



THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

IT@PL RYNEK PRACY IT W POLSCE 2. EDYCJA

—
BADANIE ANTAL
LISTOPAD 2015

| SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
METODOLOGIA	4
CZYNNIKI DETERMINUJĄCE ROZWÓJ RYNKU IT W POLSCE	5
WYNAGRODZENIE NETTO I BRUTTO ZA GODZINĘ W WYBRANYCH MIASTACH	6
CZY OBECNIE PRACUJE PANI/PAN ZA GRANICĄ?	7
CZY KIEDYKOLWIEK PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ?	8
JEŚLI PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ, CO BYŁO GŁÓWNĄ MOTYWACJĄ DO POWROTU PANI/PANA DO POLSKI?	9
JAKOŚĆ ŻYCIA W POSZCZEGÓLNYCH MIASTACH - RANKING ŚWIATOWY	11
CZAS PRACY POTRZEBNY DO ZAROBNIENIA NA POSZCZEGÓLNE PRODUKTY WG MIAST	12
GDYBY PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ, JAKIE CZYNNIKI MOGŁYBY PANIĄ/PANA SKŁONIĆ DO POWROTU DO POLSKI?	13
CZY ZDECYDOWAŁABY SIĘ PANI/ ZDECYDOWAŁBY SIĘ PAN NA ZMIANĘ PRACODAWCY JEŚLI ŁĄCZYŁOBY SIĘ TO Z WYJAZDEM ZA GRANICĘ?	14
CO MOGŁOBY WPŁYNAĆ NA PANI/PANA BRAK ZAINTERESOWANIA WYJAZDEM DO PRACY ZA GRANICĘ?	15
JEŚLI ROZWAŻAŁABY PANI/ ROZWAŻAŁBY PAN WYJAZD ZA GRANICĘ, TO KTÓRY KIERUNEK BYŁBY DLA PANI/PANA NAJBARDZIEJ INTERESUJĄCY?	16
CZY EWENTUALNY WYJAZD DO PRACY ZA GRANICĄ MOŻNA UJAĆ W RAMY CZASOWE?	18
JAK OCENIA PANI/PAN PERSPEKTYWY ROZWOJU DLA PRACOWNIKÓW W BRANŻY IT W POLSCE W SKALI OD 1 DO 5?	19



| WSTĘP

Od wielu miesięcy w sektorze IT utrzymuje się tak zwany rynek kandydata, czyli sytuacja, w której na danym rynku jest więcej ofert pracy niż dostępnych odpowiednich kandydatów. Firmom nie jest łatwo przyciągnąć najlepszych kandydatów – coraz częściej, poza atrakcyjnym wynagrodzeniem, pracodawcy muszą zaoferować pracownikom dodatkowe benefity. W niniejszym raporcie chcemy przybliżyć Państwu podejście polskich specjalistów i menedżerów z branży IT do pracy w Polsce – warunków, perspektyw, ale też podejścia do wyjazdu za granicę.

Mam nadzieję, że niniejszy raport okaże się interesujący dla Państwa. Życzę przyjemnej lektury.

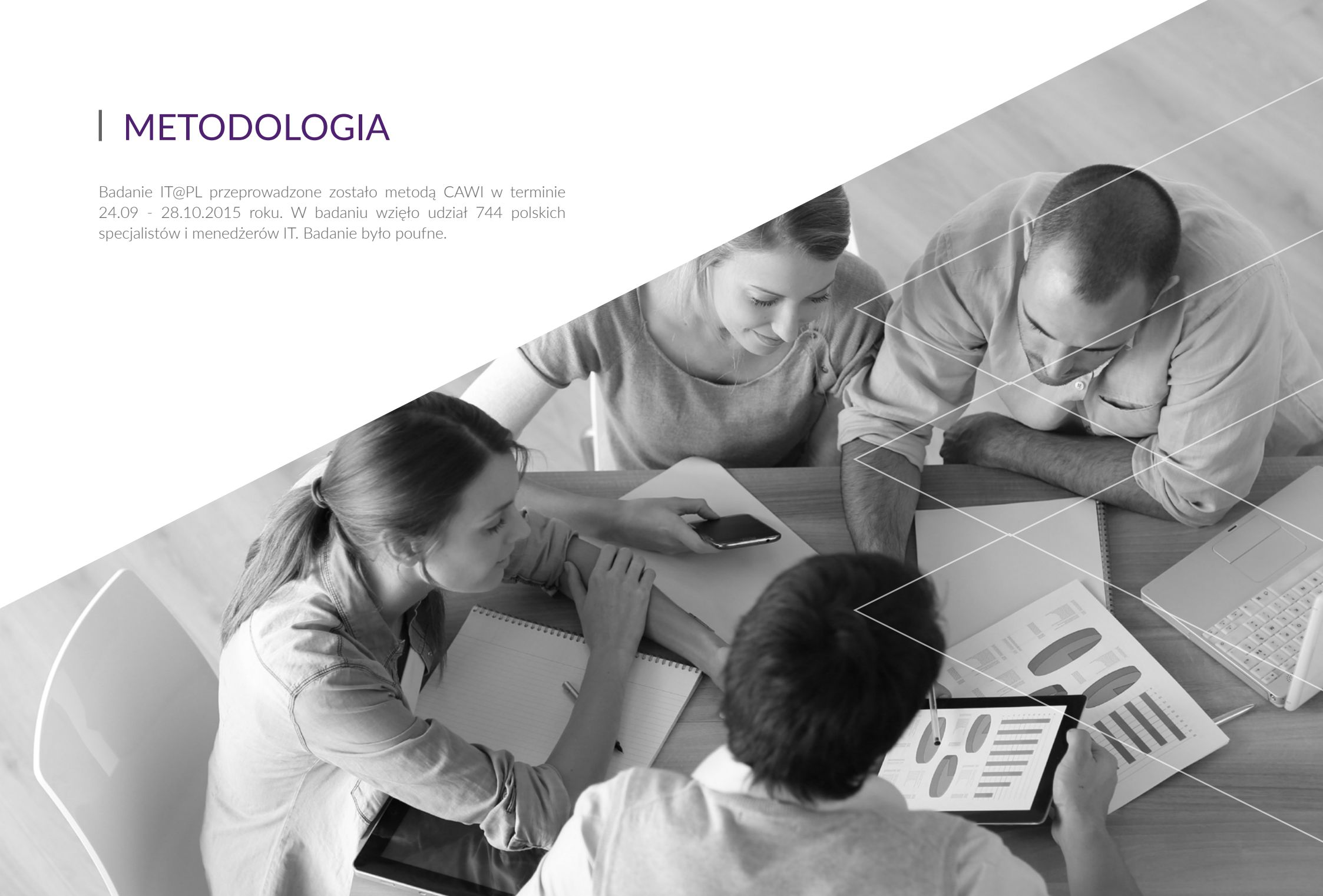


ARTUR SKIBA
PREZES ZARZĄDU ANTAL



| METODOLOGIA

Badanie IT@PL przeprowadzone zostało metodą CAWI w terminie 24.09 - 28.10.2015 roku. W badaniu wzięło udział 744 polskich specjalistów i menedżerów IT. Badanie było poufne.



CZYNNIKI DETERMINUJĄCE ROZWÓJ RYNKU IT W POLSCE

Rynek outsourcingu IT podlega dynamicznym zmianom, a wieloletnie strategie są obecnie weryfikowane. Światowym liderem, jeśli chodzi o zagęszczenie ośrodków, dalej pozostają Indie, w których szacuje się, że co 10-ty mieszkaniec miał styczność z branżą IT. Kolejnymi globalnymi graczami usług IT stają się Chiny, Meksyk i coraz częściej doceniana na arenie międzynarodowej Polska. Meksyk i Chiny przyciągają głównie amerykańskich inwestorów, którzy od wielu lat wykorzystują potencjał językowy, kompetencje IT i wolumen dostępnych kandydatów. Australia, z uwagi na lokalizację skupia się głównie na rynkach malezyjskim, indonezyjskim, tajlandzkim i filipińskim, a firmy europejskie coraz częściej wybierają Polskę, Bułgarię czy stabilizujący się Egipt.

Polska zachęca inwestorów IT głównie z uwagi na znajomość języków europejskich wśród kandydatów. Największa liczba osób posługuje się językiem angielskim, na drugim miejscu jest język niemiecki, a następnie języki rosyjski, francuski i hiszpański, co daje solidne podstawy do obsługi zarówno firm europejskich, jak również amerykańskich. Kolejnymi czynnikami skłaniającym do inwestycji w Polsce są szybkie zdolności adaptacji kulturowej oraz korzystne dla firm wynagrodzenia pracowników. Największymi ośrodkami w Polsce są Kraków, nazywany polską Doliną Krzemową oraz Wrocław, Warszawa, Trójmiasto i Poznań.

Relokacje w obrębie kraju coraz częściej stają się sposobem na życie dla wielu kandydatów. Główne ruchy migracyjne prowadzą do ośrodków miejskich, takich jak Warszawa, Trójmiasto i Poznań, co wynika z silnych potrzeb pozyskania potencjału, którego zasoby są ograniczone w danej lokalizacji. Większość kandydatów może liczyć na pakiety relokacyjne w formie pomocy w wynajęciu mieszkania lub jednorazowym dodatku finansowym na pokrycie kosztów. Podaż nowych inwestorów na lokalnym rynku znacznie wpływa na poziom wynagrodzeń w danym regionie. Mimo iż średnie wynagrodzenie może być relatywnie niskie, rozwijający się trend lokalnych ośrodków IT pokazuje, że wynagrodzenia polskich specjalistów mogą być jednymi z wyższych w Polsce. Taka sytuacja jest szczególnie powszech-

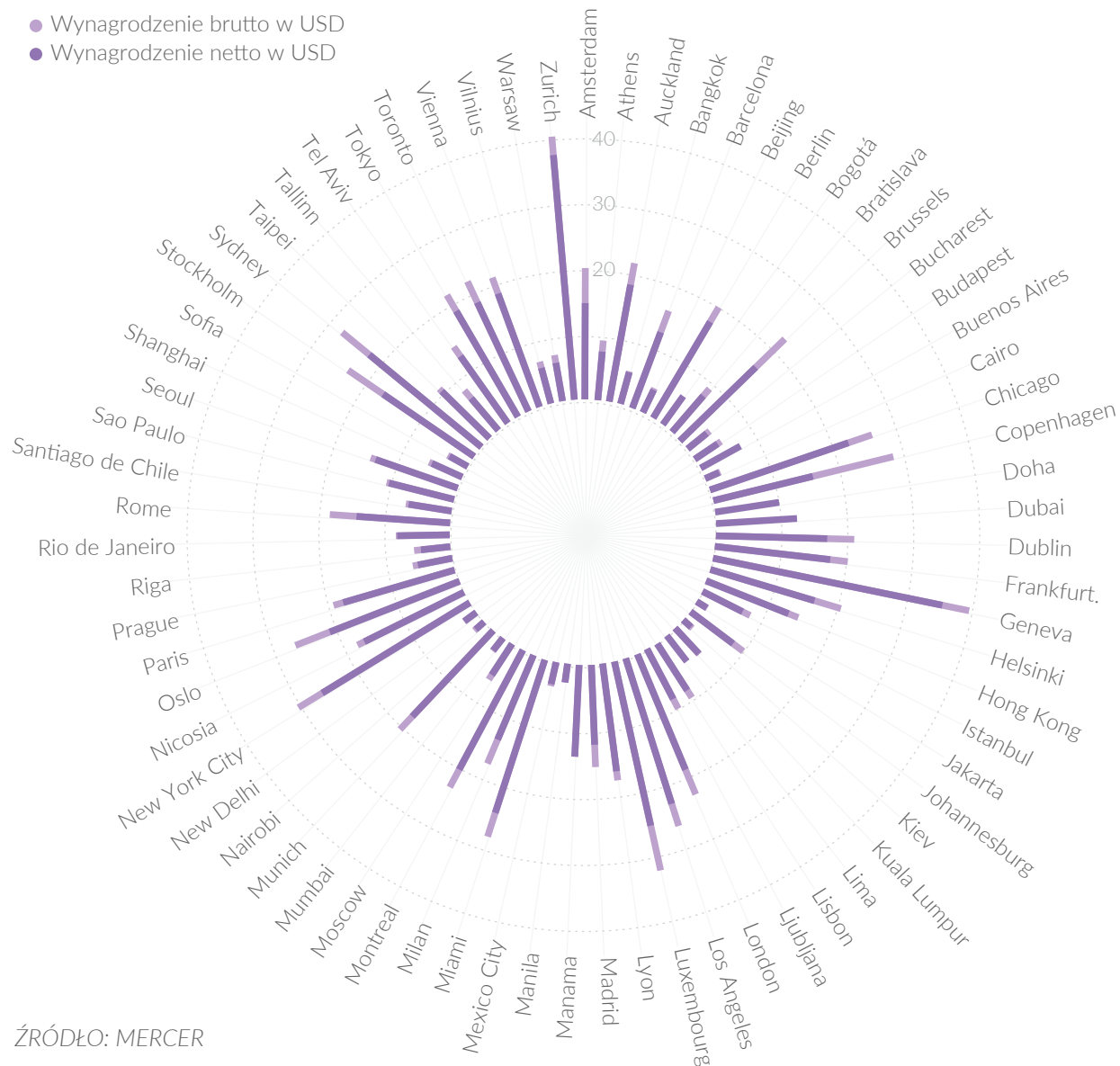
na, jeśli w danym regionie brakuje konkretnych kompetencji, przez co trzeba pozyskiwać kandydatów z całej Polski. Z drugiej strony, firmy szukają optymalizacji kosztów i w ramach dywersyfikacji poszukiwań stawiają na napływ do Polski wykwalifikowanej kadry IT z Indii, Chin, Białorusi i Ukrainy. Część z tych osób jest zatrudniania zdalnie, co nie wymaga przechodzenia przez liczne formalności.

Od kilku lat największa podaż na rynku polskim utrzymuje się w obszarze rozwoju i wdrażania oprogramowania, ale najbliższe lata będą należały również do infrastruktury. Przeszarżowane sieci będą modernizowane, w czym wiele firm upatruje milionowe zyski w najbliższej przyszłości.



ALEKSANDRA KUJAWA
BUSINESS UNIT MANAGER
ANTAL IT SERVICES

WYNAGRODZENIE ZA GODZINĘ W WYBRANYCH MIASTACH



ŹRÓDŁO: MERCER



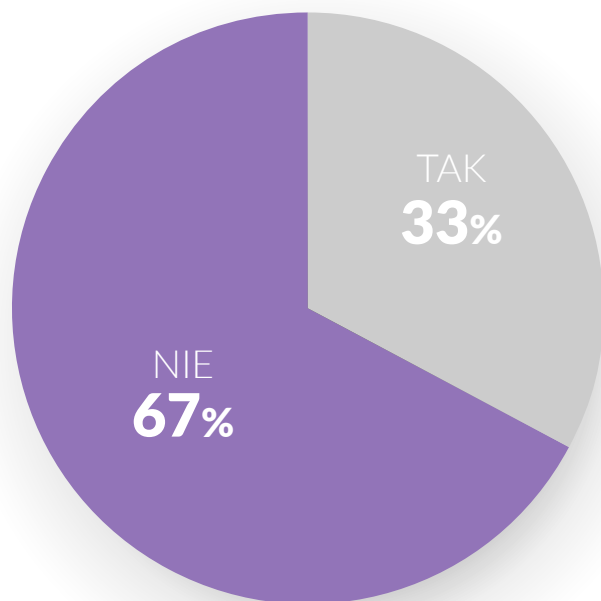
| CZY OBECNIE PRACUJE PANI/PAN ZA GRANICĄ?



91% respondentów deklaruje, iż pracuje w kraju, 9% – za granicą.

Biorąc pod uwagę tempo, kierunek, trendy i możliwości rozwoju na rynku IT w Polsce, coraz mniej osób decyduje się na pracę za granicą. Praca w kraju może dawać podobną satysfakcję i, jak wynika z **Raportu Płacowego Antal 2015**, coraz częściej nie mniejsze niż za granicą wynagrodzenia, w związku z czym specjaliści IT coraz rzadziej myślą o wyjeździe.

CZY KIEDYKOLWIEK PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ?

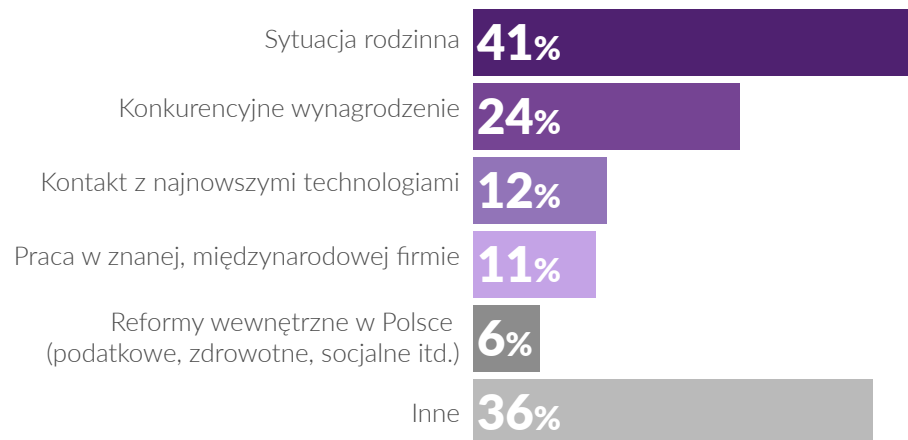


Jak wynika z odpowiedzi respondentów, ponad 1/3 pracowała kiedyś za granicą (33%). 67% deklaruje, że nigdy nie pracowało poza Polską.

Warto zauważyć, że jeżeli chodzi o rynek IT nie sprawdza się często powtarzane stwierdzenie, iż Polacy nie chcą wracać do kraju. Jak wynika z odpowiedzi na dwa pierwsze pytania, większość pracowników z branży IT (91%) nie pracowało i aktualnie nie pracuje za granicą. Może to świadczyć o tym, iż w oczach tych osób szanse na rozwój i dobre wynagrodzenie w Polsce niczym nie odbiegają od tych za granicą.

JEŚLI PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ, CO BYŁO GŁÓWNA MOTYWACJĄ DO POWROTU PANI/PANA DO POLSKI?

Możliwość wielokrotnego wyboru



Co najbardziej motywuje pracowników IT do powrotu do Polski? Najczęściej udzielanymi przez respondentów odpowiedziami są: sytuacja rodzinna (41%) i konkurencyjne wynagrodzenie (24%). Dla respondentów ważny jest też kontakt z najnowszymi technologiami (12% wybrało tę odpowiedź), oraz praca w znanej, międzynarodowej firmie (11%) co może świadczyć o tym, iż kandydaci bardzo cenią sobie markę pracodawcy. Warto zauważyć, że w pytaniu otwartym, na które odpowiedzi udzieliło 36% respondentów, najczęściej pojawiały się dwie odpowiedzi – powrót do kraju w celu ukończenia studiów oraz powrót z powodu zakończenia kontraktu zagranicznego. Najrzadszą odpowiedzią była ta dotycząca reform wewnętrznych w kraju – tylko dla 6% ankietowanych może to być motywacją do powrotu do Polski.

Analizując odpowiedzi na pytanie otwarte wnioskować można, że znaczna część osób pracujących za granicą to studenci i uczestnicy programu *Work&Travel*, którzy wyjeżdżają żeby poznać inną kulturę i język oraz zwiedzić świat. Jak wynika też z rozmów z kandydatami, duża część osób wyjeżdżających za granicę to pracownicy kontraktowi, którzy nigdy nie zamierzali zostawać za granicą na stałe.

„Specjaliści i menedżerowie z branży IT nie przykładają już tak wielkiej wagi, jak jeszcze kilka lat temu, do wynagrodzeń, które na przestrzeni ostatnich lat zbliżają się do zachodnich standardów – jedynie dla ¼ respondentów (24%) wynagrodzenie jest priorytetem. Największym problemem, jeśli chodzi o pracę poza Polską jest utrudniony kontakt z rodziną i znajomymi, co najczęściej przyczynia się do powrotu do kraju. Ważne też są nowe technologie, z którymi coraz częściej pracownicy w Polsce mają styczność i dzięki którym mogą się rozwijać – 12% odpowiedzi pokazuje, że technologia jest dla ankietowanych priorytetem. Z drugiej strony w Polsce jest wielu pracowników, dla których liczy się marka, prestiż pracodawcy, a dużych, międzynarodowych korporacji otwiera się w Polsce coraz więcej – głównie w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Gdańsku, Wrocławiu i Rzeszowie oraz Lublinie, który powoli staje się coraz bardziej docenianym miastem.”

MIKOŁAJ ZBUDNIEWEK
CONSULTANT
ANTAL IT SERVICES

„Jak wynika z ostatniego raportu Antal »Najbardziej pożądani pracodawcy w opinii specjalistów i menedżerów w Polsce«, specjaliści i menedżerowie coraz większą wagę przykładają do wielkości i prestiżu firmy, gdyż aż 45% respondentów wskazało tę cechę jako najważniejszą przy wyborze preferowanego pracodawcy. Co ciekawe, warunki finansowe nie są już tak ważne (34%), jak w ubiegłym roku – ustąpiły miejsca stylowi zarządzania i kulturze organizacyjnej firmy (41%). Mimo tej tendencji wynagrodzenia w branży IT w obszarze rozwoju i wdrażania oprogramowania regularnie wzrastają, w tempie 10% rocznie. W dalszym ciągu największym zainteresowaniem wśród pracodawców cieszą się specjaliści Java. W dużej mierze wpływ na to ma szerokie zastosowanie tego języka programowania w praktycznie każdej aplikacji sieciowej, oraz możliwość korzystania z rozwiązań typu open source. Java jest bazą przy tworzeniu oprogramowania w firmach, aplikacji mobilnych, gier czy też treści internetowych. Ta popularność z pewnością będzie się utrzymywać przez najbliższe lata. Mniejsza dynamika wzrostu wynagrodzeń dotyczy testerów, analityków i administratorów, oscylując na poziomie 5% rok do roku.”

ALEKSANDRA KUJAWA
BUSINESS UNIT MANAGER
ANTAL IT SERVICES

JAKOŚĆ ŻYCIA W POSZCZEGÓLNYCH MIASTACH – RANKING ŚWIATOWY

2013	2014	Miasto	Państwo
1	1	VIENNA	AUSTRIA
2	2	ZURICH	SWITZERLAND
4	4	MUNICH	GERMANY
6	6	DUSSELDORF	GERMANY
7	7	FRANKFURT	GERMANY
8	8	GENEVA	SWITZERLAND
9	9	COPENHAGEN	DENMARK
11	11	AMSTERDAM	NETHERLANDS
13	13	BERN	SWITZERLAND
16	14	BERLIN	GERMANY
17	16	HAMBURG	GERMANY
19	19	LUXEMBOURG	LUXEMBOURG
19	19	STOCKHOLM	SWEDEN
26	21	STUTTGART	GERMANY
21	22	BRUSSELS	BELGIUM
24	25	NURNBERG	GERMANY

2013	2014	Miasto	Państwo
27	27	PARIS	FRANCE
31	31	HELSINKI	FINLAND
31	31	OSLO	NORWAY
34	34	DUBLIN	IRELAND
39	38	BARCELONA	SPAIN
40	39	LYON	FRANCE
38	40	LONDON	UNITED KINGDOM
43	41	LISBON	PORTUGAL
41	41	MILAN	ITALY
50	51	MADRID	SPAIN
51	52	BIRMINGHAM	UNITED KINGDOM
51	52	ROME	ITALY
54	55	GLASGOW	UNITED KINGDOM
56	57	ABERDEEN	UNITED KINGDOM
59	59	LEIPZIG	GERMANY
63	63	BELFAST	UNITED KINGDOM
84	85	ATHENS	GREECE

ŹRÓDŁO: MERCER

CZAS PRACY POTRZEBNY DO ZAROBIENIA NA POSZCZEGÓLNE PRODUKTY WG MIAST

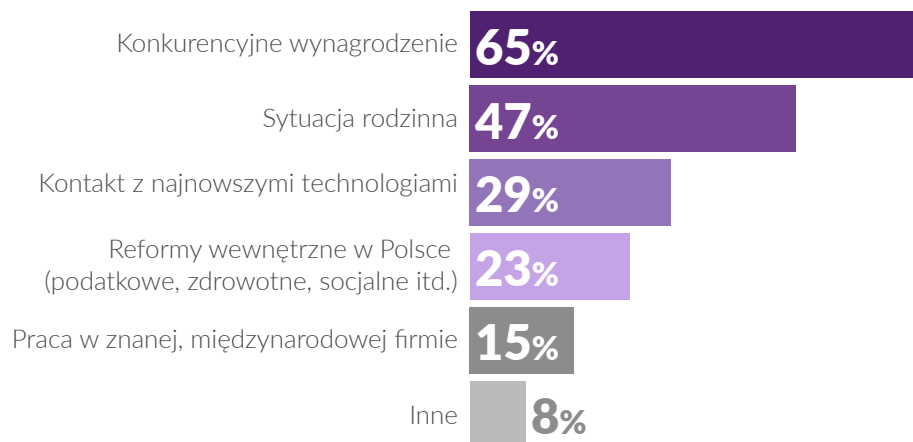
Miasta	1 Big Mac w min.	1 kilo chleba w min.	1 kilo ryżu w min.	1 iPhone 6 16GB w godz.
Amsterdam	16	7	7	49,8
Ateny	26	20	34	98,2
Barcelona	21	14	7	59,1
Berlin	13	9	13	43,3
Chicago	11	10	6	28,4
Kopenhaga	20	13	11	54,6
Frankfurt	13	10	14	41,6
Hong Kong	9	18	13	51,9
Lizbona	22	16	8	88,6
Londyn	12	6	16	41,2
Los Angeles	11	10	5	27,2
Luxemburg	10	12	7	28,2
Moskwa	20	12	24	158,3
Oslo	19	20	4	37,6
Praga	30	11	15	143,2
Rzym	18	10	14	53,7
Sztokholm	17	18	11	46,9
Tel Aviv	21	12	12	75,3
Tokio	10	14	10	40,5
Warszawa	25	20	24	141,6

ŹRÓDŁO: MERCER



GDYBY PRACOWAŁA PANI/ PRACOWAŁ PAN ZA GRANICĄ, JAKIE CZYNNIKI MOGŁYBY PANIĄ/PANA SKŁONIĆ DO POWROTU DO POLSKI?

Możliwość wielokrotnego wyboru

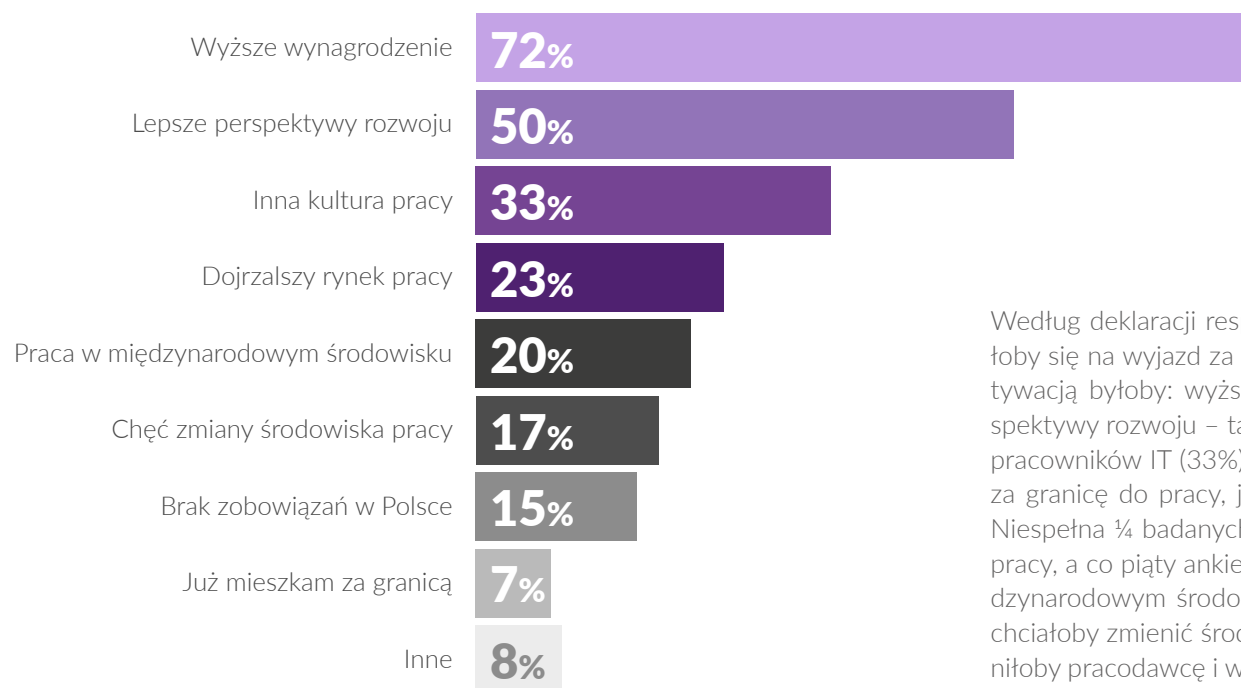


Jak wynika z deklaracji ankietowanych, przy podjęciu teoretycznej decyzji o wyjeździe motywacją do powrotu byłyby głównie względy finansowe – 65% badanych twierdzi, że konkurencyjne wynagrodzenie mogłoby ich skłonić do powrotu do Polski. Prawie połowa respondentów (47%) zwraca uwagę na sytuację rodzinną, a 1/3 (29%) – na kontakt z najnowszymi technologiami. Co czwarty ankietowany rozważyłby powrót do kraju pod warunkiem przeprowadzenia reform wewnętrznych w Polsce. W odpowiedziach otwartych pracownicy IT najczęściej wskazują na przywiązanie do kraju – jest to ok. 6% wszystkich odpowiedzi.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi widać, że poza konkurencyjnym wynagrodzeniem i względami rodzinnymi, dla osób myślących o wyjeździe i ewentualnym powrocie do kraju ważne są reformy wewnętrzne w Polsce, które mogą zapewnić zabezpieczenie w razie utraty pracy bądź uszczerbku na zdrowiu. W trakcie rozmów konsultantów Antal z kandydatami wielu zwróciło uwagę na niedopasowany do obecnych warunków życia system socjalny i niezadowalającą opiekę zdrowotną. W porównaniu z poprzednim pytaniem zauważamy wzrost odpowiedzi dotyczących reform przeprowadzanych w kraju o 17%. Może to świadczyć o tym, iż dla osób przebywających w Polsce, ale myślących o wyjeździe za granicę, poprawa sytuacji w kraju, jeśli chodzi o reformy wewnętrzne byłaby dużą motywacją do powrotu do Polski.

CZY ZDECYDOWAŁABY SIĘ PANI /ZDECYDOWAŁBY SIĘ PAN NA ZMIANĘ PRACODAWCY JEŚLI ŁĄCZYŁOBY SIĘ TO Z WYJAZDEM ZA GRANICĘ?

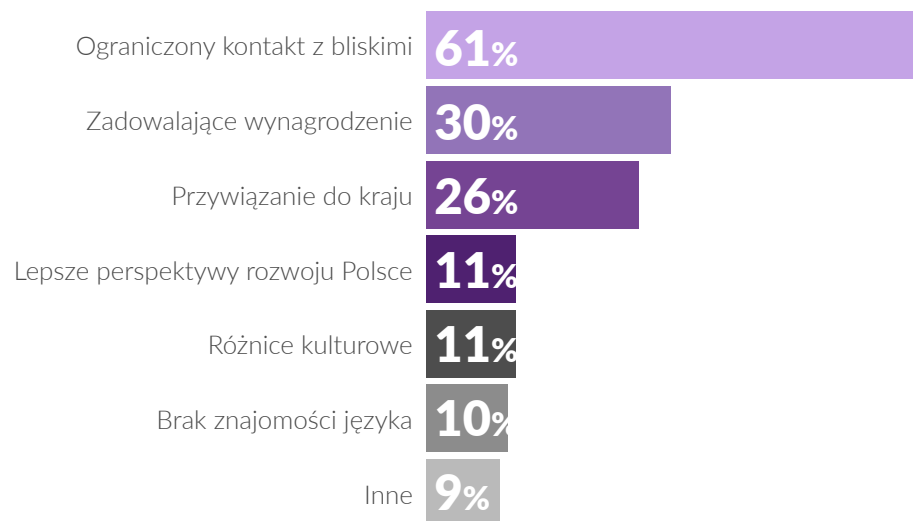
Możliwość wielokrotnego wyboru



Według deklaracji respondentów, 21% w ogóle nie zdecydowałoby się na wyjazd za granicę. Dla pozostałych 79% główną motywacją byłoby: wyższe wynagrodzenie (72%) oraz lepsze perspektywy rozwoju – tak deklaruje 50% ankietowanych. Prawie 1/3 pracowników IT (33%) twierdzi, że zdecydowałaby się na wyjazd za granicę do pracy, jeśli wiązałoby się to z inną kulturą pracy. Niespełna 1/4 badanych (23%) zwraca uwagę na dojrzały rynek pracy, a co piąty ankietowany (20%) deklaruje chęć pracy w międzynarodowym środowisku. 17% specjalistów i menedżerów IT chciałoby zmienić środowisko pracy, a 15% respondentów zmieniłoby pracodawcę i wyjechało za granicę w przypadku braku zobowiązań w Polsce.

CO MOGŁOBY WPŁYNAĆ NA PANI/PANA BRAK ZAINTERESOWANIA WYJAZDEM DO PRACY ZA GRANICĘ?

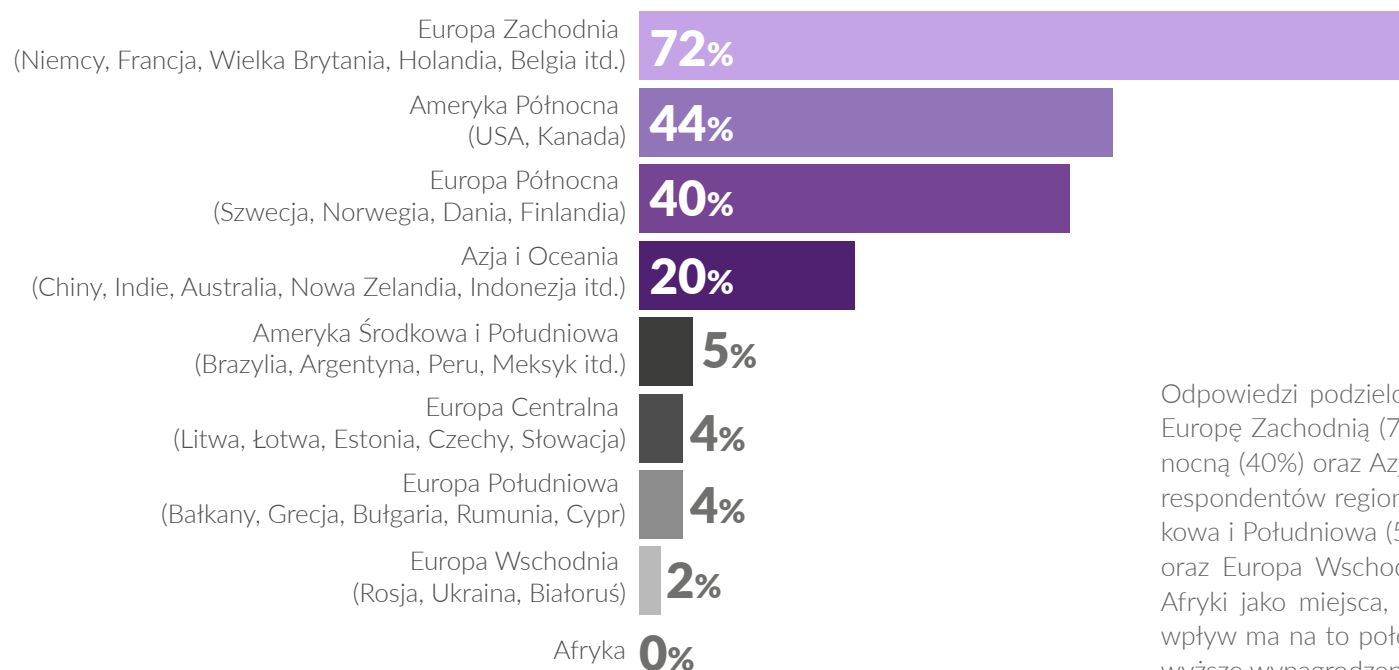
Możliwość wielokrotnego wyboru



61% ankietowanych nie decyduje się na wyjazd do pracy za granicę z powodu ograniczonego kontaktu z bliskimi. Co trzeci respondent (30%) deklaruje, że jego wynagrodzenie jest zadowalające, wobec czego nie interesuje się wyjazdem. Z powodu przywiązania do kraju wyjazdu nie bierze pod uwagę 26% specjalistów i menedżerów IT, a 11% – ze względu na różnice kulturowe i lepsze perspektywy rozwoju w Polsce. Co 10-ty badany (10%) nie decyduje się na wyjazd do pracy za granicę z powodu braku znajomości języka. Pozytywną tendencją jest fakt, iż odpowiedzi oceniające Polskę dobrze (przywiązanie do kraju oraz lepsze perspektywy rozwoju w Polsce) dają łącznie 37% odpowiedzi. Zadawalające wynagrodzenie i lepsze perspektywy rozwoju w Polsce deklaruje łącznie 41% odpowiedzi respondentów.

JEŚLI ROZWAŻAŁABY PANI/ ROZWAŻAŁBY PAN WYJAZD ZA GRANICĘ, TO KTÓRY KIERUNEK BYŁBY DLA PANI/PANA NAJBARDZIEJ INTERESUJĄCY?

Możliwość wielokrotnego wyboru



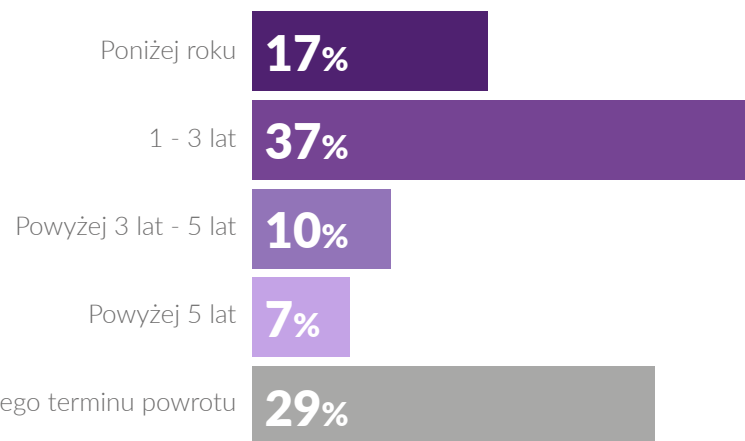
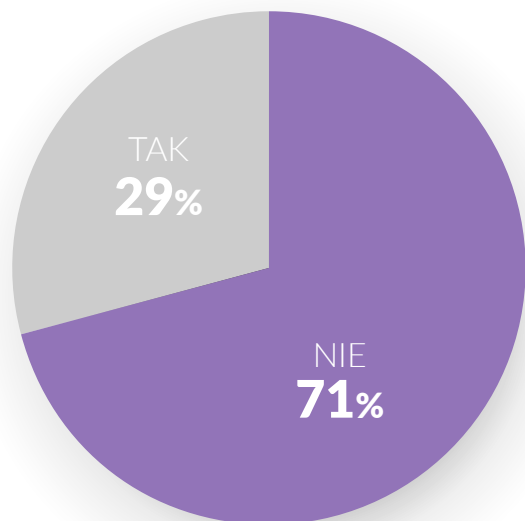
Odpowiedzi podzielone są głównie pomiędzy cztery kierunki – Europę Zachodnią (72%), Amerykę Północną (44%), Europę Północną (40%) oraz Azję i Oceanie (20%). Inne, wskazywane przez respondentów regiony do wyjazdu za granicę to: Ameryka Środkowa i Południowa (5%), Europa Centralna i Południowa (po 4%) oraz Europa Wschodnia (2%). Żaden ankietowany nie wskazał Afryki jako miejsca, w którym mógłby pracować. Z pewnością wpływ ma na to położenie geograficzne preferowanych państw, wyższe wynagrodzenia oraz wysoki standard życia.

„Zainteresowanie wskazanymi kierunkami szczególnie nie dziwi. Bardzo popularna wśród specjalistów i menedżerów IT jest Europa Zachodnia, na co wpływ ma kilka aspektów – bliskość Polski, lepiej rozwinięte technologie, wyższe wynagrodzenie oraz obecność w Unii Europejskiej. Drugim w kolejności wyborem jest Ameryka Północna, czego powodem może być fakt, iż większość innowacji i nowych produktów w branży IT pochodzi właśnie stamtąd. Europa Północna z kolei to nie tyle innowacje i technologie, ale przede wszystkim konkurencyjne wynagrodzenie oraz świetnie rozwinięta opieka socjalna, która zdecydowanie przewyższa standardy pozostałej części świata. Mimo stosunkowo wysokich kosztów życia na północy, wynagrodzenia są na tyle atrakcyjne, że wiele osób myśli o wyjeździe do pracy właśnie tam.”

MIKOŁAJ ZBUDNIEWEK
CONSULTANT
ANTAL IT SERVICES



CZY EWENTUALNY WYJAZD DO PRACY ZA GRANICĄ MOŻNA UJĄĆ W RAMY CZASOWE?



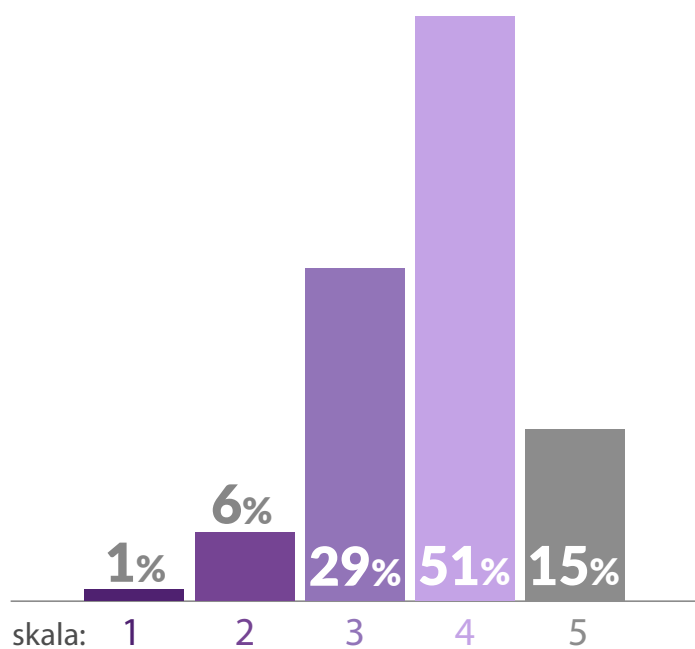
Jak wynika z odpowiedzi respondentów, 29% nie ma przewidzianego terminu powrotu do Polski co może świadczyć o tym, że osoby te chciałyby wyjechać do pracy za granicę na stałe. Pozostałe 71% zakłada powrót w różnych odstępach czasowych: najwięcej ankietowanych planuje powrót nie wcześniej niż po roku, ale nie później niż po 3 latach pobytu. 17% specjalistów i menedżerów zakłada, że wyjedzie maksymalnie na rok. Co 10-ty respondent z kolei deklaruje, że wróci do Polski nie wcześniej niż po 3 latach, ale nie później niż po 5 latach. 7% ankietowanych zakłada, że wyjazd za granicę potrwałby dłużej niż 5 lat.

Jak deklarują ankietowani, zdecydowana większość nie zakłada wyjazdu za granicę na stałe. Co więcej, 37% chce wyjechać na okres od roku do trzech lat. Z obserwacji konsultantów Antal wynika, że najczęstszym powodem takiego wyjazdu jest kontrakt w zagranicznej firmie i związane z nim wyższe wynagrodzenie.

nie. Znaczna część specjalistów i menedżerów IT widzi w wyjeździe okazję do poszerzenia swoich kompetencji i podszkolenia języka, najczęściej angielskiego. Ponadto, respondenci uważają, że doświadczenie w międzynarodowej firmie za granicą poprawia ich wizerunek wśród polskich pracodawców. Duży odsetek badanych wskazał, że zamierza wyjechać nie dłużej niż na rok (17%) – są to najczęściej kontraktorzy krótkoterminowi wyjeżdżający za granicę na kilka miesięcy, którzy zostali oddelegowani do konkretnego projektu i wracają do Polski po jego zakończeniu.

Osoby, które zadeklarowały wyjazd na stałe, to najczęściej młodzi pracownicy, niezadowoleni z sytuacji w Polsce, czasem posiadający negatywne doświadczenia z pracodawcami prywatnymi bądź instytucjami państwowymi. Najczęściej nie jest w stanie zmienić ich zdania na temat wyjazdu.

JAK OCENIA PANI/PAN PERSPEKTYWY ROZWOJU DLA PRACOWNIKÓW W BRANŻY IT W POLSCE W SKALI OD 1 DO 5?



1 – bardzo słabe, 5 – bardzo dobre

Najwięcej odpowiedzi rozkłada się w okolicach czterech punktów na pięć – 51% respondentów ocenia polskie perspektywy rozwoju dla pracowników w branży na IT na 4 punkty (dobre perspektywy) w pięciopunktowej skali. Duża część badanych (29%) odpowiedziała, że perspektywy są umiarkowane (3/5), natomiast niewiele osób (15%) uważa, że perspektywy są bardzo dobre (5/5). Zdaniem 6% ankietowanych perspektywy są słabe (2/5), a dla 1% specjalistów i menedżerów IT – bardzo słabe.

Z deklaracji respondentów wynika, że zdecydowana większość (66%) uważa, że perspektywy rozwoju w branży IT w Polsce są dobre oraz bardzo dobre. Niewątpliwie jest to powód do zadowolenia, warto natomiast zwrócić uwagę na 29% pracowników, zdaniem których nadal w Polsce jest wiele do poprawienia (perspektywy umiarkowane).

KONTAKT

Jeśli chcieliby uzyskać Państwo dodatkowe informacje, dotyczące danych zawartych w tym raporcie, zapraszamy do kontaktu:

Sylwia Klimek

sylwia.klimek@antal.pl
Tel.: +48 664 926 120
Tel.: +48 22 483 50 00

Dagmara Bałusz

dagmara.balusz@antal.pl
Tel.: +48 664 928 643
Tel.: +48 22 483 50 00

BIURA ANTAL W REGIONIE CEE

Warszawa	warsaw@antal.pl	+48 22 483 50 00	www.antal.pl
Wrocław	wroclaw@antal.pl	+48 71 736 50 00	
Kraków	krakow@antal.pl	+48 12 446 50 00	
Poznań	poznan@antal.pl	+48 61 628 60 00	
Gdańsk	gdansk@antal.pl	+48 58 770 20 10	
Praga	office@antal.cz	+420 296 326 240	www.antal.cz
Bratysława	office@antal.eu.sk	+421 232 310 000	www.antal.eu.sk

BIURA ENLOYD W EUROPIE

Berlin	berlin@enloyd.de	+49 30 912 015 05	www.enloyd.de
Monachium	munich@enloyd.de	+49 89 124 149 330	
Budapeszt	enloyd@enloyd.hu	+36 1 783 00 00	