

A PROGRAMOZÓ, AKI SZERETETT ENGEM

A hazai IT-sek elvárják, hogy a cégek keressék meg őket



A versenyképes fizetés mellett a személyes fejlődés lehetősége, a munkahelyi légkör és a kihívásokat jelentő feladatok tehetik hűségesebbé az informatikai szakembereket. Az Adobe-nál bevált az is, hogy nem csak kikérték a munkatársak véleményét, de foglalkoztak is a tőlük érkező visszajelzésekkel.

Tavaly októberben ismét nyilvánosságra hozta azon cégek rangsorát a vállalatok értékelésével foglalkozó „Comparably” nevű website, ahol a legboldogabb munkavállalók, a lista élén pedig az Adobe végzett. Az eredmény kapcsán *Gloria Chen*, a társaság munkatársakért felelős vezetője elmondta, hogy a pandémia alatt a vállalat folyamatosan méri, hogy milyen az ott dolgozók hangulata, hogy jobban

megértsék, min mennek át és megoldásokat javasolhassanak a problémáikra. De ami talán még fontosabb, hogy nem csak meghallgatják a kollégákat, de hatásuk is van a tőlük érkező visszajelzéseknek, így például extra szabadnapokat vezettek be a teljes cégnél, rugalmas munkabeosztást, hogy támogassák azokat, akiknek hozzátartozójukról kell gondoskodniuk, de még a wellness célokra adott pénzüsszeget is megnövelték. A kulcstényező Chen szerint az, hogy prioritást kapott, hogy közösséget építsenek és a fizikai távolságtartás és a home office ellenére is szoros kapcsolatban maradjanak egymással a munkatársak.

Emelkedő bérek

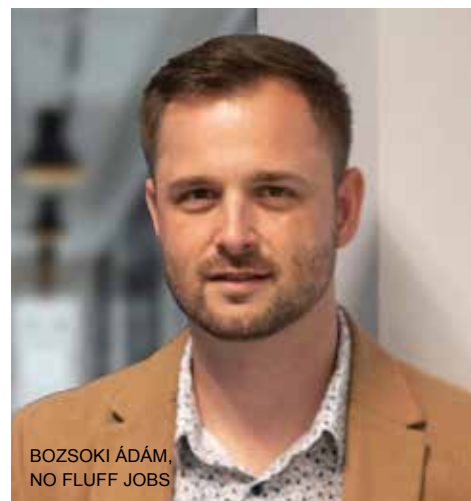
Az Adobe példája jól mutatja, hogy az elmúlt lassan két évben milyen komoly változások történtek a munkavállalói preferenciákban a technológiai szektorban is. Ebben az ágazatban a távmunka korábban sem volt szokatlan, a rugalmas munkaidő emlegetése sem okozott álmatlan éjszakákat a HR-osztályon dolgozóknak és a menedzsereknek, azonban a Covid-járvány hatására érezhető módon felértékelődtek ezek a szempontok. A versenyképes fizetés napjainkban már alapszintű elvárás a technológiai vállalatoknál, hiszen globális szinten több millió szakember hiányzik erről a területről, vagyis a megfelelő embereket igencsak meg kell fizetniük a cégeknek.

Bár az elmúlt bő egy évtizedben komoly fejlődés volt megfigyelhető a hazai IT-szakemberek anyagi megbecsülésében, Magyarország még mindig versenyképes a munkaerő költsége területén. A No Fluff Jobs felmérése szerint a közép- és kelet-európai IT-sok közül a csehek rendelkeznek a legjobb fizetésekkel, a cég régiós kutatása során a csehországi válaszadók egyharmada jelezte, hogy nettó 1,2 millió forint feletti összeget keres havonta. Szlovákia és Magyarország egyértelműen a fizetések középmezőnyében helyezkedik el – mindkét országban az ágazatban dolgozók több mint 66 százaléka nettó 315 – 630 ezer forintos fizetéssel számolhat.

Kell a kihívás

A No Fluff Jobs régiós kutatása szerint a lengyel és az ukrán IT-sek mutatják a legnagyobb hajlandóságot a munkahelyváltásra. A lengyel IT-szakemberek 41, az ukránok 40 százaléka aktívan keres munkát, vagy sűrűn nézelődik az állásportálokon. A jelöltek megszerzéséhez a munkaadóknak sokkal többet kell kínálniuk azonban a technológiai szektor magyar (több mint 73 százaléka nem tervezi a munkahelyváltást), cseh (72 százalék) és szlovák (71 százalék) képviselőinek, ők nem szívesen változtatnának munkahelyet. Az álláskeresés okai közül mindegyik vizsgált országban a legnyomósabb érvek a túl alacsony fizetés, a személyes fejlődés lehetősége és az új szakmai tapasztalatok keresése. A magyar és a szlovák IT-szakemberek a legkevésbé a főnökkel való rossz viszony miatt váltanának munkahelyet, azonban hazánk informatikusai és az ukránok esetében a megkérdezettek harmada nézne új munka után a hazája politikai helyzete miatt, valamint a rossz munkahelyi légkör is esetükben vezetne leginkább felmondáshoz.

„Általános tapasztalatunk, hogy bár nagy szükség van a piacon képzett IT-szakemberekre, a pandémia miatt az eddigieknél is jóval nehezebb megfelelő munkaerőt találni a közép-kelet-európai régióban. A magyar piacon annyira szűkös a lehetőségek tárháza, hogy a munka-



BOZSOKI ÁDÁM,
NO FLUFF JOBS

FORRÁS: NO FLUFF JOBS

A legtöbb fejlesztő a fizetéssel kapcsolatos elégedetlenségek miatt vált munkahelyet Magyarországon

adó diktál, a szerződéses jogviszony a legnépszerűbb, a B2B-foglalkoztatás egyelőre ritkább, ez kevesebb rugalmasságot ad az informatikusoknak. Magyarországon a szakemberek inkább elvárják, hogy a cégek keressék meg őket, nem keresnek proaktívan állást. A hazai IT-sek és munkaadók 80 százaléka Budapesthez köthető, de a cégek számára a távmunka egy olyan megoldás lehet, amellyel az ország bármely régiójából alkalmazhatnak képzett, megfizethető informatikust”, mutatott rá Bozsoki Ádám, a No Fluff Jobs országigazgatója.

Jó támpontot ad az Inspiring Employers hazai szoftverfejlesztők körében végzett felmérése is ahhoz, hogyan tudják magukhoz csábítani, illetve megtartani a tehetséges szakembereket a cégek. A kutatás során kiderült, hogy a szoftverfejlesztőket az új megoldások fejlesztése, a legfrissebb tudás megszerzése, a kihívásokkal teli munkakör és az átlag feletti kompenzációs csomag motíválja leginkább a munkájuk során. Az adatokból az is látszik, hogy a legtöbb fejlesztő a fizetéssel kapcsolatos elégedetlenségek miatt vált munkahelyet Magyarországon, de fontos számukra az is, hogy olyan munkahelyen dolgozzanak, aminek alapvetően jó a megítélése, reputációja az adott országban.

Kalocsai Zoltán

„Mindannyiunknak szükségünk van olyan emberekre, akik visszajelzést adnak nekünk. Így fejlődhetünk” – BILL GATES

Sokat számít a munkahelyi környezet vonzóságában a nyílt kommunikáció, a beosztottak és a vezetők közötti bizalom, valamint az egyenlő feltételek és lehetőségek megteremtése. Az fenti Gates-elv szerinti értékelések során fontos, hogy konstruktív véleményt fogalmazzanak meg a vezetők, ami egyedi, és nem kell feltétlenül a negyedév, vagy az év végére várni vele, bármikor jól jöhet egy hasznos visszajelzés.

A munka-magánélet egyensúly biztosítása jelenleg még fontosabb, hiszen a hibrid munkahelyek és munkavégzés miatt elmosódtak a határok. A rugalmas munkaórák, a kikapcsolódásra és feltöltődésre biztosított több idő jelentősen javíthatja az adott munkaadó megítélését.

Bármennyire is jónak gondol egy intézkedést az adott cég menedzsmentje, a munkavállalók megítélése dönti el, hogy végül hasznos lesz-e a társaság számára. Ezért fontos, hogy rendszeresen mérjék a vállalkozások az ott dolgozók elégedettségét. Érdemes megfontolni az alternatív módszereket, például a one-on-one beszélgetéseket, vagy ötletládákat kihelyezni, amelyekben névtelenül bárki megoszthatja az ötleteit a cégvezetéssel.