

RTBHOUSE =

Rynek pracy IT 2024/2025

Czy branża wyjdzie na prostą?



Spis treści

Trendy w IT 2024/2025 **.6**

Dostępność stanowisk dla specjalistów IT/ICT **.15**

Co jeszcze możemy wyczytać z ogłoszeń? **.21**

Wynagrodzenia w IT w 2024 roku **.29**

Przewodnik po specjalizacjach IT **.36**

Z nadziejami na lepsze lata

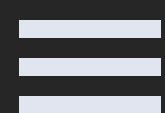
Rok 2023 określiliśmy krótko: mianem ciekawego. Dlaczego? Bo pierwszy raz w historii IT na rynku polskim widać było, że coś się „zacięło”. Po latach wzrostów w: wynagrodzeniach, liczbie ofert czy odsetku pracy zdalnej, nadszedł rok prawdy. Mieliliśmy wówczas do czynienia z poważnym spadkiem w niemal wszystkich istotnych wskaźnikach sektora. Wiosną 2024 sytuacja nie wyglądała lepiej, co doprowadziło nas do publikacji raportu o wiele mówiącym tytule – [Bezrobocie w IT](#).

Na początku 2025 roku to wciąż całkiem realna perspektywa, bo także dziś branża boryka się z niedoborami wolnych stanowisk (lub niemożnością ich stworzenia) w aktualnych realiach ekonomicznych. Jednocześnie na rynku wciąż pozostaje mnóstwo kandydatów i kandydatek, którzy od momentu zakończenia poprzednich projektów (lub: zwolnienia) nie mogą znaleźć dla siebie nowego miejsca. Cierpią na tym także „nowi” w branży: juniorzy oraz osoby z przebranżowienia, które też parę lat temu uwierzyły w niezniszczalność sektora technologicznego i chciały związać z nim przyszłość.

Nie wiemy jeszcze do końca, co ta przyszłość pokaże. W całym 2024 roku znów obserwowaliśmy (choć mniejsze niż rok wcześniej) spadki w liczbie ofert na całym rynku, zauważalne są także tendencje w kierunku stabilizacji wynagrodzeń. Frustracja kandydujących rośnie, bo ta sytuacja jest wybitnie nieidealna: szukający pracy wysyłają kilkadziesiąt CV na różne pozycje, zatrudniający przez to toną w aplikacjach – w efekcie nie każdy ma szansę uzyskać tak potrzebny feedback z rekrutacji, by wiedzieć, na czym stoi.

Rynek pracodawcy, który pojawił się w IT w ostatnich miesiącach znów doprowadził do tego, że na portalach pracy wzrósł udział ogłoszeń bez podanego wynagrodzenia. A widełki to przecież też bardzo istotny element „feedbacku kandydata do pracodawcy”, który mógłby zmniejszyć liczbę niewłaściwych zgłoszeń. Tym samym nasza walka o poprawę sytuacji na rynku pracy, prowadzona od 2014 roku, nabiera jeszcze większej wagi i jesteśmy dumni, że w ciągu 10 lat działalności nie zmieniło się jedno: na nofluffjobs.com pracodawcy muszą publikować widełki do każdego ogłoszenia. I wiemy, że firmy, które to robią, będą gotowe na nadejście nowych przepisów o równości płac i jasnych zarobkach, które już majaczą na horyzoncie.

Tomasz Bujok, CEO, i Magdalena Gawłowska-Bujok, COO, No Fluff Jobs



Jak w Waszej opinii wyglądał miniony rok na rynku pracy IT?

Rynek pracy w obszarze IT/Tech w Polsce w 2024 wykazał oznaki ożywienia po okresie stagnacji w poprzednim roku. Wynagrodzenia ustabilizowały się z niewielką tendencją wzrostową, szczególnie poszukiwani byli i są specjaliści w obszarze AI/ML, analizy danych, cyberbezpieczeństwa.

Polska jest nadal atrakcyjnym miejscem zarówno dla firm poszukujących talentów IT, jak również dla kandydatów poszukujących miejsc pracy oferujących ciekawe wyzwania oraz dobre warunki współpracy. Mamy tu relatywnie dużą liczbę projektów IT, polskich firm technologicznych o wysokim poziomie zaawansowania czy oddziały renomowanych spółek spoza kraju. Ponadto wiele centrów usług wspólnych oraz dużą bazę wysoko wykwalifikowanych programistów – to idealne warunki do rozwoju branży.

W RTB House nasze zapotrzebowanie na pracowników w obszarze Tech w 2024 roku było na stabilnym i wysokim poziomie. Jako jedna z najszybciej rozwijających się w Europie firm w branży technologicznej, stale poszukujemy najlepszych specjalistów do rozwoju naszych projektów.

W 2025 roku planujemy kontynuację dotychczasowych działań i nadal sporą aktywność rekrutacyjną. Przewidujemy rozwój w sektorze analizy danych, dużą liczbę nowych stanowisk w obszarze Machine Learningu oraz rozwój naszego zespołu odpowiedzialnego za utrzymanie i rozwój platformy (Backend development).

Michał Garbowski, Head of Technical Talent Acquisition, RTB House

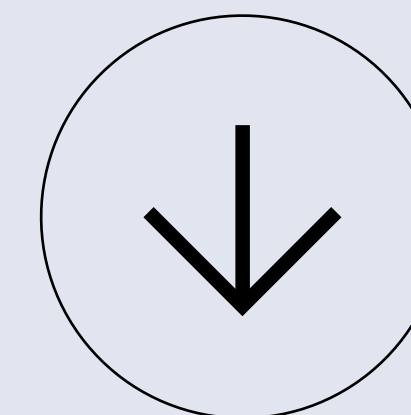


Partnerem
raportu
jest

RTBHOUSE =

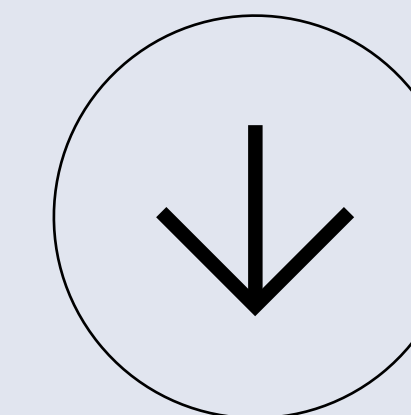
To **polska firma**, założona w 2012 roku w Warszawie, która rozwija **technologie reklamowe** dla największych firm światowych.

Sprawdź, co ma do zaoferowania w temacie Twojej kariery.



Czym zajmuje się RTB House?

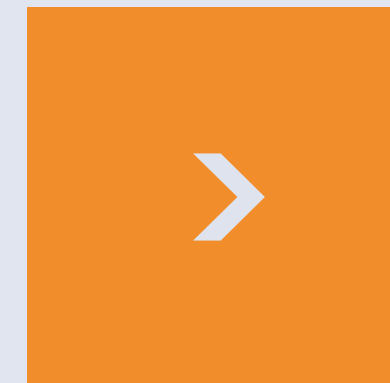
Profil firmy



Chcesz tu pracować?

Aktualne oferty





Trendy w IT

Jakie tematy są na topie w branży technologicznej?

2024 rok w pigułce – kluczowe wnioski

Nowych ogłoszeń o pracy średnio w każdym miesiącu 2024 roku było **o 2,6% mniej** niż w roku wcześniejszym. Branża IT w dalszym ciągu próbuje się pozbierać po kryzysie z 2 ostatnich lat.

Średnia liczba aplikacji na jedną ofertę pracy **wzrosła o 10%** rok do roku. Aplikuje zwłaszcza więcej midów (wzrost o 37%) i seniorów (23%) niż w 2023 roku. **Konkurencja wzrosła** w niemal każdym obszarze IT.

Zarobki **poszły w górę już tylko w części stanowisk**. Znacznie częściej niż w 2023 mieliśmy do czynienia albo ze **stagnacją**, albo z **lekkimi spadkami** w oferowanych wynagrodzeniach.

Znacząco ubyło ogłoszeń o pracy w kategoriach **Game Dev, Scrum Master, Embedded i Frontend**. Kolejny rok z rzędu rosną **Security, Product Management, Data & BI** oraz **AI**.

Liczba aplikujących na stanowiska w kategorii **Embedded prawie się podwoiła**. Liderem wyścigu na CV i tak jest **Frontend**. Tu jest już **średnio 149 aplikujących na jedno ogłoszenie**, a biorąc pod uwagę tylko stanowiska juniorskie, ten wskaźnik skacze na poziom ponad **370**.

Praca zdalna wciąż jest najczęściej oferowanym trybem pracy w IT (ponad 47% ogłoszeń), ale z roku na rok traci w udziale. W szybkim tempie **rośnie praca hybrydowa**, która już w tym rankingu zrównała się ze stacjonarną.

Co z tym kryzysem? Gdzie jesteśmy?



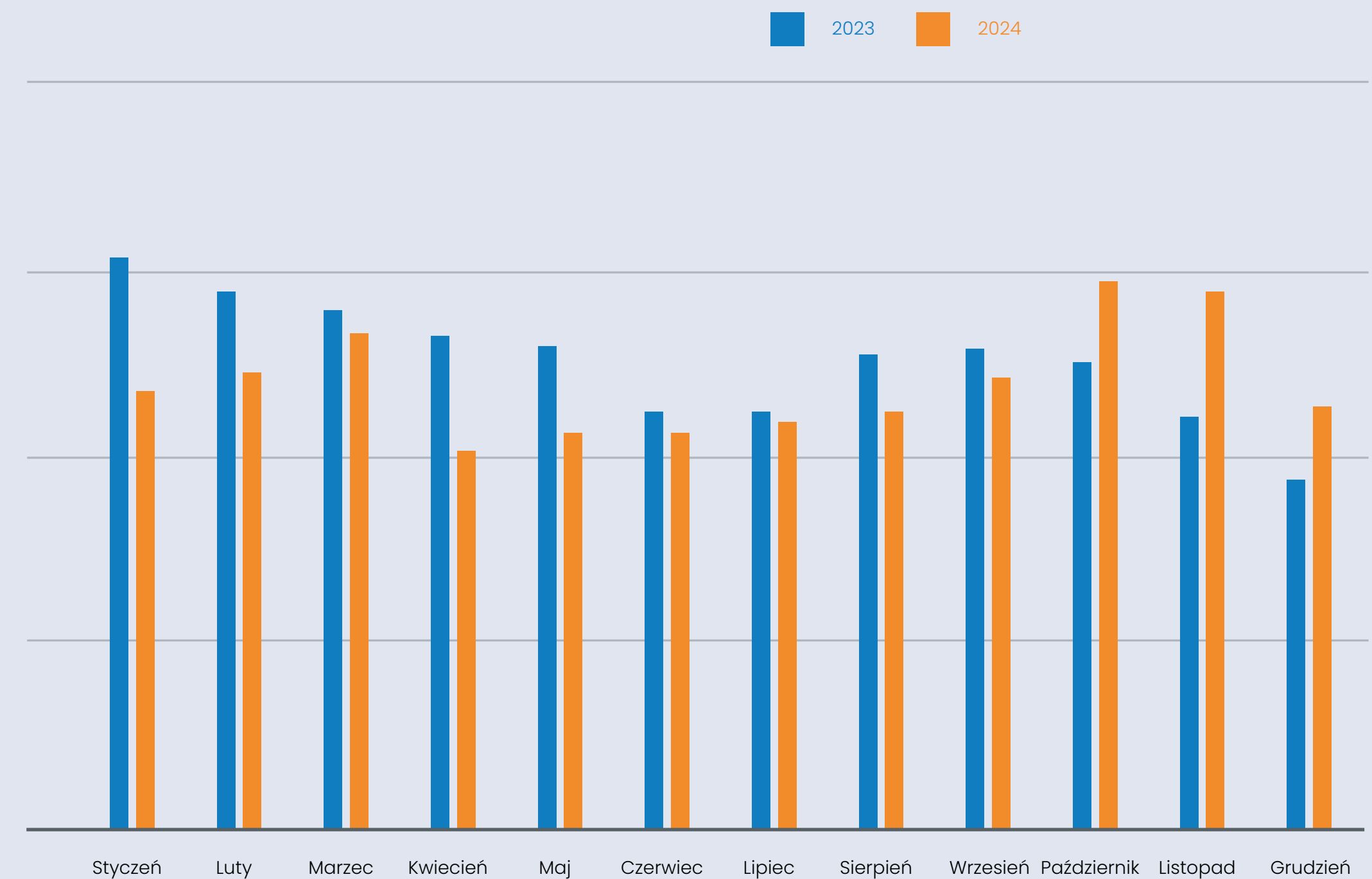
Po bardzo słabym dla branży IT 2023 roku wszyscy z utęsknieniem czekali na złapanie „oddechu”. I obserwując to, co działo się w 2024, możemy w końcu powiedzieć: **było stabilnie**.

Jakkolwiek stabilność to dla tak rozwijającej się w ostatnich latach branży jak IT może stanowić pewien „policzek”, jednak, żeby znów iść w górę, trzeba się odbić od jakiegoś fundamentu. Status quo w liczbach ofert i nieco więcej aplikujących w porównaniu do tego, co się działo rok wcześniej, to dobry sygnał, że jest „na czym” budować.

W każdym miesiącu 2024 ofert pracy było **średnio 2,6%** mniej niż w roku wcześniejszym. Ale czwarty kwartał znów pokazał, że pewne rzeczy można nadrobić – w trzech ostatnich miesiącach roku ogłoszeń było **o 22% więcej niż w tym samym okresie 2023**. Jest szansa, że będzie to pozytywny sygnał na odbicie dla całego rynku.

Znów spadła liczba zleceń od software houses, agencji HR i firm body-leasingowych (w zależności od definicji, spadek wyniósł 15-30%), czyli całkiem sporej gałęzi rynku. Na szczęście nadrobiły to oferty od tzw. firm produktowych, w tym głównie z obszaru Fintech i Telekomunikacji.

Porównanie nowych ofert pracy w IT w poszczególnych miesiącach



Aplikujących... jeszcze więcej niż przed rokiem



W zeszłorocznym raporcie informowaliśmy, że pracodawcy mogli wybierać przyszłych pracowników z dużo większej puli kandydujących niż rok wcześniej. A jak było w 2024 roku? Ta pula... **jeszcze się powiększyła**.

Średnie liczby aplikacji wysyłanych na pojedyncze ogłoszenie **wzrosły w niemal wszystkich kategoriach**. W tych, w których spadły (AI, Data & BI, Project Management), „zjazd” był niewielki, więc w najlepszym przypadku można mówić o statusie quo.

Co ciekawe, w 2024 minimalnie zmalała konkurencja na pozycjach juniorskich. Choć to marne pocieszenie dla wszystkich kandydujących, gdy o jedno stanowisko rywalizuje 101 osób (105 rok wcześniej). Wśród midów średnia kandydujących na ogłoszenie **jest wyższa o 37%**, wśród seniorów **o 23% więcej**.

W poszukiwaniu szokujących liczb, podobnie jak rok temu musimy zajrzeć do **Frontendu**. Tutaj średnia liczba CV na jedno ogłoszenie wzrosła do **149**, a na poziomie juniorskim wynosi już... **370**. Żadna inna kategoria nie „osiąga” tego nawet w połowie.

Średnia liczba aplikacji na pojedynczą ofertę pracy 2023

40



Średnia liczba aplikacji na pojedynczą ofertę pracy 2024

44

Największe zmiany procentowe (średnie liczby aplikacji)

Embedded
2023

13



Embedded
2024

25

Frontend
2023

113



Frontend
2024

149

Fullstack
2023

30



Fullstack
2024

37

Mobile
2023

29



Mobile
2024

36

Jak odpowiedzieć na zwiększone zainteresowanie kandydujących i znaleźć dopasowane osoby?

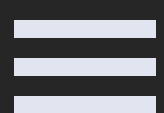
Średnia liczba aplikacji wysłanych na pojedyncze ogłoszenie wzrosła w niemal wszystkich kategoriach. Jako firma rekrutacyjna dostrzegamy to wyraźnie we wszystkich procesach, niezależnie od roli, na którą rekrutujemy. Rynek pracownika przekształca się w rynek pracodawcy, co znacząco ułatwia znalezienie kandydatów, również na bardziej wymagające stanowiska w IT.

Specjalizujemy się w rekrutacjach na stanowiska mid-senior, gdzie, jak wskazują dane, konkurencja w 2024 roku wzrosła – aplikacji od midów było o 37% więcej, a od seniorów o 23%. Aby efektywnie odpowiadać na zwiększone zainteresowanie kandydatów, skupiamy się na trzech kluczowych obszarach: usprawnianiu procesów rekrutacyjnych, precyzyjnym dopasowaniu kandydatów do ról oraz zapewnieniu pozytywnego doświadczenia kandydatowi.

Pierwszym krokiem jest zebranie jak największej liczby wymagań od hiring managera. Na podstawie dokładnego opisu, jesteśmy w stanie określić, jakie doświadczenie na danym stanowisku będzie niezbędne, jakie technologie będą odgrywać kluczową rolę. Dzięki temu, wstępna selekcja przebiega znacznie sprawniej. Po wybraniu kandydatów na podstawie CV, rozpoczynamy pierwszą rozmowę, podczas której potwierdzamy kompetencje. Duży nacisk kładziemy na ocenę miękkich umiejętności, takich jak komunikacja czy zdolność do pracy w zespole, które mają szczególne znaczenie w projektach o wysokim stopniu złożoności.

W efektywnym prowadzeniu rekrutacji pomagają również transparentność. Już na etapie ogłoszenia jasno określamy wymagania, zakres obowiązków i oferowane warunki oraz w większości naszych rekrutacji – widełki płacowe. Kandydaci wiedzą, czego mogą się spodziewać, co znacząco redukuje liczbę niedopasowanych aplikacji.

Zuzanna Wasiak, Deputy of IT Recruitment Services Director, Square One Resources Poland



Czy wynagrodzenia jeszcze rosną?



Co roku podczas przygotowywania tego raportu w zasadzie nawet nie zastanawialiśmy się nad tytułową kwestią. Pytanie raczej brzmiało: „o ile tym razem wzrosły zarobki w IT”, a nie „**czy wzrosły**”.

Doświadczenia ostatnich kryzysowych miesięcy kazały sobie zadać takie pytanie. Ale odpowiedź, której udzielimy, może nie być tak jasna, jak w poprzednich latach.

Otóż, tak, **zarobki generalnie dalej rosną lub co najmniej pozostają bez zmian**. Minimalne spadki odnotowano tylko na umowach B2B w medianach górnych widełek, zarówno u juniorów, jak i u seniorów.

Jednocześnie, wzrosty, które widzimy, **nie są tak spektakularne** jak dawniej. Kilka procent w skali roku to nie jest już kilkanaście czy 20% (a zdarzały się i takie lata). Tym samym, bliżej nam do konkluzji, że polityka wynagrodzeniowa zmierza w ostatnim czasie do utrzymania stawek.

Jest to oczywiście niepełna odpowiedź na tytułowe pytanie, bo wszystko zależy od innych kwestii: **seniority, typu umowy**, lecz przede wszystkim: **specjalizacji**. Na stronach ze szczegółową rozpiską wynagrodzeń per kategoria widać mocno, w jakich obszarach trend jest ujemny, a w jakich dodatni.

Poziom	Typ umowy	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	B2B	7 000	10 500	0%	-3,7%
	UoP	6 000	9 000	0%	0%
Mid	B2B	16 800	22 000	+5%	0%
	UoP	12 400	18 000	+3,3%	0%
Senior	B2B	21 800	27 500	+2,8%	-3,5%
	UoP	17 000	23 000	0%	0%

Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (Min.) i górnych (Max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2023 rokiem.

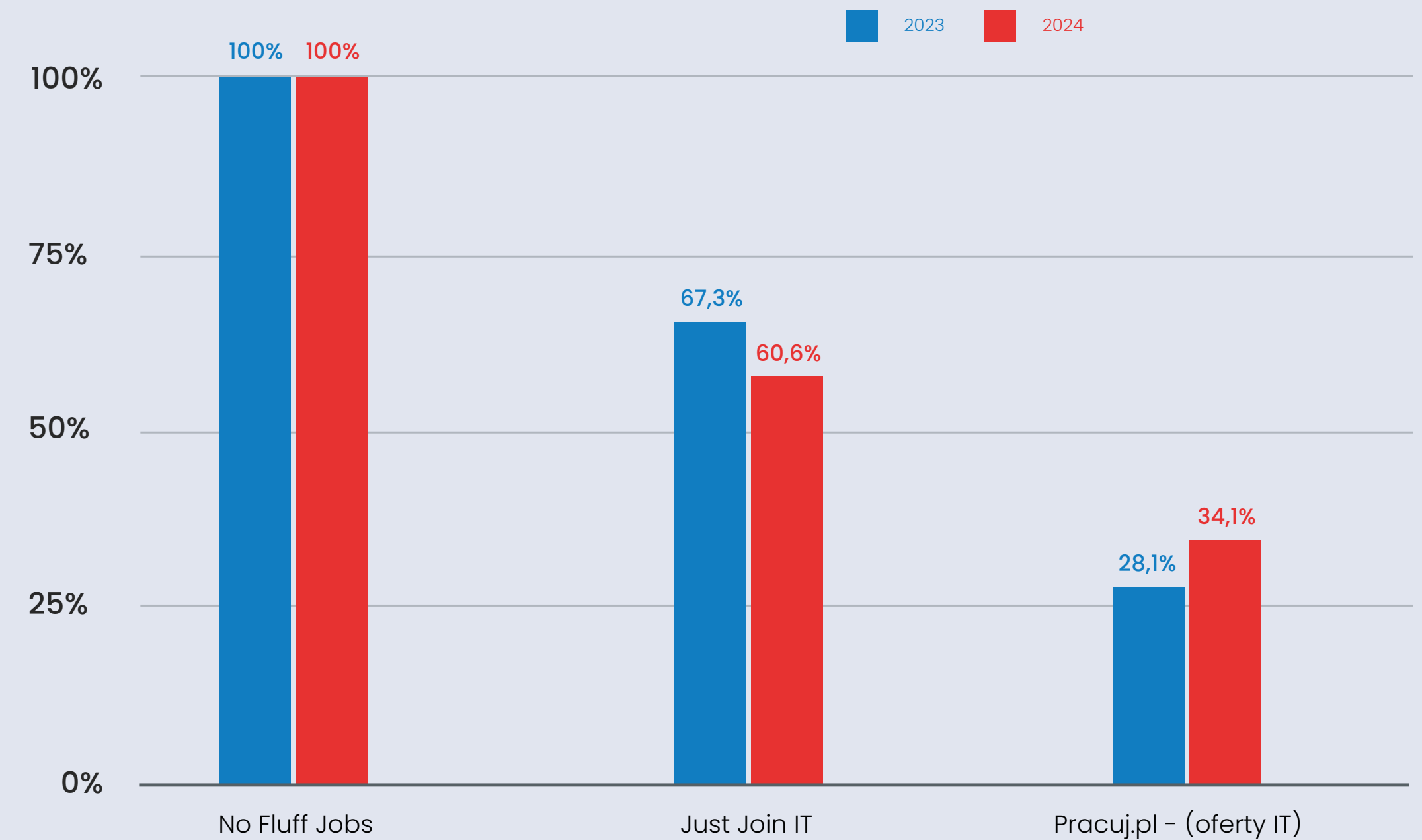
Wynagrodzenia może i się zmieniają,
ale nie zmienia się jedno:

Na **No Fluff Jobs**
pracodawcy
zawsze podają
widełki do ogłoszeń,
a Ty możesz **sprawdzić**,
czy wynagrodzenie
Ci **pasuje**, zanim wyślesz CV.

Sprawdź zarobki i aplikuj na nofluffjobs.com



Odsetek ogłoszeń o pracy z podanymi widełkami wynagrodzeń



*Procenty wskazują odsetek ogłoszeń, dla których pracodawcy podali widełki wynagrodzenia na każdym ze wskazanych portali. Porównanie dotyczy okresów między 1 stycznia 2023 a 31 grudnia 2023 i 1 stycznia 2024 a 31 grudnia 2024.

Czy AI dalej jest gorącym tematem?



W ubiegłorocznym raporcie podkreślaliśmy, jak **2023 stał się z marszu rokiem AI** po premierze ChataGPT, a następnie jego masowej adaptacji także w środowisku pracy.

W lipcu tamtego roku aż [94% osób z sektora tech](#) przyznawało, że z różnej maści narzędzi AI **korzysta na co dzień w pracy**. Stało się to tak powszechne jak zagłębienie na nofluffjobs.com w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. :)

Jak podaje Stack Overflow, sentyment do tej technologii nie zmienił się nawet w czasach, gdy nie ma co ukrywać – trudniej o pracę. [Tylko 12% osób](#) działających w IT uważa AI za **zagrożenie** dla swojego zatrudnienia.

A jak to wygląda po stronie tych, którzy pracują nad sztuczną inteligencją? Otwartych stanowisk w tym obszarze w ciągu roku było **o 22% więcej** niż rok wcześniej, więc trend dalej jest pozytywny. Ale aplikujących... minimalnie mniej, przynajmniej uśredniając dla wszystkich poziomów doświadczenia. Średnio 36 aplikacji na pojedyncze stanowisko, przy średniej 40 w 2023 roku.

Nie ukrywamy, że my także ulegliśmy całej tej „gorączce”. Nasze zespoły korzystają z różnego typu narzędzi AI na co dzień w marketingu, sprzedaży czy analityce. Firmom, które ogłaszają się na No Fluff Jobs, udostępniliśmy z kolei **dwie autorskie** pomoce: [AI Assistant](#) i [CV Scoring](#). Należy spodziewać się, że temat sztucznej inteligencji zostanie z nami na dużo dłużej niż kilka dotychczasowych „innowacji” branżowych.

Średnia liczba aplikacji na pojedynczą ofertę pracy w kategorii AI (2024)

36

Zmiana w liczbie opublikowanych ofert pracy w kategorii AI (2024 vs 2023)

+21,7%

W jaki sposób RTB House odpowiedziało na rewolucję AI?

RTB House jest jednym z pionierów wykorzystania uczenia maszynowego w Polsce. Już w 2017 roku wszystkie nasze algorytmy były oparte w 100% na Deep Learningu. Można powiedzieć, że nie reagujemy na rewolucję, tylko aktywnie w niej uczestniczymy.

Cały czas rozwijamy naszą platformę i użyte w niej technologie, wprowadzamy kolejne iteracje co kilka, kilkanaście miesięcy. Ponadto prowadzimy badania nad najbardziej efektywnym wykorzystaniem już istniejących, nowych i nadchodzących rozwiązań.

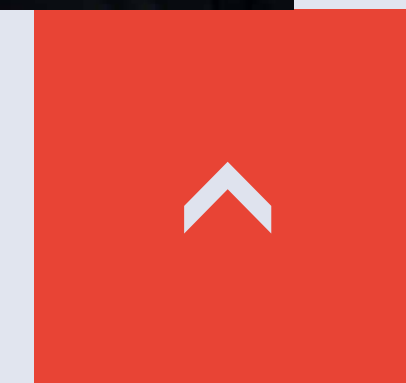
W praktycznie każdej dyscyplinie, w której wykorzystywane są algorytmy AI, następuje bardzo szybki postęp. Cały czas musimy ewaluować, czy nasza platforma wykorzystuje najbardziej efektywne rozwiązania, jednocześnie zachowując balans pomiędzy niezawodnością a innowacyjnością. W tym celu stworzyliśmy nowy zespół ds. badań, który w całości zajmuje się przyszłością naszych rozwiązań Deep Learning i kierunkami dalszego rozwoju.

Sprawdzamy, które rozwiązania mogą już w tym momencie, lub w bardzo niedalekiej przyszłości, przynieść poprawę wydajności, dokładności osiągniętych rezultatów, a które będą dojrzałe dopiero w dalszej perspektywie, ale powinniśmy monitorować ich rozwój.

Stworzyliśmy w pełni samodoskonalący się system o dużej mocy, który może wykorzystać nawet nieustrukturyzowane i złożone dane. Implementujemy również narzędzia AI w naszej codziennej pracy, wspierając pracę programistów, rekruterów oraz całego zespołu RTB House.

Jesteśmy solidnie przygotowani i z optymizmem patrzymy w przyszłość.

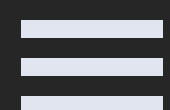
Krzysztof Słowik, VP of Engineering, RTB House





Dostępność stanowisk dla specjalistów i specjalistek IT/ICT

Jak wyglądał 2024 rok pod względem ogłoszeń i pracy zdalnej?



W jakich obszarach IT jest najwięcej pracy?

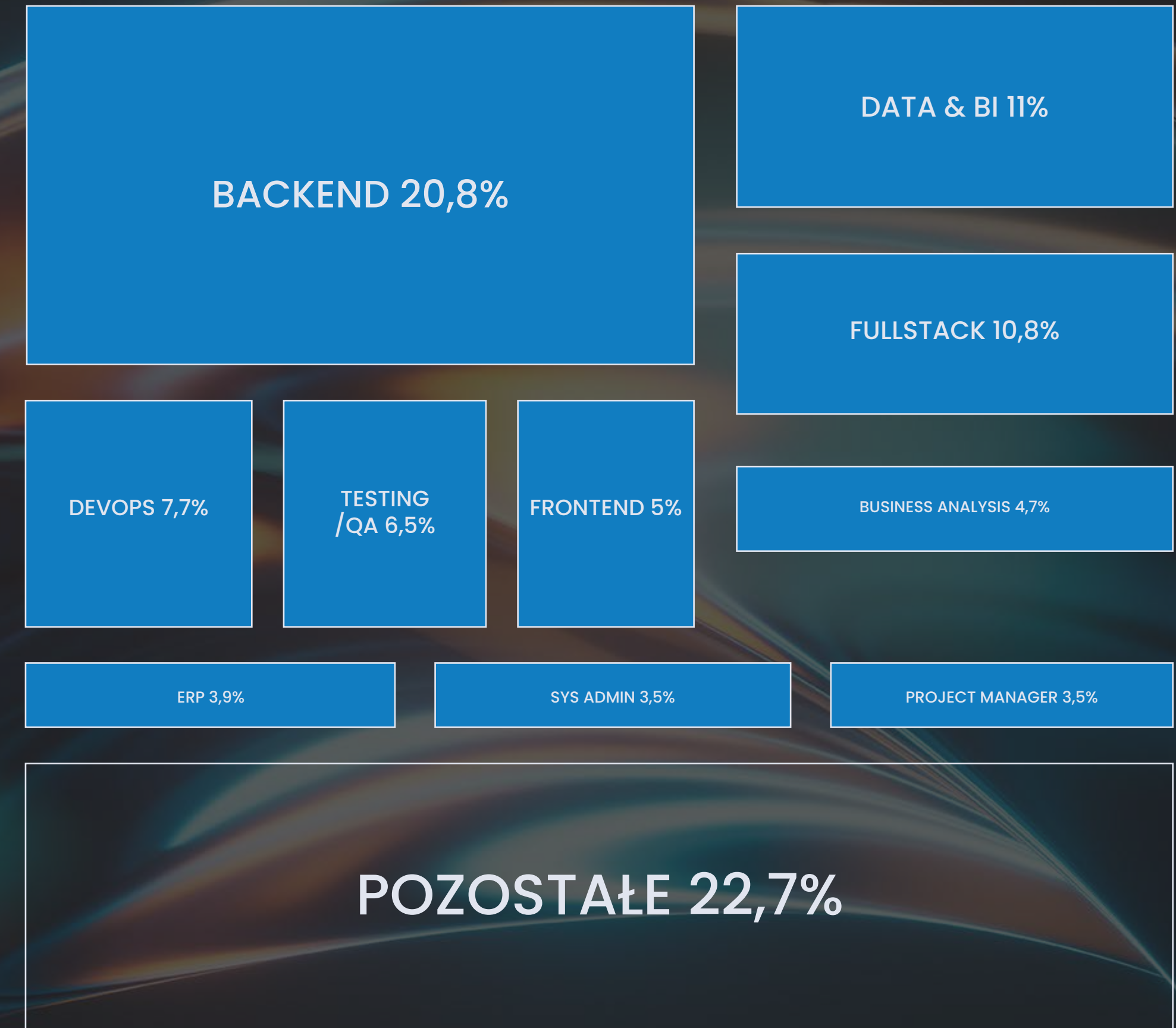


Niezmiennie w Polsce **najwięcej pracy jest w Backendzie**. Co piąta oferta pracy opublikowana na No Fluff Jobs w 2024 dotyczyła tego obszaru. Dołączając do tego Fullstack oraz Frontend, sumaryczny udział kategorii stricte programistycznych w całości rynku IT wyniósł **36,6%**.

To dalsze potwierdzenie trendu, w którym samo kodowanie **nie odpowiada** już za połowę (jak jeszcze 2 lata temu) lub ponad połowę (jak bywało dawniej) nowych stanowisk.

Zapotrzebowanie firm na inne specjalizacje pokazuje też, jak pojemnym sektorem jest IT. Stanowiska związane z **analizą danych, utrzymaniem systemów, architekturą bezpieczeństwa** cieszą się stale rosnącą popularnością.

Modelowym przykładem jest **Data & BI**. Jeszcze w 2022 roku była szóstą w rankingu kategorii – w 2024 z tego obszaru mieliśmy już **11% ofert** i był to drugi wynik w kontekście udziału w całości ogłoszeń.



Które kategorie pracy zyskują, a które tracą?

Według raportu [Gartnera](#) tendencje, w których branża IT będzie się rozwijać najmocniej w najbliższych latach, to AI, analiza danych, ale i cyberbezpieczeństwo.

Widać to już po trendach związanych z liczbą wolnych stanowisk na No Fluff Jobs. Kategoria **Security** zanotowała wzrost liczby ogłoszeń o **39%** w ciągu roku, a **Data & BI** o **34%**. Dwucyfrowy wzrost osiągnęły także **Product Management** i właśnie **AI**.

Marsz „w dół” drugi rok z rzędu kontynuuje **Frontend**, który po fatalnym 2023 (aż -81% w liczbie ogłoszeń), znów zaliczył spadek – tym razem **dwudziesto-procentowy**. Wtórują mu **Agile** i **Embedded**, ale „czerwoną latarnią” jest absolutnie specjalizacja **Game Devowa**, gdzie w ostatnim roku słyszeliśmy wielokrotnie o [zwolnieniach](#) i zamykaniu projektów, także w Polsce.

Takie zestawienie to drogowskaz, w którym kierunku warto się rozwinąć. W drugiej części raportu przedstawiamy autorskie grafy, pokazujące konkurencyjność poszczególnych obszarów IT, które, jak liczymy, wspomogą Twoje decyzje w 2025 roku.

Kategorie z największym wzrostem/spadkiem w liczbie nowych ofert pracy (2024 vs 2023)



IT (jeszcze) nie wróci na stałe do biur

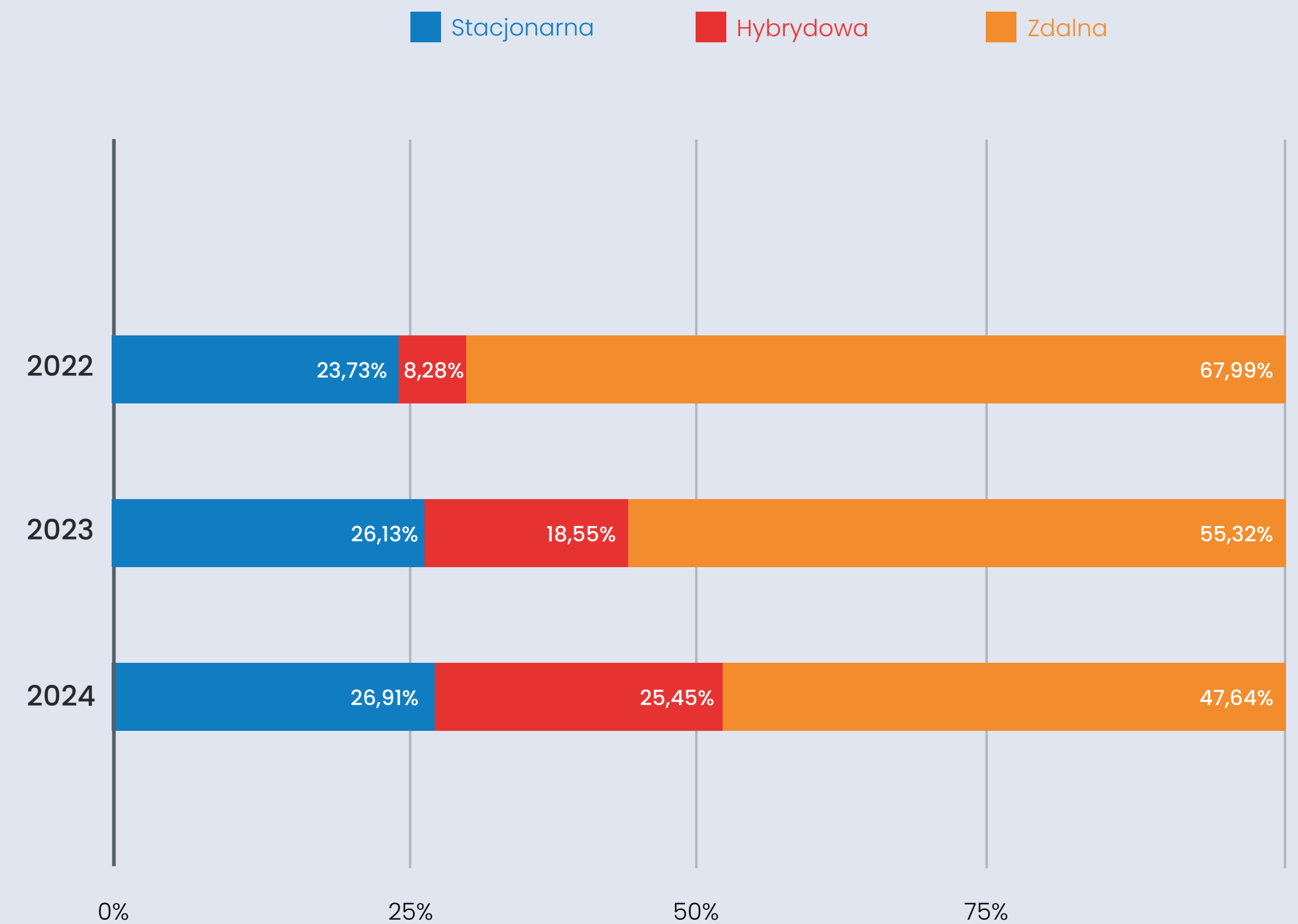
Uwaga: umiarkowanie dobre wieści dla wszystkich tych, którzy nie chcą na stałe wracać do biur. W większości przypadków trend odchodzenia od pracy zdalnej kończy się **wprowadzeniem hybrydy**.

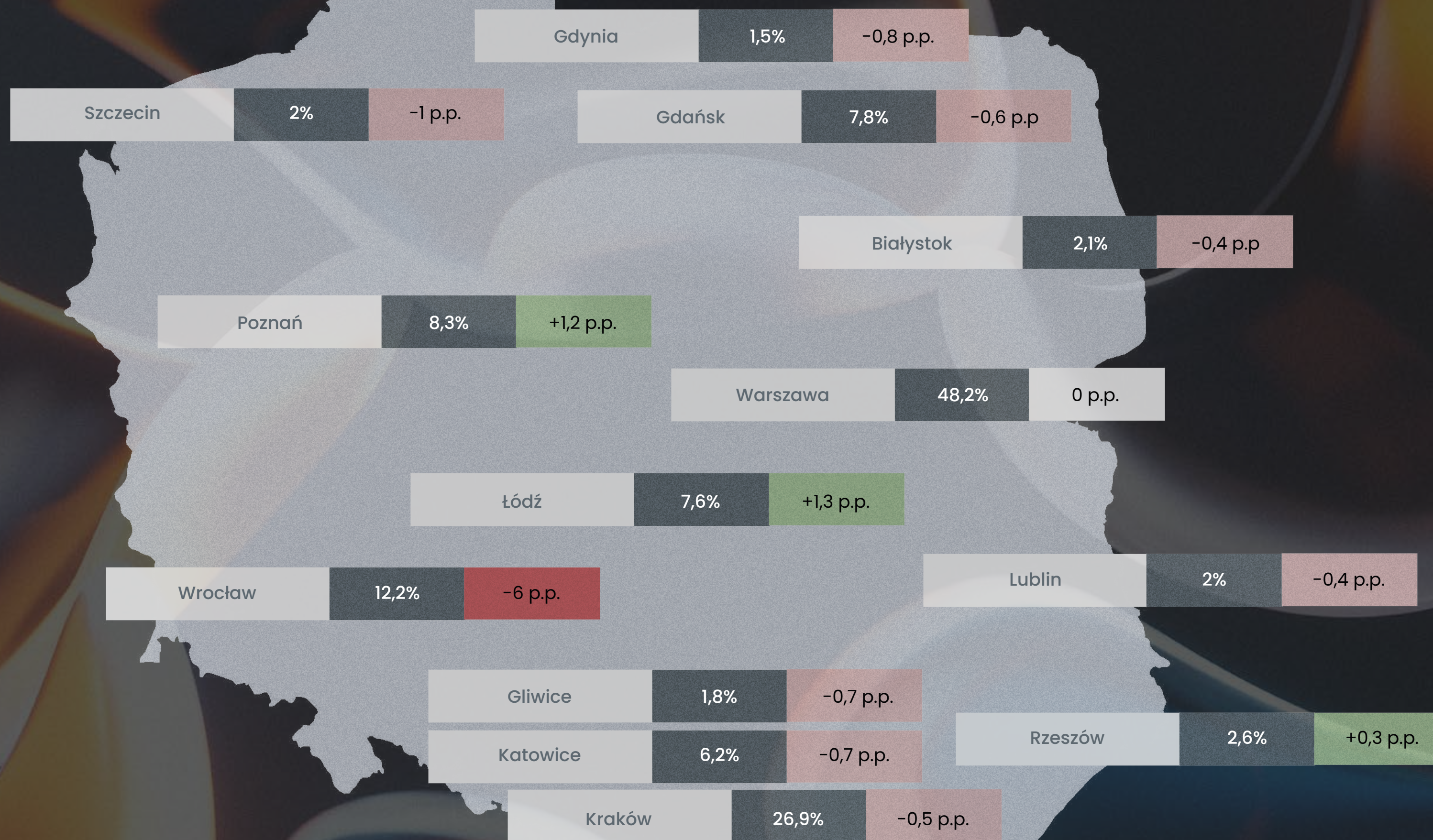
Obserwujemy drugi rok z rzędu, w którym jest **coraz mniej ofert pracy w pełni zdalnej**. Tym razem spadek rok do roku wyniósł **7,7 punkta procentowego** (w 2023 roku było to ponad 12 p.p.). Mimo to nadal opcja „remote” jest **numerem 1**, jeśli chodzi o tryby pracy. Jak podawaliśmy w [raporcie o całym rynku pracy](#), inne branże mogą zazdrościć sektorowi Tech takiego komfortu.

Wiemy nie od dziś, że specjaliści i specjalistki IT, przyzwyczajeni zwłaszcza pandemicznymi standardami, niechętnie patrzą na to, by znów pojawiać się w biurze na 100%. Dobry sygnał z ostatniego roku jest taki, że udział tego typu nowych ofert pracy **ustabilizował się w okolicach 27%**.

Tym samym znów widać, jak to **praca hybrydowa jest wprowadzana częściej** (blisko 7 p.p. udziału więcej), by nieco zniwelować potencjalne oznaki niezadowolonia społeczności IT.

Tryb proponowanej pracy

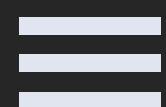




Udział % lokalizacji w całości ogłoszeń	Różnica udziału % w porównaniu z 2023 r.
---	--

Gdzie jest najwięcej pracy stacjonarnej w polskim IT?

Ogłoszenia mogą zawierać informacje o 2 lub więcej dostępnych lokalizacjach. Pod uwagę wzięto 20 miast z największą liczbą ogłoszeń.



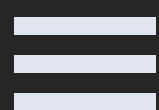
Czy hybryda w IT to rozwiązanie na lata, które w końcu wygryzie pracę zdalną?

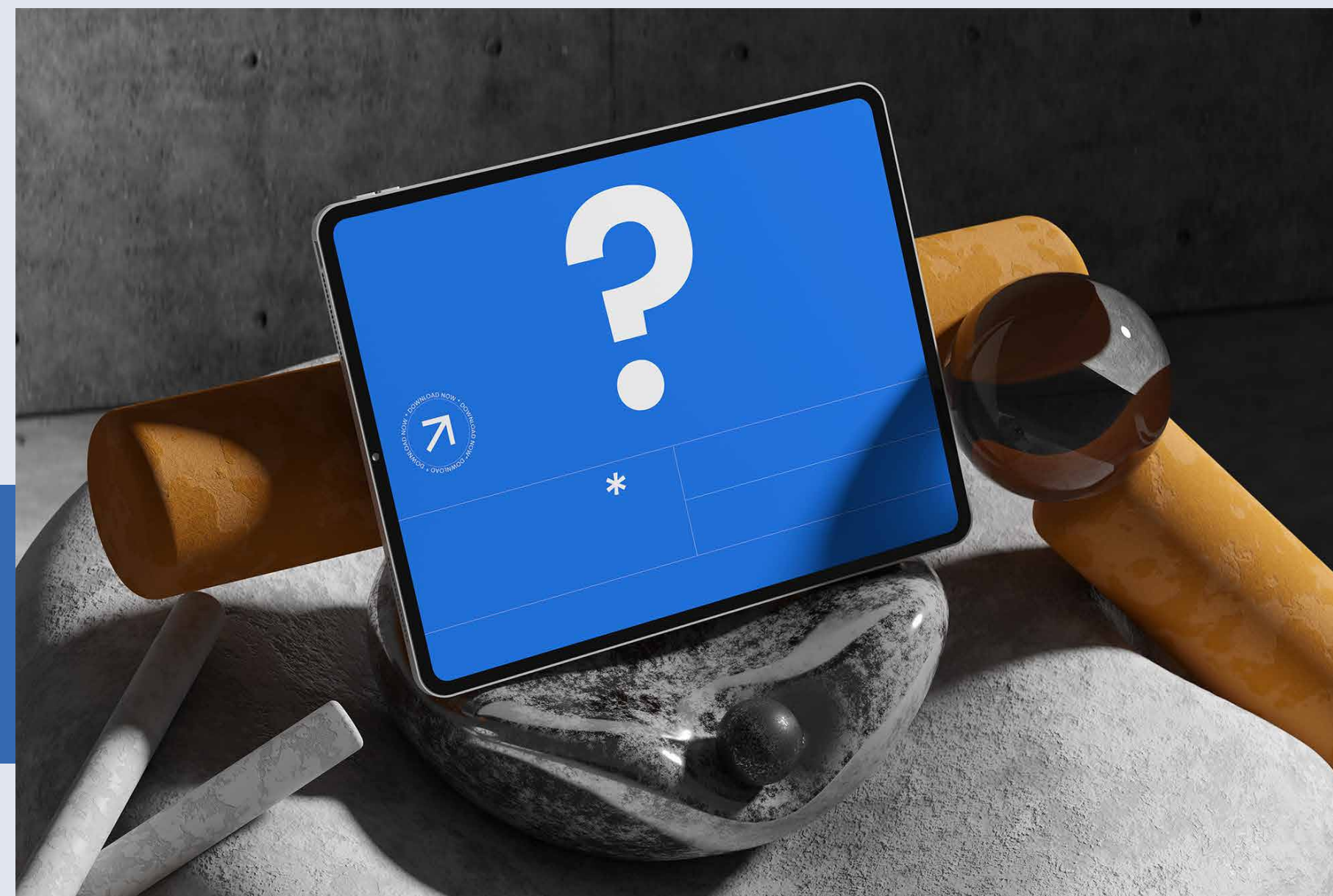
Obserwując decyzje gigantów, takich jak Amazon, IBM czy Zoom, można zauważyć rosnące zainteresowanie modelem hybrydowym kosztem pracy w pełni zdalnej. Po okresie pandemii, gdy elastyczność stała się normą, firmy zaczęły w pewnym momencie doceniać znaczenie kontaktów bezpośrednich. Statystyki z rynku ogłoszeń IT potwierdzają ten trend: oferty hybrydowe zyskały 7 punktów procentowych rok do roku, niemal dorównując liczbie ofert stacjonarnych (25,5% vs 26,9%), podczas gdy praca zdalna systematycznie traci na popularności (z 68% dwa lata temu do niespełna 50% obecnie).

Czy to oznacza, że hybryda wyeliminuje pracę zdalną? Prawdopodobnie nie. Branża IT ceni elastyczność i wolność wyboru, a specjaliści niechętnie z niej zrezygnują. Hybryda wydaje się kompromisem, łączącym zalety spotkań twarzą w twarz, które sprzyjają integracji i zarządzaniu zespołem, z możliwością pracy zdalnej, ułatwiającej zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

Jednym z minusów takiego rozwiązania jest ograniczenie puli kandydatów – nie każdy będzie skłonny dojeżdżać do biura, nawet okazjonalnie. W tak szybko zmieniającym się rynku trudno o długofalowe prognozy. Na ten moment hybryda zyskuje na popularności, dając firmom większą kontrolę, a pracownikom – choć mniejszą niż wcześniej – wciąż pewną swobodę. Czy zastąpi pracę zdalną w pełni? Raczej nie. Specjaliści IT łatwo się nie poddadzą.

Marta Kurek, IT Recruitment Services Director, Square One Resources Poland





Co jeszcze możemy wyczytać z ogłoszeń?

Co z juniorami? Jakich umów było najwięcej? Co warto umieć w IT?

Nie wchodź do branży! Juniorzy dalej w fatalnym położeniu.

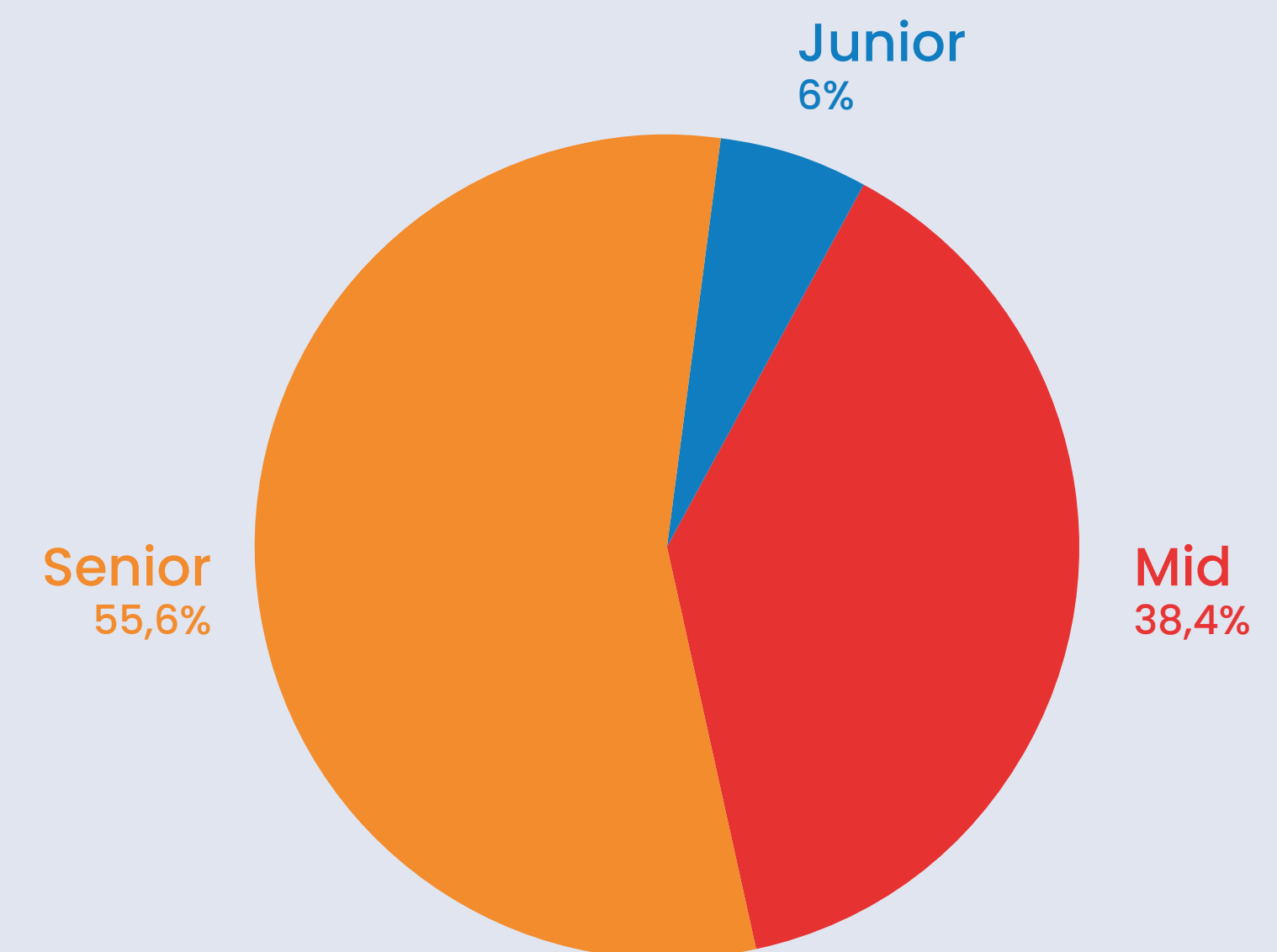
O tym, jak trudna sytuacja jest juniorów, niech świadczą... dane o zarobkach. Jak możesz dokładnie zauważyć w drugiej części raportu, nie dla wszystkich kategorii byliśmy w stanie ustalić mediany dolnych i górnych widełek. Te opieramy oczywiście o jakościowe dane i próbki liczone w kilkuset ofertach, więc brak wskazanego wynagrodzenia mówi smutną prawdę: **ofert dla początkujących jest bardzo mało.**

Bardzo mało oznacza konkretnie **ledwie 6%** wszystkich ofert pracy opublikowanych w 2024 roku. To spadek o 2 punkty procentowe w stosunku do roku wcześniejszego. Bardzo daleko tu do czasów, gdy udział tych ofert wynosił 12%, choć mówiąc kompletnie szczerze: pula ofert dla juniorów nigdy nie była przesadnie pokaźna.

Jakby tego było mało, jest duża szansa, że na stanowiska juniorskie aplikuje też duża część midów (to zjawisko znane, które [opisywaliśmy tutaj](#), zresztą dotyczy też relacji mid-senior). Dlaczego? Bo to na tym poziomie doświadczenia **spadek udziału ofert jest największy i wynosi aż 10 p.p.** (do poziomu 38%).

Wygląda na to, że to wśród seniorów pracodawcy znów postanowili szerzej zapuścić sieci, bo to na tym szczeblu odnotowaliśmy **najwyższy skok** w „torcie” z ofertami (z 43% do 55% w 2024).

Poziom doświadczenia wymagany w ofertach pracy



W polskim IT dominuje system dwóch typów umów



B2B to dalej **najpopularniejsza forma współpracy** w sektorze technologicznym. Informację o tej umowie można znaleźć w **71% ogłoszeń**, podczas gdy umowa o pracę wskazywana jest w **48% ofert***. Branża IT jest tu liderem, jeśli chodzi o sektory rynku w kontekście działalności gospodarczych i [wyprzedaż m.in. marketing, sprzedaż czy prawo](#).

Wspomniane dwie formy współpracy są najbardziej powszechne i praktycznie jedyne występujące na stanowiskach mid i senior. W przypadku juniorów dochodzi jeszcze **umowa zlecenie**, którą można znaleźć tam w blisko **18% ofert**.

Co oznaczają spadki w prawie wszystkich wierszach tabeli po prawej? Nic innego jak to, że w 2024 roku **pracodawcy rzadziej oferowali kilka form współpracy** do wyboru potencjalnym pracownikom i pracowniczkom.

**Pracodawcy w ogłoszeniu mogą podać kilka typów proponowanej umowy.*

Typy umów oferowane na poszczególnych poziomach doświadczenia*

Poziom doświadczenia	Forma współpracy	2023	2024	zmiana w p.p.
Junior	Umowa o pracę	55,1%	56,8%	+1,7%
	B2B	54,8%	52,5%	-2,3%
	Umowa zlecenie	19,2%	17,8%	-1,5%
	Umowa o dzieło	2,1%	2%	-0,1%
Mid	B2B	74,4%	70,4%	-4%
	Umowa o pracę	56,2%	50,7%	-5,5%
	Umowa zlecenie	1,5%	1,4%	-0,1%
	Umowa o dzieło	0,4%	0,5%	+0,1%
Senior	B2B	76%	74,1%	-1,8%
	Umowa o pracę	54,1%	44,6%	-9,5%
	Umowa zlecenie	0,7%	0,7%	0%
	Umowa o dzieło	0,2%	0,1%	-0,1%

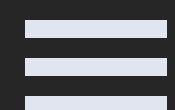
NO
FLUFF
JOBS

Temat umów zawsze
na czasie.

Zwłaszcza w dobie zwol-
nień i rosnących kosztów
życia.

W cyklu „LegITne zaga-
dki” tłumaczymy w prosty
sposób, jak zadbać o swo-
je interesy w pracy.

Oglądaj na YouTube.



Videos

Shorts



Jaką formę opodatkowania wybrać? - LegITne Zagadki#1

No Fluff Jobs



B2B czy Umowa o pracę? 🤔 Jaką formę umowy wybrać? 🙌 - LegITne Zagadki #2

No Fluff Jobs



Czy Mały ZUS się opłaca? 🤔 Wybierz mądrze ZUS na JDG - LegITne Zagadki #3

No Fluff Jobs



Wypowiedzenie Umowy o pracę - LegITne Zagadki #5

No Fluff Jobs

Tu znajdziesz wszystkie odcinki **klik**



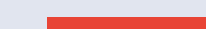
Co stanowi największe wyzwanie w kontekście pozyskiwania dopasowanych kandydatów i kandydatek do pracy?

Największe wyzwania dotyczą niedoboru talentów. W Polsce jest wiele świetnych uczelni kształcących specjalistów na światowym poziomie. Nasz rynek pracy IT jest również atrakcyjny dla osób spoza granic Polski. Pomimo tego nadal można zaobserwować niedobór specjalistów IT, szczególnie w dziedzinach wymagających dużej specjalizacji, jak choćby w obszarze Machine Learningu, Generative AI, Security, Cloud. Brakuje również generalistów z silną oraz szeroką podbudową teoretyczną. Dodatkowym czynnikiem limitującym jest również wysoka konkurencja przy pozyskiwaniu najlepszych specjalistów z rynku.

Kolejnym wyzwaniem z naszej perspektywy jest dostosowanie procesów rekrutacji do naszych potrzeb, potrzeb kandydatów i standardów rynkowych. Podczas sprawdzania umiejętności kandydatów, szczególnie w przypadku mocno wyspecjalizowanych stanowisk, staramy się zachować balans pomiędzy dobrym sprawdzeniem umiejętności technicznych kandydata a pozostawieniem mu czasu na zadanie nurtujących go pytań odnośnie rekrutacji, projektu, technologii itd. Szukamy równowagi między liczbą etapów i czasem trwania rekrutacji, tak aby proces był możliwie optymalny dla obu stron, ale nie uciążliwy.

Jesteśmy firmą o otwartej kulturze, poszukujemy dobrych specjalistów, którzy odnajdą się w naszym ekosystemie i kulturze pracy: sporo zadań jest związanych z algorytmiką, wydajnością pisanych rozwiązań, przetwarzaniem dużych ilości danych. Budujemy wielki system rozproszony, który musi bardzo szybko odpowiadać na ządania, a z drugiej strony przetwarzać ogromne ilości danych. Dajemy dużą swobodę w odnajdywaniu rozwiązań skomplikowanych problemów. Równocześnie oczekujemy pewnej inwencji, dużej samodzielności oraz umiejętności współpracy z innymi osobami i merytorycznym przekonywaniu do swojego rozwiązania. Nie każdemu musi to odpowiadać. Ważne abyśmy zarówno, my jak i kandydaci poczuli, że się w takim modelu pracy odnajdują.

Marek Czajkowski, Chief of Staff, RTB House



Te rzeczy warto umieć, by znaleźć pracę w IT



Wspomnieliśmy już o tym, że stricte programistyczne kategorie odpowiadają za nieco ponad 1/3 wszystkich ogłoszeń. Nic dziwnego, że **języki programowania królują**, jeśli chodzi o najczęściej spotykane wymagania w branży.

Oczywiście, sporo technologii ma zastosowanie także poza Backendem, Fullstackiem i Frontendem, jak **SQL** czy **Python**, stanowiące choćby narzędzia bazodanowców i analityków. I to właśnie te dwa wymagania najczęściej znajdziemy w ofertach pracy w IT.

Co piąte stanowisko pracy wymaga znajomości SQL. Python zresztą jest tuż za liderem (19,4% ogłoszeń) i kto wie, czy w 2025 nie wskoczy na 1. miejsce, skoro już teraz zdobył ponad 3 p.p. udziału w ciągu roku.

W porównaniu do 2023 roku **na udziale straciły zwłaszcza JavaScript i C#** – każdy zaliczył spadek o ponad 2 p.p.

O tym, jakie wymagania są na topie poszczególnych kategorii, piszemy bardziej szczegółowo w poradniku w drugiej części raportu.

Top 15 najczęściej podawanych wymagań w ogłoszeniach o pracy

SQL	20%	Python	19,4%	Java	18,9%
Rest API	11,2%	JavaScript	11,1%	Docker	10,6%
Kubernetes	9,7%	TypeScript	8%	React	6,7%
.NET	6%	PostgreSQL	5,5%	CSS	5,2%
Angular	5%	C++	4,7%	Terraform	4,6%

*Większość ogłoszeń zawiera wymaganie znajomości kilku technologii, dlatego procenty oznaczają odsetek wskazań danej technologii we wszystkich ogłoszeniach o pracy.

Wielkie cięcie benefitów. Ale kawy nie zabraknie.

W 2024 roku widać było oznakę stagnacji lub nawet oszczędności na dodatkach pozapłacowych. Absolutny nr 1 benefitowego podwórka w Polsce – **prywatna opieka medyczna** – pozostał na tym samym poziomie, co rok wcześniej.

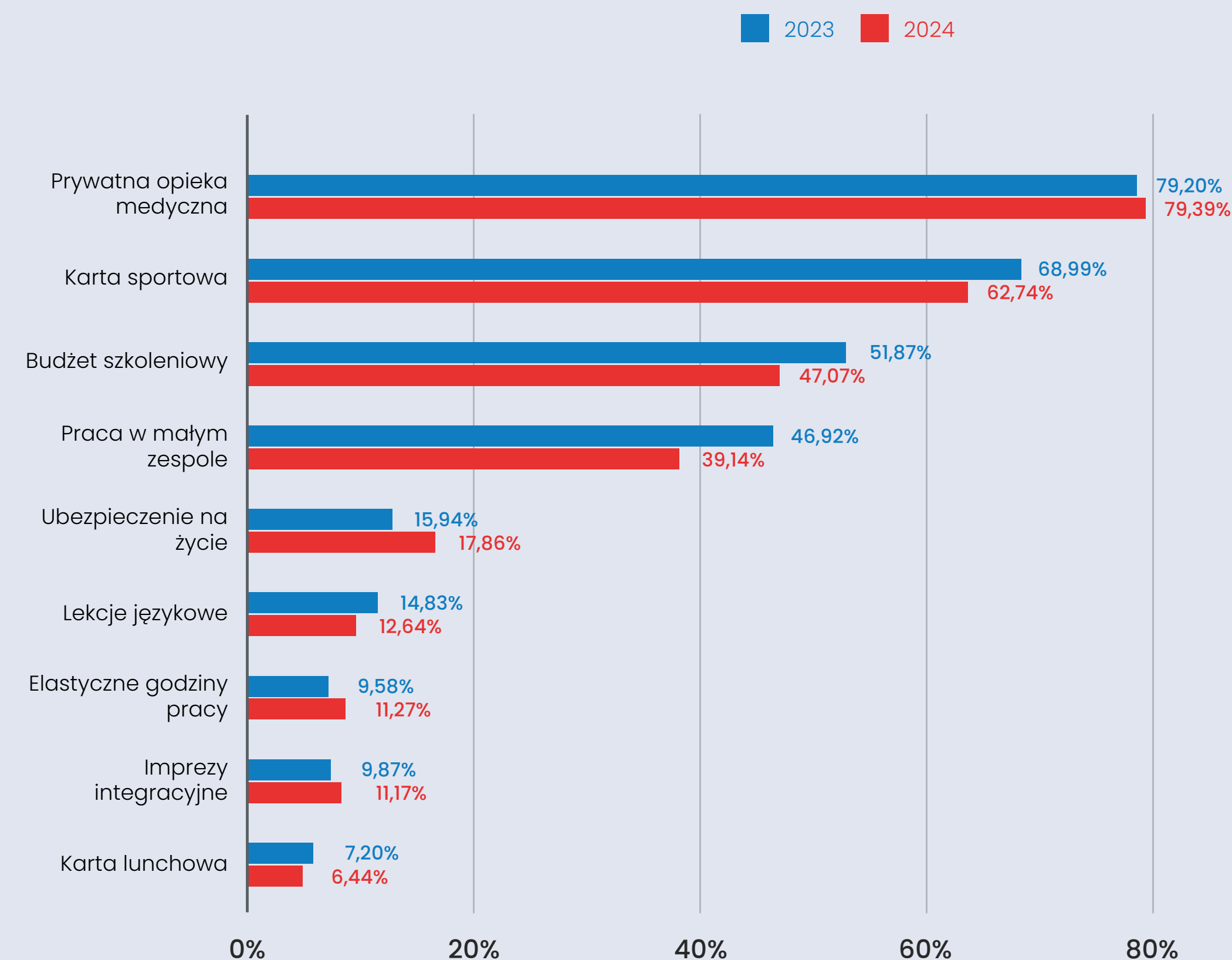
Jednak kolejne w rankingu dodatki: **karta sportowa, budżet szkoleniowy** czy **praca w małym zespole** zaliczyły solidarny spadek w udziale o **kilka punktów procentowych**.

Sukcesywnie od kilku lat rosną za to: **ubezpieczenie na życie, elastyczne godziny pracy** czy **imprezy integracyjne**.

Jeśli chodzi o udogodnienia w biurze, tu też widać było niewielkie spadki w udziale poszczególnych „perków”. Parking dla rowerów, dostęp do prysznica w pracy czy playroom **straciły 1,5–2 p.p.** rok do roku.

Wszystkich powinno jednak zadowolić, że **kawy w biurze nie będzie brakować** – wciąż aż **87%** ogłoszeń informowało o tym udogodnieniu.

Benefity w ogłoszeniach o pracy



*W ogłoszeniach podaje się zazwyczaj kilka benefitów, więc wykres pokazuje % występowania pojedynczego benefitu we wszystkich ogłoszeniach

Jak firmy powinny podchodzić do benefitów i udogodnień w trudniejszym czasie?

W obliczu trudności ekonomicznych i rosnących kosztów życia, pracownicy poszukują stabilnych i wartościowych dodatków pozapłacowych. Firmy powinny podejść do kwestii benefitów z myślą o ich efektywności oraz dostosowaniu do potrzeb pracowników. W Ringier Axel Springer Polska z sukcesem realizujemy kilka kluczowych strategii, mogących pomóc w tym procesie.

Szczególnie polecam programy kafeteryjne, umożliwiające wybór benefitów odpowiadających indywidualnym potrzebom pracownika (w tym świadczenia abonamentowe tj. opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, karty sportowe).

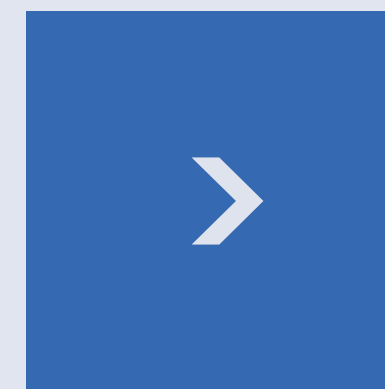
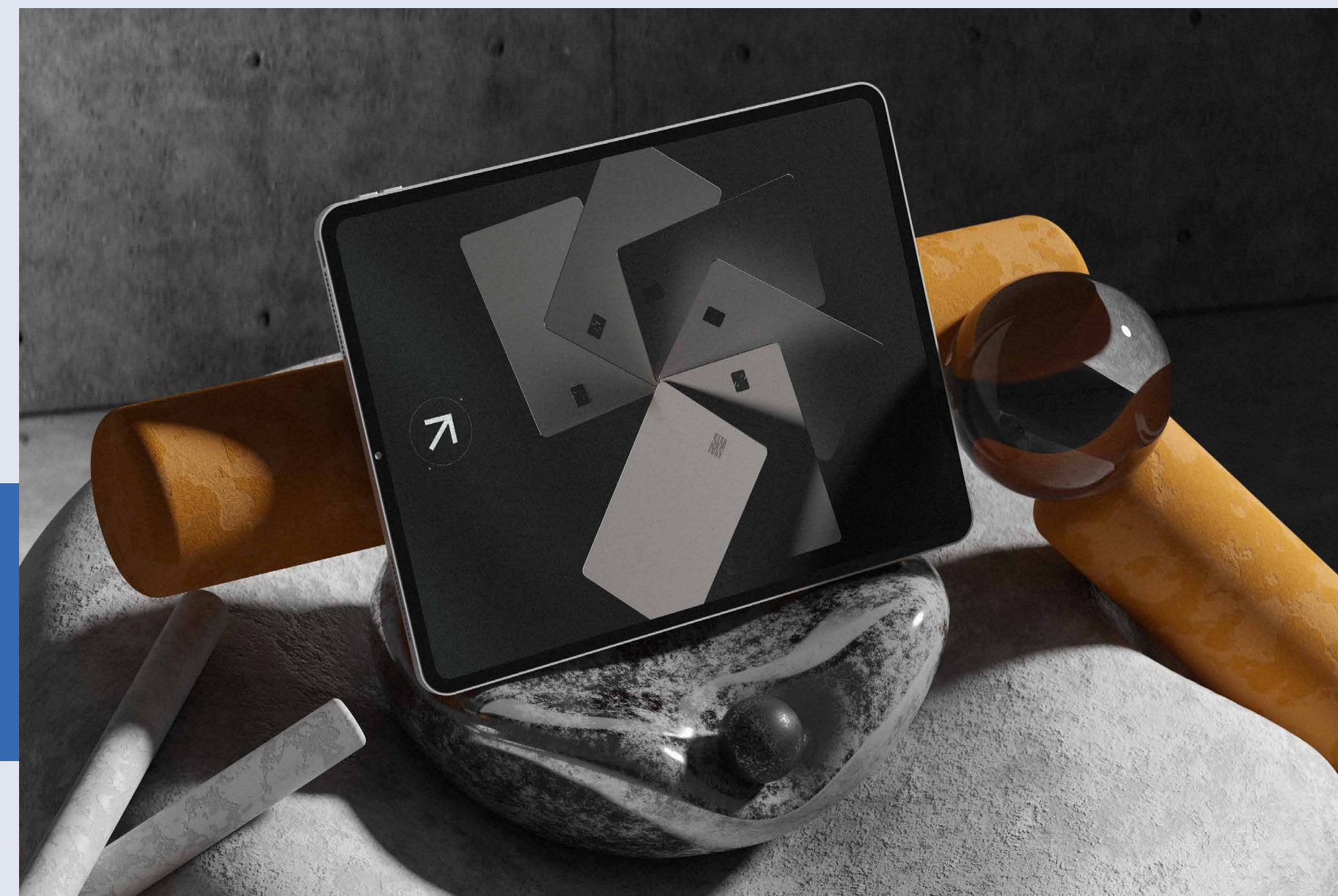
Jednocześnie warto uwzględnić narzędzia i programy redukujące stres oraz zapobiegające wypaleniu zawodowemu (edukacja, urlop sabbatical, wsparcie psychologiczne) oraz inwestycje w programy szkoleniowe, poprawiające efektywność. W RAS Polska są to Akademia AI czy też Action Learning – nauka poprzez rozwiązywanie rzeczywistych problemów (ACTION) i refleksję nad nimi w małych grupach (LEARNING).

To wszystko nie może się obyć bez właściwej komunikacji i akcji specjalnych, wzmacniających świadomość na temat dostępnych w firmie rozwiązań. Istotne tu zwłaszcza są transparentność zasad i powodów ewentualnych zmian, badanie potrzeb pracowników, satysfakcji i wyciąganie wniosków na tej podstawie.

Podsumowując, firmy powinny skupić się na personalizacji korzyści, rozwoju kompetencji przyszłości, rezyliencji i transparentnej komunikacji.

Magdalena Kędra, Senior People Partner, Ringier Axel Springer Polska





Wynagrodzenia w IT w 2024 roku

Kto mógł liczyć na wzrosty i gdzie zarabia się najwięcej?

Metodyka analizy – jak czytać dane o wynagrodzeniach?

Czytasz właśnie 7. edycję raportu rocznego No Fluff Jobs o rynku pracy IT. To **najchętniej cytowana i najbardziej dokładna publikacja** o wynagrodzeniach w sektorze technologicznym w kraju. Z tego raportu korzystają m.in. Rzeczpospolita, Gazeta Wyborcza, Onet, Interia, Bankier czy Puls Biznesu. Wzmianki i artykuły w mediach o ubiegłorocznej edycji dotarły do ponad 2,2 mln odbiorców w Polsce*.

Publikacja powstaje na bazie zawartości serwisu nofluffjobs.com – **największego portalu ogłoszeniowego** z widełkami wynagrodzenia w Polsce oraz autorskiego serwisu Insights360, agregującego wiedzę o rynku pracy z kilku największych portali ogłoszeniowych w kraju. Analiza została oparta o ogłoszenia o pracy opublikowane między 1 stycznia a 31 grudnia 2024.

Dzięki konstrukcji serwisu, który wymaga od pracodawców publikacji **widełek wynagrodzeń do każdego ogłoszenia oraz innych szczegółów pracy**, mamy możliwość zebrania i porównania danych dotyczących proponowanych zarobków, wymagań technologicznych, lokalizacji zatrudnienia, benefitów i innych elementów.

**dane z monitoringu prasy*

Czym jest mediana widełek wynagrodzeń?

Mediana to środkowa wartość danego zbioru np. dla zestawu liczb: 1,1,3,5,10 medianą będzie: 3. Ponieważ na nofluffjobs.com publikowane są widełki wynagrodzenia (przedział od minimalnych do maksymalnych), zarobki prezentowane w raporcie podajemy zawsze jako medianę minimalnych i medianę maksymalnych widełek.

Dlaczego pokazujemy mediany, a nie średnią?

Mediany dużo lepiej obrazują rzeczywisty rozkład wynagrodzeń niż średnia. Pokazując zarówno medianę dolnych widełek wynagrodzenia, jak i górnych, możemy zarysować realistyczny przedział, w jakim zazwyczaj mieści się oferowane wynagrodzenie.

Czy widełki wynagrodzeń z ogłoszeń są bliskie realnym zarobkom?

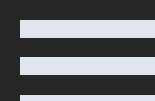
Mimo że kwoty zarobków proponowanych przez pracodawców w ogłoszeniach są deklaratywne, tak w większości przypadków są to wynagrodzenia bliskie temu, co faktycznie otrzymują pracownicy. Dowodzi tego nasze badanie, w którym 71% osób uznało, że otrzymało wynagrodzenie mieszczące się w widełkach z ogłoszeń. Przyjemne dla kandydujących jest także to, że 11% badanych dostało kwoty wyższe niż te podane w widełkach na portalu. A to oznacza, że 82% aplikujących na oferty z widełkami otrzymuje finalnie propozycję takiej stawki, która zawiera się w oferowanym przedziale lub nawet go przewyższa. To pokazuje też, że warto negocjować!

Kategoria	B2B				UoP			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Architecture	25 200	31 900	-6,3%	-0,3%	20 900	28 000	+4,5%	+7,7%
ERP	21 800	29 000	+7,9%	+3,9%	14 000	20 000	0%	0%
Security	21 800	28 000	+11,8%	+11,1%	16 000	23 000	+6,7%	+15%
DevOps	21 800	28 000	0%	-2,1%	16 000	22 000	-1,2%	-4,3%
AI	20 000	28 000	+11,1%	+7,7%	16 000	23 000	+6,7%	+4,5%
Data & BI	21 800	26 900	+7,9%	0%	16 000	22 000	+6,7%	+4,8%
Backend	20 200	26 000	+6,3%	0%	16 000	22 000	+9,6%	+5,3%
Agile/Scrum Master	20 800	25 200	+9,5%	+3,3%	16 000	21 000	+14,3%	+10,5%
Fullstack	20 000	25 200	+8,1%	0%	15 000	20 500	+7,1%	+2,5%
Embedded	18 000	25 200	+5,9%	0%	14 000	20 000	0%	0%
Product Management	19 200	25 000	+13,6%	+4,2%	16 000	20 000	0%	-3,8%
Mobile	18 500	24 400	+2,8%	-4,3%	15 200	22 000	+8,6%	+10%
Frontend	19 000	24 100	+5,6%	-3,6%	15 900	20 300	+6,7%	-1%
Project Management	16 800	22 700	-1,8%	-1,3%	14 800	20 000	-1,3%	+3,1%
Business Analysis	18 500	22 500	+3,9%	+2,3%	12 000	16 000	0%	-3%
Testing	17 000	22 000	+6,3%	0%	13 000	18 000	+15%	+2,9%
System Administration	16 800	21 800	0%	+2,3%	13 000	17 000	+8,3%	+6,3%
Game Dev	15 000	20 000	+25%	0%	15 000	20 000	+25%	+11,1%
UX/UI/Design	14 000	19 600	0%	+0,5%	10 100	15 000	+21,7%	+19%
Support	11 800	15 900	+18%	+9,7%	8 000	11 000	0%	0%

Wynagrodzenia ogółem per kategoria



Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (Min.) i górnych (Max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracę we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2023 rokiem.



Co oferowane zarobki mówią o 2024 roku?



W 2024 roku przyszła **stabilizacja w zarobkach**. Tak trzeba nazwać sytuację, w której część pól w tabeli z poprzedniej strony „pali się na czerwono” (spadek w widełkach) lub jest biała (bez zmian). To znaczący sygnał w kontekście tego, że całościowo dla branży **mamy pewien zastój**.

Zwłaszcza gdy zobaczymy, że rok wcześniej spadki w oferowanych zarobkach wystąpiły tylko w 4 kategoriach. Tym razem, spadek w dolnych lub górnych widełkach (lub w obydwu naraz) odnotowano w 7 specjalizacjach. Najmocniej w tym aspekcie ucierpiały **Project Management, DevOps, Mobile i Frontend**.

Oczywiście branża IT jest na tyle dynamiczna, że bardzo szybko widać tutaj, jak zapotrzebowanie na poszczególne kompetencje **wpływa na podnoszenie oferowanych wynagrodzeń**. Nic dziwnego, że w największych wzrostach median widełek swój udział w większości mają kategorie, na które rośnie popyt jak **AI** czy **Security**. Widać także „rewaloryzację” w najslabiej opłacanych obszarach: **Game Devie, Supportcie i Designie**.

Z kronikarskiego obowiązku napiszemy też, że drugi rok z rzędu kategorią z najwyższą medianą widełek na B2B i UoP została **Architecture**.

Największe zmiany w medianach górnych oferowanych zarobków

UX/UI/Design (UoP)	+19%
Security (UoP)	+15%
Game Dev (UoP)	+11,1%
Security (B2B)	+11,1%
Agile/Scrum Master (UoP)	+10,5%
Mobile (UoP)	+10%
Support (B2B)	+9,7%
AI (B2B)	+7,7%
Architecture (UoP)	+7,7%

Jak obecnie wygląda zapotrzebowanie na usługi IT i czego możemy spodziewać się w 2025 roku?

W 2024 roku zapotrzebowanie na usługi IT w Europie utrzymało się na stabilnym poziomie, mimo zauważalnego spadku liczby ofert pracy dla specjalistów IT. Wyraźnie widzimy, że klienci coraz częściej poszukują gotowych platform, solidnych rozwiązań oraz partnerów rozumiejących ich specyfikę biznesową. Z naszej perspektywy dostrzegamy również wzrost zainteresowania nowymi projektami w porównaniu z 2023 rokiem, zwłaszcza w obszarze sztucznej inteligencji.

Przy rosnącej liczbie dostępnych narzędzi, coraz ważniejsze stają się kompetencje pracowników i umiejętność sprawnego włączenia rozwiązań AI w codzienne procesy. W przyszłości sukces odniosą firmy, które będą skutecznie inwestować w ludzi, promować długoterminowy rozwój i budowanie potrzebnych kompetencji.

Choć sytuacja rynkowa odzwierciedla globalną niepewność gospodarczą, w Netcompany patrzymy z optymizmem w przyszłość. Dzięki doświadczeniu w międzynarodowych projektach i nowoczesnym rozwiązaniom (takim jak SOLON, EASLEY AI czy AMPLIO), jesteśmy pewni naszej pozycji na rynku. Działamy zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, stale poszerzając naszą obecność na rynkach europejskich. To podejście, w połączeniu z zaangażowaniem w rozwój pracowników, od lat stanowi filar naszej strategii. Spodziewamy się dalszego wzrostu w 2025 roku, oferując ciekawe wyzwania dla osób wchodzących na rynek pracy w IT.

Magdalena Łazarecka, Manager, Netcompany



Która z popularnych technologii daje zarobić najwięcej?

Technologia	B2B				UoP			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Python	21 800	28 000	+9%	0%	16 000	23 000	+5,3%	+4,6%
Java	21 800	27 300	+7,9%	+1,5%	16 300	23 000	+8,7%	+4,6%
Kubernetes	23 000	28 600	+4,6%	0%	17 000	23 000	-2,9%	-4,2%
Docker	21 800	27 500	+8,5%	-0,7%	16 000	22 000	+6,7%	+1,9%
SQL	20 000	25 200	+8,1%	+0,8%	14 000	20 000	+7,7%	+5,3%
.NET	18 700	25 000	+3,9%	-0,8%	14 200	20 000	+9,2%	+2%
TypeScript	20 000	25 200	+1%	-5,6%	15 000	21 700	0%	+3,3%
Rest API	20 000	25 200	0%	0%	15 000	21 000	+7,1%	+5%
React	20 000	25 400	+3,6%	-2,3%	16 700	22 100	+8,4%	+5,2%
JavaScript	18 500	24 400	+3,4%	-2,4%	15 000	20 000	+7,1%	0%



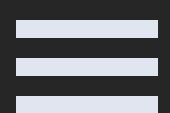
Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (Min.) i górnych (Max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2023 rokiem.

Danych nigdy za wiele!

Ale fajnie, jak ktoś to dobrze opakuje, że aż chce się oglądać.

W cyklu „Rynek pracy bez tajemnic” opowiadamy bez ściemy, jak wygląda zatrudnienie w Polsce.

Oglądaj na YouTube.



Videos Shorts



Kryzys w IT: czy grozi nam bezrobocie?

No Fluff Jobs



Urzędy biorą się za umowy B2B. Czy wszyscy skończą n...

No Fluff Jobs



Praca zdalna w odwrocie. Czy przyszłość to praca...

No Fluff Jobs

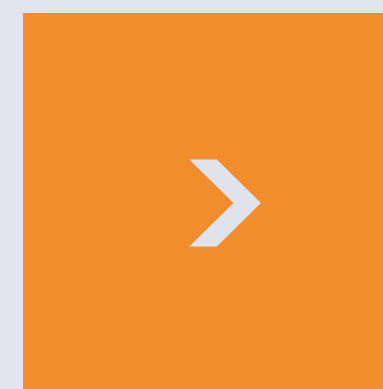


Urlopy pracownicze 2024: Dlaczego nie odpoczywasz?

No Fluff Jobs

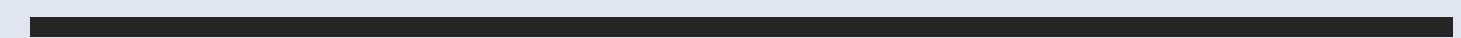
Tu znajdziesz wszystkie odcinki [klik](#)





Przewodnik po specjalizacjach IT

Porównanie konkurencyjności poszczególnych kategorii



Wstęp do przewodnika

Na kolejnych stronach znajdziesz autorską ocenę kategorii IT, opartą o zebrane dane. To próba zmierzenia, jakie specjalizacje w sektorze technologicznym dają dziś najlepsze warunki z punktu widzenia szukających pracy. Ocenę liczbową uzupełniamy o konkretne informacje: mediany widełek wynagrodzenia, udział w całości ogłoszeń, średnią liczbę aplikacji na jedno ogłoszenie i najczęstsze wymagania w poszczególnych kategoriach.

LEGENDA

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

19,5%

Ta informacja wskazuje, jaki % całości ogłoszeń IT publikowanych na No Fluff Jobs w 2024 roku stanowiły ogłoszenia z danej kategorii. Kolejność kategorii przedstawiona w przewodniku została ustalona na podstawie tego wskaźnika.

	B2B	UoP
Junior	7 500 – 11 760	5 750 – 9 500
Mid	18 480 – 23 520	13 000 – 19 000
Senior	23 520 – 30 000	18 925 – 26 000

W sekcji wynagrodzeń znajdziesz kwoty podawane w ogłoszeniach o pracy dla wskazanego poziomu doświadczenia, w podziale na typ umowy. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku.

CV

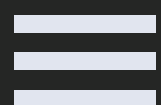
141

W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy dla danego seniority w 2024 roku.

Najczęstsze wymagania obowiązkowe w ofertach pracy z tej kategorii

Python 79%

W tej sekcji znajdziesz informacje o najczęściej pojawiających się wymaganiach must have w analizowanej kategorii w 2024 roku. Wskaźnik procentowy oznacza, jaki odsetek ogłoszeń o pracy wspominał konkretne wymaganie jako obowiązkowe.



Jak czytać grafy?



Co oznaczają poszczególne wymiary?

Oferowane zarobki – pokazuje ocenę, jak wynagrodzenia oferowane w tej kategorii mają się do całości rynku IT. Ocena 1 – zarobki mało konkurencyjne, Ocena 10 – zarobki bardzo konkurencyjne.

Dostępność ofert – pokazuje ocenę, jak liczba ofert w tej kategorii ma się do całości rynku IT. Ocena 1 – bardzo mało ofert, Ocena 10 – bardzo dużo ofert.

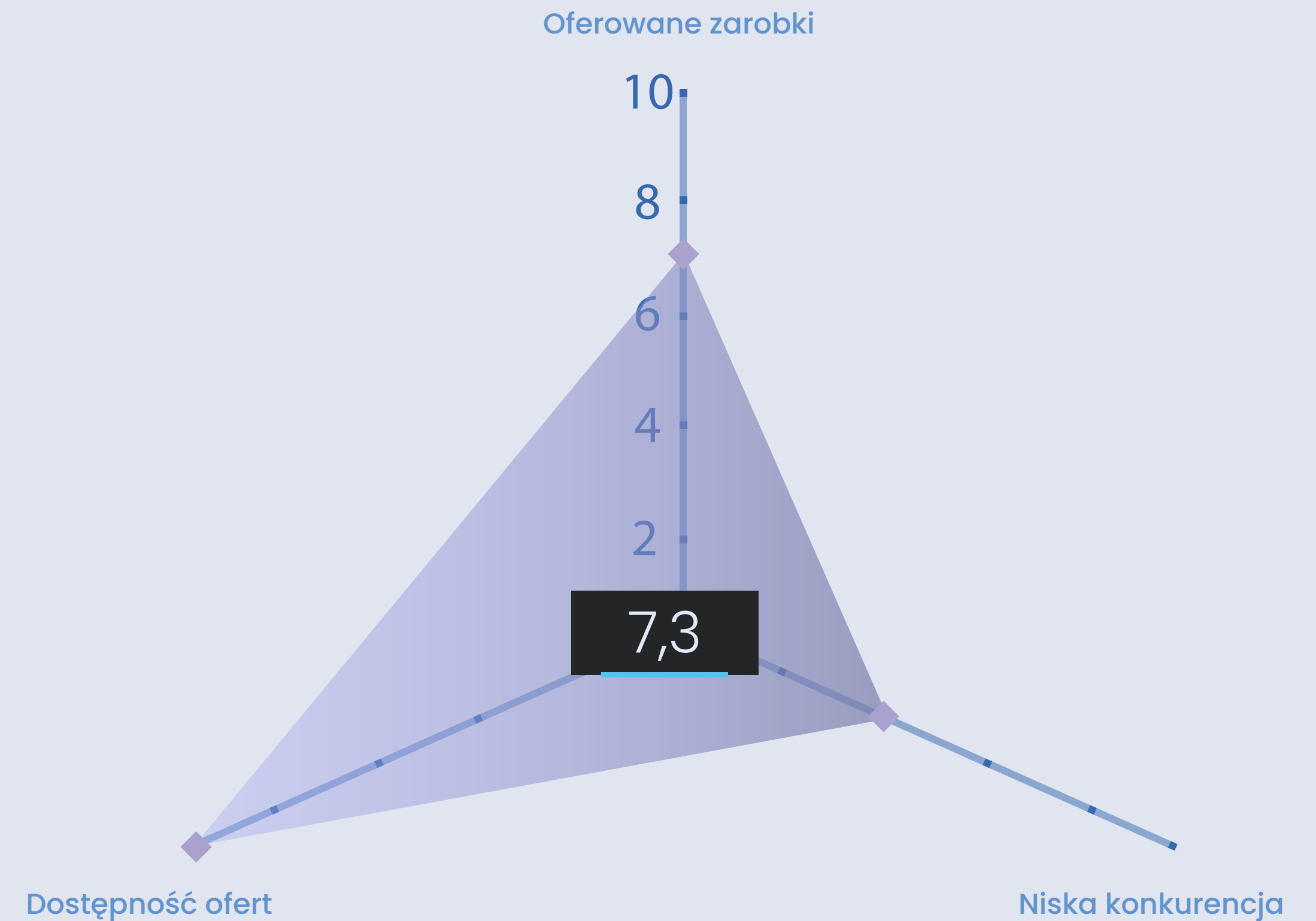
Niska konkurencja – pokazuje ocenę, jak średnia liczba aplikacji wysyłanych na oferty w tej kategorii ma się do całości rynku IT. Ocena 1 – bardzo duża konkurencja, Ocena 10 – bardzo mała konkurencja.

Średnia ocena

Im wyższa średnia, tym teoretycznie lepsza sytuacja szukających pracy w danej kategorii.

Im obszerniejszy graf, tym teoretycznie lepsze możliwości: **wyższe** zarobki, **większy** wybór ofert, **mniejsza** konkurencja.

Im skromniejszy graf, tym teoretycznie gorsze możliwości: **niższe** zarobki, **mniejszy** wybór ofert, **większa** konkurencja.



.Backend

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

20,8%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	8 000 – 12 000	6 000 – 9 900	116
Mid	16 000 – 22 000	13 000 – 18 000	51
Senior	23 200 – 28 600	18 000 – 25 000	32

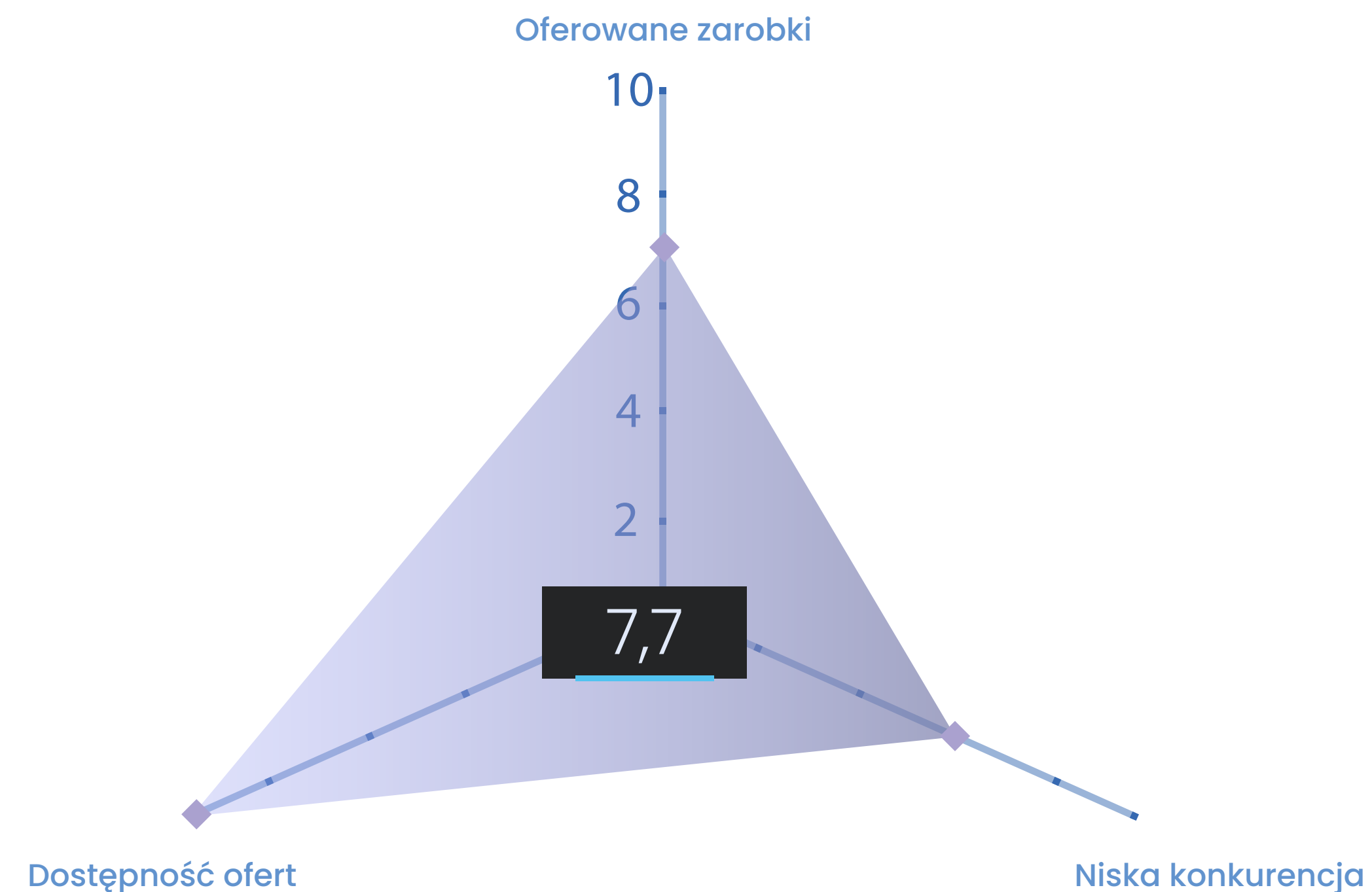
Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Java 40%

SQL 26%

Git 20%

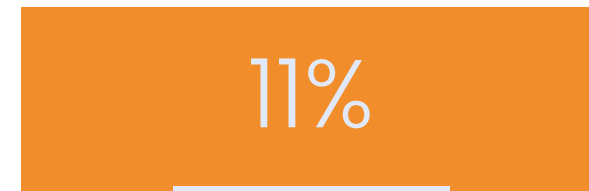
Docker 19%



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracę z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

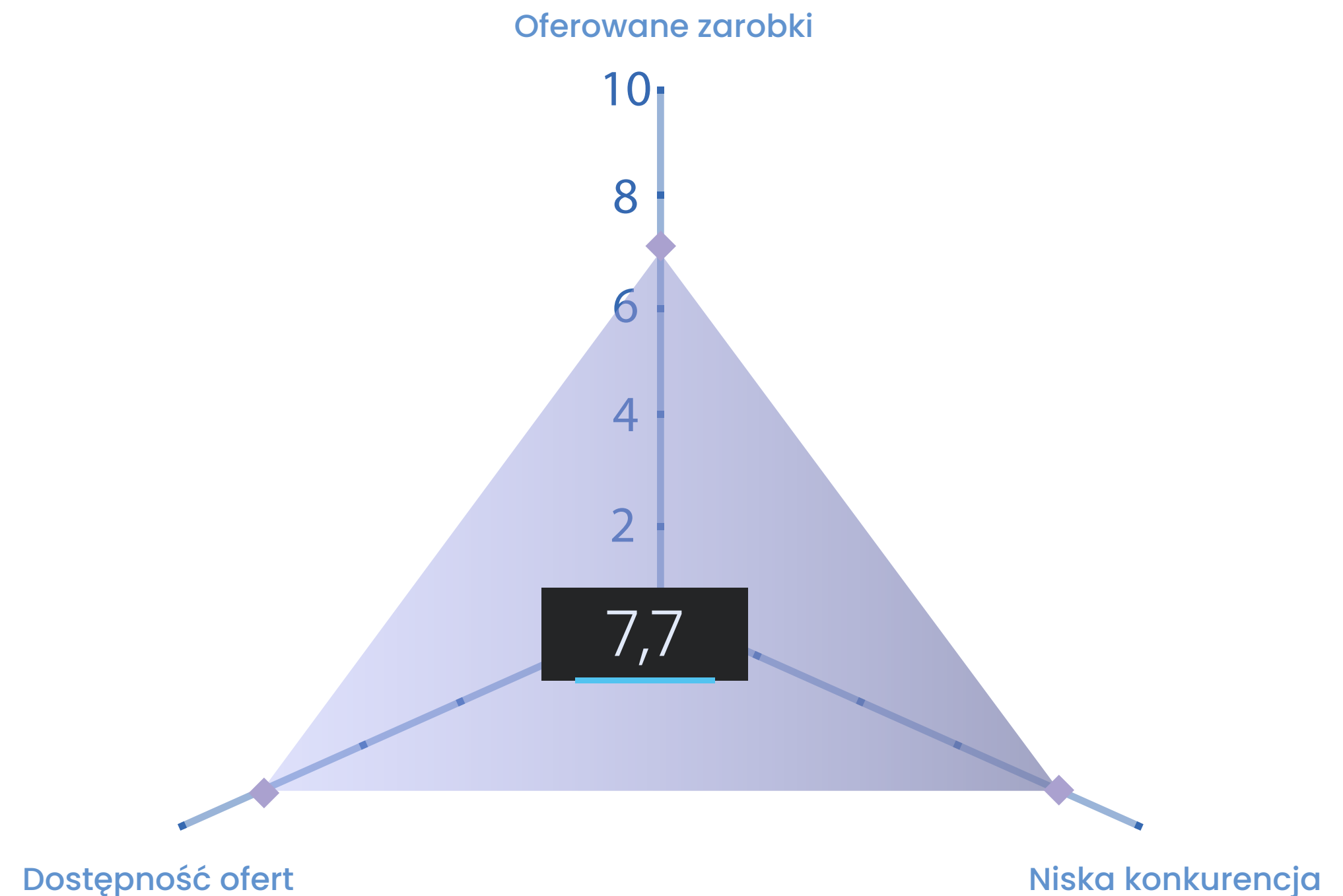
.Data & BI

Udział kategorii w całości rynku pracy IT



Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	8 400 – 12 000	8 000 – 12 000	105
Mid	18 500 – 24 000	13 000 – 19 000	31
Senior	23 500 – 29 400	18 000 – 25 000	15



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

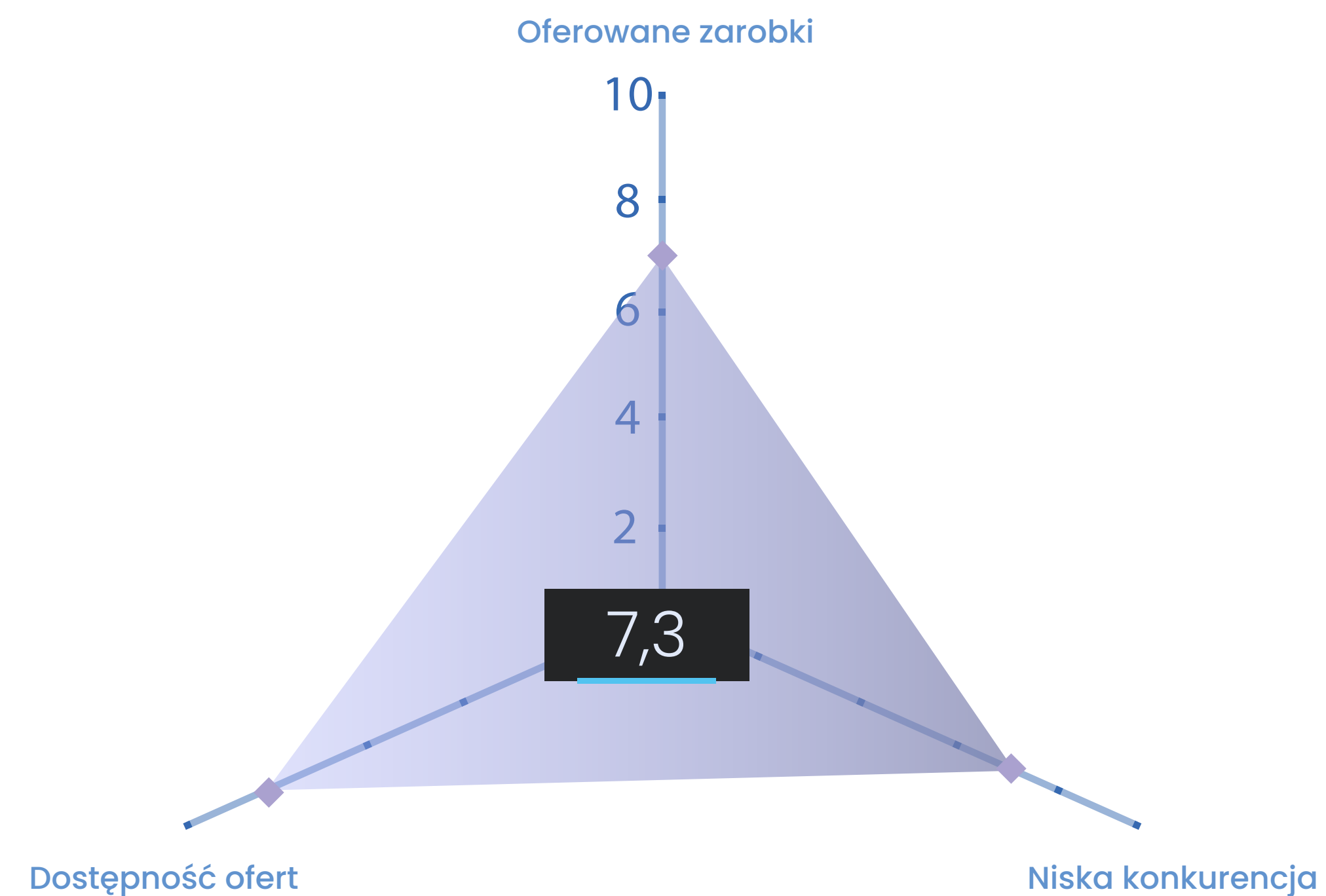
.Fullstack

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

10,8%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	6 000 – 10 000	6 000 – 10 000	103
Mid	15 100 – 21 800	12 500 – 18 500	39
Senior	22 000 – 28 000	18 000 – 23 200	26



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

JavaScript 43%

React 36%

TypeScript 32%

Java 30%

Angular 25%

SQL 25%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

No Fluff Jobs to nie tylko jakościowe ogłoszenia!

To także równie rzetelne raporty, bazujące na danych z portali i dedykowanych badań.

Odkrywaj z nami na bieżąco, co dzieje się na rynku pracy.

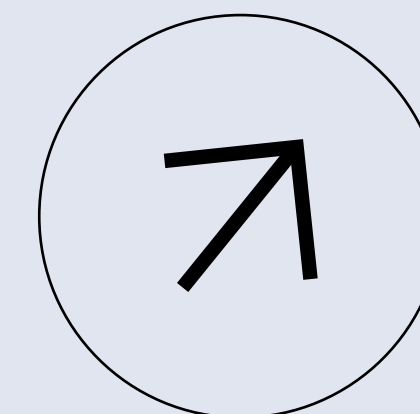
[Ranking zawodów 2024](#)

[Kobiety w IT 2024](#)

[Rynek pracy w Polsce](#)

[Jak urlopujemy?](#)

Tu znajdziesz wszystkie raporty



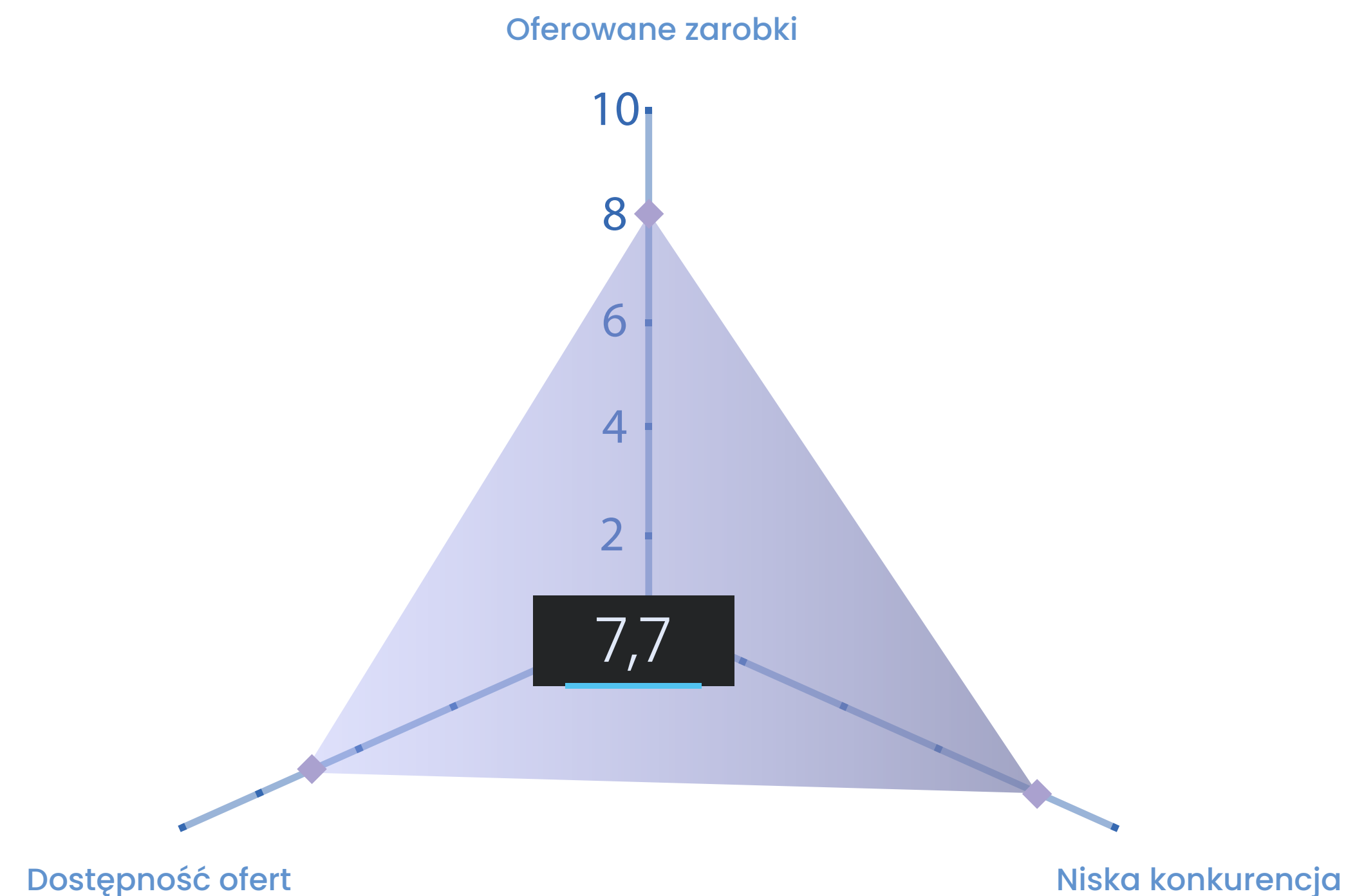
.DevOps

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

7,7%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	8 000 – 12 000	7 000 – 11 000	69
Mid	18 500 – 25 000	13 000 – 19 000	24
Senior	25 000 – 30 200	18 200 – 25 000	19



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Kubernetes 49%

Terraform 42%

Python 37%

Docker 37%

AWS 34%

Linux 34%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

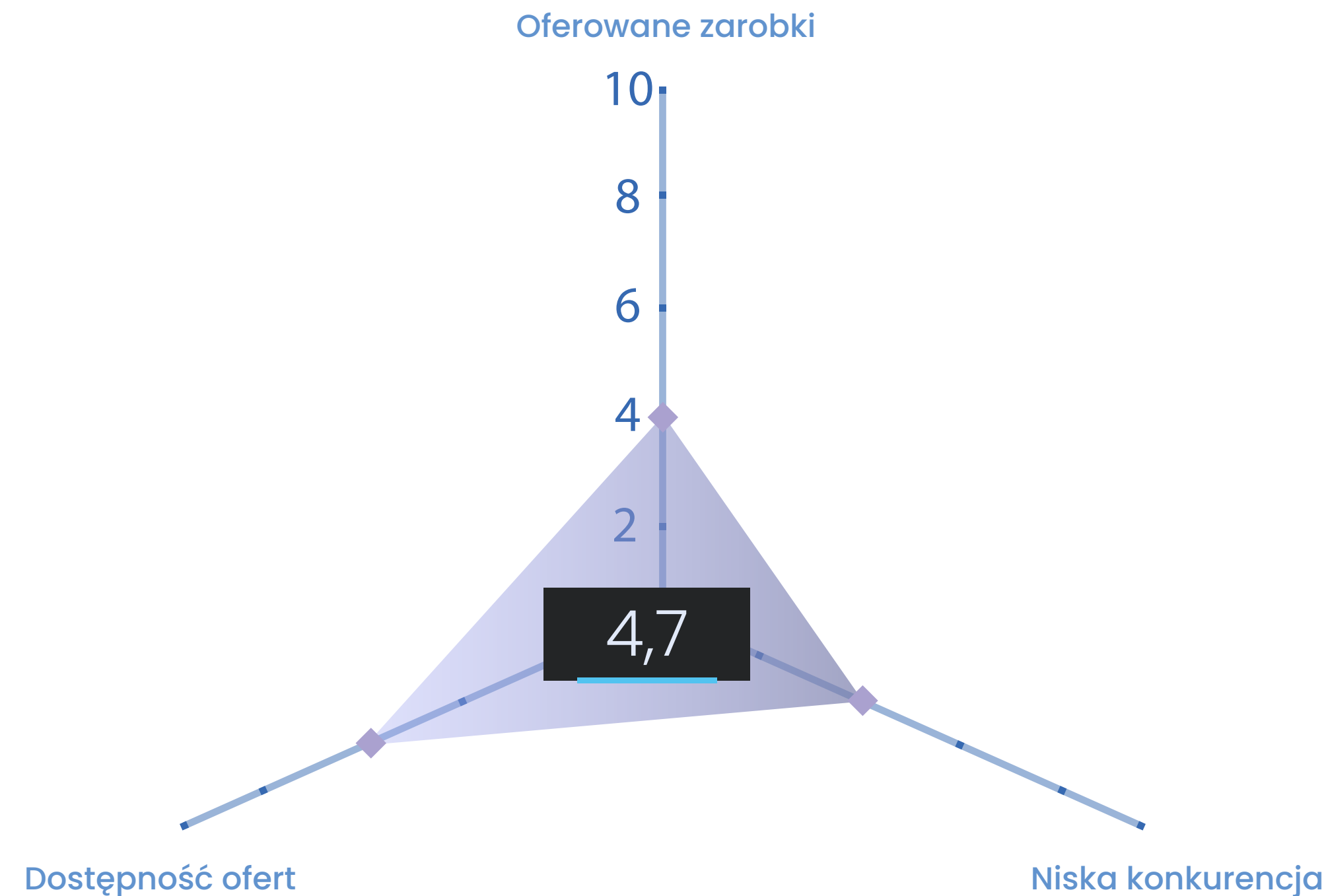
.Testing/QA

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

6,5%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	5 300 – 8 000	141
Mid	14 000 – 20 000	11 000 – 17 000	81
Senior	20 200 – 25 000	15 000 – 20 000	39



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Java 27%

Selenium 24%

SQL 22%

Python 22%

* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągać z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

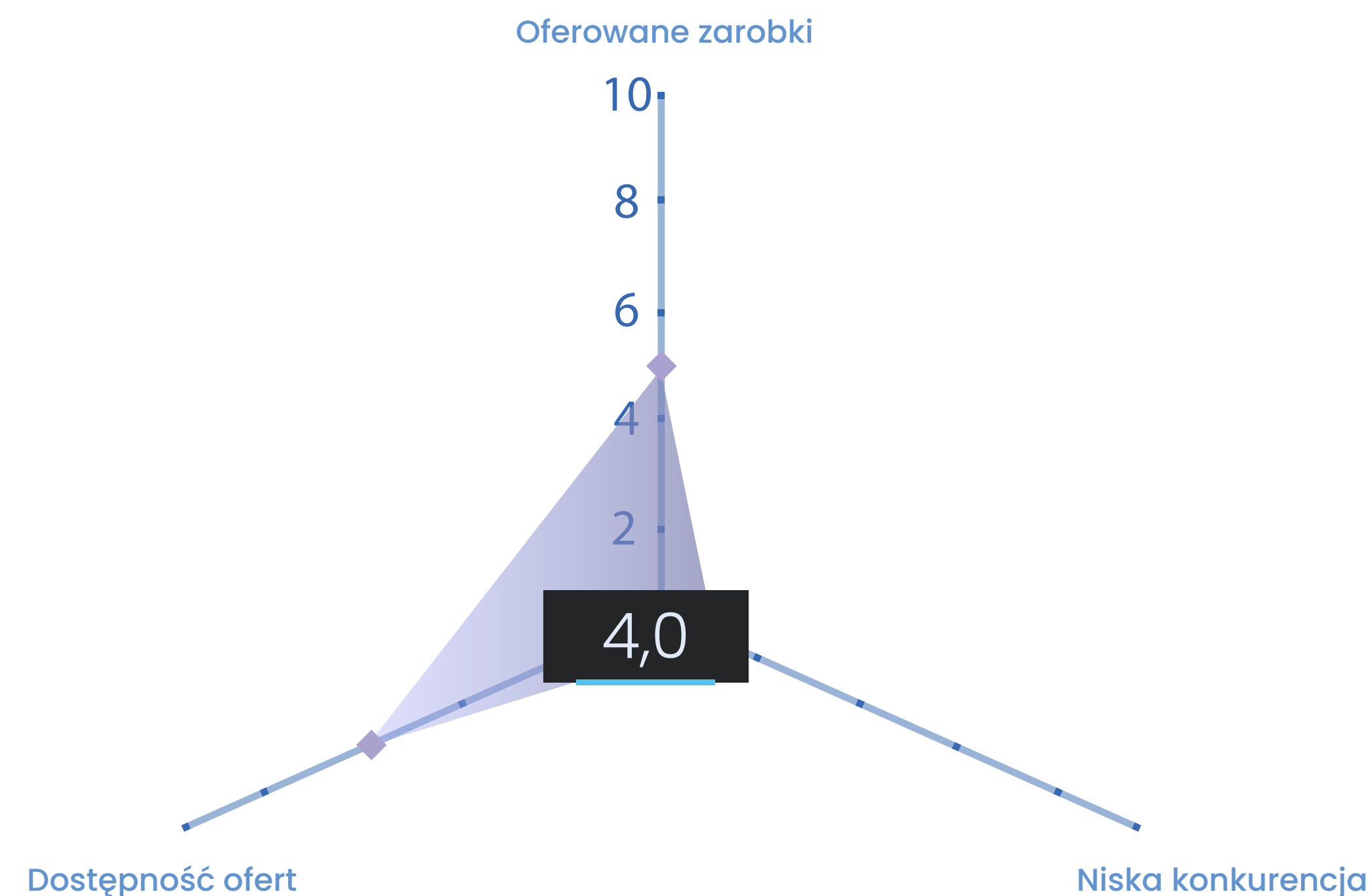
.Frontend

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

5%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	7 000 – 10 000	6 000 – 9 600	370
Mid	14 000 – 20 000	12 000 – 18 000	186
Senior	21 800 – 27 500	18 000 – 25 000	89



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

JavaScript 67%

TypeScript 55%

React 52%

CSS 43%

HTML 30%

Git 28%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracę z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

Topowe firmy wybierają No Fluff Jobs

Na nofluffjobs.com znajdziesz oferty pracy zarówno od globalnych brandów, software house'ów, jak i od firm produktowych.

W każdym ogłoszeniu sprawdzisz, czy propozycja pracodawcy spełnia Twoje oczekiwania finansowe.

Avenga

Motorola

SoftServe

Scalo

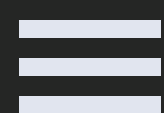
XTB

Tesco Technology

Link Group

Asana

Ework



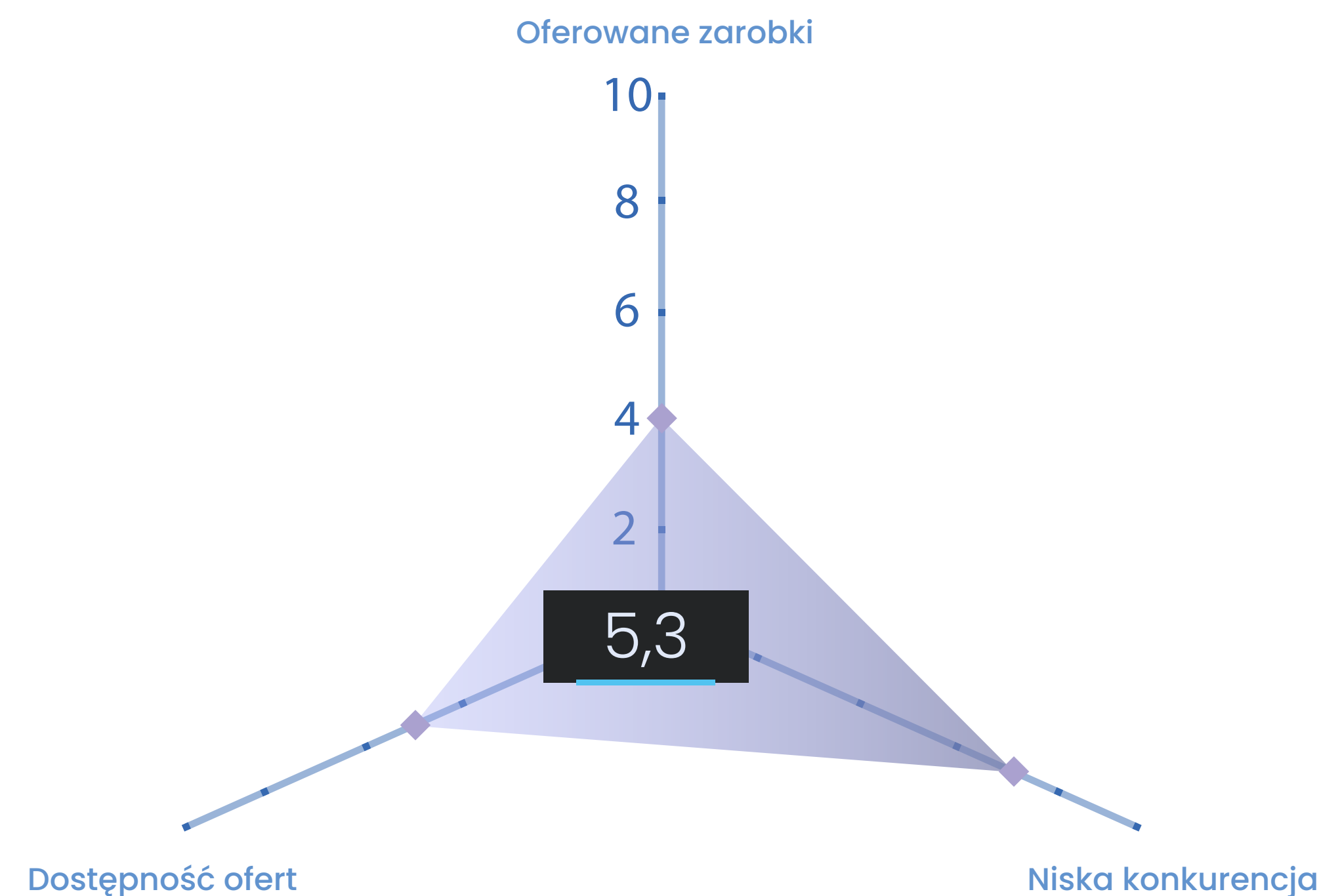
.Business Analysis

/ Udział kategorii w całości rynku pracy IT

4,7%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	6 000 – 9 500	5 500 – 7 800	78
Mid	16 000 – 21 000	10 000 – 15 000	35
Senior	20 200 – 25 000	14 600 – 19 000	32



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

UML 30%

BPMN 29%

SQL 28%

Jira 20%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

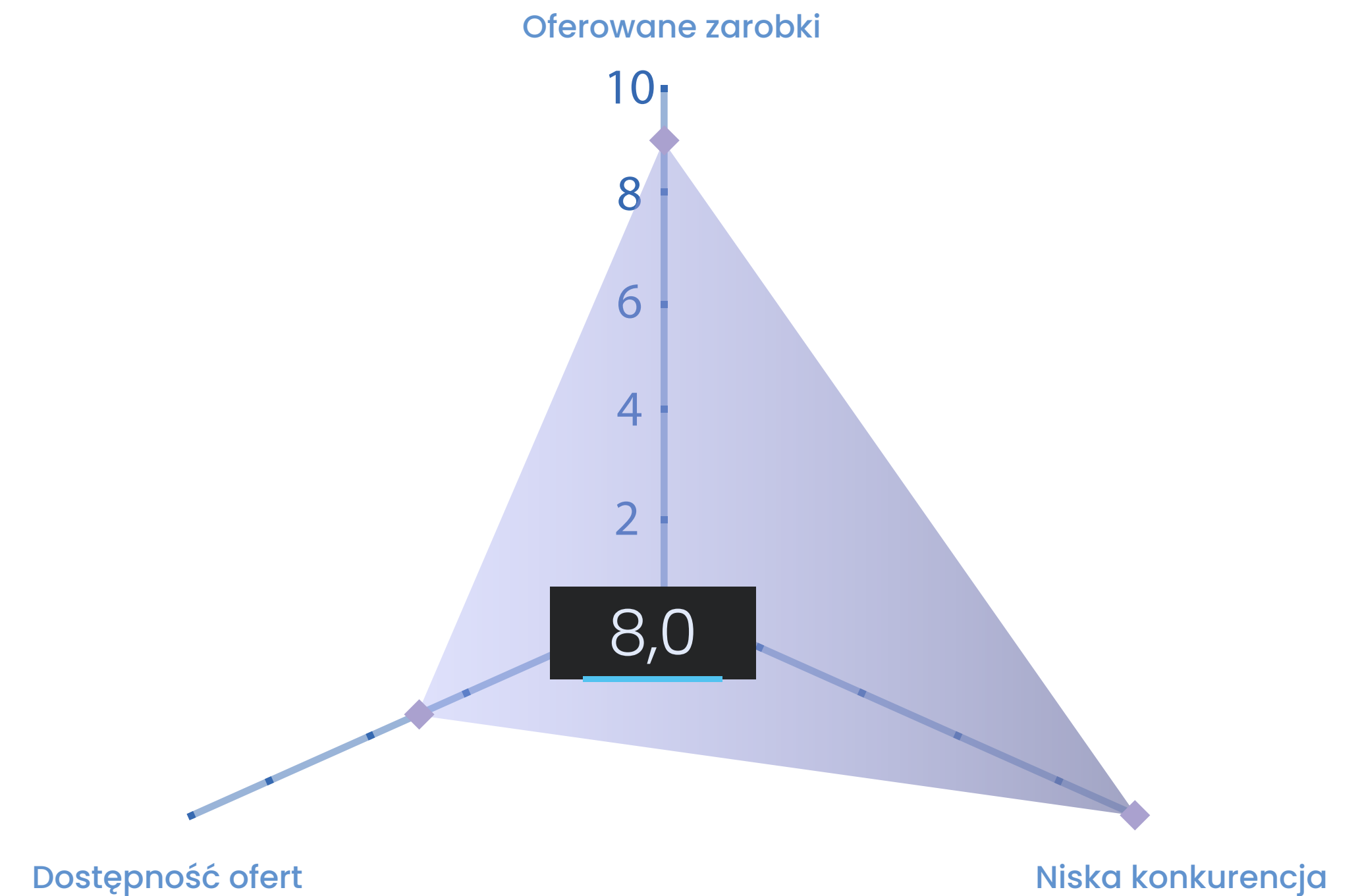
.ERP

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3,9%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	7 000 – 10 300	6 000 – 10 000	14
Mid	16 800 – 24 000	12 500 – 18 000	8
Senior	26 900 – 32 000	18 000 – 25 000	6



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

SAP 43%

ABAP 12%

HANA 9%

SQL 8%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

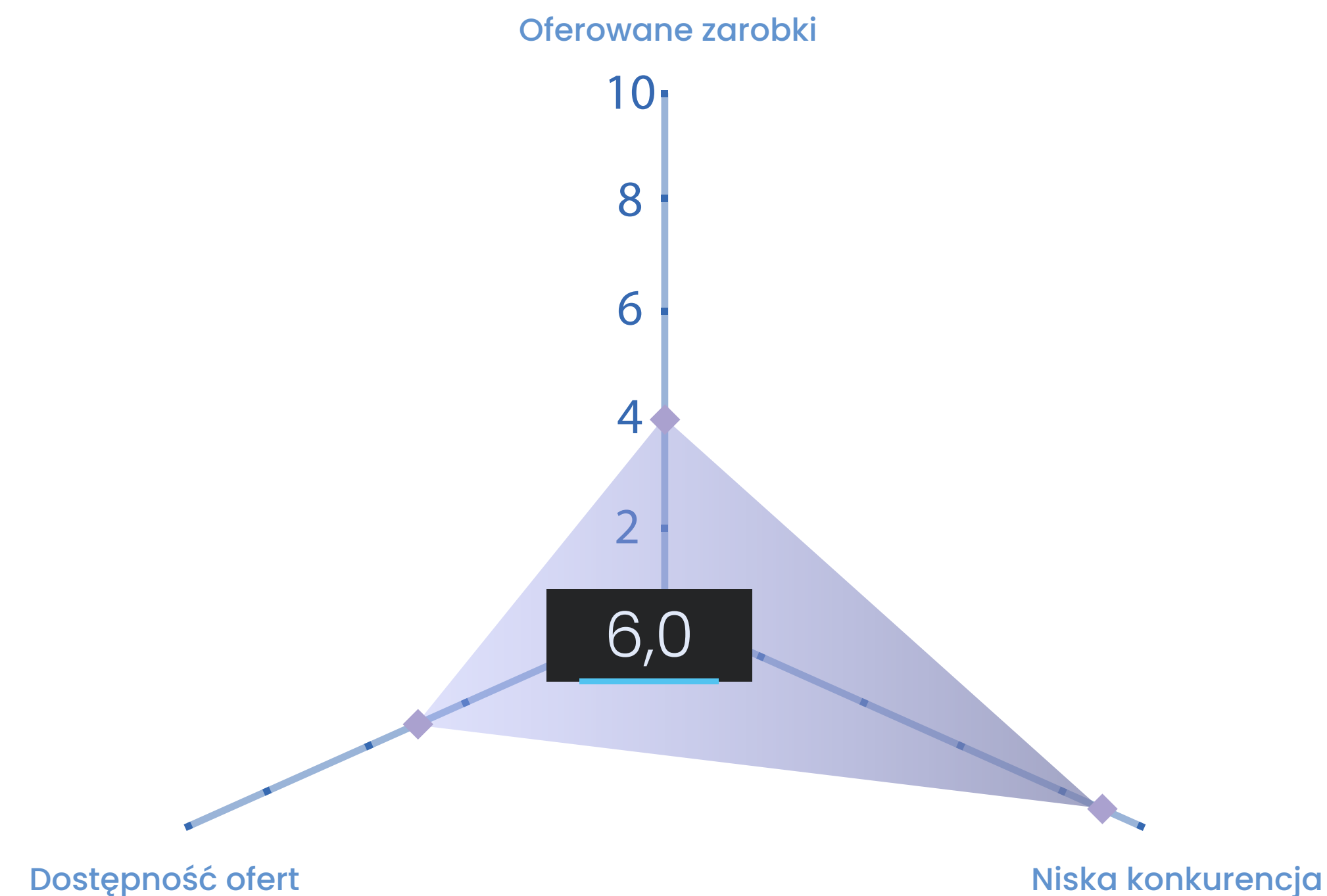
.IT System Administration

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3,5%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	6 900 – 10 700	6 000 – 8 600	32
Mid	15 100 – 20 000	10 500 – 15 000	18
Senior	20 000 – 25 200	15 500 – 20 000	12



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Linux 37%

Windows 19%

Bash 14%

Python 14%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracę z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

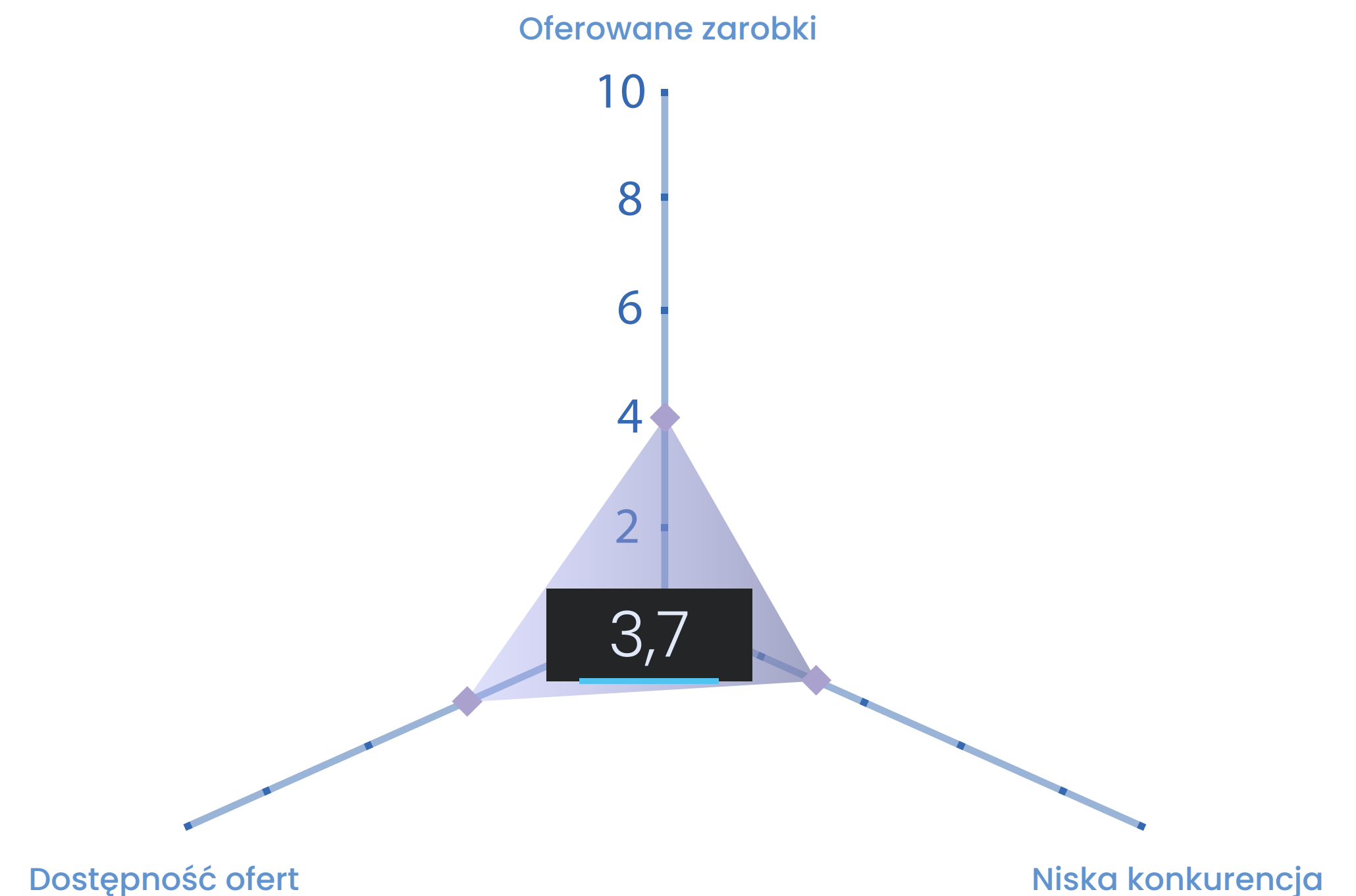
.Project Management

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3,5%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	6 900 – 10 100	6 000 – 8 000	144
Mid	14 000 – 18 000	11 400 – 16 000	87
Senior	20 000 – 25 200	17 000 – 22 900	74



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Project Management 52%

Jira 27%

Confluence 14%

Agile 14%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

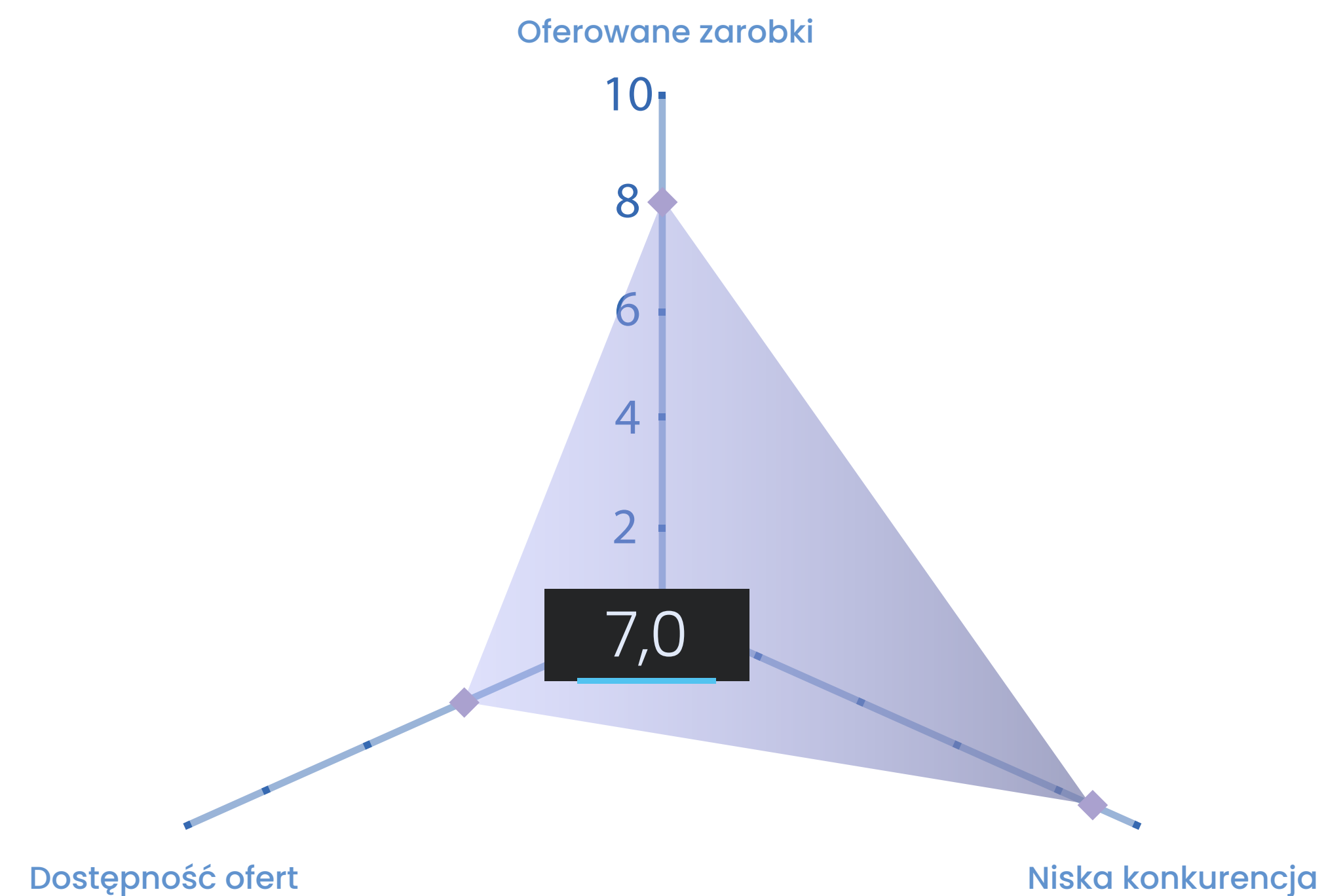
.Security

/ Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3,3%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	8 000 – 15 000	6 000 – 8 000	56
Mid	18 500 – 25 000	13 500 – 18 000	18
Senior	23 500 – 30 000	20 000 – 25 000	12



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

NIST 20%

Linux 20%

Python 16%

ISO 15%

AWS 15%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

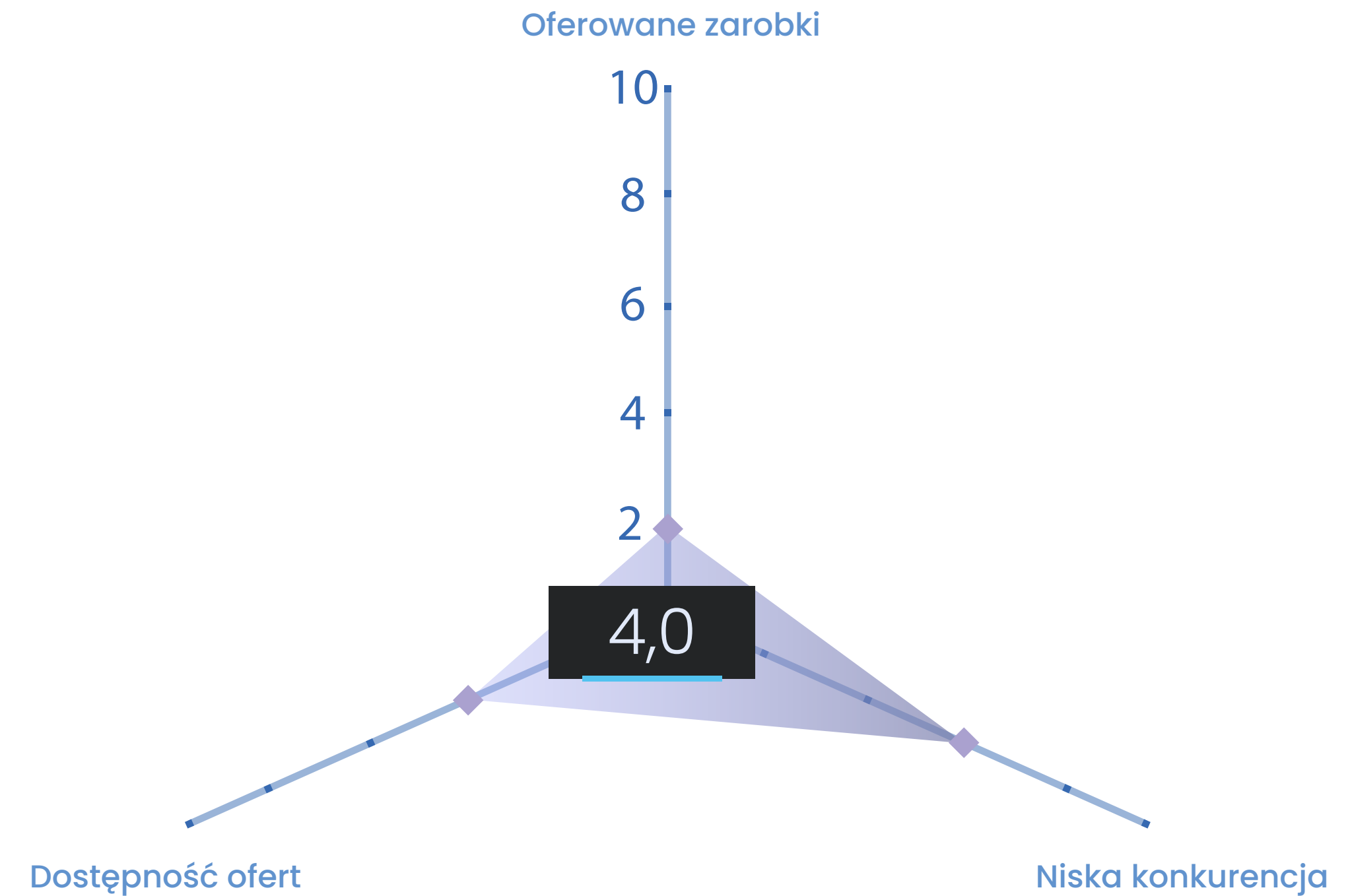
.IT Support

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	7 000 – 10 000	6 000 – 8 000	47
Mid	11 800 – 15 100	8 000 – 11 500	42
Senior	16 000 – 21 800	13 400 – 19 100	34



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Windows 18%

Linux 17%

SQL 16%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

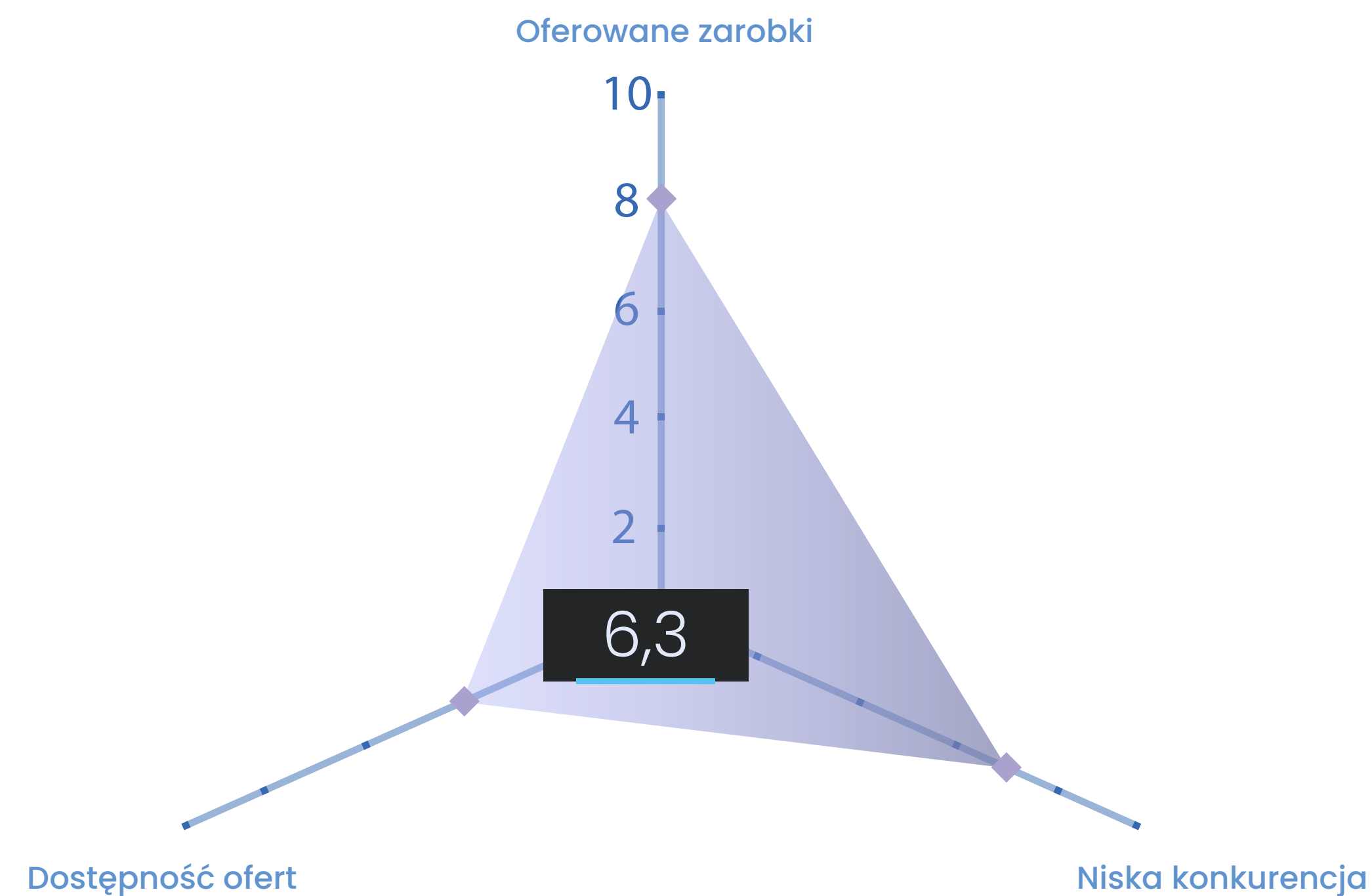
.AI

/ Udział kategorii w całości rynku pracy IT

3%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	7 000 – 9 000	5 500 – 9 000	173
Mid	16 000 – 21 000	13 000 – 19 000	40
Senior	23 500 – 30 000	18 000 – 25 000	21



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Python 76%

Machine Learning 44%

PyTorch 24%

TensorFlow 22%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracę z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

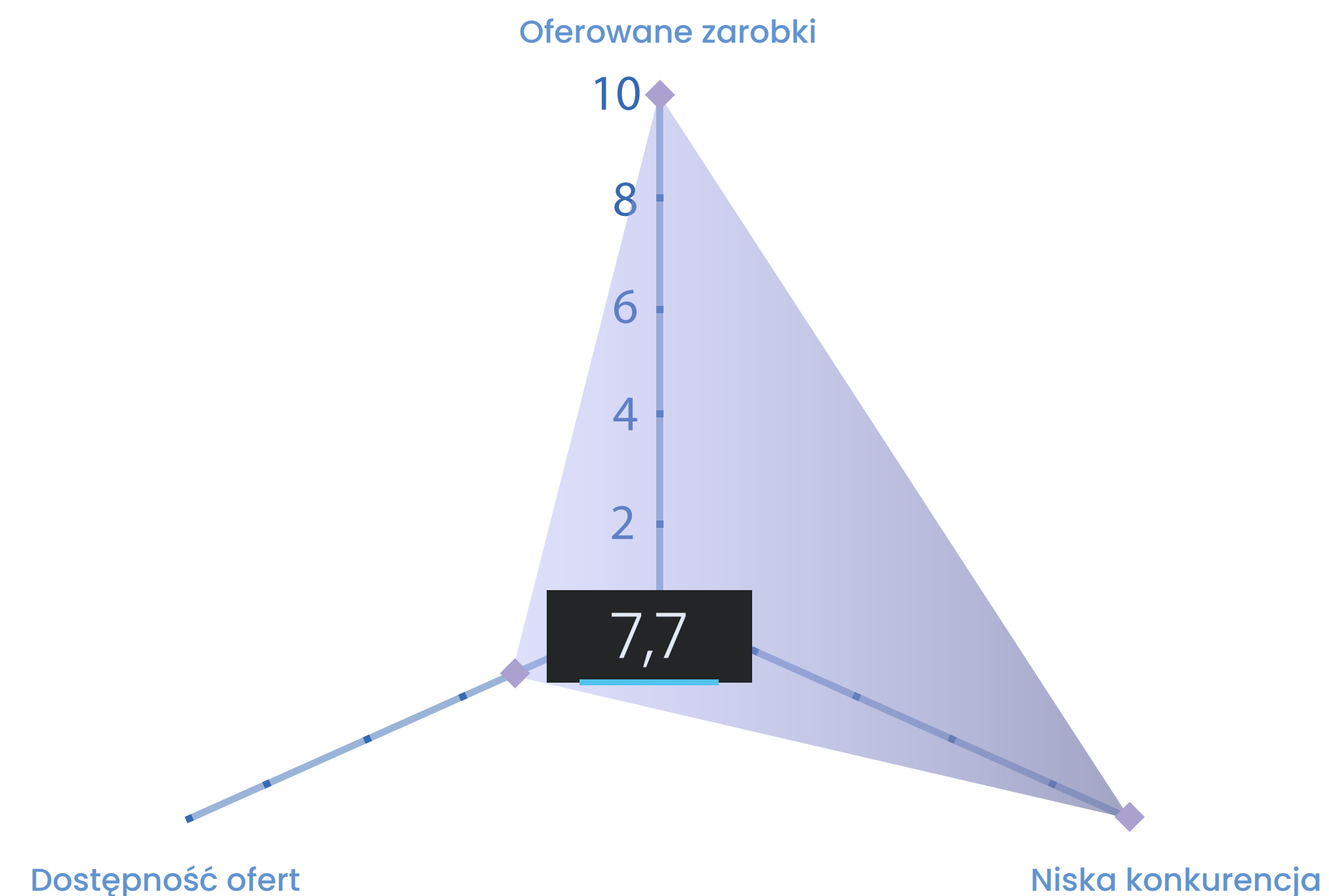
.Architecture

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

2,7%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	Niewystarczające dane*	9
Mid	24 500 – 29 000	16 000 – 22 600	8
Senior	26 000 – 32 000	21 000 – 30 000	8



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Azure 26%

AWS 23%

Java 22%

* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągać z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

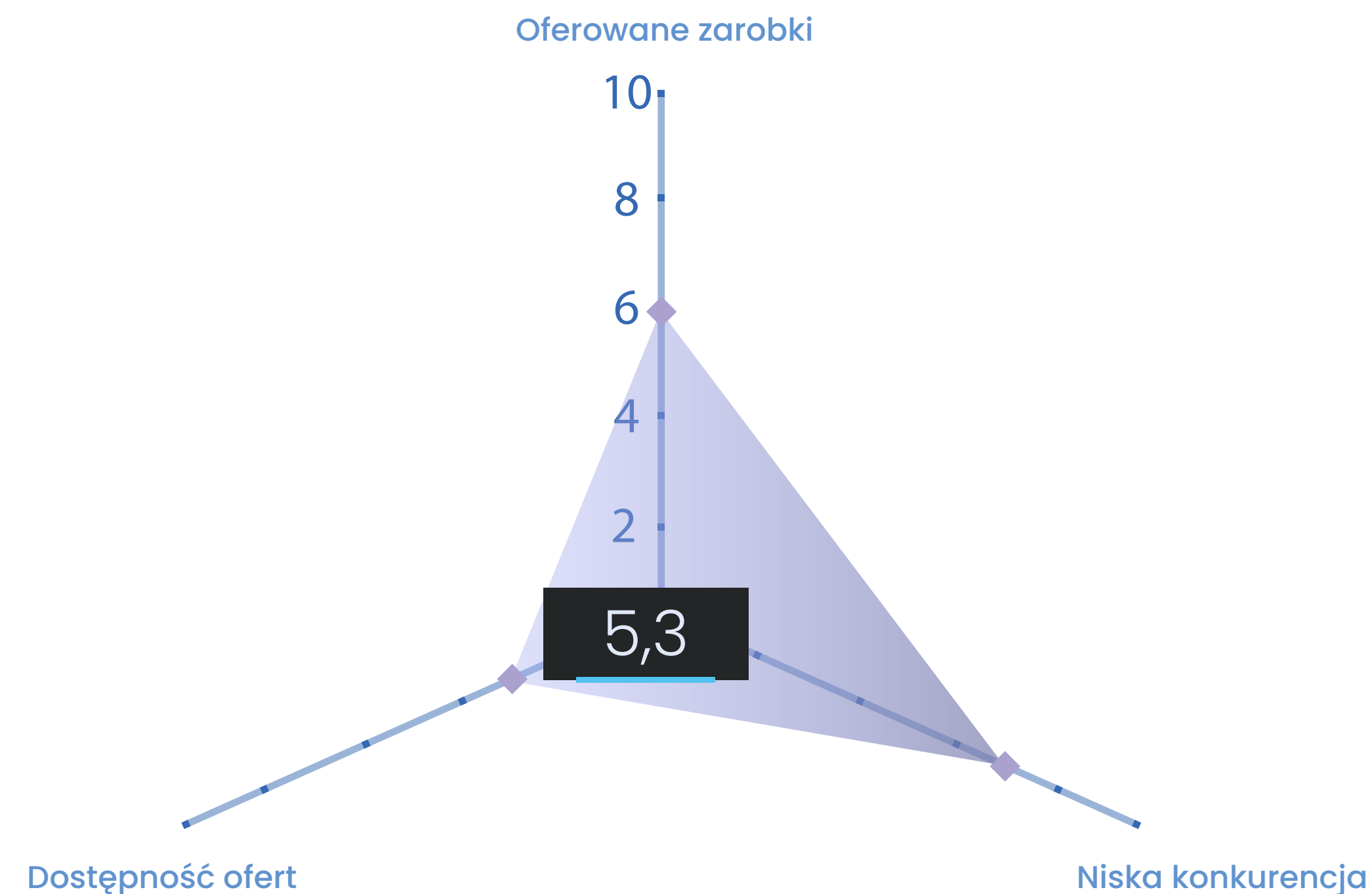
.Mobile

/ Udział kategorii w całości rynku pracy IT

2,4%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	Niewystarczające dane*	77
Mid	16 800 – 21 800	14 200 – 19 700	44
Senior	20 000 – 28 400	19 200 – 26 500	28



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

iOS 42%

Android 41%

Swift 27%

Kotlin 24%

* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągać z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

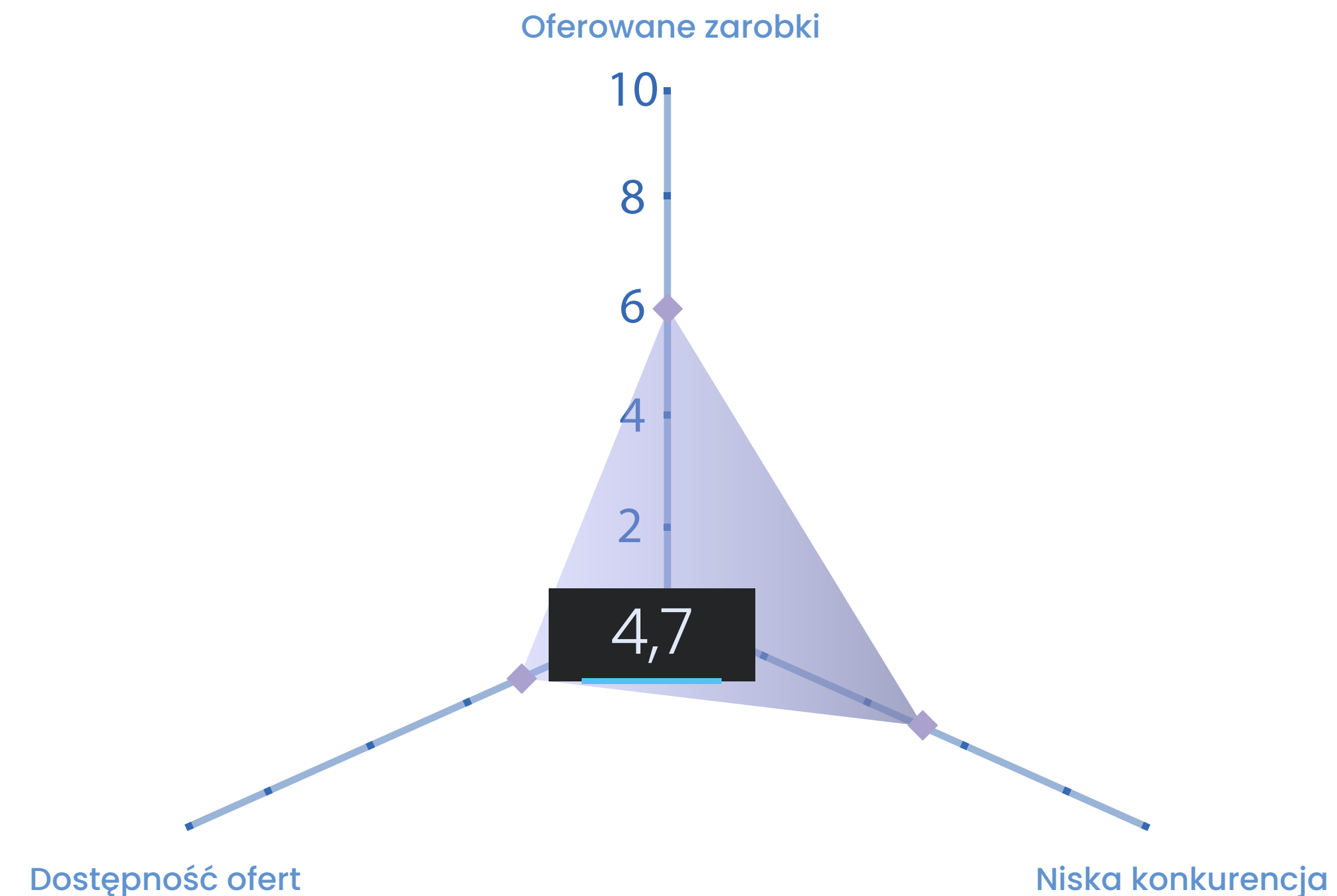
.Product Management

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

2%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	Niewystarczające dane*	36
Mid	16 900 – 22 300	14 000 – 20 000	56
Senior	20 000 – 26 000	17 500 – 25 000	61



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Product Development 16%

Jira 15%

Agile 12%

Product Vision 12%

* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągać z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

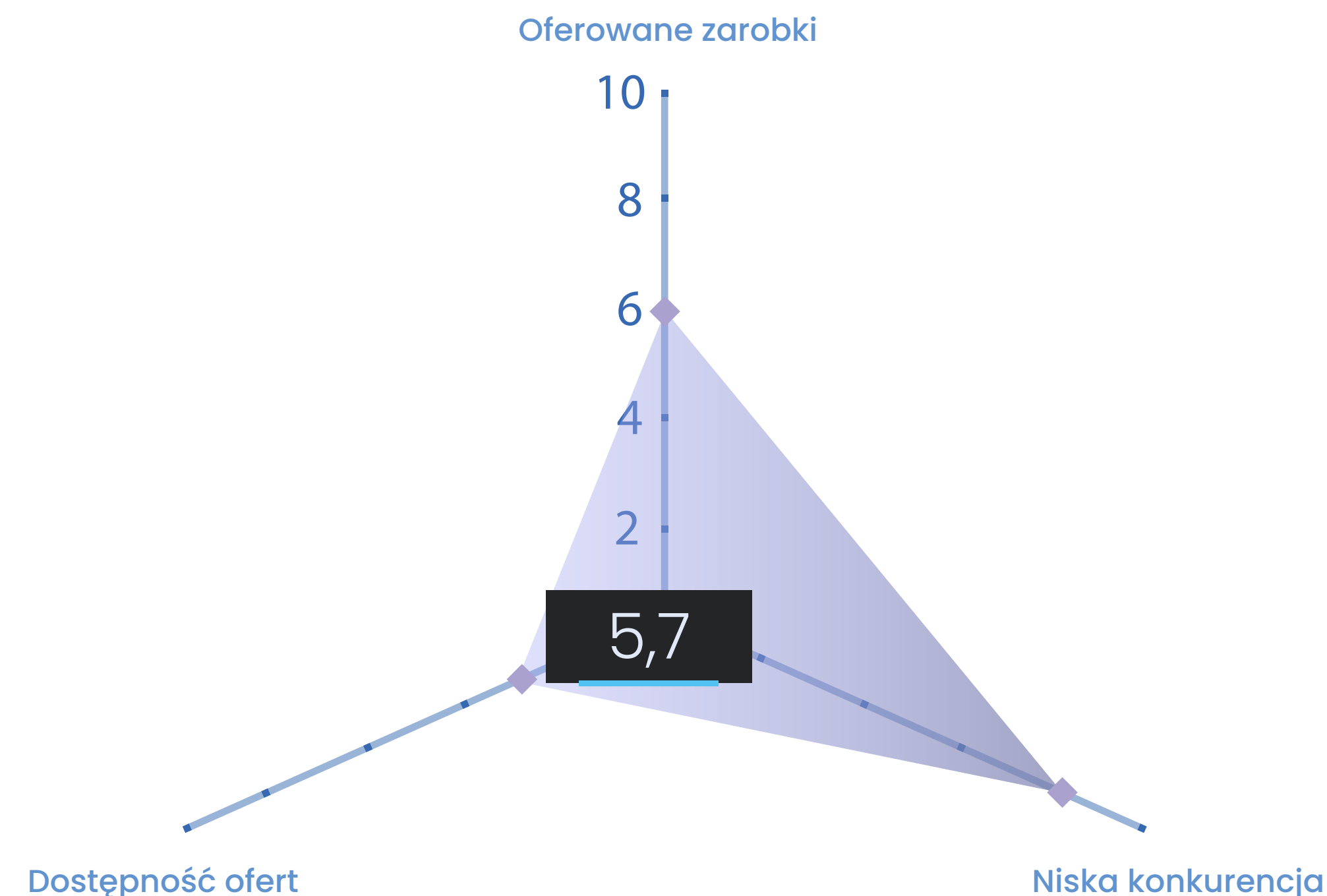
.Embedded

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

1,9%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	7 000 – 10 000	6 000 – 10 000	42
Mid	16 000 – 23 000	13 000 – 18 000	28
Senior	18 900 – 27 700	17 000 – 25 000	21



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

C++ 65%

C 61%

Linux 35%

Git 26%

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

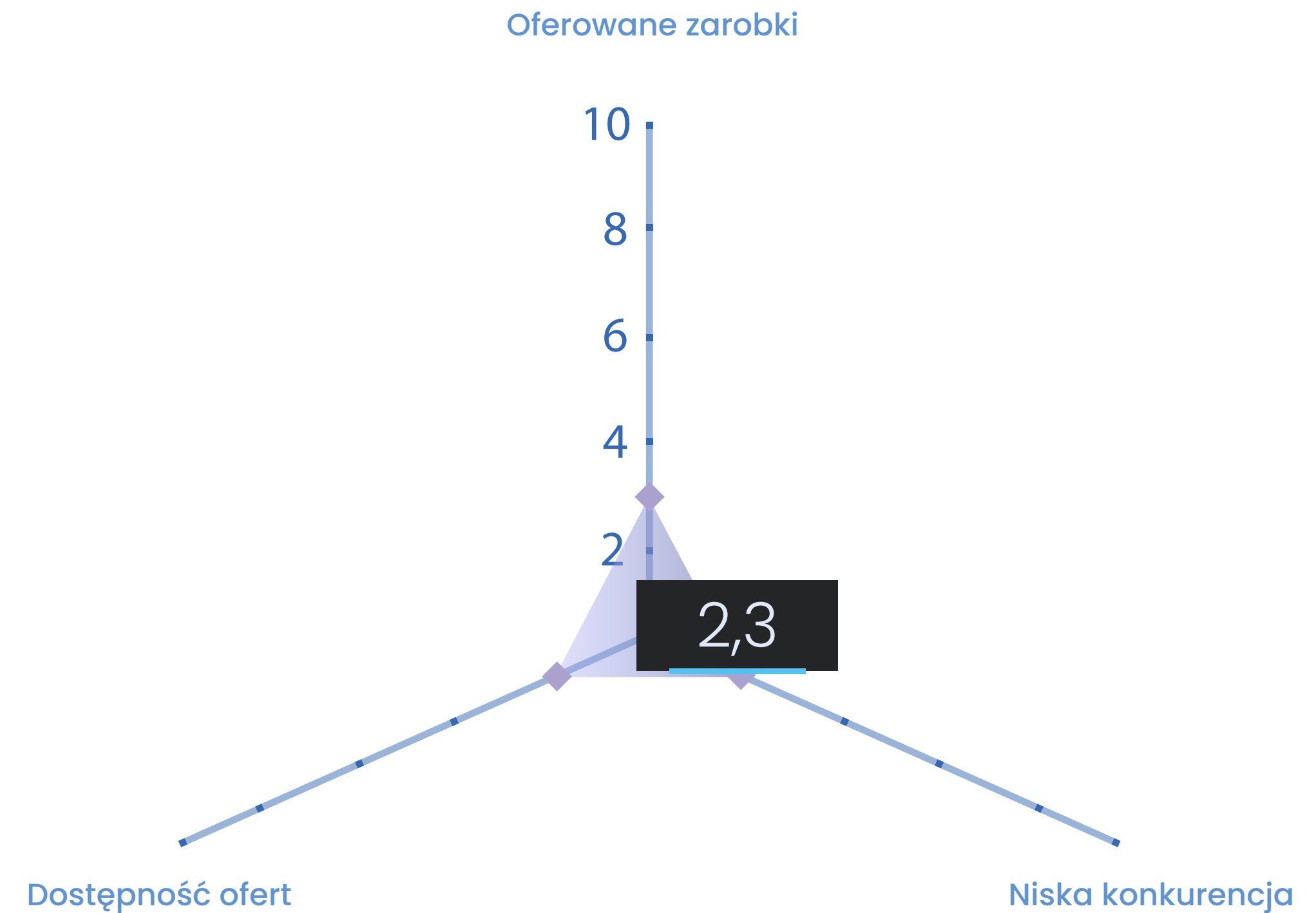
.UX/UI/Design

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

1,7%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	6 500 – 8 700	5 800 – 7 000	154
Mid	12 000 – 16 800	9 000 – 13 000	105
Senior	16 500 – 21 800	13 000 – 18 500	72



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Figma 57%

UI 28%

UX Design 26%

Ilustrator 17%

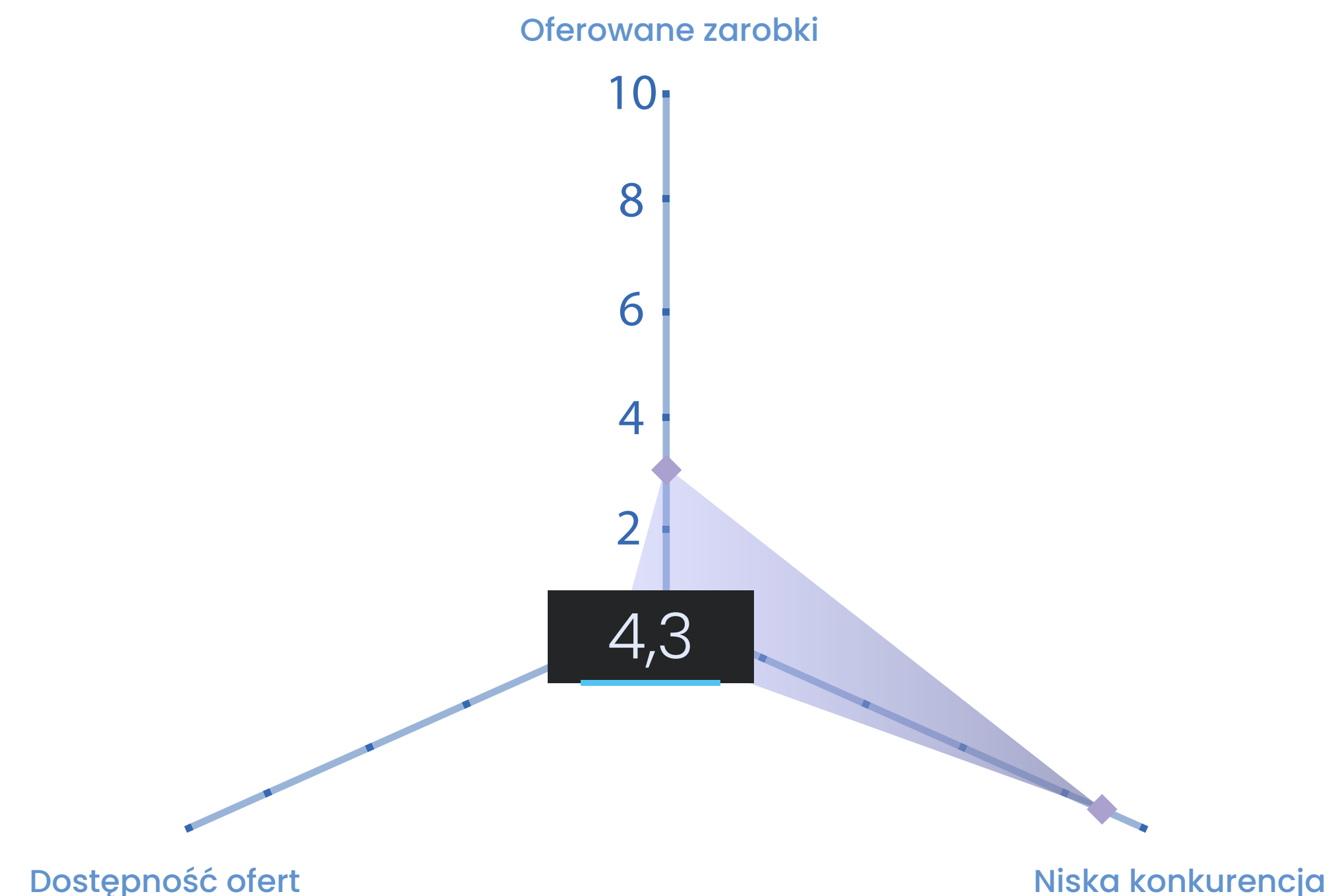
Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

.Game Dev

Udział kategorii w całości rynku pracy IT **1,1%**

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	Niewystarczające dane*	21
Mid	12 000 – 20 000	12 000 – 18 000	17
Senior	18 700 – 25 000	15 000 – 18 000	10



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:



* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągnąć z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracę z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

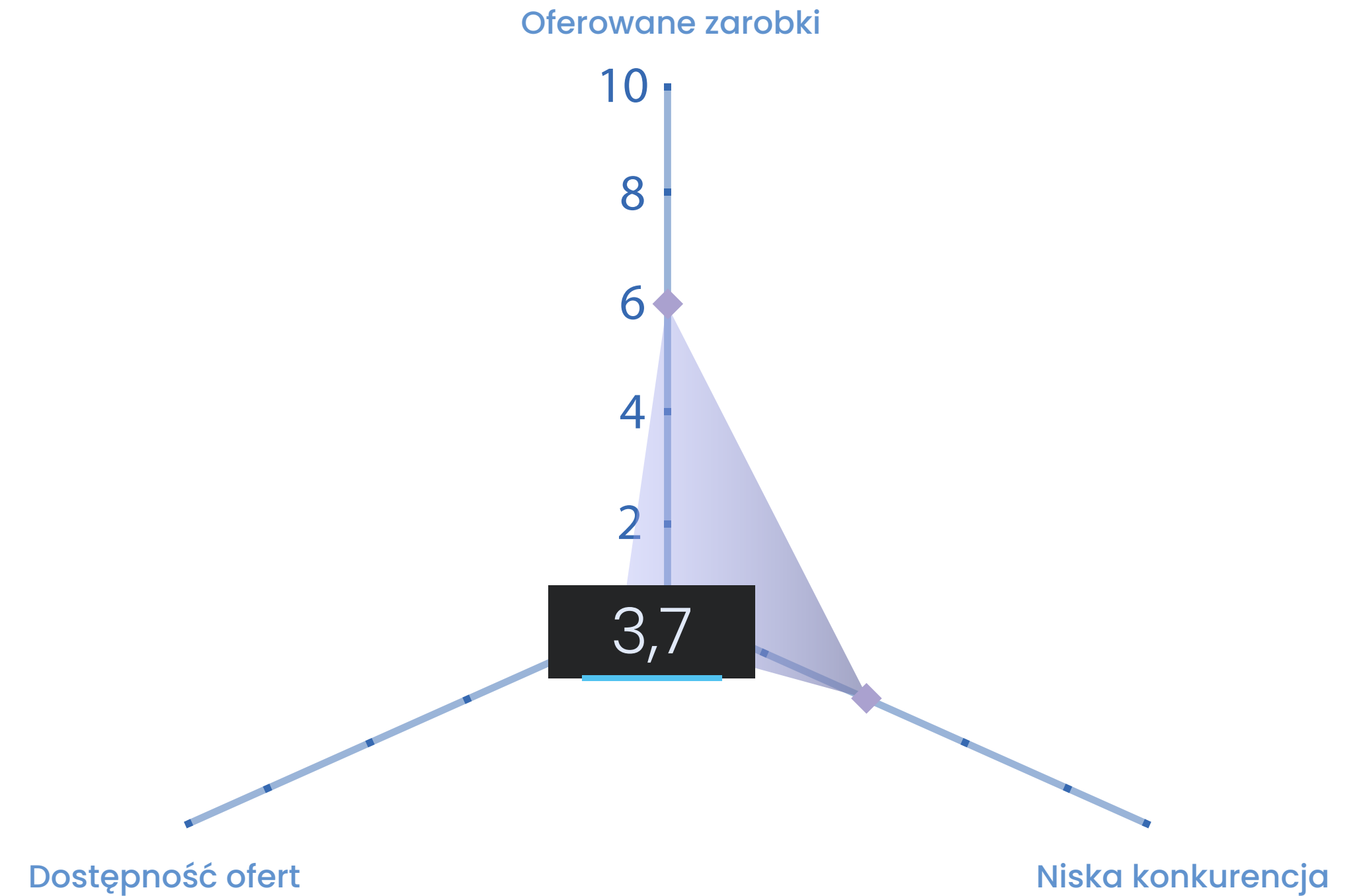
.Agile/Scrum Master

Udział kategorii w całości rynku pracy IT

0,4%

Oferowane wynagrodzenia i średnie liczby aplikacji na pojedynczą ofertę pracy.

	B2B	UoP	CV
Junior	Niewystarczające dane*	Niewystarczające dane*	52
Mid	16 500 – 23 000	15 000 – 19 500	83
Senior	23 000 – 26 900	16 000 – 24 000	71



Najczęstsze wymagania obowiązkowe w tej kategorii:

Scrum 49%

Agile 46%

Jira 23%

SAFe 18%


* Dla tego poziomu doświadczenia i typu umowy nie byliśmy w stanie ustalić mediany widełek. Oznacza to, że ogłoszeń w tym obszarze było zbyt mało, by wyciągać z nich jakościową próbę.

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto. W kolumnie CV znajduje się średnia liczba aplikacji wysyłanych przez nofluffjobs.com na pojedynczą ofertę pracy w 2024 roku. Udział kategorii na podstawie ogłoszeń publikowanych na nofluffjobs.com w 2024 roku.

Community Partners

Dziękujemy za wsparcie projektu!

ringier
axel springer

 SQUARE
ONE POLAND

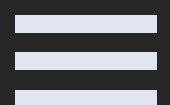
Netcompany

FUTURE
COLLARS.

RECRUITMENT COMMUNITY MAGAZINE
REKRÛTER

42
| WARSAW

CODE:ME



Wydawca

**NO
FLUFF
JOBS**TM

ringier
axel springer

Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Opracowanie treści, project management:

Marek Jarząbek

Zebranie i analiza danych z nofluffjobs.com:

Patrycja Kołodziej, Aleksandra Płóciennik, Dariusz Niewdana, Piotr Syrokwarz

Redakcja i korekta:

Anna Żbikowska

Projekt graficzny i skład:

Paweł Woźnica

Bądź na bieżąco z rynkiem pracy
Obserwuj nas w social mediach:



+82 tys.



+84 tys.



+14 tys.



+8 tys.



+6 tys.



+3 tys.



Masz pytanie lub pomysł na współpracę?
Napisz do nas:
marketing@nofluffjobs.com

