



Rynek pracy **SAP w Polsce.**

Analiza i prognozy 2024-2026.



O raporcie

Zmienność otoczenia gospodarczego przy rosnącym znaczeniu rozwoju nowoczesnych technologii oraz złożoność procesów biznesowych, wymagają od firm sprawnego zarządzania procesami. SAP jest obecnie największym i najbardziej powszechnym systemem ERP, który wspiera i usprawnia te procesy. System jest stosowany w 26 branżach w 130 krajach na świecie. W oficjalnych danych firma z Walldorf podaje, że ma zarejestrowanych 400 tys. klientów i 24 tys. partnerów, a z jej rozwiązań chmurowych korzysta blisko 300 milionów użytkowników.

W Polsce SAP jest obecny od prawie 30 lat. Korzysta z niego ok. 3 tys. firm, z czego 250 to firmy konsultingowe, a pozostałe to firmy korzystające z systemu do zarządzania własnymi procesami biznesowymi. Kompetencje w obszarze SAP posiada ponad 120 tys. konsultantów, developerów, managerów oraz kluczowych użytkowników ("key userów") SAP.

Stworzyliśmy ten raport, żeby dostarczyć społeczności SAP w Polsce wiedzy, która pomoże specjalistom zaplanować rozwój zawodowy, a firmom politykę zatrudniania i zarządzania talentami z tego obszaru.

Wskazujemy w nim najważniejsze dane, które pozwalają przewidzieć zmiany na rynku w najbliższych 3 latach i przygotować się do nich.

Rynek pracy SAP jest dla nas szczególnie ważny, bo od 7 lat budujemy swoją ekspertyzę dotyczącą tego właśnie obszaru, wspierając poprawę jakości procesów biznesowych największych polskich i zagranicznych firm oraz rozwój zawodowy najlepszych konsultantów w Polsce.

Ten raport nie powstałby bez zaangażowania społeczności SAP w Polsce, za co jesteśmy ogromnie wdzięczni. W badaniach wzięło udział blisko 1200 ekspertów i managerów SAP. Odpowiedzieli na niemal 70 pytań dotyczących m.in. wynagrodzeń i planów na przyszłość. Blisko 80% badanych udzieliło też szczegółowych odpowiedzi na nieobowiązkowe pytania otwarte, co pozwoliło nam bardzo dokładnie zrozumieć ich motywację do pracy oraz plany na najbliższą przyszłość.

Dziękujemy, ten raport jest dla Państwa.

Anna Jaglińska-Prawdzik

Head of Marketing & Market Reports w Awareson

01. Otoczenie gospodarcze i konkurencja

+0,2%

PKB w Polsce w 2023 r.

3,9%

PKB BIZ w Polsce

+81%

globalne inwestycje w IT

20,7%

firm zakończyło migrację do S/4HANA

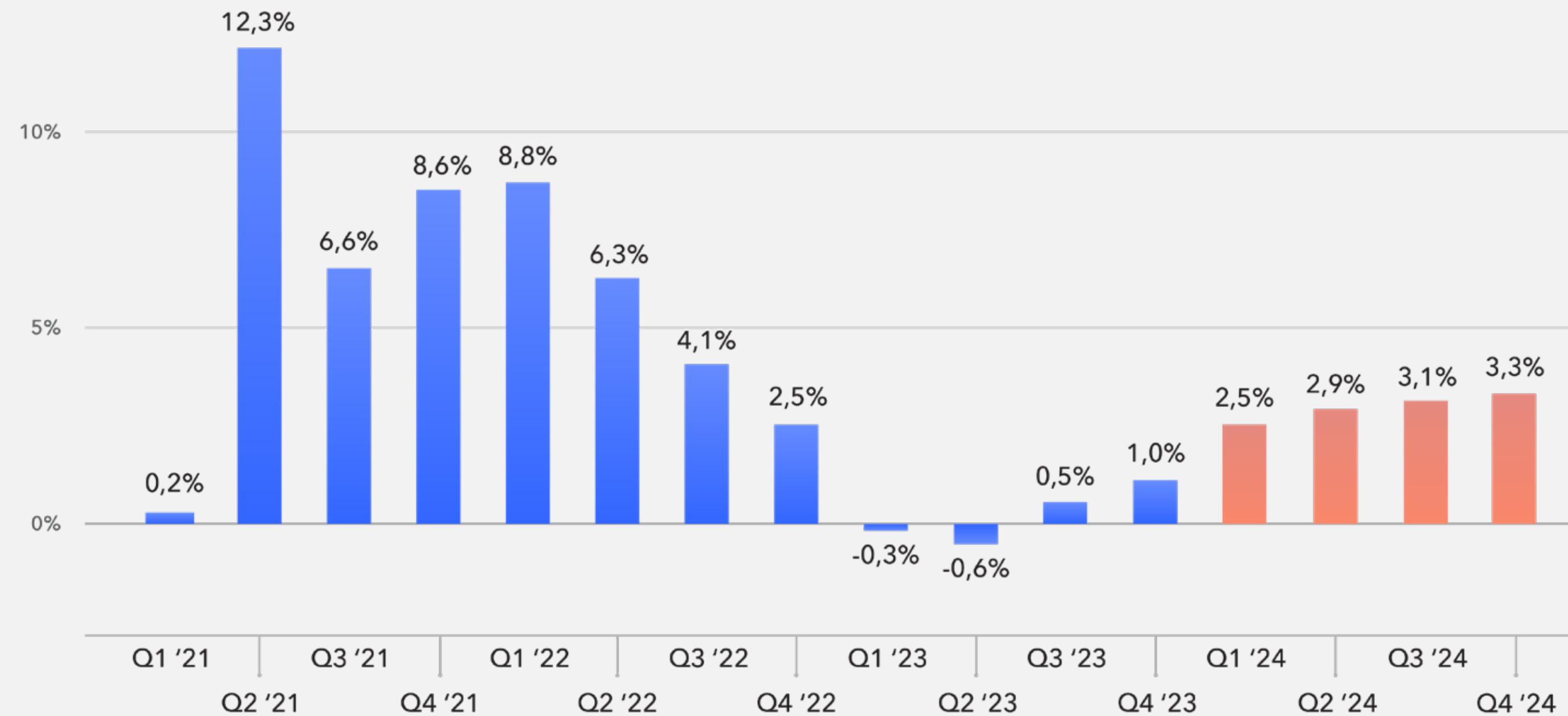
51,7%

firm zwiększało zatrudnienie specjalistów SAP w 2023 r.

72,4%

firm odczuwa niedobór specjalistów SAP

Wzrost gospodarczy w Polsce



Źródło: GUS, Pekao SA (prognozy).

Analizując rynek pracy SAP w Polsce niewątpliwie należy skupić się na trzech siłach: spowolnieniu gospodarczym, inwestycjach zagranicznych oraz migracji do S/4HANA. Jak te siły działają na rynek?

Ponad połowa firm zatrudniających specjalistów SAP w Polsce deklaruje, że w 2023 r. zwiększyła zatrudnienie. Zwolnienia dotknęły tylko 13% z nich.

Biorąc pod uwagę otoczenie gospodarcze, w tym wzrost gospodarczy na poziomie 0,2% (drugi najgorszy wynik w ciągu 20 lat), techniczną recesję w pierwszej połowie roku oraz powszechne zwolnienia w szeroko rozumianej branży IT, to bardzo dobry wynik.

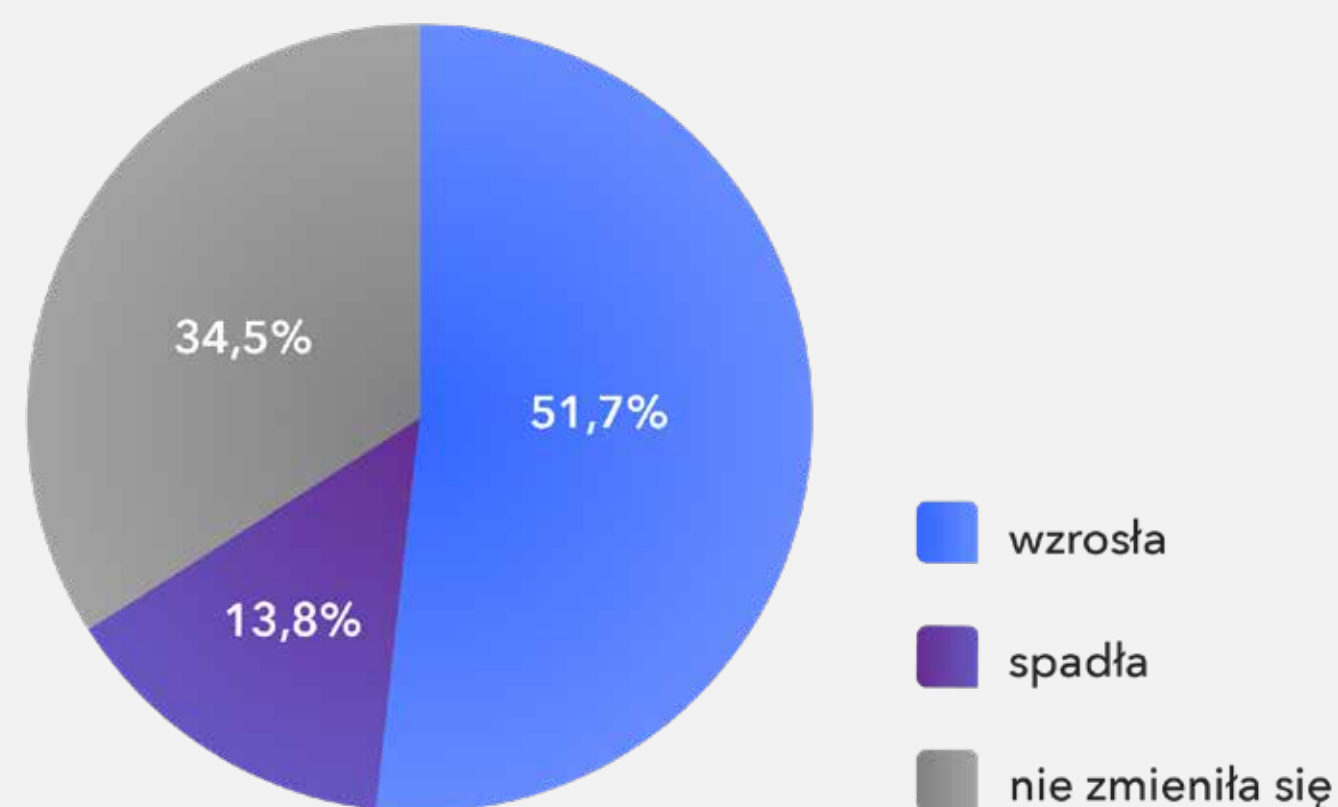
Jedną z przyczyn relatywnie dobrej kondycji rynku pracy SAP jest specyfika systemów ERP, które muszą odwzorowywać kluczowe zmiany z otoczenia gospodarczego oraz decyzje biznesowe organizacji. Pewne działania muszą zostać podjęte bez względu na to, czy gospodarka się rozwija, przeżywa stagnację czy przechodzi spowolnienie. O ile można było wstrzymać niektóre niepriorytetowe projekty, to już tych potrzebnych do codziennej pracy firmy - nie. Wszelkie przejęcia, fuzje i usprawnienia, bezpośrednie inwestycje zagraniczne czy zmiany w przepisach wymagały zmian w systemach ERP.

Drugim istotnym czynnikiem stabilizującym rynek pracy SAP w okresie spowolnienia gospodarczego jest migracja systemu z wersji R/3 oraz ECC 6.0 do S/4HANA. Obecny termin wygaśnięcia wsparcia dla starych wersji to 2027 r. I choć wielu ekspertów spodziewa się, że ostateczny termin zostanie ponownie przesunięty, niewątpliwie motywuje on wiele firm do transformacji.

1/5 firm ma już migrację za sobą. Biorąc pod uwagę, że to długotrwałe

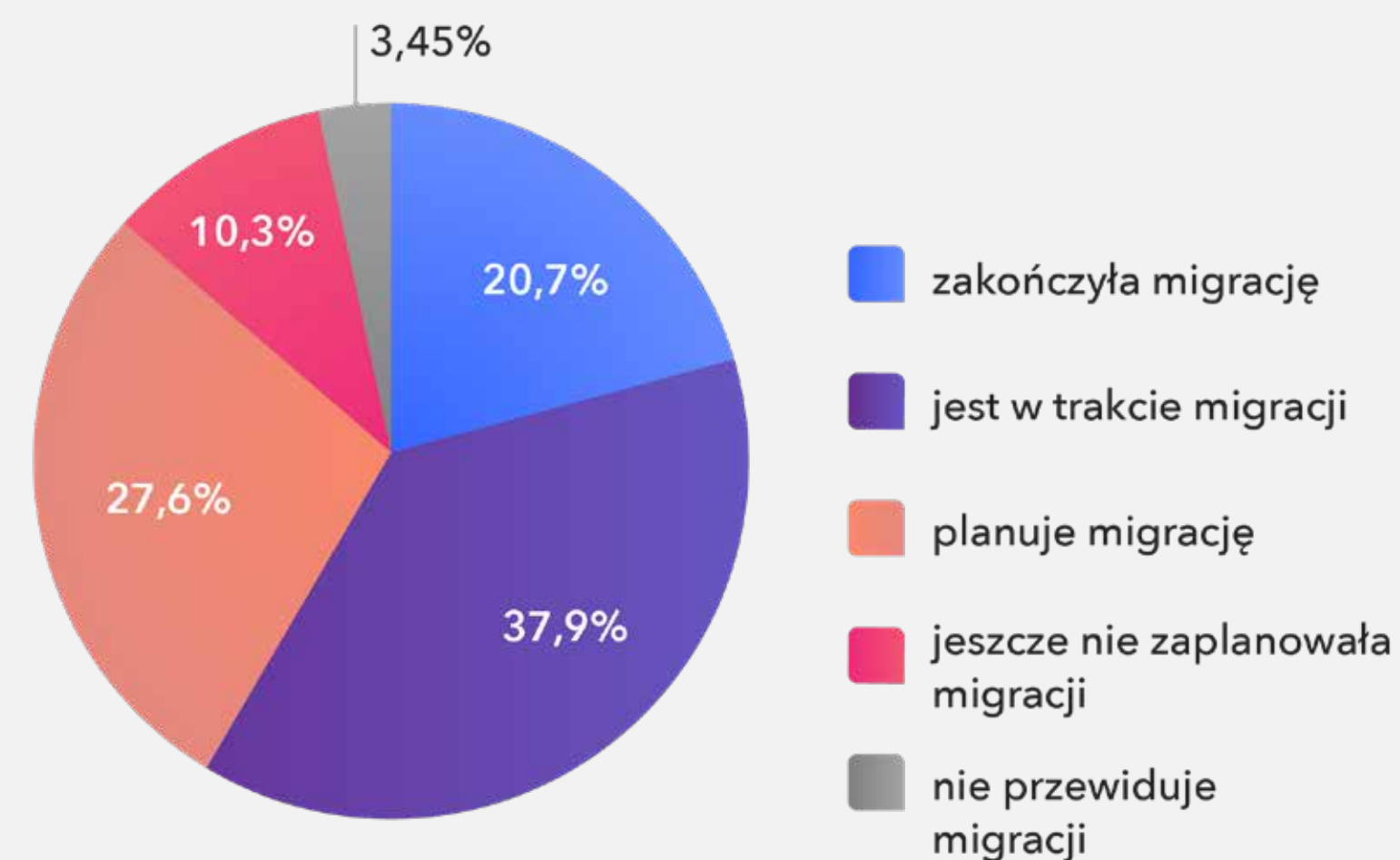
i złożone projekty - to dość wysoki odsetek. Kolejna 1/3 przedsiębiorstw korzystających z SAP jest w trakcie procesu transformacji, inne wciąż przygotowują się do niego. To oznacza dalszy wzrost zapotrzebowania na specjalistów, którzy muszą tę migrację przeprowadzić oraz tych, którzy zajmą się utrzymaniem nowego systemu po transformacji.

Czy liczba specjalistów SAP w Państwa firmie zmieniła się w ostatnich 12 mies.?



Źródło: Badanie Awarson.

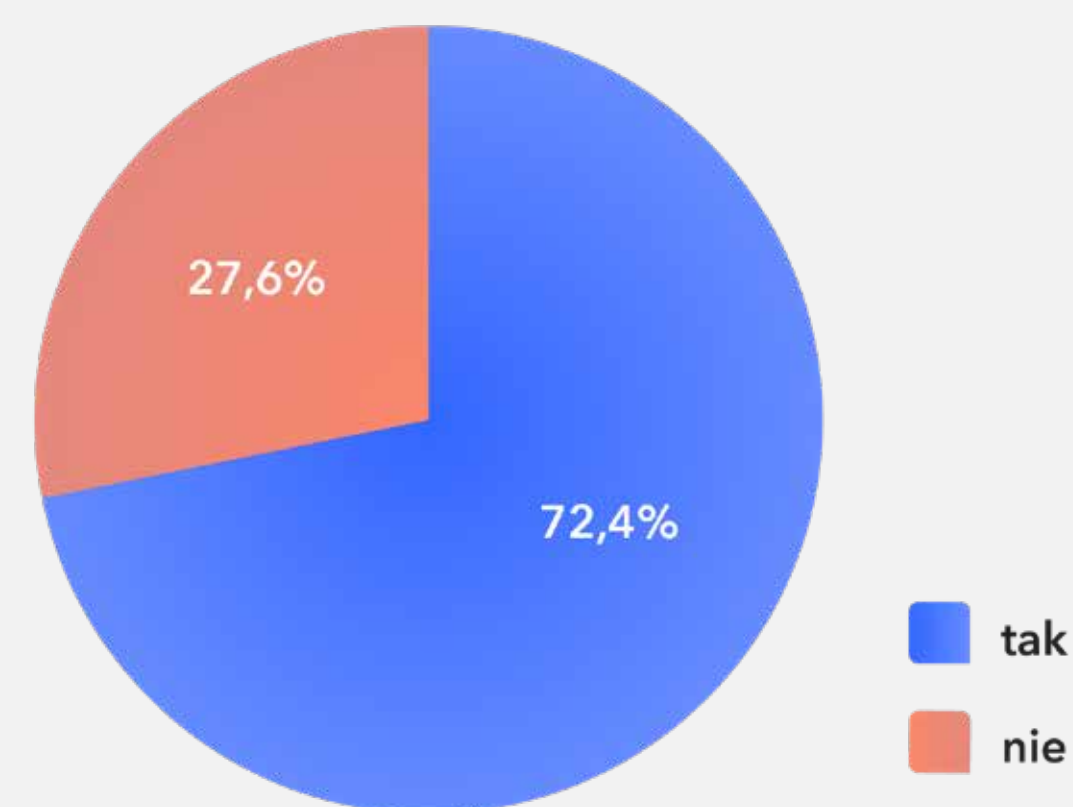
Na jakim etapie migracji do S/4HANA jest Państwa firma?



Źródło: Badanie Awarson.

Nie dziwi więc, że 72% firm sygnalizuje niedobór specjalistów SAP. Jednocześnie tylko część z nich deklaruje, że zwiększy zatrudnienie w tym roku, za to aż 41% nie wie czy będzie rozbudowywać zespół. Przyczyna tej niepewności wydaje się oczywista: ograniczone budżety na projekty oraz brak adekwatnych – pod kątem kompetencji oraz stawek – specjalistów.

Czy Państwa firma odczuwa niedobór specjalistów SAP?



Źródło: Badanie Awarson.



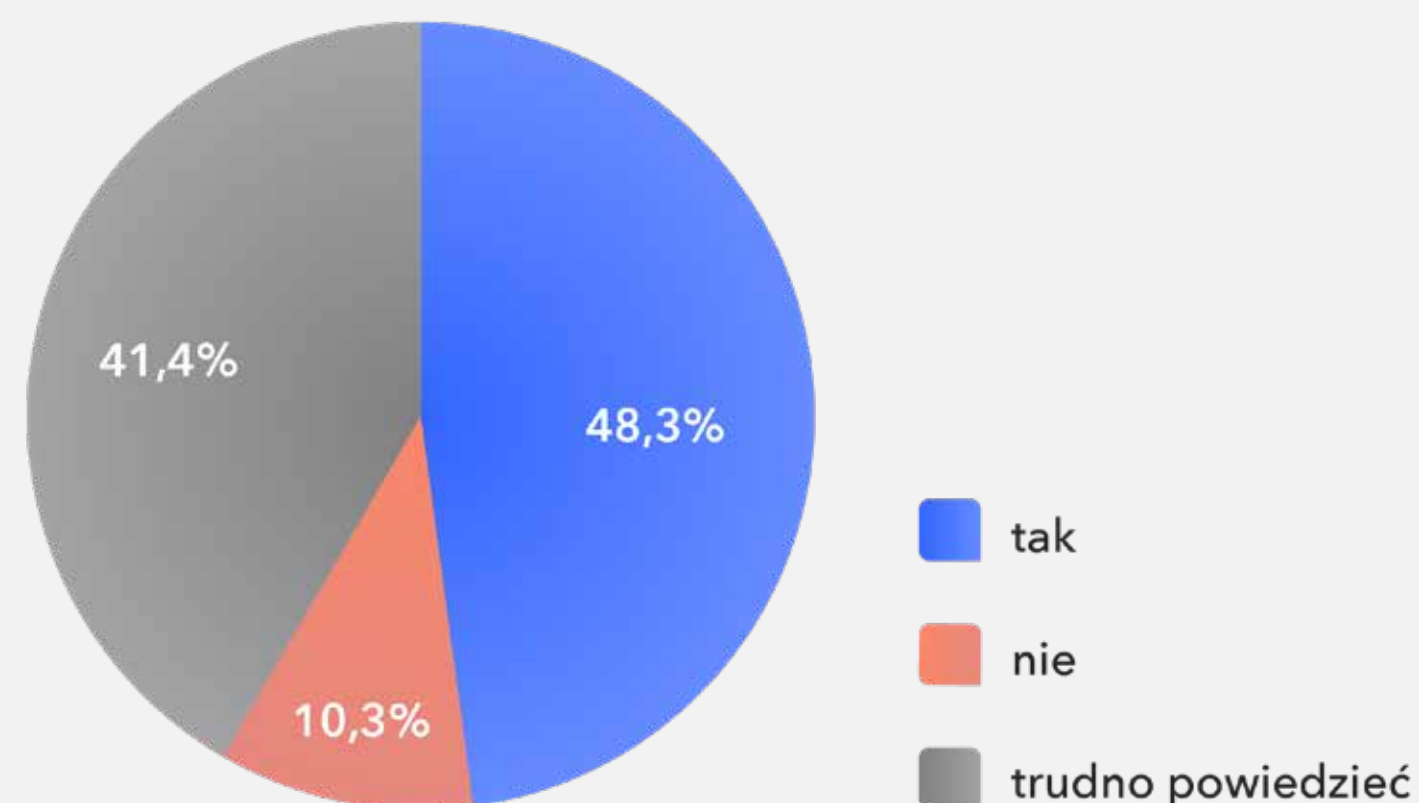
Narzucona przez SAP transformacja systemu do S/4HANA wymusza na firmach szukanie zasobów poza swoim podwórkiem i Polska jest do tego świetnym miejscem. Mamy wielu kompetentnych, zmotywowanych do rozwoju specjalistów. To właśnie chęć rozwoju jest najważniejszym motywatorem do pozostania w firmie lub zmiany pracy przez specjalistów IT. Społeczność SAP w Europie się starzeje, z kolei rynek amerykański, przez lata korzystający z alternatywnych systemów ERP, nie zdążył wykształcić swoich kadr. Polscy konsultanci wciąż mają konkurencyjne stawki i są dla zagranicznych firm atrakcyjną alternatywą.

Z uwagi na brak przewidywalności,

niepewną sytuację ekonomiczną, inflację, wojnę, spadek poczucia bezpieczeństwa, w Polsce wciąż utrzymuje się wysoki, ponad 60-procentowy odsetek konsultantów pracujących na etacie, ale zdecydowanie rośnie odwaga i chęć pracy na B2B na krótkoterminowych projektach. Ci bardziej doświadczeni idą na kontrakt, bo nie chcą się ograniczać do pracy dla jednego klienta. Wielu z nich ma bogate doświadczenie w międzynarodowych projektach i są doskonałym wsparciem dla borykających się z mnogością złożonych wyzwań managerów.

Anna Szczepowska,
CEO Awarson

Czy Państwa firma planuje zwiększyć zatrudnienie specjalistów SAP w najbliższych 12 miesiącach?



Źródło: Badanie Awarson.

Warto dodać, że mimo spowolnienia gospodarczego i wojny w Ukrainie, Polska pozostaje ważnym kierunkiem bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ). Wg Polskiego Instytutu Ekonomicznego w latach 2020-2022 BIZ stanowiły aż 3,7% PKB, wyższy wskaźnik miały na świecie tylko Chile oraz Węgry. W 2023 r. ten wskaźnik jest jeszcze wyższy i wynosi 3,9% PKB (133 mld zł). Zaufanie zagranicznych inwestorów nie tylko wspiera wzrost gospodarczy w Polsce, ale też generuje silny popyt na pracę rodzimych specjalistów IT.



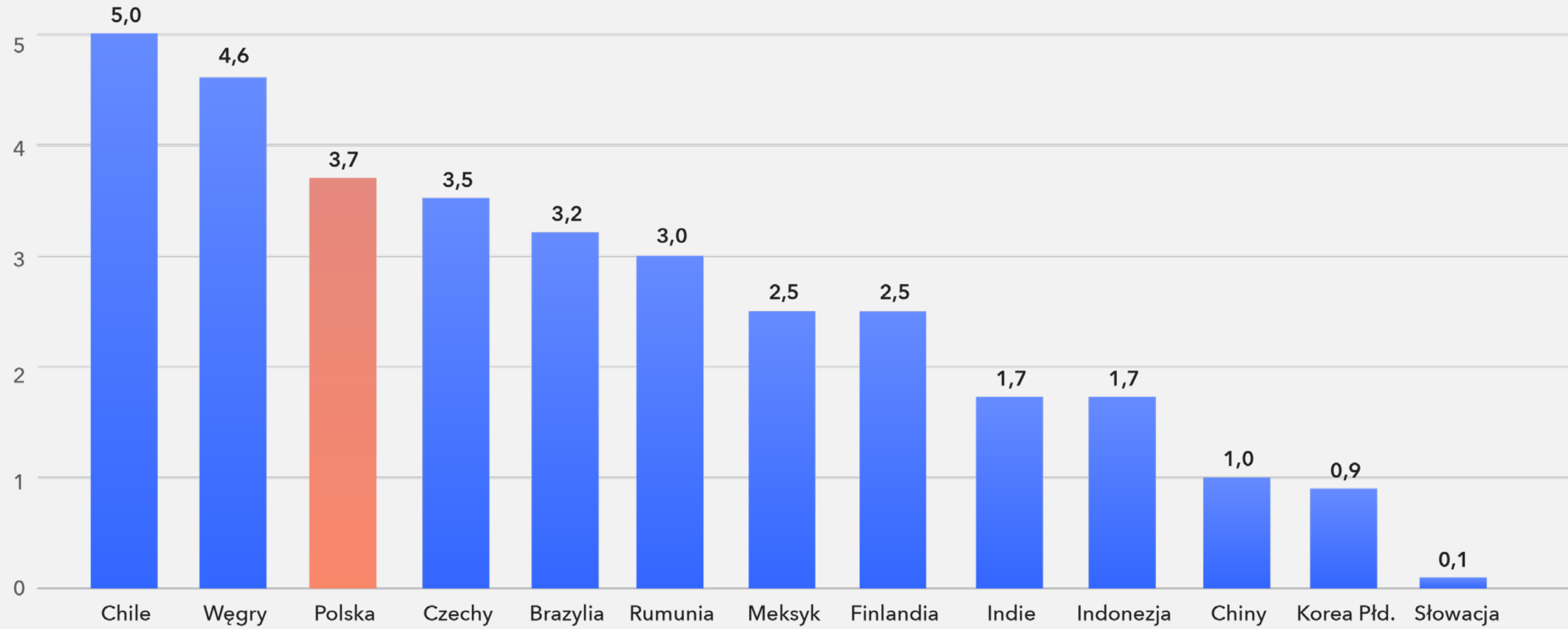
i oferowanie usług, które umożliwią klientom przemyślaną i efektywną transformację cyfrową, otwierającą przedsiębiorstwa na nową erę innowacji dostarczanych przez rozwiązania chmurowe, ale także na inwestycje w swój własny rozwój i zakres kompetencji zespołu.

Bartłomiej Wołoszyn,
dyrektor kanału partnerskiego
w SAP Polska

Migracja do S/4HANA stanowi kluczowy krok w ewolucji firm. Wyzwanie zmiany systemu ERP to nie tylko technologiczna konieczność, podyktowana końcem wsparcia dla SAP ERP ECC w 2027 roku, ale przede wszystkim okazja do optymalizacji procesów biznesowych, co przekłada się na zwiększenie efektywności operacyjnej i konkurencyjności na rynku. SAP wraz z partnerami oferuje wsparcie w tej transformacji, oferując różne metody migracji, które odpowiadają na specyficzne potrzeby firm.

Jako dyrektor kanału partnerskiego w SAP Polska, jestem świadkiem, jak w świetle tych zmian nasze partnerstwa nabierają nowego wymiaru. To idealny czas na rozwój biznesu

Napływ BIZ w latach 2020-2022 (jako odsetek PKB)



Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny, UNCTAD

02. Demografia i perspektywy rynku

52%

specjalistów SAP
ma 30-39 lat

26%

społeczności SAP stanowią
kobiety

30%

konsultantów było „key
userami”

93%

ma wyższe wykształcenie

96%

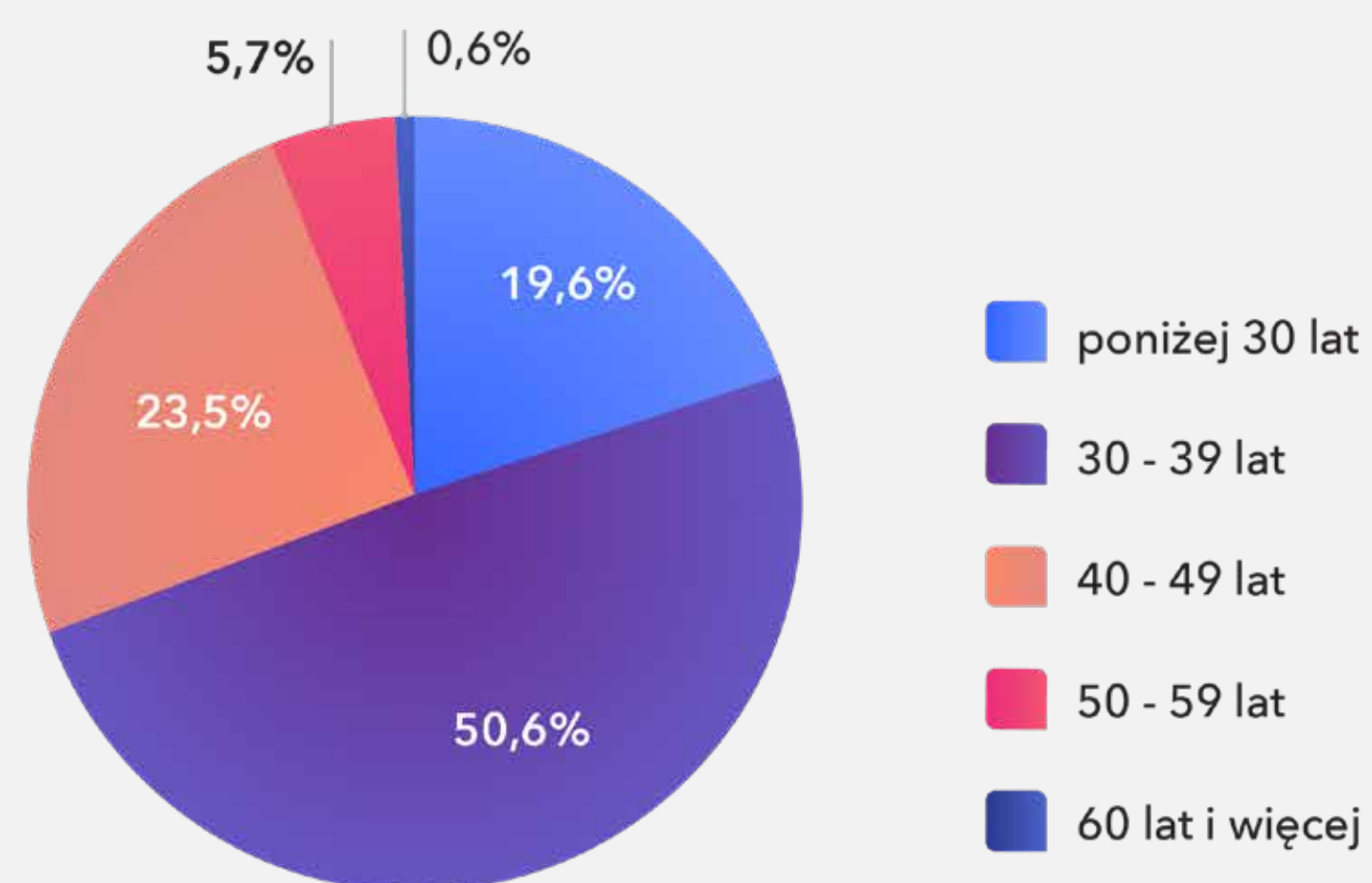
dobrze lub bardzo dobrze
zna angielski

51%

zna min. podstawy
niemieckiego

Analiza wieku specjalistów SAP w Polsce daje powody do optymizmu. Dominują bowiem 30 i 40-latkowie. Milenialsi są przez ekspertów rynku pracy określani jako pracowici, elastyczni, mobilni i innowacyjni. Kluczowe jest jednak to, że przy obecnym wieku emerytalnym na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, możemy planować politykę zatrudnienia

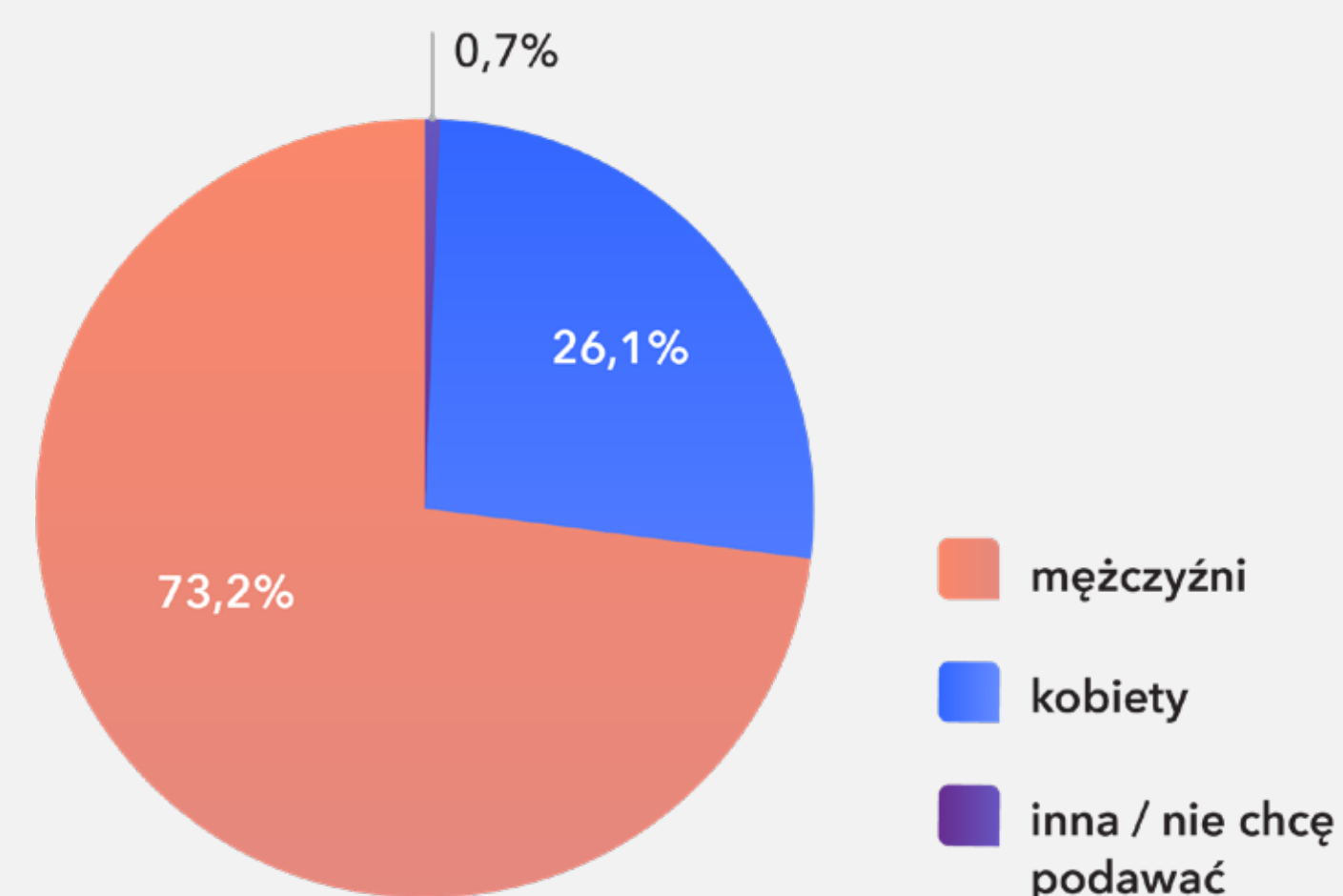
Wiek



Źródło: Badanie Awarson.

i transfer wiedzy nawet w perspektywie 20-35 lat. Z kolei skalę napływu najmłodszej grupy specjalistów SAP należy potraktować jako sygnał ostrzegawczy. Obecnie specjaliści SAP poniżej 30 lat stanowią 19,6% całej społeczności. To o kilka punktów procentowych za mało.

Płeć



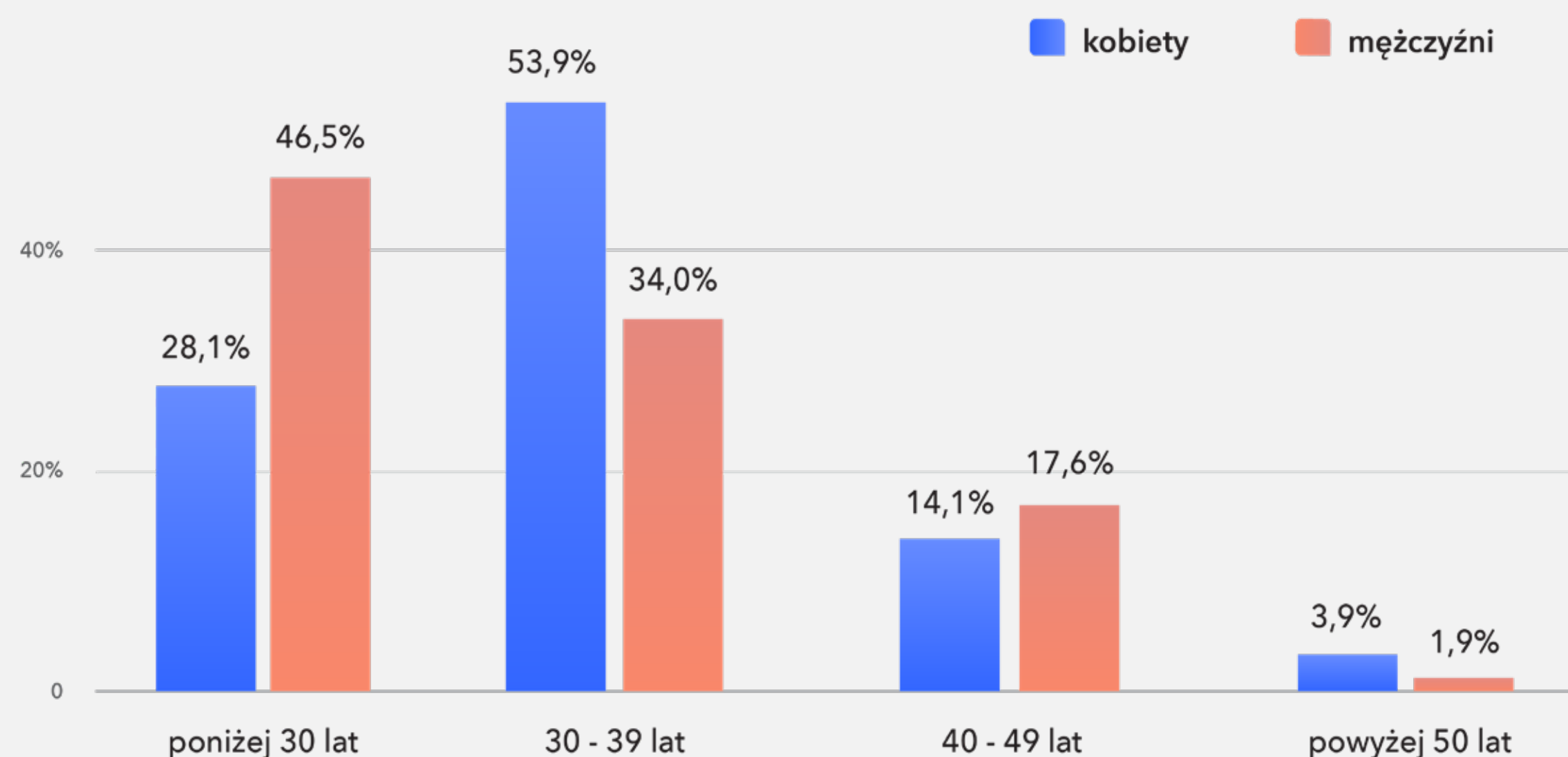
Źródło: Badanie Awarson.

Dla porównania w krajach skandynawskich i DACH dominuje grupa specjalistów powyżej 50 roku życia, a rynek cierpi na pogłębiający się niedobór talentów. Polska może uniknąć podobnych problemów, pod warunkiem, że już dziś będziemy bardziej skutecznie promować pracę z SAP wśród ludzi wchodzących na rynek pracy.

Nieco ponad ¼ społeczności SAP to kobiety. To wynik dwukrotnie lepszy niż dla szeroko rozumianej branży IT, choć wciąż o połowę gorszy niż

udział kobiet w całym rynku pracy. SAP przyciąga specjalistki tym, że oprócz wiedzy technicznej wymaga rozumienia biznesu i budowania relacji oraz skrupulatności i dobrej organizacji pracy. Z uzyskanych danych wynika też, że kobiety często wchodzą do SAP później niż mężczyźni - np. po kilku latach pracy jako „key userzy”. Aktywizacja kobiet może być jednym ze sposobów zapełnienia luki kompetencyjnej w tej branży.

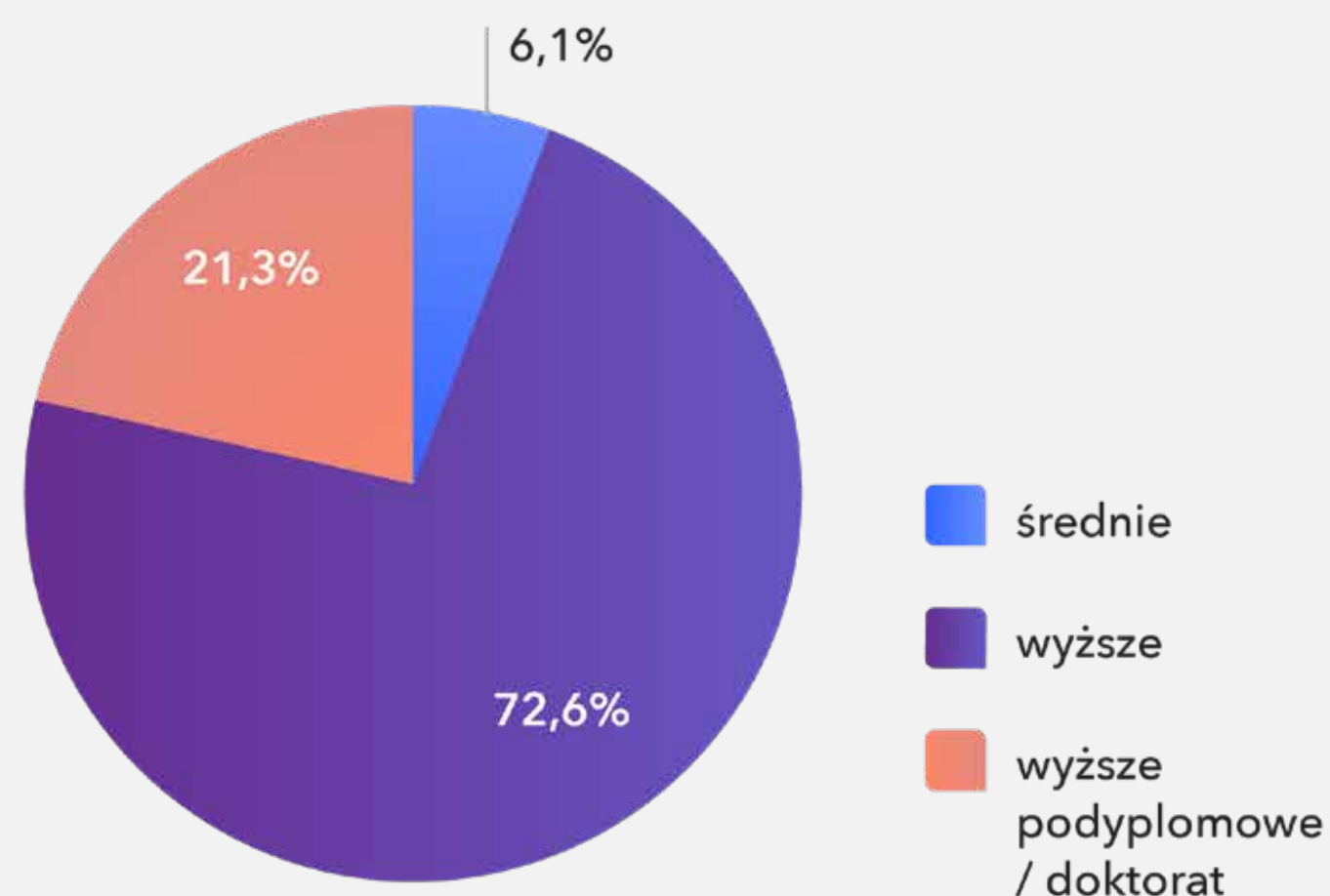
Wiek vs płeć



Źródło: Badanie Awarson.

Imponujący jest poziom wykształcenia specjalistów SAP w Polsce. Widać wyraźnie, że kierunek studiów nie determinuje wyboru tego zawodu. Wykształcenie informatyczne jest tak samo powszechne jak ekonomiczno-finansowe. Jednocześnie specjaliści często decydują się na studia podyplomowe z obszaru biznesowego w jakim pracują, np. logistyki, zarządzania czy finansów. Chętnie sięgają też po certyfikaty SAP. Praca wymaga od nich bowiem ciągłego doskonalenia się i nadążania za zmianami w otoczeniu biznesowym.

Wykształcenie



Źródło: Badanie Awarson.



Analiza danych dotyczących demografii konsultantów SAP w Polsce, potwierdza ogromny potencjał tego rynku pracy. Atutem jest wiek - grupa 30-39 lat stanowi aż 51% badanych. To pracownicy charakteryzowani jako elastyczni, szybko przyswajający nowe technologie oraz otwarci na wyzwania międzynarodowe. Ich kolejnym atutem jest wysoki poziom wykształcenia oraz biegła znajomość języka angielskiego, co umożliwia efektywne zaangażowanie się w projekty globalne czy ekspansję na rynki międzynarodowe.

Pozytywnym sygnałem jest też spory odsetek specjalistów SAP poniżej 30 roku życia. Warto zaznaczyć, że zapotrzebowanie

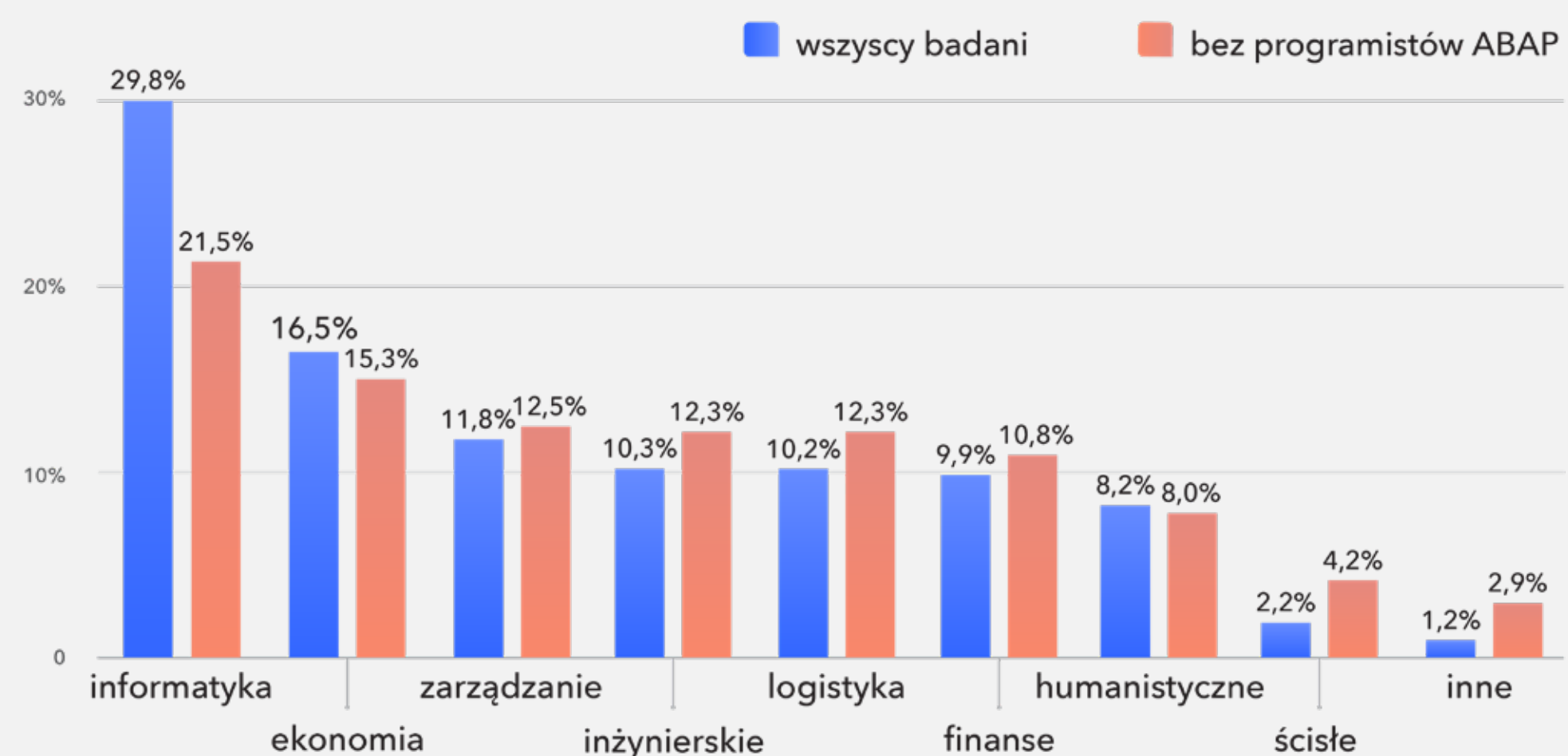
na młodych, choć mniej doświadczonych konsultantów, widoczne jest również w praktyce biznesowej, co świadczy o dynamicznym rozwoju sektora IT w kraju.

W kontekście globalnych trendów cyfrowej transformacji oraz wzrostu znaczenia rozwiązań SAP w biznesie, perspektywy rozwoju dla specjalistów w tej dziedzinie są obiecujące. Warto więc kontynuować inwestycje w rozwój umiejętności oraz dalsze kształcenie, aby móc skutecznie odpowiadać na rosnące potrzeby rynku i budować solidną karierę w obszarze konsultingu SAP.

Agata Paliwoda,
Senior Key Account Manager

Studia nie są jednak istotnym źródłem wiedzy o pracy z SAP. Konsultanci i developerzy uczą się przede wszystkim sami, w praktyce. Każdy kolejny projekt daje dodatkowe doświadczenie. Ważnym źródłem wiedzy są inni specjaliści, zarówno z kompetencjami z tego samego obszaru, jak i pokrewnych.

Kierunki studiów



Źródło: Badanie Awareson.



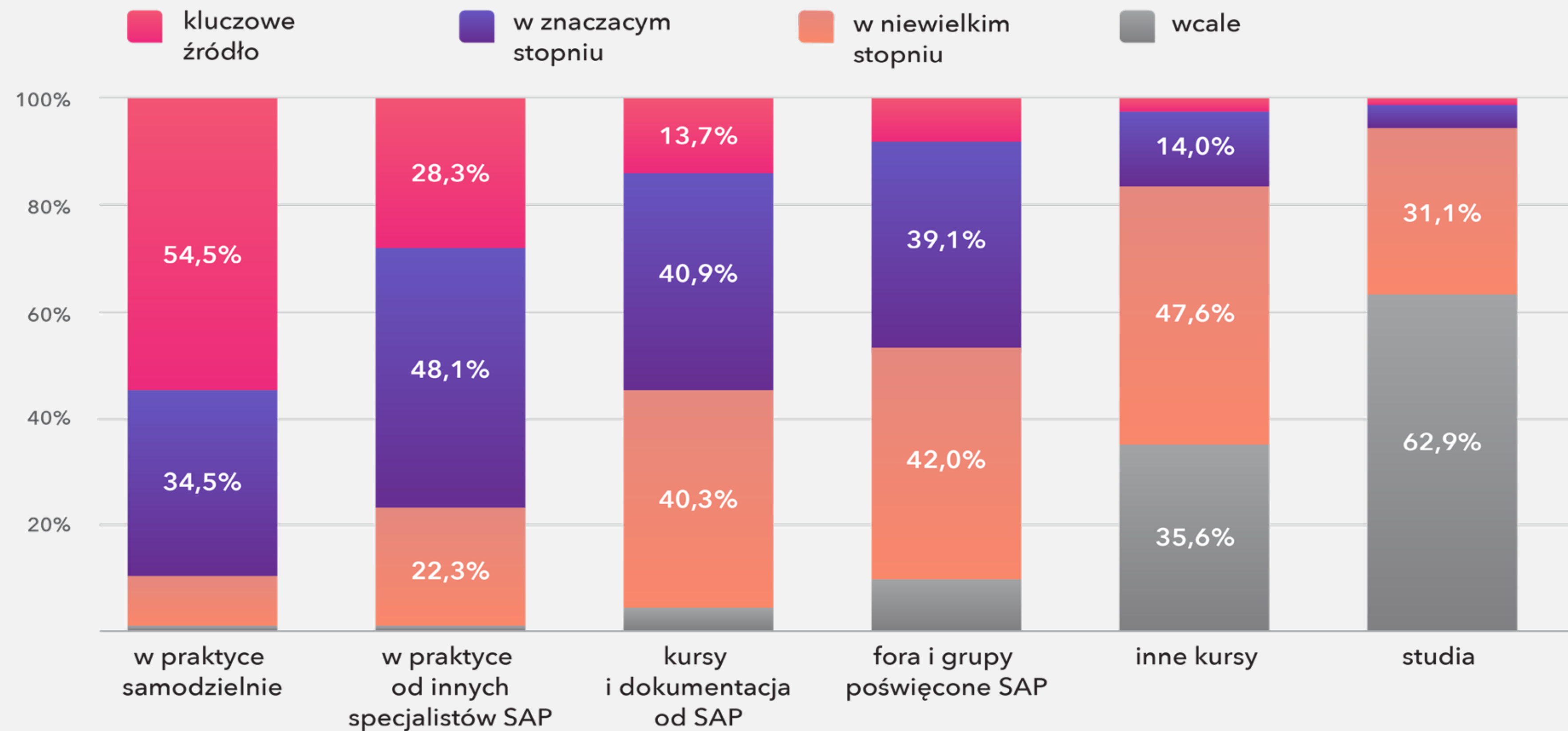
Przeoglądając raport o rynku SAP w Polsce, widzę, że dominacja osób w wieku 30-39 lat świadczy o dojrzałości branży. Zauważalnie mniejsza liczba konsultantów poniżej 30 lat sugeruje potrzebę przyciągania młodszych talentów. Interesujące jest, jak wielu rozpoczyna jako „key userzy”, co podkreśla znaczenie doświadczenia. Ścieżka kariery do roli konsultanta SAP jest ewolucją umiejętności, zwłaszcza przy przejściu na S/4HANA. Popularność studiów podyplomowych wśród doświadczonych osób pokazuje wartość specjalistycznej wiedzy.

Z mojej perspektywy, promowanie kariery w SAP wśród młodych przez edukacyjne

inicjatywy jest kluczowe. Oferowanie staży i kursów, które łączą teorię z praktyką, może nie tylko pokazać potencjał zawodowy w branży, ale także przyciągnąć młode talenty, odpowiadając na zapotrzebowanie rynku na specjalistów SAP. Ta ścieżka podkreśla, jak cenne jest połączenie doświadczenia biznesowego z technicznym.

Małgorzata Chustecka,
Specjalistka rynku pracy SAP, lektor
na studiach podyplomowych SAP

Źródła wiedzy o SAP

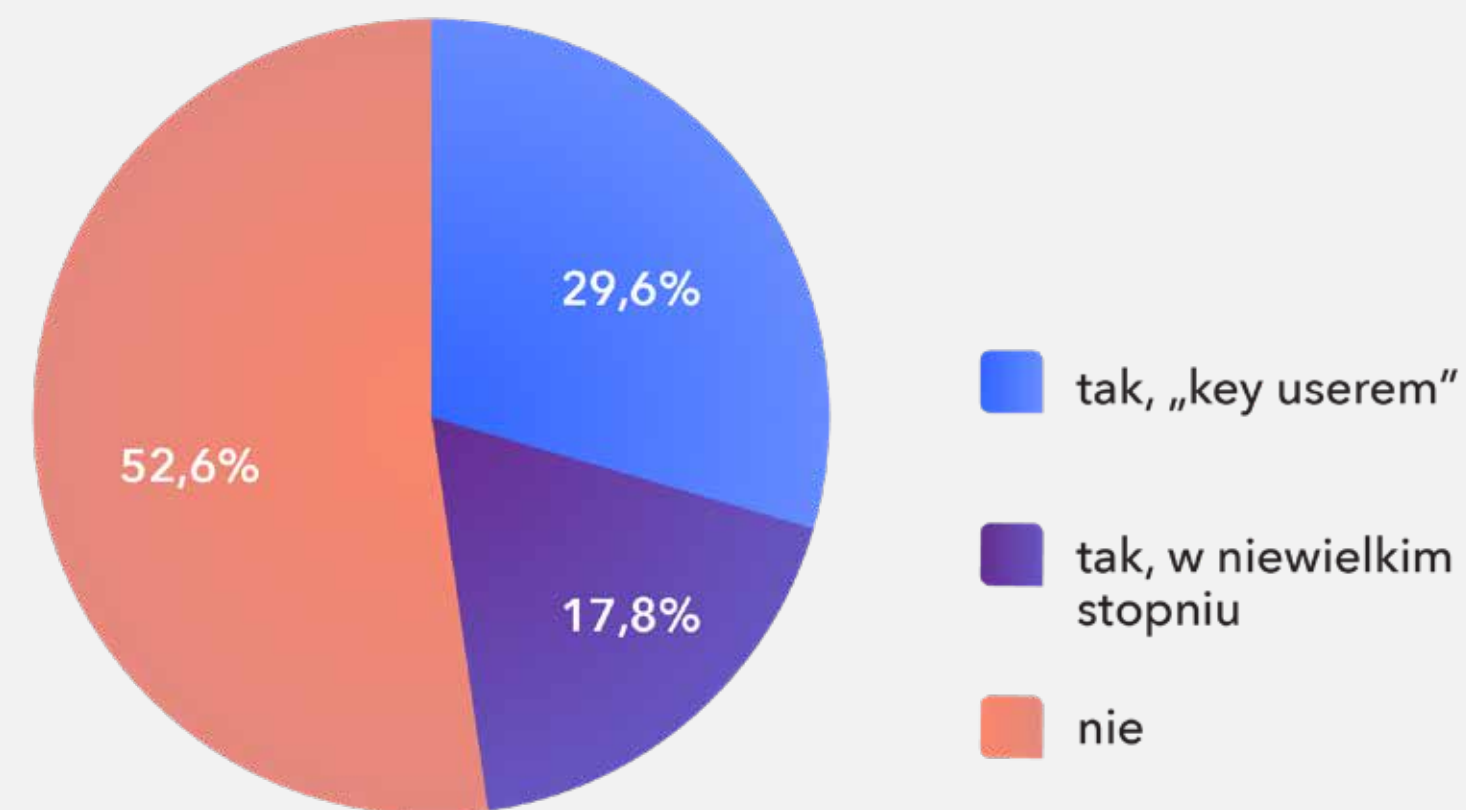


Źródło: Badanie Awarson.

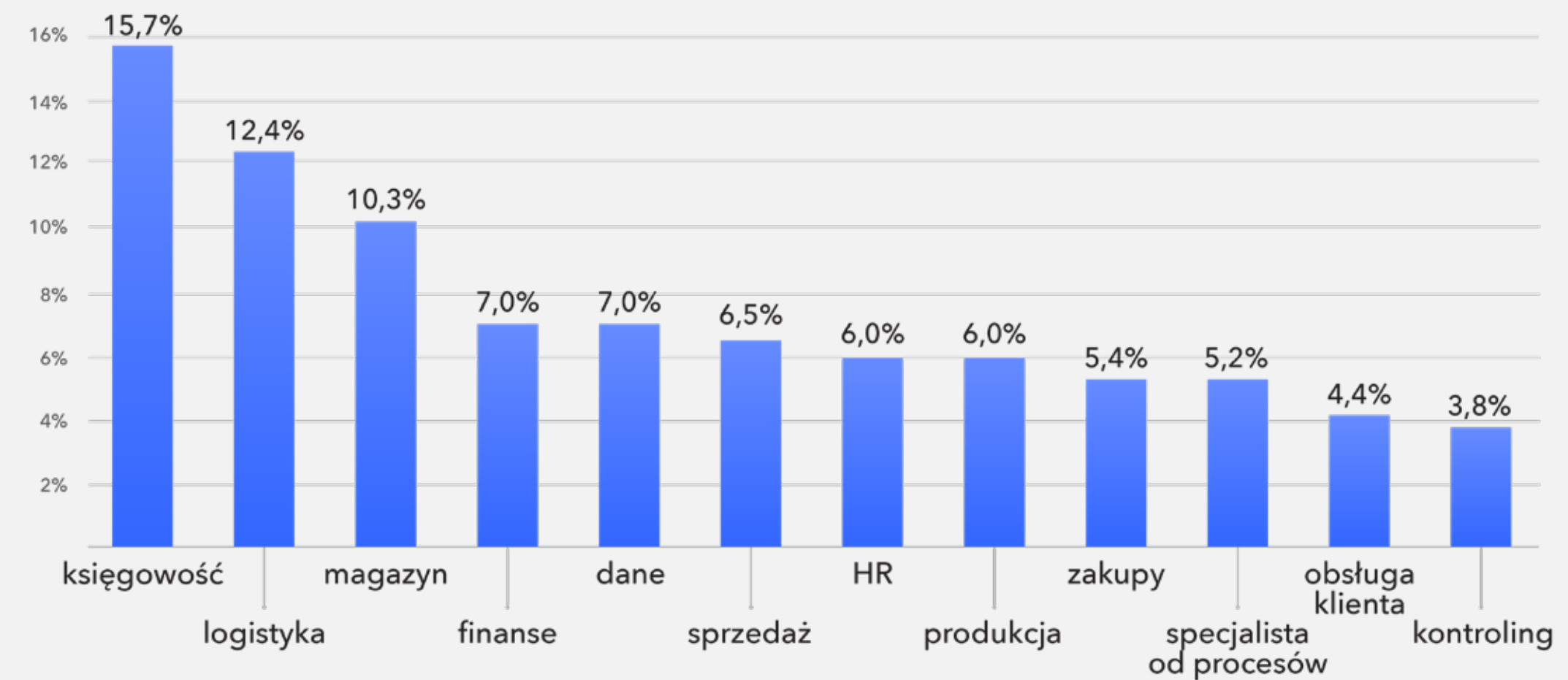
Dane potwierdzają obserwacje rynkowe o tym, że naturalną ścieżką kariery w SAP jest droga od „key usera” do konsultanta lub developera. Doświadczenie w pracy z systemem po stronie użytkownika nie jest samo

w sobie atutem w procesie rekrutacyjnym, ale potem znacznie ułatwia pracę i rozwój.

Czy byłeś/łaś użytkownikiem systemu SAP, zanim zostałeś/łaś konsultantem?



„Key userem” w jakim obszarze byłeś/byłaś:



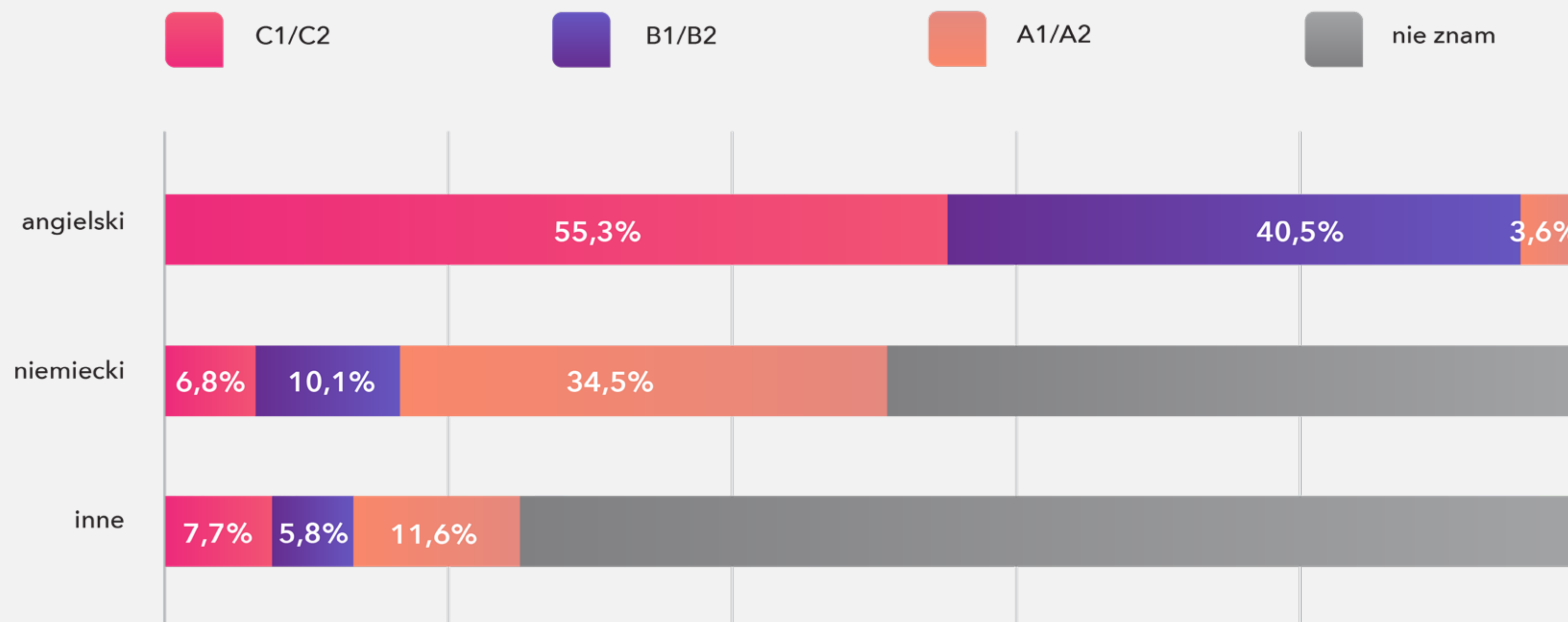
Źródło: Badanie Awarson.

Źródło: Badanie Awarson.

Znajomość języków obcych, szczególnie angielskiego, jest zwykle w pracy SAP podstawowym wymogiem. Projekty i zespoły są często międzynarodowe i wymagają dobrej komunikacji. Atutem jest też język

niemiecki. W przypadku kontraktów dla niemieckojęzycznych firm jego znajomość podnosi stawkę kandydata nawet o 15%. Inne popularne wśród konsultantów języki to: francuski, hiszpański i rosyjski.

Znajomość języków obcych



Źródło: Badanie Awarson.

03. Kompetencje i kierunki rozwoju

29%

specjalistów SAP ma 5-9 lat doświadczenia

92%

firm będzie zatrudniać seniorów

36%

konsultantów zna S/4HANA

MM

to najpopularniejszy moduł.
Zna go 38% badanych

45%

badanych pogłębia wiedzę o S/4HANA

32%

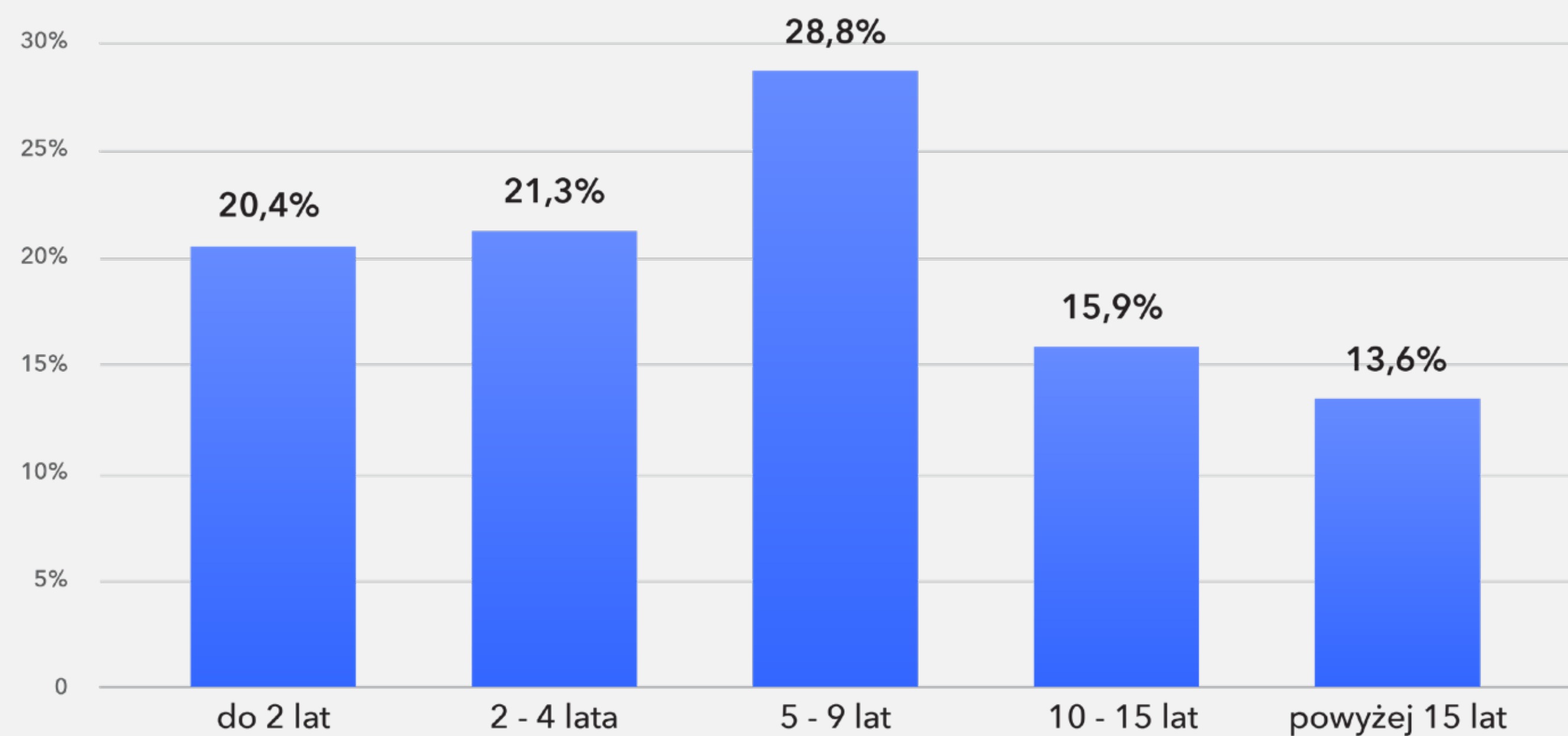
chce się uczyć języka ABAP

Niemiecki system SAP jest obecny w Polsce od niespełna 30 lat, a już możemy się pochwalić sporą grupą ekspertów z ponad 15-letnim doświadczeniem. To świadczy o dojrzałości rynku. A jego potencjał wciąż rośnie. Największą grupę stanowią specjaliści z doświadczeniem 5-9 lat i to oni są najbardziej pożądani przez pracodawców - są już bowiem samodzielni,

ale wciąż elastyczni i oczekują przystępnego wynagrodzenia za swoją pracę.

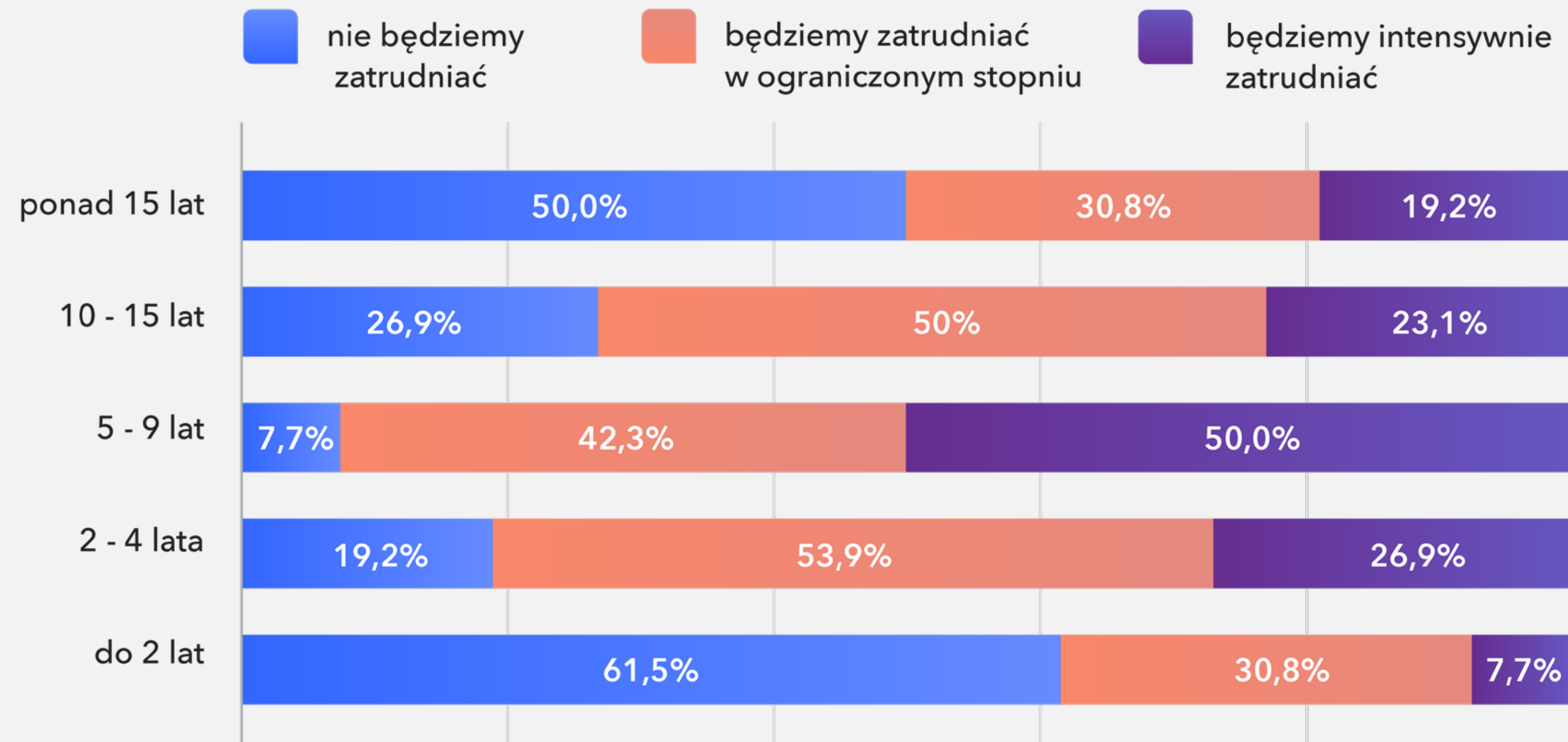
Wysokie zarobki, brak formalnych barier wejścia do zawodu oraz innowacje wprowadzane do SAP przyciągają do niego juniorów, choć dzieje się to nieco zbyt wolno.

Doświadczenie



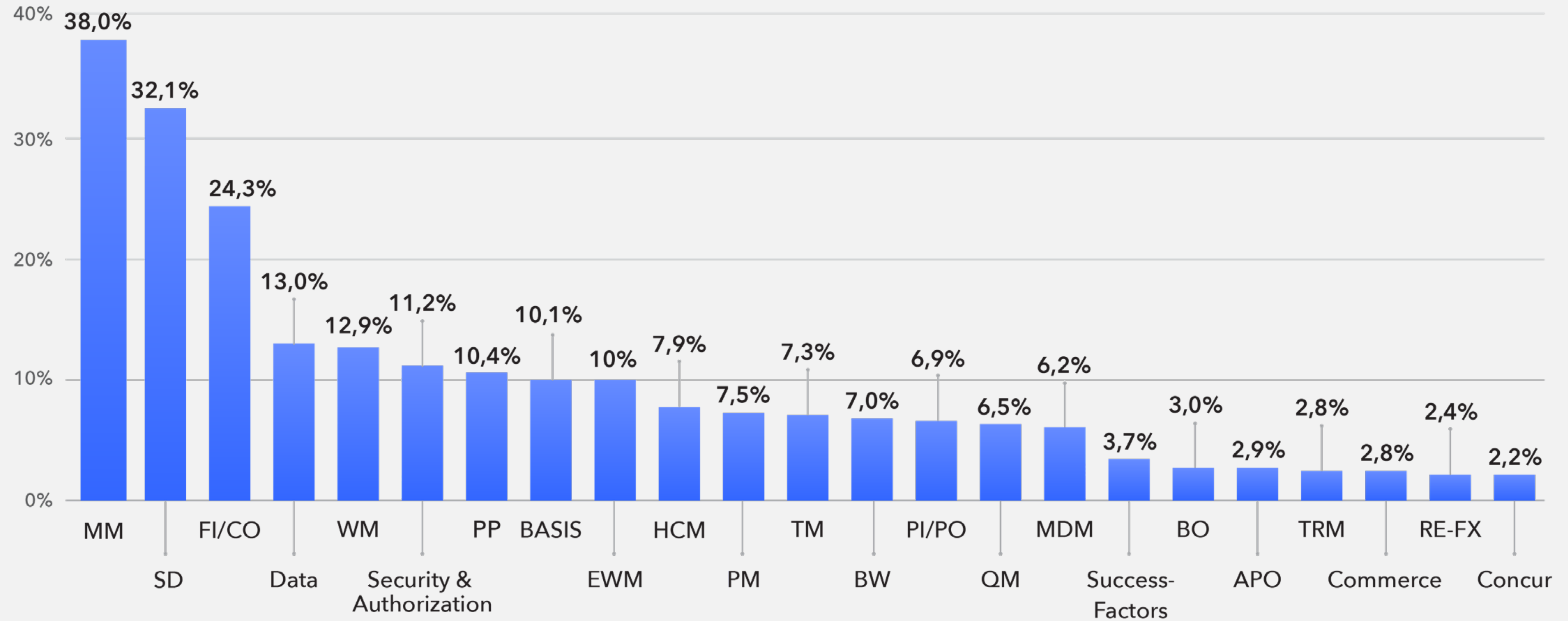
Źródło: Badanie Awarson.

Specjalistów z jakim poziomem doświadczenia będą Państwo zatrudniać?



Źródło: Badanie Awarson.

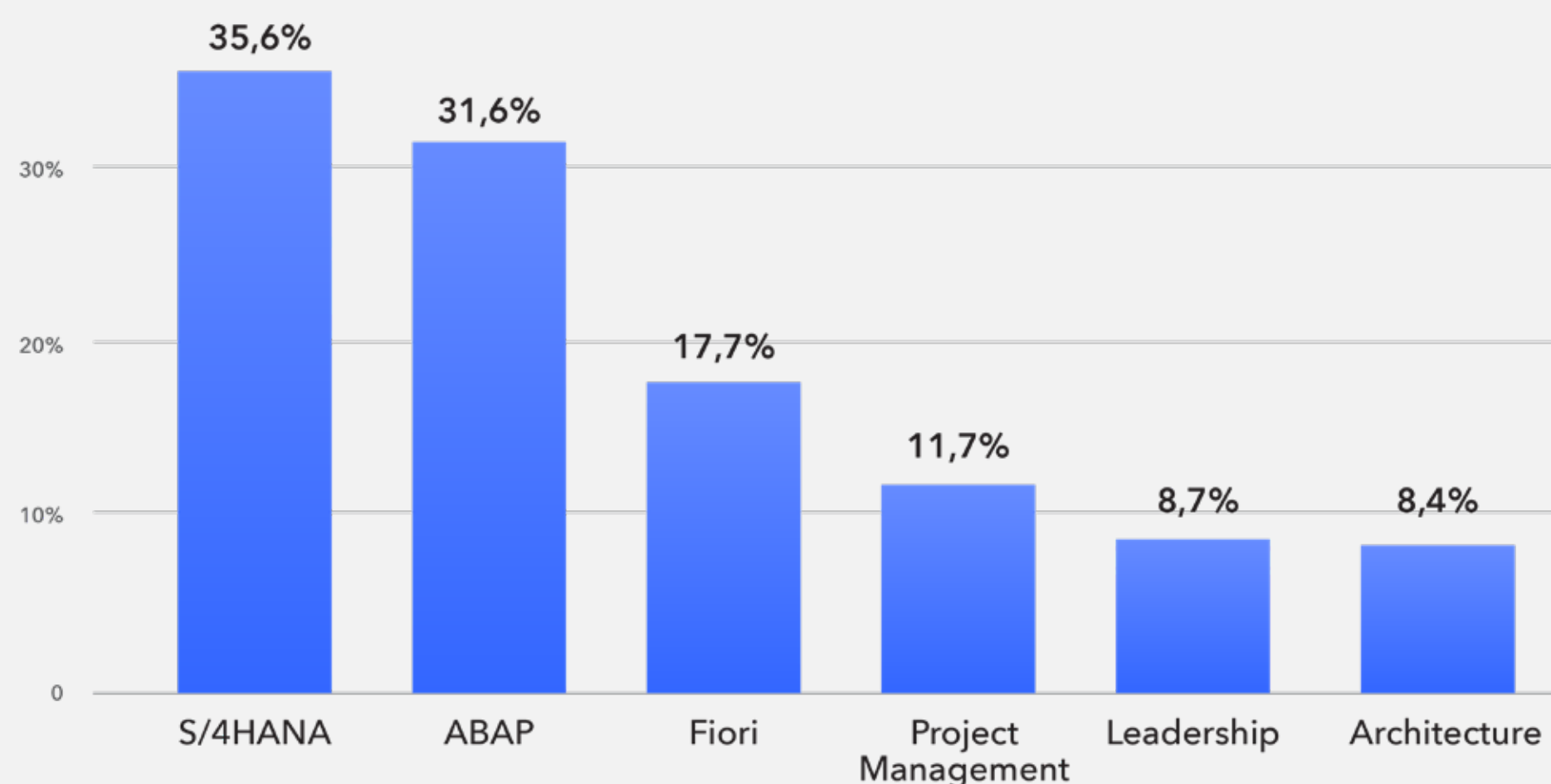
Znajomość modułów SAP



Źródło: Badanie Awarson.

Kompetencje w obszarze SAP odzwierciedlają potrzeby biznesu: produkcji, sprzedaży i logistyki, co jest logiczną konsekwencją tego, że wiele organizacji produkcyjnych wybrało Polskę jako lokalizację dla swoich fabryk. Wysoki odsetek stanowią też specjaliści od modułów finansowych, z których korzysta większość firm. Dynamicznie rośnie wiedza konsultantów w obszarze bezpieczeństwa (rok wcześniej było to nieco ponad 5%).

Pozostałe kompetencje w obszarze SAP



Źródło: Badanie Awarson.



Patrzę na rynek z perspektywy osoby tuż przed Go Live na S/4HANA. Z tego punktu widzenia fakt, że znajomość nowej wersji systemu deklaruje 1/3 badanych to niewiele. Jeszcze bardziej zaskakujące jest to, że w najbliższych 3 latach wiedzę o S/4HANA chce zdobyć lub pogłębić 45% badanych - oczekiwałabym ok. 70%. Być może takie podejście wynika z tego, że praca z niektórymi modułami w S/4HANA tylko w niewielkim stopniu różni się od tej w wersji ECC.

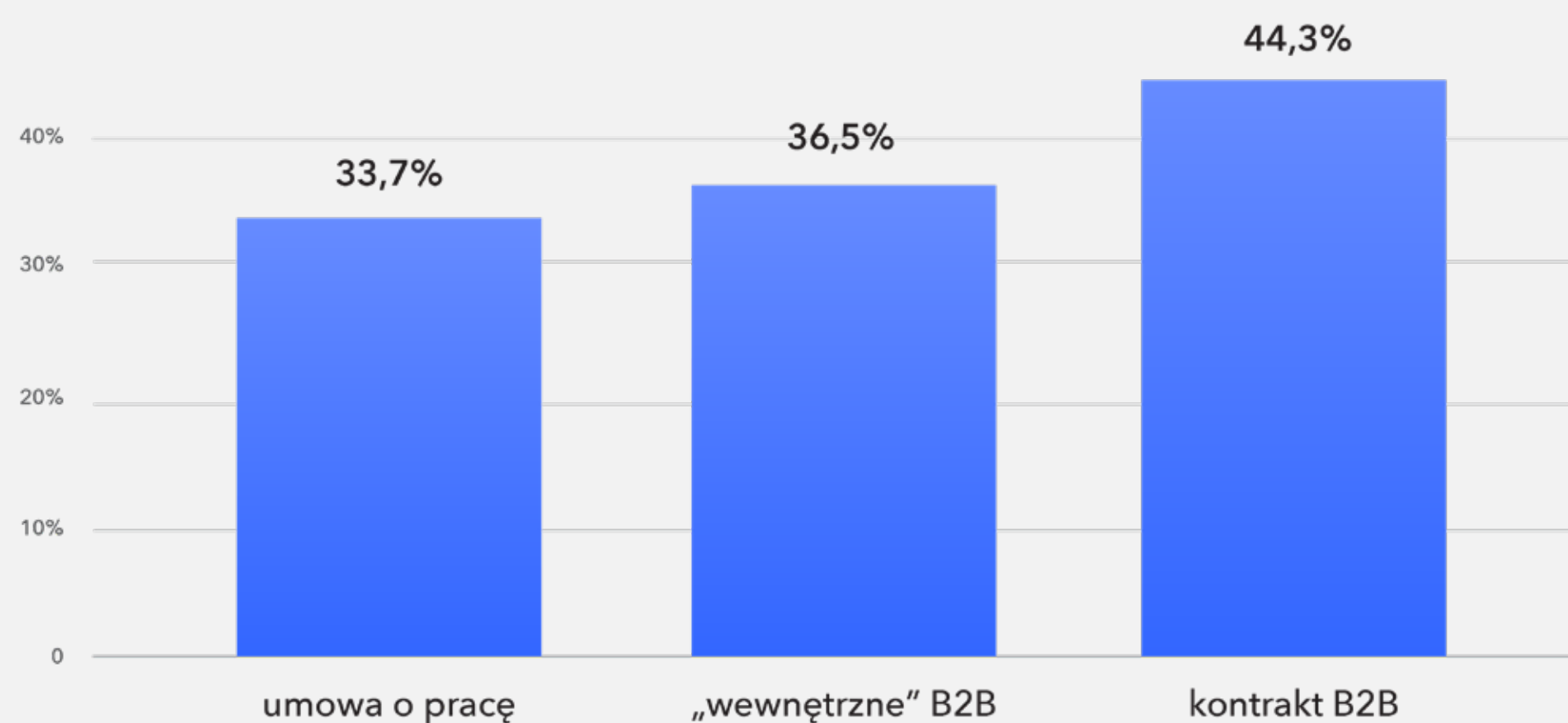
Spodziewam się, że w ciągu najbliższych kilku lat popyt na pracę ekspertów SAP z S/4HANA będzie rósł, podobnie jak rotacja w zespołach. Już dziś managerowie mają duży problem z zatrudnieniem konsultantów

i developerów, a sporo firm dopiero planuje migrację. Znalezienie ekspertów SAP na umowę o pracę trwa nawet 6-8 miesięcy, a nikt kto zdecydował się na migrację, nie poświęci tyle czasu na budowanie zespołu. Dlatego firmy, które zaczynają lub planują transformację, w pierwszej kolejności szukają mniejszych i większych partnerów w obszarze outsourcingu. Z kolei po przejściu na nową wersję wielu managerów będzie szukało ludzi na stałe, do utrzymania i rozwoju systemu po zmianach.

Klaudiusz Pastuszka,
SAP Program Manager, CANPACK

Konsultanci sprawnie reagują na potrzeby biznesowe klientów oraz zmiany wprowadzane przez producenta systemu. Kompetencje w obszarze S/4HANA deklaruje już ponad 1/3 badanych, co pokrywa się z danymi firm nt. stopnia zaawansowania migracji do nowego systemu. Już blisko 18% badanych zna też SAP Fiori (jeszcze rok temu było to tylko 2%).

Znajomość S/4HANA vs typ umowy



Źródło: Badanie Awarson.



Zaprezentowane dane świadczą o dojrzałości naszego rynku SAP, ale też o ciągłym doskonaleniu się konsultantów. Mediana ich doświadczenia to ok. 7-8 lat, co oznacza, że mamy wielu konsultantów, którzy rozpoczęli pracę jeszcze w czasach klasycznego ERP-a, a ok 20-25% widziało i zapewne wdrażało jeszcze starszą wersję systemu - SAP R/3.

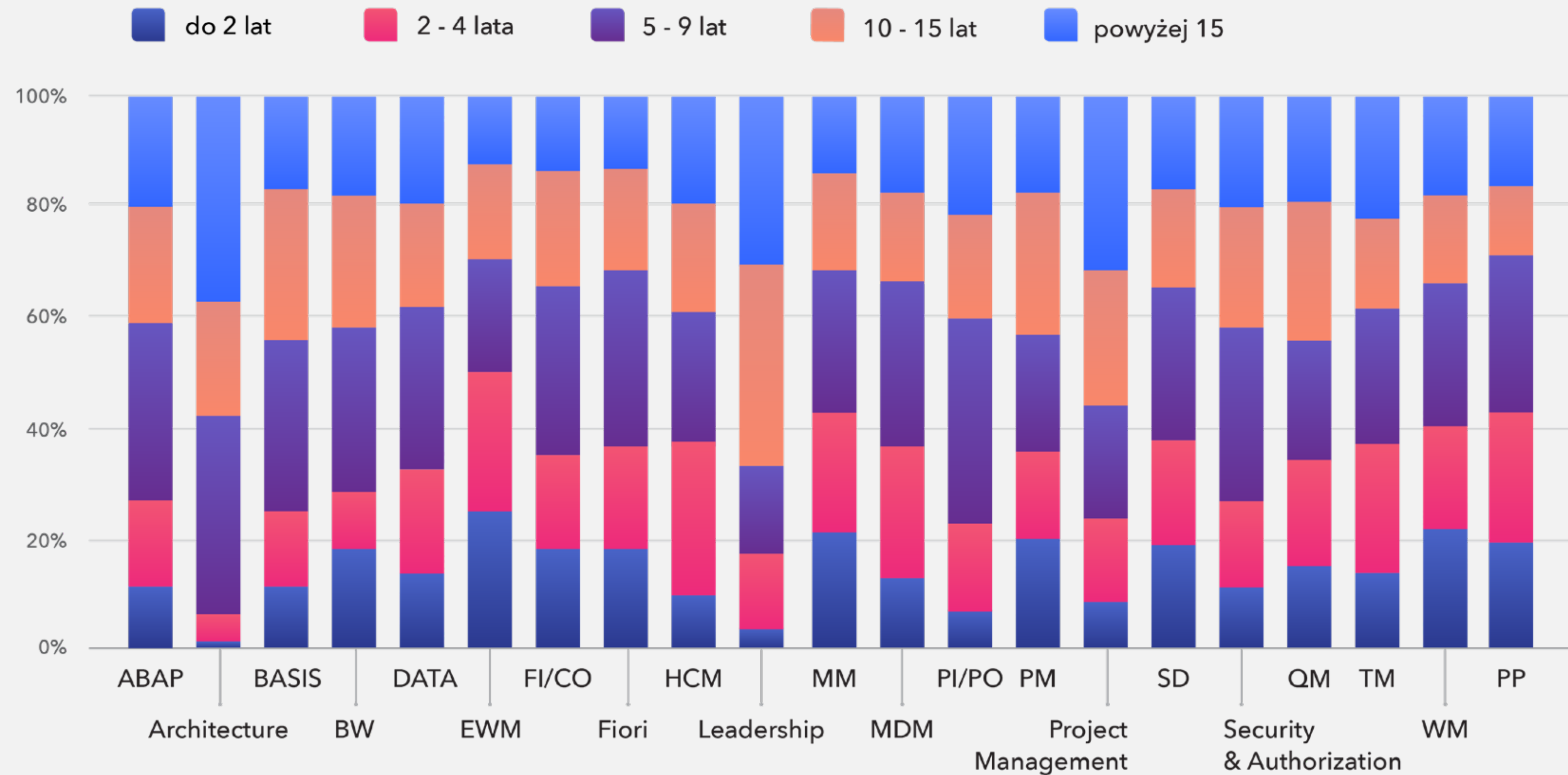
Patrząc na rozkład ekspertyzy polskich specjalistów, na pierwszy plan wysuwają się obszary logistyczne, finansowe i techniczne. Na tej podstawie można wnioskować, iż mamy wielu konsultantów znacząco wpływających na architekturę szeroko rozumianych łańcuchów dostaw, w połączeniu z finansami

i rozrachunkami z kontrahentami. Godny wzmianki jest też rozwój konsultantów technicznych w obszarze najnowszego interfejsu użytkownika - SAP Fiori.

Polscy eksperci SAP są doceniani za wiedzę biznesową i umiejętności dostosowywania systemu SAP do specyficznych potrzeb klientów. W odróżnieniu od swoich kolegów z krajów Europy Zachodniej, zazwyczaj są ekspertami w 2-3 obszarach biznesowych - zamiast w 1. Można więc zaryzykować twierdzenie, że również we wdrażaniu nowoczesnych technologii będą pionierami, wyznaczającymi kierunek rozwoju dla liderów biznesu korzystających z rozwiązań SAP.

Michał Wierzbowski,
SAP Business Strategic Advisor
w Awarson

Seniority vs kompetencje w SAP

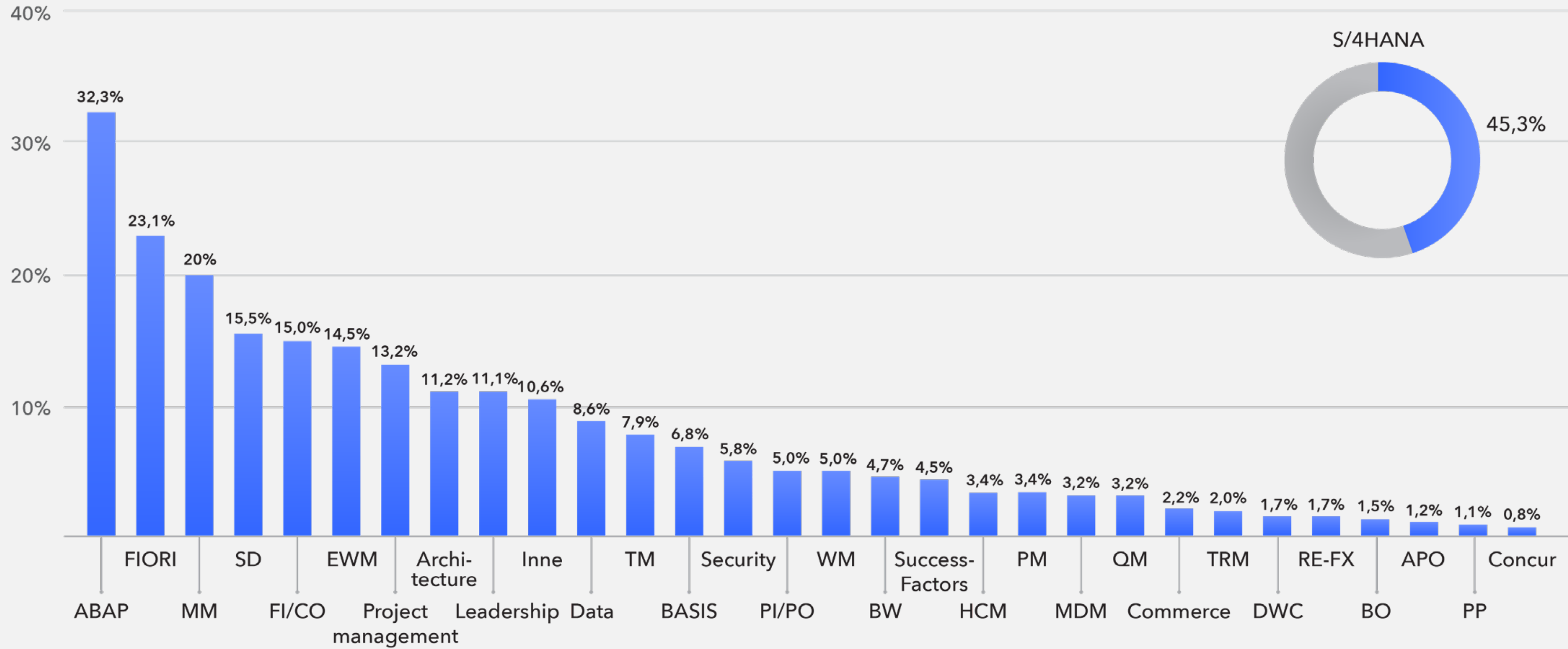


Źródło: Badanie Awarson.

W ciągu najbliższych 3 lat najwięcej, bo blisko połowa badanych, chce zdobywać lub pogłębiać doświadczenie w obszarze SAP S/4HANA co nie dziwi w kontekście trwających i planowanych w firmach migracji. Drugim obszarem zainteresowania jest ABAP, którego uczą się nie tylko developerzy,

ale też konsultanci chcący mieć więcej niezależności we wprowadzaniu prostych zmian i rozszerzeń standardowych funkcjonalności. Wciąż rośnie też zainteresowanie nowym interfejsem - SAP Fiori.

W jakich obszarach SAP chcesz się rozwijać w najbliższych 3 latach?



Źródło: Badanie Awarson.

04. Formy zatrudnienia

65%

specjalistów SAP pracuje
na umowie o pracę

37%

ekspertów z doświadczeniem
15+ lat wybiera umowę o
pracę

85%

kobiet wybiera umowę
o pracę

12 mies.

to najczęstsza długość
kontraktów (30%)

1/5

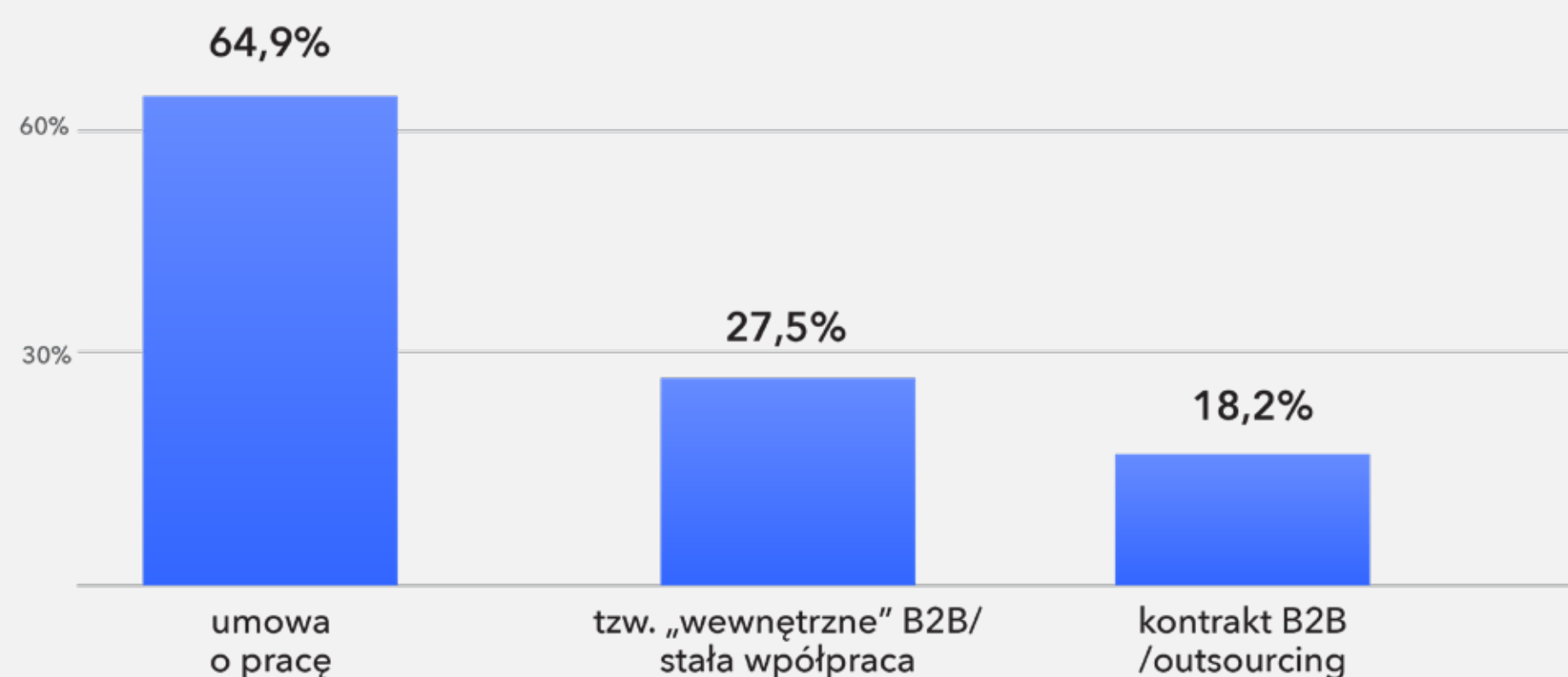
badanych pracuje dla więcej
niż 1 firmy

54%

społeczności SAP pracuje dla
firm konsultingowych

Umowa o pracę jest dominującą formą zatrudnienia specjalistów SAP. Najchętniej wybierają ją kobiety (81,5% uczestniczek badania) i juniorzy. Wraz z doświadczeniem (i wzrostem zarobków) rośnie zainteresowanie alternatywnymi typami umów. Wzrost kosztów pracy determinuje obie strony do współpracy B2B za pośrednictwem firm konsultingowych i outsourcingowych lub w ramach tzw. „wewnętrznego” B2B, czyli długotrwałej i bezpośredniej współpracy firmy i konsultanta prowadzącego działalność gospodarczą.

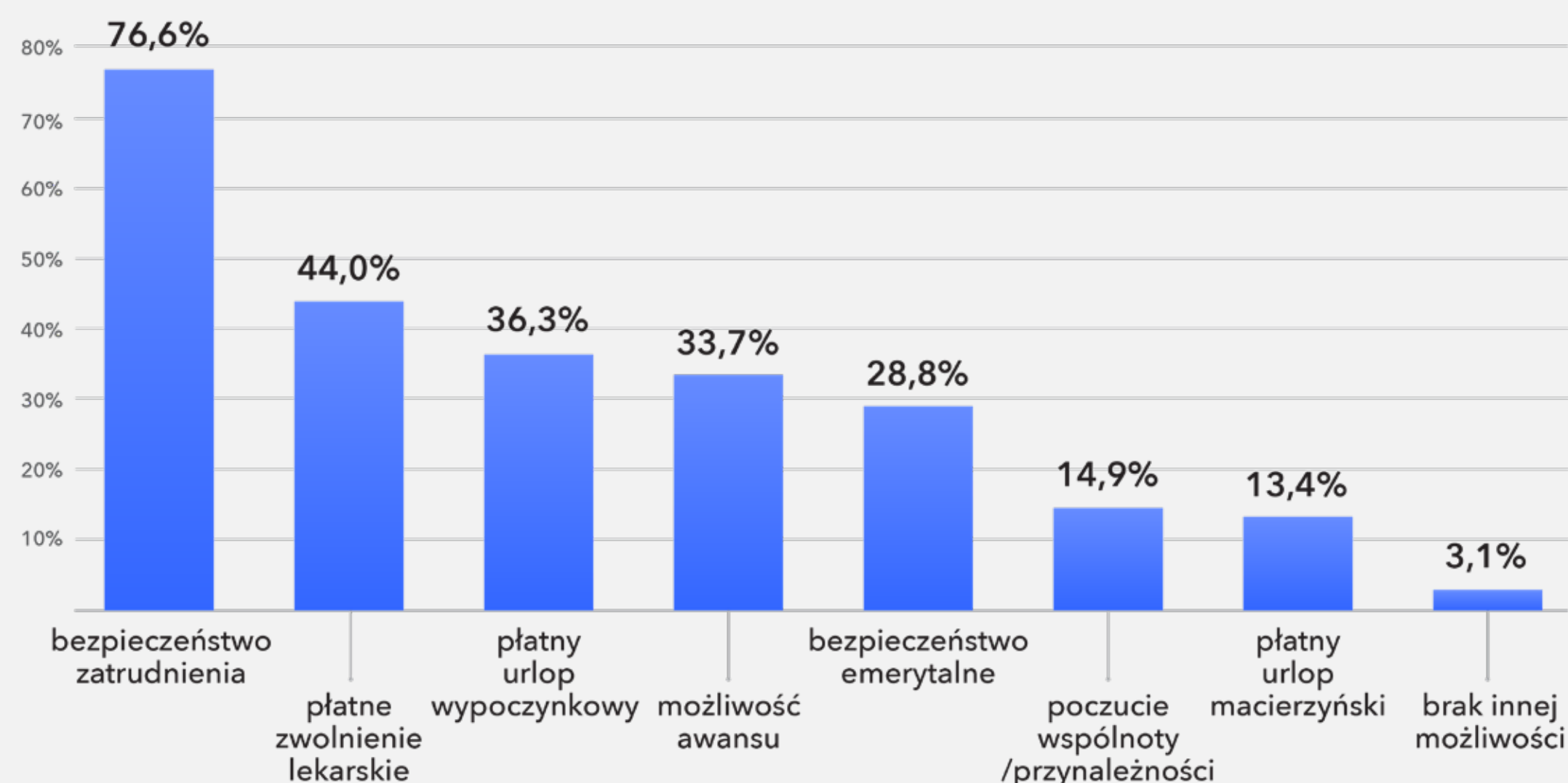
Forma zatrudnienia



Źródło: Badanie Awareson.

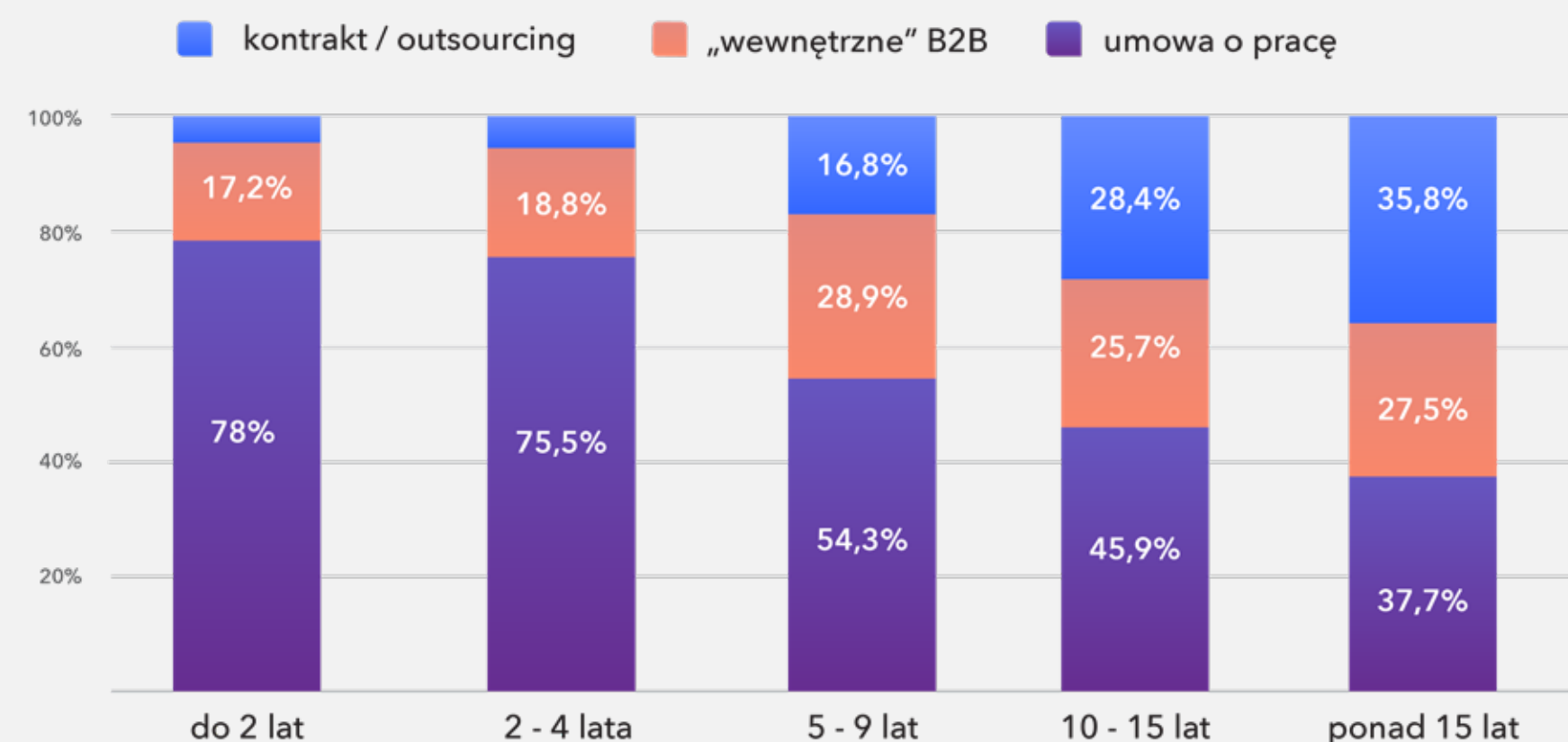
W ostatnim roku widać jednak, że zarówno firmy, jak i kandydaci coraz częściej skłaniają się ku tzw. „insourcingowi” czyli budowaniu zespołów wewnętrznych. Pracodawcy, słusznie zresztą, upatrują w tym sposobu na ograniczenie rotacji oraz skuteczniejsze budowanie długotrwałej relacji z pracownikiem. Kontrakt wybierają tam, gdzie mają ograniczony czas na budowanie zespołu projektowego i ograniczone w czasie zadania do zrealizowania.

Powody wyboru umowy o pracę



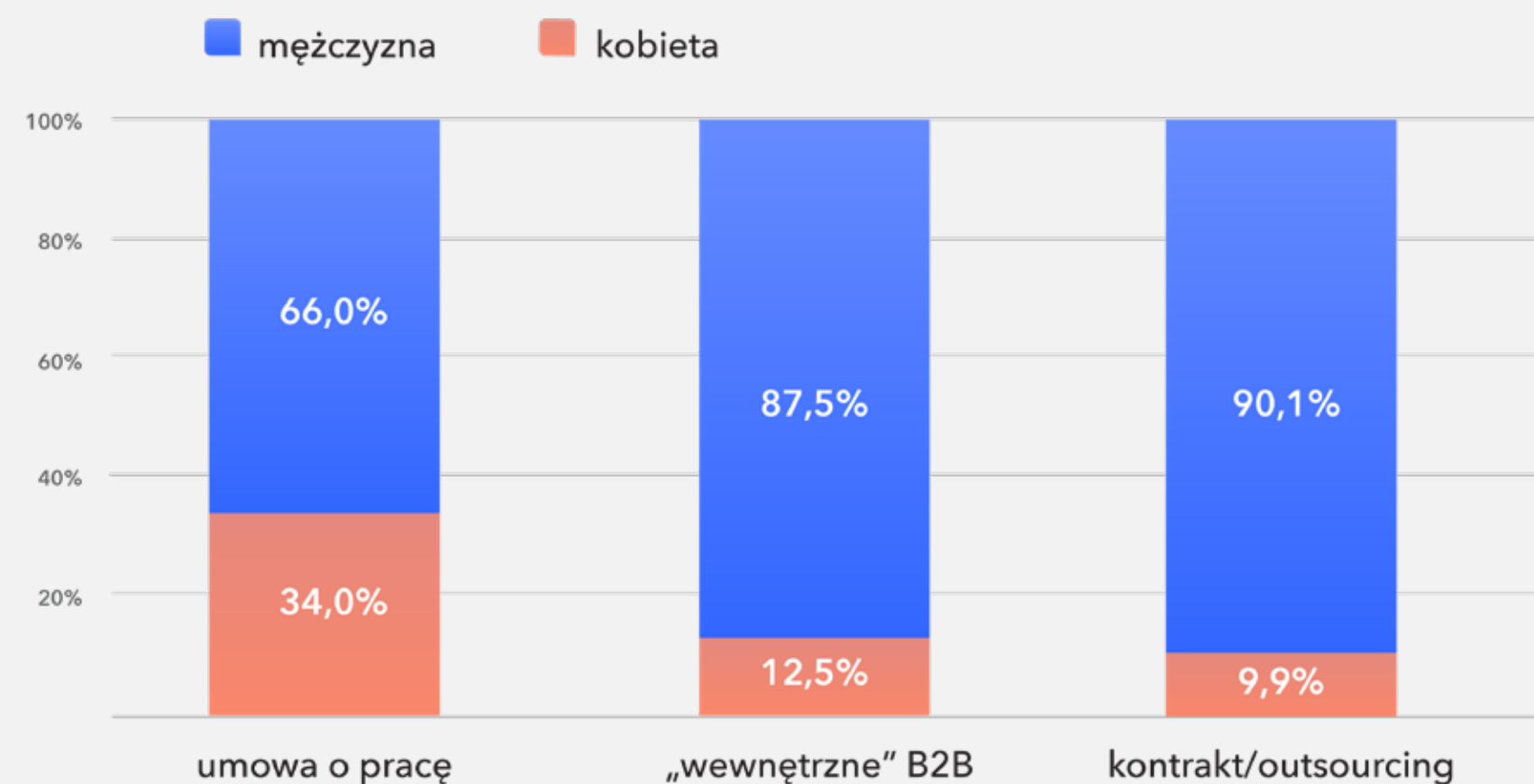
Źródło: Badanie Awareson.

Seniority vs forma zatrudnienia



Źródło: Badanie Awarson.

Forma zatrudnienia vs płeć



Źródło: Badanie Awarson.

komentarz eksperta

Z perspektywy freelancer'a, który od 15 lat realizuje kontrakty (wcześniej ok. 8 lat na etacie) nie zmieniłbym tej formy działalności na żadną inną. W ujęciu globalnym wybór formy zatrudnienia zależy od wielu czynników, do których zaliczyłbym przede wszystkim:

- Odporność psychiczną na niestabilność sytuacji zawodowej. Pracownik na etacie ma zawsze bardziej stabilną i pewną sytuację zawodową niż kontraktor. Osobiście brałem już udział w projekcie, gdzie klient zwolnił cały zespół 150 konsultantów z dnia na dzień. Pracownicy tej firmy byli objęci ochroną UoP, więc nie poczuli tej zmiany tak ja. Niektórzy ciężko przechodzą takie sytuacje, a inni - tak jak

ja - traktują to jako normalne ryzyko zawodowe.

- Czynnik finansowy. Kontraktor zarabia za tę samą pracę więcej niż pracownik na etacie (nie ma takich narzutów podatkowych i nie jest stałym obciążeniem finansowym pracodawcy). I to jest nagroda za ryzyko.

- Niezależność i elastyczność. Freelancer sam ustala sobie warunki onsite/remote. Ma też większą elastyczność w doborze projektów.

- Rozwój zawodowy. Tu zdecydowanie zyskuje pracownik etatowy, który korzysta ze szkoleń na koszt pracodawcy. A wiedza z obszaru SAP jest droga. Freelancer musi się dokształcać sam.

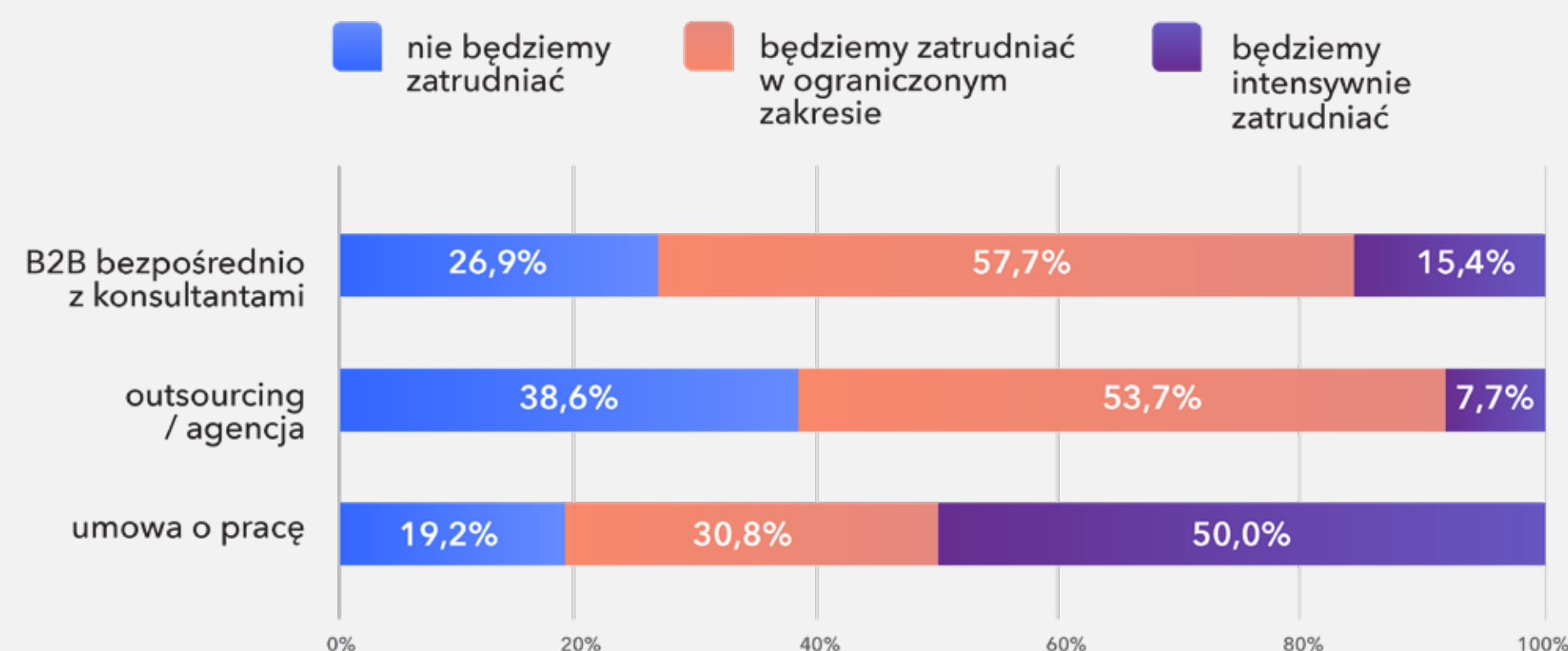
Grzegorz Majewski,
konsultant SAP FI/CO współpracujący
z Awarson

Kontrakty najczęściej są roczne, co wynika z planowania budżetów w firmach oraz faktu, że projekty wdrożeniowe i migracyjne są zwykle długoterminowe.

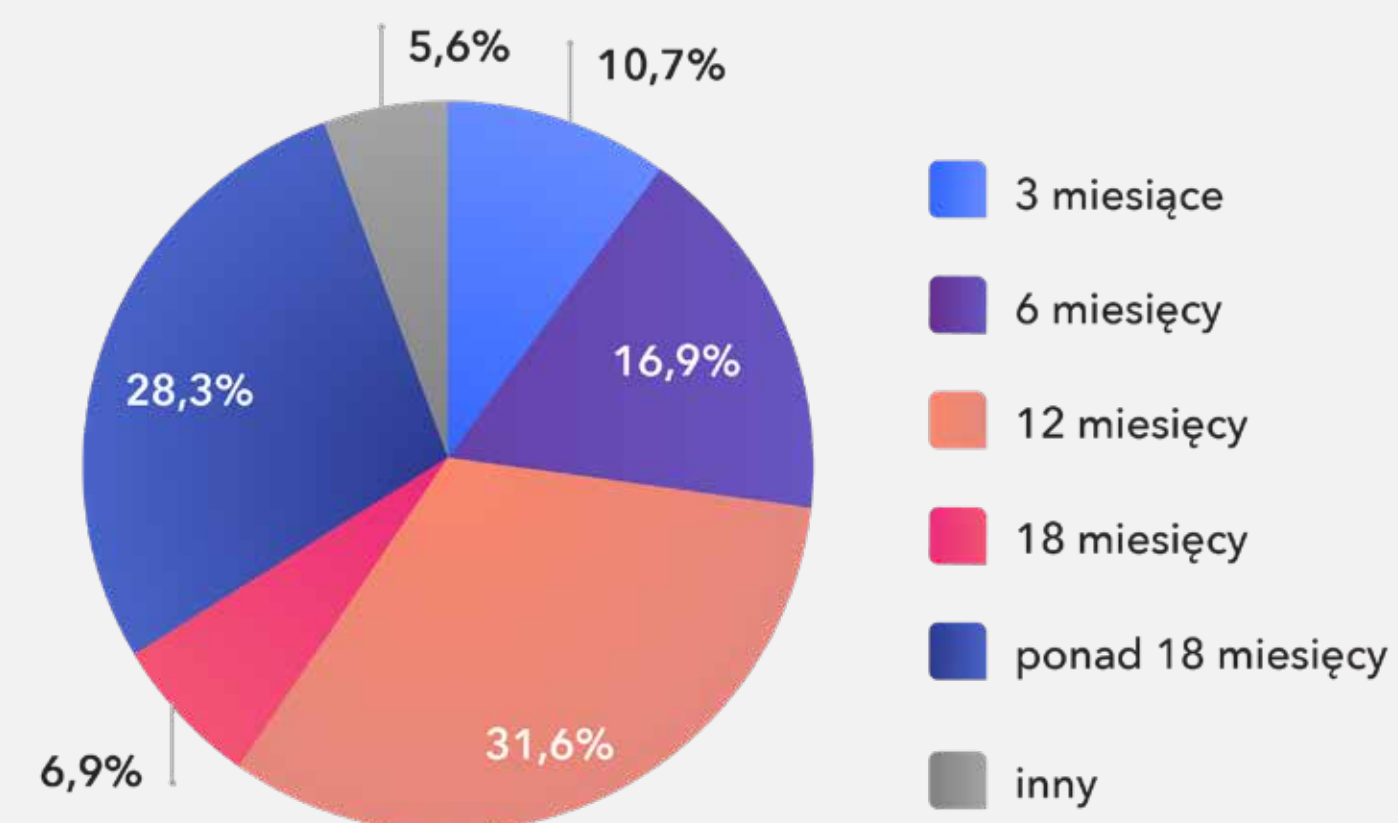
Aż 1/5 badanych deklaruje, że pracuje dla więcej niż jednej firmy, co nie zawsze oznacza równoległe wykonywanie dwóch i więcej projektów. Aż 54% badanych jest związanych z firmami konsultingowymi, które realizują

zadania dla swoich klientów, co niejako automatycznie oznacza współpracę z więcej niż jednym podmiotem. To tłumaczy, dlaczego część konsultantów zatrudnionych na etacie ma więcej niż jednego pracodawcę. Normą jest też, że doświadczeni konsultanci wspierają kilka projektów na raz, za to w ograniczonym czasowo zakresie np. po kilka godzin tygodniowo. Wśród ekspertów pracuje tak ponad 40% badanych.

Na podstawie jakich umów będą Państwo zatrudniać specjalistów SAP?



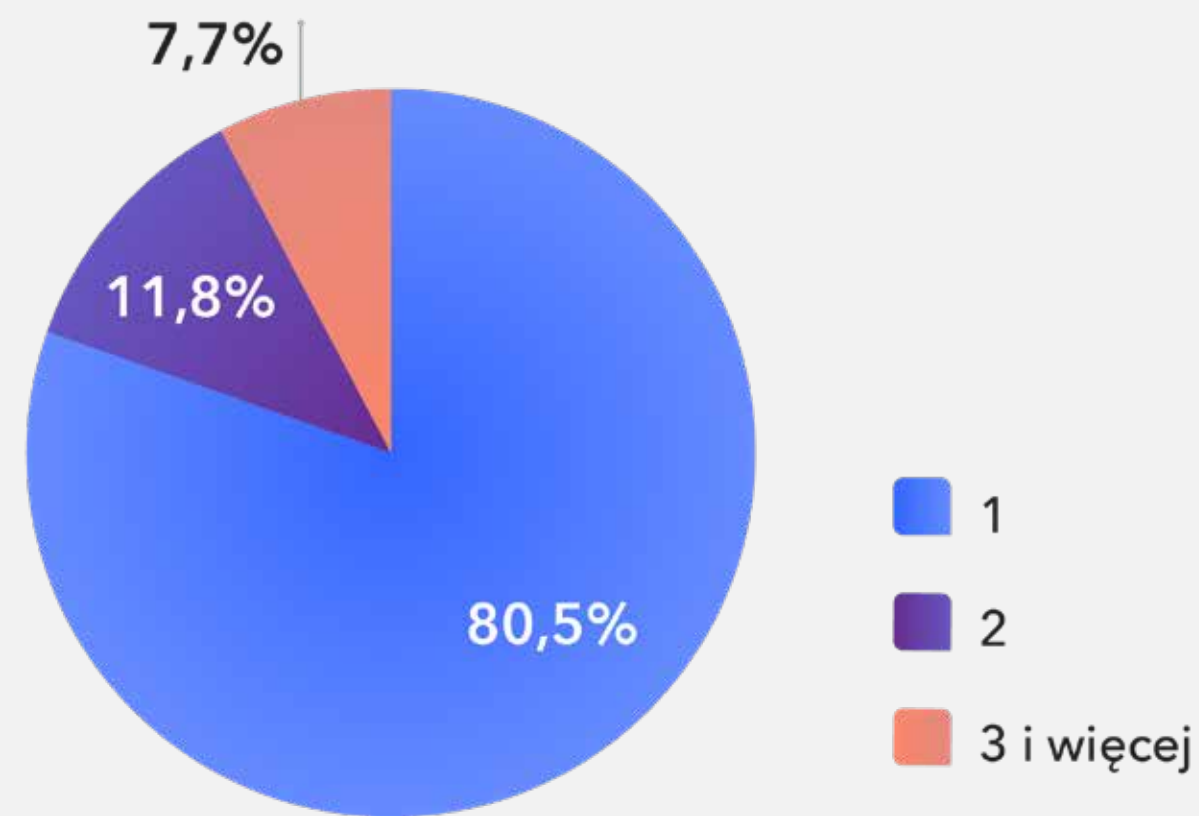
Długość obecnego kontraktu



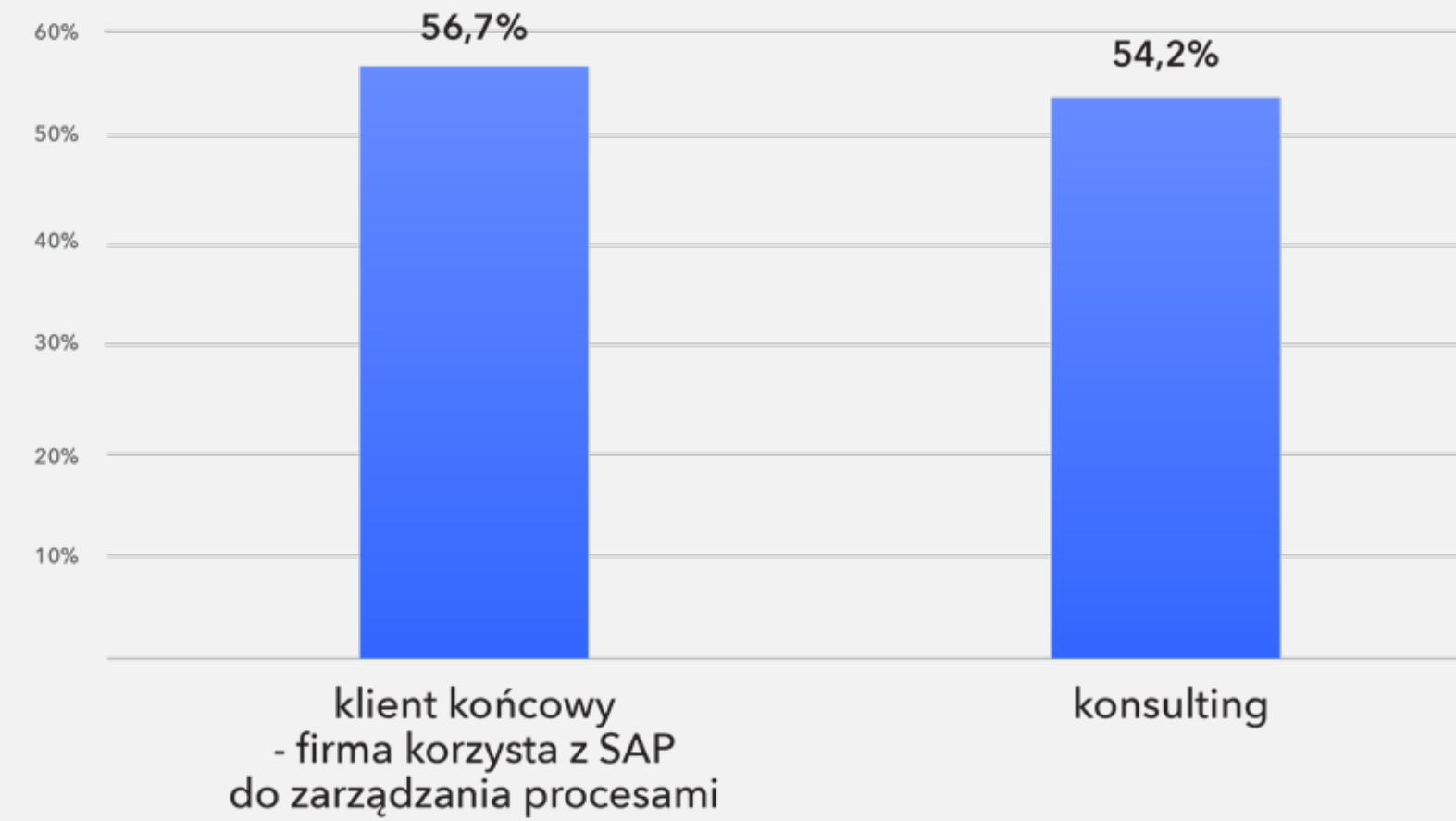
Źródło: Badanie Awarson.

Źródło: Badanie Awarson.

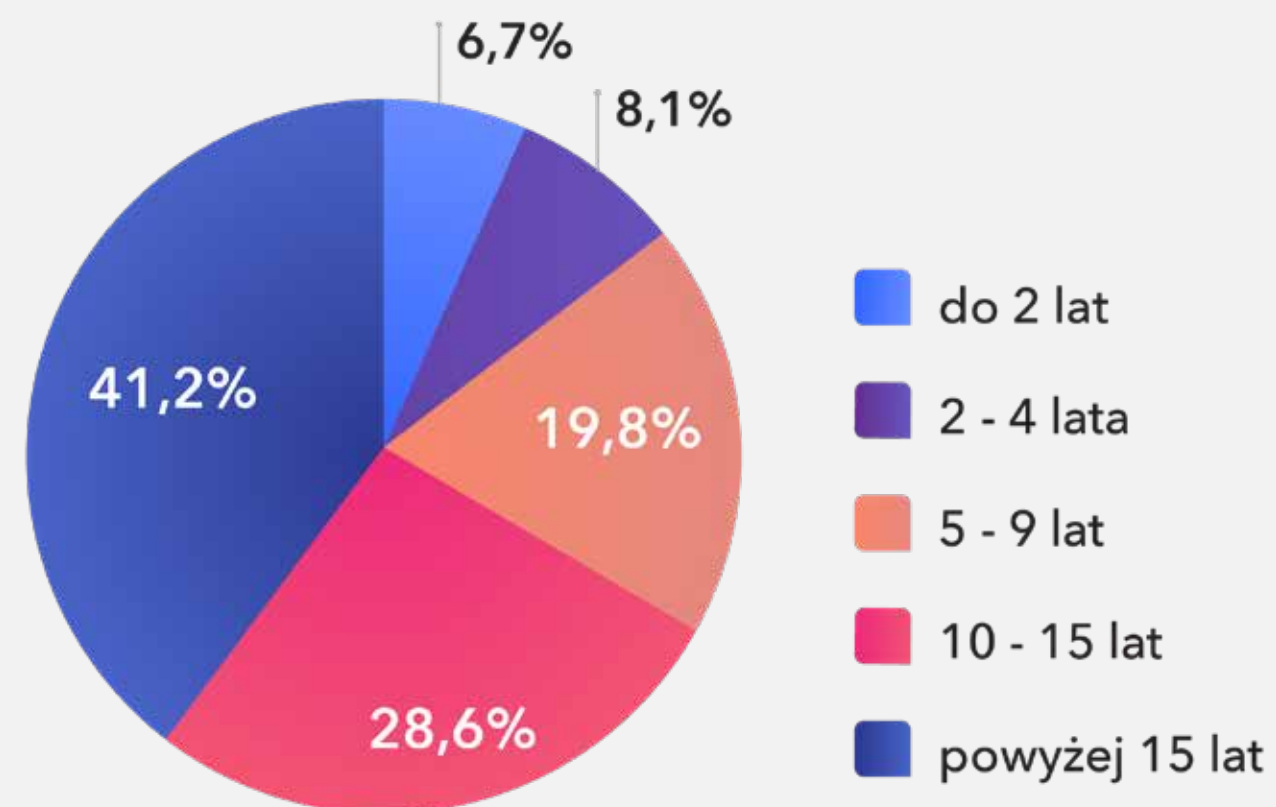
Dla ilu firm pracujesz?



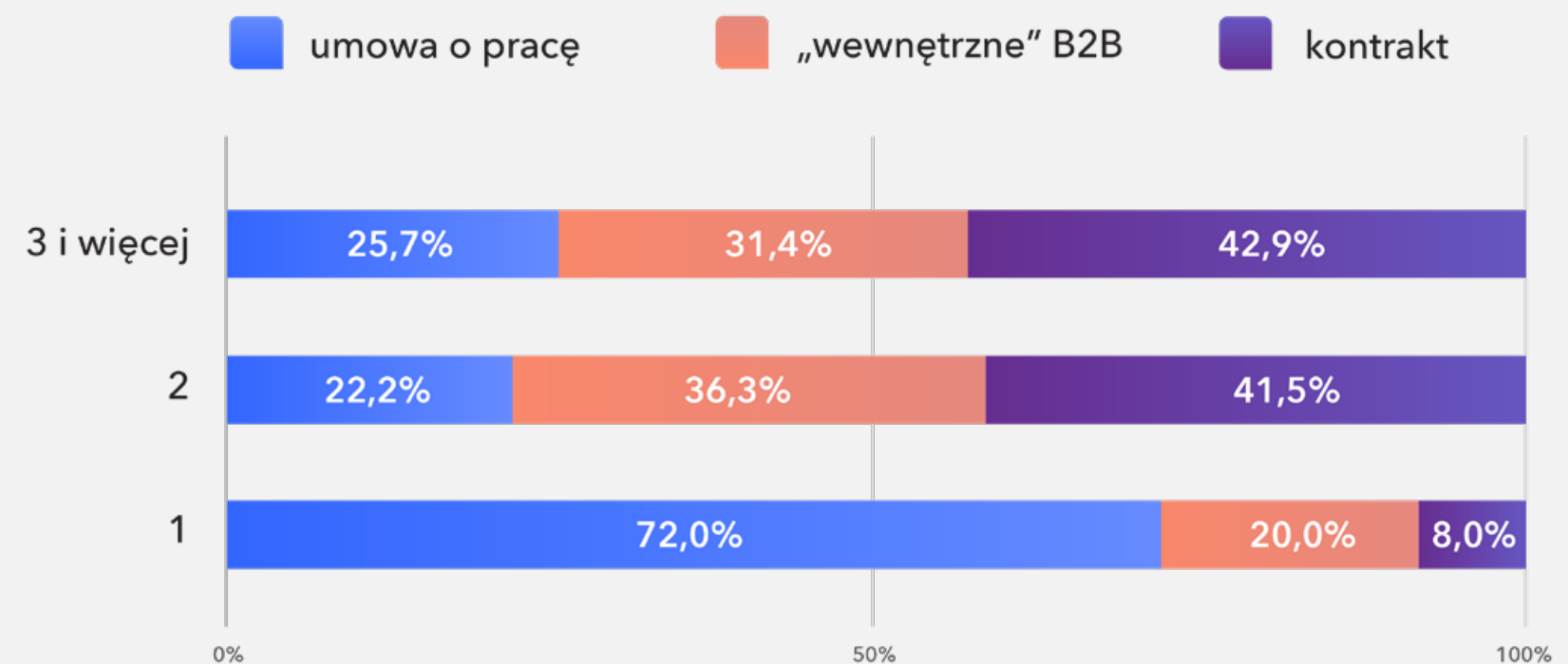
Dla jakiego typu firmy/firm pracujesz?



Wielu pracodawców vs doświadczenie

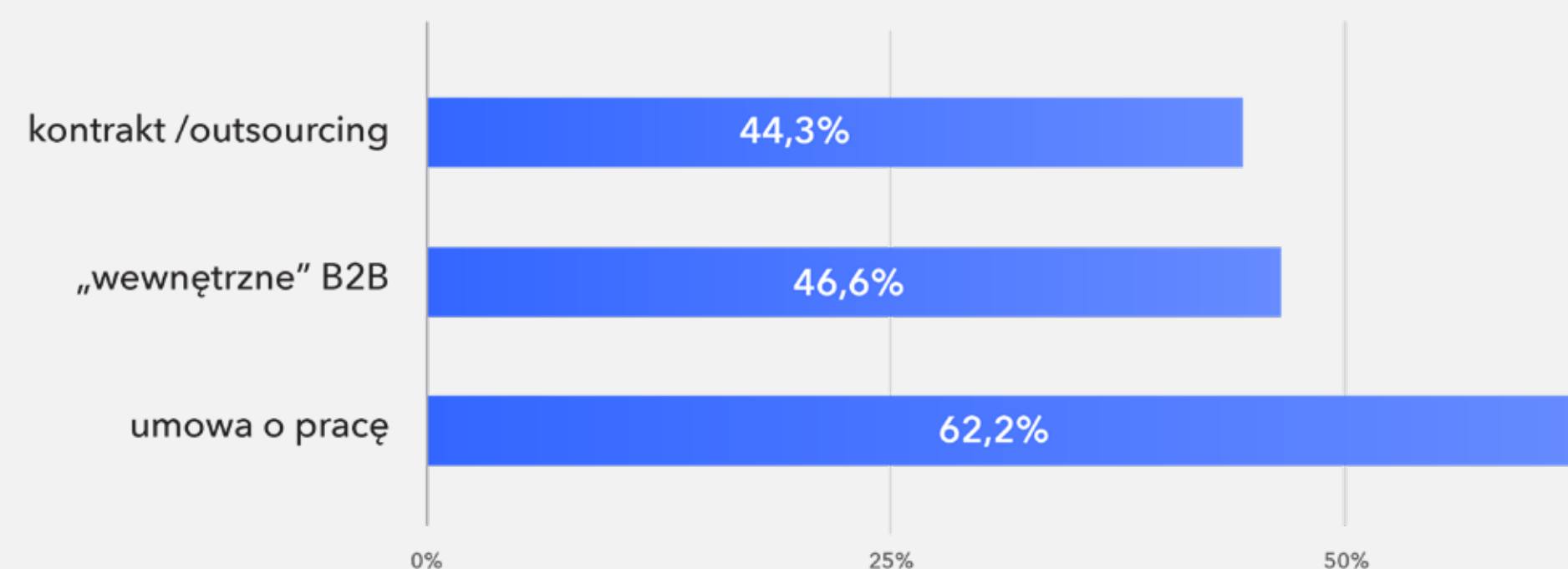


Forma zatrudnienia vs liczba pracodawców



Forma zatrudnienia jest dla znacznej grupy specjalistów SAP drugorzędna, dlatego deklarują otwartość na jej zmianę. Szczególnie widać to w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, co wynika

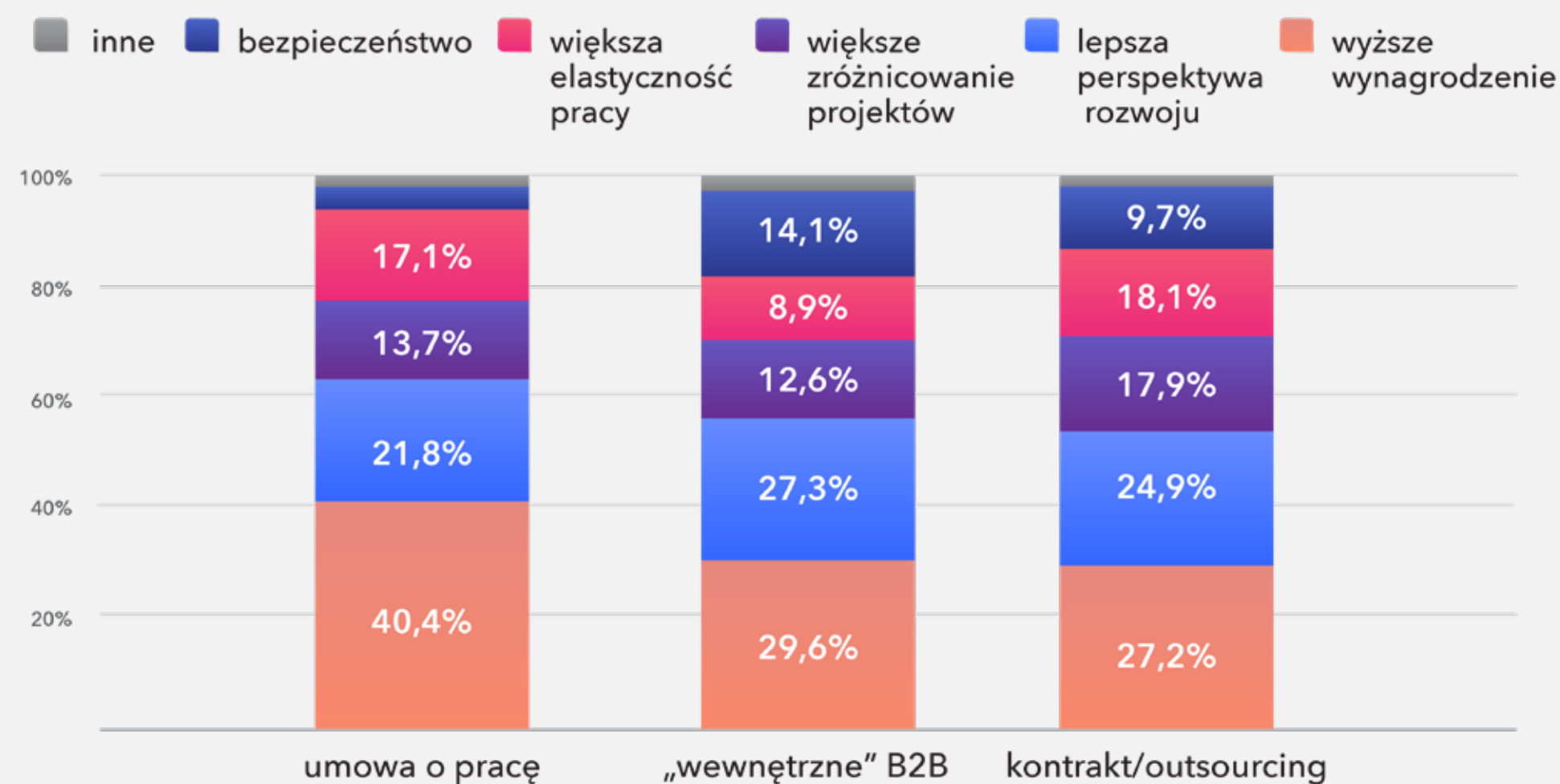
Otwartość na zmianę formy zatrudnienia



Źródło: Badanie Awarson.

z częstego wyboru tej formy zatrudnienia przez ludzi młodych. W każdym przypadku dominującą motywacją jest wzrost wynagrodzenia, kolejną natomiast rozwój.

Powody otwartości na zmianę formy zatrudnienia



Źródło: Badanie Awarson.

05. Miejsce wykonywania pracy

25%

specjalistów SAP mieszka
w woj. mazowieckim

23%

specjalistów SAP mieszka
w woj. dolnośląskim

53%

specjalistów SAP pracuje
w 100% zdalnie

12%

badanych chce pracować
wyłącznie zdalnie

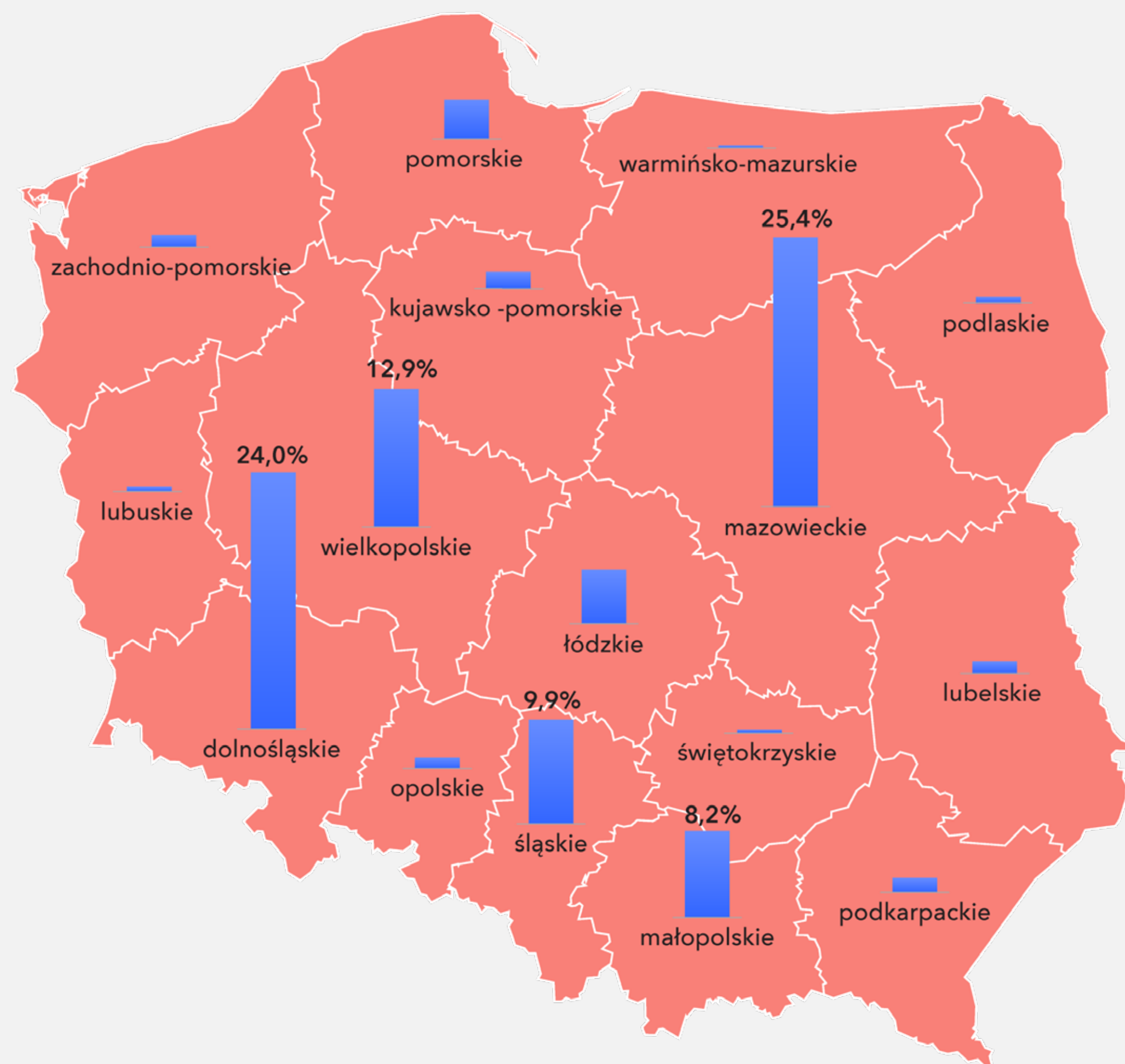
56%

konsultantów realizuje
kontrakty dla zagranicznych
firm

37%

zagranicznych kontraktów
jest realizowanych dla firm
z Niemiec

W jakim województwie mieszkasz?



Źródło: Badanie Awarson.

komentarz eksperta

Ponad połowa konsultantów SAP deklaruje, że pracuje przy zagranicznych projektach. W większości przypadków odbywa się to za pośrednictwem dużych firm konsultingowych, które mają międzynarodowe zespoły i „zonglują” nimi w zależności od potrzeb rynku. Nie postrzegam tego zainteresowania naszymi konsultantami za zagrożenie dla firm w Polsce. Liczba specjalistów SAP jest w tej chwili wystarczająca by pokryć popyt. Widzimy też napływ do Polski konsultantów z innych krajów: Rumunii, Turcji czy Ukrainy.

Zagraniczne firmy częściej niż polskie wymagają też pracy z biura. To trend wykreowany przez duże firmy technologiczne z silną marką, które są w stanie narzucić pracownikom swoje zasady. Mniejsze firmy próbują za nimi podążać, co nie zawsze się udaje. W Polsce przewiduję utrzymanie

kompromisu w postaci pracy hybrydowej z 2-3 dniami z biura. W IT wiele zadań da się efektywnie wykonywać zdalnie.

Jeśli chodzi o podróże służbowe to juniorzy i midzi nie mają z nimi problemu, o ile nie jest to zbyt często. Mniej skłonni do wyjazdów są seniorzy.

Robert Wasilewski,
IT EUROPE / CESS Operations & Finance
Service Delivery Manager, L’Oreal

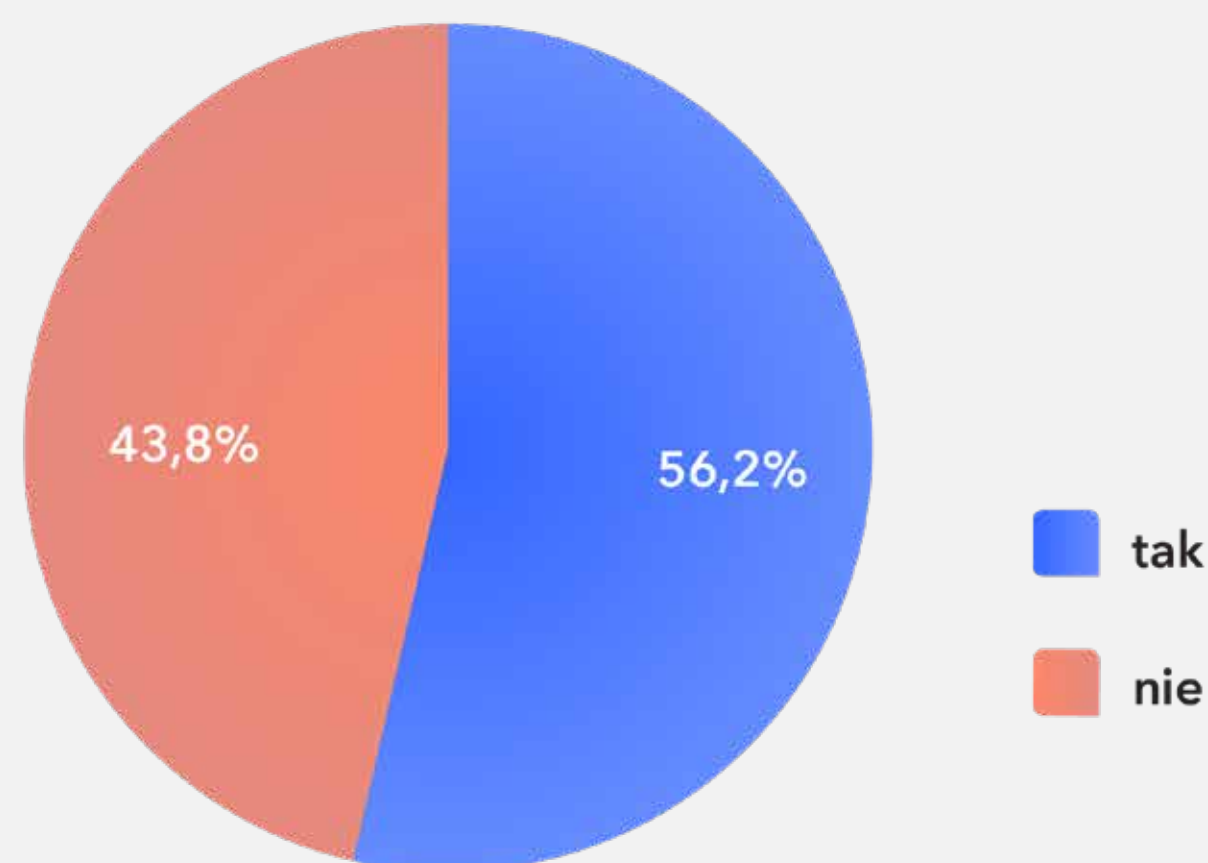
Lata pracy „onsite” sprawiły, że konsultanci mieszkają i pracują w kilku głównych ośrodkach przemysłowych w Polsce, w których zlokalizowane są centrale polskich i międzynarodowych firm oraz centra usług wspólnych.

Ponad połowa badanych wskazuje, że realizuje projekty bezpośrednio dla zagranicznych firm, w tym głównie z krajów DACH, USA, Danii i Niemiec. Większość z nich pracuje za pośrednictwem firm

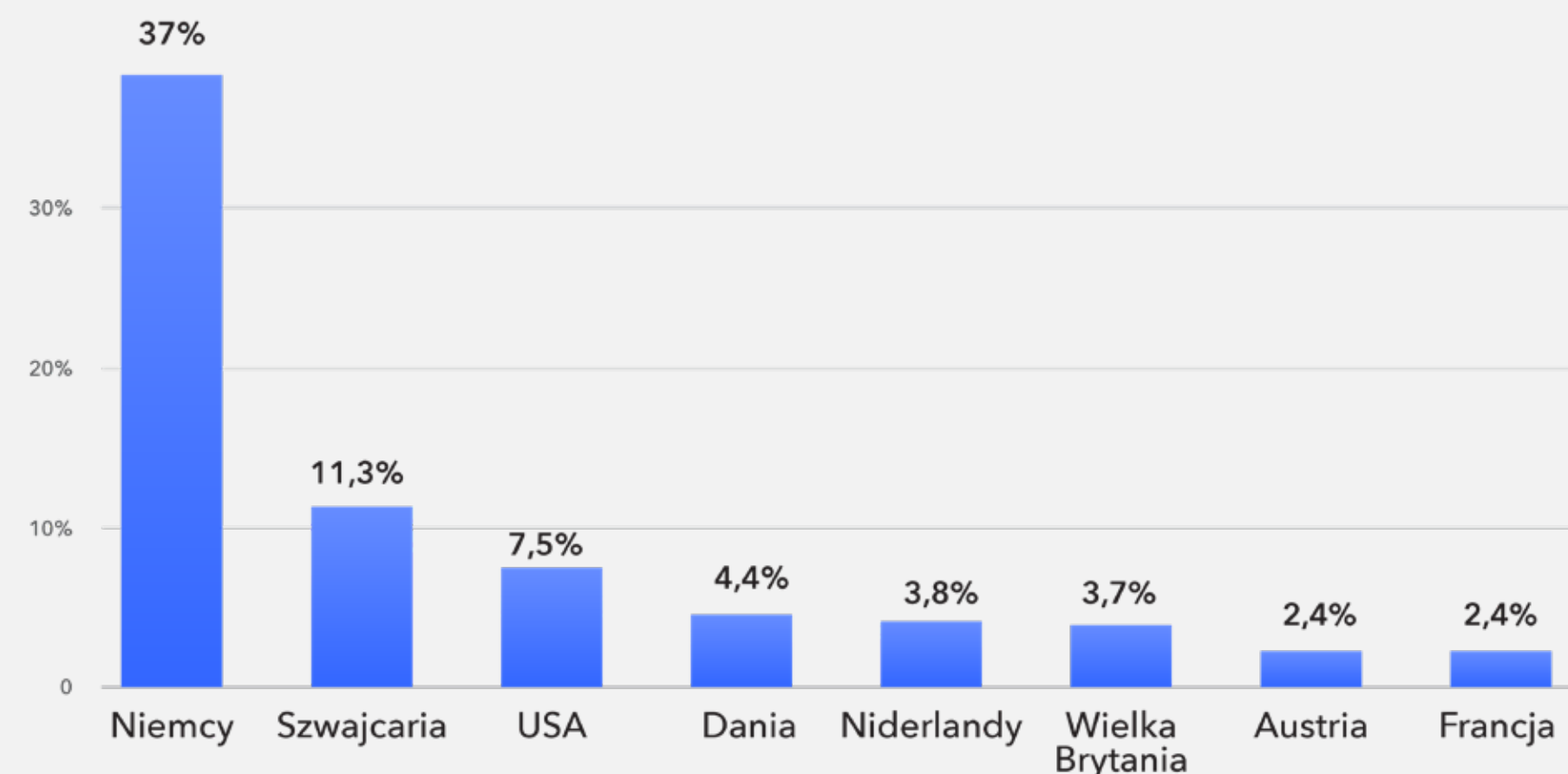
konsultingowych i outsourcingowych, a niecałe 10% zarabia bezpośrednio w walutach obcych.

Za popularność pracy dla zagranicznych firm, oprócz wysokiej jakości i cenowej dostępności kandydatów z Polski, odpowiada także pandemia. Powszechność pracy zdalnej zachęciła firmy spoza Polski do sięgania po wsparcie naszych ekspertów.

Czy realizujesz projekt bezpośrednio dla zagranicznej firmy?



W jakim kraju znajduje się firma, dla której pracujesz?



Źródło: Badanie Awarson.

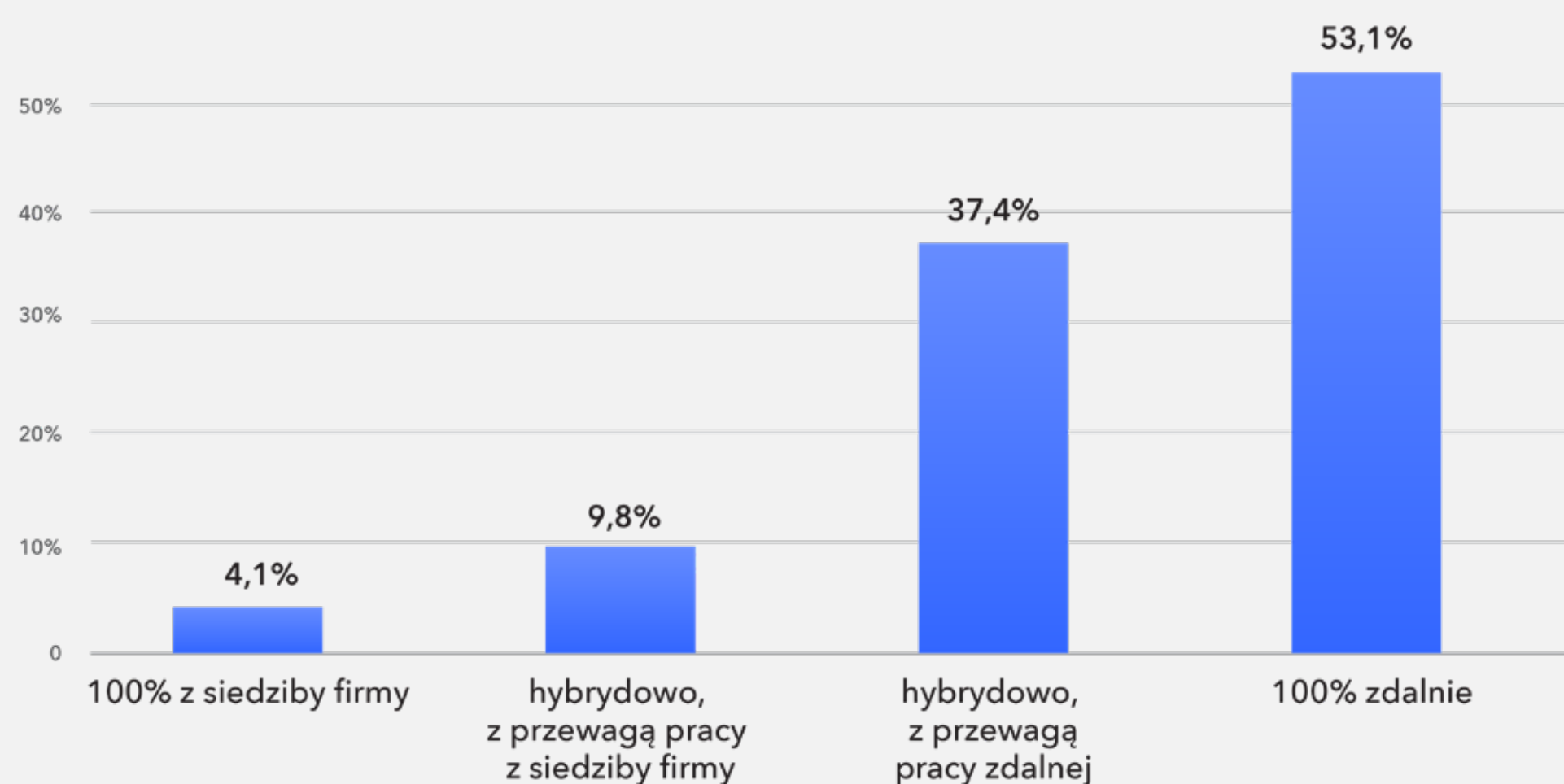
Źródło: Badanie Awarson.

Obecnie większość konsultantów i developerów pracuje zdalnie, a tylko 4% badanych wykonuje zadania w 100% z siedziby firmy. Im dłuższy staż, tym większa niechęć do pracy na miejscu, która wynika nie tylko z wygody, ale też z zaangażowania ekspertów w więcej niż jeden projekt. Niestety popularność pracy zdalnej, ale też mnogość obowiązków najbardziej doświadczonych

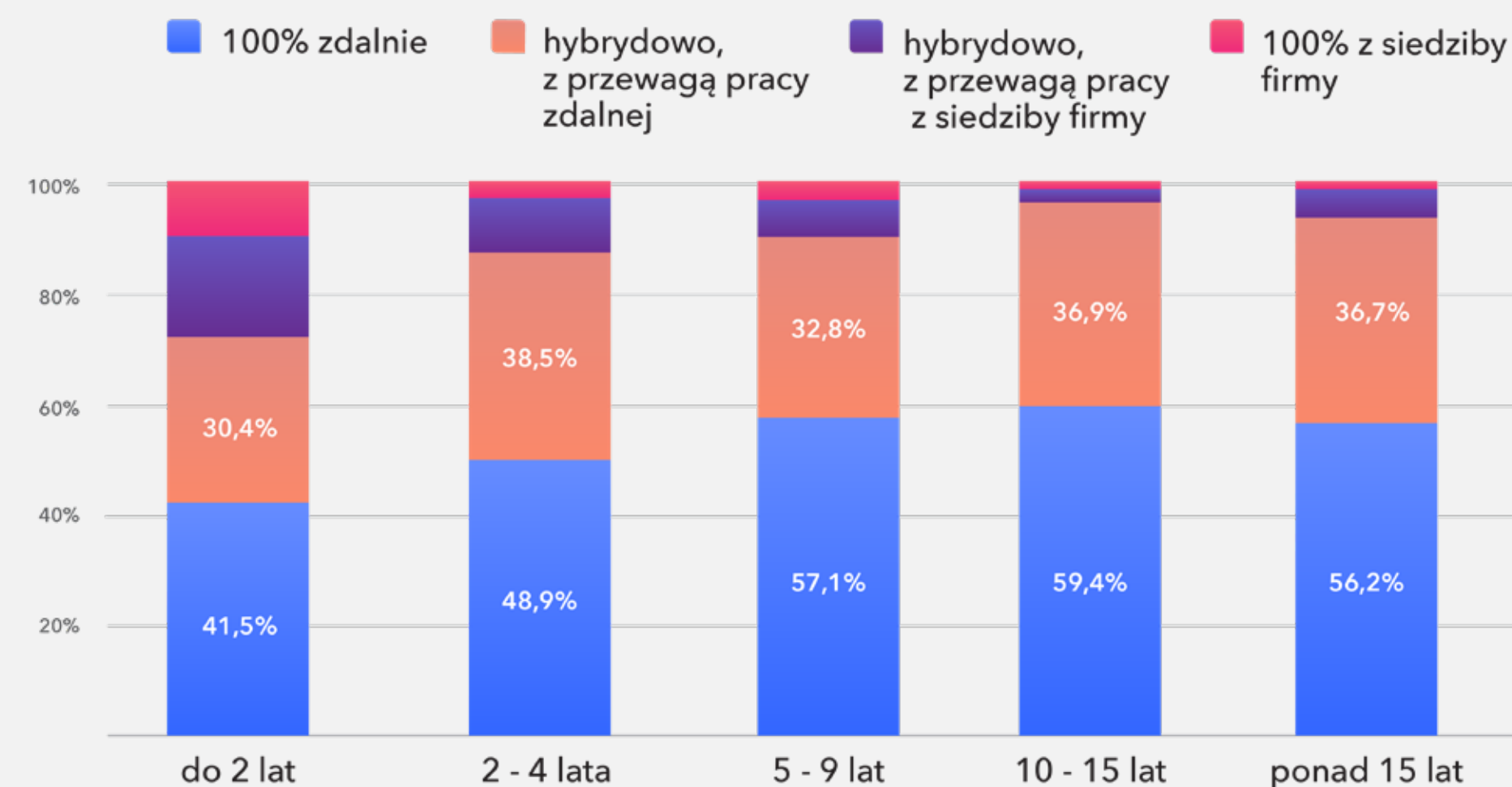
specjalistów, utrudnia przekazywanie wiedzy juniorom.

Otwartość na pracę z biura powoli rośnie. Już blisko ¾ badanych jest skłonnych przyjeżdżać do siedziby firmy co najmniej 3 dni w tygodniu. Jeszcze w ubiegłym roku takie propozycje były odrzucane przez większość kandydatów.

Skąd wykonujesz pracę?



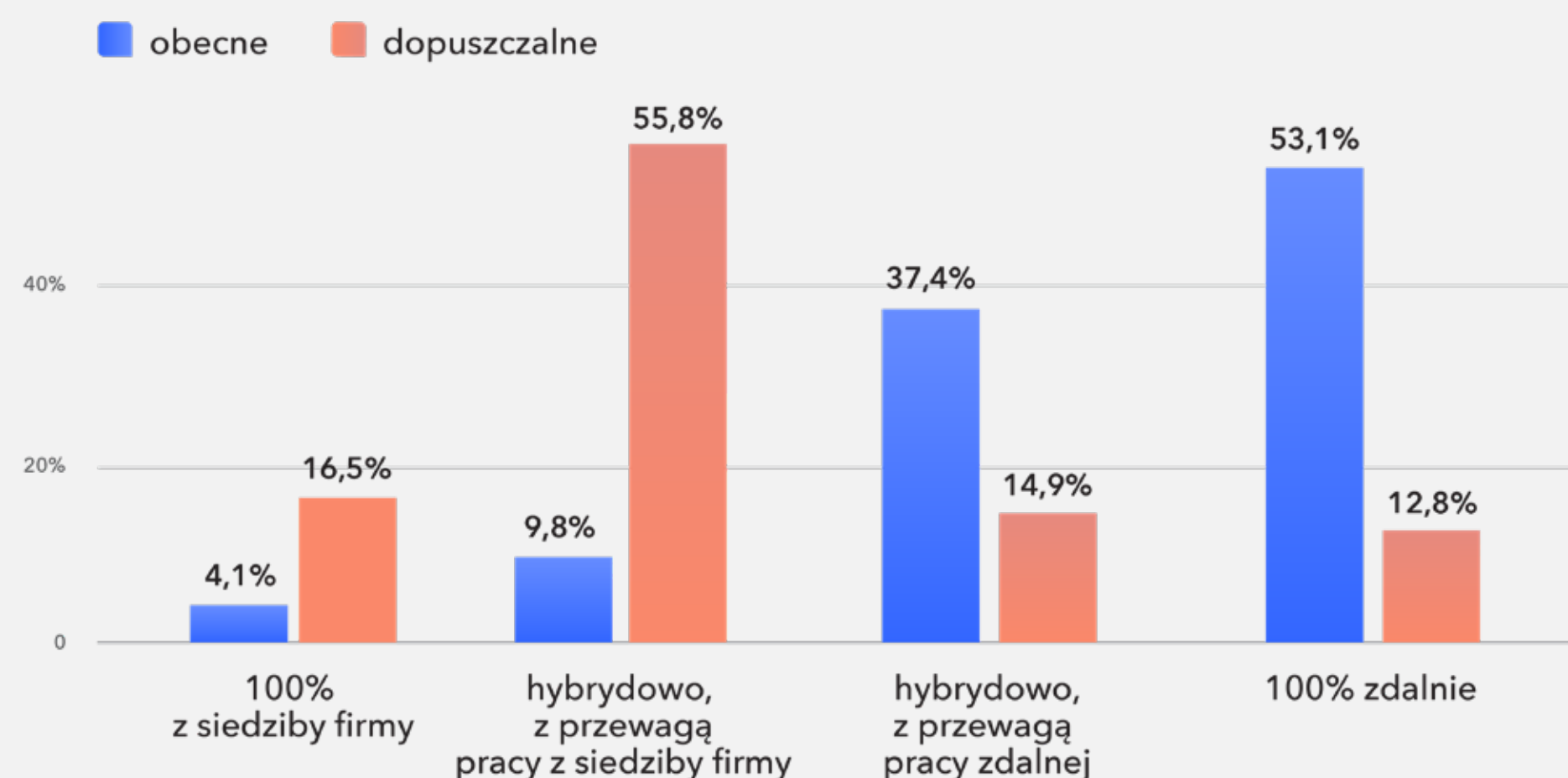
Miejsce wykonywania pracy vs seniority



Źródło: Badanie Awarson.

Źródło: Badanie Awarson.

Obecna i maksymalna dopuszczalna liczba dni pracy z biura



Źródło: Badanie Awarson.

Podróżowanie w ramach projektów nie jest już tak powszechne jak przed pandemią, ale wciąż część firm oczekuje wizyt zespołu projektowego w fabrykach i innych częściach firmy, gdzie SAP jest wdrażany.

komentarz eksperta

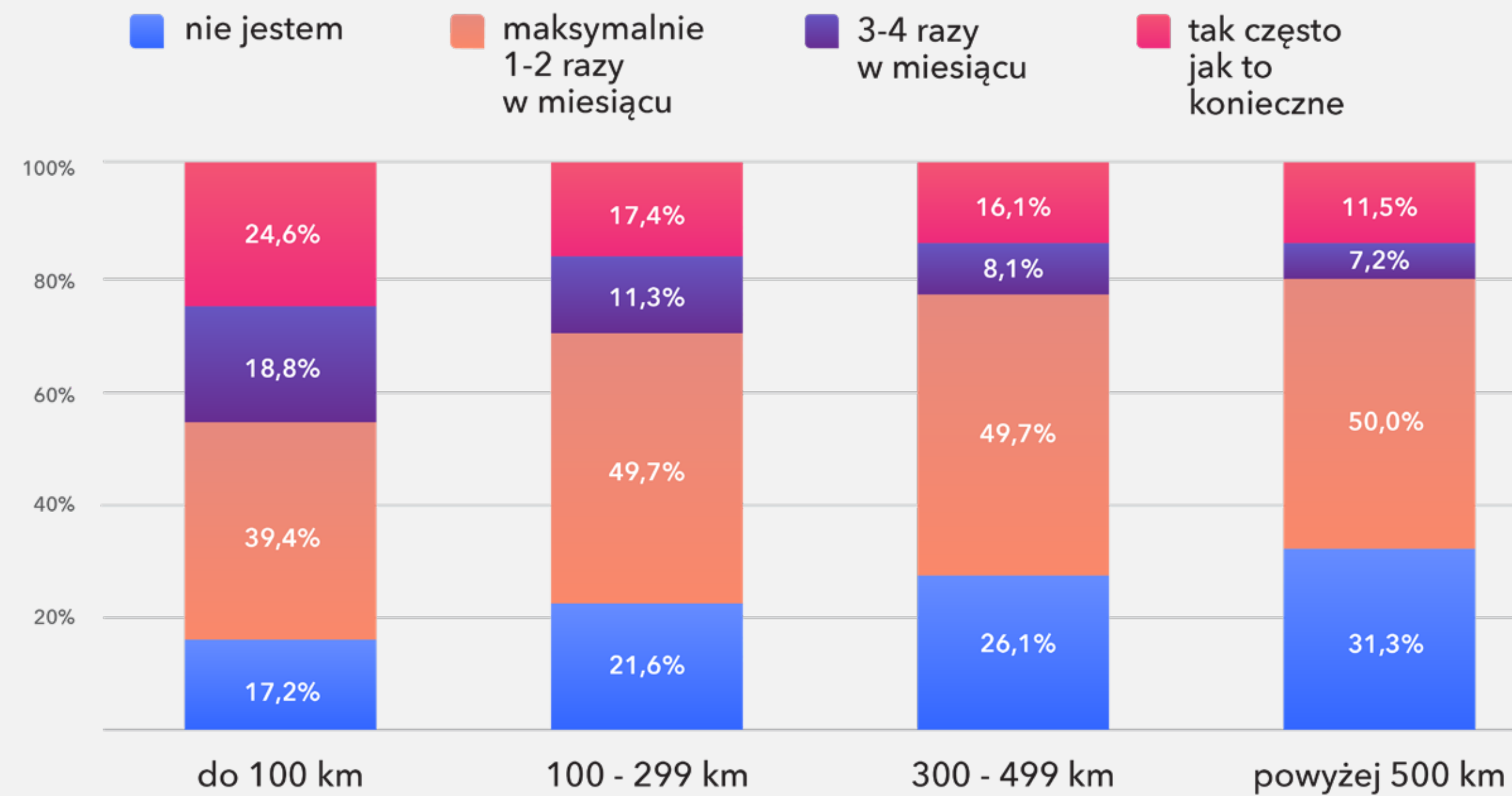
Obecnie nasz rynek bazuje na specjalistach, którzy zdobywali doświadczenie przed pandemią, pracując w dużych zespołach.

Korzystali z bezpośredniego wsparcia i praktycznej wiedzy innych specjalistów, praca w biurze dawała im okazję mentoringu. Teraz tacy eksperci wybierają pracę zdalną. Tymczasem rynek wciąż musi kształcić nowe kadry. Młodzi ludzie, którzy zaczynają swoją karierę zawodową, nie znają pracy zespołowej w takim rozumieniu jak seniorzy. Bywa, że nigdy nie widzieli członków swojego zespołu. To utrudnia im zdobywanie wiedzy i doświadczenia. Na razie fundamentem rynku są „kadry przedcovidowe”, ale z czasem problem braku wymiany doświadczeń może negatywnie wpłynąć na rynek. M.in. z tego powodu wiele zagranicznych firm zachęca

pracowników do pracy z biura. W Polsce, na tle innych państw, managerowie mają większą swobodę w zakresie organizacji pracy. Za granicą widzimy ponadto rosnącą koncentrację specjalistów wokół dużych aglomeracji czy „hubów” technologicznych. Dane dotyczące Polski także pokazują 4-5 takich skupisk, ale za sprawą pracy zdalnej, firmy wciąż mogą sięgać po talenty z różnych regionów.

Aleksandra Stachowiak-Klimek,
Regional IT Manager for Finance
& Legal EUR w Nestle

Skłonność do podróżowania



Źródło: Badanie Awarson.

Ok. 80% konsultantów jest skłonnych regularnie podróżować - kluczowa jest częstotliwość, nie odległość. Połowa badanych deklaruje chęć

odwiedzania klientów 1-2 razy w miesiącu. Częstsze podróże są możliwe tylko dla mniejszych odległości.

06. Rotacja i motywacja do pracy

28%

specjalistów SAP zmieniło pracę w zeszłym roku

44%

kontraktorów SAP zmieniło pracę w zeszłym roku

w 77%

przypadków to była decyzja pracownika

49%

badanych nie wie czy zmieni pracodawcę w 2024 r.

dla 72%

kandydatów kluczową motywacją do zmiany są zarobki

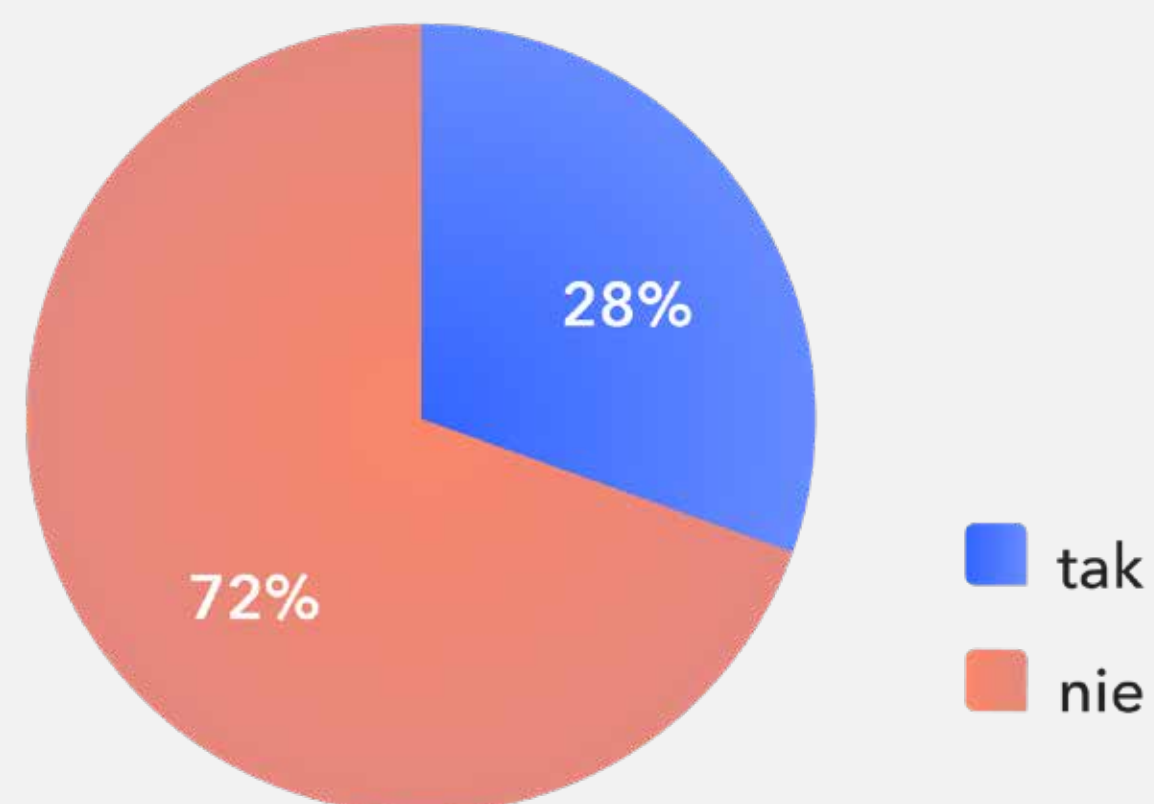
dla 47%

główną motywacją do pozostania w firmie jest praca zdalna

Rotacja pozostaje jednym z najważniejszych wyzwań rynku pracy. Wg. Gallupa w 2024 r. globalnie pracę planuje zmienić 51% badanych, w Europie ten odsetek to 34%. Problem dotyczy także Polski, w tym rynku pracy IT. W 2023 r. pracę zmieniło ponad 28% specjalistów SAP, co jest

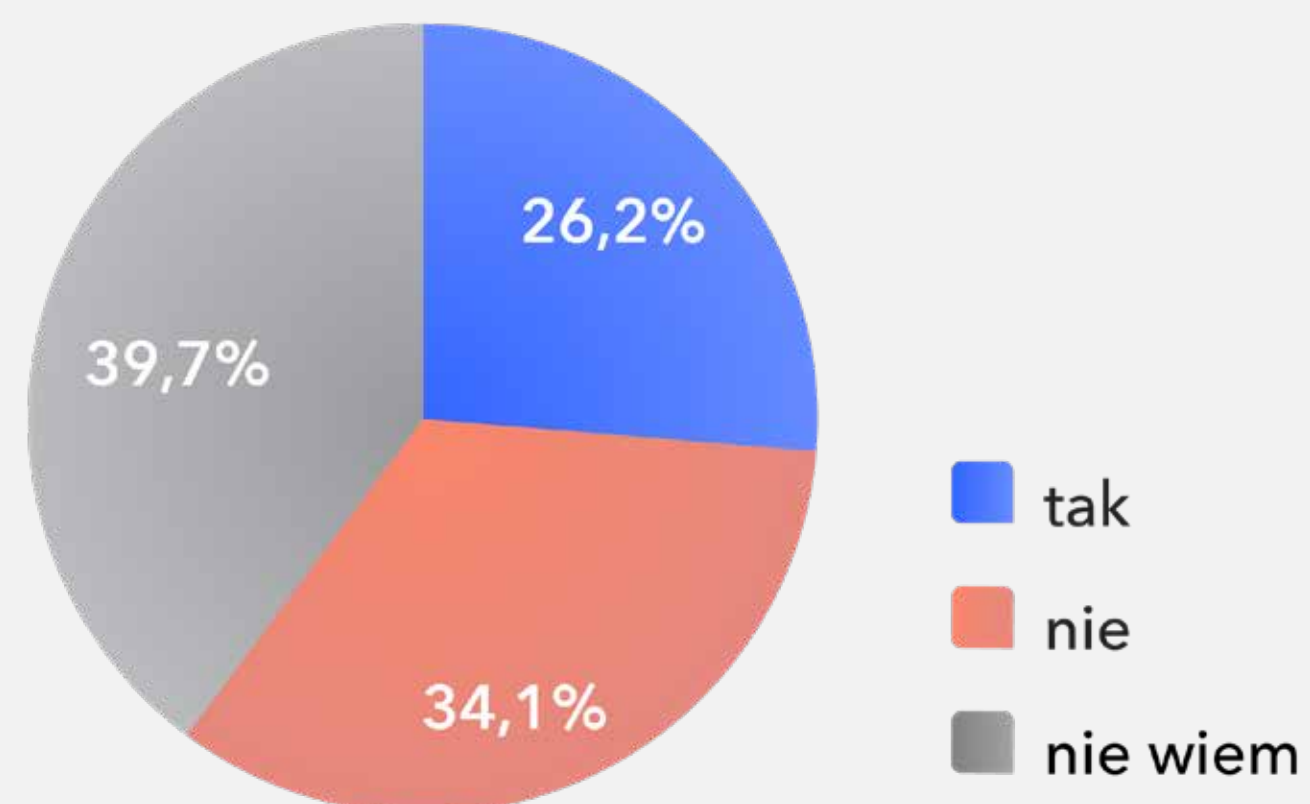
zbieżne z ich deklaracjami sprzed roku. Stosunkowo niska rotacja to pokłosie lat poprzednich. Pod koniec pandemii skłonność do zmiany pracy w IT była rekordowa, co naturalnie zmniejszyło rotację w kolejnym okresie.

Czy w ostatnich 12 miesiącach zmieniłeś/łaś pracę?



Źródło: Badanie Awareson.

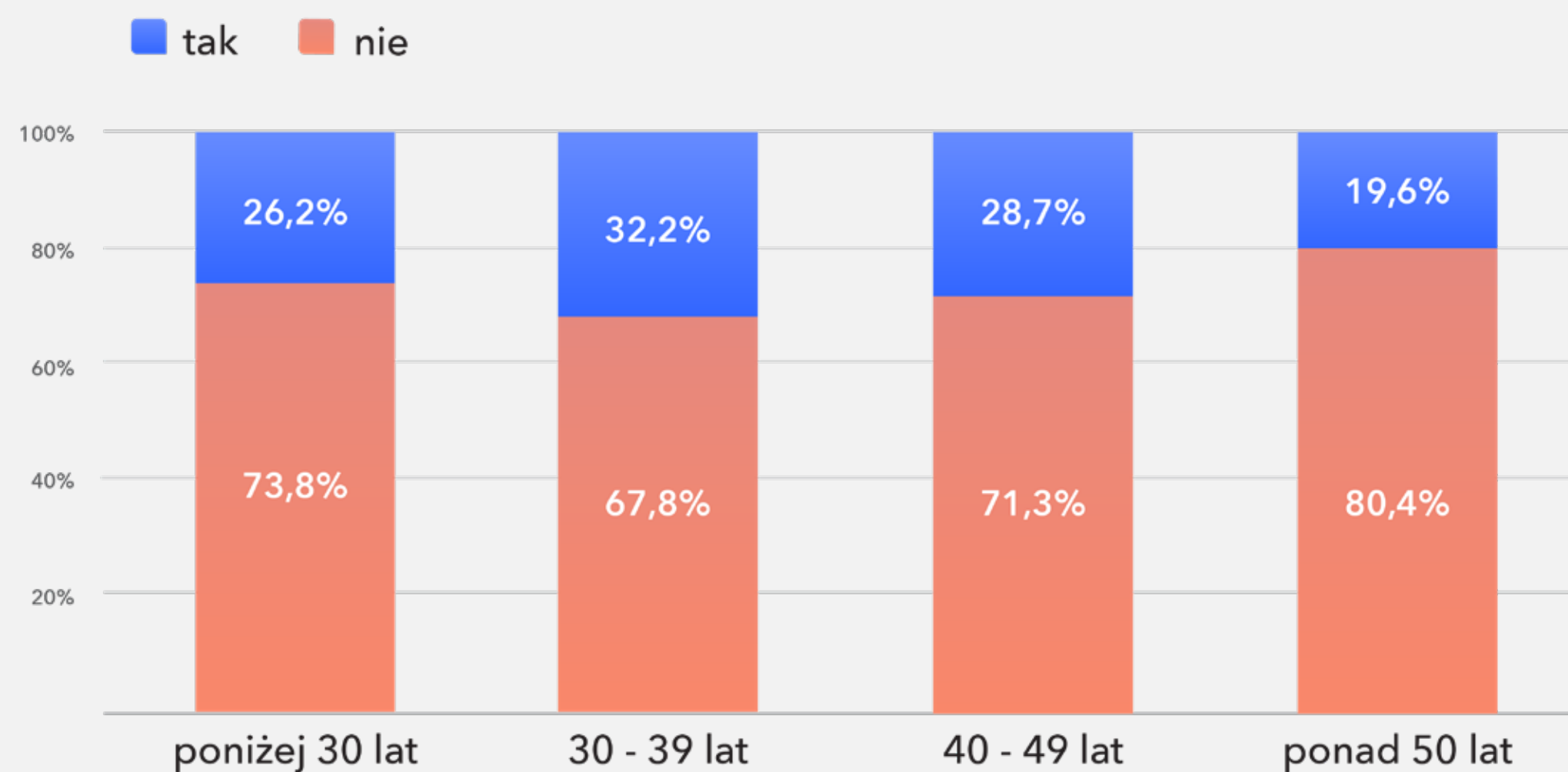
Deklaracje nt. potencjalnej zmiany pracy rok wcześniej



Źródło: Badanie Awareson.

To, co zdecydowanie wyróżnia rynek pracy SAP na tle innych - to znikoma korelacja wieku i rotacji. W grupie do 30 lat ten wskaźnik potrafi być dwukrotnie wyższy niż wśród pracowników 50+. W przypadku SAP różnice są minimalne, co świadczy o wysokim popycie na kompetencje w każdej grupie wiekowej.

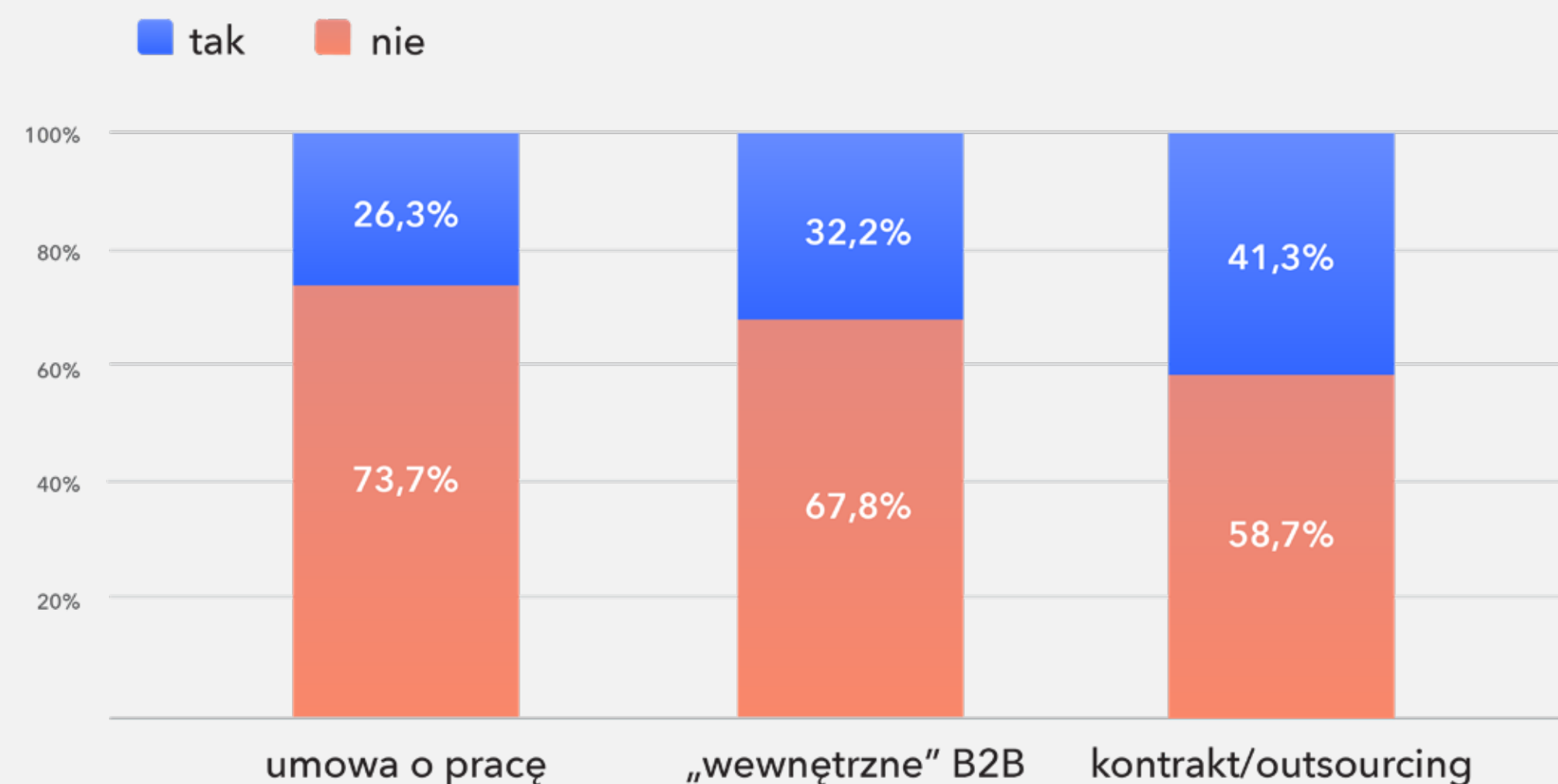
Zmiana zatrudnienia w ostatnich 12 mies. vs wiek



Źródło: Badanie Awarson.

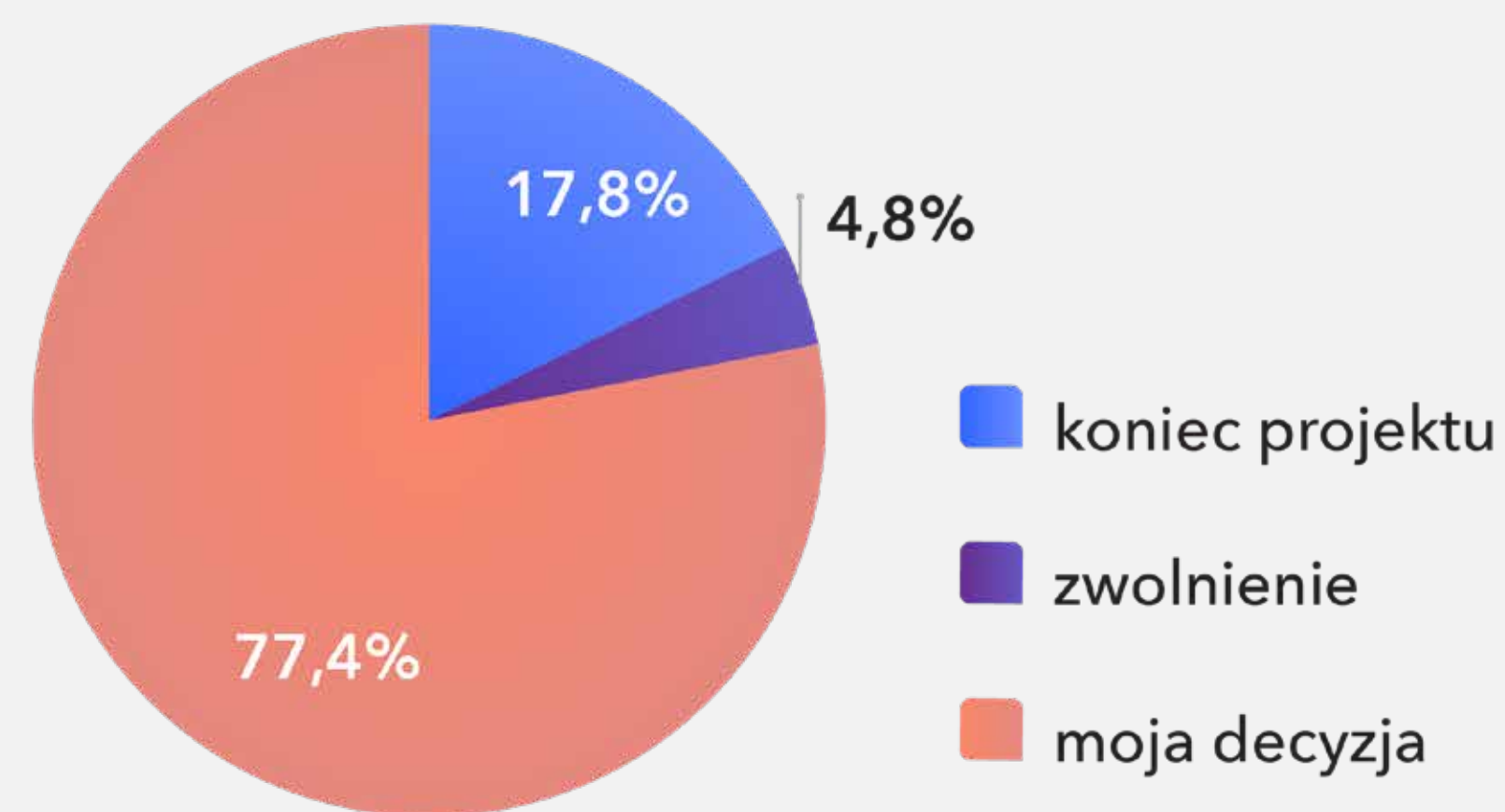
Najczęściej to konsultanci, nie pracodawcy, decydują o końcu współpracy, co dość wyraźnie wskazuje na tzw. rynek pracownika. Tradycyjnie to etat wiąże specjalistów z firmą mocniej niż inne formy zatrudnienia, choć biorąc pod uwagę, że w przypadku outsourcingu często powodem jest po prostu koniec projektu, nie jest to różnica znacząca. Widać też, że umowa o pracę nie chroni przed zwolnieniem bardziej niż pozostałe rodzaje umów.

Rotacja vs forma zatrudnienia



Źródło: Badanie Awarson.

Powód zmiany pracy w ostatnich 12 mies.



Źródło: Badanie Awarson.

Powody zmiany pracy przez konsultantów i developerów są niezmiennie od kilku lat: to praktycznie ex aequo pieniądze i rozwój. Specjaliści nie boją się utraty pracy, co nie dziwi w kontekście dużego popytu na ich kompetencje. Nie czują też potrzeby awansowania.



Dane zebrane od specjalistów SAP pokazują rosnącą niepewność co do ewentualnej zmiany pracy. Połowa ankietowanych nie wie, czy w tym roku podejmie się nowego wyzwania. Moim zdaniem to pokłosie wydarzeń z ostatnich lat. Jesteśmy zmęczeni pandemią, wojną, inflacją i spowolnieniem gospodarczym. Z jednej strony, z powodów ekonomicznych, więcej kandydatów niż rok temu szuka pracy, z drugiej nie podejmują ostatecznej decyzji o zmianie. Badają rynek i dochodzą do wniosku, że tu, gdzie są wcale nie jest tak źle. Potwierdza to moja praktyczna obserwacja rynku i rosnący poziom odrzuconych ofert.

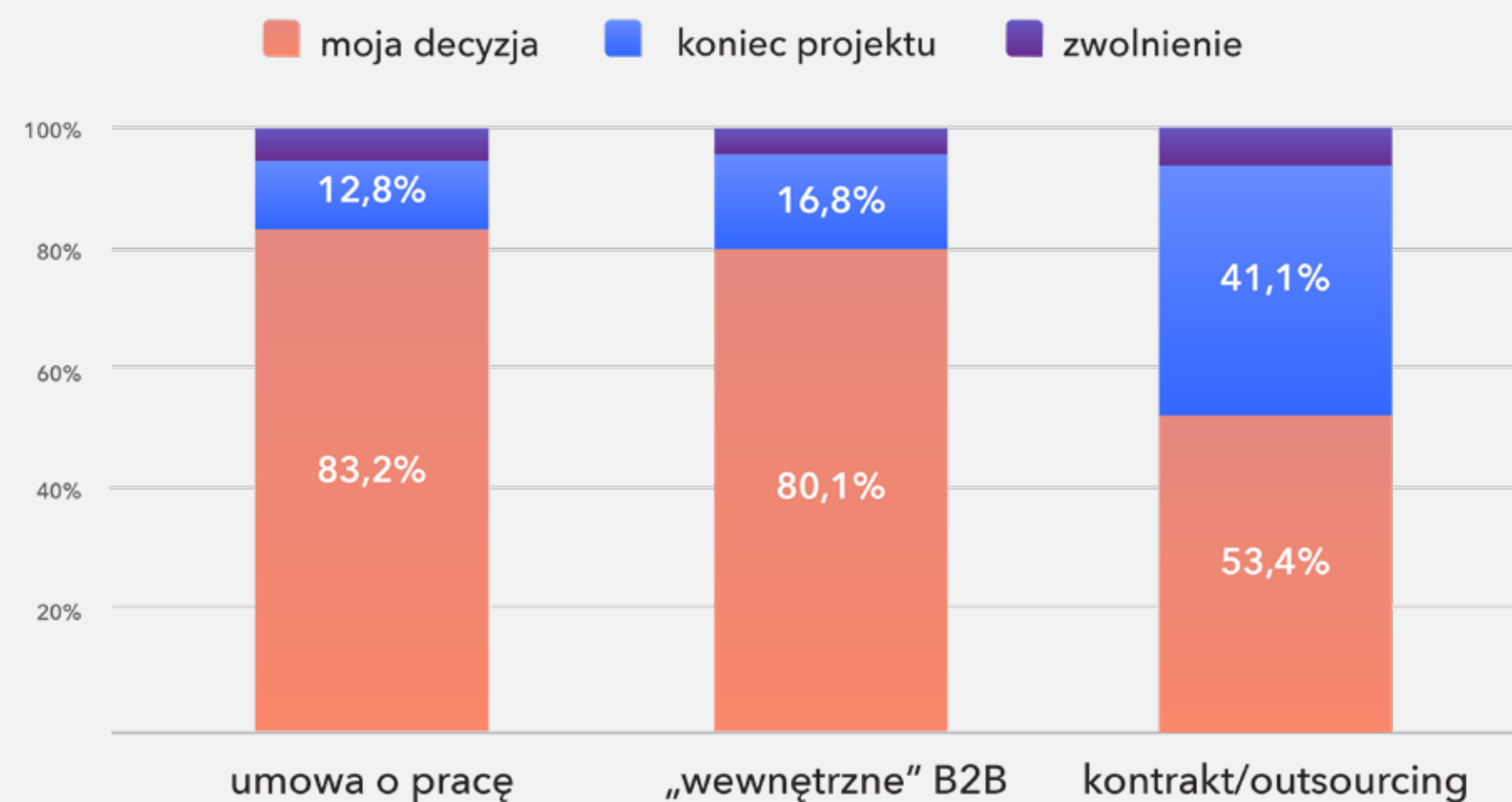
Kandydaci przechodzą czasem 3-etapowe

procesy rekrutacyjne, aby na końcu nie przyjąć oferty, która spełnia wszystkie ich wymagania. To sugeruje, że kieruje nimi ciekawość, ale nie decydują się na zmianę, bo korzyści z poniesionego ryzyka nie są wystarczające.

Widzimy też, że umowa o pracę wciąż wiąże kandydatów z firmą bardziej niż pozostałe formy zatrudnienia. Pomijając oczywisty fakt, że w przypadku outsourcingu część rotacji wynika po prostu z zakończenia projektu, widać, że współpraca oparta na „pełnoprawnym zatrudnieniu, na pełnoprawnych zasadach” zostaje lepiej zaopiekowana pod względem długofalowego rozwoju. Takie dopasowanie kandydata do firmy jest dokładniejsze, bardziej restrykcyjne i uwzględnia plany obu stron.

Marta Prudel-Hankus,
Head of Perm w Awarson

Powód zmiany pracy vs forma zatrudnienia



Źródło: Badanie Awarson.

Jeszcze kilka lat temu chęć awansowania była istotnym powodem zmiany pracy, dziś ważne jest zdobywanie wiedzy praktycznej i pogłębianie ekspertyzy w danym obszarze. To bycie wyróżniającym się specjalistą, nie liderem, jest głównym celem zawodowym tej grupy.



Zarówno w przypadku planów, jak i faktycznych decyzji pracowników mamy dwa kluczowe argumenty: wynagrodzenie i rozwój. W przypadku deklaracji wynagrodzenie jest jednak wskazywane znacznie częściej. Specjaliści SAP przywykli do wysokich podwyżek w poprzednich latach i jeśli w ostatnim czasie, ze względu na sytuację gospodarczą, te podwyżki były niewystarczające, deklarują chęć zmiany. W trakcie poszukiwań rynek weryfikuje jednak ich oczekiwania i ostatecznie motywacja finansowa nie odgrywa tak dużej roli.

Dane pokazują też, że w odczuciu pracowników umowa o pracę nie gwarantuje bezpieczeństwa. Z kolei awans jest postrzegany

jako dodatkowe obowiązki, które nie przekładają się na wzrost zarobków bardziej niż pogłębianie wiedzy technicznej.

Praca zdalna to z kolei ważny powód do pozostawania w firmie na dłużej. Stawki w różnych firmach są do siebie zbliżone. To właśnie potencjał rozwoju i możliwość pracy zdalnej bywają karta przetargową.

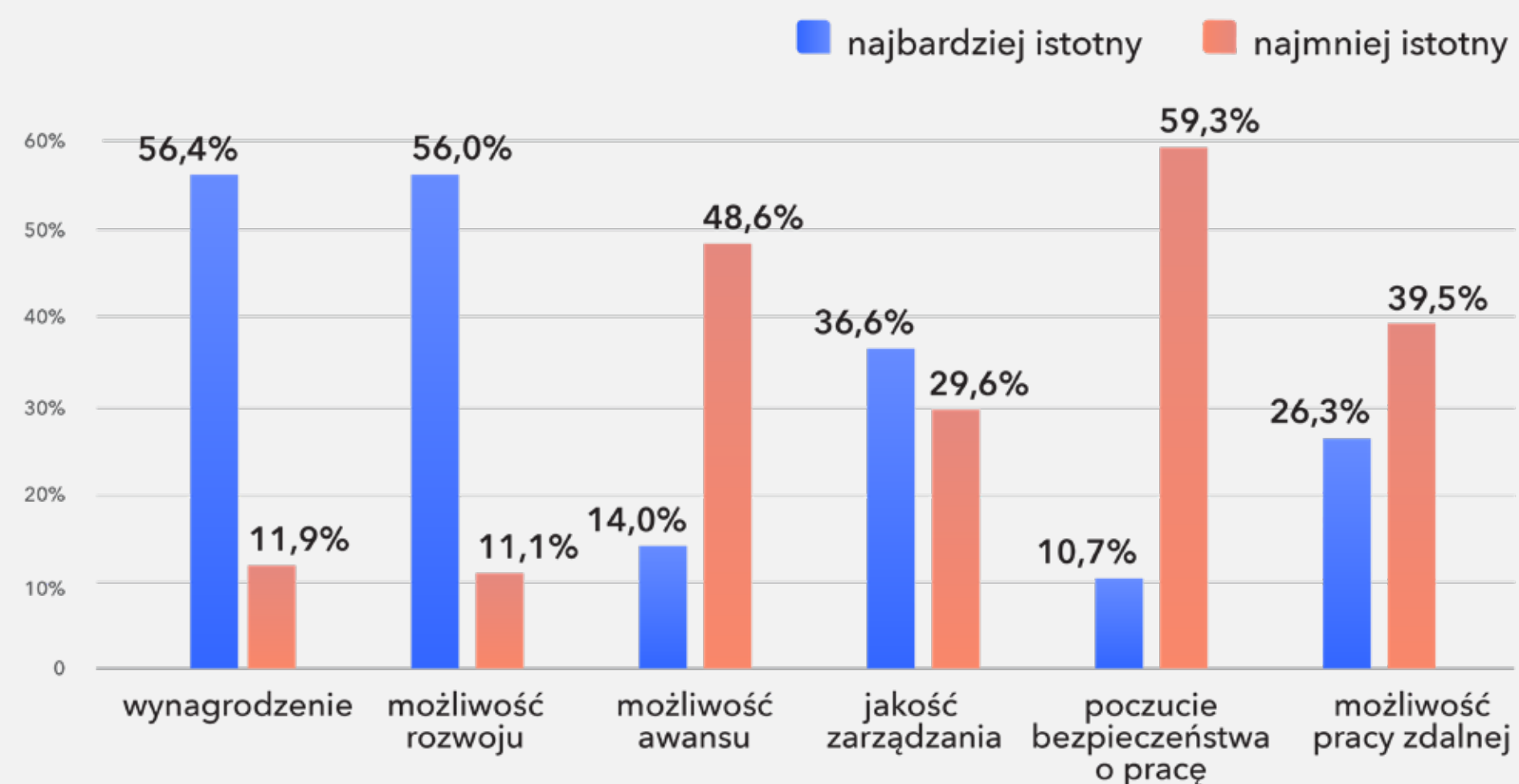
W kontekście rotacji ważną informacją jest to, że najwyraźniej dojrzałym pracownicy nie mają problemu ze znalezieniem nowego miejsca zatrudnienia. Kompetencje są w cenie. To pozytywna wiadomość.

Przemysław Ostrowski,
Head of Data & Analytics, Ørsted

Co czeka rynek w 2024 roku? Deklarowana chęć zmiany pracy rośnie, co jest naturalne po roku względnej stagnacji. Znacząco rośnie niezdecydowanie - aż połowa badanych nie ma jasnych planów zawodowych na ten rok.

○ ile w przypadku zmiany pracy w poprzednich 12 miesiącach

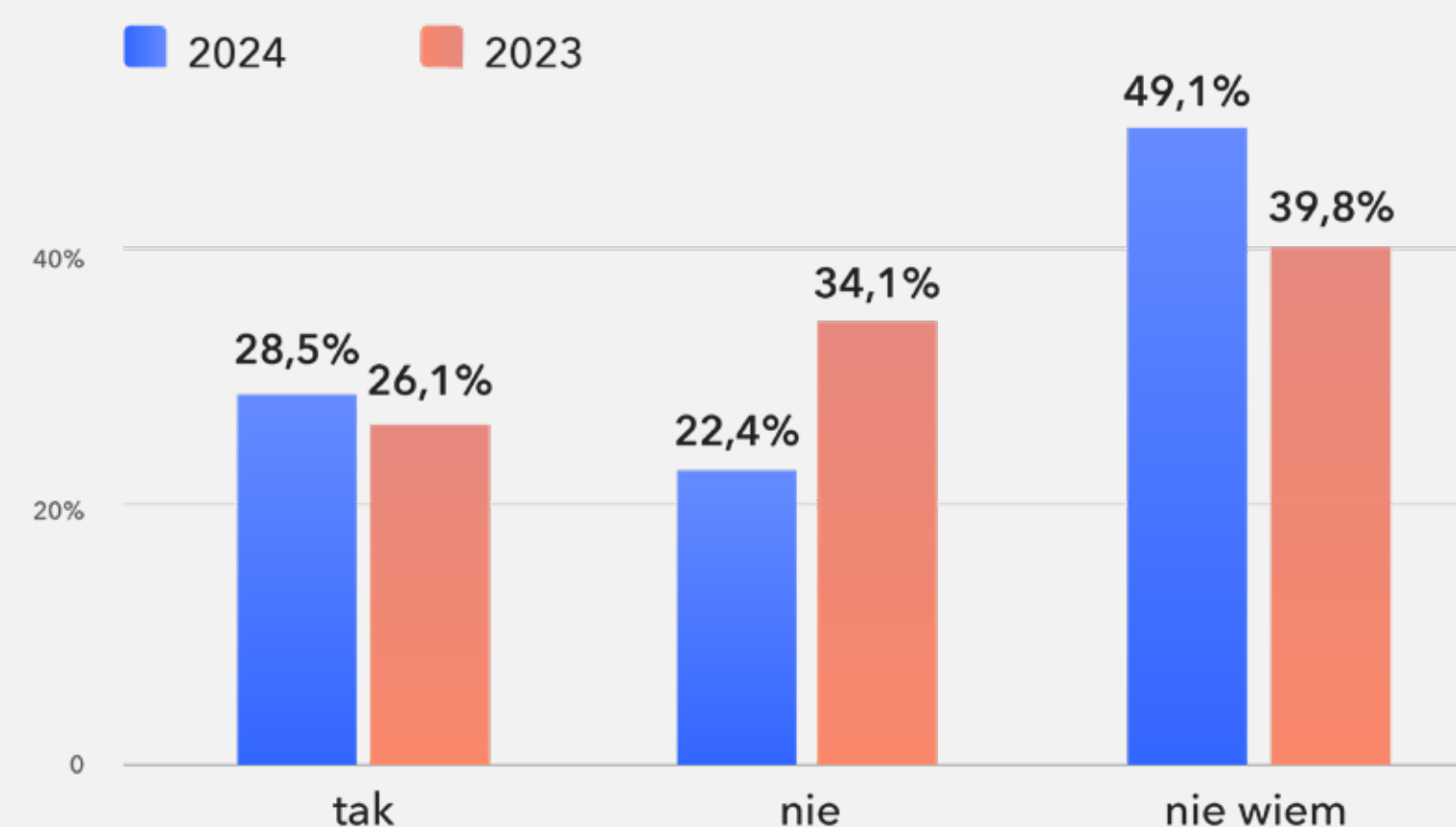
Powód zmiany pracy w ostatnich 12 mies.



Źródło: Badanie Awarson.

wynagrodzenie i rozwój miały właściwie takie samo znaczenie, o tyle przy deklarowanej chęci odejścia pieniądze wydają się kluczowe. Jedną z przyczyn jest inflacja, drugą - być może istotniejszą - to, że rynek skutecznie weryfikuje oczekiwania finansowe kandydatów.

Czy planujesz zmienić pracę w najbliższych 12 mies. ?



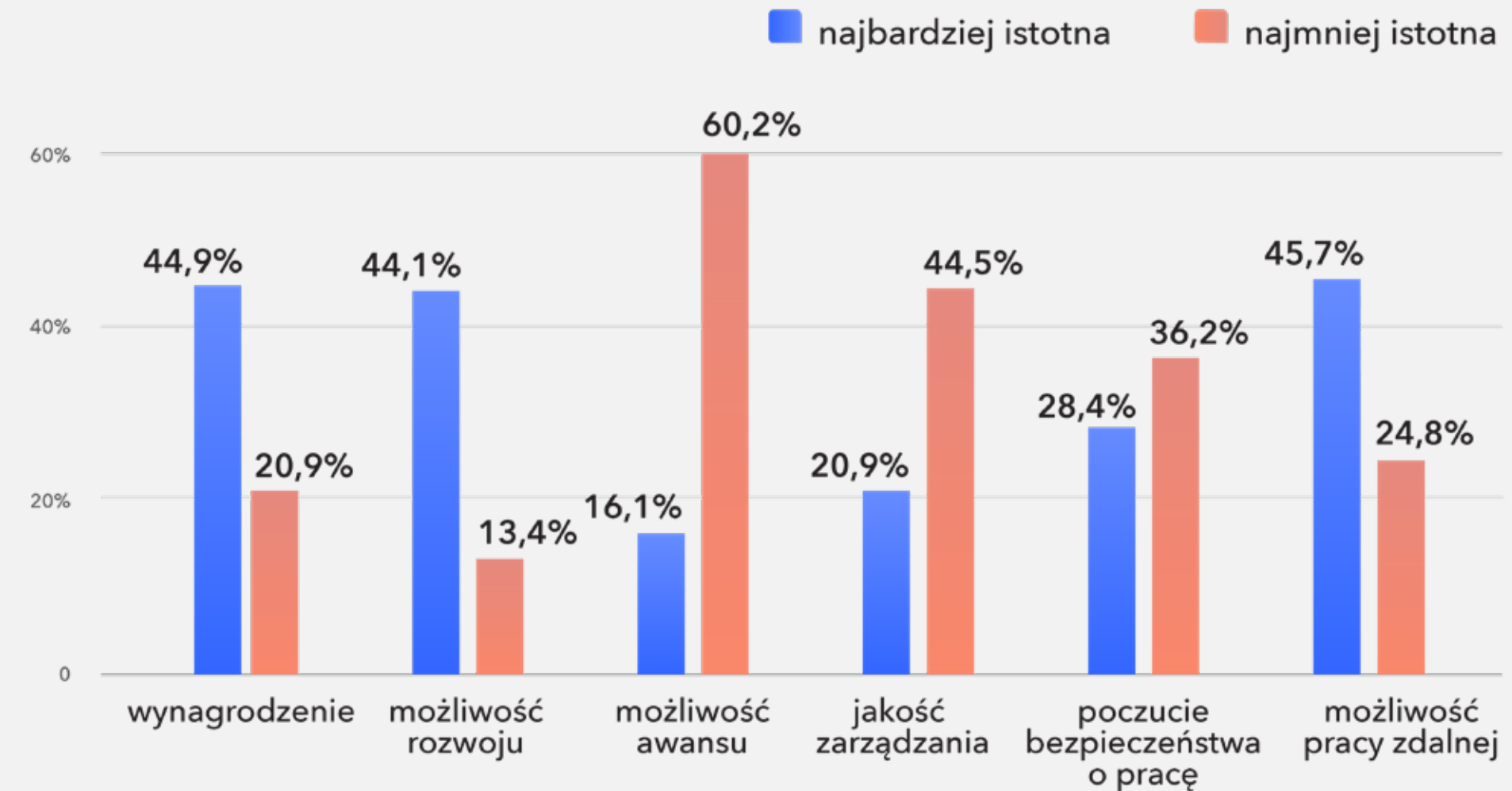
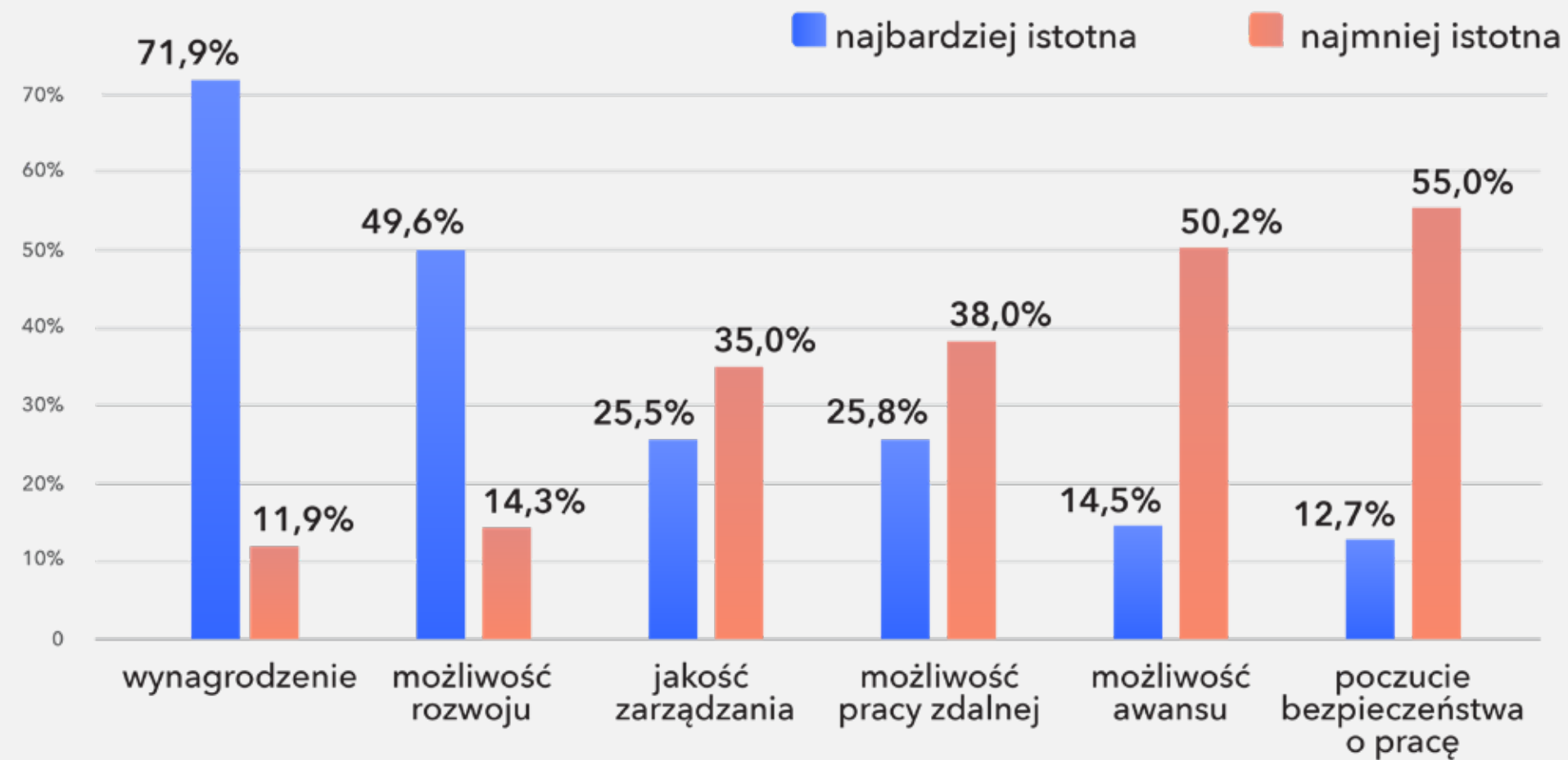
Źródło: Badanie Awarson.

Jak zatrzymać najlepszych? Równie ważna co stawka i perspektywa rozwoju stała się dla kandydatów możliwość pracy zdalnej. Skoro

wynagrodzenia i możliwości rozwoju są podobne w wielu firmach, decyduje komfort pracy.

Motywacja do zmiany pracy w najbliższych 12 mies.

Motywacja do pozostania w obecnej firmie na dłużej



Źródło: Badanie Awareson.

Źródło: Badanie Awareson.

07. Wynagrodzenia

3/4

specjalistów SAP zarabia
więcej niż rok temu

1/2

specjalistów SAP zarabia
o ponad 10% więcej

64%

badanych oczekuje ponad 10%
podwyżki w 2024 r.

62%

managerów SAP planuje podwyżki,
ale do 10%

175-225 zł/h

netto to najczęstsza stawka kontraktora

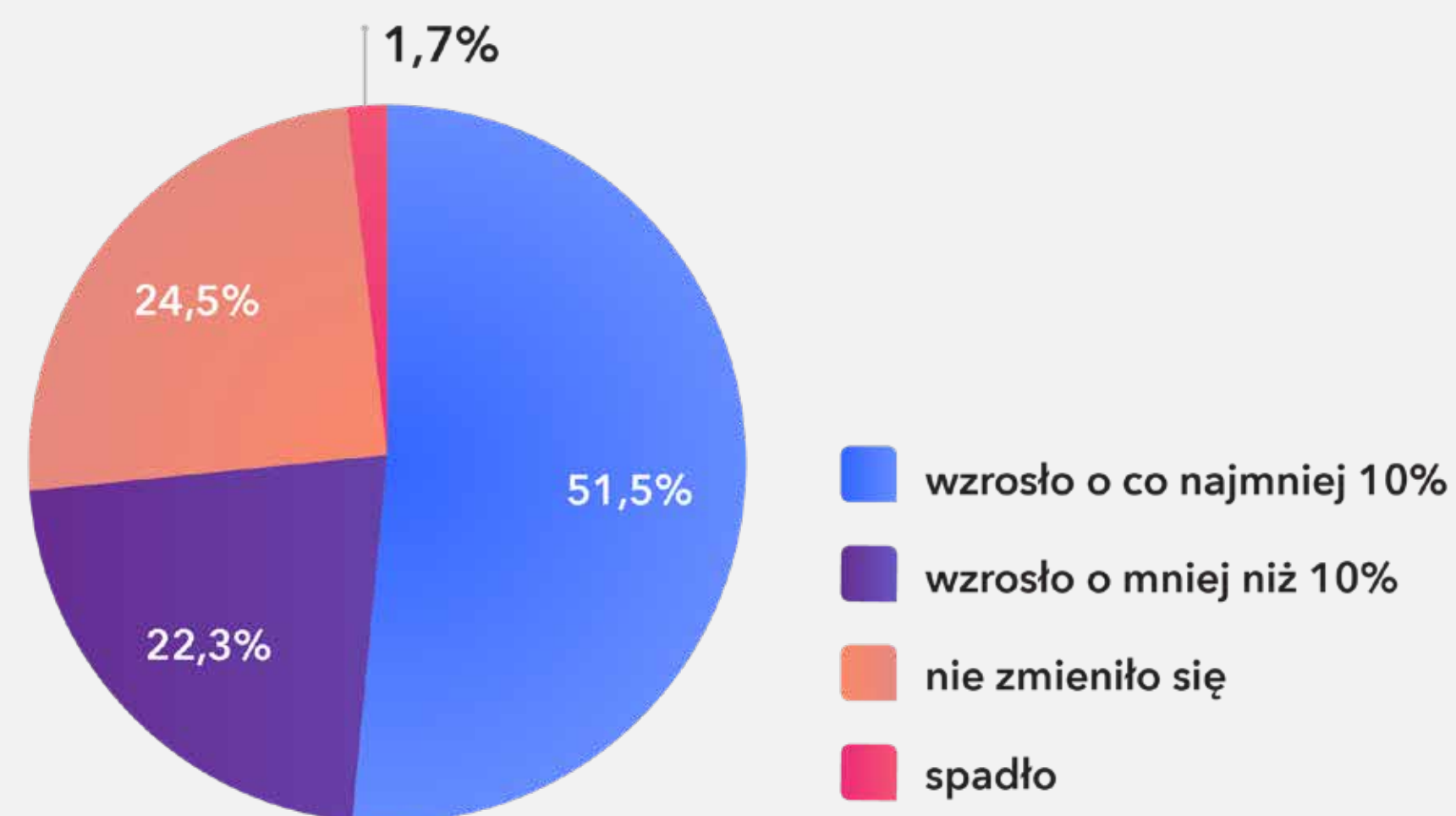
**20-25 tys.
zł/mies.**

brutto to najczęstsze wynagrodzenie na etacie

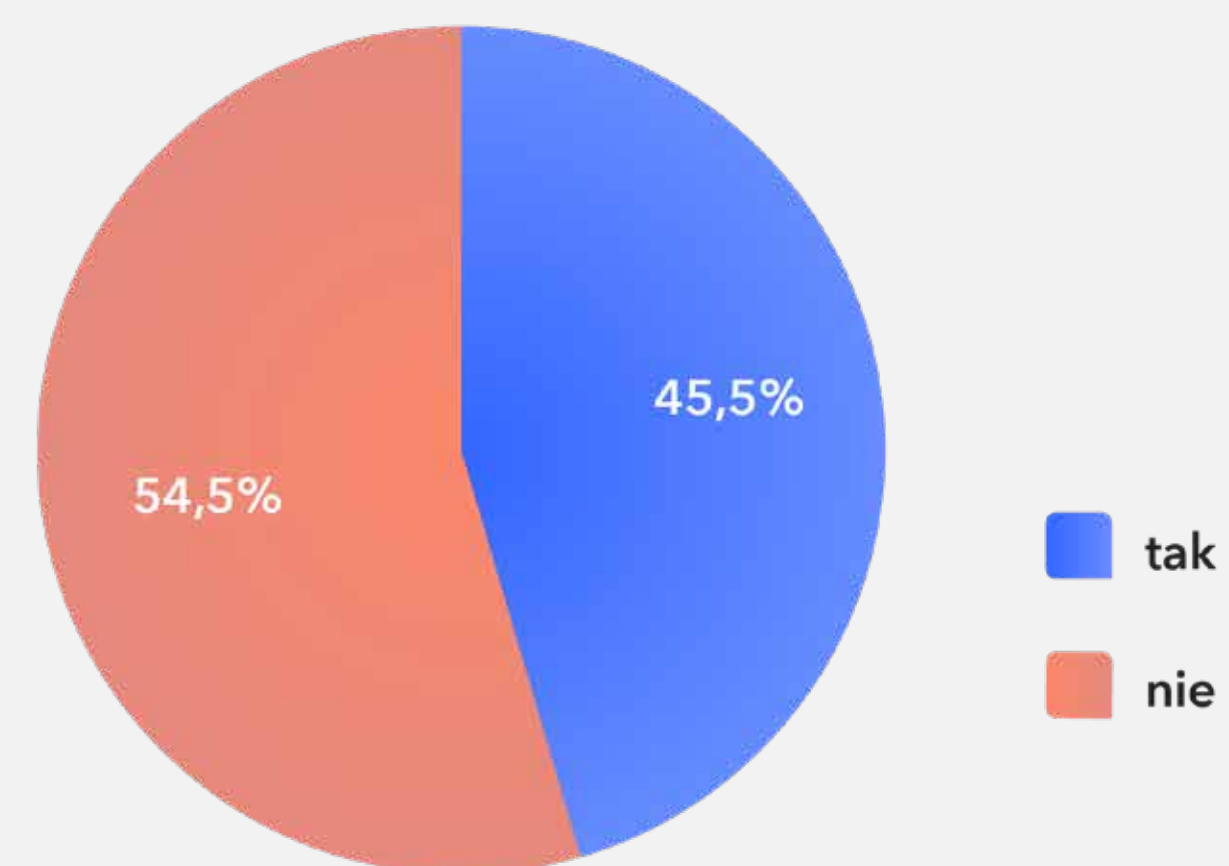
Analizując dane dotyczące zarobków specjalistów SAP, trudno się w pierwszej chwili doszukać znamion spowolnienia, jakiego doświadczył rynek pracy IT. Wynagrodzenie $\frac{3}{4}$ badanych wzrosło w ostatnim roku, w tym połowy o ponad 10%. Warto jednak pamiętać, że na koniec 2023 r. inflacja w Polsce sięgnęła 6,2%, a średnioroczny wzrost cen wyniósł 11,4%.

Specjaliści SAP są zadowoleni z wynagrodzenia, widać to szczególnie wśród seniorów i ekspertów. Warto wziąć pod uwagę fakt, że w przypadku badania satysfakcji finansowej, ankietowani zawsze mają tendencję do jej zaniżania. Dlaczego bowiem nie zarabiać więcej?

Czy Twoje wynagrodzenie zmieniło się w ciągu ostatnich 12 mies.?



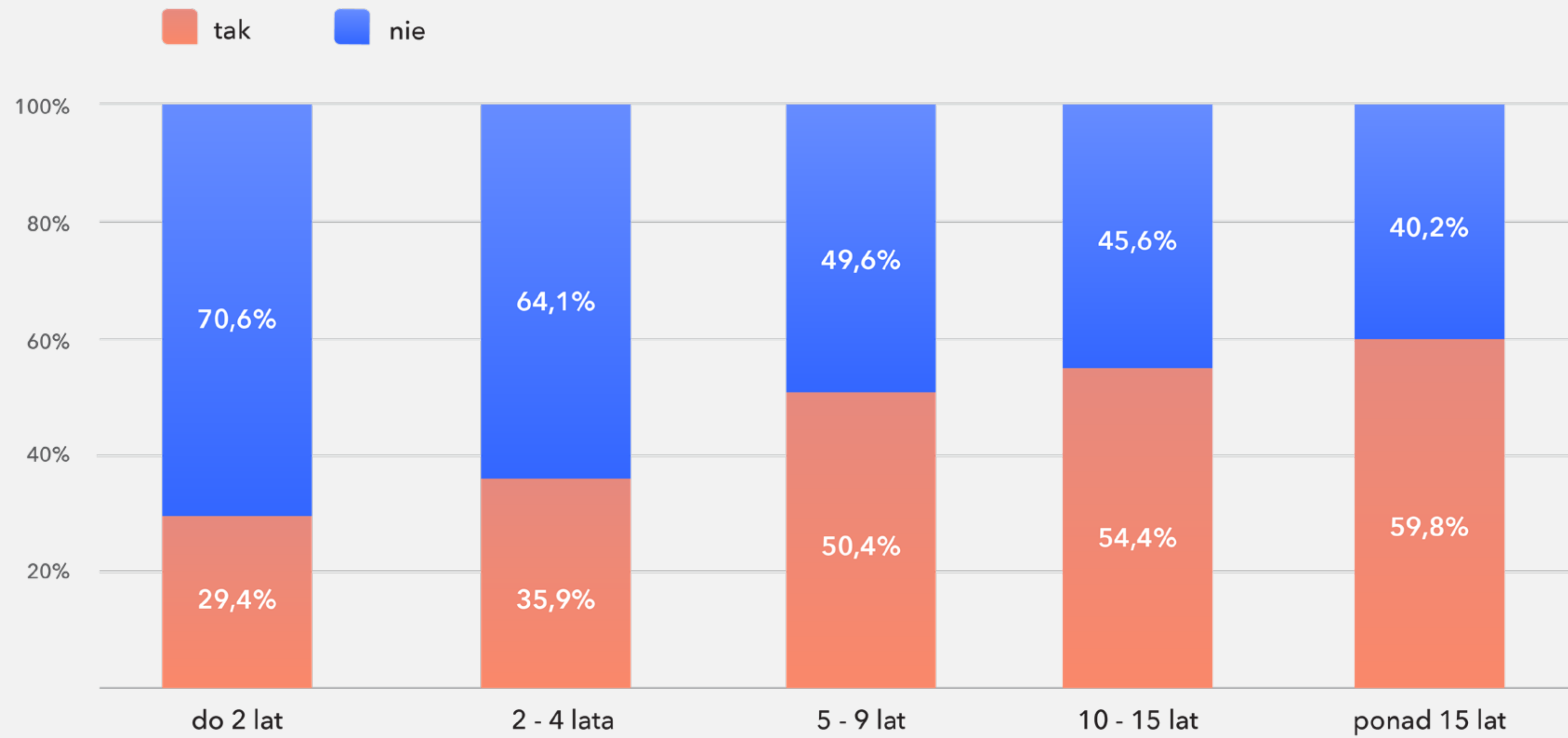
Czy Twoje obecne wynagrodzenie Cię satysfakcjonuje?



Źródło: Badanie Awarson.

Źródło: Badanie Awarson.

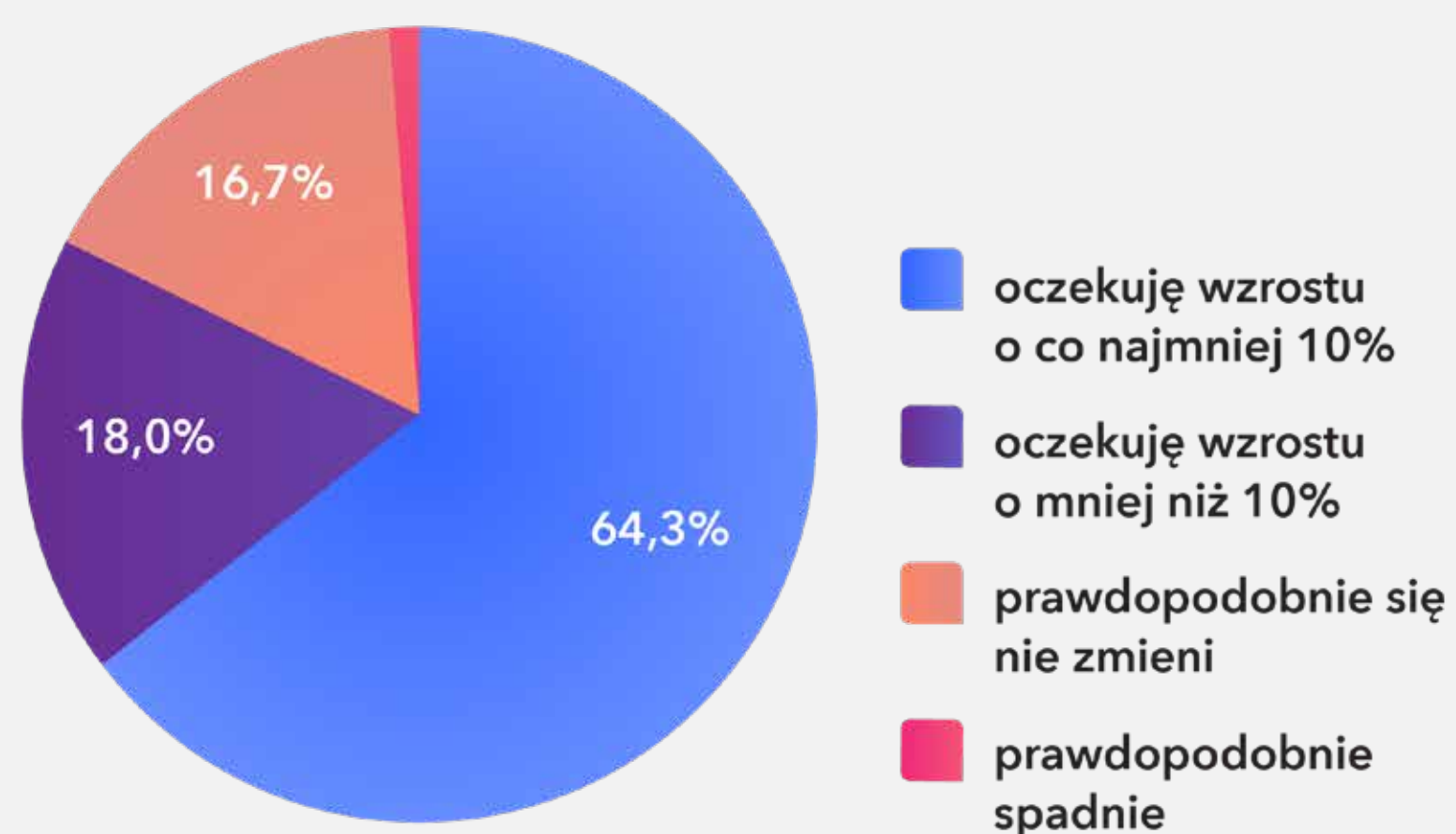
Satysfakcja z wynagrodzenia vs doświadczenie



Źródło: Badanie Awareson.

Interesująco przedstawia się porównanie oczekiwań płacowych konsultantów SAP rok do roku. Presja płacowa w 2023 r. była zdecydowanie słabsza. Nieco ponad 50% badanych oczekiwało wzrostu stawki o co najmniej 10%, mimo szalejącej inflacji. Dziś o podwyżce tej wysokości myśli już ponad 60%, a więc około 10 pkt. procentowych więcej. Odbieramy to jako wynik

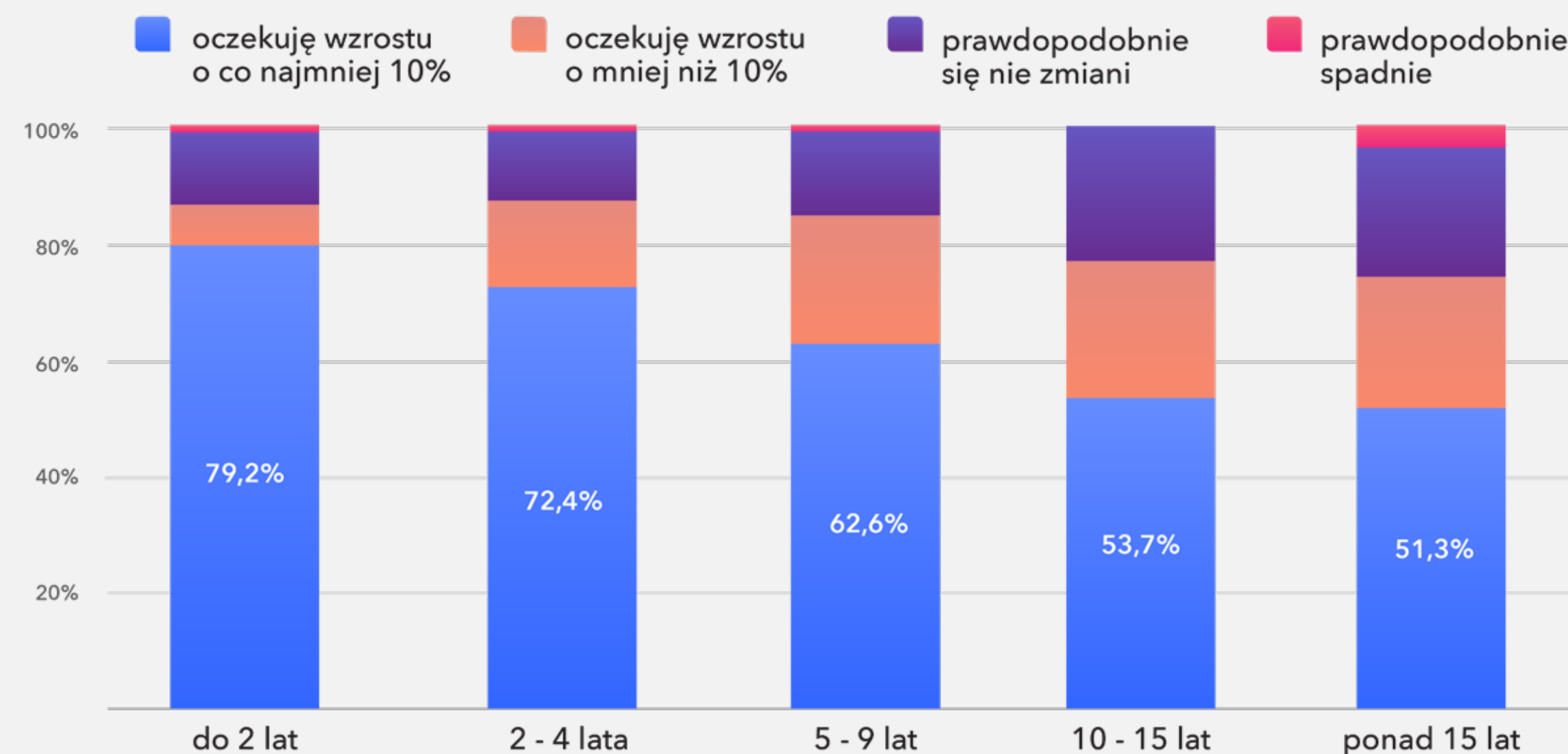
Oczekiwana zmiana wynagrodzenia w kolejnych 12 mies.



Źródło: Badanie Awarson.

polepszenia koniunktury gospodarczej, a co za tym idzie – sytuacji na rynku pracy. Dodatkowym czynnikiem wzmacniającym oczekiwania specjalistów SAP jest chęć "wyrównania strat" jakie ponieśli w roku ubiegłym, kiedy ich stawki nie nadążały za poziomem inflacji.

Oczekiwana zmiana wynagrodzenia vs seniority

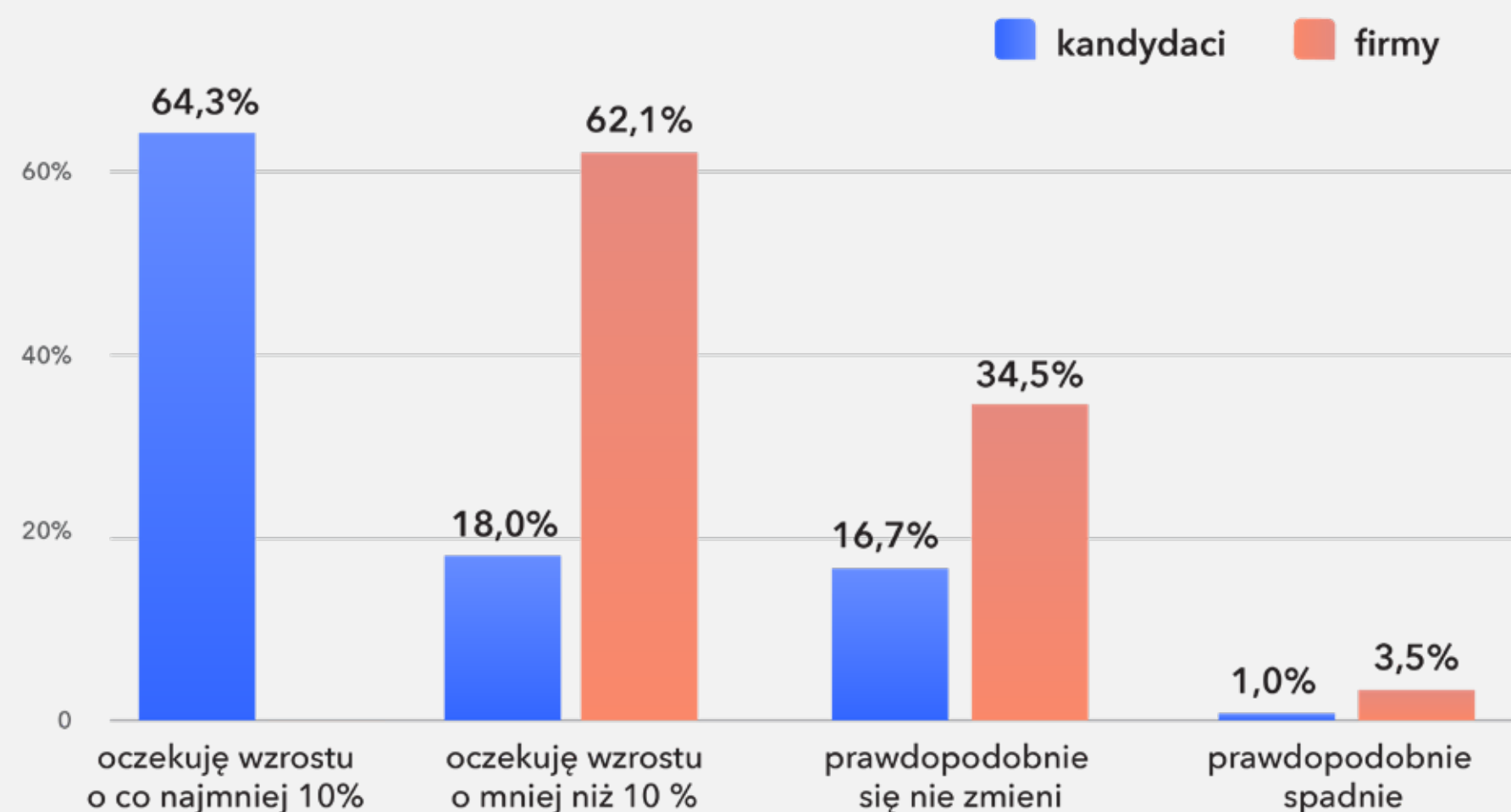


Źródło: Badanie Awarson.

Oczekiwania kandydatów i firm dość znacznie się tym roku różnią. 2/3 badanych liczy na podniesienie wynagrodzenia o min. 10%. Firmy faktycznie deklarują podwyżki, ale znacznie niższe.

To sprawia, że część najbardziej doświadczonych konsultantów szuka zatrudnienia bezpośrednio za granicą. W krajach skandynawskich czy DACH stawki specjalistów SAP wciąż są 20-30% wyższe. To z jednej strony ułatwia polskim specjalistom znalezienie pracy za granicą, z drugiej przyciąga do Polski inwestorów zainteresowanych tworzeniem u nas centrów kompetencyjnych.

Oczekiwana zmiana wynagrodzenia: kandydaci vs firmy



Źródło: Badanie Awarson.



Prognozy na temat wynagrodzeń konsultantów SAP w Polsce odzwierciedlają złożoność rynku pracy oraz oczekiwań zarówno pracowników, jak i pracodawców. Choć zdecydowana większość, bo aż 80% konsultantów liczy na podniesienie wynagrodzenia, to faktyczne plany firm mogą być bardziej zachowawcze. Przewidywany brak spektakularnych podwyżek może wynikać z obaw pracodawców przed niepewną sytuacją gospodarczą, czynnikami zewnętrznymi czy zwykłą ostrożnością przy dysponowaniu budżetem na kolejne kwartały. Firmy często oczekują również potwierdzenia wyników z pierwszego kwartału roku, aby lepiej ocenić swoją zdolność do kontynuacji strategii

rozwoju.

Decyzje dotyczące podwyżek wynagrodzeń konsultantów SAP są wyraźnie powiązane z globalnym kontekstem gospodarczym oraz strategiami biznesowymi firm, dążąc do zachowania równowagi między zaspokojeniem oczekiwań pracowników, a zapewnieniem stabilności finansowej przedsiębiorstwa.

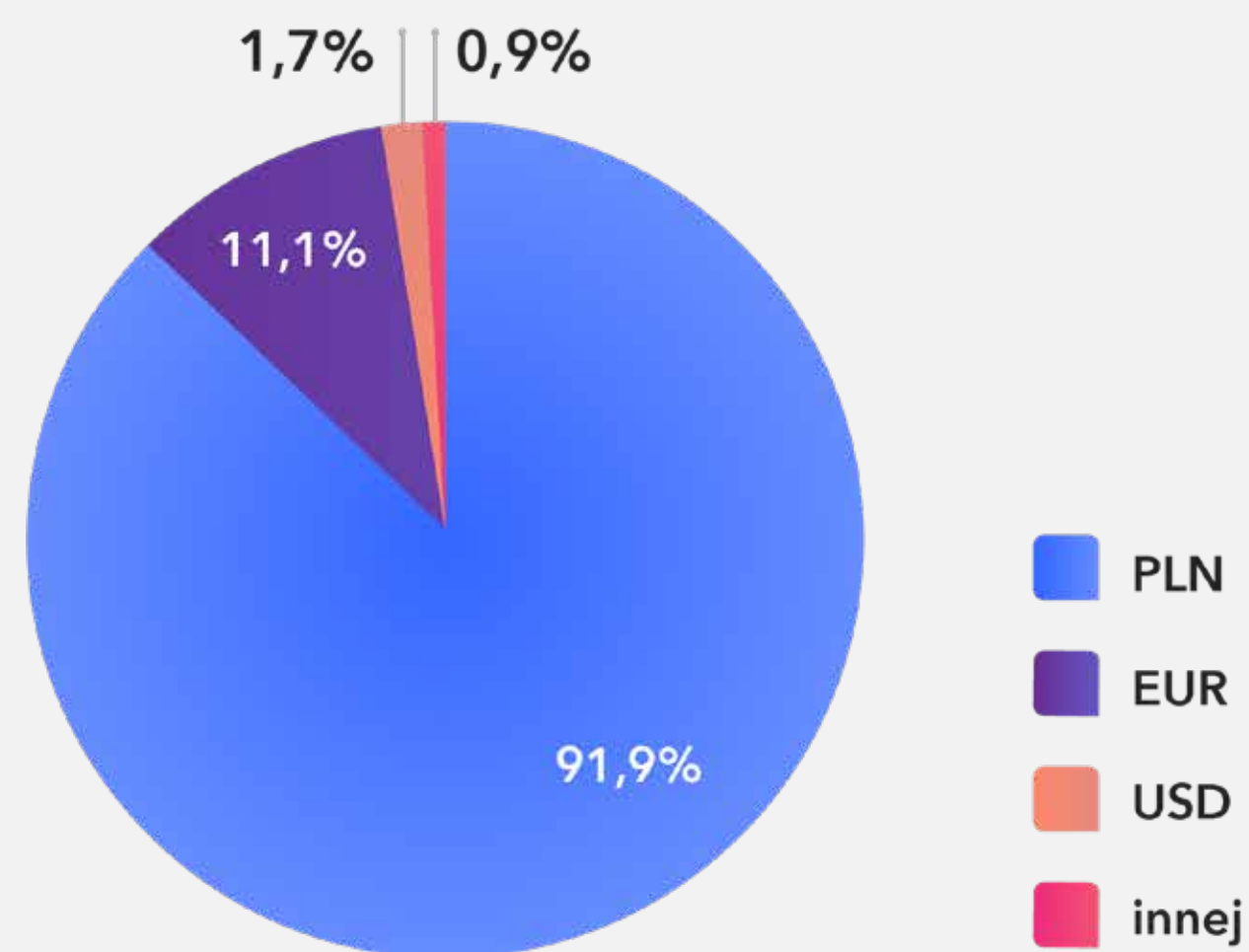
Joanna Supryk,

IT Recruitment Team Leader w Awarson

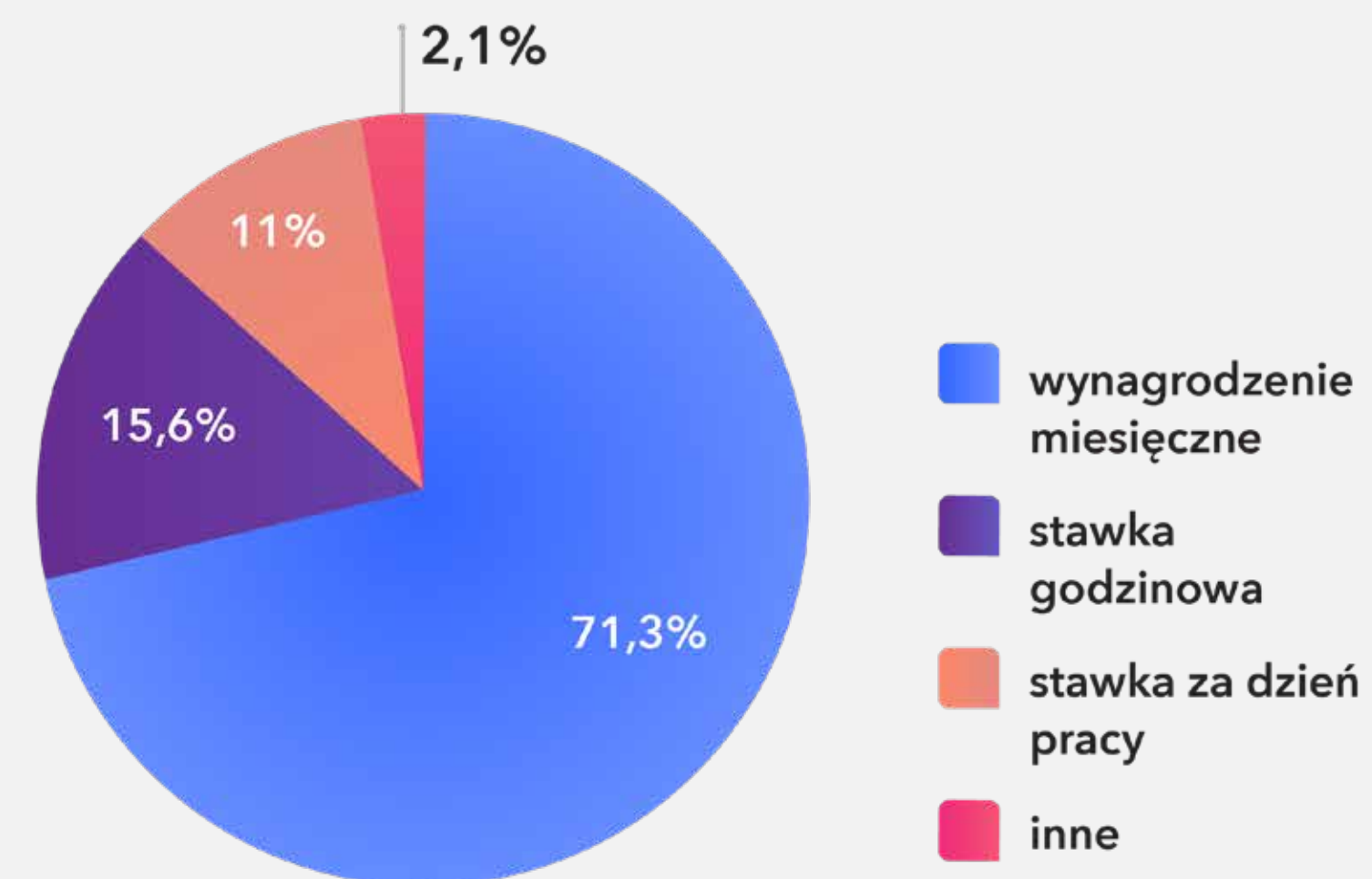
Mimo rosnącej popularności pracy kontraktowej, dominują stawki miesięczne. Powszechność wynagrodzenia w formule time & material rośnie wraz ze wzrostem seniority. Doświadczeni specjaliści przechodzą na umowy

B2B ze względów podatkowych oraz po to, by móc jednocześnie wspierać kilka projektów.

W jakiej walucie zarabiasz?



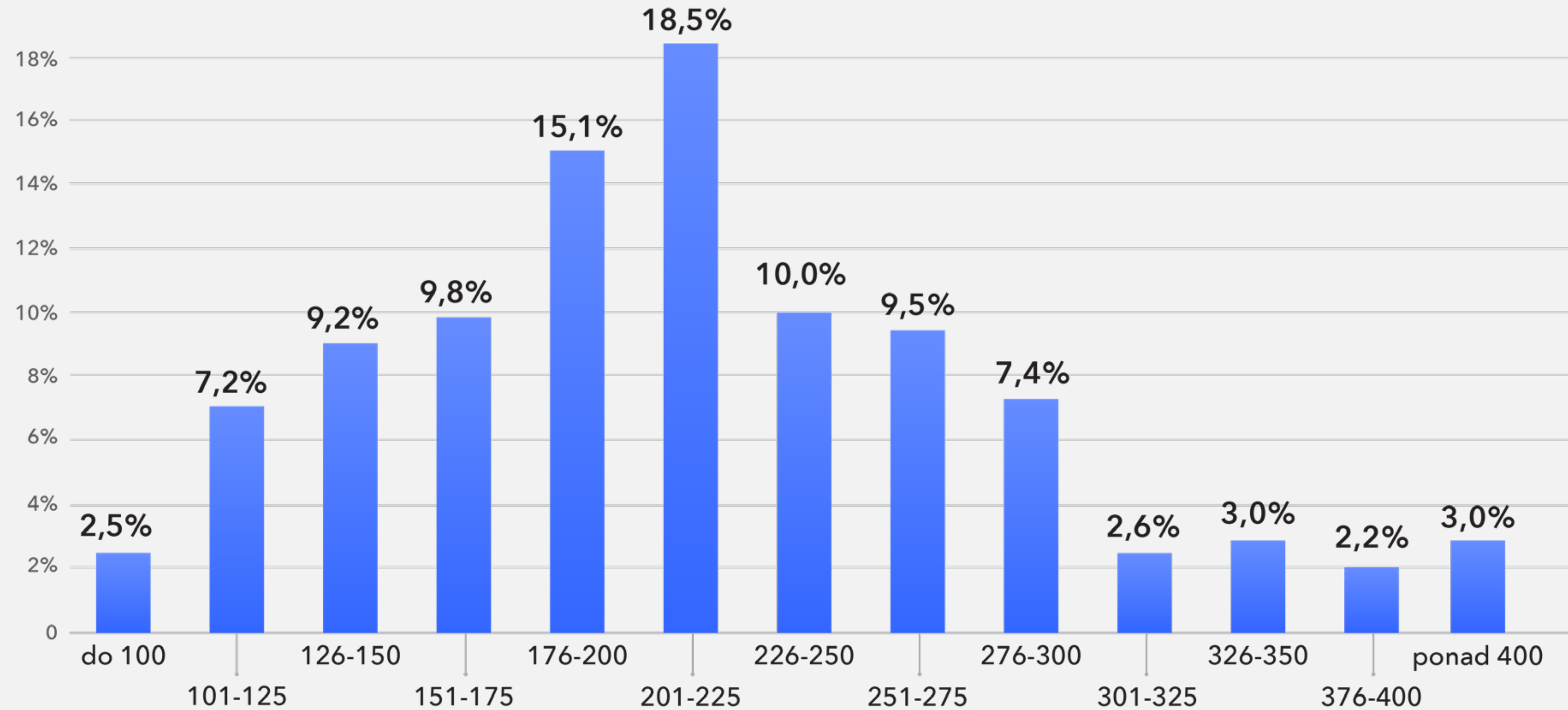
W jaki sposób jest naliczane Twoje wynagrodzenie?



Źródło: Badanie Awarson.

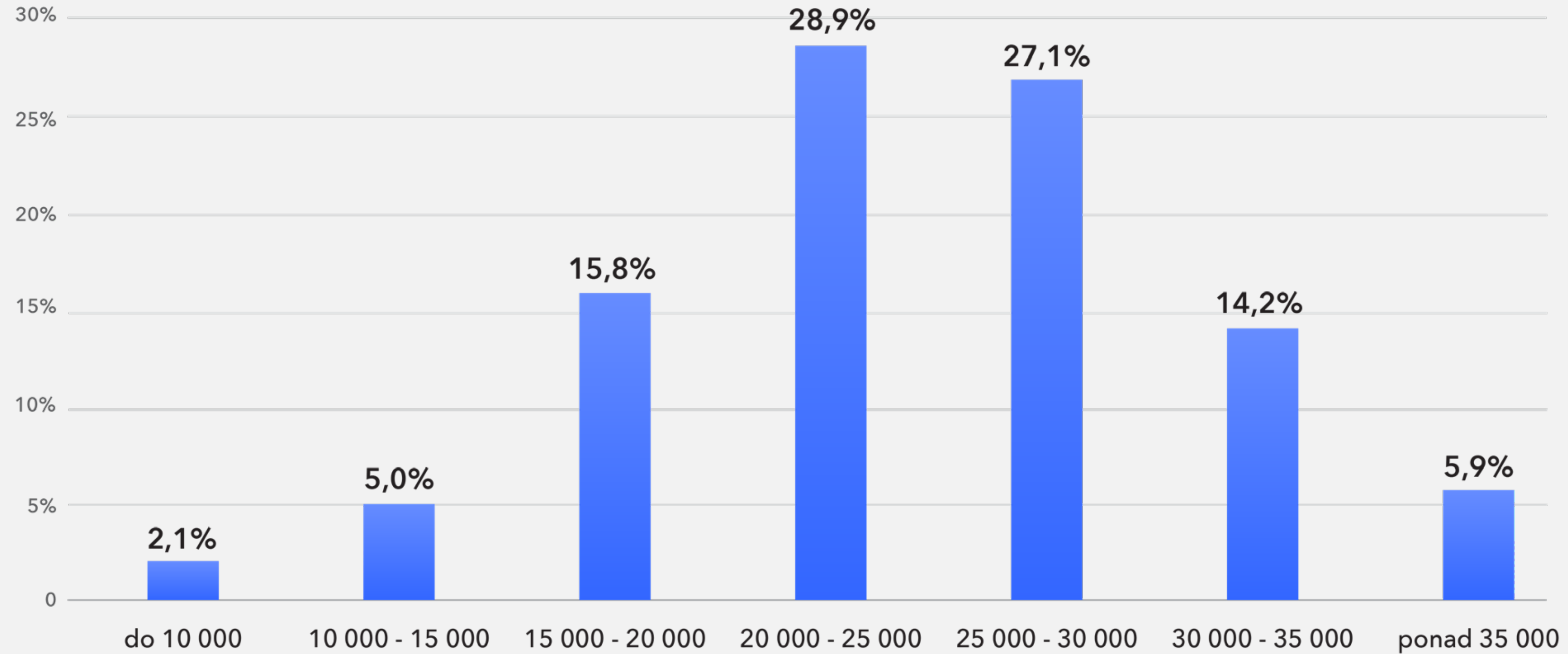
Źródło: Badanie Awarson.

Wynagrodzenia specjalistów SAP - zł/h netto



Źródło: Badanie Awarson.

Wynagrodzenia specjalistów SAP - zł/mies. brutto



Źródło: Badanie Awarson.

Wynagrodzenia specjalistów SAP

Wynagrodzenia specjalistów SAP na kontraktach (zł/h netto)	junior	mid	senior	expert	Wynagrodzenia specjalistów SAP na etacie (zł/mies. brutto)	junior	mid	senior	expert
ABAP	70 - 150	150 - 190	190 - 215	215+	ABAP	22 000 - 24 000	25 000 - 28 000	29 000 - 34 000	35 000 +
APO	120 - 190	190 - 250	250 - 300	300+	APO	16 000 - 22 000	23 000 - 31 000	32 000 - 42 000	42 000+
Architecture	bd	210 - 250	250 - 330	330+	Architecture	bd	25 000 - 28 000	34 000 - 42 000	42 000+
BASIS	70 - 140	140-185	185 - 220	220+	BASIS	14 000 - 22 000	22 000 - 26 000	26 000 - 28 000	28 500+
BW	90 - 160	160-210	210 - 230	230+	BW	22 000 - 26 000	26 000 - 28 000	29 000 - 34 000	35 000+
Concur	100 - 180	180-220	220 - 270	270+	Concur	21 000 - 24 000	24 000 - 28 000	29 200 - 34 000	35 000+
Data/Data Migration	bd	200 - 250	250 - 300	300+	Data/Data Migration	14 000 - 20 000	21 000 - 27 000	28 000 - 31 000	32 000+
EWM	150-200	200 - 260	260 - 295	295+	EWM	16 000 - 22 000	23 000 - 27 000	27 000 - 30 000	30 000+
FI/CO	95 - 180	180 - 220	220 - 290	290+	FI/CO	15 000 - 24 000	24 000 - 28 000	28 000 - 34 000	35 000+
Fiori	110 - 190	190 - 235	235 - 285	285+	Fiori	16 500 - 21 000	22 000 - 29 000	30 000 - 32 000	33 000+
HCM	90 - 150	150 - 200	200 - 230	230+	HCM	13 000 - 19 000	20 000 - 27000	28 000 - 30 000	31 000+
Leadership	bd	bd	bd	bd	Leadership	28 000 - 33 000	34 000 - 40 000	40 000 - 45 000	46 000+
MM	100 - 160	160 - 220	220 - 260	260+	MM	15 000 - 24 000	24 000 - 28 000	29 000 - 34 000	35 000+
MDM	bd	200 - 240	240 - 290	290+	MDM	14 000 - 16 000	17 000 - 28 000	29 000 - 30 000	31 000+
PI/PO	150 - 200	200 - 250	250 - 310	310+	PI/PO	18 000 - 23 000	24 000 - 27 000	28 000 - 33 000	34 000+
PM	100 - 160	160 - 185	185 - 250	250+	PM	16 500 - 18 500	19 000 - 26 000	27 000 - 31 000	31 000+
PP	100 - 180	180 - 240	240 - 280	280+	PP	15 000 - 24 000	25 000 - 29 000	30 000 - 34 000	35 000+
Project Management	120 - 170	170 - 240	240 - 300	300+	Project Management	15 000 - 20 000	22 000 - 27 000	28 000 - 30 000	30 000+
RE-FX	120 - 170	170 - 200	200 - 260	260+	RE-FX	17 000 - 23 000	24 000 - 28 500	29 000 - 31 500	32 000+
SD	100 - 160	160 - 220	220 - 260	260+	SD	15 000 - 24 000	24 000 - 28 000	28 000 - 30 000	31 000 +
Security &Authorization	120 - 190	190 - 230	230 - 270	270+	Security &Authorization	15 000 - 26 000	27 000 - 30 000	30 000 - 39 000	40 000+
SuccessFactors	100 - 180	180 - 220	220 - 250	250+	SuccessFactors	14 000 - 17 000	18 000 - 27 000	28 000 - 29 000	30 000+
QM	110 - 190	190 - 250	250 - 290	290+	QM	16 500 - 17 000	18 000 - 27 500	28 000 - 30 000	31 000+
TM	110 - 190	190 - 240	240 - 330	330+	TM	14 000 - 18 000	19 000 - 28 000	29 000 - 32 000	33 000+
TRM	120 - 200	200 - 250	250 - 350	350+	TRM	14 000 - 20 000	21 000 - 29 000	30 000 - 33 000	34 000+
WM	100 - 160	160 - 190	190 - 250	250+	WM	13 000 - 19 000	20 000 - 26 000	27 000 - 28 000	29 000+

Źródło: Badanie Awarson.

08. Szanse i wyzwania na przyszłość

52%

firm planuje migrację do S/4HANA

19%

chce rozszerzyć wykorzystanie obecnych modułów

3

najbardziej potrzebne kompetencje to S/4HANA, FI/CO i Fiori

93%

firm będzie zatrudniać midów

29%

firm uważa, że nie będzie popytu na juniorów

14%

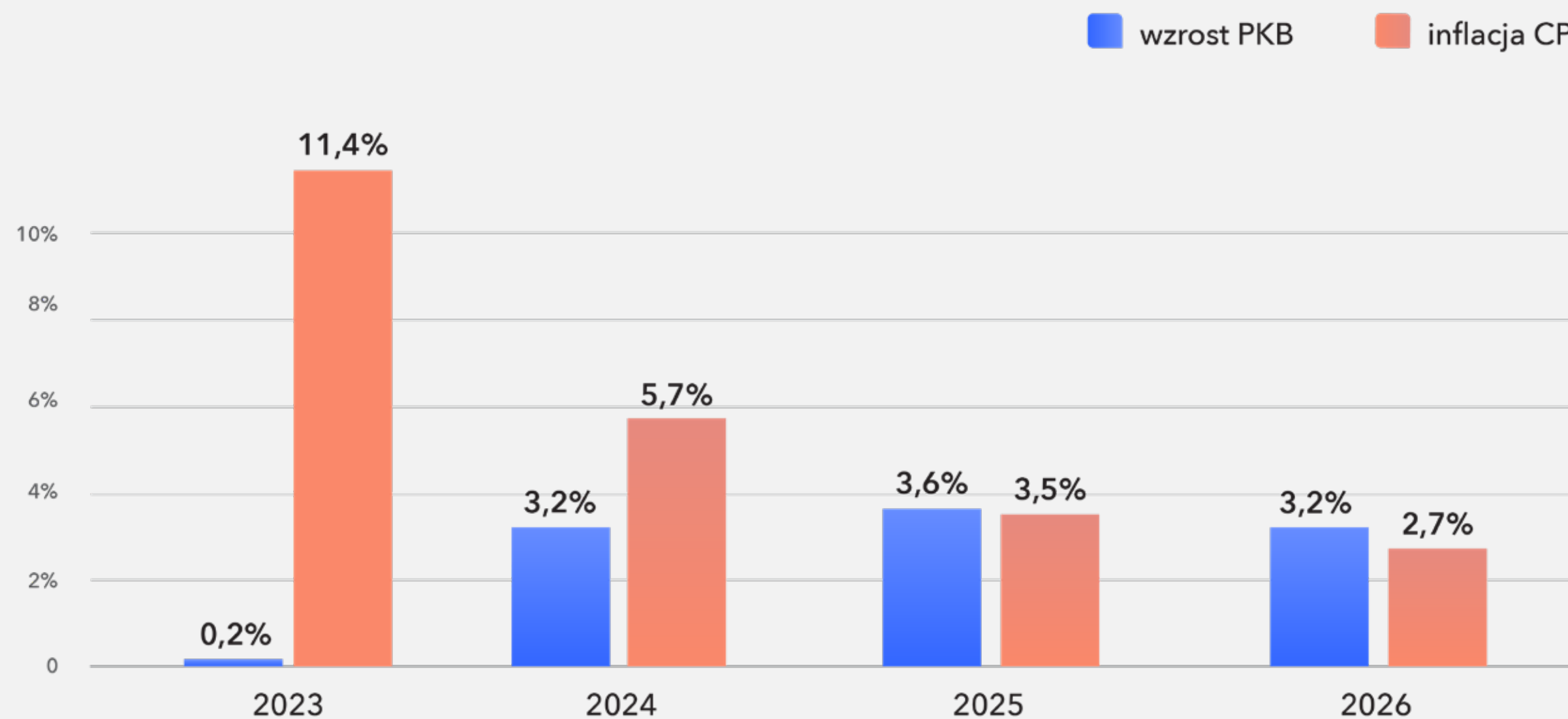
juniorów będzie się uczyć S4/HANA w ciągu 3 lat

Prowadzenie biznesu w Polsce było w ostatnim roku sporym wyzwaniem. Ponad 11% inflacji i minimalny wzrost gospodarczy, do tego przy wysokich stopach procentowych - to silne hamulce rozwoju. Prognozy na kolejne kwartały i lata wyglądają już znacznie lepiej. Przy założeniu nieprzedłużania tarczy inflacyjnej wzrost cen nie wróci wprawdzie w okolice celu NBP, ale presja na podwyżki wynagrodzeń i wzrost kosztu surowców znacząco spadnie. Polska gospodarka ma znów być jedną z najszybciej rozwijających się w Europie, a wzrost powyżej 3% powinien pozytywnie wpływać na rynek

pracy. To zachęci polskie i zagraniczne firmy do rozpoczynania nowych inwestycji. A rozwój biznesu oznacza rozwój systemów ERP.

Ale to migracja firm do nowej wersji systemu SAP, do S/4HANA będzie mieć kluczowy wpływ na rynek. Planuje ją ponad połowa użytkowników systemu. Pojawiają się jednak głosy - widoczne w badaniu oraz podczas spotkań z klientami - że transformacja jest na tyle skomplikowana i kosztowna, że niektóre firmy mogą szukać alternatywy dla SAP.

Wzrost PKB i inflacja

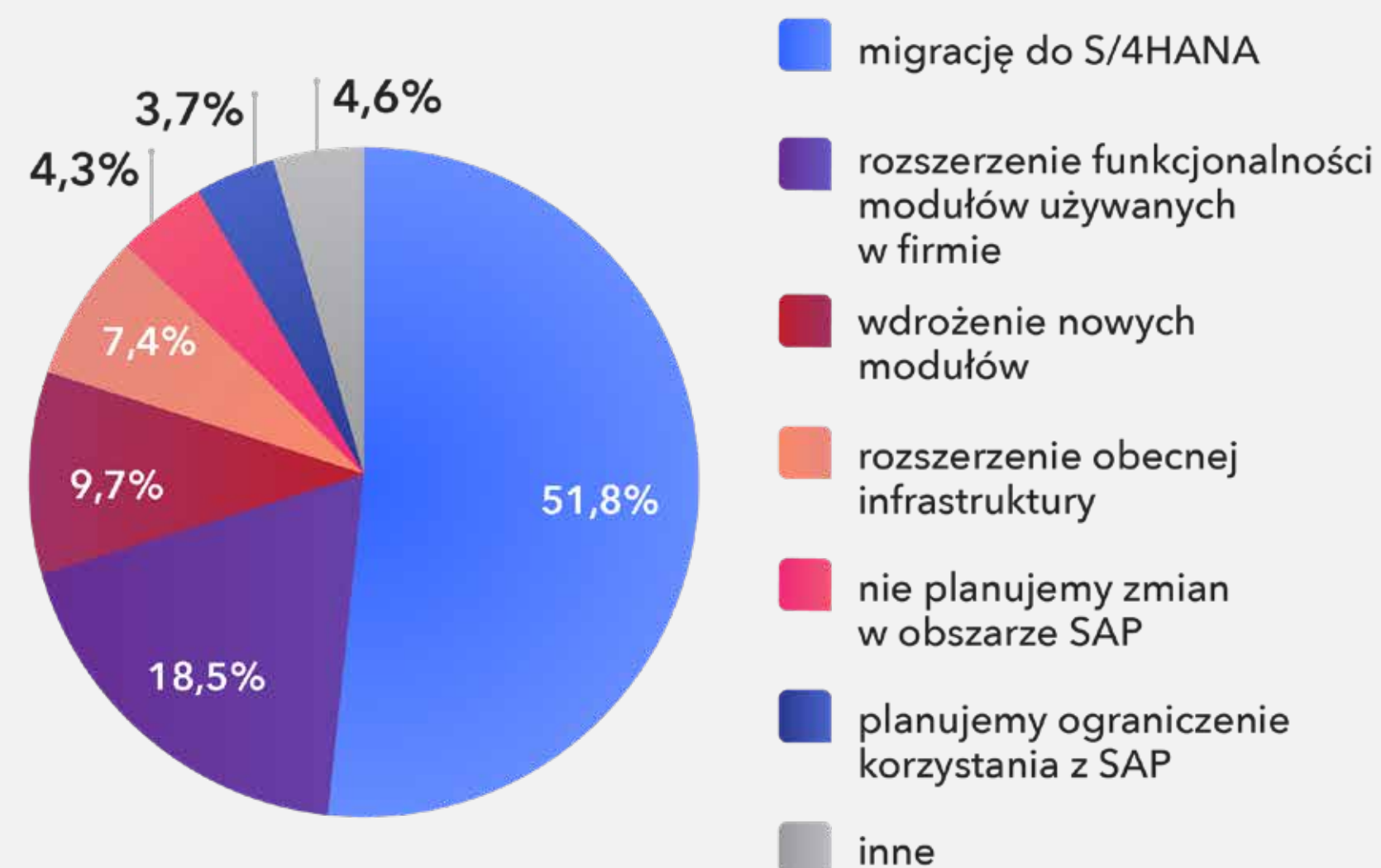


Źródło: NBP.

Polscy konsultanci SAP zdobywają coraz większe doświadczenie i uznanie na europejskim rynku, a w kolejnych latach zainteresowanie nimi będzie tylko rosło. Jest to spowodowane nie tylko nadchodzącą falą migracji do nowych technologii, ale również odejściem na emeryturę specjalistów z rynków zachodnich. Polskie społeczeństwo jest nadal stosunkowo młode, aktywne i gotowe na nowe wyzwania, co widać szczególnie w jego zaangażowaniu w międzynarodowe projekty.

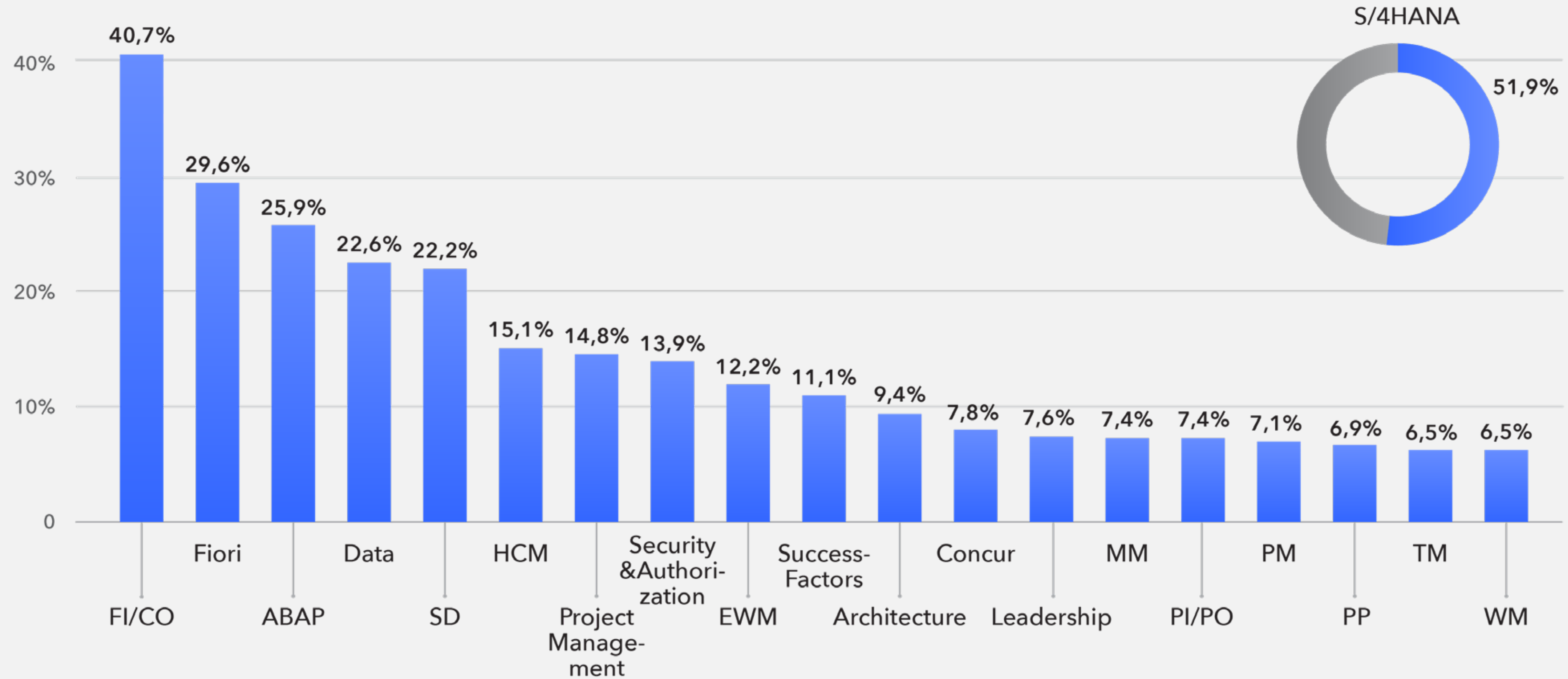
Jedną z kluczowych lekcji, jakie możemy wyciągnąć z obserwacji naszych zachodnich sąsiadów, jest inwestycja w nowe pokolenie konsultantów SAP. Ci specjaliści, dla których rozwój osobisty jest równie ważny co ich finanse, stanowią kluczową siłę napędową dla stabilności projektów i rozwoju organizacji. Dlatego ważne jest, aby firmy działające w obszarze SAP wspierały aktywizację nowych specjalistów oraz wspomagały rozwój i karierę obecnych ekspertów.

Jakie zmiany w systemie SAP planuje Państwa firma?



Źródło: Badanie Awarson.

Najbardziej pożądane przez firmy kompetencje SAP w najbliższych 3 latach



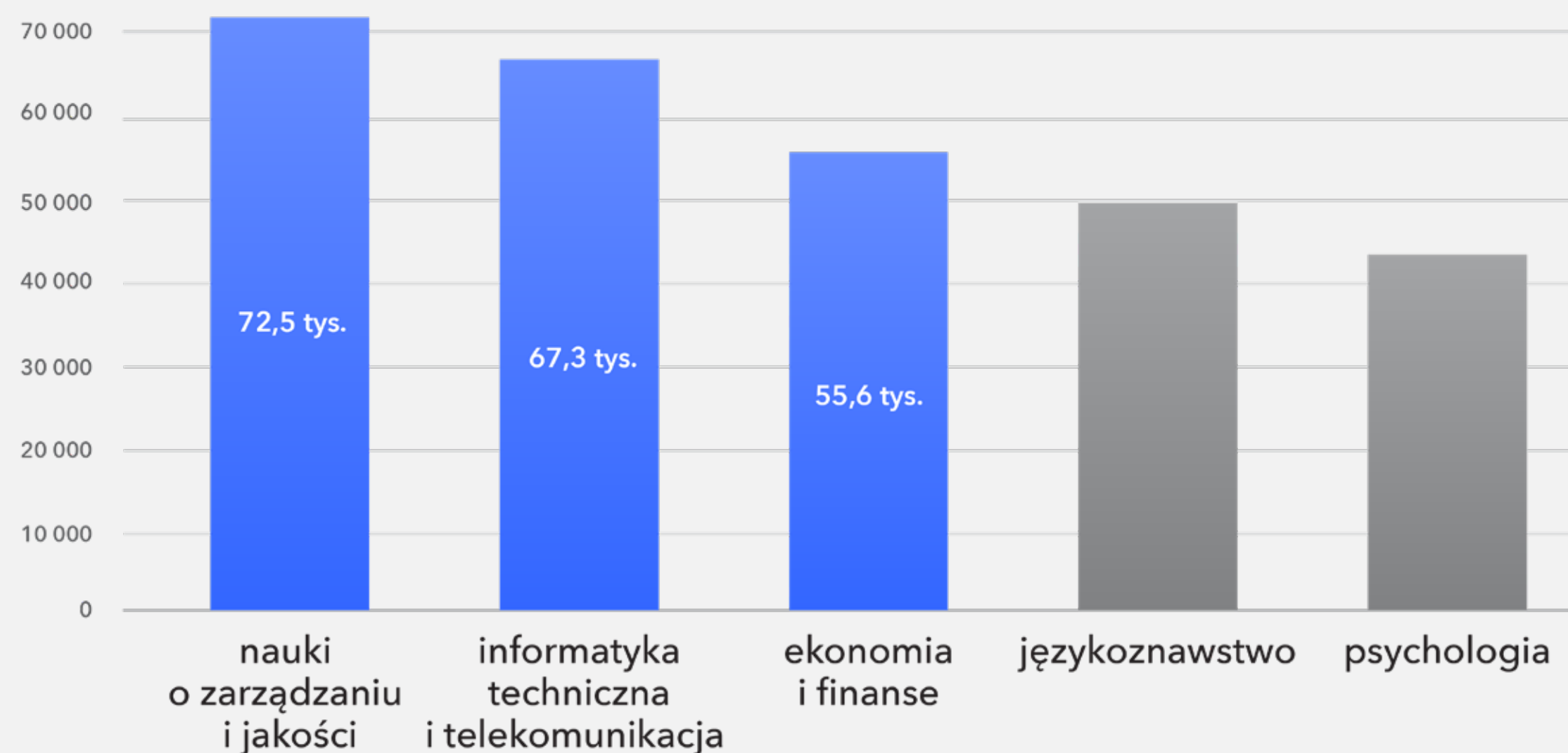
Źródło: Badanie Awarson.

Gdzie ich szukać? Dane zawarte w raporcie jasno pokazują, że kierunek studiów nie determinuje wyboru tego zawodu, ale są specjalizacje, które ułatwiają wejście na rynek pracy SAP: to informatyka, zarządzanie, ekonomia, finanse i rachunkowość oraz logistyka. Z danych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego wynika, że to właśnie te obszary cieszą się zainteresowaniem młodych ludzi.

Jeszcze ważniejszym źródłem pozyskiwania specjalistów SAP mogą być

jednak centra usług wspólnych - aż 1/3 badanych przeszła drogę od „key usera” do konsultanta. Szacuje się, że liczba takich centrów przekroczyła w Polsce 1700 (dane ABSL), a pracuje w nich blisko 0,5 mln ludzi. Ponad połowa firm z sektora SSC/BPO podkreśla, że zapewnia swoim pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji, a nabywanie kompetencji technicznych to najsilniej rysujący się obecnie trend na rynku pracy.

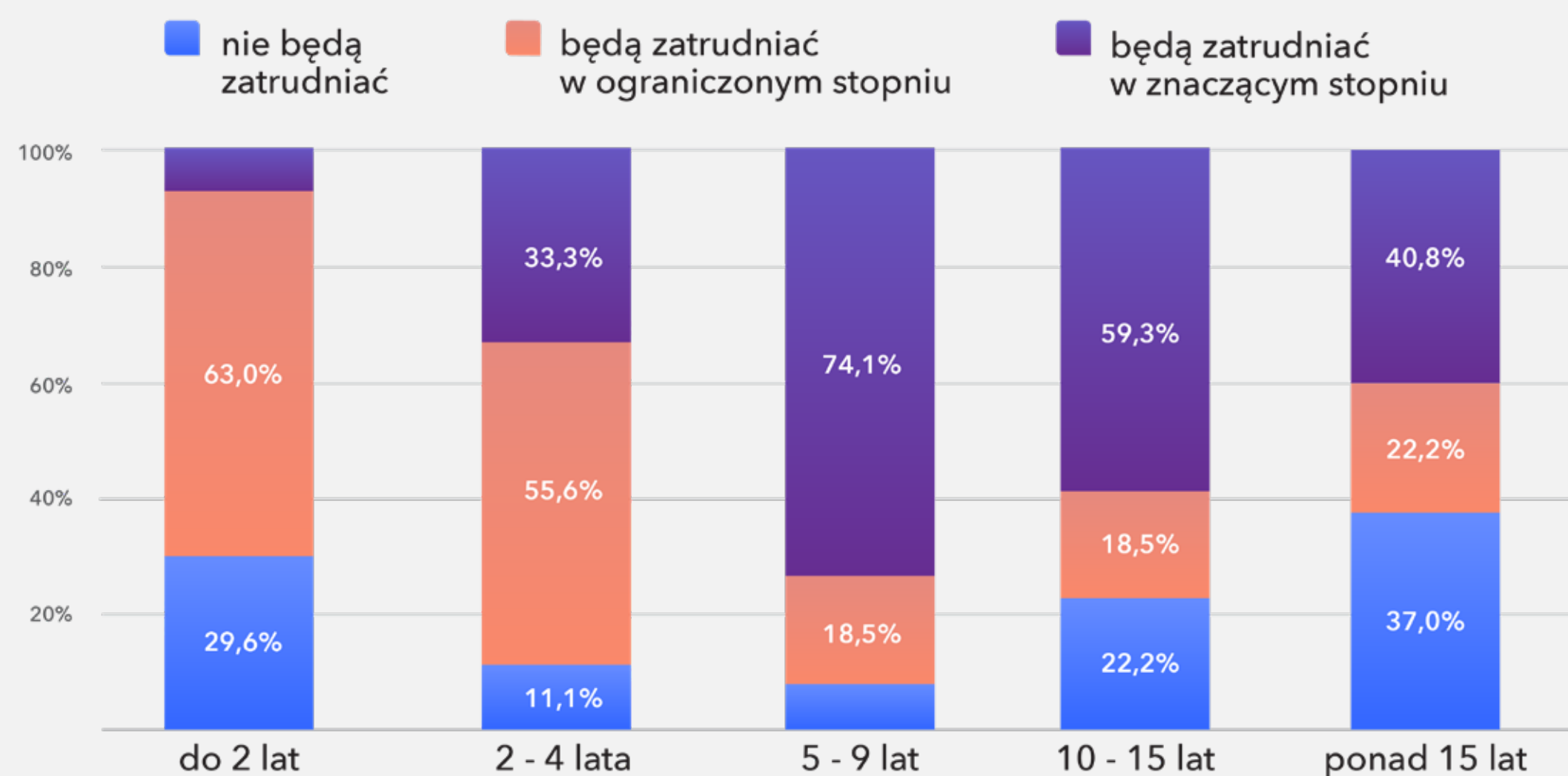
Najpopularniejsze dyscypliny według ogólnej liczby zgłoszeń kandydatów na studia



Źródło: MNiSW

Dobrym pomysłem może być też skuteczniejsze promowanie pracy z SAP wśród kobiet, ze względu na ich niski odsetek w całej społeczności. Praca z systemami ERP ma tę przewagę nad resztą IT, że oprócz umiejętności technicznych wymaga rozumienia procesów biznesowych i budowania relacji. Podróże - stanowiące dla wielu kobiet barierę - kiedyś bardzo powszechne, w popandemicznej rzeczywistości zeszły na dalszy plan.

Specjalistów z jakim doświadczeniem firmy będą zatrudniać w kolejnych 3 latach?



Źródło: Badanie Awarson.



Rynek technologii informatycznych stale ewoluuje, przechodząc przez kolejne przełomy. Obecnie znajdujemy się w fazie kolejnej transformacji, gdzie główną rolę odgrywa sztuczna inteligencja (AI).

AI nie tylko cieszy się ogromnym zainteresowaniem mediów, ale także przynosi korzyści finansowe organizacjom w stosunkowo krótkim czasie. Szczególnie istotne zmiany zachodzą w obszarze rozwoju oprogramowania, który obejmuje szeroki zakres technologii, zarówno trwałych, jak i krótkoterminowych, takich, gdzie technologia potrafi powstać, rozwinąć się i zakończyć swoje funkcjonowanie w ciągu kilku lat, jak na przykład Xamarin.

Jednocześnie narzędzia SAP, choć od lat

towarzyszą dużym organizacjom i uznawane są za podstawę procesów biznesowych, często postrzegane przez środowisko rozwoju oprogramowania jako przestarzałe. Jednak w ostatnich latach nastąpiła zmiana tego wizerunku, dzięki wprowadzeniu nowych interfejsów i aktualizacji, które odświeżyły ich oblicze. Niezmienna pozostaje jednak ich rola w kluczowych procesach biznesowych i stabilność, jaką zapewniają, szczególnie w czasach kryzysu.

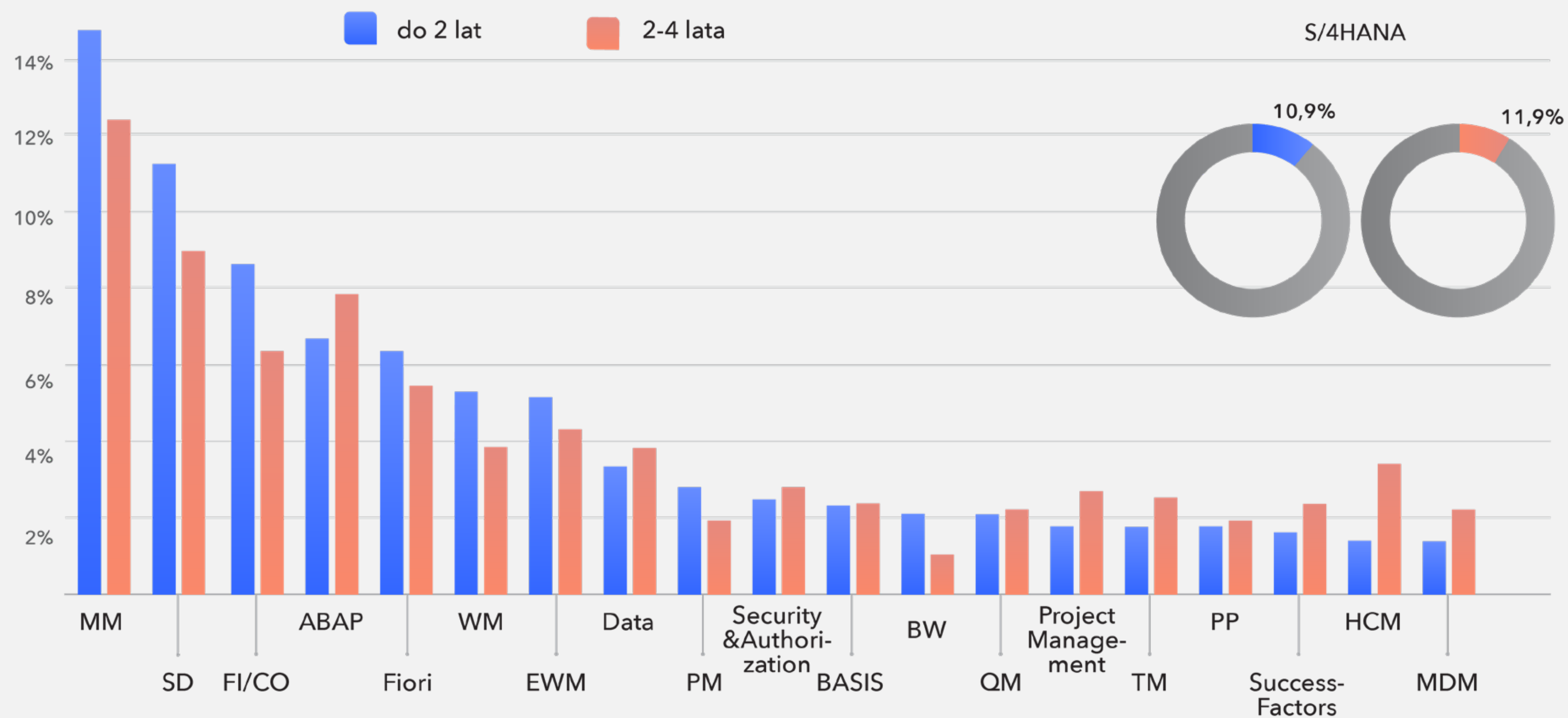
Inwestycja w specjalistów SAP nabiera jeszcze większego znaczenia, będąc kluczowym elementem przygotowania się na przyszłe zmiany.

Piotr Aftewicz,
CCO w Awarson

W obliczu sytuacji po pandemii COVID-19, wiele firm decyduje się na zmianę swoich modeli biznesowych na oparte na „nearshore”, aby skrócić łańcuchy dostaw i zabezpieczyć swoją działalność. W Badaniu Polskiego

Instytutu Ekonomicznego Polska została wskazana jako główny kierunek inwestycji przez te firmy. To stanowi świetną perspektywę dla rynku IT w Polsce.

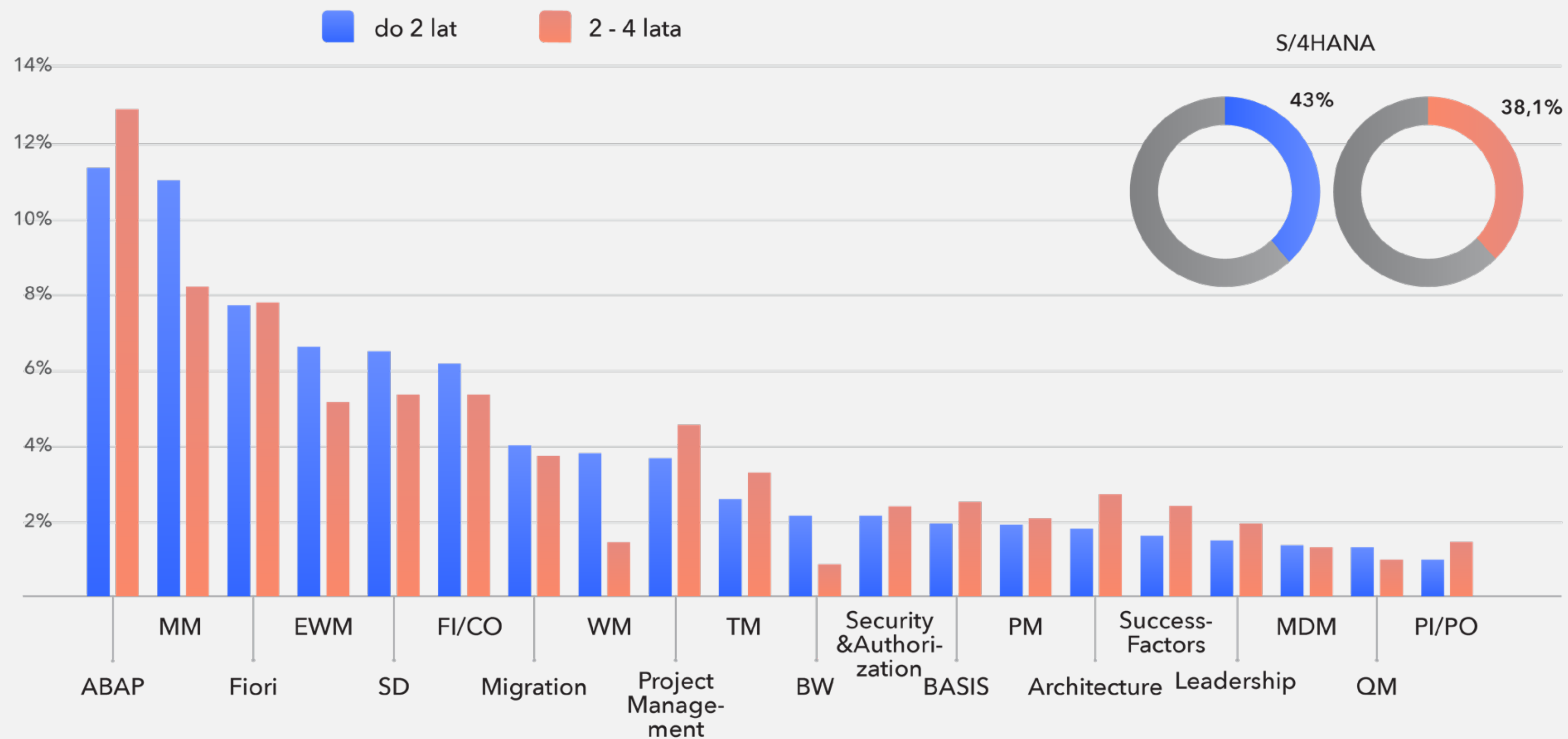
Kompetencje juniorów



Źródło: Badanie Awarson.

Można śmiało stwierdzić, że Polska może zmierzać w kierunku stania się europejską Doliną Krzemową dla rozwiązań SAP, co jest obietnicą dynamicznego rozwoju dla całego sektora technologicznego.

W jakich obszarach SAP juniorzy chcą się rozwijać w ciągu 3 lat



Źródło: Badanie Awarson.



Awareson od 7 lat wspiera transformację cyfrową polskich i międzynarodowych firm. Zapewniamy organizacjom dostęp do specjalistycznej wiedzy i najwyższej klasy, ekspertów IT. Specjalizujemy się obszarze SAP, Software Development, Security, Data i DevOps

Outsourcing i rekrutacja IT:

- body leasing,
- rekrutacja i doradztwo HR,
- tworzenie centrów kompetencyjnych,
- managed services.

Zaawansowany consulting SAP:

- analiza i tworzenie RFP projektów SAP,
- analiza i ocena ofert w odpowiedzi na RFP,
- nadzór nad jakością realizowanego projektu.



Raport przygotował zespół Awareson:

Badanie i opracowanie
merytoryczne:
Anna Jaglińska-Prawdzik

Analiza danych:
Marek Janicki

Analiza merytoryczna:
**Agata Paliwoda,
Piotr Aftewicz,
Joanna Supryk,
Marta Prudel-Hankus,
Michał Wierzbowski,
Aneta Szarow**

Opracowanie graficzne:
BOKEH Ewa Browarczyk