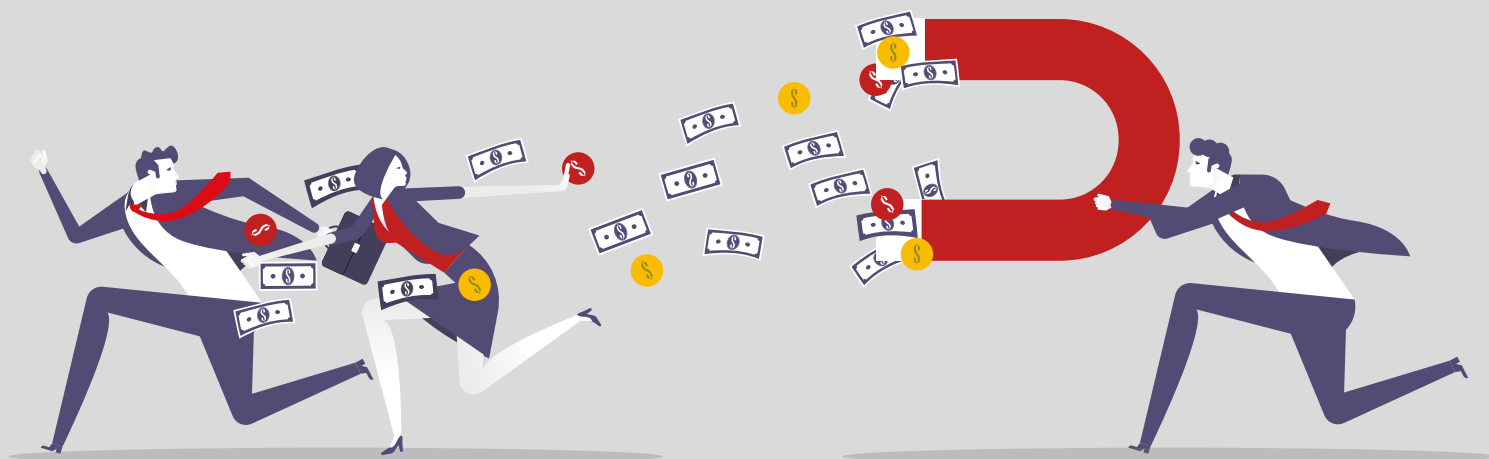




2019

Rekrutacja i budowanie zespołów w branży IT - największe wyzwania na 2019 rok



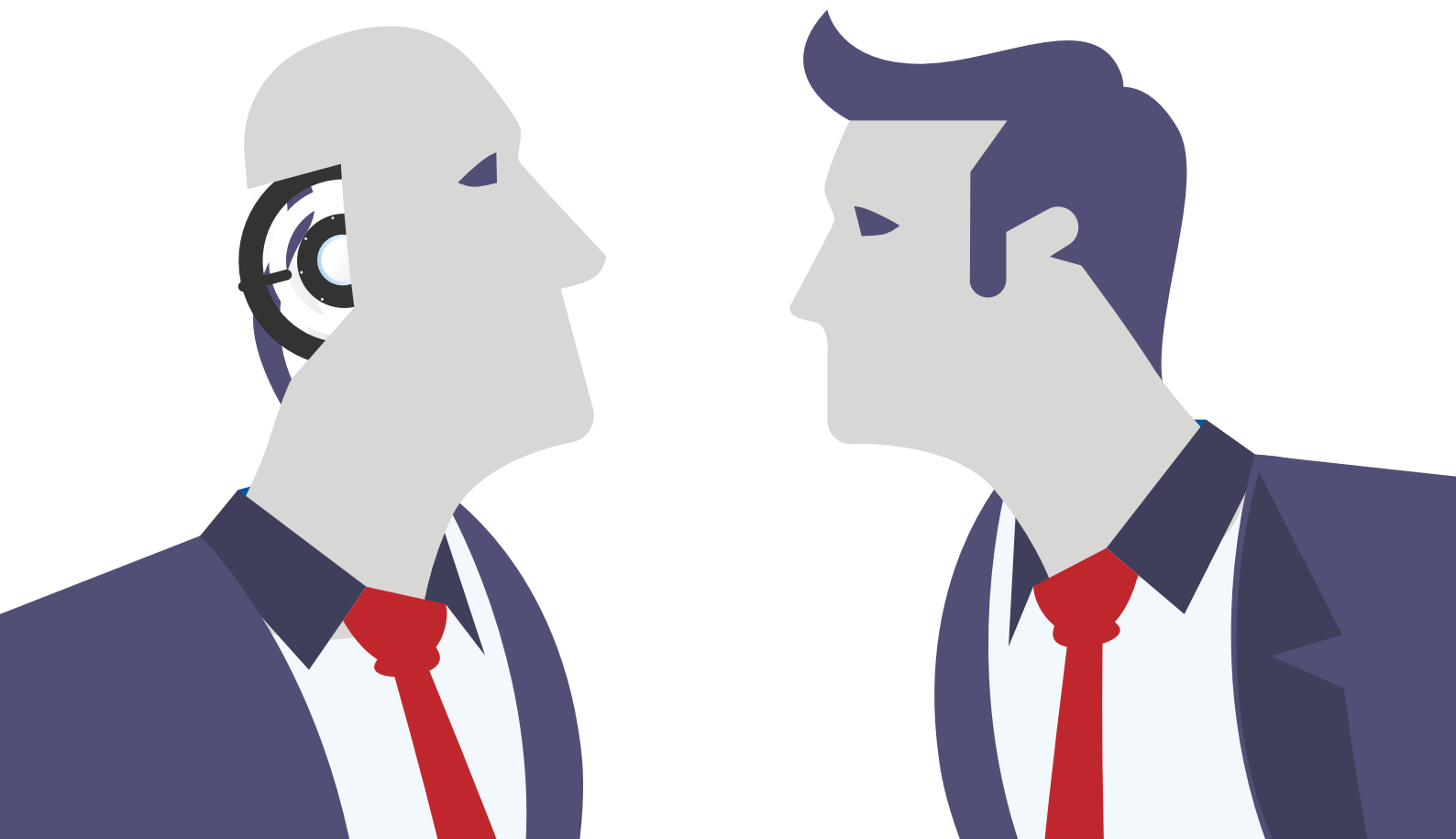
Wstęp

Budowanie zróżnicowanych, a zarazem zgranych i zmotywowanych zespołów, wzmacnianie lojalności i utrzymywanie zaangażowania – to zdaniem ekspertów najważniejsze wyzwania, przed którymi staną pracodawcy w nadchodzącym roku.

Deficyt talentów i rosnący popyt na usługi IT sprawiają, że specjalista ds. IT ma bardzo mocną pozycję na rynku pracy, a także może liczyć na warunki zatrudnienia i współpracy zdecydowanie atrakcyjniejsze niż w innych sektorach i obszarach. Według szacunków Komisji Europejskiej, w całej Europie do 2020 roku będzie brakować co najmniej 800 tys. fachowców IT. Rosnące zapotrzebowanie odzwierciedlają procesy rekrutacyj-

ne. Na polskim rynku przybywa ogłoszeń i ofert dla programistów, testerów, architektów IT itd. Jak pokazuje raport Pracuj.pl „Rynek Pracy Specjalistów”, firmy pochodzące z branż IT oraz internet/telekomunikacja zamieściły łącznie niemal co dziesiąte (9%) ogłoszenie na Pracuj.pl w II kwartale 2018.

Zapraszamy do zapoznania się z opracowaniem, w którym staraliśmy się uchwycić najważniejsze trendy rekrutacyjne i wyzwania stojące przed osobami, odpowiedzialnymi za budowanie zespołów IT w 2019 roku. O komentarz poprosiliśmy ekspertów branżowych z: Sabre, Randstad Polska, Grupy Pracuj, Picodi, ChallengeRocket.com i Biura Teleinformatyki CBA.



Główne zagadnienia:

- Szukanie firmowych wyróżników
- klucz do długofalowej współpracy
- Kontroferty dla swoich pracowników
- sposób na zatrzymanie talentów?
- Uważna obserwacja i elastyczność
- wyzwanie dla menedżerów IT
- Nowe metody komunikacji, automatyzacja procesów HR – sposoby, by szybciej dotrzeć do grupy docelowej
- Presja na pensje, nowe inwestycje...co dalej?
- Skrócona ścieżka edukacji programistów
- wyzwanie dla całego zespołu
- Kompetencje przyszłości – na co stawia IT?
- Ponadczasowy przepis na zgrany zespół



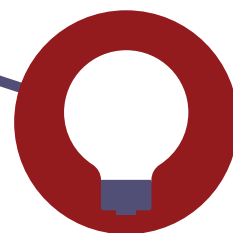
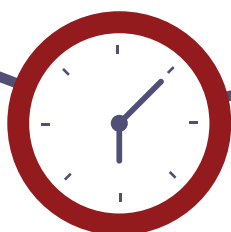
Wysoka poprzeczka dla rekrutera

Profesjonalny, dobrze przygotowany, szybko podejmujący działania i decyzje – taki niewątpliwie powinien być każdy rekruter, ale w przypadku branży IT szybkość działania może okazać się bardzo ważnym czynnikiem decydującym o tym, czy dany kandydat przyjmie ofertę, czy skorzysta z propozycji konkurencji. Zwłaszcza, że znaczna część osób pracujących w IT nie podejmuje samodzielnie zaawansowanych prób szukania nowego pracodawcy. Tak ważna jest więc w tym przypadku inicjatywa, aktywność oraz poszukiwanie i próbowanie różnych metod docierania do odbiorców. Warto wzmacniać swoje kompetencje miękkie i umiejętności interpersonalne, ale istotna jest też wiedza i znajomość branży IT, poszczególnych specjalizacji, specyfiki pracy na wybranych stanowiskach, jak również oczekiwań i potrzeb kandydatów oraz pracowników. Dla specjalistów IT liczy się merytoryczna, konkretna rozmowa. W komunikacji z firmą i aplikowaniu na ofertę pomoże natomiast dalsza automatyzacja procesów HR-owych np. rozwiązania mobilne czy platformy rekrutacyjne napędzane przez sztuczną inteligencję.

”

Jednym z największych wyzwań, którym rekruterzy muszą stawić czoło w nadchodzącym roku jest niewątpliwie czas i koszty poświęcane na pozyskanie jednego kandydata. Tutaj z pomocą przychodzą nowe rozwiązania, które nie tylko ułatwiają i przyspieszają procesy rekrutacyjne dla obydwóch stron, ale również pozwalają rekruterom budować i poprawiać doświadczenia kandydata. Hackathony rekrutacyjne zdobyły już swoich stałych fanów, z takich rozwiązań regularnie korzystają m.in. Facebook, Google czy PayPal. Kandydat w dowolnym miejscu, w dowolnym czasie może rozwiązać zadanie rekrutacyjne, dzięki czemu pokazuje swoje realne umiejętności techniczne i przy okazji czerpie przyjemność z wyzwania, które stawia przed nim firma.

Tomasz Florczak,
współzałożyciel oraz CTO,
ChallengeRocket.com



Big Data, machine learning i presja na pensje

Jak zauważa Michał Jarząbek, Branch Manager Technologies w Randstad Polska, niektóre zjawiska – już teraz mocno widoczne na rynku pracy – będą w nowym roku przybierać na sile i jeszcze bardziej dominować. – Na topie jest Big Data, machine learning, języki skryptowe i technologie chmurowe. Nie należy jednak spo-

dziewać się spadku zainteresowania pracodawców programistami Java i .NET oraz programistami tworzącymi aplikacje. Podaż będzie wzrastała razem z popytem, więc można założyć, że wzrost wynagrodzeń będzie równomierny, choć trudno przewidzieć jak wysokie będą podwyżki w IT – analizuje Michał Jarząbek.



”

To, czego można się obawiać, to tzw. przegrzanie rynku. Jeśli założymy scenariusz, według którego w Polsce pojawia w tym samym czasie kilka dużych inwestycji i zapadają decyzje o utworzeniu jednocześnie na przykład 5 tysięcy nowych miejsc pracy, to może się okazać, że zasoby rynku zostały wyczerpane. Patrząc jednak na realia, raczej nie spodziewamy się, że nagle powstanie dziesięć nowych centrów deweloperskich. Prawdopodobne jest natomiast, że istniejące już zespoły będą nadal się rozwijać i powiększać. I to na pewno będzie wyzwaniem dla rekruterów, którzy będą musieli szukać innowacyjnych metod docierania do kandydatów. Przyszłość należy do technologii, więc można się spodziewać, że na przykład dzięki machine learning również specjaliści ds. HR znajdą rozwiązania sprzyjające szybkiej i skutecznej komunikacji z kandydatami.

Michał Jarząbek,
Branch Manager Technologies,
[Randstad Polska](#)

Kontraoferta – to jest wyzwanie!

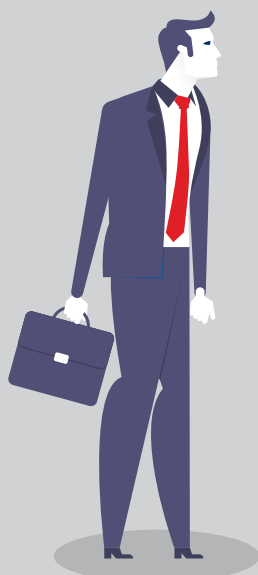
Kandydat jest zainteresowany ofertą, przeszedł pomyslnie wszystkie etapy rekrutacji, finalne rozmowy są już bardzo zaawansowane i wydaje się, że pozostały już tylko formalności typu podpisanie umowy... a tymczasem okazuje się, że obecny pracodawca kandydata wystąpił z kontraofertą i przekonał go do pozostania w firmie. Taki scenariusz brzmi znajomo rekruterom specjalizującym się w obszarze IT.

– *Myślę, że w nowym roku to zjawisko jeszcze bardziej przybierze na sile, co stanie się jeszcze większym wyzwaniem dla specjalistów ds. HR. Część osób bierze udział w rekrutacjach tylko po to, by mieć argument do negocjacji z własnym pracodawcą, ale jest też wiele takich, które na poważnie myślą o zmianie miejsca zatrudnienia, ale ich przełożony „podbija” stawkę i proponuje nowe udogodnienia, zadania itp.* – mówi Agata Dzierlińska, specjalista ds. rekrutacji IT w Grupie Pracuj. Jej zdaniem – podobnie jak innych ekspertów – nie tylko dotarcie do specjalistów z tego obszaru i ich zatrudnienie jest trudne, ale także utrzymanie jakości ich pracy i wysokiej motywacji.

”

Jeżeli pracodawca nie może zaproponować konkurencyjnego wynagrodzenia, to powinien szukać czegoś innego, co będzie stanowić wyróżnik wśród innych ofert. To może być na przykład praca zdalna, krótszy tydzień pracy albo coś, co dodatkowo zwiększy komfort pracy specjalisty ds. IT. Programiści często przyznają, że chcą zmienić pracę, żeby pracować na nowszych technologiach. Firmy muszą więc częściej zatrzymywać się i zastanawiać, co stanowi ich przewagę.

Agata Dzierlińska,
specjalista ds. rekrutacji IT,
[Grupa Pracuj](#)



Motywatory nie tylko płacowe

Jak przyciągnąć talenty i na dłużej utrzymać ich uwagę? Z obserwacji Michała Jarząbka z Randstad Polska wynika, że tym, co szczególnie wpływa na decyzje kandydatów i pracowników, są pieniądze. – *Już teraz wynagrodzenia w IT są wysokie, a presja cały czas rośnie. Nie oznacza to jednak, że każdy specjalista IT, podejmując decyzję o zmianie miejsca zatrudnienia, kieruje się wyłącznie kwestiami finansowymi* – zaznacza przedstawiciel Randstad i dodaje, że niektórzy wolą odejść z dużej międzynarodowej korporacji po to, by podjąć się nowych projektów np. w startupie. Technologie, nowe możliwości rozwoju, ambitne wyzwania, innowacyjne narzędzia, szansa, żeby nauczyć się czegoś nowego i świeżego – to aspekty, które również mają istotne znaczenie. – *Dla części programistów liczy się też czas przeznaczony na szukanie własnych rozwiązań, próbowanie czegoś nowatorskiego. Od kilku lat w wielu firmach stosowane są też zwinne techniki tworzenia oprogramowania, popularna jest metodyka Scrum. Odejście od tradycyjnego stylu zarządzania i komunikacji na rzecz agile może być interesujące dla kogoś, kto nie miał wcześniej z tym styczności, ale nie jest to nowe zjawisko, które miałyby zaważyć na decyzji większości* – mówi Michał Jarząbek.

Firmy prześcigają się w propozycjach benefitów i rozmaitych świadczeń. Gadzety, chillout roomy, stylowe wyposażenie wnętrz, oferta sportowa, zdrowotna, kulturalna, szkoleniowa – to wszystko już teraz można znaleźć zarówno w dużych, jak i w małych przedsiębiorstwach. Benefity mogą być istotnym aspektem brany pod uwagę podczas szukania nowej pracy, ale jeśli warunki zatrudnienia, możliwości nauki, rozwoju i awansu nie będą satysfakcjonujące, to dodatkowe udogodnienia typu salka do gry w ping ponga, karnet na siłownię czy darmowe śniadania okażą się niewystarczającym argumentem.

”

Firmy starają się docierać do kandydatów nowymi kanałami, sponсорują eventy niezwiązane z branżą IT oraz ujawniają rosnące stawki wynagrodzeń, ale te działania nie zawsze przekładają się na bezpośredni sukces rekrutacyjny. Wciąż największą popularnością cieszą się firmy oceniane jako liderzy technologiczni, oferujący możliwość pracy z nowymi technologiami i rozwiązywania ambitnych problemów biznesowych. Informowanie rynku o projektach, najlepiej przez ekspertów pochodzących z firmy, daje możliwość przyciągnięcia ambitnych, zdolnych i lojalnych pracowników. Utrzymanie programistów to ciągłe stawianie im wyzwań, a z drugiej strony zapewnienie komfortowych warunków pracy – nie tylko przez bogate benefity i jedzenie dostępne w kuchniach, ale też ograniczenie biurokracji i angażowanie pracowników w podejmowane decyzje.

Karolina Milbrandt,
TA Manager,
[Sabre Poland](#)



Na nieco inny rodzaj oferowanych benefitów stawia z kolei sektor publiczny, który w ostatnich latach zwiększył liczbę rekrutacji do działów IT.

Ciekawym przykładem jest Centralne Biuro Antykorupcyjne, które prowadzi obecnie największy nabór pracowników od czasu powstania służby w 2006 roku.

Poszukiwani są m.in. kierownicy projektów, administratorzy systemów, programiści, specjaliści pomocy technicznej.

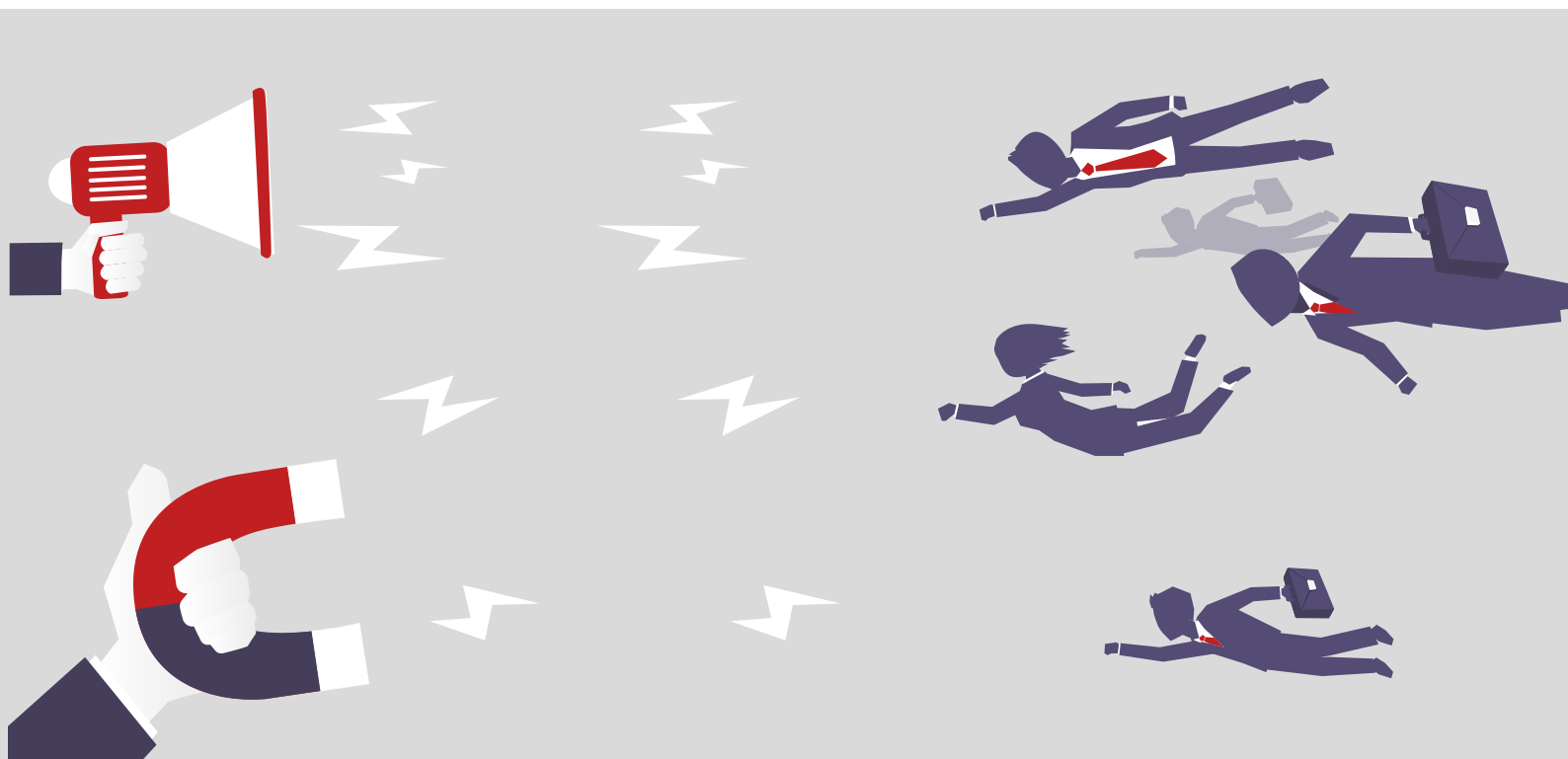
Naszym programistom zapewniamy pracę na pełen etat lub służbę w Warszawie, dofinansowanie do studiów podyplomowych, dodatkowy urlop szkoleniowy dla studentów,

szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, a przede wszystkim ciekawą i stabilną pracę w zespole złożonym z ekspertów, starszych i młodszych developerów. Ponadto, funkcjonariuszom oferujemy dofinansowanie do wynajmu mieszkania w Warszawie oraz przywileje emerytalne. Kandydatów przyciąga do nas również status funkcjonariusza służby specjalnej. Bez względu na charakter realizowanych zadań, każdy agent CBA, w tym programista, jest szkolony w zakresie sztuk i sportów walki oraz posługiwania się bronią palną – komentuje Grzegorz Skolimowski z Biura Teleinformatyki CBA.

”

Zarobki programistów w Biurze Teleinformatyki CBA mieszczą się w przedziale od około 3 i pół do około 9 tysięcy złotych netto i nie są głównym powodem wstępowania do służby. Jest nim przede wszystkim poczucie patriotyzmu i chęć wykorzystania swoich umiejętności w służbie dla Polski. Aplikacje tworzone przez naszych programistów to narzędzia, z których agenci zwalczający działalność zagrażającą interesom ekonomicznym państwa korzystają na co dzień.

Grzegorz Skolimowski,
Biuro Teleinformatyki [CBA](#)



Kandydaci bez dyplomu uczelni

Na rynku brakuje m.in. programistów, testerów i innych specjalistów IT, dlatego firmy intensyfikują działania, które mają służyć promowaniu możliwości pracy w tym sektorze. Duże zapotrzebowanie na kadrę sprawia, że na ścieżkę programistyczną wchodzi również osoby, które nie ukończyły studiów kierunkowych, ścisłych, technicznych albo były związane z zupełnie inną branżą lub profesją, np. humanistyczną, ekonomiczną itd.

”

To dobrze, że jest trend przebranżawiania się i zdobywania nowych kwalifikacji, to szansa dla wielu kandydatów i pracodawców, ale również wyzwanie dla HR-owców. Ważne jest bowiem, żeby już na etapie rekrutacji rzetelnie weryfikować motywację takich osób, sprawdzać ich przygotowanie do pracy w zespole, znajomość narzędzi.

Agata Dzierlińska,
specjalista ds. rekrutacji IT,
[Grupa Pracuj](#)

Jak zauważa Karolina Milbrandt z Sabre Poland, firmy w różnym stopniu są przygotowane na popularyzację skróconej ścieżki edukacyjnej programistów. - Część organizacji zwiększa inwestycje w edukację i doszkalanie pracowników bez wykształcenia kierunkowego, inni podnoszą wynagrodzenia i nakłady na rekrutację doświadczonych ekspertów – mówi przedstawicielka Sabre.

Warto dobrze przemyśleć i przeanalizować różne możliwości, metody i narzędzia służące podnoszeniu i uzupełnianiu kwalifikacji pracowników. Jeśli planujemy szkolenie wewnętrzne w firmie, dobrze jest już na samym początku określić cel, jaki chcemy osiągnąć.

- Inaczej podejmiemy do przebranżowienia pracowników, którzy docelowo będą u nas pracować jako programiści, a inaczej do osób, które potrzebują jedynie poszerzenia pewnych kompetencji technicznych, żeby łatwiej im się współpracowało z programistami – radzi Joanna Zaniewicz, Country Manager w Coders Lab – największej szkole IT w Polsce, oferującej intensywne kursy programowania. - Cele najlepiej określić sobie w sposób mierzalny, łatwy do zweryfikowania, np. „Co najmniej 50% uczestników szkolenia po jego zakończeniu zacznie pracować w firmie jako junior .NET developer”. Kto weźmie udział w szkoleniu? Jaki poziom kompetencji prezentują potencjalni uczestnicy? Warto odpowiedzieć sobie na tego typu pytania. Być może będzie istniała konieczność zorganizowania dwóch lub trzech grup ze względu na zróżnicowany poziom zaawansowania. - Innym rozwiązaniem może być wyrównywanie poziomu wiedzy. Uczestnicy otrzymują materiały i zadania przygotowawcze, które muszą przerobić jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia – mówi przedstawicielka CodersLab. - W trakcie samego szkolenia, zwłaszcza jeśli jest ono rozłożone w czasie, ważne jest bieżące monitorowanie postępów uczestników. Cykliczne egzaminy praktyczne, sprawdzające poziom opanowanych umiejętności, z jednej strony działają motywująco na uczestników i zmuszają do systematyczności, z drugiej - pozwalają na obiektywną ocenę i w razie potrzeby na interwencję mentora. Decydując się na współpracę ze szkołą programowania, warto przede wszystkim zwrócić uwagę na jej podejście do przygotowania samego szkolenia i dopasowanie programu do potrzeb konkretnej firmy. Elastyczność i indywidualne podejście są tutaj kluczowe, bo znacznie skracają czas wdrożenia nowego junior programisty.



Nie tylko twarde kompetencje

Doświadczenie, wiedza i znajomość technologii są oczywiście bardzo ważne, ale stale rośnie też znaczenie tzw. kompetencji miękkich oraz inteligencji emocjonalnej. Od specjalistów ds. IT wymaga się komunikatywności oraz umiejętności współpracy z zespołem i dzielenia się swoją wiedzą, tłumaczenia kwestii technicznych w przystępny i zrozumiały sposób. Ważna jest też umiejętność zarządzania sobą w czasie, wykazywanie się inicjatywą, dociekliwością i pomysłowością. Z pewnością bardzo doceniani będą pasjonaci technologii, entuzjaści głodni wiedzy, nowinek i kolejnych doświadczeń. - *W zmieniającym się świecie najważniejszą umiejętnością jest zdolność przyswajania nowej wiedzy i zapominania starych metod działania. Branży IT towarzyszy niekończąca się transformacja i największy sukces odniosą osoby, które są w stanie szybko odnajdować się w zmieniających warunkach – mówi Karolina Milbrandt z Sabre Poland, wymieniając jako kluczową również umiejętność inspirowania i zachęcania do rozwoju lub wyboru danego rozwiązania.*



”

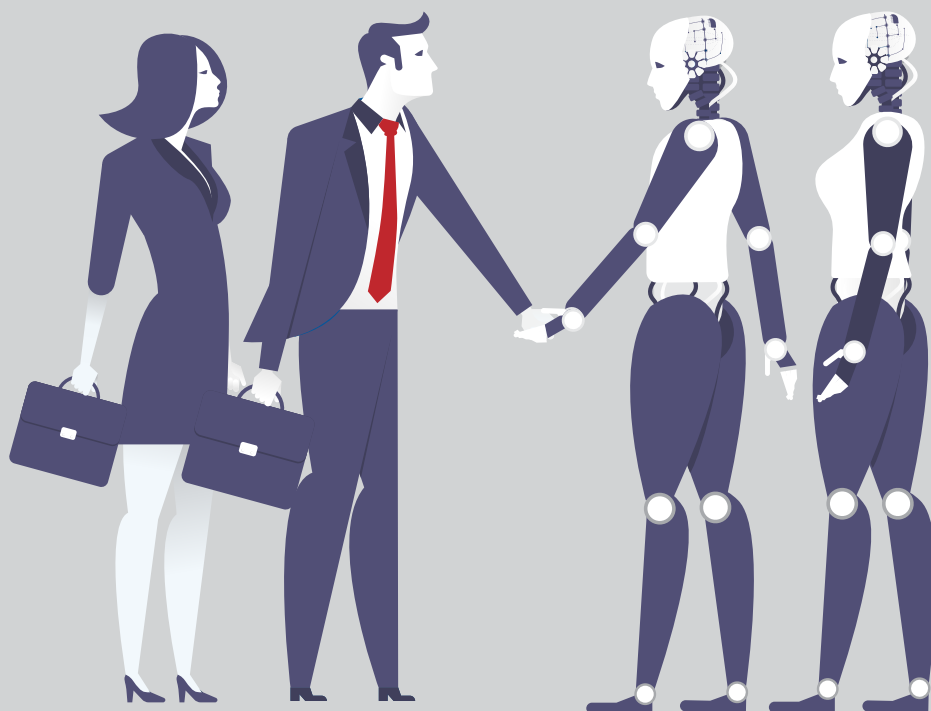
Liczy się autentyczność, szczerze zainteresowanie swoją pracą. Pracodawca może oferować szkolenia z rozwijania autoprezentacji czy komunikacji międzykulturowej, ale ciekawość i chęć ciągłego poszerzania wiedzy i kompetencji to jest coś, z czym kandydat sam wchodzi do organizacji. Od firm pracownicy oczekują ścieżek awansu, planu na ich karierę, możliwości samodzielnej eksploracji i eksperymentów, dlatego warto inwestować nie tylko w edukację bezpośrednio związaną z projektami, ale też w laboratoria i możliwość samodzielnego kierowania swoim rozwojem.

Karolina Milbrandt,
TA Manager,
[Sabre Poland](#)

Różnorodność, młode pokolenie, praca na odległość

Zdaniem Agaty Dzierlińskiej rynek rekrutacji obfituje w wyzwania również ze względu na postawę i oczekiwania przedstawicieli najmłodszych pokoleń. – *Już na etapie rozmów kwalifikacyjnych widać różnicę w podejściu między specjalistami, którzy mają trzydzieści kilka lat, a ich młodszymi, dwudziestokilkuletnimi kolegami. Osoby z pokolenia Z oczekują, że otrzymają już na starcie duże możliwości rozwoju i że firma w nich zainwestuje, nawet jeśli nie mają jeszcze dużej wiedzy i doświadczenia. Menedżerowie powinni uwzględniać zmiany pokoleniowe i wykazywać bardziej elastyczną postawę, analizować potrzeby, aktualizować pulę benefitów* – wylicza Agata Dzierlińska.

Budowanie międzynarodowego środowiska, telepraca i komunikacja online między członkami zespołów, zarządzanie różnorodnymi grupami, w których spotykają się osoby w różnym wieku, pochodzące z różnych kultur i narodowości - to przykładowe wyzwania, przed którymi stoją menedżerowie IT. – *W kontekście współpracy zagranicznej istotnym utrudnieniem są obecnie procedury i formalności. Aby uzyskać pozwolenie na pracę dla obcokrajowca, musimy czekać kilka miesięcy. W ten sposób przegrywamy konkurencję globalną o kandydatów IT spoza Polski. W innych krajach procedury są znacznie szybsze* – zauważa Michał Jarząbek.



Partnerstwo w biznesie



Jak wynika z raportu Deloitte [„CIO Survey 2018. Patrząc w przyszłość: poza erę cyfrową”](#), technologia, cyfryzacja, zmieniające się potrzeby organizacji i rzeczywistość biznesowa również wpływają na pozycję dyrektorów IT. Jakie kompetencje w przyszłości będą istotne? Jak pokazują wyniki badania, najważniejsze oczekiwania wobec dyrektorów IT to: dopasowanie do strategii biznesowej, transformacja procesów oraz zapewnienie efektywności operacyjnej IT. Szef IT będzie stać przed wyzwaniem łączenia trzech wzorców: zaufanego dostawcy usług, inicjatora zmian oraz partnera w biznesie. Szczególnie ważne będzie m.in. myślenie perspektywiczne oraz dzielenie się wiedzą o innowacjach. Kolejne edycje badania pokazują także, że dyrektorzy IT dostrzegają rosnącą potrzebę poszerze-

nia posiadanych kompetencji o umiejętności miękkie, niezbędne do współpracy z biznesem. Kreatywność, elastyczność poznawcza i inteligencja emocjonalna, to najbardziej pożądane kompetencje z tego obszaru w rekrutacji kadry IT.

W skali globalnej zapewnienie szkoleń pracownikom IT w zakresie nowych umiejętności i narzędzi wydaje się być większym wyzwaniem niż w Polsce (53 proc. vs 29 proc. odpowiedzi). Z drugiej strony, wyniki wskazują, że na polskim rynku utrzymanie obecnego zespołu jest znacznie trudniejsze niż na świecie (41 proc. vs 24 proc. odpowiedzi).

Skuteczny i zgrany zespół – trendy i ponadczasowe wartości

Jakie wyzwania stoją przed menedżerami zespołów IT? Bartłomiej Tyranowski, CTO w Picodi, zwraca uwagę na niektóre trendy, których dynamikę należy śledzić i dobrze rozumieć, aby zbudować i utrzymać efektywny zespół IT: - *Wiele obszarów wpływających na pracę zespołu podlega ciągłym zmianom. Jednym z dość dobrze widocznych trendów jest dynamicznie rosnąca ilość wąskich specjalizacji u kandydatów oraz sam fakt, że zakres tych specjalizacji mocno zmienia się w czasie. Na przykład dzisiejsza relacja "Front-end-developer'a" do "Back-end-developera" jest zupełnie inna niż jeszcze kilka lat temu. To efekt dynamicznych zmian na rynku narzędzi i technologii używanych w obu obszarach. Innym przykładem może być "Administrator". Z uwagi na coraz szerzej stosowane infrastruktury cloud'owe, też często jest to inny specjalista niż ten, który jeszcze parę lat temu montował i konfigurował racki w szafie firmowej serwerowni. Kolejnym trendem jest samo zarządzanie projektami w IT. Od kilku lat przez wszystkie przypadki odmieniane są metodologie zwinne (agile) – mimo że wbrew pozorom wcale nie ma w nich tak wielkiej magii i nie do każdego projektu się nadają. Niemniej, to również jest trend, który menedżer odpowiedzialny za budowę zespołu IT musi dobrze rozumieć i umieć z niego skorzystać.*

Jak podkreśla Bartłomiej Tyranowski, trendy mają jednak to do siebie, że są na chwilę, trwają krócej lub dłużej, ale raczej nie wiążą się z trwałą zmianą, dlatego – w kontekście budowania zespołów – warto skupić się na tym, co uniwersalne. O stabilności i skuteczności zespołu w długofalowej perspektywie decydują zwykle czynniki ponadczasowe.

Branża IT zmienia się bardzo szybko i kojarzy się z dynamiką. Przeobrażeniom ulega też cały rynek pracy. Zmienia swoje oblicze również obszar HR, a przed rekruterami i menedżerami pojawiają się nowe wyzwania. Ważna jest więc spójność, wzajemne poznawanie się i dopasowywanie do różnych potrzeb. Rok 2019 nie przyniesie rewolucyjnych

”

Z moich doświadczeń wynika, że skuteczny i zgrany zespół to taki, w którym są wszystkie niezbędne kompetencje (hard skills) na poziomie przynajmniej solidnym – wylicza Bartłomiej Tyranowski. - Ludzie muszą też pasować do siebie charakterologicznie na zasadzie podobieństwa lub dopełnienia - oba warianty w zespole mogą świetnie działać. To konieczne dla skutecznej komunikacji i atmosfery, która zespół cementuje. W zespole powinny też być jasne i dobrze zdefiniowane cele, wymagania i obszary odpowiedzialności, a pracownicy muszą mieć perspektywę rozwoju oraz móc ją śledzić, a przynajmniej czuć, że ten rozwój następuje.

Bartłomiej Tyranowski,
CTO,
[Picodi](#)

zmian – raczej kontynuowane będą pewne trendy, a wybrane zjawiska jeszcze mocniej zaakcentują swoją obecność. Spowoduje to, że zarówno pracodawcy, jak i kandydaci i pracownicy będą musieli konfrontować się z nowymi sytuacjami i reagować na nie w jeszcze bardziej elastyczny sposób.

O Coders Lab

Coders Lab to pierwsza i największa szkoła IT w Polsce. Dzięki połączeniu doświadczenia edukacyjnego ze znajomością rynku pracy **Grupy Pracuj**, wspieramy firmy w procesie cyfrowej transformacji, umożliwiając szybkie i efektywne zdobycie pożądaných kompetencji, związanych z nowymi technologiami. Nasze [rozwiązania biznesowe](#) to odpowiedź na powiększający się niedobór specjalistów IT i konieczność systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników. Organizujemy zarówno intensywne kursy programowania webowego (m.in. JavaScript, Python, PHP, C#, Java,) jak i kursy zawodowe UX Digital czy Tester. Działamy na terenie Warszawy, Krakowa, Katowic, Wrocławia, Poznania, Trójmiasta i Łodzi.

Zachęcamy także do odwiedzenia naszego bloga [„Human CapITal”](#) poświęconego tematyce edukacji, rozwijania kompetencji technologicznych w organizacjach i skutecznej rekrutacji.

Kontakt:



Katarzyna Bartoszkiewicz

Marketing Manager B2B Coders Lab

✉ katarzyna.bartoszkiewicz@coderslab.pl

☎ +48 692 832 272

Redakcja:

Katarzyna Klimek - Michno