

Talenty w IT i zarządzanie nimi

W Polsce pracuje około ćwierć miliona programistów, a według danych GUS zapotrzebowanie na nich sięga ponad 50 tys. specjalistów rocznie. Szacuje się, że w pozostałych krajach UE liczba wolnych wakatów to nawet 900 tys. Wszystko to w połączeniu z wysokimi zarobkami w branży powoduje, że programista jest jednym z najbardziej pożądanych i pewnych zawodów. Jak na rynku pracownika funkcjonują firmy IT?

Zarobki programistów są wysokie, jednak w dużej mierze uzależnione od posiadanego doświadczenia i języka programowania, jakim operuje dany specjalista. Według raportu No Fluff Jobs różnica pomiędzy pensją młodszej specjalisty (ok. 5 500 zł), a wynagrodzeniem doświadczonego developera to ponad trzykrotność pensji tego pierwszego. Jedni i drudzy myśląc o swojej pracy oprócz zarobków będą także zwracali uwagę na możliwości swojego rozwoju. Coraz więcej firm IT zatrudnia nie specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi, a Head of People – czyli osoby łączące funkcje HR-owca i wewnętrznego community managera.

Banan i worki z fasolą

Mityczne darmowe owoce i pokoje gier wideo wyposażone w worki z fasolą (bean bags), które miały być odpowiedzią na rotację pracowników, w branży wysokich technologii szybko przestały być czymś wyjątkowym, a co za tym idzie nie spełniają przypisywanej im funkcji. Biorąc pod uwagę poziom wynagrodzenia programisty darmowy banan to mało atrakcyjny benefit – żartuje Damian Szalewicz, Head of People z Grupy Kapitałowej TenderHut. Pakiety benefitów pracowniczych, takie jak prywatna opieka zdrowotna, karnety sportowe czy dofinansowania do lunchy, stanowią standard w tej branży i z pewnością nie zadecydują o tym, czy dany pracownik wybierze jedną, czy drugą firmę. Kluczowy dla pracowników jest szeroko rozumiany samorozwój. Dobre środowisko pracy to takie, które pozwala podnosić kwalifikacje, daje wyzwania i różnorodność dostępnych projektów. Takie warunki jednak to znacznie trudniejsze zadanie do spełnienia niż kupienie skrzynki owoców – tłumaczy Szalewicz.

Mówca IT

Pracodawcy, aby zatrzymać specjalistów u siebie, oprócz szkoleń rozwijających twarde umiejętności inwestują w szkolenia miękkie, takie jak wystąpienia publiczne, prowadzenie prezentacji czy zarządzanie zespołem. Programiści pracują w małych kilkusobowych zespołach, na co dzień muszą współpracować ze sobą, prezentować swoje pomysły także przed klientem. Umiejętności miękkie to dziś element pracy każdego z nich. W grupie TenderHut nasi specjaliści aktywnie występują np. w cyklu SpeakingHut, w którym to publicznie mogą zaprezentować wyzwania, z jakimi się spotkali i sposób ich rozwiązania. Część z naszych ekspertów współpracuje także z uczelniami wyższymi, gdzie wspólnie tworzymy specjalistyczne kierunki studiów podyplomowych, jak to ma miejsce na Politechnice Białostockiej. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem, bo w branży poprzez współpracę można osiągnąć znacznie więcej – podkreśla Szalewicz. Wystąpienia publiczne i samorozwój to jedno, jednak dla rozchwytywanego pracownika równie ważne jest także to, na czym polegają jego codzienne zadania.

Lekarstwo na monotonię

W branży programistycznej możemy się spotkać z kilkoma głównymi językami programowania, jakimi posługują się specjaliści. Ich znajomość ma wpływ na poziom wynagrodzenia oraz możliwości rozwoju danego pracownika. Według No Fluff Jobs najwyżej opłacani specjaliści posługują się językiem NODE, JAVA oraz PYTHON. Natomiast dla samego pracownika ważnym czynnikiem jest to, aby mógł w ramach swojej specjalizacji wykonywać różnorodne zadania. Google pozwala swoim pracownikom poświęcać 20% czasu pracy na projekty własne, które często ewoluują do produktów wdrażanych do wachlarza usług

cyfrowego giganta. Jak wyglądają pozytywne wzorce w Polsce? Odpowiedzą na monotonię wśród programistów stała się sama struktura Grupy TenderHut. Grupa kapitałowa to obecnie 6 spółek, w ramach których rozwijane są trzy innowacyjne projekty własne, takie jak Zonifero, Holo4Labs oraz GrowUperion. Nasi programiści, oprócz udzielania się na forum publicznym w postaci meetupów, konferencji branżowych czy jako wykładowcy, wewnątrz firmy mają także sporo ciekawych projektów do realizacji. W dodatku portfolio naszych klientów zapewnia im wiele wyzwań – w głównej mierze są to globalne projekty, realizowane praktycznie na wszystkich kontynentach – tłumaczy Robert Strzelecki, Prezes Zarządu GK TenderHut.

Siła synergii

Branża obecnie przechodzi transformację, polegającą na przyłączaniu się mniejszych firm do większych graczy po to, aby zapewnić swoim pracownikom odpowiednie ścieżki rozwoju czy płynność w realizowanych projektach. Naturalną rzeczą jest konsolidacja rynku, która powoduje, że powstają firmy na tyle duże, że są w stanie realizować złożone projekty, zachowując przy tym elastyczność charakterystyczną dla małych podmiotów. Idea łączenia się mniejszych firm leżała u podstaw powstania Grupy TenderHut. Przebyta droga rozwoju całej grupy, którą przeszliśmy przez ostatnie cztery lata pokazała, że mimo trudności był to dobry kierunek. Napotkane wyzwania przekuliśmy w sukces, czego doskonałym przykładem była aplikacja Zonifero służąca w początkowej fazie do uporządkowania dynamicznego środowiska, które powstało po włączeniu w szeregi TenderHut jednej ze spółek. Zonifero to obecnie jeden z najbardziej obiecujących start-upów z obszaru Prop Tech, ale nie byłoby go, gdyby nie nasze podejście do pracowników. Łącząc się dajemy naszym ekspertom dużo większe możliwości i uzyskujemy w ten sposób efekt synergii – podkreśla Strzelecki. Wyzwania przed branżą na kolejne lata pozostają bez zmian. Rosnący w tempie 4-5% rok do roku rynek usług IT powoduje, że każdy nowy pracownik jest na wagę złota i tylko firmy posiadające umiejętności związane z kompleksowym podejściem do pracowników mają szansę na pozyskanie i utrzymanie tych najlepszych. Mimo kolejnych roczników, kończących studia programistyczne, luka w postaci 50 tys. pracowników nadal utrzymuje się w Polsce i nic nie zapowiada, że sytuacja ta ulegnie zmianie.