



Uniwersytet  
SWPS

RAPORT:

# Kompetencje w IT

Perspektywy kandydatów, specjalistów i rekruterów



# Spis treści

Założenia i cele badania .....	3	<b>Rekruterzy i rekruterki IT</b> .....	38
Charakterystyka grup badawczych .....	5	• Jakich specjalistów szukają? .....	39
<b>Kandydaci i kandydatki IT</b> .....	7	• Największe bolączki .....	40
• Dlaczego próbują swoich sił w IT? .....	8	• Cenione formy kształcenia .....	44
• Których technologii uczą się najczęściej? .....	10	• Z których kompetencji szkolą najczęściej? .....	46
• Które kompetencje miękkie rozwijają? .....	11	• Kiedy mówią „tak” herosom IT? .....	47
• Preferowane formy kształcenia .....	12	• Rekruterzy vs. specjaliści IT: oczekiwania a rzeczywistość .....	49
• Możliwe ścieżki kariery a języki programowania .....	15	<b>Karty stanowiskowe</b> .....	54
• Oczekiwania względem awansu .....	16	• Backend .....	55
<b>Herosi i heroski IT</b> .....	17	• Big Data .....	57
• Wybrane specjalizacje i poziom doświadczenia .....	18	• Frontend .....	59
• Sytuacja kobiet w branży tech .....	20	• Fullstack .....	61
• Źródła czerpania wiedzy .....	21	• IT Administrator .....	63
• W obliczu pracy zdalnej .....	22	• IT Support .....	65
• Najpopularniejsze technologie .....	24	• Testing .....	67
• W drodze po awans .....	25	• Design .....	69
• Powody zmiany pracy .....	31	• DevOps .....	70
• Najczęściej używane technologie a stanowisko .....	32	• Product Management .....	71
• 12 prac rekrutera .....	33	• Project Management .....	72
• Deklarowane zarobki .....	36	• Security .....	73
		• UX .....	74

# Założenia i cele badania

**Uniwersytet SWPS** od lat pomaga kształcić przyszłe talenty IT. **No Fluff Jobs** pomaga tym talentom wejść do świata tech, a następnie dalej się w nim rozwijać. Połączenie sił było więc kwestią czasu!

Wspólnie postanowiliśmy:

- zdiagnozować potrzeby pracodawców i pracowników branży IT;
- skonfrontować wymagania rekruterów z rzeczywistymi oczekiwaniami oraz kompetencjami specjalistów IT na poszczególnych poziomach doświadczenia;
- określić potrzeby specjalistów IT – zarówno komponenty miękkie, jak i twarde – oraz ich rolę w rozwijaniu kariery;
- zbadać źródła wiedzy i najbardziej przydatne formy kształcenia się;
- opisać wyzwania działów HR.

Podczas badania wzięliśmy pod lupę obie perspektywy: HR i IT.

## Dlaczego?

Chcemy umocnić most łączący branże HR i IT, dwa światy, które powinny mówić jednym głosem. Co więcej, chcemy także wspierać maturzystów, kandydatów i kandydatki IT oraz osoby myślące o przebranżowieniu – wyznaczyć im efektywną ścieżkę do zdobywania wiedzy i doświadczenia w IT.

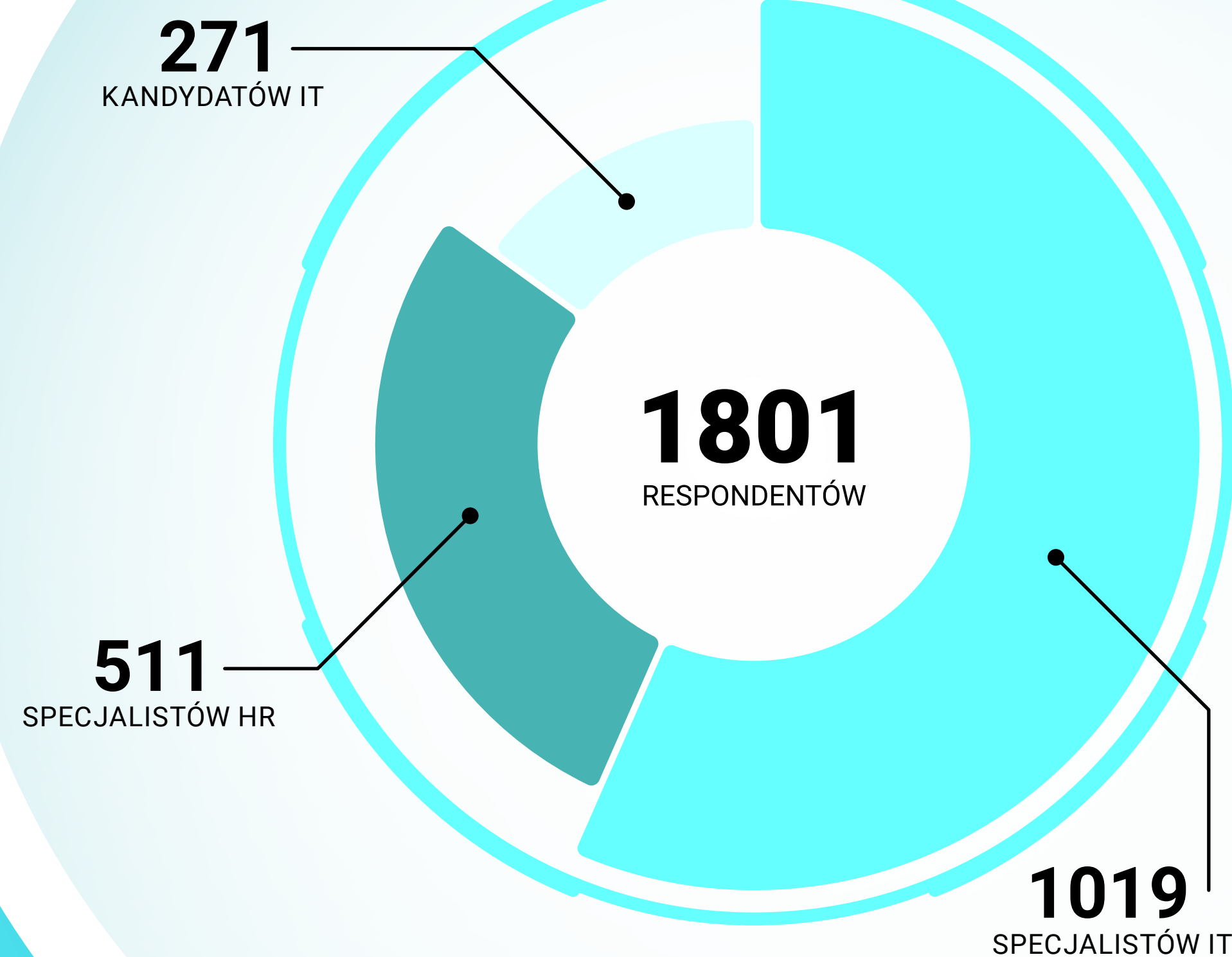


# Realizacja badania

Badanie zostało przeprowadzone w okresie **21.07.2021–31.08.2021 r.** Wykorzystaliśmy ankietę internetową (na platformie Qualtrics.com), którą skierowaliśmy do **3 grup: rekruterów, specjalistów IT oraz kandydatów IT.** Analiza wyników została opracowana w programie IBM SPSS Advanced Statistics. W badaniu łącznie wzięło udział **1801** respondentów – **1019** specjalistów IT, **271** kandydatów oraz **511** rekruterów.

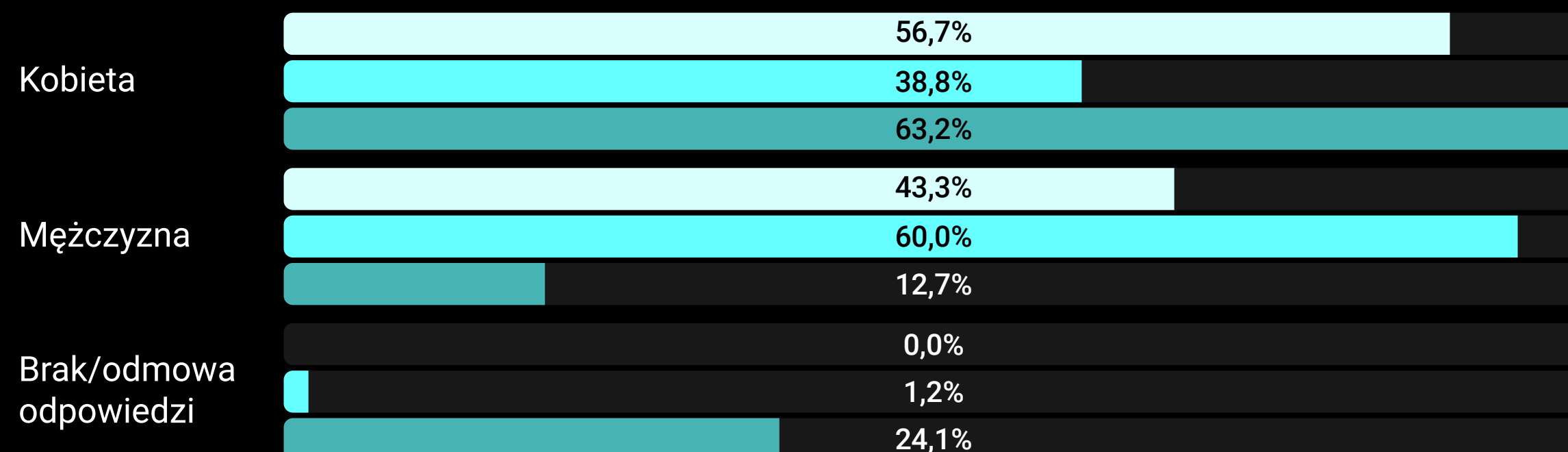
Głosy zbieraliśmy za pomocą ankiety promowanej na wewnętrznych i zewnętrznych kanałach dotarcia, kampanii e-mail marketingowej, w mediach społecznościowych oraz za pośrednictwem strony [www.kompetencjewit.pl](http://www.kompetencjewit.pl).

Szacuje się, że liczba specjalistów IT w Polsce wynosi około 338 tys. (dane z raportu DESI 2020). Taka wielkość grupy badawczej zapewniła nam dużą dokładność pomiaru (błąd statystyczny: **3%**). Z kolei według danych z LinkedIna specjalistów HR w Polsce jest około 71 tys., dlatego błąd statystyczny w przypadku tej grupy wyniósł **4%**.



# Charakterystyka grup badawczych

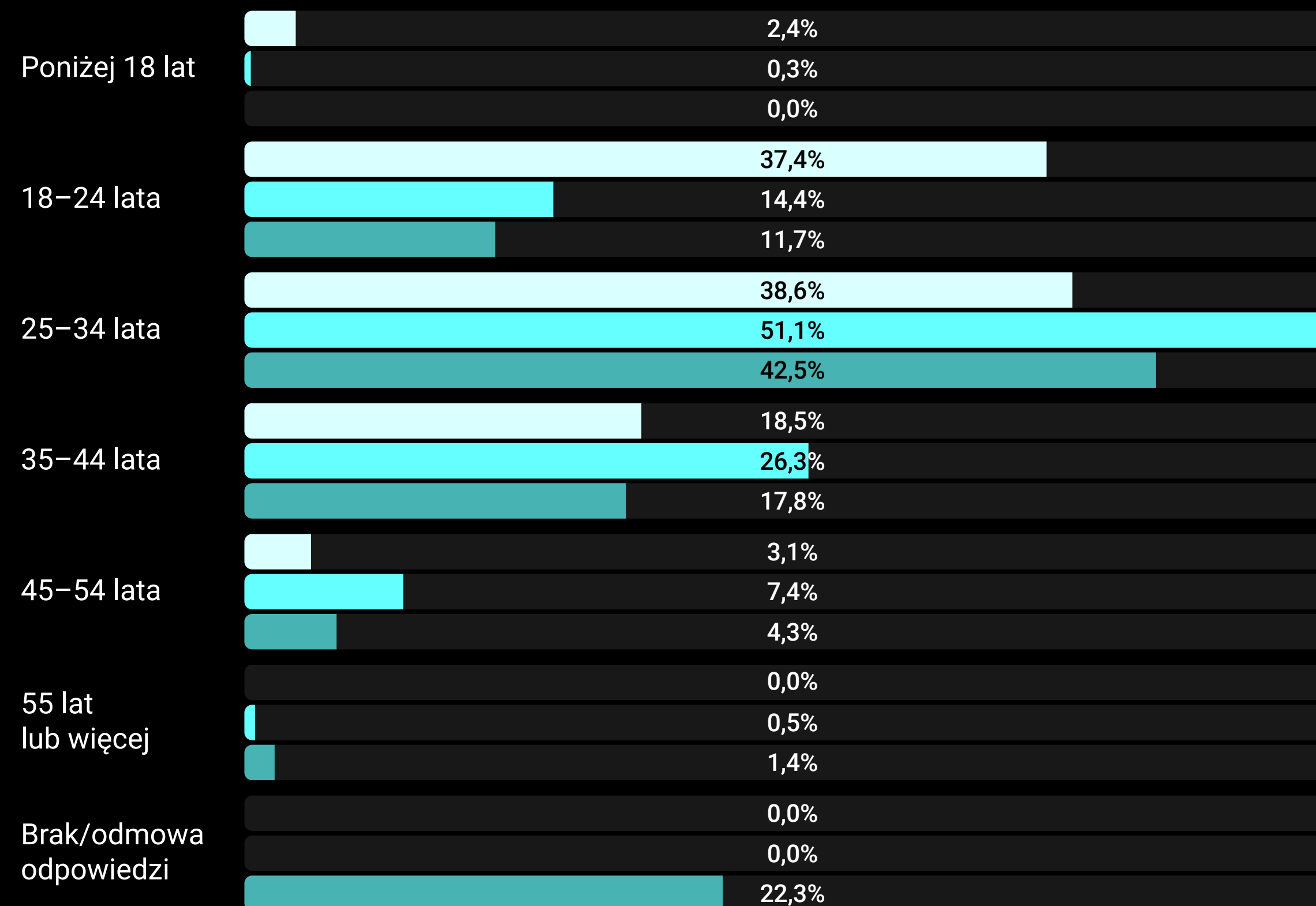
## PŁEĆ



## SŁOWNICZEK POJĘĆ:

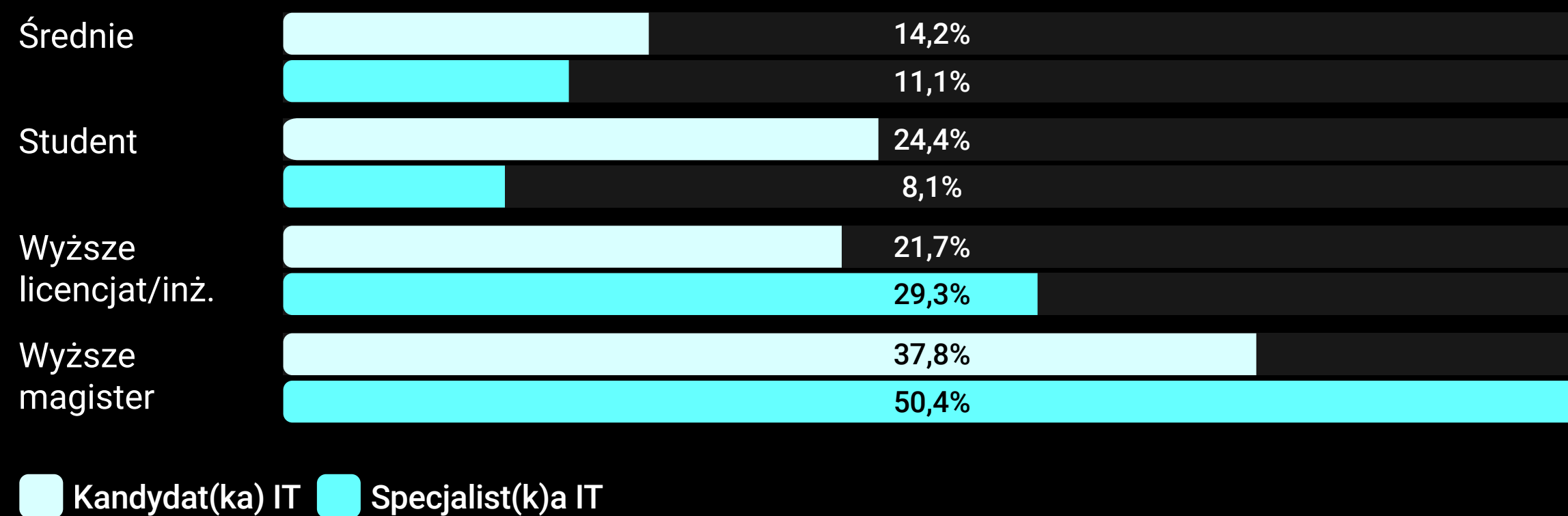
- Kandydaci IT – respondenci badania, którzy szukają pierwszego zatrudnienia w branży IT. Są to zarówno absolwenci czy absolwentki szkół wyższych, jak i osoby po procesie przebranżowienia.
- Herosi IT / Specjaliści IT – wszyscy uczestnicy i uczestniczki badania, którzy pracują już w IT. Na potrzeby raportu zastosowaliśmy także podział ze względu na poziom doświadczenia:
  - początkujący: intern/junior,
  - doświadczony: mid/senior,
  - ekspert: od managera w górę.
- Rekruterzy IT – pracownicy działów HR, do ich codziennych obowiązków należy m.in. pozyskiwanie nowych talentów.

## WIEK



# Charakterystyka grup badawczych

## WYKSZTAŁCENIE



## DOŚWIADCZENIE



# Gdzie zaczyna się odyseja kandydatów IT?

Wśród badanych kandydatów IT aż **38,6%** respondentów stanowiły osoby w wieku **25–34 lat**, natomiast **18,5%** to uczestnicy w przedziale **35–44 lat**.

Ten wysoki wynik może oznaczać, że perspektywa pracy w IT niczym syreni śpiew wabi osoby, które mają już za sobą wcześniejsze doświadczenie zawodowe i są na drodze do przebranżowienia. Co więcej, kandydaci i kandydatki jako ukończone kierunki studiów najczęściej wskazywali: filologię, psychologię, kognitywistykę, kulturoznawstwo, politologię, ekonomię, marketing czy zarządzanie, czyli w większości **dziedziny humanistyczne**.

## Kobiety w IT

**56,7%** badanych to kobiety. Według raportu NFJ „**Kobiety w IT 2021**” wynika, że **53%** uczestniczek nie ukończyło studiów kierunkowych. Jest to kolejny sygnał świadczący o rosnącym trendzie przebranżowienia wśród kobiet. Ich udział w świecie IT maleje jednak z każdym kolejnym stopniem doświadczenia.



# Jakich bogactw od rogu obfitości IT oczekują kandydaci?

Pandemia namieszała trochę w preferencjach kandydatów i kandydatek IT, choć chyba śmiało możemy założyć, że podobne oczekiwania ma większość postpandemicznych pracowników. Elastyczne podejście wygrało z wizją atrakcyjnych zarobków.

Co to oznacza? Po prawie dwóch latach „zamknięcia” ułożyliśmy swoje życia na nowo – w codziennej rutynie przestaliśmy zakładać czas na dojazd do biura, przyzwyczailiśmy się do pracy zdalnej, pewnie nawet przemeblowaliśmy mieszkania, żeby zmieścić biurko i monitor. Niektóre firmy poszły nawet o krok dalej i zapewniły pracownikom większą swobodę w zarządzaniu czasem pracy. Takiego komfortu oczekuje współczesny kandydat czy specjalista IT.

## W JAKIM STOPNIU POSZCZEGÓLNE CZYNNIKI SKŁANIAJĄ CIĘ DO PODJĘCIA PRACY W IT?



Elastyczne podejście do pracownika w branży IT



Zarobki w branży IT



Innowacyjność branży IT



Ogólnodostępne materiały do samokształcenia



Zapotrzebowanie na rynku pracy na specjalistów IT



Opinie innych osób, które pracują w obszarze IT



Kwestia splotu różnych przypadków



Prestiż pracy w IT



# Co junior powinien zamieścić w swoim CV, aby przykuć uwagę rekrutera i zwiększyć swoje szanse w rekrutacji?

Kandydaci, którzy starają się o swoją pierwszą pracę, często zadają sobie pytanie, w jaki sposób przekonać potencjalnego pracodawcę o swoich umiejętnościach w sytuacji braku doświadczenia komercyjnego. Stworzenie dobrego CV, które przyciągnie uwagę rekrutera, to pierwszy krok do sukcesu. Co zatem zrobić, aby się wyróżnić? Z pewnością warto umieścić krótki opis najciekawszych projektów, które realizowane były na studiach lub „do szuflady”. Zaangażowanie w dodatkowe inicjatywy, np. koła naukowe, samorząd studencki, to dodatkowy atut. Dobrze sprawdzi się dodanie linku do repozytorium na GitHub, gdyż dzięki umieszczonym tam informacjom manager lub rekruter techniczny

ma okazję przyjrzeć się umiejętnościom technicznym kandydata z punktu widzenia dobrych praktyk w zakresie pisania kodu. Rekruterzy zwracają również uwagę na to, czy w CV pojawia się informacja o kursach, szkoleniach lub certyfikacjach, które dotychczas zostały zrealizowane. Jako że w Lingaro rekrutujemy osoby także bez doświadczenia zawodowego, wymienione elementy pozwalają nam nie tylko poznać kompetencje kandydata na stanowisko juniorskie, ale także są wskazówką na temat motywacji oraz preferowanej ścieżki rozwoju – bardzo istotne w kontekście rekrutacji *entry level*.



**PAULINA MICHALAK**  
HR Specialist, Lingaro

# Czego uczą się kandydaci IT, aby zapewnić sobie miejsce wśród herosów IT?

Niestety okazuje się, że w drodze na technologiczny Olimp kandydaci często... lądują w labiryncie Minotaura. Ponad 29% uczestników naszego badania przyznało, że nie potrafi określić, które umiejętności twarde są potrzebne, by rozpocząć karierę w IT.

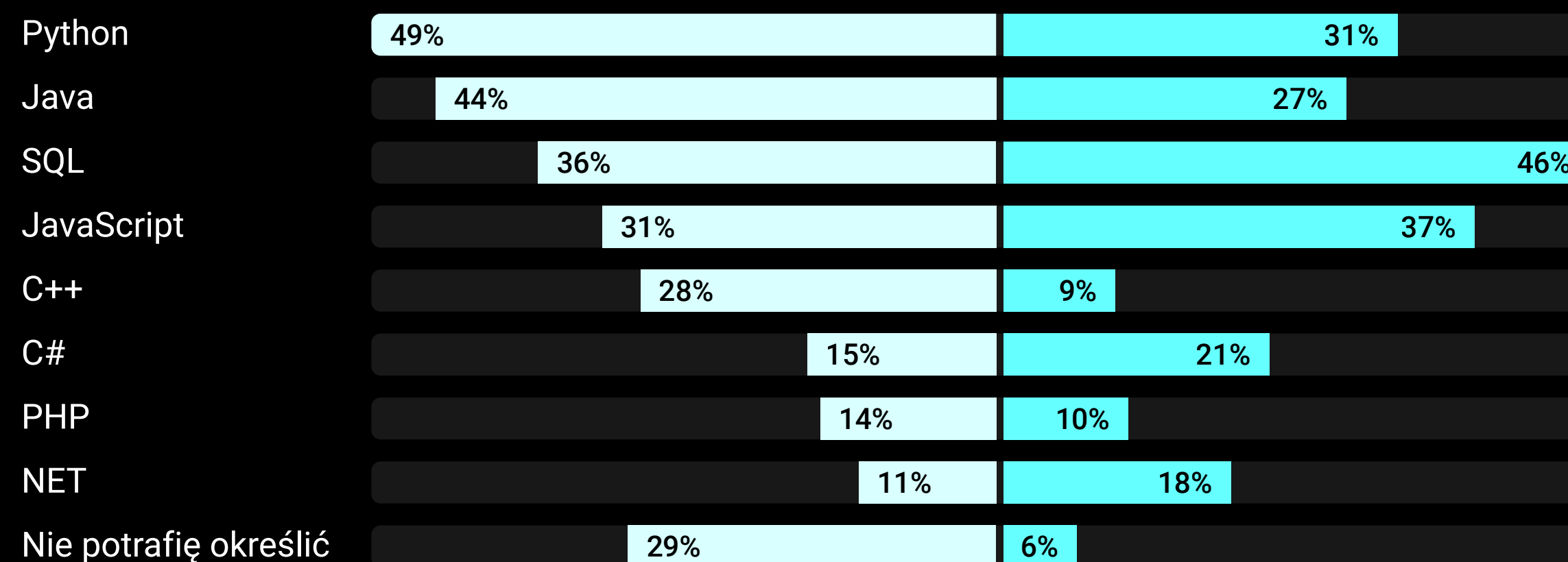
Kandydaci podejmują tytaniczną pracę, by szlifować swoje kompetencje, ale wciąż nie mogą znaleźć zatrudnienia. Dlaczego? Ponieważ szkolą się z niewłaściwych technologii. Z kolei rekruterzy bezskutecznie szukają juniora, twierdząc, że żaden nie spełnia ich oczekiwań. I tak błędne koło się zamyka, a każda zakończona rekrutacja juniorska przypomina pyrrusowe zwycięstwo.

## Przewodnik dla juniora

Najwięcej stażystów i juniorów pracuje w kategoriach: **Backend, Frontend, Testing** oraz **UX**. Warto rozpocząć swoją przygodę z IT od tych specjalizacji. Z pomocą przychodzi także **Przewodnik dla juniora**.

## ZNAJOMOŚĆ KTÓRYCH TECHNOLOGII JEST POTRZEBNA DO ROZPOCZĘCIA KARIERY W IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



■ Kandydat(ka) IT ■ Specjalist(k)a IT

# Które kompetencje miękkie rozwijają kandydaci IT?

Podobnie jak w przypadku kompetencji twardych, również wizja pożądanych *soft skills* odbiega od realnych wymagań rynku. O jakim więc juniorze marzą rekruterzy? O takim, który ma wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne – potrafi pracować w zespole i jasno komunikować swoje potrzeby. O wynikach rekrutacji na stanowiska juniorskie bardzo często decyduje nie wiedza techniczna, a to, jak kandydat radzi sobie w kontakcie bezpośrednim.

Czas na rozwiązywanie problemów czy opracowywanie kreatywnych rozwiązań przyjdzie później – najpierw trzeba odbyć lekcję pokory, czerpać wiedzę od lepszych i uczyć się współpracy

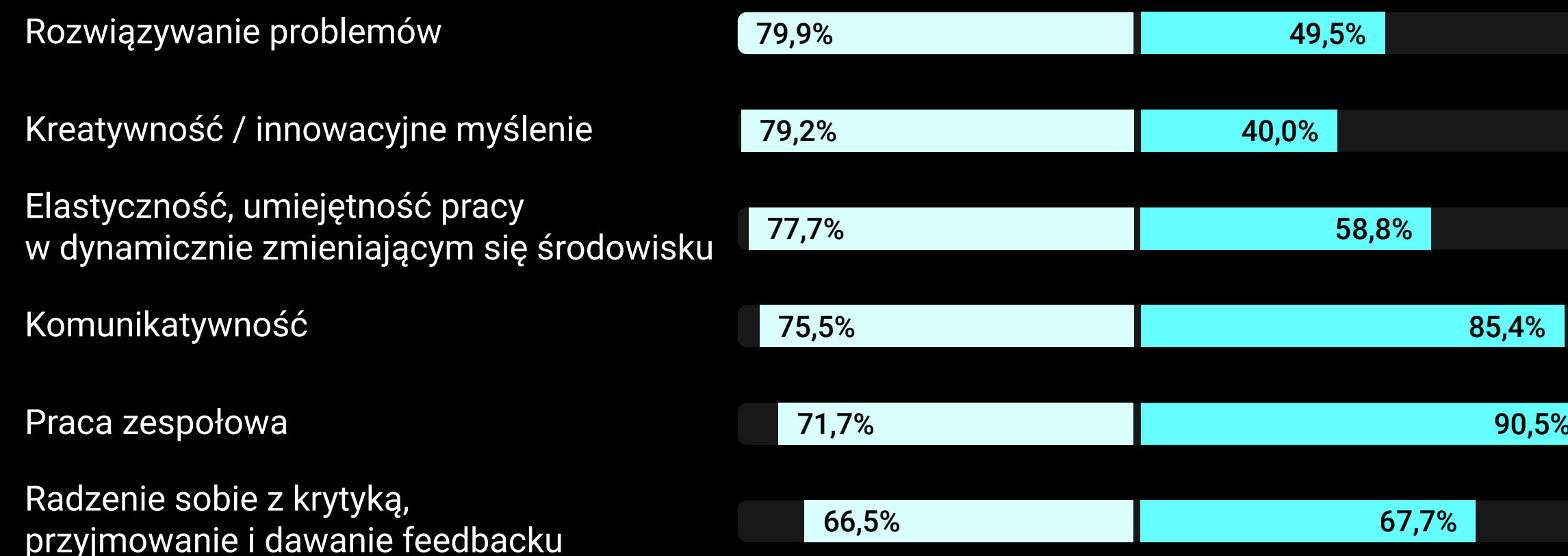
z biznesem, zespołem IT oraz produktem. Kandydat bez portfolio i doświadczenia komercyjnego musi „sprzedać się” właśnie jako świetny członek zespołu.

## Raport Deloitte

Do 2030 roku  $\frac{2}{3}$  stanowisk pracy będzie wymagać wysoko rozwiniętych umiejętności miękkich.

## KTÓRE KOMPETENCJE MIĘKKIE SĄ POTRZEBNE DO ROZPOCZĘCIA KARIERY W IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



■ Kandydat(ka) IT ■ Rekruter(ka) IT

# Jak kandydaci IT szkolą się na herosów?

Przedstawione wyniki po raz kolejny kierują nas na trop przebranżowienia.

Z jednej strony to krzepiące, że w sieci można znaleźć mnóstwo materiałów umożliwiających zmianę branży. Szczególnie że większość pomocy naukowych jest darmowa, co czyni IT specjalizacją dostępną niemal dla każdego.

Z drugiej jednak strony kandydaci mogą łatwo ulec złudzeniu, że droga „od zera do bohatera” jest całkiem prosta, skoro internet wręcz pęka w szwach od bootcampów czy kursów, które obiecują szybki przeskok z nowicjusza na zaradnego juniora. Nic bardziej mylnego.

## Jak uniknąć Tantalowych mąk?

Już na etapie nauki sprawdzaj oferty pracy na stanowiska juniorskie. Zrób listę najczęstszych wymagań na konkretną pozycję i ucz się mądrze – zgodnie z wymaganiami napisanymi przez branżę.

## W JAKIM STOPNIU POSZCZEGÓLNE FORMY KSZTAŁCENIA SĄ PRZYDATNE W PODJĘCIU PRACY W IT?



Samodzielna nauka



Specjalistyczne kursy



Szkoła programowania



Formalne wykształcenie  
(studia/technikum informatyczne lub pokrewne)

# Droga na technologiczny Olimp: szybki lot Pegaza czy podróż Ikarą?

Pora obalić kilka najbardziej krzywdzących mitów o branży IT.

- Wstęp do tego ogrodu Hesperyd mają jedynie doświadczeni specjaliści IT: to oni mogą liczyć na wysokie wynagrodzenia, to o nich zaciekle walczą rekruterzy.
- Dla początkujących herosów IT kariera w świecie tech przypomina raczej wyprawę po złote runo. Wbrew pozorom próg wejścia dla juniorów wciąż jest wysoki. Nie wystarczy ukończony kurs czy kilka tygodni samodzielnej nauki. Niestety kandydaci często ulegają złudzeniu, że rynek pracownika dotyczy osób o każdym poziomie doświadczenia. Rozczarowanie nadchodzi, gdy zaczynają szukać stażowych czy juniorskich ofert pracy. Liczba ogłoszeń jest niewielka, a konkurencja – ogromna.
- Na atrakcyjne wynagrodzenia mogą liczyć dopiero osoby na stanowiskach midowych – ci zarabiają zwykle **2 x więcej niż juniorzy na tej samej pozycji**.
- **Oferty pracy dla początkujących są niedopasowane do ich faktycznych umiejętności. Z raportu No Fluff Jobs wynika, że dla 67% juniorów wymagania względem nich są za wysokie!**



# Dlaczego kandydatom IT jest teraz tak trudno wejść do branży?

Praca w IT oznacza stały rozwój, więc juniorzy muszą włożyć dużo wysiłku, aby piąć się po szczeblach kariery. Dodatkowo na początku swojej drogi zawodowej kandydaci muszą wyjść z własną inicjatywą w rekrutacji. Nie wystarczy już tylko aplikować na ogłoszenia i czekać. Trzeba pokazać się pracodawcy np. na LinkedIn. Niemniej firmy coraz bardziej otwierają się na zatrudnianie pracowników z mniejszym zakresem umiejętności i doświadczenia, bo w Polsce wciąż brakuje specjalistów IT.

Mimo że przyjęcie do pracy początkującego specjalisty wiąże się z wolniejszym wykonywaniem obowiązków i koniecznością poświęcenia mu czasu oraz uwagi, to taki pracownik może wnieść do zespołu świeże spojrzenie, doświadczenie z innych obszarów i pomysły, a inwestycja w poszerzenie jego kompetencji zwróci się firmie. Wśród juniorów chcących wejść do branży IT jest też coraz więcej kobiet, których zatrudnianie pomaga pracodawcom zwiększyć różnorodność zespołów, w tym podnieść ich skuteczność.



**JOANNA  
PRUSZYŃSKA-WITKOWSKA**

Współzałożycielka  
i wiceprezes, Future Collars

# Gdzie szukać swojego miejsca na Olimpie, czyli krótka ściągawka dla niedoświadczonych

Oto krótki przewodnik po możliwych ścieżkach kariery dla kandydatów ze znajomością danej technologii (ograniczyliśmy się do tych najpopularniejszych wśród początkujących).

## Java

Automation Test Lead  
Backend Developer  
DevOps Engineer  
Fullstack Developer  
Integration Engineer  
Java Developer  
Manual Test Engineer  
QA Engineer  
Quality Assurance Engineer  
Software Developer  
Software Engineer  
Software Test Analyst  
Test Automation Engineer  
Test Engineer

---

## JavaScript

Frontend Developer  
Fullstack Developer  
JavaScript Developer  
Manual Test Engineer  
QA Engineer  
Quality Assurance Engineer  
Software Developer  
Test Automation Engineer  
Test Engineer  
UI Developer  
Web Designer  
Web Developer

---

## Python

Application Security Engineer  
Backend Developer  
Data Analyst  
Data Engineer  
Data Scientist  
DevOps Engineer  
Embedded Software Engineer  
Embedded Developer  
Fullstack Developer  
Manual Test Engineer  
Platform Engineer  
Python Developer  
Python Security Engineer  
QA Engineer  
Software Developer  
Software Engineer  
Test Automation Engineer  
Test Engineer

---

## SQL

BI Developer  
Big Data Developer  
Business Analyst  
Data Analyst  
Data Architect  
Database Administrator  
Database Developer  
IT Analyst  
Manual Test Engineer  
QA Engineer  
Software Developer  
Software Engineer  
SQL Developer  
System Analyst  
Technical Analyst  
Test Engineer

---

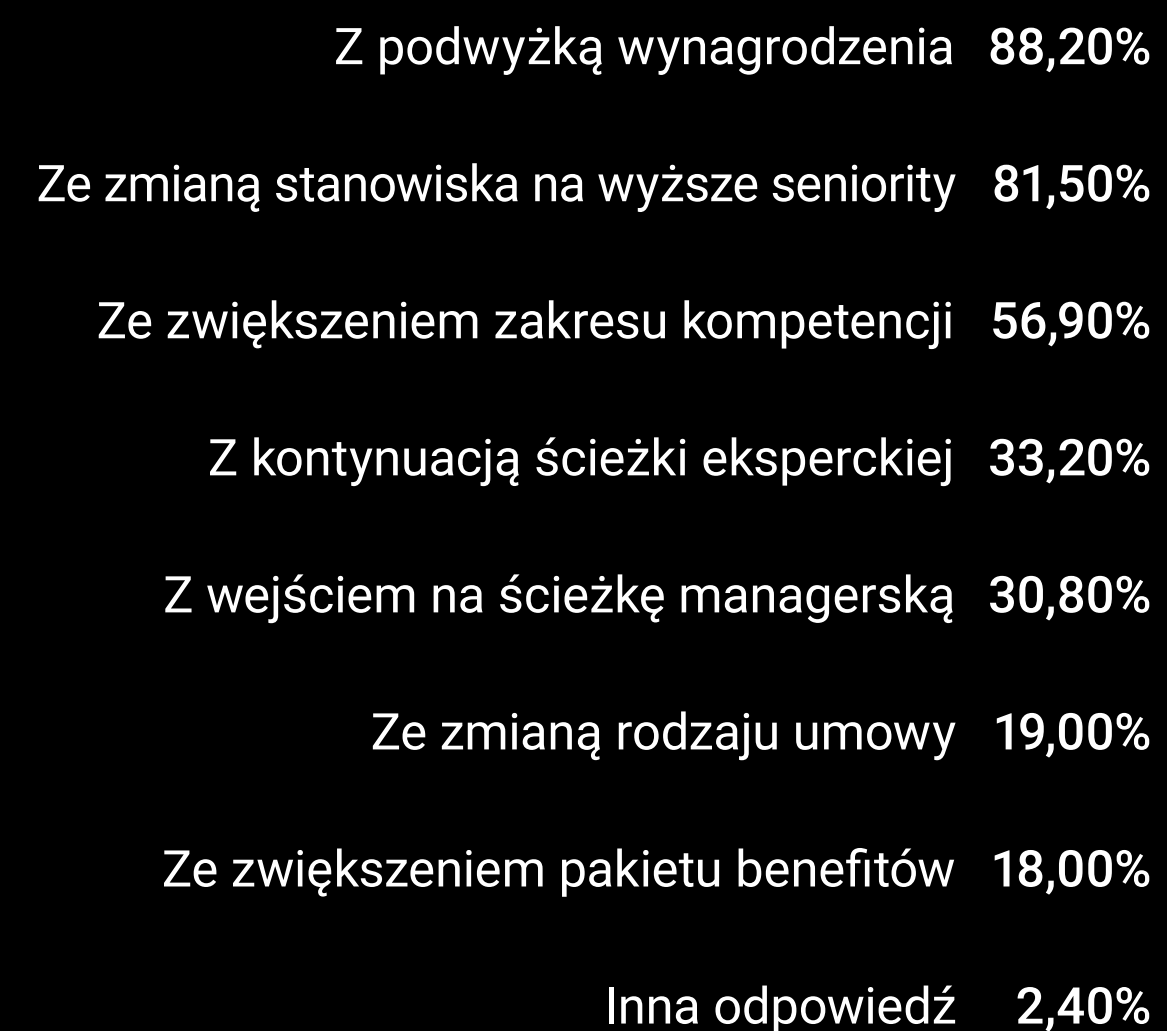
# Czego kandydaci IT oczekują od awansu i dlaczego warto słuchać ich potrzeb?

Oczywiście najsmaczniejszą ambrozją jest podwyżka wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jednak pozostaje kwestia zmiany stanowiska – w niektórych branżach mały szczegół, ale w przypadku IT – klucz do otwarcia ogrodu obfitości.

Zaledwie co trzeci kandydat deklaruje chęć wejścia na ścieżkę managerską. Warto rozmawiać z pracownikami o ich planach na przyszłość, ponieważ nie każdy kodujący chce zarządzać zespołem czy projektem. Dla wielu programistów i programistek rola managera oznacza pożegnanie się z kodowaniem i późniejsze trudności w znalezieniu nowej pracy.

## Dlaczego warto wziąć sobie do serca potrzeby kandydatów?

Różne źródła podają, że luka kadrowa w branży tech wynosi nawet do 600 tys. talentów w całej Unii Europejskiej. Nic nie wskazuje na to, aby sytuacja miała się odwrócić, dlatego lepiej jak najszybciej zainwestować w juniora, żeby już za kilka lat mieć w zespole supermida!



## Z CZYM WIĄŻE SIĘ AWANS W PRACY?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



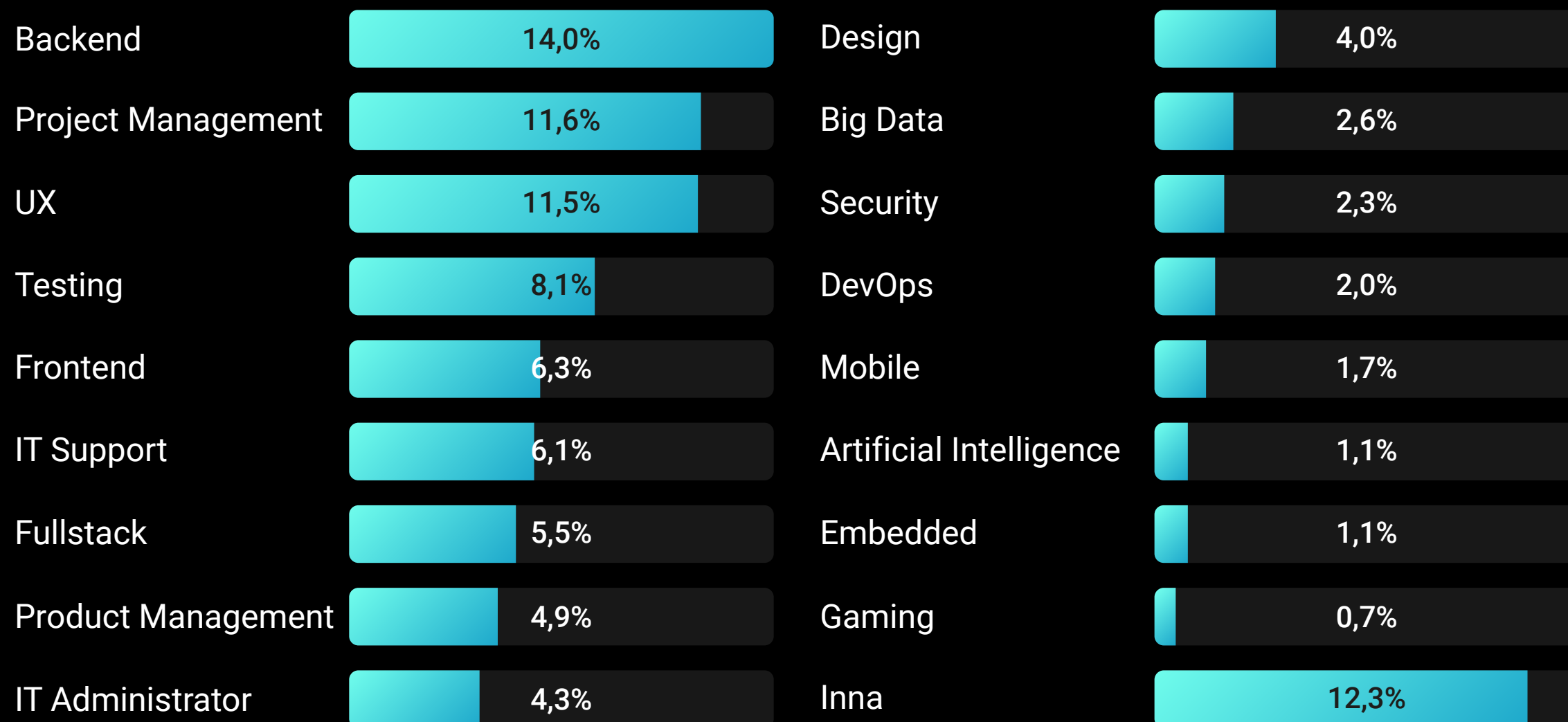
# Kim są herosi i heroski IT?

Grupa badanych specjalistów IT okazała się bardzo różnorodna – pod względem zarówno specjalizacji, jak i doświadczenia zawodowego. Taki rozkład wyników zapewnił nam szeroką perspektywę.

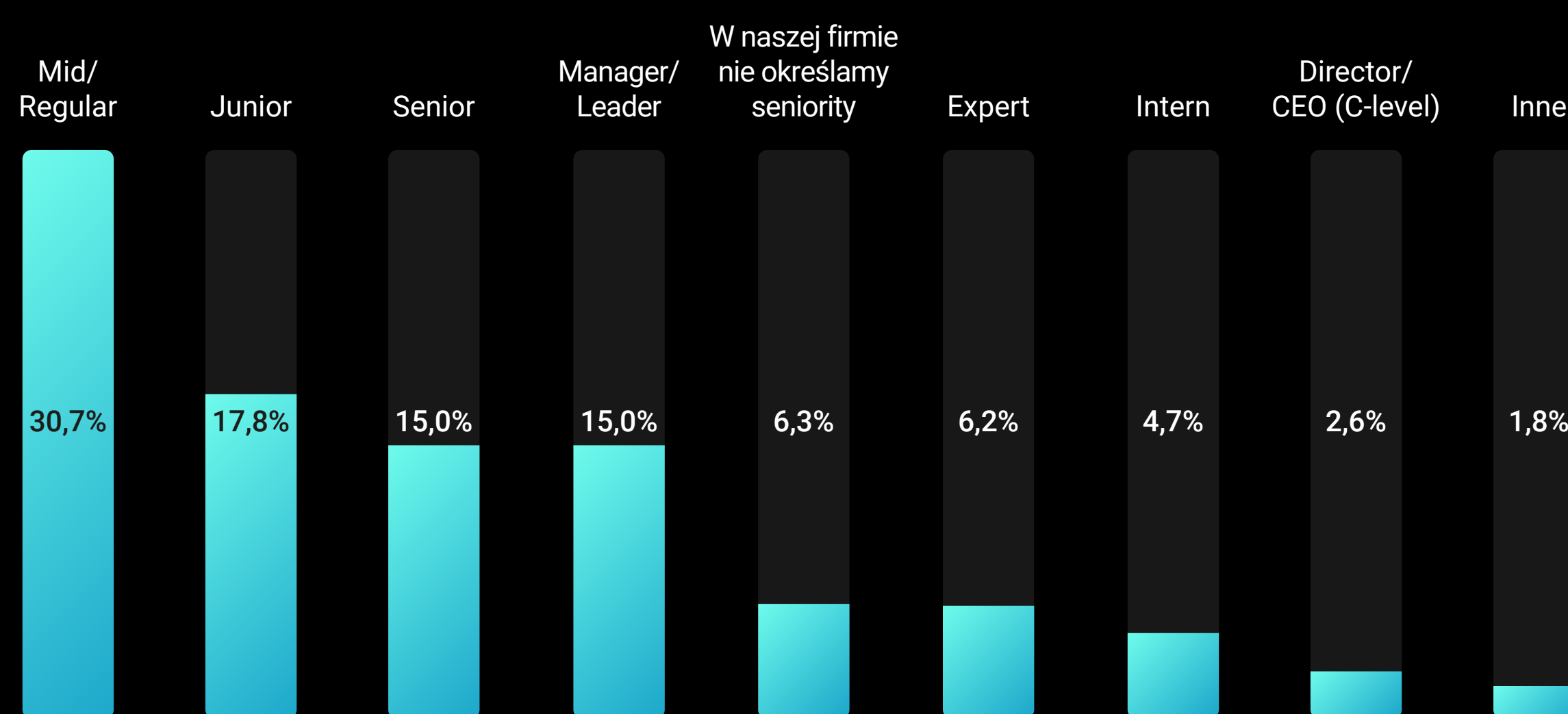
Na potrzeby badania podzieliliśmy grupy specjalistów na:

- początkujących (stażysta/junior);
- doświadczonych (mid/senior);
- ekspertów (od managera w górę).

## JAKA JEST TWOJA GŁÓWNA SPECJALIZACJA?



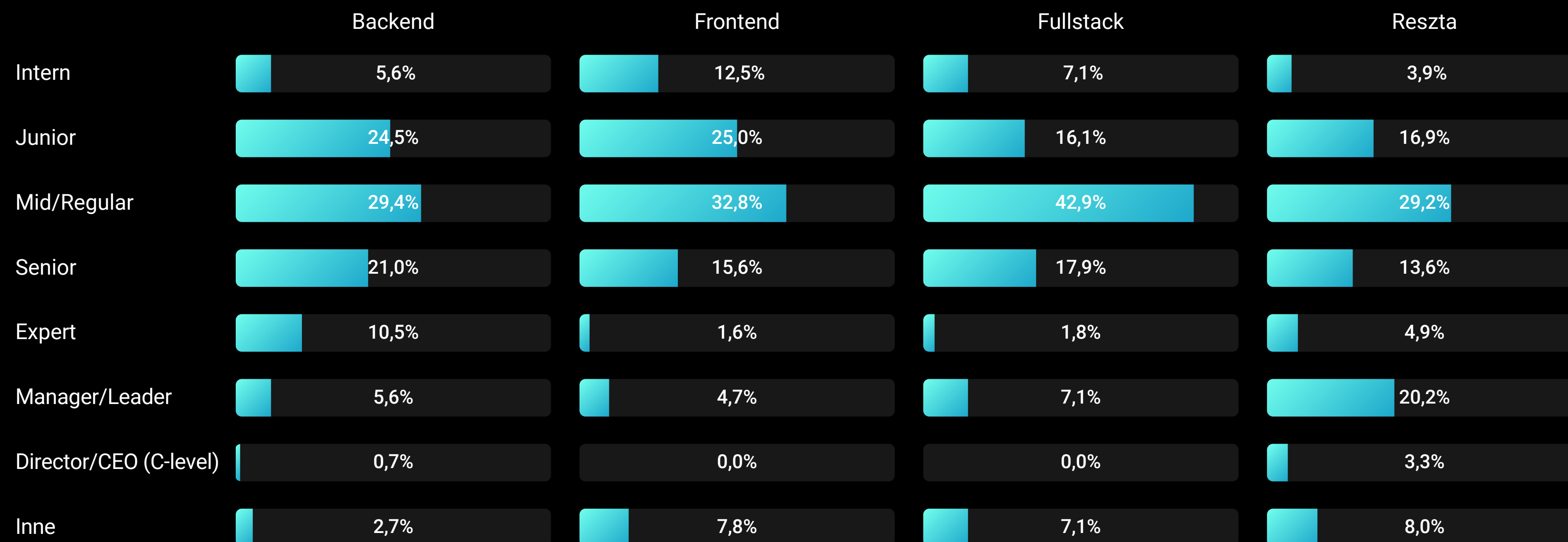
## JAKIE DOŚWIADCZENIE W BRANŻY IT POSIADASZ?

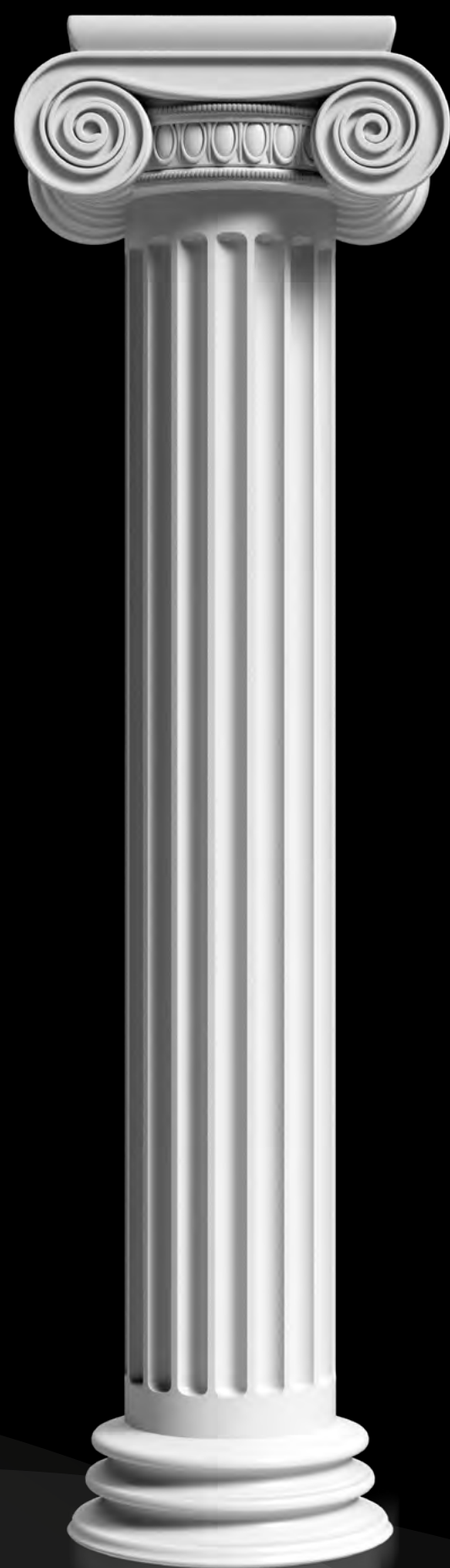


# Czym zajmują się heros(k)i IT?

## O doświadczeniu i wybranych specjalizacjach

Początkujący specjaliści najczęściej obierają karierę programistów i programistek. Aż 37,5% stażystów i juniorów zaczyna pracę we Frontendzie. W technologiach backendowych koduje 30,1%. Warto jednak docenić się Backendu i właśnie w tę stronę kierować swoje juniorskie kroki. Z danych **No Fluff Jobs** wynika, że w 2021 roku w kategorii Backend opublikowano 2 x więcej ofert niż w zajmującej drugie miejsce kategorii Fullstack. Z kolei na poziomie eksperckim znajdują się głównie osoby odpowiedzialne za zarządzanie zespołami lub całą firmą – aż 26,6% respondentów tej grupy to Project Managerowie.

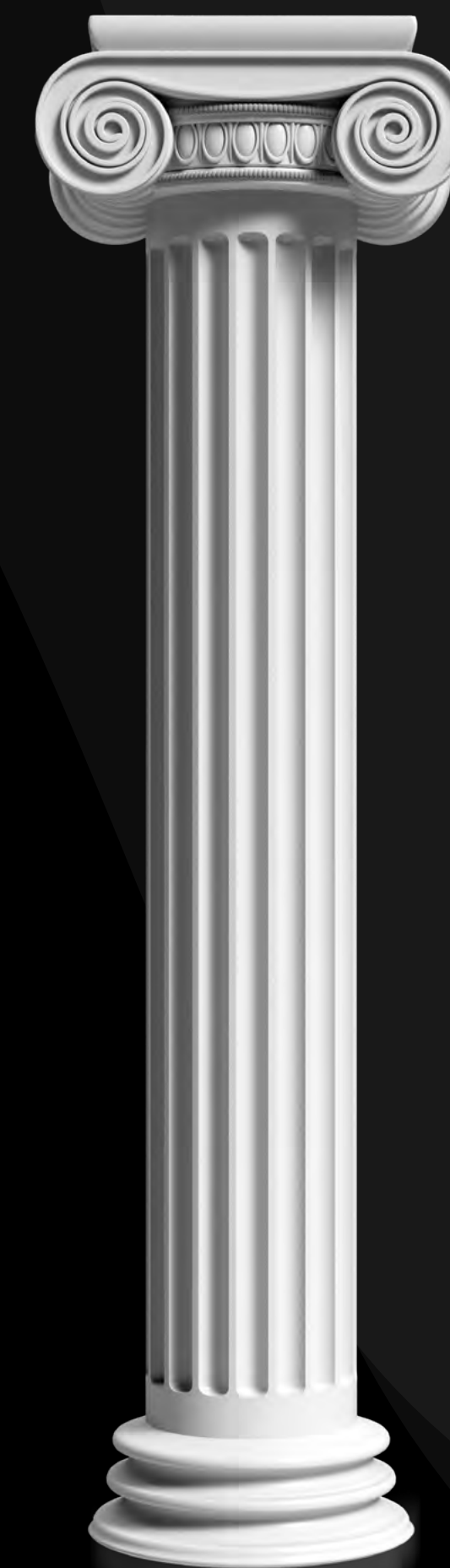




Branża IT ma naprawdę okazały węzeł gordyjski do rozplątania. Wydawałoby się, że 2 lata doświadczenia zawodowego wystarczy, aby zacząć snuć marzenia o awansie. W teorii. W praktyce bowiem wiele ofert pracy dla juniorów zaczyna się od słów: „wymagane minimum 2 lata doświadczenia”.

## 13,1% juniorów ma od 2 do 5 lat doświadczenia w branży IT

Z czego wynikają takie rozbieżności? Możliwe, że każda organizacja przyjmuje własne kryteria względem wymagań na konkretnym stanowisku. Trudno o sylwetkę „typowego juniora”, zwłaszcza teraz, gdy przebranżowienie stało się tak popularne – każdy kandydat zaczyna z innego poziomu... I prawie każdy napotyka mur. Aż **77% juniorów twierdzi, że znalezienie pierwszej pracy w IT jest trudne**. Może pora zainwestować w nieoszlifowane diamenty, aby wyłuskać z rynku wspaniałych midów i seniorów?



# Heroski IT, czyli sytuacja kobiet w branży tech

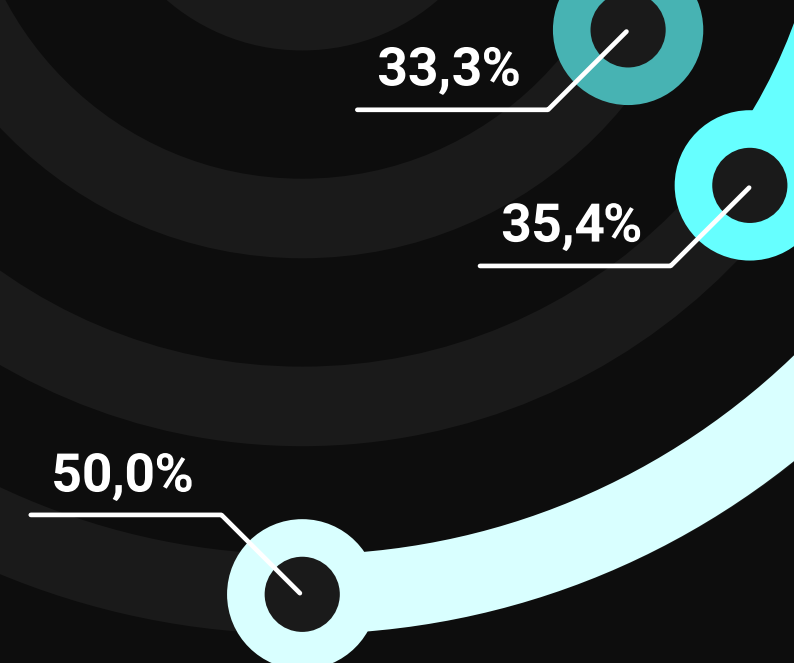
W naszym badaniu prawie 57% kandydatów liczyły kobiety. Niestety specjalistek IT było już zaledwie 38,7%, a ich obecność w branży maleje z każdym kolejnym poziomem doświadczenia (juniorki stanowiły 50% wszystkich respondentów, midki/seniorki – 35,4%, a ekspertki – 33,3%). Wśród badanych kobiet 29% obejmuje stanowiska juniorskie, 41,8% to midki lub seniorki, a 20,6% to ekspertki. Pozostała część nie określiła swojego seniority.

Możliwe, że za jakiś czas ten trend zacznie się odwracać. Na rynku pracy można już wyłapać kilka sygnałów zmian:

- Powstaje coraz więcej inicjatyw i organizacji zrzeszających kobiety, które chcą działać w IT.
- Wysoki odsetek претенdentek do świata tech – przebranżowienie wśród kobiet rośnie na sile.
- Trwa boom na specjalizacje takie jak: Testing czy UX/UI Design. Właśnie te kierunki cieszą się dużą popularnością zarówno wśród kandydatek, jak i specjalistek IT.
- Nastroje społeczne związane z sytuacją kobiet.

Początkujące  Doświadczone  Ekspertki

## UDZIAŁ KOBIEC NA POSZCZEGÓLNYCH POZIOMACH DOŚWIADCZENIA



# Skąd specjaliści IT czerpią wiedzę, by móc później zbierać laury?

Te wyniki powinny pokrzepić kandydatów IT. Skoro ich koledzy i koleżanki po fachu twierdzą, że samodzielna nauka przydaje się do efektywnej pracy w IT, to znaczy, że dobre praktyki z początków kariery zaowocują w przyszłości.

Co ciekawe, wszystkie grupy specjalistów – od początkujących aż do ekspertów – udzieliły niemal identycznych odpowiedzi. To oznacza również, że w sektorze IT nie ma mowy o chwili wytchnienia. Ten zawód wymaga **stałego poszerzania kompetencji na własną rękę**.

W JAKIM STOPNIU POSZCZEGÓLNE FORMY KSZTAŁCENIA SĄ PRZYDATNE DLA EFEKTYWNEJ PRACY W IT?



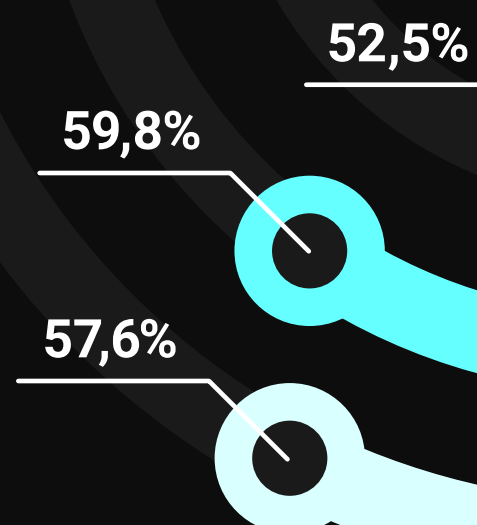
# Heros(k)i IT a praca zdalna

Przez pandemię życie biurowe zaczęło przypominać koło fortuny. Jeszcze niedawno szumnie ogłoszono masowe powroty do biur. Gdy piszemy te słowa (początek grudnia), znowu przełączamy się na tryb remote. Jedno jest pewne: praca zdalna już z nami zostanie.

Rozsmakowała się w niej szczególnie branża IT. Gdy zapytaliśmy specjalistów o decydujące czynniki, które wpłynęły na przyjęcie posady u obecnego pracodawcy, praca zdalna zdobyła aż **46,9% głosów**. To już nie benefit, a standard.

Początkujący  Doświadczony  Ekspert

## PRACA ZDALNA W PODZIALE NA SENIORITY



# Co powinny zrobić firmy, aby sprostać oczekiwaniom i potrzebom specjalistów IT w czasach postpandemicznych?

Pandemia przyniosła zupełnie nowe wyzwania dotyczące organizacji pracy. Zmieniła także dotychczasowe rozumienie *work-life balance*. Na potrzeby specjalistów skutecznie odpowiedzą te firmy, które przede wszystkim postawią na kulturę szanującą indywidualność, zapewnią elastyczność miejsca i godzin pracy oraz zastąpią dotychczasowe modele kontroli produktywności świadomym leadershipem. Narzędzia i procesy wspierające pracę zdalną, efektywna komunikacja i słuchanie potrzeb pracowników to kluczowe elementy przyjaznego miejsca pracy.

Rozwijając zespół Idego, wolimy skoncentrować się na działaniach, które faktycznie ułatwiają naszym pracownikom przysłówiową codzienność, niż mnożyć procedury i wskaźniki wyników. Istotne jest również indywidualne podejście do rozwoju zawodowego pracowników – i tu szczególną rolę odgrywają zarówno liderzy poszczególnych zespołów, jak też dział HR, z którymi taka spersonalizowana ścieżka rozwoju jest wypracowywana.



**PIOTR GROZA**

Co-founder, Idego Group

# Kompetencje twarde: która technologia z palmą pierwszeństwa?

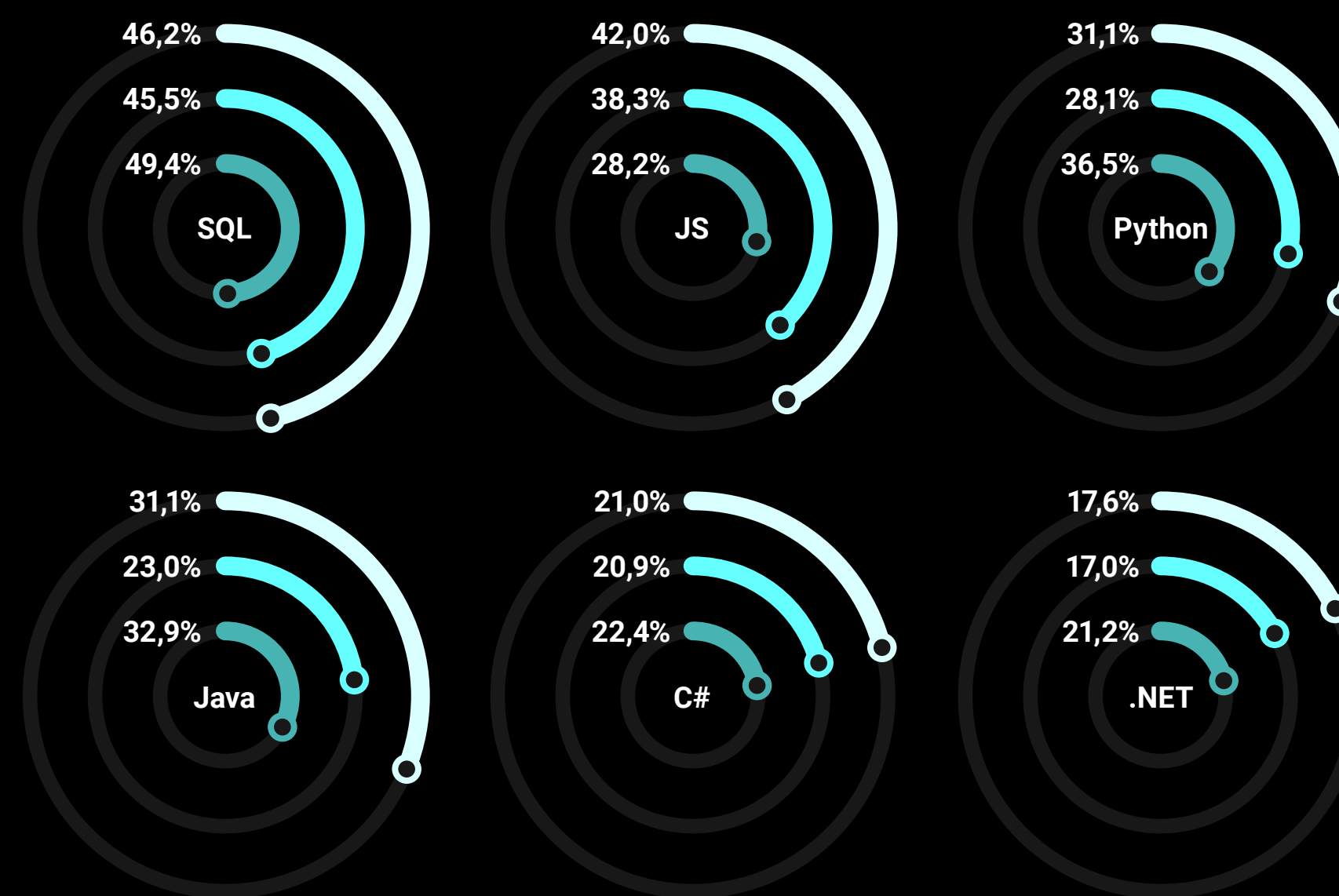
Biorąc pod uwagę podział na doświadczenie, **SQL** wyprzedził wszystkie inne technologie i wygrał jako kluczowa umiejętność. Z SQL korzysta w pracy prawie połowa badanych specjalistów IT. Największa zmiana dotyczyła **JavaScript**, który z 42% odpowiedzi u juniorów spadł aż do 28% u seniorów.

Planując karierę i rozwój w IT, warto jednak poczytać o konkretnych, interesujących nas specjalizacjach, wypisać najczęściej pojawiające się wymagania i uczyć się według tego klucza. Jak widać, rozbieżności są spore. Dla przykładu: **Frontend Developer** w 90% polega na **JavaScript**, podczas gdy **Testerzy** korzystają głównie z **SQL**, **Selenium** oraz **Pythona**.

■ Początkujący 
 ■ Doświadczony 
 ■ Ekspert

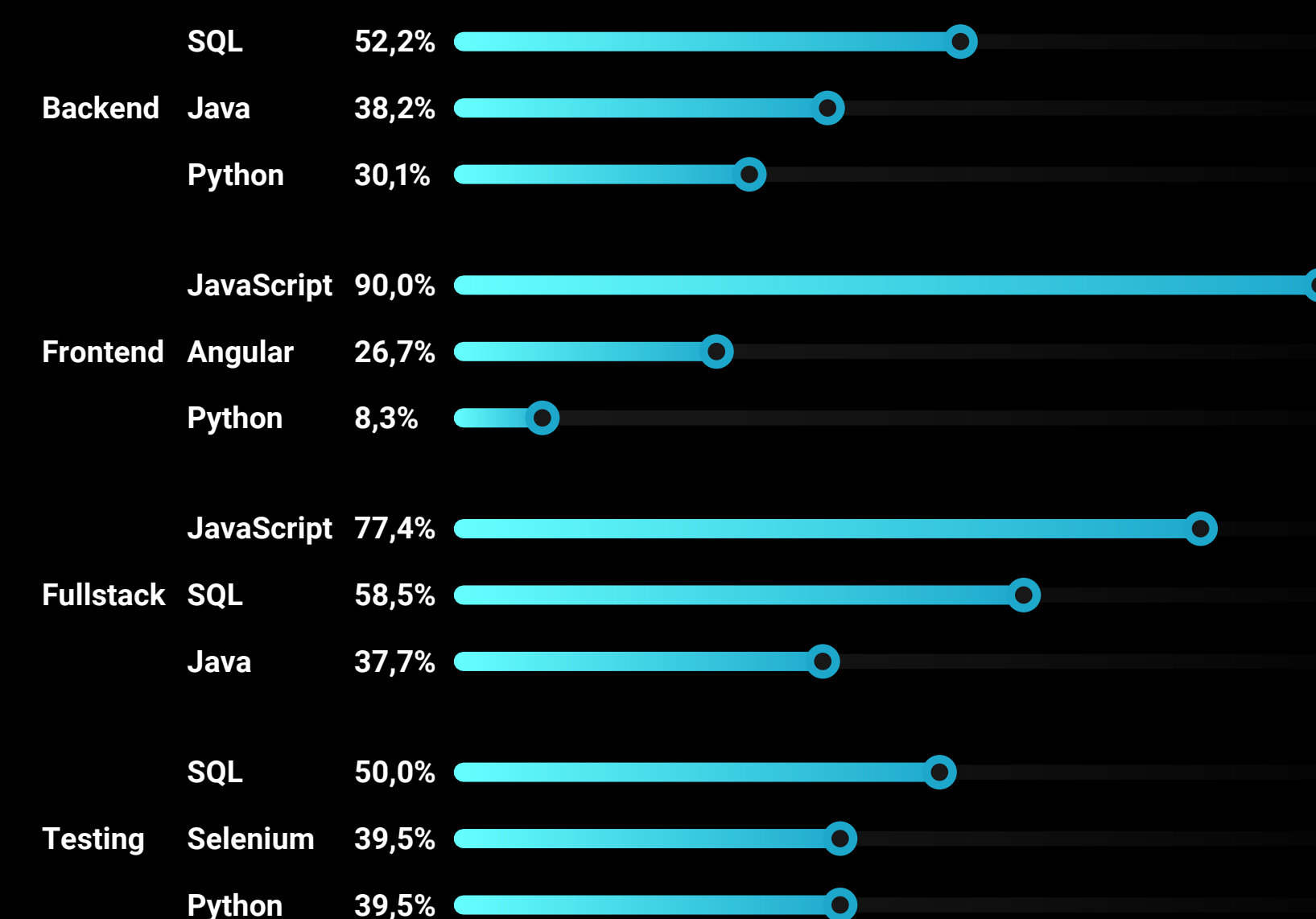
## KTÓRE TECHNOLOGIE SĄ POTRZEBNE NA DANYM POZIOMIE DOŚWIADCZENIA?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



## KTÓRE TECHNOLOGIE SĄ POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



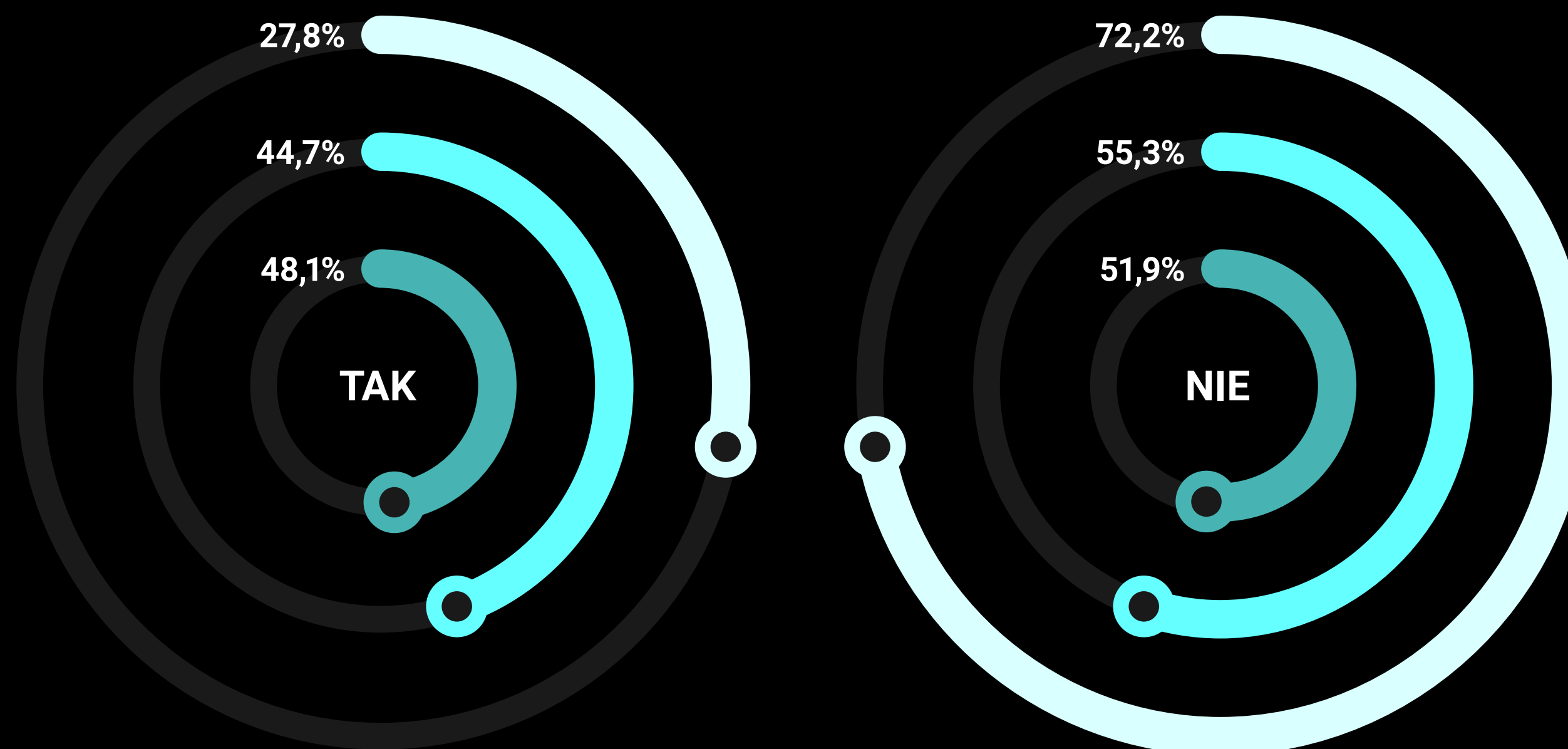


# Którędy prowadzi droga do awansu?

Niekiedy kręta to droga. Każdy śmiałek obiera inny cel podróży – w zależności od swojego bagażu doświadczeń.

Początkami w IT rządzą **drakońskie prawa**. Droga od juniora do mida jest znacznie dłuższa niż od mida do seniora. Według naszego badania jedynie 27,8% początkujących specjalistów awansowało w 2021 roku, podczas gdy wśród doświadczonych pracowników było to 44,7%, a ekspertów – 48,1%. Podobnie wygląda kwestia zarobków. **Przypomnijmy, że junior zarabia zwykle 2 x mniej niż mid na tym samym stanowisku.**

## CZY W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU AWANSOWAŁEŚ(-AŚ)?



■ Początkujący ■ Doświadczony ■ Ekspert

# Czego heros(k)i IT oczekują od awansu?

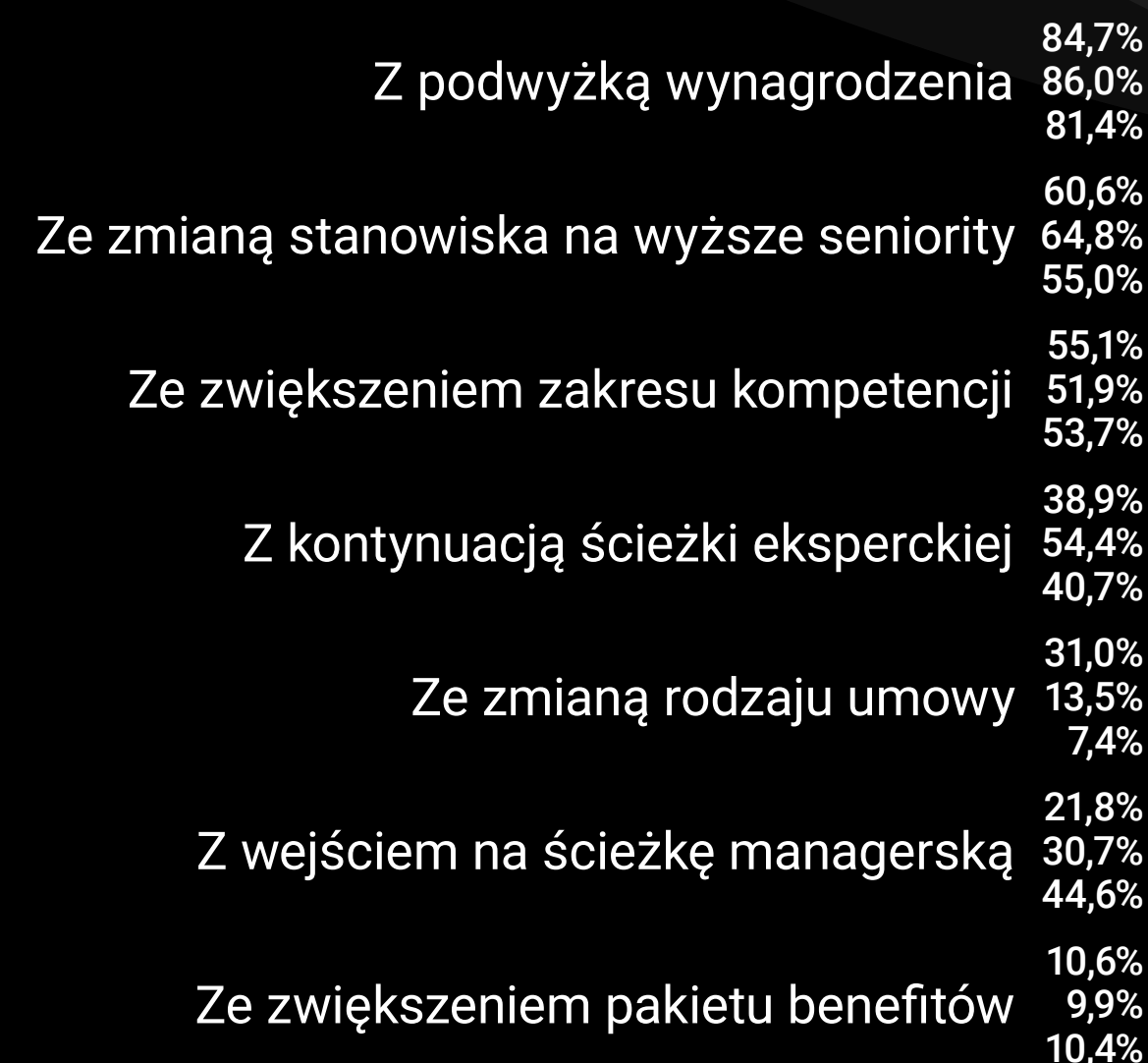
Oczywiście **podwyżka wynagrodzenia** zbiera laury niezależnie od doświadczenia respondentów. Dla początkujących specjalistów awans oznacza także wejście na **kolejny poziom seniority**. Nie myślą jeszcze o ścieżce managerskiej – liczą na **rozwój kompetencji technicznych**.

Marzenia o zarządzaniu zespołem rodzą się dopiero u doświadczonych herosów IT. Dla juniorów ważniejsza będzie **zmiana typu umowy** (ze zlecenia na umowę o pracę) oraz zwiększenie **odpowiedzialności** w zespole.

## Minął złoty wiek benefitów

Specjaliści IT są jednomyślni – tylko 10% wszystkich respondentów oczekuje zwiększenia **benefitów pozapłacowych** przy okazji awansu.

Początkujący
  Doświadczony
  Ekspert



## Z CZYM WIĄŻE SIĘ AWANS W PRACY?

[WIELOKROTNY WYBÓR]

# Jak wygląda droga do awansu? Które kompetencje miękkie warto rozwijać?

Kompetencje miękkie odgrywają kluczową rolę w procesie rozwoju talentów i przyznawania awansów. Wielu pracodawców wychodzi z założenia, że kompetencje twarde czy umiejętności techniczne są ważne, ale kandydat na dane stanowisko jest w stanie szybko nadrobić ewentualne braki. Zaś w przypadku kompetencji miękkich ich trening wymaga czasu, a osiągnięcie poziomu eksperckiego czy mistrzowskiego jest procesem wieloletnim (stąd często pisze się o nich w kontekście nauki przez całe życie).

Których kompetencji potrzebują zatem specjaliści IT, aby piąć się po szczebelkach kariery? Będą to m.in. rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, komunikacja, samodoskonalenie czy zdolność do adaptacji.

Natomiast na stanowiskach, gdzie zarządza się zespołami, także umiejętności przywódcze, negocjacji oraz delegowania zadań. Jak te kompetencje doskonalić? Tu bez wątpienia najlepszym rozwiązaniem jest praktyczny trening. Możemy bowiem przeczytać setki książek o tym, jak być skutecznym liderem, ale przywództwa nie nauczymy się, jeśli pewnego dnia nie zaczniemy zarządzać grupą ludzi, nawet na niewielką skalę, np. przy realizacji jakiegoś zadania w ramach projektu.



**DR AGNIESZKA GOLIŃSKA**

Psycholożka, specjalistka w dziedzinie zarządzania, Katedra Zarządzania, Uniwersytet SWPS

# Jakie są kryteria i czynniki przyznawania awansu? Czy pracownik ma wyznaczoną ścieżkę rozwoju?

Lubię wierzyć, że czasy utożsamiania programisty z brodatym mężczyzną we flanelowej koszuli i okularach, trudniącego się przez 8h dziennie patrzeniem w monitor, a dorywczo wymieniającego tonery w drukarkach, są już dawno za nami. Dzisiaj częściej mówi się, że specjaliści z branży technologicznej to IT Heroes naszych czasów, dzięki którym świat jest nieco lepszym miejscem.

Jakie kompetencje powinien mieć taki bohater, żeby móc liczyć na awans? Najczęściej jest to kombinacja kompetencji miękkich oraz technicznych. Te pierwsze mają bezpośrednie przełożenie na umiejętne zrozumienie potrzeb biznesowych, budowanie relacji z klientem oraz zręczną współpracę z zespołem. Z kolei ekspertyza techniczna

pozwała dobrać optymalne narzędzia do budowy jakościowych, niezawodnych rozwiązań i tym samym nadać życie nawet najbardziej abstrakcyjnym pomysłom. Dzięki takiemu zestawowi specjalista IT jest w stanie dostarczyć działający produkt, który zadowoli klienta oraz użytkowników.

Ekstra punktowane są także: proaktywność, wychodzenie z inicjatywą, umiejętność kompleksowego spojrzenia na cały system, mentorship dla członków zespołu z mniejszym stażem, a także zaangażowanie w tematy wpływające na całą organizację.

Jasna ścieżka rozwoju jest jeszcze stosunkowo rzadko definiowana, a jeszcze rzadziej faktycznie używana, jednak na rynku pojawiają się kolejne firmy, które działają z nią w zgodzie.



**WERONIKA SZATAN**

Head of Hiring, u2i

# Czy każdy heros IT chce dzierżyć trójząb władzy?

**Pora obalić kolejny mit:** specjaliści na eksperckich stanowiskach wcale nie są (i nie muszą być!) najlepszymi programistami w zespole. Z naszego badania wynika, że jedynie 25% ekspertów zajmuje się kodowaniem. Reszta odpowiada za zarządzanie zespołem i tworzenie strategii rozwoju. Tu kluczowe będą świetna perspektywa biznesowa, a także wysoko rozwinięte umiejętności miękkie.

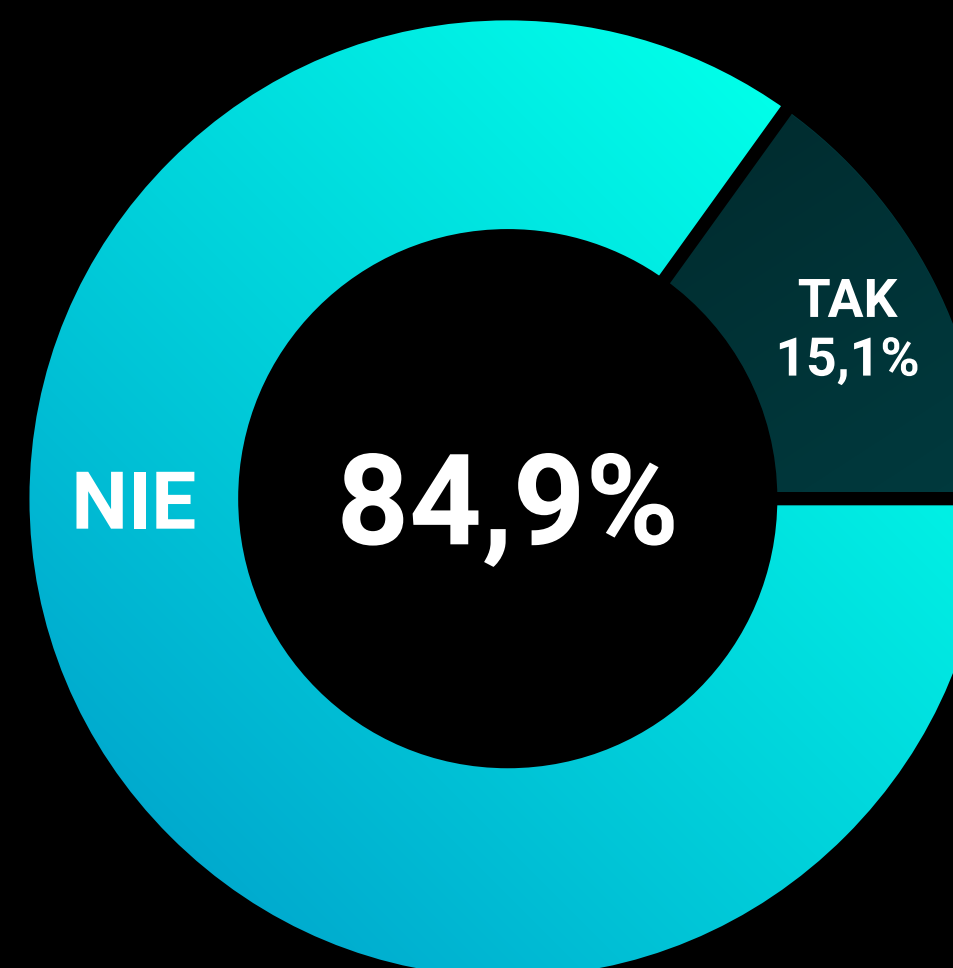
**41% doświadczonych specjalistów IT uważa, że wybór ścieżki managerskiej utrudni im zmianę pracy w przyszłości. W kierunku managerskim chce rozwijać się 40% badanych.**

Wejście na drogę managerską często wiąże się z porzuceniem kodowania i wypadnięciem z gry. Dlatego tak ważne jest, aby firmy ustalały rozwój ścieżki kariery z każdym pracownikiem indywidualnie oraz zapewniły przygotowanie do pełnionej roli.

Im większe doświadczenie, tym częściej specjaliści IT deklarowali, że pracodawca zapewnia im szkolenie z zakresu kompetencji miękkich (początkujący – 36,2%, eksperci – 49,6%).

## CZY W SWOJEJ PRACY PROGRAMUJESZ?

### Project Management



### Product Management



# Dlaczego heros(k)i IT mówią „tak” przyszłemu pracodawcy?

Panaceum na niedobór talentów w IT nie istnieje. Specjaliści i specjalistki IT decydują się przyjąć ofertę od danej firmy z różnych powodów, a ich decyzje w dużej mierze zależą od stażu pracy.

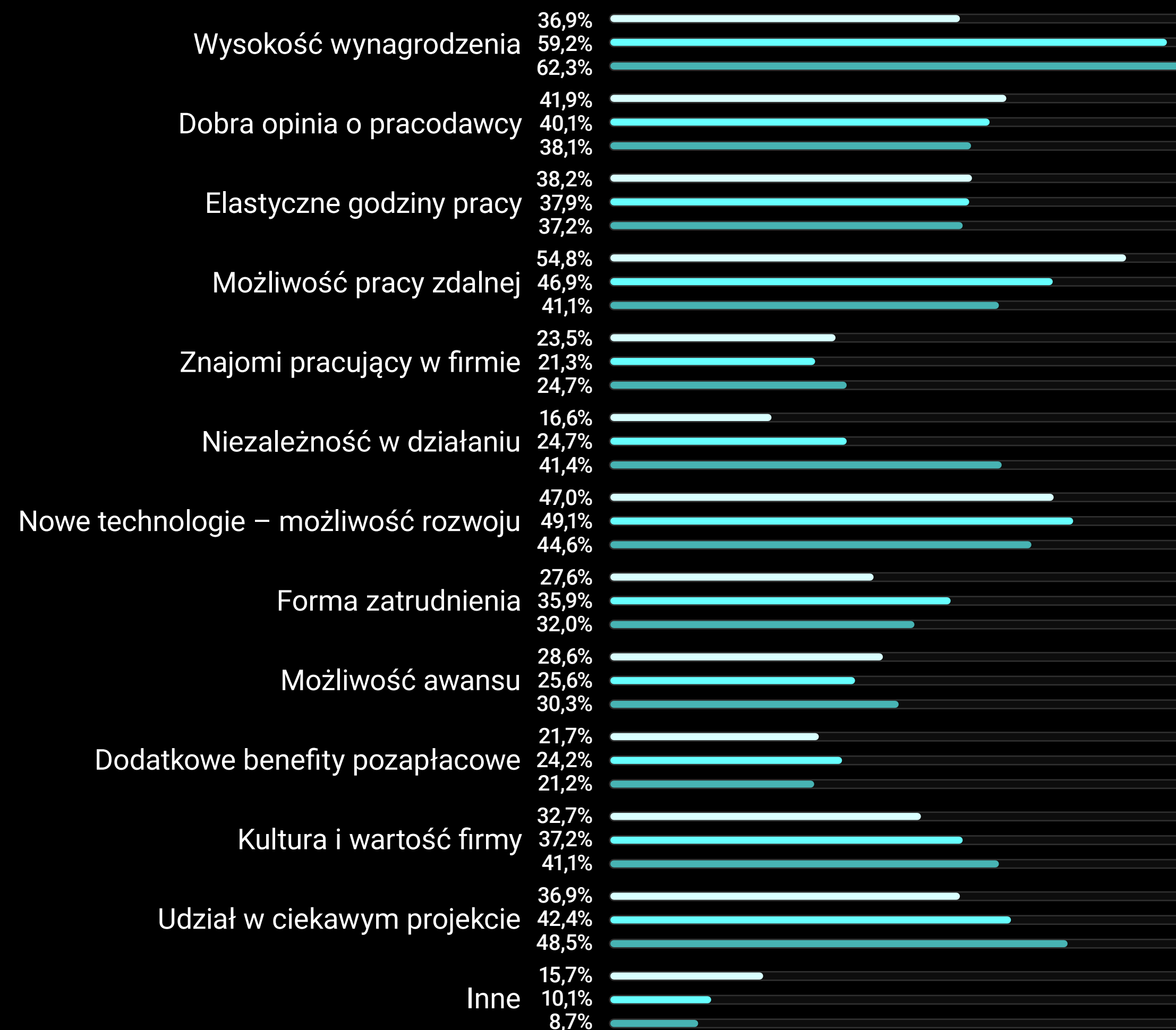
Dla juniorów kwestie wynagrodzenia, typu umowy, ciekawych projektów czy kultury organizacji nie będą kluczowe, ponieważ na **początku kariery zależy im, by po prostu wejść do branży**. Wiedzą, że czas na bycie wybrednym przyjdzie wraz z kolejnymi latami doświadczenia. Co ciekawe, juniorzy, najliczniej ze wszystkich badanych grup, wskazali **pracę zdalną** (54,8%) jako główny motywator do przyjęcia oferty pracy.

Inną perspektywę reprezentuje grupa bardziej doświadczonych specjalistów IT. Dla nich zarobki stanowią kluczowy czynnik. Tuż za nimi plasują się ciekawe projekty, możliwości rozwoju, niezależność oraz kultura organizacji. Taki wynik tylko potwierdza, jak świadomą i wymagającą są grupą.

Początkujący
  Doświadczony
  Ekspert

## JAKIE BYŁY DECYDUJĄCE CZYNNIKI PODJĘCIA WSPÓŁPRACY Z OBECNYM PRACODAWCĄ?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



# Jabłko niezgody między specjalistą IT a pracodawcą

Również w przypadku powodów zmiany pracy odpowiedzi respondentów różnią się w zależności od stażu pracy. Juniorom najczęściej doskwiera **brak możliwości rozwoju** (47,8%) oraz **za niskie wynagrodzenie** (45,7%). Biorąc pod uwagę fakt, że wielu juniorów musi czekać kilka dobrych lat na awans, nic dziwnego, że wskazali właśnie te odpowiedzi.

**Grupą najbardziej niezadowoloną z obecnych zarobków są midzi i seniorzy.**

Natomiast eksperci zaczynają rozglądać się za nową pracą, gdy nie odpowiada im **management** oraz **atmosfera** w firmie. Kolejnymi bolączkami są brak wyzwań i możliwości rozwoju.

■ Początkujący
 ■ Doświadczony
 ■ Ekspert

## CO BYŁO POWODEM ZMIANY PRACY?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



# Najczęściej używane technologie na danym stanowisku – heroiczna ściągawka

	Java	JS	Python	.NET	C#	C++	PHP	SQL	Kotlin	Angular	Node_js	Selenium	Android	Swift	Django	Spark
Backend	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓	
Frontend		✓								✓	✓					
Fullstack	✓	✓		✓	✓			✓		✓	✓					
DevOps			✓													
IT Administrator			✓		✓											
Testing	✓	✓	✓		✓			✓				✓				
Embedded						✓										
Security			✓													
Gaming					✓	✓										
Mobile	✓								✓				✓	✓		
Artificial Intelligence			✓													
Big Data			✓					✓								✓
IT Support								✓								
Project Management								✓								



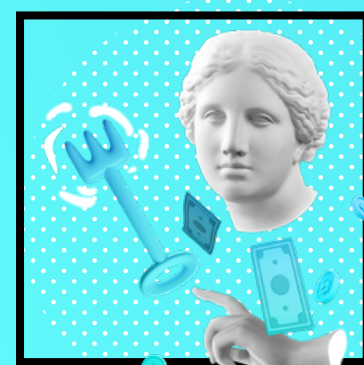


# 12 prac rekrutera, czyli jak zwabić i utrzymać specjalist(k)ę IT?

1 Proponuj pracę zdalną



2 Podawaj widełki wynagrodzenia



3 Dostosuj wymagania i stawkę do oferty pracy



4 Zapewnij ciekawe projekty



5 Wspólnie ustal kierunek rozwoju



6 Pogłębiaj swoją wiedzę techniczną



7 Pamiętaj o dawaniu informacji zwrotnej



8 Dokładnie przedstaw swoje wymagania



9 Inwestuj w kompetencje miękkie



10 Zaufaj i pozwól na samodzielność



11 Daj szansę juniorom



12 Postaw na szczerość od pierwszej rozmowy



# Jakie działania może podjąć rekruter, aby zainteresować swoją ofertą doświadczonego kandydata?

Must have rekruterskie to być bardzo dobrze przygotowanym, znać wszelkie szczegóły projektu, zwłaszcza te techniczne. Rekruter musi także dobrze dopasować ofertę do umiejętności i doświadczenia kandydata. Na pewno nie może mylić Java z JavaScript. Zarzuceni ogromną liczbą ofert specjaliści chcą poznać szczegóły szybko i bez zbędnego marketingowego żargonu. Nie przyciągnie się ich „przyjazną atmosferą” i „owocowymi czwartkami”, ale tym, czy projekt jest faktycznie ciekawy, czy będą mogli się w nim rozwijać i czym konkretnie będą się zajmować.

Oczywiście mówiąc o konkretach, mamy na myśli także wynagrodzenie. Ważne jest, aby od samego początku kandydat wiedział, czy dana propozycja jest dla niego atrakcyjna. Dużo zależy także od stylu, sposobu komunikacji i wyczucia osoby rekrutującej.



**SAMANTA KURKOWIAK**

Senior Recruitment & Employer  
Branding Specialist, Fabres

# Jak budować relację z kandydatem, którego chcielibyśmy zatrudnić?

Warto stawiać na długoterminowe relacje. Może być to telefon odświeżający co 3 miesiące lub co 6 miesięcy. W większości przypadków będzie to jedynie sprawdzenie, czy kandydat planuje zmiany zawodowe. Czy warto inwestować swój czas i energię w takie działania? Warto. Kiedy kandydat jest gotowy do wejścia na rynek pracy, w pierwszej kolejności zgłosi się właśnie do nas. Dlaczego? Bo darzy nas zaufaniem, czuje się zaopiekowany i zobowiązany dzięki istniejącej relacji.

Warto dbać o transparentność. Kandydaci cenią sobie prawdę. Nie malujemy zatem trawy na zielono. Jeśli technologia jest mało interesująca albo projekt nie jest greenfieldowy, a utrzymaniowy – powiedzmy o tym. Możemy tym zyskać w oczach kandydata. Oczywiście istnieje też ryzyko, że odstraszymy potencjalnych pracowników, ale czy i tak nie odeszliby z projektu, gdyby pojawił się legacy code, o którym nikt dotąd nie wspominał?



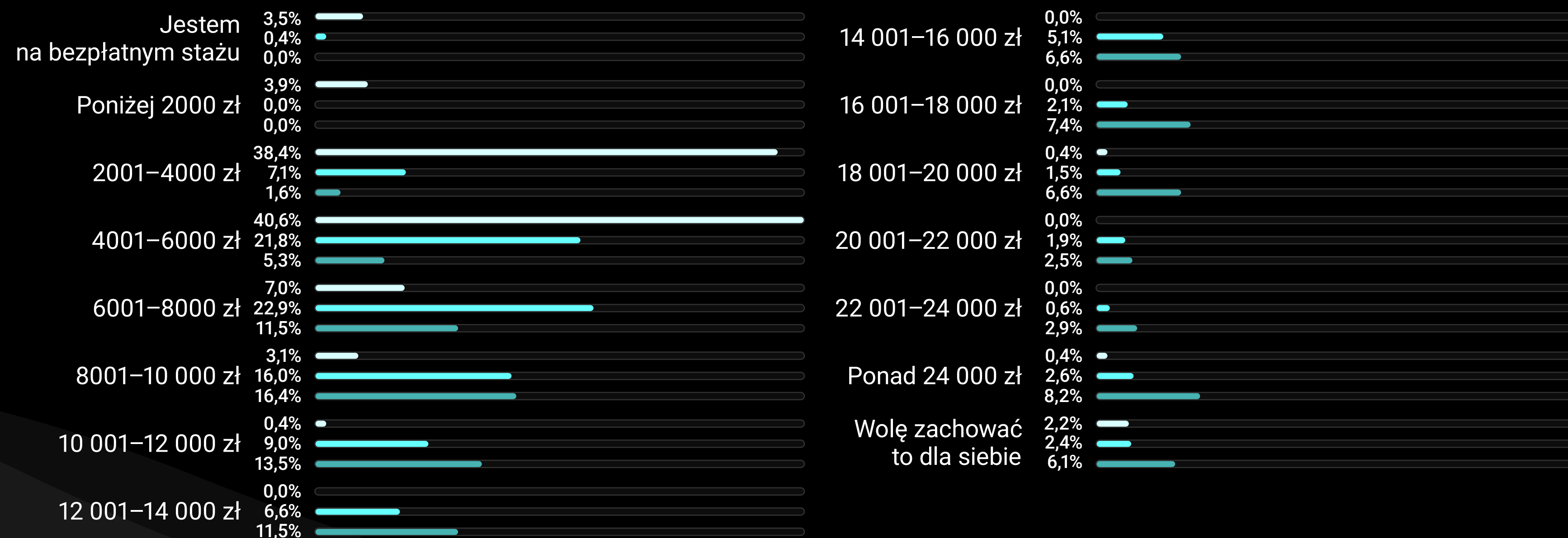
**KATARZYNA GAJDA-MĄKA**

IT Recruitment Specialist &  
IT Recruitment Coordinator,  
Ringier Axel Springer TECH

# Wypłacenie drachm, czyli ile należy się za pracę herosa?

Na jakie zarobki mogą liczyć respondenci badania? 79% początkujących specjalistów IT wskazało, że zarabia w przedziale **2000–6000 zł netto** (na rękę). Z kolei 70,7% doświadczonych (mid/senior) deklaruje, że na ich konto co miesiąc wpływa powyżej **6000 zł netto**. Aż 81,6% ekspertów zaznaczyło, że zarabia ponad **8000 zł netto**.

## JAKI JEST TWÓJ POZIOM ZAROBKÓW NETTO (NA RĘKĘ) MIESIĘCZNIE?



■ Początkujący
 ■ Doświadczony
 ■ Ekspert



# Pertraktacje z herosami IT – o jakich umowach mowa?

W 2021 roku na portalu [nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com) w niemal ¾ ofert pracy proponowano umowę B2B, podczas gdy Umowa o pracę pojawiła się w co czwartym ogłoszeniu.

A jaką formę zatrudnienia zadeklarowali sami specjaliści IT? Odsetek pracujących na podstawie UoP był niemal identyczny dla wszystkich poziomów doświadczenia (około 57%). Różnice pojawiły się w przypadku B2B – jedynie 11,4% juniorów wskazało ten typ umowy. Wśród doświadczonych specjalistów wynik wyniósł 34,6%, a wśród ekspertów – 35,2%.

To dość ciekawe zestawienie, bo pokazuje rozdźwięk między stanem faktycznym a tym, co oferuje rynek pracy IT. Przy okazji obalamy mit

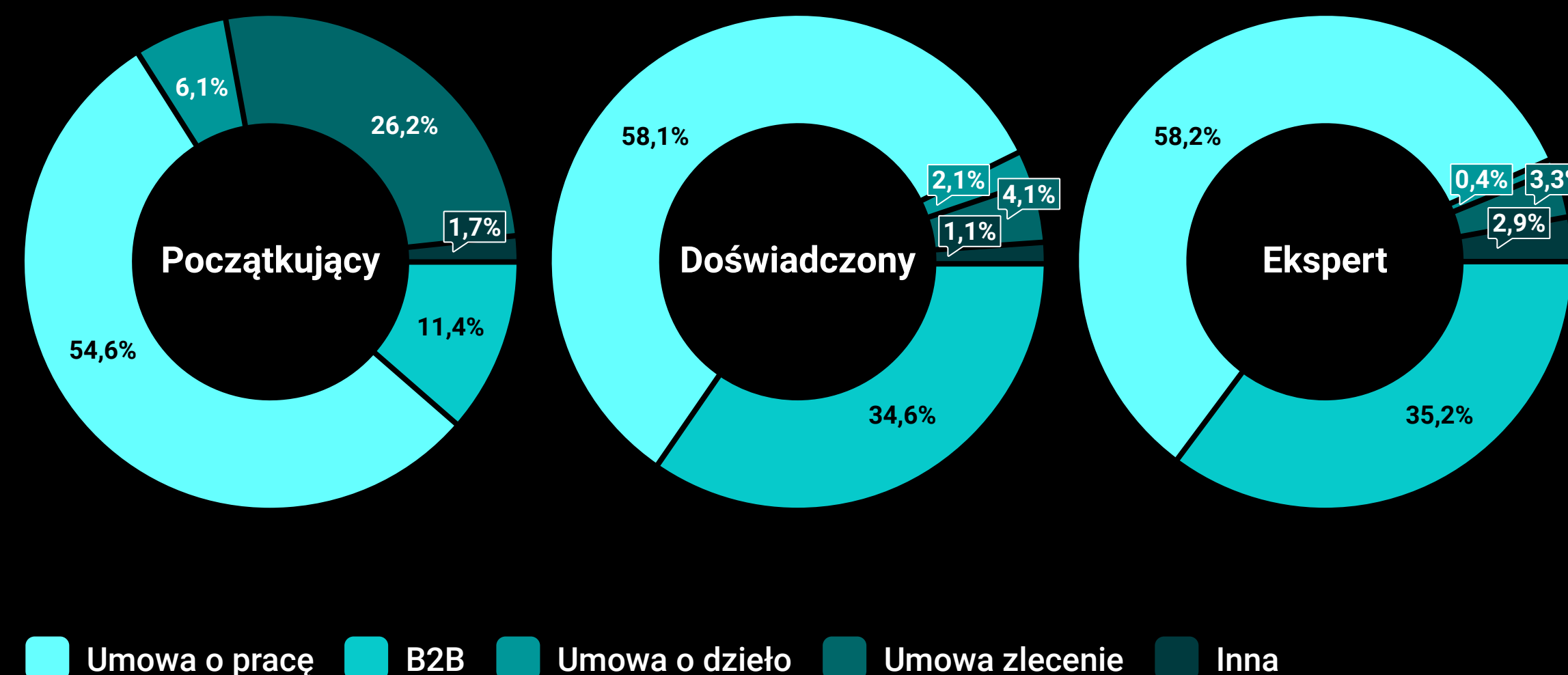
dotyczący wyższości B2B nad innymi formami zatrudnienia. Pamiętajmy, że kontrakt B2B zazwyczaj opłaca się przy wysokich zarobkach lub w przypadku świadczenia usług kilku pracodawcom jednocześnie.

**B2B najczęściej wybierali specjaliści Fullstack, Frontend, Backend, Mobile i Design.**

## Co na to świat HR?

75,5% rekruterów IT wskazało, że IT preferuje zatrudnienie na podstawie B2B.

## NA PODSTAWIE JAKIEJ FORMY ZATRUDNIENIA PRACUJESZ?

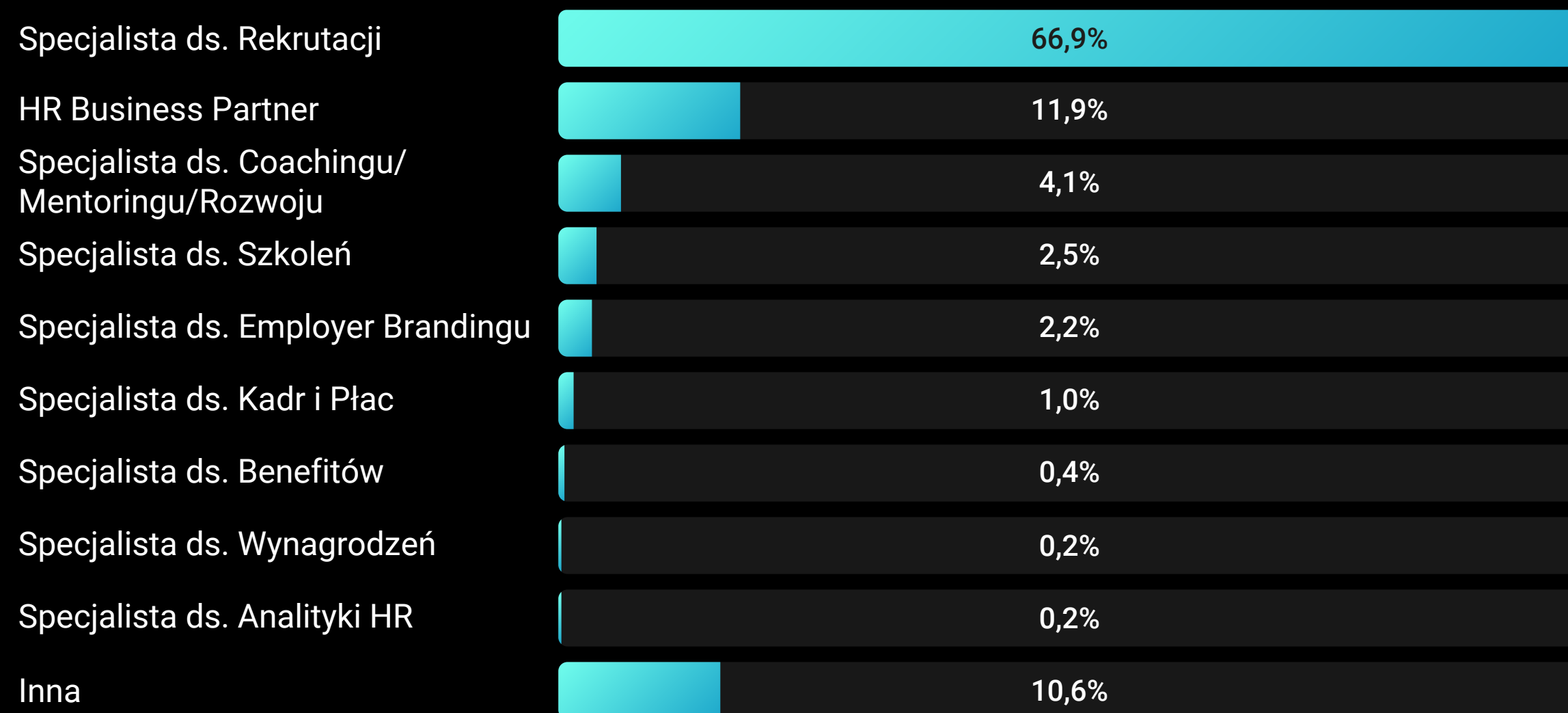


# Kim są poszukiwacze herosów, czyli o rekruterach opowieść krótka

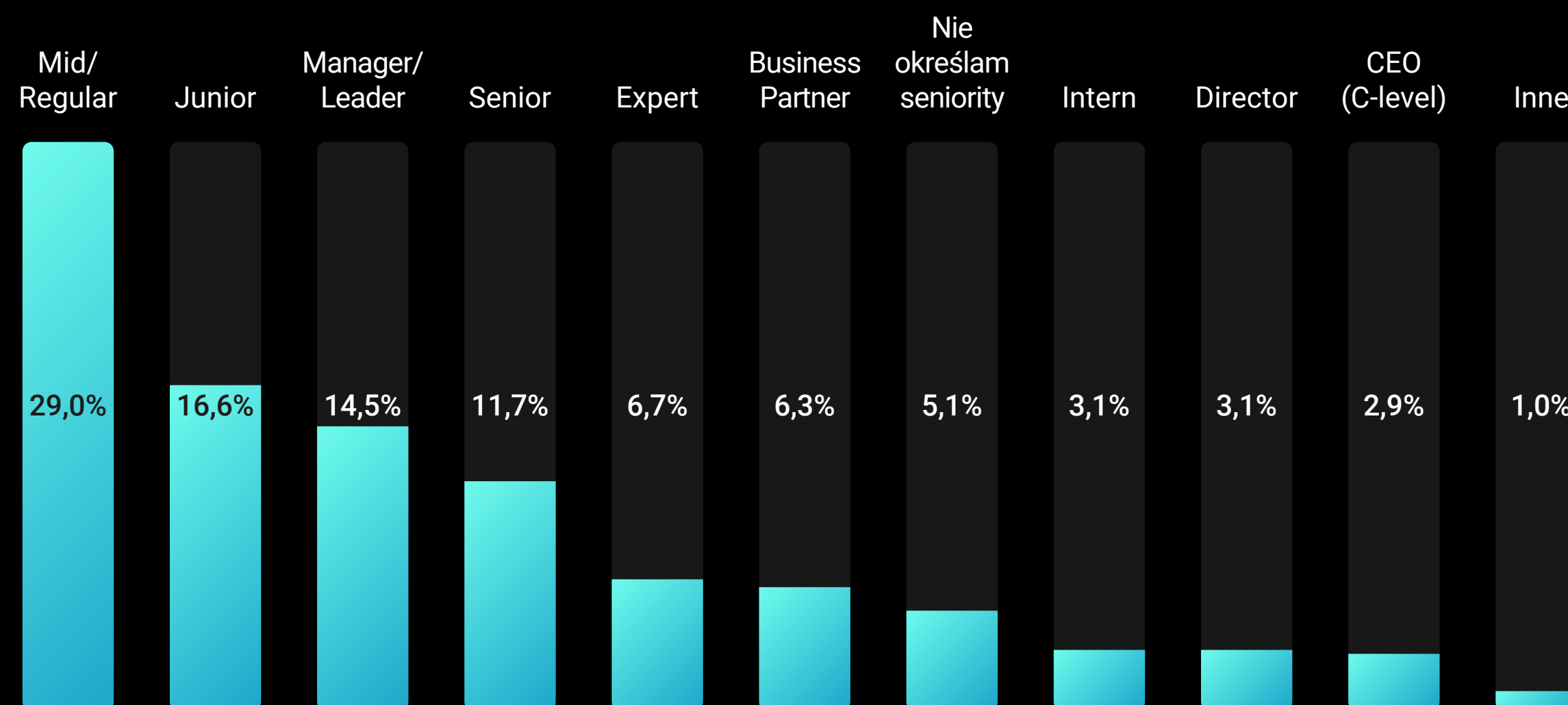
W badaniu wzięło udział **511** rekruterów z branży IT. Najliczniejszą grupę stanowili doświadczeni specjaliści HR (**midzi – 29%**). Respondenci najczęściej mieli od **2 do 5 lat** doświadczenia

zawodowego (**31,9%**), a do ich głównych specjalizacji należały: rekrutacja, HR Business Partner, employer branding, szkolenia, a także coaching/mentoring/rozwój.

## JAKĄ ROLĘ PEŁNISZ W OBECNEJ FIRMIE?



## JAKIE POSIADASZ DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE W HR?

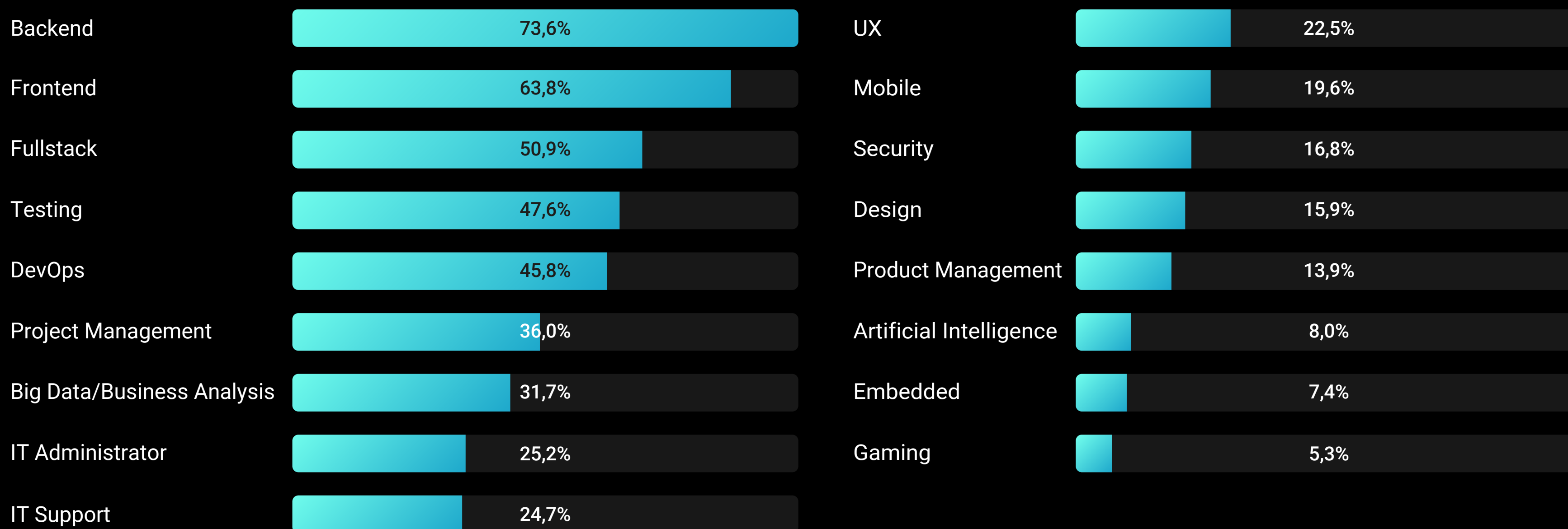


# Wyprawa po złote runo. Kogo najczęściej szukają rekruterzy?

Zebrane odpowiedzi nie powinny dziwić i doskonale odzwierciedlają sytuację na rynku pracy IT. Jak czytamy w raporcie „**Rynek pracy IT w 2021 roku**” od No Fluff Jobs, oferty w kategoriach Backend, Frontend i Fullstack razem odpowiadały za 54,58% wszystkich opublikowanych ogłoszeń na portalu. Wymienione specjalizacje cieszą się popularnością nie tylko w naszym kraju, ale i w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej, który słynie z dużego odsetka ekspertów z tych dziedzin. Na uwagę zasługuje także Testing, którego popularność rośnie z roku na rok. Ta informacja powinna szczególnie zaciekawić pretendujących do świata IT. Początki kariery w Testingu są mniej wymagające niż te na stanowiskach developerskich. Testerzy na juniorskich pozycjach nie muszą posiadać zaawansowanej wiedzy z programowania.

## NA KTÓRE SPECJALIZACJE NAJCZĘŚCIEJ REKRUTUJESZ?

[WIELOKROTNY WYBÓR]

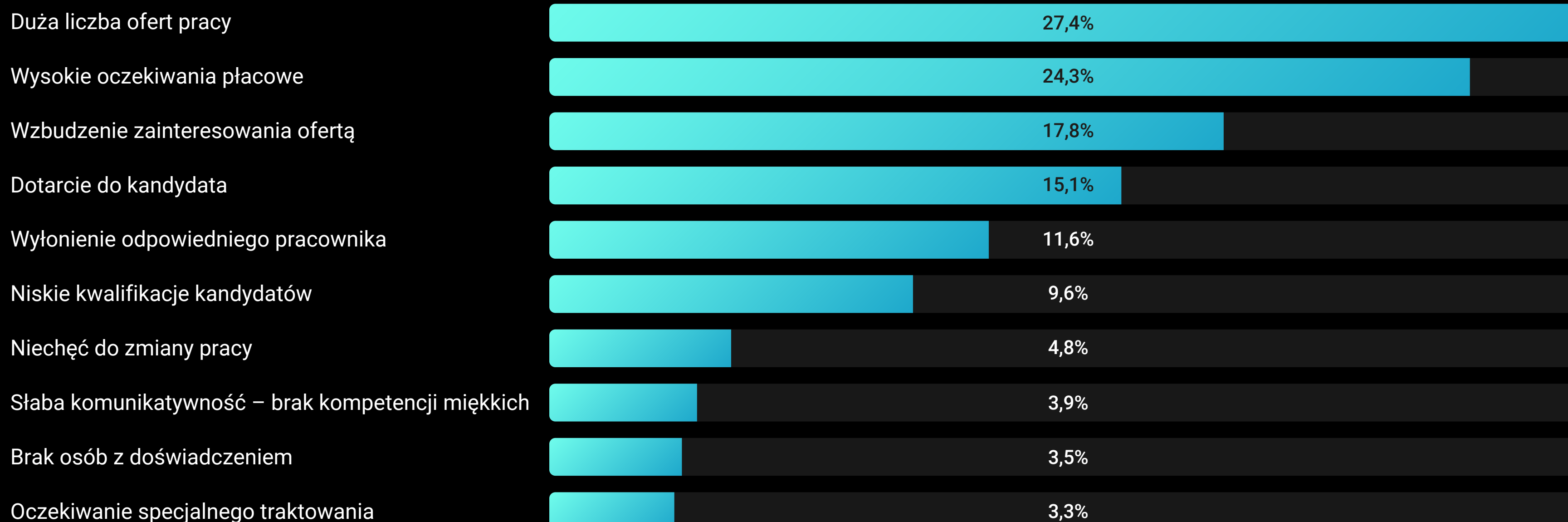


# Największe bolączki w rekrutacji – dlaczego herosi IT uciekają rekruterom?

Tak jak herosi dają z siebie wszystko, by osiągnąć technologiczny szczyt, tak i rekruterzy mają do wtoczenia niejednego głąz. Wymarzeni (czytaj: doświadczeni) kandydaci są nieuchwytni, wymagający i obsypywani propozycjami pracy z różnych firm – również zagranicznych. Czy popyt na herosów IT zmaleje w najbliższym czasie? Wątpliwe. Rosnąć za to będzie luka kadrowa, która może dodatkowo uprzykrzyć pracę rekruterom.

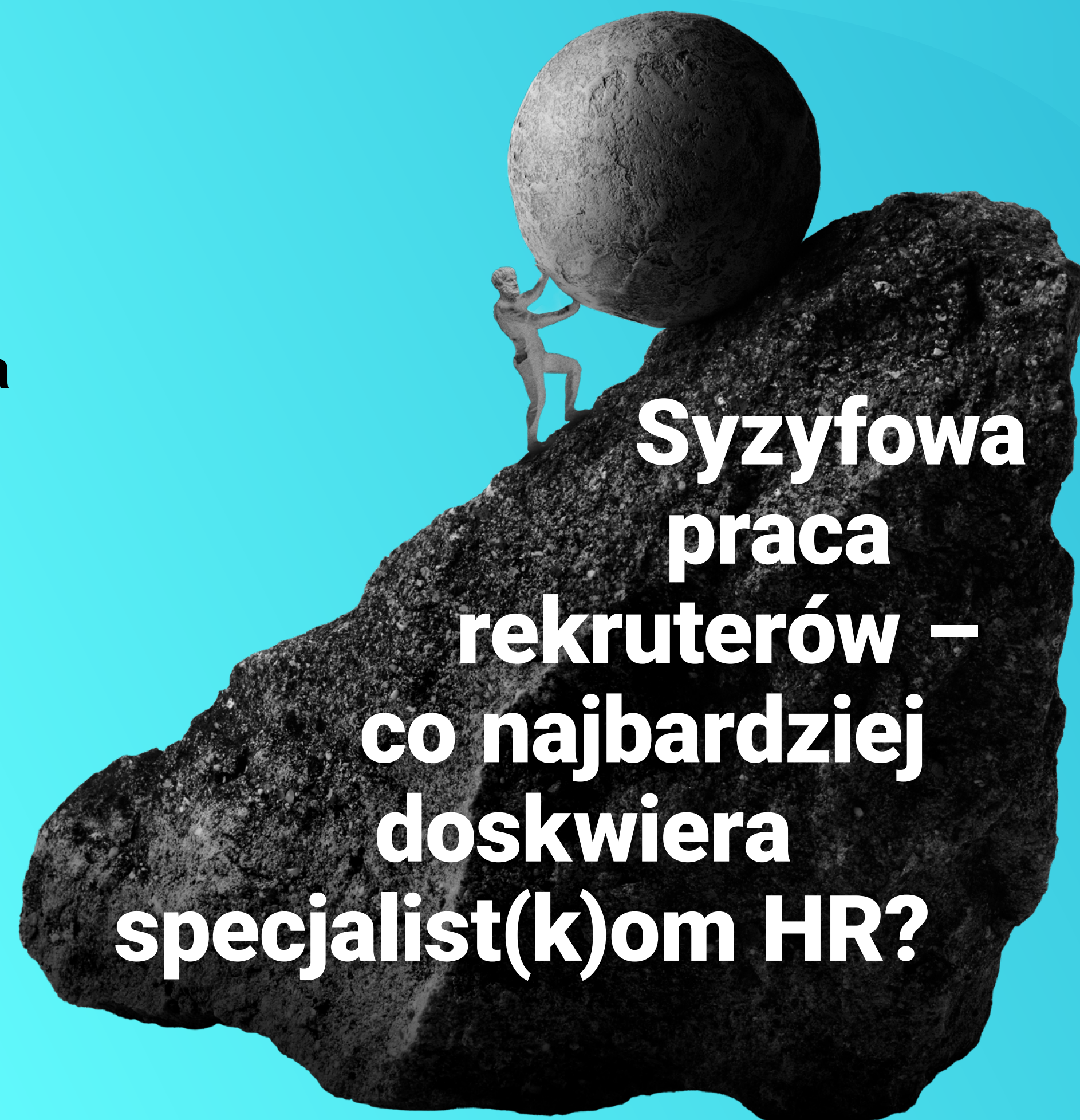
## CO JEST NAJTRUDNIEJSZE W REKRUTACJI PRACOWNIKÓW DO BRANŻY IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]





- **Bierni kandydaci**
- **Za wysokie oczekiwania finansowe**
- **Rynek pracownika**
- **Niedobór specjalistów IT**
- **Brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach (seniorów!)**



- **Wydłużający się proces rekrutacji: atrakcyjni kandydaci znikają, zanim zapadnie decyzja**
- **Trudności z dotarciem do kandydata (nawiązaniem pierwszego kontaktu)**
- **Dużo konkurencyjnych ofert pracy**
- **Mała responsywność**

# Dlaczego dotarcie do kandydata i wyłonienie odpowiedniego pracownika jest tak trudne? Jakie kroki należy podjąć, aby z tym walczyć?

Potrzeby pracodawców w branży IT stale rosną. Specjaliści, otrzymując dziennie od kilku do kilkudziesięciu ofert za pośrednictwem kanałów komunikacyjnych, takich jak media społecznościowe, albo odpowiadają jedynie na te, które w wyjątkowy sposób przyciągają ich uwagę, albo też porzucają media społecznościowe. Dodatkowo pandemia ograniczyła możliwości spotkań networkingowych i konferencji, podczas których w kularach można było nawiązywać relacje biznesowe. Dlatego też dziś coraz większą rolę w docieraniu do kandydatów odgrywają

programy poleceń pracowniczych, skuteczny marketing pracodawcy wspierający budowanie merytorycznego community wokół organizacji oraz oczywiście atrakcyjna i dopasowana do potrzeb oferta współpracy. Dynamiczny zespół i owocowe czwartki to już szczęśliwie przeszłość. Dziś trzeba mówić o tym, co ważne. Wygrają te organizacje, które w otwarty sposób mówią o ofercie finansowej, wiarygodnie przedstawiają realia projektów oraz zapewniają pracownikom wygodę i elastyczność, w odniesieniu zarówno do miejsca, jak i czasu pracy.



**MAJA AUGUSTYNEK**

People & Culture Manager,  
Idego Group

# Jak zatrzymać błędne koło w rekrutacji IT?

- Nie traktować wszystkich specjalistów IT jak jednej grupy o tych samych oczekiwaniach i potrzebach. Tak, pozyskanie doświadczonego pracownika jest trudne, ale o swoje miejsce w branży walczy wielu chętnych do nauki juniorów. Jeśli organizacje teraz nie otworzą się na juniorów, to za kilka lat zabraknie midów i seniorów. Dzisiejszy junior to jutrzejszy senior!
- Warto pogłębiać wiedzę z branży IT. Minimalna znajomość tematów technicznych pozwala na skuteczniejszy sourcing, dobrane pytania rekrutacyjne i trafną decyzję końcową.
- Skracać procesy rekrutacyjne.
- Do rekrutacji podejść poważnie już na etapie publikowania ogłoszenia. Jakie są najczęstsze przyczyny małego splotu CV? Brak widełek wynagrodzeń lub podanie widełek nieadekwatnych do stanowiska. To samo dotyczy wymagań. Może pasują one do mida, ale oferta skierowana jest do juniora? Specjaliści i specjalistki IT już na wstępie chcą poznać informacje o projekcie, stacku technologicznym, lokalizacji czy formie zatrudnienia. Odpowiednia optymalizacja oferty pracy to czasem połowa sukcesu.



**35% kandydatów nie aplikuje na oferty bez widełek wynagrodzeń (badanie rp.p).**

**Zadbaj o publikowaną ofertę pracy. To nie stajnia Augiasza!**

# Które formy nauki wśród herosów IT rekruterzy cenią najbardziej?

Warto pochylić się nad odpowiedziami rekruterów IT, by zaobserwować pewną prawidłowość – ich preferencje pokrywają się z odpowiedziami specjalistów IT. Podium prezentuje się identycznie. Taki rozkład wyników może wskazywać na to, że rekruterzy odpowiadali z myślą o doświadczonych herosach IT, dla których samodzielna nauka czy kursy są jedynie uzupełnieniem wiedzy i zdobytego już doświadczenia zawodowego. Skąd takie wnioski? Wystarczy spojrzeć na wciąż trudną sytuację juniorów, zwłaszcza tych po przebranżowieniu. Dla nich próg wejścia do IT jest najwyższy. Często też nie mogą liczyć na zrozumienie ze strony rekruterów, którzy niechętnie zatrudniają samouków.

## JAK OCENIASZ PRZYDATNOŚĆ TYCH FORM KSZTAŁCENIA W BRANŻY IT?



Samodzielna nauka



Specjalistyczne kursy



Formalne wykształcenie  
(studia/technikum  
informatyczne lub pokrewne)



Szkoła programowania

# Chimeryczny kandydat czy zagubiony rekruter? Starcie dwóch światów

**Co trzeci badany rekruter nie potrafi określić technologii wymaganych na poszczególnych poziomach doświadczenia.**

Właśnie odkryliśmy największą przepaść dzielącą rekruterów i specjalistów IT. Pierwsi często po prostu nie rozumieją, na czym polega praca drugich. Bywa więc, że nie potrafią przygotować oferty pracy skrojonej pod dane stanowisko i oczekiwane zarobki. Luki informacyjne dają o sobie znać również podczas pierwszego kontaktu z kandydatem, a także na etapie rozmowy kwalifikacyjnej. Herosi IT jako największe „przewinienia” rekruterów często wymieniają:

- brak znajomości branży i danego stanowiska – mylenie technologii (Java ⇒ JavaScript, C ⇒ C++);
- błędy w wiadomościach – wysyłanie złych szablonów, literówki, mylenie kandydatów;
- wysyłanie ofert niewłaściwym osobom;
- nachalność;
- brak informacji zwrotnej;
- utarte zwroty w ofertach pracy – „lider na rynku”, „dynamiczny rozwój”.



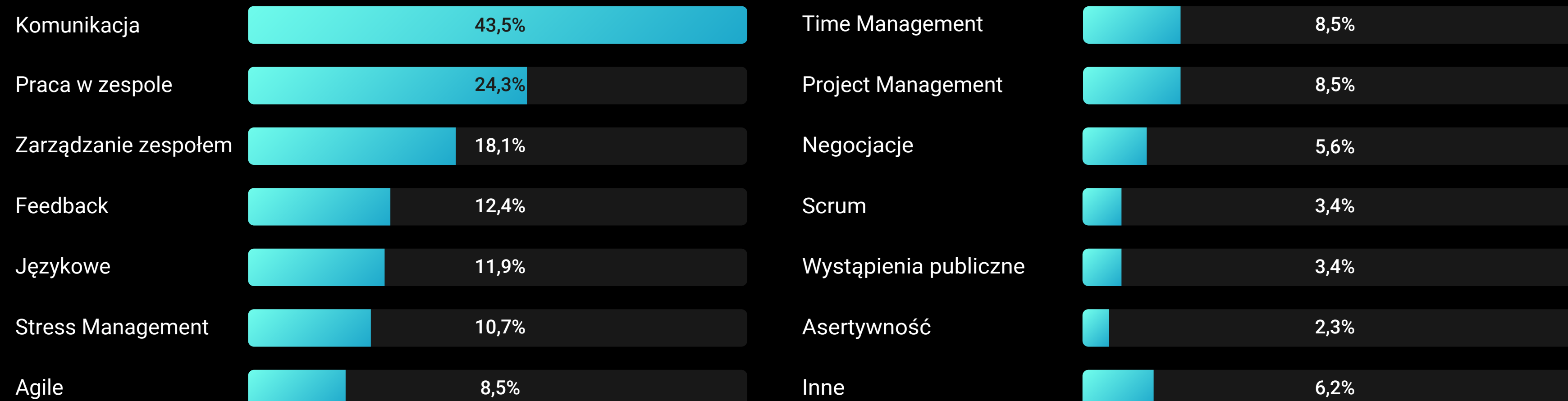
# Jak rekruterzy dbają o swoich herosów? Podnoszenie kompetencji w IT

Zdecydowana większość zapewnia szkolenia z zakresu kompetencji twardych, chociaż ponad połowa specjalistów może także liczyć na rozwijanie swoich *soft skills*. Prawie co piąty pracownik nie otrzymuje takiego wsparcia ze strony swojej firmy. W przyszłości może to stanowić jeden z powodów zmiany pracy – specjaliści IT cenią sobie rozwój, szybko więc opuszczą pracodawcę, który zaniedbuje tę sferę.

Jeśli chodzi o kompetencje miękkie, organizacje najczęściej wspierają swoich herosów w rozwijaniu umiejętności językowych, komunikacji, pracy w zespole, zarządzaniu czy udzielaniu (i przyjmowaniu) feedbacku.

## W ZAKRESIE KTÓRYCH KOMPETENCJI MIĘKKICH PRACODAWCY NAJCZĘŚCIEJ ZAPEWNIAJĄ DOSZKALANIE PRACOWNIKOM IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]

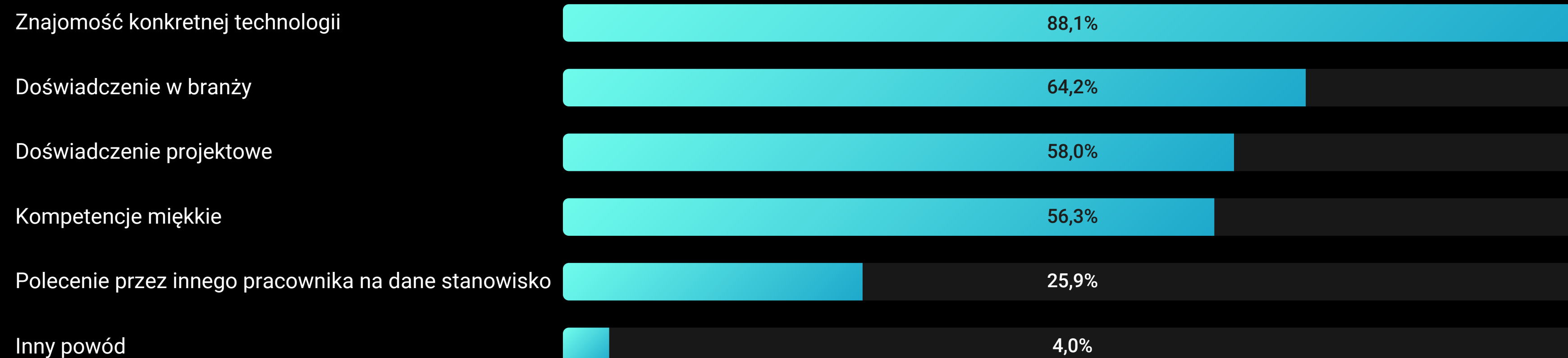


# Co sprawia, że rekruter zaprasza do współpracy danego herosa IT?

Tutaj bez większych zaskoczeń. Rekruterzy IT polegają przede wszystkim na specjalistach o mocnych kompetencjach technicznych i bogatym doświadczeniu (ponownie mamy do czynienia z nastawieniem na midów i seniorów). Warto jednak zwrócić uwagę na **umiejętności miękkie**, które okazały się kluczowe w **56,3%** przypadków. Dobrym tropem dla organizacji powinien być także system poleceń pracowniczych.

## CO JEST CZYNNIKIEM DECYDUJĄCYM O ZATRUDNIENIU NA STANOWISKO IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



# Co zrobić, aby zatrzymać wartościowego i doświadczonego specjalistę IT?

Rozmawiać z nią/nim. Przede wszystkim musimy zrozumieć, co dla konkretnej osoby jest kluczowe we współpracy w danym momencie. Często wybór występuje między wysokością wynagrodzenia, atrakcyjnością danego projektu (to może być kwestia jego celu, poziomu trudności, wykorzystanej metodologii) i atmosferą w zespole (w tym organizacją pracy i potencjalną ścieżką kariery). Jeżeli np. Agnieszka aktualnie zależy na dalszym inwestowaniu w swój rozwój, to bardziej niż wzrost wynagrodzenia może docenić zmianę projektu na ambitniejszy, który umożliwi jej poznanie np. nowego narzędzia czy języka. Krzysiek natomiast może właśnie rozważać wzięcie kredytu na mieszkanie

i jego priorytetem będzie regularne otrzymywanie konkretnej kwoty na konto, o ile te pozostałe aspekty będą akceptowalne. Dlatego niezbędne są regularne spotkania 1:1 z managerami, podczas których możemy te tematy omawiać i na bieżąco zastanawiać się, czy i jak firma może wyjść naprzeciw pracownikom. A z perspektywy zespołu HR – możemy przygotowywać managerów IT do takich rozmów, np. sugerując pytania na 1:1, wskazując, jak analizować odpowiedzi, reagując na sygnały konkretnych (współ)pracowników i będąc kreatywnymi w poszukiwaniu rozwiązań dla poszczególnych osób.



**PAULINA KRÓL**

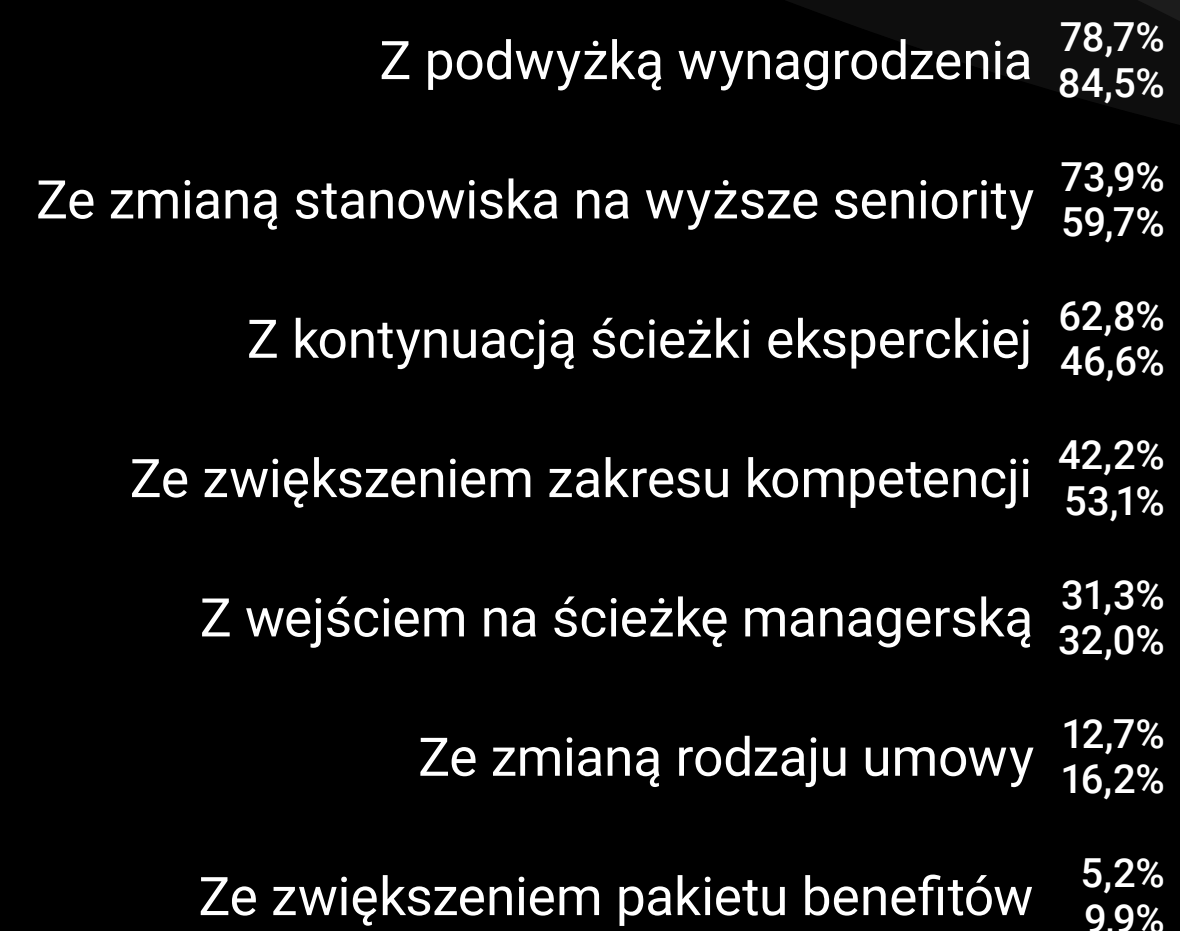
Head of People & Operations,  
No Fluff Jobs



# Co łączy i dzieli światy HR i IT?

## Zestawienie perspektyw obu grup – awans w pracy

Gdy rekruterzy przymierzają się do obsypania laurami swojego herosa IT, za dużo wagi przywiązują do zmiany stanowiska na wyższe seniority, a za mało do podniesienia wynagrodzenia czy zakresu kompetencji. Wejście na „wyższy level” jest ważne głównie dla juniorów, którzy chcą umocnić swoją pozycję w branży i być o krok bliżej do wymarzonych zarobków. **Potrzeby bardziej doświadczonych specjalistów mogą się różnić.** Warto jednak podejść do sprawy awansu indywidualnie i wspólnie z pracownikiem omówić jego/jej listę priorytetów.



### Z CZYM WIĄŻE SIĘ AWANS W PRACY?

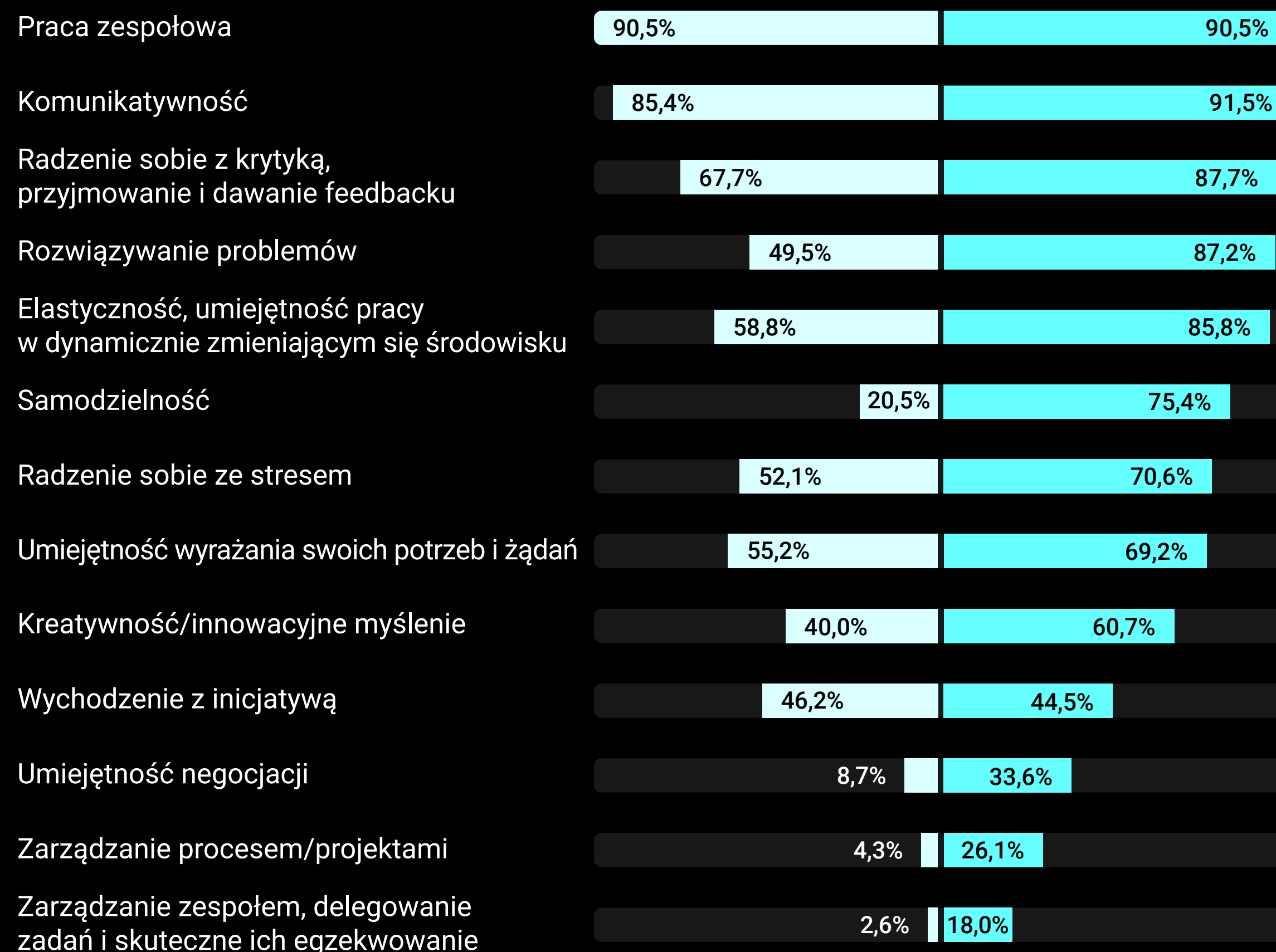
[WIELOKROTNY WYBÓR]

# Co łączy i dzieli światy HR i IT? Oczekiwania wobec początkujących specjalistów

Tutaj **rozbieżności w odpowiedziach były największe**, co tylko potwierdza wnioski opisane na poprzednich slajdach – **juniorzy w IT są najmniej zrozumianą**, a co za tym idzie – najbardziej „zaniedbaną” grupą w branży. Różnice w wynikach dotyczą kluczowych umiejętności, takich jak samodzielność, rozwiązywanie problemów czy przyjmowanie feedbacku. Luka informacyjna na temat ich potrzeb i bolączek to **pięta achillesowa** rekruterów. Uniemożliwia stworzenie pożądanego profilu juniora. Każda ze stron ma bowiem zupełnie inne wyobrażenia na temat pełnionej roli.

## KTÓRE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE SĄ POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU W IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



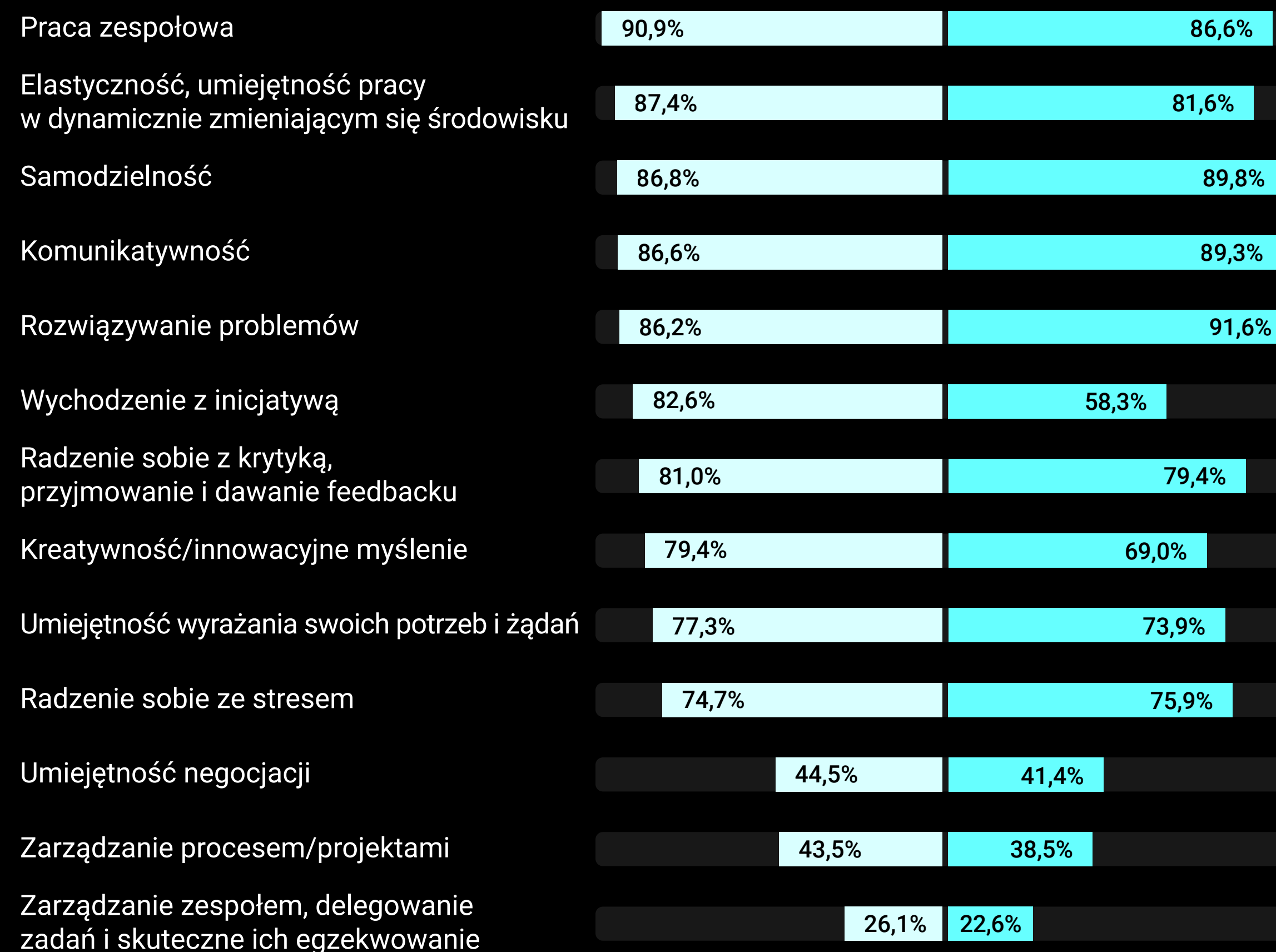
Rekruter(ka) IT
  Początkujący(-a) specjalist(k)a IT

# Co łączy i dzieli światy HR i IT? Oczekiwania wobec doświadczonych specjalistów

W przypadku tej grupy (midzi/seniorzy) różnica w uzyskanych odpowiedziach jest o wiele mniej widoczna. Największą uwagę przyciągają kwestie **inicjatywy, kreatywności i innowacyjnego myślenia** – istotne dla **79,4%** specjalistów HR i jedynie **69%** doświadczonych specjalistów. Kontrast może wynikać m.in. z dynamicznych zmian w świecie tech. Mówi się nawet o tym, że branża IT w ciągu kilku pandemicznych miesięcy przeszła transformację, która miała potrwać nawet do 10 lat, a którą przyspieszyła era COVID-19. Ta sytuacja sprawiła, że wymagania wobec specjalistów IT gwałtownie wzrosły, a niespodziewane wyzwania wymusiły na nich opracowanie niestandardowych rozwiązań.

## KTÓRE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE SĄ POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU W IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



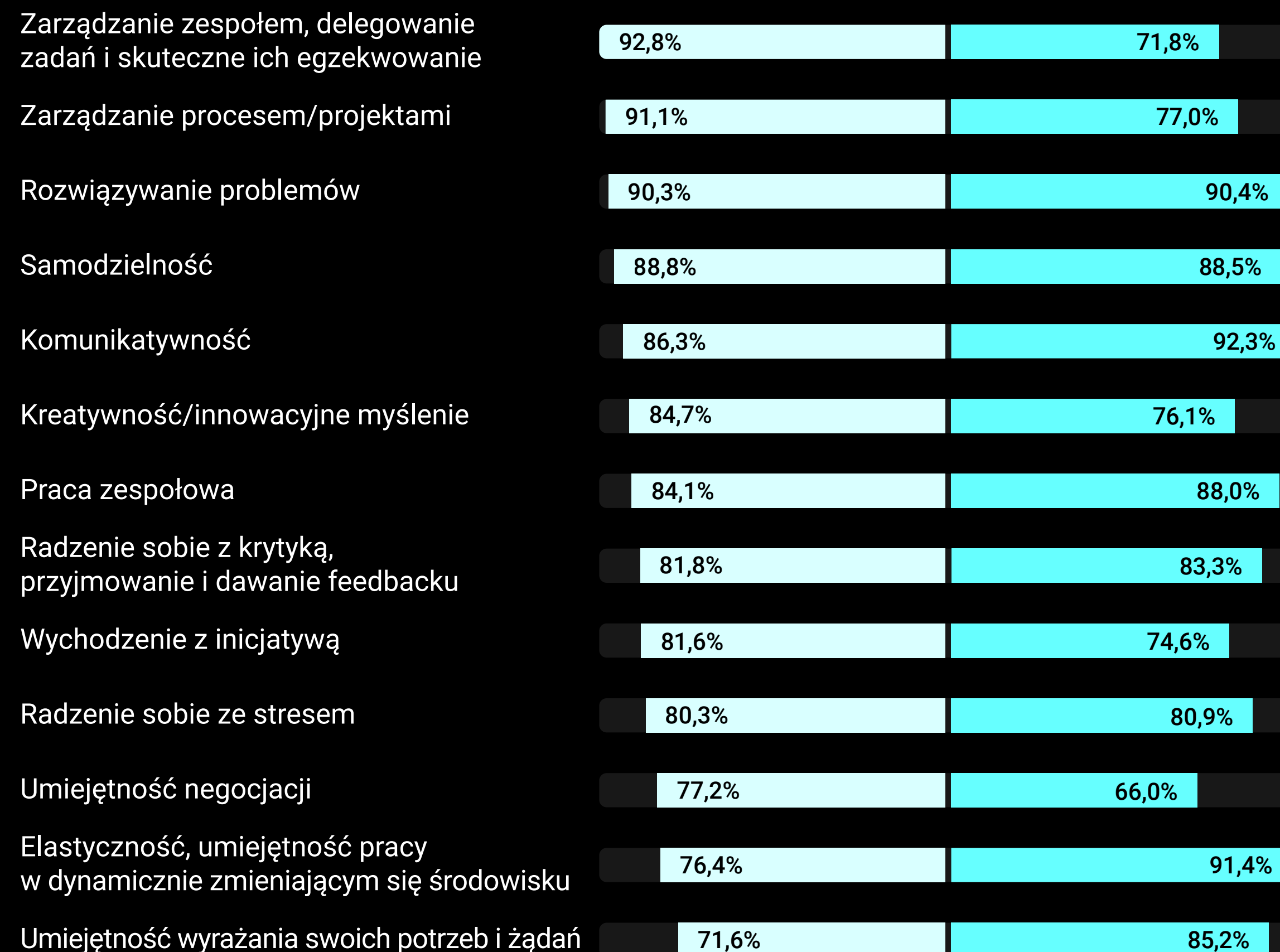
Rekruter(ka) IT
  Doświadczony(-a) specjalist(k)a IT

# Co łączy i dzieli światy HR i IT? Oczekiwania wobec ekspertów

Wizje tego, które umiejętności są kluczowe na stanowisku eksperckim, także nieco się rozjeżdżają. Po odpowiedziach udzielonych przez rekruterów IT możemy wywnioskować, że w ich oczach ekspert(ka) IT to przede wszystkim osoba pełniąca funkcję lidera zespołu (stąd wysoka pozycja zarządzania zespołem oraz procesami). Z poprzednich slajdów wiemy jednak, że nie wszyscy eksperci IT chcą rozwijać się w kierunku managerskim i że lider wcale nie musi być technologicznym bogiem.

## KTÓRE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE SĄ POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU W IT?

[WIELOKROTNY WYBÓR]



Rekruter(ka) IT Ekspert(ka) IT

# Mity na bok, czas na podsumowanie...

Branża IT nie daje chwili wytchnienia. Ani kandydatom, ani specjalistom, a już tym bardziej rekruterom IT. Przed każdą z tych grup stoi wiele wyzwań.

**Kandydaci** wciąż będą odczuwać skutki pandemii, która zamknęła wiele drzwi do świata tech.

**Specjaliści IT**, choć pożądanymi na rynku pracy, muszą stale się rozwijać i pamiętać, że wymagania wobec nich będą rosły wraz z zacieraniem się granic między światem offline a digital.

I wreszcie **rekruterzy**, którzy na swoich barkach muszą unieść nie tylko kwestie pozyskiwania najlepszych pracowników, ale także próby utrzymania ich w organizacji i mierzenia się z obecnymi

zagroženiami – zjawiskiem „Wielkiej Rezygnacji” czy problemem wypalenia zawodowego. Te zadania dodatkowo utrudnia fakt, że perspektywy IT i HR wciąż rozmiągają się w kluczowych kwestiach. Rekruterzy nie zawsze potrafią prawidłowo zdiagnozować potrzeby poszczególnych grup specjalistów. Bywa też, że brakuje im wiedzy technicznej, która ułatwia proces rekrutacji, i zrozumienia osoby po drugiej stronie monitora.

Właśnie dlatego powstał ten raport – aby zburzyć ostatnie mury dzielące IT i HR, pomóc odnaleźć wspólny język, a przy okazji wyznaczyć kandydatom i specjalistom skuteczną drogę do rozwoju kariery.



# Karty stanowiskowe – poznaj sylwetki specjalistów IT

IT oferuje szereg możliwości zawodowych. Swoje powołanie mogą tu odkryć osoby o różnych kompetencjach i doświadczeniach. Chcemy ułatwić przyszłym heros(k)om IT poszukiwanie pierwszej pracy, a wprawionym specjalist(k)om – pomóc efektywnie się rozwijać i skrócić drogę do awansu. W tym celu przygotowaliśmy 13 kart stanowiskowych – 7 pełnych opisów dla popularnych specjalizacji IT oraz 6 wersji podstawowych.

Na kartach znajdziesz dane m.in. na temat:

- deklarowanych zarobków w danej kategorii;
- wymaganych umiejętności (twardych i miękkich);
- kompetencji potrzebnych do awansu.

Zebrane informacje podzieliliśmy ze względu na poziom doświadczenia. Liczymy, że staną się drogowskazem dla wszystkich, którzy wiążą swoją przyszłość z IT. Powodzenia!

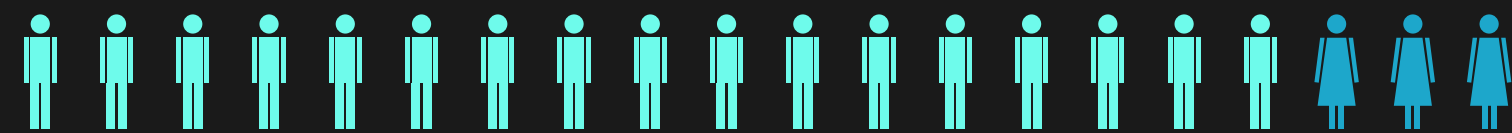


# Backend

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni **85%**      Kobiety **15%**



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka

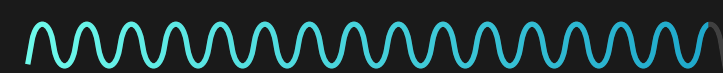


ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 97,2%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących  
backendowcom szkolenia:

**63%**

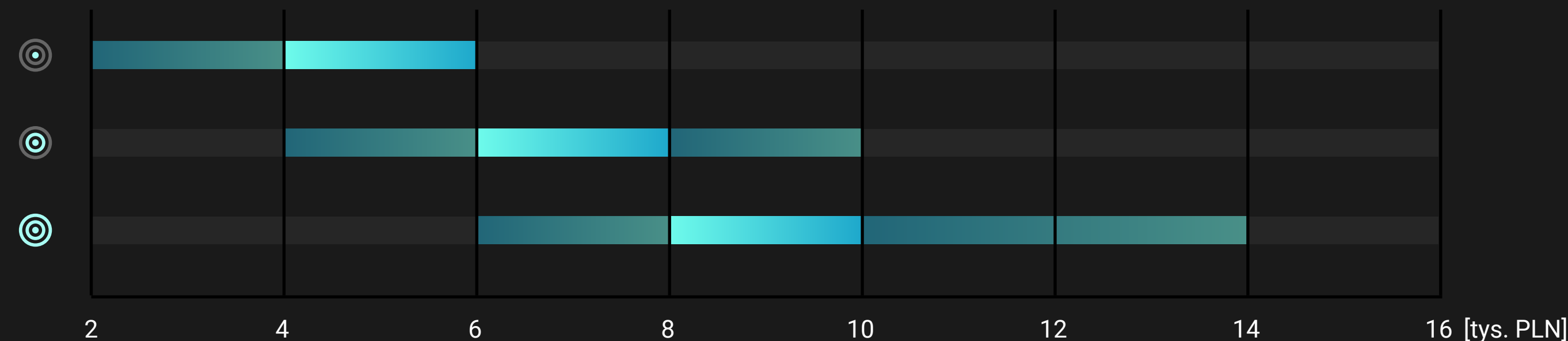
twarde

**36%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej      rzadziej



### BACKENDOWCY PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	🎯	🎯	🎯
podwyżka wynagrodzenia	90%	79%	92%
kontynuacja ścieżki eksperckiej	40%	71%	67%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	51%	56%	46%
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	31%	–	–
wejście na ścieżkę managerską	–	–	46%

# Backend

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE	🎯	🎯	🎯
rozwiązywanie problemów	88%	93%	96%
praca zespołowa	95%	83%	100%
komunikatywność	91%	93%	92%
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	–	–	100%
radzenie sobie ze stresem	–	–	79%
samodzielność	–	86%	–

TWARDE	🎯	🎯	🎯
SQL	57%	51%	48%
Java	48%	33%	39%
Python	31%	28%	30%
JavaScript	29%	34%	–
C#	29%	28%	–

PROJEKTOWE	🎯	🎯	🎯
Agile	78%	77%	91%
Waterfall	17%	16%	13%
Lean Development	–	14%	17%

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE	🎯	🎯	🎯
umiejętność negocjacji	74%	72%	–
wychodzenie z inicjatywą	71%	68%	–
samodzielność	71%	–	85%
umiejętność wyrażania swoich potrzeb i żądań	71%	–	75%
kreatywność / innowacyjne myślenie	74%	–	–
komunikatywność	–	–	85%
zarządzanie procesem / projektami	–	65%	80%
zarządzanie zespołem	–	65%	–

TWARDE	🎯	🎯	🎯
Python	32%	27%	43%
SQL	54%	39%	–
Java	50%	30%	–
JavaScript	43%	34%	–
Angular	25%	–	–

PROJEKTOWE	🎯	🎯	🎯
Agile	81%	64%	67%
Critical Path Method	27%	23%	–
Lean Development	35%	–	29%
PMI	23%	–	–
PRINCE / PRINCE 2	23%	–	–



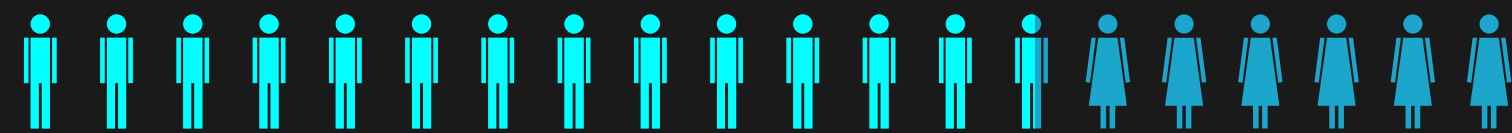


# Big Data

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni **68%**      Kobiety **32%**



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 85,2%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia dla specjalistów Big Data:

**39%**

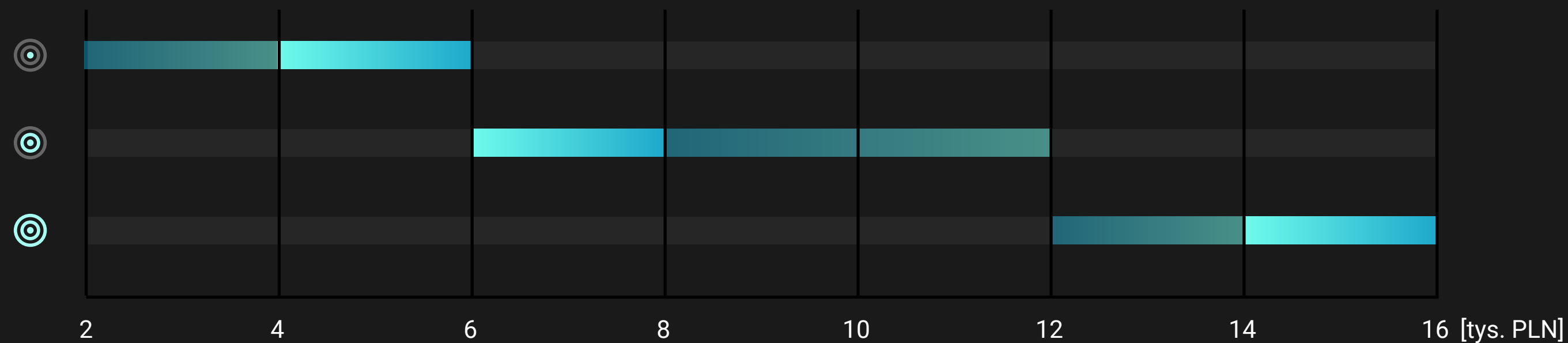
twarde

**23%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej      rzadziej



### SPECJALIŚCI BIG DATA PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

Typ awansu	początkujący	doświadczony	ekspert
podwyżka wynagrodzenia	100%	83%	50%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	50%	67%	75%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	–	92%	75%
wejście na ścieżkę managerską	–	67%	50%
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	50%	–	–



# Big Data

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE			
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	100%	92%	100%
rozwiązywanie problemów	100%	83%	100%
praca zespołowa	100%	83%	100%
samodzielność	75%	100%	100%
komunikatywność	88%	83%	75%
kreatywność / innowacyjne myślenie	–	–	100%

TWARDE			
Python	60%	55%	100%
SQL	80%	82%	67%
Scala	–	–	67%
Spark	–	–	67%
Java	–	–	67%

PROJEKTOWE			
Agile	100%	90%	100%
Waterfall	25%	20%	25%
Six Sigma	50%	–	25%
PRINCE / PRINCE 2	50%	–	–

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE			
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	100%	83%	50%
zarządzanie procesem / projektami	88%	83%	50%
wychodzenie z inicjatywą	88%	50%	50%
umiejętność negocjacji	88%	58%	75%
radzenie sobie z krytyką, przyjmowanie i dawanie feedbacku	63%	50%	50%
praca zespołowa	63%	–	50%
rozwiązywanie problemów	63%	–	–

TWARDE			
Python	100%	75%	100%
SQL	83%	75%	100%
Spark	50%	25%	100%
Scala	33%	–	100%
Java	–	–	100%

PROJEKTOWE			
Agile	83%	80%	33%
Lean Development	50%	40%	33%
Critical Path Method	50%	–	33%

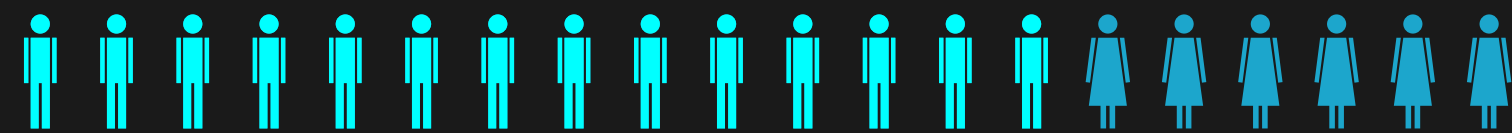


# Frontend

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni **70%**      Kobiety **30%**



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

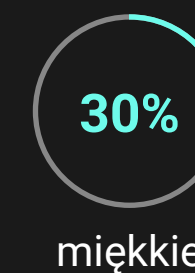
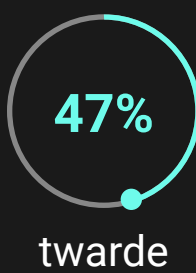
Czy programuje w pracy?

**Tak – 96,9%**



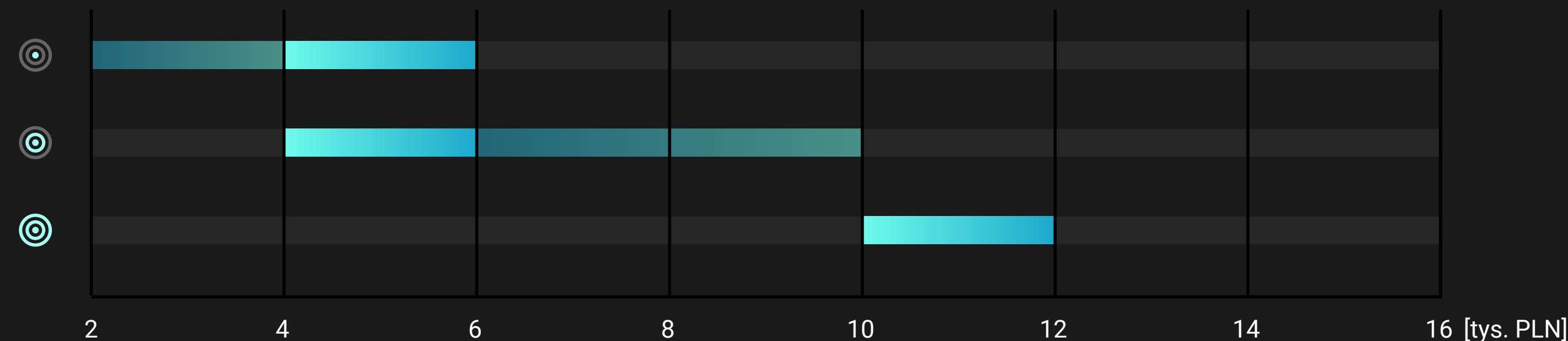
### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących  
frontendowcom szkolenia:



### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej      rzadziej



### FRONTENDOWCY PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

Opis awansu	Początkujący	Doświadczony	Ekspert
podwyżka wynagrodzenia	86%	86%	100%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	81%	55%	67%
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	48%	–	–
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	43%	66%	100%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	43%	55%	33%



# Frontend

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE			
rozwiązywanie problemów	91,7%	87,1%	100,0%
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	75,0%	80,6%	–
komunikatywność	83,3%	100,0%	–
praca zespołowa	83,3%	93,5%	–
radzenie sobie z krytyką (przyjmowanie i dawanie feedbacku)	79,2%	90,3%	–
samodzielność	75,0%	90,3%	–
zarządzanie procesem / projektami	–	–	100,0%

TWARDE			
JavaScript	91%	90%	100%
Node_js	–	–	100%
Angular	–	–	67%

PROJEKTOWE			
Agile	65%	85%	100%
Lean Development	18%	19%	–
Waterfall	18%	15%	–

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE			
zarządzanie zespołem	95,8%	88,5%	–
zarządzanie procesem / projektami	95,8%	84,6%	–
wychodzenie z inicjatywą	91,7%	73,1%	–
samodzielność	87,5%	65,4%	–
umiejętność negocjacji	79,2%	80,8%	–
praca zespołowa	79,2%	–	75,0%
radzenie sobie z krytyką, przyjmowanie i dawanie feedbacku	83,3%	–	–

TWARDE			
JavaScript	71%	76%	50%
Node_js	59%	29%	50%
Python	53%	–	–
SQL	41%	–	–

PROJEKTOWE			
Agile	75%	65%	100%
Critical Path Method	25%	–	–
Lean Development	42%	–	–



# Fullstack

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 89%    Kobiety 11%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

Tak – 96%



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących  
fullstackowcom szkolenia:

36%

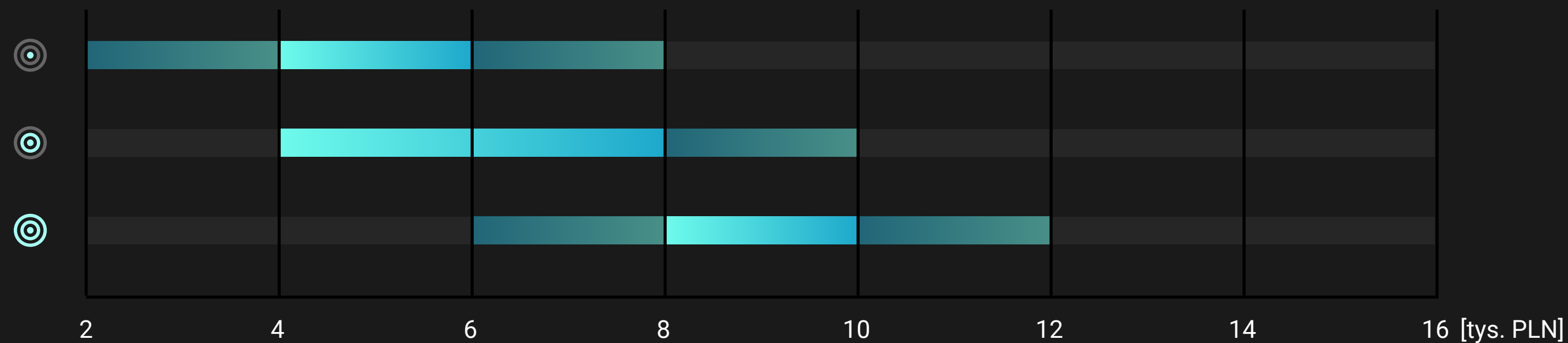
twarde

24%

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



### FULLSTACKOWCY PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	83%	82%	100%
podwyżka wynagrodzenia	83%	82%	100%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	75%	55%	50%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	42%	55%	75%
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	42%	–	–



# Fullstack

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE	🎯	🎯	🎯
komunikatywność	100%	76%	80%
radzenie sobie z krytyką (przyjmowanie i dawanie feedbacku)	100%	73%	80%
umiejętność wyrażania swoich potrzeb i żądań	92%	–	–
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	85%	–	80%
praca zespołowa	85%	73%	–
samodzielność	77%	94%	–
rozwiązywanie problemów	77%	91%	100%
wychodzenie z inicjatywą	–	–	80%

TWARDE	🎯	🎯	🎯
JavaScript	80%	76%	60%
SQL	70%	56%	60%
Angular	60%	29%	–
Java	50%	32%	40%
Node_js	30%	24%	60%
NET	20%	35%	60%
C#	20%	35%	40%

PROJEKTOWE	🎯	🎯	🎯
Agile	82%	52%	75%
Lean Development	–	–	50%

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE	🎯	🎯	🎯
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	73,8%	72,1%	–
samodzielność	71,4%	67,6%	–
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	71,4%	–	85,0%
wychodzenie z inicjatywą	71,4%	–	75,0%
rozwiązywanie problemów	73,8%	–	–
praca zespołowa	–	–	85,0%

TWARDE	🎯	🎯	🎯
JavaScript	70%	63%	33%
Python	40%	37%	33%
SQL	40%	37%	–
NET	40%	37%	–
Java	40%	21%	–
Angular	40%	21%	33%
Node_js	30%	42%	–
Kotlin	–	–	67%

PROJEKTOWE	🎯	🎯	🎯
Agile	91%	57%	100%
Lean Development	27%	13%	100%
Rapid Applications Development	–	–	67%

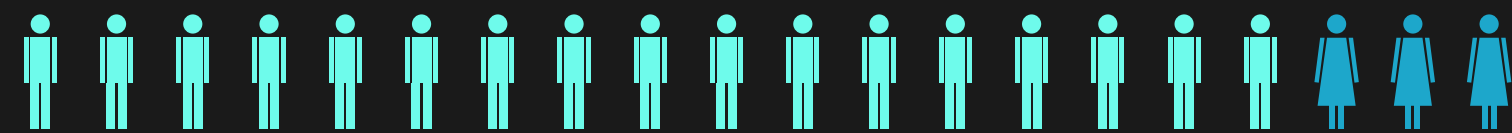


# IT Administrator

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 85%    Kobiety 15%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 41%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących  
szkolenia na stanowisku  
IT Administrator:

**38%**

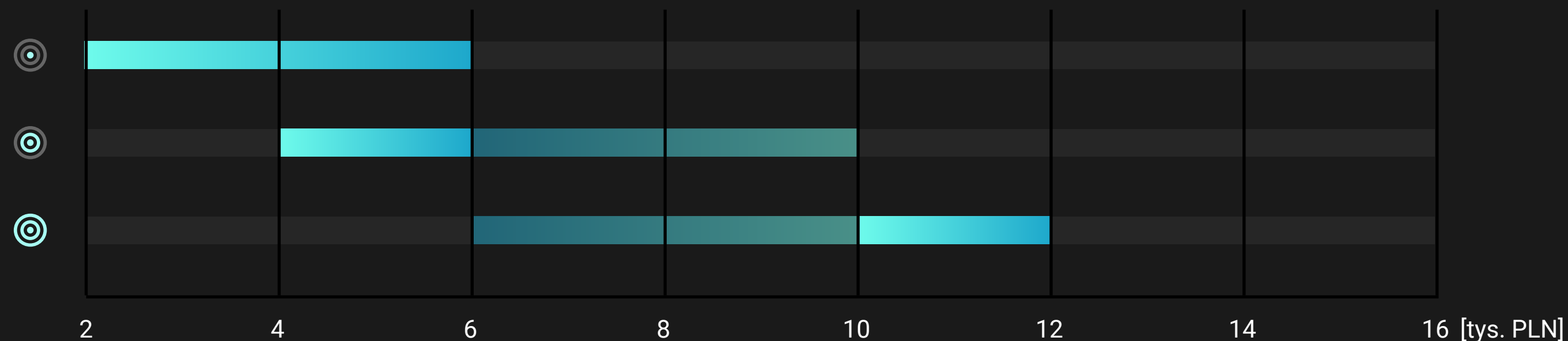
twarde

**26%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



### IT ADMINISTRATORZY PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	100%	92%	71%
podwyżka wynagrodzenia	100%	92%	71%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	80%	64%	–
zmiana stanowiska na wyższe seniority	80%	–	–
wejście na ścieżkę managerską	–	–	57%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	–	64%	–
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	40%	–	–

# IT Administrator

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE			
rozwiązywanie problemów	100%	92%	86%
praca zespołowa	100%	85%	86%
radzenie sobie ze stresem	100%	73%	86%
komunikatywność	100%	88%	–
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	100%	81%	–
radzenie sobie z krytyką (przyjmowanie i dawanie feedbacku)	100%	–	86%
samodzielność	–	96%	86%
kreatywność / innowacyjne myślenie	–	–	86%

TWARDE			
Java	100%	100%	100%
Kotlin	100%	43%	100%
Ruby	100%	14%	–
NET	–	36%	100%

PROJEKTOWE			
Agile	33%	53%	50%
Critical Path Method	33%	–	–

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE			
wychodzenie z inicjatywą	100%	74%	43%
zarządzanie procesem / projektami	100%	65%	86%
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	100%	61%	86%
umiejętność negocjacji	100%	48%	43%
umiejętność wyrażania swoich potrzeb i żądań	60%	78%	86%

TWARDE			
Java	70%	63%	33%
Kotlin	40%	37%	33%
Ruby	40%	37%	–
NET	40%	37%	–

PROJEKTOWE			
Agile	60%	69%	71%
Lean Development	40%	23%	29%
PRINCE / PRINCE 2	–	–	71%
Waterfall	–	–	71%



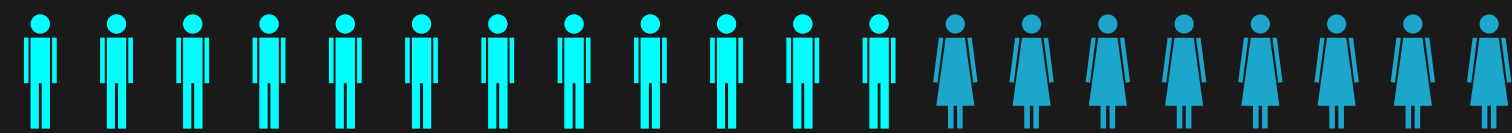


# IT Support

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni **59%**      Kobiety **41%**



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 16,1%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia na stanowisku IT Support:

**36%**

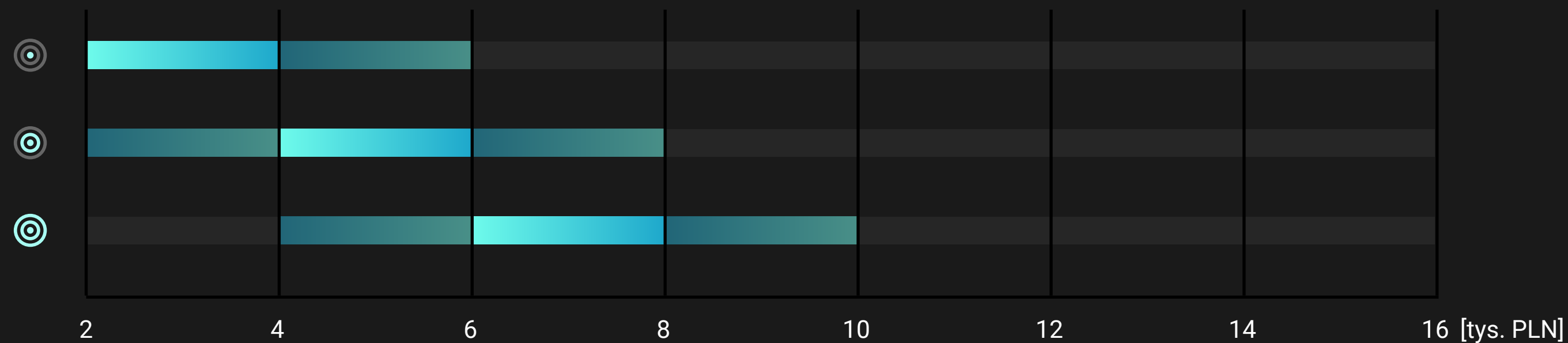
twarde

**29%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej      rzadziej



### SPECJALIŚCI NA STANOWISKU IT SUPPORT PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	🎯	🎯	🎯
podwyżka wynagrodzenia	78%	86%	55%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	78%	43%	64%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	67%	71%	73%
wejście na ścieżkę managerską	-	-	64%

# IT Support

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE			
rozwiązywanie problemów	100%	100%	91%
samodzielność	100%	94%	91%
komunikatywność	100%	94%	91%
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	100%	79%	91%
praca zespołowa	100%	85%	91%
radzenie sobie z krytyką (przyjmowanie i dawanie feedbacku)	100%	71%	82%

TWARDE			
SQL	100%	100%	50%
PHP	–	–	100%
Python	–	40%	50%

PROJEKTOWE			
Agile	100%	100%	50%
PRINCE / PRINCE 2	–	–	100%
Six Sigma	–	40%	50%
Żadne z wymienionych	50%	–	–

## UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE			
wychodzenie z inicjatywą	100%	100%	100%
zarządzanie procesem / projektami	70%	72%	70%
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	80%	72%	80%
kreatywność / innowacyjne myślenie	70%	–	100%
umiejętność negocjacji	80%	–	100%
radzenie sobie z krytyką, przyjmowanie i dawanie feedbacku	–	–	90%

TWARDE			
SQL	100%	100%	50%
PHP	–	–	100%
Python	–	40%	50%

PROJEKTOWE			
Agile	–	48%	80%
PRINCE / PRINCE 2	–	–	40%
Six Sigma	–	–	40%
Żadne z wymienionych	86%	41%	10%



# Testing

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 49%    Kobiety 51%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 45,8%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia:

**51%**

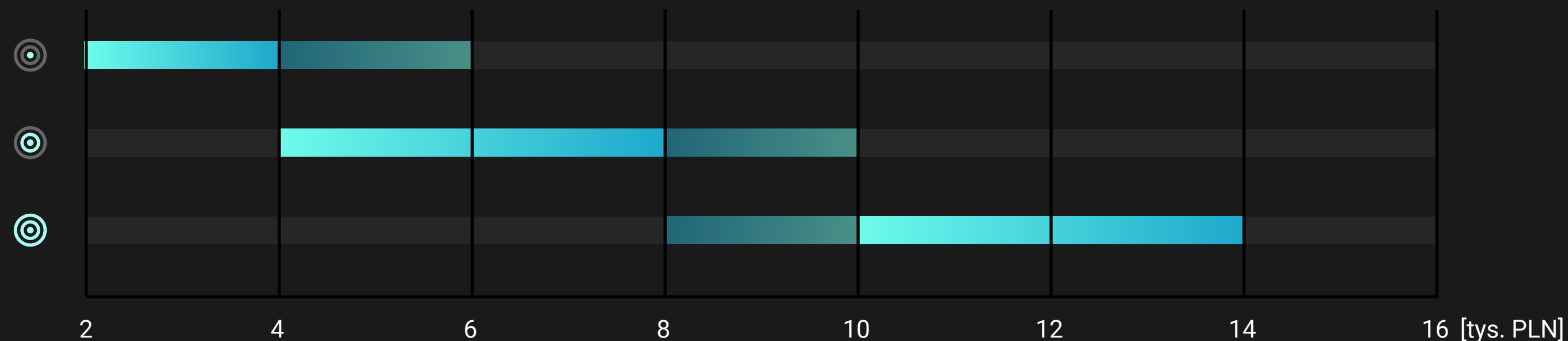
twarde

**24%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



### OSOBY NA STANOWISKU TESTING PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

Opis awansu	początkujący	doświadczony	ekspert
podwyżka wynagrodzenia	83%	92%	92%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	58%	43%	25%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	63%	73%	–
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	–	62%	67%
zmiana rodzaju umowy – np. umowy zlecenie na Umowę o pracę	42%	–	–



# Testing

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU:

MIĘKKIE			
radzenie sobie z krytyką (przyjmowanie i dawanie feedbacku)	92%	84%	92%
praca zespołowa	88%	95%	85%
elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku	84%	87%	92%
komunikatywność	84%	87%	100%
rozwiązywanie problemów	–	92%	92%
samodzielność	–	89%	92%
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	–	–	92%
kreatywność / innowacyjne myślenie	–	–	85%

TWARDE			
Selenium	22%	40%	83%
SQL	67%	45%	50%
Java	33%	30%	67%
JavaScript	–	25%	50%
Python	22%	35%	50%
C#	33%	25%	33%

PROJEKTOWE			
Agile	74%	94%	91%
Waterfall	–	26%	55%
Lean Development	–	–	45%

## UMIĘTNOŚCI POTRZEBNE DO AWANSU:

MIĘKKIE			
zarządzanie procesem / projektami	75%	77%	75%
wychodzenie z inicjatywą	88%	–	75%
rozwiązywanie problemów	75%	–	83%
umiejętność wyrażania swoich potrzeb i żądań	71%	–	75%
zarządzanie zespołem (delegowanie zadań i skuteczne ich egzekwowanie)	–	71%	83%
umiejętność negocjacji	–	–	75%
radzenie sobie z krytyką, przyjmowanie i dawanie feedbacku	–	–	75%
samodzielność	75%	–	–

TWARDE			
Java	56%	56%	75%
JavaScript	44%	56%	75%
Python	44%	67%	50%
SQL	56%	33%	50%
Selenium	44%	33%	75%

PROJEKTOWE			
Agile	79%	67%	70%
Critical Path Method	26%	33%	40%
Lean Development	37%	29%	40%

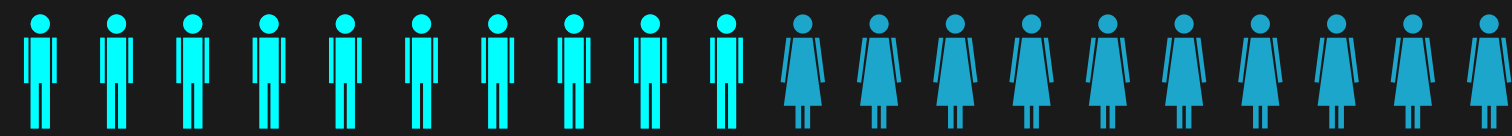


# Design

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni **51%**      Kobiety **49%**



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 22%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia na tym stanowisku:

**32%**

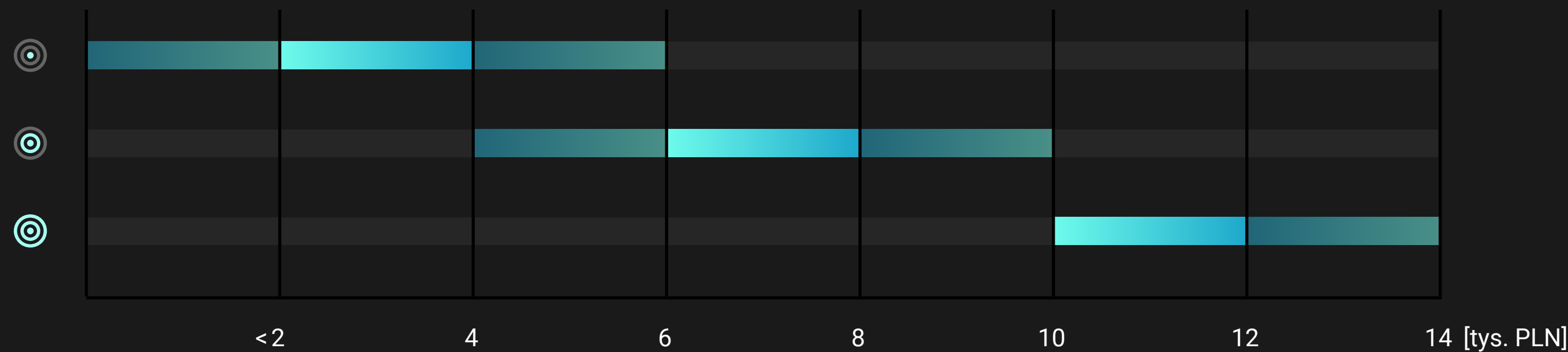
twarde

**30%**

miękkie

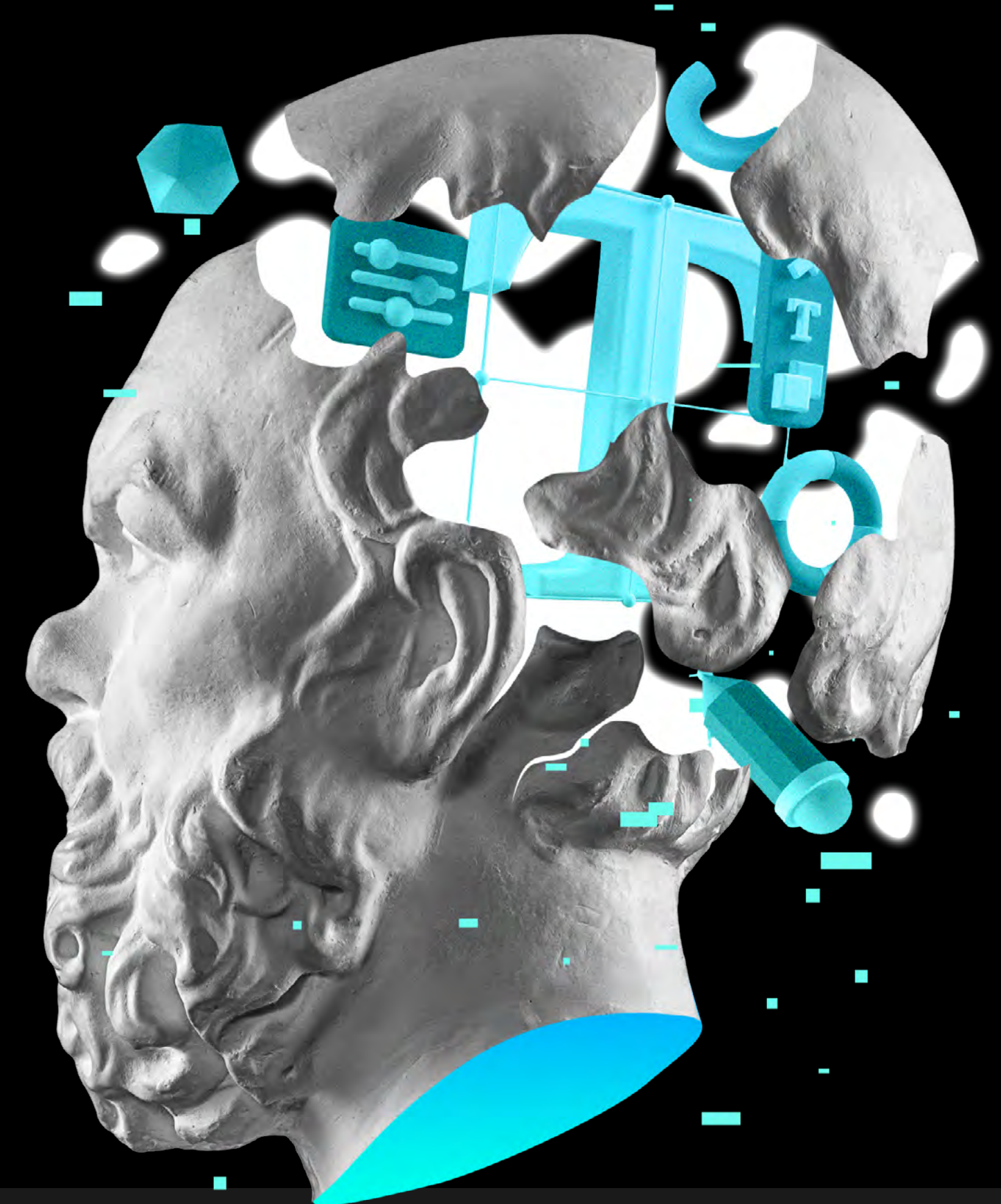
### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej — rzadziej



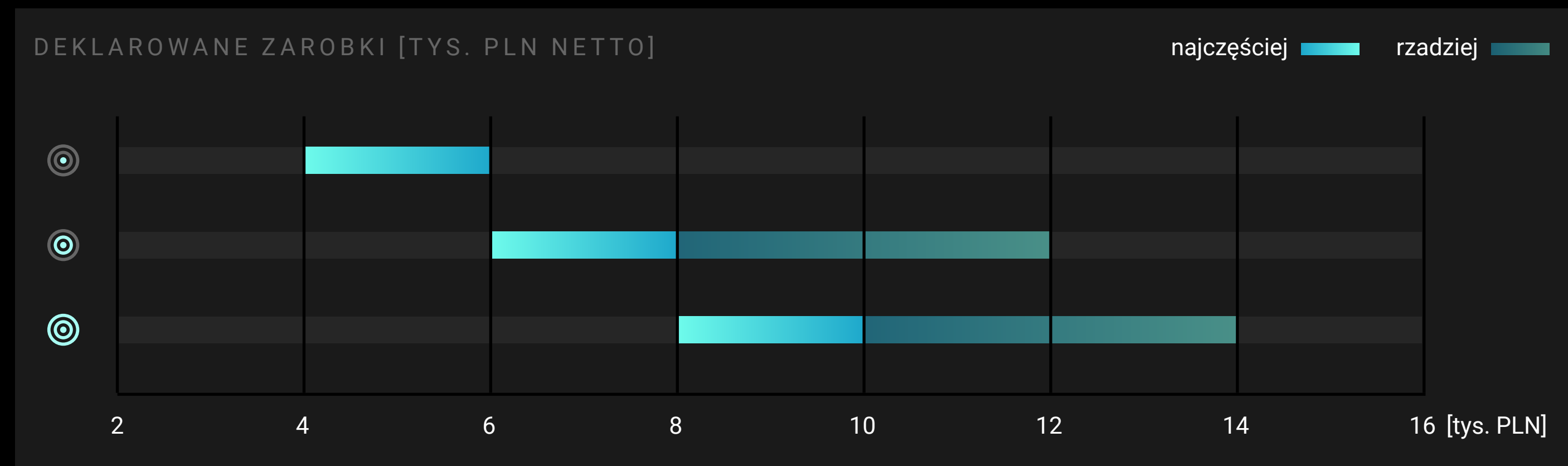
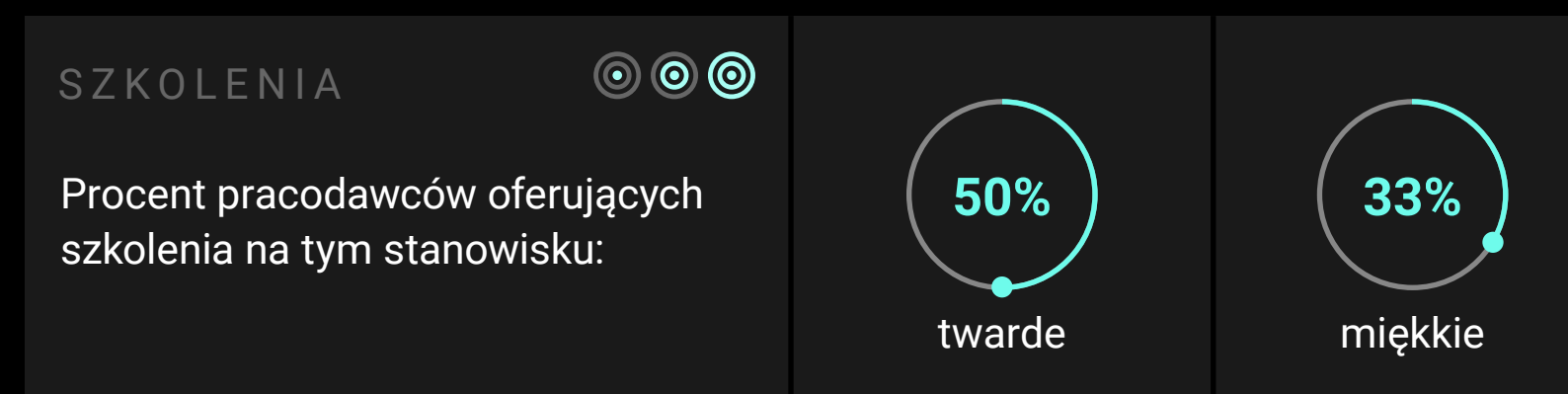
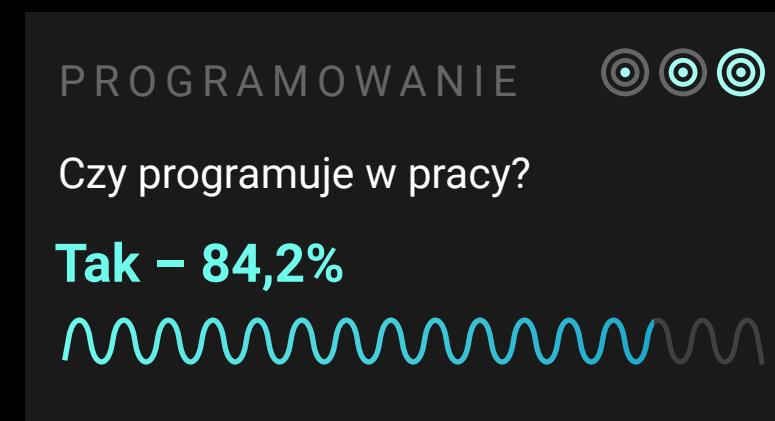
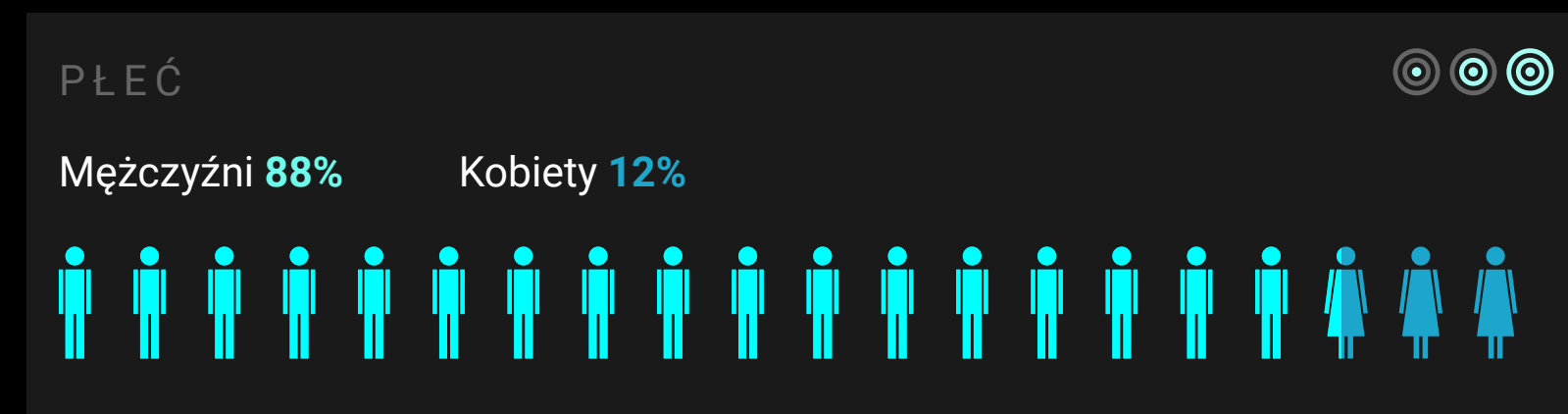
### SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

Specjalista	Początkujący	Doświadczony	Ekspert
podwyżka wynagrodzenia	86%	95%	71%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	71%	68%	57%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	57%	63%	71%
wejście na ścieżkę managerską	–	32%	57%



# DevOps

## INFORMACJE PODSTAWOWE



**SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:** 🎯🎯🎯

podwyżka wynagrodzenia	100%	88%	57%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	100%	75%	57%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	50%	50%	–
zmiana stanowiska na wyższe seniority	50%	50%	–

# Product Management

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 46%    Kobiety 54%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 12%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia na tym stanowisku:

**33%**

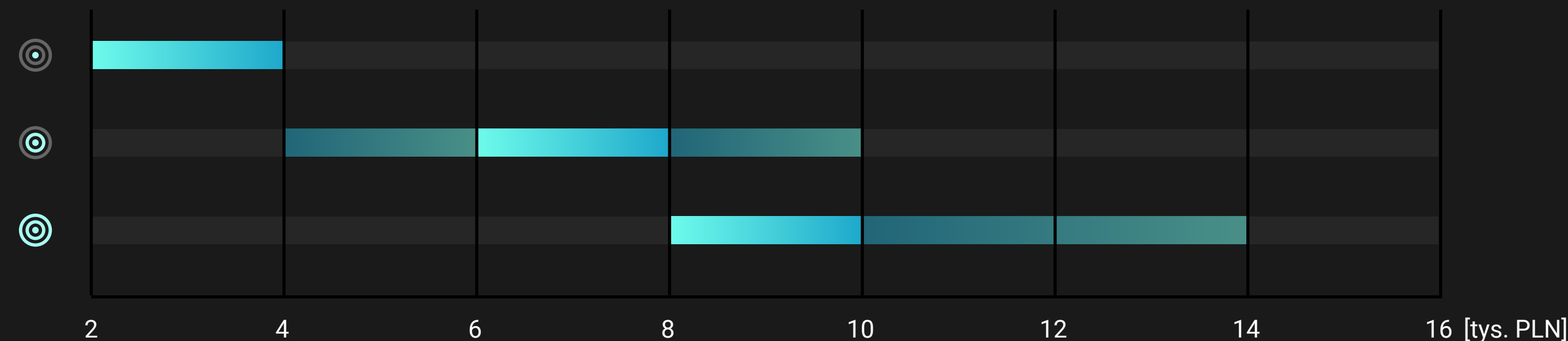
twarde

**33%**

miękkie

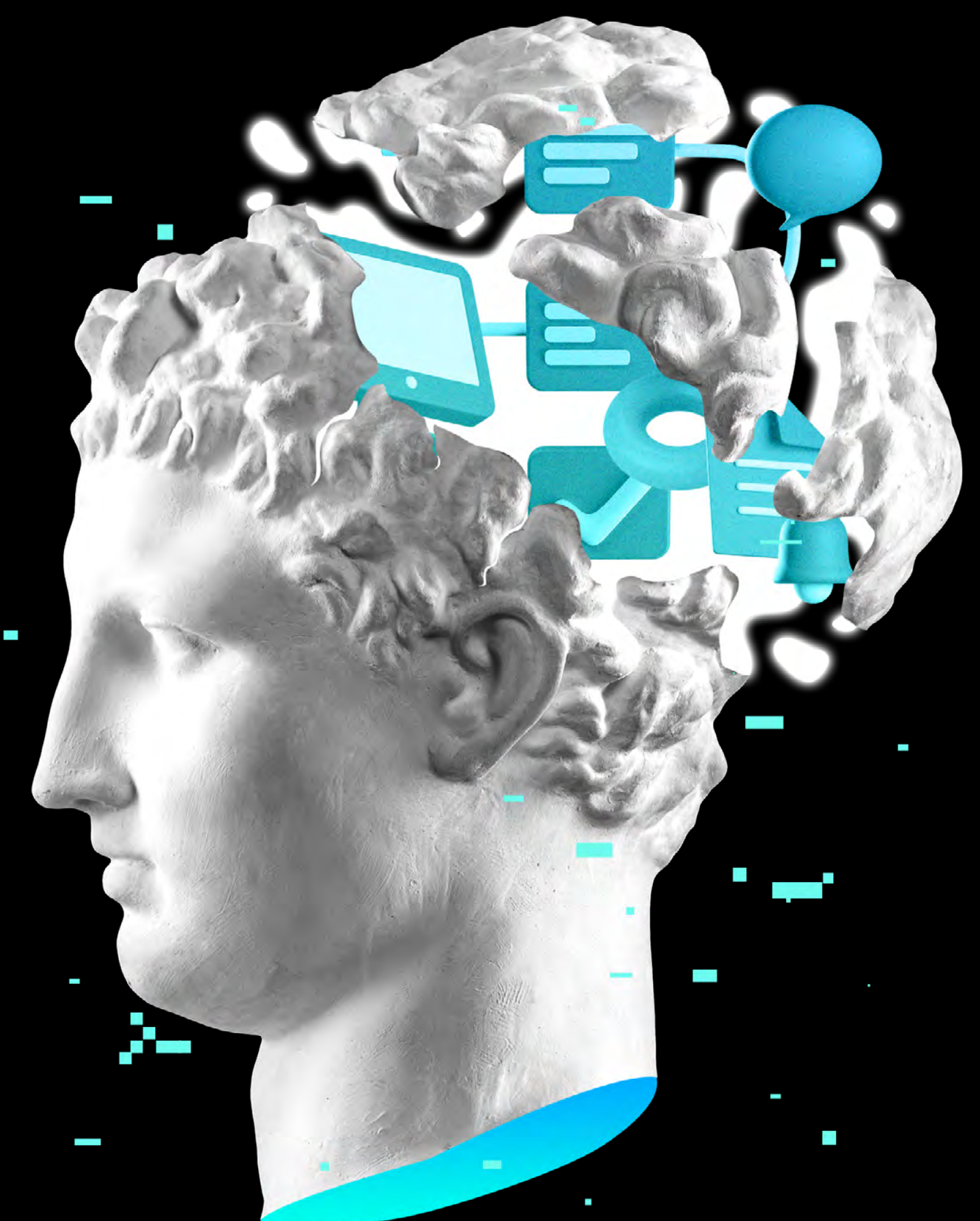
### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



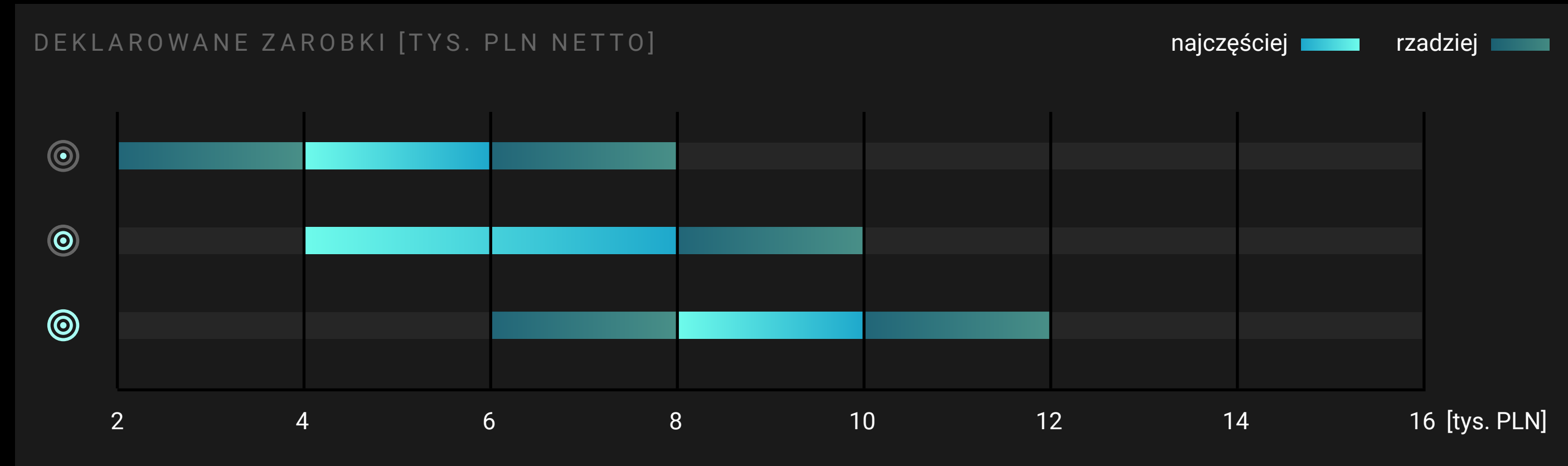
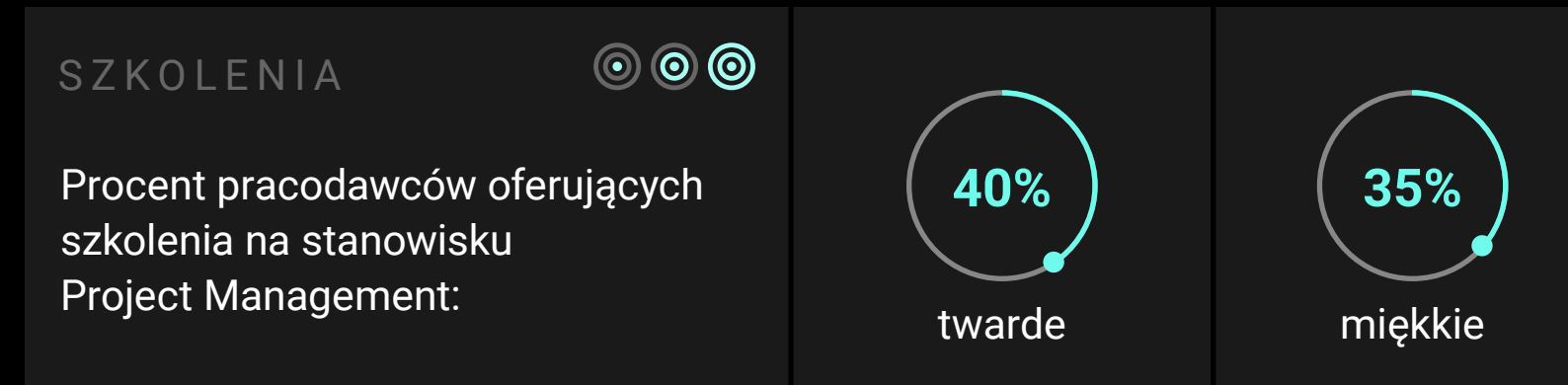
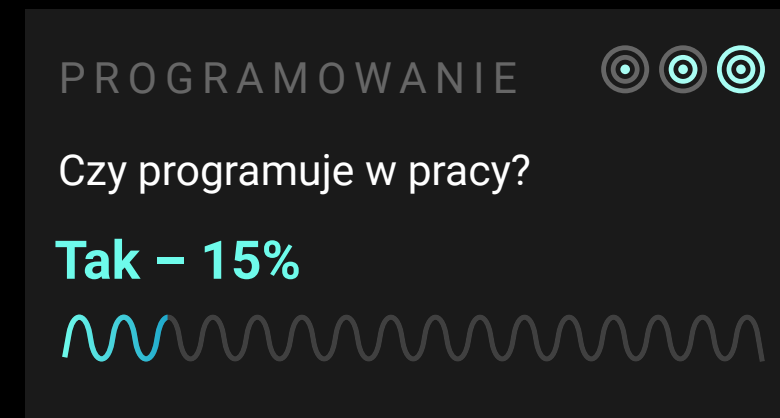
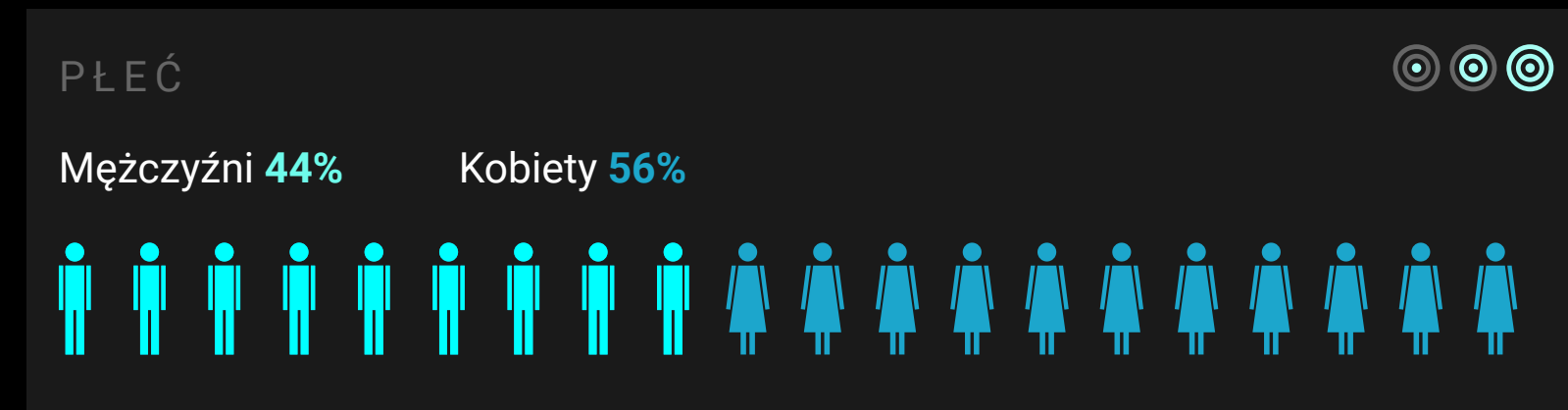
### SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

Specjalista	Początkujący	Doświadczony	Ekspert
zmiana stanowiska na wyższe seniority	100%	82%	83%
podwyżka wynagrodzenia	100%	76%	83%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	50%	76%	57%
wejście na ścieżkę managerską	50%	53%	52%



# Project Management

## INFORMACJE PODSTAWOWE



**SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PROJECT MANAGEMENT PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:** 🎯🎯🎯

podwyżka wynagrodzenia	78%	83%	85%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	50%	63%	65%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	50%	67%	61%
wejście na ścieżkę managerską	–	57%	50%



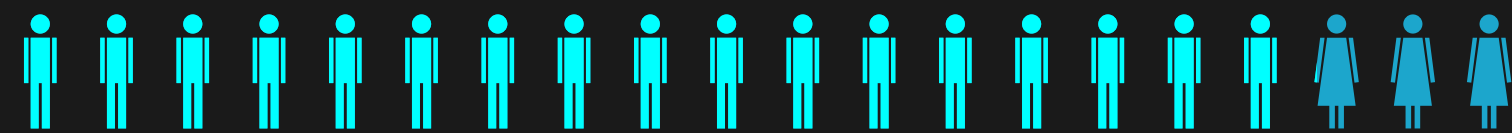


# Security

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 87%    Kobiety 13%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

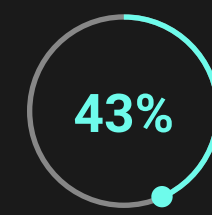
Czy programuje w pracy?

**Tak – 54%**

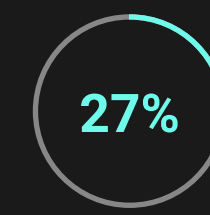


### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia na tym stanowisku:



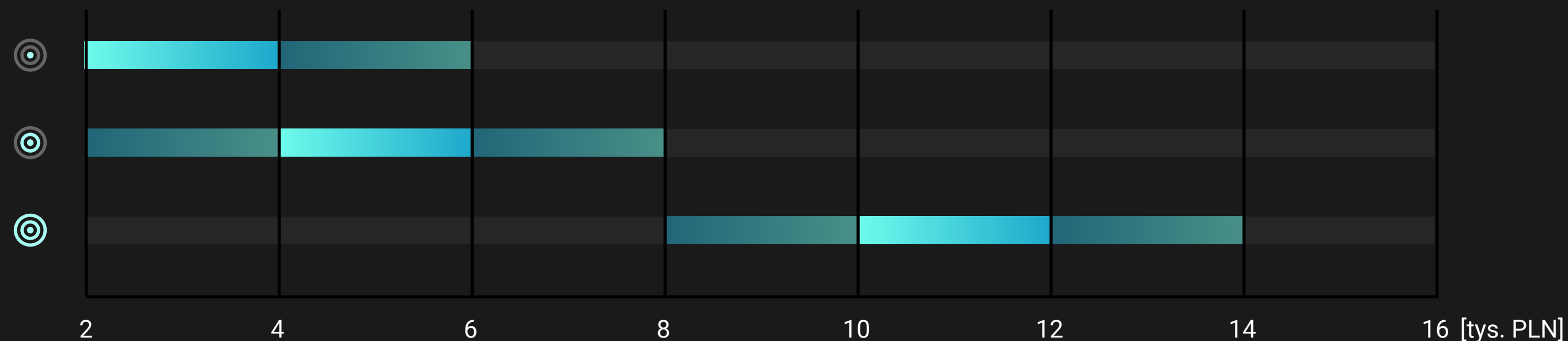
twarde



miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



### SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	początkujący	doświadczony	ekspert
podwyżka wynagrodzenia	86%	90%	92%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	57%	50%	83%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	57%	100%	83%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	29%	100%	83%
wejście na ścieżkę managerską	–	50%	58%

# UX

## INFORMACJE PODSTAWOWE

### PŁEĆ

Mężczyźni 29%    Kobiety 71%



### STOPIEŃ PRZYDATNOŚCI FORMY KSZTAŁCENIA



formalne  
wykształcenie



specjalistyczne  
kursy



samodzielna nauka



ukończona szkoła  
programowania

### PROGRAMOWANIE

Czy programuje w pracy?

**Tak – 7%**



### SZKOLENIA

Procent pracodawców oferujących szkolenia na tym stanowisku:

**43%**

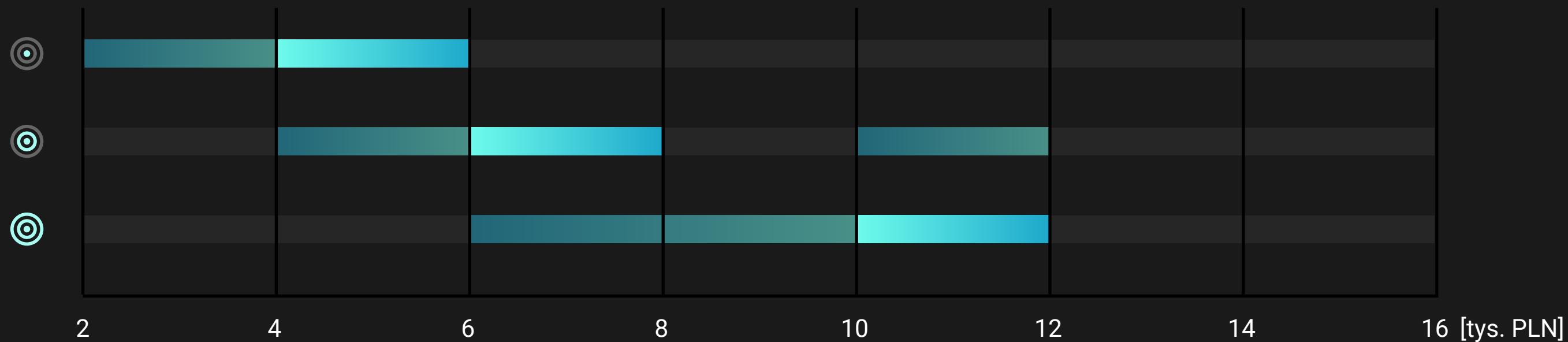
twarde

**34%**

miękkie

### DEKLAROWANE ZAROBKI [TYS. PLN NETTO]

najczęściej    rzadziej



### SPECJALIŚCI NA STANOWISKU PRZEZ AWANS ROZUMIEJĄ:

	79%	88%	82%
podwyżka wynagrodzenia	79%	88%	82%
zmiana stanowiska na wyższe seniority	68%	76%	53%
zwiększenie zakresu kompetencji / odpowiedzialności w zespole lub projekcie	63%	47%	59%
kontynuacja ścieżki eksperckiej – wejście na poziom architekta, tech-lidera	53%	43%	24%
wejście na ścieżkę managerską	–	31%	47%

# Autorzy i autorki raportu



**ŁUKASZ SKORUPSKI**

Pomysłodawca,  
Uniwersytet SWPS



**IZABELA SĘKOWSKA**

Koordynatorka,  
No Fluff Jobs



**MARTA STEINER**

Koordynatorka,  
No Fluff Jobs



**JUSTYNA GRYCZ**

Koordynatorka,  
Uniwersytet SWPS



**ANNA MURZYN-ROMAŃCZUK**

Koordynatorka,  
Uniwersytet SWPS



**DR KONRAD MAJ**

Konsultacja merytoryczna,  
Uniwersytet SWPS



**KATARZYNA BRYCKA**

Analiza danych,  
No Fluff Jobs



**TOMASZ WŁODARCZYK**

Analiza danych,  
Uniwersytet SWPS



**ANNA ŻBIKOWSKA**

Copywriting i opracowanie treści,  
No Fluff Jobs



**MICHAŁ ROGOZIŃSKI**

Grafika,  
No Fluff Jobs



**NATALIA ALBECKA-EIKMANN**

Grafika,  
No Fluff Jobs



**ZESPÓŁ UNIwersYTETU SWPS**

Skład

**NO<sup>TM</sup>  
FLUFF  
JOBS**

# No Fluff Jobs – najskuteczniejszy job board IT w Polsce.

## Niezmiennie\*



Publikujemy 100%  
ofert pracy  
z widełkami wynagrodzeń.



Stoimy na straży  
wysokich standardów  
rekrutacji.



Stale pogłębiaamy  
naszą wiedzę  
o rynku pracy IT.

\*Źródło: Raport z badania skuteczności działania portali z ogłoszeniami IT, grudzień 2021 r., MANDS.



**Sprawdź!**



**Uniwersytet  
SWPS**

# Informatyka

## studia I stopnia

Wybierając informatykę na Uniwersytecie SWPS, otrzymasz **znacznie więcej niż tylko naukę programowania czy projektowania aplikacji** – zyskasz również **umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów** za pomocą wiedzy i narzędzi informatycznych, z otwartością na zagadnienia społeczne i humanistyczne, które daje środowisko Uniwersytetu SWPS.

Zdobędziesz praktyczną wiedzę z różnych obszarów:

- Analiza i modelowanie danych
- Algorytmy
- Obliczenia chmurowe
- Kompetencje miękkie w branży IT

[www.swps.pl](http://www.swps.pl)