



RAPORT



Przygotuj się na  
rekrutację IT  
w **2024** roku

**RYNEK PRACY IT W POLSCE**





# Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>4</b>		
<b>Metodologia</b>	<b>5</b>		
<b>Kluczowe wnioski</b>	<b>6</b>		
<b>1. Oferty pracy w 2023 roku</b>	<b>7-20</b>		
1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta	7-9		
1.2. Praca zdalna	10-15		
1.3. Poziom doświadczenia zawodowego	16-19		
1.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy	20		
<b>2. Wynagrodzenie polskich specjalistów IT</b>	<b>21-51</b>		
2.1. Zmiana pracy	21-25		
2.2. Aktualne wynagrodzenie	26		
2.2.1. Podział na doświadczenie	27-28		
2.2.2. Podział na typ umowy (B2B vs UoP)	29-30		
2.2.3. Podział na technologie	31-42		
Java	35		
.NET	36		
Ruby	37		
C++	38		
PHP	39		
Python	40		
JavaScript	41		
Node.js	42		
2.3. Zmiany w wynagrodzeniu	43-51		
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	47-48		
2.3.4. Podwyżki i premie	49-51		
<b>3. Poszukiwani specjaliści IT</b>	<b>52-67</b>		
3.1. Quality Assurance (QA) Engineer	55-56		
3.2. Frontend Developer	57-58		
3.3. DevOps Engineer	59-60		
3.4. Mobile Developer	61-62		
3.5. Data Scientist	63-67		
<b>4. Znajomość języków obcych</b>	<b>68</b>		
<b>5. Proces rekrutacyjny</b>	<b>69-75</b>		
5.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego	69		
5.1.1. Liczba etapów	70-71		
5.2. Weryfikacja kompetencji	72-75		
<b>6. Benefits</b>	<b>76-77</b>		

## Agencja rekrutacyjna IT ■ Outsourcing IT



### 1-5 dni

W ciągu 1-5 dni od startu zlecenia przedstawiamy minimum **2 kandydatów**.



### 700+

Przeprowadziliśmy ponad 700 procesów rekrutacyjnych.



### 95%

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



### Wiedza

Już po raz trzeci przedstawiamy analizę rynku pracy w branży IT w postaci raportu.



Zostaliśmy wyróżnieni w 2023 roku w rankingu najbardziej dynamicznie rozwijających się polskich firm, według Forbes Polska.

### Szukasz skutecznego wsparcia?

## Porozmawiajmy o rekrutacji w IT



[kontakt@nexttechnology.io](mailto:kontakt@nexttechnology.io)



## Wstęp

Po wydaniu drugiej edycji naszego raportu w 2023 roku, nieustannie analizowaliśmy dane rynkowe, próbując zrozumieć, jak znaczące zmiany zaszły w branży IT i jak ewoluował rynek pracy. Ogromne emocje budziły nowości dotyczące AI, doniesienia o zwolnieniach w dużych korporacjach, a także fakt, że “praca przestała szukać człowieka”.

W efekcie wielu specjalistów IT zaczęło rozważać zmiany zawodowe. Obserwowaliśmy nawet, jak niektórzy Seniorzy aplikowali na pozycje na poziomie Mid, a Ci z kolei na stanowiska Juniorskie za kwoty znacznie niższe niż te, jakie niedawno zarabiali.

Więcej szczegółowych spostrzeżeń i analiz znajdziesz w naszym najnowszym raporcie. Co go wyróżnia? Oprócz analizy 130 000 ofert pracy z sektora IT, przeprowadziliśmy ankietę z udziałem 922 specjalistów IT. Mamy nadzieję, że zebrane dane dostarczą wartościowych wskazówek i pomogą w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących procesów rekrutacyjnych w branży IT w 2024 roku.



 **Dominik Jurek**  
CEO Next Technology Professionals



 **Piotr Jurek**  
COO Next Technology Professionals



## Metodologia

Raport powstał na bazie **130 tysięcy ofert pracy**, które w 2023 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 28 września 2023 a 27 listopada 2023, przeprowadziliśmy anonimową ankietę, w której zebraliśmy **922 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:



Polska Agencja  
Inwestycji i Handlu  
Grupa PFR

## Kluczowe wnioski



W 58% ofert pracy widniała możliwość całkowitej pracy zdalnej. To o 3 p.p. mniej niż w 2022 roku.



55% ankietowanych chce pracować całkowicie zdalnie, 42% hybrydowo, a 3% w pełni stacjonarnie.



Większość specjalistów IT nie dostała wymogu powrotu do biura od pracodawcy (84%). Jedynie u 16% ankietowanych ilość dni pracy z biura się zwiększyła.



O 8 p.p. mniej specjalistów IT zmieniło pracę w 2023 roku w porównaniu z rokiem 2022.



W 2023 roku na polskich portalach pojawiło się o 6 p.p. mniej ofert pracy ze Stanów Zjednoczonych.



Najwięcej ofert pracy w 2023 roku było skierowanych do Midów, czyli osób z 2-4 letnim doświadczeniem.



Ekspert “zatrudniony” tylko na B2B otrzymywał wyższe wynagrodzenie niż kwoty przedstawiane w ogłoszeniach. W 2022 roku dotyczyło to Seniorów (na B2B) oraz Ekspertów (na B2B oraz UoP).



Spadek chęci otrzymywania wynagrodzenia w walucie obcej z 66% do 52%.



W 2023 roku mniej osób uzyskało podwyżki niż w 2022 roku.

Senior: spadek o 2 p.p. Ekspert: spadek o 7 p.p. Mid: podobny poziom jak rok temu. Natomiast u Juniorów wzrost o 4 p.p. Może to oznaczać, że ofert pracy było mniej, konkurencja była większa, ale Ci, którzy zostali zatrudnieni, zostali docenieni.



Najczęściej poszukiwanymi specjalistami są: **Quality Assurance (QA) Engineer, DevOps Engineer, Fullstack Developer, Data Scientist, Frontend Developer, Administrator oraz System Architect.**



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.



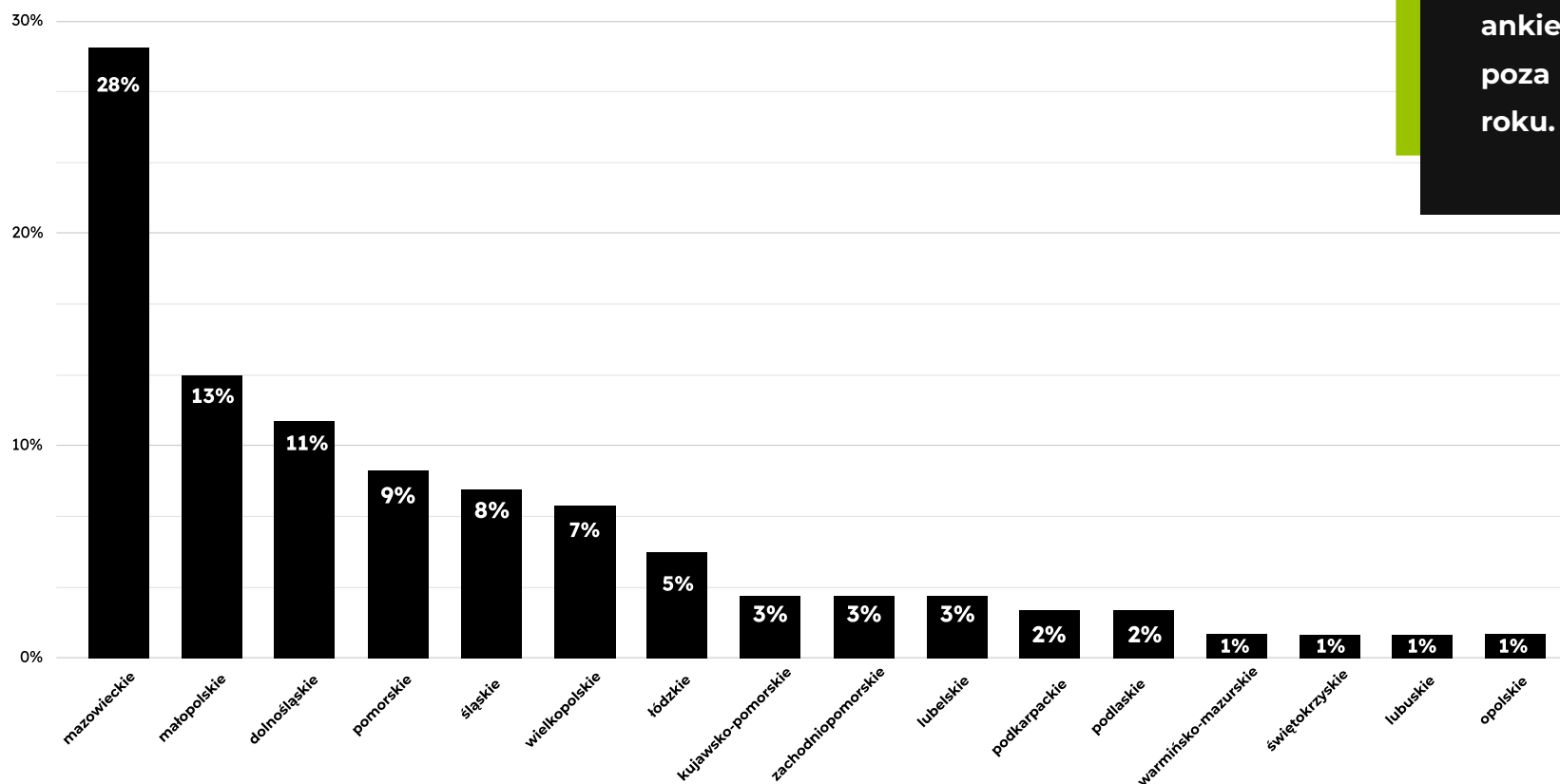
W 2023 roku jawne widełki płacowe były zawarte w 58% ofert pracy - to tylko o 2 p.p. więcej niż w poprzednim roku.

## 1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

Najwięcej ofert w 2023 roku było z lokalizacją przypisaną w województwie mazowieckim (28%), małopolskim (13%) oraz dolnośląskim (11%). Adekwatnie, wśród miast z największą liczbą ofert pracy na podium znalazły się: Warszawa (24%), Kraków (12%) i Wrocław (10%). 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 2023 rok



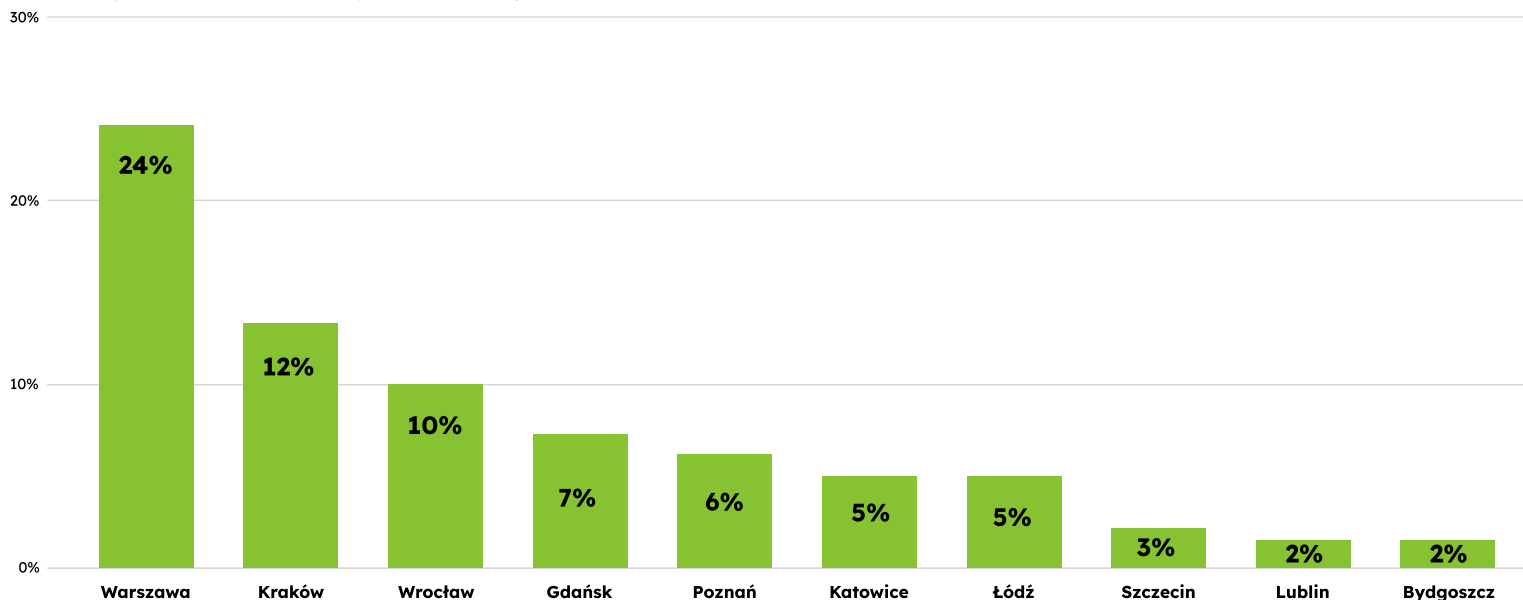
### Ciekawostka

Wzrósł udział ankietowanych z województwa małopolskiego, dolnośląskiego, śląskiego oraz pomorskiego. Jednocześnie spadła liczba ankietowanych, którzy przebywają poza Polską, w porównaniu do 2022 roku.

## 1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

### 10 miast z największą liczbą ofert pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



#### Komentarz eksperta



**Machteld Bergstra**

Starszy Konsultant w Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu



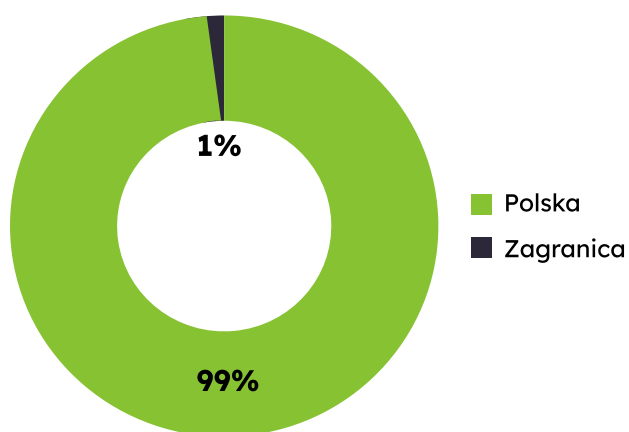
„Polska staje się coraz bardziej popularnym miejscem docelowym dla usług informatycznych dla firm. Dla zagranicznych inwestorów ważne jest posiadanie dostępu do absolwentów najlepszych uniwersytetów oraz do największego zasobu specjalistów IT w różnych dziedzinach. Polscy informatycy są znani na całym świecie ze względu na wysoką jakość, kreatywność i przedsiębiorczy sposób pracy. Warszawa i Kraków przyciągają najwięcej inwestycji w IT dzięki doskonałej ofercie edukacyjnej i szerokiemu rynkowi pracy, ale także Katowice, Gdańsk i Poznań zauważają rosnące zainteresowanie inwestorów ze względu na duże liczby studentów i doskonałą ofertę lokalizacji biurowych. Inwestorzy chętnie osiedlają się w pobliżu innych dużych firm technologicznych oraz instytucji finansowych, ponieważ fintech odgrywa coraz większą rolę w polskim sektorze usług.”



## 1.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

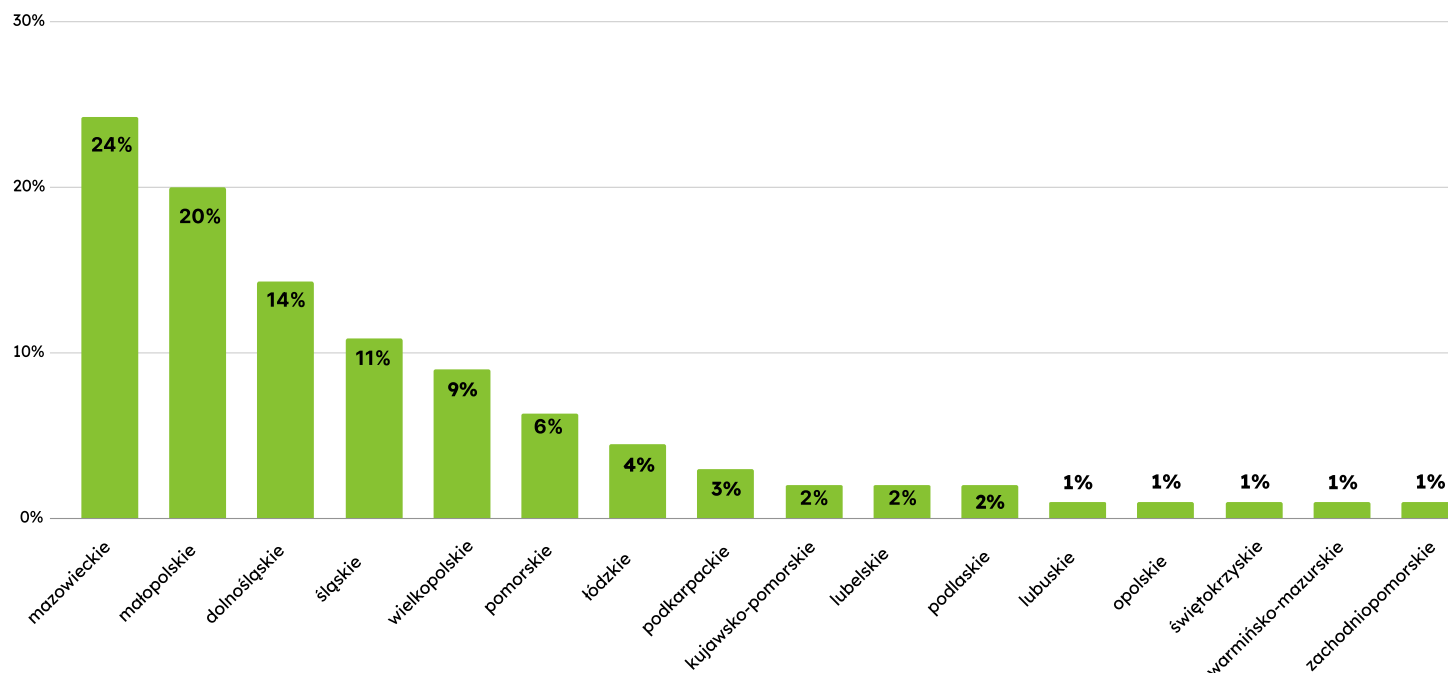
### Stale miejsce zamieszkania ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Lokalizacja ankietowanych (województwa)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Ciekawostka

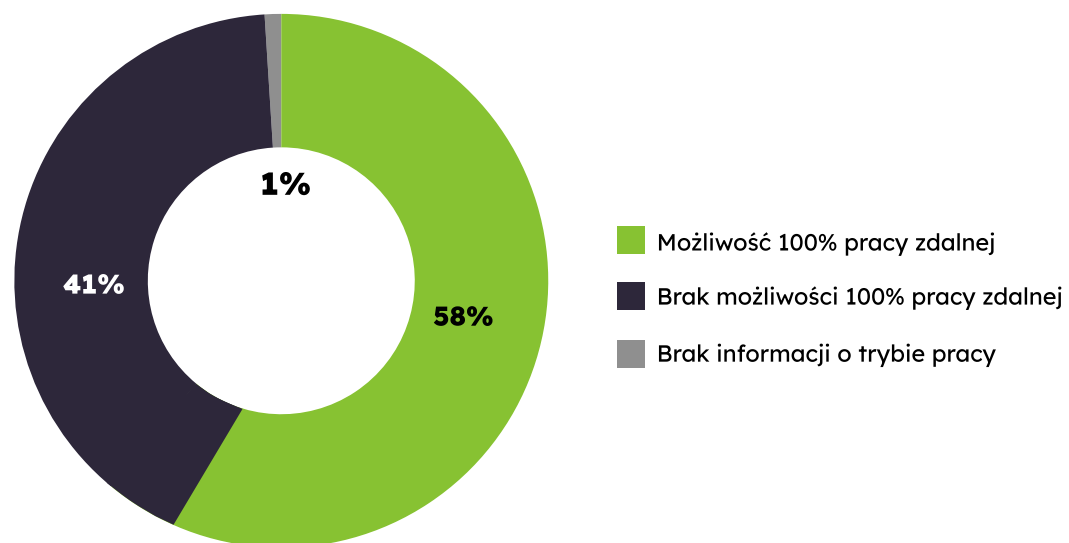
Na pytanie „W jakim obszarze/branży pracujesz?” ankietowani najczęściej odpowiedzieli: software house, bankowość, FinTech, consulting, medycyna i telekomunikacja.

## 1.2. Praca zdalna

67% osób pracuje w 100% zdalnie, chociaż ta forma współpracy jest preferowana przez 55% specjalistów IT. Widać wzrost zainteresowania pracą hybrydową wśród tych osób.

### Możliwość 100% pracy zdalnej w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



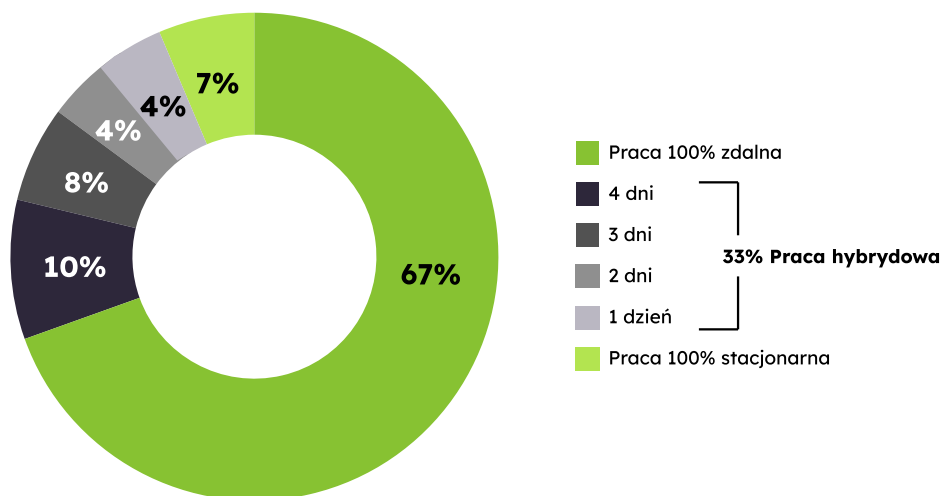
#### Ciekawostka

55% specjalistów IT preferuje pracę całkowicie zdalną, natomiast ona jest w 58% ofert - wskazuje to na równowagę rynku odnośnie tego czego oczekują kandydaci i co oferują pracodawcy.

## 1.2. Praca zdalna

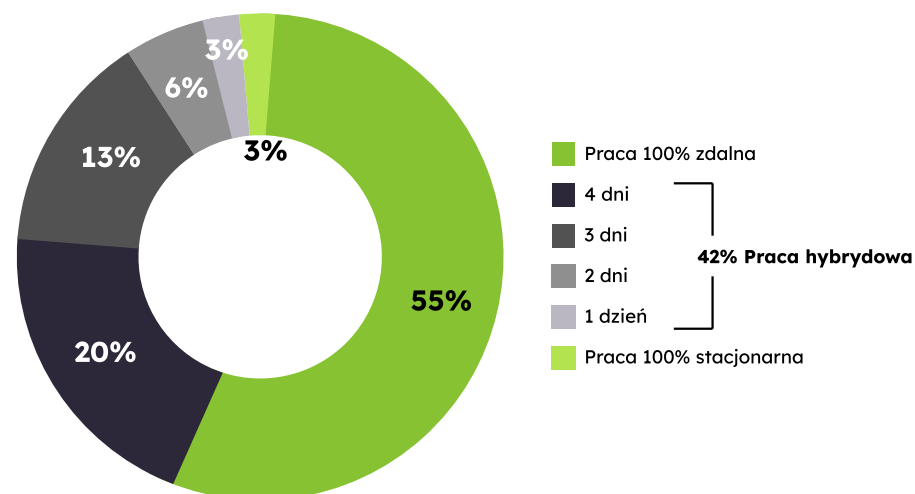
### Obecna liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Optymalna liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Ciekawostka

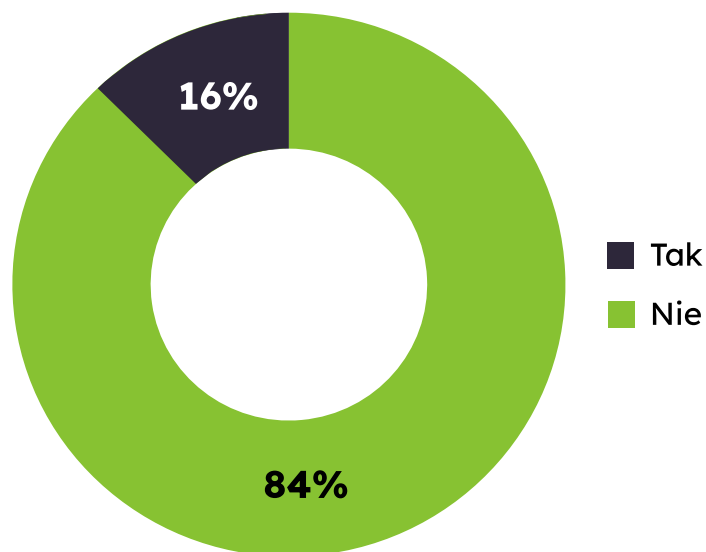
67% specjalistów IT pracuje całkowicie zdalnie, ale tylko 55% z nich uznaje to za najbardziej optymalne rozwiązanie. Osoby te wolałyby pracować hybrydowo, gdyby miały taką możliwość (brak biura w mieście zamieszkania).

## 1.2. Praca zdalna

Pomimo wyraźnie zaobserwowanego trendu w 2023, związanego z wprowadzaniem dodatkowych obowiązkowych dni pracy w biurze, większość specjalistów IT nie dostała takiego wymogu od pracodawcy (84%). Jedyne u 16% ankietowanych ta ilość dni pracy z biura się zwiększyła.

### Zwiększenie liczby obowiązkowych dni pracy z biura w 2023 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

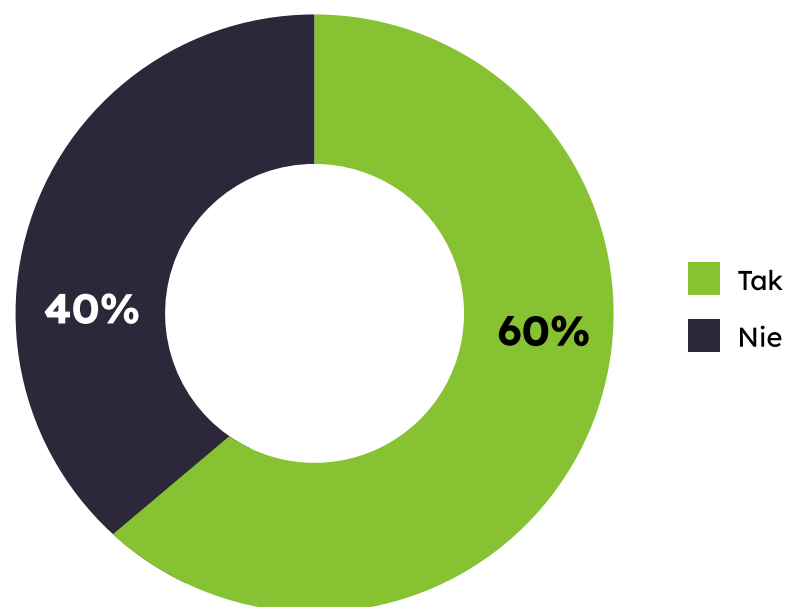


## 1.2. Praca zdalna

Polscy specjaliści IT, którzy brali udział w naszej ankiecie pracują w większości dla firm z główną siedzibą w Polsce (60%), na drugim miejscu znalazły się Stany Zjednoczone (11%), a na trzecim Wielka Brytania (6%).

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Komentarz eksperta



**Dominik Jurek**  
CEO Next Technology Professionals

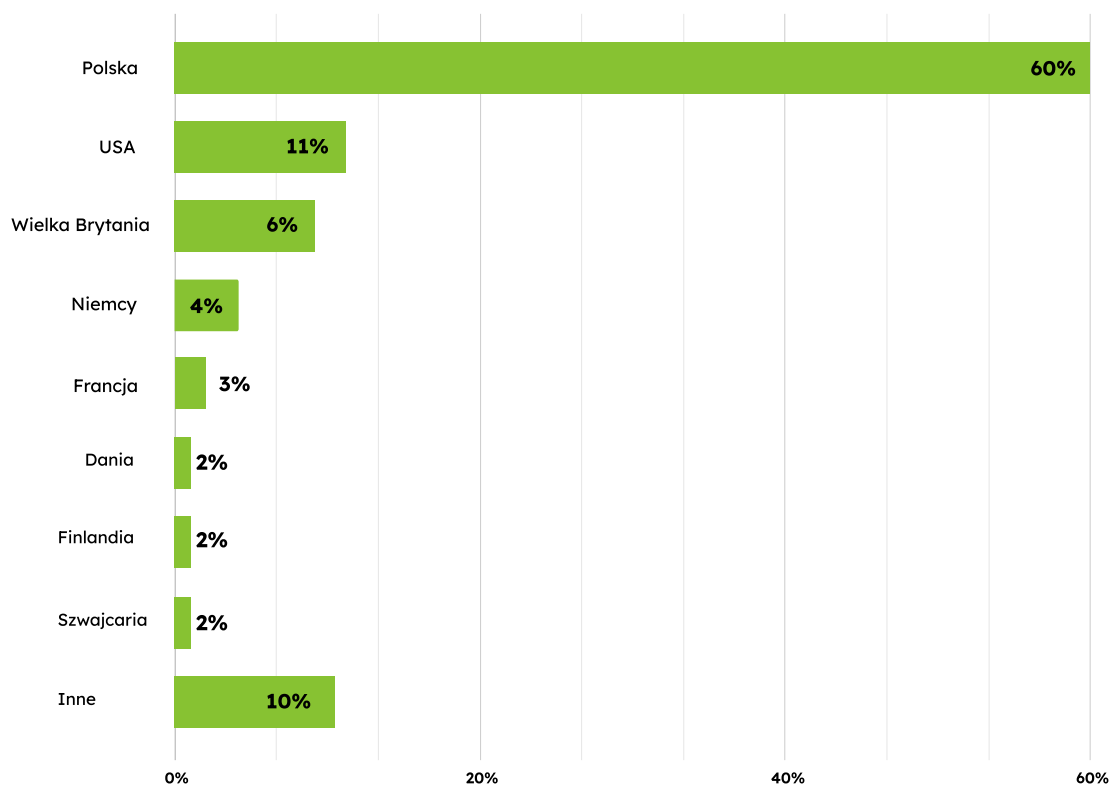
„Wykresy przedstawione w tym rozdziale ukazują wpływ globalizacji na rynek pracy oraz elastyczność zapewnioną przez możliwość pracy zdalnej. Dzięki postępowi technologicznemu, pracownicy mają coraz większe szanse na zdobywanie międzynarodowego doświadczenia, nie opuszczając swojego miejsca zamieszkania. Dla wielu osób praca zdalna dla zagranicznej firmy przy (relatywnie) niskich kosztach życia lokalnego, a zarobkach porównywalnych do tych w krajach firmy, jest atrakcyjna.

Z drugiej strony jest coraz więcej osób, które pracują dla firm w Polsce, ale swoją pracę wykonują z innych krajów. Warto pamiętać, że choć praca zdalna ma swoje zalety, to nie zawsze jest idealna. Może ona bowiem zwiększać ryzyko wypalenia zawodowego i są osoby, które mają problem z organizacją i skupieniem właśnie w tym trybie. Jednak są również pracownicy, którzy świetnie sobie radzą i potrafią efektywnie działać "na odległość". Najlepiej jest rozważyć wszelkie wady i zalety oraz porozmawiać z pracownikiem zanim będziemy wprowadzać zmiany w ilości dni pracy "z domu"."

## 1.2. Praca zdalna

### Lokalizacja siedziby firmy

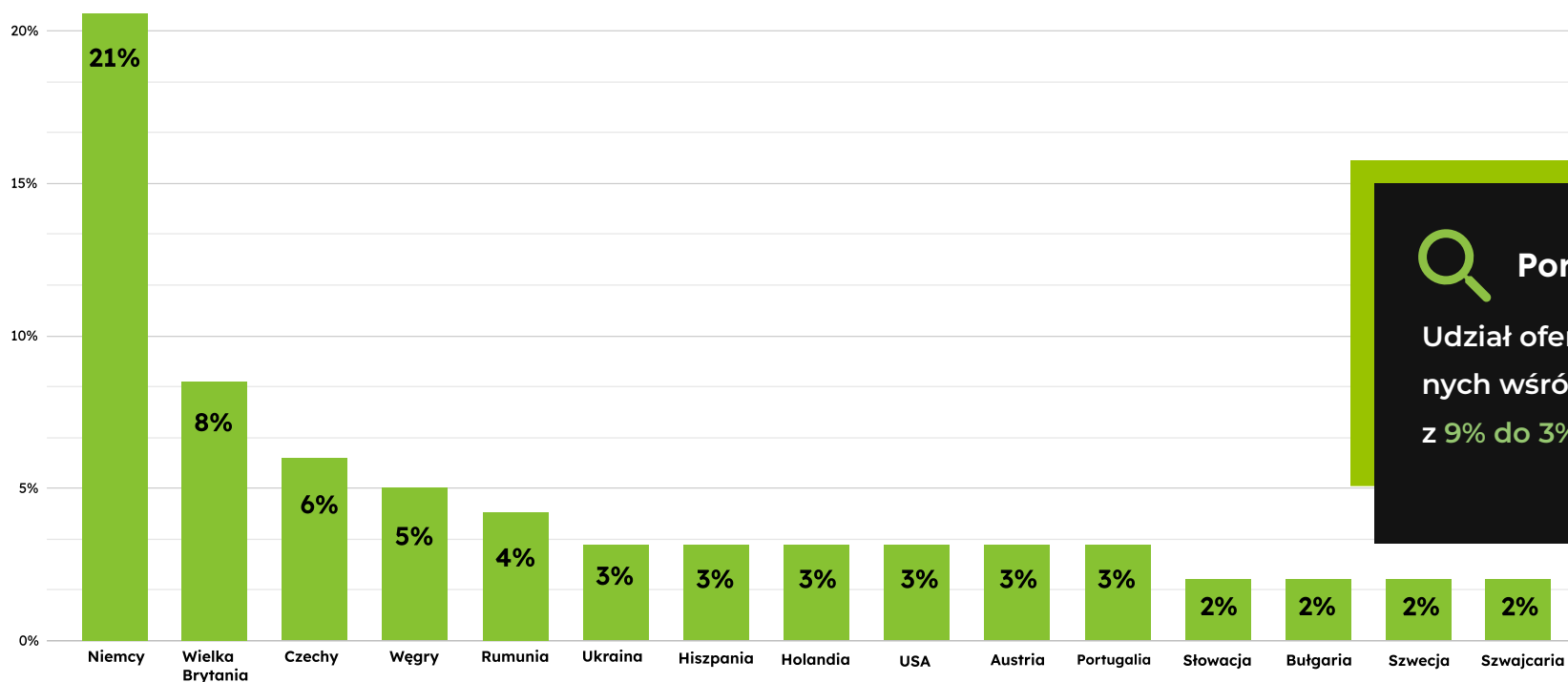
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



## 1.2. Praca zdalna

### Udział krajów w łącznej liczbie zagranicznych ofert pracy opublikowanych na polskich portalach w 2023 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



#### Porównanie z 2022

Udział ofert ze Stanów Zjednoczonych wśród ofert zagranicznych spadł z 9% do 3%.

#### Komentarz eksperta



„Polscy specjaliści z racji swojego zawodowego wykształcenia oraz doświadczenia zebranego w wielu projektach dla spółek krajowych jak i międzynarodowych, w dalszym ciągu są naturalnym wyborem w procesie kompletowania zespołów projektowych. Rodzime jak i zagraniczne organizacje cenią sobie polskich specjalistów, a ich umiejętności oceniane są bardzo wysoko. Polski rynek IT jest dalej rynkiem, który dynamicznie się rozwija, a zapotrzebowanie na wysokiej klasy talenty w dalszym ciągu utrzymuje się na wysokim poziomie. Możemy być dumni z ekosystemu IT, który wykształcił się w naszym kraju i który dalej się rozwija.”

**Marcin Stanisławski**

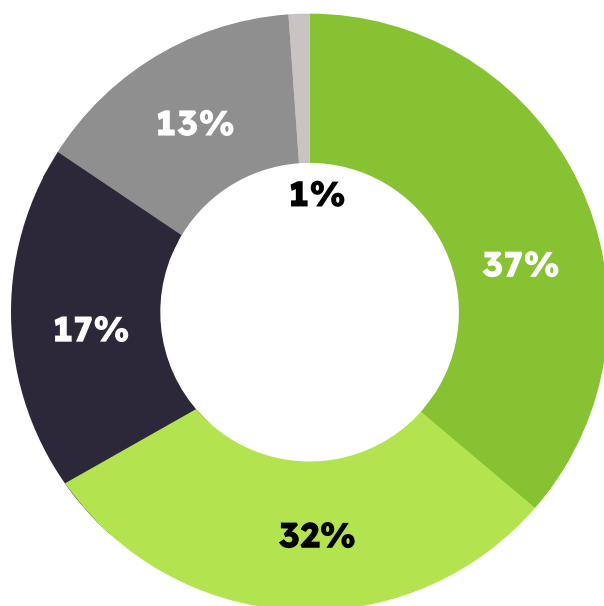
Head of Business Development, Business Advisor in Sales, Delivery, Leadership

## 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. 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 2023



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

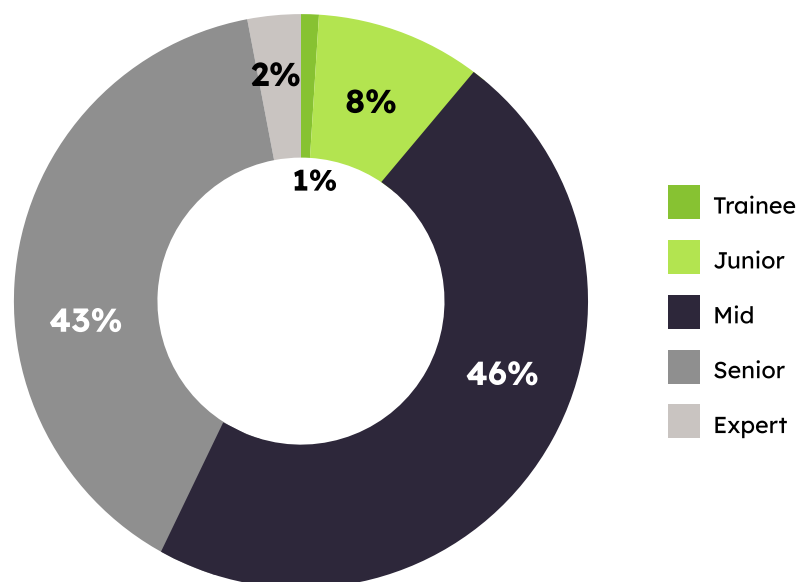


## 1.3. Poziom doświadczenia zawodowego

W wielu ofertach dopuszczano 2, a czasami nawet 3 poziomy doświadczenia, jednak w 2023 roku w Polsce najwięcej ofert pracy skierowanych było do osób określanych w branży jako Mid (46%). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą byli Seniorzy (43%), a trzecią Juniorzy (8%).

### Poziom doświadczenia zawodowego w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



### Porównanie z 2022

W 2023 roku zanotowaliśmy spadek liczby ogłoszeń dla Juniorów tylko o 2 p.p.

#### Komentarz eksperta



#### Krzysztof Kempiański

Programista, twórca podcastu „Porozmawiajmy o IT” oraz autor książki „Marka osobista w branży IT”

„Pracodawcy IT w kontekście rekrutacji stawiają na doświadczone osoby. Jest to trend obserwowany na rynku już od kilku lat. Doświadczenie Mid czy Senior daje, zaraz po zatrudnieniu, możliwość szybkiego dostarczenia realnej wartości w projektach. Niekiedy jest to kluczowa rzecz w dobie zmniejszonych budżetów, konieczności bycia elastycznym oraz szybko reagującym aby pozyskać nowych klientów. Zatrudnianie osób ze stażem juniorskim jest często upatrywane jako koszt po stronie pracodawcy, rozumiany zarówno jako inwestycja finansowa jak i poświęcenie czasu pracy bardziej doświadczonych pracowników. Ten sposób myślenia skutkuje zmniejszoną, w stosunku do roku poprzedniego, liczbą ofert pracy dla osób początkujących w branży.”

## 1.3. Poziom doświadczenia zawodowego

### Komentarz eksperta



**Paweł Klepacki**

Menadżer ds. IT i Transformacji Cyfrowej z ponad 15-letnim stażem zawodowym, zorientowany na sektorze zielonej energii.

„Rynek IT zmienia się dynamicznie, bo tak też zmieniają się technologie. Wbrew pozorom mindset jest o wiele ważniejszy niż twarde umiejętności. Proaktywność, ciekawość, umiejętność szybkiego uczenia się oraz odpowiednie nastawienie (nie wiem, ale się dowiem) to dziś klucz do skutecznej rekrutacji. Dodatkowo ze względu na popularyzację technologii, które same generują kod, doświadczenie jest dziś o wiele bardziej w cenie niż w przeszłości.”

## 1.3. Poziom doświadczenia zawodowego

### Komentarz eksperta



**Weronika Szatan**

Recruitment Devil at u2i | Building bridges  
between Candidates & Employers

„O tym, że niewiele jest otwartych stanowisk dla juniorów, zdają się mówić wszyscy. Jednak Junior w IT to najczęściej ktoś, kto posiada już pierwsze doświadczenie zawodowe. W znacznie gorszej sytuacji są te osoby, które próbują znaleźć pierwszą pracę w IT - do nich skierowane jest jedynie 1% ofert, a konkurencja bywa gigantyczna.

Czy w takim razie wszyscy, którzy próbują dostać się do branży IT są skazani na porażkę? Niekoniecznie. Rynek na pewno nie wchłonie gigantycznej fali osób, która aplikuje na otwarte stanowiska, ale część kandydatów ostatecznie pracę dostanie.

Kim będą wybrańcy?

1. Żeby trafić do grona osób, którym uda się przebić przez tłumy chętnych, w pierwszej kolejności zastanów się, w czym jesteś naprawdę dobry/a. Branża IT to nie tylko programiści (i nie każdy ma predyspozycje, żeby być dobrym programistą). Być może Twoje kompetencje i naturalne talenty bardziej sprawdzą się w roli scrum mastera, project managera lub UX designera? Wybór odpowiedniego kierunku znacznie zwiększa Twoje szanse.

2. Twoją najlepszą strategią na dostanie się do IT powinna być.. wytrwałość. Przygotuj się na to, że rekrutacja do IT to aktualnie proces, który może zabrać długie miesiące. Nie zniechęcaj się po kilku tygodniach lub kilkudziesięciu wysłanych CV. A już na pewno nie wysyłaj pełnych frustracji wiadomości do rekrutera czy firmy - nie warto palić za sobą mostów. W dzisiejszych czasach wygrają najwytrwalsi. Nastaw się na kilka miesięcy poszukiwań i zastanów, jak zadbać o swoją motywację w tym czasie.

3. Dopiero po zrealizowaniu powyższych dwóch punktów, przyłóż się do stworzenia CV, które przedstawi zarówno Twoje kompetencje na daną rolę (umiejętności miękkie, poprzednie doświadczenie zawodowe, niezwiązane z IT, skończone kursy i szkolenia, a przede wszystkim - w miarę możliwości - samodzielnie realizowane projekty i inicjatywy zawodowe, związane z rolą, na którą aplikujesz.

Trzymam za Ciebie kciuki!”

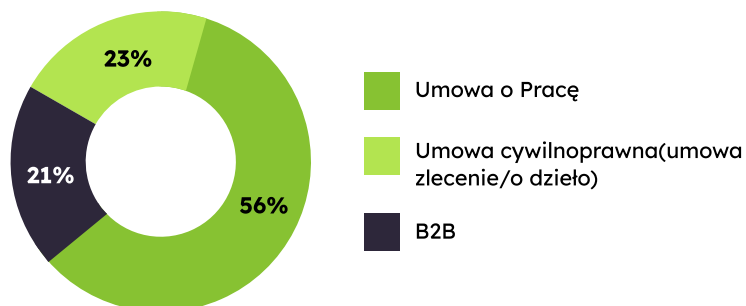
## 1.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy

W branży IT typ umowy jest w dużej mierze powiązany z poziomem doświadczenia. 56% Juniorów i 53% Midów zaznaczyło, że są zatrudnieni na umowę o pracę. Z kolei 65% Seniorów i 68% Ekspertów, których zarobki są wyższe, najczęściej współpracują w oparciu o umowę B2B.

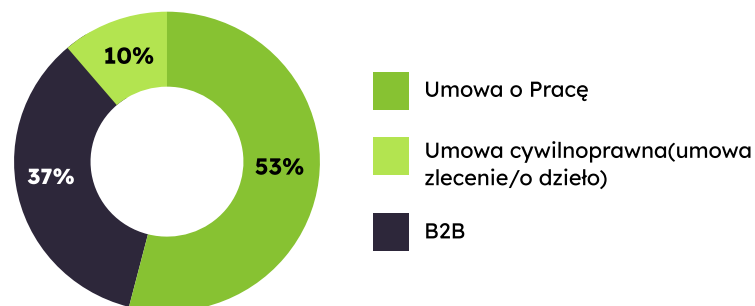
### Doświadczenie a typ umowy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

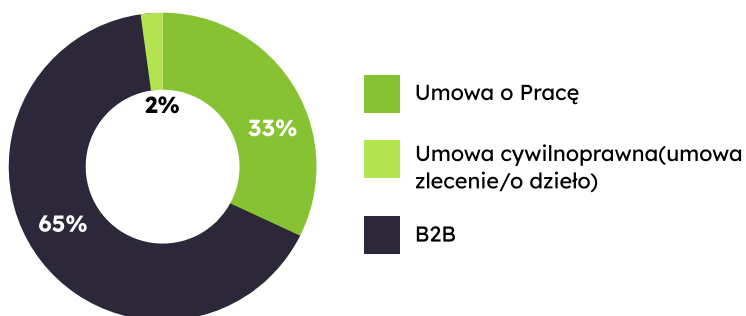
#### Junior



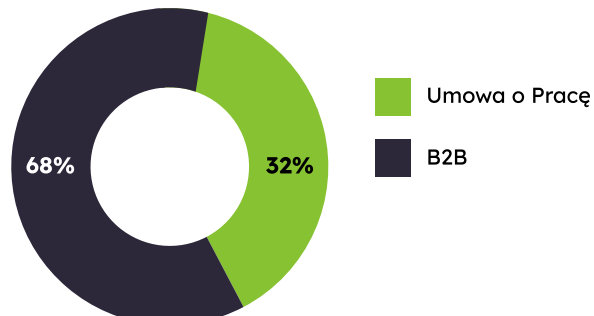
#### Mid



#### Senior



#### Ekspert

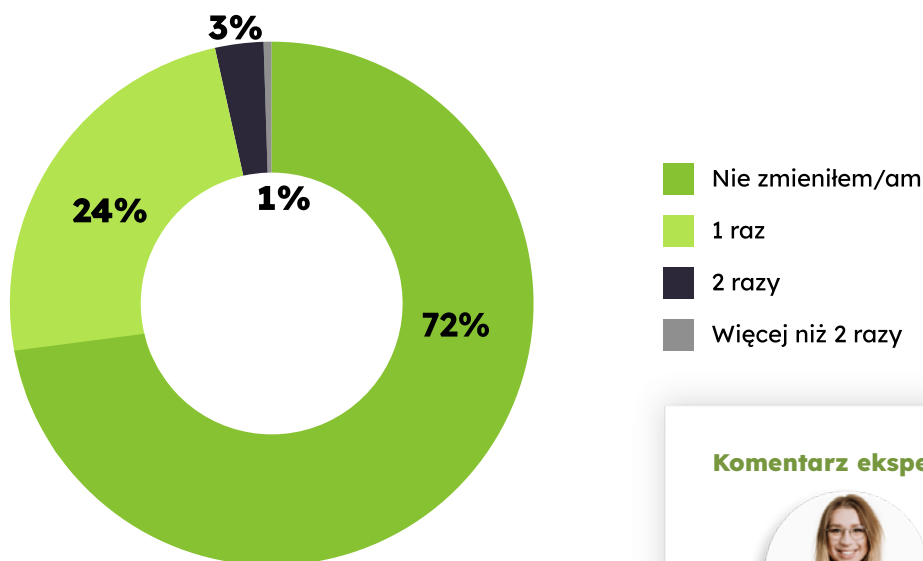


## 2.1. Zmiana pracy

28% specjalistów IT zmieniło pracę, podczas gdy w 2022 roku było to 36%. Gdy dochodzi do zmiany, głównym powodem jest „nieadekwatne wynagrodzenie”. Na drugim miejscu znalazł się “brak możliwości rozwoju”. 13% specjalistów IT zmieniło ostatnią pracę z powodu samej chęci zmiany, a dla 11% powodem były niesatysfakcjonujące projekty.

### Częstotliwość zmiany pracy w 2023 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Porównanie 2022

O 8 p.p. mniej specjalistów IT zmieniło pracę w 2023 roku w porównaniu z rokiem 2022.

#### Komentarz eksperta



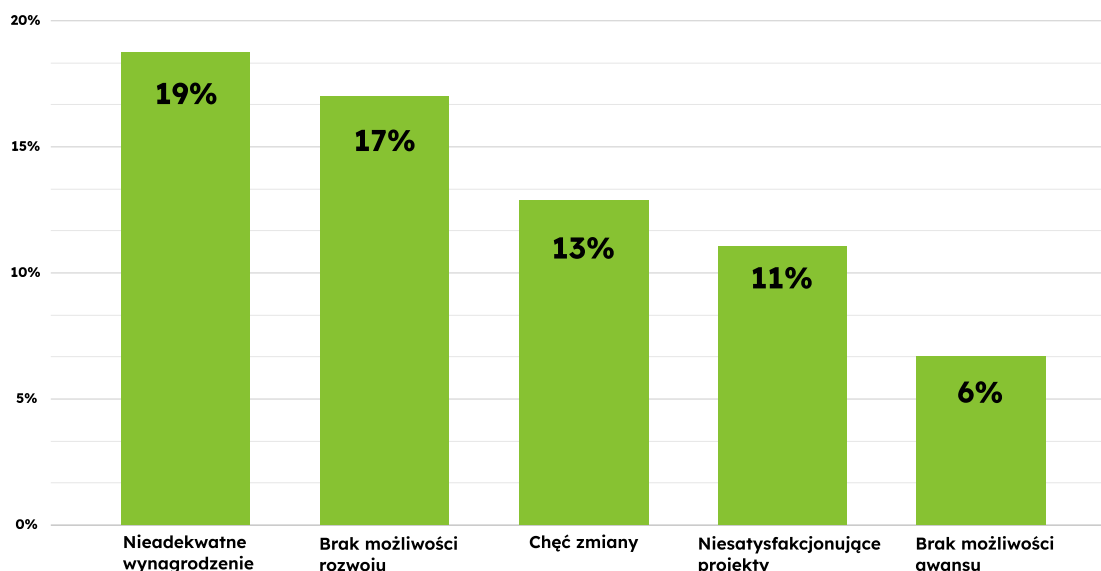
**Anika Osmólska**  
Head of People and Culture w TRAFFIT

„Porównując dane z 2022 i 2023 widać spadek o 8 punktów procentowych w częstotliwości zmiany pracy. To zjawisko nie zaskakuje, kiedy spojrzysz na niepewną sytuację na rynku pracy, która ma miejsce od początku 2022. Branża IT również stała się niepewna i pracownicy coraz ostrożniej podejmują decyzję o zmianie pracodawcy. Dzieje się tak, ponieważ często fakt otrzymania wyższego wynagrodzenia w skutek dołączenia do nowego pracodawcy, nie jest już taki pewny, a co za tym idzie, niepewna przyszłość nie wydaje się warta podjęcia takich kroków. Dlatego też osoby pracujące w IT wydaje się wolać przeczekać ten okres zwolnień i redukcji etatów na rzecz stabilności w firmie, w której obecnie pracują.”

### 2.1. Zmiana pracy

#### 5 najważniejszych powodów ostatniej zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Ciekawostka

Nieadekwatne wynagrodzenie i brak możliwości rozwoju są kolejny rok z rzędu najważniejszymi powodami zmiany pracy.

#### Komentarz eksperta



„Kandydaci w branży IT zmieniają pracę nie tylko z powodu lepszego wynagrodzenia czy poszukiwania nowych wyzwań, ale także z innych ważnych powodów. Po pierwsze, wielu z nich dąży do rozwoju swoich umiejętności i kompetencji w nowych technologiach, co bywa trudniejsze w środowisku, gdzie nie ma miejsca na innowacje czy naukę. Po drugie, kultura pracy i atmosfera w zespole mają kluczowe znaczenie, toksyczne środowisko może skłonić pracowników do poszukiwania bardziej wspierających miejsc pracy. Trzeci powód to równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Firmy oferujące elastyczne godziny pracy czy możliwość pracy zdalnej mogą być bardziej atrakcyjne. Na koniec, istotne mogą być również możliwości kariery i rozwoju wewnątrz firmy, brak perspektyw awansu czy szkoleń może zniechęcać pracowników do długoterminowego zobowiązania.”

#### Marta Barcicka

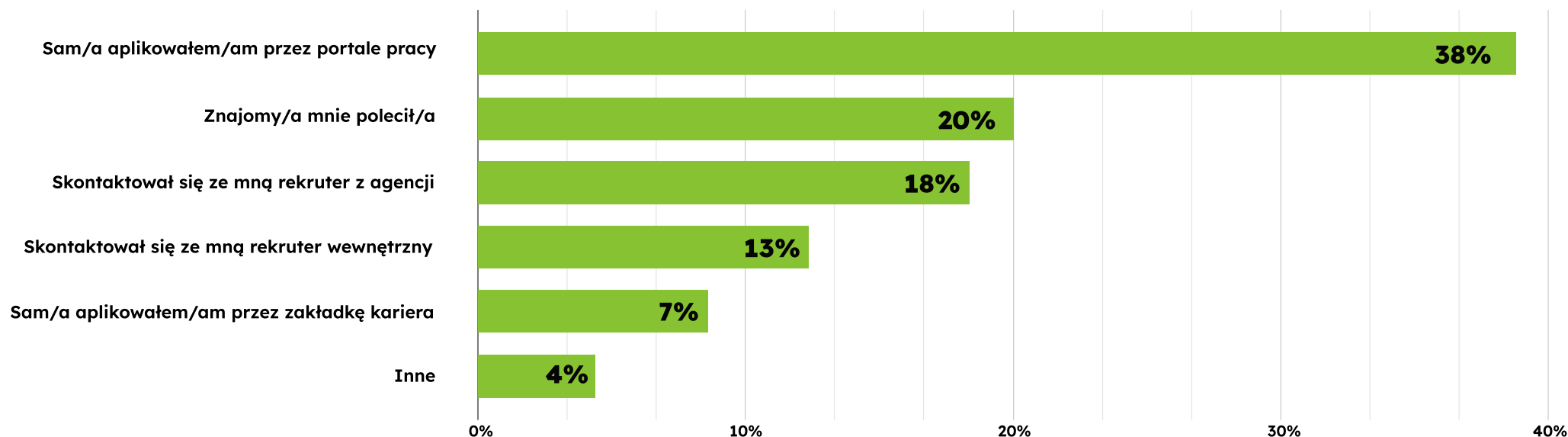
Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego. Ukończyła studia podyplomowe w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej na kierunku Zarządzanie potencjałem pracowników oraz studia podyplomowe w Wyższej Szkole Bankowej na kierunku Zarządzanie projektem. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie w obszarze HR. Odpowiedzialna za zbudowanie dla jednego z największych polskich banków nowej linii biznesowej związanej z outsourcingiem IT. Zarządzała obszarem rekrutacji IT na poziomie globalnym w obszarze game industry. Współpracowała z takimi krajami jak: Japonia, USA, Ukraina, Niemcy, Izrael, etc. Pracowała w Centralnym Ośrodku Informatyki, gdzie odpowiedzialna była za politykę i strategię HR. Obecnie właściciel firmy szkoleniowej Neuron Cube. Wykładowca w Wyższej Szkole Biznesu - NLU w Nowym Sączu.

## 2.1. Zmiana pracy

W jaki sposób specjaliści IT zdobyli swoją ostatnią pracę? Większość z nich (38%) sama aplikowała przez portale pracy (o 4 p.p. więcej niż w zeszłym roku), 20% skorzystała z programu poleceń, a 18% zostało zatrudnionych z pomocą pracownika agencji rekrutacyjnej.

### Sposób ostatniej zmiany pracy

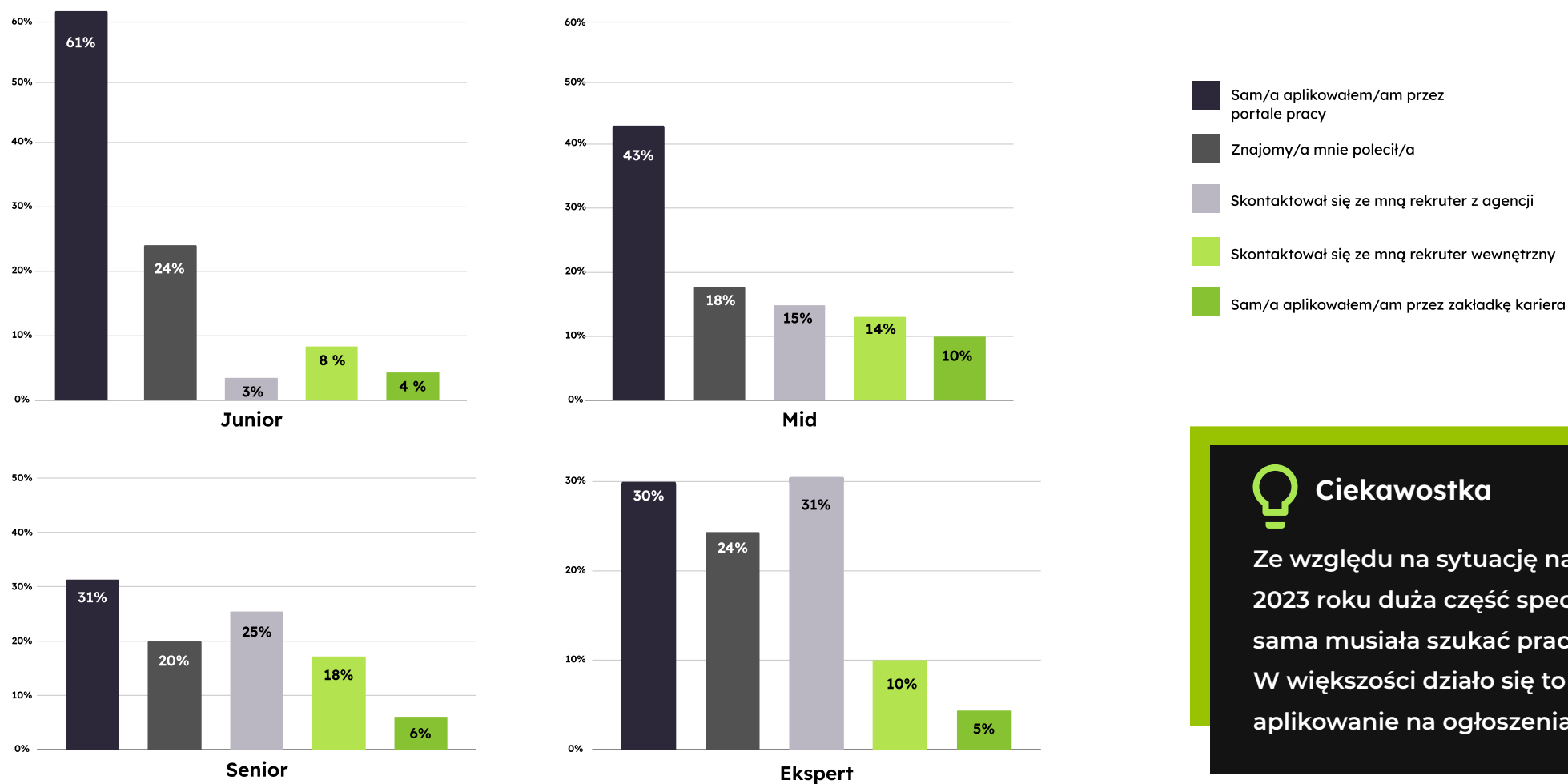
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



## 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

Ze względu na sytuację na rynku w 2023 roku duża część specjalistów IT sama musiała szukać pracy. W większości działało się to poprzez aplikowanie na ogłoszenia.



## 2.1. Zmiana pracy

### Komentarz eksperta



**Paulina Gawlicka**

Career Strategist, GawlickaPRO.com,  
Współzałożycielka HR Klub Polska

„Rok 2023 to wyraźnie wzmożone zainteresowanie portalami pracy wśród kandydatów ze wszystkich szczebli doświadczenia zawodowego. Zauważalny jest trend, w którym zakładki kariery na stronach firmowych tracą na popularności na rzecz branżowych portali pracy. Wydaje się, że kandydaci coraz częściej preferują łatwość dostępu i bogactwo możliwości, jakie oferują agregatory ogłoszeń, gdzie wszystkie informacje są dostępne w jednym miejscu. To może sugerować, że prestiż marki pracodawcy nie jest już tak istotny jak dawniej, a kandydaci kierują się pragmatyzmem wyboru i różnorodnością ofert.

W kontekście rekrutacji wewnętrznej, firmy wciąż cenią sobie skuteczność poleceń pracowniczych, chociaż ich wpływ wydaje się nieco mniejszy niż w poprzednich latach. Może to odzwierciedlać ogólny spadek liczby dostępnych stanowisk w branży IT.

Co więcej, obserwujemy trend zmniejszonego zapotrzebowania na usługi agencji rekrutacyjnych, z wyjątkiem procesów rekrutacyjnych na stanowiska ekspertów. Znaczące są również wyniki dotyczące kontaktów z rekruterami wewnętrznymi - obserwując liczne posty #opentowork na profesjonalnych sieciach społecznościowych takich jak LinkedIn, już od początku 2023 roku, nasuwa się wniosek o zmniejszonej liczbie rekruterów posiadających zatrudnienie, co jest wielce niepokojące.”

## 2.2. Aktualne wynagrodzenie

**22%** - średnio tyle podwyżki oczekują specjaliści IT przy zmianie pracy.

W naszym badaniu sprawdziliśmy czy stawki podane w ofertach pracy pokrywają się z faktycznymi zarobkami specjalistów IT. Okazało się, że w 2023 roku średnie otrzymywane wynagrodzenie mieściło się w widełkach oferowanych w ogłoszeniach, z wyjątkiem **Ekspertów zatrudnionych na umowę B2B**, którzy dostawali wyższe wynagrodzenie niż to oferowane w widełkach.

### Średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie w zależności od doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023 oraz danych itradar.io za 2023 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	4,000 zł - 5,377 zł	B2B	ND	ND
		UoP	ND	ND
Junior	6,400 zł - 9,533 zł	B2B	7,865 zł	✓
		UoP	6,869 zł	✓
Mid	13,500 zł - 19,740 zł	B2B	16,982 zł	✓
		UoP	15,916 zł	✓
Senior	20,071 zł - 27,930 zł	B2B	26,251 zł	✓
		UoP	23,381 zł	✓
Ekspert	21,694 zł - 30,049 zł	B2B	30,809 zł	↑
		UoP	26,646 zł	✓

ND - no data/brak danych

✓ - otrzymywane wynagrodzenie mieści się w przedziale określonym w widełkach

↑ - otrzymywane wynagrodzenie jest większe niż maksymalne widełki

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

\*UoP: brutto

## 2.2.1. Podział na doświadczenie

### Komentarz eksperta



**Łukasz Zmywaczyk**  
Vice President @ Iyuno | MBA,  
Software Development, AI

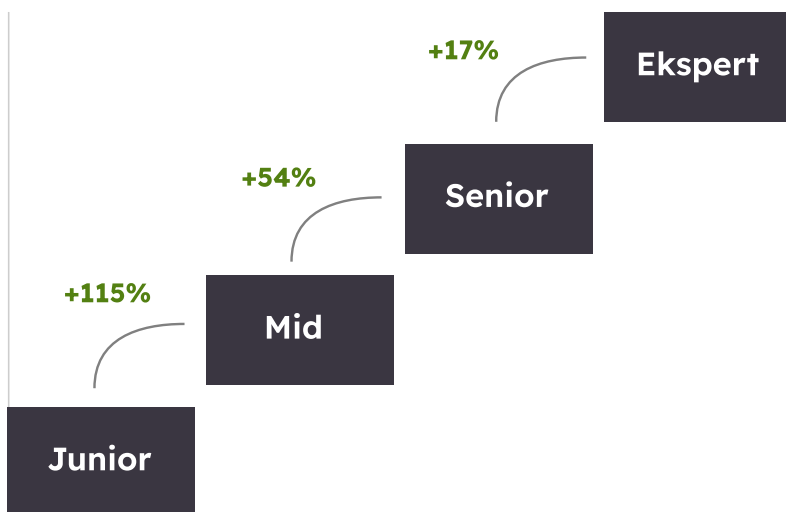
„Wyniki badania przedstawione w raporcie są niezwykle interesujące, szczególnie w kontekście zgodności deklarowanych w ofertach pracy stawek z rzeczywistymi zarobkami specjalistów IT oraz ich istotnego zróżnicowania w podziale na doświadczenie zawodowe. Jednak szczególnie godny uwagi jest przypadek ekspertów zatrudnionych na umowę B2B, którzy istotnie, często negocjują wyższe wynagrodzenie niż górne widełki zapowiadane w ogłoszeniach. Wartość dodana, którą są w stanie wnieść do projektu/firmy, zdaje się być jasnym sygnałem dla młodszych ról koleżanek i kolegów o istotności ciągłego rozwijania umiejętności i zdobywania doświadczenia, które otwiera drzwi do znacząco lepszych warunków finansowych.”

## 2.2.2. Podział na doświadczenie

### Dynamika wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

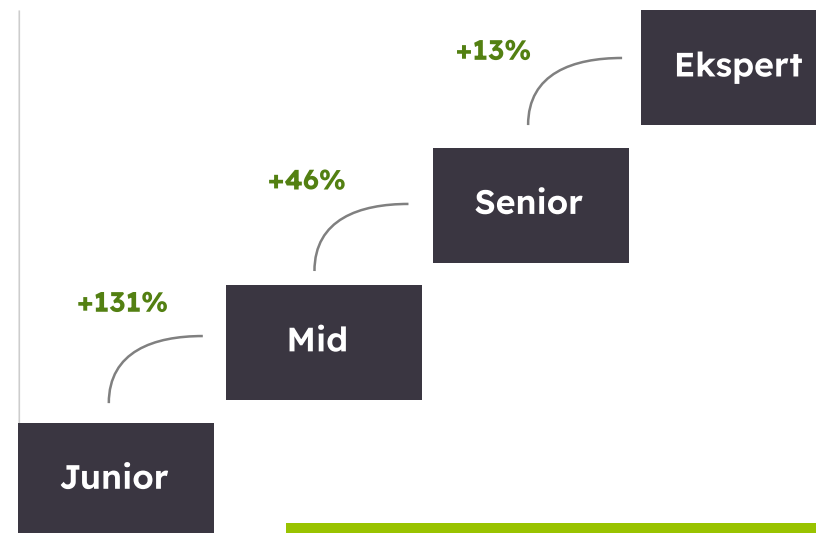
#### B2B



\*B2B: netto na fakturze bez VAT

\*UoP: brutto

#### UoP



#### Porównanie z 2022

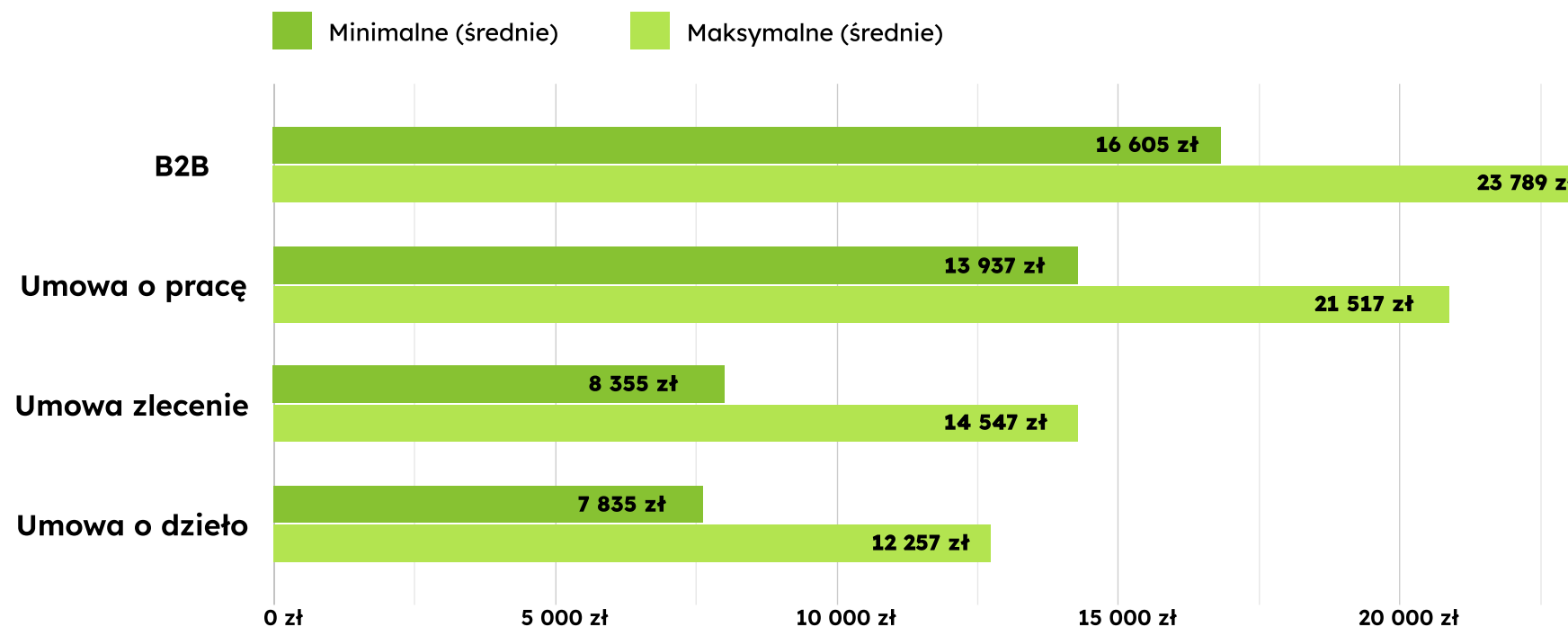
W 2023 roku jawne widełki płacowe były zawarte w 58% ofert pracy - to o 2 p.p. więcej niż w poprzednim roku.

## 2.2.2. Podział na typ umowy

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 2023 rok

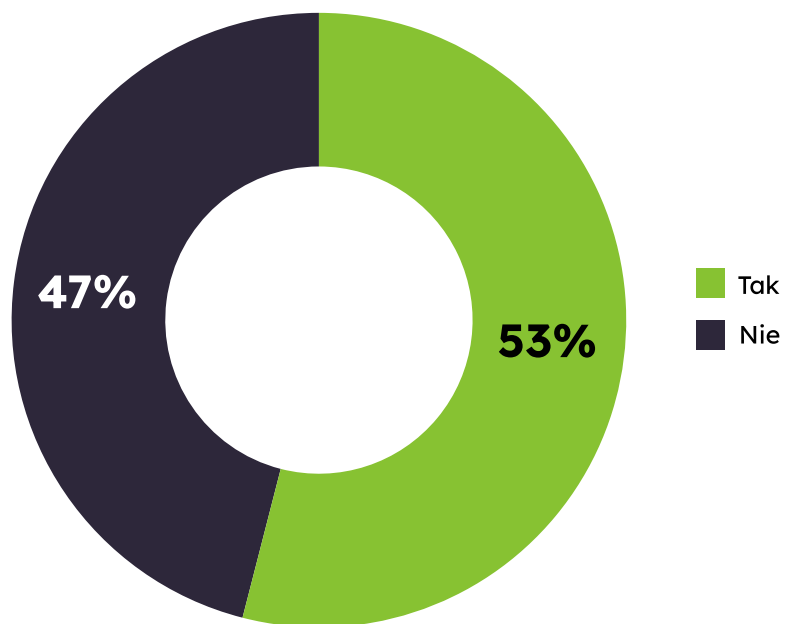


## 2.2.2. Podział na typ umowy

Co drugi ankietowany współpracujący na umowie B2B zaznaczył, że pracodawca oferuje mu płatne dni bez konieczności świadczenia usług. Bardzo podobny wynik był w 2022 roku.

### Posiadanie odpłatnych dni bez konieczności świadczenia usług na umowie B2B

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

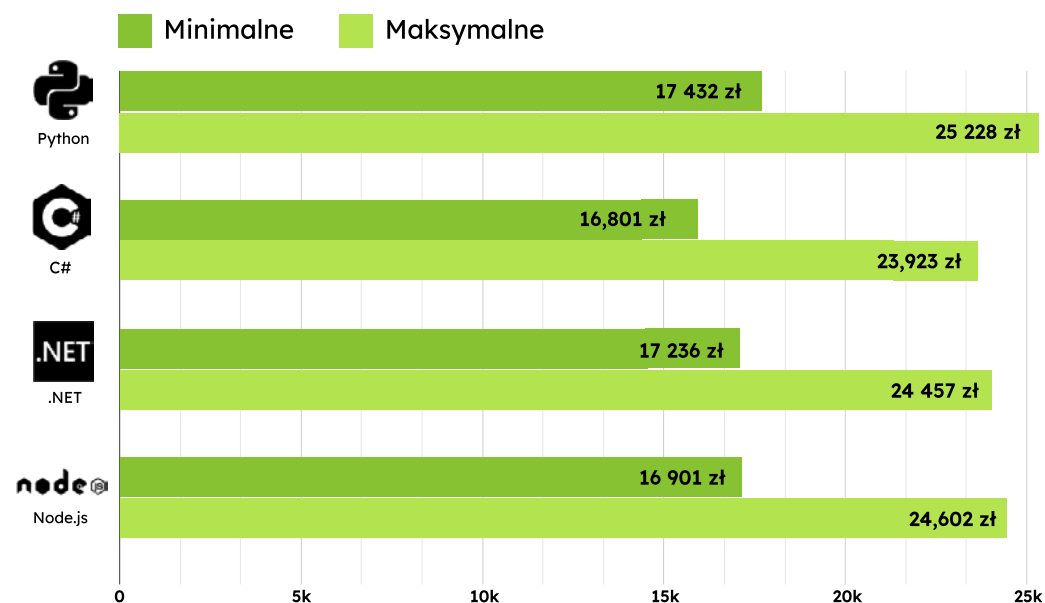
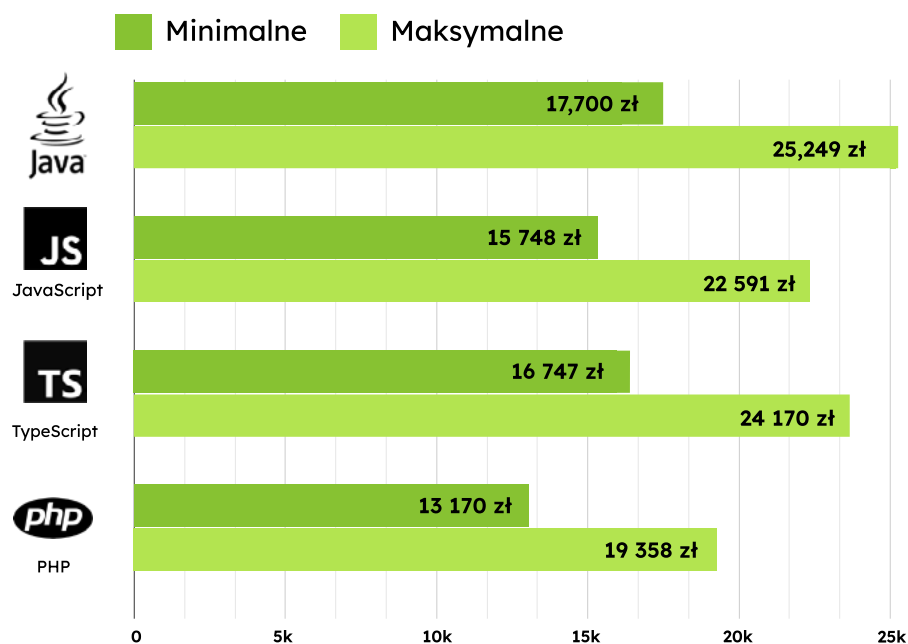


## 2.2.3. Podział na technologie

Sprawdziliśmy 16 wybranych technologii pod kątem średnich oferowanych zarobków. Na największe wynagrodzenie w poniższym zestawieniu mogły liczyć osoby, które wymieniły znajomości następujących technologii lub narzędzi: Google Cloud Platform, Amazon Web Services oraz Azure.

### Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

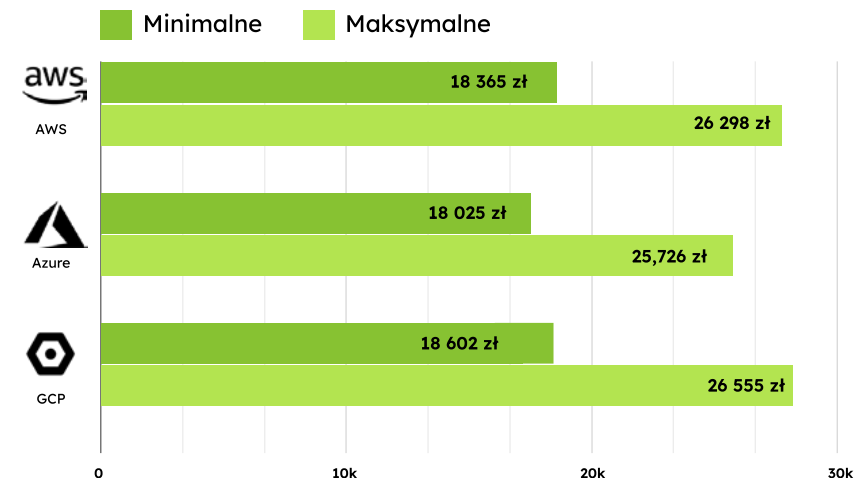
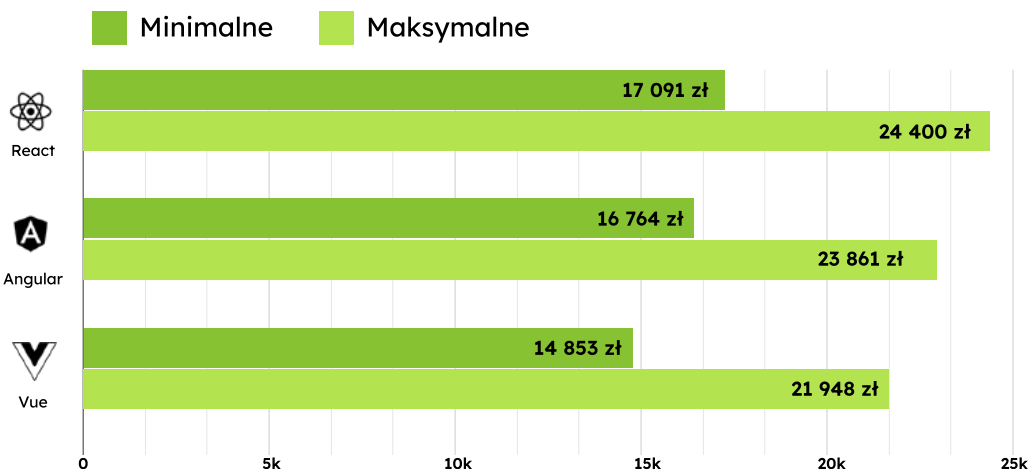
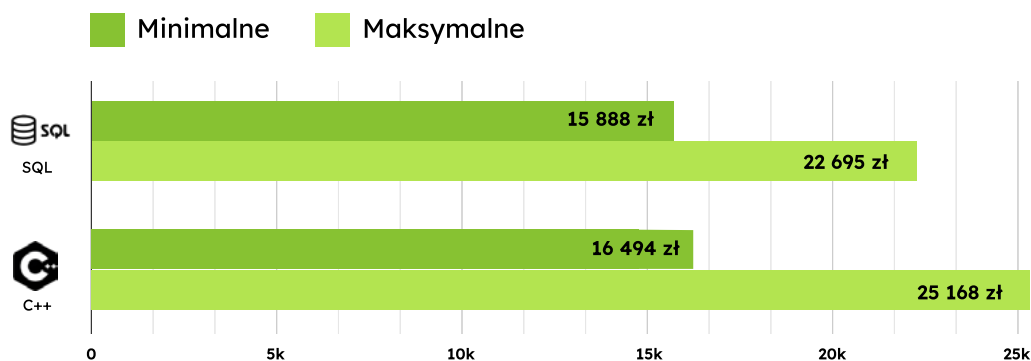
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 2.2.3. Podział na technologie

### Średnie oferowane zarobki w zależności od umiejętności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



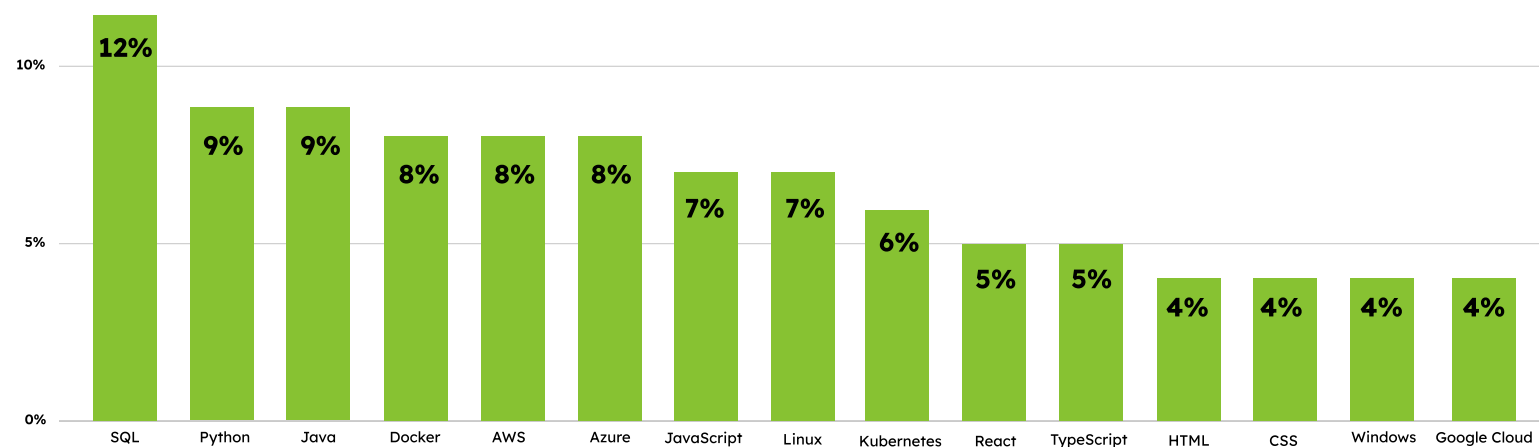


## 2.2.3. Podział na technologie

Znajomości jakich technologii pracodawcy poszukiwali najczęściej u potencjalnych pracowników? Na pierwszym miejscu SQL, następnie Python, Java, Docker, AWS i Azure.

### Udział technologii w ofertach pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

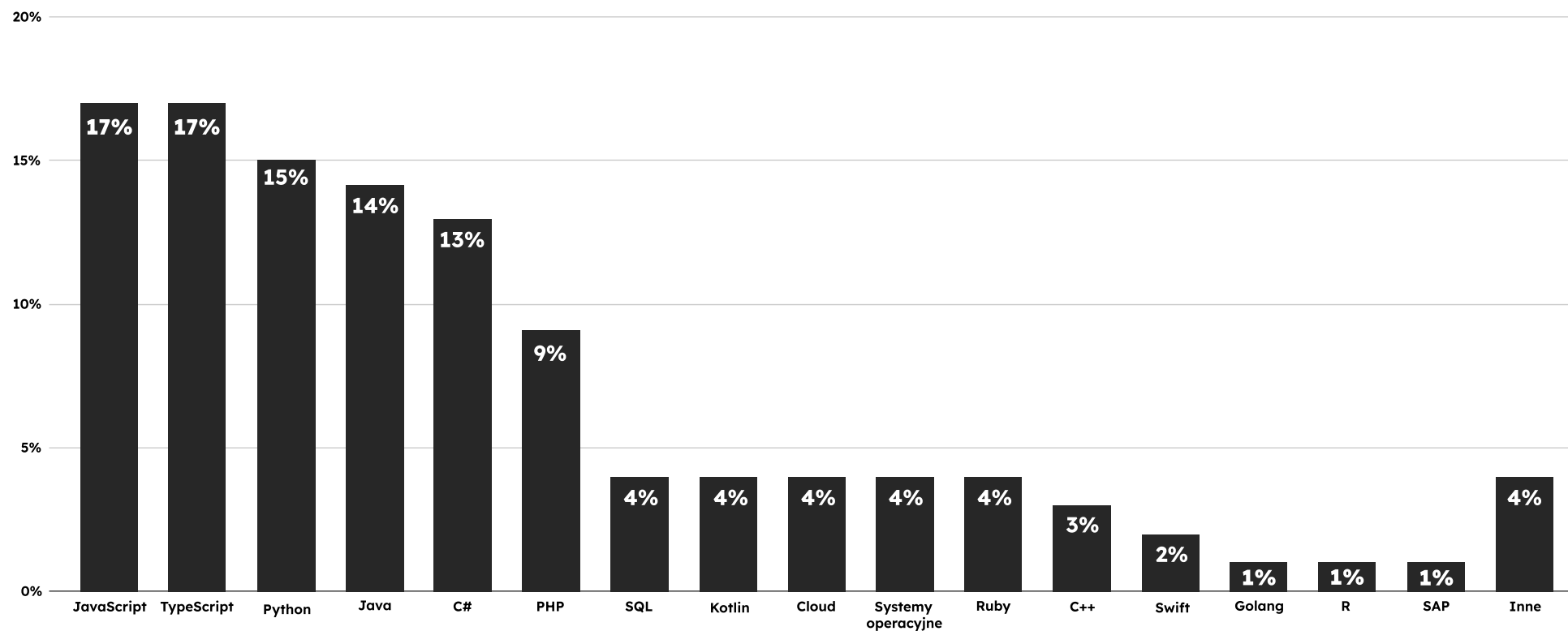


## 2.2.3. Podział na technologie

Wśród top 5 najczęściej używanych technologii przez ankietowanych specjalistów IT znalazły się JavaScript, TypeScript, Python, Java oraz C#.

### Obszary, w których specjalizują się ankietowani


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023




## 2.2.3. Podział na technologie: Java

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	6,494 zł - 11,255 zł
	Mid	13,066 zł - 21,640 zł
	Senior	18,867 zł - 28,625 zł
	Ekspert	21,714 zł - 32,830 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	8,428 zł
		UoP	7,531 zł
	Mid	B2B	17,132 zł
		UoP	16,278zł
	Senior	B2B	26,743 zł
		UoP	24,994 zł
Ekspert	B2B	34,900 zł	
	UoP	29,053 zł	

\*B2B: netto na fakturze bez VAT


UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: .NET

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 .NET	Junior	6,548 zł - 11,073 zł
	Mid	12, 601 zł - 20,593 zł
	Senior	17,881 zł - 27,199 zł
	Ekspert	22,188 zł - 33,705 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 .NET	Junior	B2B	7,721 zł
		UoP	6,900 zł
	Mid	B2B	17,833 zł
		UoP	16,442 zł
	Senior	B2B	25,386 zł
		UoP	23,500 zł
Ekspert	B2B	28,621 zł	
	UoP	26,477 zł	


\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: Ruby

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 Ruby	Junior	5,765 zł - 9,224 zł
	Mid	15,141 zł - 22,053 zł
	Senior	18,033 zł - 28,899 zł
	Ekspert	22,597 zł - 31,308 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 Ruby	Junior	B2B	7,914 zł
		UoP	6,667 zł
	Mid	B2B	16,948 zł
		UoP	15,112 zł
	Senior	B2B	25,903 zł
		UoP	23,396 zł
Ekspert	B2B	30,100 zł	
	UoP	26,732 zł	


\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: C++

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
	Junior	6,407 zł - 10,809 zł
	Mid	13,764 zł - 23,940 zł
	Senior	18,213 zł - 28,770 zł
	Ekspert	20,415 zł - 31,662 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
	Junior	B2B	7,153 zł
		UoP	6,327 zł
	Mid	B2B	16,019 zł
		UoP	15,320 zł
	Senior	B2B	22,528 zł
		UoP	20,181 zł
	Ekspert	B2B	26,943 zł
		UoP	23,152 zł


\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: PHP

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 PHP	Junior	5,508 zł - 9,243 zł
	Mid	10,645 zł - 17,415 zł
	Senior	16,316 zł - 24,314 zł
	Ekspert	22,848 zł - 35,818 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 PHP	Junior	B2B	6,962 zł
		UoP	6,013 zł
	Mid	B2B	16,100 zł
		UoP	15,275 zł
	Senior	B2B	23,368 zł
		UoP	20,587 zł
	Ekspert	B2B	26,820 zł
		UoP	24,200 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT


UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: Python

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 Python	Junior	7,037 zł - 11,315 zł
	Mid	13,435 zł - 21,717 zł
	Senior	17,758 zł - 29,226 zł
	Ekspert	20,341 zł - 31,332 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 Python	Junior	B2B	8,538 zł
		UoP	7,143 zł
	Mid	B2B	17,169 zł
		UoP	16,015 zł
	Senior	B2B	25,308 zł
		UoP	22,799 zł
Ekspert	B2B	31,425 zł	
	UoP	26,356 zł	

\*B2B: netto na fakturze bez VAT


UoP: brutto




## 2.2.3. Podział na technologie: JavaScript

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 JavaScript	Junior	6,207 zł - 10,262 zł
	Mid	11,774 zł - 19,140 zł
	Senior	17,903 zł - 26,945 zł
	Ekspert	21,668 zł - 32,467 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 JavaScript	Junior	B2B	7,900 zł
		UoP	6,665 zł
	Mid	B2B	16,690 zł
		UoP	15,957 zł
	Senior	B2B	29,989 zł
		UoP	25,689 zł
	Ekspert	B2B	33,083 zł
		UoP	28,500 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT


UoP: brutto


## 2.2.3. Podział na technologie: Node.js

### Technologia a średnie oferowane i otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023

Technologia	Poziom doświadczenia	Średnie oferowane wynagrodzenie
 Node.js	Junior	6,242 zł - 10,290 zł
	Mid	12,312 zł - 20,162 zł
	Senior	17,811 zł - 27,542 zł
	Ekspert	23,316 zł - 32,982 zł

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
 Node.js	Junior	B2B	8,300 zł
		UoP	7,923 zł
	Mid	B2B	17,961 zł
		UoP	16,100 zł
	Senior	B2B	30,786 zł
		UoP	25,900 zł
Ekspert	B2B	34,579 zł	
	UoP	28,700 zł	

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

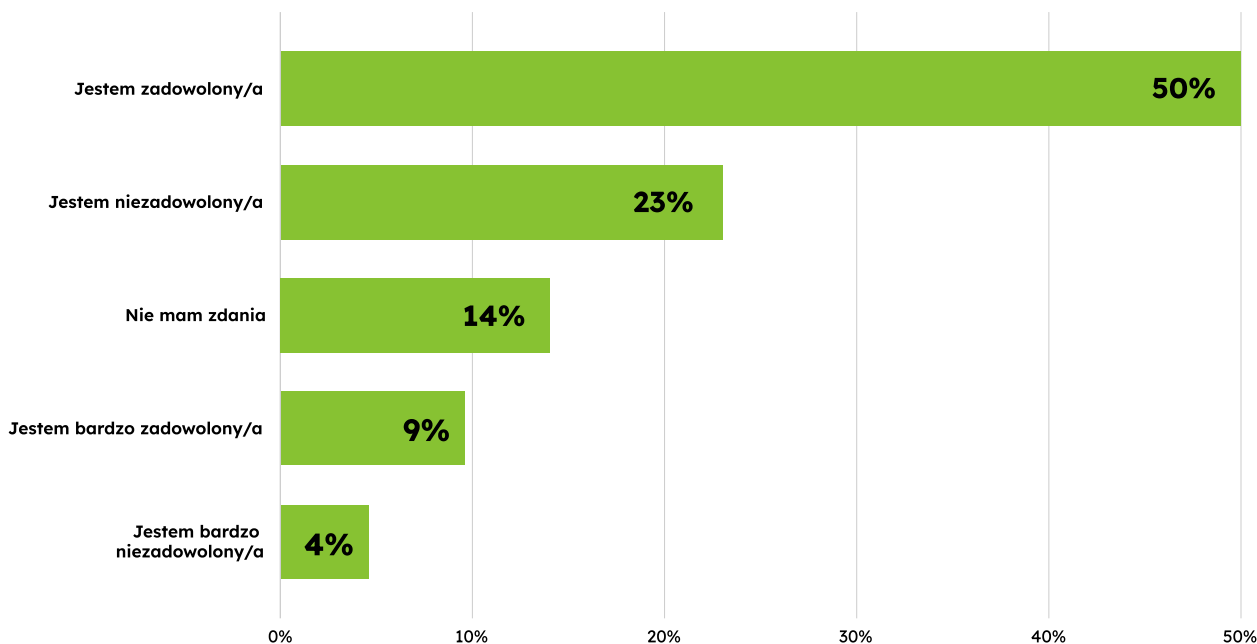
UoP: brutto

## 2.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

Około 59% 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 2023

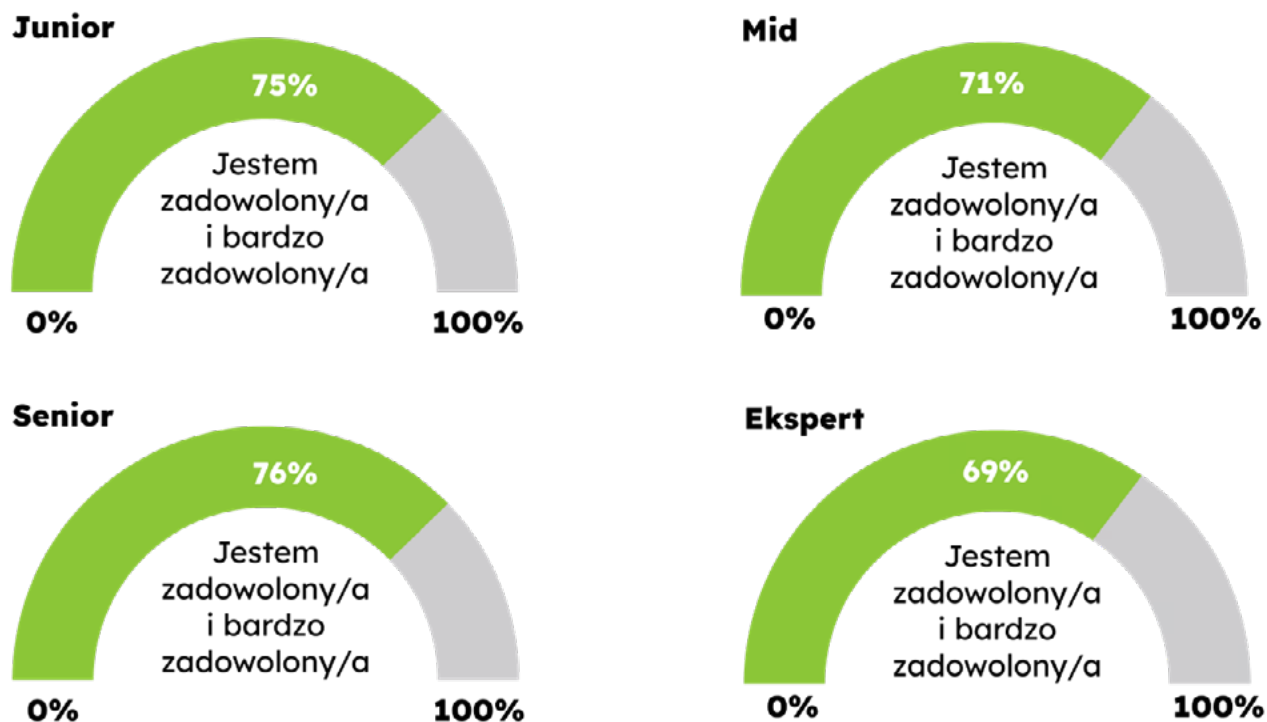


## 2.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

W dalszym ciągu większość specjalistów IT jest zadowolonych z otrzymywanego wynagrodzenia (powyżej 60%), a niezadowolonych jest 1 / 4. Pozostali ankietowani zaznaczyli odpowiedź "nie mam zdania".

### Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia a poziom doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Porównanie z 2022

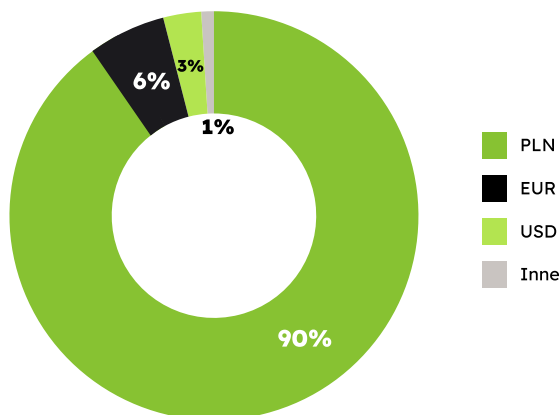
Aż 75% Juniorów stwierdziło, że jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z wynagrodzenia (rok temu jedynie 51%).

## 2.3.2. Waluta wynagrodzenia

W Polsce 90% specjalistów IT zarabia w złotych, choć tylko 48% z nich wskazuje złotego jako preferowaną walutę (w porównaniu do 34% w 2022 roku). Oznacza to, że spora część osób pracujących w IT dostaje wynagrodzenie w złotych, mimo że wolałaby zarabiać w innej walucie.

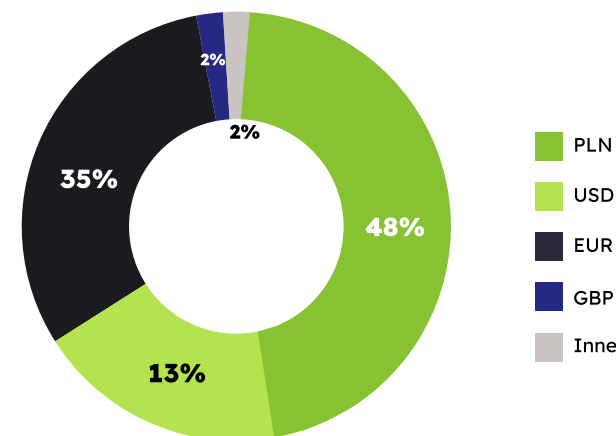
### Obecna waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Preferowana waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Porównanie z 2022

Liczba osób preferujących płacę w walucie innej niż złoty stopniowo maleje. Jeśli chodzi o preferencje dotyczące walut obcych, najpopularniejsze jest Euro, wybrane przez 35% respondentów (wzrost z 31% w 2022 roku), a na drugim miejscu znajduje się Dolar Amerykański, preferowany przez 13% osób, co oznacza spadek w preferencjach w stosunku do poprzedniego roku.

## 2.3.2. Waluta wynagrodzenia

### Komentarz eksperta



„Wyniki badania mogą sugerować, że około co dziesiąty specjalista pracuje dla zagranicznej firmy z siedzibą poza Polską. W tym wypadku najczęściej mówimy o pracy hybrydowej, czasami o zdalnej. Czytając dane warto mieć jednak na uwadze, że funkcjonują w Polsce spółki IT, które też płacą swoim pracownikom wynagrodzenia w walucie obcej. Czemu? Tego po prostu oczekują specjaliści. Aż 52% z nich preferuje tzw. twardą walutę obcą (EUR, USD) co nadal na polskim rynku może być wyróżnikiem w zakresie zatrudniania najlepszych. Mimo spadku o 14 punktów procentowych wobec roku poprzedniego, nadal można zaobserwować znaczącą chęć otrzymywania wynagrodzenia w walucie obcej.”

**Piotr Mieczkowski**

Dyrektor zarządzający, Fundacja Digital Poland

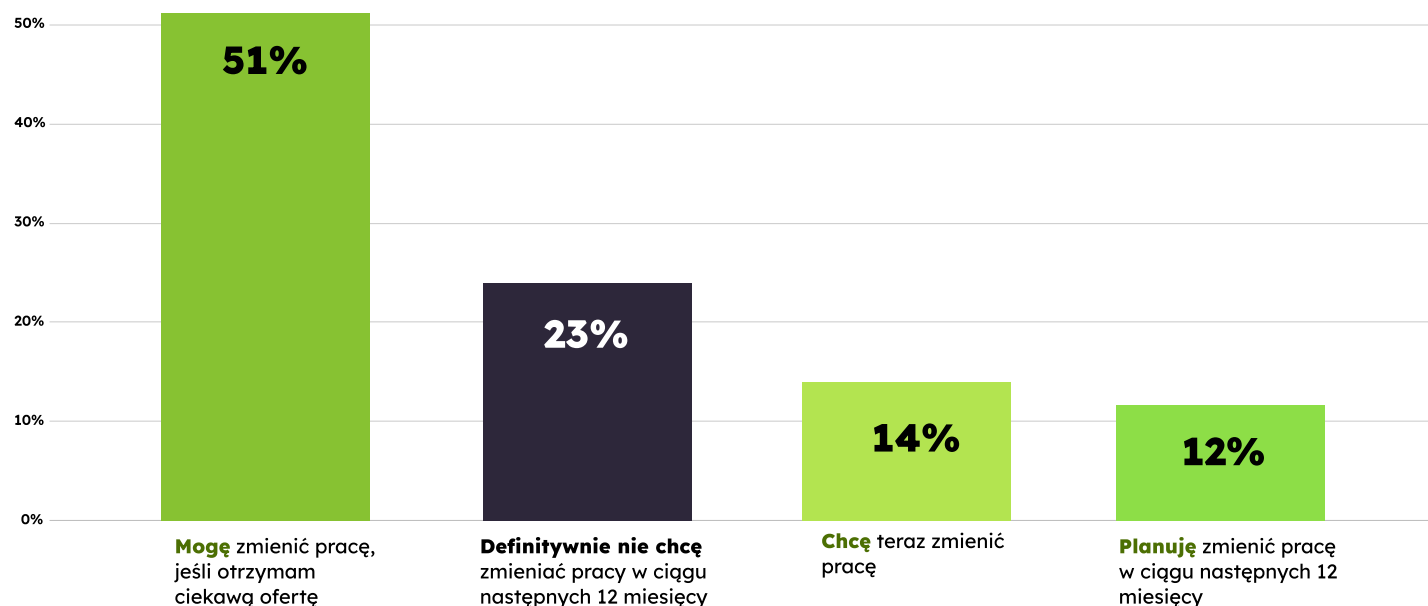
digitalpoland

### 2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Ankietowani ogólnie deklarowali zadowolenie z zarobków, jednak mimo to aż **77%** wskazało, że jest otwartych na zmianę pracy w najbliższym czasie. Co więcej, aż 51% osób jest gotowych zmienić pracę, jeśli otrzyma ciekawą ofertę. Warto wspomnieć, że „nieadekwatne wynagrodzenie” podobnie jak w ubiegłym roku było najczęściej wskazywanym powodem przy ostatniej zmianie pracy (19%). W tym roku w pierwszej 5. najczęstszych powodów pojawił się brak możliwości awansu. A konflikt lub niedopasowanie z przełożonym spadło na 6. miejsce.

#### Gotowość do zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



## 2.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Specjaliści IT zatrudnieni na B2B i UoP oczekują podwyżki wynagrodzenia przy zmianie pracy **średnio o 22%**. Czyli ich wymagania zmniejszyły się o 3 p.p. Największe oczekiwania (30%) co do wzrostu obecnej pensji mają osoby o doświadczeniu ponad 10-letnim (poziom: Ekspert), 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 2023

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	7,865 zł	9,123 zł	16%
	UoP	6,869 zł	8,036 zł	17%
Mid	B2B	16,982 zł	20,548 zł	21%
	UoP	15,916 zł	18,780 zł	18%
Senior	B2B	26,251 zł	33,338 zł	27%
	UoP	23,381 zł	28,291 zł	21%
Ekspert	B2B	30,809 zł	40,051 zł	30%
	UoP	26,646 zł	33,840 zł	27%

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: netto

ND brak danych

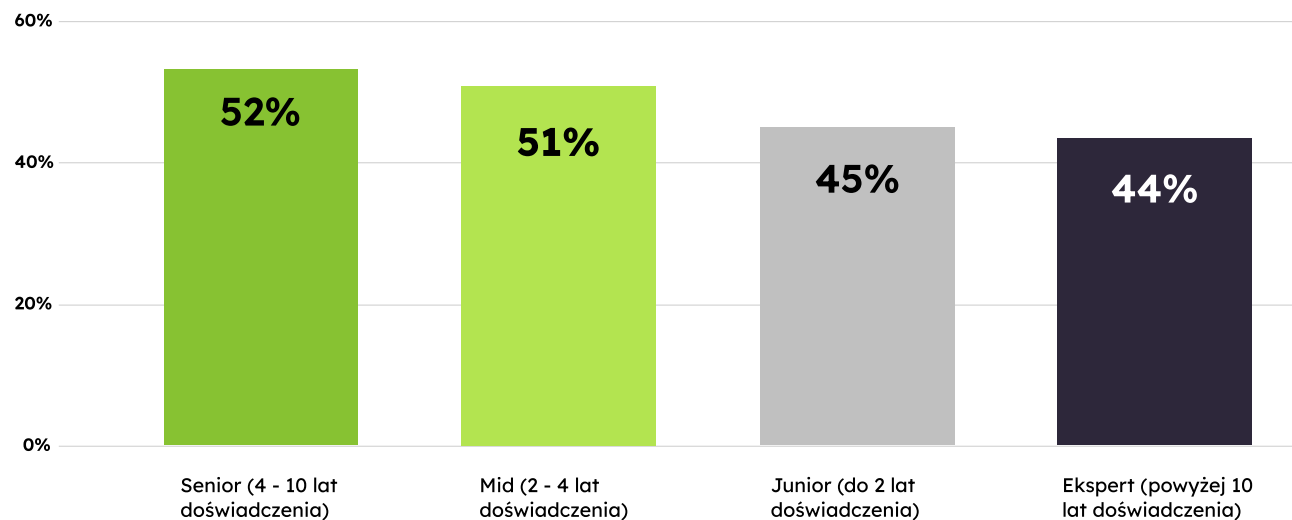


## 2.3.4. Podwyżki i premie

Podwyżkę w 2023 roku otrzymał niemalże co 2. specjalista IT. Podobnie było w 2022 roku. W większości była ona w postaci premii uznaniowej (59% teraz, było 51%), której wartość nie wynika z osiągnięcia określonych celów lub premii ustalonej (36% teraz, było 43%), której wartość wynika bezpośrednio z osiągnięcia określonych celów. 7% ankietowanych zaznaczyło, że mogą liczyć na „inny” rodzaj premii.

### Odsetek ankietowanych, którzy dostali podwyżkę w 2023 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



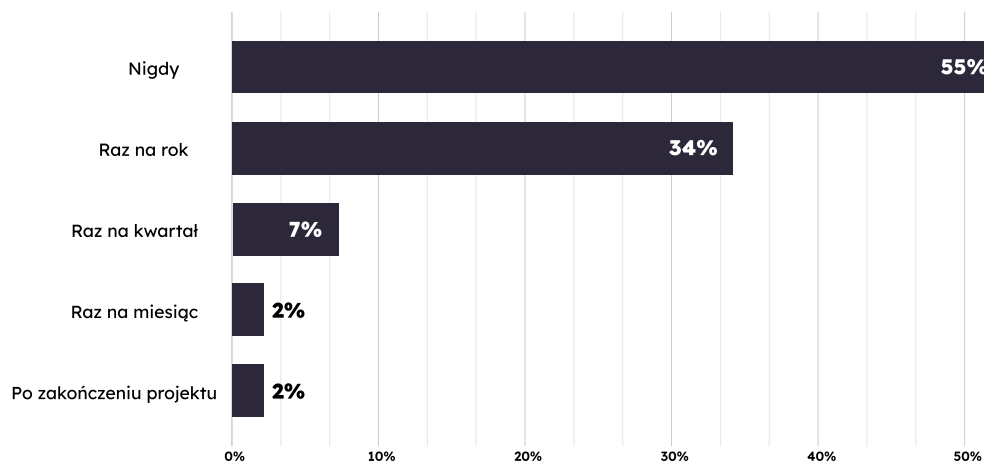
#### Porównanie z 2021

W 2023 roku mniej osób uzyskało podwyżki niż w 2022 roku. Senior: spadek o 2 p.p. Ekspert: spadek o 7 p.p. Mid: podobny poziom jak rok temu. Natomiast u Juniorów wzrost o 4 p.p. Może to oznaczać, że ofert pracy było mniej, konkurencja była większa, ale Ci, którzy zostali zatrudnieni, zostali docenieni.

## 2.3.4. Podwyżki i premie

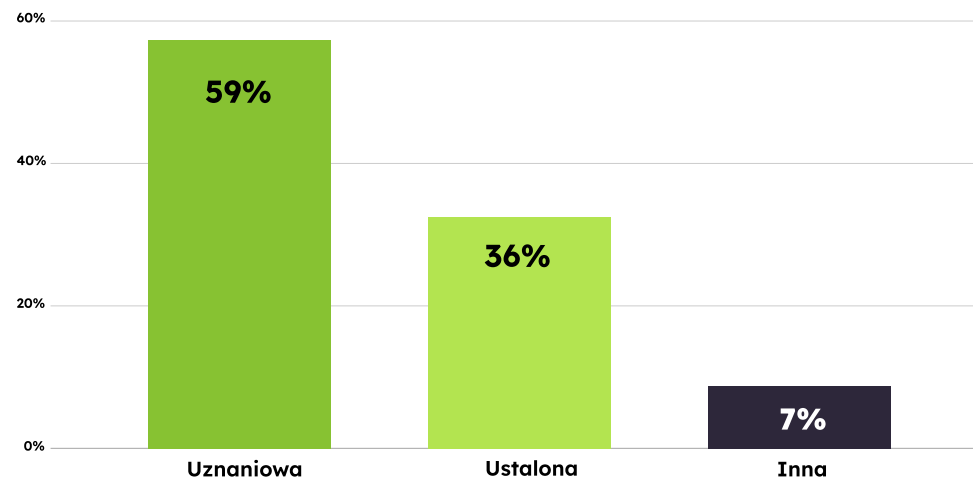
### Częstotliwość otrzymywania premii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Rodzaj otrzymywanej premii

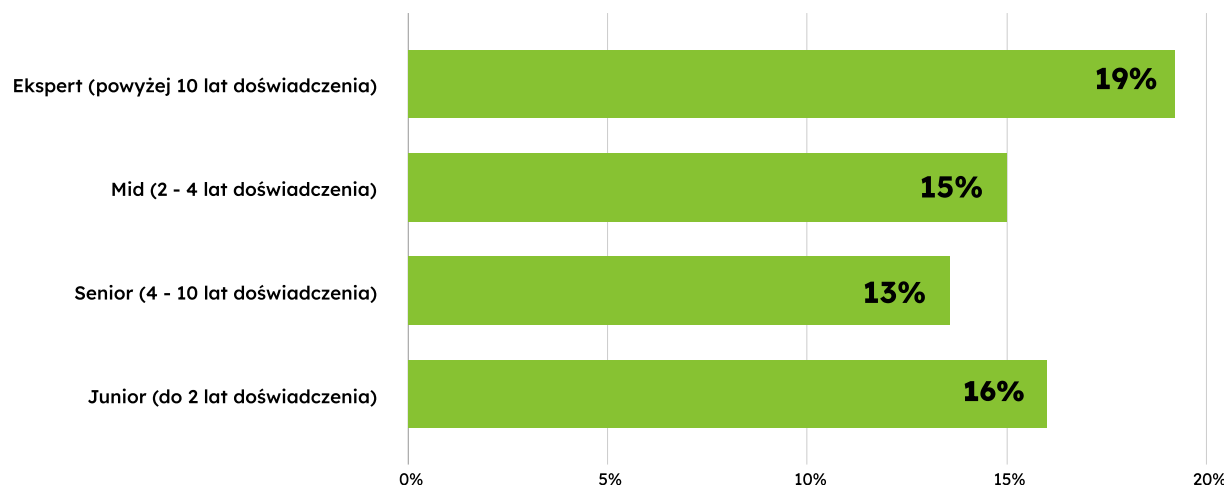
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



## 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 2023



#### Ciekawostka

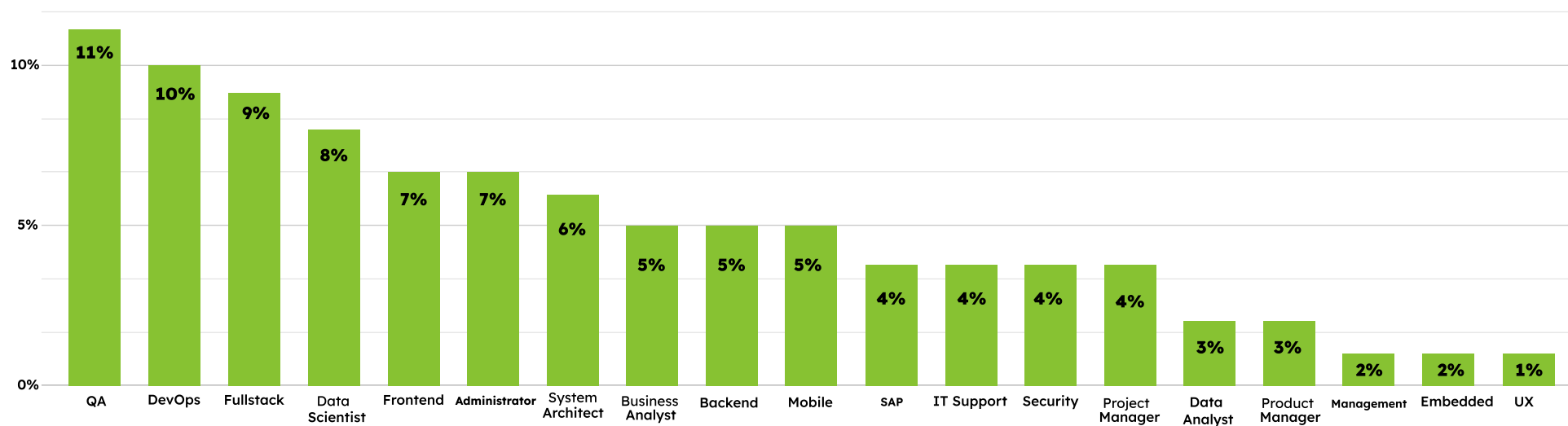
O 7 p.p. mniej specjalistów IT dostało premię w 2023 roku, w porównaniu z 2022 rokiem. Według ankietowanych wysokość rocznej premii powinna wynosić średnio 15% rocznego wynagrodzenia. Zmalały wymagania odnośnie oczekiwanej premii w skali roku w porównaniu z 2022 rokiem.

## 3. Poszukiwani specjaliści IT

W 2023 roku najczęściej poszukiwani byli tacy specjaliści jak Quality Assurance (QA) Engineer, DevOps Engineer, Fullstack Developer, Data Scientist, Frontend Developer, Administrator oraz System Architect.

### Udział ofert ze względu na rolę/obszar

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 3. Poszukiwani specjaliści IT

### Udział ofert w zależności od poziomu doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Obszar	Poziom doświadczenia	Udział ofert
Quality Assurance (QA) Engineer	Junior	8%
	Mid	48%
	Senior	29%
	Ekspert	1%
Frontend Developer	Junior	6%
	Mid	42%
	Senior	43%
	Ekspert	1%
DevOps Engineer	Junior	4%
	Mid	41%
	Senior	44%
	Ekspert	1%
Fullstack Developer	Junior	3%
	Mid	40%
	Senior	48%
	Ekspert	1%

## 3. Poszukiwani specjaliści IT

### Udział ofert w zależności od poziomu doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Obszar	Poziom doświadczenia	Udział ofert
Mobile Developer	Junior	4%
	Mid	43%
	Senior	43%
	Ekspert	1%
Data Scientist	Junior	4%
	Mid	38%
	Senior	45%
	Ekspert	1%
Backend Developer	Junior	3%
	Mid	43%
	Senior	46%
	Ekspert	1%



#### Ciekawostka

Największy procentowy udział ofert w 2023 roku można zaobserwować patrząc na stanowisko QA Engineer na poziomie Mid (48%) i Senior Fullstack Developer (48%) oraz Senior Backend Developer (46%).

## 3.1. Quality Assurance (QA) Engineer

W 2023 roku 11% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Quality Assurance (QA) Engineer. (Spadek o 4 p.p. w porównaniu z 2022).

### Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Quality Assurance (QA)	Junior	6 504 zł - 9 587 zł
	Mid	11 970 zł - 17 906 zł
	Senior	17 334 zł - 23 848 zł
	Ekspert	17 617 zł - 27 399 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 2023

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Quality Assurance (QA)	Junior	B2B	8,400 zł
		UoP	6,036 zł
	Mid	B2B	16,800 zł
		UoP	14,909 zł
	Senior	B2B	23,559 zł
		UoP	20,506 zł
	Ekspert	B2B	25,689 zł
		UoP	23,000 zł

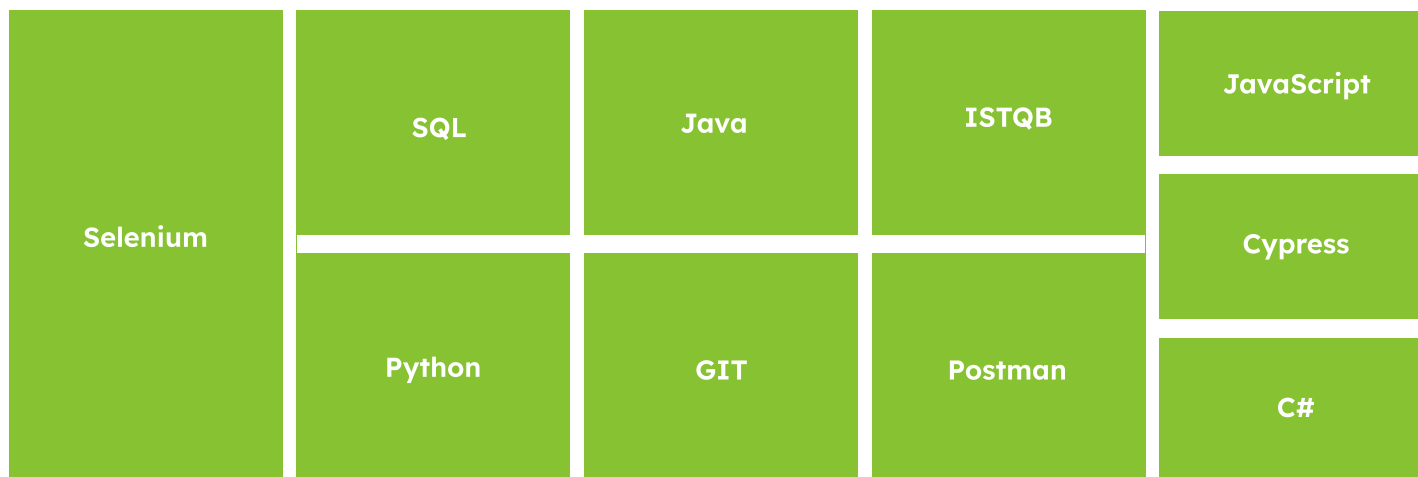
\*B2B: netto na fakturze bez VAT  
UoP: netto

## 3.1. Quality Assurance (QA) Engineer

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

### Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (QA Engineer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok





## 3.2. Frontend Developer

W 2023 roku, 8% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Frontend Developer. (Spadek o 4 p.p. w porównaniu z 2022 rokiem).

### Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Frontend Developer	Junior	5 467 zł - 8 942 zł
	Mid	13 084 zł - 19 430 zł
	Senior	20 162 zł - 27 766 zł
	Ekspert	24 248 zł - 32 561 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 2023

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Frontend Developer	Junior	B2B	8,123 zł
		UoP	6,900 zł
	Mid	B2B	17,210 zł
		UoP	16,050 zł
	Senior	B2B	30,100 zł
		UoP	25,000 zł
	Ekspert	B2B	33,736 zł
		UoP	26,300 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT  
UoP: netto

## 3.2. Frontend Developer

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

### Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Frontend Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 3.3. DevOps Engineer

W 2023 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 2023 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
DevOps Engineer	Junior	8 059 zł - 11 780 zł
	Mid	16 493 zł - 23 629 zł
	Senior	21 928 zł - 30 764 zł
	Ekspert	22 741 zł - 33 237 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 2023

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
DevOps Engineer	Junior	B2B	9,500 zł
		UoP	7,543 zł
	Mid	B2B	18,200 zł
		UoP	16,270 zł
	Senior	B2B	33,863 zł
		UoP	26,400 zł
	Ekspert	B2B	38,333 zł
		UoP	29,922 zł

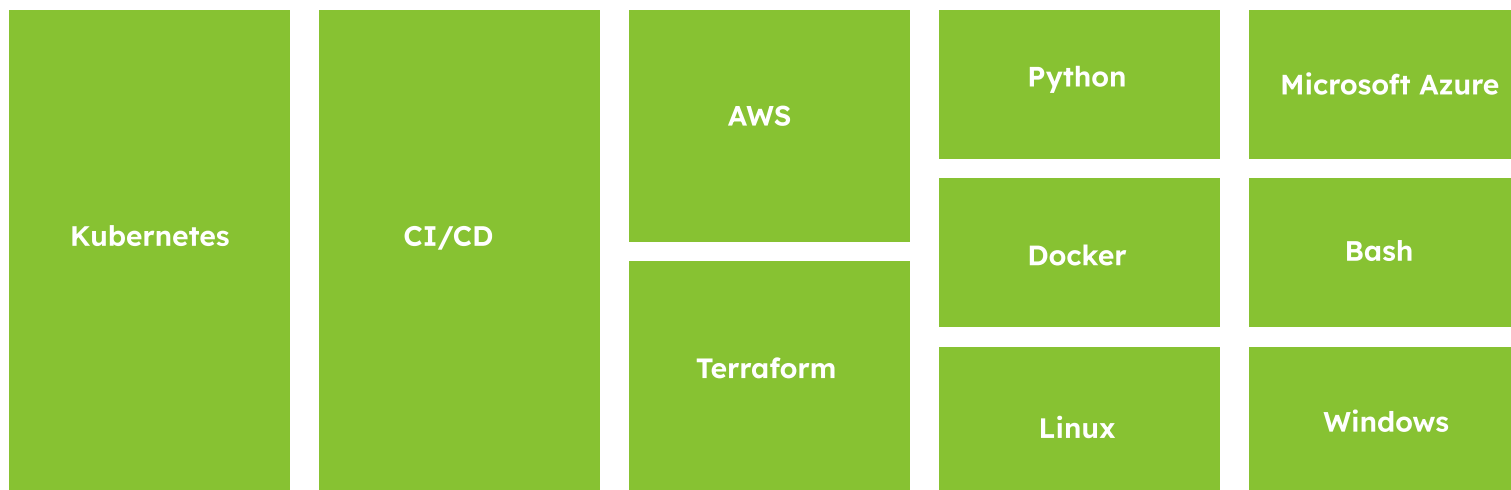
\*B2B: netto na fakturze bez VAT  
UoP: netto

## 3.3. DevOps Engineer

Top 3 umiejętności, które najczęściej pojawiały się w ofertach pracy na stanowisko DevOps Engineer to: Kubernetes, CI/CD oraz AWS.

### Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (DevOps Engineer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 3.4. Mobile Developer

W 2023 roku 5% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Mobile Developer (spadek o 3 p.p. w porównaniu z 2022 rokiem).

### Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Mobile Developer	Junior	7 640 zł - 10 695 zł
	Mid	14 377 zł - 21 335 zł
	Senior	19 084 zł - 27 336 zł
	Ekspert	25 008 zł - 35 108 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 2023

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Mobile Developer	Junior	B2B	8,300 zł
		UoP	7,115 zł
	Mid	B2B	17,693 zł
		UoP	15,410 zł
	Senior	B2B	26,995 zł
		UoP	22,250 zł
	Ekspert	B2B	34,600 zł
		UoP	29,110 zł

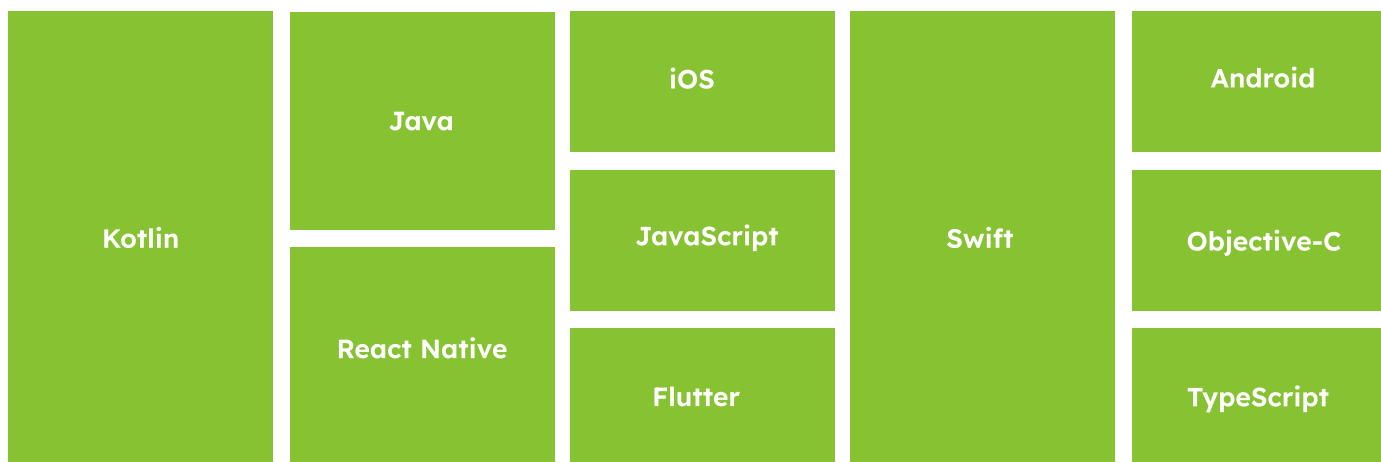
\*B2B: netto na fakturze bez VAT  
UoP: netto

## 3.4. Mobile Developer

Top 3 umiejętności, które najczęściej pojawiały się w ofertach pracy na stanowisko Mobile Developer to: Kotlin, Swift oraz Java.

### Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Mobile Developer)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 3.5. Data Scientist

W 2023 roku, 8% ofert pracy było skierowanych do osób na stanowisku Data Scientist (wzrost o 1 p.p. w porównaniu z 2022 rokiem).

### Poziom doświadczenia a oferowane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Średnie min i max widełki wynagrodzenia w ogłoszeniach*
Data Scientist	Junior	7,510 zł - 11,828 zł
	Mid	15,954 zł - 23,228 zł
	Senior	21,667 zł - 30,146 zł
	Ekspert	22,065 zł - 30,856 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 2023

Rola / obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Data Scientist	Junior	B2B	9,736 zł
		UoP	8,910 zł
	Mid	B2B	18,700 zł
		UoP	15,087 zł
	Senior	B2B	31,477 zł
		UoP	25,012 zł
	Ekspert	B2B	35,700 zł
		UoP	27,000 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT  
UoP: netto

## 3.5. Data Scientist

### Komentarz eksperta



#### Jan Maria Kowalski

Menedżer z 20-letnim doświadczeniem w IT, rozwija zespoły R&D i wdraża innowacje z zakresu automatyzacji, analityki danych, AI i usług chmurowych.

Jest autorem prawdopodobnie pierwszej na polskim rynku strategii hiperautomatyzacji, którą z sukcesami realizuje w dużym banku uniwersalnym.

Zaangażowany w rozwój sztucznej inteligencji i otwartych modeli językowych w Polsce ([speakleash.org](https://speakleash.org)).

„Patrząc na raport, a w szczególności na liczbę ofert dla specjalizacji Data Science (przyrost zaledwie na poziomie 1 p.p. w porównaniu z 2022), można odnieść błędne wrażenie o braku dynamicznego rozwoju rynku pracy dla specjalistów AI.

A przecież nikt nie ma wątpliwości, że stoimy u progu rewolucji związanej ze Sztuczną Inteligencją dlatego jestem przekonany, że 2024 rok będzie przełomowy. Wiele osób liczy rozwój swojej kariery właśnie w AI.

Analiza tego rynku ukazuje znaczące różnice w poziomie wynagrodzeń pomiędzy ekspertami a początkującymi specjalistami. Specjaliści z ograniczonym doświadczeniem w data science otrzymują niższe wynagrodzenie, co prawdopodobnie wynika z ich roli opartej na korzystaniu z gotowych rozwiązań i bibliotek, w przeciwieństwie do doświadczonych ekspertów, którzy prowadzą prace badawczo-rozwojowe, trenują zaawansowane modele machine learning oraz integrują je z biznesowymi potrzebami organizacji.

Dodatkowo z raportu wynika również znacząca rola chmury obliczeniowej, w której najwięksi dostawcy udostępniają usługi oparte o AI i moc obliczeniową, a w szczególności Generatywną Sztuczną Inteligencję.”



## 3.5. Data Scientist

### Komentarz eksperta



**Marcin Tchórzewski**  
Założyciel & CEO Coders Lab

**Coders Lab**  
SZKOŁA IT

„Wchodząc na rynek pracy w IT, osoby aspirujące na stanowiska juniorskie mogą napotkać wyzwania związane z wysokimi oczekiwaniami pracodawców dotyczącymi doświadczenia i umiejętności. Jednak warto podkreślić, że branża IT, mimo swojej konkurencyjności, jest również otwarta na nowe talenty, poszukując osób z pasją i chęcią do nauki. Szczególnie dotyczy to specjalizacji z zakresu analityki danych. To właśnie ta dziedzina w ostatnich czasach jawi się jako ta, która otwiera przed juniorami nowe perspektywy kariery. Tego typu specjalizacja odpowiada na zapotrzebowanie rynku na ekspercką analizę i przetwarzanie danych, które są kluczowe w podejmowaniu decyzji biznesowych. W Coders Lab, dostrzegając te zmiany, oferujemy kursy z analityki danych, które umożliwiają zarówno upskilling, jak i reskilling, przygotowując naszych kursantów do skutecznego wkroczenia w rolę analityka danych oraz data scientist.

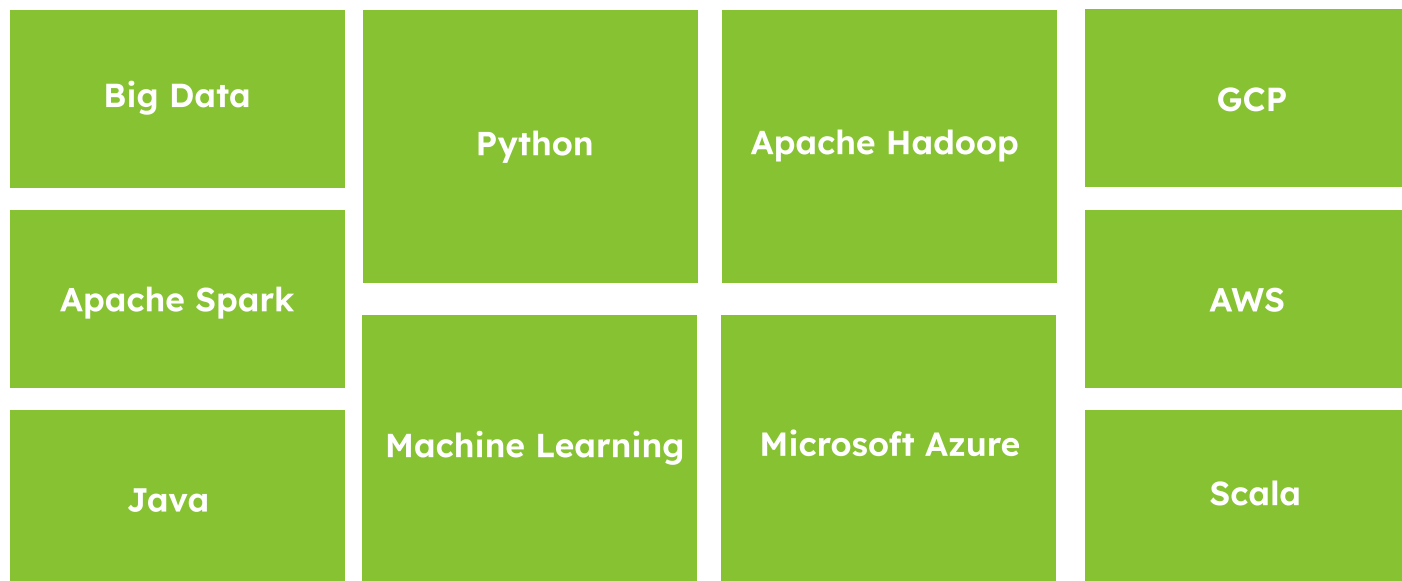
Ciągłe doskonalenie swoich umiejętności technicznych i kompetencji miękkich oraz zdobywanie praktycznej wiedzy już od początku kariery staje się dziś kluczowe w kontekście sukcesu na rynku pracy. W trakcie naszych kursów juniorzy mają możliwość nie tylko zdobycia teoretycznej wiedzy, ale przede wszystkim praktycznych umiejętności, potrzebnych na rynku pracy. Wprowadzamy ich w świat sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego i big data, podkreślając, jak te technologie transformują sektor IT. Inwestycja w edukację, taką jak specjalistyczne kursy czy warsztaty, znacząco zwiększa szanse juniorów w procesach rekrutacyjnych.”

## 3.5. Data Scientist

Top 3 umiejętności, które najczęściej pojawiały się w ofertach pracy na stanowisko Data Scientist to: Python, Machine Learning oraz Microsoft Azure.

### Top 10 umiejętności pojawiające się w ofertach (Data Scientist)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych itradar.io za 2023 rok



## 3.5. Data Scientist

### Komentarz eksperta



**Marcin Połulich**  
AI expert & advisor  
General Manager, DAC.DeepTech

„W mojej ocenie 2024 będzie ciekawym rokiem pod kątem dalszej ewolucji roli Data Scientist.

Przede wszystkim, firmy będą coraz bardziej zainteresowane automatyzacją procesów w obszarze Data Science, w tym budowaniem, trenowaniem oraz wdrażaniem modeli opartych o Machine Learning.

Implikuje to większe zastosowanie metod Automated Machine Learning, które umożliwiają organizacjom wydajniejsze korzystanie z danych i szybsze wdrażanie rozwiązań AI.

Jakie to ma konsekwencje dla rynku pracy?

Techniczna ewolucja ról związanych z Data Science, np. w kierunku ML Engineer - ze względu na wzrastające znaczenie sztucznej inteligencji, znaczna liczba specjalistów ds. danych już przystosowuje się do nowych wymagań. Przewiduję dalszy wzrost w tej dziedzinie, szczególnie pod kątem wzmocnienia umiejętności technicznych.

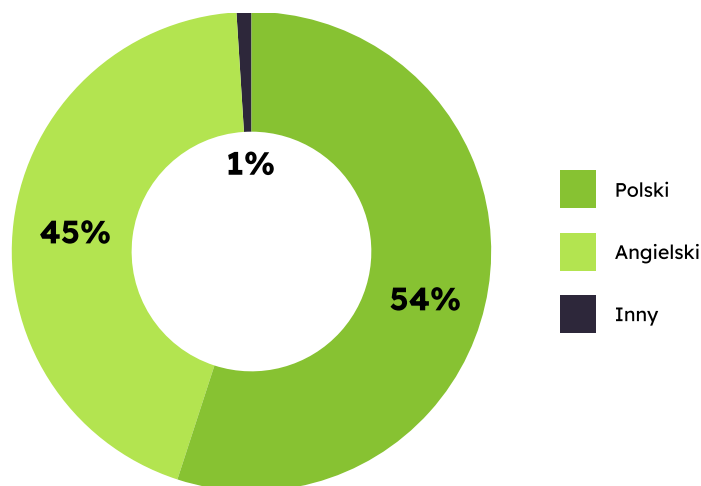
Wzrost znaczenia 'prompt engineering' - Duża część profesjonalistów zajmujących się analizą danych już korzysta z dostępnych możliwości w tym obszarze, a według mojej oceny ta dziedzina będzie się rozwijać ze względu na korzyści związane z wydajnością i optymalizacją pracy.”

## 4. Znajomość języków obcych

W polskiej branży IT komunikacja wewnątrz firmy nie zawsze odbywa się w języku polskim. 45% ankietowanych odpowiedziało, że w pracy porozumiewa się głównie w języku angielskim. Deklarowany poziom znajomości języka angielskiego również jest na wysokim poziomie - 78% ankietowanych uważa, że posługuje się nim na poziomie B2/C1 - jest to wzrost o 6 p.p. w porównaniu z 2022 rokiem.

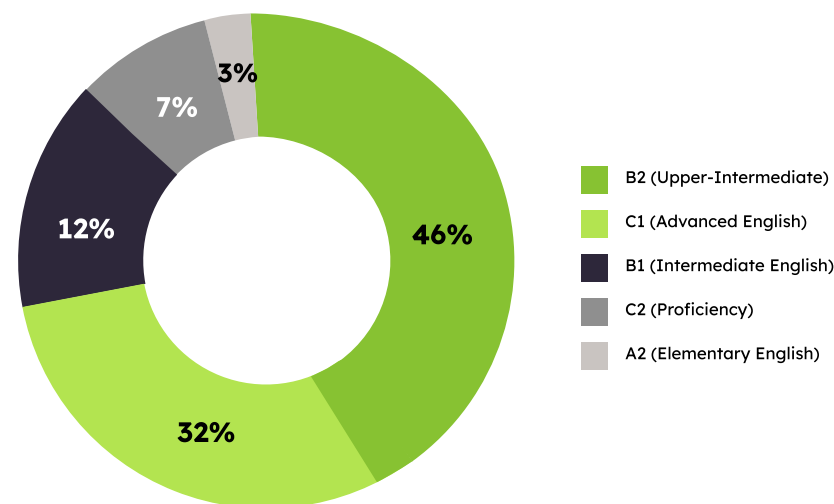
### Główny język komunikacji w pracy ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Poziom języka angielskiego ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Ciekawostka

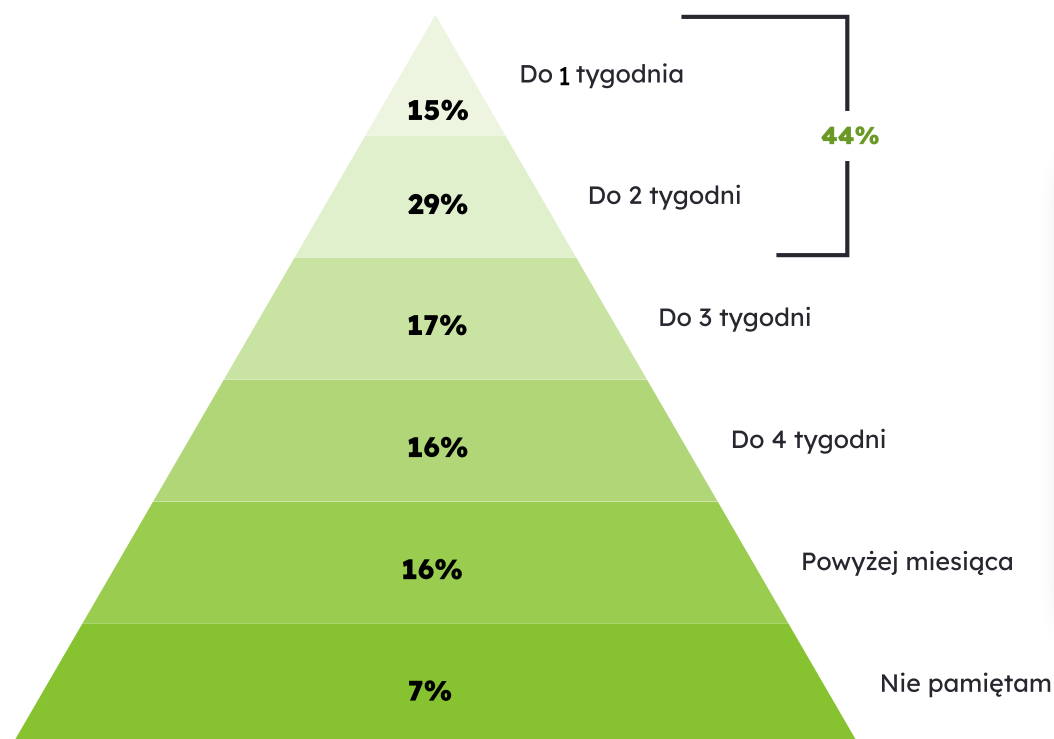
Wysoki poziom znajomości angielskiego potwierdza również Globalny Indeks Biegłości Językowej, stworzony przez EF English Proficiency Index. Polska zajmuje 13 miejsce na 113 krajów.

## 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 2023



### Porównanie z 2022

W 2023 roku procesów rekrutacyjnych realizowanych szybko (do 1 tygodnia) było mniej o 4 p.p.

#### Komentarz eksperta



**Bartosz Janowski**  
Head of Agile Centre at mBank S.A.

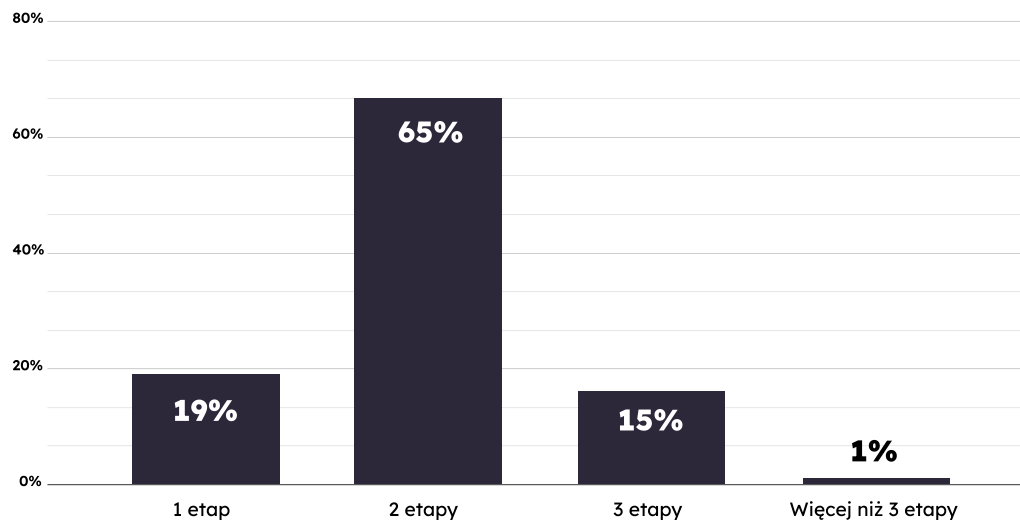
„W porównaniu do poprzedniego raportu zmiany raczej kosmetyczne. Można przypuszczać, że to co wymusił "rynek pracownika" zostanie z nami na dłużej. I dobrze. Kandydaci będą szybciej dostawali odpowiedź, a firmy szybciej pozyskiwały pracowników. Trochę mniej rekrutacji kończy się w tydzień. Objaw początku "rynku pracodawcy" czy błąd pomiaru? Dowiemy się z raportu już za rok.”

## 5.1.1. Liczba etapów

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?”. 65% ankietowanych (o 2% więcej niż w 2022 roku) z nich zazaczyło, że rekrutacja powinna składać się maksymalnie z 2 etapów. Ta odpowiedź w dużej mierze pokrywa się z rzeczywistością - większość specjalistów IT (50%) dołączyła do obecnej firmy po przejściu 2 etapów.

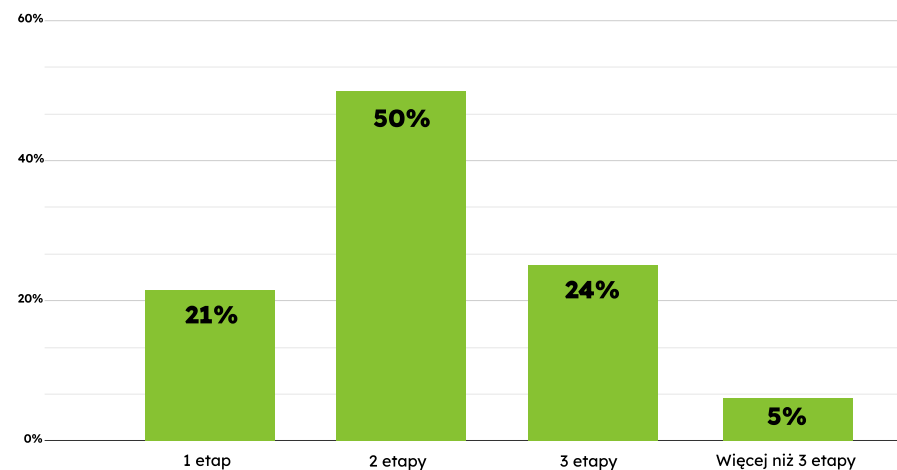
### Preferowana liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Rzeczywista liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



#### Ciekawostka

Specjaliści IT są **mniej** otwarci na branie udział w 3-etapowych lub dłuższych procesach rekrutacyjnych.

## 5.1.1. Liczba etapów

### Komentarz eksperta



**Bogusław Kołt**  
Chief Information Officer &  
Portfolio Project Manager

„W moim mniemaniu proces rekrutacyjny powinien być symetryczny i pozwolić obu stronom na podjęcie dobrej decyzji rzutującej na kolejny dość długi okres czasu. Liczba etapów jest wtórna, chodzi o realny czas poświęcony tejże. Nie wzięliście Państwo pod uwagę procesów, które się nie kończą, czy z natury są przeglądem rynku więc do samej statystyki dodałbym gwiazdkę. Z jednej strony co nagle to po diable, z drugiej kiedy firmy wydłużają proces to nadal dominują go i pozyskują więcej informacji z własnej perspektywy. Do przekazania tych podstawowych o firmie wystarcza niewiele. Kandydat, który chciałby dobrze poznać organizację potrzebuję zdecydowanie więcej czasu.

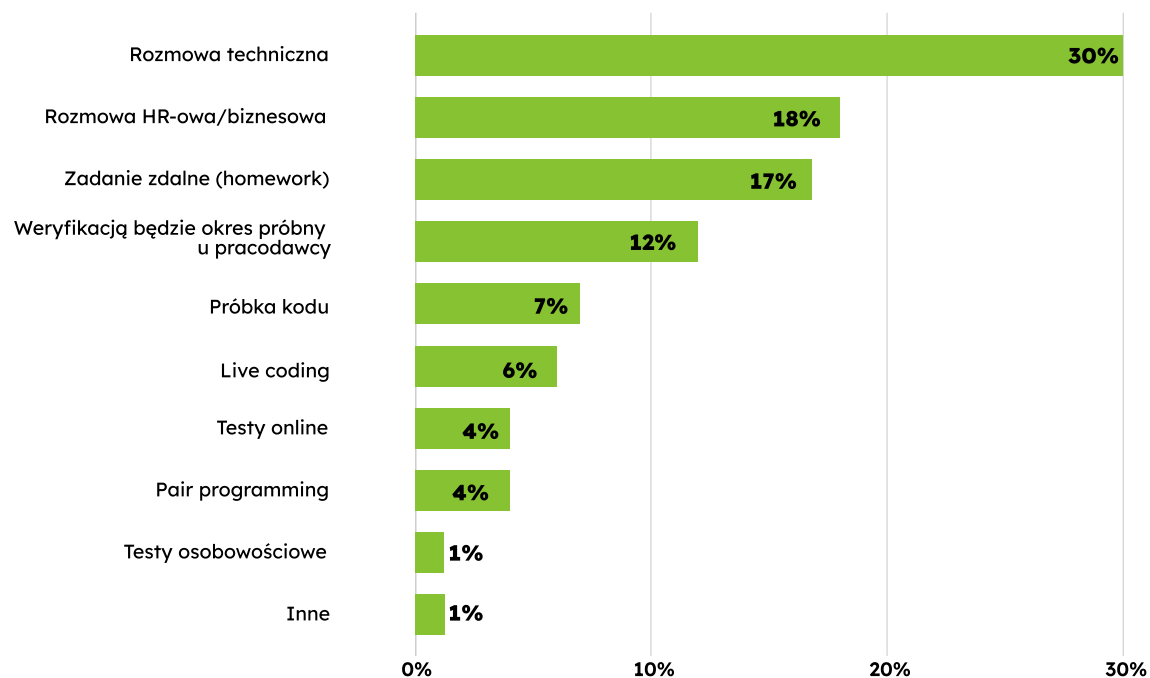
Złoty środek: szybka weryfikacji kompetencji z CV i skupienie się na "chemii", dopasowaniu do kultury organizacji i przedstawienie realnych wyzwań i oczekiwań.”

## 5.2. Weryfikacja kompetencji

30% ankietowanych specjalistów IT wskazało, że najbardziej preferowaną przez nich formą weryfikacji kompetencji jest rozmowa techniczna. Na kolejnym miejscu jest rozmowa HR-owa/biznesowa oraz zadanie zdalne.

### Preferowane metody weryfikacji kompetencji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



**Podsumowując, najbardziej pożądanym przebiegiem 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 2022

Zadanie do domu zostało wybrane częściej w 2023 roku niż w 2022 (wzrost o 3 p.p.). A próbka kodu była wybierana częściej niż live coding i testy online.



## 5.2. Weryfikacja kompetencji

### Komentarz eksperta



**Kamil Józwik**  
Software Developer,  
twórca szkoleń Rekrutend.pl

„Wyniki ankiety ukazują różnorodny krajobraz metod weryfikacji kompetencji w branży IT. Wywiady techniczne prowadzą z wynikiem 30% i preferencja ta obrazuje wielowymiarowy charakter ról IT, gdzie biegłość techniczna to tylko jedna z części układanki.

Wywiady techniczne oferują holistyczny obraz zdolności kandydata, wykraczający poza same umiejętności techniczne i obejmujący m.in. krytyczne myślenie, komunikację, zdolność do współpracy i chęć samodzielnego poszerzania wiedzy.

Bardzo często to właśnie te miękkie umiejętności decydują o tym, jak dobrze nowy pracownik zintegruje się z istniejącymi zespołami i dostosuje się do wyzwań projektowych w danej organizacji.

Chociaż umiejętności techniczne są tutaj oczywiście bardzo ważne, to mogą one być rozwijane z czasem (np. dzięki odpowiednim szkoleniom lub programom mentoringowym w organizacji). Osobowość kandydata i jego zdolność do współgrania z kulturą zespołu są cechami w krótkim czasie niezmiennymi, które mogą znacząco wpłynąć na dynamikę zespołu i sukces całego projektu. A na sprawdzenie takich cech nie ma lepszego sposobu niż klasyczna rozmowa w cztery oczy.

Podkreślenie wywiadów technicznych jako preferowanej metody weryfikacji kompetencji rezonuje z potrzebą zrównoważonej oceny zarówno umiejętności technicznych, jak i interpersonalnych w branży IT.”

## 5.2. Weryfikacja kompetencji

### Komentarz eksperta



**Michał Kossowski**

Expert Infrastruktury IT, CTO  
Założyciel innoctave.com

"Do weryfikacji kompetencji wystarczy zadać kilka, maksymalnie kilkanaście pytań z interesującego nas tematu zadanych przez eksperta, który sprawdził także swoje kompetencje "w boju". Wprawne oko i ucho będzie wiedziało czy mamy do czynienia z osobą znającą się na rzeczy. Biorąc pod uwagę obecne możliwości AI to zdecydowanie odradzam dawania prac domowych kandydatom/kandydatkom.

Z mojego wieloletniego doświadczenia wynika, że znacznie ważniejsze od kompetencji "twardych" są kompetencje "miękkie" i tzw. flow. Pamiętaj, że znacznie łatwiej nauczyć kandydata/kandydatkę nowego języka programowania czy administrowania systemem informatycznym niż zmienić jego nawyki!"

## 5.2. Weryfikacja kompetencji

### Komentarz eksperta



**Jarek Pyszkiewicz**

Manager i konsultant IT i cyberbezpieczeństwa z 30-letnim doświadczeniem wykorzystania technologii na rynku europejskim.

"W dobie cyfrowej transformacji rynek pracy przechodzi dynamiczne zmiany, co bezpośrednio wpływa na procesy rekrutacyjne. Firmy i organizacje dążą do znalezienia najlepiej dopasowanych kandydatów, szukając podejścia, które usprawni i przyspieszy proces zapewnienia wakatów. W tym kontekście, coraz bardziej dostępna i powszechna staje się automatyzacja, którą mogą sięgać już nawet średnie i małe organizacje. Technologie takie jak systemy śledzenia aplikacji (ATS) czy algorytmy oparte na sztucznej inteligencji, mają za zadanie ułatwić selekcję kandydatów poprzez automatyczne analizowanie CV i listów motywacyjnych. Jak w każdej dziedzinie, natura jednak nie zna próżni i na każdą strategię pojawia się inna, która pozwala z nią walczyć. W odpowiedzi na rosnącą dominację narzędzi ATS, wyrasta cały rynek usług doradztwa, pomagających kandydatom tak ułożyć przekaz, aby przechytrzyć nawet najbardziej wyrafinowane algorytmy. Dzięki temu, proces rekrutacji ponownie staje przed wyzwaniem adaptacji, poszukiwania nowych metod oceny kandydatów, które będą w stanie wyłowić prawdziwy talent spośród zautomatyzowanych odpowiedzi.

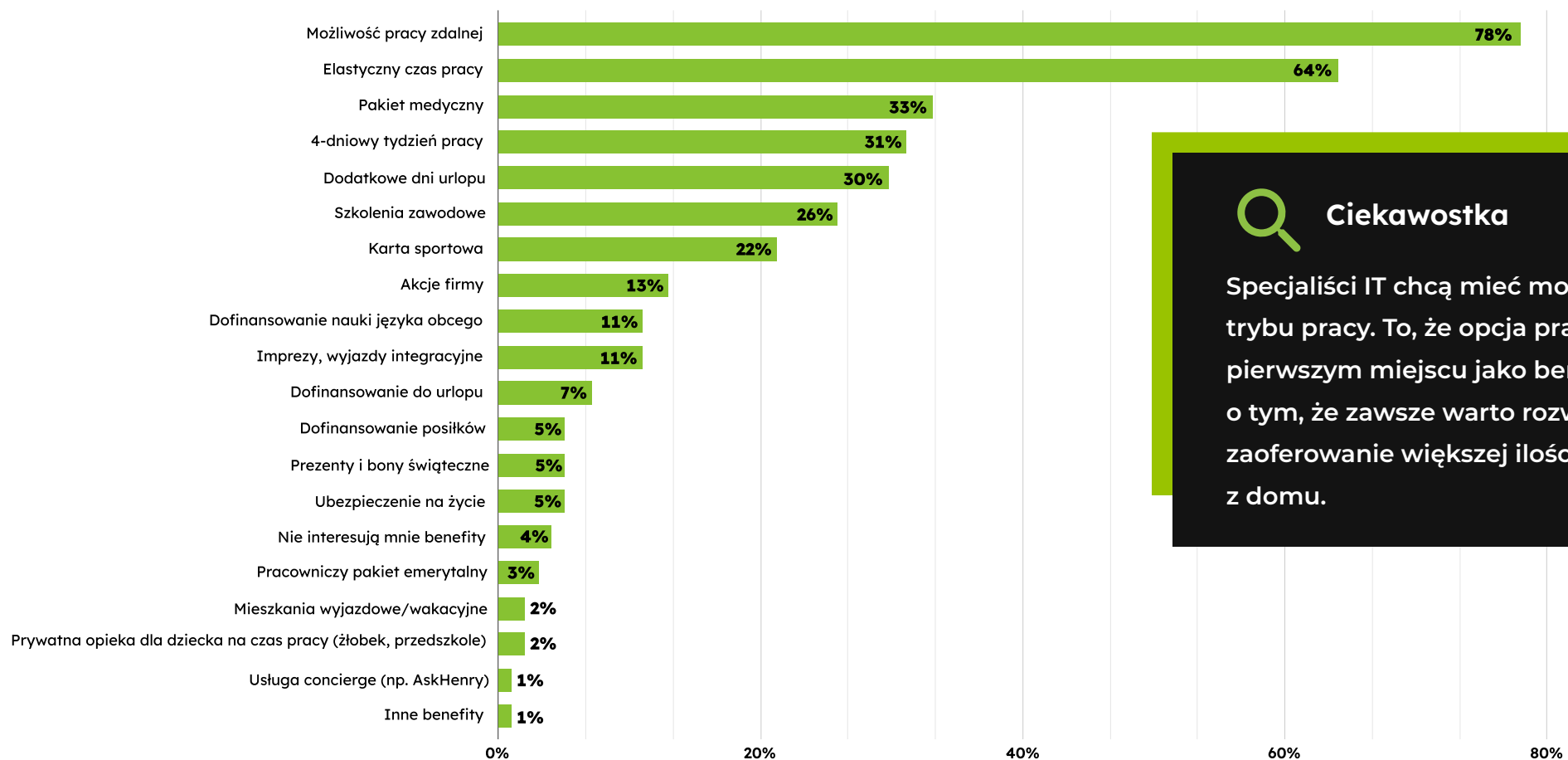
Wracamy więc do punktu wyjścia, gdzie kluczową rolę odgrywa świadomy rekruter, potrafiący podczas rozmowy ocenić kandydata, jego potencjał i szanse na odnalezienie się w nowej organizacji. W centrum procesu nadal pozostaje wykwalifikowany specjalista, którego doświadczenie i intuicja stanowią niezastąpione narzędzia w doborze idealnego pracownika. To właśnie ludzki czynnik, umiejętność zrozumienia potrzeb obu stron, decyduje o końcowym sukcesie procesu rekrutacyjnego. W ten sposób, mimo rosnącej roli technologii, nadal bezpośrednia ocena i umiejętności rekrutera stanowią o końcowym efekcie."

## 6. Benefits

„Możliwość pracy zdalnej”, „elastyczny czas pracy” oraz „pakiet medyczny” - te trzy pozapłacowe benefity wciąż królują wśród specjalistów IT. Osoby pracujące w branży IT jeszcze bardziej niż w ubiegłym roku cenią sobie możliwość pracy zdalnej - ten benefit zaznaczyło o 6 p.p. więcej respondentów.

### Preferowane benefity

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad 2023



### Ciekawostka

Specjaliści IT chcą mieć możliwość wyboru trybu pracy. To, że opcja pracy zdalnej jest na pierwszym miejscu jako benefit świadczy o tym, że zawsze warto rozważyć zaoferowanie większej ilości dni pracy z domu.

## 6. Benefit

### Komentarz eksperta



**Łukasz Kołodziejczyk**

Twórca strony HRlityczny  
i newslettera "Przegląd HR"

„Przyznam, że patrząc na wyniki w obszarze benefitów nie jestem zaskoczony. Ludzie coraz lepiej rozumieją jaką wartość stanowi ich czas i większa swoboda dysponowania nim. Obecnie ludzie śmiało stawiają na równowagę pomiędzy życiem osobistym a zawodowym a praca zdalna oraz elastyczny czas pracy pozwalają na lepsze zbalansowanie życia zawodowego z prywatnym. Pracownicy mogą oszczędzać czas, który inaczej spędziliby na dojazdach, a także lepiej zarządzać swoimi codziennymi obowiązkami. Niezwykle istotny jest również komfort pracy bowiem wiele osób pracuje efektywniej w zaciszu własnego domu lub innym wybranym miejscu, bez rozproszeń charakterystycznych dla biurowego środowiska pracy, zwłaszcza gdy w nim czeka na nich praca w przestrzeniach typu open space.

Wyniki te nie powinny być zaskoczeniem dla organizacji gdyż są one odzwierciedleniem trendu z jakim mamy już do czynienia od pewnego czasu. Reakcja firm na te dane powinna być więc przemyślana i elastyczna. Kluczowe jest podejście w odpowiedni sposób do hybrydowego modelu pracy a więc umożliwienie pracownikom wyboru między pracą zdalną a biurową, w zależności od ich potrzeb i preferencji. Wiele firm już zdecydowało się na ogłoszenie powrotów do biura i jedni podeszli do tego lepiej a inni niestety gorzej, zawodząc już niekiedy na poziomie samej komunikacji takiego projektu. Musimy pamiętać, że ludzie na przestrzeni ostatnich kilku lat przyzwyczaili się już do pracy zdalnej i nie traktują jej jako benefit ale coś naturalnego co firma powinna zapewnić.

Zresztą jeśli już mówimy o kwestii pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy to zwłaszcza w kontekście IT firmy już powinny powoli myśleć nad tym jak na ich funkcjonowanie może wpłynąć 4 dniowy tydzień pracy, który wśród oczekiwanych benefitów pojawił się w tej edycji raportu wysoko. Dla wielu być może to nadal jedynie melodia przyszłości, którą nie warto sobie zaprzętać głowy ale już teraz można myśleć o nim z perspektywy benefitu, który może stanowić naprawdę mocny wyróżnik firmy na rynku pracy i być konkretnym argumentem w walce o talenty.”

# Partnerzy raportu

„Przygotuj się na rekrutację IT w 2024 roku – Rynek pracy IT w Polsce”



IT Recruitment & IT Outsourcing

■ Rekrutacja IT & Outsourcing IT

**Zostań z Nami w kontakcie**



[nexttechnology.io](https://nexttechnology.io)



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



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



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



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



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

**Zapytaj o rekrutację IT**



# Chcesz zatrudnić specjalistę IT?



Potrzebujesz wsparcia w wycenie lub rekrutacji?

 [kontakt@nexttechnology.io](mailto:kontakt@nexttechnology.io)


 [www.nexttechnology.io](http://www.nexttechnology.io)



**Dominik Jurek**

CEO Next Technology Professionals

 [LinkedIn](#)

 + 48 791 040 167



**Piotr Jurek**

COO Next Technology Professionals

 [LinkedIn](#)

 + 48 668 116 115

**Zapytaj o usługi rekrutacyjne IT**

