

Barometrul Pieței Resurselor Umane IT&C



cum reușesc companiile din industria IT să atragă și să motiveze angajații?

Un studiu despre nevoile specifice ale angajaților din
acest sector în 2018

Un proiect susținut de





cuvânt înainte

Industria IT&C este una dintre cele mai dinamice industrii din România. Avantajele fiscale și costurile relativ reduse cu forța de muncă din acest sector, comparativ cu alte state din Uniunea Europeană, au făcut ca România să fie una dintre cele mai atractive piețe în ultimii ani.

Creșterea numărului salariaților din industria IT&C este printre cele mai mari din Uniunea Europeană, existând o **competiție acerbă pentru forța de muncă specializată**. Acest aspect, împreună cu incapacitatea instituțiilor de învățământ superior de a genera un flux suficient de absolvenți, au determinat creșterea nivelului salariilor pentru angajații din acest sector.

Deși elementul financiar este un factor esențial ce poate determina **retenția angajaților**, o serie de alți factori contribuie, de asemenea, la îmbunătățirea acestuia. Companiile românești au început să preia trendurile occidentale în ceea ce privește **crearea unui brand de angajator** și investesc tot mai mult în aceste elemente. În plus, organizațiile sunt conștiente că resursele umane de care dispun la un moment dat determină succesul sau insuccesul proiectelor, iar investițiile realizate în această direcție sunt de natură strategică.



„Nu este o noutate că industria de IT&C se confruntă cu o nevoie acută de resurse și că retenția este pe primul loc în strategiile HR ale acestor companii. Ne-am dorit ca, prin acest studiu, să analizăm și să arătăm care sunt cele mai eficiente metode prin care companiile din acest domeniu se pot diferenția în fața angajaților și potențialilor angajați din România.”

Alexandra Coțovanu, Senior Partner, **NNC Services**

NNC Services continuă seria de studii de piață în industria IT&C

De 12 ani, NNC Services este alături de companiile B2B din industria locală și internațională de IT&C pentru a le ajuta să răspundă eficient la provocările acestei piețe aflate în continuă dezvoltare. Astfel, NNC Services a realizat o nouă cercetare prin care și-a propus să contureze **o imagine a pieței de resurse umane din industria IT&C.**

„În momentul analizei datelor am fost surprinsă de anumite aspecte pe care datele le-au relevat. Am realizat că cele mai importante aspecte prin care firmele își motivează angajații sunt atmosfera de la locul de muncă și flexibilitatea programului de lucru. În plus, dintre beneficiile extra sugerate de noi, asigurarea medicală este cea mai importantă pentru majoritatea angajaților.”

Monica Condrache, Market Analyst, **NNC Services**



Introducere

Industria IT&C este unul dintre cei mai puternici magneti ai resurselor umane disponibile la nivel național. Conform Institutului Național de Statistică, în România există peste 100.000 de angajați în acest sector. În ultimii șase ani, **numărul angajaților a crescut cu 75%**, motivul fiind stabilirea sau înființarea a tot mai multe companii din acest sector. Cu toate acestea, personalul disponibil devine din ce în ce mai rar în România. În acest context, **ce fac toate aceste companii din industria IT&C pentru a-și menține angajații motivați într-o piață a muncii atât de ofertantă?**

Studiul realizat de NNC Services a reușit să evidențieze câteva dintre aceste metode. De exemplu, **atmosfera de la locul de muncă** îi motivează pe angajați în activitățile profesionale. Astăzi, spațiul de lucru este un element esențial în asigurarea productivității și a retenției angajaților. Mai mult, aspecte adiacente atmosferei de lucru cum sunt **echipele de lucru sau comunicarea directă cu managerul** sunt și ele importante pentru aceștia. Cu toate acestea, programele de beneficii adiționale salariului implementate de companii pentru angajați sunt percepute diferit. Variabilele ce fac aceste percepții să difere sunt generația de vârstă din care fac parte angajații, localitatea și chiar dimensiunea companiei angajatoare.

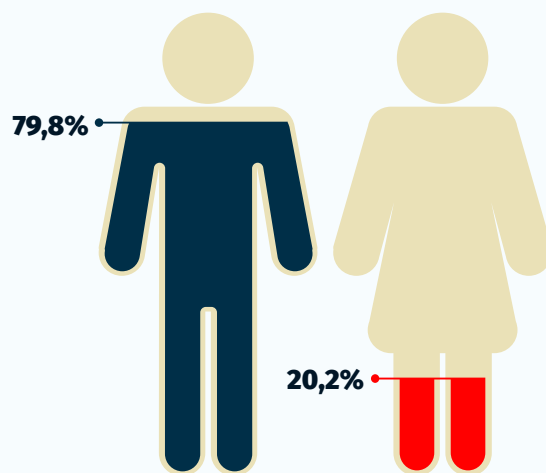
Unul dintre motivele primare ce pot motiva și chiar influența decizia de a rămâne în cadrul companiei actuale este reprezentat de **programele de training și de dezvoltare profesională**. În acest caz, indiferent de vârstă, angajații sunt dispuși să investească timp și energie în actuala companie, dacă au posibilitatea de a evolua. În schimb, dacă aceste oportunități de dezvoltare apar în cadrul companiilor concurente, angajații sunt mai predispuși să facă o schimbare de job. Culegerea informațiilor pentru acest studiu de piață a fost realizată la sfârșitul anului 2017, chestionarul fiind distribuit angajaților din industria IT, cu o experiență diversă pe piața muncii.

De asemenea, în studiul de piață realizat de NNC Services a fost utilizat un eșantion reprezentativ de peste 500 de respondenți, cuprinzând indivizi ce provin din diferite orașe ale țării, mai exact București, Iași, Cluj-Napoca și Timișoara, cât și alte orașe cunoscute pentru prezența într-un număr semnificativ a companiilor din industria IT&C. În plus, cercetarea a vizat angajați cu un nivel diferit de pregătire și experiență, aspect ce a permis identificarea anumitor specificități. Alte aspecte cu privire la eșantionul studiului sunt ilustrate în următoarele pagini.



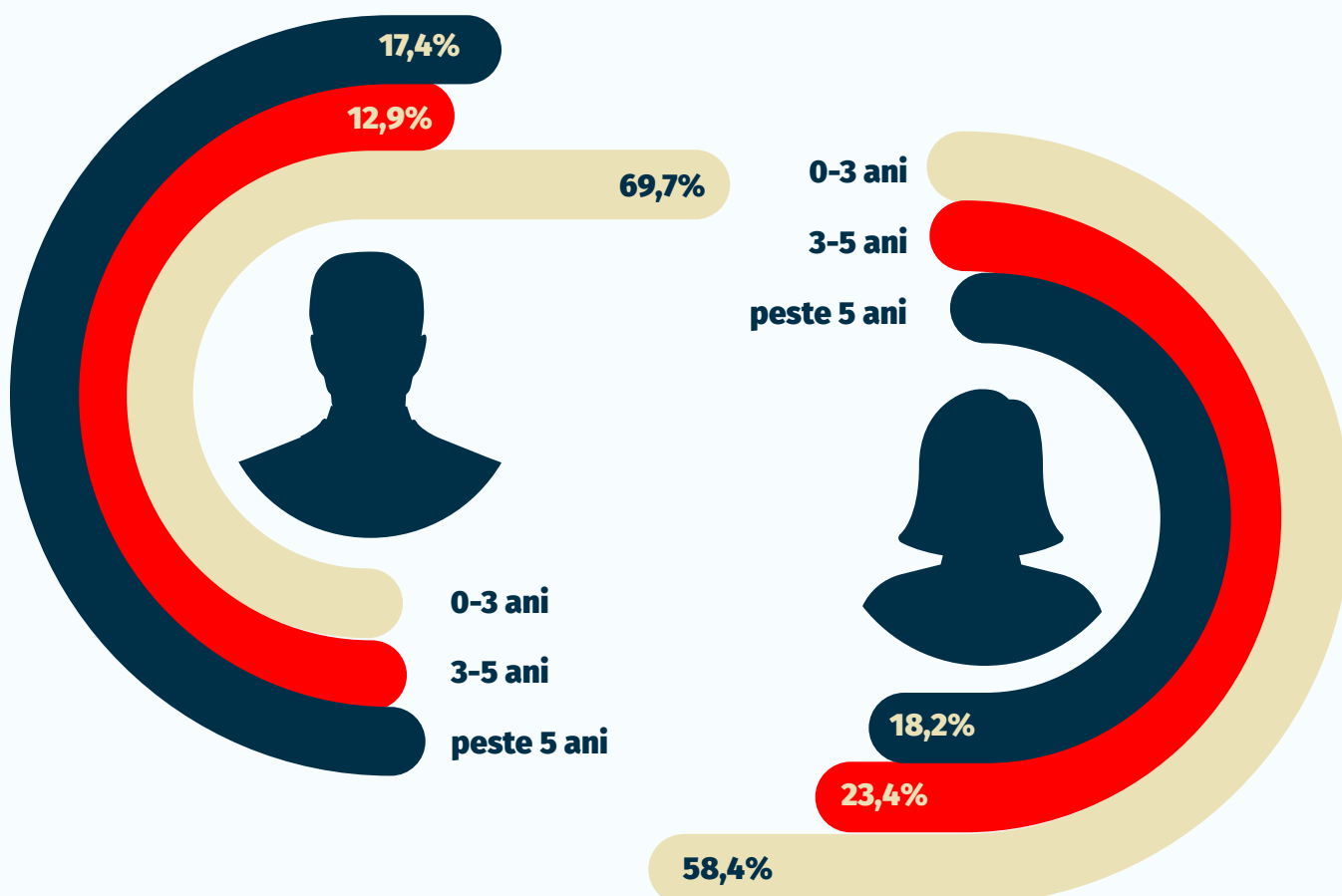
bărbații sunt mai prezenți în această industrie

Este binecunoscut faptul că această industrie tehnică atrage, în general, angajați de gen masculin. În cercetarea de față, aproximativ 80% dintre respondenți au fost de sex masculin, iar 20% de sex feminin.



timpul petrecut în companie în funcție de sexe

În privința timpului petrecut în companie, există câteva diferențe între sexe. Femeile, cu cât depășesc pragul de 3 ani în cadrul unei companii, cu atât sunt mai predispuse să rămână și mai mult în cadrul companiei și **să dezvolte o cultură a loialității**. În schimb, bărbații, chiar și după trei ani, sunt predispuși să plece din companie.



experiența pe piața muncii și educația angajaților

Angajații din industria IT&C reprezintă o parte a pieței muncii cu o experiență ce depășește, în general, pragul de patru ani. Rezultatele studiului arată că **70% dintre aceștia au activat cel puțin patru ani în sectorul IT**, în timp ce 20,5% dintre ei au o experiență cuprinsă între 2 și 4 ani. Acest aspect poate influența dinamica resurselor umane ale unei companii de IT, deoarece angajații pot alege oricând o altă companie dacă au experiența necesară în domeniu.

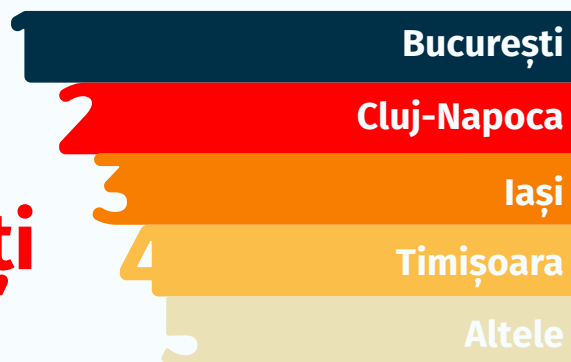
În ceea ce privește educația personalului din industria IT&C, au fost identificate o serie de elemente predominante. **Peste jumătate dintre angajați au absolvit cel puțin o facultate** pentru a putea fi încadrați pe piața muncii, iar 38% au absolvit și studiile masterale în domenii tehnice. Aceste rezultate confirmă aspectele evidențiate în alte studii de piață în care se constata că specialiștii din această industrie sunt, într-o măsură semnificativă, absolvenți ai unor instituții superioare cu profil tehnic.

peste 90% dintre angajați lucrează full-time

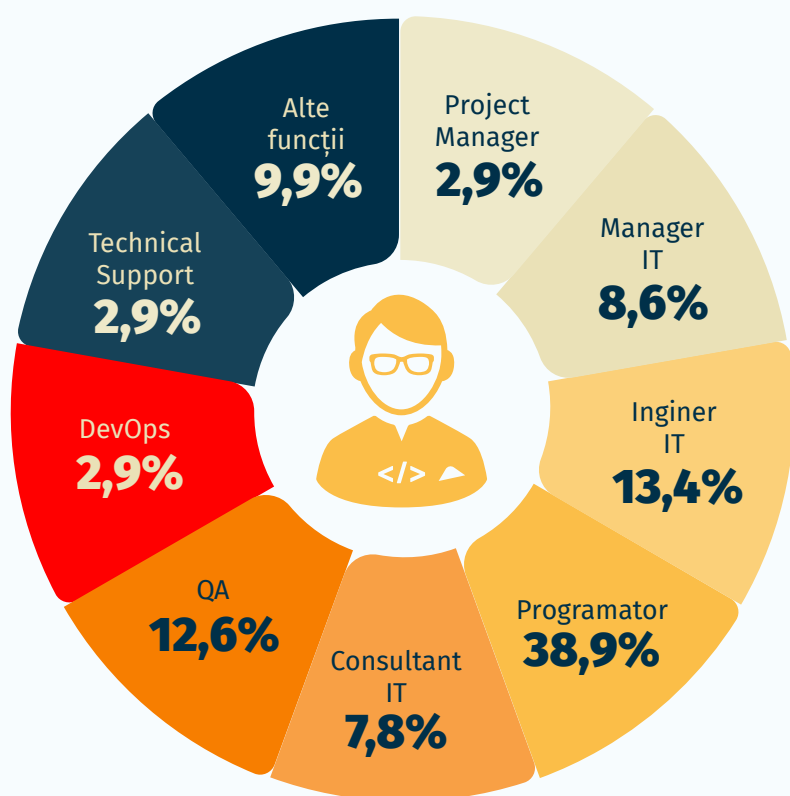


Conform rezultatelor obținute, peste 90% dintre angajații pieței IT&C din România lucrează cu normă întreagă. Motivul constă în faptul că organizațiile au nevoie de oameni disponibili full time, dat fiind și faptul că **România este una dintre cele mai dinamice piețe de outsourcing** din Europa Central-Estică.

Bucureștiul rămâne în topul numărului de angajați în industria IT



Orașul București rămâne în topul orașelor cu cei mai mulți angajați din industria IT&C, aici fiind și cele mai multe companii și startup-uri tehnologice. Clujul se află pe locul doi în ceea ce privește numărul de angajați, orașul fiind considerat unul dintre cele mai dinamice „laboratoare” de IT din România conform ultimelor analize. Iașul se află la mică distanță față de Cluj, acesta gestionând aproape un sfert din piața resurselor umane din industria IT.

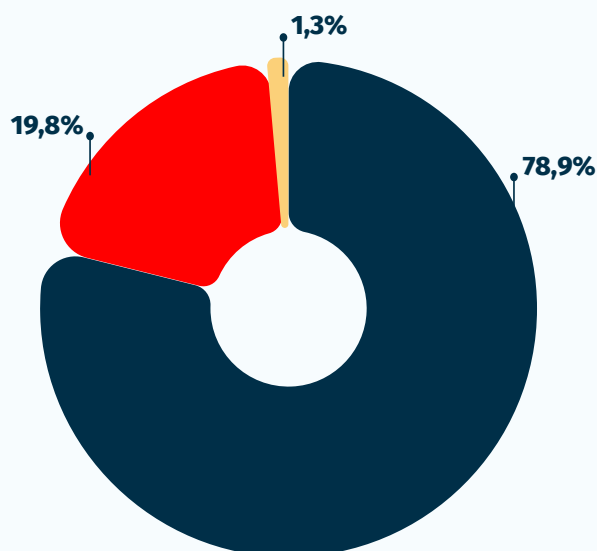
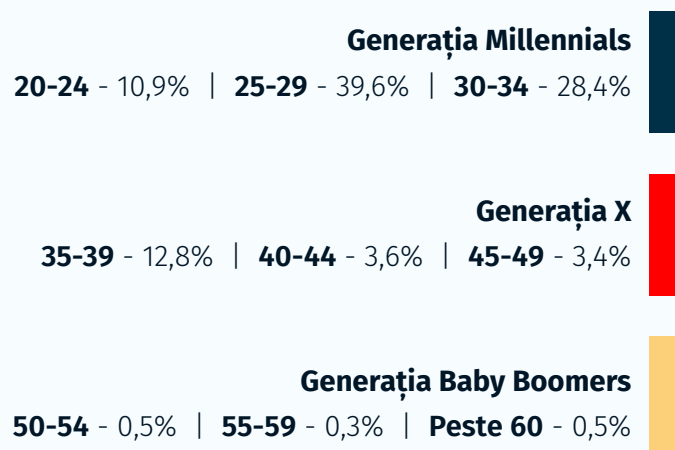


**mai mult
de o
treime
dintre
angajați
sunt
programatori**

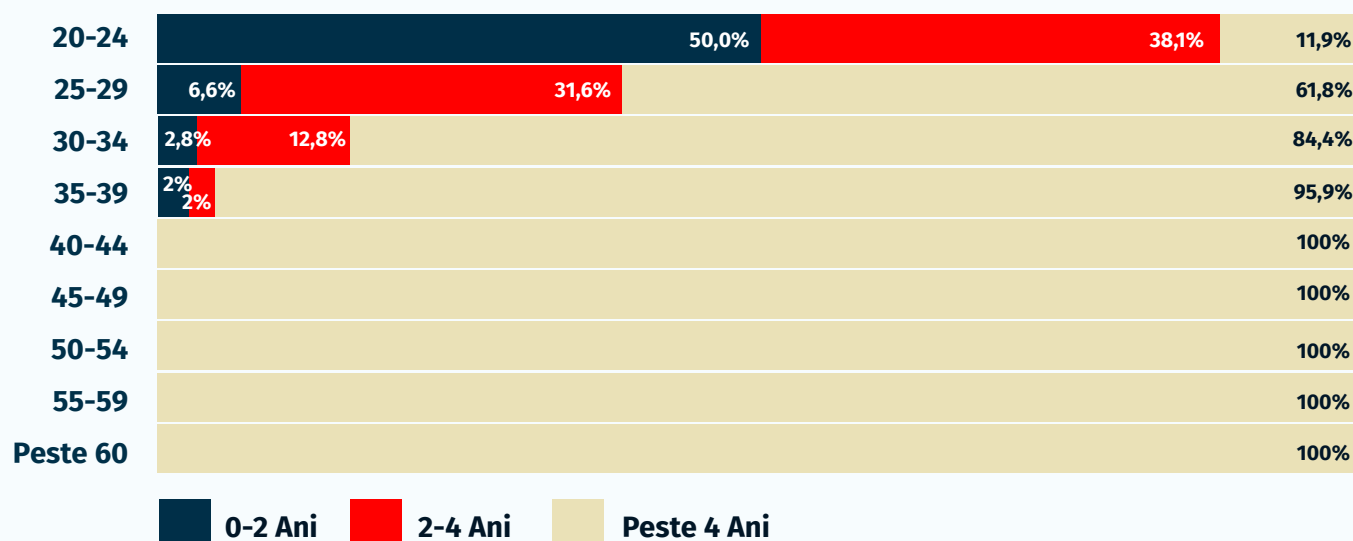
În ceea ce privește poziția ocupată de angajați, eșantionul a evidențiat că mai mult de o treime dintre aceștia sunt programatori (Java, .Net, JNET, PHP, Agile) - 38,9%. De reținut că 11,4% dintre persoanele incluse în studiu ocupă poziții de management sau de management de proiecte și aproximativ opt procente ocupă poziții de consultanță în această industrie. Inginerii și specialiștii în asigurarea calității produselor tehnologice au obținut procente apropiate (13,4%, respectiv 12,6%), reprezentând poziții la fel de atractive ca și cele menționate anterior.

78,9% dintre angajații din industria IT&C fac parte din generația Millennials, fapt ce sugerează **evoluția industriei din ultimii 10 ani în România**. Doar 19,8% dintre angajații acestei industrii fac parte din generația X, un procent foarte redus față de cel anterior. În plus, generația Baby Boomers este minoritară în acest domeniu. Doar 1,3% dintre indivizii chestionați fac parte din această generație.

generația Millennials, cea mai prezentă în industria IT&C

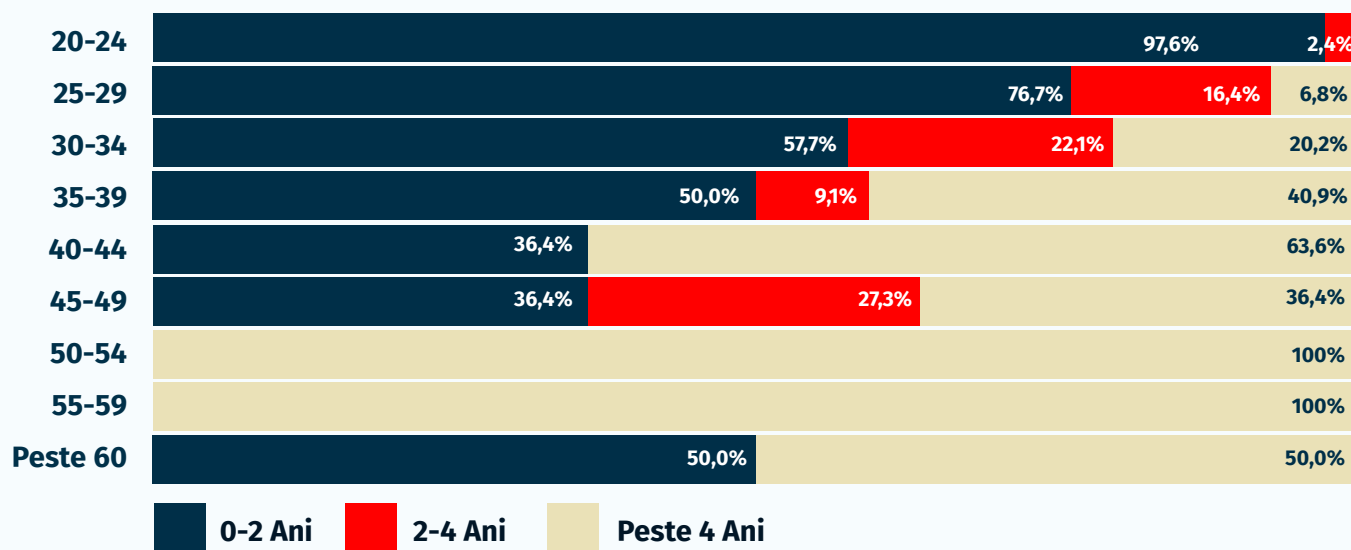


angajații din industria IT&C sunt încadrați în piața muncii mai devreme față de alte industrii

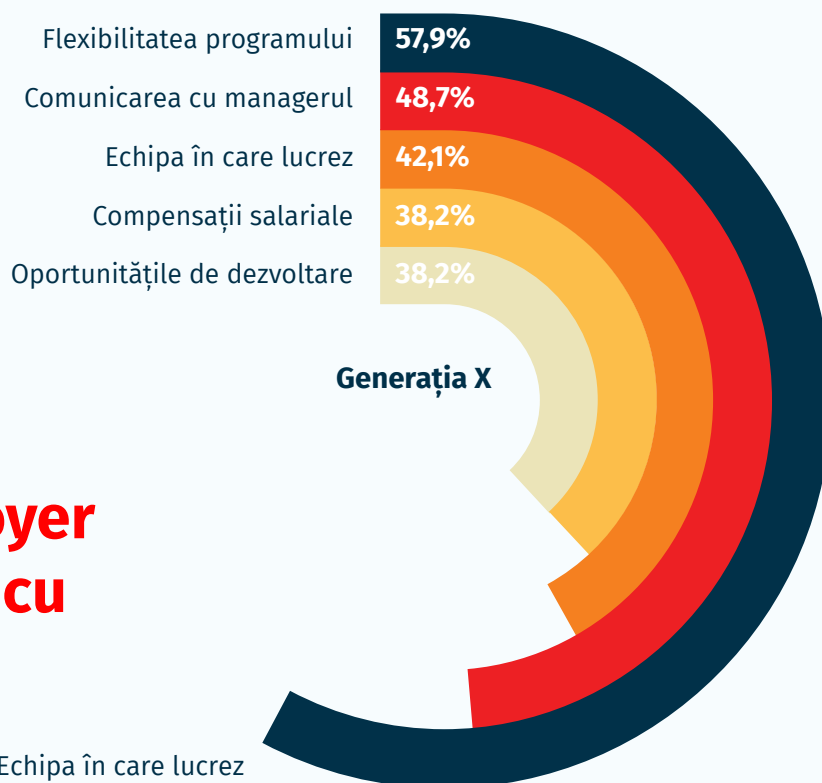
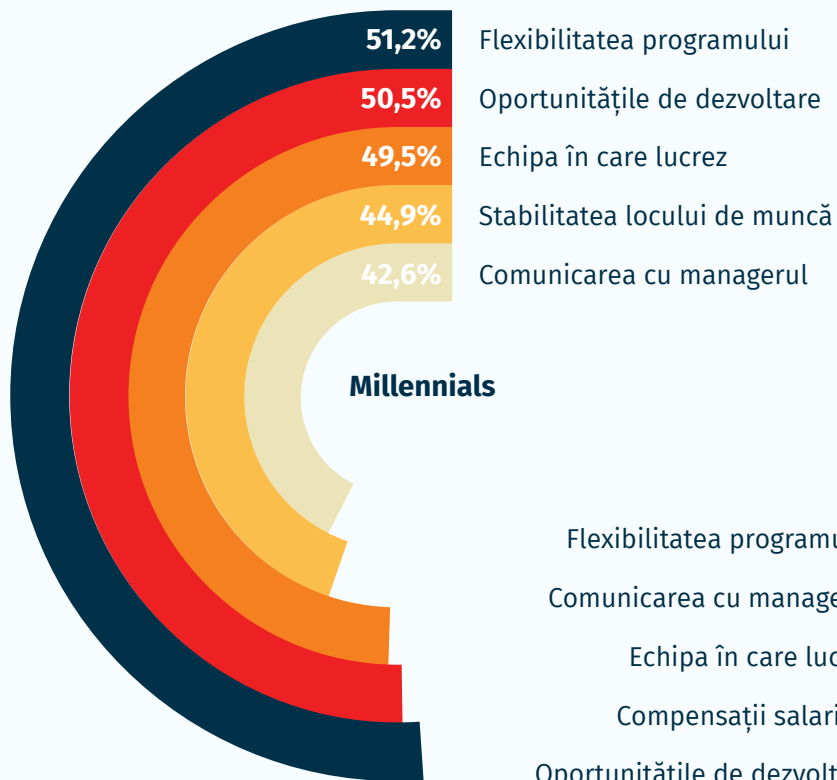


Deși sunt tineri, angajații din industria IT au reușit să adune o experiență considerabilă în acest domeniu. Aproximativ 40% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani au o experiență cuprinsă între 2 și 4 ani. În mod normal, până la această vârstă majoritatea milennialilor abia își finalizează studiile, însă este bine cunoscut faptul că IT-iștii fac excepție. În cazul acestora, **viața de angajat începe încă de pe băncile facultăților** datorită programelor de practică, internship sau școlilor de vară oferite de cele mai multe companii. Acest aspect oferă un avantaj real celor care, la finalizarea studiilor, doresc să se angajeze cu normă întreagă, deoarece pot aplica pe poziții de middle în cadrul companiilor, fără a fi nevoie să treacă prin filtrul pozițiilor de juniori.

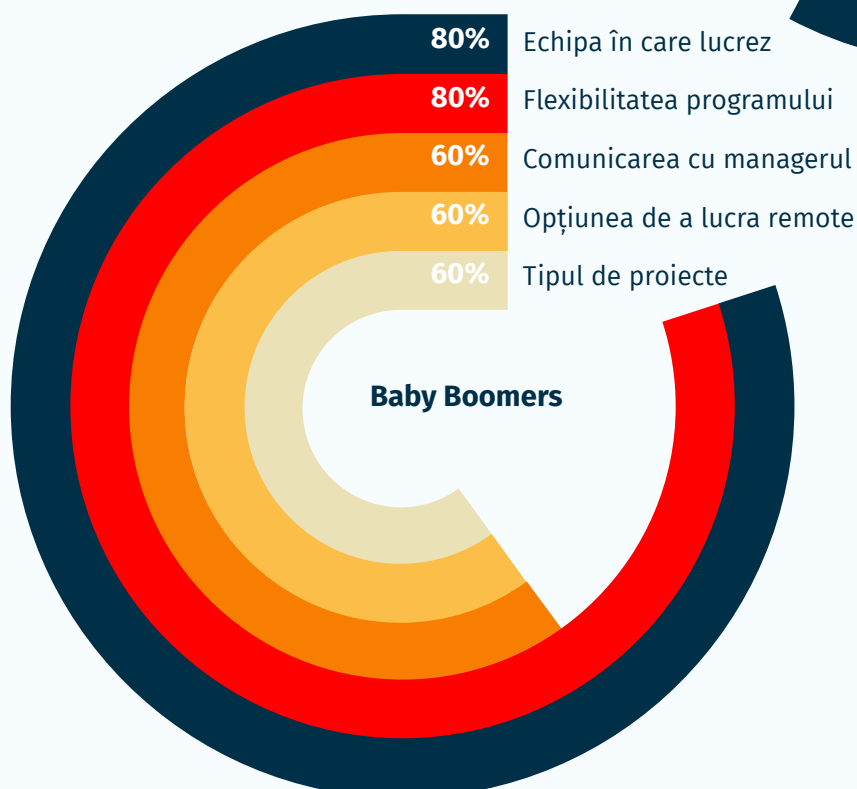
generația Millennials are mai puțină nevoie de stabilitate



Și în cazul timpului petrecut în compania actuală putem identifica anumite diferențe între generații. Primele trei categorii de vârstă, ce corespund generației Millennials, au petrecut între 0 și 3 ani în actuala companie. Însă, **cu cât vârsta este mai mare, cu atât nevoia de stabilitate a angajaților este mai prezentă**. Astfel începând cu vârsta de 40 de ani, angajații sunt mult mai predispuși să rămână la un loc de muncă mai mult timp.



Angajatorii din România pot crea strategii de employer branding în acord cu fiecare generație



Cât de importantă este comunicarea cu echipa de management pentru Baby Boomers?



Comunicarea accesului la programe de formare profesională poate fi un element cheie în promovarea companiilor din industria IT



care sunt motivele pentru care diferite generații își schimbă locul de muncă?

Millennials

Oferta salarială mai bună	89,8%
Oportunitățile de dezvoltare profesională	83,8%
Cunoștințele tehnice ale echipei din care veți face parte	54,5%
Beneficiile extra oferite	45,9%
Portofoliul de proiecte și clienți al viitorului angajator	43,9%

Generația X

Oferta salarială mai bună	88,2%
Oportunitățile de dezvoltare profesională	80,3%
Cunoștințele tehnice ale echipei din care veți face parte	48,7%
Reputația noii companii	48%
Beneficiile extra oferite	46,1%

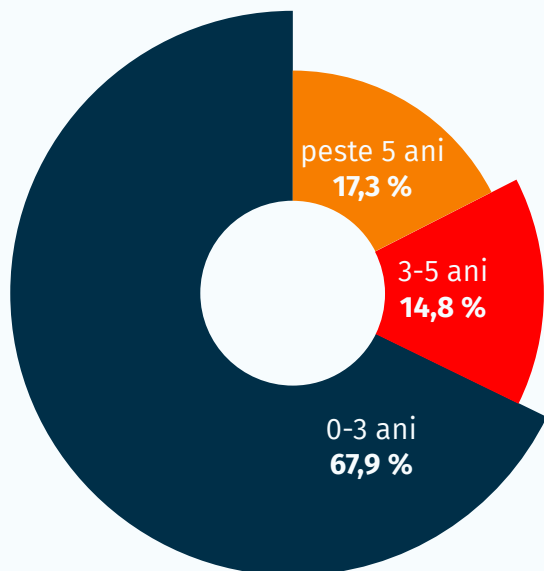
Baby Boomers

Portofoliul de proiecte și clienți al viitorului angajator	40%
Oferta salarială mai bună	40%
Cunoștințele tehnice ale echipei din care veți face parte	20%
Oportunitățile de dezvoltare profesională	20%

Angajații aparținând generațiilor diferite pot fi determinați să acționeze în favoarea unei schimbări a locului de muncă de aspecte diferite. De pildă, generația Baby Boomers, specifică persoanelor cu vârsta de peste 50 de ani din eșantionul cercetării de față, poate fi influențată mai greu decât celelalte două generații.

Nici beneficiile extra și nici reputația companiei, variabile alese de celelalte două generații, nu îi poate determina pe Baby Boomers să facă o schimbare.

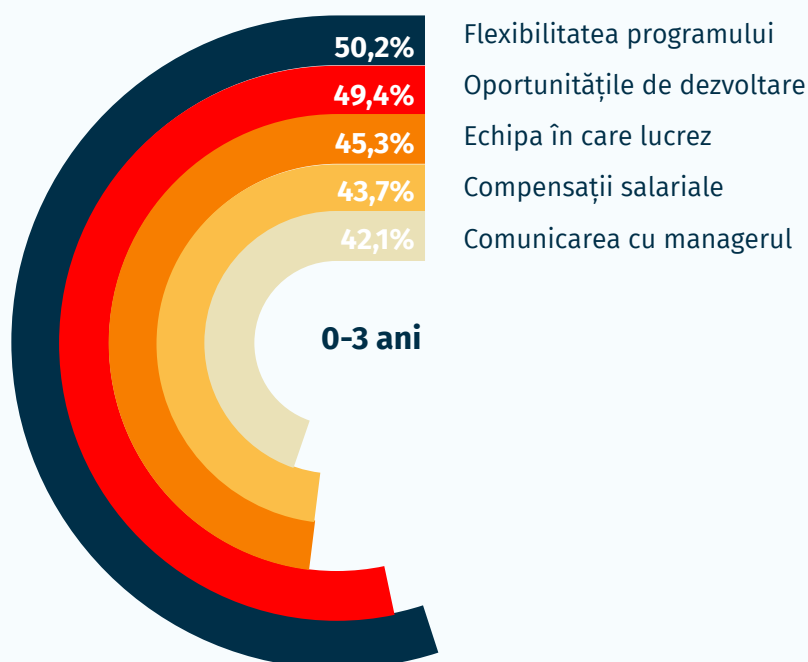
În schimb, putem identifica **trei variabile constante** indiferent de generația din care fac parte angajații: **oferta salarială mai bună, oportunitățile de dezvoltare profesională și cunoștințele echipei de lucru viitoare**. Aceste elemente au fost clasate printre primele cinci elemente de influență în cazul tuturor angajaților.

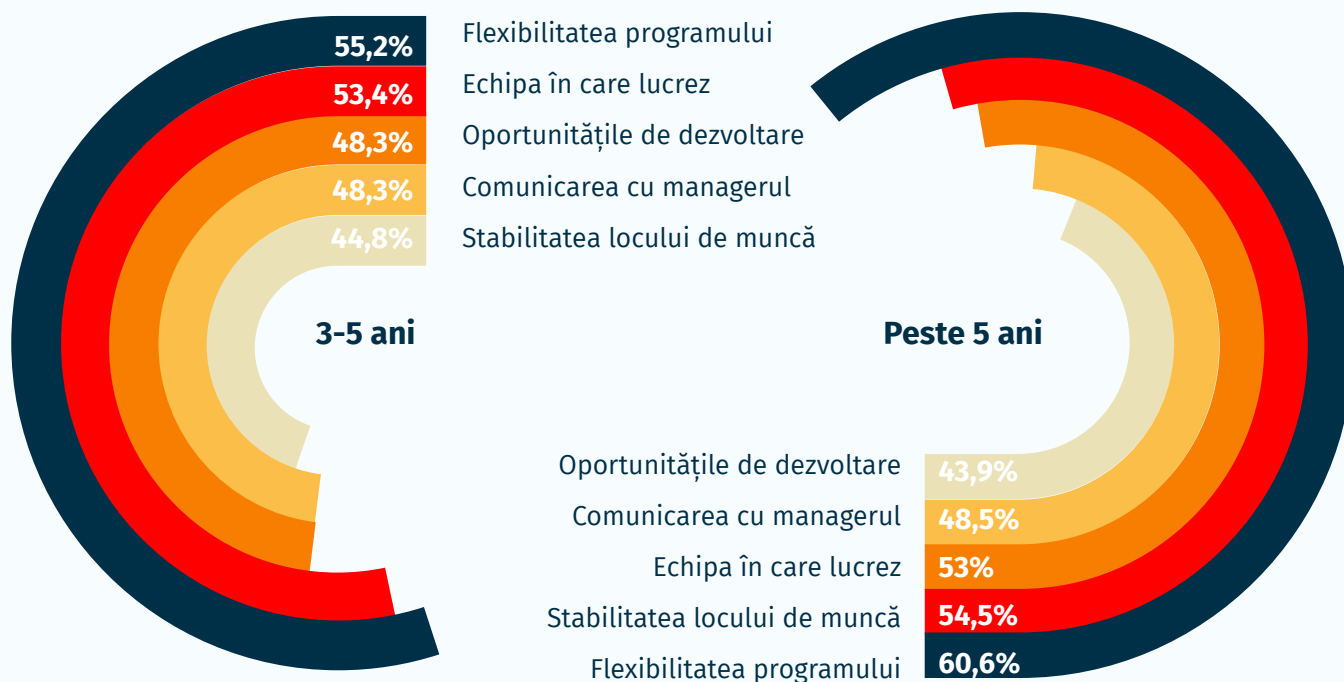


perioada medie de lucru în cadrul companiei actuale este de 0-3 ani

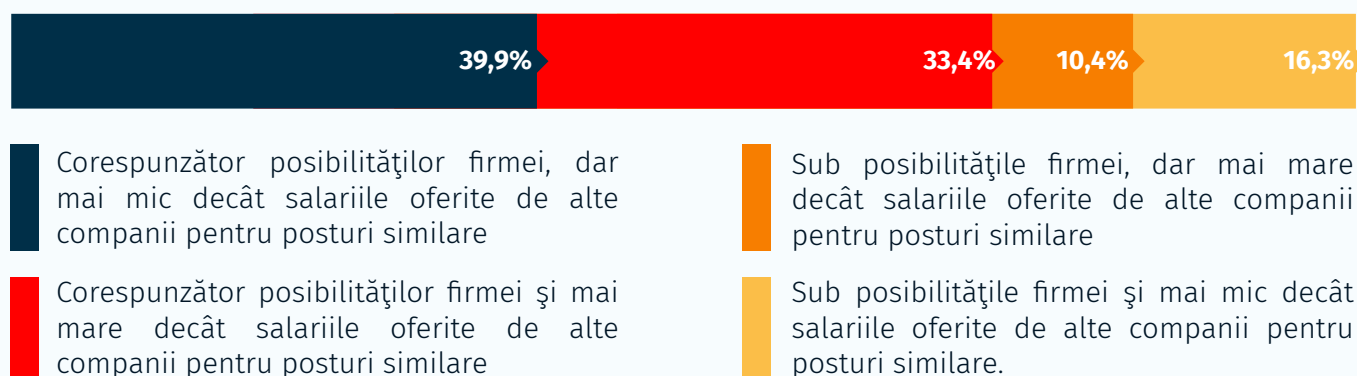
Deși angajații din această industrie sunt cel mai bine remunerați din România, migrația de la o companie la alta este o soluție pentru mulți indivizi care își doresc să obțină un pachet de beneficii superior. Astfel, rezultatele cercetării arată că un procent de 67,9% din angajați lucrează de relativ puțin timp în compania actuală, comparativ cu doar 17,3% care au o vechime de peste 5 ani în companie.

Strategiile de branding de angajator trebuie să țină cont de vechimea angajaților în cadrul companiilor





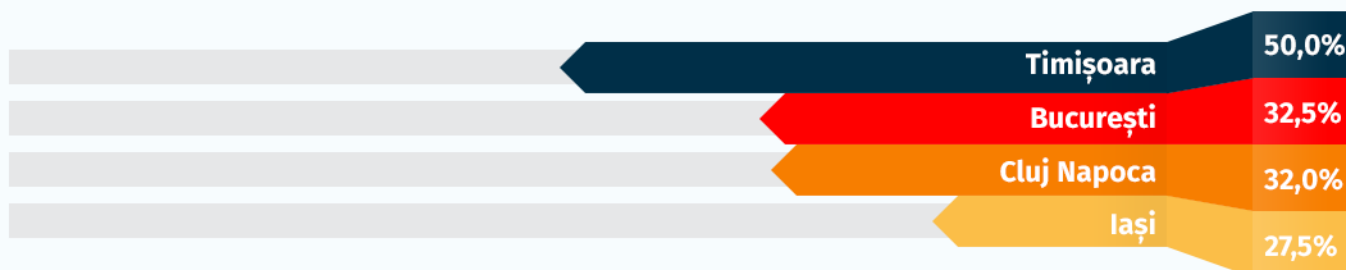
Politicile transparente de remunerare din strategia de comunicare internă pot contribui la retenția angajaților



Deși posturile din industria IT sunt dintre cel mai bine plătite, competitivitatea este și ea la cote mari. Astfel că angajații nemulțumiți de beneficiile financiare pot alege să migreze către o altă companie.

Doar **33,4%** dintre specialiștii industriei IT&C consideră că sunt remunerați corespunzător cu posibilitățile firmei și mai mult decât ar fi fost plătiți în alte companii. În plus, 10,4% dintre angajați consideră că au o poziție favorabilă în cadrul companiei, salariul lor fiind sub posibilitățile companiei, dar mai mare decât ar fi oferit altele. În cazul celorlalți angajați, se poate observa o anumită doză de nemulțumire, aceștia menționând că ar primi mai mulți bani pentru același post în cadrul altor companii.

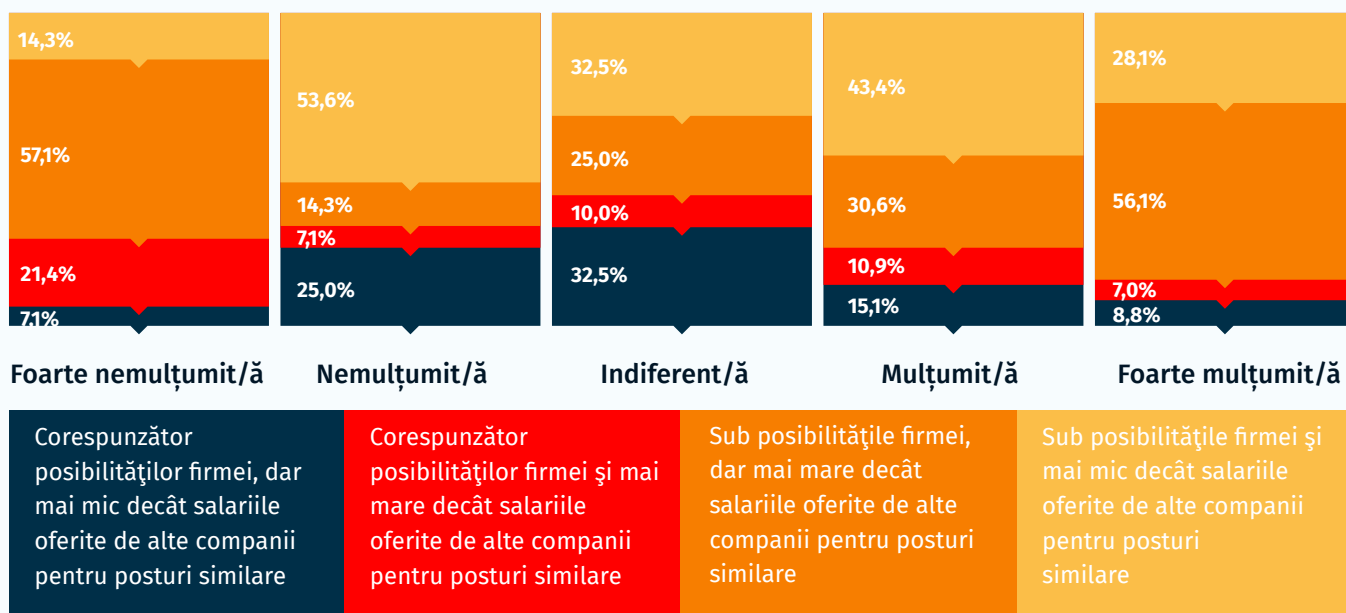
Timișoara are cei mai mulți angajați mulțumiți de pachetul salarial actual



Conform datelor furnizate de studiu, **angajații din Timișoara sunt cei mai mulțumiți de nivelul salarial** pe care îl obțin în cadrul companiilor actuale (50%) . În plus, 12% sunt mulțumiți de actualul salariu, dar consideră că ar putea câștiga mai mult în alte companii. IT-știi bucureșteni sunt, de asemenea, mulțumiți de nivelul salarial pe care îl obțin, o treime dintre aceștia (32,5%) raportând că salariul lor este corespunzător posibilităților companiei și superior altora. O altă treime dintre angajați obțin remunerații corespunzătoare companiei, dar inferioare altor companii, lucru ce i-ar putea determina, pe termen lung, să-și schimbe locul de muncă.

Deși **Clujul** este considerat a fi cel mai mare hub tehnologic al României, doar **32%** dintre angajați sunt complet mulțumiți de salariul actual, iar 41,2% consideră că ar putea câștiga mai mult în alte companii. În **Iași** întâlnim cel mai mare număr de angajați ce consideră că ar putea să câștige mai mult în cadrul altor companii: **46,2%**. Aici doar 27,5% dintre angajați sunt complet mulțumiți de aspectele financiare actuale, acesta fiind și cel mai mic procent dintre toate orașele incluse în studiu.

nivelul salarial actual poate influența mulțumirea generală față de angajator

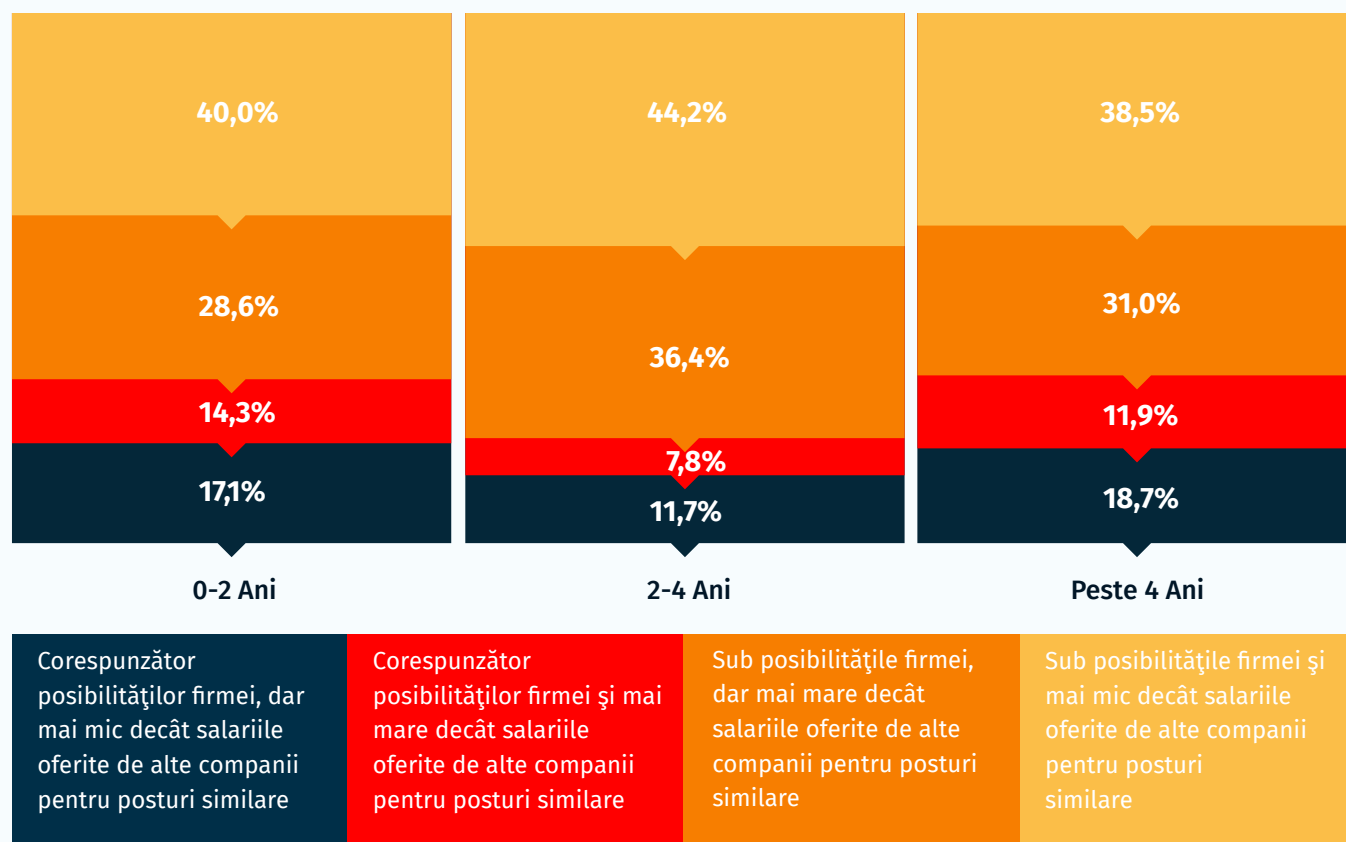


Rezultatele obținute prin combinarea mai multor variabile a arătat că există un **raport de dependență între valoarea salariului și mulțumirea generală față de companie**. Mai mult de jumătate dintre participanții mulțumiți de actuala companie consideră că au un salariu corespunzător pieței și companiei din care fac parte.

Cu toate acestea, 57,1% dintre cei care au menționat că sunt foarte nemulțumiți de actuala companie, au salarii corespunzătoare. Rezultatul ar părea unul paradoxal, dar în contextul existenței unor beneficii extra oferite de companii, salariul ar putea fi surclasat în ceea ce privește importanța acestuia.

Pe de altă parte, 25% dintre participanții nemulțumiți de companie au salarii mai mici decât posibilitățile companiei sau ale pieței.

indiferent de experiență, majoritatea angajaților își doresc un salariu mai mare

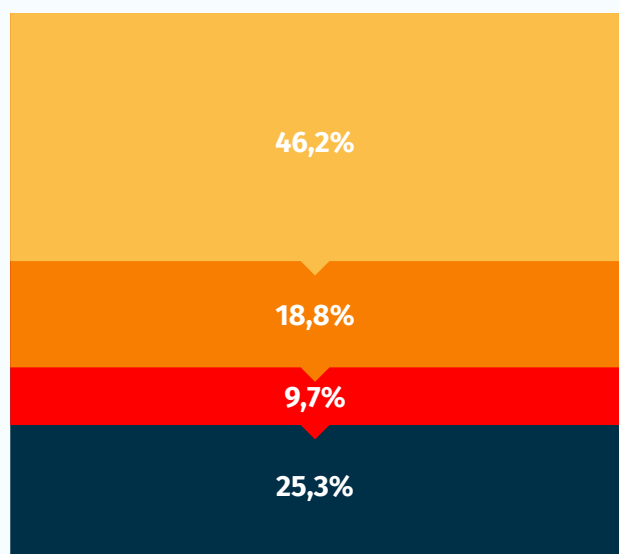


Angajații din această industrie au, în general, nevoi salariale aspiraționale. Doar o treime dintre respondenți sunt, indiferent de experiența de muncă, mulțumiți complet de salariul actual. În general, **angajații consideră că posibilitățile altor companii i-ar avantaja mai mult la nivel financiar**.

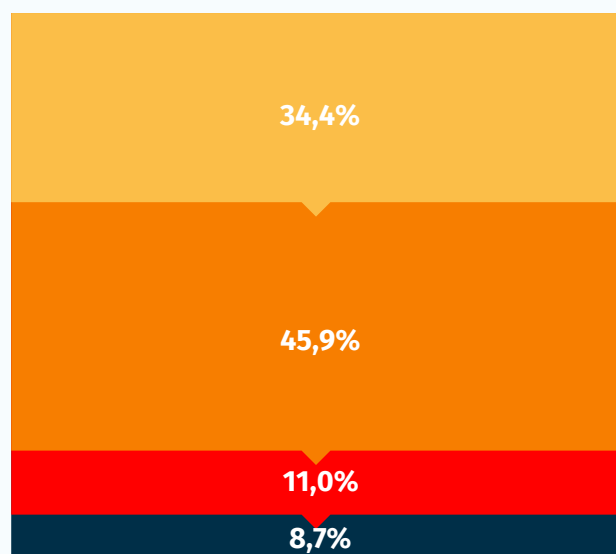
nemulțumirile financiare pot determina schimbarea locului de muncă

Deși există și alți factori de natură să influențeze retenția angajaților în companii, **factorul financiar rămâne o variabilă decisivă**. În cazul angajaților care sunt mulțumiți de actualul salariu, dar care sunt conștienți că ar putea obține unul mai avantajos în alte companii similare, procentul în care aceștia doresc să-și schimbe locul de muncă este de 46,2%.

În schimb, angajații care sunt mulțumiți și obțin mai mult decât ar obține în alte organizații nu își doresc o schimbare decât în proporție de 18,8%. În acest caz, dorința de a rămâne în companie este de 45,9%.



DA



NU

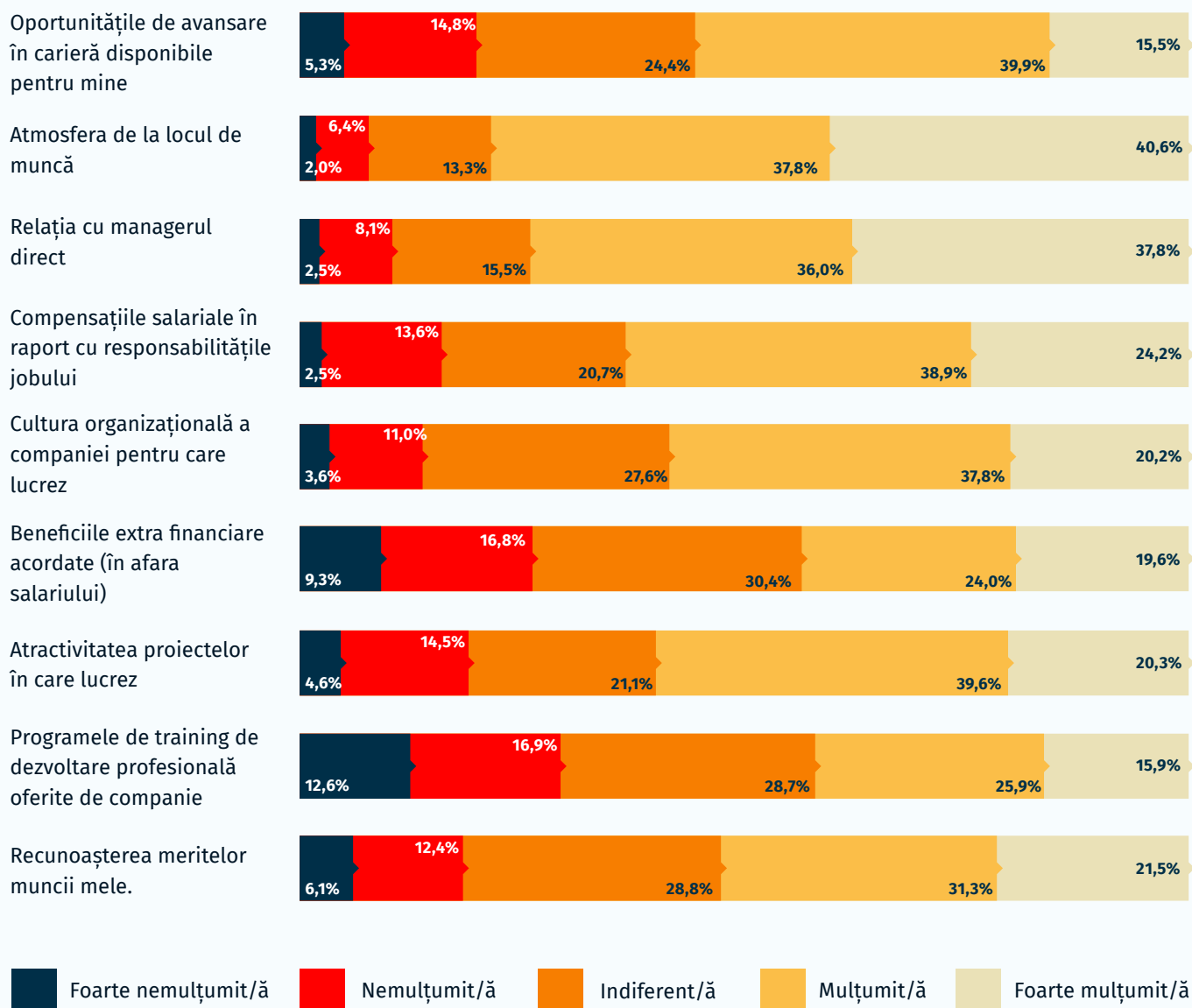
Corespunzător posibilităților firmei, dar mai mic decât salariile oferite de alte companii pentru posturi similare

Corespunzător posibilităților firmei și mai mare decât salariile oferite de alte companii pentru posturi similare

Sub posibilitățile firmei, dar mai mare decât salariile oferite de alte companii pentru posturi similare

Sub posibilitățile firmei și mai mic decât salariile oferite de alte companii pentru posturi similare

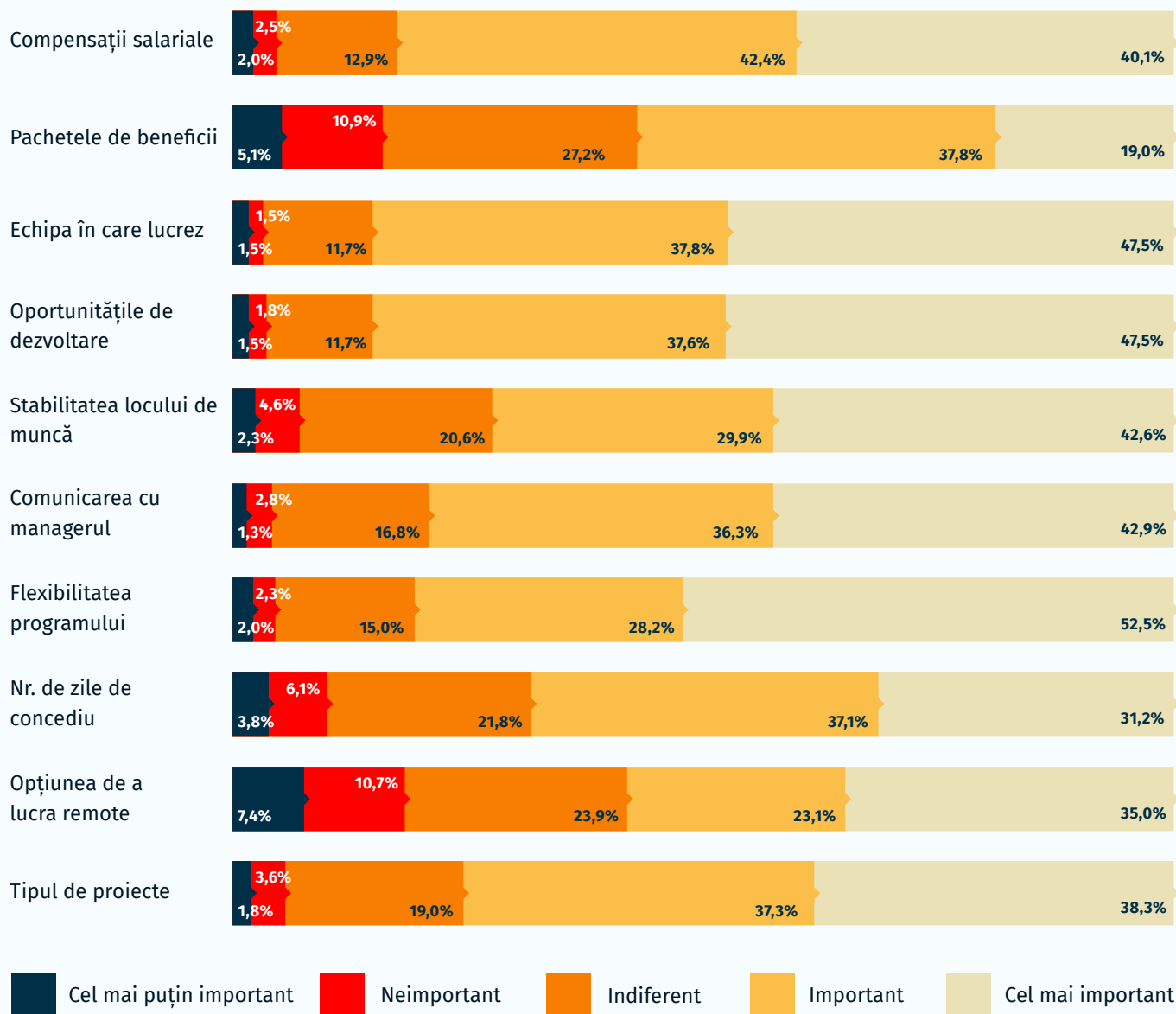
atmosfera de la locul de muncă actual este unul dintre factorii cei mai motivanți



Beneficiile salariale nu sunt singurele care influențează satisfacția angajaților la locul de muncă. O serie de alți factori pot înclina balanța în mod semnificativ. Astfel, atmosfera de la locul de muncă este, conform rezultatelor, un factor foarte apreciat de angajați, 78,4% dintre aceștia fiind fie mulțumiți, fie foarte mulțumiți de acest aspect.

Relația cu managerul direct este, de asemenea, un factor esențial. 36% dintre angajați au menționat că sunt mulțumiți de această variabilă, iar 37,8% sunt foarte mulțumiți. În schimb, **programele de training din cadrul companiilor determină cele mai multe nemulțumiri** în rândul angajaților: 12,6% dintre aceștia sunt foarte nemulțumiți de pregătirea suplimentară oferită de companii, 16,9% sunt nemulțumiți, iar 28,7% sunt indiferenți, ceea ce ne arată că organizațiile din industria IT mai au de lucrat la acest aspect.

flexibilitatea, factor cheie în motivarea angajaților

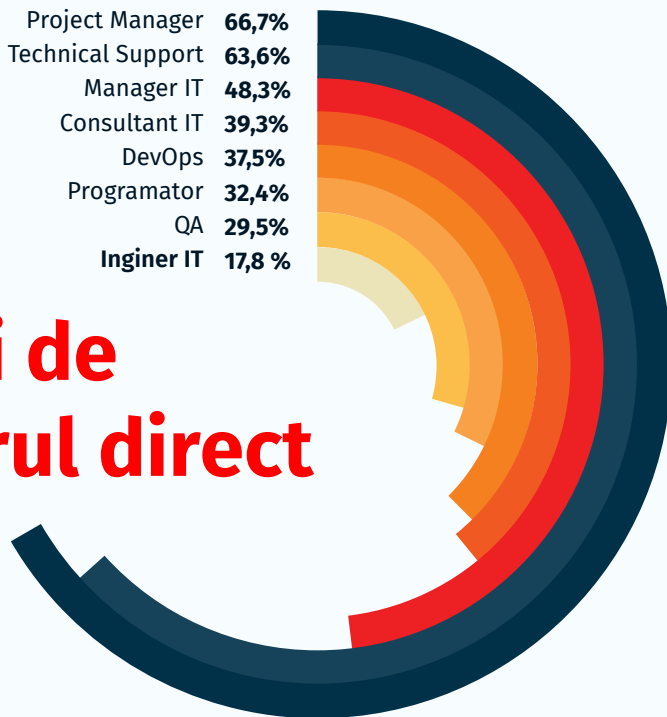


Avantajele financiare pe care angajații le primesc de la companii par a nu mai fi primordiale atunci când vine vorba de motivare. Conform rezultatelor cercetării, **flexibilitatea programului este un alt factor foarte important pentru angajați**, 52,5% dintre aceștia optând pentru această variabilă. Acest lucru poate fi exprimat prin prisma noilor tendințe care încurajează oamenii să acorde mai mult timp hobby-urilor și vieții personale.

Mai mult, **echipa de lucru și oportunitățile de dezvoltare în cadrul companiei** sunt două elemente cu rezultate asemănătoare: 47,5% dintre angajați au raportat că acești doi factori sunt foarte importanți la locul de muncă, iar aproximativ 38%, au raportat că este un element important. Comunicarea cu persoanele aflate în poziții de management, stabilitatea locului de muncă și compensațiile salariale sunt alte aspecte raportate ca importante sau foarte importante de către angajați.

inginerii IT sunt cei mai dezamăgiți de relația cu managerul direct

Project Manager	66,7%
Technical Support	63,6%
Manager IT	48,3%
Consultant IT	39,3%
DevOps	37,5%
Programator	32,4%
QA	29,5%
Inginer IT	17,8 %



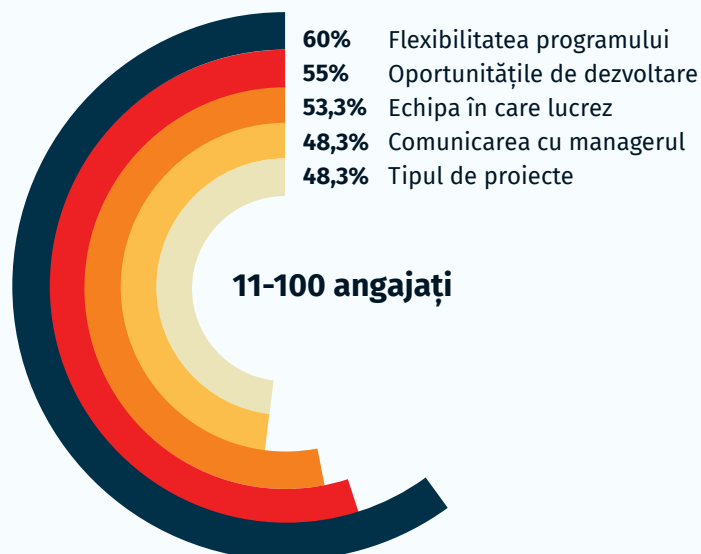
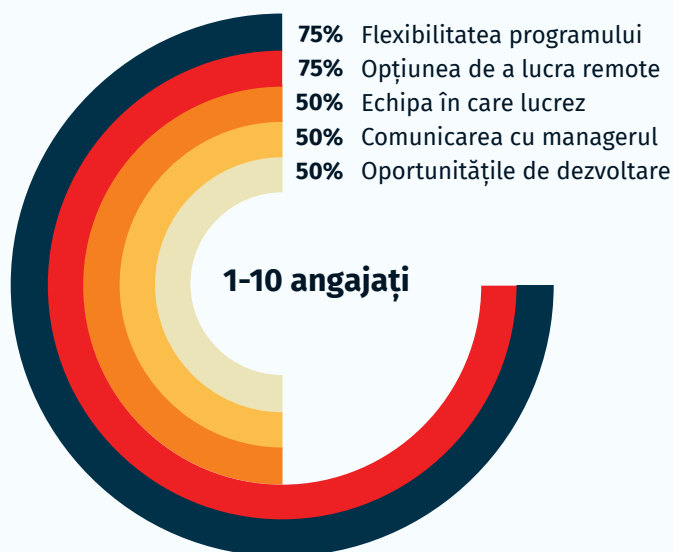
Programele de formare profesională joacă un rol important în motivarea angajaților din pozițiile de middle-management

Project Manager	44,4%
Manager IT	37,9%
QA	29,5%
Programator	28,3%
Inginer IT	18,2%
Technical Support	18,2%
Consultant IT	17,2%
DevOps	11,1%



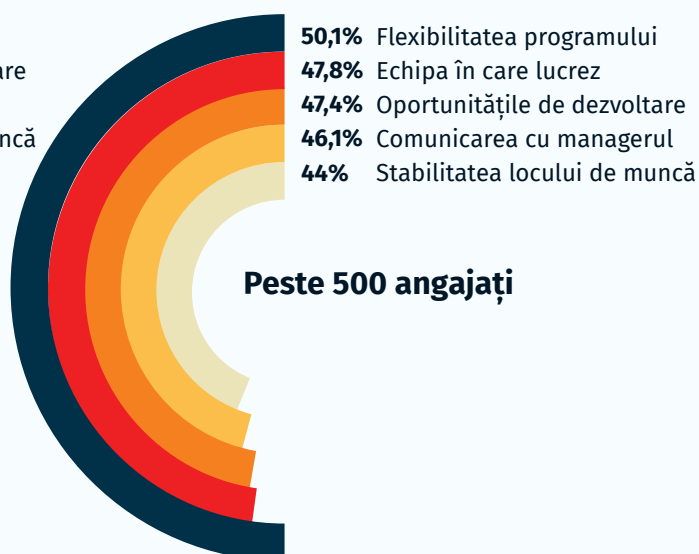
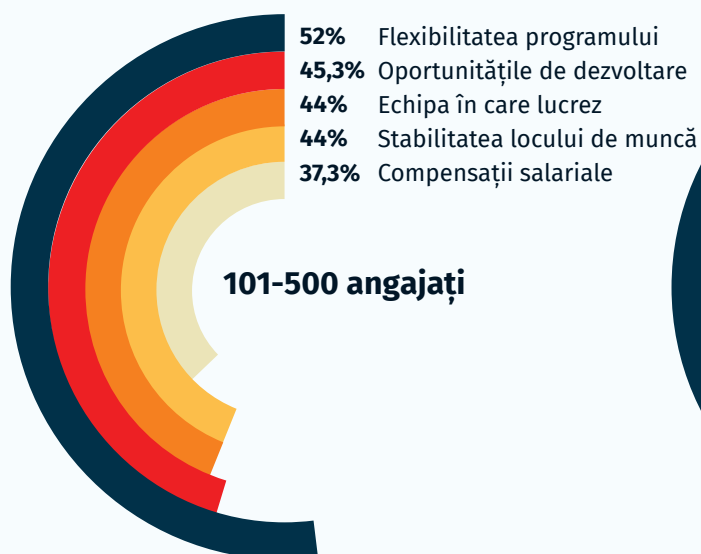
București	1	35,8%
Iași	2	37,1%
Cluj-Napoca	3	37,2%
Timișoara	4	62,5%

managerii
din Timișoara
comunică cel mai
bine cu angajații



cum declară angajații că sunt motivați la locul actual de muncă?

(clasificare în funcție de dimensiunea companiei din care fac parte)



de ce își schimbă angajații locul de muncă în general?

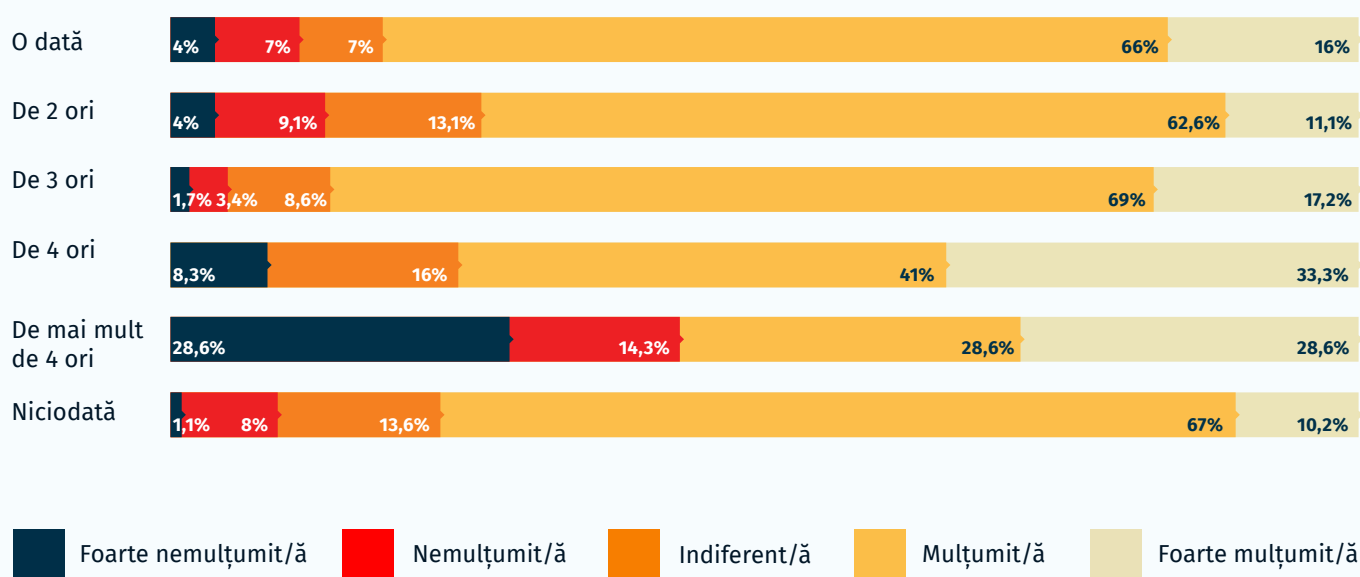


Deși nivelul salarial nu este singurul factor prin care angajații pot fi motivați în activitățile specifice profesiei, acesta poate influența semnificativ schimbarea locului de muncă. Așa cum am putut observa și în graficul cu privire la mulțumirea față de salariul actual, există o parte semnificativă dintre angajați care sunt mai degrabă nemulțumiți de acesta, ceea ce poate fi un factor decisiv în a rămâne sau nu în cadrul companiei. **88,1% dintre angajați ar fi determinați să-și schimbe locul de muncă dacă veniturile lunare ar fi mai mari decât cele actuale.**

Mai mult decât atât, **oportunitățile de dezvoltare profesională** sunt și ele capabile să influențeze această migrație de la o companie la alta. 82% dintre actualii angajați ar face o schimbare dacă oportunitățile oferite i-ar avantaja în dezvoltarea lor individuală. Această preferință se explică și prin prisma rezultatelor obținute la secțiunea beneficii extra, unde 44,9% dintre angajați consideră programele de training ca fiind foarte importante.

Alături de aceste aspecte pot fi menționate și cunoștințele tehnice ale viitorilor colegi, 52,3% dintre angajați fiind de părere că acest factor este un avantaj pentru ei.

persoanele nemulțumite de actualul loc de muncă au avut mai multe schimbări de job în trecut

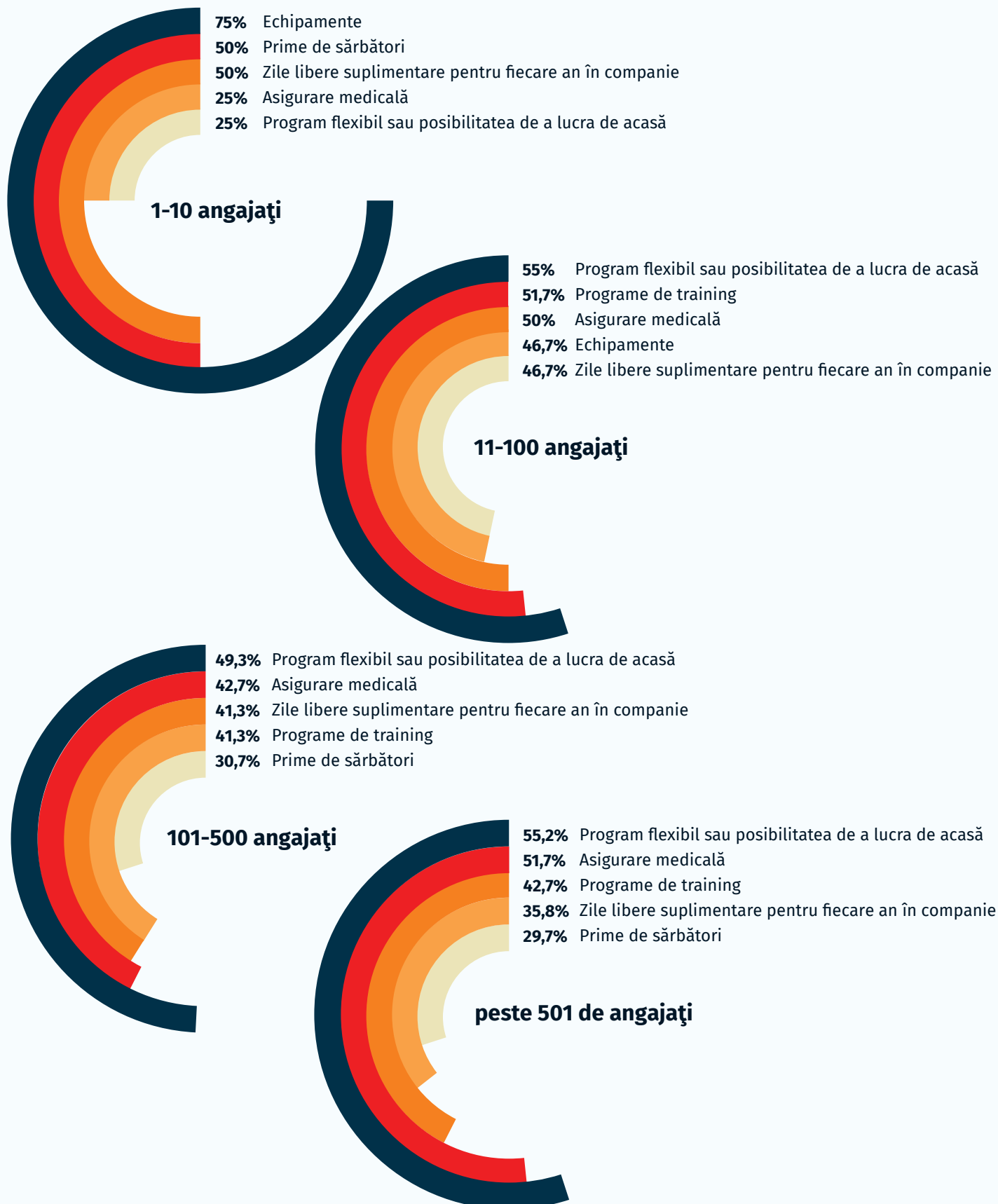


Schimbarea locului de muncă este un fenomen ce poate fi influențat de mulți factori. Fluctuațiile de personal pot afecta semnificativ buna desfășurare a activităților unei companii, așadar acestea trebuie să facă tot posibilul pentru a-și mulțumi angajații. Prin combinarea variabilelor ce țin de mulțumirea generală față de actuala companie și numărul schimbărilor de job, am putut identifica o serie de aspecte relevante.

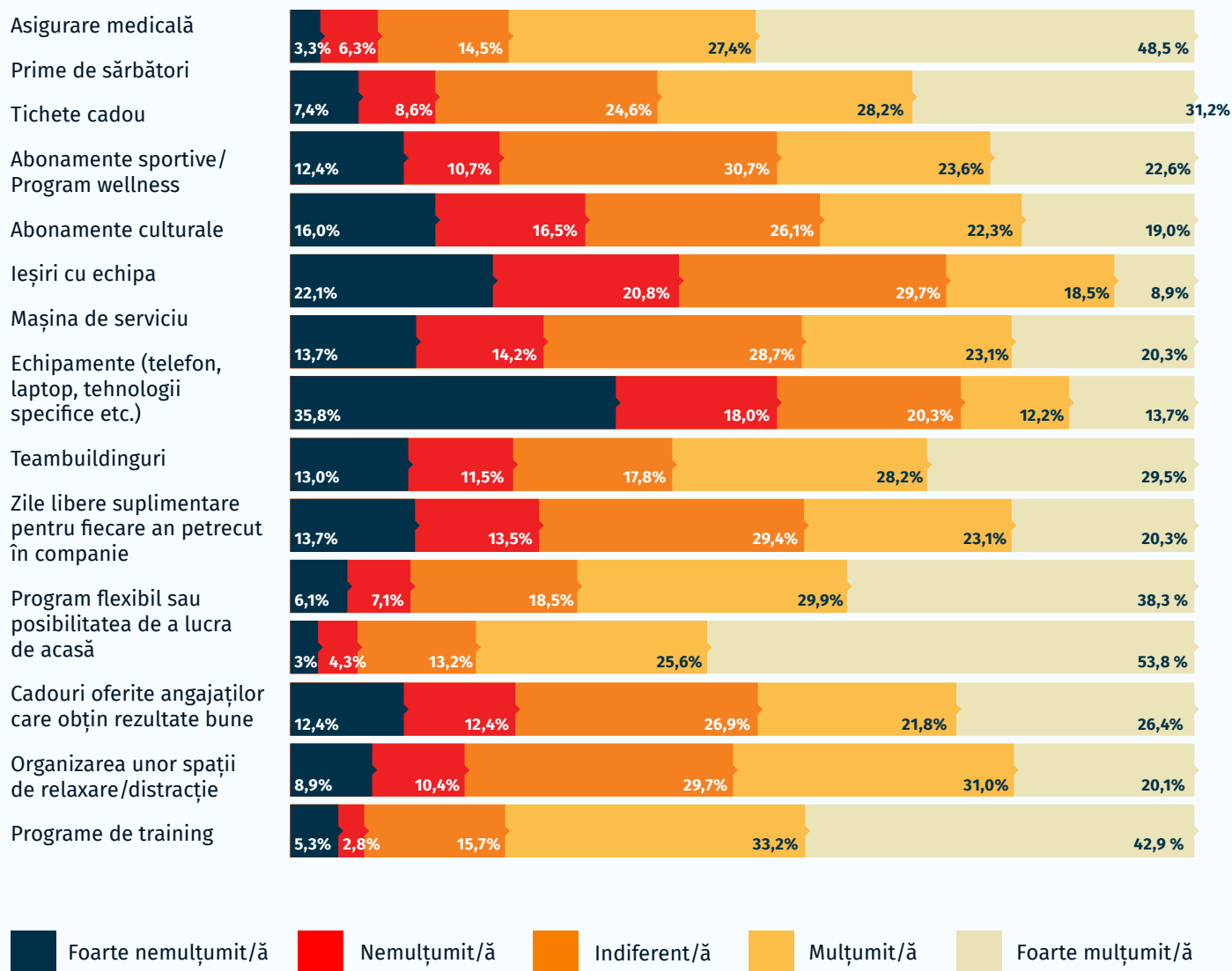
Mai exact, putem observa că persoanele nemulțumite în general de locul de muncă au avut mai multe schimbări în ceea ce privește locul de muncă, în schimb, **67% dintre cei mulțumiți de actualul job nu au făcut niciodată o schimbare**, iar 66% doar o singură schimbare.

Ce beneficii extra transformă companiile actuale în buni angajatori?

(clasificare în funcție de dimensiunea companiei)



Ce alte elemente ar trebui să comunice angajatorii în strategia generală de employer branding?



Și în acest caz, flexibilitatea este cel mai apreciat beneficiu extra de către angajați. 53,8% dintre aceștia au raportat că este foarte important să beneficieze de un **program flexibil sau de posibilitatea de a lucra de acasă**.

Al doilea beneficiu extra menționat de angajați drept foarte important este **asigurarea medicală**. 76,9% dintre aceștia au menționat că este fie foarte important, fie important să ai asigurare medicală.

În plus, angajații consideră că **loialitatea față de companie trebuie răsplătită**, astfel că 38,3% dintre aceștia consideră că este foarte important să li se acorde zile suplimentare de concediu pentru fiecare an petrecut în companie.

Primele de sărbători sunt, de asemenea, un beneficiu extra apreciat de angajați, 59,4% dintre aceștia considerând că este important sau foarte important ca angajații să primească aceste bonusuri.

concluzii generale

- Cei mai motivanți factori pentru angajații din industria IT&C sunt atmosfera de la locul de muncă și flexibilitatea programului de lucru.
- Asigurarea medicală este un beneficiu extra solicitat de foarte mulți angajați.
- Oportunitățile de dezvoltare profesională sunt esențiale pentru angajați. Rezultatele cercetării au evidențiat că aceste oportunități sunt mai prezente în cadrul companiilor mari decât în cele mici și mijlocii.
- Indiferent de dimensiunea companiei, angajații consideră că loialitatea ar trebui răsplătită. Astfel, zilele libere suplimentare pentru fiecare an petrecut în cadrul companiei sunt un beneficiu extra foarte apreciat.
- Cu cât vârsta angajaților este mai mare, cu atât nevoia de stabilitate la locul de muncă este mai prezentă. În plus, generația Baby Boomers, specifică persoanelor cu vârsta de peste 50 de ani, poate fi influențată mai greu în schimbarea locului de muncă actual.
- Angajații ce fac parte din generația Baby Boomers apreciază mai mult echipa de lucru, spre deosebire de celelalte două generații pentru care primordială este flexibilitatea programului. Aceeași generație apreciază cel mai mult relația cu echipa de management.
- Migrația de la o companie la alta este o soluție pentru mulți indivizi care își doresc să obțină un pachet de beneficii superior. Astfel, un procent de peste 80% dintre angajații generației Millennials lucrează de relativ puțin timp în compania actuală, aceștia având o vechime cuprinsă între 0 și 3 ani.



- Pachetul financiar nu are puterea de a motiva angajații în activitățile în care sunt implicați, dar poate reprezenta o variabilă esențială în determinarea retenției angajaților în cadrul companiei actuale.
- Indiferent de generația din care fac parte angajații, oferta salarială mai bună, oportunitățile de dezvoltare profesională și cunoștințele echipei de lucru viitoare reprezintă motivele schimbării actualului loc de muncă.
- Doar o treime dintre specialiștii industriei IT&C consideră că sunt remunerați corespunzător cu posibilitățile companiei dar și cu trendurile pieței.
- Angajații din Timișoara sunt cei mai mulțumiți de nivelul salarial pe care îl obțin în cadrul companiilor actuale (50%).
- Aproape 80% dintre angajații din industria IT&C fac parte din generația Millennials, ceea ce este o concluzie a evoluției acestui sector din ultimii 10 ani.
- Orașul București rămâne în topul orașelor cu cei mai mulți angajați din industria IT&C, aici fiind și cele mai multe companii și startup-uri tehnologice.
- Peste 90% dintre angajații pieței IT&C din România lucrează cu normă întreagă, lucru influențat de poziția pe care o are România pe piața de outsourcing.



despre NNC Services

Comunicarea internă și brandingul de angajator sunt elemente esențiale în creșterea unui business din industria IT&C, acolo unde competiția pentru resursele umane calificate este acerbă.

NNC Services propune o abordare pragmatică în alegerea celor mai bune strategii de employer branding, bazată pe experiența sa de peste 10 ani în consultanța de management și marketing pentru companiile de tip B2B.

Portofoliul actual de clienți NNC Services include jucători importanți de pe piața românească și internațională de IT și servicii, pentru care compania dezvoltă programe de marketing ce garantează rezultate măsurabile la nivel de vânzări și vizibilitate pe piață.



www.nnc-services.com

office@nnc-services.com

[f @nncservices](https://www.facebook.com/nncservices)

[in /company/nnc-services](https://www.linkedin.com/company/nnc-services)

NNC Services - Bucharest

a. Constantin Aricescu nr. 15
București, Sector 1 011685
Romania

p. +4 021 313 56 85

f. +4 021 313 56 85

NNC Services - Iasi

a. Armeana Street, 20,
1st floor, Iasi,
Romania

p. +4 0232 219 770

f. +4 0232 219 770

NNC Services - Boston

a. 50 Milk Street, 16th Floor,
Boston, MA 02109,
United States

p. +1 (617) 861 - 2561

f. +1 (617) 861 - 2561

NNC Services - Vienna

a. Siebenbrunnengasse 44
Vienna 1050,
Austria

p. + 43 676 628 2302

f. + 43 676 628 2302

NNC Services - Warsaw

a. Lumen Building, 59 Złota Str,
00-120 Warsaw
Poland

p. +48 22 211 67 67