

robíme **it**

VIEME ČO CHCÚ ITČKÁRI

Prieskumu sa zúčastnilo
635 ITčkárov na Slovensku



DEMOGRAFIA A PROFESNÉ INFORMÁCIE

Počas októbra až decembra 2019 sme zozbierali odpovede od 635 respondentov prostredníctvom online dotazníka, ktorý bol propago-
vaný cez sociálne médiá, emailom a na konferencii Openslava.

Odpovedalo 87% mužov a 13% žien. Vekovo najpočetnejšou skupinou boli ľudia medzi 25 a 35 rokov - až 63%, nad 36 rokov má 25% respondentov a pod 25 rokov má 12% opýtaných. Až 78% z celkového počtu opýtaných má VŠ vzdelanie prvého stupňa alebo vyššie. Najpočetnejšie zastúpené profesijné zamerania boli IT developer, IT konzultant, IT analytik a IT architekt.

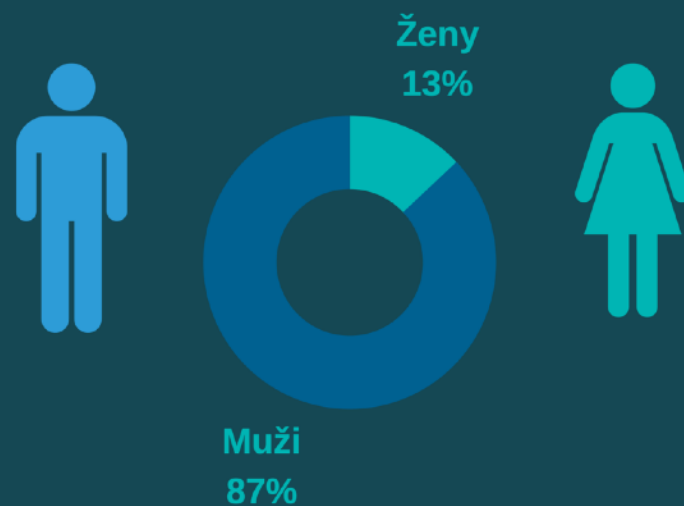
Čas na zmenu po 2-3 rokoch

Takmer dve pätiny ITčkárov uvažujú aktuálne o zmene práce. Až 47% opýtaných zmenilo zamestnanie za posledné 2 roky. Za posledné 3 roky sú to už takmer dve tretiny (62%) ITčkárov, ktorí menili prácu.

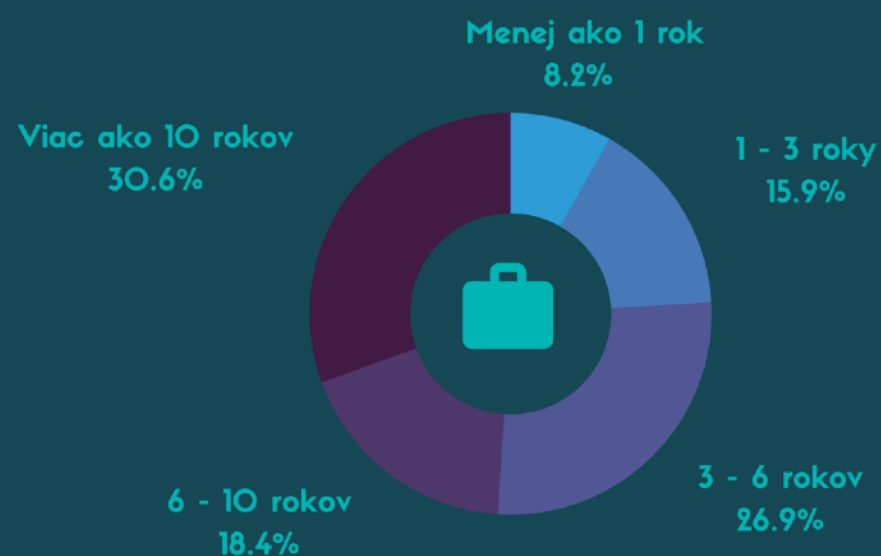
Pracovníci na TPP asi budú ubúdať

Čo sa týka formy práce, len 43% opýtaných pracuje na trvalý pracovný pomer (TPP) a zároveň aj chcú, aby to tak zostalo. Spolu až ďalších 42% uviedlo, že buď pracujú na živnosť / s.r.o. alebo chcú časom prejsť na takýto spôsob fungovania, prípadne im je to jedno. Založiť firmu s vlastnými zamestnancami si chcú ďalšie 4% zamestnancov na trvalý pracovný pomer.

635 RESPONDENTOV



ROKY PRAXE



KOLEKTÍV, PLAT A NADRIADENÍ SÚ KLÚČOM K SPOKOJNOSTI

V prieskume respondenti uvádzali do akej miery sú pre nich jednotlivé aspekty práce dôležité a spokojnosť s nimi v aktuálnej práci. Medzi tri najdôležitejšie patria:

1. **dobrý kolektív,**
2. **atraktívny plat,**
3. **dobrý nadriadený / vedenie firmy.**

"Benefit už len to, že máte okolo seba skvelých ľudí."

Alebo: "Nadriadený znalý v problematike by bol fajn :D"

Medzi faktory, pri ktorých je najnižšia spokojnosť v porovnaní s ich významom pre opýtaných sú:

1. **atraktívny plat,**
2. **možnosť technického vzdelávania,**
3. **kariérny postup.**

Tu môže prameniť nespokojnosť alebo až rozhodnutie k odchodu z danej práce. Plat, hoci je vysoko nad priemerom slovenskej mzdy je stále pre ITčkarov dôležitou témou.

Na chvoste spokojnosti sa umiestnili dva faktory - možnosť netechnického vzdelávania a permanentný home-office. Avšak pre väčšinu opýtaných nemajú až taký silný význam

Pre opýtaných mužov aj ženy sú hodnoty pre tieto faktory veľmi podobné. Avšak u mužov je faktorom číslo 1 plat a u žien je úplne najdôležitejší kolektív, po ňom nadriadený a plat je až na treťom mieste.

Najmenej nároční na benefity sú ľudia, ktorí majú prax menej ako 1 rok - a hneď za nimi tí, ktorí majú viac ako 10 rokov skúseností. Tí mladší možno preto, lebo si ešte nemôžu až tak vyberať. Tí starší už pravdepodobne nemajú ilúzie o benefitoch a preferujú peniaze.



Z BENEFITOV BODUJÚ PENIAZE A VOĽNO

Z benefitov respondenti označili ako najzaujímavejšie:

1. **Trinásty plat** (96% opýtaných)
2. **Dni voľna navyše** (95%)
3. **Možnosť technického vzdelávania** (94%)
4. **Home office** (92%)
5. **Sick days** (92%)

Peniaze a čas jednoducho vedú. Buď potešíte extra odmenami alebo možnosťou pracovať menej alebo flexibilnejšie.

Keď sme sa opýtali na iné žiadané benefity, najčastejšie zazneli:

1. **Teambuildingy** - ľudia majú radi spoločné podujatia, chaty či "pivá" na utuženie vzťahov v kolektíve
2. **Home-office a voľno navyše** - časová flexibilita, možnosť pracovať aj z domu a ideálne viac dní voľna.
3. **Občerstvenie** - ovocie, káva a ideálne dobré jedlo na pracovisku alebo široký sortiment výber v jeho blízkosti
4. **Extra peniaze** v zmysle 13. platu alebo bonusov
5. **Kvalitný hardware** (pre kontraktorov príspevok naň) možnosť si vybrať počítač a vybavenie bez "komentára" zamestnávateľa
6. **Predplatená karta na športové aktivity**

Ekológia ako benefit

Medzi žiadané benefity sa dostala i eko doprava. Často zaznel záujem o podporu cyklistov formou sprchy na pracovisku či preplatenie časti ceny bicykla.



AKO SI ITČKÁRI HĽADAJÚ PRÁCU

V odpovediach na otázku ako ste si našli aktuálnu prácu dominovali odporúčania známych - takmer 27%. Recruiteri sú v tesnom závесе s 25%. Pracovný portál využilo pri nájdení aktuálnej práce 21% opýtaných a 19% oslovilo firmu priamo.

Ukázali sa však rozdiely medzi vekovými skupinami:

- Respondenti mladší ako 30 rokov si najčastejšie našli prácu tak, že ich oslovili headhunteri/recruiter (25,68%) alebo sami oslovili danú firmu (23%). Sami sú aj 2-3 násobne viac naklonení headhunterov proaktívne osloviť v porovnaní so staršími skupinami.
- Ľudia medzi 30 a 40 na odporúčanie (až 34%), prípadne oslovenie od headhunterov (26%)
- A ľudia nad 40 rokov najčastejšie využili pracovný portál (24%) a odporúčanie a headhunteri sú spoločne na druhom mieste (22%)

„Nájsť prácu pomáhajú recruiteri ale i kamaráti“

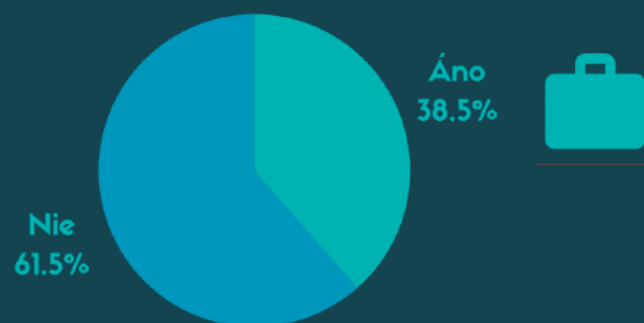
Väčšina respondentov reagovala na viacero ponúk práce. Najčastejšie, takmer 50% opýtaných si vyberalo medzi 2 až 5 možnosťami. Okolo 15% si volilo medzi 6 a viac ponukami, niektorí vyberali z 11 a viac.

Až takmer dve pätiny respondentov (38,5%) uvažujú aktuálne o zmene práce. Je to spôsobené nespokojnosťou v danej roli alebo skôr pretlakom príležitostí?

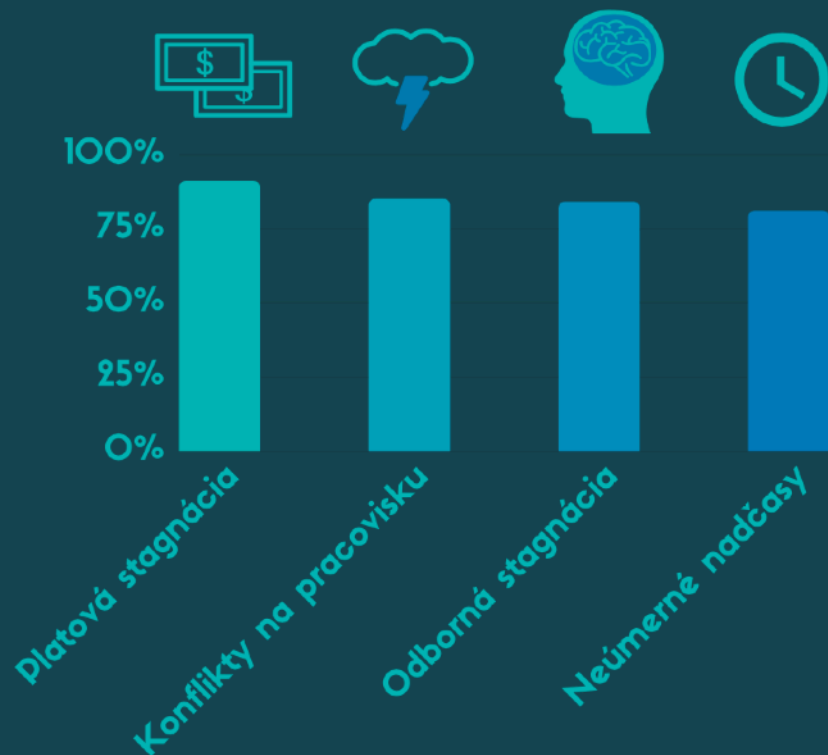
AKO STE SI NAŠLI AKTUÁLNU PRÁCU?



UVAŽUJEŠ MOMENTÁLNE O ZMENE PRÁCE?



ČO MOTIVUJE K ODCHODU



K odchodu najčastejšie motivuje plat a konflikty

Štyri najsilnejšie faktory, ktoré dokážu motivovať k odchodu sú:

1. **Platová stagnácia** - uviedlo až 91% opýtaných
2. **Konflikty na pracovisku**
3. **Odborná stagnácia**
4. **Neúmerné nadčasy** a pracovné víkendy

Tlak na infláciu platov na IT trhu práce je evidentný a ITčkárom je neustále pripomínaná finančná hodnota ich času prostredníctvom všadeprítomných ponúk práce.

Od hľadania novej práce odrádza neistota

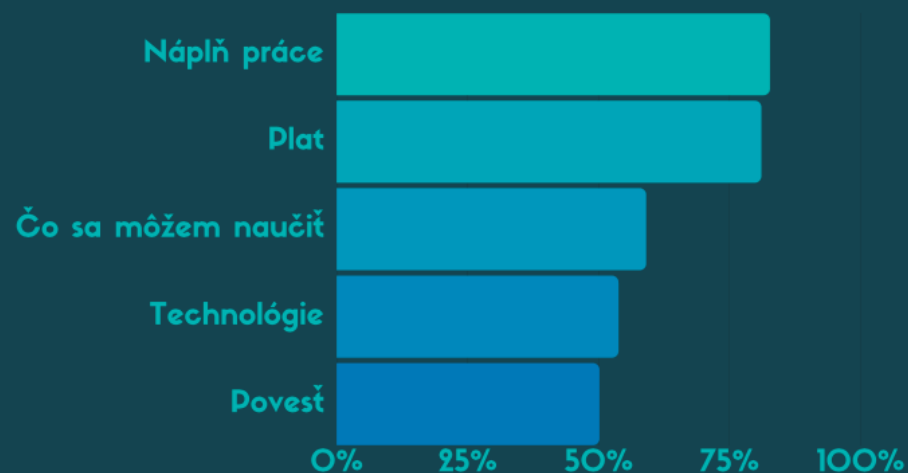
Ako i v prieskume v roku 2019, najčastejšie respondentov od hľadania novej práce odrádza neistota pri novom zamestnávateľovi, uviedlo ju až 57% ľudí.

Ako to v ponúkanej práci funguje, s kým a na čom budú spolupracovať je preto potrebné kandidátom detailne objasniť a ponúknuť možnosti stretnúť sa s potenciálnymi kolegami, vidieť priestory a ideálne i vyskúšať si spoluprácu na menšom testovacom zadaní.

Pri výbere zaváži náplň práce a plat

Hlavné kritériá, podľa ktorých si respondenti vyberajú prácu sú jej náplň (83%) a plat (81%). Ďalej pre viac ako polovicu opýtaných sú kľúčové informácie o tom, čo sa v danej roli môžu naučiť (59%), s akými technológiami budú pracovať (54%) a tiež povest', ktorú firma má (50.1%).

HLAVNÉ KRITÉRIÁ VÝBERU PRÁCE



RECRUITERI, NEKLAMTE!

Skúsenosť s HR/recruitermi má až 87% respondentov. Nie je tajomstvom, že IT profesionáli majú, žiaľ, z interakcie s nimi množstvo zlých skúseností. Medzi top 4 vecami, ktoré opýtaným pri spolupráci s HR/recruitermi vadia sú:

1. Nedostatok informácií (o firme, náplni práce, plate) - vadí až 71% opýtaných

"Posielajú mi pracovné ponuky, kde chýbajú dôležité informácie, ako platový rozsah, forma kontraktu, chýbajú technológie. Už sa mi stalo, že mi prišla ponuka v štýle "java developer pre nadnárodnú firmu. Zaujala vás táto ponuka?" No nezaujala, lebo tam nie je vôbec nič, čo by ma mohlo zaujať."

Inému respondentovi vadí to, že HR/recruiteri: *"si nezhromaždia dostatok informácií o pozícii a kandidátovi, ktorého oslovujú, ako aj neustále ponúkajú nižších pozícií alebo úplne nezmyselných pozícií oslovenému"*.

2. Neposkytnutie spätnej väzby po pohovore - vadí 67% respondentov

Až 94%!!! by chcelo dostať konštruktívnu spätnú väzbu.

"Po pohovore sľúbia že dajú vedieť a ani len nenapíšu mail s tromi vetami. To ma rozčuľuje.... Na to predsa ľudia z HR sú!", sťažuje sa jeden respondent. Ďalšia opýtaná to, čo jej chýba zhrnula takto: "nikdy som nedostala žiadnu spätnú väzbu, či sa hodím, nehodím na pozíciu, kde sa zlepšiť, keby som chcela byť vhodný kandidát na pozíciu".

3. Ľahostajnosť k tomu, či si kandidát danou rolou polepší alebo pohorší - hlavne, že sa pozícia obsadí - uviedlo až 62% opýtaných

Individuálny prístup chýba ďalšiemu z respondentov. Vadí mu, že *"neskúmajú potenciál človeka, len sa snažia dodať hotový produkt s požadovanými skúsenosťami"*. Až 85% si želá, aby recruiteri boli zorientovaní v IT. Aby sa vyvarovali situácií, kde dávajú, ako popísal jeden z respondentov: *"neadekvátne ponuky, hľadajú "neurochirurga" a v životopise je napísané „zubár“"*.

4. Hlúpe otázky - vadia 57% opýtaných

Jeden z respondentov to popisuje až komicky: *"že po práci pre americké firmy s Američanmi sa ma opýtajú, že či si môžeme pokecať chvíľu v angličtine. Myslíš, že v tých firmách sme mali svahilského tlmočníka?"* Iného respondenta zase rozčuľuje: *"opakované pýtanie sa otázok, ktoré si môže dohľadať v životopise."*

"[firmy a recruiteri] Prosím Vás neklamte...

Nestretol som sa ešte s firmou, ktorá by niečo tvrdila na pohovore a potom by to bola pravda aj v reále, či sa to už týka peňazí, fluktuácie, projektov..."



Dobré meno prit'ahuje

Povesť firmy a jej transparentnosť tiež zaváži pri výbere novej práce.

Dobrá povest' láka, "hejtujú" sa korupčné firmy

Keď respondenti mali vyjadriť prečo by radi pracovali pre niektoré firmy oproti iným, najčastejšie uvádzali:

- **dobrú povest' / referencie / meno či PR**
- **zaujímavé projekty a technológie**
- **dobré zázemie a podmienky**
- **pozitívne skúsenosti vlastné alebo známych**

Oproti tomu firmy, ktoré sa opýtaným nepáčia:

- **majú zlú povest', prípadne korupčné škandály a netransparentné štátne zákazky**

"Riešia štátne zákazky, je to neprehľadné, jednak nechcem robiť pre štát a nechcem ani byť súčasťou korupčných firiem", vyjadril sa respondent.

- **veľké spoločnosti s množstvom pravidiel a open space kancelármi**

Dôvody jeden z opýtaných popísal takto: "korporátne prostredie a obrovské open space ma dosť odrádzajú..."

- **banky a firmy, kde IT nie je hlavnou činnosťou**

"V niektorých z nich som aj pracovala, preferujem menšie modernejšie a flexibilnejšie firmy", objasnila svoju odpoveď respondentka.



NA ZÁVER

IT profesionáli a profesionálky majú stále na našom trhu navrch, keďže ich je akútny nedostatok. Odhadujeme, že naďalej (uvidíme však, čo prinesie kríza spojená s COVID-19) bude pokračovať inflácia platov a rozširovanie benefitov hlavne v oblasti voľna a flexibility. Ak však chcete zaujať tých správnych ľudí, treba si dať tiež pozor na povesť firmy (napr. obvinenia

z korupcie pri štátnych zákazkách) a kvalitne s kandidátmi komunikovať počas výberového procesu a tiež i po ňom. Šancu spraviť skvelý prvý dojem máte len raz. A vedzte - o pohovoroch u vás si navzájom povedia. A ak si chcete ITčkárov aj dlhodobo udržať, stavte na pravidelné prehodnocovanie platu, no najmä zohrať kolektív a rozumné vedenie.

Organizátor prieskumu



robime.it existuje od roku 2012. Našou víziou je pomáhať IT profesionálom v ich profesnom raste.

Snažíme sa o to cez budovanie osobných vzťahov, HR službami a podpore IT komunit.

Naše služby:

- Sprostredkovanie práce v IT
- SÓLO - projekty pre kontraktorov
- Kariérny mentoring pre ITčkárov
- Večerné školenia
- Digital footprint

O PRIESKUME

Druhého vydania prieskumu „**Čo chcú ITčkári**“ 2020 sa zúčastnilo 635 respondentov pracujúcich v rôznych IT špecializáciách ako napr. IT developer, IT konzultant, IT analytik či IT architekt.

Cieľom prieskumu je prezentovať potreby IT odborníkov v zamestnaní a poradiť firmám, ako ITčkárov prilákať a udržať si ich, ale zároveň tiež nepriamo vytvoriť ľuďom z IT lepšie pracovné podmienky.

Autori: robime.it a Miroslava N. Rusnoková

Plné znenie správy a infografika dostupné na: Čo chcú ITčkári 2020.