

COMPUTERWORLD®

ZVLÁŠTNÍ NEPRODEJNÁ PŘÍLOHA | PROSINEC 2024

TOP IT Employers

Víme, kde se o vás
dobře postarají a dají vám
zajímavou práci.



Freelance, nebo zaměstnání?

DAVID SLOUKA

Obě formy práce mají své pro a proti a v informačních technologiích jsou zároveň obě velmi běžné. Podívejme se na ně a na to, která z nich může být pro vás vhodnější.



Být na volné noze má své krásy a pozitiva, ale zároveň řadu rizik. Informační technologie tyto hrozby do jisté míry vyvažují – zájem o práci je všude a peníze jsou velmi dobré – nicméně stále nejde o výdělek pro každého.

Podívejme se na základní rozdíly, které práce na volné noze a zaměstnání mají.

Pracovní doba

Ačkoliv i v tradičním zaměstnání se již objevují pojmy jako flexibilní pracovní doba, stále jde hlavně o doménu freelancerů. Přestože práce z domova je v postcovidové éře v zaměstnání častá, obvykle stále musíte pracovat v předem

daných hodinách. Na volné noze můžete pracovat, kdy chcete – důležité jsou pro vás deadliny a to, že je práce hotová.

Jde o jeden z nejvýraznějších benefitů – umožňuje vám plánovat si čas podle vašich potřeb. Den volna v polovině týdne? Proč ne. Příbuzná potřebuje pohlídat děti? To pro vás není problém. Chcete zůstat dlouho vzhůru kvůli vysílání zápasu v NHL? Klidně si přispěte.

Reálně ale i tak má většina freelancerů alespoň nějaké zvyky, rituály a časový rozvrh. Práce na sebe vyžaduje zodpovědnost a disciplínu, a tudíž i pečlivé hlídání času.

Vzhledem k obtížné nátuře práce v IT a tendenci pracovat na

vícero projektech zároveň se ale může volnost v pracovní době snadno proměnit na neustále pracování, o mnoho hodin víc než u běžného zaměstnance.

Stres

Stres je nebezpečná zbraň, již jednou za čas podlehne každý z nás, ale která je pro nás velmi škodlivá a měli bychom se jí pokud možno co nejvíce vyvarovat.

V tomto případě záleží především na způsobu, jakým nad životem a prací přemýšlíte, a nelze jednoznačně určit, co je z hlediska stresu méně náročné. Zaměstnání vám na jednu stranu obvykle umožní po práci vypnout a neřešit ji až do příštího pracovního dne; na volné noze obvykle žonglujete s více projekty, e-maily vyřizujete pozdě v noci a s nemyšlením na práci to bývá velmi složité.

Zaměstnání (o tom ještě více níže) také samozřejmě nabízí určitou stabilitu a jistotu, která u freelance práce chybí. Tato stabilita může být velice uklidňující – obzvláště má-li pracovník kupříkladu hypotéku.

Při dobrém výběru produktů a kapce štěstí na objem práce a deadliny si ale zase občas můžete na volné noze užít trochu více volna, času, který můžete věnovat koníčkům, přátelům, rodině.

V případě, že má firma standardní kanceláře, se také freelancer může snáze vyhnout různým formám „kancelářské politiky“, leckdy složitým mezilidským a profesio-nálním vztahům a socializaci obecně. Pro někoho nevýhoda, pro někoho velké plus.

Úředničina

Freelancer bohužel není oproštěn od trochy počítání a vyřizování úředních náležitostí. Musí odvádět

Práce na sebe vyžaduje zodpovědnost a disciplínu, a tudíž i pečlivé hlídání času.

The background features a series of concentric circles in a light purple hue, centered on the page. Overlaid on these circles are numerous small, light blue dots, creating a digital or data-like texture. The overall color palette is dark blue and purple.

datera

IBM
Platinum Partner

**LET'S LEAD
AI REVOLUTION
TOGETHER!**

watsonx.ai

AI and data platform that's built for business

zdravotní a sociální pojištění sám, musí platit daně a dnes už i musí mít zřízenou datovou schránku. V případě, že freelancer pracuje i pro zahraniční subjekty, si pak musí dávat pozor na formu práce, smlouvy o dvojím zdanění a DPH (což přidává znatelně více úředniciny).

Není toho přespříliš, ale jde o otravnou nutnost, kterou je třeba po očku sledovat, neboť odvody se každý rok mění a občas se mění různá jiná specifika. Co se týče výše zdanění, v Česku panují pro OSVČ vcelku výhodné podmínky i u poměrně vysokých příjmů.

Zaměstnanci sice odvádějí na zdravotní a sociální pojištění víc, ale zase nemusejí nic řešit – v IT je čekají dobré peníze i tak. Běžná je celá řada benefitů, z těch zcela základních například multisport karta nebo stravenky.

Velmi výhodné pro zaměstnance je, pokud u toho zároveň občasné pracuje na projektech jako OSVČ. Živnostníci v případě, že je to pro ně vedlejší činnost, totiž zálohy prakticky neodvádějí, a podmínky jsou tak pro ně ještě výhodnější.

Finance

Jako freelancer si téměř jistě vyděláte víc. Peníze si určujete sami a nastavíte si je podle svých schopností, zkušeností a – upřímně – i své drzosti. O zdanění už jsme mluvili výše, v českém prostředí je pro vás situace obvykle přívětivá. Výše zisků je tak reálně omezena pouze trhem, poptávkou a dostupností. Trh a poptávka hraje v případě IT do vašich karet.

S tím souvisí i to, že si můžete vybírat klienty. Ty, kteří by vám nezaplátili dost, zkrátka odmítnete – na aktuálním IT trhu si to s největší pravděpodobností můžete v klidu dovolit.

Z čehož plyne další výhoda – můžete si svobodně zvolit, jakých projektů se chcete účastnit a pro koho chcete pracovat. Málokdy je vaše práce stejná a díky mnoha různým projektům, na kterých pracujete, je váš životopis velmi rychle opravdu působivý.

Nacházení klientů a budování sítě kontaktů patří mezi nejobtížnější část práce freelancera, v IT je však výrazně jednodušší: po vašich schopnostech bude poptávka téměř vždy i v případě, že máte jen málo zkušeností, a k tomu, aby o vás měli

headhunteři zájem, stačí dobrý profil na LinkedInu či cesta na nejbližší hackathon, IT konferenci a podobně.

Dále existuje řada pracovních portálů specificky zaměřených na IT, které s možností freelancerů buď počítají, nebo jsou na ně přímo stavěné. Jak jinak – málokterý obor je tak vhodný na home office a vzdálenou práci jako právě IT.

Problémem občas může být neochota klientů práci skutečně zaplatit. Faktura je vystavena, čekáte týden, měsíc, dva měsíce, tři... A někdy se nemusíte ani dočkat. Pokud máte smlouvu, ujistěte se, že je dobře napsána, a ideálně pracujte s klienty, kteří mají dobré recenze a důvěryhodný produktový plán. Existují webové stránky, kde větší zaměstnavatele freelanceri hodnotí mezi sebou, což může napovědět o jejich kvalitách.

Profesní růst, osobní rozvoj a zajištění do budoucna

Tady naopak opět existují výhody a benefity u obou druhů práce. Zaměstnání v IT dnes velmi často nabízí mnoho různých školení a certifikátů, jež firma proplatí a které se zaměstnanci mohou velice hodit (i například na budoucí práci na volné noze).

Existuje řada pracovních portálů specificky zaměřených na IT, které s možností freelancerů buď počítají, nebo jsou na ně přímo stavěné. Jak jinak – málokterý obor je tak vhodný na home office a vzdálenou práci jako právě IT.

Freelanceri naopak mají větší prostor na to si najít čas třeba na výuku jazyků a další záležitosti, vše si ale musejí platit sami, bez podpory firmy.

Zaměstnanci – a to je podstatná výhoda – si také nemusejí dělat hlavu s důchody – ten po odpracovaných letech dostanou vypočtený podle délky a výše mzdy/platu. U freelancerů je to složitější, obecně ale platí, že by živnostník měl myslet na důchodové spoření sám a odvádět na něj pravidelně peníze, aby pak měl na stará kolena z čeho žít.

Jinak by ho totiž mohlo čekat nepříjemné překvapení.

Jak se rozhodnout?

Ve výsledku je to jen na vás a na tom, co od práce očekáváte. Práci tráví člověk podstatnou část svého života, je proto dobré si vše pečlivě rozmyslet; záleží také na řadě proměnných, které se během života mění, kupříkladu rodinná situace. Není však třeba litovat, že jste se rozhodli pro to nebo pro ono – současný pracovní trh je vysoce dynamický a v tak moderním oboru, jako je IT, můžete své postavení na něm kdykoliv změnit.

Autor je spolupracovník redakce



Sedm náborových trendů

SARAH K. WHITE

Několik posledních turbulentních let přineslo okamžité změny do oblasti technologií – a to se týká i náboru zaměstnanců.

Recruitment byl vždycky specifický a pandemie ho mnohdy změnila k nepoznání. Týká se to všech průmyslových odvětví a IT není v tomto případě nijak odlišné.

Společnost Robert Half Technology oslovila více než 2 800 manažerů na seniorní úrovni v USA, z čehož vyplynuly na světlo světa určité trendy relevantní celosvětově. Jasným výsledkem je vzestup v práci z domova a způsob, jakým se firmy popasovaly s prvními vlnami pandemie. Z průzkumu vyplývá, že část zavedených covidových řešení hodlají organizace zachovat i do budoucna.

Skoro tři čtvrtiny z více než jednoho tisíce oslovených pracovníků „chtějí pracovat častěji vzdáleně“ i po skončení pandemie – něco, co si firmy bezpochyby budou pamatovat.

Podívejme se na sedm klíčových IT náborových trendů vytipovaných společností Robert Half Technology.

1 Vyšší nabídka, více možností

Krise IT náboru pokračuje, zájemců je málo a otevřených míst hodně. Některé profese, jako jsou developéři, bezpečnostní odborníci i pracovníci na helpdesku, budou vysoce poptávaní. Nové aplikace jsou potřeba neustále, stejně jako podpora softwaru a samozřejmě bezpečnost produktů. DevOps inženýři jsou další na řadě, neboť IT infrastruktura se neustále rozšiřuje.

A tím, že vzdálená práce se stala postpandemickým standardem, vyžadují společnosti zkušenou a schopnou podporu a systémové administrátory.

2 On-line nábor a vzdálená školení

Vzdálená práce se rychle stala standardem a nábor zaměstnanců na dálku na sebe nenechal dlouho čekat.

Bouřlivý rozvoj videokonferenčního softwaru způsobil, že vzdálený nábor už není až tak moc odlišný od fyzického interview. Recruitment na dálku ale stále má svá úskalí, která v příloze rovněž popisujeme. Firmy, jež jsou zvyklé vítat nové zaměstnance fyzicky a firemní kulturu jim představit takříkajíc hozením do vody, se musejí naučit novým metodám, jak zaměstnance do společnosti řádně přivítat.

3 Růst práce na dálku

Vzdálená práce a flexibilita práce z domova dlouho byly výsadou IT průmyslu, ale covid-19 strategii práce proměnil ještě výrazněji. Výsledkem pandemie je však ještě hlubší orientace na práci na dálku a často kompletní změna strategie, jakou firmy v oboru operují. 42 % respondentů v průzkumu nyní inzeruje práce, které jsou plně na dálku. To otevřelo dodatečné možnosti náboru, neboť se eliminovala část geografických omezení. Zaměstnanec lze nově hledat nejen v rámci regionu, ale i celé země, nebo dokonce celého světa.

Má to ale i nevýhody: HR pracovníci a další recruiteři čelí zvýšenému náporu kandidátů, mezi nimiž musejí vybírat. Jak se inzeráty otevírají home office, zvyšuje se také množství zasílaných CV.

4 Kratší náborový proces

Covid-19 významně zrychlil proces náboru nových zaměstnanců; 44 % manažerů oslovených společností Robert Half říká, že nábor pracovníků je nyní výrazně rychlejší oproti stavu před pandemií.

Zrychlováním náboru se nejen do firem dostanou zaměstnanci dříve, ale také se tak snižuje šance, že kandidáta získá konkurence. Vzdálená práce tomu rovněž pomáhá – když nemusí uchazeč cestovat na určené místo, má



Flexibilita a komunikace jsou dnes ještě důležitější než dříve vlivem výzev, které představuje permanentní digitální komunikace s kolegy či vedením.

obvykle více časových možností, kdy interview na dálku uskutečnit.

5 Důraz na spokojenost

Přes 80 % manažerů v USA má obavy z udržení svých zaměstnanců. Není divu, pracovníci přestupují na lepší pracovní místa více a rychleji než kdy dříve; hlavními důvody jsou špatná morálka (47 %), vyšší pracovní zátěž (47 %), snížení platu nebo nedostatečné navyšování platu (39 %) a nespokojenost s vedením (29 %). Byl to těžký rok pro zaměstnance i zaměstnavatele, což se na retenci pracovníků podepsalo.

V příštím roce se podle průzkumu mají manažeři zaměřit na podporu pracovníků a na to, aby se cítili pokud možno co nejspokojeněji. Je důležité jim prokázat, že jsou pro vás významní a vážíte si jich a jejich práce.

6 Po soft skills bude stále poptávka

Některé věci se nemění ani po pandemii a jednou z nich je poptávka po soft skills. Flexibilita a komunikace jsou dnes ještě důležitější než dříve vlivem výzev, které představuje permanentní digitální komunikace s kolegy či vedením.

Jaké soft skills firmy nejvíce hledají? Pečlivost, obchodního ducha, schopnost spolupracovat, komunikativnost, kritické myšlení, leadership, řešení problémů či projektový management. Nová práce se díky těmto soft skillům hledá mnohem snáz.

7 Pozitivní dopady změn

Ačkoliv pandemie přinesla více než dost negativ, v oblasti náboru najdeme i několik pozitiv. 38 % manažerů oslovených v průzkumu řeklo, že pandemie vedla k častější komunikaci s vedením, 37 % zmínilo lepší spolupráci, 32 % další zrychlení inovací. Podle 31 % došlo k větší transparentnosti společnosti a 30 % si pochvalovalo efektivnější procesy. Pandemie nepochybně změnila způsob, jakým podniky operují, ale také jim pomohla tyto změny akceptovat, nalézt flexibilitu a zmodernizovat náborovou praxi. ■

Sedm příkladů, jak se IT změnilo – navždy

JOHN EDWARDS

IT už nikdy nebude stejné. Podívejme se, v čem se IT nejen vlivem covidu nejvíce proměnilo.

Covid-19 udeřil v roce 2020 rychle a neočekávaně. Smetl dlouho zajeté procesy a leckdy i celé firmy; CIO donutil hledat nová řešení a rychle identifikovat a aplikovat přijatelné alternativy. Nyní, když se zdá, že virus pomalu dává světu trochu prostoru na to se nadechnout, je čas identifikovat, co přesně se vlastně změnilo – a jak vypadá nový normál.

Pandemie změnila nejen celý průmysl, ale také jednotlivé firmy v něm. Jak? Popsali jsme sedm pří-

kladů, jak se IT liší od dřívějšího normálu.

1 Agilita nutností

Rychlý a neočekávaný příchod covidu-19 nedal firmám čas se připravit, a donutil je proto hledat alternativy k dlouho zajetým firemním praktikám.

„Agilita se rychle stala nejvyšší prioritou. Dlouho zajeté chování zákazníků a fixní distribuční kanály selhaly, nebyla jiná možnost,“ popisuje Andy Mutz, šéf inženýrství,

IT lídři se naučili transformovat i zcela klíčové, základní firemní procesy a služby, a to těžko uvěřitelnou rychlostí.

nových projektů a technologií v SAP. „Firmy musely přijmout a adaptovat se na plně unifikovaný on-line/off-line svět, kde je odolnost podniku důležitější než snížení cen.“

Světlou stránkou věci je, že IT lídři se během pandemie naučili bezpečně transformovat i zcela klíčové, základní firemní procesy a služby, a to těžko uvěřitelnou rychlostí. „Rychlost se skutečně zvýšila,“ potvrzuje Kirill Shoikhet, CTO v softwarově definované společnosti Excelero. „Schopnost škálovat nahoru nebo dolů je dnes pro IT naprosto klíčová.“

2 Digitální transformace prioritou

Ačkoli spousta podniků plánovala digitální transformaci už v roce 2020 – a většina ještě mnohem dříve – pandemie celý proces výrazně urychlila.

„Social distancing, práce z domova a omezení kontaktu s ostatními způsobily, že firmy svou digitální přítomnost musely posunout na úplně novou úroveň, kterou dříve často nepotřebovaly,“ povšiml si Pieter Vanlaperen, managing partner v PWV Consultants, technologické konzultační společnosti. „Digitální transformace je nyní na radaru všech firem na světě.“

Nutnost změny také IT lídři dohnala k zájmu o dříve okrajové technologie. Novinky jako samoučící AI modely se teď zdají mnohem přijatelnější a důležitější. „S covidem-19 se tolerance rizika změnila, protože bylo nutné nasadit řadu nových technologií, aby podnik vůbec přežil,“ říká Raj Hazra, seniorní viceprezident pro emerging products a podnikovou strategii v Micron Technology.

I dříve relativně zanedbatelné projekty se náhle staly během pandemie klíčovými. IT firmy se přizpůsobily nutné automatizaci a potřebám zaměstnanců kreativitou – a odhodláním, popsal Bob



Lamendola, viceprezident infrastruktury ve společnosti Ricoh USA. „Mnoho společností prokázalo, že se dokážou transformovat, a to i v problematických podmínkách,“ vysvětlil. „Tento proces bude nyní dál pokračovat.“

3 Spolupráce rutinou

Nástroje pro podporu spolupráce byly populární i před pandemií, nyní jsou však pro spoustu firem v podstatě nutností. Hlubší a důslednější prostředí pro spolupráci je klíčové pro partnery podniků, zaměstnance samotné a leckdy i pro klienty – dává to všem jeden krok vpřed a potřebnou transparentnost.

„Je to permanentní proměna, vydrží i po covidu-19, který ji pomohl zrychlit,“ říká Brian Moore z konsultační společnosti EY Americas.

Covid-19 donutil společnosti uvědomovat si váhu a výhody partnerských spoluprací s jinými subjekty. „Ať už jde o cloudové technologie, nástroje pro spolupráci nebo embedded technologie, pokročilé partnerské ekosystémy budou hrát obrovskou roli pro zdraví a inovaci produktů v tržním prostředí,“ vysvětlil dále Moore.

Proměna přístupu směrem k uceleným ekosystémům také znamená konstruktivnější práci k externím partnerům a dalším subjektům. Komunikace toho, co firma skutečně potřebuje, by se podle Moorea měla významně zlepšit.

4 Nejen digitální hrozby v popředí

Rychlý nástup covidu-19 a jeho nepředvídatelnost v jistém smyslu reflektuje chování počítačových virů – ransomware, DDoS útoky a různé nové hrozby mohou na podniky kdykoliv udeřit a je nutné se s nimi rychle poprat.

„Nebyl čas se na covid připravit, žádné šestiměsíční plánování na krizi,“ vysvětluje Jason Goth, CTO firmy Credera. Řada IT lídrů, poučených z globální krize, se nyní naučila brát nečekané krize jako covid-19 se stejnou váhou jako přírodní katastrofy.

Jinak řečeno, nejen digitální hrozby ohrožují podniky – ty fyzické jsou obdobně kritické a klíčové a podniky se učí na ně připravovat a bránit se rychlými, funkčními rozhodnutími.



5 IT jako pohon průmyslu

Nebýt informačních technologií, svět, a hlavně byznys, by byl ochromený ještě mnohem, mnohem více. Internet a vzdálená komunikace nám umožnila popasovat se s realitou i v těch nejhorších momentech.

„Prodejci a fastfoody přidali nové způsoby dodávání zboží a digitálního prodeje, produkty jako Zoom či Teams nám umožnily komunikovat a velmi rychle se rozvíjely,“ dodal Goth. „Podniky, které se dokázaly rychle proměnit, nejen přežily, ale prosperovaly.“

Na druhou stranu se ale také snížily tolerance pro chyby. „Podniky už vědí, co všechno je možné dokázat i v době krize. Jakékoliv zpoždění či výmluvy na dodavatelský řetězec teď budou vnímány více negativně,“ předvídá Goth.

6 IT jako finanční inovátor

Covid-19, ale i rapidní nástup umělé inteligence také informačním technologiím umožnil převzít štafetu hlavního finančního inovátora. „IT průmysl vedl finanční průmysl kupříkladu k bezkontaktním platbám už roky, pandemie však transformaci významně urychlila a vyzdvihla ji,“ věří Carol Juel, vice-

prezidentka a CIO společnosti Synchrony.

Pandemie zvedla poptávku zákazníků po zpracování transakcí a plateb bez nutnosti dotýkat se karet, peněz, tlačítek a podobně. „Bez covidu-19 by to zabralo roky, takto šlo jen o několik málo měsíců,“ dodala Juel. Bezkontaktní platby v roce 2020 vzrostly o 150 %.

Internet a vzdálená komunikace nám umožnila popasovat se s realitou i v těch nejhorších momentech.

7 Nová IT pracovní síla

Náhlý stav, kdy se zaměstnanci místo kanceláře nacházeli ve svých domovech, často daleko od sebe, způsobil hotovou IT revoluci. A lídři si rychle všimli, že je třeba najít nový typ IT experta.

„Potřebujeme samostatné pracovníky, kteří umějí dělat sami na sebe, bez výraznějšího dozoru, a spolupracovat navzájem i bez toho, aby nad nimi někdo neustále stál,“ popsala Stephanie Nigh, viceprezidentka IT ve společnosti Transact Campus.

Proměna potřeb otevřela dveře novému typu pracovní síly v IT, dodal Marc Tanowitz z West Monroe. „IT lídři také budou muset přizpůsobit podniky na daleko vyšší flexibilitu – schopnost s novým přístupem, nástroji, platformami a ano, i lidmi, a zvýšit tak produktivitu na pracovišti i mimo něj.“

Mzdy stagnují, role se slučují

RADAN DOLEJŠ

Rozmach IT a podnikových služeb, rostoucí počet kybernetických útoků i pokračující digitalizace firem i státní správy. To jsou důvody, proč stále roste poptávka po IT specialistech. Těm firmy často slučují role a preferují jejich nábor do stavu. Mzdy i přes svou stagnaci stále dosahují v mnoha případech šesticiferné hodnoty.



Při pohledu na horní hranici mzdového rozmezí může na 100 a více tisíc měsíčního platu dosáhnout až 83 % pozic v Praze a 67 % v Brně. V ostatních krajských městech je to méně, nejméně v Olomouci (9 %) a ve Zlíně (6 %). Vyplyvá to z komplexního průzkumu mezd personální agentury Grafton Recruitment.

K nejčastěji hledaným pracovním pozicím aktuálně patří specialisté na kybernetickou bezpečnost, konzultanti pro systémy SAP, cloudoví specialisté, datoví analytici a vývojáři v programovacích jazycích a C#.

Mimoto roste tendence firem slučovat role a jejich pracovní

náplně. Nejčastěji jde o snahu zkombinovat front-end a back-end technologie či operativní a technickou cyber security, čímž se zvyšují požadavky na pozici, a tudíž i nároky na zaměstnance. Navzdory tomu mzdy zůstávají oproti loňskému roku, kdy narazily na pomyslný strop, beze změny a stagnuje i úroveň benefitů.

„Pokud už mzdy rostou, pak spíše jen u zaměstnanců, jejichž ohodnocení se pohybovalo na spodní hranici mzdového rozpětí pro danou pozici a kraj,“ vysvětluje Martin Malo, ředitel Grafton Recruitment a GiGroup, a dodává: „I přes dřívější snahu zaměstnavatelů srovnat mzdové rozdíly mezi jednotlivými

kraji celé republiky zůstává finanční ohodnocení nejvyšší v Praze a Jihomoravském kraji, nejnižší v Olomouckém a Zlínském kraji.“

OSVČ jsou na ústupu

I přes výraznou preferenci flexibility IT specialistů je patrný pokles jejich zájmu o práci na volné noze jako OSVČ. Nábor do stavu a vytváření interních IT oddělení před externí spoluprací s kontraktory či bodyshopem pak preferují i samotné firmy. Ty také pokračují ve svých snahách o omezení možnosti práce z domova a návrat lidí do kanceláří.

„Ačkoliv je to poměrně odvážné rozhodnutí, a firmy tím riskují odliv zaměstnanců či menší zájem uchazečů, zatím se zdá, že mezi zaměstnanci to žádnou výraznou nevoli nevyvolalo. Zaměstnavatelé samozřejmě umějí pracovat s celou řadou výjimek, například v případě pracovníků, kteří se v době covidu přestěhovali do jiné části republiky,“ komentuje Martin Malo.

Mzdy zůstávají oproti loňskému roku, kdy narazily na pomyslný strop, beze změny a stagnuje i úroveň benefitů.

I přes snahu srovnat úroveň mezd napříč ČR Praha a Brno stále platí nejlépe

I když v uplynulých letech došlo k přiblížení úrovně mezd napříč celou ČR, nejvyšší mzdy v IT průzkum i letos zaznamenal v Praze a Jihomoravském kraji. Nad průměrem se u různých pozic nacházejí také Královéhradecký, Pardubický, Liberecký a Moravskoslezský kraj. Na vůbec nejvyšší mzdu dosáhne ředitel IT.

Horní rozpětí jeho mzdy v Praze a Brně převyšuje dokonce 200 000 Kč. Nadstandardně vydělává i ředitel softwarového vývoje, softwarový architekt nebo IT

manažer, který si v Praze může přijít až na 160 000 Kč, v Brně na 140 000 Kč. Podobné ohodnocení může očekávat i univerzální (full stack) vývojář, jehož horní hranice mzdy sahá na 140 000 Kč v Praze a na 120 000 Kč v Brně. Nejvyšší mzdy na těchto pozicích jsou v Olomouckém (85 000 Kč) a Zlínském kraji (80 000 Kč).

Na částku vyšší než 100 000 Kč může dosáhnout ještě vývojář v JavaScriptu v Praze a středních Čechách nebo líder týmu DevOps v Praze a v Jihomoravském kraji. V některých krajích se přes tuto hranici může dostat i mzda inženýrů DevOps, síťových inženýrů, databázových specialistů nebo správců systémů Linux/Unix.

Vysoké jsou mzdy také u bezpečnostních specialistů, kde horní hranice 100 000 Kč v Praze dosahují prakticky všechny pozice zastoupené v průzkumu (manažer IT bezpečnosti, architekt bezpečnostní infrastruktury, bezpečnostní specialista a bezpečnostní specialista na síti).

Nejnižší částka zjištěná v rámci průzkumu je 38 000 Kč pro specialistu technické podpory druhého stupně ve Zlínském kraji. Manuální testéři mají v několika krajích spodní hranici mzdového rozpětí 40 000 Kč. Pozice juniorních pro-

gramátorů mají spodní hranici v Plzeňském nebo Zlínském kraji 45 000 Kč. Se stejnou částkou se někde musejí spokojit i specialisté na technickou dokumentaci a analytici testování.

Rozdíly podle technologií

Velice zajímavé jsou výsledky pro jednotlivé vývojářské pozice podle používaných technologií. Letošní průzkum nepotvrdil rostoucí poptávku po vývojářích v jazyce Python. Na více peněz si přijdou specialisté na C, C++ a C#. Relativně nejmenší odměnu pak získávají specialisté na vývoj v JavaScriptu, PHP a pro mobilní platformy (iOS, Android).

Nejlépe placení ze sledovaných pozic jsou vývojáři a architekti pro systém Salesforce, kde horní hranice dosahuje opět šestimístných částek. Třeba však dodat, že tato poptávka je regionálně omezená, víceméně na Prahu/Středočeský kraj a dále pak na kraj Jihomoravský a Moravskoslezský.

Velmi slušně jsou placeni konzultanti pro ERP a speciálně SAP, ale ve srovnání se situací v minulosti již tyto pozice nejsou zdaleka tak exkluzivní, a to ačkoliv poptávka zaměstnavatelů je stále vysoká. Totéž platí pro specialisty

Na částku vyšší než 100 000 Kč může dosáhnout ještě vývojář v JavaScriptu v Praze a středních Čechách nebo líder týmu DevOps v Praze a v Jihomoravském kraji.

na cloudové technologie, a to opět navzdory rostoucí poptávce. Spíše výjimečně a jen v některých regionech mohou na šestimístnou částku dosáhnout specialisté na data science nebo vývojáři systémů business intelligence.

Růst podnikových služeb pokračuje

Za stoupajícím počtem hledaných IT specialistů stojí do značné míry i obor IT a podnikových služeb, pro který je charakteristická široká adopce technologií včetně robotické automatizace a umělé inteligence (AI). I když AI obecně vyvolává obavy z nahrazování lidské práce technologiemi, tento obor ukazuje pravý opak.

Z dat oborové asociace ABSL vyplynulo, že firmy, které nasadily umělou inteligenci, rostly v uplynulém roce co do počtu lidí dvojnásobným tempem, než byl průměr oboru. Celkově se tento sektor letos rozroste o 15 000 pracovníků a dosáhne 175 000 zaměstnanců. Softwarové roboty pak zastanou práci za dalších 20 000 lidí. K nehledanějším IT pozicím zde patří specialisté IT podpory, experti na kybernetickou bezpečnost, datovou analýzu a robotickou automatizaci (RPA).



TOP

O S O B N O S T I ▶▶

Speciál časopisu
COMPUTERWORLD

vychází 19. 12. 2024

Inzerce:

jmeno.prijmeni@iinfo.cz

Vedoucí projektu:

Radan Dolejš,

radan.dolejs@iinfo.cz