

Práce v IT je jako horská dráha

V oboru IT a telekomunikací lze v posledním roce pozorovat mírný úbytek nabízených pozic, a to zejména kvůli přehodnocování náplně jednotlivých rolí, centralizaci kompetencí a slučování pracovních pozic. Firmy také začaly vyžadovat častější docházku zaměstnanců na pracoviště a zvýšily i preferenci nábory do stavu oproti B2B smlouvám s OSVČ. Hlad po lidech nicméně dále přetrvává.



Většina IT firem v České republice hledá stále nové pracovníky

NÁBOR IT ZAMĚSTNANCŮ je podle Petry Vodičkové, HR specialistky ve společnosti Gordic, jedna z oblastí, které se s covidem změnilly velmi výrazně: „Vnímáme velké rozdíly v požadavcích na formu zaměstnání i změny v preferencích uchazečů. Konkrétním příkladem je požadavek na 100% práci z domova nebo plně vzdáleně ze zahraničí. Zajímavou změnou je i snaha uchazečů o to, aby je zaměstnavatelé sami kontaktovali.“

„U uchazečů o práci i současných zaměstnanců vidíme výrazně větší flexibilitu z pohledu místa výkonu práce a jejich schopnost se přizpůsobit práci v kanceláři, hybridnímu modelu nebo práci zcela vzdáleně. Vnímáme i větší akcent na diverzitu a integraci,“ říká Šárka Vernerová, HR manažerka společnosti Red Hat.

„Z mého pohledu je trh práce v IT od nástupu covidu-19 v roce 2020 jako na horské dráze,“ říká Jacob Ringler, šéf vývoje a české pobočky společnosti Vendavo. V počátečních fázích krize došlo

k výraznému omezení nábory zaměstnanců, pak následovala vlna intenzivních nábory a nyní stále více společností při hledání zaměstnanců na pracovní pozice upřednostňuje kvalitu před kvantitou. V oboru také mnohem více rezonuje termín „štitlý management“.

ŠIROKÝ MIX ROLÍ

Navzdory tomuto trendu či propouštění v technologických gigantech v zámoří hledá většina IT firem v Česku nové pracovníky. „Nabíráme zaměstnance na celou škálu pozic. Patří sem softwaroví inženýři, kteří jsou zodpovědní za vývoj a údržbu softwarových řešení, produktoví manažeři a inženýři zákaznické podpory, kteří poskytují technickou podporu našim zákazníkům. A také architekti řešení, kteří spolupracují se zákazníky na návrhu a implementaci úložných řešení splňujících jejich specifické požadavky,“ vyjmenovává Monika Krkošková, HR Business Partner v Pure Storage. Podobný hlas zaznává například i od systémového

integrátora a dodavatele velkých IT projektů, společnosti Ness Czech, kde mají aktuálně otevřené například pozice pro vývojáře zaměřené na Javu, SAP či databáze, datové inženýry, designéry informačních systémů a Full Stack inženýry se znalostí Javascriptu.

„Nejvíce poptáváme role vývojáře, ale také hledáme konzultanty, odborníky v oblasti výroby, skladů, logistiky nebo ekonomiky, kteří analyzují a navrhují procesy ve firmách, poskytují školení a provázejí uživatele prací se softwarem,“ přibližuje Martina Blumentritt, vedoucí personálního oddělení ve společnosti Asseco Solutions, jež dodává informační systémy Helios.

Rostoucí hlad po IT specialtech je patrný i v oboru podnikových služeb. Jak uvádí asociace ABSL, která na českém trhu sdružuje firmy působící v tomto segmentu, IT patří spolu s výzkumem a vývojem k nejrychleji rostoucím oblastem podnikových služeb v České republice. V oblasti se počítá s minimálně desetiprocentním nárůstem zaměstnanců i do dalšího roku. Největší nedostatek přitom obor kromě vývojářů a specialistů na AI cítí i v oblasti datové analytiky a kybernetické bezpečnosti.

NARAZILY MZDY NA STROP?

Nedostatkové pozice si mohou přijít na velmi nadstandardní peníze, například experti na kybernetickou bezpečnost si dle dat Grafton Recruitmentu dokážou vydělat až 200 000 Kč měsíčně. Obecně mzdy v IT dosahují často nadprůměrných hodnot. V Praze dokonce průzkum Grafton Recruitmentu zaznamenal na 67 % IT pozic v horním rozpětí šesticiferné hodnoty. V Brně je situace podobná, na mzdu 100 tisíc a více dle průzkumu dosáhne 57 %

IT pozic. Je tedy otázka, zda už mzdy nenarazily na pomyslný strop. Vedle financí však firmy v IT své lidi hýčkají nejrůznějšími benefity – od možnosti nákupu akcií ve větších společnostech přes strmější kariérní růst v těch menších až po vzdělávání, certifikaci a samozřejmě i nadstandardní dovolenou.

DŮRAZ NA KVALITU

Pro trh je aktuálně charakteristický i zmíněný důraz na kvalitu uchazečů a jejich znalosti a zkušenosti. „Nejraději máme kandidáty, kteří jsou samostatní a mají dobré znalosti v oblasti DevOps, cloudu, bezpečnosti a technologiích a jež nazýváme Full-Stack, což znamená, že mohou pracovat na mnoha částech systému,“ říká Jacob Ringler s tím, že tento typ odborníků je ovšem velmi náročné najít. Stejně je to například i s IT architektky.

„Mezi typické kvalifikační požadavky pro práci IT architekta patří osmiletá praxe v oblasti vývoje a systémové analýzy spolu se znalostmi modelovacích nástrojů. Potřebné jsou také byznysové dovednosti jako vynikající porozumění požadavku zadavatele a velmi dobrá komunikace. Důležitá je také schopnost učinit rozhodnutí a umět je obhájit,“ popisuje nároky na jednu z nedostatkových pozic Petra Andrlová z Ness Czech s tím, že čím vyšší je požadovaná kvalifikace či specializace, tím je nábor složitější. Tento trend potvrzuje i Martina Blumentritt: „Nejhůře se obsazují pozice jako Technical Lead Cloud Infrastructure, které vyžadují znalosti nejmodernějších technologií. Znalosti DevOps a cloudového prostředí totiž vyžadují vysokou míru multidisciplinarity, jež přesahuje tradiční pozice.“

TOMÁŠ JIRÁSKO