



Najbardziej pożądani specjaliści IT

zarobki, oczekiwania, wymagania



Spis treści

1. Kim są doświadczeni specjaliści w branży IT?	4
2. W czym się specjalizują?	9
3. Ile zarabiają?	13
4. Czy awansują i na jakich warunkach?	15
5. Prognozy na III i IV kwartał 2020	21

Metodologia i źródła

Celem badań ankietowych, przeprowadzonych przez No Fluff Jobs między lutym i majem 2020 roku, było zbadanie sytuacji zawodowej doświadczonych pracowników w branży IT.

W badaniach wzięło udział ponad 3313 respondentów – programistów, administratorów IT, analityków biznesowych, designerów, testerów oraz osób związanych z takimi dziedzinami, jak zarządzanie projektami i usługami w sieci.

Wśród uczestników badania, najliczniejszą grupę stanowili Ci, którzy posiadają od 2 do 5 lat doświadczenia w projektach komercyjnych (31%) oraz Ci, którzy w branży pracują dłużej niż 8 lat (31%). Osoby z doświadczeniem między 5 i 8 lat stanowiły 18% ankietowanych. Odpowiedzi osób początkujących (20%) nie były głównym przedmiotem analizy.

Zebranie w ankiecie odpowiedzi pozwoliły odkryć, jakie są deklarowane oczekiwania doświadczonych specjalistów IT w zakresie wynagrodzeń, ścieżek rozwoju i promocji na wyższe stanowiska, a następnie – umożliwiły zestawienie tych oczekiwań z warunkami oferowanymi przez pracodawców.

Źródła danych:

Badania ankietowe prowadzone od lutego do maja 2020 – 3313 respondentów
Google Analytics – dane wewnętrzne No Fluff Jobs

Kim są doświadczeni specjaliści IT?

Doświadczeni pracownicy IT to ci, którzy posiadają co najmniej 2-letnie doświadczenie zdobywane w projektach komercyjnych. To głównie programiści, którzy stanowią największą część tej grupy oraz specjaliści z dziedzin: zarządzanie projektami, design & UX, testing, analiza biznesowa, administracja IT, support IT.

Według danych statycznych, którymi dysponuje No Fluff Jobs, w tej grupie dominują **mężczyźni** i stanowią **70% pracowników w branży**.

Na oferty pracy z wymaganym poziomem doświadczenia mid (regular) i senior aplikują najczęściej osoby w przedziale wiekowym od **25 do 34 lat**, a na oferty dla seniorów i ekspertów – osoby w wieku od **35 do 44 lat**.

Przyjęło się, że programiści z doświadczeniem preferują umowy B2B. Jednakże preferencje w tej grupie zależne są od płci. **61% pań w IT preferuje umowę o pracę**. Natomiast, **59% mężczyzn** w tej samej grupie uznaje, że lepsze warunki pracy **zapewnia umowa B2B**.



Wstęp

Dzisiaj najbardziej pożądanymi pracownikami w branży IT są ci, którzy nie tylko posiadają umiejętności twarde, czyli dobrze znają swój obszar i technologie, ale również tacy, którzy potrafią działać, koncentrując się na dostarczaniu wartości biznesowej w oczekiwanym czasie i z dbałością o jakość wytwarzanych usług.

W No Fluff Jobs obserwujemy przyrost aplikacji seniorskich – między styczniem i majem 2020 roku wzrost ten wyniósł 40%, a jeden kandydat obecnie wysyła aplikację do średnio 4 różnych pracodawców. To nowa sytuacja na rynku, choć nie możemy mówić o zmianie układu sił i rynku pracownika. Rynek IT nie znosi próżni – kandydaci poszukujący nowej pracy nawet teraz szybko znajdują zatrudnienie – co 3. znajduje je w czasie nie dłuższym niż 2 miesiące od momentu podjęcia decyzji o zmianie pracy, kolejne 35% podpisuje nową umowę po maksymalnie 3 miesiącach poszukiwań.

Pytanie, jakie pojawia się w społeczności IT, brzmi "Jak się wyróżnić i dostać pracę na wymarzonych warunkach?" nie tylko w zakresie wynagrodzeń, ale i obowiązków na danym stanowisku. Dzięki nieustannie prowadzonym badaniom i analizom wiemy, co dzisiaj jest dla pracodawców szczególnie cenne: umiejętność dobierania rozwiązań technicznych ukierunkowana na cele firmy, otwartość na zmiany oraz umiejętność komunikowania się z nastawieniem na słuchanie i dialog. Każdy, kto posiada te umiejętności i wykaże się nimi na rozmowie rekrutacyjnej, bez problemu znajdzie zatrudnienie.

Tomasz Bujok
CEO No Fluff Jobs

4

na tyle ofert średnio
aplikował
jeden kandydat
w II kwartale 2020 roku

16

tyle aplikacji
od midów i seniorów
przypadało średnio
na jedną ofertę pracy

14%

o tyle procent w maju
(względem stycznia 2020 r.)
wzrosła liczba ofert pracy
dla seniorów

Co 2. pracownik IT z minimum 8-letnim stażem jest team leaderem lub managerem. Czy awans w tej grupie jest nieunikniony?

Biorąc pod uwagę wciąż rosnącą liczbę pracowników IT na rynku nie dziwi mnie fakt, że Ci z większym doświadczeniem (a tych jest zdecydowanie mniej na rynku) pełnią dziś funkcję menadżerskie. Szybko przyrasta liczba pracowników w IT, więc potrzebujemy zwiększonej liczby menadżerów. Ale nie jest to jedyna opcja dla senior deweloperów. Organizacje potrzebują wąsko-specjalizowanych profesjonalistów. Prowadzą innowacyjne projekty: chmura, bezpieczeństwo, wszechobecna potrzeba mikroserwisowania usług, pozbywanie się legacy kodu, itp., więc tworzy się przestrzeń dla architektów rozwiązań technologicznych. To również atrakcyjna ścieżka rozwoju i potencjalnego awansu. Również finansowo korzystna, nie mniej niż menadżerska. Więc odpowiadając na pytanie: tak, awans jest nieunikniony, wystarczy chcieć i ciężko pracować.



Eliza Stasińska

Dyrektor Departamentu IT, mBank

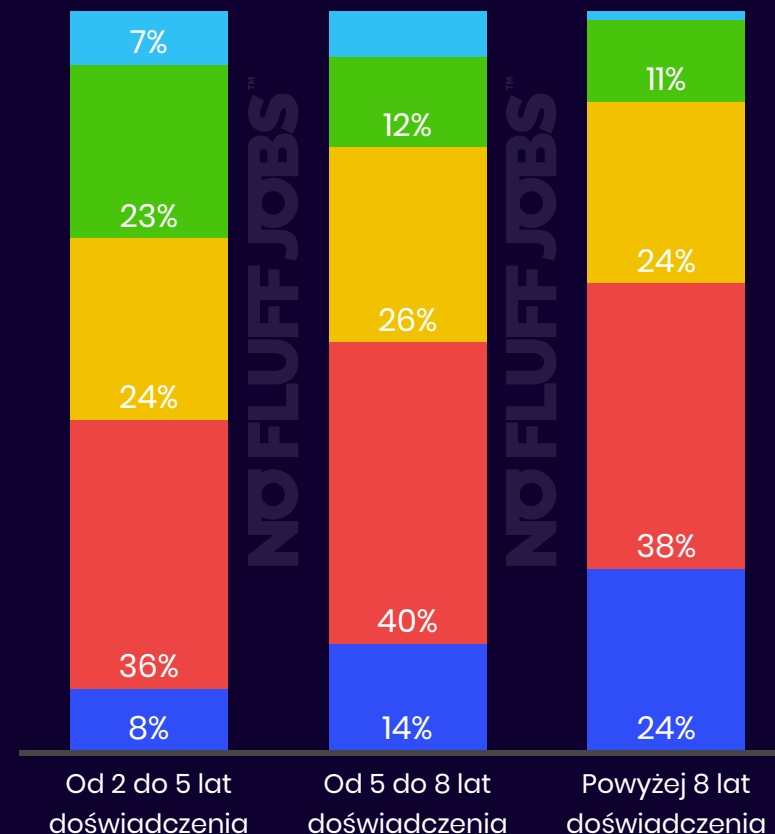
Programowanie od szkoły podstawowej

Programiści z minimum 8-letnim doświadczeniem zaczęli przygodę z programowaniem już w szkole podstawowej. Jest to pokolenie dzisiejszych 30-35 latków.

Młodszy stażem koledzy z branży (z doświadczeniem od 2 do 5 lat) swoje pierwsze doświadczenia z kodowaniem mieli przeważnie między 16. a 20. rokiem życia.

Ponad 40% wszystkich ankietowanych jako źródło wiedzy i nauki podało **studia programistyczne**. Co 5. respondent przyznał, że jego głównym źródłem nauki i doskonalenia jest praca.

Ile miałeś lat, kiedy zaczęłaś przygodę z programowaniem?



● Mniej niż 15 lat ● Od 16 do 20 lat

● Od 21 do 24 lat ● Od 25 do 30 lat

● Powyżej 30 lat

Popularne specjalizacje

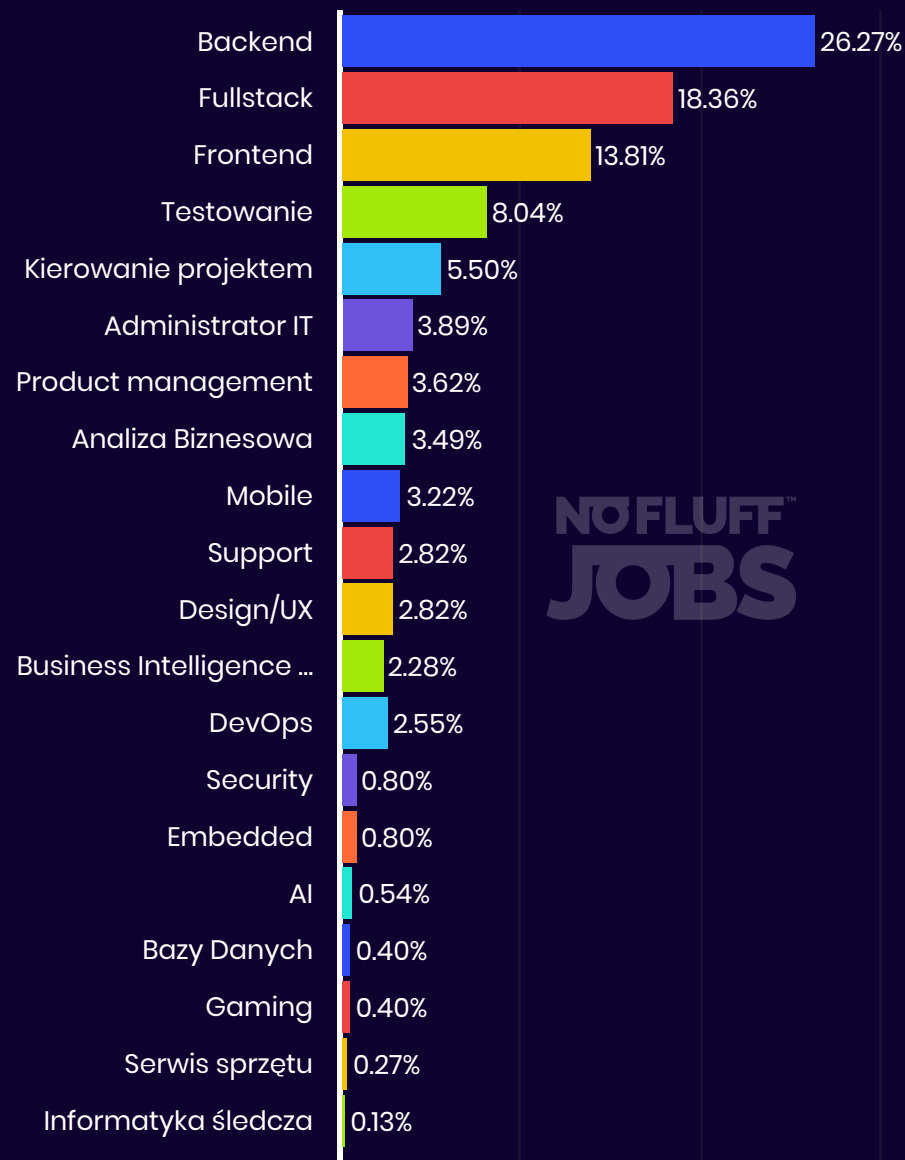
Ponad **60% doświadczonych pracowników IT** pracuje w 4 najbardziej rozpoznawalnych obszarach: **Backend, Frontend, Fullstack oraz Testing**.

Największą grupę stanowią pracownicy programujący w technologiach backendowych (26%) oraz ci, którzy potrafią tworzyć kod zarówno w warstwie backendowej jak i frontendowej, czyli tak zwani fullstack developerzy (18%).

11 000 zł

tyle wynoszą średnie deklarowane zarobki netto programistów backendowych (B2B). To zarobki o 10% wyższe od zarobków frontendowców (B2B).

Deklarowane umiejętności i specjalizacje



NO FLUFF
JOBS

Najcenniejsze źródła nauki

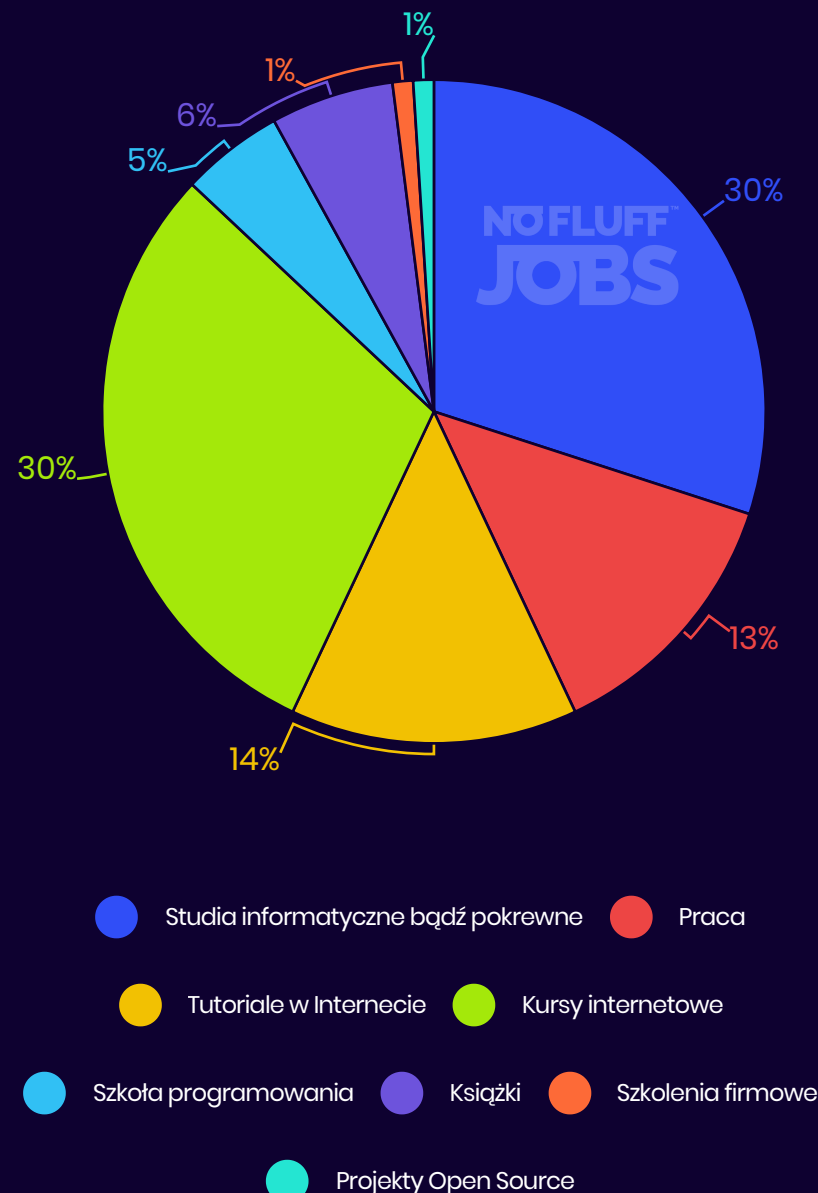
19% ankietowanych uważa, że drugim najważniejszym źródłem nauki jest praca

Niezwykle ważne jest, aby pracownicy mieli możliwość uczestniczenia w szkoleniach, zarówno technicznych, zgodnych z ich ścieżką rozwoju, jak i tych z zakresu umiejętności miękkich. Liczy się również doświadczenie zdobywane w działaniu – podczas wytwarzania oprogramowania dla wielu różnych branż, w zmiennych warunkach i środowisku pracy. W Luxoft Poland specjaliści IT mają taką możliwość. Mniej doświadczeni pracownicy zdobywają wiedzę pracując bezpośrednio ze swoimi bardziej doświadczonymi kolegami – dzięki współpracy z nimi budują kompetencje miękkie i zdobywają dodatkową wiedzę programistyczną.



Anna Rdest
Recruitment Director, Luxoft Poland

Najcenniejsze źródła nauki



Znajomość języków programowania

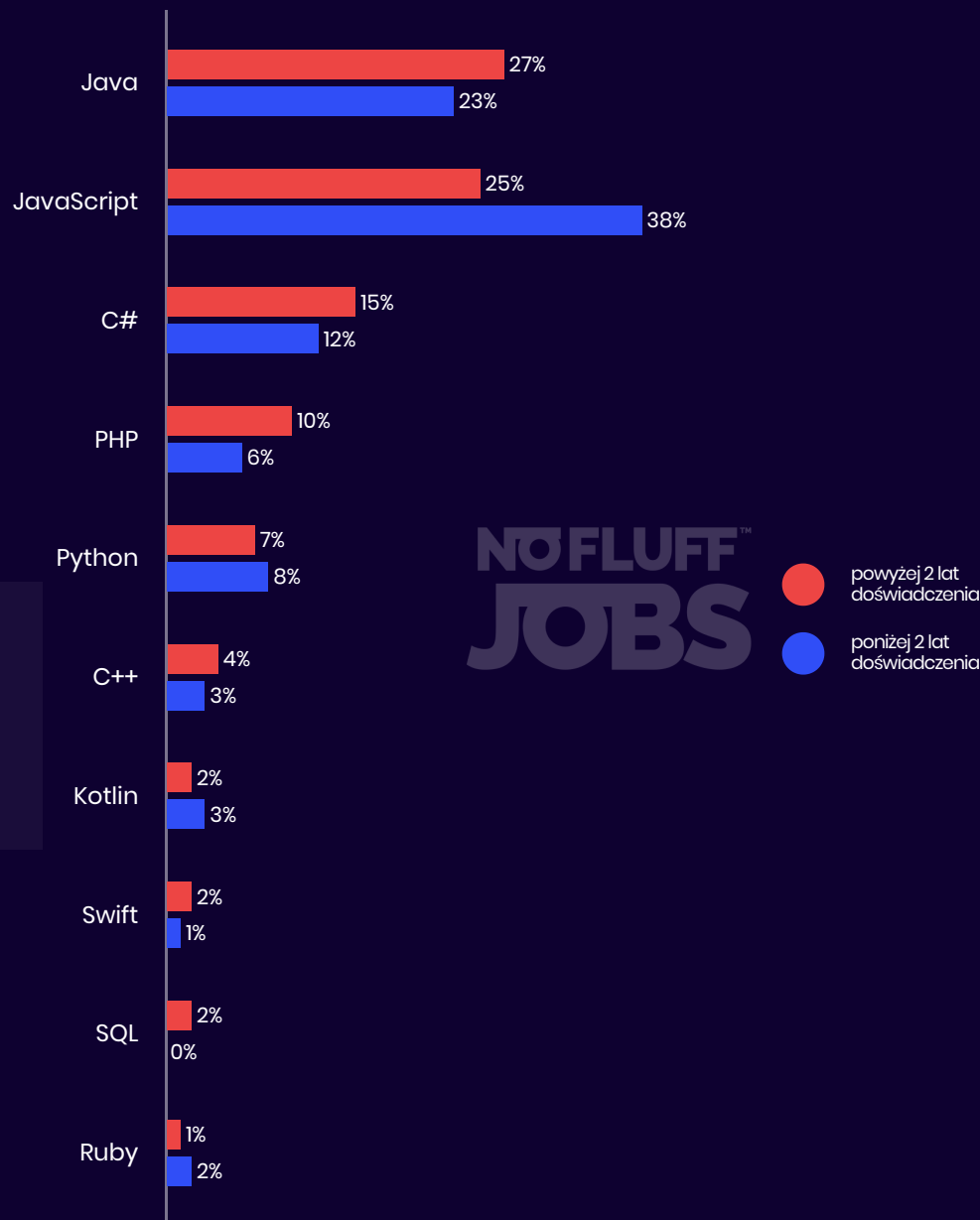
Midzi, seniorzy i eksperci w IT znają średnio 5 języków programowania. Wśród najczęściej wymienianych pojawiają się języki **Java, Javascript, Python, PHP, SQL**. Ci, którzy programują 8 lat i dłużej, deklarują znajomość średnio 6 języków.

Jako swój główny język najczęściej wskazują **Javę** oraz **JavaScript**.

40%

ankietowanych, którzy pracują w backendzie wskazało, że ich głównym językiem programowania jest JAVA

Deklarowana znajomość języków programowania



● powyżej 2 lat doświadczenia
● poniżej 2 lat doświadczenia

Technologie przyszłości

Według respondentów, na rynku pracy w niedalekiej przyszłości będzie zapotrzebowanie na specjalistów ze znajomością języków i frameworków: **JavaScript, Python, Java czy React**. Prognozy seniorów mają odzwierciedlenie w aktualnych ofertach pracy.

O ile wymaganie Javascript utrzymuje się na niezmiennym poziomie, o tyle w II kwartale 2020 r. na portalu nofluffjobs.com pracodawcy opublikowali **o 20% więcej ogłoszeń z wymaganiem języka Java** oraz **o 23% więcej ofert pracy**, w których wymagana jest znajomość **Reacta**. Wzrasta także zapotrzebowanie na ludzi, którzy dobrze znają język Python.

Zdaniem seniorów, JavaScript, Python, Java i React to technologie przyszłości

Technologie przyszłości według specjalistów IT	Zapotrzebowanie na specjalistów IT w Q2 2020
JavaScript	Java
Python	.NET
Java	Javascript
React.js	Python
Angular/Angular.js	PHP
Node.js	React
TypeScript	Angular
Spring	Selenium
SQL	SQL
C#	C++
React Native	Scala
Vue.js	Node
.NET Core	Ansible
.NET	Ruby
Kotlin	Golang



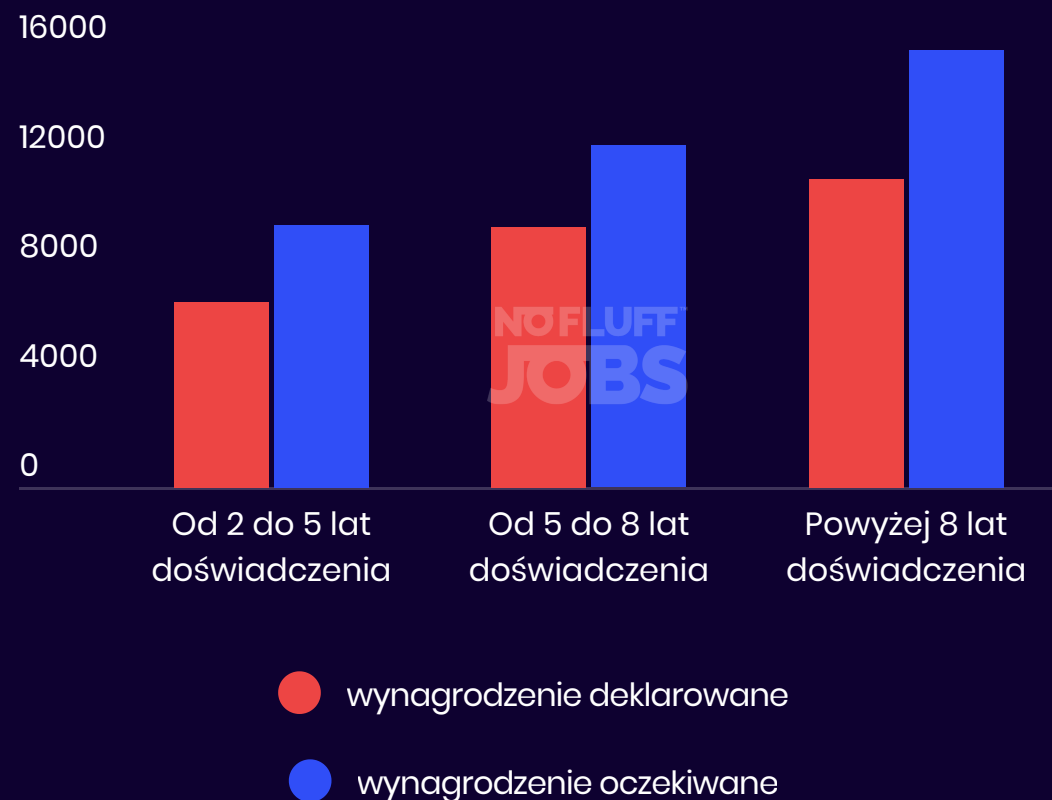
Oczekiwane wynagrodzenie

W IT zarobki uzależnione są od poziomu doświadczenia, lokalizacji, wielkości firmy oraz specjalizacji. Uśredniając odpowiedzi ankietowanych, **różnica wysokości zarobków deklarowanych i pożądaných jeszcze w lutym wynosiła 40%.**

Najwięcej zarabiają pracownicy z ponad 8-letnim doświadczeniem. Deklarują średnie zarobki w wysokości 19,5 tys. złotych na umowie B2B oraz 11 tys. złotych na rękę na umowie o pracę.

Programiści z doświadczeniem powyżej dwóch lat, deklarują zarobki 11 tys. zł netto na umowę B2B oraz 8 tys. na umowie o pracę. Najwyższe zarobki zadeklarowali backendowcy oraz programiści wytwarzający aplikacje mobilne.

Średnie wynagrodzenie netto na podstawie deklaracji ankietowanych



Kryzys wywołany pandemią póki co nie ma dużego wpływu na rynek pracy w IT. Owszem, niektóre firmy zmniejszyły swoje zespoły IT, ale rynek natychmiast „wchłonął” chwilowy nadmiar. Kryzys może się pogłębić i objąć więcej firm. Okaze się zapewne, że lojalność wobec pracodawcy się opłaci – pracodawcy częściej będą zwalniać wysoko opłacanych kontraktorów B2B niż wieloletnich pracowników, znających biznes i jego systemy.

Zapotrzebowanie na kompetencje IT nadal będzie duże. Pensje mogą nieco spaść, ale nie spodziewam się bezrobocia. Nie zmieni się również profil poszukiwanych kompetencji – najbardziej w cenie będą te związane z globalnymi megatrendami: chmurą, konteneryzacją, devops, uczeniem maszynowym. Nie zmieni się w krótkim terminie popularność poszczególnych języków programowania czy technologii.



Michał Plechawski
Dyrektor Zarządzający ds. Informatyki i Technologii, mBank

63%

ankietowanych pracowników IT
awansowało w ciągu ostatnich kilku
lat.

Seniorzy zostają managerami

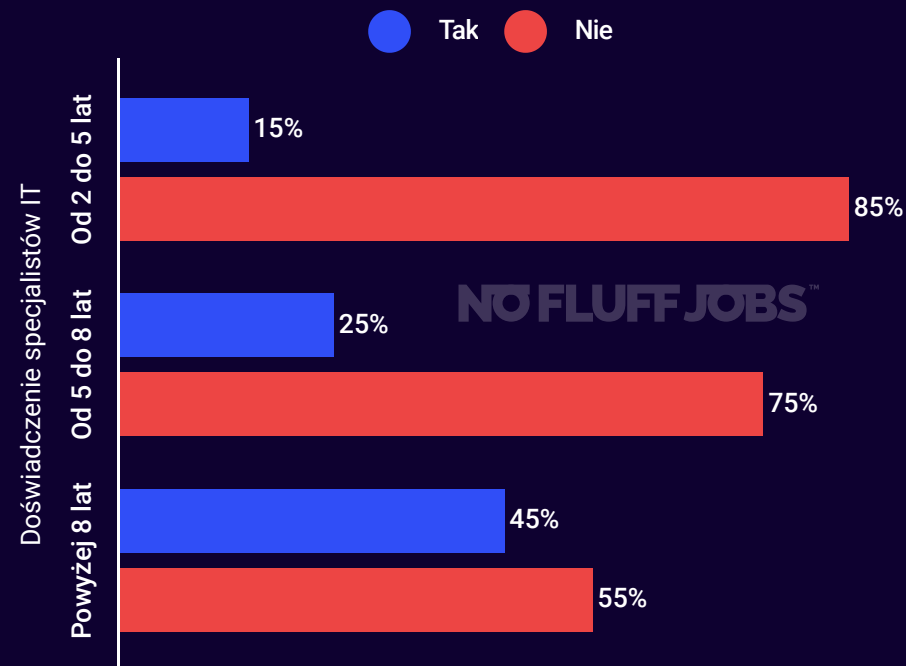
Prawie co 2. ankietowany z ponad 8-letnim doświadczeniem pełni funkcję team leadera lub managera. Ci z nich, którzy zaczęli swoją karierę jako programiści, mogą poszczycić się największą liczbą znanych frameworków i języków programowania. Ta grupa respondentów czuje się najlepiej przygotowana do pełnionej funkcji. Najmniej pewnie czują się osoby ze stażem pracy od 2 do 5 lat.

Managerowie wyrosli z IT doskonale poruszają się w usprawniających pracę metodykach. Dzięki temu są w stanie poświęcić więcej czasu budowanie relacji w zespole. I wreszcie, dobry manager IT zawsze zadaje pytania po to, żeby produkt ostateczny sensownie działał. Tym bardziej jest tu potrzebna osoba, która wie, co robi.



Krzysztof Dąbrowski,
Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki mBank

Czy pełnisz funkcję team leadera lub managera?



56%

obecnych managerów i team leaderów awansowało na stanowisko w ramach rekrutacji wewnętrznej w firmie

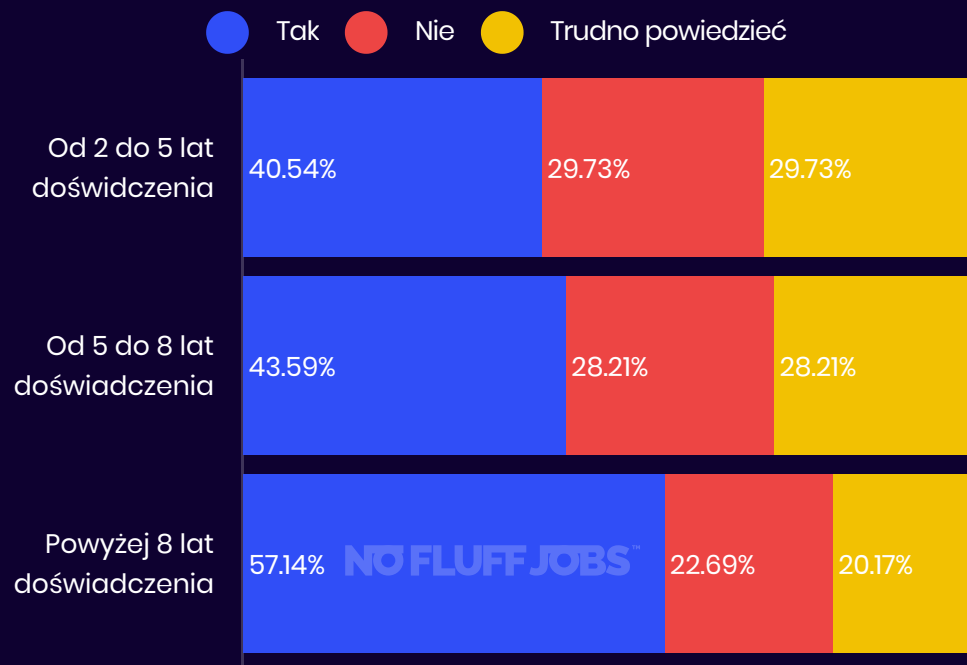
Wierzę w ludzi, którzy kompetencje managerskie łączą z dogłębną wiedzą w swoim obszarze. Bycie managerem to konkretna praca i narzędzia. Jeśli ktoś to potraktuje serio, może być świetnym liderem.

Jednak żeby naprawdę wesprzeć zespół, trzeba mieć wiedzę merytoryczną. Obszar wiedzy jest w IT ważniejszy niż w wielu innych dziedzinach i to powoduje, że informatyka jest merytokratyczna. To dla mnie klarowne i dlatego popieram awanse ze stanowisk specjalistycznych.



Krzysztof Dąbrowski,
Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki mBank

Czy czujesz się dobrze przygotowany do funkcji managera?



56%

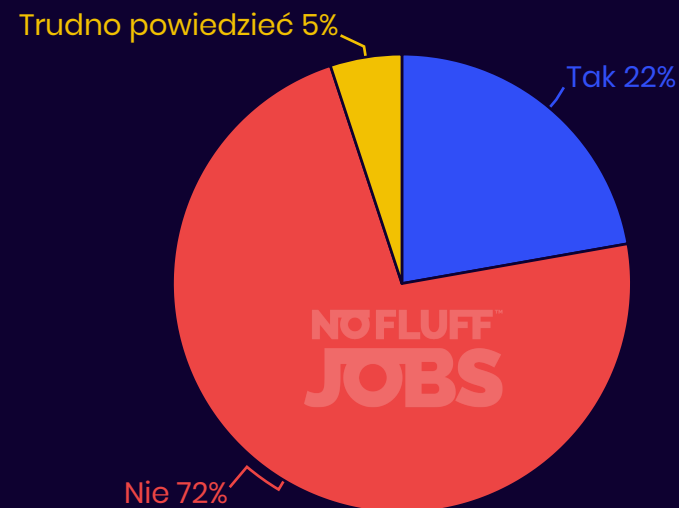
obecnych managerów i team leaderów w IT awansowało na stanowisko w ramach rekrutacji wewnętrznej w dotychczasowej firmie

Firmy nie inwestują w rozwój managerów i team leaderów

Według managerów i team leaderów biorących udział w badaniu, szkolenia przygotowawcze do pełnionej funkcji są w ich firmach rzadkością. Jedynie **co 5. ankieter** odpowiedział, że firma zadbała o przygotowanie go do funkcji managera. Ponad 70% respondentów nie miała takiej możliwości.

Z awansu najbardziej zadowoleni są pracownicy z doświadczeniem w przedziale od 5 do 8 lat. Najwięcej wątpliwości mają osoby z mniejszym doświadczeniem. W tej grupie aż **41% ankieterów nie jest w stanie powiedzieć, czy jest zadowolona z promocji na wyższe stanowisko.**

Czy firma zagwarantowała Ci szkolenia przygotowawcze do funkcji managera?



W Luxoft Poland widzimy to zupełnie inaczej. Posiadamy pełen zakres programów wspierających pracowników na niższych szczeblach do zostania managerem. W pierwszej kolejności zawsze prowadzimy „diagnozę” pracownika, którego chcemy awansować (przygotowujemy dla niego Assessment Center czy Development Center), prowadzimy plany sukcesji, uruchomiliśmy także ostatnio projekt Individual Development Plan. Wspieramy takich pracowników na każdym etapie zmiany pozycji. To dla nas niezwykle ważne – nie tylko ze względu na kompetencje, ale także ze względu na to, aby managerowie, których później mamy pod swoimi skrzydłami, pracowali zgodnie z wartościami naszej firmy.



Piotr Nasarzewski
Recruitment Manager, Luxoft Poland

40%

badanych chciałoby rozwijać się
w kierunku managerskim.

70%

tylu doświadczonych pracowników IT na pierwszym miejscu w pracy stawia możliwość rozwoju. Tę wartość cenią wyżej niż wysokość wynagrodzenia.

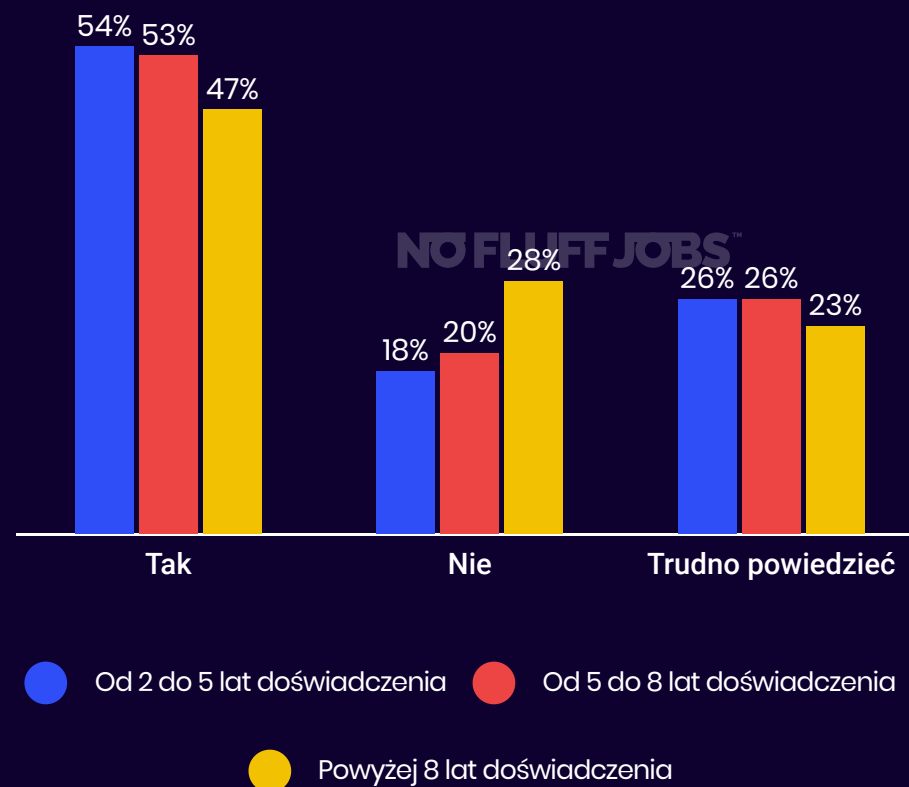
51% uważa, że na stanowisku managera będzie zarabiać więcej

Zdecydowana większość respondentów uważa, że na stanowisku managera ich pensja będzie wyższa. Jedynie w grupie osób z największym doświadczeniem 28% uważa, że na wyższym stanowisku pensja pozostanie bez zmian.

40% ankietowanych chciałoby rozwijać się w kierunku managerskim, ale niemalże tyle samo chce kontynuować ścieżkę specjalistyczną. 21% nie posiada ugruntowanej opinii.

60% ankietowanych uważa, że praca managera jest mniej pewna niż praca specjalisty, a w przypadku programistów – oznacza rezygnację z kodowania.

Czy uważasz, że na stanowisku managerskim będziesz zarabiać więcej?



41%

respondentów uważa, że wybór ścieżki managerskiej utrudni zmianę pracy w przyszłości. Przeciwnego zdania jest 36% badanych.

Firmy stawiają na doświadczonych pracowników

Uważam że osoby które były programistami a zostają managerami zmieniają branżę. Ludzie z którymi pracuję na co dzień, którzy dokonali tej zmiany to osoby, które już wcześniej wykazywały talent leaderski, zdolności komunikacyjne oraz empatię. To nie jest tak że dobry programista zostaje z automatu kierownikiem lub liderem. To zawsze jest i powinien być efekt potrzeby i świadomego wyboru. To prawda, że znajomość branży, warsztatu, technologii – po prostu wiedza informatyczna jest pomocna w pracy z programistami. Niemniej to nie jest klucz. Dobry manager oprócz tego, że powinien rozumieć co robią jego ludzie powinien też poważnie potraktować nowe wyzwanie: rozwijać się w tej nowej branży w której się znalazł i szlifować swój nowy warsztat pracy.



Wojciech Struski
Chief IT Architect, Ringier Axel Springer Tech



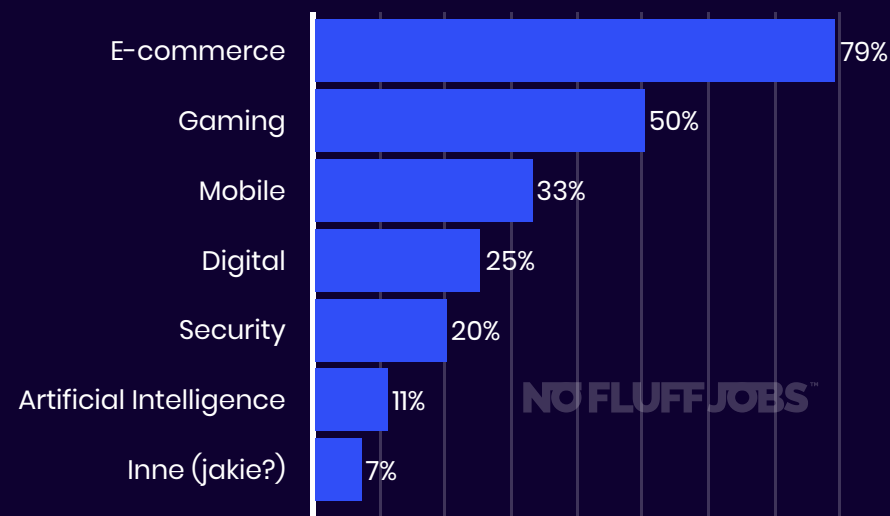
Łukasz Macuda
Regional Director, Luxoft Poland

Według naszej opinii, doświadczeni pracownicy sprawdzają się w kryzysie, ponieważ przeszli oni w swojej karierze zawodowej już inne trudne momenty, którym poddali – tym samym są bogatsi o wiedzę, doświadczenia i umiejętności. Szybko dostosowują się do nowych warunków i otoczenia, umieją pracować pod presją czasu. Co także bardzo cenne – wiedzą, jak dzielić się tą wiedzą z innymi, młodszymi doświadczeniem członkami zespołu (co chętnie robią). Dzięki takim pracownikom, firma przechodzi kryzys łagodniej, bardziej świadomie i może wyjść z trudnej sytuacji silniejsza.

Prawie 80% seniorów uważa, że branża e-commerce najbardziej zyskała na epidemii

Zdaniem doświadczonych pracowników podczas epidemii najbardziej zyskały obszary związane z E-commerce, Gaming oraz Mobile, co pokrywa się ze wzrostem liczby ofert pracy w czasie epidemii właśnie od firm działających w tych branżach. Dodatkowo ankietowani zwracają uwagę, że pandemia jest szansą dla firm, które zajmują się wytwarzaniem oprogramowania do zdalnych spotkań czy platform związanych z medycyną, zdrowiem i farmacją (e-health/e-zdrowie). Zdaniem specjalistów kryzys przyspieszył również automatyzację w przedsiębiorstwach.

Które obszary Twoim zdaniem najbardziej zyskały na epidemii?



W branży IT od zawsze liczy się jak pracujesz i co potrafisz, a nie z jakiego miejsca pracujesz. Model pracy zdalnej dla wielu sektorów w branży IT okazał się równie skuteczny i efektywny w zakresie utrzymania i rozwoju usług, jak i model stacjonarny. Dojrzałe pracodawcy jeszcze mocniej otworzyli się na pracę z domu i dziś pozostawiają pracownikom wybór – wrócić do biura, czy z domu uczynić biuro.

Na koniec dnia, nie liczy się z jakiego miejsca pracował zespół deweloperski i zespoły współpracujące, ale jakość, dopasowanie do potrzeb użytkowników i niezawodność produktów, które ten zespół wytworzył. Wysoki standard zostanie dostrzeżony i doceniony w każdej gałęzi IT – od E-commerce, po Fintech, rozwiązania finansowe i ubezpieczeniowe, aż po usługi turystyczne i transportowe.



Marta Stainer
Head of Product & Marketing w No Fluff Jobs

45%

respondentów uważa, że epidemia przyspieszyła automatyzację w przedsiębiorstwach. 25% jest przeciwnego zdania, a 30% nie ma zdania w tym temacie.

Dlaczego tak ważne jest poznanie oczekiwań doświadczonych programistów?

Poznanie oczekiwań kandydatów wobec pracodawcy to jedna z kluczowych kwestii. Podczas spotkań rekrutacyjnych spora liczba kandydatów na pytanie rekrutera: „Dlaczego szukasz nowej pracy?” odpowiada szczerze, że przyczyną poszukiwań są rozbieżności w oczekiwaniach – po rozpoczęciu współpracy warunki i obowiązki w miejscu pracy okazały się inne niż te oferowane podczas rozmów rekrutacyjnych.

Doświadczony programista nie tylko dobrze zna swój obszar i umie się po nim zwinnie poruszać. To również człowiek bardzo świadomy, który wie czego chce.

Jak pozyskać i utrzymać pracownika z kilkuletnim doświadczeniem w branży? Kluczowe jest, aby jeszcze w trakcie procesu rekrutacji rozmawiać o wzajemnych oczekiwaniach i dobrze je doprecyzowywać. Nie ma tu miejsca na niedomówienia w zakresie warunków i obowiązków w miejscu pracy.



Katarzyna Faber

Senior IT Rekruter w Ringier Axel Springer Tech

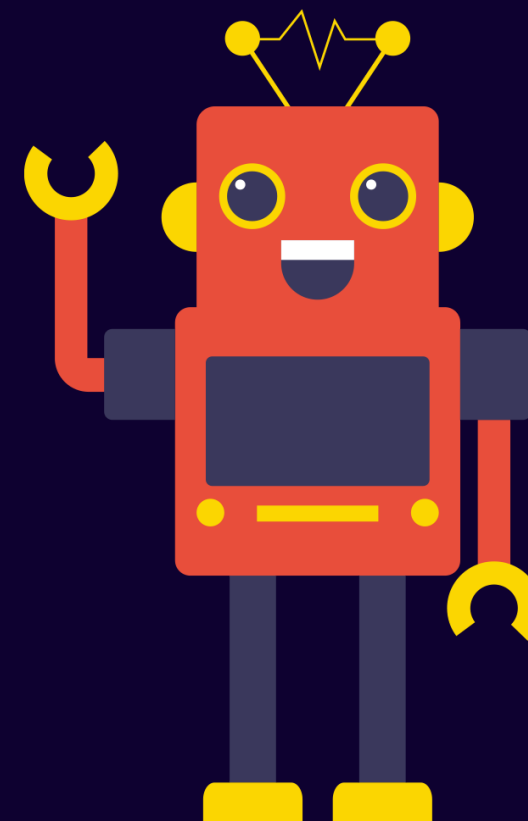
Podsumowanie

Doświadczeni pracownicy IT nie są tak jednolitą grupą jak Ci, którzy pracują na stanowiskach juniorskich. Stoją przed innymi wyzwaniami i znają swoją wartość na rynku. To właśnie do nich skierowanych jest najwięcej ofert pracy i to oni, we współpracy z managerami i architektami, wyznaczają kierunki technologiczne wielu firm.

Seniorzy to osoby, które często osiągnęły już stabilizację życiową i mają jasno określoną wizję przyszłości. Nie szukają pracy na chwilę. Szukają miejsca, w którym będą się dobrze czuć, i w którym dostrzegą możliwość rozwoju zgodną z jasno sprecyzowanymi oczekiwaniami.

Seniorzy znają trendy technologiczne, śledzą je, a nawet potrafią je przewidywać. Zarobki są dla nich ważne, jednak jeszcze ważniejsza jest możliwość pogłębiania wiedzy – tej upatrują we współpracy ze specjalistami z różnych dziedzin i w pracy w środowisku międzynarodowym. Niemalże połowa z nich myśli o rozwoju w kierunku managerskim – przed podjęciem wyzwania powstrzymuje ich głównie obawa o utratę możliwości programowania.

Największe szanse na awans na stanowisko leaderskie mają pracownicy z minimum 8-letnim doświadczeniem. Jednakże rzadko kiedy mogą liczyć na wsparcie firm w tym aspekcie. Jak wskazują eksperci z Luxoftu oraz mBanku wieloletnich pracowników nie zwalnia się w trudnych czasach. To oni najlepiej znają firmę i jej systemy i są w stanie w trudnych warunkach pracować wydajnie i zgodnie z celami biznesowymi organizacji.



Partnerzy



mBank

www.mbank.pl



Luxoft Poland

www.luxoft.com