

RAPORT



# Rynek Pracy IT w Polsce w **2025** roku

**ZAROBKI I TRENDY REKRUTACYJNE**



# Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>6-7</b>	<b>3. Wynagrodzenie polskich specjalistów IT</b>	<b>29-41</b>
<b>Metodologia</b>	<b>8</b>	3.1. Zmiana pracy	29-36
<b>Kluczowe wnioski</b>	<b>10</b>	3.2. Aktualne wynagrodzenie	37-41
<b>1. Trendy kształtujące rynek pracy IT</b>	<b>11-17</b>	3.2.1 Podział na typ umowy	37
1.1. Rekrutacja w zmieniającym się świecie pracy	11-12	3.2.2. Podział na technologie	38-41
1.2. Potencjał Polski: czy warto zatrudniać polskich specjalistów IT?	13-16	Java	39
<b>2. Praca w branży IT w 2024 roku</b>	<b>17-28</b>	.NET	39
2.1. Najpopularniejsze województwa i miasta	17	C++	40
2.2. Praca zdalna	18-26	Python	40
2.3. Poziom doświadczenia zawodowego	27	Node.js	41
2.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy	28	3.3. Zmiany w wynagrodzeniu	43-53
		3.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia	43-44
		3.3.2. Waluta wynagrodzenia	45-46
		3.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy	47-49
		3.3.4. Podwyżki i premie	50-52



## Spis treści

<b>4. Poszukiwani specjaliści IT i wynagrodzenia</b>	<b>54-66</b>	<b>5. Znajomość języków obcych</b>	<b>67-68</b>
4.1. Quality Assurance (QA) Engineer	54	<b>6. Proces rekrutacyjny</b>	<b>69-74</b>
4.2. Frontend Developer	55	6.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego	69-70
4.3. DevOps Engineer	56	6.2. Liczba etapów	71-72
4.4. AI Engineer	57	6.3. Weryfikacja kompetencji	73-74
4.5. Data Scientist	58-59	<b>7. Benefity</b>	<b>75-76</b>
4.6. Data Engineer	60		
4.7. Machine Learning Engineer	61		
4.8. Security Engineer	62-64		
4.9. Cyber Security Manager	65		

## Agencja rekrutacyjna IT ■ Outsourcing IT



### 1-3 dni

W ciągu 1-3 dni od startu zlecenia przedstawiamy minimum **2 dobrych kandydatów**.  
(dotyczy wybranych technologii)



### 95%

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



### 1000+

Przeprowadziliśmy ponad 1000 procesów rekrutacyjnych.



### Wiedza

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



Zostaliśmy wyróżnieni w 2023 i 2024 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)



Rekrutacja i Outsourcing  
**najlepszych specjalistów IT**  
w Polsce.



**Rekrutacja IT**



**Outsourcing IT**



**Rekrutacja CTO/CIO/CFO**



**Rekrutacja inne obszary**



**Rekrutacja Finanse**



## ■ Wstęp

### Jesteś osobą, która zatrudnia?

Znajdziesz odpowiedzi na pytania:

- Jakie wynagrodzenie powinieneś zaoferować, żeby było konkurencyjne?
- Czy musisz obawiać się masowych odejść z pracy, jeśli nakażesz pracownikom przychodzenie do biura?
- Jakich benefitów oczekują kandydaci lub pracownicy?
- Ile powinien trwać proces rekrutacyjny, żebyś nie stracił najlepszych kandydatów?
- Oraz wiele innych.

### Jesteś pracownikiem?

Znajdziesz odpowiedzi na pytania:

- Jakie wynagrodzenie jest rynkowe?
- Ile osób w branży IT dostaje premie?
- Jakich podwyżek oczekują kandydaci?
- Ile osób otrzymało podwyżki w branży IT?
- Jak najczęściej pracowano w 2024 roku – stacjonarnie, zdalnie czy hybrydowo?
- Czy firmy nakazały pracownikom częściej przychodzić do biur?
- Oraz wiele innych.

**Przeczytaj Raport 2025**



## Wstęp

**Co zmieniło się w branży IT i w jakim kierunku idzie przyszłość?** Jest to pytanie, które z pewnością zadawał sobie każdy z nas próbując podsumować rok 2024. My jako Next Technology Professionals, zawsze staramy się patrzeć na dane i ponownie postanowiliśmy zebrać opinie specjalistów IT, aby **zweryfikować jak faktycznie jest.**

**Jako jedni z nielicznych tworzymy Raporty, które opierają się na rzeczywistości przeprowadzonej ankiecie, a nie tylko danych wewnętrznych.** Co więcej analizujemy dane już od 2021 roku, więc każde nasze badanie umożliwia ciekawe porównania pokazujące jak rynek pracy w IT zmienia się na przełomie lat.

W tym roku postanowiliśmy dodać więcej informacji o **rzeczywistych otrzymywanych zarobkach w IT.** Dlatego w raporcie pojawiają się nowe stanowiska takie jak: AI Engineer, Cyber Security Manager, Security Engineer oraz Machine Learning Engineer.

**Raport oparliśmy na 811 odpowiedziach** udzielonych przez specjalistów IT z Polski.

Mamy nadzieję, że informacje zawarte w tej publikacji z sukcesem będą wspierały zarówno kandydatów, jak i pracodawców w procesach rekrutacyjnych w 2025 roku. Życzymy miłej lektury! :)



 **Dominik Jurek**  
CEO Next Technology Professionals



 **Piotr Jurek**  
COO Next Technology Professionals



## Metodologia

Raport powstał na podstawie anonimowego badania ankietowego. Zostało przeprowadzone między 17 października 2024 a 31 grudnia 2024. Finalnie zebraliśmy **811 odpowiedzi od aktywnych pracowników IT na każdym poziomie doświadczenia zawodowego z całej Polski**. Jako nieliczni łączymy dane z poprzednich raportów oraz realnych ankiet.

Wyobraźmy sobie, że przy stole zbiera się 811 specjalistów IT, którzy zajmują każde z krzeseł, gotowi odpowiedzieć na naszą ankietę. Wypełnienie każdej zajmuje **średnio 7 minut**. To daje nam w sumie **94 godziny i 37 minut, a dokładniej 3 dni, 22 godziny i 37 minut**. Każdy ze specjalistów IT odpowiedział na około 46 pytań. W związku z tym zebraliśmy ponad 37306 pojedynczych odpowiedzi. **Ogromnie dziękujemy specjalistom IT, którzy pomogli nam zebrać te dane w formie ankiety online.**

Dodatkowo raport zawiera opinie ekspertów branżowych. Ich interpretacja danych i komentarze odnoszą się również do 2025 roku. Pozwalają one przybliżyć aktualne trendy odnośnie rynku pracy w IT.

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





**811 specjalistów IT  
wypełniło naszą ankietę**

**Dziękujemy!**



## Kluczowe wnioski



42% ankietowanych znalazło pracę, dzięki job board'om, 19% przez agencje rekrutacyjne, 16% dzięki poleceniom.



53% ankietowanych chce pracować całkowicie zdalnie, 45% hybrydowo, a zaledwie 2% w pełni stacjonarnie.



Większość specjalistów IT (85%) **nie została zobowiązana przez pracodawcę do powrotu do biura.**



73% ankietowanych **nie zmieniło pracodawcy w 2024 roku.** Najczęstsze powody zmiany to wynagrodzenie i brak rozwoju.



Poziom satysfakcji z wynagrodzenia spadł w prawie wszystkich grupach, w porównaniu z 2023 rokiem poza Ekspertami.



W 2024 roku gotowość specjalistów IT do zmiany pracy nieco zmalała w porównaniu z 2023 rokiem (spadek z 77% w 2023 do 73% w 2024 roku).



Specjaliści IT zatrudnieni na B2B i UoP oczekują podwyżki wynagrodzenia przy zmianie pracy **średnio o 27%**. Czyli ich wymagania zwiększyły się o 5 p.p. w porównaniu z rokiem 2023.



Coraz mniej specjalistów IT chce zarabiać w EUR. Spadek z 35% w 2023 do 25% w 2024.



W 2024 roku specjaliści IT rzadziej otrzymywali podwyżki w porównaniu do 2023 roku, co może świadczyć o trudniejszej sytuacji rynkowej.



W 2024 roku procesy rekrutacyjne nieco się wydłużyły. Rzadziej odbywały się rekrutacje 2-etapowe, a wzrosła liczba rekrutacji 3-etapowych i dłuższych.



Specjaliści IT preferują procesy rekrutacyjne, które składają się z maksymalnie **2 etapów.**



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



46% specjalistów IT pracuje w firmach, których główna siedziba znajduje się poza Polską.

## 1.1. Rekrutacja w zmieniającym się świecie pracy



### Praca zdalna czy praca stacjonarna?

Większość specjalistów IT nadal wybiera pracę zdalną lub hybrydową. Mimo prognoz powrotu do biur, tylko 15% pracowników wykonujących swoją pracę całkowicie zdalnie lub hybrydowo, zostało zobowiązanych do zwiększenia częstotliwości pracy w biurze.

Jasne zasady dotyczące pracy zdalnej są kluczowe – 86% ankietowanych rozważyłoby zmianę pracy, gdyby pracodawca wymagał częstszej obecności w biurze. Praca zdalna to obecnie najważniejszy benefit, a jej popularność rośnie.

#### Preferencje specjalistów IT:

- 53% chce pracować całkowicie zdalnie,
- 45% hybrydowo,
- 2% stacjonarnie.



### Stanowiska niszowe są wciąż trudne do obsadzenia

Specjaliści IT pracujący w rzadkich technologiach i unikalnych dziedzinach często nie szukają pracy aktywnie, mają wysokie wymagania i oczekują indywidualnego podejścia. Agencje rekrutacyjne, dzięki swojej sieci kontaktów i doświadczeniu, potrafią znaleźć tych kandydatów oraz skutecznie przekonać ich do zmiany pracy.



### Well-being

Pracownicy cenią sobie benefity związane z well-being, takie jak praca zdalna (88%) czy elastyczny czas pracy (56%). Popularność 4-dniowego tygodnia pracy (29%) potwierdza rosnące znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Firmy oferujące takie rozwiązania mają większe szanse na przyciągnięcie i zatrzymanie talentów.

## 1.1. Rekrutacja w zmieniającym się świecie pracy



### Artificial Intelligence – AI

Wraz z rozwijającą się sztuczną inteligencją swoje kompetencje podnoszą firmy technologiczne oraz specjaliści IT. By wdrożyć nowe rozwiązania do firm potrzeba ekspertów, którzy poradzą sobie z ciągłymi usprawnieniami, a także prawidłową implementacją sztucznej inteligencji. **Zatem z roku na rok zapotrzebowanie na odpowiednich pracowników z umiejętnościami z zakresu AI będzie tylko rosnąć.**

#### Komentarz eksperta



**Jan Maria Kowalski**

Head of AI, sektor finansowy, współtwórca Bielika

#### AI staje się supermocą człowieka

„Rynek pracy IT ewoluuje, a sztuczna inteligencja staje się jednym z kluczowych motorów zmian. Firmy poszukują nie tylko inżynierów AI, ale także praktyków zdolnych do szybkiego wdrażania rozwiązań. Generatywna AI rewolucjonizuje nie tylko procesy biznesowe, od automatyzacji obsługi klienta po analizę danych i dokumentów, ale również procesy IT. Asystenci kodu już teraz zwiększają efektywność pracy programistów, ale nie zastępują ich. Zmienia się sposób, w jaki tworzymy oprogramowanie czy jak zarządzamy infrastrukturą. W związku z tym rośnie zapotrzebowanie na specjalistów umiejących efektywnie współpracować z AI i integrować te rozwiązania.

Jednocześnie firmy dostrzegają wartość pracy hybrydowej i wymagają obecności w biurze (np. 2-3 dni w tygodniu). Model ten łączy elastyczność z możliwością budowania relacji i skuteczniejszej wymiany wiedzy. Jest to szczególnie istotne w zespołach pracujących nad wdrażaniem innowacji, gdzie szybka komunikacja i iteracyjne podejście są kluczowe. Kandydaci nadal cenią możliwość pracy zdalnej, ale hybrydowy model staje się nowym standardem.”

## 1.2. Potencjał Polski. Czy warto zatrudniać polskich specjalistów IT?

### Pozycja Polski na tle Europy i atuty polskich specjalistów IT

Polska zajmująca 3. miejsce w rankingu HackeRank oraz 15. miejsce na liście EF English Proficiency Index. Nadal pozostaje wysoce konkurencyjnym krajem pod względem talentów IT na tle Europy. Polscy specjaliści IT nieustannie powiększają swoją wiedzę i umiejętności, a w samym kraju zainteresowanie branżą IT stale rośnie. Polacy chwaleni są ze względu na dopasowanie kulturowe, które podobne jest do amerykańskiego, a także za wysoką kulturę osobistą, kulturę pracy i sumienność wykonywania zadań.

#### Komentarz eksperta



**Paweł Kamiński**

Senior Consultant  
Investments Support Department  
Polish Investment & Trade Agency



„Polska, jako polityczny i ekonomiczny lider regionu Europy Środkowo-Wschodniej, nieustannie przyciąga uwagę szerokiego kręgu firm. Zagraniczni inwestorzy doceniają innowacyjność polskiego rynku, jego stabilność ekonomiczną oraz odporność na dotychczasowe kryzysy gospodarcze. Beneficjentami efektywności polskiej gospodarki są firmy technologiczne, które dostrzegły potencjał tkwiący w polskich kadrach IT.

Co nas wyróżnia na tle innych państw regionu to między innymi ekosystem akademicki. W Polsce studiuje ponad milion osób, przedmioty z zakresu nauk ścisłych cieszą się dużą popularnością, a uczelnie rozsięte są po całym kraju. Tworzy to dogodne warunki do prowadzenia biznesu opartego na technologiach w wielu miastach w Polsce. Polscy pracownicy wykazują się znajomością języków obcych, łatwością w adaptacji do nowych rozwiązań oraz innowacyjnością.

Przyzwyczajeni do szerokiej obecności amerykańskich, niemieckich czy francuskich firm w Polsce, doskonale rozumiemy procesy i metody zarządzania preferowane przez biznes pochodzący z zachodniego kręgu kulturowego. Inwestorzy dostrzegają te atuty, dlatego nie bez znaczenia jest aktywność największych firm technologicznych. Tegoroczne ogłoszenia o podjęciu nowych inicjatyw w Polsce przez takich liderów rynku jak Microsoft i Google stanowią silny, globalny sygnał, że posiadamy talenty światowej klasy, również w dziedzinie sztucznej inteligencji o wysokim stopniu zaawansowania.

Kluczowe znaczenie ma podtrzymywanie dyskusji na temat warunków prowadzenia biznesu w Polsce. Dostępność oraz jakość kadr stanowią decydujący czynnik w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych. Tym bardziej cieszy powstawanie takich materiałów jak niniejszy raport.

Polska Agencja Inwestycji i Handlu to instytucja rządowa, zajmująca się promocją eksportu i marki polskiej gospodarki oraz wspieraniem napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych do Polski. W 2024 roku wsparliśmy 25 projektów inwestycyjnych z sektora BSS/R&D. Szacuje się, że w ramach tych przedsięwzięć powstanie 3800 nowych miejsc pracy."

## 1.2. Potencjał Polski. Czy warto zatrudniać polskich specjalistów IT?

### UMIEJĘTNOŚCI POLSKICH SPECJALISTÓW IT

Wcześniejsze analizy HackerRank wskazywały Polskę na 3. miejscu pod względem umiejętności programistycznych na świecie. Również raport Emerging Europe: Future of IT pokazuje ten kraj wysoko w rankingach. **Obecnie, polscy programiści są cenieni za solidne podstawy w algorytmice i strukturach danych, co czyni ich konkurencyjnymi na globalnym rynku IT.**

Co więcej, nasi programiści rozwijają się adekwatnie do trendów i odważnie poszerzają swoją wiedzę. Coraz więcej z nich specjalizuje się w najbardziej pożądanym globalnie obszarach, takich jak: AI, Machine Learning oraz Cybersecurity.

### ŚREDNIE ZAROBKI POLSKICH SPECJALISTÓW IT

Koszty wynagrodzeń grają istotną rolę przy podejmowaniu decyzji biznesowych. W kontekście Polski - **wynagrodzenie naszych specjalistów IT zależy od wielu czynników, takich jak konkretna technologia, rodzaj umowy, czy też poziom doświadczenia specjalisty.** Nasz raport ma na celu wskazać rzeczywiste dane zebrane z badania ankietowego.

**[Sprawdź wynagrodzenia specjalistów IT](#)**

## 1.2. Potencjał Polski. Czy warto zatrudniać polskich specjalistów IT?

### CZYM WYRÓŻNIAJĄ SIĘ POLSCY SPECJALIŚCI IT?

Polscy specjaliści IT wyróżniają się wysokim zaangażowaniem w pracę oraz sumiennością, co zbliża ich kulturowo do standardów amerykańskich. Co więcej, 88% ankietowanych **deklaruje znajomość języka angielskiego na poziomie B1-C2**, co ułatwia komunikację w międzynarodowym środowisku. Warto również podkreślić, że **dzięki obecności firm z różnych krajów w Polsce, specjaliści IT są przyzwyczajeni do pracy w zróżnicowanych kulturach organizacyjnych** – co świadczy o ich elastyczności i umiejętności adaptacji.

Oprócz tego zainteresowanie kształceniem się w zakresie IT oraz kierunkami technicznymi w Polsce stale rośnie, zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet (dowodzi tego raport „Kobiety na Politechnikach”). To wskazuje na wysokie zróżnicowanie w kontekście płci.

#### Komentarz eksperta



Jan Rogowski  
Ekspert

 Polska Agencja  
Inwestycji i Handlu  
Grupa PFR

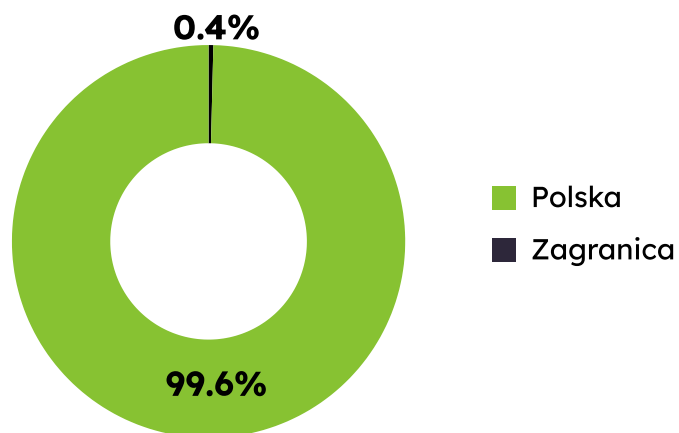
„Polscy specjaliści IT są chętni do podejmowania nowych wyzwań technologicznych i nie boją się innowacyjnych rozwiązań. Niejednokrotnie, w Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu, otrzymujemy informacje zwrotne od międzynarodowych klientów korporacyjnych, którzy chwalą wiedzę oraz kunszt naszych rodzimych ekspertów. Dzięki temu polscy specjaliści zyskali reputację jako fachowcy, którzy wnoszą wartość do każdego projektu. Nie dziwi więc fakt, że klienci powracają z nowymi wyzwaniami, co prowadzi do dalszego umocnienia naszego sektora IT oraz wzmocnienia polskiej gospodarki jako całości. Wysoka jakość usług, nieszablonowe podejście do rozwiązywania problemów i zdolność do szybkiej adaptacji do różnych środowisk to nasze kluczowe wyróżniki. Dzięki tym cechom polska branża IT jest rozpoznawalna na rynku międzynarodowym, a nasze rozwiązania zyskują uznanie na całym świecie.”



## 2.1. Najpopularniejsze województwa i miasta

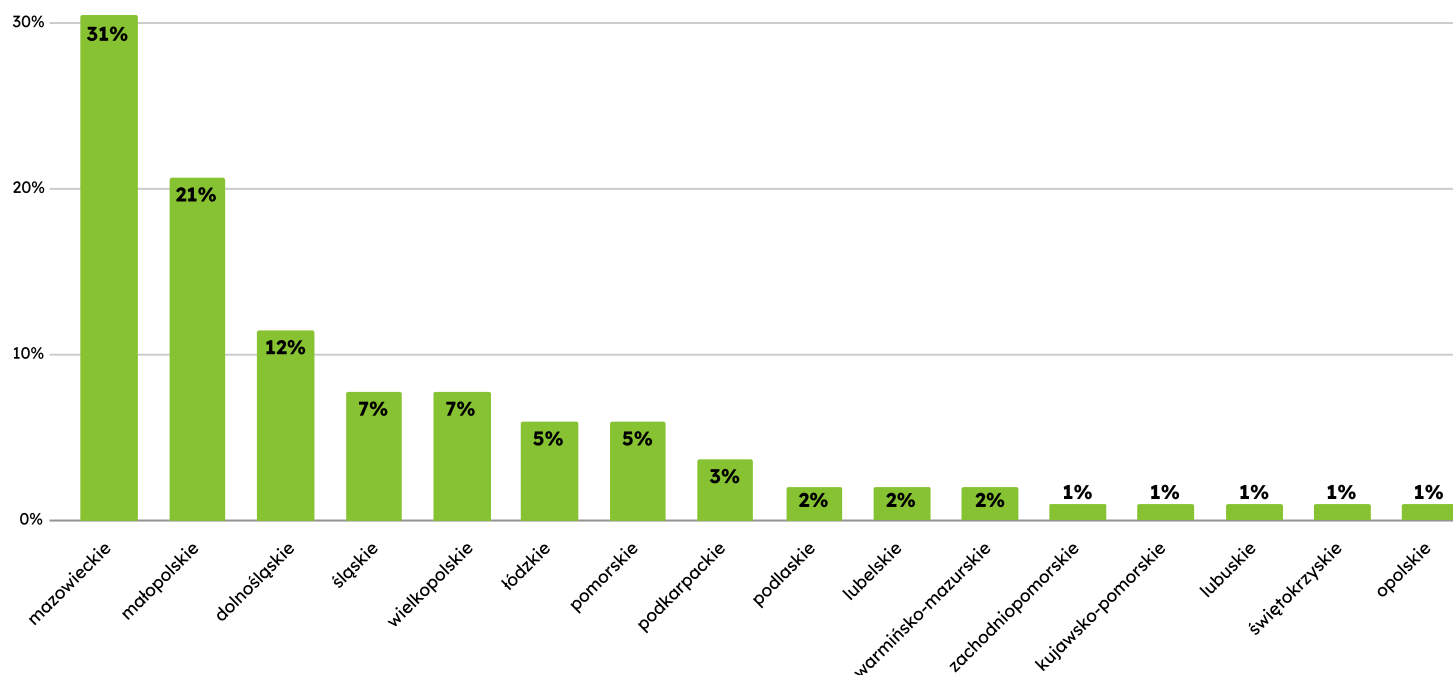
### Stale miejsce zamieszkania ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Lokalizacja ankietowanych (województwa)

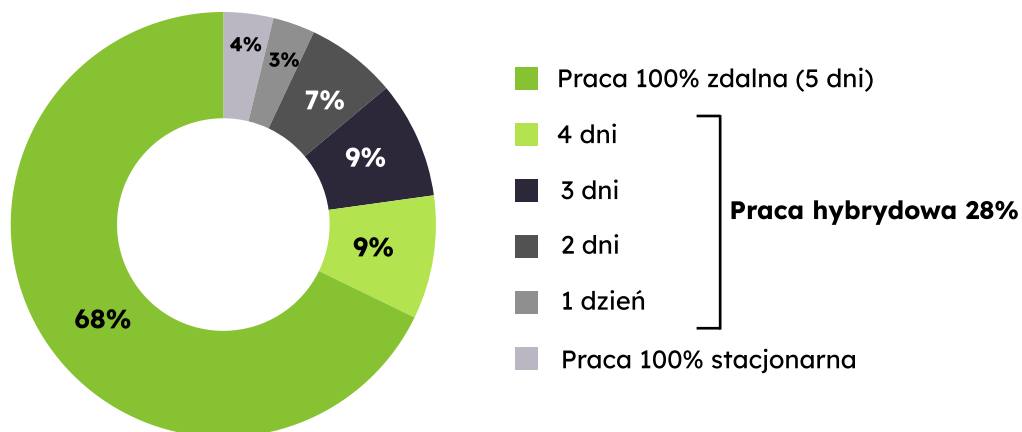
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



## 2.2. Praca zdalna

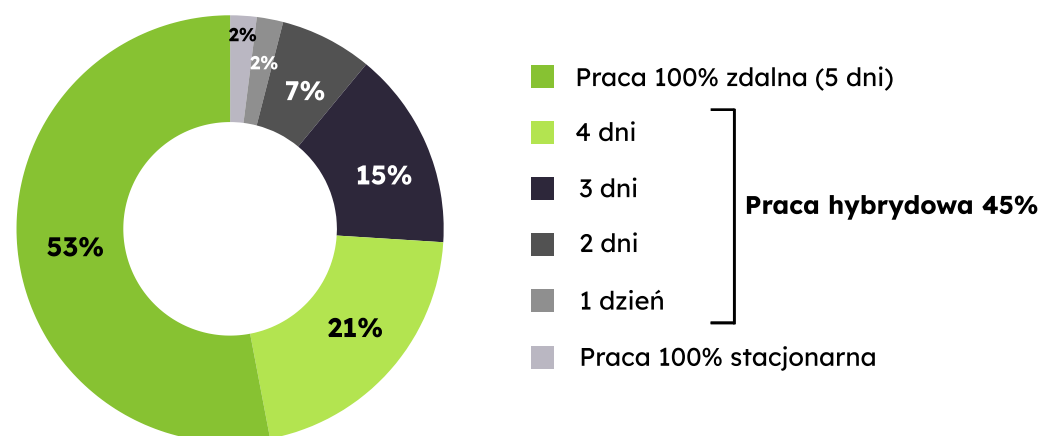
### Obecna liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Preferowana liczba dni pracy zdalnej w tygodniu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Praca zdalna jest wciąż na stabilnej pozycji jako ważny benefit i tryb pracy. Specjaliści IT wciąż jej oczekują: 53% specjalistów IT chce pracować zdalnie przez 5 dni w tygodniu, 45% chce pracować hybrydowo. Jedynie 2% chce pracować w pełni z biura. Odpowiedzi te mogą być wskazówką dla pracodawców, że warto rozważyć zapewnienie specjalistom IT ilości dni pracy zdalnej w akceptowalnym dla firmy wymiarze.

## 2.2. Praca zdalna

### Komentarz eksperta



**Dominika Sepiół**

Projektantka kariery i workation. Autorka książki „Workation - jak łączyć pracę z podróżowaniem”.

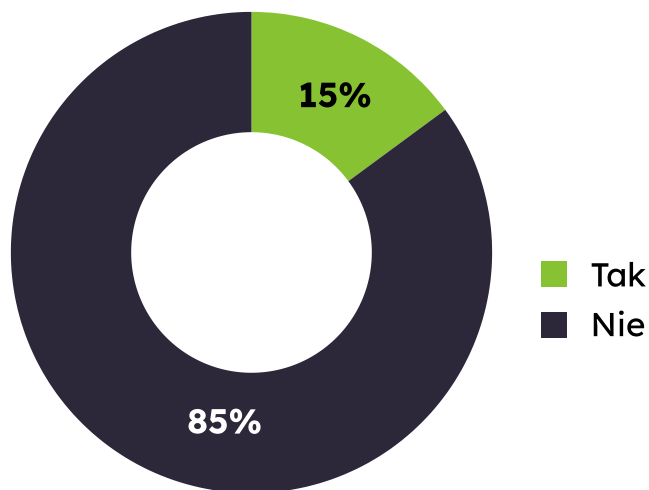
„Jeszcze kilka lat temu biuro było niekwestionowanym centrum pracy zawodowej. Dziś? Pracownicy IT wybierają swobodę i elastyczność. Model hybrydowy to najlepszy kompromis, choć to praca zdalna zyskuje największą przewagę. Biura przestają być miejscem codziennej pracy przy biurku, a stają się przestrzenią spotkań, burzy mózgów i integracji. Coraz większą rolę odgrywa tzw. trzecia przestrzeń, czyli coworkingi i kawiarnie. Nowoczesne firmy idą jeszcze dalej, oferując workation – możliwość pracy z innego miasta lub kraju, co pobudza kreatywność i zwiększa produktywność. Praca zdalna umożliwia pracownikom zdobywanie nowych doświadczeń, poszerzanie horyzontów i rozwijanie kompetencji przyszłości, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują. Firmom zapewnia przewagę, tworząc innowacyjne środowisko pracy, które zwiększa autonomię zespołów, podnosi ich zaangażowanie i poprawia efektywność.”

## 2.2. Praca zdalna

Pomimo wyraźnie zaobserwowanego trendu w 2023 oraz 2024 roku, związanego z wprowadzaniem dodatkowych obowiązkowych dni pracy w biurze, większość ankietowanych specjalistów IT nie dostała takiego wymogu od pracodawcy (85%). Jedynie u 15% ankietowanych ta ilość dni pracy z biura się zwiększyła.

### Zwiększenie liczby obowiązkowych dni pracy z biura w 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Komentarz eksperta



**Paweł Klepacki**

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

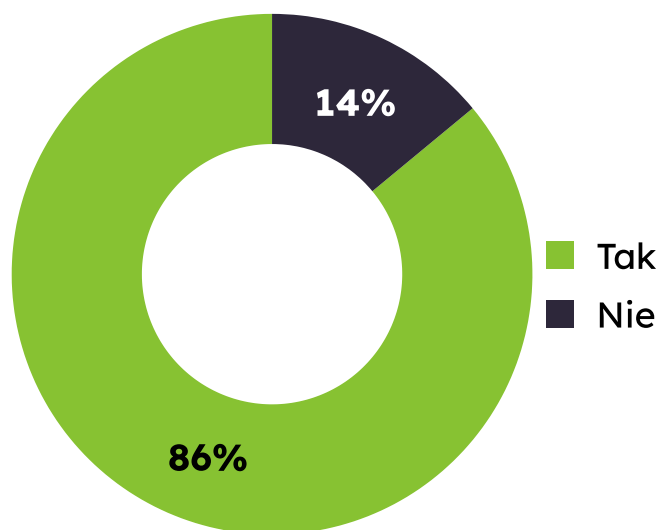
„Praca z biura wspiera integrację zespołu, budując silne relacje i poczucie przynależności do firmy. Jeśli chcemy stworzyć dojrzały zespół, to model hybrydowy, łączący pracę z biura i zdalną, zapewnia najlepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Świadomy pracownik wie, kiedy warto być w biurze. Dlatego też warto postawić na elastyczność w ramach jasno zdefiniowanych reguł.”

## 2.2. Praca zdalna

Aż 86% specjalistów IT deklaruje, że jeśli pracodawca postawi na więcej pracy stacjonarnej, to oni postawią na... nowego pracodawcę. To jasny sygnał: możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej to dziś jeden z kluczowych czynników decydujących o wyborze pracodawcy w branży IT.

### Czy jeśli pracodawca zmniejszy ilość pracy zdalnej to czy rozważysz zmianę pracy?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Tylko 14% badanych **nie rozważyłoby zmiany pracy** w tej sytuacji, co sugeruje, że dla niewielkiej grupy osób praca w biurze na stałe nie stanowi istotnego problemu. Jednak pracodawcy powinni uwzględnić elastyczne podejście do pracy, aby zatrzymać swoich specjalistów i uniknąć kosztów związanych z rekrutacją oraz wdrożeniem nowych pracowników.

## 2.2. Praca zdalna

### Komentarz eksperta



**Weronika Szatan**

Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

„Czy pracownicy faktycznie odejdą z firmy jeśli pracodawca zmniejszy wymiar pracy zdalnej? Przeważająca większość (86%) ankietowanych twierdzi, że tak. Jednak tyle o sobie wiemy, na ile nas sprawdzono :)

Według danych pochodzących z GUS, zaledwie ~10% Polaków wykonuje pracę w formie zdalnej. Konsekwentnie maleje także ilość ogłoszeń o pracę w trybie zdalnym, a rośnie odsetek ofert pracy w trybie stacjonarnym bądź hybrydowym. W połączeniu z trudnościami w znalezieniu satysfakcjonującej pracy, o których tak głośno teraz na rynku, można z pewnym sceptycyzmem podejść do ryzyka, że niemal 9/10 pracowników odejdzie z firmy w konsekwencji na zmniejszenie wymiaru pracy zdalnej.

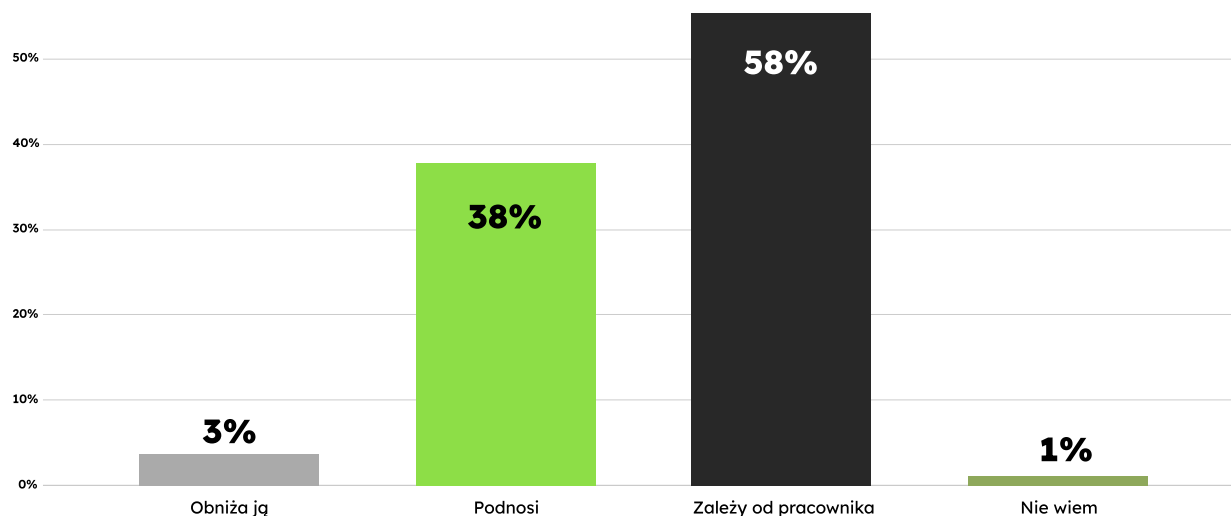
Jednak to nie oznacza, że pracodawcy mogą spać spokojnie! Odpowiedzi ankietowanych wyraźnie pokazują, że jeśli firma zdecyduje się na taki krok, może liczyć na niezadowolenie pracowników oraz spadek ich zaangażowania, a co za tym idzie - produktywności. Pojawia się więc kluczowe pytanie: czy organizacjom rzeczywiście opłaci się podejmować takie ryzyko?"

## 2.2. Praca zdalna

Zapytaliśmy specjalistów IT jak oceniają produktywność podczas pracy zdalnej. Większość uważa, że wpływ pracy zdalnej zależy od konkretnego pracownika (58% ankietowanych podkreśla tę zależność). Znaczna część ankietowanych ekspertów IT uważa, że praca zdalna podnosi produktywność (38% respondentów przyznało, że zwiększa efektywność). Jedynie 3% respondentów stwierdziło, że praca zdalna obniża produktywność.

### Produktywność podczas pracy zdalnej według specjalistów IT

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Odpowiedzi na to pytanie pokazują jak ważne jest prowadzenie regularnych rozmów z pracownikami, aby zrozumieć ich potrzeby, trudności i oczekiwania związane z pracą zdalną. Wtedy ten tryb pracy może przynieść najwięcej korzyści dla danej organizacji.

## 2.2. Praca zdalna

### Komentarz eksperta



**Marta Dyga**

Team Leader/Senior IT Recruiter  
at Next Technology Professionals

"W branży IT praca zdalna cieszy się zdecydowanie pozytywnym odbiorem – aż **38% specjalistów** deklaruje wzrost produktywności, podczas gdy jedynie **3%** zauważa jej spadek. Wyniki te podkreślają kluczową rolę **elastyczności oraz samodzielności** w efektywnej organizacji pracy zespołów technologicznych. Aby w pełni wykorzystać potencjał modelu zdalnego, organizacje powinny wdrażać **systematyczne analizy doświadczeń pracowników**, monitorować wpływ pracy zdalnej na wyniki biznesowe oraz dostosowywać polityki wewnętrzne do realnych potrzeb zespołu. **Transparentna komunikacja i strategia zarządzania rozproszonymi zespołami** mogą stanowić istotny czynnik przewagi konkurencyjnej w sektorze IT."

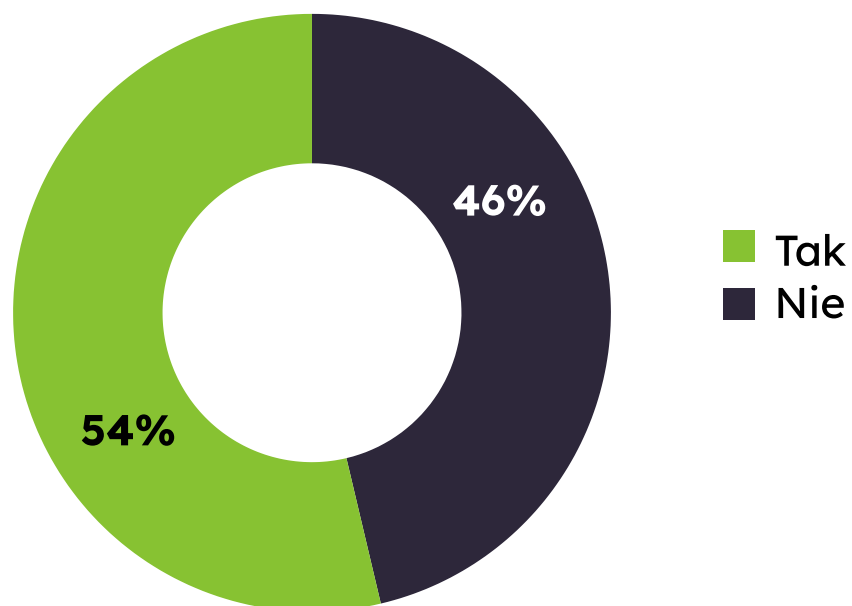


## 2.2. Praca zdalna

Część specjalistów IT, która wzięła udział w naszej ankiecie pracuje dla firm z główną siedzibą w Polsce (54%), a część (46%) dla firm mających siedzibę za granicą. Nieznacznie przeważa Polska, a na drugim miejscu znalazły się Stany Zjednoczone (15%), a na trzecim Wielka Brytania (6%).

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

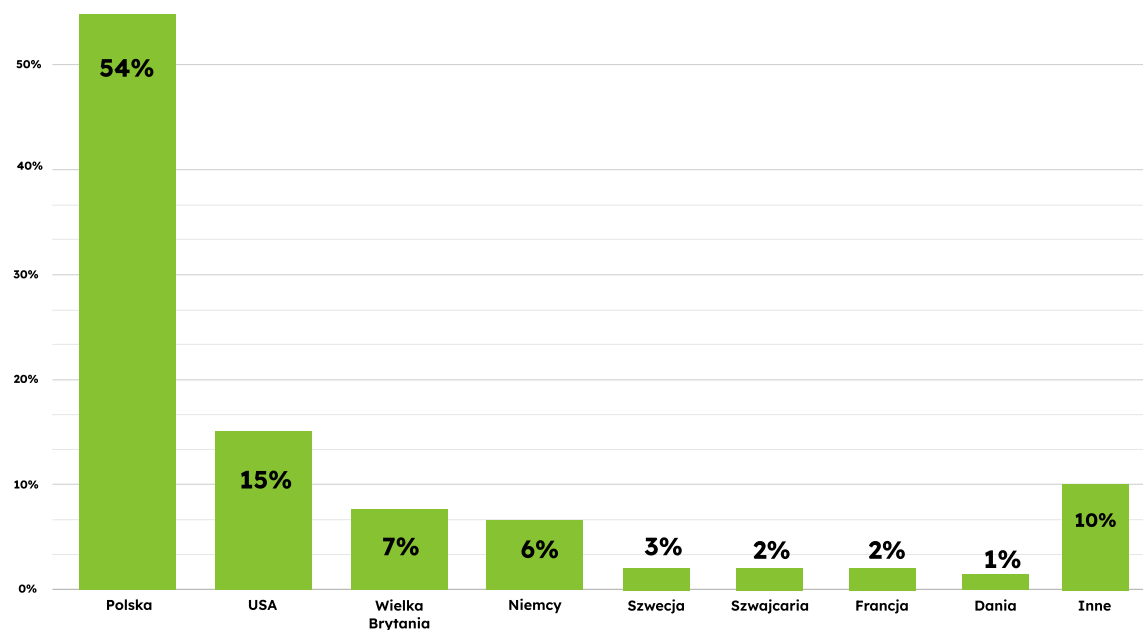
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



## 2.2. Praca zdalna

### Lokalizacja siedziby firmy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Komentarz eksperta



#### Mariusz Zieliński

Head of Software  
Development / Software Delivery Advisor

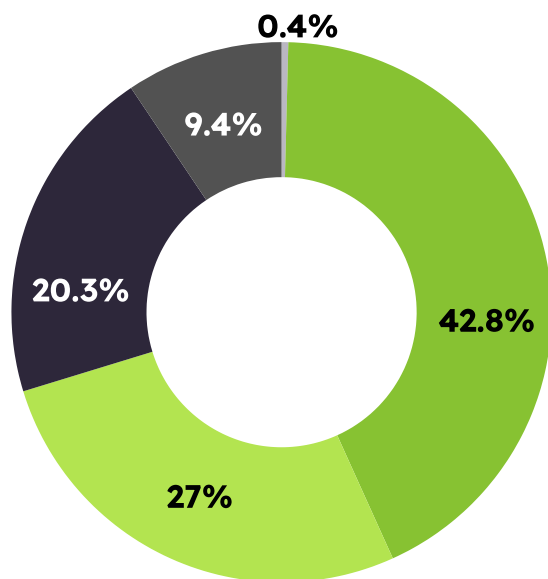
"Polscy programiści w międzynarodowych konkursach programowania obejmujących różne narodowości zajmują przeważnie miejsce w pierwszej piątce na szczycie rankingu. Dzięki swoim umiejętnościom komunikacyjnym skutecznie współpracują przy projektach międzynarodowych, szybko adaptują się do zmian i przyswajają nowe technologie. Ich kreatywne podejście, skuteczność w rozwiązywaniu problemów oraz wysoka etyka pracy sprawiają, że całkowity koszt wdrożenia rozwiązań IT – obejmujący projekt, wdrożenie, utrzymanie i wygaszenie – jest bardzo korzystny dla średnich, dużych i długoterminowych projektów. Dla małych lub krótko-żyjących systemów IT ciągle tańszą alternatywą bywają usługi firm z Indii czy Turcji. Biorąc pod uwagę wpływ sztucznej inteligencji na branżę IT, ten trend będzie jeszcze bardziej widoczny w przyszłości."

## 2.3. 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 październik - grudzień 2024



- Senior
- Mid
- Ekspert
- Junior
- Trainee

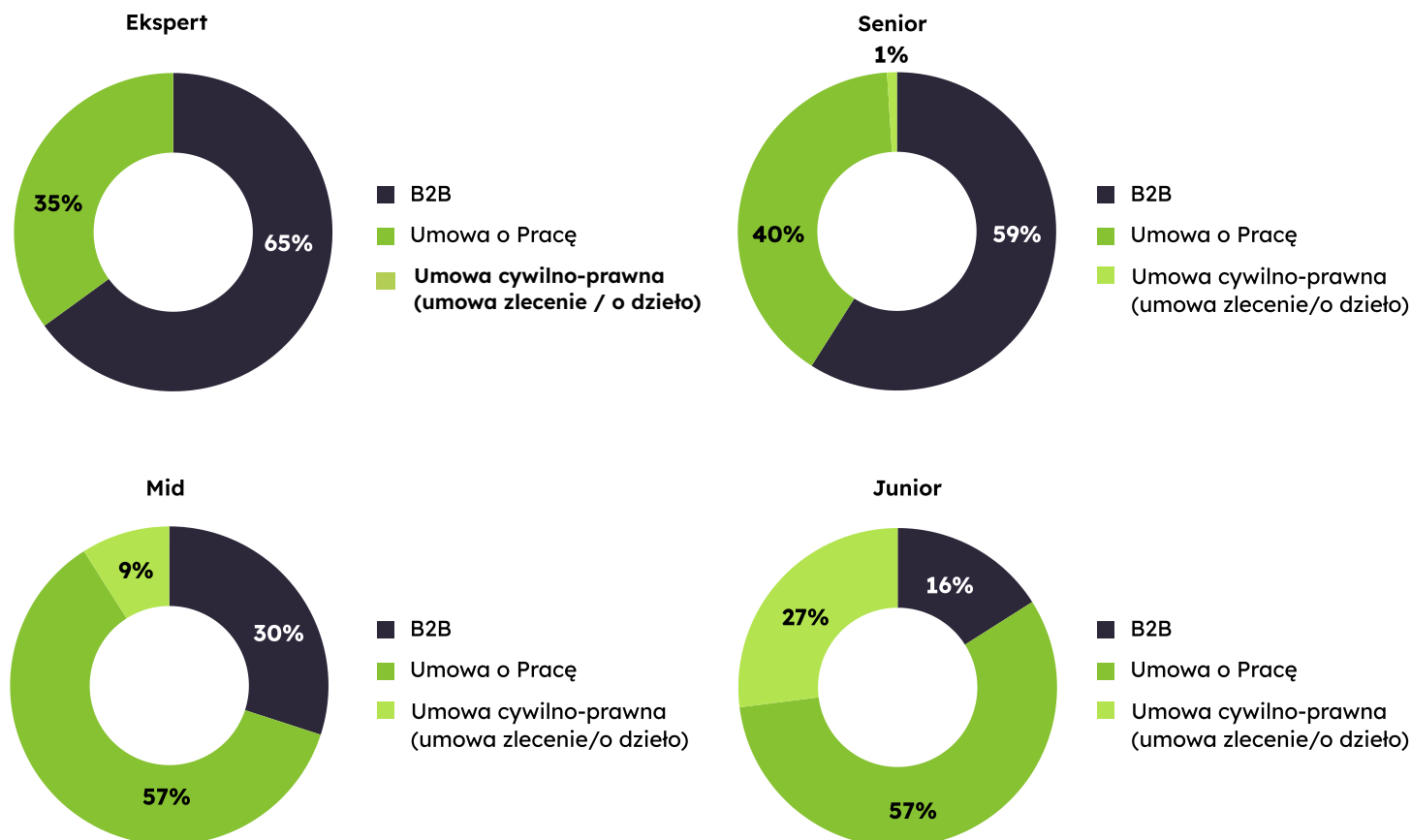
- ✓ Ekspert - powyżej 10 lat doświadczenia
- ✓ Senior - 4 - 10 lat doświadczenia
- ✓ Mid - 2 - 4 lata doświadczenia
- ✓ Junior - do 2 lat doświadczenia
- ✓ Trainee - obecnie na stażu

## 2.4. Zależność między doświadczeniem a typem umowy

W branży IT typ umowy jest w dużej mierze powiązany z poziomem doświadczenia. 57% Juniorów i 57% Midów zaznaczyło, że są zatrudnieni na umowę o pracę. Z kolei 59% Seniorów i 65% 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 październik - grudzień 2024

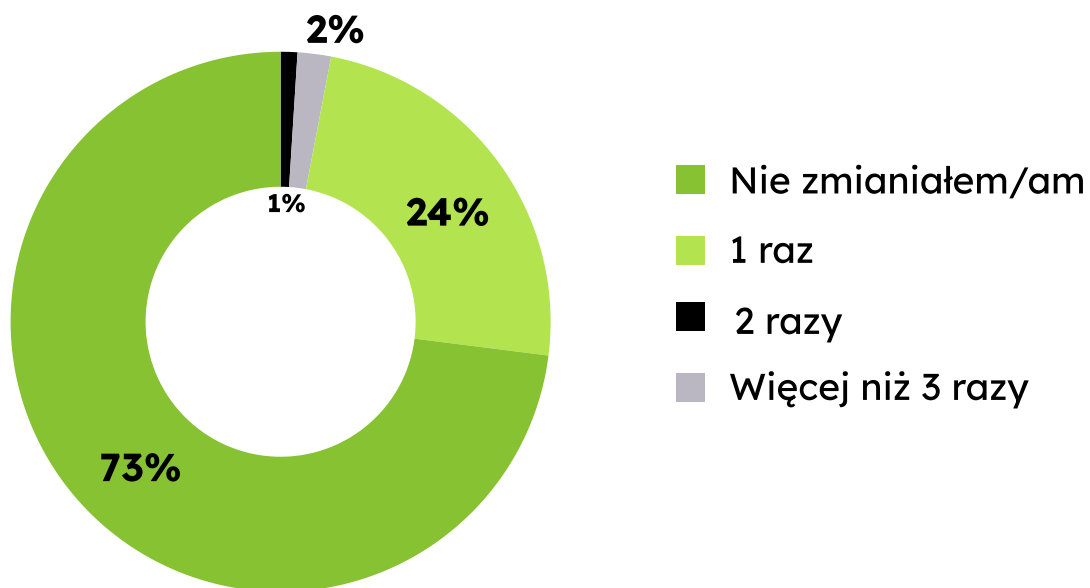


## 3.1. Zmiana pracy

W 2024 roku większość specjalistów IT (73%) nie zmieniła pracodawcy. Na trzykrotną zmianę zdecydowało się 2% ankietowanych. Dodatkowo w porównaniu z latami 2022, 2023 zaobserwowaliśmy tendencję spadkową, jeśli chodzi o odsetek osób zmieniających pracę w danym roku.

### Częstotliwość zmiany pracy w 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Porównanie z latami 2022 - 2024

Odsetek specjalistów IT, którzy zmieniają pracę, stopniowo maleje.

W 2022 roku pracę zmieniło 36% specjalistów IT.

W 2023 roku było to 28%.

W 2024 roku odsetek ten spadł do 27%.

Oznacza to, że obecnie około 1/4 specjalistów IT decyduje się na zmianę pracy, podczas gdy większość pozostaje u tego samego pracodawcy.

## 3.1. Zmiana pracy

### Komentarz eksperta



**Paulina Brumer**  
Paulina Brumer Talent Acquisition  
Manager w Sopra Steria

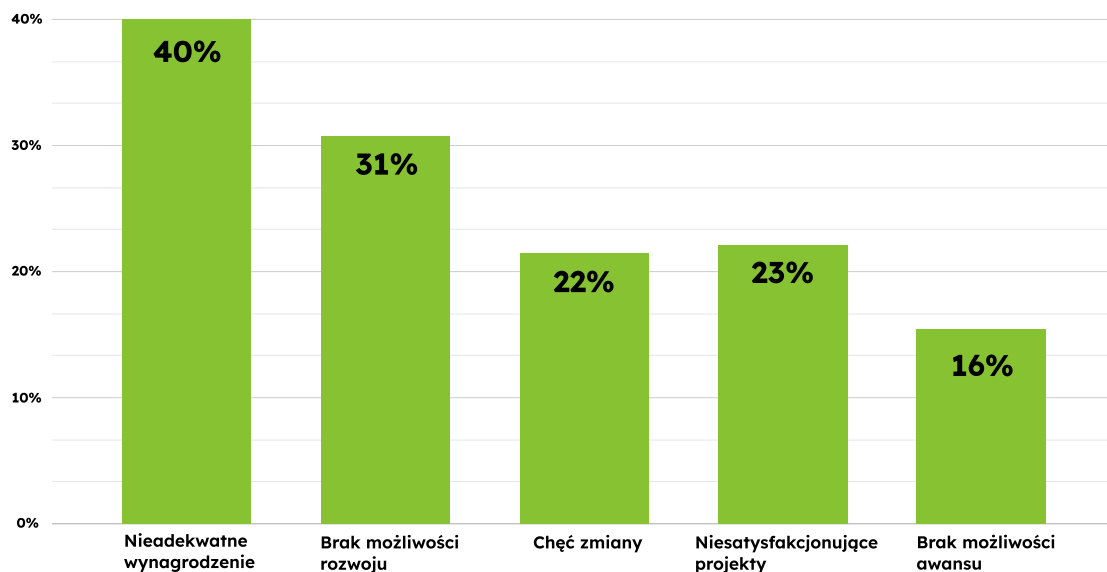
„W ostatnich latach obserwujemy systematyczny spadek liczby osób decydujących się na zmianę pracodawcy. Trend ten może wynikać z takich czynników jak niepewność na rynku pracy – pracownicy IT, zamiast podejmować ryzyko zmiany zatrudnienia, wolą pozostać u obecnego pracodawcy, zwłaszcza w obliczu zwolnień i redukcji etatów, które miały miejsce jeszcze w 2024 roku.

Pozostanie w tej samej firmie daje poczucie stabilności i bezpieczeństwa, a nowa praca nie zawsze gwarantuje lepsze warunki finansowe i zawodowe. W przeszłości zmiana pracy często była postrzegana jako naturalny sposób na rozwój kariery i wzrost wynagrodzenia. Obecnie jednak, ze względu na niestabilność rynku, ten mechanizm może nie działać w taki sam sposób, a potencjalne korzyści ze zmiany zatrudnienia wydają się mniej pewne.”

## 3.1. Zmiana pracy

### 5 najważniejszych powodów ostatniej zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Nieadekwatne wynagrodzenie (wzrost odpowiedzi w stosunku do roku poprzedniego: o 21 p.p.) oraz brak możliwości rozwoju (wzrost odpowiedzi w stosunku do roku poprzedniego: o 14 p.p.) są kolejny rok z rzędu najważniejszymi powodami zmiany pracy. Na trzecim miejscu znalazły się „Niesatysfakcjonujące projekty”.

### 3.1. Zmiana pracy

#### Komentarz eksperta



Marta Barcicka

„Doświadczeni specjaliści IT coraz rzadziej sami szukają pracy, co oznacza, że rynek pracy dla seniorów i ekspertów wciąż jest rynkiem kandydata – to firmy muszą zabiegać o nich, a nie odwrotnie. Wzrost roli agencji rekrutacyjnych wskazuje, że procesy pozyskiwania talentów w IT wymagają coraz bardziej spersonalizowanego podejścia i aktywnego docierania do najlepszych kandydatów. Jednocześnie młodszy specjaliści nadal korzystają z portali pracy, co sugeruje, że wśród juniorów i midów panuje większa konkurencja, a ich pozycja negocjacyjna jest słabsza. Coraz większe znaczenie rekomendacji pokazuje, że networking i employer branding stają się kluczowymi elementami skutecznej rekrutacji, szczególnie wśród bardziej doświadczonych pracowników. Trend wskazuje na dalsze rozwarstwienie rynku IT – z jednej strony mamy aktywnych kandydatów na niższych poziomach doświadczenia, z drugiej pasywnych ekspertów, do których trzeba dotrzeć proaktywnie. Firmy, które nie dostosują strategii rekrutacyjnych do tej rzeczywistości, będą tracić najlepszych ludzi na rzecz bardziej świadomych graczy rynkowych.”

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. Członek Rady Programowej w AGH w Krakowie, na Wydziale Informatyki

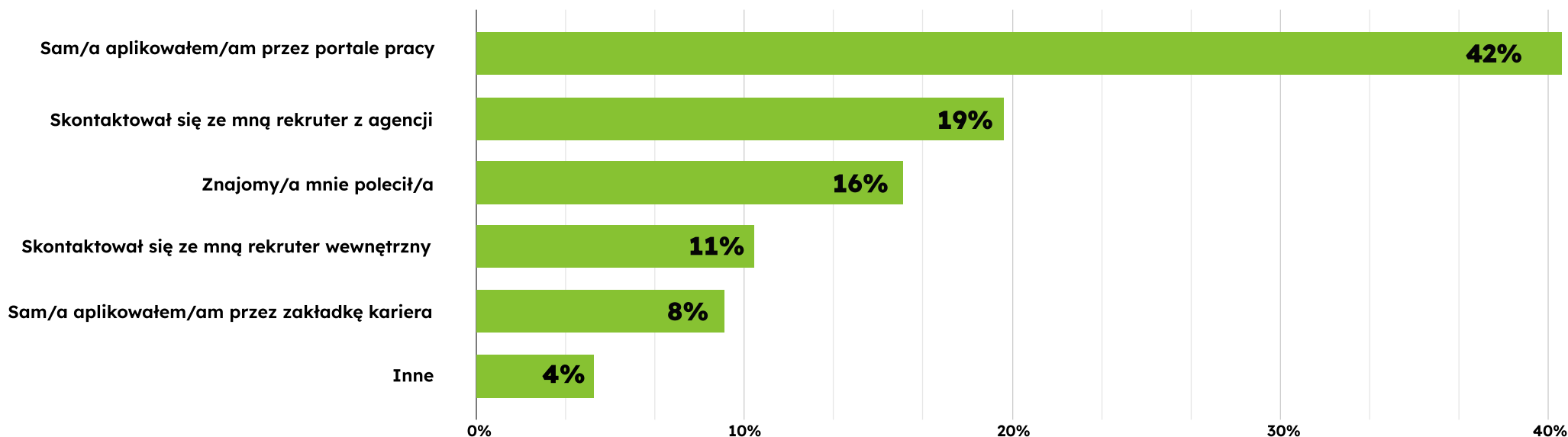


## 3.1. Zmiana pracy

W jaki sposób specjaliści IT zdobyli swoją ostatnią pracę? 42% specjalistów IT aplikowało przez portale pracy (to 4 p.p. więcej niż w zeszłym roku), 19% zostało zatrudnionych z pomocą pracownika agencji rekrutacyjnej np. Next Technology Professionals (to o 2 p.p. więcej niż w zeszłym roku). Na trzecim miejscu jest polecenie od znajomego (16%).

### Sposób ostatniej zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### 3.1. Zmiana pracy

#### Komentarz eksperta



**Dorota Magdziak**  
Talent Acquisition Partner Poland  
w VIER.AI

„Motywacja do zmiany pracy w IT jest napędzana przez dynamicznie zmieniające się technologie i rosnące oczekiwania na rynku pracy. Profesjonaliści coraz częściej szukają możliwości rozwoju w obszarach takich jak sztuczna inteligencja czy inżynieria chmurowa. Chęć zdobycia nowych umiejętności, lepszego wynagrodzenia, czy pracy w środowisku sprzyjającym innowacjom to główne powody, dla których decydują się na takie zmiany. Dodatkowymi czynnikami są wartości firmy, elastyczność pracy oraz perspektywy rozwoju zawodowego.

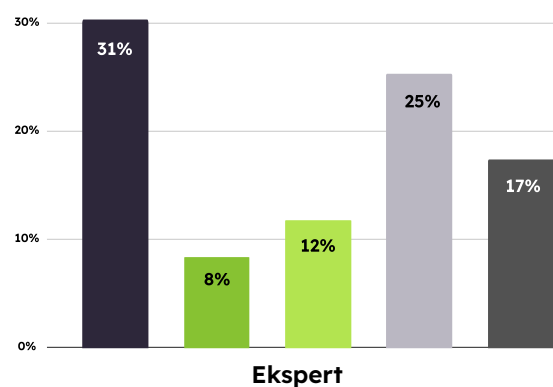
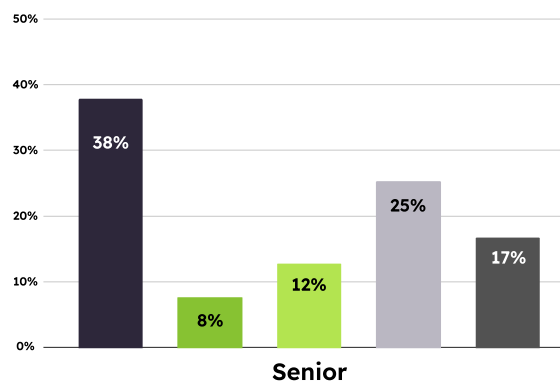
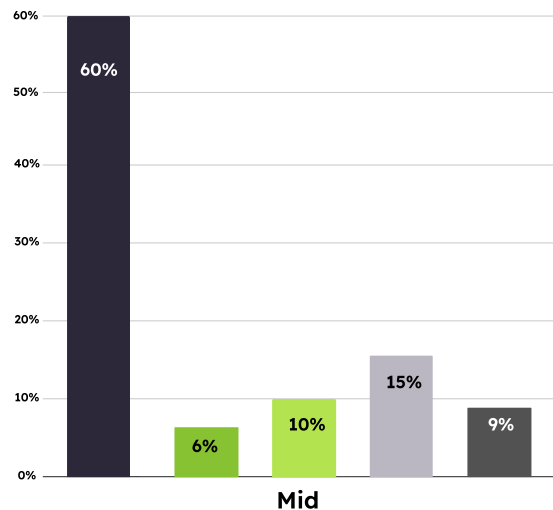
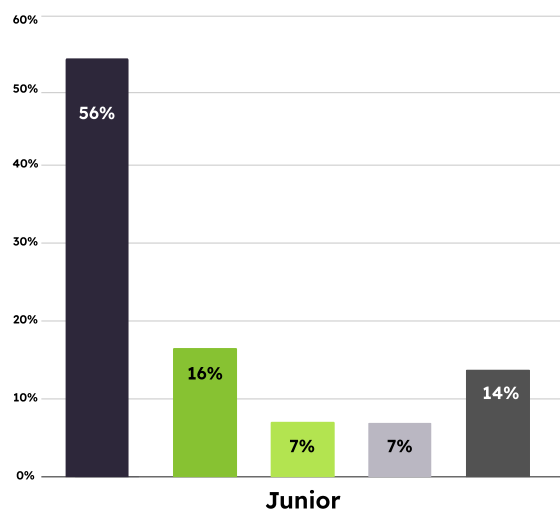
Źródła, z których specjaliści IT pozyskują oferty świadczą o zainteresowaniu różnymi kanałami rekrutacyjnymi. Największy odsetek specjalistów znajduje zatrudnienie za pośrednictwem jobboardów, co wynika z ich szerokiej dostępności oraz umożliwienia przeglądania lub porównywania wielu ofert w jednym miejscu. Portale te oferują także filtry do bardziej precyzyjnego wyszukiwania oraz dopasowanie ofert do umiejętności i doświadczenia kandydatów. Jobboardy mają szeroką ofertę ogłoszeń, co zwiększa ich skuteczność i atrakcyjność. Z kolei agencje rekrutacyjne odgrywają ważną rolę, zwłaszcza w procesach rekrutacyjnych na wyższe stanowiska, gdzie poszukiwanie kandydatów wymaga specjalistycznej wiedzy i sieci kontaktów. Agencje rekrutacyjne pomagają również w negocjowaniu warunków zatrudnienia oraz dbają o maksymalne dopasowanie między pracownikiem a firmą.

Wielu specjalistów IT nadal znajduje pracę dzięki poleceniom, co wskazuje na znaczenie networkingu i relacji w tej branży. W przypadku IT, gdzie umiejętności techniczne są kluczowe, rekomendacje od znajomych lub współpracowników stanowią istotny czynnik w procesie rekrutacji. Dodatkowo osobiste polecenia często są bardziej wiarygodne niż anonimowe oferty i profile. Ogólnie, wykres odzwierciedla rzeczywistość i rosnącą rolę zarówno cyfrowych platform rekrutacyjnych, jak i tradycyjnych metod, takich jak agencje i polecenia, w procesie pozyskiwania talentów IT."

## 3.1. Zmiana pracy

### Sposób ostatniej zmiany pracy w podziale na doświadczenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Rekruterzy z agencji odgrywają kluczową rolę w rekrutacji Seniorów i Ekspertów – 25% z nich zmienia pracę dzięki ich wsparciu, co czyni agencje ważnym źródłem ofert.

- Sam/a aplikowałem/am przez portale pracy
- Znajomy/a mnie polecił/a
- Skontaktował się ze mną rekruter z agencji
- Skontaktował się ze mną rekruter wewnętrzny
- Sam/a aplikowałem/am przez zakładkę kariera

## 3.1. Zmiana pracy

Portale pracy pozostają dominującym narzędziem w procesie zmiany pracy wśród specjalistów IT, szczególnie wśród Juniorów (56%) i Midów (60%), co świadczy o ich popularności wśród mniej doświadczonych kandydatów, którzy aktywnie poszukują ofert. Jednak ich znaczenie maleje wraz ze wzrostem doświadczenia – tylko 38% Seniorów i 31% Ekspertów korzysta z tej formy, co pokazuje, że bardziej doświadczeni specjaliści częściej polegają na bezpośrednich kontaktach z rekruterami i poleceniach.

### Komentarz eksperta



**Krzysztof Kempański**

Programista, twórca podcastu

„Porozmawiajmy o IT oraz autor książki

„Marka osobista w branży IT”

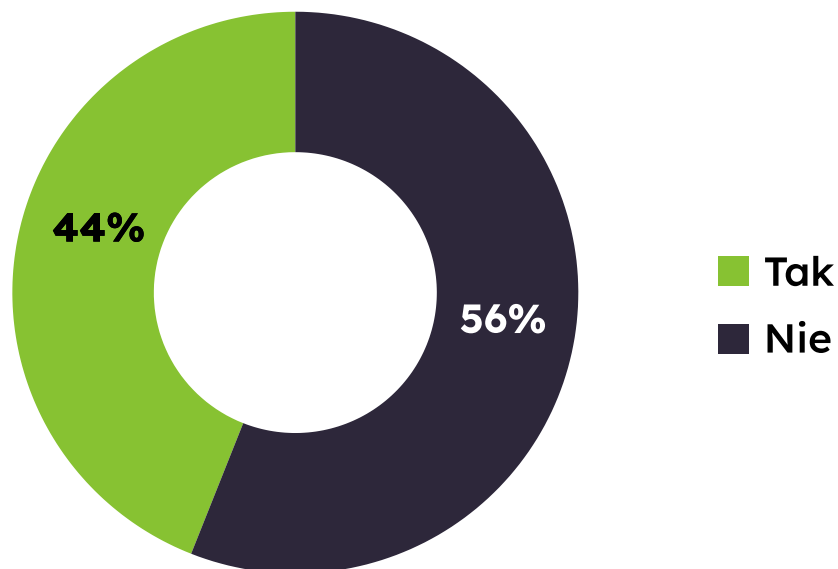
„Dane wyraźnie pokazują, że sposób zmiany pracy w IT jest silnie skorelowany z poziomem doświadczenia. Juniorzy i osoby na poziomie mid częściej samodzielnie aplikują przez portale pracy, co może wynikać z ich większej aktywności w poszukiwaniu nowych możliwości. Wraz ze wzrostem doświadczenia rośnie rola rekruterów, co sugeruje, że seniorzy i eksperci są częściej bezpośrednio poszukiwani przez firmy. Warto również zwrócić uwagę na rosnące znaczenie poleceń – wśród seniorów i ekspertów znajomości zawodowe odgrywają istotniejszą rolę niż na wcześniejszych etapach kariery. Wyniki te potwierdzają, że rozwój sieci kontaktów i budowanie marki osobistej w IT może znacząco ułatwić dostęp do ciekawszych ofert pracy.”

## 3.2.1. Podział na typ umowy

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

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

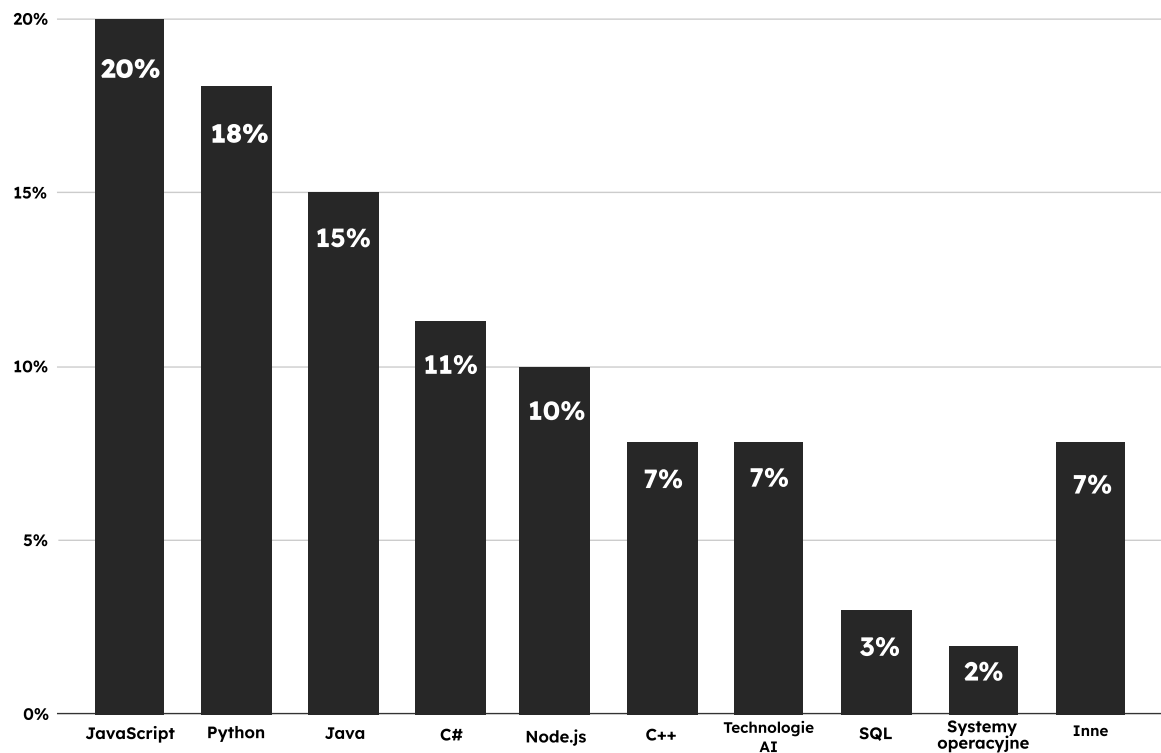
Analizując jaka forma przeważa u jakiej grupy specjalistów z określonym seniority: B2B ma przewagę u Seniorów i Midów i Ekspertów, natomiast UoP u Juniorów. Jest to związane z kosztami pracodawcy i innymi benefitami.

## 3.2.2. Podział na technologie

Ankietowani najczęściej wskazywali JavaScript, Python oraz Java jako główne obszary specjalizacji.

### TOP 10 obszarów, w których specjalizują się ankietowani

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



## 3.2.2. Podział na technologie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Java	Junior	B2B	8,237 zł
		UoP	7,330 zł
	Mid	B2B	17,212 zł
		UoP	15,973 zł
	Senior	B2B	27,020 zł
		UoP	24,443 zł
	Ekspert	B2B	34,911 zł
		UoP	28,997 zł

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



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
.NET	Junior	B2B	7,660 zł
		UoP	6,293 zł
	Mid	B2B	18,351 zł
		UoP	16,380 zł
	Senior	B2B	26,390 zł
		UoP	23,478 zł
	Ekspert	B2B	30,750 zł
		UoP	26,129 zł

## 3.2.2. Podział na technologie



C++

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
C++	Junior	B2B	7,248 zł
		UoP	6,299 zł
	Mid	B2B	17,391 zł
		UoP	15,420 zł
	Senior	B2B	24,000 zł
		UoP	21,015 zł
	Ekspert	B2B	27,118 zł
		UoP	23,890 zł

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



Python

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Python	Junior	B2B	8,323 zł
		UoP	6,970 zł
	Mid	B2B	18,157 zł
		UoP	16,495 zł
	Senior	B2B	25,925 zł
		UoP	23,149 zł
	Ekspert	B2B	32,820 zł
		UoP	26,750 zł



## 3.2.2. Podział na technologie

### nodejs Node.js

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Technologia	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie*
Node.js	Junior	B2B	8,120 zł
		UoP	7,533 zł
	Mid	B2B	18,199 zł
		UoP	16,087 zł
	Senior	B2B	30,811 zł
		UoP	25,658 zł
	Ekspert	B2B	34,316 zł
		UoP	28,798 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

**Specjalnie  
dla Ciebie**

# 50%

## rabatu na pierwszą rekrutację z Nami\*

\*Promocja dla nowych klientów. Zleć nam rekrutację do 30.04.2025 i uzyskaj rabat 50%.

Oferta ważna na procesy zleczone do 30.04.2025.



**Napisz do nas**

Realizujemy rekrutacje:

IT

AI

C-level

Finanse

Inżynieria

Marketing

Sprawdź opinie:



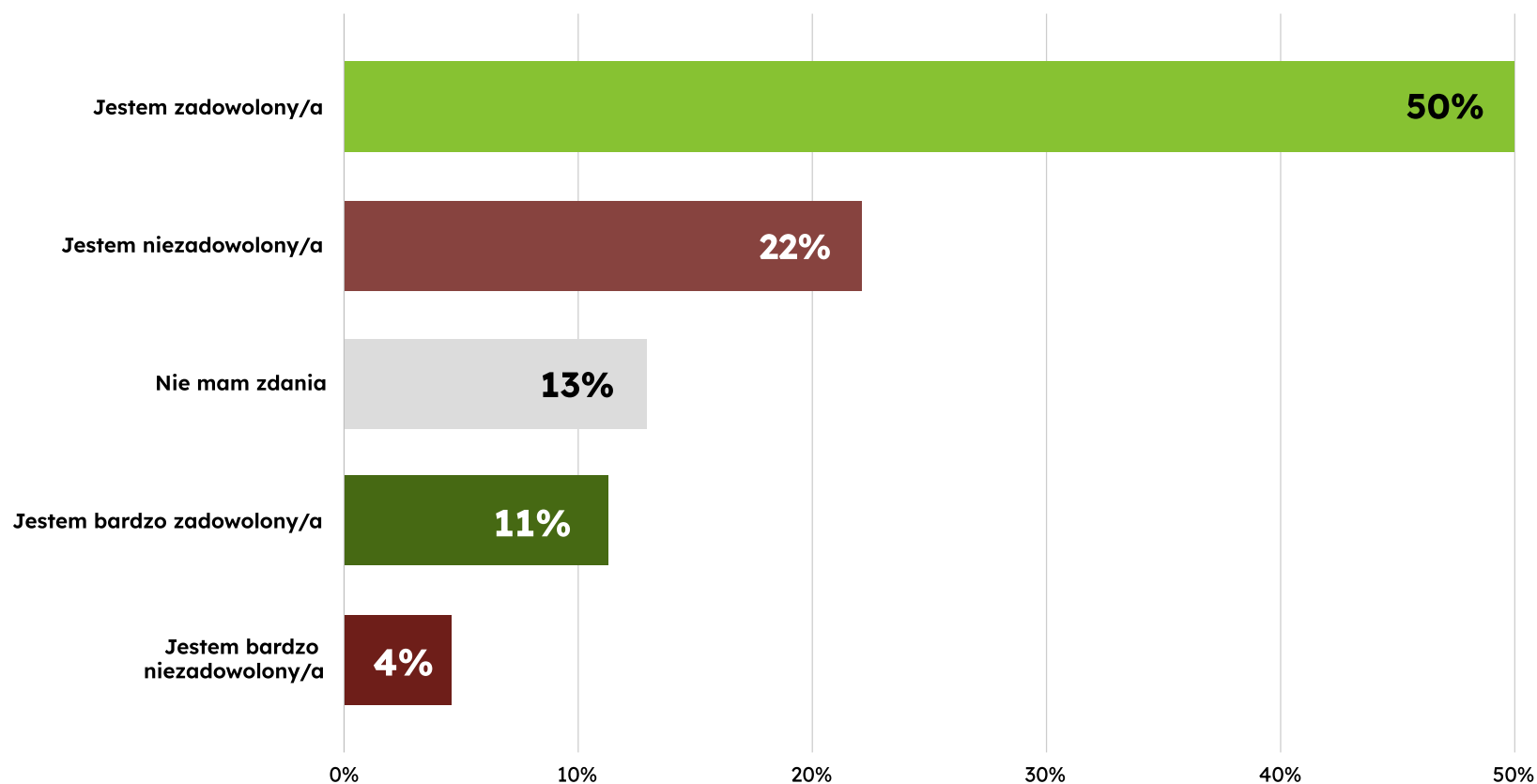
Przeczytaj rekomendacje

### 3.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

Około 61% 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 październik - grudzień 2024

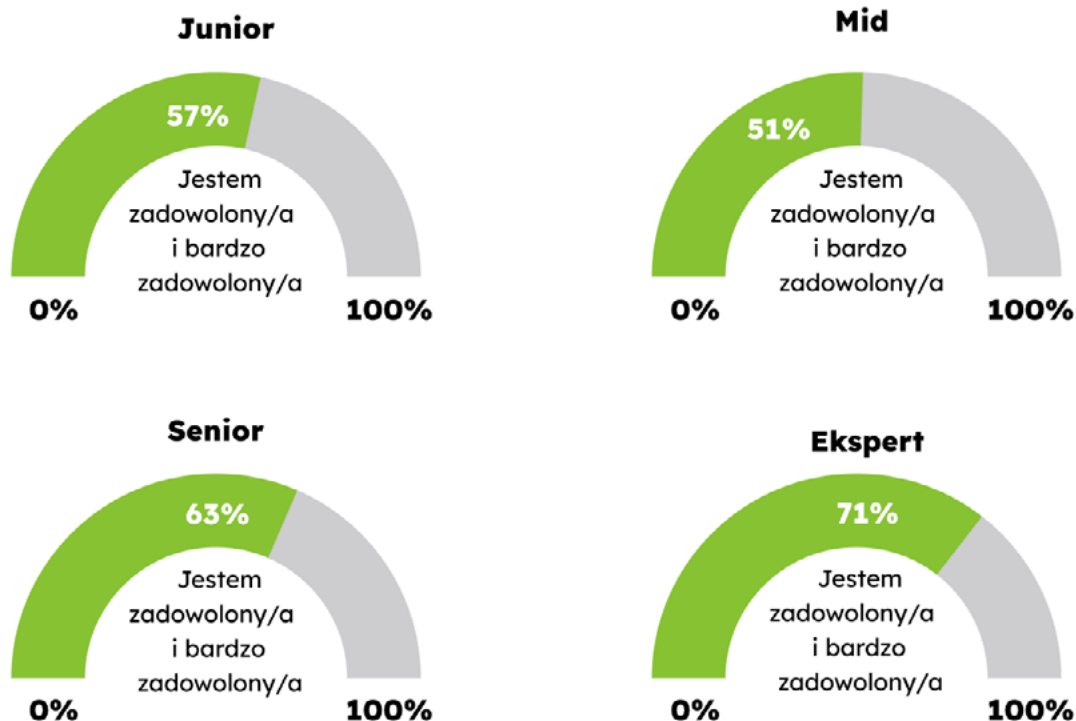


## 3.3.1. Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia

W większości grup (Junior, Mid, Senior) widać wyraźny spadek poziomu satysfakcji w porównaniu do 2023 roku. Jedynie u Ekspertów satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia podniosła się o 2 p.p. Może to wynikać z większego popytu na rynku pracy IT odnośnie specjalistów z wieloletnim doświadczeniem.

### Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia a poziom doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Porównanie z 2023

Juniorzy: Spadek zadowolenia o 18 p.p. wskazuje na szczególnie duże niezadowolenie w tej grupie.

Midzi: Spadek zadowolenia o 20 p.p., co pokazuje pogłębiające się wyzwania związane z wynagrodzeniem dla średnio doświadczonych specjalistów.

Seniorzy: Spadek zadowolenia o 13 p.p.

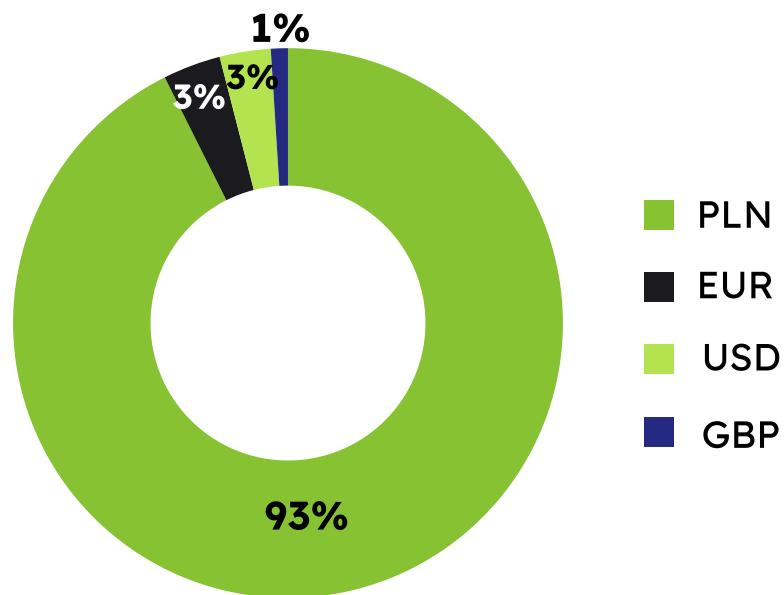
Eksperci: Wzrost zadowolenia o 2 p.p.

## 3.3.2. Waluta wynagrodzenia

W 2024 roku aż 93% specjalistów IT otrzymywało wynagrodzenie w PLN (wzrost o 3 p.p.) . Co więcej, większość specjalistów IT chciałoby otrzymywać wynagrodzenie w polskiej walucie (60%). Udział wynagrodzeń wypłacanych w EUR spadł z 6% w 2023 roku do 3% w 2024 roku.

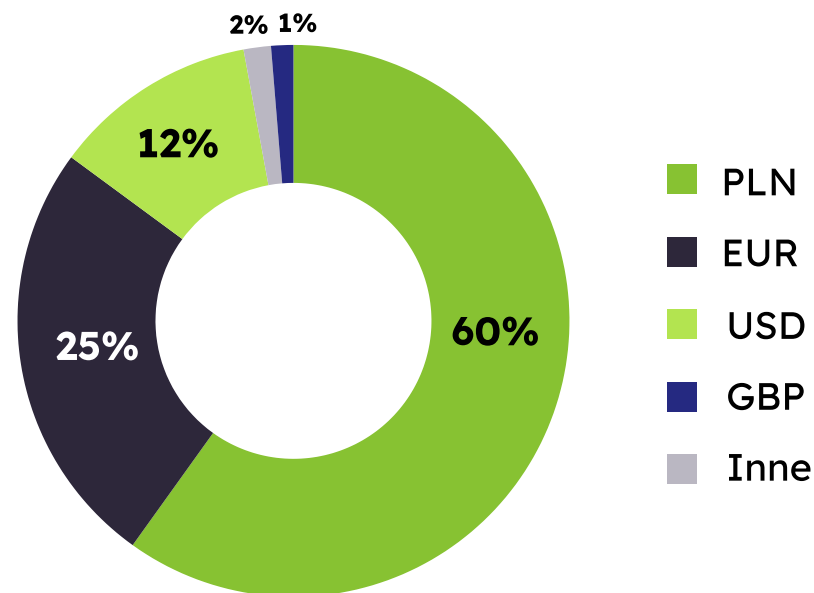
### Obecna waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Preferowana waluta otrzymywanego wynagrodzenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



## 3.3.2. Waluta wynagrodzenia

Więcej specjalistów IT chciałoby dostawać wynagrodzenie w PLN, niż w zeszłym roku (wzrost o 12 p.p.). Może to wynikać ze wzrostu stabilności lokalnej waluty lub wygody rozliczeń w PLN. Udział preferencji dla wynagrodzenia w EUR spadł z 35% w 2023 roku do 25% w 2024 roku. Jest to największy spadek wśród wszystkich walut, co może sugerować zmniejszone zainteresowanie tą walutą ze względu na zmienność kursów lub inne czynniki ekonomiczne. Preferencje dla USD pozostają na zbliżonym poziomie (13% w 2023 roku i 12% w 2024 roku).



### Porównanie z 2023

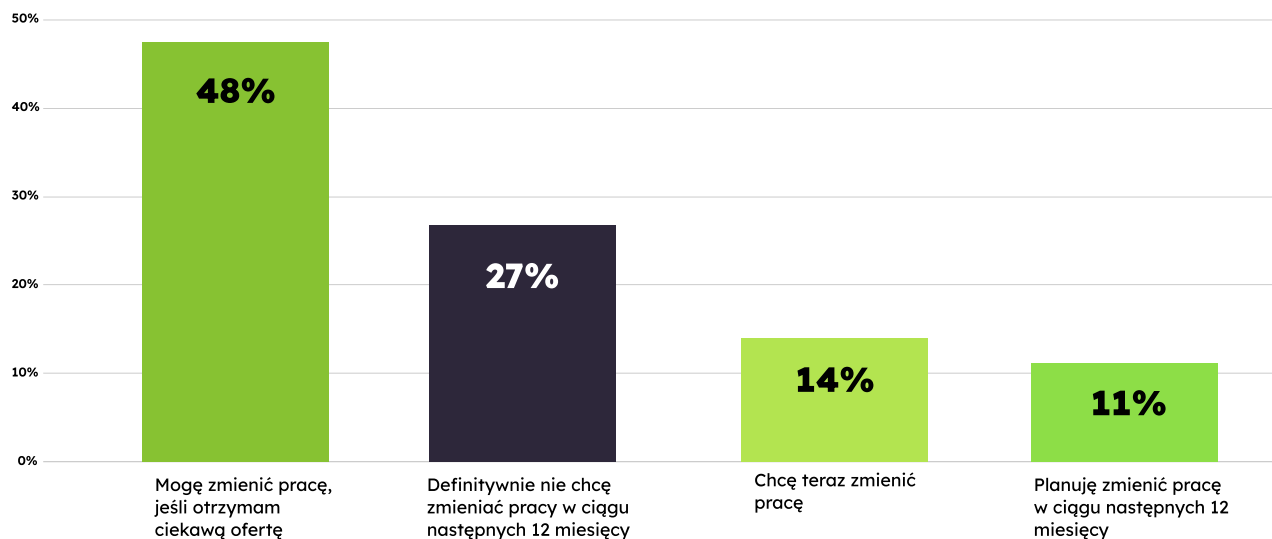
W 2024 roku 25% specjalistów preferuje EUR, ale tylko 3% faktycznie otrzymuje wynagrodzenie w tej walucie. EUR jest znacznie mniej popularne jako waluta wynagrodzeń, mimo że pozostaje drugą najczęściej preferowaną walutą.

### 3.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

W 2024 roku gotowość specjalistów IT do zmiany pracy nieco zmalała w porównaniu z 2023 rokiem (spadek z 77% w 2023 do 73% w 2024 roku). Spadek chęci zmiany pracy przy atrakcyjnej ofercie (z 51% do 48%) oraz wzrost liczby osób, którzy definitywnie nie chcą nic zmienić (z 23% do 27%) mogą sugerować poprawę warunków pracy lub obawę, że w nowej pracy może nie być stabilnie.

#### Gotowość do zmiany pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Porównanie z 2023

Zainteresowanie zmianą pracy w przypadku atrakcyjnych ofert zmniejszyło się nieznacznie (o 3 p.p.).

Liczba osób deklarujących stabilność i brak zamiaru zmiany pracy wzrosła o 4 p.p.

Plany aktywnej zmiany pracy w krótkim terminie pozostają stabilne, ale z lekkim spadkiem.

### 3.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

#### Komentarz eksperta



**Emil Rycombel**  
Software Development Manager at HICX

„Uważam, że zawsze warto mieć otwartą głowę na nowe możliwości i nie traktować zmiany pracy jako czegoś negatywnego. Zmiana pracy to naturalny element rozwoju zawodowego i powinna być postrzegana jako szansa zarówno dla pracownika, jak i organizacji. W dobrze funkcjonującej firmie istnieje możliwość płynnego przekazania obowiązków, a rotacja kadry może wnieść świeże spojrzenie na procesy i innowacje.

Dla mnie kluczowe przy zmianie pracy jest dopasowanie do roli i organizacji - kandydat, który szuka stabilności i uporządkowanego środowiska, nie powinien rozważać ofert z dynamicznych startupów, gdzie procesy dopiero się kształtują. Zdecydowanie bardziej odpowiadają mi organizacje produktowe, w których mogę działać jako ekspert od budowania rozwiązań i realnie wpływać na rozwój biznesu. Cenię międzynarodowe zespoły, ponieważ różnorodność kulturowa oznacza większą liczbę perspektyw i lepsze, bardziej innowacyjne rozwiązania.

Pod względem finansowym uważam, że każda zmiana pracy powinna wiązać się ze znaczącą poprawą warunków. Minimalna podwyżka, która skłoniłaby mnie do zmiany pracy, to 25% w stosunku do obecnej stawki. Interesuje mnie współpraca w modelu B2B, a standardowe benefity, takie jak Luxmed, karta Multisport czy owoce w biurze, nie mają dla mnie znaczenia – traktuję je jako rynkowy standard, a czasem żart, jak jabłka w poniedziałek, które nic nie wnoszą do atrakcyjności oferty.

Co według mnie podnosi wartość propozycji?

- Płatne dni urlopowe w modelu B2B – oferowane raczej przez firmy zagraniczne,
- Bonus uznaniowy - +15% w skali roku,
- Opcje na akcje lub udziały w firmie,
- Elastyczność godzin pracy,
- Dostęp do platform edukacyjnych oraz przestrzeń na ich wykorzystanie,
- Widoczność firmy na konferencjach i w świecie open source.
- Praca zdalna

Podsumowując, nie zmieniam pracy pochopnie, ale zawsze jestem otwarty na propozycje, które są dla mnie interesujące zarówno pod względem merytorycznym, jak i finansowym."



### 3.3.3. Oczekiwana wartość podwyżki przy zmianie pracy

Specjaliści IT zatrudnieni na B2B i UoP oczekują podwyżki wynagrodzenia przy zmianie pracy średnio o 27%. Czyli ich wymagania zwiększyły się o 5 p.p. Największe oczekiwania (37%) co do wzrostu obecnej pensji mają Midzi (37%) oraz Seniorzy i Juniorzy zatrudnieni w uparciu o Umowę o Pracę.

#### Oczekiwany wzrost wynagrodzenia przy zmianie pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Poziom doświadczenia	Typ umowy	% oczekiwanego wzrostu wynagrodzenia przy zmianie pracy*
Trainee	B2B	ND
	UoP	ND
Junior	B2B	19%
	UoP	35%
Mid	B2B	21%
	UoP	37%
Senior	B2B	20%
	UoP	35%
Ekspert	B2B	22%
	UoP	30%

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: netto

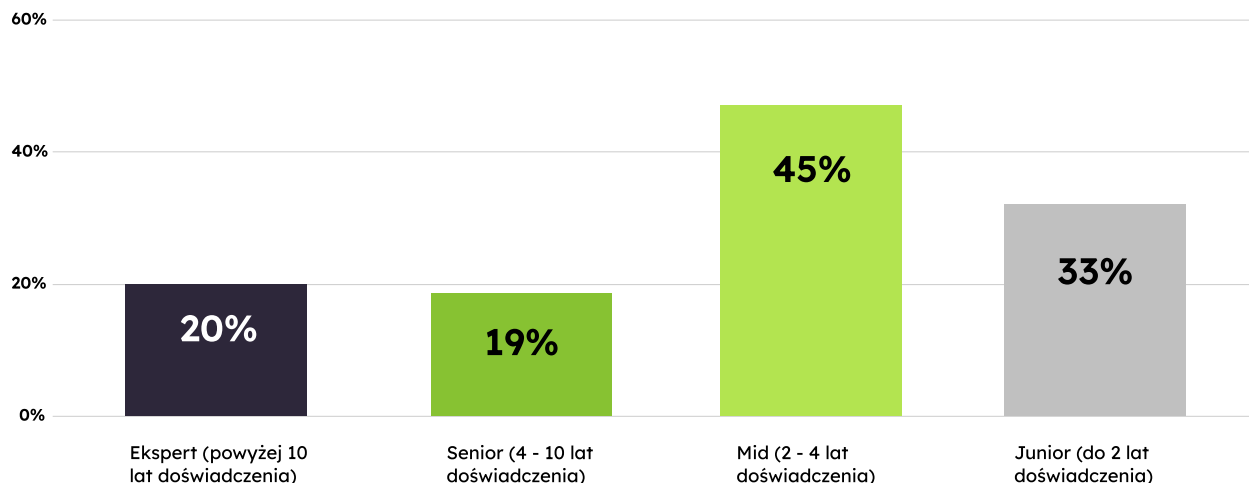
ND brak danych

### 3.3.4. Podwyżki i premie

Grupa, która najczęściej otrzymała podwyżkę w 2024 to Midzi (45%). Najrzadziej otrzymywali ją Seniorzy (19%) i Eksperci (20%). Jeśli chodzi o premię, to najczęściej była ona w postaci premii uznaniowej (57% teraz, było 59%), której wartość nie wynika z osiągnięcia określonych celów lub premii ustalonej (44% teraz, było 36%), której wartość wynika bezpośrednio z osiągnięcia określonych celów. 4% ankietowanych zaznaczyło, że mogą liczyć na „inny” rodzaj premii.

#### Odsetek ankietowanych, którzy dostali podwyżkę w 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Porównanie z 2023

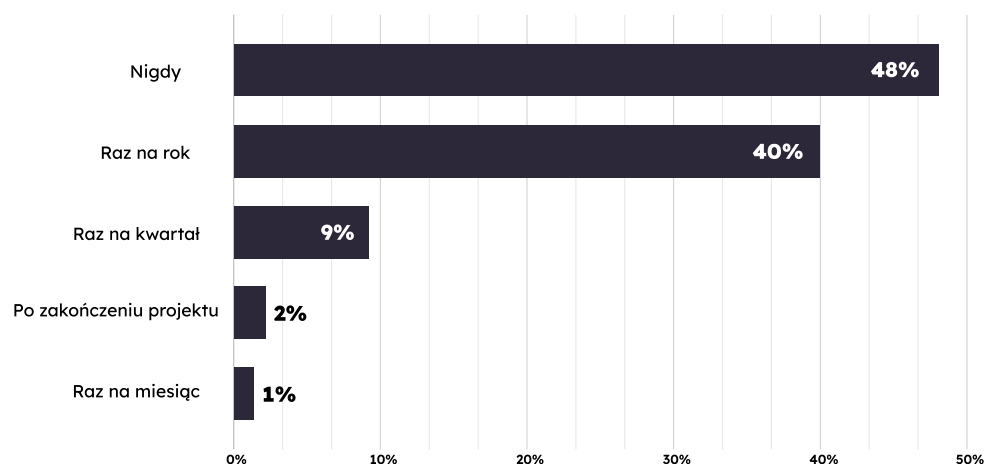
W 2024 roku specjaliści IT rzadziej otrzymywali podwyżki w porównaniu do 2023 roku, co może świadczyć o trudniejszej sytuacji rynkowej. Największy spadek wśród Seniorów (spadek o 33 p.p.) i Ekspertów (spadek o 24 p.p.). Nieco mniejszy spadek u Midów (spadek o 6 p.p.) i Juniorów (spadek o 12 p.p.).

## 3.3.4. Podwyżki i premie

W 2024 roku nieco więcej specjalistów IT otrzymało premię w porównaniu do 2023 roku.

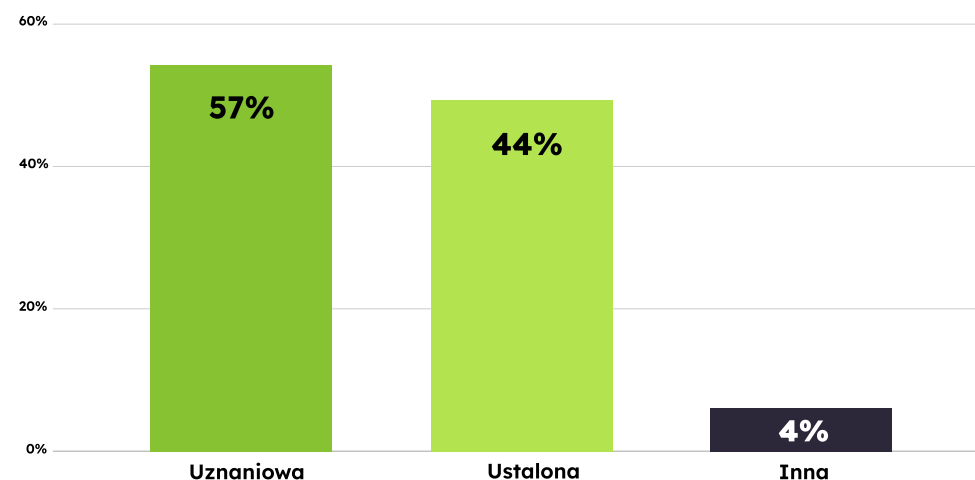
### Częstotliwość otrzymywania premii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Rodzaj otrzymywanej premii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Porównanie z 2023

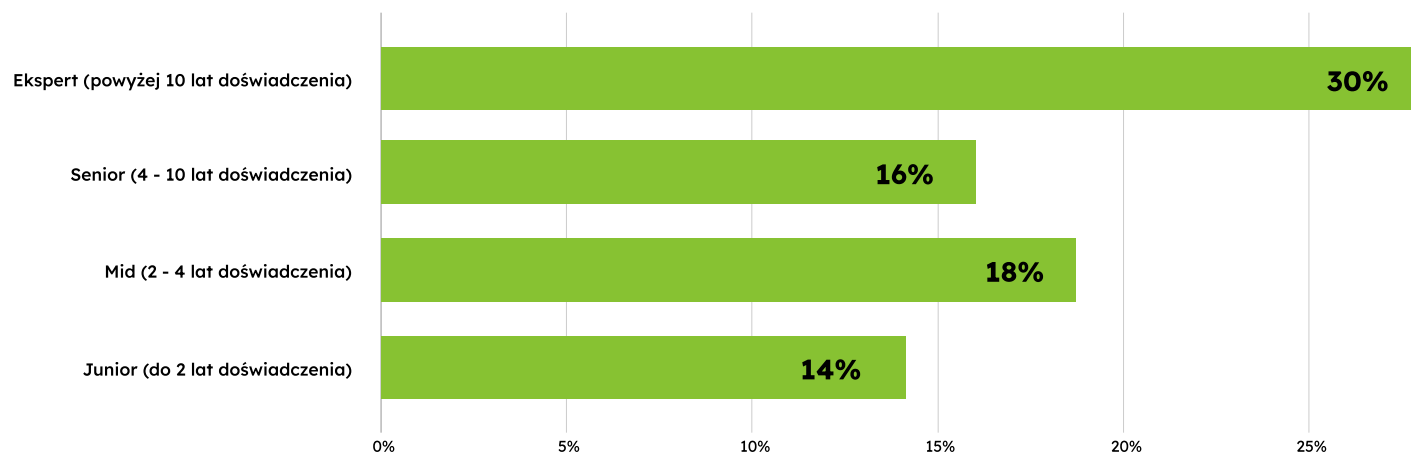
W 2024 roku 52% specjalistów IT otrzymało premię (w 2023 roku było to 45%).

Firmy IT w 2024 roku nieco częściej wynagradzały swoich pracowników dodatkowymi bonusami, choć głównie w formie rocznych (ich popularność wzrosła o 6 p.p.) i kwartalnych premii. Wniosek może być też taki, że mimo zwolnień i trudnej sytuacji rynkowej, firmy mimo wszystko starały się w jakiś sposób docenić wartościowych pracowników.

## 3.3.4. 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 październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

W 2024 roku najbardziej doświadczeni specjaliści (Eksperci) mają znacznie wyższe oczekiwania dotyczące oczekiwanej premii w skali rocznego wynagrodzenia niż rok wcześniej (wzrost o 11 p.p.). Wzrost oczekiwań dotyczy również Seniorów (wzrost o 3 p.p.) i Midów (wzrost o 3 p.p.). Juniorzy obniżyli swoje oczekiwania. W 2023 roku oczekiwali premii na poziomie 16%, a w 2024 r. 14%.



# Nie trać czasu na nietrafione rekrutacje



Współpracuj z jedną z **najlepszych** agencji rekrutacyjnych w Polsce\*

**\*1 miejsce** na liście 25 agencji rekrutacyjnych IT.

Źródło: <https://www.outsourceaccelerator.com/guide/top-it-recruitment-firms-in-poland/>



**Napisz do nas**

IT

AI

C-level

Finanse

Inżynieria

Marketing

## 4.1. Quality Assurance (QA) Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Quality Assurance (QA) Engineer	Junior	B2B	8,390 zł
		UoP	6,240 zł
	Mid	B2B	16,990 zł
		UoP	14,820 zł
	Senior	B2B	23,391 zł
		UoP	20,580 zł
	Ekspert	B2B	27,750 zł
		UoP	23,690 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.2. Frontend Developer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Frontend Developer	Junior	B2B	8,415 zł
		UoP	6,893 zł
	Mid	B2B	17,481 zł
		UoP	16,196 zł
	Senior	B2B	29,969 zł
		UoP	25,113 zł
	Ekspert	B2B	33,870 zł
		UoP	26,268 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.3. DevOps Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
DevOps Engineer	Junior	B2B	9,667 zł
		UoP	7,158 zł
	Mid	B2B	19,115 zł
		UoP	16,793 zł
	Senior	B2B	33,620 zł
		UoP	26,150 zł
	Ekspert	B2B	39,833 zł
		UoP	30,900 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto



## 4.4. AI Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
AI Engineer	Junior	B2B	13,000 zł
		UoP	10,100 zł
	Mid	B2B	23,115 zł
		UoP	20,148 zł
	Senior	B2B	31,620 zł
		UoP	24,600 zł
	Ekspert	B2B	41,990 zł
		UoP	33,170 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.5. Data Scientist

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Data Scientist	Junior	B2B	10,098 zł
		UoP	8,160 zł
	Mid	B2B	20,520 zł
		UoP	18,630 zł
	Senior	B2B	30,181 zł
		UoP	25,050 zł
	Ekspert	B2B	36,790 zł
		UoP	31,000 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.5. Data Scientist

### Komentarz eksperta



**Marcin Połulich**  
Operations & Growth | AI expert & advisor

"Z mojego doświadczenia wynika, że rekrutacja specjalistów Data, takich jak Machine Learning Engineer, Data Scientist czy Data Engineer, wymaga znacznie więcej niż tylko sprawdzenia kompetencji technicznych. Oczywiście znajomość algorytmów, narzędzi programistycznych czy architektur danych jest istotna, ale w mojej ocenie równie ważne – jeśli nie ważniejsze – są umiejętności praktycznego zastosowania tych technologii w kontekście biznesowym. Firmy często poszukują kandydatów, którzy nie tylko budują modele czy przetwarzają dane, ale także potrafią przekładać je na realne korzyści dla organizacji.

Uważam, że kluczowym czynnikiem sukcesu w tych rolach jest zdolność do efektywnej komunikacji. Specjaliści Data rzadko pracują w izolacji – współpracują z zespołami produktowymi, menedżerami i interesariuszami biznesowymi, dlatego umiejętność wyjaśniania złożonych koncepcji w prosty i zrozumiały sposób jest ogromnym atutem. I właśnie to wyróżnia najlepszych kandydatów na rynku.

Rosnące znaczenie mają również umiejętności związane z optymalizacją kosztów przetwarzania danych. Firmy coraz częściej szukają nie tylko ekspertów od modelowania i analizy danych, ale także osób potrafiących podejmować świadome decyzje dotyczące infrastruktury i skalowania rozwiązań."

W dzisiejszym dynamicznym świecie technologii elastyczność i zdolność do szybkiego uczenia się są kluczowe – to właśnie one decydują o długoterminowej wartości specjalisty Data dla organizacji. Co więcej, coraz większy wpływ na efektywność pracy mają narzędzia związane ze sztuczną inteligencją, które usprawniają i automatyzują wiele procesów analitycznych i inżynierskich. Otwartość na eksplorowanie nowych technologii AI, umiejętność szybkiego ich adaptowania oraz wykorzystywania do zwiększania produktywności stają się niezwykle istotnymi cechami poszukiwanych specjalistów."

## 4.6. Data Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Data Engineer	Junior	B2B	9,115 zł
		UoP	8,100 zł
	Mid	B2B	20,930 zł
		UoP	18,152 zł
	Senior	B2B	28,318 zł
		UoP	25,600 zł
	Ekspert	B2B	35,200 zł
		UoP	30,190 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.7. Machine Learning Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Machine Learning Engineer	Junior	B2B	11,000 zł
		UoP	10,360 zł
	Mid	B2B	22,780 zł
		UoP	19,815 zł
	Senior	B2B	30,100 zł
		UoP	26,112 zł
	Ekspert	B2B	40,980 zł
		UoP	31,200 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.8. Security Engineer

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Poziom doświadczenia	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Security Engineer	Junior	B2B	10,000 zł
		UoP	8,750 zł
	Mid	B2B	23,925 zł
		UoP	20,100 zł
	Senior	B2B	32,173 zł
		UoP	26,060 zł
	Ekspert	B2B	37,970 zł
		UoP	29,000 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## 4.8. Security Engineer

### Komentarz eksperta



**dr inż. Karol Chlasta**

Adiunkt w Akademii Leona Koźmińskiego, założyciel WarsawIQ, dyrektor działu doradztwa ds. bezpieczeństwa w globalnej firmie technologicznej notowanej na NASDAQ

"Cyberbezpieczeństwo to jedna z najszybciej rozwijających się dziedzin IT, a specjaliści ds. bezpieczeństwa są jednymi z najbardziej poszukiwanych ekspertów na rynku. Dynamiczny wzrost zapotrzebowania wynika przede wszystkim z rosnącej liczby oraz zmieniającego się profilu cyberataków zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Wpływ na to mają również nowe regulacje prawne, które nakładają na organizacje – zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym – dodatkowe obowiązki w zakresie ochrony systemów i danych.

Obecnie mierzymy się nie tylko z klasycznymi zagrożeniami, takimi jak phishing czy ataki typu odmowa usługi (DoS/DDoS), ale także z coraz bardziej zaawansowanymi metodami ataków wspieranymi przez sztuczną inteligencję. Szczególnym wyzwaniem staje się przeciwdziałanie wyciekom danych spowodowanym złośliwym oprogramowaniem (ransomware) oraz zabezpieczanie łańcucha dostaw przed atakami na partnerów biznesowych.

W odpowiedzi na te wyzwania firmy muszą dostosowywać swoje struktury, procesy oraz produkty do nowych standardów bezpieczeństwa. Wdrożenie uznanych norm, takich jak ISO 27001, stało się kluczowe dla organizacji dbających o bezpieczeństwo informacji. Z kolei dla dostawców usług SaaS spełnienie wymagań SOC 2 często stanowi minimalny wymóg w procesie weryfikacji ich przez klientów korporacyjnych.

**Dodatkowo, w 2025 roku organizacje implementują regulacje unijne w różnych sektorach:**

- NIS2 (Network and Information Security Directive 2) – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE nakładająca na przedsiębiorstwa z sektorów krytycznych obowiązki związane z zarządzaniem ryzykiem oraz raportowaniem incydentów bezpieczeństwa.
- DORA (Digital Operational Resilience Act) – regulacja skierowana do sektora finansowego, wprowadzająca obowiązek zapewnienia odporności operacyjnej na zagrożenia cyfrowe poprzez wdrożenie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

- Cyber Resilience Act – nakładający na producentów i dostawców produktów cyfrowych wymóg spełniania określonych standardów bezpieczeństwa, co ma na celu ochronę konsumentów przed zagrożeniami cybernetycznymi.
- AI Act – regulujący rozwój i wdrażanie systemów sztucznej inteligencji (SI) poprzez klasyfikację ryzyka oraz określenie wymogów bezpieczeństwa i etycznego wykorzystania SI.

Większość firm wciąż posiada jedynie podstawowe programy cyberbezpieczeństwa lub nie ma ich wcale, co wymusza znaczące zmiany w strukturach zespołów bezpieczeństwa. **Tradycyjna rola inżyniera (administratora) ds. bezpieczeństwa czy menedżera ds. bezpieczeństwa ewoluuje i ulega specjalizacji, a organizacje coraz częściej wspierają się dedykowanymi ekspertami, takimi jak:**

- Analityk w Centrum Operacji Bezpieczeństwa – stale monitorujący zagrożenia i koordynujący odpowiedź na pojawiające się incydenty.
- Inżynier bezpieczeństwa aplikacji czy zarządzania podatnościami – odpowiadający za testowanie aplikacji pod kątem ich podatności i wsparciem zespołów IT w ocenie ryzyk podatności i ich remediacji.
- Analityk wywiadu o zagrożeniach – monitorujący i analizujący globalne zagrożenia cybernetyczne,
- Specjalista ds. bezpieczeństwa chmury – zajmujący się ochroną zasobów chmurowych np. w AWS, Azure, czy Google Cloud,
- Menedżer ds. zgodności i ryzyka – zapewniający zgodność z regulacjami takimi jak NIS2, DORA, czy AI Act,
- Inżynier/Architekt ds. bezpieczeństwa – projektujący cały ekosystem systemów bezpieczeństwa w organizacji, weryfikujący nowe technologie i dostawców produktów bezpieczeństwa, a potem wdrażający te nowe usługi (np. monitorowania) w organizacji.
- Pentester (Etyczny Haker) – przeprowadzający testy penetracyjne infrastruktury technologicznej i procesów organizacji.

**Podsumowując, rosnące wymagania regulacyjne oraz dynamicznie ewoluujące zagrożenia cybernetyczne sprawiają, że bezpieczeństwo stało się strategicznym priorytetem dla firm na całym świecie. To z kolei powoduje wzrost zapotrzebowania na wyspecjalizowanych ekspertów oraz rozwój nowych ról w ramach zespołów cyberbezpieczeństwa."**



## 4.9. Cybersecurity Manager

### Poziom doświadczenia a otrzymywane wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024

Rola/Obszar	Typ umowy	Średnie otrzymywane wynagrodzenie *
Cybersecurity Manager	B2B	38,115 zł
	UoP	30,229 zł

\*B2B: netto na fakturze bez VAT

UoP: brutto

## Jak możemy Ci pomóc?



Czy potrzebujesz pomocy w **ustaleniu stawek na dowolne stanowisko, nie tylko z obszaru technologii?**



Potrzebujesz **pilnie** zatrudnić pracownika na **trudne stanowisko**? To dla nas standard – wiemy, jak działać szybko i skutecznie.



[Napisz do nas](#)

Realizujemy rekrutacje:

IT

AI

C-level

Finanse

Inżynieria

Marketing

Sprawdź opinie:



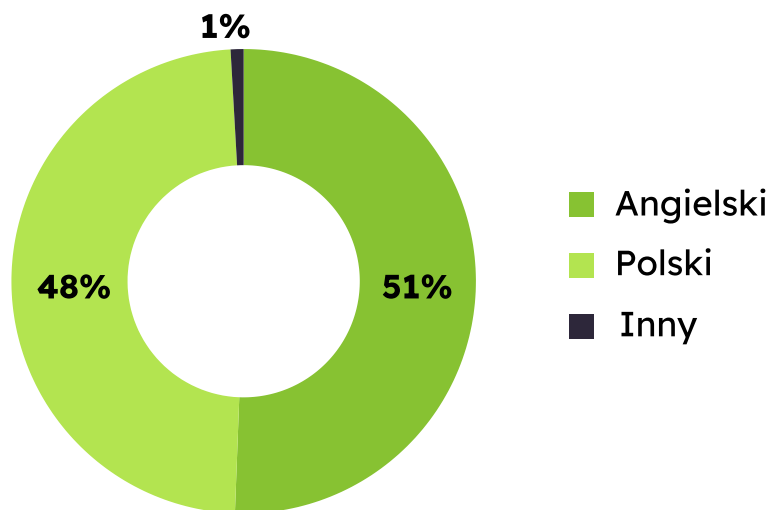
Przeczytaj rekomendacje

## 5. Znajomość języków obcych

W polskiej branży IT komunikacja wewnątrz firmy odbywa się w języku polskim lub angielskim. Patrząc na dane odnośnie 2024 roku znacząco dominuje język angielski (51%). Deklarowany poziom znajomości języka angielskiego również jest na wysokim poziomie - 79% ankietowanych twierdzi, że posługuje się nim na poziomie B2/C1.

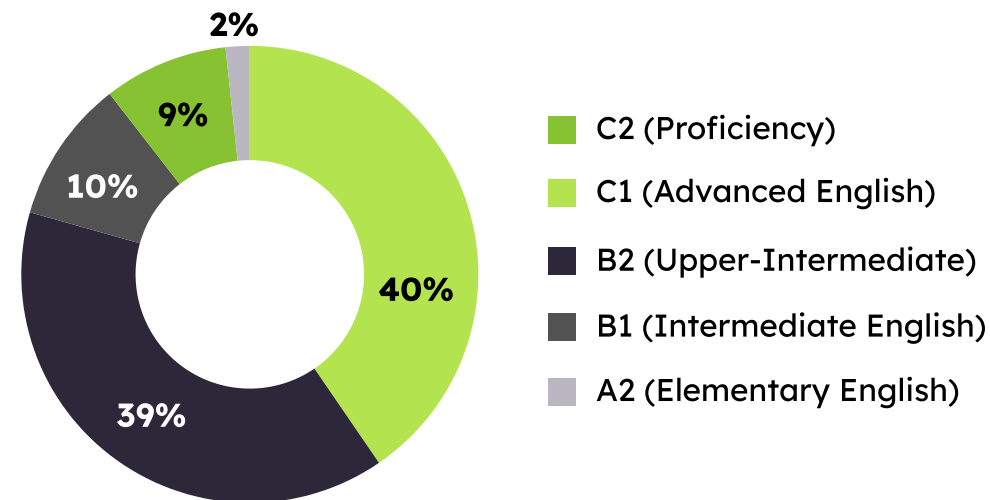
### Główny język komunikacji w pracy ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Poziom języka angielskiego ankietowanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

Wysoki poziom znajomości angielskiego potwierdza również globalny indeks biegłości językowej, stworzony przez EF English Proficiency Index. Polska zajmuje 15 miejsce na 116 krajów.

W kontekście pozycji na tle Europy: 13 miejsce na 35 krajów (<https://www.ef.pl/epi/regions/europe/poland/>).

## 5. Znajomość języków obcych

### Komentarz eksperta



**Emil Kamiński**

Digital Transformation Leader with  
18 years of experience in building  
digitalized, data-driven companies

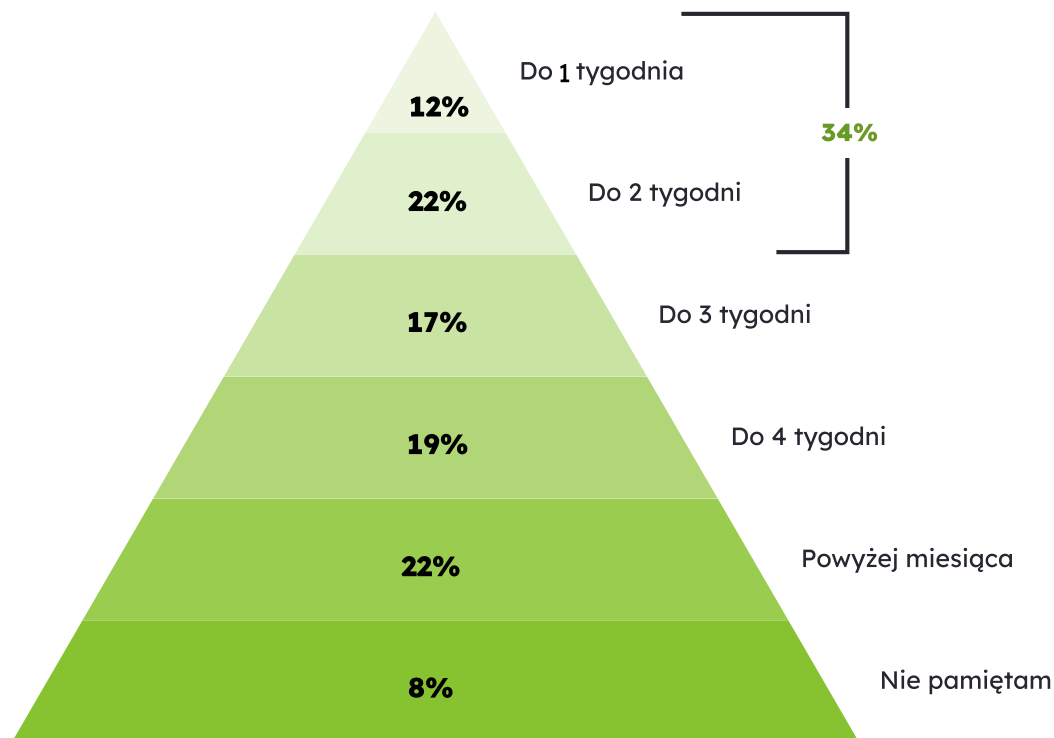
„Przeciętny poziom znajomości angielskiego wśród osób pracujących w branży IT w Polsce jest wysoki. Wielu specjalistów swobodnie komunikuje się w tym języku i sprawnie pracuje z anglojęzycznymi rozwiązaniami. Jednocześnie zarówno kandydaci, jak i firmy powinni inwestować w dalszy rozwój językowy, aby osiągnąć jeszcze wyższy poziom oraz poszerzyć znajomość innych popularnych języków, takich jak francuski, hiszpański czy niemiecki. Dla zagranicznych podmiotów jest to istotny atut, który buduje zaufanie i pozytywny wizerunek polskich specjalistów.”

## 6.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego

Sprawdziliśmy ile czasu trwa proces od otrzymania przez pracodawcę CV do podpisania umowy. Uczestnicy ankiety najczęściej wybierali odpowiedź „do 2 tygodni” oraz „powyżej miesiąca”. Oznacza to, że procesy rekrutacyjne zaczęły się nieco wydłużać.

### Czas poświęcony na udział w procesie rekrutacyjnym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Porównanie z 2023

Rok temu procesy kończące się maksymalnie do 2 tygodni stanowiły 44%. W 2024 stanowią one jedynie 34% (spadek o 10 p.p.).



### Ciekawostka

W 2024 roku procesy rekrutacyjne stały się nieco dłuższe. Rzadziej odbywały się rekrutacje 2-etapowe, a wzrosła liczba rekrutacji 3-etapowych i dłuższych. Kierunek ten może powodować niezadowolenie, ponieważ preferencje kandydatów nadal wskazują na chęć maksymalnie 2-etapowego procesu.

## 6.1. Czas trwania procesu rekrutacyjnego

### Komentarz eksperta



**Paulina Gawlicka**  
Growth Director, Flotiq

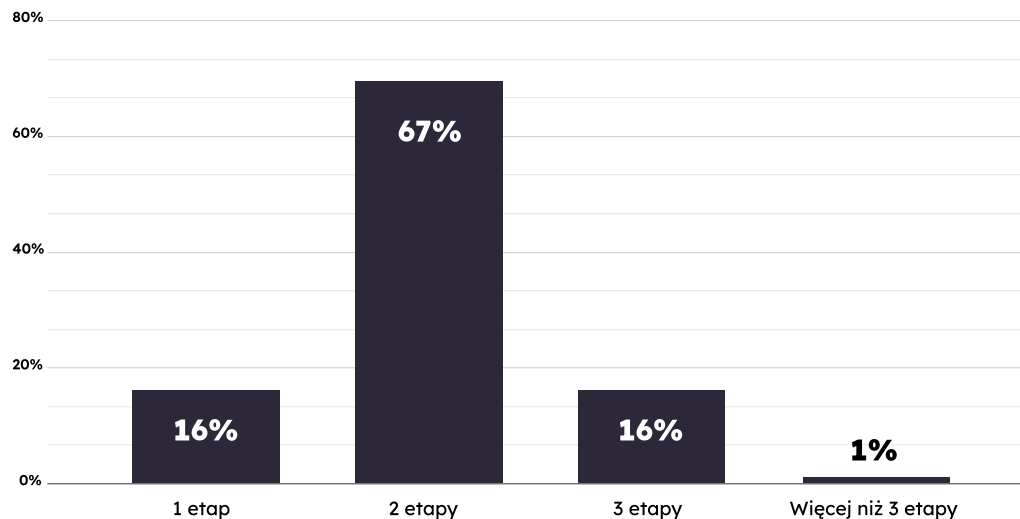
„Jako Mentorka Kariery i Growth Director mam szeroką perspektywę na procesy rekrutacyjne w IT. Z jednej strony, kandydaci często czekają na wymarzoną ofertę miesiącami, a nawet pół roku! Z drugiej strony, firmy podchodzą do zatrudniania z coraz większą ostrożnością. W szybkim zamykaniu rekrutacji nie pomaga też rosnąca konkurencja wśród kandydatów. Dane raportu pokazują, że procesy trwające do dwóch tygodni to już rzadkość, a coraz więcej z nich przekracza miesiąc. To naturalna konsekwencja większej selektywności firm, spadku liczby nowych projektów oraz lawinowo rosnącej liczby aplikacji. Sytuacja ta nie jest łatwa ani dla kandydatów, ani dla pracodawców – i wymaga wypracowania innowacyjnych rozwiązań.”

## 6.2 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?”. Najbardziej preferowane są 2 etapy, co nie zmieniło się w porównaniu do 2023 roku. Odsetek zwolenników tej opcji wzrósł z 65% w 2023 do 67% w 2024 roku.

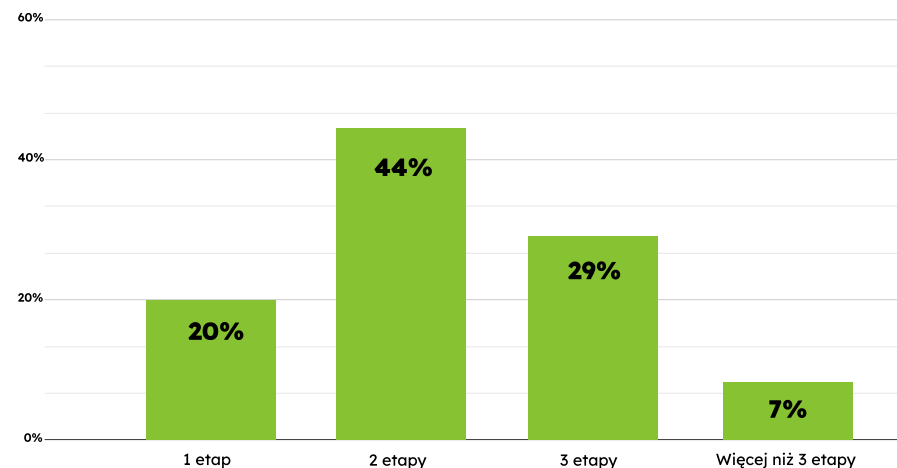
### Preferowana liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



### Rzeczywista liczba etapów procesu rekrutacyjnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



## 6.2. Liczba etapów

### Komentarz eksperta



**Łukasz Czudowski**

Technical Product Owner | IT manager  
| Cybersecurity Expert (NIS2, SSDLC)

„Bardzo istotne jest przedstawienie jasnego procesu rekrutacji oraz liczby etapów już na samym początku. W badaniu pominięto wstępny proces związany z weryfikacją kandydata przez dział HR, a już na tym etapie często można zweryfikować tzw. flow. Jeśli chodzi o ocenę kompetencji, dobrze jest przeprowadzić ją w formie warsztatowej lub za pomocą zadania testowego. Jednak to, co w mojej subiektywnej ocenie wyróżnia firmy godne zaufania na rynku z perspektywy pracownika, to rzetelny feedback i jasno określone terminy. Często zdarza się, że kandydaci biorą udział w kilku procesach rekrutacyjnych, a nadmierne wydłużanie czasu odpowiedzi prowadzi do nikąd.

Kolejną ważną kwestią jest to, co dzieje się już po przejściu etapów rekrutacji. Po ustaleniu ogólnych zasad współpracy, takich jak wynagrodzenie czy dostępność czasowa, kluczowe stają się zapisy w umowie o współpracy. Często właśnie na tym etapie proces rekrutacji się wydłuża, ponieważ nikt rozsądny nie podpisze dla siebie niekorzystnej umowy. Umowa zawsze powinna być efektem kompromisu i wspólnego celu oraz odzwierciedlać zasady planowanej współpracy. Należy pamiętać, że umowa powstaje na "złe czasy", a początek współpracy to najlepszy moment na jej negocjację. Stosunek kandydata do umowy może również odzwierciedlać jego podejście do współpracy i rzetelność – jeśli ktoś nie przykłada uwagi do zawieranych zobowiązań, daje to istotną perspektywę na to, jak może traktować swoje obowiązki zawodowe.

Ostatnim, często pomijanym aspektem rekrutacji, jest kwestia związana z weryfikacją kandydata pod kątem zaufania. W zależności od stanowiska może okazać się konieczny dodatkowy etap sprawdzający pracownika pod kątem dostępu do danych w organizacji. Warto poinformować o zapisach w umowie, dodatkowych wymaganiach czy nawet o sposobie jej zawarcia już na wstępie rekrutacji."

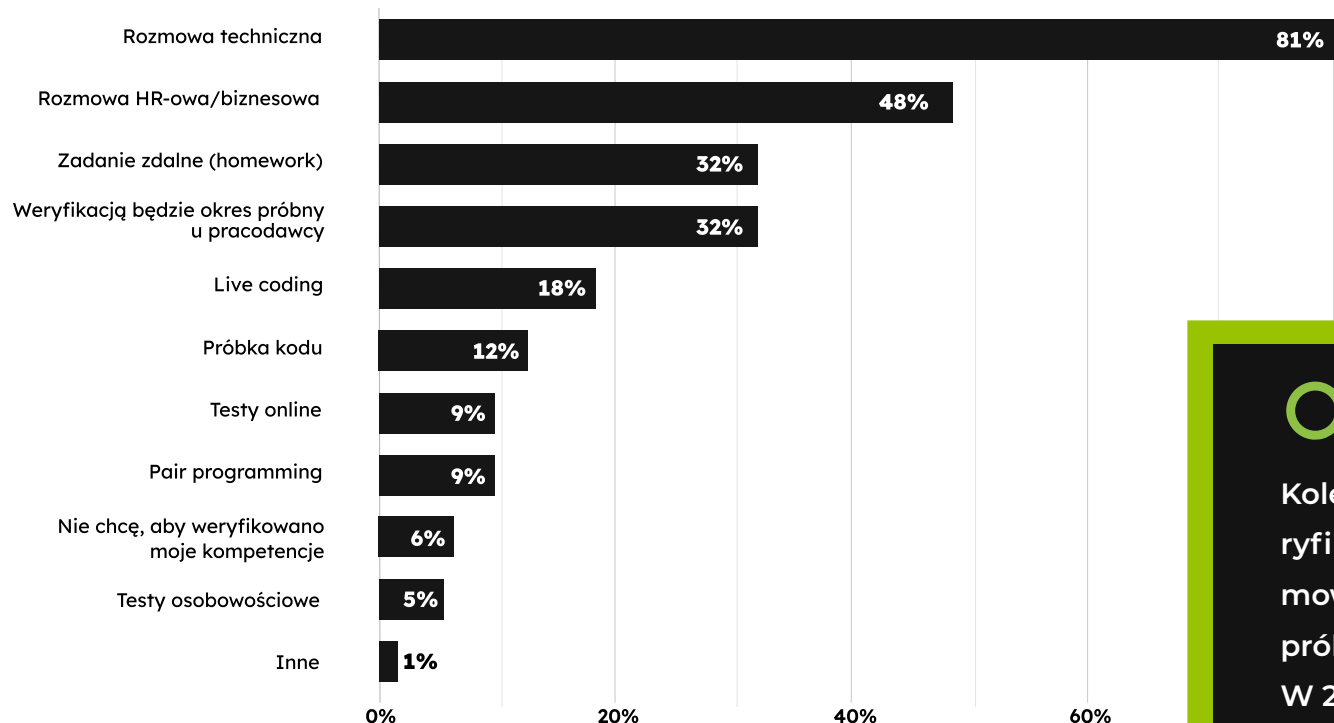


## 6.3. Weryfikacja kompetencji

81% 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 październik - grudzień 2024



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 2023

Kolejny rok TOP4 najczęściej wybierane formy weryfikacji kompetencji to: rozmowa techniczna, rozmowa HR-owa/biznesowa, zadanie zdalne oraz okres próbny pracodawcy. Zmieniło się tylko miejsce 5. W 2023 na 5. miejscu była próbka kodu. W 2024 spadła na 6. miejsce i jej pozycję zajął live coding.

## 6.3. Weryfikacja kompetencji

### Komentarz eksperta



**Kamil Józwik**

Software Developer, twórca szkoleń Rekrutend.pl

„Z punktu widzenia osoby, która miała okazję wielokrotnie zasiadać po obydwu stronach stołu rekrutacyjnego, rozmowa techniczna w dalszym ciągu pozostaje najlepszą formą weryfikacji kompetencji. Pozwala ona nie tylko ocenić poziom wiedzy i umiejętności kandydata, ale też daje możliwość pierwszego bezpośredniego kontaktu i weryfikacji tego, jak dana osoba odnajduje się w rozmowie, jak reaguje na pytania i czy jest otwarta na dialog. Nie należy jednak zapominać, że taka konfrontacja „na żywo” bywa stresująca – nawet kandydaci z dużym potencjałem mogą popełniać proste błędy wynikające z presji. Zdarza się wówczas, że firma odrzuca cennego specjalistę tylko dlatego, że w ferworze stresu nie wypadł idealnie w zadaniu np. z "live codingu" czy innej formie testu na „tu i teraz”.

W dalszym ciągu dość regularnie stosowane zadania domowe też mają swoje pułapki. W dobie dynamicznego rozwoju rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, możliwości częściowej (lub nawet całkowitej) automatyzacji rozwiązywania zadań stały się znacznie większe. W efekcie trudniej zyskać pewność, w jakim stopniu faktycznie autor samodzielnie wykonał pracę. Zamiast więc opierać się wyłącznie na ocenie „wiedzy książkowej” czy „umiejętnościach czysto programistycznych”, coraz ważniejsze staje się ocenianie kandydata pod kątem dopasowania do zespołu oraz jego podejścia do współpracy. Łatwiej doszkolić osobę technicznie, niż zmienić jej postawę czy kulturę pracy.

Na wyższych stanowiskach, takich jak senior czy lead, nie wystarczy już świetna znajomość konkretnych technologii. Równie istotne staje się dzisiaj zrozumienie biznesu, umiejętność szerszego spojrzenia na rolę techniczną, a także zdolność do współpracy z osobami nietechnicznymi. Takie kompetencje zdecydowanie warto zweryfikować podczas rekrutacji – często w trakcie rozmowy HR-owej lub biznesowej.

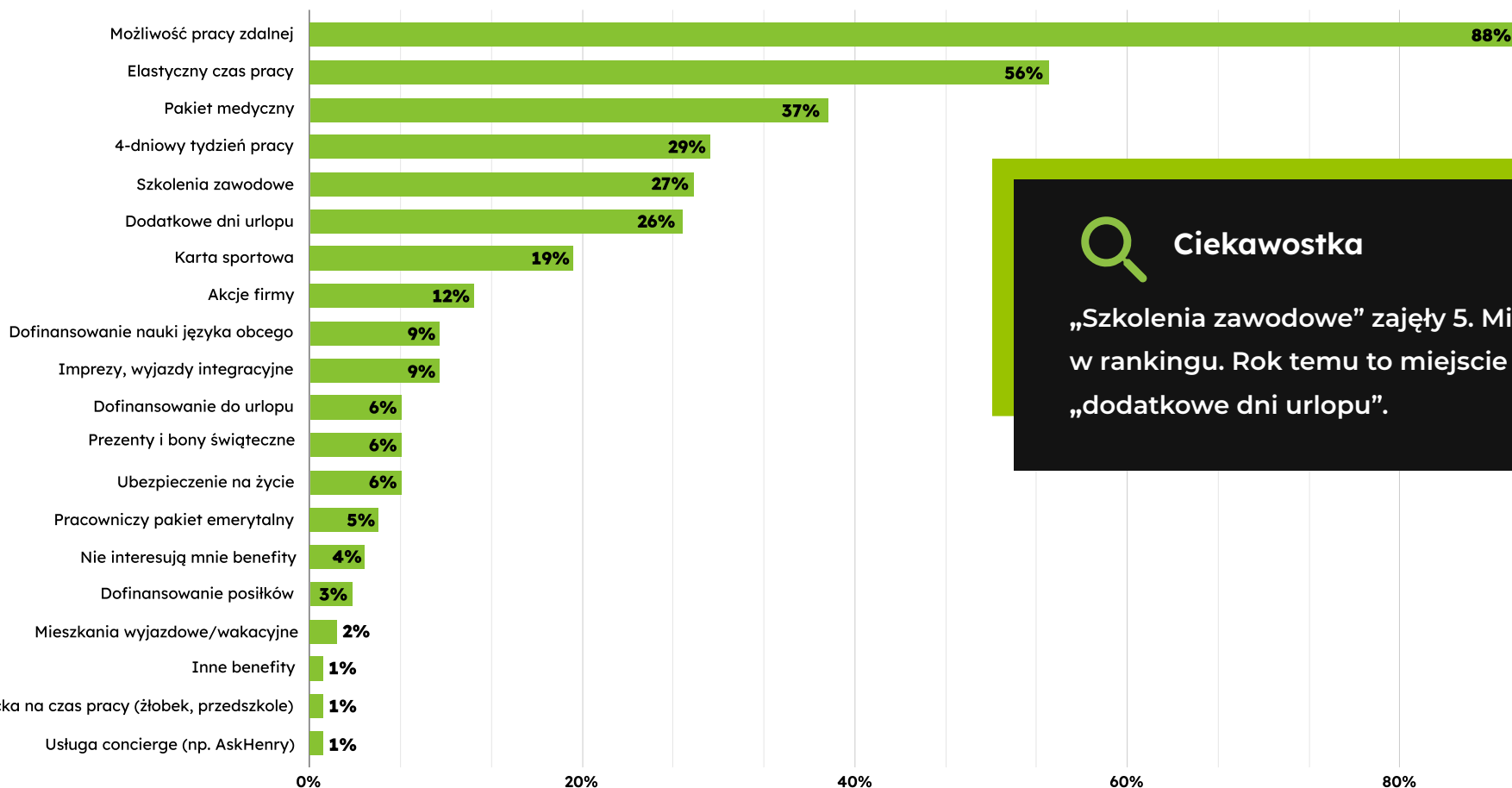
Ostatecznie, jeśli chodzi o liczbę etapów rekrutacyjnych, praktyka pokazuje, że efektywny proces najlepiej zamknąć w maksymalnie 2–3 krokach. Rozbudowane, wieloetapowe rekrutacje wymagają dużego zaangażowania czasowego i nie rzadko prowadzą do odpływu kandydatów z najwyższej półki, którym zależy na sprawnym procesie i jasnych warunkach współpracy. Kandydaci tacy również dobrze znają wartość swojego czasu. W konsekwencji firmy ryzykują, że w finale zostaną z kandydatami mniej doświadczonymi lub tymi, którzy traktują długie procesy jako „ostatnią deskę ratunku”. **Szybka, przejrzysta i dobrze przemyślana rekrutacja sprzyja pozyskaniu najlepszych specjalistów – to inwestycja, która zwraca się zarówno w krótkiej, jak i dłuższej perspektywie.**

## 7. Benefity

Praca zdalna jest niekwestionowanym liderem wśród benefitów (wzrost o 7 p.p. w porównaniu z 2023 rokiem). Duże znaczenie dla specjalistów IT ma również „elastyczny czas pracy” oraz możliwość korzystania z pakietu medycznego.

### Preferowane benefity

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ankiety internetowej przeprowadzonej w okresie październik - grudzień 2024



#### Ciekawostka

„Szkolenia zawodowe” zajęły 5. Miejsce w rankingu. Rok temu to miejsce zajmowały „dodatkowe dni urlopu”.

## Komentarz eksperta



**Łukasz Kołodziejczyk**

Twórca strony HRlityczny  
i newslettera "Przegląd HR"

„Analiza preferowanych benefitów wśród specjalistów IT pokazuje kilka ciekawych trendów, które mogą być istotne zarówno dla pracodawców, jak i dla strategii HR na nadchodzące lata.

Przede wszystkim, **praca zdalna i elastyczny czas pracy stały się standardem, a nie wyróżnikiem**. Wzrost popularności pracy zdalnej o 7 p.p. rok do roku i jej dominacja na poziomie 88% jasno wskazują, że firmy nie mogą już traktować tego jako „dodatku” – jest to podstawowy element oferty pracy. W organizacjach, które jeszcze się wahają w kwestii elastyczności, brak takiej możliwości może oznaczać realną trudność w rekrutacji i retencji pracowników.

Drugi istotny wniosek dotyczy **przesunięcia priorytetów z benefitów konsumpcyjnych na rozwojowe**. Awans szkoleń zawodowych na 5. miejsce rankingu (zajmowane wcześniej przez dodatkowe dni urlopu) pokazuje, że specjaliści IT coraz bardziej koncentrują się na długoterminowym rozwoju. Można to interpretować jako reakcję na szybkie zmiany technologiczne i wzrastającą konkurencję na rynku pracy – inwestowanie w edukację staje się niezwykle ważne dla utrzymania atrakcyjności zawodowej.

Co ciekawe, **relatywnie niskie zainteresowanie klasycznymi benefitami pozapłacowymi**, takimi jak dopłaty do urlopu, ubezpieczenia czy dofinansowanie posiłków, może świadczyć o kilku rzeczach:

- 1. Stabilnej sytuacji finansowej** – wysokie wynagrodzenia w branży sprawiają, że pracownicy nie potrzebują dodatkowego wsparcia w tych obszarach.
- 2. Zmianie oczekiwań względem pracodawcy** – zamiast benefitów materialnych bardziej liczy się autonomia, rozwój i work-life balance.
- 3. Ewolucji modelu pracy** – praca hybrydowa i zdalna sprawiają, że niektóre klasyczne benefity (np. posiłki w biurze) tracą na znaczeniu.

Patrząc w przyszłość, firmy IT powinny zadbać o **dostosowanie pakietów benefitów do realnych oczekiwań pracowników**. Praca zdalna i elastyczne godziny to już nie bonusy, ale standard, a rozwój zawodowy staje się istotnym elementem wartości pracodawcy. Organizacje, które to rozumieją i wdrożą, będą miały przewagę w przyciąganiu i zatrzymywaniu najlepszych talentów na rynku.”



## Włącz przewagę w pozyskiwaniu najlepszych pracowników

### Skontaktuj się z Nami



[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**



■ 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/NextTechnologyProfessionals)



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

**Zapytaj o rekrutację IT**



# Partner raportu

„Rynek pracy IT w Polsce w 2025 roku. Zarobki i trendy rekrutacyjne.”



Polska Agencja  
Inwestycji i Handlu  
Grupa PFR



**NEXT TECHNOLOGY**  
PROFESSIONALS

IT Recruitment & IT Outsourcing