**Czy są ginące zawody w IT? Trendy i wyzwania w branży IT**

**Polska firma No Fluff Jobs postanowiła przyjrzeć się trendom, jakie czekają nas w IT na 2023 rok. Według danych Unii Europejskiej liczba osób zatrudnionych w branży wzrośnie z aktualnych 9 mln do 20 mln na koniec 2030 roku. Wszystko wskazuje na to, że walka o pracowników będzie trwała, a ci mają konkretne wymagania zarówno w kwestii procesu rekrutacji i zbyt długich formularzy aplikacyjnych, jak i oferowanych benefitów czy podejścia do pracy zdalnej. Blisko 40 proc. programistów i programistek chciałoby udać się na workation (połączenie pracy zdalnej z podróżowaniem), a nie ma obecnie takiej możliwości, prawie wszyscy chcą pracować zdalnie lub hybrydowo, a wśród pożądanych benefitów widnieją m.in. 4-dniowy tydzień pracy czy pakiet medyczny dla zwierząt.**

*– Nadchodzący rok dla branży IT może zacząć się burzliwie – wiele organizacji wciąż będzie działać na okrojonych budżetach, ale w średnim i długim terminie zapotrzebowanie na specjalistów i specjalistki IT wcale nie maleje. W I połowie 2022 roku na portalu No Fluff Jobs odnotowaliśmy wzrost liczby ofert o 96,55% w porównaniu do tego samego okresu rok wcześniej. Dodatkowym utrudnieniem będą trwająca stagflacja, sytuacja polityczna czy Hiring freeze. Walkę o talenty dobrze zacząć już na etapie publikowania oferty pracy. Jako No Fluff Jobs, job board, który od początku działalności wymaga podawania jawnego wynagrodzenia w każdym ogłoszeniu, zachęcamy do transparentności, zwłaszcza w świetle ostatnich wieści z Parlamentu Europejskiego, który zagłosował za rozpoczęciem negocjacji z rządami państw członkowskich Unii Europejskiej w sprawie dyrektywy zakładającej obowiązek ujawniania wynagrodzeń* – komentuje **Tomasz Bujok, CEO w No Fluff Jobs**.

**To nie apokalipsa, to ewolucja – ginące zawody w IT – czy jest się czego bać?**

W 2019 eksperci McKinsey oszacowali, że do 2030 roku AI i automatyzacja mogą zastąpić aż 30 proc. stanowisk na świecie. Natomiast dane Światowego Forum Ekonomicznego uzupełniają, że dzięki automatyzacji do 2025 roku powstanie o 12 milionów miejsc pracy więcej niż zniknie.

Najbardziej zagrożone mogą być zawody, które opierają się na wykonywaniu powtarzalnych zadań. Według specjalistów rozwój AI (m.in. popularny teraz Chat GPT czy generator obrazu z tekstu DALL-E) i automatyzacji niekoniecznie spowoduje zastąpienie człowieka, a raczej wymusi zmiany w zakresie zadań – coraz popularniejsze staną się tzw. reskilling oraz upskilling kompetencji, czyli zmiana lub podnoszenie kwalifikacji na danym stanowisku.

**Ginące zawody**

Według kalkulatora Will Robots Take My Job? zawody IT, które są zagrożone zniknięciem z rynku z powodu automatyzacji to: User Support (61 proc. ryzyka), Business Intelligence Analysts (48 proc.), Computer Network Support Specialists (45 proc.), Computer Programmers (41 proc.), Web Administrators (39 proc.) oraz Software Quality Assurance Analysts i Testers (37 proc.).

Firma No Fluff Jobs przeanalizowała dane, jakimi dysponuje, pod względem zmiany procentowego udziału poszczególnych ofert programistycznych i nieprogramistycznych na portalu. Jak się okazało, w przypadku kategorii programistycznych spadek zanotowały zarówno Frontend, jak i Fullstack, przy czym ta druga kategoria dość znaczny – aż o 3,2 p.p. Z drugiej strony, ofert z kategorii Backend, Embedded i Gaming przybyło. Wyniki nie są więc jednoznaczne. Jak tłumaczą specjaliści No Fluff Jobs, powodów może być wiele, chociażby to, że algorytm kalkulatora Will Robots Take My Job? nie bierze pod uwagę specjalizacji czy języków.

Natomiast jeśli chodzi o kategorie nieprogramistyczne przepowiadany przez Will Robots Take My Job? trend w kontekście zanikania Testingu i Supportu nie znalazł potwierdzenia w danych No Fluff Jobs. Wręcz przeciwnie – udział tych kategorii w ofertach wzrósł. Za to kategorie Business Intelligence i IT Administrator rzeczywiście są rzadziej spotykane. Ciekawym wynikiem jest też wyraźnie niższy udział z roku na rok ofert z kategorii DevOps.

**Jak nie stracić talentów w IT?**

Według danych Unii Europejskiej **liczba osób zatrudnionych w branży IT wzrośnie z aktualnych 9 mln do 20 mln na koniec 2030 roku.** W I połowie 2022 roku na portalu No Fluff Jobs odnotowano wzrost liczby ofert o 96,55 proc. w porównaniu do tego samego okresu rok wcześniej. Jak podkreślają eksperci i ekspertki No Fluff Jobs, jednym z większych wyzwań w 2023 roku w branży IT będzie pozyskiwanie specjalistów(-ek). Już teraz mamy do czynienia z rynkiem pracownika, a przedsiębiorcy muszą walczyć o wartościowych kandydatów(-ki).

Jednym z wyzwań, przed jakimi stoją pracownicy HR, jest porzucanie przez potencjalnych kandydatów formularzy ATS (system do zdalnej rekrutacji, który odsyła do osobnej strony z kwestionariuszem zewnętrznym) i niekończenie procesu rekrutacji. Jak wynika z badania „Jak szukasz pracy?” przeprowadzonego przez No Fluff Jobs w sierpniu 2022 roku na próbie 430 kandydatów(-ek), aż 88 proc. respondentów(-ek) zadeklarowało, że porzuciło kiedyś formularz ATS.

**Dlaczego kandydaci porzucają formularze rekrutacyjne?**

Według badania No Fluff Jobs głównym powodem porzucenia zewnętrznego formularza rekrutacyjnego ATS jest zbyt długa ankieta, która często wymaga powtarzania lub przepisywania wcześniej podanych informacji – taką odpowiedź zaznaczyło 65 proc. badanych. Kolejne wymienione powody rezygnacji to: obowiązek zakładania konta. (54 proc.), konieczność podania danych, które kandydat(ka) woli zachować dla siebie np. adres, stan cywilny, wiek (42 proc.) oraz pojawiające się błędy techniczne (25 proc.).

Jak podkreślają eksperci No Fluff Jobs, kandydaci i kandydatki wolą rekrutować się przez formularz bezpośrednio na stronie. Bardzo często natomiast zdarza się, że aplikując, odsyłani są oni do formularza zewnętrznego i wtedy z różnych powodów rezygnują z aplikacji. W takiej sytuacji rekruter(-ka) po pierwsze nie wie, że straciła potencjalnego kandydata, a po drugie z jakiego powodu.

**Rozwiązanie od No Fluff Jobs – funkcja LEADS**

Wyzwanie to dostrzegł zespół No Fluff Jobs i zaproponował rozwiązanie, które może wyeliminować ten problem. Na portalu pojawiła się bowiem funkcja LEADS. Za jej pośrednictwem kandydat(-ka) przed przejściem na stronę zewnętrzną, może zostawić swoje dane. Tym samym rekruter(-ka) dostanie na skrzynkę dane kandydata(-ki) i nawet jeśli osoba porzuci formularz, zespół HR wciąż będzie mógł skontaktować się z nią i pomóc ukończyć proces rekrutacji.

**Specjaliści i specjalistki IT chcą pracować zdalnie i oczekują konkretnych benefitów**

Kolejnym wyzwaniem w 2023 roku w branży IT będzie praca zdalna. Jak wynika z raportu No Fluff Jobs „[Praca zdalna i hybrydowa w IT](https://nofluffjobs.com/insights/praca-zdalna-i-hybrydowa-w-it/)”, aż 96 proc. specjalistów(-ek) deklaruje, że chce pracować zdalnie lub hybrydowo. Dane z platformy potwierdzają rosnący trend. W I połowie 2021 roku 53 proc. wszystkich ofert o pracę w No Fluff Jobs miało opcję fully remote, czyli całkowicie zdalnie. W I połowie 2022 roku już 72 proc. Jednocześnie z raportu „[Devs off-duty. What they’re up once they clock off](https://nofluffjobs.com/en/insights/report-devs-off-duty/)” wynika, że 40 proc. deweloperów deklaruje, że chciałoby udać się na workation, ale nie ma obecnie takiej możliwości.

Możemy się spodziewać, że w 2023 roku ogłoszeń o pracę z opcją fully remote będzie jeszcze więcej, a **praca zdalna powinna być postrzegana jako coś normalnego**, nie zaś jako rodzaj benefitu. Natomiast jeśli chodzi o dodatki, to smaczna/darmowa kawa, brak dress code’u czy sprzęt służbowy już dawno przestały robić wrażenie na programistach(-tkach). To, czego obecnie oczekują pracownicy, to np. 4-dniowy tydzień pracy, budżet szkoleniowy, stock option, **wsparcie zdrowia psychicznego czy opieka zdrowotna dla pupili.**