

Branża IT: gra o pracownika - trwa wyścig zbrojeń działów HR

Branża IT otwiera listy

najbardziej innowacyjnych sektorów polskiej gospodarki. Stanowi ona swego rodzaju papierek lakmusowy ponieważ biznes w pierwszej kolejności oszczędza na usługach programistów, utrzymujący się od pewnego czasu wzrost zamówień i realizowanych projektów w tym obszarze można traktować jako zwiastun wychodzenia z kryzysu. Firmy IT stają jednak przed sporym wyzwaniem: deficytem specjalistów i dynamicznym układem na HR-owej mapie Polski i świata...

275 tysięcy problemów

Podczas gdy rynek usług informatycznych

notuje co roku średnio 10-procentowy wzrost obrotów, nie może dziwić

coraz większe zapotrzebowanie na pracowników. Jak przy okazji

zeszłorocznych targów CeBIT stwierdził wiceminister gospodarki Dariusz

Bogdan, rodzime uczelnie co roku opuszcza z dyplomem ok. 40 tysięcy

kreatywnych, ambitnych programistów. To całkiem sporo. Główny problem

pojawia się jednak dalej. Jak wynika z badań Bilansu Kapitału Ludzkiego,

od 2010 r. na polskim rynku pracy można zaobserwować wyraźny deficyt wykwalifikowanych specjalistów – odsetek firm doświadczających trudności

z rekrutacją wyniósł w zeszłym roku aż 78%. Problem najbardziej uderza

najbardziej w tych, którzy rozwijają się najdynamiczniej – zwłaszcza w

IT. Sektor informatyczny to w całej Europie rynek pracownika, nie pracodawcy. Wykwalifikowanych,

doświadczonych programistów nieustannie brakuje, dlatego to oni wciąż

dyktują warunki i wybierają sobie pracodawców. O rozmiarze wyzwania

działów HR niech świadczą liczby: w Europie brakuje obecnie ok. 275

tysięcy specjalistów IT – przyznaje Tomasz Krawczyński z brytyjskiej firmy Mobica, która w Polsce programistów zatrudnia od 8 lat.

Moment krytyczny(Y)

Ograniczony dostęp do specjalistów

zmusza firmy IT nie tylko do poszukiwania innowacyjnych form dotarcia do

kandydatów – zmianom ulega całościowe podejście do zarządzania kadrami.

Trendy HR, jakie wskazali w swym ostatnim raporcie eksperci Deloitte,

znajdują szczególne odzwierciedlenie w dynamicznym sektorze technologii.

Transformację wymusza przede wszystkim demografia. Pokolenie Y, czyli

osoby urodzone w latach 1983-2010, stanowią dziś 34% zasobów siły

roboczej na całym świecie. W ciągu dekady wskaźnik ten wzrośnie już do

75%. Czego pragną dzisiejsi dwudziestolatkowie, którzy już za chwilę

przejmą wartość na rynku pracy? Przede wszystkim możliwości zdobywania

rozmaitych doświadczeń w czasie pobytu w danej firmie. Klarowne ścieżki

rozwoju, inspirujące wyzwania, wartościowy i zróżnicowany program

szkoleniowy, przyjazna atmosfera pracy – to czynniki, które millenials

często przedkładają nad wysokość wynagrodzenia, które w IT i tak często

przekracza średnią krajową. Utrzymanie motywacji i produktywności

zatrudnionych przedstawicieli pokolenia kłapek i iPodów – to według

Deloitte jedno z głównych wyzwań, jakie stoi przed działami kadr w

firmach z branży technologicznej.

Wybór naturalny

Rywalizacja o wykwalifikowanych

programistów coraz mocniej przypomina pogłębiający się w niszy pojedynek

na kompetencje. Im bardziej unikatowe, trudne do zdobycia gdzie indziej

– tym atrakcyjniejszy w oczach specjalistów wydaje się pracodawca. W

wyścigu niewątpliwie pomaga szerokie portfolio klientów oraz

obsługiwanych branż. Niczym w prawie ewolucji – przetrwają nie

najsilniejsi, lecz ci zdolni dostosować się do dynamicznych zmian. Obecnie

średni czas zatrudnienia programisty w jednej firmie waha się w

granicach 30 miesięcy. Gdy czuje on, że już niczego się nie nauczy i gdy

zwyczajnie znudzi się realizowanym od dłuższego czasu projektem

odejdzie. W Mobice, gdzie obsługujemy klientów z różnorodnych branż

m.in. bankowości i finansów, aplikacji mobilnych, telewizji,

motoryzacji, półprzewodników notujemy wysoką retencję pracowników i właśnie w tym upatrujemy naszych mocnych stron – dodaje Tomasz Krawczyński. Poważni gracze na rynku IT stają zatem przed dwoma, na pierwszy rzut oka sprzecznymi zadaniami. Z jednej strony powinni zwiększać biznesową niejednorodność w ujęciu strategicznym (zróżnicowane zespoły dają w końcu przewagę konkurencyjną), z drugiej dbać o jak największą integrację pracowników z firmą i jej wartościami. Praca dla programisty przestaje bowiem być tylko pracą, ale też sposobem bycia.