

RAPORT



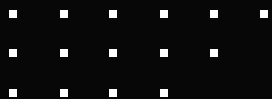
Przygotuj się na rekrutację IT w **2023** roku

RYNEK PRACY IT W POLSCE



Spis treści

Wstęp	5	
Metodologia	6	
Kluczowe wnioski	7	
1. Oferty pracy w 2022 roku	8-18	
1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta	8-10	
1.2. Praca zdalna	11-15	
1.3. Poziom doświadczenia zawodowego	16-17	
1.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy	18	
2. Wynagrodzenie polskich specjalistów IT	19-53	
2.1. Zmiana pracy	19-22	
2.2. Aktualne wynagrodzenie	23	
2.2.1. Podział na doświadczenie	23-25	
2.2.2. Podział na typ umowy (B2B vs UoP)	26-27	
2.2.3. Podział na technologie	28-42	
Java	35	
.NET	36	
Ruby	37	
C++	38	
PHP	39	
Python	40	
JavaScript	41	
Node.js	42	
2.3. Zmiany w wynagrodzeniu	43-53	
2.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia	43-44	
2.3.2. Waluta wynagrodzenia	45-46	
2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy	47-49	
2.3.4. Podwyżki i premie	50-53	
3. Najbardziej poszukiwani specjaliści	54-70	
3.1. Quality Assurance (QA) Engineer	57-58	
3.2. Frontend Developer	59-60	
3.3. DevOps Engineer	61-62	
3.4. Fullstack Developer	63-64	
3.5. Mobile Developer	65-66	
3.6. Data Scientist	67-68	
3.7. Backend Developer	69-70	
4. Znajomość języków obcych	71	
5. Proces rekrutacyjny	72-77	
5.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego	72-73	
5.1.1. Liczba etapów	74-75	
5.2. Weryfikacja kompetencji	76-77	
6. Benefity	78-79	



Next Technology Professionals



Jesteśmy agencją rekrutacyjną IT i firmą outsourcingową



3-5 dni

W ciągu 3-5 dni od startu zlecenia przedstawiamy średnio minimum **2 kandydatów**.



95%

Tyle procent kandydatów zostaje z klientami przynajmniej **12 miesięcy**.

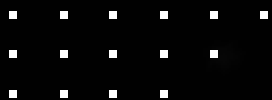


Szukasz skutecznego wsparcia?



kontakt@nexttechnology.io

Porozmawiajmy o rekrutacji w IT



Zeszyt roczna edycja

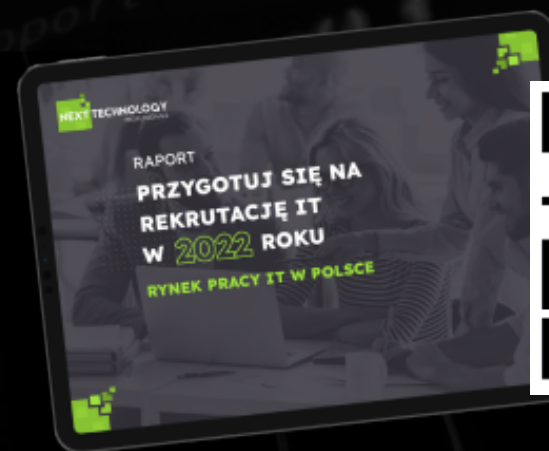
„Przygotuj się na rekrutację IT w 2022 roku - **Rynek pracy IT w Polsce**”



112 tys. ofert pracy



**852 ankietowanych
specjalistów IT**



Pobierz 1. edycję raportu!



Wstęp

Rekrutacja w branży IT nigdy nie należała do łatwych zadań, a rok 2022 pokazał nam, że wyzwania mogą być jeszcze większe. Poprzednie 12 miesięcy zapamiętamy jako pełne emocji i niepewności, jednak wierzymy, że sytuacja poprawi się w najbliższej przyszłości.

Obserwujemy pozytywne trendy: coraz więcej ofert zawiera jawne widełki płacowe, większość firm oferuje pracę zdalną, pracodawcy są w stanie lepiej zidentyfikować dobrych kandydatów mimo mniejszej liczby etapów.

Chcąc przygotować się do procesów rekrutacyjnych, zarówno jako pracodawca, jak i kandydat, warto sięgnąć po konkretne informacje. I właśnie ta myśl przyświecała nam tworząc 2. edycję raportu o branży IT w Polsce. Tym razem prezentujemy dane zebrane ze **156 tysięcy ofert pracy oraz 1018 odpowiedzi** pozostawionych w naszej ankiecie.

Życzymy Ci miłego czytania i skutecznego wdrażania zdobytej wiedzy. Niech 2023 rok obfituje w sukcesy rekrutacyjne! :)



 **Dominik Jurek**
CEO Next Technology Professionals



 **Piotr Jurek**
COO Next Technology Professionals



Metodologia

Raport powstał na bazie **156 tysięcy ofert pracy**, które w 2022 roku można było znaleźć w serwisie itradar.io - agregatorze ogłoszeń z 4 najpopularniejszych portali: Pracuj.pl, No Fluff Jobs, Bulldogjob i Just Join IT. Dzięki danym ujednoliconym przez serwis mogliśmy dokonać naszych porównań i przyjrzeć się oferowanym wynagrodzeniom, a także wymaganiom umiejętnościom w zależności od pełnionej roli. Dodatkowo, w okresie między 15 września 2022 a 20 listopada 2022, przeprowadziliśmy anonimową ankietę, w której zebraliśmy **1018 odpowiedzi** od aktywnych pracowników IT na każdym poziomie doświadczenia zawodowego z całej Polski.

W raporcie prezentujemy oferowane wynagrodzenia, które były zawarte w ofertach pracy. Na potrzeby agregacji nie dzielimy wynagrodzeń z ofert ze względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Zarówno w ofertach jak i ankietach, kwoty przy umowie B2B są wyrażane w PLN netto na fakturze bez VAT, natomiast przy umowie o pracę jako kwoty brutto.

Partnerzy raportu:



Kluczowe wnioski



W 61% ofert pracy widniała możliwość **całkowitej pracy zdalnej**.



57% ankietowanych chce pracować **całkowicie zdalnie**, 42% hybrydowo, a zaledwie 1% w pełni stacjonarnie.



43% specjalistów IT pracuje w firmie, której główna siedziba **nie jest w Polsce**.



Najwięcej ofert pracy w 2022 roku było skierowanych do **Midów**, czyli osób z 2-4 letnim doświadczeniem.



Senior oraz Ekspert zatrudnieni na B2B otrzymują **wyższe wynagrodzenia** niż te przedstawiane w ogłoszeniach.



Na największe zarobki według danych zebranych z ogłoszeń mogły liczyć osoby, które pracują z: **Kubernetes, Amazon Web Services, Big Data**.



W ofertach pracy najczęściej pojawiały się takie języki programowania jak **JavaScript, Python i Java**.



66% polskich specjalistów IT chciałoby otrzymywać wynagrodzenie w **obcej walucie**.



Najwyższego wzrostu wynagrodzenia (30%) przy zmianie pracy oczekują **Midzi** (osoby mające 2 - 4 lata doświadczenia) zatrudnieni na B2B.



Prawie co drugi pracownik w branży IT **nie dostaje premii**.



Najczęściej poszukiwanymi specjalistami są: **Quality Assurance (QA) Engineer, Frontend Developer, DevOps Engineer, Fullstack Developer, Mobile Developer, Data Scientist i Backend Developer**.



Specjaliści IT chcą najchętniej brać udział w procesach rekrutacyjnych składających się maksymalnie z **2 etapów**.



Najbardziej preferowaną formą weryfikacji kompetencji wśród specjalistów IT jest **rozmowa techniczna**.



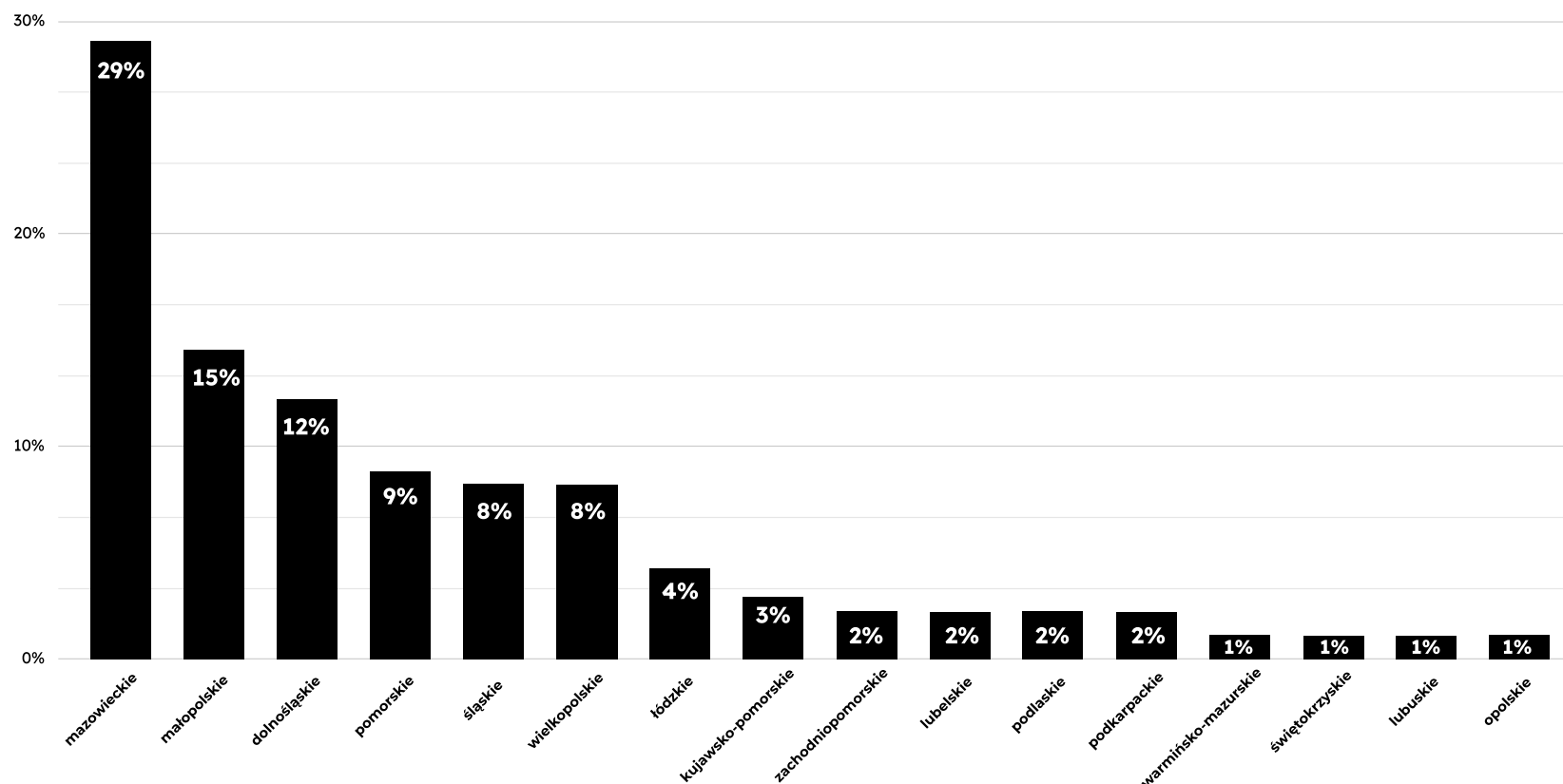
72% specjalistów IT wskazało możliwość **pracy zdalnej** jako najważniejszy benefit.

1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

Najwięcej ofert w 2022 roku było z lokalizacją przypisaną w województwie mazowieckim (29%), małopolskim (15%) oraz dolnośląskim (12%). Adekwatnie, wśród miast z największą liczbą ofert pracy na podium znalazły się: Warszawa (28%), Kraków (14%) i Wrocław (12%). Zapotrzebowanie na specjalistów IT pokrywa się z ich miejscem zamieszkania, ponieważ ankietowani najczęściej wskazali te obszary.

Udział ofert pracy w podziale na województwa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



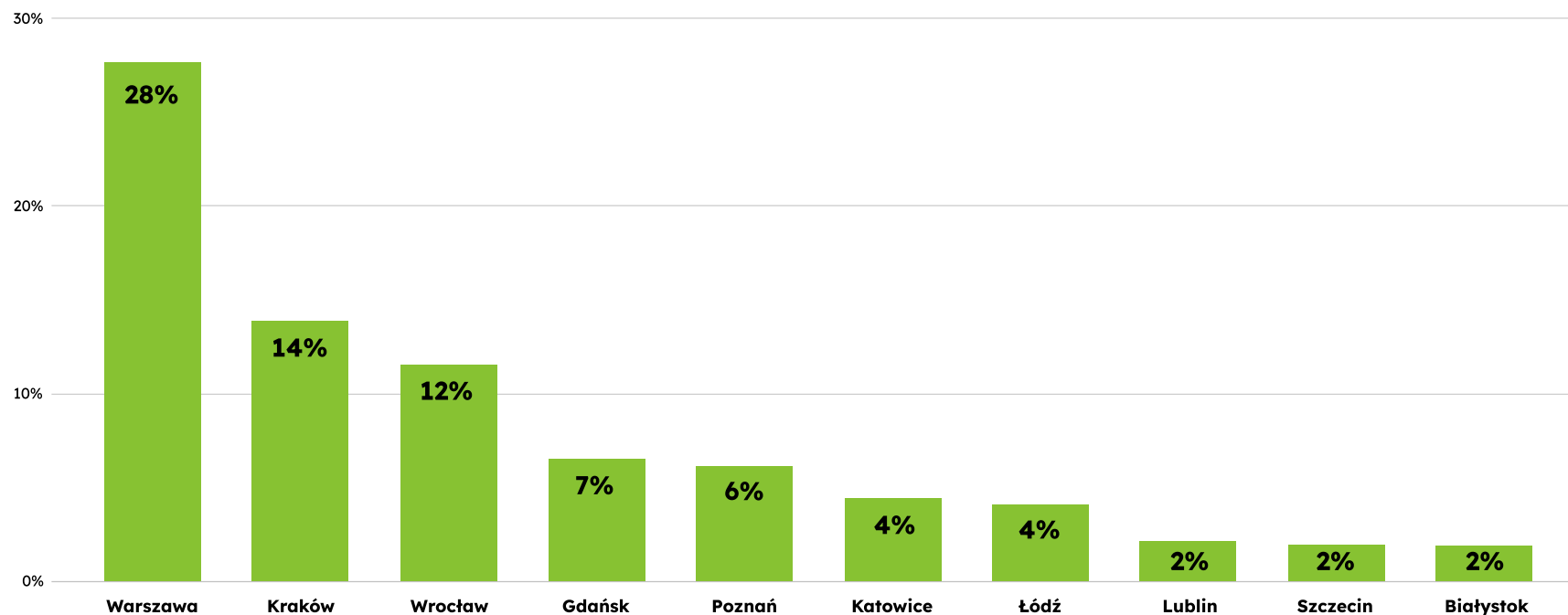
Ciekawostka

W 2022 roku co trzecia oferta skierowana do osób pracujących w IT była z firmy z siedzibą w Warszawie.

1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

10 miast z największą liczbą ofert pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Komentarz eksperta



„Lokalizacjami cieszącymi się niezmiennie zainteresowaniem firm z sektora IT, obsługiwanych w ramach portfela inwestycyjnego Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu, są od lat 3 najbardziej dojrzałe rynki w Polsce tj. Warszawa, Kraków i Wrocław. Dostępność talentów, znakomita infrastruktura, połączenia komunikacyjne oraz zaplecze uniwersyteckie, to kluczowe czynniki wskazujące na przewagi danych lokalizacji. W przypadku projektów z obszaru usług informatycznych, dostępność zachęt inwestycyjnych zdaje się być czynnikiem rzadziej rozpatrywanym jako krytyczny dla podjęcia pozytywnej decyzji inwestycyjnej. Inwestorzy chętnie sięgają po rozwiązania z obszaru zachęt podatkowych, dostępnych bez względu na lokalizację, takich jak chociażby ulga na R&D czy IP box.”

Radek Pituch

Ekspert w Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu

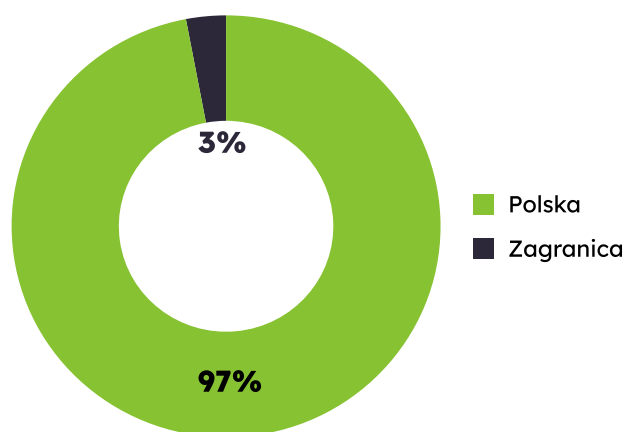


Polska Agencja
Inwestycji i Handlu
Grupa PFR

1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

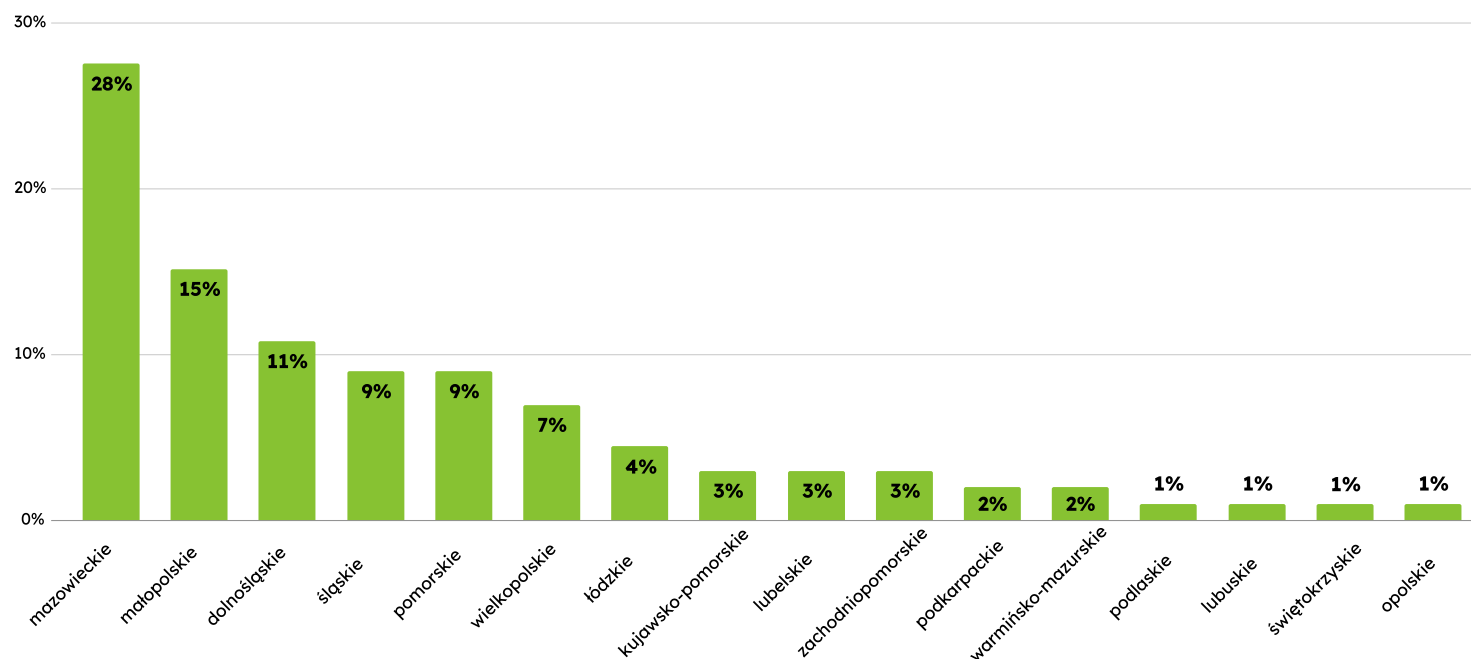
Stale miejsce zamieszkania ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Lokalizacja ankietowanych (województwa)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Ciekawostka

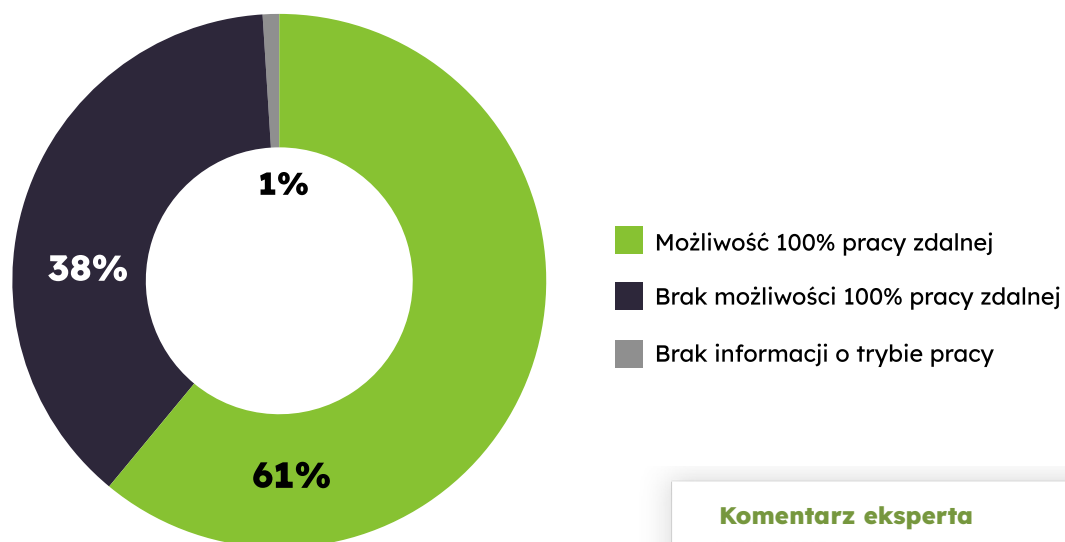
Na pytanie „W jakim obszarze/branży pracujesz?” ankietowani najczęściej odpowiedzieli: software house, bankowość, telekomunikacja, FinTech i sprzedaż detaliczna.

1.2. Praca zdalna

Pomimo rezygnacji z pracy stacjonarnej w wielu firmach, w 38% ofert nadal nie widniała możliwość wykonywania obowiązków służbowych 100% zdalnie. Jak wskazują wyniki naszych badań, 57% specjalistów preferuje pracę całkowicie zdalną, natomiast 42% jako optymalny model wybrało pracę hybrydową. Jedynie 1% ankietowanych jest zwolennikiem pracy 100% z biura.

Możliwość 100% pracy zdalnej w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Porównanie z 2021

Liczba ofert pracy z możliwością całkowitej pracy zdalnej **zwiększyła się o 17 p.p.**

Komentarz eksperta



„Wyniki badania potwierdzają moje obserwacje – o polskiego specjalistę coraz śmielej mogą konkurować zagraniczne spółki oferujące wynagrodzenie w walucie obcej oraz pracę zdalną. Właśnie tego oczekują krajowi eksperci IT, co przekładać się będzie na coraz trudniejsze zatrudnienie specjalistów przez rodzime spółki oraz dalszy wzrost wynagrodzeń. Pandemia otworzyła puszkę Pandory, albo jak kto woli, wypuściła dżina z butelki o nazwie praca zdalna – nie ma od niej odwrotu.”

Piotr Mieczkowski

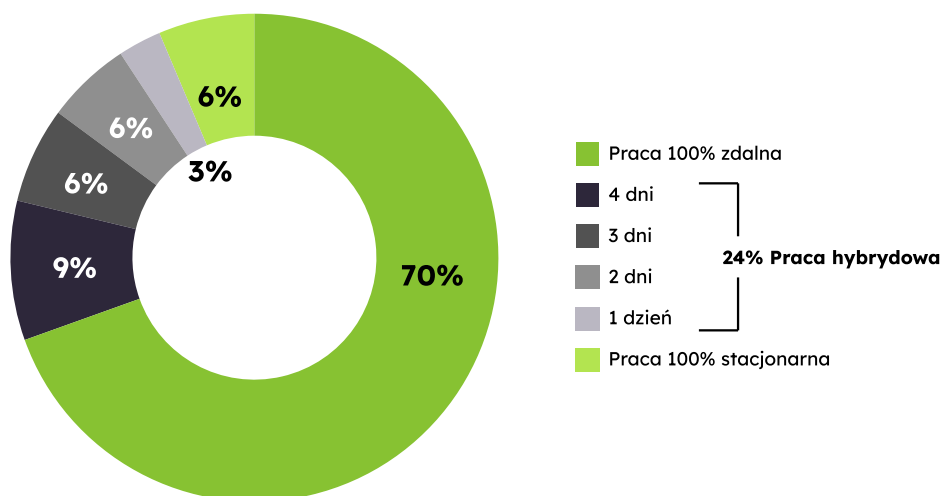
Dyrektor Zarządzający, Fundacja Digital Poland

digitalpoland

1.2. Praca zdalna

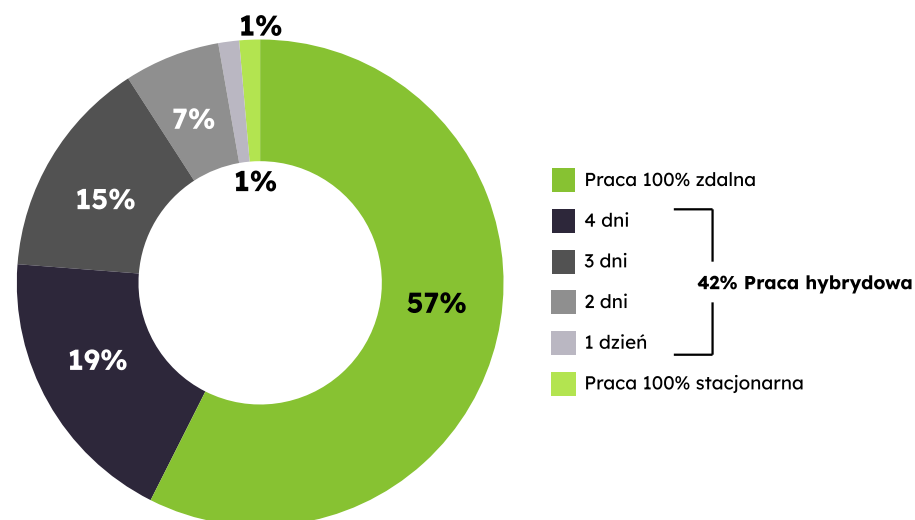
Obecna liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Optymalna liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Komentarz eksperta



„Wyniki ankiety pokazują jak bardzo specjaliści IT cenią sobie pracę zdalną. Według mnie wynika to z potrzeby niezależności i pracy w elastycznym, pełnym zaufania do pracowników środowisku. Zaskoczeniem może być fakt, że pracownikom zależy na możliwości pracy hybrydowej. W mojej ocenie słowem klucz jest tutaj: **MOŻLIWOŚĆ**. Jeżeli firma oferuje elastyczność w doborze miejsca pracy - co najmniej na poziomie zespołu - to staje się niemal idealnym środowiskiem i miejscem, w którym wszyscy chcą pracować!”

Piotr Korlaga

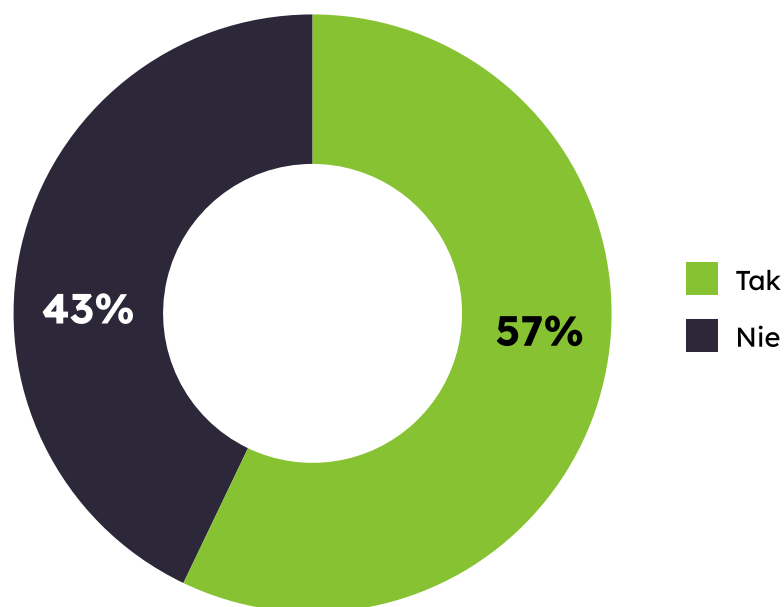
Senior DevOps Engineer i Założyciel Fundacji Zakoduj Pomoc

1.2. Praca zdalna

Polscy specjaliści IT pracują w większości dla firm z główną siedzibą w Polsce (57%), na drugim miejscu znalazły się Stany Zjednoczone (22%), a na trzecim Niemcy (10%).

Czy pracujesz w firmie, która ma główną siedzibę w Polsce?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



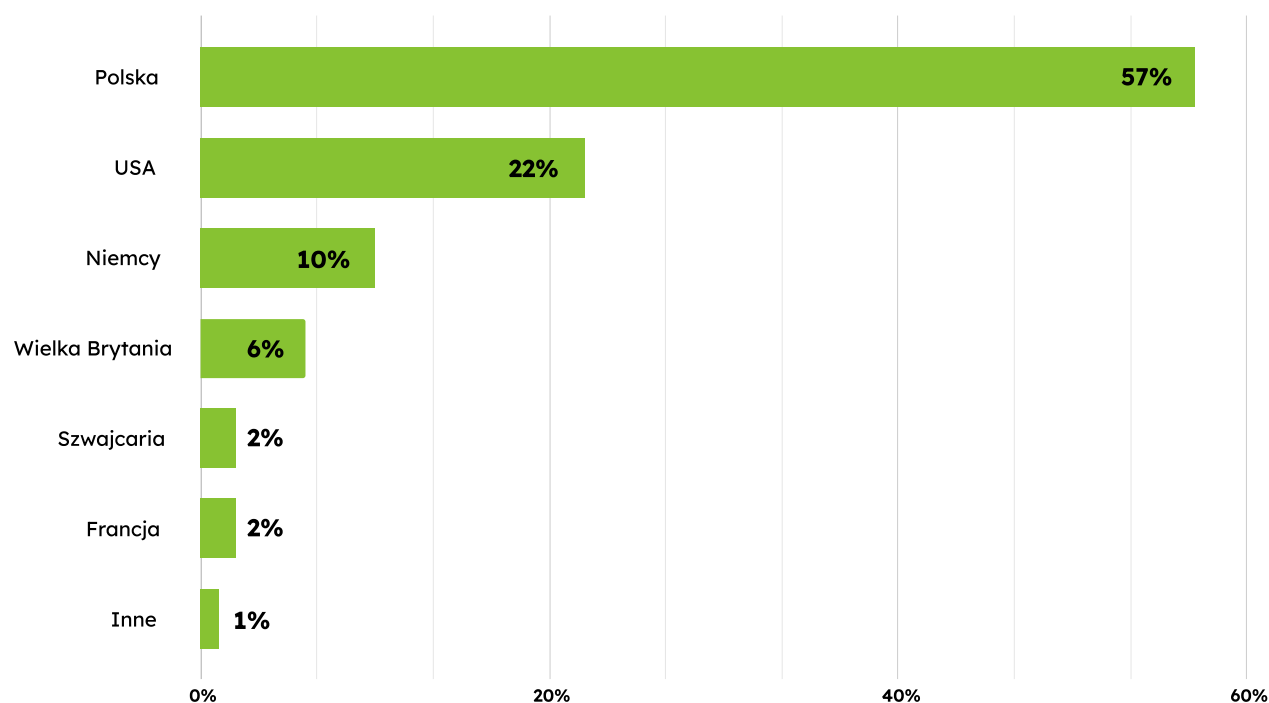
Ciekawostka

70% specjalistów IT pracuje całkowicie zdalnie, natomiast mniej, bo 57% z nich uznaje to za najbardziej optymalne rozwiązanie.

1.2. Praca zdalna

Lokalizacja siedziby firmy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Komentarz eksperta



„Od jesieni 2022 wyraźnie widać spowolnienie zatrudniania w branży IT w Stanach Zjednoczonych. Głównie jest to spowodowane trudną sytuacją makroekonomiczną, przez co firmy nie otwierają nowych pozycji lub nawet redukują zatrudnienie i to w znaczących ilościach. Firmy, które zdecydowały się otworzyć oddział w Polsce, jak np. Box, wciąż zatrudniają, co więcej, obserwujemy trend, że kolejni duzi gracze z USA wchodzą na polski rynek.”

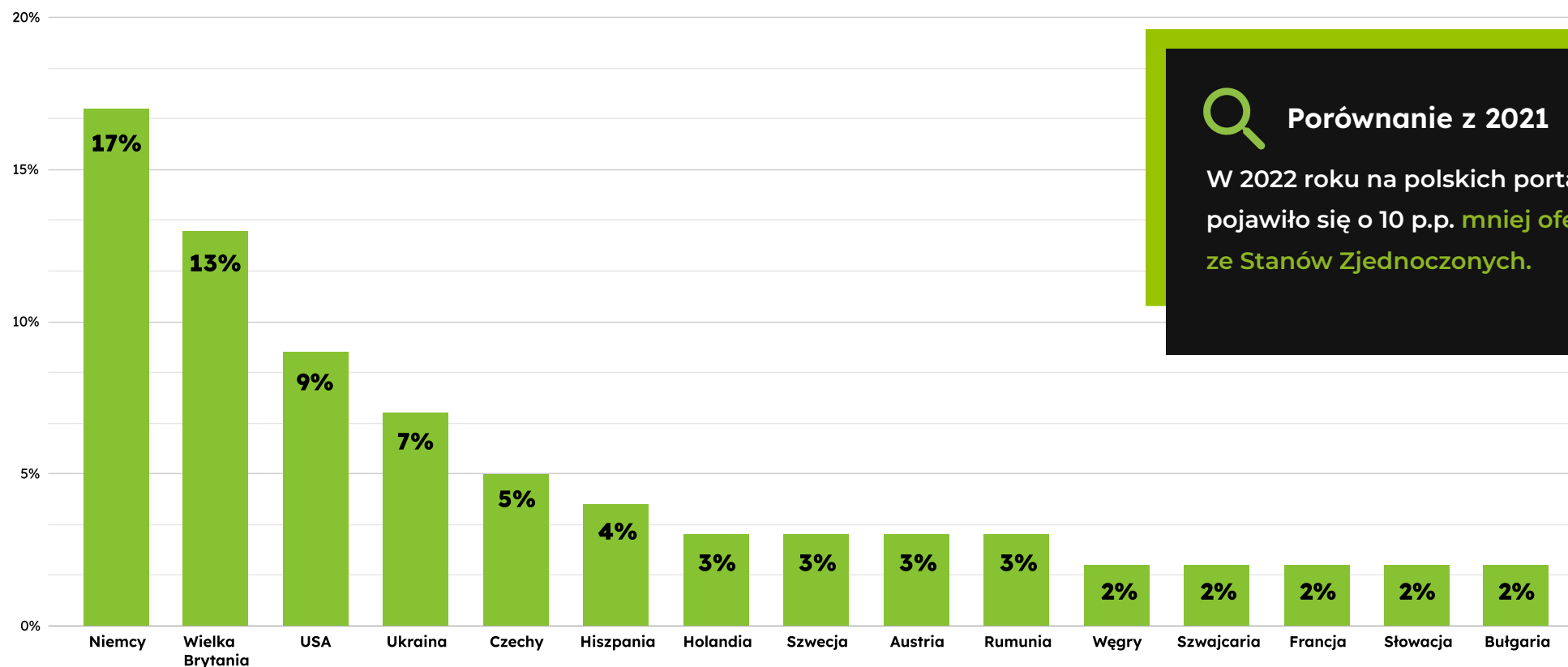
Aga Rachwalak

Pasjonatka HR, ze szczególną uważnością na sourcing. Dobra współpraca od socjera, poprzez rekrutera i team EB, aż po managera, to przepis na sukces. W Boxie na co dzień szuka kandydatów, pisze wiadomości, eksploruje nowe narzędzia i sposoby wyszukiwania oraz uważnie obserwuje rynek IT, zwłaszcza w Polsce.

1.2. Praca zdalna

Udział krajów w łącznej liczbie zagranicznych ofert pracy opublikowanych na polskich portalach w 2022 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Porównanie z 2021

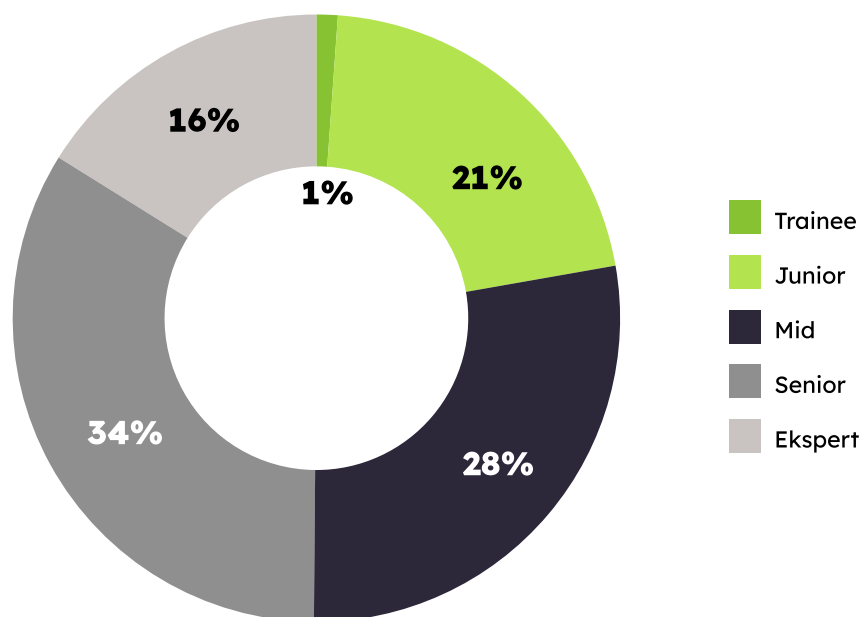
W 2022 roku na polskich portalach pojawiło się o 10 p.p. **mniej ofert pracy** ze Stanów Zjednoczonych.

1.3. Poziom doświadczenia zawodowego

W branży IT używanie słów „Junior/Mid/Senior” do określenia poziomu stażu pracy jest przedmiotem wielu gorących dyskusji, gdyż bywa bardzo subiektywne. Natomiast w celu usystematyzowania danych, zdecydowaliśmy się na przedstawiony poniżej podział zarówno w ankiecie, jak i samym raporcie.

Poziom doświadczenia zawodowego ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



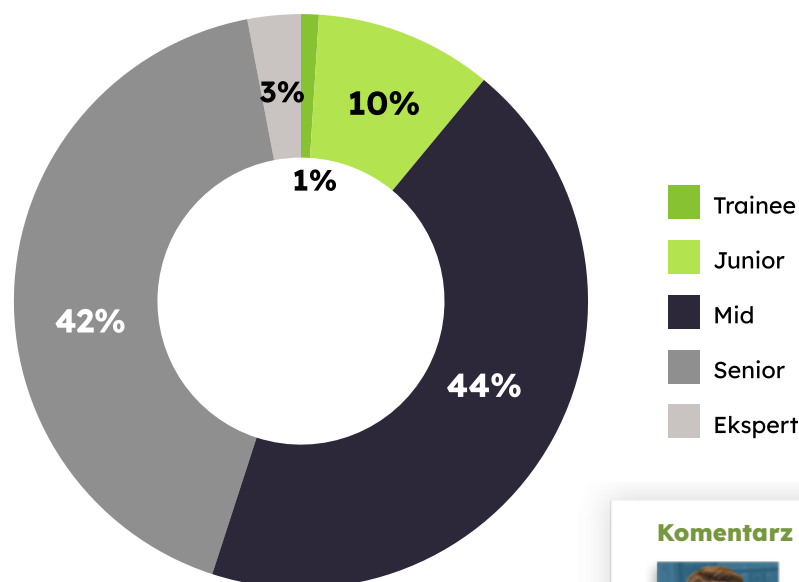
- ✓ Trainee - obecnie na stażu
- ✓ Junior - do 2 lat doświadczenia
- ✓ Mid - 2 - 4 lata doświadczenia
- ✓ Senior - 4 - 10 lat doświadczenia
- ✓ Ekspert - powyżej 10 lat doświadczenia

1.3. Poziom doświadczenia zawodowego

W wielu ofertach dopuszczano 2, a czasami nawet 3 poziomy doświadczenia, jednak w 2022 roku w Polsce najwięcej ofert pracy skierowanych było do osób określanych w branży jako Mid (44%). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą byli Seniorzy (42%), a trzecią Juniorzy (10%).

Poziom doświadczenia zawodowego w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Porównanie z 2021

W 2022 roku odnotowaliśmy **spadek liczby ogłoszeń dla Juniorów o 4 p.p.**, co przełożyło się na wzrost zapotrzebowania na Seniorów.

Komentarz eksperta



„Ciągle dominuje przekonanie, że lepiej jest pozyskać doświadczony talent z rynku, niż go wyszkolić. W szybko zmieniającej się branży, jaką jest IT, firmy szukają osób do rozwiązywania bieżących problemów i wymagań, które nierzadko są trudne do przewidzenia z większym wyprzedzeniem. Niestety skłonność osób początkujących do szybkich zmian pracodawcy nie pomaga w tej sytuacji. Wydawało się, że zapotrzebowanie wygenerowane przez pandemię odwróci ten trend. Paradoksalnie, duże przyspieszenie globalizacji rynku pracy IT nie pomaga juniorom z racji na łatwiejszy dostęp firm IT do doświadczonych specjalistów z całego świata.”

Krzysztof Kempański

Programista. Twórca podcastu „Porozmawiajmy o IT”

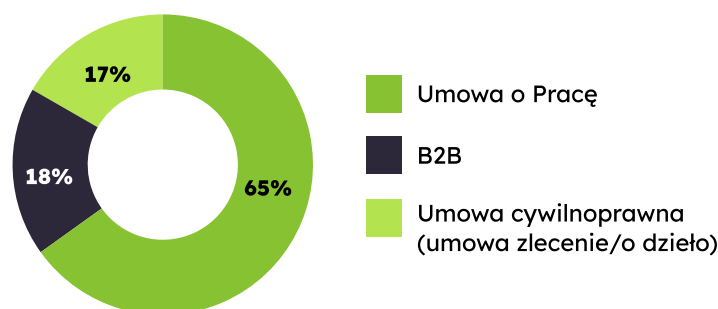
1.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy

W branży IT typ umowy jest w dużej mierze powiązany z poziomem doświadczenia. 65% Juniorów i 54% Midów zaznaczyło, że są zatrudnieni na umowę o pracę. Z kolei 60% Seniorów i 57% Ekspertów, których zarobki są wyższe, najczęściej współpracują w oparciu o umowę B2B.

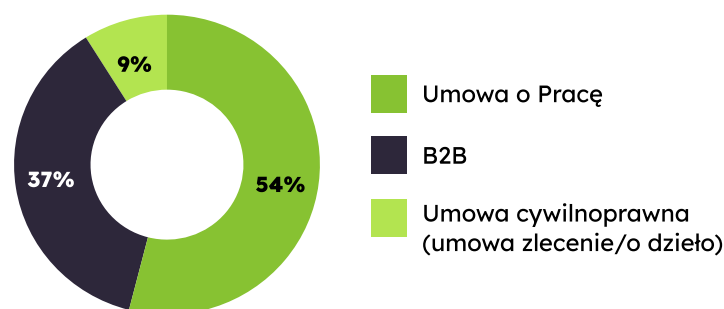
Doświadczenie a typ umowy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

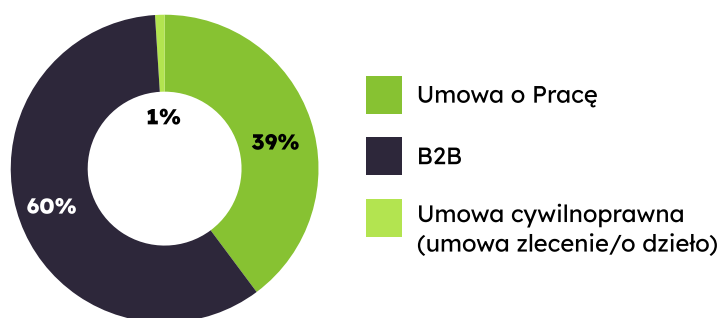
Junior



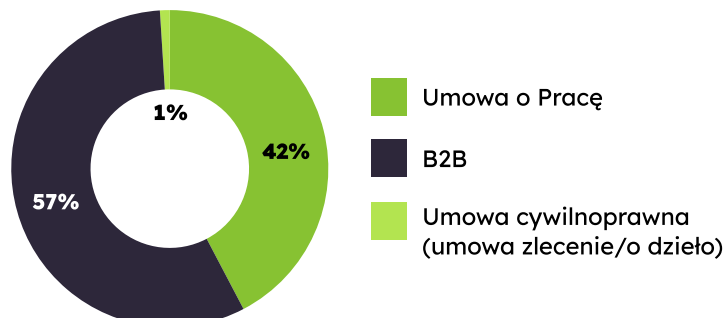
Mid



Senior



Ekspert

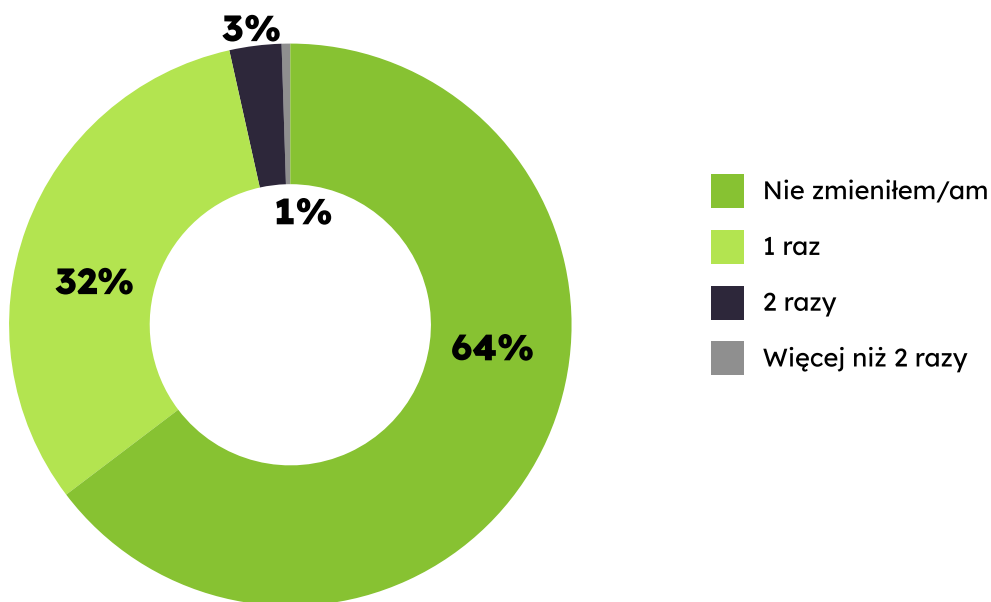


2.1. Zmiana pracy

Większość specjalistów IT (64%) nie zmieniała pracodawcy w 2022 roku. Gdy dochodzi do zmiany, głównym powodem jest „nieadekwatne wynagrodzenie”. Na drugim miejscu znalazł się „brak możliwości rozwoju”, natomiast 11% specjalistów IT zmieniło ostatnią pracę z powodu „niesatysfakcjonującego projektu” lub... dla samej zmiany.

Częstotliwość zmiany pracy w 2022 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



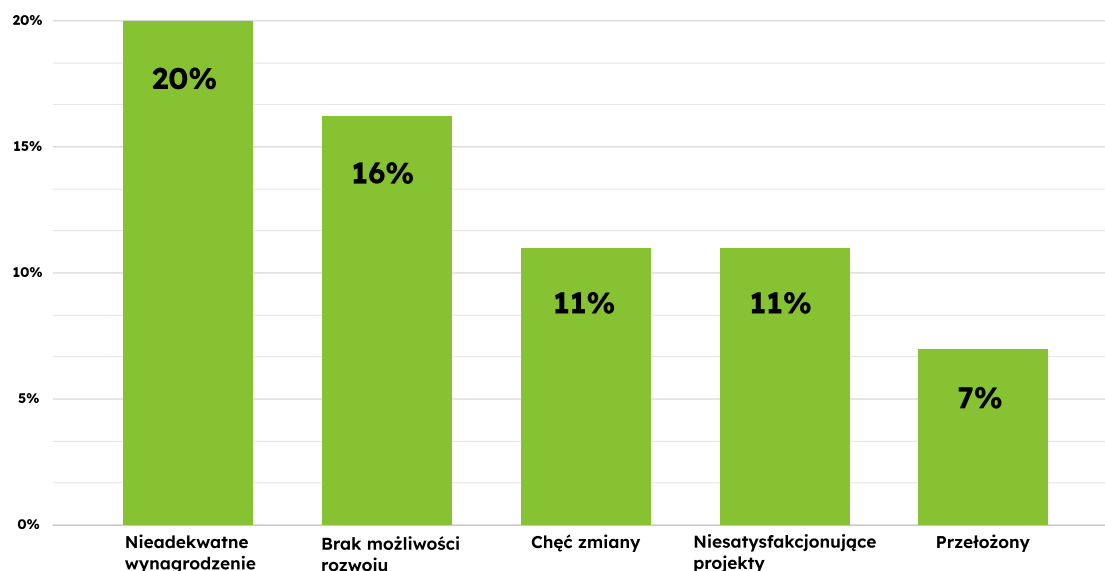
Ciekawostka

Co 5. pracownik IT zmienia pracę z powodu nieadekwatnego wynagrodzenia.

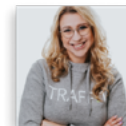
2.1. Zmiana pracy

5 najważniejszych powodów ostatniej zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Komentarz eksperta



„Pracownicy często szukając możliwości zwiększenia swoich zarobków jako jedyną opcję widzą w zmianie pracodawcy. Idealnym przykładem są wyniki badania przedstawione w raporcie, gdzie nieadekwatne wynagrodzenie zebrało najwięcej głosów przy powodzie zmiany pracy. Wynika to głównie z tego, że w wielu firmach nadal nie ma jasno określonych zasad przyznawania podwyżek. Dlatego pracownicy szukając poprawy swoich warunków finansowych, otwierają się na nowe możliwości zawodowe.

Kolejnym motywatorem do zmiany pracy, który uplasował się niewiele niżej, jest brak możliwości rozwoju w obecnym miejscu pracy. Zarówno pierwszy jak i drugi powód są ze sobą mocno powiązane. Warunki awansu powinny iść w parze ze zdefiniowanymi ścieżkami rozwoju pracowników.

Są to dwa kluczowe obszary, nad którymi powinna pochylić się każda firma mierząca się z dużą rotacją pracowników. Nieprzyznawanie awansów obecnym członkom zespołu i brak poświęcenia czasu na wskazanie drogi rozwoju, to tylko pozorna „oszczędność”, ponieważ zatrudniając nowe osoby wielce prawdopodobne jest to, że będą oczekiwały wyższego wynagrodzenia, plus dochodzą nam do tego koszty rekrutacji oraz wdrożenia do pracy. Dlatego warto zainwestować budżet na podwyżki dla obecnych pracowników oraz czas na przygotowanie jasnych ścieżek rozwoju, ponieważ pomoże to organizacjom zwiększyć retencję w swoich zespołach.”

Anika Osmólska
People and Culture Manager, Traffit

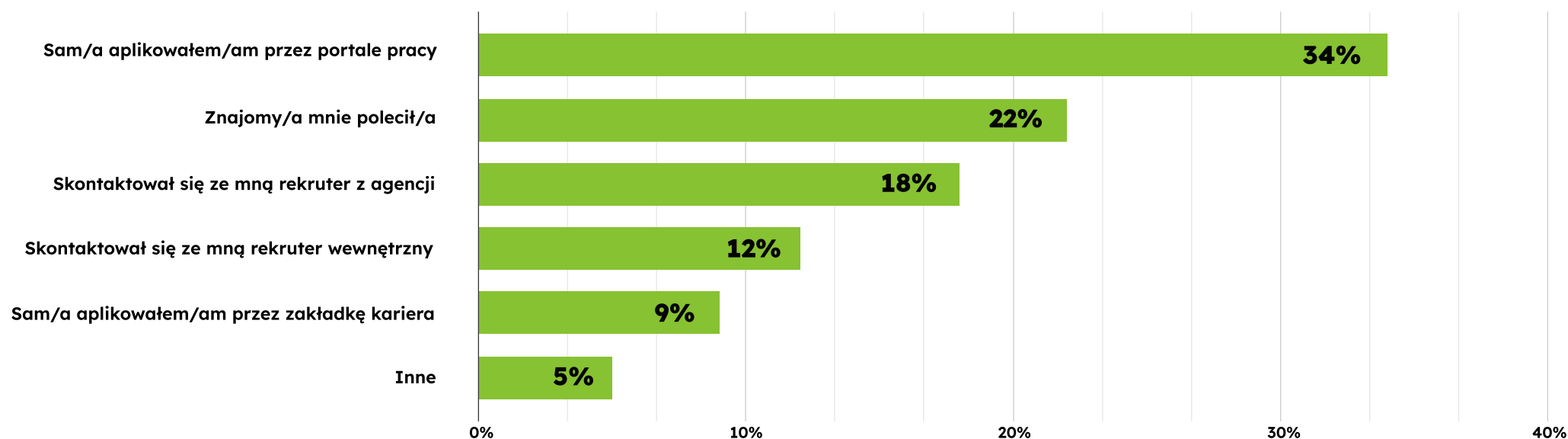
TRAFFIT

2.1. Zmiana pracy

W jaki sposób specjaliści IT zdobyli swoją ostatnią pracę? Większość z nich sama aplikowała przez portale pracy (34%), 22% skorzystała z programu poleceń, a 18% zostało zatrudnionych z pomocą pracownika agencji rekrutacyjnej.

Sposób ostatniej zmiany pracy

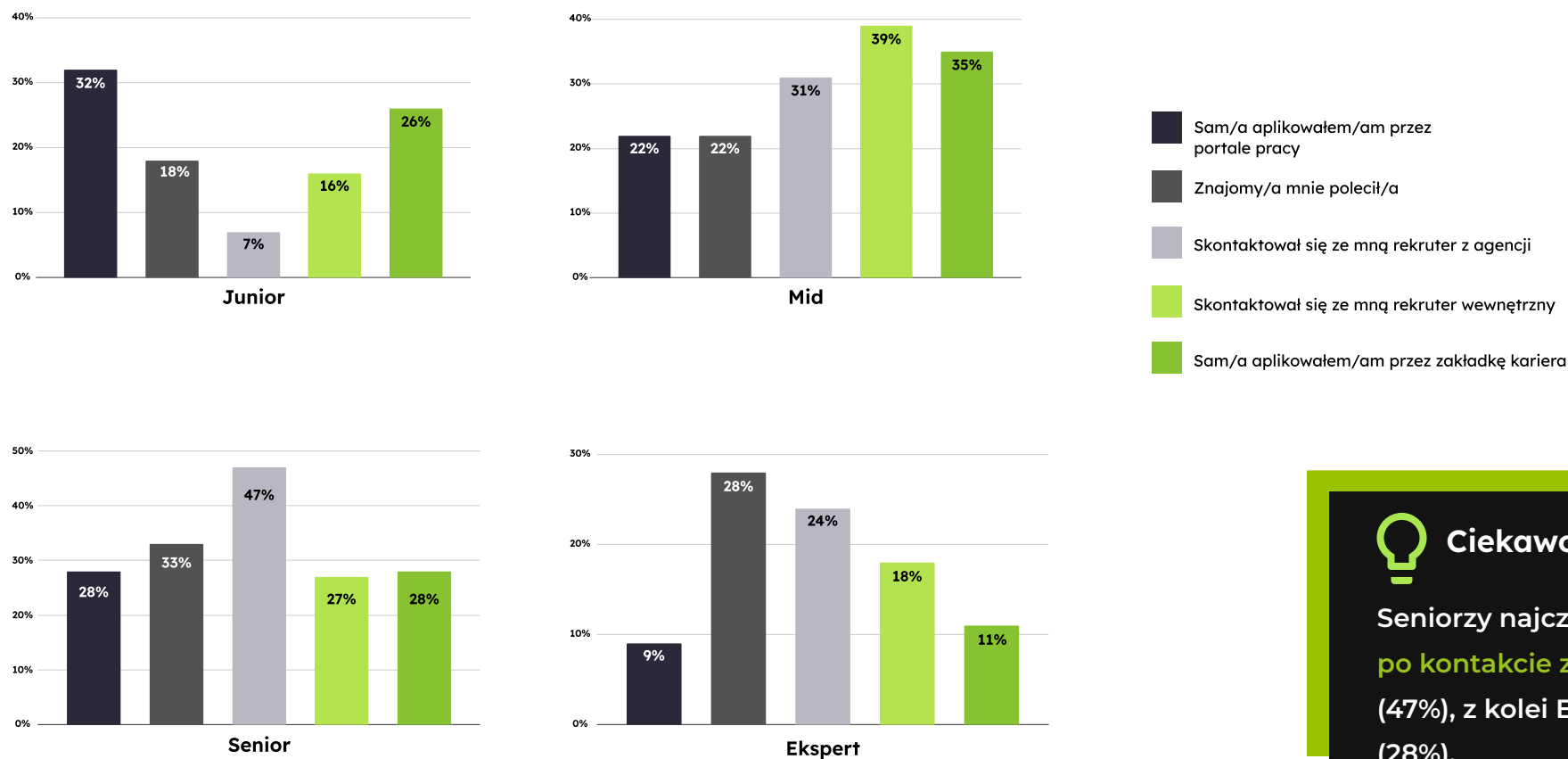
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



2.1. Zmiana pracy

Sposób ostatniej zmiany pracy w podziale na doświadczenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Ciekawostka

Seniorzy najczęściej zmieniają pracę **po kontakcie z rekruterem z agencji (47%)**, z kolei Eksperci przez **polecenia (28%)**.

2.2.1. Podział na doświadczenie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W naszym badaniu sprawdziliśmy czy stawki w ofertach pokrywają się z faktycznymi zarobkami specjalistów IT. Oferowane wynagrodzenie Juniorów jest zgodne z tym, które otrzymują, niezależnie od typu umowy. W takiej samej sytuacji są osoby, których poziom doświadczenia to Mid. Z kolei na wyższe zarobki niż te prezentowane w ogłoszeniach mogą liczyć osoby pracujące jako Senior na B2B oraz Ekspersi (zarówno przy B2B i UoP). Warto również wspomnieć, że specjaliści IT wraz ze zmianą pracy oczekują wzrostu swoich obecnych wynagrodzeń średnio o 25%.

Średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie w zależności od doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022 oraz danych itradar.io za 2022 rok

Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie ankietowanych*	Otrzymywane wynagrodzenie względem widełek zawartych w ogłoszeniach
Trainee	3,800 zł - 4,800 zł	B2B	ND	ND
		UoP	ND	ND
Junior	6,400 zł - 10,000 zł	B2B	9,483 zł	✓
		UoP	8,806 zł	✓
Mid	12,900 zł - 19,200 zł	B2B	17,091 zł	✓
		UoP	16,342 zł	✓
Senior	18,000 zł - 26,100 zł	B2B	27,768 zł	↑
		UoP	25,293 zł	✓
Ekspert	20,200 zł - 29,600 zł	B2B	34,849 zł	↑
		UoP	29,879 zł	↑

*B2B: netto na fakturze bez VAT

*UoP: brutto



Ciekawostka

W porównaniu do 2021 roku, minimalne widełki płacowe na każdym poziomie seniority w ogłoszeniach wzrosły średnio o 24 p.p.

ND - no data/brak danych



- otrzymywane wynagrodzenie mieści się w przedziale określonym w widełkach



- otrzymywane wynagrodzenie jest większe niż maksymalne widełki

2.2.1. Podział na doświadczenie

Komentarz eksperta



„Wielkość wynagrodzenia większa niż ta, prezentowana w ogłoszeniach wynika głównie z braku dobrych, doświadczonych specjalistów IT. Na dzisiejszym rynku pracy bardzo ciężko o dobrego pracownika. Prawdziwy inżynier oprogramowania jest aktualnie na wagę złota i wie o swojej wartości. Negocjuje stawki poza zakres proponowany w ofercie i często firmy są skore spełnić wymagania, by tylko pozyskać tak dobrego i doświadczonego programistę.”

Mateusz Rus

.NET Developer. Autor bloga mateuszrus.pl i książki „Programistą być”

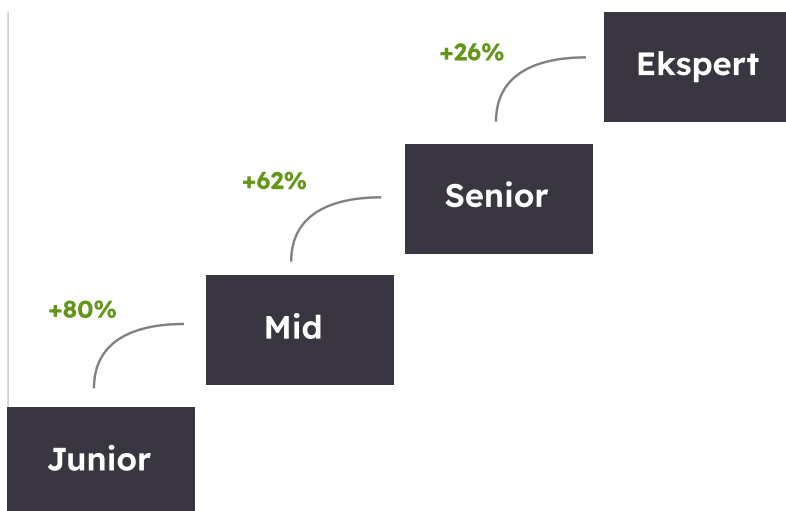
2.2.2. Podział na doświadczenie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

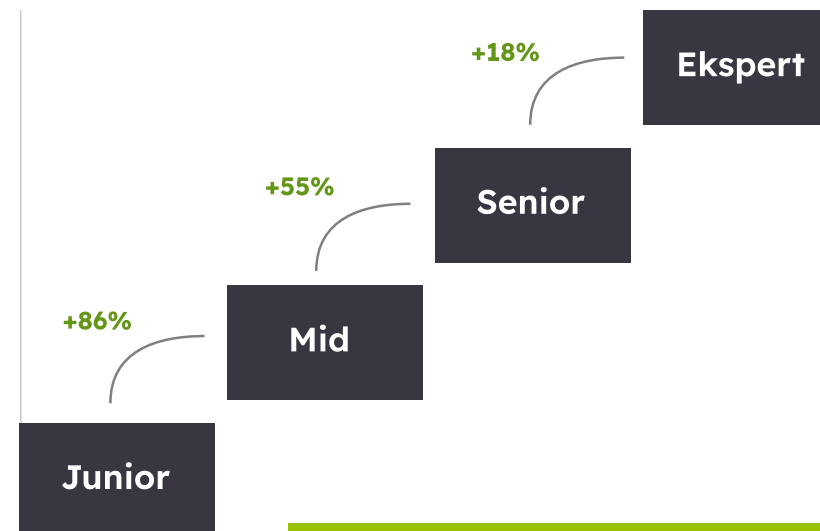
Dynamika wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

B2B



UoP



*B2B: netto na fakturze bez VAT

*UoP: brutto



Porównanie z 2021

W 2022 roku jawne widełki płacowe były zawarte w 56% ofert pracy. **To o 12 p.p. więcej niż w poprzednim roku.**

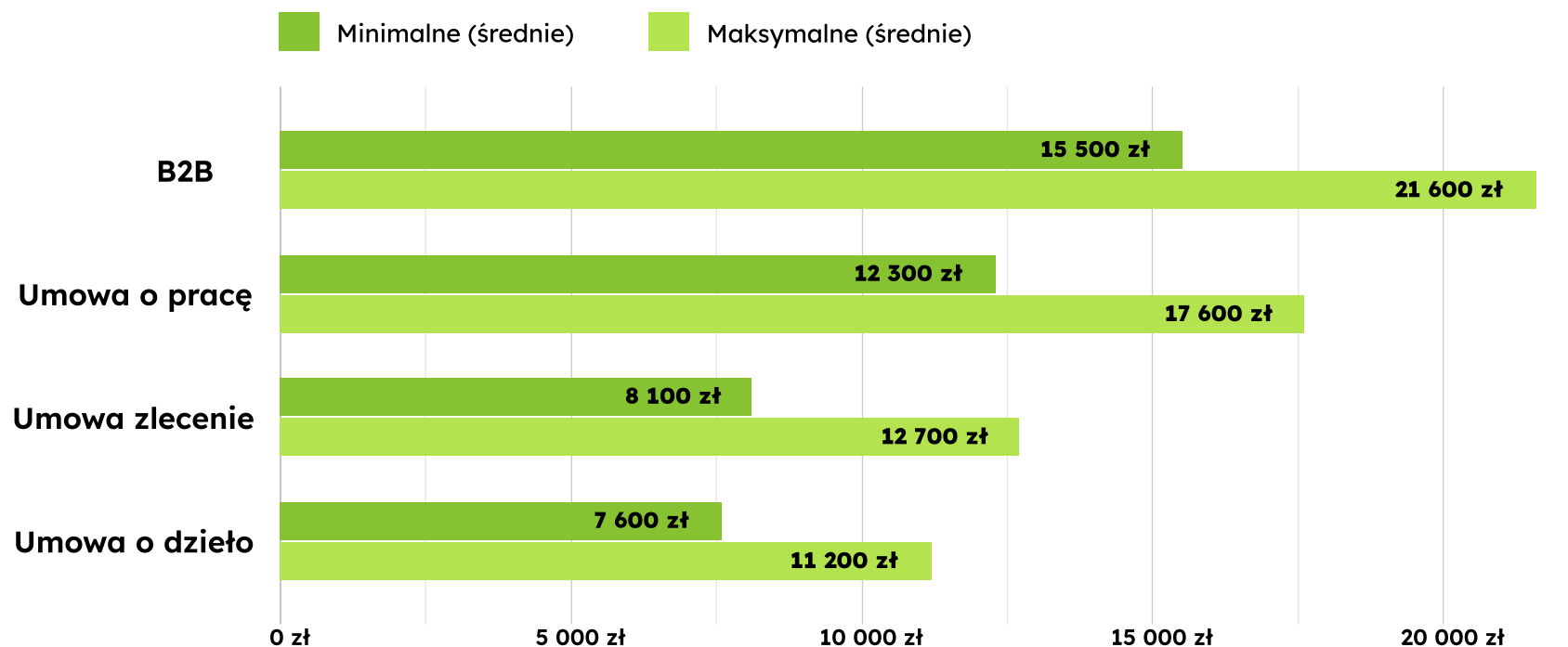
2.2.2. Podział na typ umowy

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Analizując wynagrodzenia pojawiające się w ogłoszeniach pod względem oferowanego rodzaju umowy, możemy zauważyć, że najwyższe widełki płacowe pojawiły się w ogłoszeniach, gdzie oferowana była współpraca na podstawie umowy B2B. W przypadku wynagrodzenia w oparciu o umowę o pracę i umowę cywilnoprawną podawane są kwoty brutto.

Średnie oferowane zarobki w zależności od typu umowy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

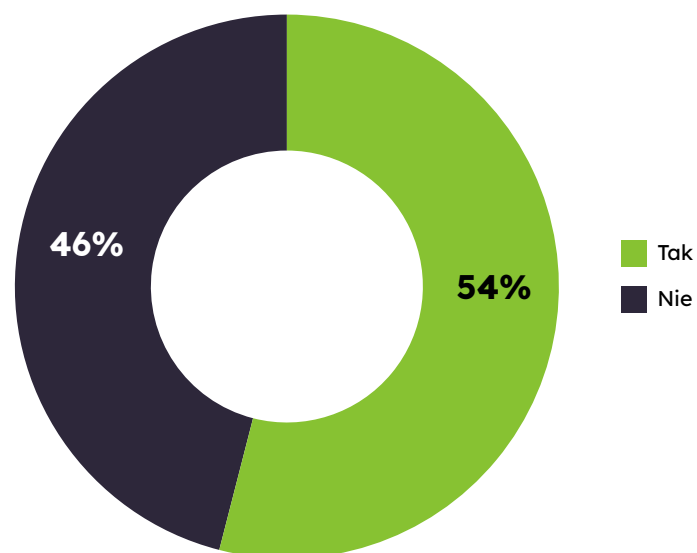


2.2.2. Podział na typ umowy

Co drugi ankietowany współpracujący na umowie B2B zaznaczył, że pracodawca oferuje mu płatne dni bez konieczności świadczenia usług („urlop”).

Posiadanie odpłatnych dni bez konieczności świadczenia usług („urlop”) na umowie B2B

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Porównanie z 2021

W porównaniu do 2021 roku, o 4 p.p. więcej specjalistów IT może liczyć na **płatny urlop** przy współpracy na B2B.

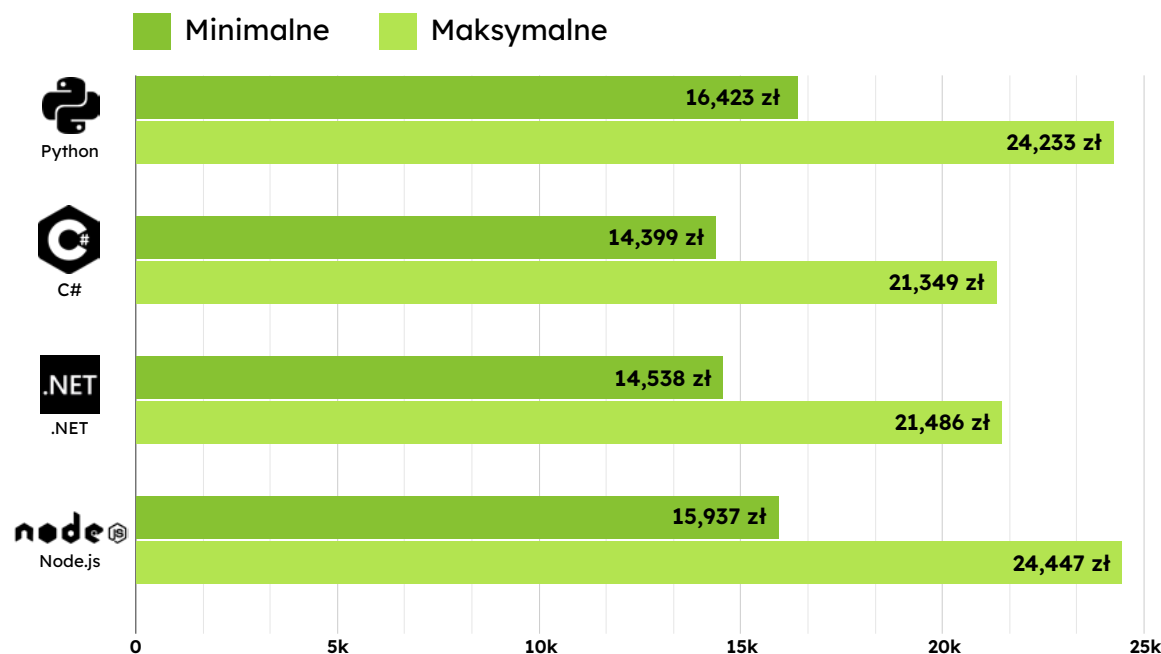
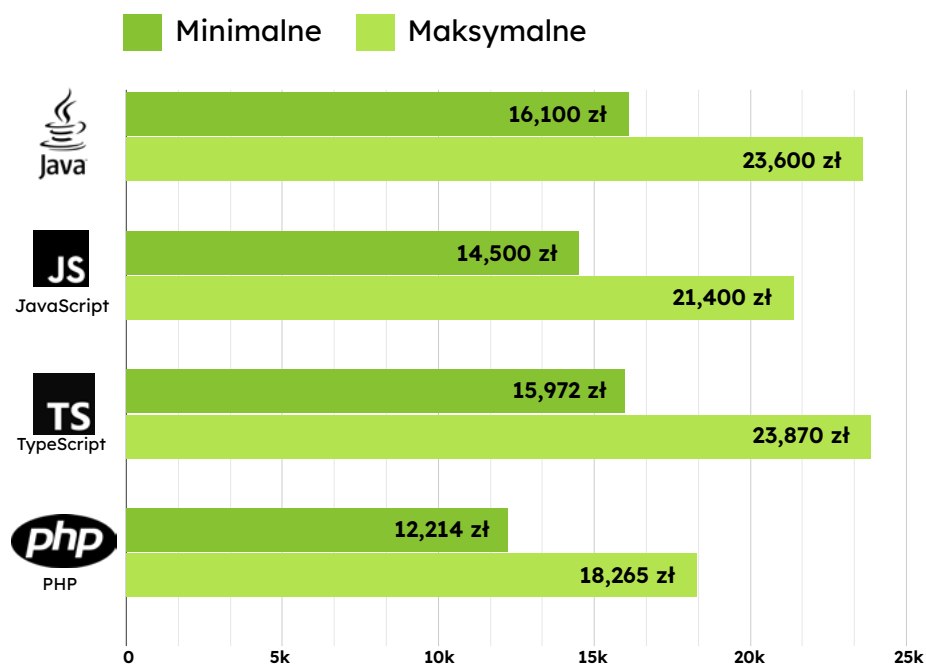
2.2.3. Podział na technologie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Na największe zarobki według danych zebranych z ogłoszeń mogły liczyć osoby, które pracują z: Kubernetes, Amazon Web Services, Big Data.

Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

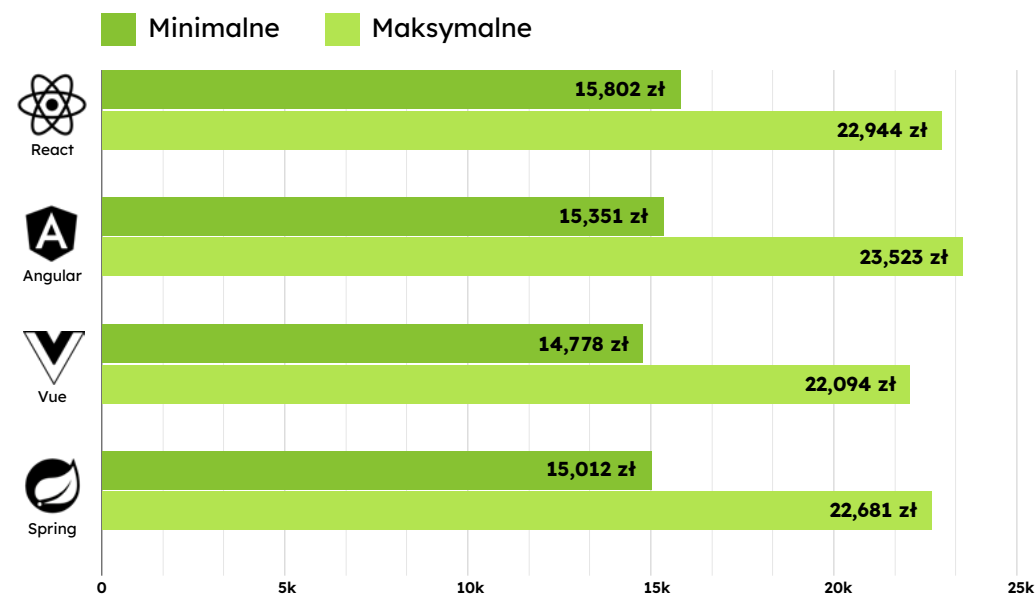
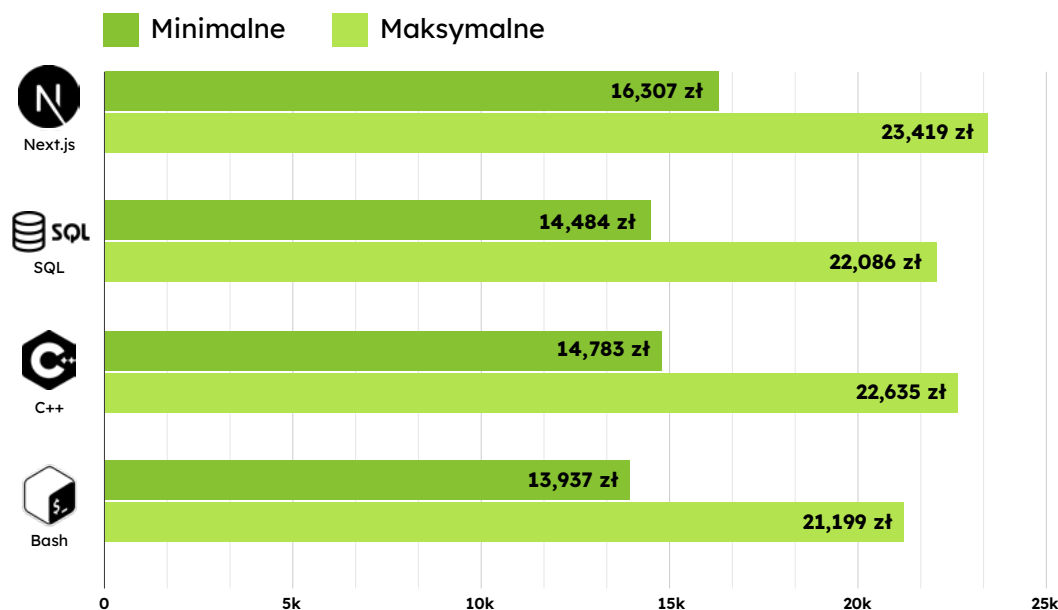


2.2.3. Podział na technologie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

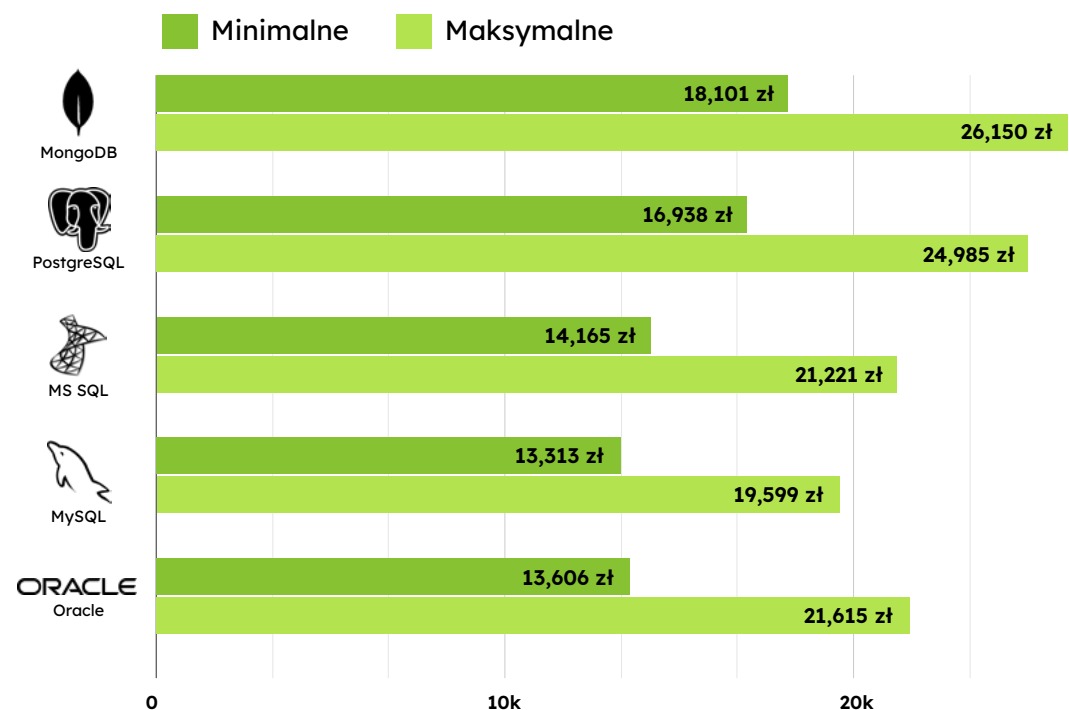
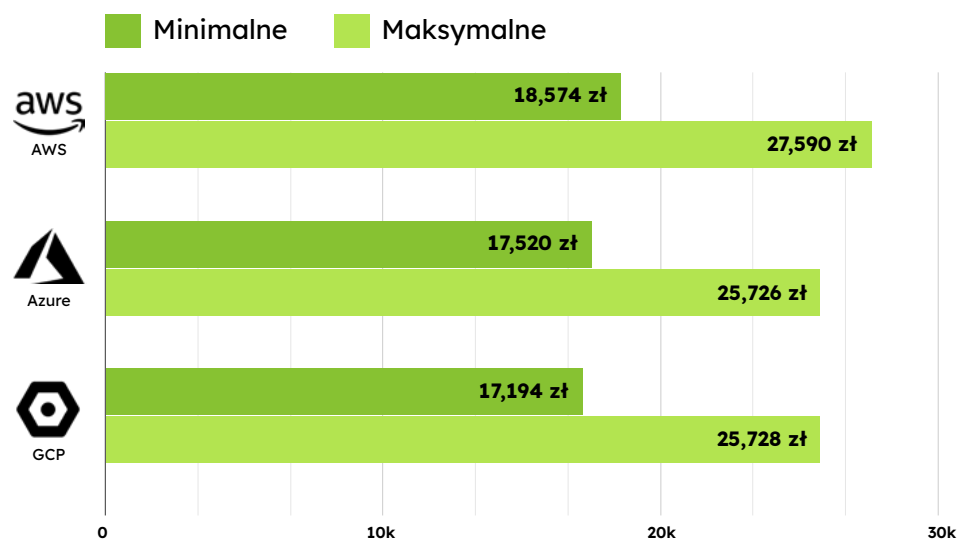


2.2.3. Podział na technologie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

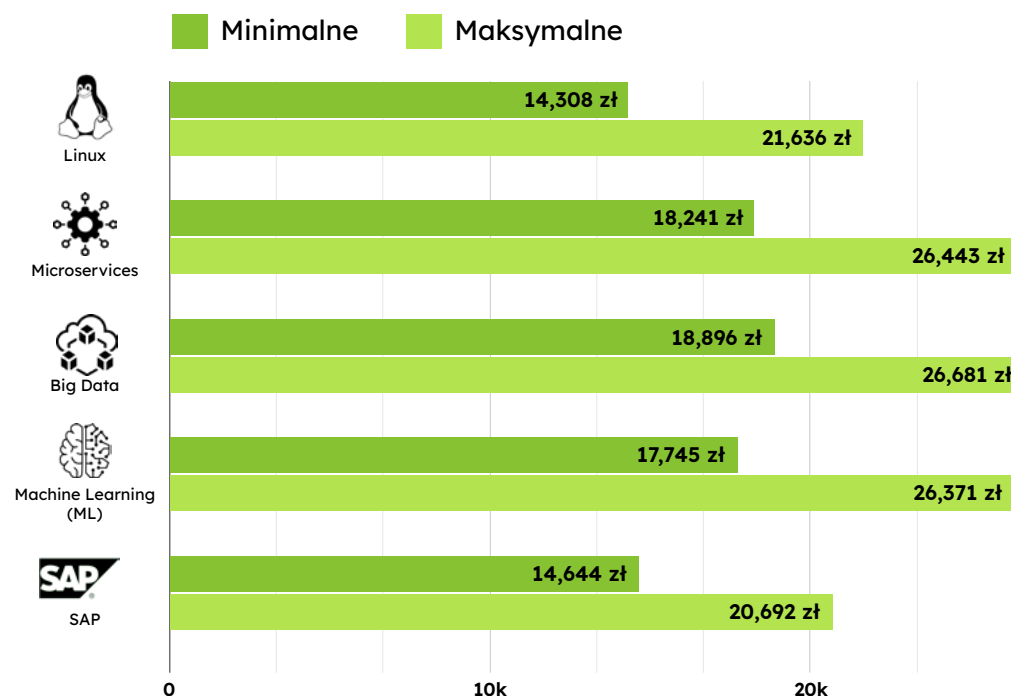
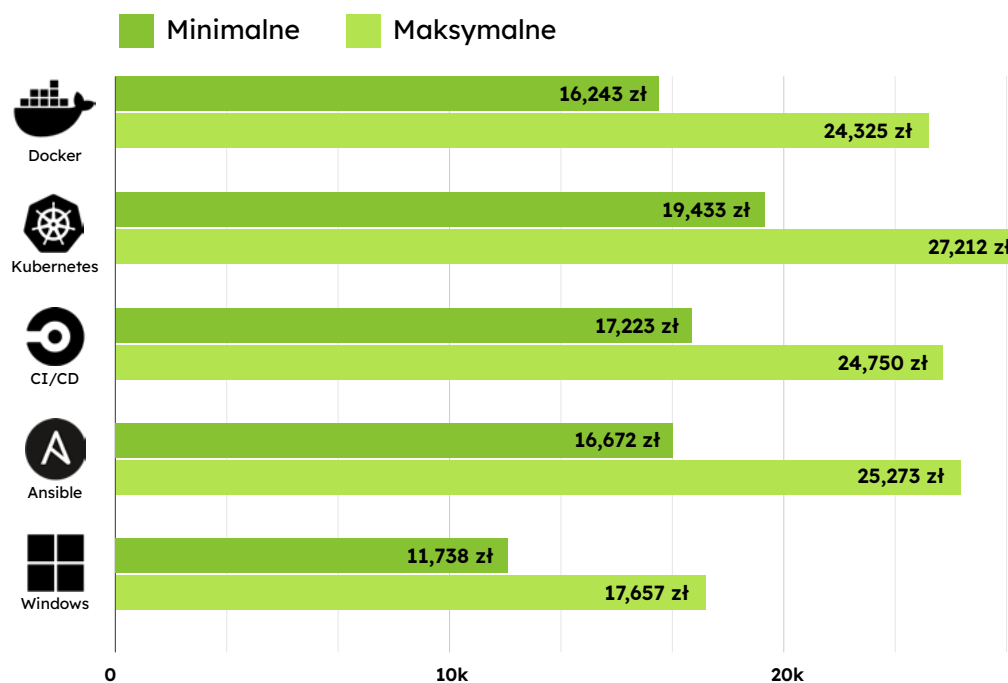


2.2.3. Podział na technologie

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

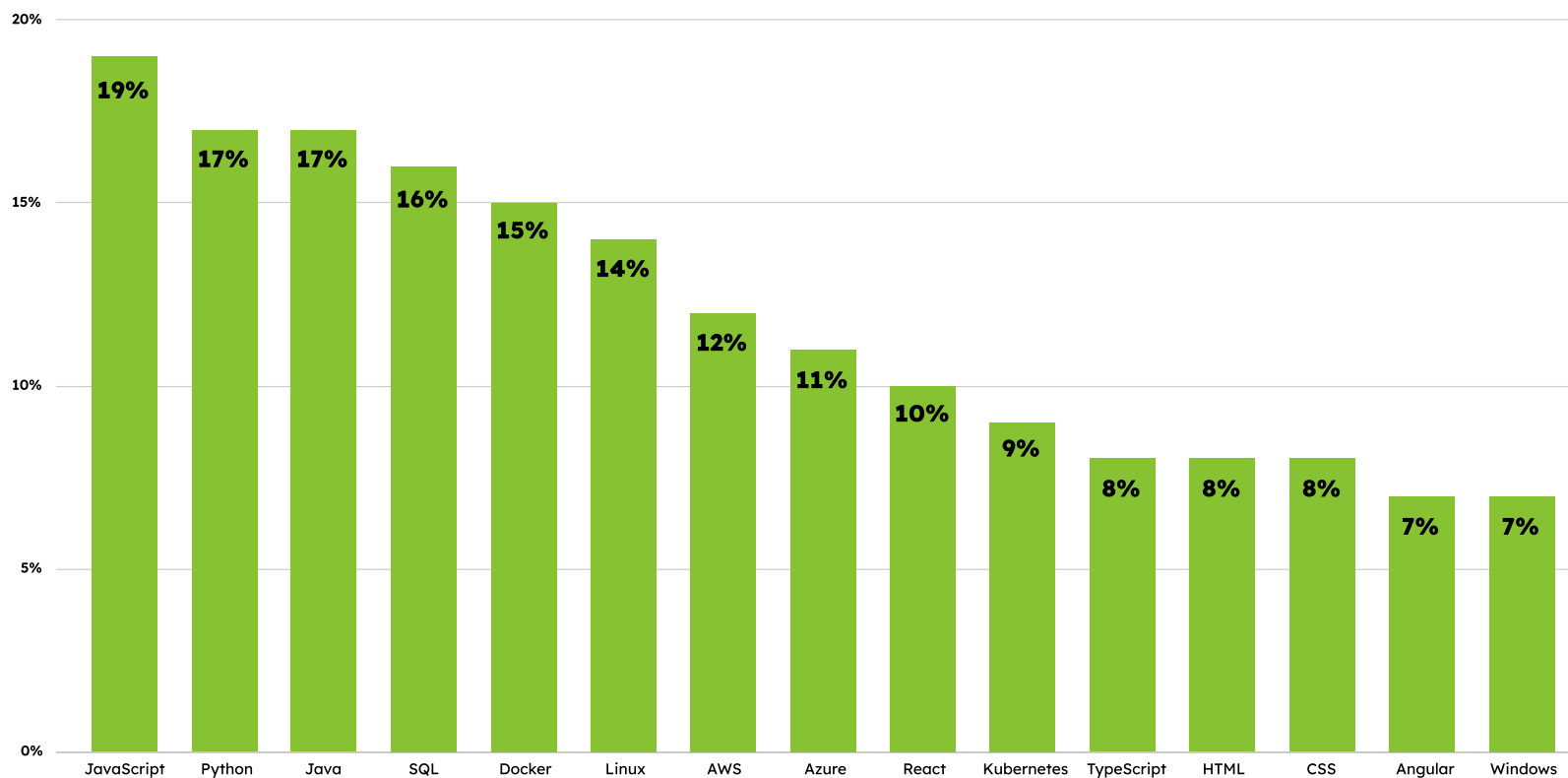


2.2.3. Podział na technologie

Jakich technologii pracodawcy poszukiwali najczęściej u potencjalnych pracowników? W pierwszej trójce znalazły się: JavaScript, Python oraz Java.

Udział technologii w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

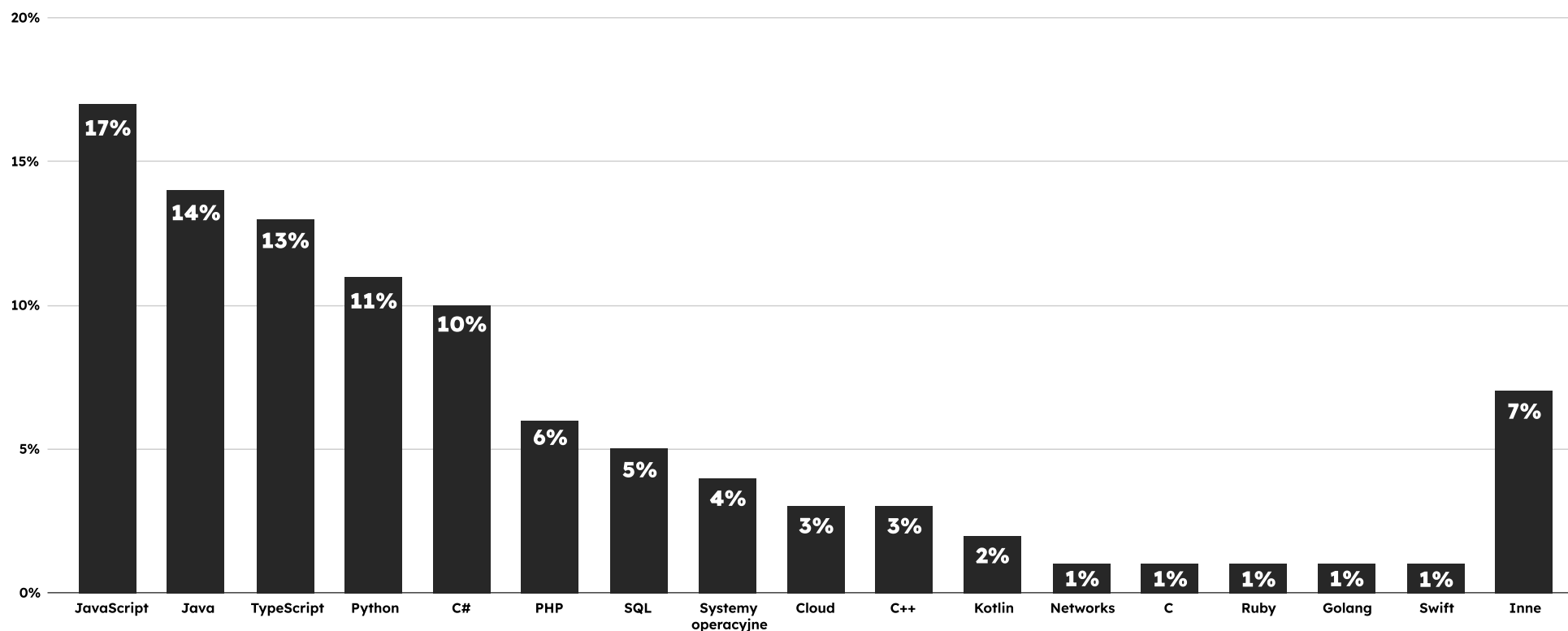


2.2.3. Podział na technologie

Zapotrzebowanie na wybrane technologie w dużej mierze pokrywa się z tymi, w których specjalizują się ankietowani. Wśród top 5 najczęściej używanych przez nich technologii znalazły się JavaScript, Java, TypeScript, Python oraz C#.

Obszary, w których specjalizują się ankietowani

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



2.2.3. Podział na technologie

Komentarz eksperta



„Kryzysy ostatnich lat, które nas dotykają, sprawiły, że nie ma już odwrotu od hybrydowego modelu pracy. Tam, gdzie to możliwe, praca jest hybrydowa i tak pozostanie – co ciekawe, coraz więcej zawodów, które są postrzegane jako tradycyjne, może wykorzystać taką formę np. wykorzystując rozszerzoną rzeczywistość.

Kompetencje cyfrowe, na coraz wyższym poziomie, są dziś elementem każdego zawodu i niezależnie od zawirowań na rynkach, potrzeba talentów i mocnych kompetencji nie słabnie.

Takie obszary jak chmura obliczeniowa, cyberbezpieczeństwo, analiza danych czy rozwój oprogramowania stale potrzebują utalentowanych pracowników.

Rośnie też liczba osób, które albo się przekwalifikowują albo poszerzają swoje kompetencje z innych dziedzin o kompetencji cyfrowe, co bardzo dobrze widać na zarówno na studiach każdego rodzaju, jak i na kursach, które to umożliwiają. Jest to naturalny trend i jako liderzy firm, powinniśmy dostosować się do tej zmiany. Co więcej, jednym z elementów odpowiedzialnego podejścia do biznesu przez bigtech'y jest wsparcie tych zmian na rynku pracy.

Do tego, coraz częściej pojawiająca się na szerokim rynku rozwiązania, oparte o sztuczną inteligencję będą wymuszały przyspieszenie transformacji a poprzez wsparcie naszych czynności, pozwolą nam na coraz większą efektywność.

Jeszcze więcej analiz i spostrzeżeń można znaleźć w naszym raporcie o pracy zdalnej: [Work Trend Index: Microsoft's latest research on the ways we work.](#)

Michał Furmankiewicz

Country Engineering Lead for Azure, Microsoft

2.2.3. Podział na technologie: Java

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	6,500 zł - 10,300 zł
	Mid	13,800 zł - 20,700 zł
	Senior	19,700 zł - 27,900 zł
	Ekspert	20,100 zł - 30,200 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	8,369 zł
		UoP	7,547 zł
	Mid	B2B	18,107 zł
		UoP	17,016 zł
	Senior	B2B	29,289 zł
		UoP	25,320 zł
	Ekspert	B2B	33,143 zł
		UoP	28,937 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

2.2.3. Podział na technologie: .NET

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 .NET	Junior	6,300 zł - 9,700 zł
	Mid	13,900 zł - 20,600 zł
	Senior	17,900 zł - 26,200 zł
	Ekspert	20,900 zł - 29,700 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 .NET	Junior	B2B	7,511 zł
		UoP	7,882 zł
	Mid	B2B	16,537 zł
		UoP	14,247 zł
	Senior	B2B	25,963 zł
		UoP	23,520 zł
	Ekspert	B2B	29,852 zł
		UoP	27,396 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto



Poznaj najlepsze sposoby na zatrudnianie .NET Developerów

Zobacz nasz poradnik z 09.2022

2.2.3. Podział na technologie: Ruby

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	6,300 zł - 10,100 zł
	Mid	13,200 zł - 20,800 zł
	Senior	19,500 zł - 29,500 zł
	Ekspert	20,900 zł - 30,400 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	8,323 zł
		UoP	7,050 zł
	Mid	B2B	18,308 zł
		UoP	17,120 zł
	Senior	B2B	27,100 zł
		UoP	24,345 zł
	Ekspert	B2B	31,148 zł
		UoP	27,203 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

2.2.3. Podział na technologie: C++

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	5,800 zł - 8,700 zł
	Mid	13,200 zł - 20,400 zł
	Senior	18,400 zł - 28,300 zł
	Ekspert	21,400 zł - 31,800 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	7,110 zł
		UoP	6,507 zł
	Mid	B2B	16,205 zł
		UoP	15,101 zł
	Senior	B2B	19,906 zł
		UoP	17,803 zł
	Ekspert	B2B	26,382 zł
		UoP	22,520 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

2.2.3. Podział na technologie: PHP

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 PHP	Junior	5,400 zł - 8,700 zł
	Mid	10,300 zł - 16,300 zł
	Senior	16,100 zł - 23,200 zł
	Ekspert	17,000 zł - 24,700 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 PHP	Junior	B2B	7,821 zł
		UoP	6,583 zł
	Mid	B2B	16,704 zł
		UoP	15,989 zł
	Senior	B2B	21,417 zł
		UoP	18,197 zł
	Ekspert	B2B	26,873 zł
		UoP	21,384 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

2.2.3. Podział na technologie: Python

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 Python	Junior	7,100 zł - 11,100 zł
	Mid	12,500 zł - 19,400 zł
	Senior	19,200 zł - 28,100 zł
	Ekspert	20,900 zł - 31,100 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 Python	Junior	B2B	8,465 zł
		UoP	7,281 zł
	Mid	B2B	17,593 zł
		UoP	17,614 zł
	Senior	B2B	27,341 zł
		UoP	24,334 zł
	Ekspert	B2B	31,843 zł
		UoP	26,458 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

2.2.3. Podział na technologie: JavaScript

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 JavaScript	Junior	5,800 zł - 9,400 zł
	Mid	11,900 zł - 18,400 zł
	Senior	17,600 zł - 25,700 zł
	Ekspert	22,700 zł - 31,500 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 JavaScript	Junior	B2B	8,712 zł
		UoP	7,062 zł
	Mid	B2B	16,586 zł
		UoP	15,558 zł
	Senior	B2B	30,187 zł
		UoP	25,662 zł
	Ekspert	B2B	35,145 zł
		UoP	26,813 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

Komentarz eksperta



„JavaScript to jeden z najważniejszych języków programowania na świecie. Na rynku istnieje już od ponad 30 lat i nadal wiezie prym w procesach budowania stron internetowych. Jego powszechność i uniwersalność sprawiają, że zapotrzebowanie na specjalistów JavaScript ciągle rośnie i już drugi rok z rzędu pracodawcy zgłaszają największy deficyt talentów w tym obszarze. Ponadto, JavaScript jest dość przyjaznym do przyswojenia językiem programowania. Wszystkie te okoliczności wpływają na to, iż liczba osób zainteresowanych zdobyciem zawodu programisty front-end nie zmniejsza się, a popularność naszych bootcampów JavaScript Developer nie maleje.”

Marcin Tchórzewski

Założyciel i CEO Coders Lab – pierwszej szkoły IT w Polsce

Coders Lab
SZKOŁA IT

2.2.3. Podział na technologie: Node.js

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	6,200 zł - 10,100 zł
	Mid	12,700 zł - 19,700 zł
	Senior	19,200 zł - 28,900 zł
	Ekspert	23,000 zł - 31,500 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	8,211 zł
		UoP	7,903 zł
	Mid	B2B	17,552 zł
		UoP	16,309 zł
	Senior	B2B	31,080 zł
		UoP	26,421 zł
	Ekspert	B2B	35,198 zł
		UoP	28,130 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT

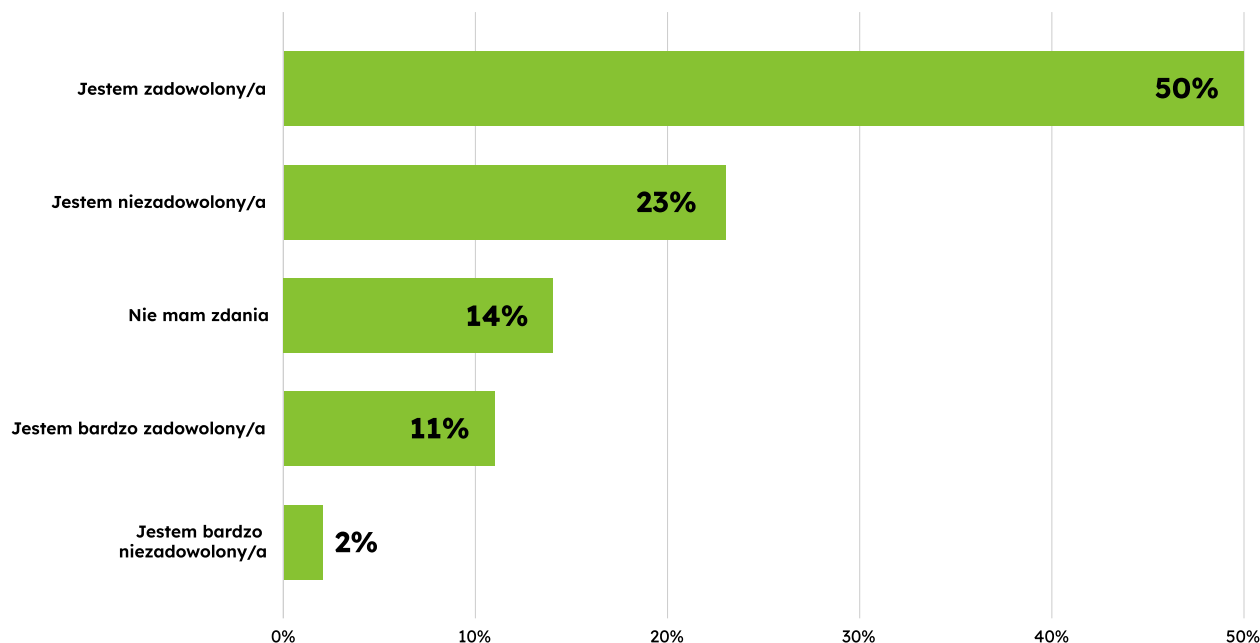
UoP: brutto

2.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

Nieco ponad 60% ankietowanych zaznaczyło, że są zadowoleni lub bardzo zadowoleni ze swojego obecnego wynagrodzenia.

Zadowolenie z wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



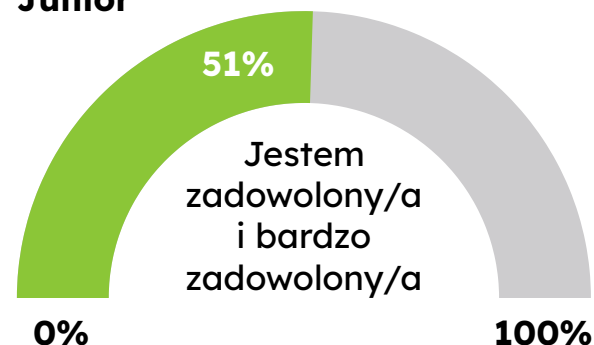
2.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

Im wyższy poziom doświadczenia, tym większy entuzjazm dotyczący otrzymywanych zarobków. Co 2. Junior jest usatysfakcjonowany swoim wynagrodzeniem. Natomiast najbardziej zadowoleni są Eksperci, wśród których 70% wybrało pozytywną odpowiedź.

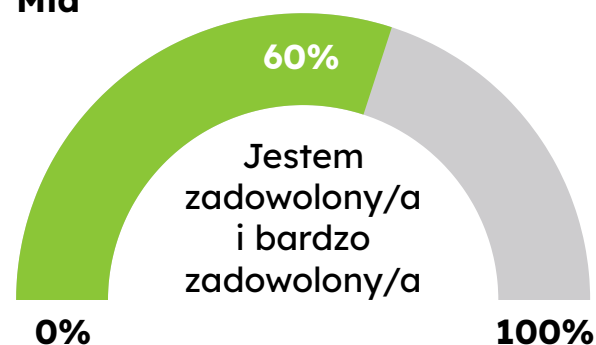
Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia a poziom doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

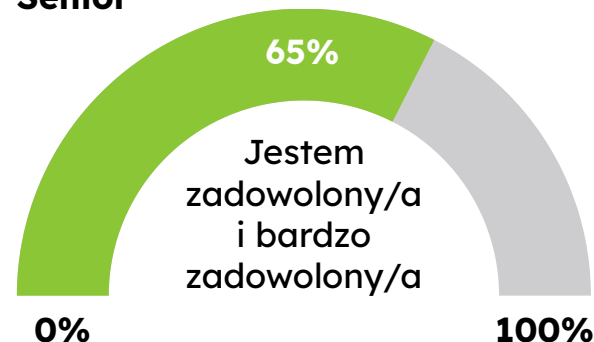
Junior



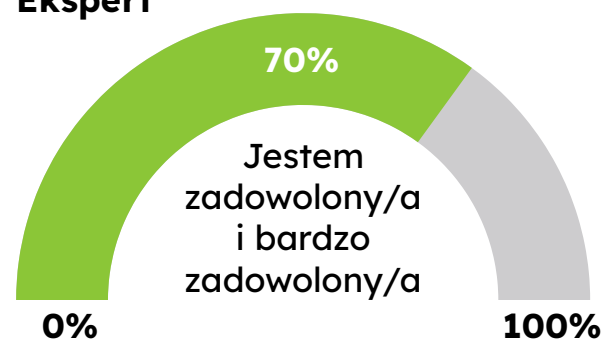
Mid



Senior



Ekspert



Porównanie z 2021

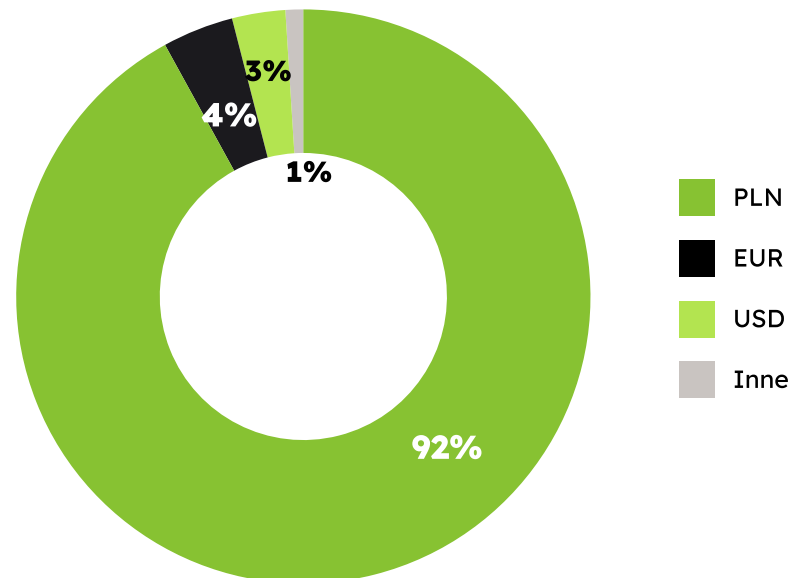
Największą różnicę widać w odpowiedziach Ekspertów - na przestrzeni roku ich **zadowolenie** zmniejszyło się o 9 p.p.

2.3.2. Waluta wynagrodzenia

Firmy walczące o talenty w ostatnim czasie zaczęły skłaniać się ku oferowaniu wynagrodzenia w walutach innych niż PLN. 92% ankietowanych nadal otrzymuje pensje w polskich złotych, jednak dla zaledwie 34% z nich jest to preferowana waluta. Polscy specjaliści przychylnie postrzegają wynagrodzenie w USD (32%) oraz EUR (31%).

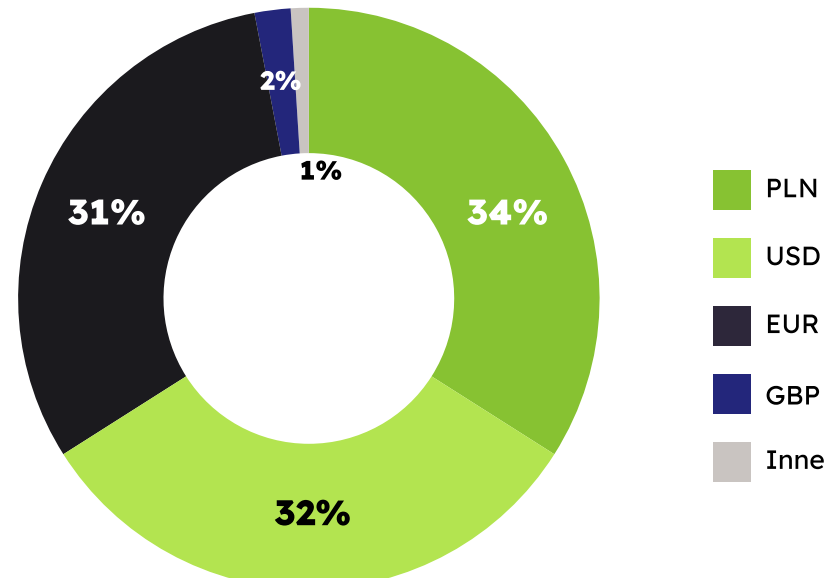
Obecna waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Preferowana waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



2.3.2. Waluta wynagrodzenia

Komentarz eksperta



„W drugim kwartale 2022 roku, miałam okazję prowadzić proces rekrutacji do zagranicznej firmy produktowej o ugruntowanej pozycji na rynku Europy zachodniej, która oferowała kontrakt w obcej walucie (euro) oraz 100% możliwość pracy zdalnej.

Ogłoszenie cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem wśród kandydatów – otrzymaliśmy 55 aplikacji! Jako Headhunter nie musiałam nawet rozpoczynać działań direct search!

Na pytanie: „Co najbardziej zainteresowało Cię w ofercie, że postanowiłeś/aś aplikować?’, 90% kandydatów wskazywało otrzymywanie wynagrodzenia w euro oraz tryb pracy.

Co ciekawe, dodatkowa argumentacja wcale nie wskazywała na motywację finansową, ale na potrzebę większego poczucia bezpieczeństwa i swobody zmiany lokalizacji zamieszkania – „W chwili zagrożenia pakuję rodzinę, laptopa i możemy dalej spokojnie funkcjonować w innym zakątku Europy czy Świata”.

Polskie firmy również mogą wypłacać pracownikom wynagrodzenie w obcej walucie. Pozostaje to kwestią obopólnego porozumienia i dodania odpowiednich zapisów do umowy o pracę.”

Paulina Gawlicka

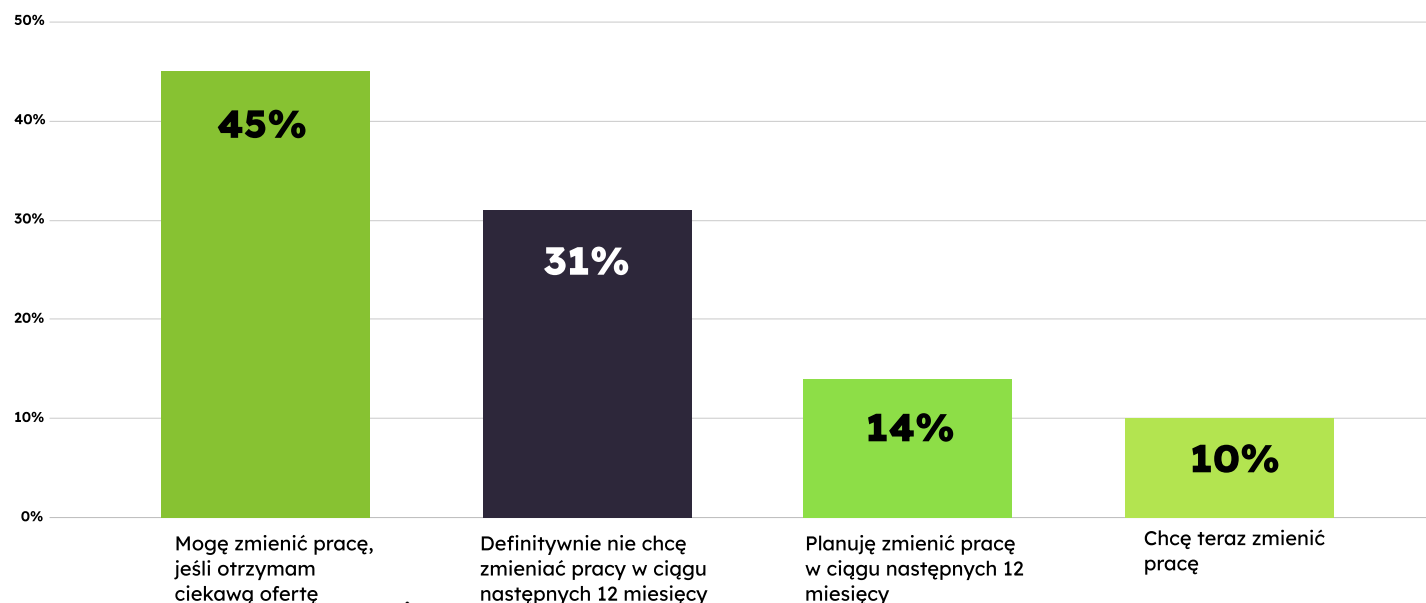
Od 2012 roku aktywnie działa w branży IT. Obecnie rozwija firmę konsultingową, w ramach której pomaga, polskim i zagranicznym organizacjom, m.in. w budowaniu i rozwijaniu zespołów IT oraz kształtowaniu działów HR. Mentorka oraz Certyfikowana konsultantka Mind Sonar. W 2021 roku została wyróżniona w raporcie Strong Women in IT 2021 Global Edition. Inicjatorka społeczności [RNFL GROUP](#). Współautorka i producentka podcastu SUM IT UP! Więcej informacji na www.paulinagawlicka.com.

2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Mimo ogólnego zadowolenia z zarobków, 2/3 specjalistów jest otwartych na zmianę pracy w najbliższym czasie, a prawie połowa z nich jest gotowa to zrobić, jeśli otrzyma ciekawą ofertę. Warto wspomnieć, że „nieadekwatne wynagrodzenie” było najczęściej wskazywanym powodem przy ostatniej zmianie pracy (20%).

Gotowość do zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Specjaliści IT zatrudnieni na B2B i UoP oczekują podwyżki wynagrodzenia przy zmianie pracy średnio **o 25%**. Największe oczekiwania (30%) co do wzrostu obecnej pensji mają Midzi, współpracujący w oparciu o B2B.

Oczekiwany wzrost wynagrodzenia przy zmianie pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*	Oczekiwane wynagrodzenie po zmianie pracy*	% oczekiwanego wzrostu wynagrodzenia przy zmianie pracy
Trainee	B2B	ND	ND	ND
	UoP	ND	ND	ND
Junior	B2B	9,483 zł	11,759 zł	24%
	UoP	8,806 zł	11,007 zł	25%
Mid	B2B	17,091 zł	22,219 zł	30%
	UoP	16,342 zł	19,937 zł	22%
Senior	B2B	27,768 zł	35,543 zł	28%
	UoP	25,293 zł	31,110 zł	23%
Ekspert	B2B	34,849 zł	44,258 zł	27%
	UoP	29,879 zł	37,050 zł	24%

*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: netto

ND brak danych

2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Komentarz eksperta



„W 2022 roku oczekiwanie większej stawki wynagrodzenia dotyczyło ponad 10% więcej osób, aniżeli w roku 2021. Przede wszystkim spowodowane to jest trudną sytuacją ekonomiczną w kraju oraz niepokojami geo-politycznymi w Europie. Koszty życia rosną i co rusz napotykamy trudności w dostępie do dóbr, które do tej pory osiągalne były niższym nakładem finansowym. Reasumując:

Specjaliści MID na B2B są grupą oczekującą w największym stopniu podwyższenia swojego wynagrodzenia (przyp. 2021 to 23%, w 2022 roku to aż 30%). Uwzględniając zjawisko galopującej inflacji, mają na to wpływ także zmiany prawne dot. przedsiębiorców i zmiany w systemie podatkowym wprowadzone w Polsce w 2022 roku. Oprócz wyższych kosztów życia, specjaliści Ci dodatkowo napotykają „drastyczny” wzrost kosztowy prowadzenia własnej firmy (będąc do tej pory na tzw. „małym ZUSie” na pewnym etapie prowadzenia firmy muszą ponosić niemalże 3-4-krotnie wyższe koszty prowadzenia firmy - następuje to w momencie stawiania się specjalistą na poziomie MID, z ponad 3-letnim doświadczeniem zawodowym).

Specjaliści SENIOR na B2B są drugą „dominującą w badaniu” grupą respondentów oczekującą znacznego podniesienia stawki wynagrodzenia. Według raportu NEXT w 2021 roku te osoby oczekiwały podwyżek na poziomie 17%, podczas gdy w 2022 - roku galopującej inflacji w Polsce - poziom oczekiwań dot. podwyższenia stawki wynagrodzenia poszybował do poziomu aż 28%. Tutaj za taki stan rzeczy odpowiada zarówno inflacja, wyższe koszty życia, zmiany w systemie podatkowym, ale także wykonywanie większej ilości zadań i pracy, aniżeli miało to miejsce w latach ubiegłych (pamiętajmy o redukcji zatrudnień w IT w 1ej i 2ej fali Covid w 2020 i 2021 roku, a co za tym idzie angażowanie bardziej doświadczonych specjalistów do zadań, za które do tej pory odpowiedzialne były 2 lub 3 osoby). Wyraźnie należy zaznaczyć, że Ci specjaliści zarabiają nierzadko 50-70% więcej od np. MIDów, mówimy tutaj już o zarobkach wysokich - statystycznie procent podniesienia wynagrodzenia nie świadczy, że otrzymają oni podwyżki na podobnym poziomie kwotowym, co wcześniej omawiana grupa specjalistów MID.”

Kamil Ficek

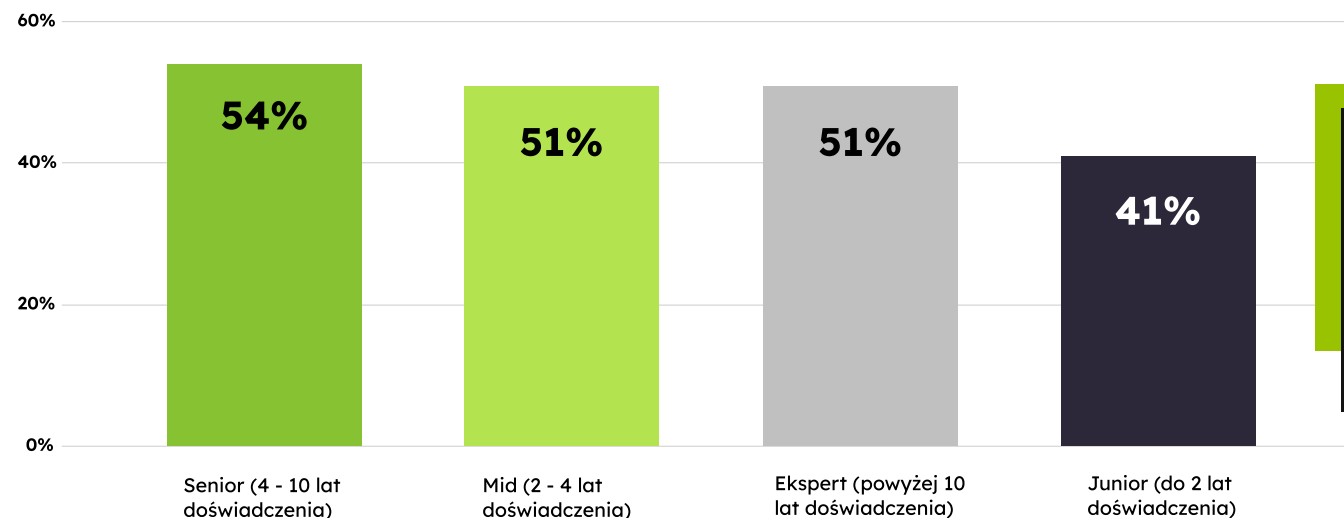
Senior IT Recruitment Consultant, Next Technology Professionals

2.3.4. Podwyżki i premie

Co 2. pracownik IT dostał podwyżkę w 2022 roku. W większości była ona w postaci premii uznaniowej (51%), której wartość nie wynika z osiągnięcia określonych celów lub ustalonej (43%), której wartość wynika bezpośrednio z osiągnięcia określonych celów. 6% ankietowanych zaznaczyło, że mogą liczyć na „inny” rodzaj premii.

Odsetek ankietowanych, którzy dostali podwyżkę w 2022 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Porównanie z 2021

W 2022 roku o **6% więcej** specjalistów IT otrzymało podwyżkę.

2.3.4. Podwyżki i premie

Komentarz eksperta



„Wynagrodzenia w branży IT bardzo dynamicznie się zmieniają. Widzimy to przede wszystkim w trakcie codziennej komunikacji z kandydatami, zarówno podczas screeningu, jak i ofertowania. Rosnąca inflacja również przyczynia się do zwiększających się wymagań. Pracodawcy starają się wychodzić naprzeciw tym oczekiwaniom, ponieważ jak pokazały nasze dane, w 2022 roku co drugi pracownik otrzymał podwyżkę. Jednak warto też pamiętać, że specjaliści IT oczekują podwyżki wynagrodzenia przy zmianie pracy **średnio o 25%**. Z tego powodu przygotowanie kontroferty i zatrzymanie pracownika w obecnej firmie bywa dużym wyzwaniem.”

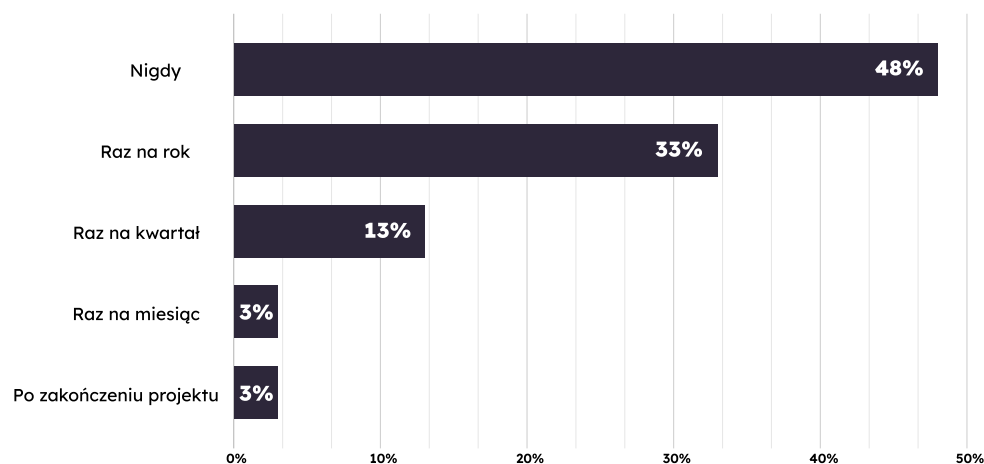
Milena Miesiak

Team Leader / Senior IT Recruitment Business Consultant, Next Technology Professionals

2.3.4. Podwyżki i premie

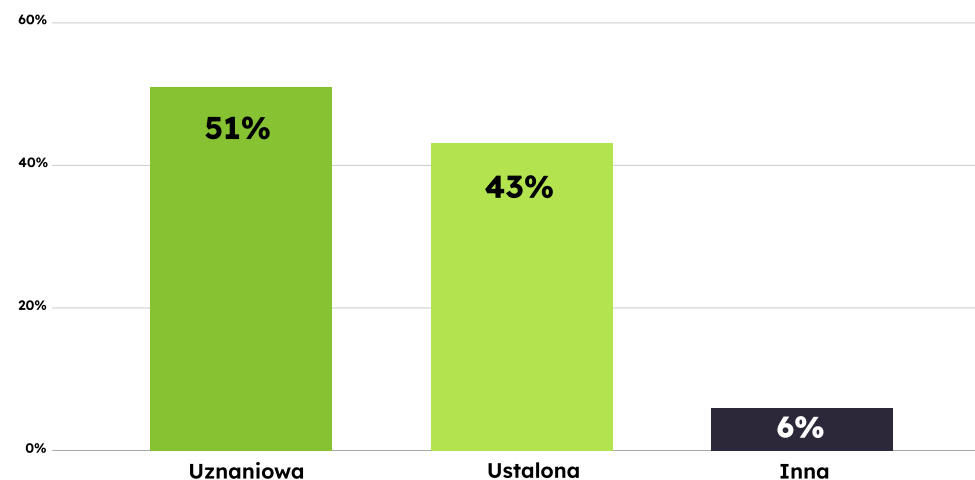
Częstotliwość otrzymywania premii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Rodzaj otrzymywanej premii

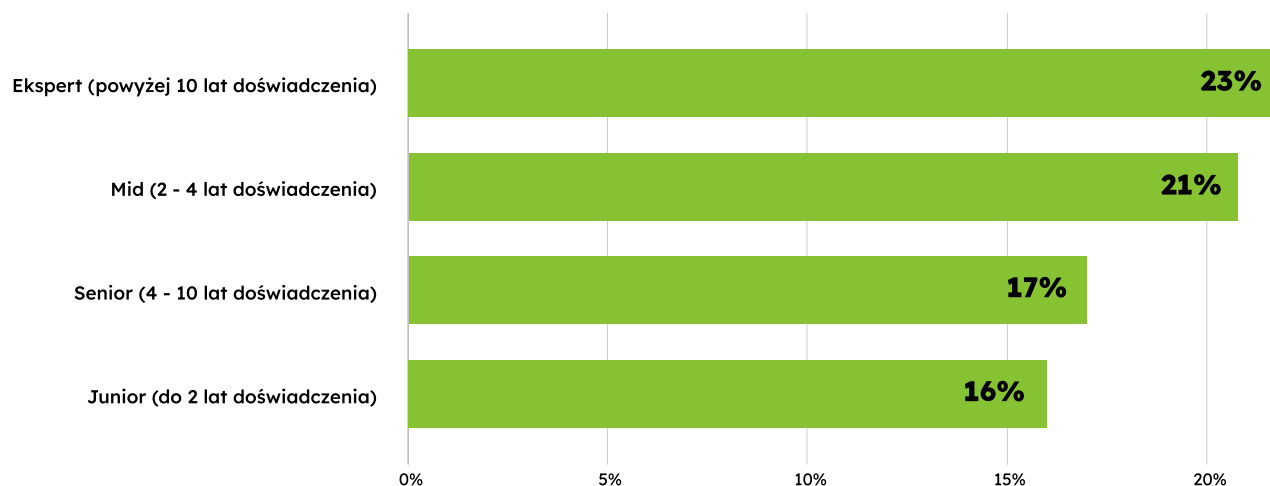
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



2.3.4. Podwyżki i premie

Wartość oczekiwanej premii w skali rocznego wynagrodzenia w zależności od doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Ciekawostka

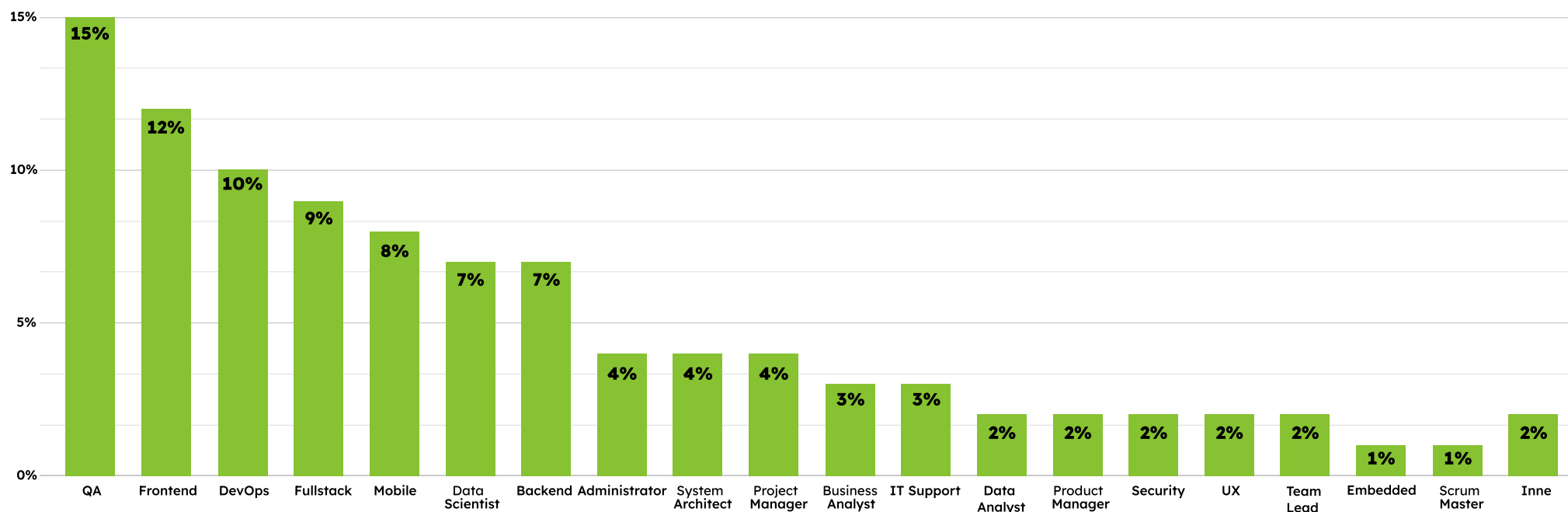
Według ankietowanych wysokość rocznej premii powinna wynosić średnio **19% rocznego wynagrodzenia**.

3. Najbardziej poszukiwani specjaliści

W 2022 roku najczęściej poszukiwani byli tacy specjaliści jak Quality Assurance (QA) Engineer, Frontend Developer, DevOps Engineer, Fullstack Developer, Mobile Developer, Data Scientist oraz Backend Developer.

Udział ofert ze względu na rolę/obszar

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



3. Najbardziej poszukiwani specjaliści

Udział ofert w zależności od poziomu doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Obszar	Poziom doświadczenia	Udział ofert
Quality Assurance (QA) Engineer	Junior	12%
	Mid	51%
	Senior	35%
	Ekspert	2%
Frontend Developer	Junior	8%
	Mid	49%
	Senior	42%
	Ekspert	1%
DevOps Engineer	Junior	7%
	Mid	44%
	Senior	45%
	Ekspert	4%
Fullstack Developer	Junior	6%
	Mid	46%
	Senior	46%
	Ekspert	2%

3. Najbardziej poszukiwani specjaliści

Udział ofert w zależności od poziomu doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Obszar	Poziom doświadczenia	Udział ofert
Mobile Developer	Junior	6%
	Mid	45%
	Senior	46%
	Ekspert	3%
Data Scientist	Junior	6%
	Mid	40%
	Senior	49%
	Ekspert	5%
Backend Developer	Junior	6%
	Mid	44%
	Senior	47%
	Ekspert	3%



Porównanie z 2021

Największy wzrost liczby ofert (o 7 p.p.) był zauważalny na stanowisku **Senior Data Scientist**.

3.1. Quality Assurance (QA) Engineer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 15% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Quality Assurance (QA) Engineer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Quality Assurance (QA)	Junior	5,929 zł - 9,416 zł
	Mid	11,481 zł - 18,574 zł
	Senior	17,050 zł - 24,375 zł
	Ekspert	16,176 zł - 25,238 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Quality Assurance (QA)	Junior	B2B	9,253 zł
		UoP	6,812 zł
	Mid	B2B	16,117 zł
		UoP	13,540 zł
	Senior	B2B	22,115 zł
		UoP	18,508 zł
	Ekspert	B2B	25,933 zł
		UoP	22,120 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

Komentarz eksperta



„Polskie uczelnie niezmiennie kształcą głównie programistów, w efekcie utrzymuje się zapotrzebowanie pracodawców na inżynierów specjalizujących się w testowaniu i zapewnianiu jakości. Zbyt mała liczba testerów na rynku wciąż daje szansę początkującym na przekwalifikowanie się i wejście do branży, ale poprzeczka zdecydowanie się podniosła. Nawet od juniorów oczekuje się teraz doświadczenia projektowego, znajomości popularnych narzędzi, podstawowej umiejętności automatyzacji testów. Na wyższych poziomach doświadczenia premiowane są wszechstronność i samodzielność - kandydaci poza wykonywaniem zadań technicznych, powinni jeszcze rozumieć dlaczego je wykonują i proponować usprawnienia.”

4_testers

Dariusz Drezno

Współtwórca i trener, 4_testers

3.1. Quality Assurance (QA) Engineer

Do najczęściej wymaganych umiejętności należą znajomość Selenium, Java i Python.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (QA Engineer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Komentarz eksperta



„Testowanie oprogramowania to jedna z popularniejszych dziedzin IT. Umożliwia ona stosunkowo szybką zmianę ścieżki kariery i wejście do branży. Decyduje o tym m.in. fakt, iż zawód testera nie wymaga umiejętności programowania, mimo ścisłego powiązania z pracą programistów. Zdarza się, że nasi Kursanci jeszcze w trakcie nabywania wiedzy i udziału w warsztatach organizowanych na kursie, znajdują swoją pierwszą pracę jako Tester Programowania.”

Marcin Tchórzewski

Założyciel i CEO Coders Lab – pierwszej szkoły IT w Polsce

Coders Lab
SZKOŁA IT

3.2. Frontend Developer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 12% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Frontend Developer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Frontend Developer	Junior	6,997 zł - 10,763 zł
	Mid	12,813 zł - 19,564 zł
	Senior	20,735 zł - 28,847 zł
	Ekspert	19,211 zł - 29,901 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Frontend Developer	Junior	B2B	9,180 zł
		UoP	7,358 zł
	Mid	B2B	17,106 zł
		UoP	16,042 zł
	Senior	B2B	29,050 zł
		UoP	24,892 zł
	Ekspert	B2B	36,053 zł
		UoP	26,889 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

Komentarz eksperta



Kamil Józwik

Principal Frontend Developer. Twórca kursu [Rekrutend](#)

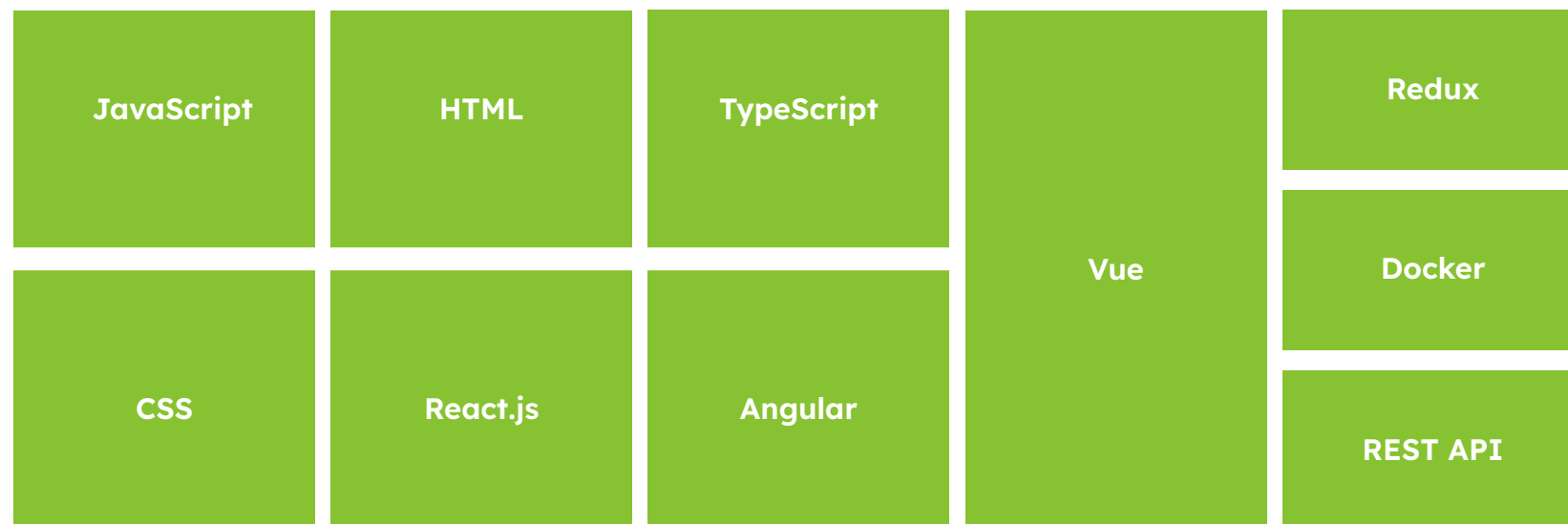
„Ze świecą nam szukać drugiej tak dynamicznie rozwijającej się technologii w branży IT, jaką jest obecnie Frontend. Gdy wydawało się, że React oraz aplikacje typu SPA (Single Page App) ustabilizują nam już tę gałąź wytwarzania oprogramowania na kilka najbliższych lat, do łask bardzo dynamicznie zaczęły wracać aplikacje SSR (Server Side App), napędzane przez tzw. metaframeworki (np. Next.js). Gdy do tego dołożymy nowe, ciągle zyskujące na popularności wzorce renderowania typu SSG, ISR, Islands czy świeżutki „Streaming SSR”, to nie zdziwię się, gdybyśmy w ciągu kilku najbliższych lat zredefiniowali pozycję frontend developera i podzielili ją na kolejne wąskie specjalizacje, tak jak to się stało jakiś czas temu z ogólnie pojętą pozycją „Web developera”.”

3.2. Frontend Developer

W ofertach skierowanych do Frontend Developera najczęściej pojawiają się następujące technologie: HTML, CSS, JavaScript, TypeScript, React.js i Angular.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Frontend Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



3.3. DevOps Engineer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 10% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku DevOps Engineer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
DevOps Engineer	Junior	9,776 zł - 14,129 zł
	Mid	17,538 zł - 25,146 zł
	Senior	22,857 zł - 31,728 zł
	Ekspert	23,754 zł - 33,488 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
DevOps Engineer	Junior	B2B	13,617 zł
		UoP	10,504 zł
	Mid	B2B	19,813 zł
		UoP	17,889 zł
	Senior	B2B	35,612 zł
		UoP	26,070 zł
	Ekspert	B2B	38,035 zł
		UoP	29,389 zł

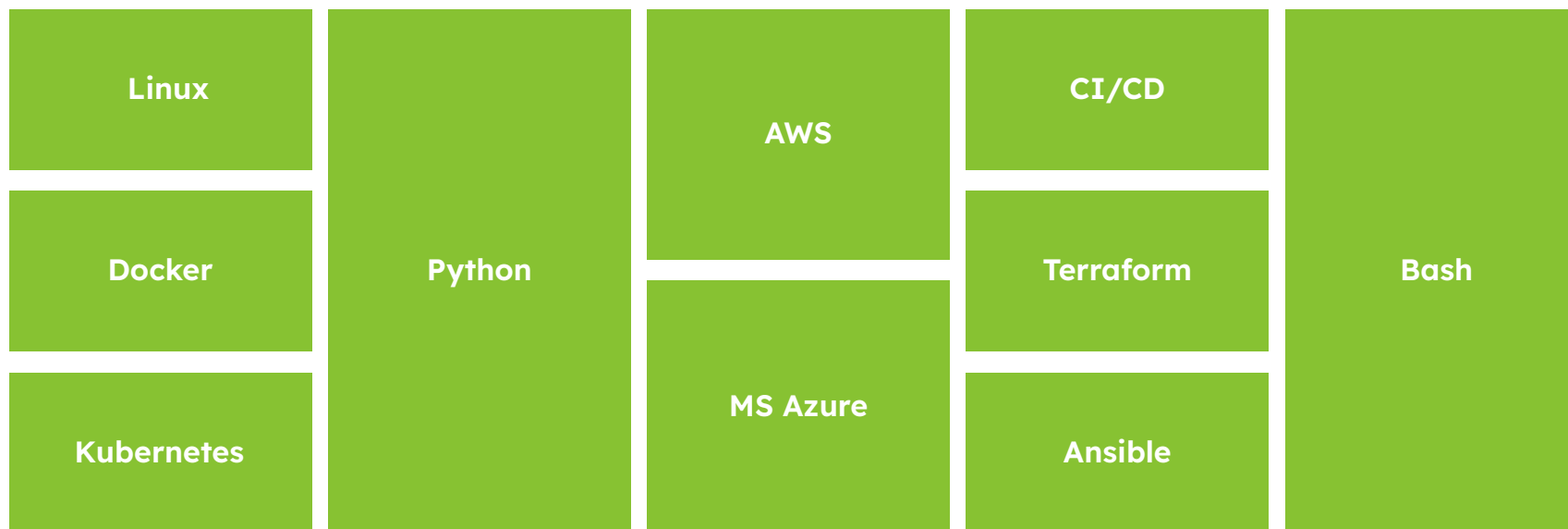
*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

3.3. DevOps Engineer

Top 3 umiejętności, które najczęściej pojawiały się w ofertach pracy na stanowisko DevOps Engineer to: Linux, Docker i Kubernetes. Na kolejnych miejscach znalazł się Python oraz rozwiązania chmurowe, takie jak AWS lub MS Azure.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (DevOps Engineer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



3.4. Fullstack Developer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 9% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Fullstack Developer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Fullstack Developer	Junior	7,536 zł - 11,441 zł
	Mid	16,390 zł - 24,809 zł
	Senior	22,163 zł - 32,601 zł
	Ekspert	23,269 zł - 31,142 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Fullstack Developer	Junior	B2B	10,128 zł
		UoP	8,890 zł
	Mid	B2B	21,346 zł
		UoP	18,107 zł
	Senior	B2B	29,738 zł
		UoP	25,491 zł
	Ekspert	B2B	34,144 zł
		UoP	28,375 zł

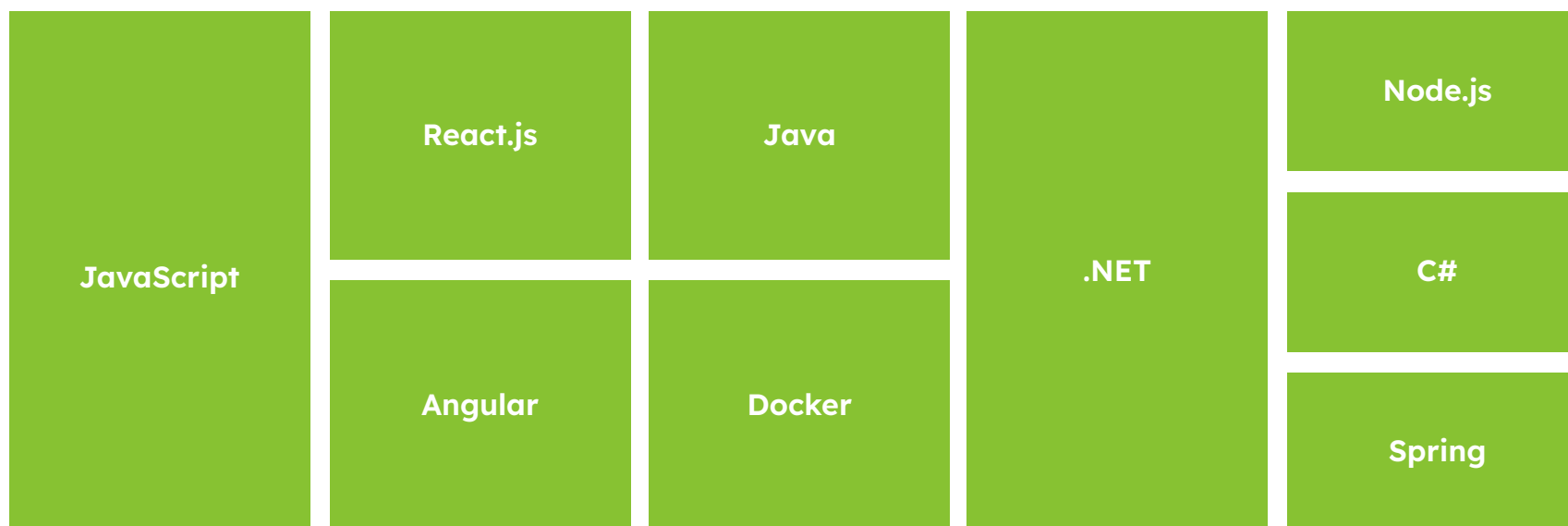
*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

3.4. Fullstack Developer

Według zebranych danych, jednymi z najbardziej poszukiwanych specjalistów w świecie IT są Fullstack Developerzy. Na podstawie przeanalizowanych ofert wskazujemy 10 umiejętności, które pojawiały się w nich najczęściej.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Fullstack Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



3.5. Mobile Developer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 8% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Mobile Developer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Mobile Developer	Junior	6,887 zł - 10,815 zł
	Mid	15,746 zł - 23,584 zł
	Senior	17,547 zł - 30,415 zł
	Ekspert	21,078 zł - 31,739 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Mobile Developer	Junior	B2B	9,321 zł
		UoP	8,832 zł
	Mid	B2B	18,289 zł
		UoP	15,432 zł
	Senior	B2B	28,356 zł
		UoP	23,831 zł
	Ekspert	B2B	32,178 zł
		UoP	25,993 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

3.5. Mobile Developer

Na podstawie danych zebranych z ofert osoba pracująca na stanowisku Mobile Developera powinna dobrze znać Java, Kotlin oraz Swift.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Mobile Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



3.6. Data Scientist

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 7% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Data Scientist.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Data Scientist	Junior	8,227 zł - 12,203 zł
	Mid	14,766 zł - 23,024 zł
	Senior	22,720 zł - 32,179 zł
	Ekspert	22,136 zł - 30,618 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Data Scientist	Junior	B2B	10,124 zł
		UoP	9,848 zł
	Mid	B2B	18,407 zł
		UoP	14,623 zł
	Senior	B2B	28,718 zł
		UoP	23,354 zł
	Ekspert	B2B	34,649 zł
		UoP	28,902 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

Komentarz eksperta



„Rynek Data Science już się trochę uspokoił, coraz więcej firm rozumie co to jest i jak to wykorzystać. Dla osób, które szukają pierwszej pracy, nie ma wielu ofert związanych z researchem dot. zaawansowanych modeli (np.: sieci neuronowych). Zdecydowanie częściej ogłoszenia dotyczą produkcyjnego wykorzystania Machine Learningu, gdzie ważniejsze są umiejętności związane z inżynierią oprogramowania, bazami danych, czy cloudem. W małych i średnich firmach Data Scientist będzie zarówno Data Engineer'em, jak i MLOps'em, a często też Business Analyst'em. Dlatego pracodawcy poszukują kandydatów z tzw. T-shaped skillset. Mających szeroką wiedzę z wielu obszarów IT i Analityki oraz specjalizację w jednej bądź dwóch dziedzinach.”

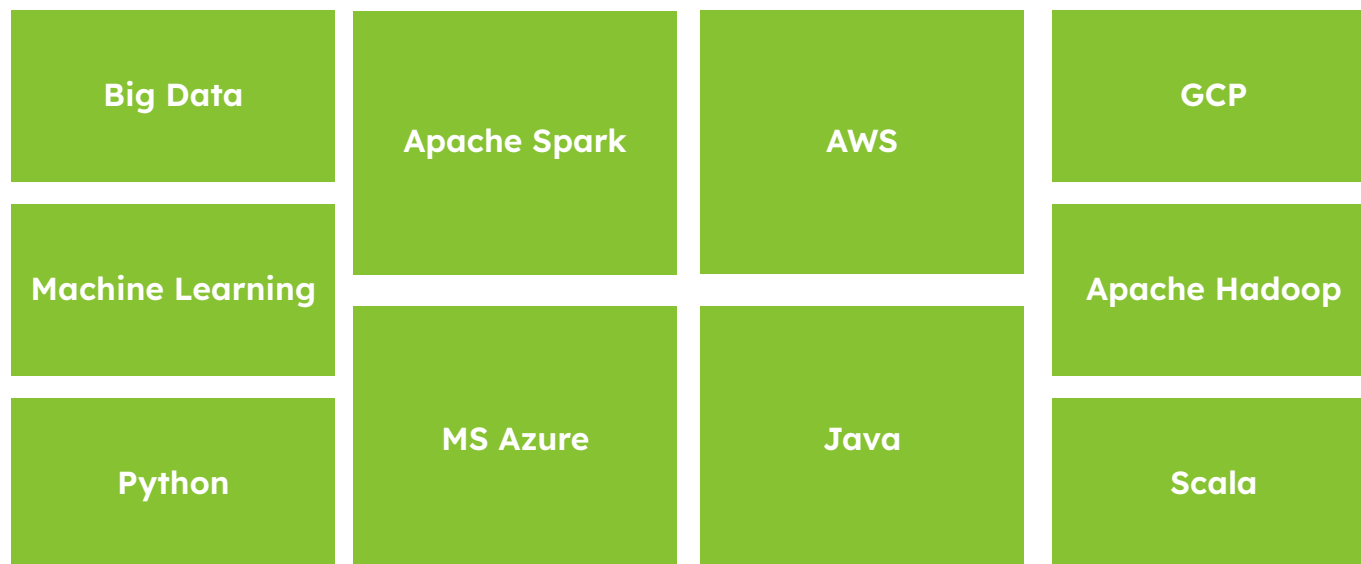
Mateusz Dorobek
Data Scientist

3.6. Data Scientist

Specjaliści w tej dziedzinie muszą posiadać umiejętności i kompetencje z wielu obszarów. Według danych zebranych z ofert pracy, od Data Scientists wymaga się znajomości zagadnień Big Data, Machine Learning (ML) oraz języka Python.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Data Scientist)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok



Komentarz eksperta



„Na rynku pojawia się coraz więcej narzędzi do automatyzacji Machine Learningu i procesów z nim powiązanych. Znajomość ich wszystkich jest nie możliwa, ale doświadczenie, chociażby z kilkoma z pewnością pozwoli zarządzać procesami ML-owymi sprawniej, bez tworzenia koła na nowo.

Data Science jest nieodłącznie związane z wiedzą domenową. Szukając pracy, należy pamiętać, że istnieją obszary, w których zaawansowana analityka ma zastosowanie od dawna, ale są też takie, w których jej wykorzystanie dopiero nabiera znaczenia. Może to być dźwignią do szybszego startu, jednak zaczynając karierę w DS, warto szukać firm z rozwiniętym zespołem/produktem. W takim miejscu najbardziej rozwiniiesz swoje umiejętności, ponieważ zdobycie pierwszej pracy to dopiero początek.”

Mateusz Dorobek
Data Scientist

3.7. Backend Developer

25% – średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W 2022 roku, 7% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Backend Developer.

Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Backend Developer	Junior	8,764 zł - 13,319 zł
	Mid	17,053 zł - 24,267 zł
	Senior	20,332 zł - 30,523 zł
	Ekspert	22,371 zł - 33,324 zł

*Na potrzeby agregacji połączyliśmy wynagrodzenia bez względu na typ umowy oraz przedstawiamy średnią arytmetyczną ze skrajnych wartości widełek (najniższych oraz najwyższych).

Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Backend Developer	Junior	B2B	9,115 zł
		UoP	8,140 zł
	Mid	B2B	20,412 zł
		UoP	17,292 zł
	Senior	B2B	27,531 zł
		UoP	24,391 zł
	Ekspert	B2B	32,613 zł
		UoP	26,930 zł

*B2B: netto na fakturze bez VAT
UoP: netto

3.7. Backend Developer

Java, Python i PHP - to 3 umiejętności, które najczęściej pojawiały się w ofertach pracy na stanowisko Backend Developer.

Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Backend Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2022 rok

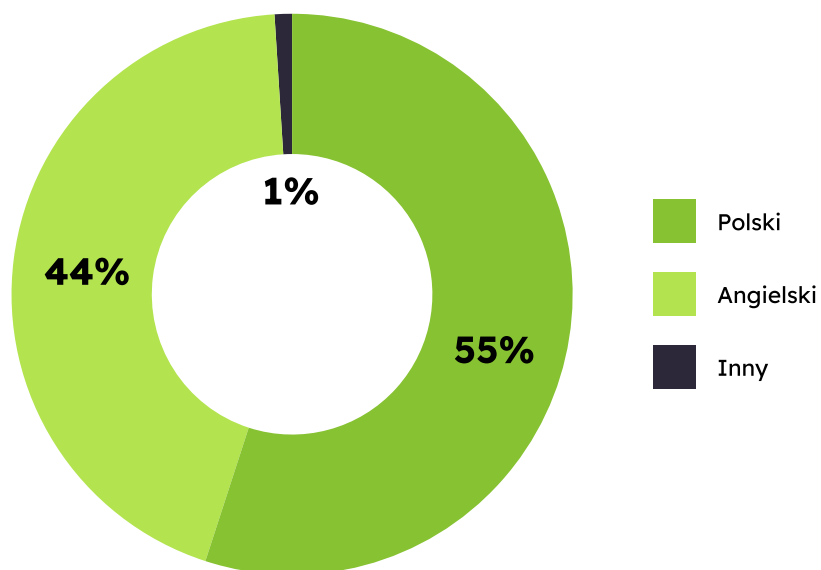
Python	Django	PHP	Laravel
	Flask		Symfony
Java	Spring	.NET	Node.js
	Hibernate	C#	

4. Znajomość języków obcych

W polskiej branży IT komunikacja wewnątrz firmy nie zawsze odbywa się w języku polskim. 44% ankietowanych odpowiedziało, że w pracy porozumiewają się głównie w języku angielskim. Deklarowany poziom znajomości języka angielskiego również jest na wysokim poziomie - 72% ankietowanych uważa, że posługuje się nim na poziomie B2/C1.

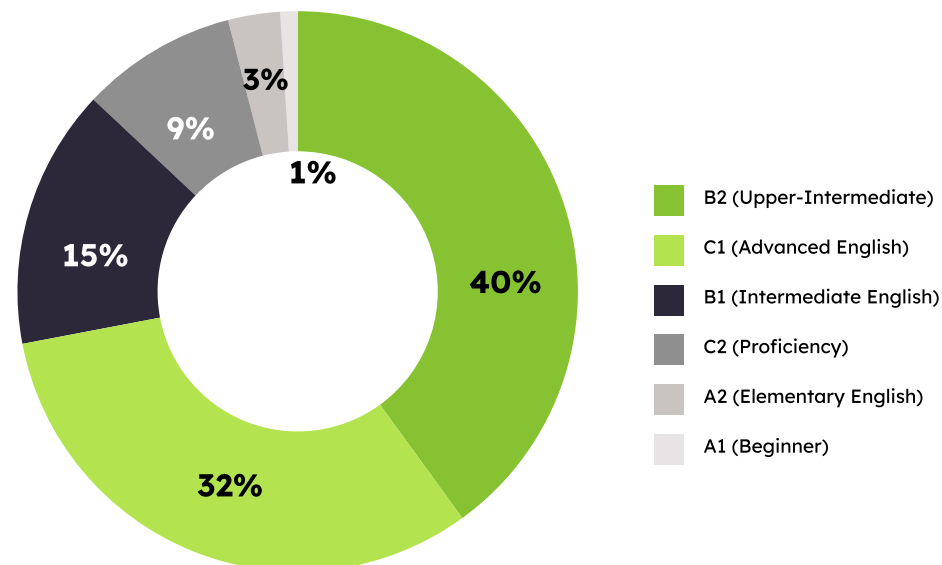
Główny język komunikacji w pracy ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Poziom języka angielskiego ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022

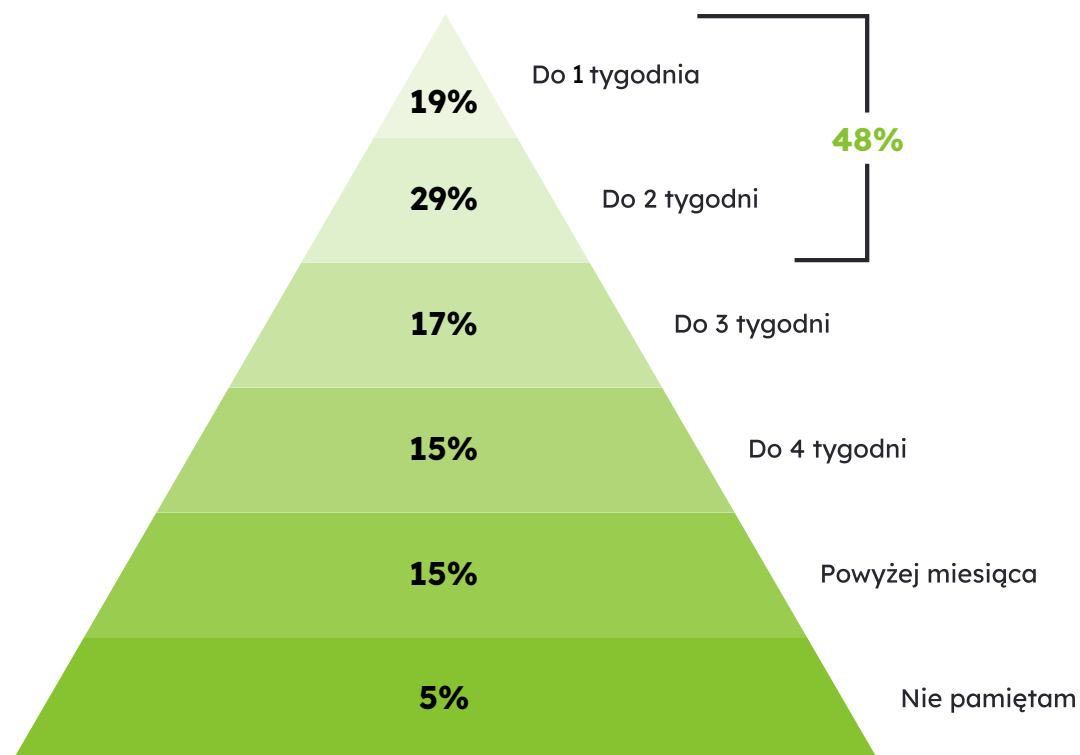


5.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego

Sprawdziliśmy ile czasu trwa proces od otrzymania przez pracodawcę CV do podpisania umowy. Uczestnicy ankiety najczęściej wybierali opcję „do 2 tygodni”.

Czas poświęcony na udział w procesie rekrutacyjnym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Porównanie z 2021

W 2022, o 5 p.p. więcej procesów rekrutacyjnych, w których brali udział ankietowani, trwało **mniej niż miesiąc**.

5.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego

Komentarz eksperta



„Dwa lata pandemii udowodniły, że coś na co mogli sobie pozwolić wybrani, teraz stało się normą. Praca zdalna jest benefitem dla prawie 3/4 badanych. A to powinno się zacząć już na etapie rekrutacji.

Wg danych rekrutacja powinna mieć maksymalnie 2 etapy, decyzja do 2 tygodni i przede wszystkim być na tematy techniczne. To absolutne minimum. Ale żeby się wyróżnić i to trzeba poprawić. Najlepiej zaangażować w proces rekrutacji sam zespół, do którego nowa osoba ma trafić. Proces można wtedy skrócić do jednego etapu, przeprowadzić przy okazji rozmowę techniczną. Przy okazji można sprawdzić też czy jest „flow” z nową osobą i dać poczucie sprawczości zespołowi. Win-win :-)”

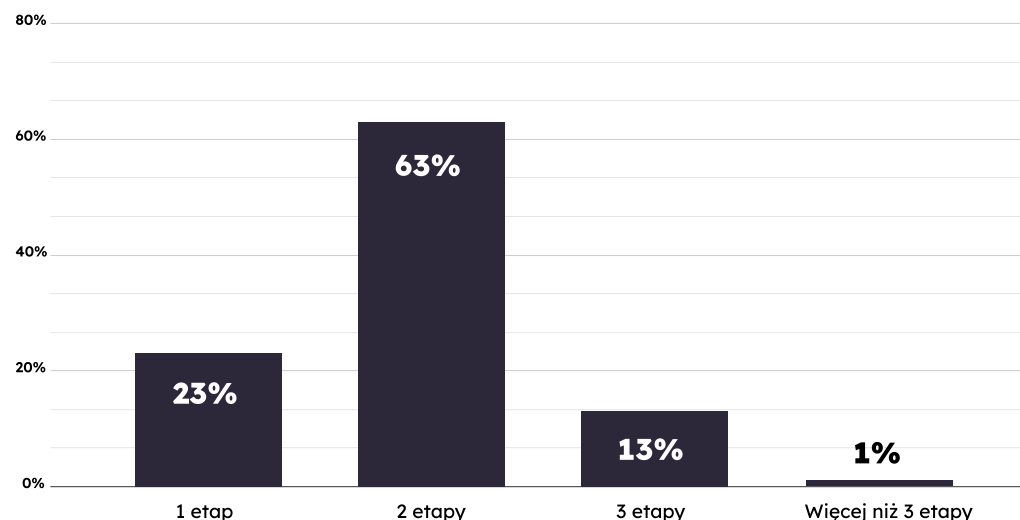
Bartosz Janowski
Head of Agile Centre, mBank

5.1.1. Liczba etapów

Wiemy z własnego doświadczenia, jak i z zebranych danych, że proces rekrutacyjny składający się z wielu etapów jest częstym powodem rezygnacji kandydatów. W naszej ankiecie zapytaliśmy specjalistów: „Z ilu etapów (nie wliczając wysłania i weryfikacji CV i/lub kontaktu ze strony agencji rekrutacyjnej) Twoim zdaniem powinien składać się optymalny proces rekrutacyjny?”. 63% z nich zaznaczyło, że rekrutacja powinna składać się maksymalnie z 2 etapów. Ta odpowiedź w dużej mierze pokrywa się z rzeczywistością - większość specjalistów IT (51%) dołączyła do obecnej firmy po przejściu 2 etapów.

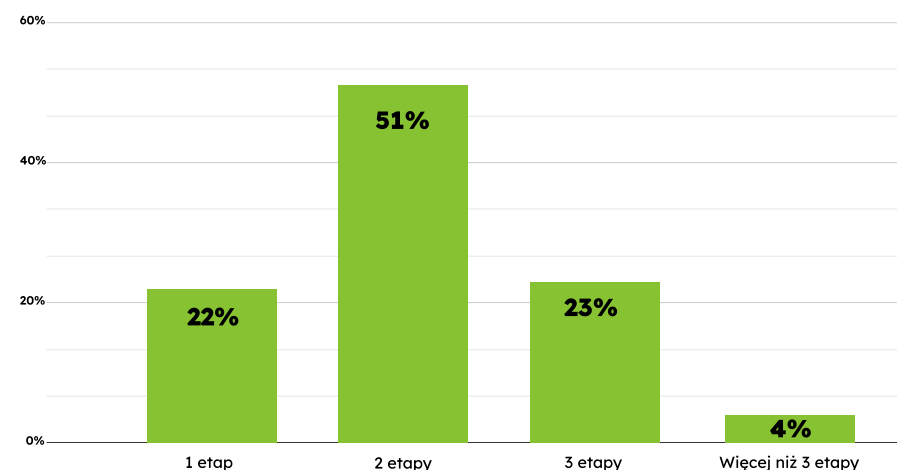
Preferowana liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Rzeczywista liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Ciekawostka

Specjaliści IT chcieliby **rzadziej** brać udział w 3-etapowych lub dłuższych procesach rekrutacyjnych.

5.1.1. Liczba etapów

Komentarz eksperta



„Specjaliści IT deklarują, że preferują krótkie procesy rekrutacji. Warto się jednak zastanowić co za tą deklaracją stoi. Możemy sobie wyobrazić, że skoro kandydaci biorą udział w wielu procesach rekrutacyjnych jednocześnie, każdy dodatkowy etap wydłuża z ich perspektywy proces nie o jedno spotkanie, ale o kilka, a czasem nawet kilkanaście spotkań. W mojej interpretacji deklaracja z ankiety wskazuje więc przede wszystkim na chęć ograniczenia czasu spędzonego na udziale w procesach rekrutacji ogółem, co nie dziwi, bo jest to aktywność nieodpłatna, a nierzadko również bardzo stresująca. Pracodawcy powinni oczywiście skoncentrować się na potrzebach kandydatów: jeśli chcemy, aby poświęcili więcej czasu na udział w procesie, należy zadbać o to, żeby kandydat mógł czerpać z tego korzyść, np. w postaci szczegółowej informacji zwrotnej po każdym etapie.”

Kasia Tang

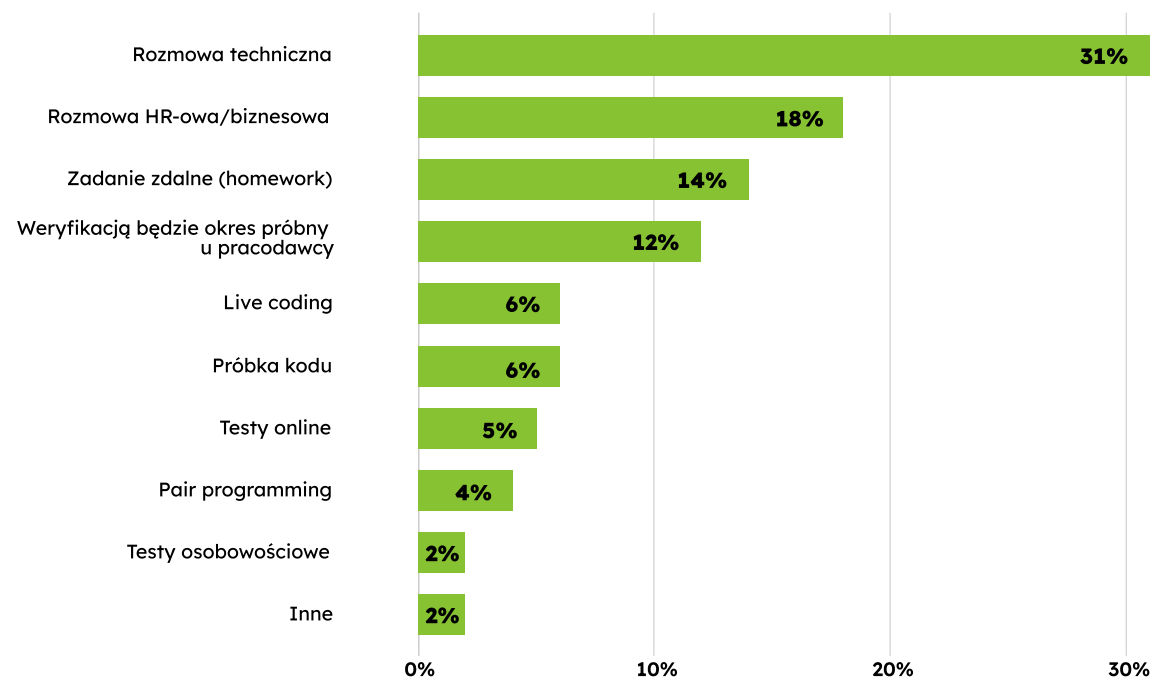
Co-founder [Super Source Me](#)

5.2. Weryfikacja kompetencji

Co trzeci ankietowany wskazał, że najbardziej preferowaną przez niego formą weryfikacji kompetencji jest rozmowa techniczna. Specjaliści IT jednak nie stronią również od zadań wykonanych w domu lub rozmowy HR-owo/biznesowej, w celu sprawdzenia ich umiejętności. Jednak zdecydowanie nie są oni fanami testów osobowościowych, które uplasowały się na ostatnim miejscu.

Preferowane metody weryfikacji kompetencji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Podsumowując, najbardziej pożądanym przebieg procesu rekrutacyjnego składa się z 3 kluczowych elementów:

1. Proces rekrutacyjny ma maksymalnie **2 etapy**.
2. Weryfikacja kompetencji odbywa się podczas **rozmowy technicznej**.
3. Podpisanie umowy następuje maksymalnie **po 2 tygodniach** od momentu otrzymania przez pracodawcę CV kandydata.



Porównanie z 2021

Zadanie zdalne (homework) zmieniło swoją pozycję na podium i **spadło z 2. na 3. miejsce**.

5.2. Weryfikacja kompetencji

Komentarz eksperta



„Z mojego doświadczenia wynika, że kandydaci bardzo niechętnie podchodzą do procesów rekrutacyjnych, których częścią jest czasochłonne zadanie. Z czego to wynika? Chodzi właśnie o czas, którego wszyscy mamy tak mało. Zwykle kończy się na tym, że kandydat musi poświęcić swój wolny weekend, a robi to zazwyczaj nieprzychylnie. Dla przykładu, miałam okazję prowadzić proces, gdzie na zadanie rekrutacyjne kandydat musiał przeznaczyć około 15h. Statystyki nie były imponujące, ponieważ z 20 zarekomendowanych kandydatów (tak, podczas rozmowy wykazali zainteresowanie wykonaniem zadania), tylko 2 z nich faktycznie je ukończyło. Być może planując proces rekrutacyjny warto rozważyć inne formy weryfikacji umiejętności technicznych np. pogłębioną rozmowę techniczną.”

Marta Dyga

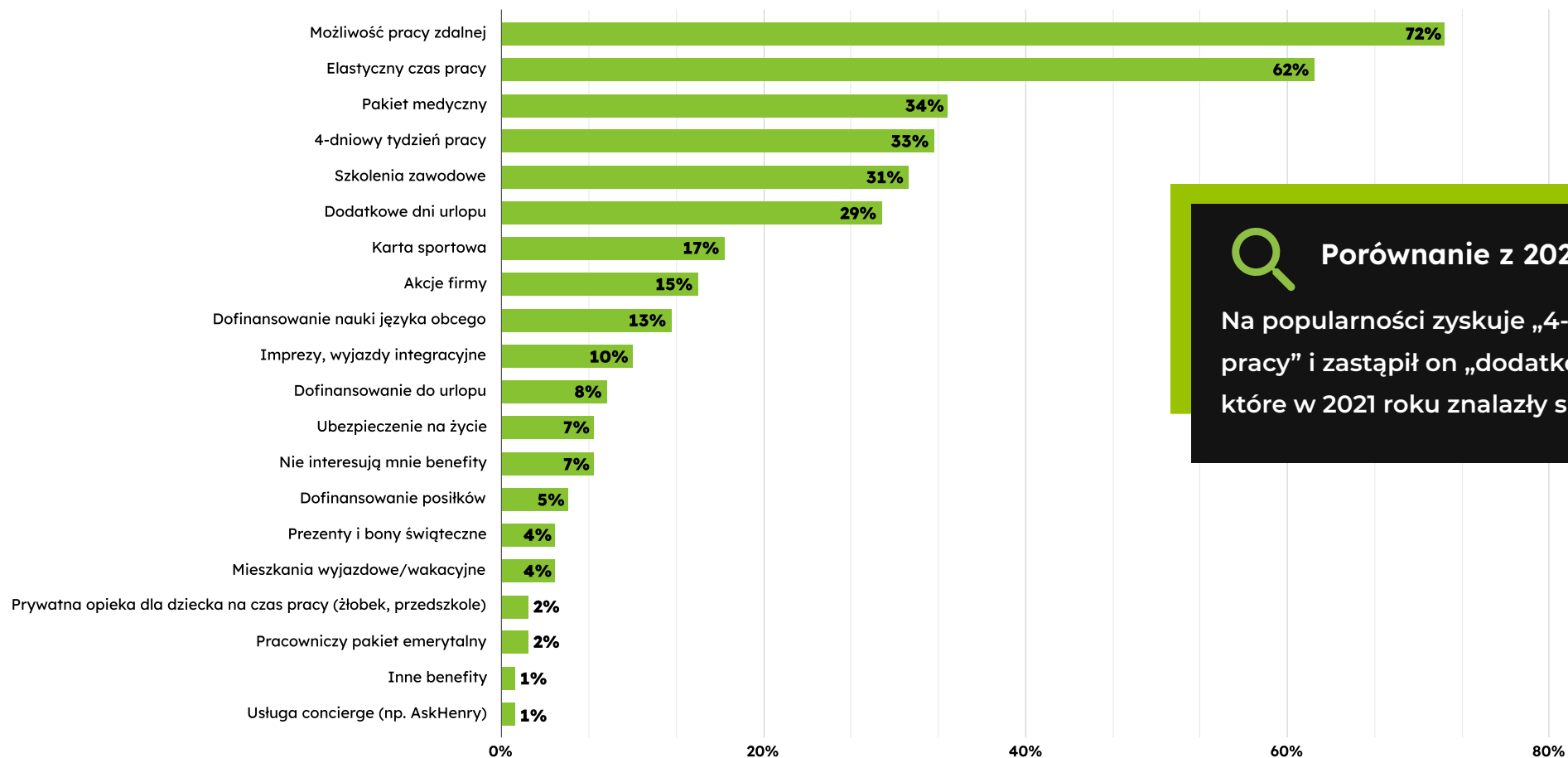
Team Leader / Senior IT Recruiter, Next Technology Professionals

6. Benefits

„Możliwość pracy zdalnej”, „elastyczny czas pracy” oraz „pakiet medyczny” - te trzy pozapłacowe benefity królują wśród specjalistów IT. Jeszcze bardziej niż w ubiegłym roku cenią oni sobie możliwość pracy zdalnej - ten benefit został wybrany o 9 p.p. więcej.

Preferowane benefity

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2022



Porównanie z 2021

Na popularności zyskuje „4-dniowy tydzień pracy” i zastąpił on „dodatkowe dni urlopu”, które w 2021 roku znalazły się tuż za podium.

6. Benefits

Komentarz eksperta



„Praca zdalna powoli przestaje być trendem czy benefitem, a staje się jedną z cech charakterystycznych branży IT. Programowanie niemal zawsze będzie czynnością twórczą, a spokój domowego zacisza znacznie ułatwia utrzymanie skupienia, a w przypadku konieczności przerwy i zebrania myśli, nic nie sprawdzi się lepiej niż kilka minut spędzonych w ulubionym fotelu.

Komputer oraz stabilne połączenie z Internetem to wszystko, czego potrzeba programiście do pracy, tak więc konieczność pojawiania się w biurze staje się całkowicie zbędna. Praca zdalna w pewnym sensie usuwa również granice miast, krajów i kontynentów. Sam na co dzień pracuję z zespołem, którego członkowie znajdują się w różnych miejscach na świecie. Dzięki możliwości pracy zdalnej, również nie tak dawno temu zmieniłem widok zza okna z zakorkowanych ulic warszawskiego Targówka na dumnie piętrzące się drzewa pobliskiego lasu. A tego na karty sportowe, czy dodatkowe dni urlopowe na pewno nie będę chciał wymienić.”

Kamil Józwik

Principal Frontend Developer. Twórca kursu [Rekrutend](#)

Komentarz eksperta



„Gdy pada hasło benefits, to pierwsze co przychodzi na myśl większości ludzi to prywatna opieka medyczna, karnet na siłownię czy owocowe wtorki. Gdy spojrzysz na wyniki, jakie przynosi raport jasno widać, że część kandydatów faktycznie ceni sobie tego typu benefits. Tak więc poza tym, że są one swoistym „must have”, które musi zaoferować organizacja, aby nie odstawać od konkurencji, to faktycznie są one też odpowiedzią na określone potrzeby. Jeśli jednak przyjrzymy się dobrze wynikom, to szybko dostrzeżemy, że tym, co ludzie cenią sobie najbardziej, jest czas i swoboda.

Praca zdalna i elastyczny czas pracy są tym, co dla wielu ludzi stanowi dziś fundament ich zawodowego świata, nie oferując więc tego, będzie coraz trudniej walczyć o talenty na rynku pracy. Może się to wydawać trywialne, bo mówimy w tym wypadku o oczywistościach, ale są firmy, które nadal do tematu pracy zdalnej podchodzą wręcz alergicznie, oferując ją niejako z przymusu pod presją rynku. Problematyczna okazuje się niekiedy również kwestia elastycznego czasu pracy, gdyż są firmy, w których ta elastyczność polega przede wszystkim na tym, że pracownik może zacząć pracę np. między 7 a 9, a ludzie jednak nie takiej elastyczności oczekują.

To, czym firmy zdecydowanie mogą się dziś wyróżnić w oczach pracowników, jest również 4-dniowy tydzień pracy oraz dodatkowe dni urlopu. Warto więc już teraz zastanowić się, jak jako organizacja możemy zapewnić więcej pracownikom więcej czasu i możliwość lepszego zarządzania nim. Już teraz są firmy, które testują 4-dniowy tydzień pracy, a także takie, które wprowadzają nie tylko urlopy w większym wymiarze, ale wręcz nielimitowane. Być może takie rozwiązania nie zawsze się sprawdzą doskonale (zwłaszcza w firmach z branż innych niż IT), ale warto im się przyjrzeć i przeanalizować co możemy zrobić u siebie w firmie, aby pracownikom zaoferować właśnie to czego oczekują, a więc czas.”

Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu [HRLityczny](#) i newslettera Przegląd HR

Partnerzy raportu

„Przygotuj się na rekrutację IT w 2023 roku – Rynek pracy IT w Polsce”



Polska Agencja
Inwestycji i Handlu
Grupa PFR



Rekrutacja IT & Outsourcing IT

Zostań z Nami w kontakcie



nexttechnology.io



[@Next Technology Professionals](https://www.youtube.com/@NextTechnologyProfessionals)



[@Next Technology Professionals -
IT Recruitment | IT Outsourcing](https://www.linkedin.com/company/@NextTechnologyProfessionals)



[@nexttechnology.io](https://www.instagram.com/nexttechnology.io)



[@Next Technology Professionals](https://www.facebook.com/NextTechnologyProfessionals)



[@nexttechnology.io](https://www.tiktok.com/@nexttechnology.io)

Rozbudujmy Twój zespół IT

