**Niemal ¼ rekruterów uważa, że oczekiwania płacowe pracowników IT są za wysokie. 82 proc. ekspertów z branży zarabia ponad 8 tys. zł netto - raport No Fluff Jobs**

**No Fluff Jobs wraz z Uniwersytetem SWPS w swoim badaniu postanowili m.in. skonfrontować wymagania rekruterów z rzeczywistymi oczekiwaniami oraz kompetencjami pracowników IT. Z raportu „Kompetencje w IT. Perspektywy kandydatów, specjalistów i rekruterów” przygotowanego przez organizacje wynika, że dla niemal ¼ rekruterów oczekiwania finansowe specjalistów IT są za wysokie. Z kolei głównym motorem zmian pracodawcy dla 61 proc. specjalistów IT z doświadczeniem na poziomie średniozaawansowanym i zaawansowanym jest wysokość zarobków i management firmy (37 proc.). Sytuacja kształtuje się podobnie wśród najbardziej doświadczonych w branży, czyli ekspertów, którzy jednak częściej niż specjaliści zmieniają miejsce pracy ze względu na panującą w niej atmosferę (37 proc.) i brak wyzwań (34 proc.).**

**Deklarowane wynagrodzenia przez pracowników IT i forma zatrudnienia**

W badaniu zapytano pracowników IT na różnych szczeblach kariery o ich poziom miesięcznych zarobków netto. Okazało się, że zdecydowana **większość początkujących (79 proc.), czyli stażystów i juniorów, zadeklarowała zarobki w przedziale od 2001-6000 zł netto.** Jedynie 4 proc. z nich zarabia poniżej 2000 zł netto, a 3,5 proc. jest na bezpłatnym stażu. W przypadku specjalistów IT – z doświadczeniem na poziomie **średniozaawansowanym (tzw. midów) oraz zaawansowanym (tzw. seniorów) – blisko 71 proc. może liczyć na zarobki w przedziale od 6 do 10 tys. zł.** Nieco ponad 20 proc. otrzymuje wynagrodzenia w przedziale od 10,1 do 16 tys. zł, a ponad 6 proc. – od 16,1 do 24 tys. zł. Ponad 24 tys. zł zarabia jedynie 2,6 proc. Z kolei w przypadku najbardziej doświadczonych w branży, **na stanowiskach eksperckich, aż 81,6 proc. z nich deklaruje zarobki powyżej 8 tys. zł.** Największy odsetek wskazań wśród tej grupy uzyskały przedziały od 8,1 do 10 tys. zł (16 proc.) i 10,1-12 tys. zł (13 proc.).

W ubiegłym roku **umowę B2B oferowano w niemal ¾ ofertach pracy** opublikowanych na portalu No Fluff Jobs. A jakie formy zatrudnienia zadeklarowali sami pracownicy IT? Jak wynika z badania, odsetek pracujących w oparciu o Umowę o pracę był niemal identyczny dla wszystkich poziomów doświadczenia (57 proc.). Różnice dostrzec można w przypadku umów B2B – tylko 11 proc. początkujących wskazało ten typ umowy. U doświadczonych specjalistów oraz ekspertów odsetek wskazań był podobny – kolejno 34,6 i 35,2 proc.

**Dlaczego pracownicy IT zmieniają pracę? Ważne nie tylko finanse, ale i szef**

W zależności od stażu pracy, powody zmian pracodawcy wśród pracowników IT są różne. Początkujących motywuje do tego najczęściej brak możliwości rozwoju (48 proc.) i zbyt niskie wynagrodzenie (46 proc.). Grupa ta, częściej niż pozostałe, wskazywała również na atmosferę w miejscu pracy (39 proc.). Dla średniozaawansowanych i zaawansowanych specjalistów motywatorem, skłaniającym ich do zmiany pracy jest wysokość wynagrodzenia (61 proc.) oraz kadra zarządzająca (37 proc.). Podobnie sytuacja wygląda w przypadku ekspertów, dla których zmiana pracodawcy spowodowana jest nie tylko niesatysfakcjonującym wynagrodzeniem (42 proc.). Częściej niż specjaliści wskazywali oni na atmosferę w miejscu pracy (37 proc. wskazań) i brak wyzwań (34 proc.). Jest to grupa, która częściej niż pozostałe wskazywała także na problem zarządzania w firmie (39 proc.).

– *O ile zmiana pracy najczęściej wiąże się z chęcią poprawienia sytuacji finansowej na lepszą, to dane z naszego kolejnego raportu pokazują, że równie istotnymi powodami są problem mikrozarządzania oraz niesprzyjająca atmosfera w pracy. Tzw. micromanagement najboleśniej dotyka tych najbardziej doświadczonych pracowników i pracowniczki IT* – **mówi Magdalena Gawłowska-Bujok, COO w No Fluff Jobs.** – *W zrealizowanym wspólnie z Uniwersytetem SWPS badaniu czytamy także, że największą bolączką juniorów(-ek) jest brak możliwości rozwoju. Jako firma stale podkreślamy, że wspieranie najmłodszych stażem to długofalowa inwestycja, która może przynieść niesamowite korzyści, zwłaszcza w dobie niedoborów kadrowych w branży IT.*

**Największe bolączki rekruterów z branży IT**

Rekrutacja pracowników z branży IT nie należy do najłatwiejszych, co potwierdza raport przygotowany przez No Fluff Jobs i USWPS. Najczęściej poszukiwani, czyli doświadczeni specjaliści są trudno uchwytni. Największym utrapieniem jest dla rekrutujących duża liczba ofert pracy kierowanych do pracowników z sektora IT (27 proc.), a także ich zbyt wysokie oczekiwania płacowe (24 proc.). W pierwszej trójce znalazło się także wzbudzenie zainteresowania ofertą (18 proc.), część z rekruterów wskazało także na trudności w dotarciu do kandydata (15 proc.). Najmniej z nich zdaje się narzekać na kwestie takie jak niskie kwalifikacje kandydatów (10 proc.) czy ich niechęć do zmiany pracy (zaledwie 5 proc. wskazań).

– *W pracy spędzamy 8-10 godzin dziennie. To miejsce, w którym chcemy nie tylko realizować się zawodowo, ale też po prostu dobrze się czuć. A to jest ściśle powiązane z atmosferą, jaka panuje w zespole, dobrą komunikacją i zarządzaniem, które nie jest skupione jedynie na wyznaczaniu celów i zadań. Umiejętności intra- i interpersonalnych* ***nie da się nauczyć z dnia na dzień.*** *Powinien być to przemyślany proces. 56,3 proc. rekruterów podkreśla, że to właśnie kompetencje miękkie decydują o zatrudnieniu* –**mówi Łukasz Skorupski, dyrektor kreatywny Uniwersytetu SWPS oraz pomysłodawca raportu**. – *Raport „Kompetencje w IT. Perspektywy kandydatów, specjalistów i rekruterów”* *potwierdza, że to, na co zwracamy szczególną uwagę na Uniwersytecie SWPS, czyli kształcenie zdolności interpersonalnych, jest istotne na każdym etapie rozwoju zawodowego. Dlatego dla pracowników branży IT ważne jest nie tylko wynagrodzenie finansowe, ale również zapewnienie im i ich przełożonym przestrzeni do rozwoju takich umiejętności jak komunikacja, asertywność, kreatywność czy dbanie o własny dobrostan.*