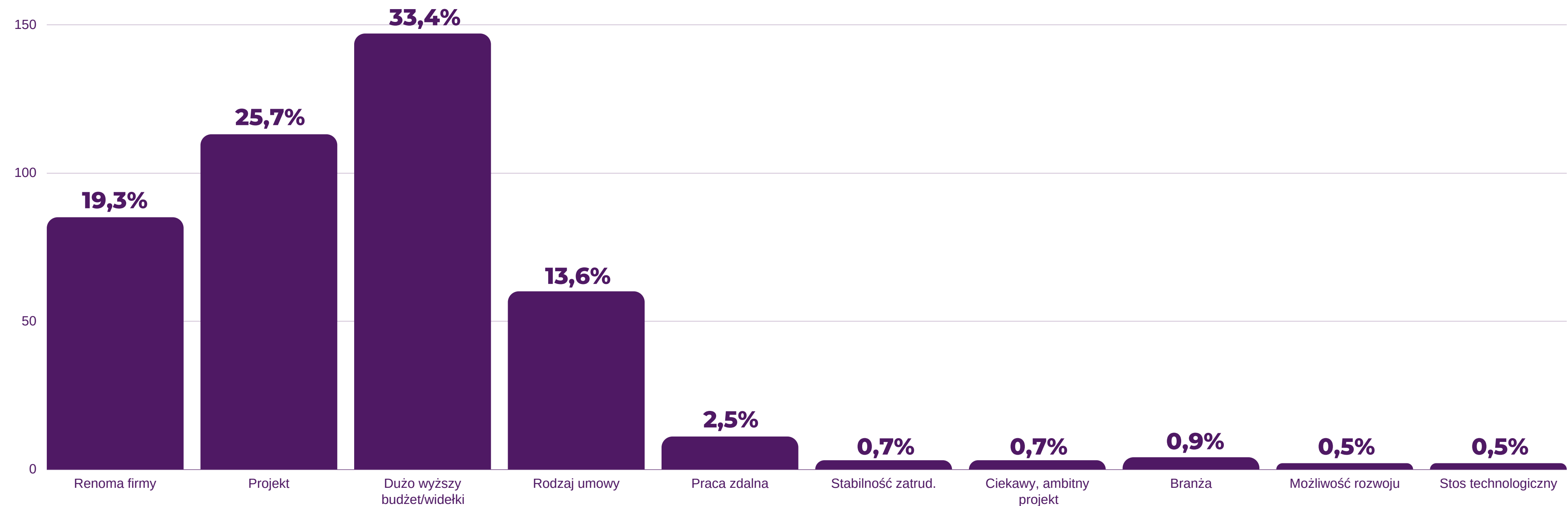
CZY WEDŁUG CIEBIE SĄ NA KRAKOWSKIM RYNKU FIRMY, OFERUJĄCE BEZPIECZNE ZATRUDNIENIE W BRANŻY IT W CZASIE PANDEMII COVID-19?



KTÓRA BRANŻA IT JEST WEDŁUG CIEBIE OBECNIE NAJBARDZIEJ STABILNA?



W OBECNEJ SYTUACJI (PANDEMIA COVID-19) JAKIMI CZYNNIKAMI KIEROWAŁBYŚ SIĘ, GDYBYŚ CHCIAŁ ZMIENIĆ PRACĘ?



POZOSTAŁE CZYNNIKI, KTÓRE BYŁY WSKAZANE TYLKO 1 RAZ:

- "Tym, czym zawsze"
- Możliwość przekwalifikowania się
- Praca w międzynarodowym zespole
- Samochód służbowy
- Wiele czynników
- "Wielkość firmy, korporacje są raczej najbardziej stabilne w takich sytuacjach. Bałbym się zacząć projekt dla startup'ów w czasie COVID-19"
- Ludzie, integracja z zespołem
- Stabilność firmy
- Elastyczne godziny pracy
- Lokalizacja

PODSUMOWANIE

• → **RENOMA FIRMY - BARDZO WAŻNA!**

Obcinanie wydatków na marketing, w tym na employer branding, nie jest dobrym pomysłem. Co piąty programista zwraca uwagę na to, jak wygląda oraz co sobą reprezentuje firma, do której miałby ewentualnie się przenieść. Jeśli zależy nam na najlepszych - bądźmy najlepsi.

• → **NIE TYLKO KASA. PROJEKT MA ZNACZENIE!**

Wydaje się, że programiści są pewni swoich umiejętności i tego, że na rynku zdecydowanie wciąż jest spore zapotrzebowanie na świadczone przez nich usługi. Dlatego też mogą sobie pozwolić na kierowanie się rodzajami projektów w przypadku myśli o zmianie pracy. Był to drugi najczęściej wskazywany czynnik w tym aspekcie.

• → **WYNAGRODZENIE (WCIAŻ) KLUCZOWE**

To, że programiści wcale nie obniżyli swoich oczekiwań finansowych wskutek pandemii, potwierdziliśmy w jednej z poprzednich sekcji. Pytanie o kluczowy czynnik, brany pod uwagę przy zmianie pracy w dobie koronawirusa, potwierdziło ten stan rzeczy. Największa liczba ankietowanych, bo aż 33,4% kierowałaby się w tej materii dużo wyższym budżetem/widełkami.

• → **LEPIEJ NIE KOMBINOWAĆ Z UMOWĄ**

Rodzaj umowy miał najmniejsze znaczenie spośród czynników z "TOP4" wskazywanych przez programistów w pytaniu o zmianę pracy. Uzyskał jednak wynik, który należy brać pod uwagę (13,6% odpowiedzi). Przypominamy bowiem, że aż 88,7% ankietowanych programistów nie zmieniło i nie chciałoby zmieniać formy zatrudnienia w dobie pandemii. Dlatego jeśli jesteście pracodawcami i macie na swoim pokładzie naprawdę dobry zespół specjalistów IT - raczej odradzamy narzucanie zmian umów, no chyba, że programista sam sobie tego życzy.



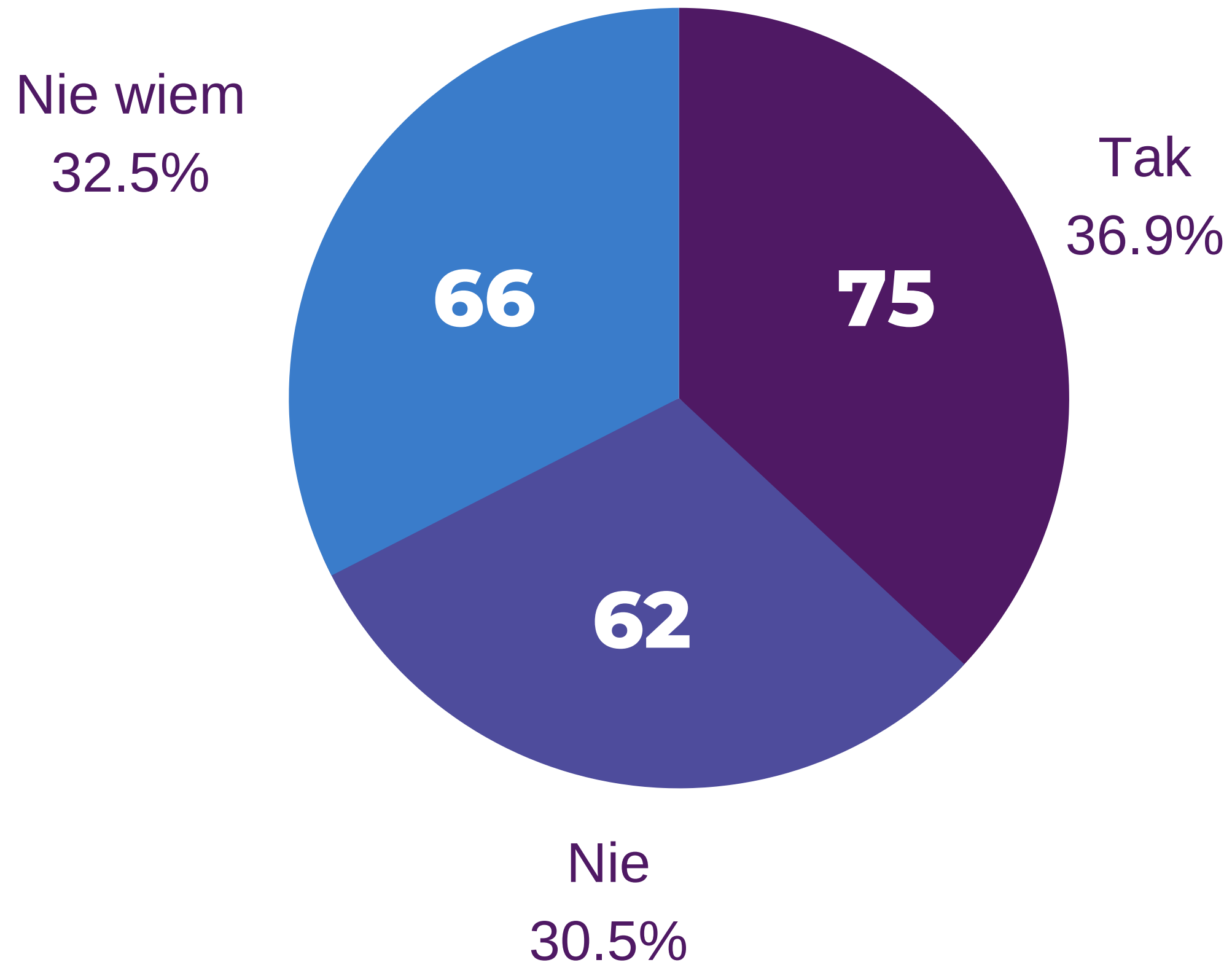
WPŁYW PANDEMII NA RENOME FIRMY

TWOJA FIRMA REDUKOWAŁA W CZASIE PANDEMII?
SPRAWDŹ, CZY PROGRAMIŚCI BĘDĄ CHCIELI DLA CIEBIE PRACOWAĆ



[Powrót do spisu treści](#)

CZY GDYBYŚ DOSTAŁ OFERTĘ NA IDEALNYCH DLA CIEBIE WARUNKACH, ALE Z FIRMY, KTÓRA ROBIŁA REDUKCJĘ ETATÓW W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19, PODJĄŁBYŚ SIĘ JEJ?



NASZ WNIOSEK

CO POKAZAŁO NAM TO PYTANIE?

Ostatnie pytanie w naszym badaniu przede wszystkim pokazało nam przed jak ogromnym wyzwaniem komunikacyjnym i PR-owym stoją firmy, które robiły redukcje etatów. Mimo że we wcześniejszym pytaniu zarobki i rodzaj projektu znalazły się najwyżej w klasyfikacji czynników decydujących o zmianie pracy, tak w kolejnym programiści przyznali, że wcale nie są pewni, czy byłby to wystarczający argument, gdyby wiedzieli, że dana firma zwalniała pracowników wskutek pandemii.

Mało tego - jedna z ankietowanych przyznała otwarcie, że gdyby miała zmieniać pracę w dobie koronawirusa, to: "oczekiwałabym informacji, jak firma poradziła sobie w czasie pandemii finansowo". Dodatkowo co piąty ankietowany przyznał, że w przypadku zmiany pracy kierowałby się renomą firmy.

Dlatego tak ważne jest, by zachowywać transparentność i bardzo mocno dbać o swój employer branding. A nawet jeśli musimy dokonać redukcji etatów - robić to w sposób przemyślany i pełny empatii oraz szacunku. Nasz wizerunek jako pracodawcy jest i będzie bowiem kluczowy w walce o najlepszych programistów na rynku.

WYPOWIEDZI EKSPERTÓW

[Powrót do spisu treści](#)

10 RÓŻNYCH SPECJALISTÓW, WARTOŚCIOWE WNIOSKI I RADY DLA PRZEDSIĘBIORSTW

Masz już swoje wnioski po przeczytaniu wyników?

Zapraszamy Cię do skonfrontowania ich z wypowiedziami ekspertów branży IT oraz HR. Od rekruterów po właścicieli portali ogłoszeń o pracę.

Niezwykłe ciekawe wnioski, których nie możesz przegapić! Zapraszamy do lektury :)



**Jeden raport,
różne wnioski,
wiele rad dla firm**

Piotr Nowosielski

Co-founder & CEO @ JustJoin.it



Praca zdalna to obecnie nie tylko element "nice to have", ale wartość, która będzie pojawiać się w ogłoszeniach o pracę "by default". Raport dobitnie pokazuje, że w tych niepewnych czasach, to właśnie elastyczność w podejściu do pracy ze strony pracodawcy była najbardziej cenionym udogodnieniem. Uważam, że zostanie to z nami już na zawsze.

Nie ukrywam, że pozytywnie zaskoczył mnie fakt związany z tym, iż spora część badanych developerów otrzymała nawet podwyżki w czasie pandemii. To znaczy, że programista stanowi obecnie fundament wielu firm i jest na tyle ważny, iż nawet w sytuacji zaciskania pasa, jest przestrzeń, aby jeszcze nie tyle nie obniżyć, co wręcz podnieść pensje dla części z nich. Ciekawe.

justjoin.it

Weronika Szatan

Recruitment Devil @ u2i



Wnioskując na podstawie zaprezentowanych wyników, branża IT wciąż ma się naprawdę dobrze, programiści czują się pewnie, a stabilność zatrudnienia nie wydaje się być dla nich najważniejszym aspektem. Nie można natomiast przecenić kluczowego znaczenia renomy firmy oraz waluty przyszłości, czyli transparentności (przejawiającej się m.in. w podawaniu widetek finansowych). Jak wynika z badania, wiele potrzeb ulega dynamicznym zmianom, dlatego nieustanne monitorowanie sytuacji poprzez docieranie bezpośrednio do developerów, odgrywa fundamentalną rolę.

Sporą niespodzianką jest to, że - wbrew powszechnie przyjętym przypuszczeniom - wyniki badania nie wskazują na bezpośrednią korelację pomiędzy stabilnością zatrudnienia a formą umowy lub branżą. Raport nie potwierdza także domysłów snutych w temacie potencjalnego zmniejszenia oczekiwań finansowych developerów. Wręcz przeciwnie, dowiadujemy się, że zarówno oczekiwania, jak i realne zarobki wzrosły i pozostają głównym czynnikiem, wpływającym na decyzję o zmianie pracy (nawet jeśli wiązałoby się to z zatrudnieniem w firmie, która niedawno redukowała etaty).



Magdalena Stawicka

HR Consultant, Culture & People Operations Specialist @ Untitled Kingdom



Branża IT ma się dobrze. Z badania Humeo wynika, że firmy w przeważającej większości utrzymały skład zespołów, równocześnie skutki pandemii COVID-19 nie wpłynęły na skłonność programistów do negocjacji w kierunku obniżenia wynagrodzenia (tylko 3,5% obniżyło swoje oczekiwania finansowe w czasie trwania pandemii, a w przypadku 42,4% oczekiwania finansowe wzrosły oraz tylko 6,9% ankietowanych zgodziło się na obniżenie wynagrodzenia, zaś u 23,2% osób wynagrodzenie wzrosło). Wyniki te korespondują z badaniem przeprowadzonym przez inhire.io „IT Market Snapshot Q2 2020”, z którego wynika, że liczba ofert pracy pojawiających się na portalach IT spadła zaledwie o niecały 1%. Równocześnie z badania Barometr ITX przeprowadzonego przez justjoin.it wynika, że firmy IT zwiększały w maju 2020 nakłady na marketing i sprzedaż oraz zanotowały wzrost przychodów. Można założyć, że w przypadku branży IT będziemy mieć do czynienia z szybkim odbiciem i COVID-19 nie będzie miał negatywnego wpływu na rynek pracy.

Skutki pandemii COVID-19 wpłynęły jednak na preferencje pracowników. Praca zdalna i opieka medyczna to benefity zyskujące na znaczeniu i wskazywane obecnie jako najbardziej wartościowe. Zwiększenie znaczenia home office w trakcie pandemii nie powinno być wielkim zaskoczeniem. Po pierwszych wyzwaniach związanych ze zmianą trybu pracy i wynikającej z tego konieczności zmiany organizacji obowiązków i nawyków domowych, dostosowania narzędzi IT, organizacji pracy w firmach i w zespołach, wygląda na to, że tryb pracy zdalnej zyskał na znaczeniu i prawdopodobnie zostanie z nami na dłużej. Do pogłębienia jest oczywiście kwestia zakresu tego benefitu: tego, czy mamy do czynienia z oczekiwaniem full remote czy np. z nielimitowaną pracą zdalną i pozostawieniem decyzji pracownikom lub zespołom.

c.d. - następna strona



Magdalena Stawicka

HR Consultant, Culture & People Operations Specialist @ Untitled Kingdom

Przejdźcie na taki model będzie wiązało się dla części firm z koniecznością zwiększenia zaufania wśród zarządzających do pracowników, umiejętnością budowania i uczenia się zespołów zdalnych, budowania i wzmacniania relacji, ale też z większym focusem na zachowanie work-life balance oraz szeroko rozumianej higieny zdrowia psychicznego. To też wyzwanie dla HR pod kątem zdalnej rekrutacji i onboardingu, szkoleń i rozwoju oraz budowania zaangażowania.

Z punktu widzenia zarządzających, ważne wydaje się być pytanie „Czy myślisz, że pandemia COVID-19 wpłynęła lub wpłynie na kondycję Twojej firmy/Twojej ostatniej firmy?”. Prawie 52% ankietowanych deklaruje, że tak. Nie wiemy, na podstawie tych badań, czy ankietowani oceniają ten wpływ pozytywnie czy negatywnie, ale biorąc pod uwagę, że kolejne prawie 16% ankietowanych nie wie czy pandemia wpłynęła lub wpłynie na kondycję firmy, pokazuje jaki wielkim wyzwaniem może być komunikacja w czasach kryzysu.

Kluczowe wydaje się również przygotowanie się na ewentualną drugą falę epidemii, review dotychczasowych działań, przygotowanie planów zakładających różne scenariusze i transparentna komunikacja z pracownikami. W czasie kryzysu lepiej powinny poradzić sobie organizacje uczące się, takie, które każde wydarzenie postrzegają jako okazję do uczenia się i zmiany sposobów działania.



UNTITLED KINGDOM

Barbara Kowalewska

CEO & Co-founder @ IT-leaders.pl



Praca zdalna, podobnie jak przed pandemią, jest dla programistów kluczowym benefitem pozapłacowym. Ciekawy dla wielu firm powinien być też uchwycony w raporcie fakt obniżonej skłonności programistów do podjęcia pracy w firmach, które przeprowadziły podczas pandemii redukcję etatów. Mimo, iż ze zrozumieniem należy przyjąć w tym czasie zwolnienia, to jednak warto zwrócić szczególną uwagę zarówno na komunikację podczas zwolnień, jak i przy kolejnym wznowieniu zatrudnień.

Co mnie najbardziej zaskoczyło? Deklarowana przez ankietowanych podwyżka wynagrodzenia. Okres pandemii dla większości firm, w tym IT, okazał się jednak czasem dużej niepewności. Co więcej, jak pokazują badania, w ponad połowie firm spadły przychody, więc w sposób nieunikniony wiele z nich musiało dokonać przynajmniej częściowych obniżek wynagrodzenia. W najlepszym układzie zamroziły podwyżki. Być może ankietowani wskazujący na otrzymany wzrost pensji to osoby, które odebrały planowaną wcześniej podwyżkę? Drugim zaskoczeniem jest stosunkowo niski odsetek osób, dla których praca zdalna jest kluczowym benefitem. Tutaj spodziewałabym się, że znacznie większy procent specjalistów doceni ten tryb pracy i zechce go utrzymać po pandemii.

Michał Matysiak

Client Services Manager @ Alexander Mann Solutions



Najważniejszą informacją jest dla mnie kontynuacja zmian po stronie pracodawcy, a nie pracownika. Wydawać by się mogło, że właśnie teraz – w dobie globalnych problemów na tle epidemiologicznym, jak i ekonomicznym – sytuacja się odwróci. Dzięki raportowi dowiadujemy się jednak, że to, co dzieje się za oknem, nie ma większego wpływu na samoocenę programistów, a co za tym idzie - na ich oczekiwania (głównie finansowe) względem miejsca pracy. Co więcej, te zdają się ewoluować, ponieważ prócz aspektu wynagrodzenia, pojawia się pytanie o podejście pracodawców do zwolnień w czasie ostatniego półrocza, (bez)pośrednio związanych z pandemią oraz budowanie odpowiednio dostosowanego brandu firmy.

To bardzo ważny wniosek dla pracodawców – myślę, że globalnie, a nie tylko dla tych z branży IT. Powinni oni bardzo rozważnie i szczegółowo podejść do tematu komunikacji na zewnątrz i pamiętać o bardzo wymiernych konsekwencjach swoich decyzji, jak i nieprzejrzystego komunikatu względem rynku.

c.d. - następna strona



Najbardziej zaskoczył mnie fakt, że prywatna opieka medyczna spada w hierarchii benefitów. Takie myślenie wydaje się dość krótkowzroczne, ponieważ pandemia skończy się prędzej czy później i regularne wizyty face-to-face wrócą do normy. Co więcej, nawet w trakcie jej trwania potrzebujemy recept, badań, szczepień – zarówno my, jak i osoby, które są “podpięte” pod nasze ubezpieczenie. Ten głos badanych zdaje się stać również w sprzeczności do wygórowanych oczekiwań finansowych, ponieważ ciężko mi wyobrazić sobie, że pracownik świadomie zrezygnuje z benefitu sponsorowanego przez pracodawcę i zacznie za niego płacić sam.

Zaskakujący jest również fakt, że programiści chcą się doszkalać, ale tylko w trakcie regularnych godzin pracy. Rozumiem, że jednocześnie oczekują pełnoetatowego wynagrodzenia? ;)

Olga Żółkiewicz

Employer Branding & Employee Experience Consultant @ 7N, Bloger @ how2hr.pl



Analiza raportu wskazuje na kilka rzeczy. Dla mnie szczególnie interesująca jest świadomość krakowskich programistów. Pomimo ogólnie panującej atmosfery niepewności, grupa badana wydaje się być spokojna o swoje zatrudnienie, nierzadko zwiększając swoje oczekiwania finansowe (86 badanych). Taki stan rzeczy może tłumaczyć seniority uczestników badania - tylko 22 wypowiadające się osoby deklarowały poniżej 2 lat doświadczenia zawodowego. Jak mogliśmy zauważyć, to właśnie pośród osób z większym doświadczeniem liczba ofert pracy oraz oferowane wynagrodzenie podczas pandemii rosły.

Nie ukrywam, że najbardziej zaskoczył mnie wybór renomy firmy jako trzeciego najbardziej istotnego czynnika branżowego pod uwagę podczas zmiany pracy w pandemii. W branży IT, choć działania z zakresu employer branding są wyjątkowo mocno rozwinięte, kandydaci nie deklarowali ich istotności dokonując wyboru pracodawcy. Teraz dla prawie 1/5 osób badanych opinia o firmie okazuje się mieć duże znaczenie. Nasuwają mi się dwa wnioski. Pierwszy, oczywisty, że nie powinniśmy przerywać, a być może nawet warto zintensyfikować działania z zakresu employer branding. Drugi, że programiści, choć dobrze zdają sobie sprawę, że ich praca wnosi do firm dużą wartość i ich sytuacja zawodowa w tym momencie jest stabilna, chcą trzymać rękę na pulsie i być blisko wartościowych organizacji na wypadek, gdyby sprawy miały ulec zmianie.



HOW 2 HR

Anna Sykut

Chief Evangelist @ TRAFFIT



Raport podziela moje spostrzeżenia, że programiści nie odczuli znacząco skutków pandemii. Myślę, że ich sytuacja jest „komfortowa” dlatego, że swoją pracę mogą wykonywać zdalnie bez spadku jej efektywności i jakości. Praca zdalna, do tej pory najbardziej pożądana dla nich benefit, stała się normalnością. Cieszę się, że badanie podkreśliło stale rosnącą wartość employer branding i transparentności w komunikacji.

Nie spodziewałam się natomiast, że w tej trudnej rynkowo sytuacji, dla ponad 90% ankietowanych wynagrodzenie pozostało bez zmian lub nawet wzrosło. Do pozazdroszczenia jest też fakt, że aż 3/4 badanych jest zadowolonych ze swojego wynagrodzenia - nawet ci, których wynagrodzenie zostało w trakcie pandemii zmniejszone.

Nieoczekiwany był dla mnie spadek wartości ubezpieczenia medycznego jako benefitu - gdzie wydawać by się mogło, że w obecnej sytuacji jest ono szczególnie ważne, bo podnosi poczucie bezpieczeństwa.

Ciekawostką jest też wskazanie przez 1/3 ankietowanych bankowości i finansów jako najstabilniejszej w kwestii zatrudnienia branży, pomimo pogłębiających się strat banków na całym świecie, wywołanych przez pandemię.

Kasia Tang
Social Recruiting Trainer



Patrząc z perspektywy sourcera, moją uwagę przykuło przede wszystkim ostatnie pytanie. Jak się okazuje, to czy firma zwalnia pracowników w trakcie kryzysu nie wpływa zasadniczo na gotowość związania się z nią ze strony kandydatów. To na pewno ważna informacja dla tych, którzy dziś zatrudniają. Mimo wszystko warto jednak przygotować przedsiębiorstwo na kolejny kryzys - pandemia COVID zaskoczyła wszystkich, stanowi jednak ważne przypomnienie, że każda firma musi liczyć się z nieprzewidzianymi komplikacjami i zabezpieczać się tak, by nie uderzały one w pracowników.

Uważam za bardzo zaskakujące, że w okresie pandemii oczekiwania finansowe wielu programistów wzrosły. Ostatecznie wydatki związane z wyjazdami, wyjściami do miasta i wieloma innymi obszarami na długo po prostu nie były możliwe. Ponadto nikt już chyba nie spodziewa się szybkiego powrotu do normalności - co za tym idzie: spodziewałabym się raczej spadku oczekiwań finansowych.

Kasia Tang

Paulina Habuda

Senior Talent Advisor w WP Engine



Dominujący wniosek z powstałego raportu jest taki, że pomimo pandemii oraz będącego jej następstwem kryzysu gospodarczego - programiści tak naprawdę go nie odczuli. Odsetek osób niezatrudnionych jest na tyle marginalny, że można śmiało stwierdzić, iż ta grupa zawodowa nie ucierpiała z powodu wywołanego pandemią bezrobocia.

Nie wywołało to dużego zdziwienia, zaskoczył mnie natomiast fakt, że w pytaniu o formę zatrudnienia część programistów wskazała chęć zmiany z uważanej za bezpieczną formę umowy o pracę - na oceniany jako mniej pewny kontrakt B2B.

Ania Bąk

Recruitment Team Lead, właścicielka marki Dobra Rekruterka



Branża IT to wciąż obszar rynku pracy, na którym można czuć się bezpiecznie. Pandemia wzmocniła świat online, ale nie zmieniła wiele w życiu krakowskich specjalistów IT. Już wcześniej cenili pracę zdalną, opiekę medyczną i inwestycje w rozwój, ich pensje są stabilne lub rosną, wciąż 26% chciałoby innych kwot niż te, które otrzymuje. Obecnie możliwość pracy zdalnej ma duże znaczenie, niektórzy szukają jednak szans na powrót do biura w wybrane dni. Zgodnie z trendem ostatnich lat kluczowa jest więc elastyczność pracodawcy i jego dopasowanie do potrzeb pracownika: nie szukamy już "dobrych" firm, ale takich, w których możemy być najbardziej sobą.

Czy to, jakie decyzje podjęła firma w czasie pandemii ma znaczenie dla potencjalnych kandydatów? Wyniki raportu wskazują na ciekawy zwrot postaw i nowy rodzaj dylematu, przed jakim stają pracownicy. Od pojawienia się koronawirusa dla decyzji o podjęciu współpracy mają znaczenie nie tylko deklaracje firmy, zawarte w jej wizji, misji czy komunikacji, ale także realne zachowania w czasach kryzysu. I to nie kryzysu, który dotyka wybiórczo, ale sytuacji, która zmienia globalne zasady gry. Jestem niezwykle ciekawa, które firmy z Krakowa wyjdą z tej potyczki zwycięsko :)

Cieszę mnie, że programiści w Krakowie mają się dobrze :) Życzę im jak najlepiej, bo może dzięki nim łatwiej będzie tym branżom, które ucierpiały w dobie pandemii. Kto wie, jeśli kiedyś padnie Internet, może wtedy świat offline im się odwdzięczy? ;)

A faded background image of two women sitting at a desk. The woman on the left is wearing a light-colored, floral-patterned top and is looking towards the woman on the right. The woman on the right is wearing a dark top and is looking down at a laptop. The laptop lid is covered in various stickers, including one that says 'Friday', another that says 'It's Always Coffee Time', and others with phrases like 'NO DRAMA PLEASE' and 'WAT GIRL'.

O AUTORACH BADANIA

[Powrót do spisu treści](#)

Kto stoi za tym projektem?

Poznaj nasz zespół!



Mateusz Macha
CEO & Founder



Jakub Udziela
Marketing Specialist



Sandra Bąk
Team Leader



Yustyna Mishchanchuk
IT Rekruter



Weronika Bielecka
IT Rekruter



Magdalena Fitt
IT Rekruter



Karolina Kuc
IT Rekruter

Kim jesteśmy?

#WeAreHumeo #WeAreRecruitmentGeeks



Humeo to butikowa agencja rekrutacyjna dla branży IT. Mówimy o sobie **Recruitment Geeks**, ponieważ kochamy sourcing, doskonale rozumiemy programistów i skutecznie prowadzimy rekrutacje IT.



Działamy w całej Polsce i oferujemy usługi w modelu “success-fee”. Pracując z nami spodziewaj się **100% transparentności** oraz **0 marnotrawstwa czasu**. Otrzymasz **CV tylko najlepszych kandydatów**, którzy będą idealnie pasować do Twoich wymagań, zarówno pod kątem umiejętności, jak i dopasowania do kultury firmy.



Kiedy możesz nas potrzebować?

Skorzystaj z naszych usług, jeśli:

- ➔ Chcesz zatrudnić jedną osobę o bardzo niszowym zestawie kompetencji
- ➔ Masz kilka osób do zatrudnienia, ale brak Ci wewnętrznego sourcera lub rekrutera
- ➔ Masz duży wolumen rekrutacji, które wymagają sourcingu
- ➔ Twój posting nie działa
- ➔ Skalujesz firmę i chcesz szybko zbudować zespół



DZIĘKUJEMY!



KONTAKT:

MATEUSZ MACHA

tel. +48 501 476 504

e-mail: mateusz@humeo.pl

www.humeo.pl

HUMEO | RECRUITMENT GEEKS



ul. Szczepańska 7/12

31-011 Kraków

NIP: 945 219 11 96

**Dziękujemy
za Twoją
uwagę!**

Zespół Humeo



Wciąż głodny wiedzy?

Obserwuj nas na LinkedIn'ie i Facebook'u :)

