



Juniorzy w pandemii

Sytuacja początkujących specjalistów IT
w 2020 roku

{NFJ}™ Insights



Wstęp

Wymuszona przez pandemię przyspieszona cyfryzacja usług, zwiększone zapotrzebowanie na pracę zdalną oraz szybkość, z jaką firmy chcą realizować projekty, sprawiają, że skurczyła się przestrzeń dla juniorów na rynku pracy. Firmy szukające pracowników walczą o skończone zasoby doświadczonych programistów coraz bardziej zaciekle.

Co musi zmienić się w oczekiwaniach juniorów, żeby firmy spojrzały przychylniejszym okiem na osoby z mniejszym doświadczeniem? I co musi zmienić się w świadomości osób decyzyjnych w firmach, żeby ta sytuacja się poprawiła?

W branży IT proces **review** to standard. Od pierwszych kroków zawodowych każdy programista uczy się, że jego praca pokazywana jest innym w zespole i przez nich oceniana. Proces **knowledge sharing** to kolejny ważny element pracy każdego programisty.

Czy rynek IT jest gotowy na review oczekiwań i wymagań wobec juniorów? Czy specjaliści w firmach znajdą czas na dzielenie się wiedzą, a tym samym „przesuwanie” juniorów w kierunku midów? Warto pamiętać o tym, że każdy doświadczony specjalista był kiedyś juniorem. Budowanie kompetencji młodszych stażem programistów to długoterminowa inwestycja w rozwój całej branży. Nie ma innej drogi do zwiększenia liczby doświadczonych specjalistów IT.

Mamy nadzieję, że nasz raport i prognozy ekspertów zapoczątkują dyskusję na temat tego, jak wykorzystać potencjał juniorów w branży IT.



Tomasz Bujok
CEO, No Fluff Jobs

Poruszane tematy:

#zarobki	5
#forma_zatrudnienia	8
#umiejętności	9
#poszukiwanie_pracy	12
#zdalna_rzeczywistość	16
#rady_od_praktykow	19
#perspektywa_firm	22

Metodologia i źródła

Raport powstał na bazie odpowiedzi ankietowych od 2100 specjalistów IT na poziomie doświadczenia junior lub stażysta. Ankietę przeprowadzono we wrześniu i październiku 2020 roku przy użyciu narzędzia online, a jej celem była diagnoza sytuacji zawodowej początkujących pracowników w sektorze IT. Błąd statystyczny w badaniu wynosi 2%.

Profil ankietowanych



Płeć:

Mężczyźni - 78,6%

Kobiety - 21,4%



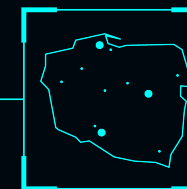
Wiek:

18-24 lata - 54,7%

25-34 lata - 36,3%

35-44 lata - 8,4%

45-54 lata - 0,6%



Miejsce zamieszkania:

metropolia - 32,7%

duże miasto - 25,1%

małe miasto - 23,2%

wieś - 19%

Ile zarabiają juniorzy?

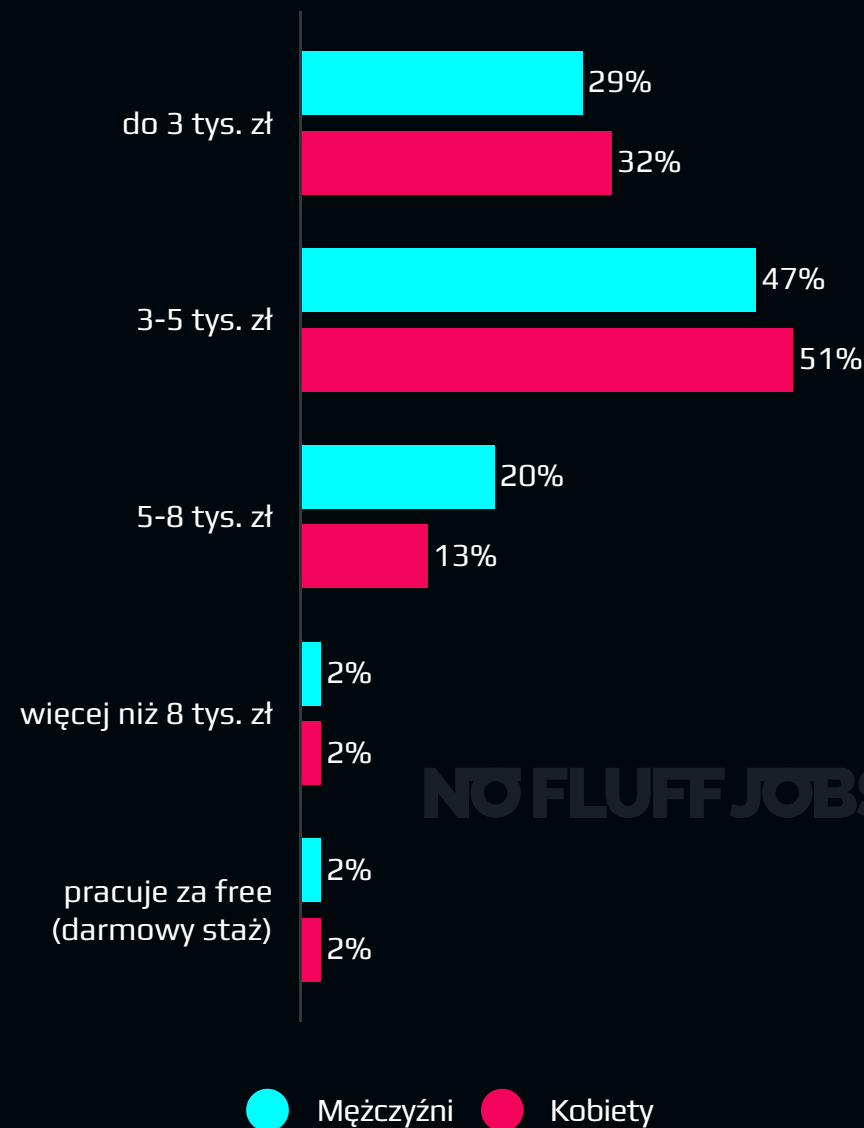
Blisko połowa początkujących specjalistów IT zarabia między **3 a 5 tys. złotych netto**. **Płeć nie odgrywa tu znaczącej roli**, bo taki poziom wynagrodzenia deklarują w przeważającej większości zarówno kobiety (51%), jak i mężczyźni (47%).

Drugą najliczniejszą grupą są osoby z wynagrodzeniem poniżej **3 tys. złotych netto**. Takie zarobki wskazuje 32% junierek i 29% juniorów.

Jak się okazuje, początkujący specjalista z branży też może być krezusem. Zarobki powyżej **8 tysięcy złotych netto**, bez względu na płeć, deklaruje 2% respondentów.

Blisko 80% juniorów zarabia poniżej 5 tys. złotych netto

Ile aktualnie zarabiasz (na rękę)?



NO FLUFF JOBS™

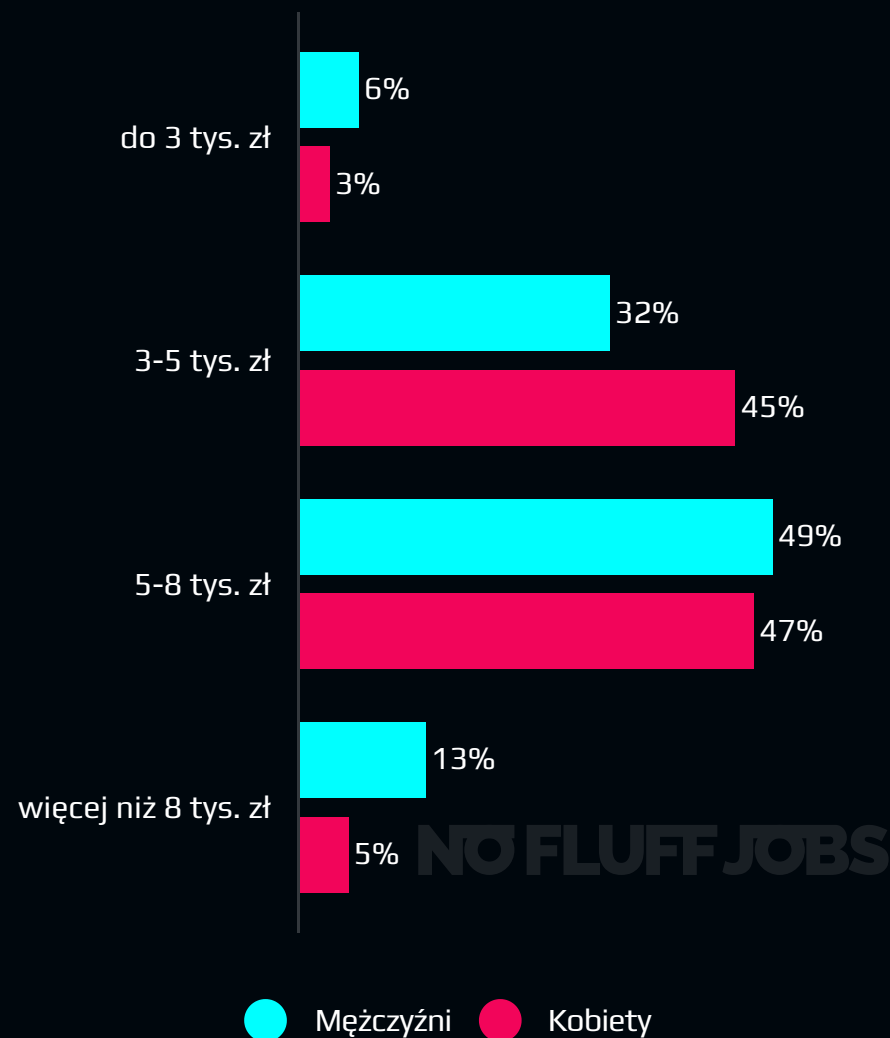
Ile chcieliby zarabiać juniorzy?

Pensja między **5 a 8 tys. złotych netto** to aktualny cel 47% ankietowanych kobiet i 49% ankietowanych mężczyzn.

Wśród junierek, równie liczna grupa (45%) marzy o skoku obecnych zarobków do poziomu między **3 a 5 tys. złotych netto**. Dla porównania, na takie widełki liczy "tylko" 32% juniorów.

Panowie za to częściej oczekują zarobków powyżej **8 tys. zł netto**. Taką deklarację złożyło 13% mężczyzn w stosunku do jedynie 5% kobiet.

Jakie są twoje aktualne oczekiwania w zakresie zarobków (na rękę) w branży IT?



Junior zarabia zwykle
2x mniej
niż ten sam specjalista
na poziomie mid*

* Raport "Rynek pracy IT w pierwszej połowie 2020 roku, No Fluff Jobs,

<https://nofluffjobs.com/insights/raport-rynek-pracy-it-w-pierwszej-polowie-2020-roku-zarobki-rodzaje-umow-i-specjalizacje-w-branzy/>



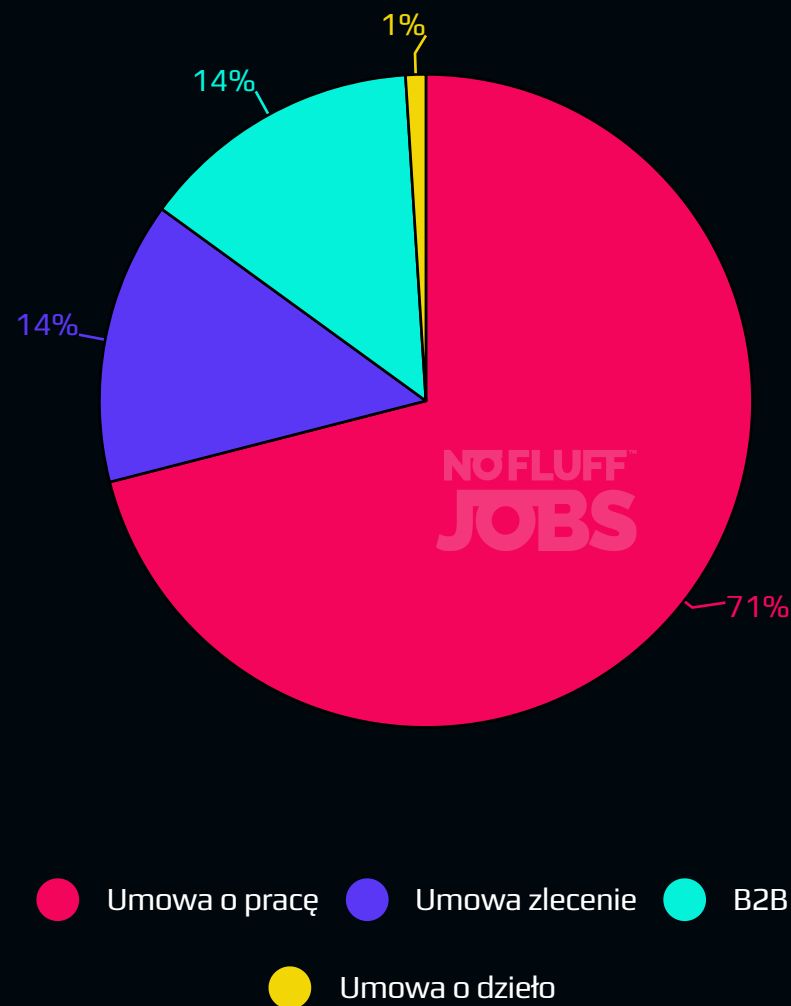
Umowa o pracę wymarzoną formą współpracy

Juniorzy jasno wskazują, że najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest **umowa o pracę**.

Ten typ umowy jest preferowany aż przez 71% specjalistów.

Co ciekawe, **umowę zlecenie i umowę B2B** jako pierwszy wybór wskazuje taki sam odsetek początkujących pracowników IT - 14%.

Preferowany typ umowy?



Studia i kursy źródłem wiedzy juniorów

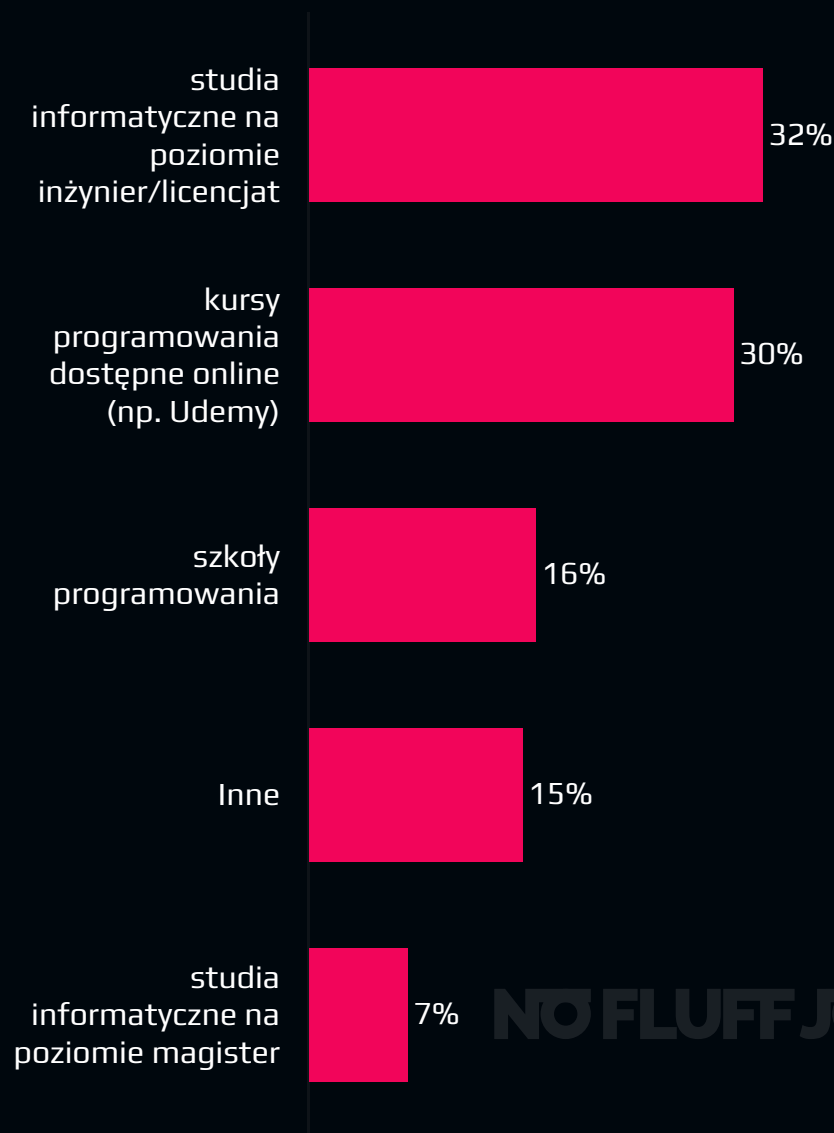
Najwięcej juniorów uczyło się programowania w trakcie **studiów informatycznych (32%)** na poziomie licencjata. Kontynuację nauki na poziomie magistra deklarowało z kolei niecałe **7% juniorów**.

Drugim po studiach licencjackich źródłem nauki programistów są **kursy programowania (30%)**, a trzecim - **szkoły programowania (16%)**.

47%

początkujących programistów ma już na swoim koncie przynajmniej jeden zrealizowany projekt komercyjny

Gdzie uczysz się lub uczyłeś/łaś się programowania?



Czy studia informatyczne pomagają w karierze?

W dzisiejszych czasach od juniorów wymaga się zdecydowanie więcej niż jeszcze kilka lat temu, a wynika to z dwóch rzeczy. Po pierwsze, znacznie bogatszy jest stack technologiczny, czyli zestaw narzędzi i technologii, z których korzystamy do rozwiązywania problemów. Po drugie, programowanie jest coraz bardziej popularne i większa jest konkurencja wśród osób wchodzących do branży IT.

Kluczem do sukcesu jest wyróżnienie się na tle innych kandydatów, a jednym z elementów, które na to pozwalają, jest ogólna wiedza informatyczna, wykraczająca poza umiejętność pisania kodu. Analizując raport możemy zauważyć, że procent ludzi wybierających studia i kursy programowania jest zbliżony. I chociaż ukończenie studiów nie jest wymagane, by zostać programistą, to jednak duża część tej akademickiej wiedzy jest bardzo istotna w zawodzie, a jest to wiedza bardzo często pomijana przez osoby uczące się programowania na własną rękę.

Oczywiście umiejętność pisania kodu jest i zawsze będzie najważniejszą umiejętnością każdego programisty, ale nie zaniedbujcie też wiedzy ogólnej na temat informatyki, systemów operacyjnych czy sieci komputerowych. I oczywiście praktyka. Jak najwięcej napisanego kodu i jak najwięcej zrealizowanych projektów, bo rozpoczynając karierę w branży IT oceniani jesteśmy przede wszystkim właśnie przez pryzmat naszych dotychczasowych osiągnięć.



Kamil Brzeziński

Twórca kanału YouTube: „Jak nauczyć się programowania?”

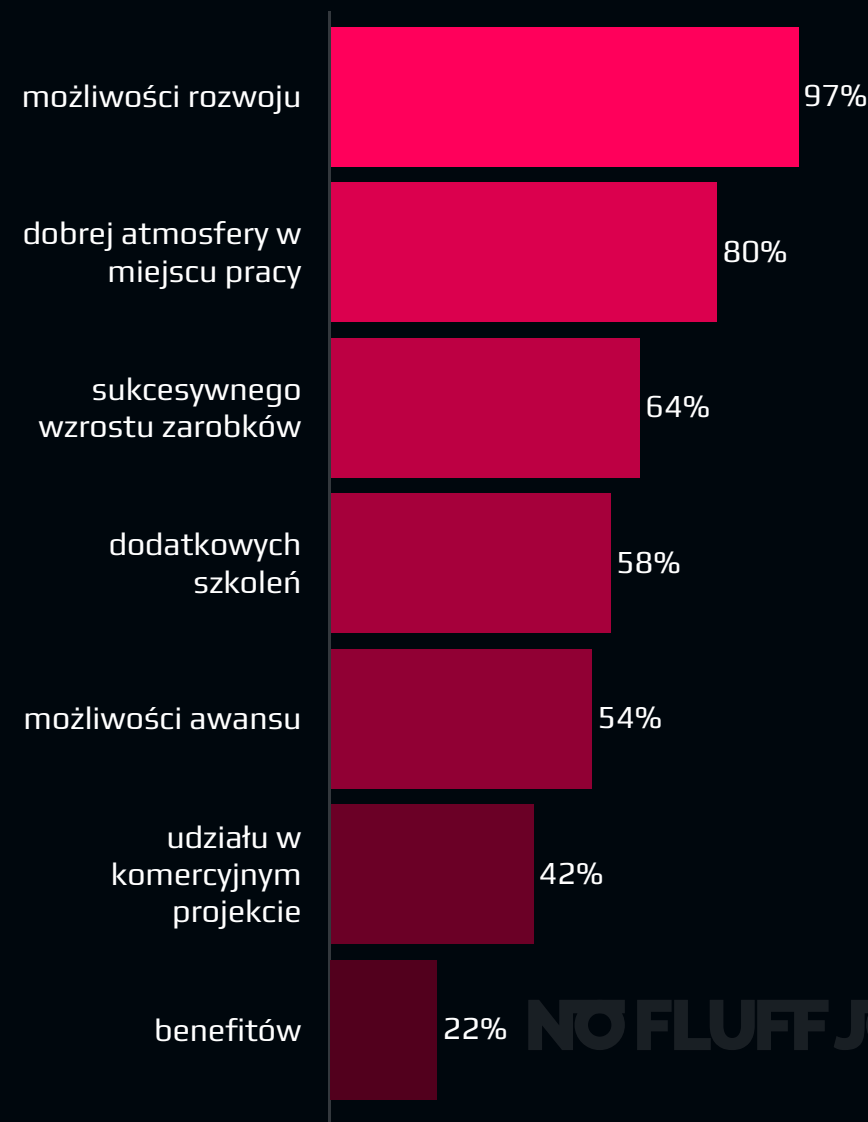
Juniorzy potrzebują przestrzeni na rozwój

Możliwości rozwoju (97% wskazań) i atmosfera w pracy (80%) to **2 główne wymagania**, które najmłodszy stażem stawiają pracodawcom IT.

W dalszej kolejności dla juniorów liczą się **sukcesywny wzrost zarobków (65%), dostępność szkoleń (57%)** czy **szansa na awans (54%)**.

Na drugim biegunie znalazły się **benefity**. Zależy na nich tylko co piątemu juniorowi.

Czego oczekujesz od pracodawcy po zatrudnieniu?

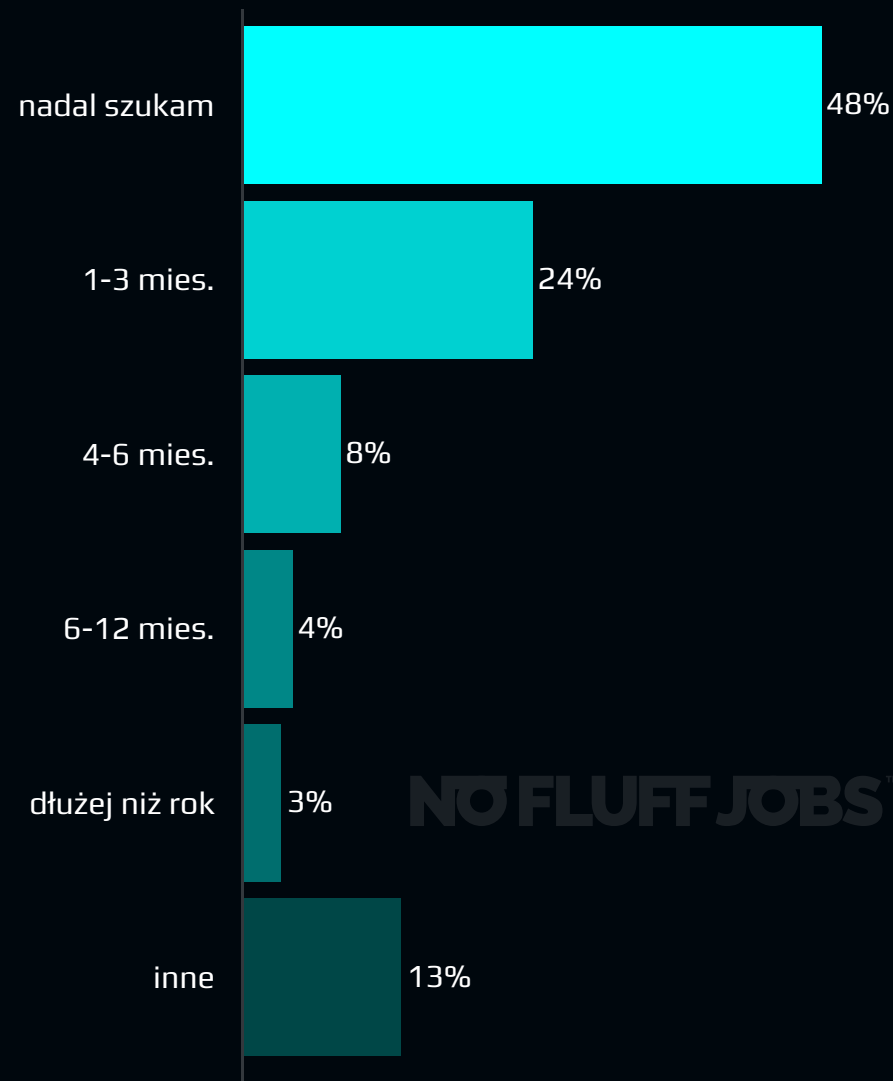


Jak długo juniorzy szukają pracy?

Blisko połowa ankietowanych, na pytanie, jak długo szukali nowej pracy, odpowiedziała, ... że jeszcze jej szuka.

Na szczęście, bardziej pocieszające dane dotyczą tych, którzy zatrudnienie już znaleźli. **Większości z nich (24%) zdobycie pracy zajęło niespełna 3 miesiące, a maksymalnie pół roku szukało jej kolejne 8% ankietowanych.**

Jak długo szukałeś pierwszej pracy w IT?



77%

juniorów uważa, że znalezienie
pracy w IT jest trudne.

Jakie umiejętności juniora są w cenie?

Wyniki naszego badania jasno wskazują na to, że pandemia zmieniła rynek pracy. Zmniejszenie ilości otwartych rekrutacji wśród stanowisk juniorskich wymusza zmianę podejścia do zdobywania i podnoszenia kompetencji u początkujących w branży IT. Gdy połowa juniorów obecnie szuka pierwszej pracy, nie wystarczy już skończyć szkoły czy kursu programowania. Warto zainwestować w umiejętności, które mogą się okazać asem w rękawie podczas rekrutacji.

Mówię tutaj przede wszystkim o umiejętnościach technicznych, choć nie tylko. Motywacja do nauki i dążenie do ciągłego rozwoju zawsze są w cenie. Jako junior, warto nieustannie rozwijać swoje skille i budować portfolio np. pisząc proste aplikacje czy rozwiązując zadania na portalach pozwalających szlifować swoje umiejętności z danego języka programowania takich jak HackerRank. Warto również poznać wzorce projektowe i kluczowe zasady programowania np. DRY, KISS i SOLID.

Oczywiście nie bez znaczenia pozostają umiejętności miękkie takie jak komunikatywność, umiejętność współpracy w zespole czy samodzielność. Szczególnie ta ostatnia jest mocno ceniona wśród programistów z większym stażem.



Aleksandra Kubicka
HR Business Partner, No Fluff Jobs

TECH PROFILE - daj się poznać rekruterom z najlepszej strony

Gdy rywalizacja o jedno stanowisko jest zacięta, czas najwyższy wyróżnić się na konkurencyjnym rynku.

TECH PROFILE to narzędzie, którym juniorzy (i nie tylko) mogą zwrócić na siebie uwagę rekruterów.

Dzięki niemu pokażesz nie tylko swoje doświadczenie, wykształcenie i przebyte kursy, lecz przede wszystkim przybliżysz pracodawcom swoją "ludzką" stronę.

W profilu dodasz m.in. grafikę z umiejętnościami miękkimi, heatmapę obszarów zawodowych, w których się poruszasz, a także przybliżysz swoje pasje, co pomoże firmom IT odkryć w Tobie najbardziej dopasowanego kandydata.

Po wypełnieniu profilu możesz go zapisać do pliku PDF lub wygenerować link, dzięki czemu zaaplikujesz nim na dowolnym serwisie z ofertami pracy.

Wypełnij swój profil na No Fluff Jobs

Praca zdalna to nie przeszkoda

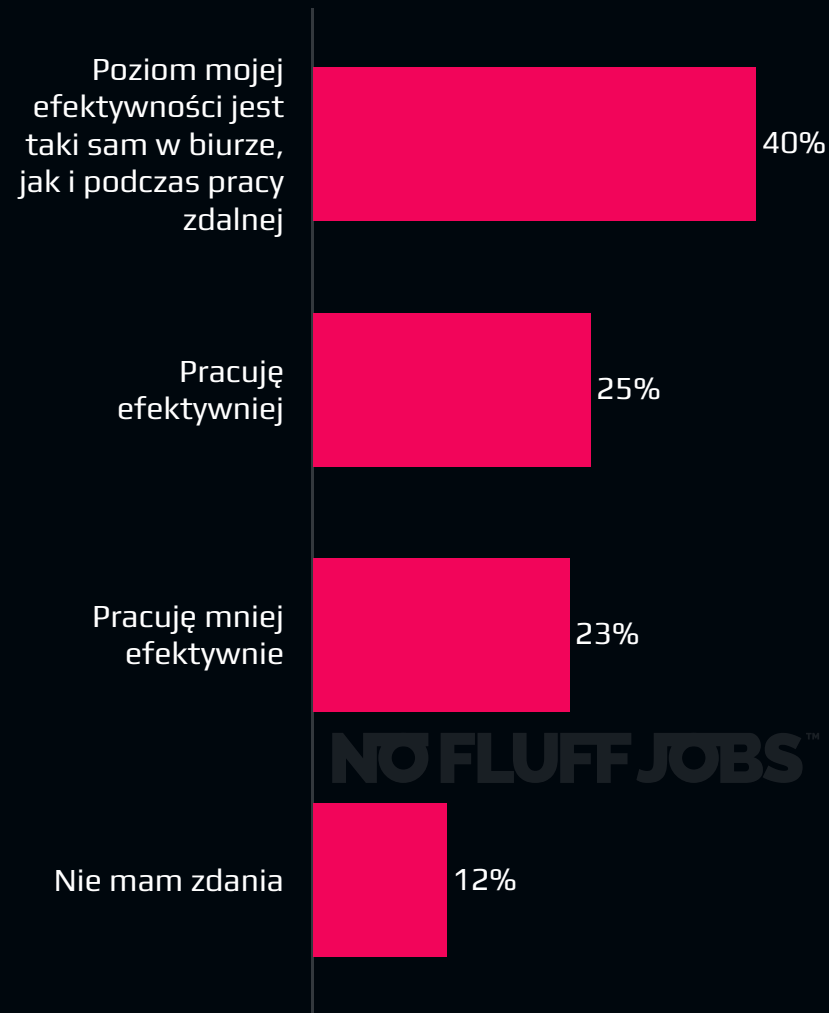
Blisko 2/3 juniorów pozytywnie ocenia pracę zdalną.

Co czwarty wskazuje, że wykonywanie obowiązków spoza biura podnosi jego efektywność.

Co ciekawe, równie liczna jest grupa tych, którzy **negatywnie** oceniają wpływ pracy zdalnej na efektywność.

Przy takiej rozbieżności danych można bezpiecznie uznać, że **miejsce pracy nie determinuje jej jakości.** Znajdziemy porównywalną ilość zwolenników i przeciwników tak pracy zdalnej, jak i pracy stacjonarnej.

Jak oceniasz wpływ pracy zdalnej na swoją efektywność na stanowisku pracy?



Czy junior powinien pracować zdalnie?

Zdalne wdrażanie juniorów może być trudniejsze, ale przy dobrej organizacji jest najbardziej możliwe. Ważne, by od początku zachęcać taką osobę do zadawania pytań w razie niejasności co do powierzonych zadań. Konsultowanie na bieżąco kolejnych etapów pracy nad jakąś funkcjonalnością lub ticketem pozwala na wychwycenie błędnego toru na wczesnym etapie, bądź nakierowanie na optymalne rozwiązania. Wszelkie wskazówki oraz code review będą dla takiej osoby nieocenione.

Warto pamiętać, że pisanie na czacie nie jest najefektywniejszą metodą komunikacji, dlatego krótkie spotkania online są pomocne dla wszystkich pracujących zdalnie. Umożliwi to również zniwelowanie braku osobistego kontaktu ze współpracownikami, który może doskwierać nam w tych czasach.

Na efektywność pracy juniora wpływa również organizacja pracy w danym zespole. Dobieranie odpowiednich zadań, jasno określone wymagania oraz rzetelnie opisane tickety są podstawą pracy wszystkich programistów.



Olga Stefaniuk

Frontend Developer, koordynatorka girls.js
w Krakowie, autorka bloga "Sowa Programuje"

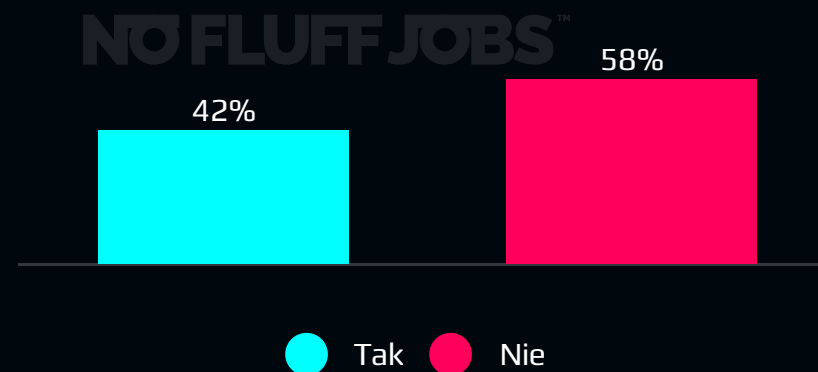
Rekrutacje zdalne w opinii juniorów

W czasie pandemii, **42% juniorów brało udział w rekrutacjach zdalnych**. Co trzeci respondent dobrze ocenia przygotowanie firm do procesu rekrutacji na odległość.

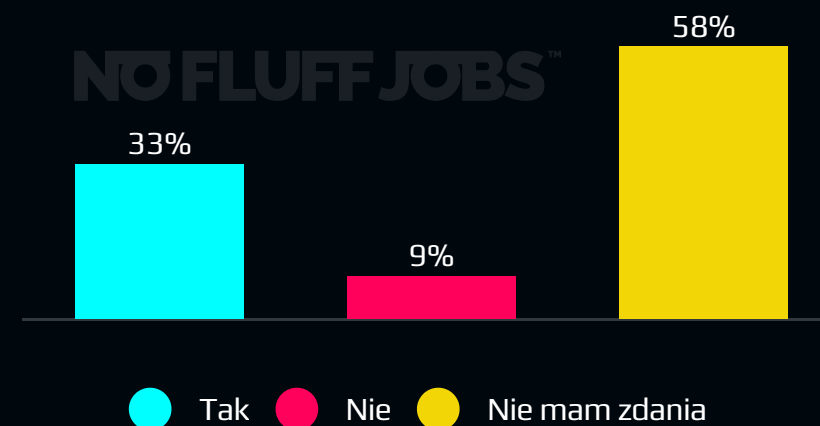
Ci, którzy zdecydowali się rozwinąć swoją myśl, podpowiadają przedstawicielom HR, by przy tego typu procesach:

- zawsze dawali feedback,
- tworzyli więcej stanowisk juniorskich,
- dobrze przygotowali się do rozmowy (w tym: czytali CV kandydata),
- byli otwarci na starsze osoby, które przebranżowiły się na IT.

Czy brałeś udział w rekrutacjach zdalnych w okresie panującej pandemii?



Czy uważasz że firmy IT w Polsce są odpowiednio przystosowane do rekrutacji zdalnych?



Rynek pracy IT dla juniora jest trudny. Eksperci radzą: nie poddawaj się!

Podpytaliśmy praktyków rynku o rady dla początkujących specjalistów IT, a przedstawiciele transparentnych firm o podzielenie się przemyśleniami na temat zatrudniania juniorów i stawiania na ich rozwój.

Warto, by z ich perspektywą zapoznali się nie tylko kandydaci, lecz także inni pracodawcy, którzy dziś wahają się nad zatrudnieniem juniora.



Rada dla testerów

Gdy pięć lat temu zaczynałam prowadzić warsztaty z testowania oprogramowania, to łatwo można było dostać pracę w zawodzie testera, ponieważ było niewielu chętnych na takie stanowisko. Jednocześnie było trudno nauczyć się testowania, bo niewiele było szkoleń i materiałów, z których można było się uczyć.

Obecnie sytuacja się odwróciła. Wiele firm IT odkryło potrzebę sprawdzania swoich produktów przed udostępnieniem ich klientom, więc ofert pracy jest więcej niż kiedyś. Jednocześnie jest trudno przebić się przez setki CV. Na dodatek nawet na stanowiska juniorskie trzeba znać podstawy testowania, bo inni kandydaci je znają. Poprzeczkę podnieśli sobie sami juniorzy, ucząc się teorii i praktyki jeszcze przed rozpoczęciem pracy w zawodzie. Dobrze, że jest kilka książek o testowaniu i sporo darmowych materiałów w Internecie.

W najbliższych latach sytuacja może być podobna do obecnej. Jakość oprogramowania cały czas zyskuje na znaczeniu, więc specjaliści z tego zakresu będą potrzebni. Wiele firm działa i będzie działać w trybie zdalnym, przez co doceniane będą umiejętności miękkie. Zatrudniane będą osoby, które potrafią skutecznie się komunikować, zadawać trafne pytania oraz szybko się uczyć. Coraz bardziej pożądana będzie niezależność i samodzielność junior testera, a jednocześnie umiejętność pracy w zdalnym zespole.



Karolina Pawłowska

Senior Tester, współautorka książki "Podróż przez świat testowania"

Rada dla backendowców

Backendowe języki, które zyskały największą popularność w roku 2020 to, na pierwszym miejscu, Python, a na drugim miejscu, Java. Python jest przykładem języka dynamicznie typowanego, który ma prostą składnię, bogactwo narzędzi i bibliotek oraz szeroki wachlarz zastosowań. Python doskonale nadaje się do skryptów, jak również do pisania aplikacji webowych (patrz framework Django). Java to najpopularniejszy język statycznie typowany z bardzo bogatym ekosystemem i współpracujący z różnymi innymi ciekawymi językami, które działają na maszynie wirtualnej Javy (JVM) takimi jak Groovy, Scala czy Kotlin.

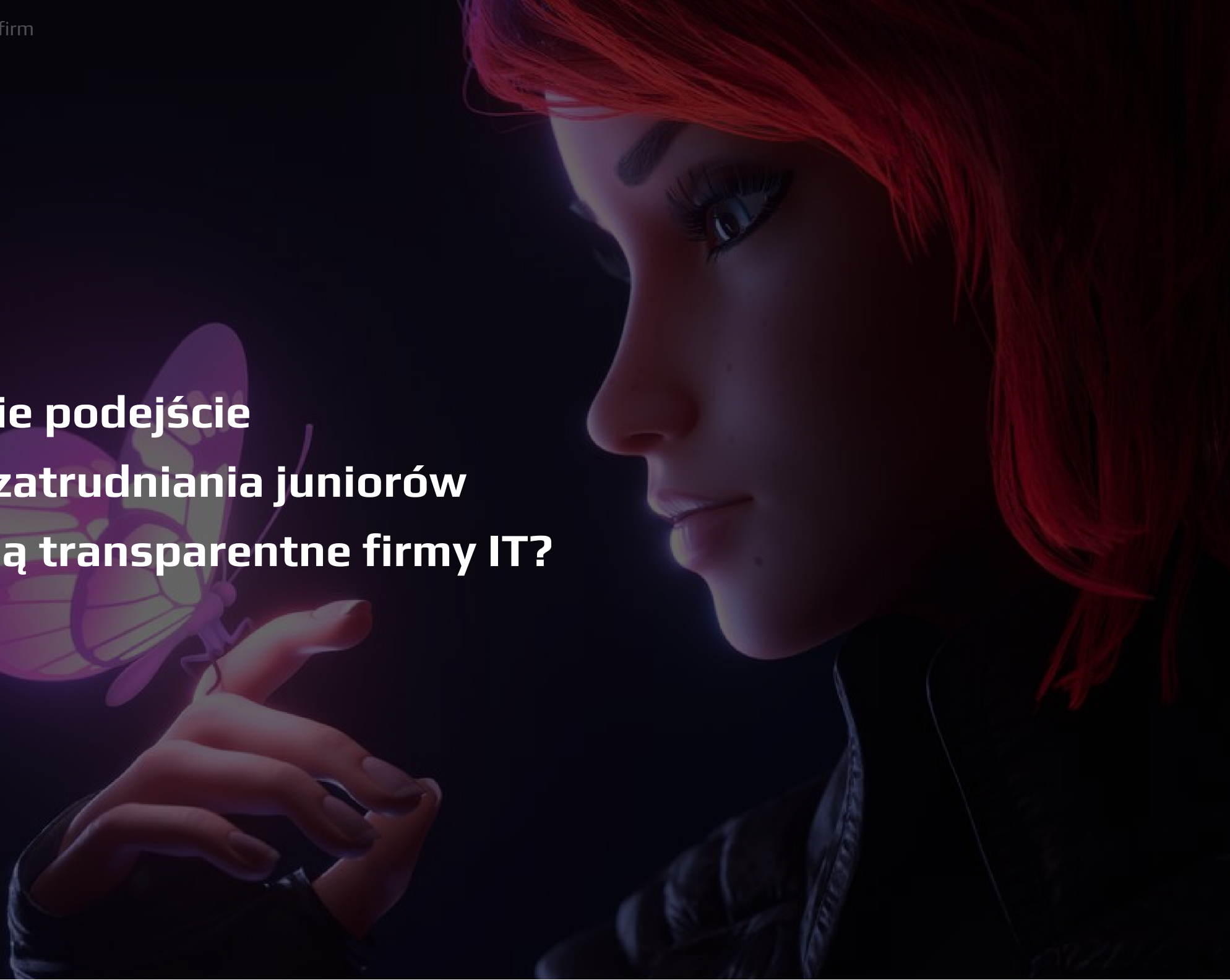
Java to znakomity język do nauczenia się dobrego warsztatu programowania obiektowego - OOP, który jest fundamentalną umiejętnością każdego backendowca. W kontekście programowania obiektowego warto opanować wzorce projektowe czerpiąc z nieśmiertelnej książki „Design Patterns Gang of Four”. Dobrze również poświęcić czas na naukę solidnego warsztatu testowania. Mogę tutaj gorąco polecić książkę „Unit Testing Principles, Practices, and Patterns” wydaną przez Manninga.

Warto zwrócić uwagę na to, że co 3. osoba wybiera studia informatyczne jako początek swojej ścieżki zawodowej. Równie często w tym kontekście ludzie decydują się na dobre kursy programowania. Wiedza, która w ramach kursu została przystępnie przygotowana i odpowiednio skrojona jest często łatwiejsza do przyswojenia niż wiedza pozyskana samodzielnie z książek czy zdobyta w ramach wniosków z własnych, często bolesnych, błędów.



Marek Psiuk
CTO, No Fluff Jobs

**Jakie podejście
do zatrudniania juniorów
mają transparentne firmy IT?**



Dlaczego warto zatrudniać juniorów i jak to robić z pożytkiem dla całego zespołu?

Ludzie z mniejszym doświadczeniem zawodowym wnoszą do zespołu nową energię, pomysły, są otwarci na zdobywanie wiedzy oraz poznawanie nowych narzędzi. Sami niejednokrotnie proponują wiele rozwiązań, które nie były do tej pory wdrożone lub po prostu nikt wcześniej się nad nimi nie zastanawiał. W interakcji z zespołem wymiana doświadczeń występuje w dwie strony i dzięki temu nawet bardziej doświadczeni pracownicy mogą czerpać z tego korzyści. W kontakcie rekruterów z juniorami najlepiej być transparentnym i od razu przekazywać wszystkie informacje, zwłaszcza dotyczące dalszej ścieżki kariery czy możliwości rozwoju.

Magda Markocka, JAMF

Rozwój organizacji jest możliwy tylko i wyłącznie wtedy, gdy jest połączony z rozwojem każdego jej członków. O ile idea budowy zespołu opartego głównie o kompetencje juniorskie jest nazbyt odważna, o tyle wartość dodana wynikająca z uzupełniania zespołu o może mniej doświadczonych, ale wykwalifikowanych pracowników jest nie do przecenienia. Przepis na sukces to odpowiednia selekcja kandydatów, umiejętne zarządzanie zespołem i świadomość efektu Dunninga-Krugera.

Tomasz Srebrny, Dyrektor ds. rozwoju, OPSENIO sp. z o.o.

Rekrutując do zespołu juniorów - szukamy osób, które mają silną motywację wewnętrzną i ponadprzeciętne zdolności komunikacyjne. Osoby z odpowiednim "mindsetem" - kierujące się w życiu i w pracy wartościami spójnymi z wartościami MasterBorn mają szansę zdobyć u nas bezcenne doświadczenie i realizować projekty dla naszych amerykańskich Klientów. Szukamy perełek, ale w odpowiednie osoby nie boimy się konkretnie i długofalowo inwestować.

Adrianna Wojewoda, HR Manager, MasterBorn

Zatrudnienie juniora to szansa - zarówno dla niego, jak i dla firmy. Parafrazując, iż "do tańca trzeba dwojga": junior powinien przede wszystkim chcieć, oraz - co równie ważne - wiedzieć, co chciałby robić w przyszłości. Firma powinna mieć przygotowany plan, czas oraz zasoby na prawidłowe wdrożenie i wspieranie rozwoju juniora (łącznie z opieką buddy'ego, regularnymi 1:1 z leaderem, podczas których omawia się postępy oraz zadaniem o integrację z zespołem), a transparentna ścieżka rozwoju i awansów będzie dla niego drogowskazem.

Jacek Mrzygłód, Employer Branding Manager, Huuuge Games

Każdy z seniorów kiedyś zaczynał swoją przygodę z komercyjnym programowaniem, dlatego widzimy potrzebę dawania szansy osobom z niewielkim doświadczeniem. Na bazie naszej praktyki możemy stwierdzić, że start pracy juniora musi być zorganizowany w dogodnym czasie dla wdrażającego zespołu. W ENP mamy usystematyzowany plan wdrożenia, zapewniamy wsparcie działu HR oraz dedykowaną osobę z zespołu, która pomoże w pierwszych miesiącach.

Team rekrutacyjny, E Net Production (ENP)

Euvic od początku swojej działalności był otwarty na współpracę ze studentami, stażystami – generalnie wszystkimi, którzy stawiają pierwsze kroki w branży IT. Blisko 90% naszych obecnych PM czy Liderów Technicznych rozpoczęło współpracę wiele lat temu właśnie jako praktykanci! Dzisiaj z dumą możemy powiedzieć, iż jesteśmy największym na Śląsku organizatorem projektu praktyk – każdego roku naszymi praktykantami i stażystami zostaje około 100 osób. Dlaczego to robimy? Budujemy partnerstwo i wzajemną lojalność. Dajemy młodym ludziom możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia, uczenia się na realnych projektach, w zgranych zespołach. W zamian otrzymujemy przede wszystkim niesamowite zaangażowanie, nową perspektywę, świeże pomysły, które umożliwiają nam utrzymanie młodego ducha w kulturze organizacyjnej firmy.

Marcelina Krinke, Specjalista HR, Euvic

W Mindbox, w ramach brandu Mindworkers, dostarczamy naszym klientom do projektów całe zespoły konsultantów reprezentujących szeroki wachlarz kompetencji. Ma to znaczenie szczególnie w przypadku, gdy pracujemy z ograniczonym budżetem, a ilość pracy projektowej jest znaczna. Wówczas, doskonałym rozwiązaniem jest włączenie do zespołu juniorów, którzy będą w stanie odciążyć kolegów od części zadań mniej strategicznych, zdobywając przy tym kolejne umiejętności. Nam pozwala to utrzymać budżet projektu na założonym poziomie.

Tomasz Słomian, Client Success Director, Mindworkers

Za sukcesem organizacji stoją ludzie, a za tym największym różnorodnie zespoły, także pod kątem doświadczenia. To co często charakteryzuje juniorów, to ogromna chęć do nauki, zapał i otwarta głowa. Swoją postawą i pozytywnym podejściem zarażają innych, a to dobrze wpływa na dynamikę zespołu.

Kluczem do sukcesu jest odpowiednio zaplanowane wdrożenie. Musimy mieć pewność, że nowo przyjęty junior będzie mieć swój indywidualny plan na rozwój, nad którym czuwa manager oraz mentor. Włączenie całego zespołu w proces onboardingu pomoże każdej ze stron. Każdy powinien znać swoją rolę w tym procesie. Dzięki temu wszyscy mogą odnieść z tego najlepsze dla siebie korzyści - seniorzy satysfakcję z dzielenia się wiedzą, a kompleksowo wdrożeni juniorzy w konsekwencji dużą wartość do zespołu, i to szybciej niż byśmy się tego spodziewali. Ponadto mentoring prowadzony przez seniorów jest dla nich świetną okazją do rozwoju umiejętności miękkich, co jest nieodzowne na tym etapie do rozwoju ich kariery.

Monika Pudło, Pega

Utalentowani początkujący programiści może nie wniosą wielu lat doświadczenia i dogłębnej znajomości technologii do projektu, ale można liczyć na ich pasję, motywację do nauki i świeże pomysły, nierzadko związane z ciekawym backgroundem zawodowym. Warto jednak zrobić to z głową – ważne jest odpowiednie wsparcie ze strony managera i zespołu, a wraz z nabywanym doświadczeniem – ciekawe możliwości rozwoju w firmie motywujące do pozostania.

Maria Małysa, HR Specialist Warsaw Office Manager, RedCompass

Autorzy



Marek Jarzabek
Content & Community Manager



Marta Steiner
Head of Product & Marketing



Nataliia Tostanovska
Graphic Designer



Katarzyna Brycka
Junior Performance Specialist

