



grafton |
Gi Group Holding

Raport wynagrodzeń w branży IT

2024

Spis treści

Zakres raportu	3	Największe miasta w Polsce	29
Wstęp	4	Warszawa	30
Sektor IT w Polsce	5	Kraków	39
Kondycja sektora IT	6	Wrocław	49
Popyt na role IT	10	Łódź	58
Potencjał akademicki	14	Poznań	67
Inflacja	16	Gdańsk i Trójmiasto	76
Trendy w sektorze IT	18	Katowice	85
Formy zatrudnienia	19	Kluczowe wnioski z raportu	94
Praca zdalna	22	Zapraszamy do kontaktu	95

Zakres raportu

Tegoroczny raport stworzyliśmy z myślą o:



Managerach działów operacyjnych IT oraz HR



Kierownikach jednostek biznesowych i zespołów IT



Inwestorach oraz organizacjach, które planują ekspansję



Specjalistach IT

Źródła danych

Dane demograficzne i rynkowe pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego oraz Narodowego Banku Polskiego.

Przedstawione dane dotyczące studentów nie przedstawiają wszystkich studentów kierunków informatycznych sklasyfikowanych według ISCED-F 2013, a tylko faktycznych kierunków IT, wybranych (ręcznie) z opracowania GUS. Lista kierunków jest dostępna pod adresem: <https://pl.grafton.com/pl/raport-wynagrodzen-i-trendow-it-2024>

Dane dotyczące popytu na specjalistów IT oraz oferowanych warunków zatrudnienia i trybu pracy pochodzą z serwisów zawierających ogłoszenia o pracę dla branży IT w Polsce.

Benchmark wynagrodzeń

Benchmark wynagrodzeń stworzyli eksperci Grafton Recruitment. Widetki wynagrodzeń podane zostały w polskich złotych brutto miesięcznie. Wartości przedstawione w badaniu obejmują rzeczywiste wartości rynkowe wyliczone na podstawie:

- ofert przedstawionych kandydatom przez klientów Grafton Recruitment,
- aktualnych wynagrodzeń kandydatów uczestniczących w procesach prowadzonych przez Grafton Recruitment,
- analizy wynagrodzeń oferowanych przez firmy IT współpracujące obecnie z Grafton Recruitment.

Wszystkie dane dotyczą okresu: Q4 2023 oraz Q1 2024. Dodatkowo, dla wszystkich stanowisk wyznaczony został znacznik NO z perspektywy ogólnopolskiej - najczęściej pojawiające się wynagrodzenie dla każdego ze stanowisk w skali kraju.



**Agata
Jemiota**

Branch Manager

grafton
GI Group Holding

Koniec hossy, czas stabilizacji.

Aktualna sytuacja gospodarcza oraz nowe trendy wywołały w ostatnich miesiącach znaczące zmiany na rynku pracy IT. Profesjoniści, o których przedsiębiorcy toczyli zacieklą walkę jeszcze w 2022 roku, i którzy często i chętnie zmieniali pracę, szukając lepszych warunków finansowych, teraz ostrożniej podchodzą do nowych propozycji. Wyraźnie widać, że obecnie to niedoceniana wcześniej „stabilność zatrudnienia” stała się dla nich priorytetowa. To istotna zmiana w branży, która jeszcze półtora roku temu oferowała doświadczonym specjalistom wynagrodzenia w euro lub dolarach, aby tylko wypełnić ogromne braki w kadrze eksperckiej.

Chociaż sektor IT wciąż boryka się z dużym zapotrzebowaniem na doświadczonych specjalistów, jego skala wyraźnie zmniejszyła się w porównaniu z połową 2022 roku. Jednym z obszarów IT, gdzie zmiany są najbardziej widoczne, jest tworzenie oprogramowania. Ze względu na cięcia kosztów i restrukturyzacje wiele firm (zarówno w Polsce, jak i na świecie) zmniejszyło swoje zespoły deweloperskie i testerskie, a także ograniczyło lub całkowicie wstrzymało rekrutacje do nich. Skutki obserwujemy w prowadzonych obecnie procesach rekrutacyjnych: mniej dostępnych wakatów sprawia, że możliwość dotarcia do kandydatów, którzy otrzymują teraz mniej ofert pracy, znacząco wzrosła. Zaobserwowaliśmy również trend przechodzenia ze współpracy B2B na UoP – co najpewniej wiąże się z większym poczuciem stabilności oferowanym przez umowę o pracę.

O ile w przypadku programistów i testerów możemy mówić o spadku zapotrzebowania rynku, o tyle zauważyć można duży wzrost zainteresowania specjalistami do spraw bezpieczeństwa, Big Data, cloud computing oraz osób doświadczonych w obszarze sztucznej inteligencji. Prognozujemy, że właśnie te obszary zdominują rynek pracy w latach 2024 – 2025 i tutaj będziemy odnotowywać najszybszy wzrost wynagrodzeń. W przypadku pozostałych stanowisk płace nie będą już rosły tak dynamicznie, jak w ostatnich latach. Jeśli obecny trend się utrzyma, stawki dla ról związanych z tworzeniem oprogramowania, które rosły średnio o 10-20% rocznie, teraz prawdopodobnie ustabilizują się na poziomie około 5% wzrostu rocznego.

Obserwując ruchy na światowym rynku IT, trudno być optymistą. Międzynarodowe koncerny informatyczne już pod koniec zeszłego roku poinformowały o planowanych na pierwsze półrocze 2024 roku redukcjach kadr i wycofaniu się z niektórych inwestycji. W Polsce sytuacja na rynku IT wydawała się nieco stabilniejsza, zwłaszcza na początku 2023 roku, kiedy to wiele firm utrzymywało jeszcze specjalistów na tzw. „tatkach” w oczekiwaniu na projekty, które miały pojawić się „niedługo” wraz z poprawą sytuacji gospodarczej, jednakże rzeczywistość okazała się inna i tutaj odwrotne trendy doprowadziły do wielu zwolnień w branży.

Sektor IT w Polsce

Kondycja sektora IT

Branża IT przez wiele lat była niczym rozpędzony pociąg. Nieustanny rozwój technologiczny napędzał rosnący popyt na specjalistów, a my z uwagą obserwowaliśmy zwiększającą się lukę kadrową w tym sektorze.

Lata 2022 i 2023 przyniosły czas weryfikacji. Choć technologia wciąż galopuje do przodu, firmy stały się ostrożniejsze w kwestii zatrudniania. Ta zmiana wywołała dużą niepewność, która trwa w branży już od dwóch lat.

W skali globalnej, według portalu layoffs.fyi, w 2022 roku z firm technologicznych zwolniono (po aktualizacji danych) 165 269 osób (w 1064 firmach), co wywołało burzę w mediach. Można śmiało powiedzieć, że te zwolnienia obiegły cały świat. Rok 2023 również nie był łaskawy dla sektora IT, a liczba zwolnień wyniosła 263 180 osób (w 1191 przedsiębiorstwach).

Początek 2024 roku napawa jednak optymizmem. Na dzień 25.03.2024 liczba zwolnień wynosi 50 841 pracowników (w 219 firmach), co jest najniższą wartością od dwóch lat w analogicznym okresie. Czy można zakładać, że najgorsze już za branżą i powoli obróci kurs na stabilizację? Niebawem się przekonamy.

Branża IT: od rozpędzonego pociągu do ostrożnej stabilizacji.

Fala zwolnień



2022

165 269

osób w 1064 firmach

2023

263 180

osób w 1191 firmach

2024

74 672

osób w 259 firmach

Źródło: Dane z <https://layoffs.fyi/>, data dostępu 19.04.2024 r.



**Lucjan
Giza**

Senior Software Manager



Rynek IT w Polsce na tle reszty świata

To co wyróżnia Polskę w świecie IT to silne więzi z zachodnimi rynkami. Wiele międzynarodowych korporacji zlokalizowało tutaj oddziały lub działy R&D, wykorzystując bogactwo lokalnej wiedzy specjalistycznej do rozwoju i utrzymania swoich rozwiązań. Polskie spółki IT są znane z wysokich standardów, w dużej mierze napędzanych przez konkurencyjne rynki pracy i wzajemne przekazywanie praktyk, gdy pracownicy przechodzą między firmami.

W związku ze spowolnieniem gospodarczym, którego doświadczyliśmy w ostatnim czasie polski sektor IT stanął w obliczu wyjątkowych wyzwań, ale i nieoczekiwanych możliwości. Chociaż międzynarodowe programy oszczędnościowe i restrukturyzacje zagrażają stanowiskom pracy na całym świecie, Polska broni się dzięki niskim kosztom zatrudnienia i wysokiemu poziomowi kwalifikacji specjalistów IT, przyciągając inwestycje i pozostając atrakcyjnym kierunkiem do relokacji projektów. Z drugiej jednak strony oznacza to silne opieranie działalności polskich spółek na prowadzeniu projektów dla zagranicznych podmiotów, zwłaszcza w zakresie oprogramowania. Są przez to bardziej narażone na anulowanie projektów i brak nowych kontraktów w okresach recesji.

Obecnie polski sektor IT kształtują nowe technologie, jak sztuczna inteligencja (AI), blockchain czy internet rzeczy (IoT), co wspiera innowacyjność branży i jej odporność na fluktuacje gospodarki. Takie zaawansowanie technologiczne umacnia pozycję Polski jako ekonomicznego, a zarazem dynamicznego hubu IT, łącząc kwestie kosztów i zgodności kulturowej z najwyższymi standardami praktyk biznesowych. Te czynniki stanowią kluczowe atuty dla inicjatyw typu offshore i nearshore.



**Stanisław
Drosio**

Senior R&D Manager

Hyland™

”Polski sektor IT wciąż jest konkurencyjny na tle innych światowych rynków

W porównaniu do innych lokalizacji europejskich, polski rynek IT wciąż jest bardzo atrakcyjny dla inwestorów, zarówno nowych, jak i obecnie działających w naszym kraju. Ta pozytywna ocena wynika z kilku elementów: niższych kosztów, dużego doświadczenia polskich specjalistów w obszarze nowych technologii, wsparcia instytucjonalnego dla inwestycji, zarówno ze strony samorządów, jak i jednostek centralnych, a także braku euro jako waluty rozliczeniowej w ramach inwestycji. Te czynniki znacząco podnoszą konkurencyjność Polski jako miejsca do prowadzenia działalności w ramach tzw. nearshoringu i offshoringu.

Warto przy tym zwrócić uwagę na dwa rynki – zachodnioeuropejski oraz indyjski. W przypadku tego pierwszego rosnące koszty inwestycji i zatrudnienia sprawiają, że staje się on coraz mniej konkurencyjny dla potencjalnych inwestorów. Z kolei Indie, ze względu na zbliżony system podatkowy i ubezpieczeń emerytalnych, stanowią interesującą alternatywę. Należy jednak zaznaczyć, że indyjskie formy projektowe, stanowiące do tej pory największe zaplecze osobowe przede wszystkim dla USA oraz Europy Zachodniej, również stają się coraz mniej konkurencyjne.

Podsumowując, pomimo spowolnienia gospodarczego, polski rynek IT nadal pozostaje konkurencyjny i atrakcyjny dla dobrze wykwalifikowanych specjalistów IT, których w naszym kraju nie brakuje. Polska ma wiele atutów, które dają jej przewagę nad innymi lokalizacjami.



Radostaw Pituch

Manager

Head of BSS & Tech Investments
Direct Investments Department



Wsparcie PAIH dla inwestycji sektora IT w Polsce

Przedsięwzięcia realizowane przez firmy działające w sektorze IT/Tech niezmiennie plasują się w czołówce aktywnych projektów z zakresu nowoczesnych usług biznesowych w portfolio inwestycyjnym Agencji. Dominują zarówno z uwagi na samą liczbę podejmowanych inwestycji, jak również pod względem deklarowanej liczby nowo tworzonych miejsc pracy. Obecnie wśród inwestycji prowadzonych przez PAIH znajdują się aż 24 projekty z branży IT.

Z naszych obserwacji wynika, że zainteresowanie Polską ze strony branży IT/Tech nie słabnie. Nasz kraj pozostaje atrakcyjnym rynkiem inwestycyjnym ze względu na dostępność wysoko wykwalifikowanych kadr i zasoby umożliwiające realizację nawet najbardziej wymagających inwestycji z obszaru software engineering, cloud computing czy data science, a także doskonale rozwiniętą infrastrukturę, zwłaszcza na tle regionu CEE.

Ostatnie lata przyniosły wzrost inwestycji z szeroko pojętego obszaru Information and Communication Technologies, także ze strony spółek Big -Tech, takich jak Google czy Microsoft. Tylko w zeszłym roku Agencja wsparła w tym obszarze projekty takich znanych marek jak Visa, Volvo czy Honeywell.

PAIH, za pośrednictwem Departamentu Inwestycji, prowadzi aktywne działania na rzecz pozyskiwania nowych inwestorów poprzez udział w wydarzeniach branżowych, organizowanie spotkań przedstawicieli biznesu i instytucji publicznych oraz misje gospodarcze. Istotnym narzędziem zachęcającym przedsiębiorstwa z sektora Tech do lokowania inwestycji w naszym kraju są również programy grantowe. Agencja, działając w imieniu Ministerstwa Rozwoju i Technologii, jest operatorem rządowego Grantu na tworzenie nowych miejsc pracy, dostępnego zarówno dla dużych projektów industrialnych, jak i dla sektora nowoczesnych technologii. W 2023 roku program przeszedł istotne zmiany, m.in. podwyższono maksymalne limity wsparcia na działania badawcze i rozwojowe, co jest odzwierciedleniem rynkowych trendów napływu inwestycji o wysokim współczynniku opartym o specjalistyczną wiedzę. Program grantowy jest niewątpliwie jedną z kluczowych przewag Agencji w rozmowach z potencjalnymi inwestorami.



Popyt na role IT

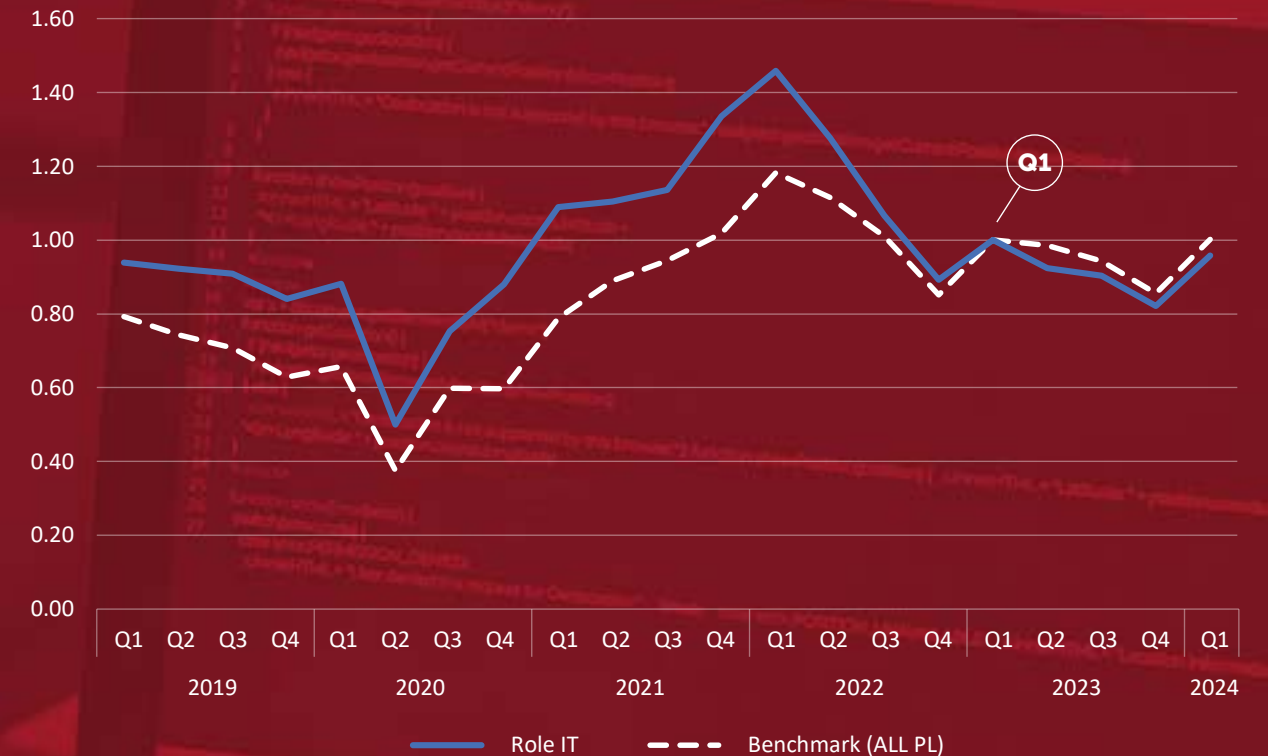
Fala zwolnień w IT i nowe rozdanie na rynku to zmiana punktu odniesienia z pierwszego kwartału 2019 roku na pierwszy kwartał 2023 roku w naszej analizie.

Ostatnie zwolnienia w branży IT bez wątpienia zmieniły jej obraz. Lata 2021 i 2022 przyniosły rekordowy wzrost popytu na specjalistów IT, przewyższając nawet boom z początku pandemii. Biorąc pod uwagę te gwałtowne zmiany, które - w naszej ocenie - spowodowały nowe rozdanie w branży IT, postanowiliśmy przyjąć za punkt odniesienia pierwszy kwartał 2023 roku, aby móc rzetelnie analizować popyt na pracowników IT uwzględniając nowe realia.

Benchmark, do którego odwołujemy się w badaniu stanowią wszystkie ogłoszenia o pracę, niezależnie od branży, czy stanowiska zgodnie z przypisem pod wykresem. I tak w okresie od I kwartału 2023 roku do pierwszego kwartału 2024 roku popyt na specjalistów IT wykazywał tylko delikatne odchylenia od przyjętego benchmarku. Obserwowaliśmy spadek liczby ogłoszeń o pracę dla specjalistów IT maksymalnie o 4% w ciągu 2023 roku, po czym w pierwszym kwartale 2024 roku nastąpił powrót do wartości z pierwszego kwartału 2023 roku (przyjętego punktu odniesienia).

Popyt na role IT

dane zaindeksowane względem 1 kwartału 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami. Na potrzeby analizy ogólnej kraju dane zostały deduplikowane n = 130 058 (tzn. ogłoszenie wystawione na to samo stanowisko, przez tą samą firmę w tym samym czasie jest liczone jako 1, nawet w sytuacji kiedy było wystawione na każde województwo osobno).

Popyt na role IT

Analiza popytu na różne role IT w 2024 roku pokazuje wyraźny trend wzrostowy dla stanowisk związanych ze sztuczną inteligencją (AI) i uczeniem maszynowym (Machine Learning). Te dziedziny zdecydowanie wyprzedzają średnią dla wszystkich ogłoszeń IT, co odzwierciedla ogromne zainteresowanie sztuczną inteligencją w różnych gałęziach gospodarki i dziedzinach życia.

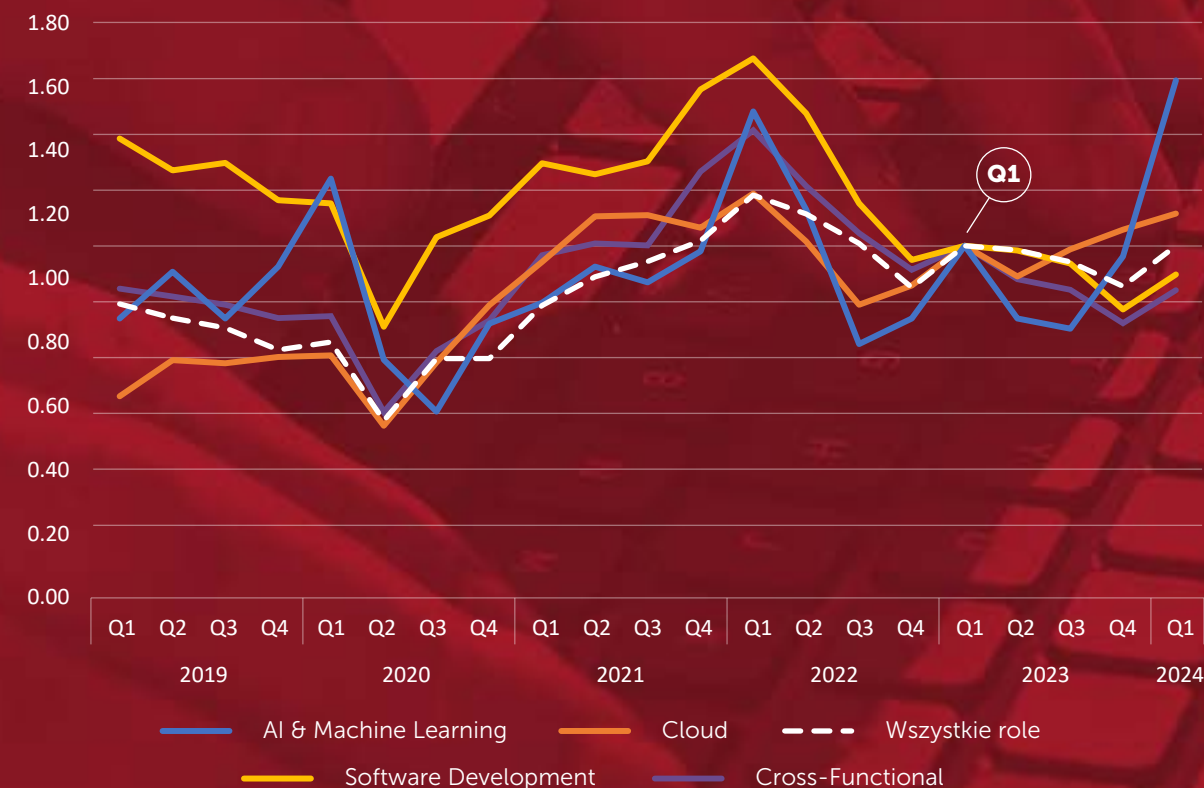
W porównaniu do III kwartału 2023 roku, kiedy popyt na role AI/ML był jeszcze poniżej średniej, w IV kwartale 2024 roku nastąpił imponujący wzrost o 59%. To wyraźny sygnał, że firmy inwestują w tym obszarze.

Również technologie chmurowe cieszą się dużą popularnością. Poziom popytu na te role jest obecnie o 12% wyższy od punkt odniesienia z I kwartału 2023 roku, co wskazuje na ciągły rozwój i znaczenie specjalistów w obszarze Cloud w nowoczesnym biznesie.

Sytuacja wygląda nieco inaczej w przypadku stanowisk związanych z rozwojem oprogramowania. W tym obszarze od II kwartału 2022 roku obserwujemy spadek popytu. Aktualnie jest on o 10% niższy niż w I kwartale 2023 roku.

Najmniejsze zapotrzebowanie wśród wszystkich analizowanych grup dotyczy ról Cross Functional. W tym przypadku jest ono niższe o 16% od średniej dla wszystkich ogłoszeń IT.

Popyt na wybrane role IT dane zaindeksowanym względem 1 kwartału 2023



Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Konkretnie przeanalizowane grupy n = 74 579. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami. Na potrzeby analizy ogólnej kraju dane zostały deduplikowane n = 130 058 (tzn. ogłoszenie wystawione na to samo stanowisko, przez tą samą firmę w tym samym czasie jest liczone jako 1, nawet w sytuacji kiedy było wystawione na każde województwo osobno).



**Julia
Łamacz**

IT Recruitment Project Manager

grafton
Gi Group Holding

Czy rynek kandydata w sektorze IT dobiega końca?

Ostatni rok przyniósł znaczące zmiany w sektorze IT, nie tylko pod kątem liczby otwartych wakatów, ale również pod względem podejścia firm do prowadzonych procesów rekrutacyjnych. Choć można pokusić się o stwierdzenie, że rynek kandydata w branży dobiega końca, warto zadać pytanie: czy aby na pewno?

W ubiegłych latach wysoki popyt na role w obszarze software i konieczność „walki o doświadczonego kandydata” sprawiły, że procesy rekrutacyjne były zamykane rekordowo szybko – od momentu złożenia aplikacji do przedstawienia oferty kandydatowi miało zwykle 5-10 dni roboczych. Obecnie, jak wynika z naszych analiz i relacji kandydatów, czas ten wydłużył się dwukrotnie, a często aplikujący oczekują na informację zwrotną nawet kilka tygodni.

Zmiana ta z pewnością wynika z fali zwolnień w branży, która dała rekrutującym firmom dostęp do szerszej puli kandydatów, również tych z dużym doświadczeniem. Dodatkowo pracodawcy w dużej większości nie muszą już sięgać po działania direct search, mogąc pozyskiwać kandydatów poprzez publikację ogłoszeń na portalach pracy. Wystarczy zatem dobra selekcja zgłoszeń, na którą rekruterzy poświęcają obecnie więcej czasu.

Są jednak na rynku profile zawodowe, na które zapotrzebowanie wciąż pozostaje bardzo wysokie, np. w obszarach AI, Cloud, Machine Learning, Big Data czy Cyberbezpieczeństwa, co jest ściśle związane z rosnącą potrzebą ochrony przetwarzanych danych. Mając to na uwadze można powiedzieć, że mamy do czynienia nie tyle z końcem rynku kandydata w sektorze IT, co z przesunięciem popytu na inne obszary i role, które ze względu na ciągły rozwój technologiczny będą się w nadchodzących latach mocno rozwijać.



**Marta
Waligórska**

EMEA Director Talent Acquisition

Sabre

Specjalizacja i doświadczenie determinują zapotrzebowanie na stanowiska IT

Rynek IT w Polsce przechodzi znaczącą transformację, która wpływa zarówno na struktury zatrudnienia w poszczególnych firmach, jak i ogólną kondycję sektora. Z jednej strony otwierają się nowe możliwości, z drugiej branża staje przed nowymi wyzwaniami.

Rok 2023 na rynku pracy IT przyniósł wyraźne spowolnienie. Firmy podchodziły do rekrutacji bardziej zachowawczo, poszukując przede wszystkim pracowników z doświadczeniem na poziomie Regular oraz Senior, znacząco ograniczając liczbę ofert na stanowiska juniorskie. Dynamika zapotrzebowania różniła się jednak w zależności od specjalizacji. Podwoiła się liczba ogłoszeń skierowanych do ekspertów w obszarze sztucznej inteligencji. O prawie 30% wzrosła liczba ofert na seniorskie stanowiska FullStack, a o 14% dla deweloperów Embedded. Pojawiło się również więcej wakatów związanych z SAP i DevOps. Jednocześnie o ok. 30% spadło zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze mobile oraz IT support, co częściowo wynika z automatyzacji zadań realizowanych na tych stanowiskach.

W tym roku możemy się spodziewać dalszego rozszerzania skali zastosowania AI, co przełoży się na wysoki poziom zapotrzebowania na deweloperów z tego obszaru. Z dużym prawdopodobieństwem zwiększy się też liczba wakatów dla specjalistów technologii chmurowych, DevOps, oraz Big Data. Podobnie jak wcześniej będą to jednak raczej oferty skierowane do doświadczonych pracowników, na poziomie Mid i Senior, którzy potrafią szybko wdrożyć się w realizację kolejnych projektów, co ma ogromne znaczenie przy tak dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym. Jeśli chodzi o oczekiwania pracowników, myślę że wciąż kluczowa będzie dla nich elastyczność, jaką umożliwiała praca zdalna. Wobec rosnących obaw części specjalistów dotyczących nadmiernej automatyzacji procesów rekrutacyjnych, na znaczeniu będą zyskiwać partnerskie relacje z rekruterami. Działy HR będą więc musiały znaleźć złoty środek pomiędzy optymalizacją swoich działań a indywidualnym podejściem do kandydatów.

Potencjał akademicki

Odsetek studentów kierunków informatycznych w całej Polsce wzrósł o 5,1% w porównaniu do ubiegłego roku, wyprzedzając tym samym tempo wzrostu całkowitej liczby studentów w kraju (+0,4%).

Najwięcej studentów kierunków informatycznych przybyło w województwie łódzkim (+ 21,5%), podlaskim (+ 18,7%) oraz lubelskim (+12%). Jedynie w dwóch województwach odnotowaliśmy spadek liczby studentów: lubuskim i dolnośląskim.

Mimo trudności na rynku IT, zainteresowanie kierunkami informatycznymi nie słabnie. Firmy nieustannie inwestują w rozwój technologiczny, a specjaliści w wielu dziedzin są stale poszukiwani.



*Lista kierunków wyselekcjonowanych przez Grafton Recruitment dostępna jest pod adresem: <https://pl.grafton.com/pl/raport-wynagrodzen-i-trendow-it-2024>

Mapka - Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Wioletta Klimczak

CEO & Co-Founder
Fundacja IT Girls

IT:GIRLS

Warto wzbudzać zainteresowanie technologią już od najmłodszych lat

Na kształtowanie zainteresowania studiami technicznymi wpływ ma już wczesny etap edukacji. Powinien on koncentrować się na demistyfikacji technologii oraz promowaniu innowacyjności jako elementu codzienności.

Wczesne wprowadzenie programowania, logicznego myślenia oraz podstawowych pojęć informatycznych, poprzez zabawę i praktyczne eksperymenty, może skutecznie wzbudzić zainteresowanie technologią. Ważne jest, aby te działania były dopasowane do wieku i możliwości percepcyjnych dzieci. Szkoły powinny oferować warsztaty, kluby robotyki czy zajęcia dodatkowe z zakresu nowych technologii, które pozwolą młodym ludziom odkrywać świat IT.

Istotnym aspektem jest także przetamywanie stereotypów płciowych związanych z branżą IT. Promowanie przykładów kobiet odnoszących sukcesy w branżach technologicznych, organizowanie spotkań z mentorami czy role models może zwiększyć zainteresowanie dziewcząt techniką i informatyką. Wczesna edukacja odgrywa tutaj fundamentalną rolę, pokazując, że technologia jest dla wszystkich, niezależnie od płci. Programy edukacyjne i inicjatywy zachęcające do eksplorowania świata technologii i informatyki powinny być wspierane przez instytucje edukacyjne, organizacje pozarządowe oraz sektor prywatny. Współpraca tych podmiotów umożliwi zbudowanie silnych fundamentów dla przyszłych specjalistów IT, a także zwiększenie udziału kobiet w tej branży.

Podejmowanie działań na wczesnym etapie edukacji może mieć długofalowy wpływ na kształtowanie przyszłego rynku pracy w branży IT, sprzyjając większej różnorodności i innowacyjności. Takie podejście pozwoli na wykształcenie pokolenia, które nie tylko będzie miało solidne podstawy technologiczne, ale również otwartość na ciągłe uczenie się i rozwijanie w szybko zmieniającym się świecie technologii.



Inflacja

W ostatnich dwóch miesiącach inflacja w Polsce osiągnęła poziom celu NBP, wynoszącego 2,5% z odchyleniem 1%.

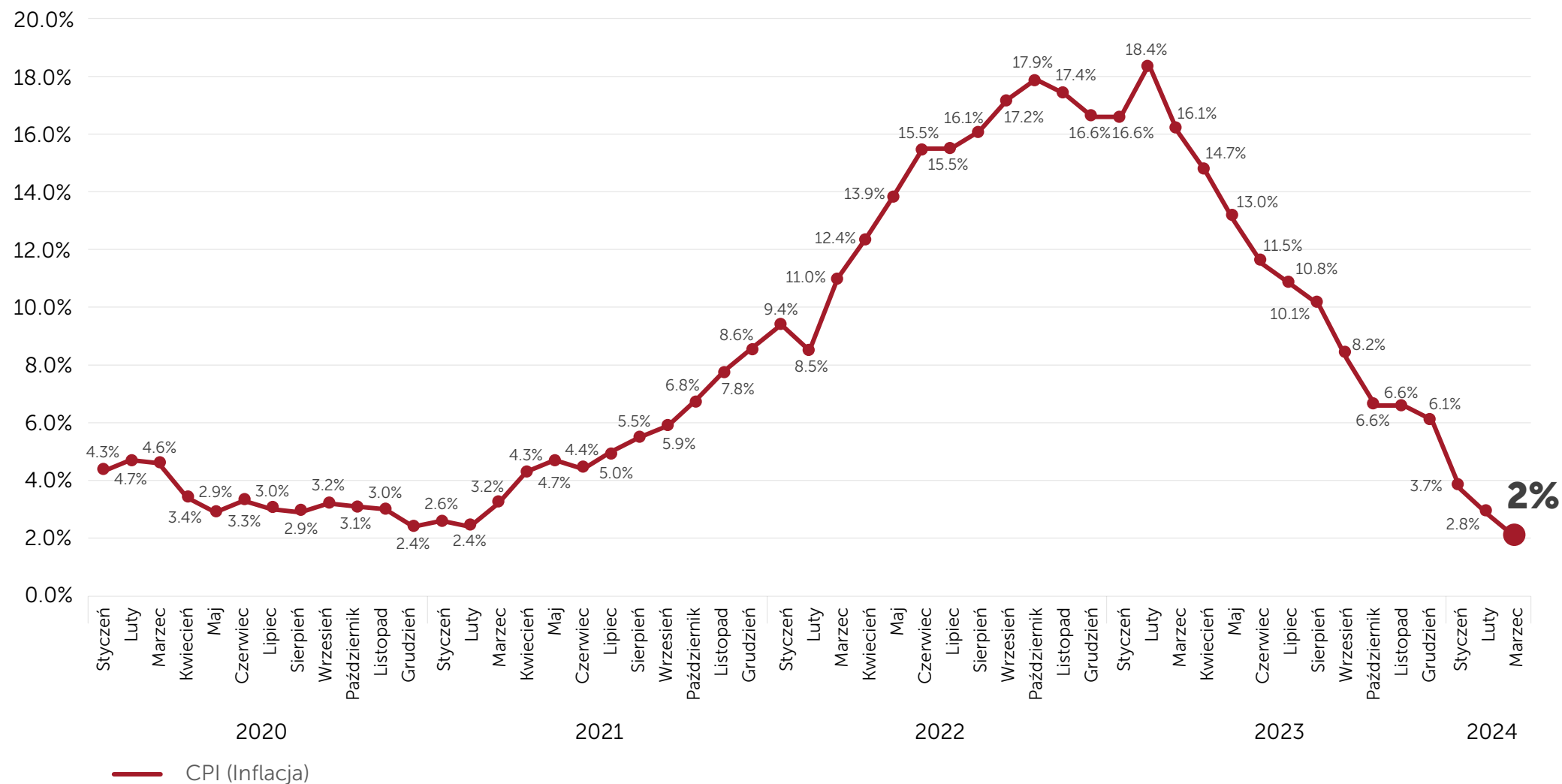
Ostatni odczyt wyniósł 2%, co oznacza 2,8% inflację w I kwartale roku. To wynik lepszy od prognozy NBP, wynoszącej 3,2%, która zakładała brak działań ostonowych ze strony rządu. Warto podkreślić, że ostatnie odczyty pokazują powrót do celu inflacyjnego po raz pierwszy od kwietnia 2021 roku.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że od kwietnia wraca VAT na żywność, a w lipcu planowane jest odmrożenie cen energii. Te zmiany mogą mieć wpływ na poziom inflacji w kolejnych miesiącach.

Wykres - Źródło danych: GUS. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych (pot. inflacja).

Inflacja Polska - GUS

% względem miesiąca poprzedniego roku





Inflacja, wynagrodzenia i popyt

Wzrost inflacji nie pozostał bez echa na rynku pracy. Pracownicy IT, podobnie jak w innych branżach, ruszyli po podwyżki, na co pracodawcy zareagowali. Wynagrodzenia rosły wraz ze wzrostem inflacji, choć nie tak dynamicznie.

Pod koniec 2023 roku inflacja zaczęła spadać, ale dane o wynagrodzeniach wciąż pokazują tendencję wzrostową. W branży IT, gdzie specjaliści od lat cieszą się zarobkami powyżej średniej krajowej (wg GUS marzec 2024: 8408,79 zł brutto), obserwujemy jednak pewne zmiany.

Pracodawcy IT ostrożniej podchodzą do rekrutacji i rzadziej spełniają oczekiwania kandydatów co do wynagrodzenia. Szczególnie na stanowiskach juniorskich widzimy oferty z pensjami niższymi od oczekiwań. Nadal wysoko cenieni są pracownicy o rzadkich umiejętnościach i dużym doświadczeniu.

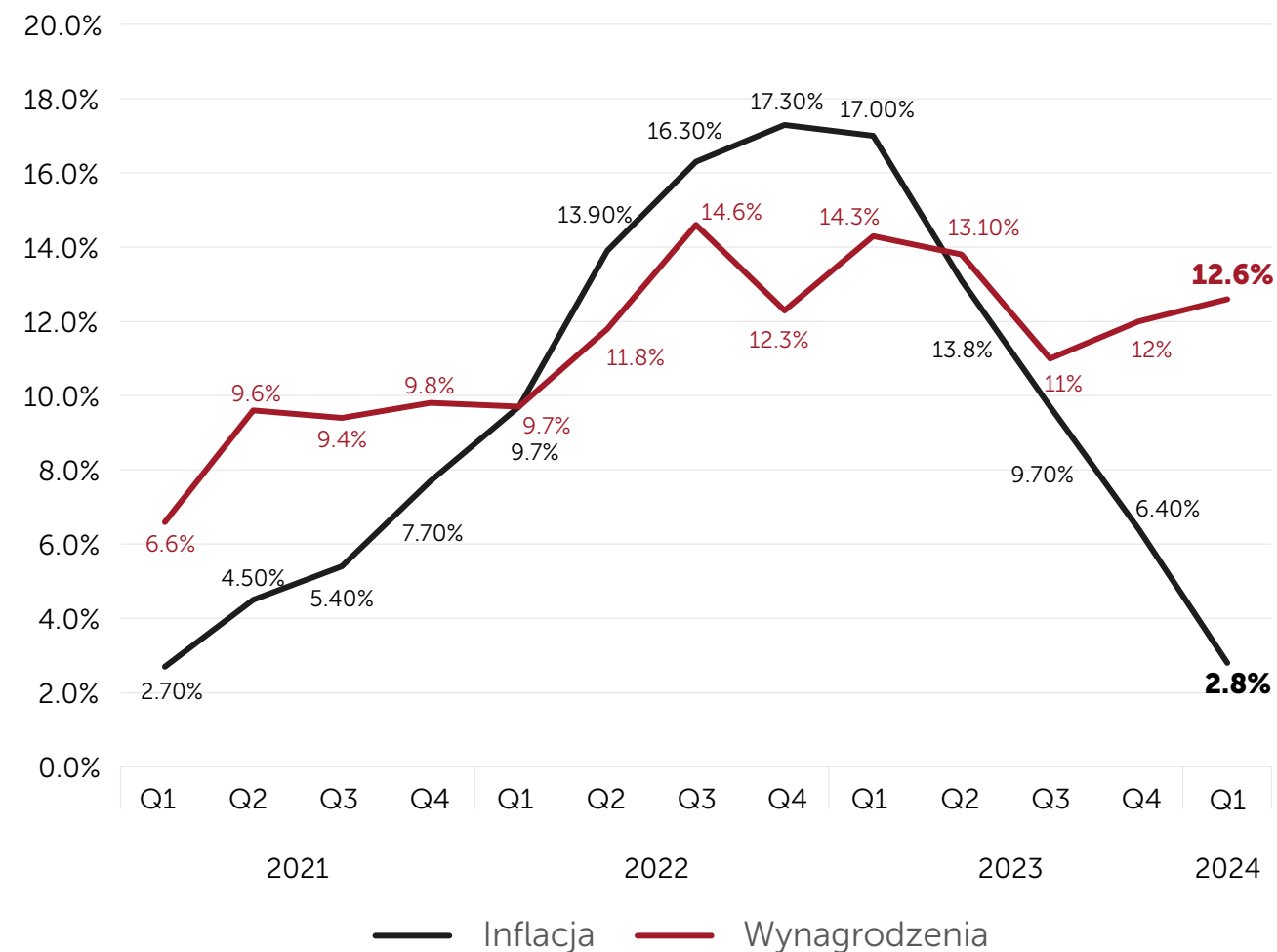
Tegoroczne raporty wynagrodzeń po raz pierwszy od 2018 roku pokazują tak niski wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim. Największe podwyżki zanotowano w obszarach Data i Cloud development, najmniejsze w rolach związanych z SAPem i zarządzaniem projektami.

Rynek IT stoi na rozdrożu. Z jednej strony mamy wciąż silny popyt na specjalistów i wysokie zarobki. Z drugiej strony rosnąca ostrożność pracodawców i spowolnienie tempa wzrostu wynagrodzeń mogą wywołać niepewność wśród kandydatów. Czas pokaże, czy tegoroczny trend utrzyma się, czy też rynek powróci do szybszych wzrostów wynagrodzeń.

8408,79 zł

Wyniosło przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2024 r. wg danych GUS.

Wynagrodzenia vs. Inflacja



Źródło danych: GUS, NBP (raport o inflacji).

Trendy w sektorze IT



Formy zatrudnienia

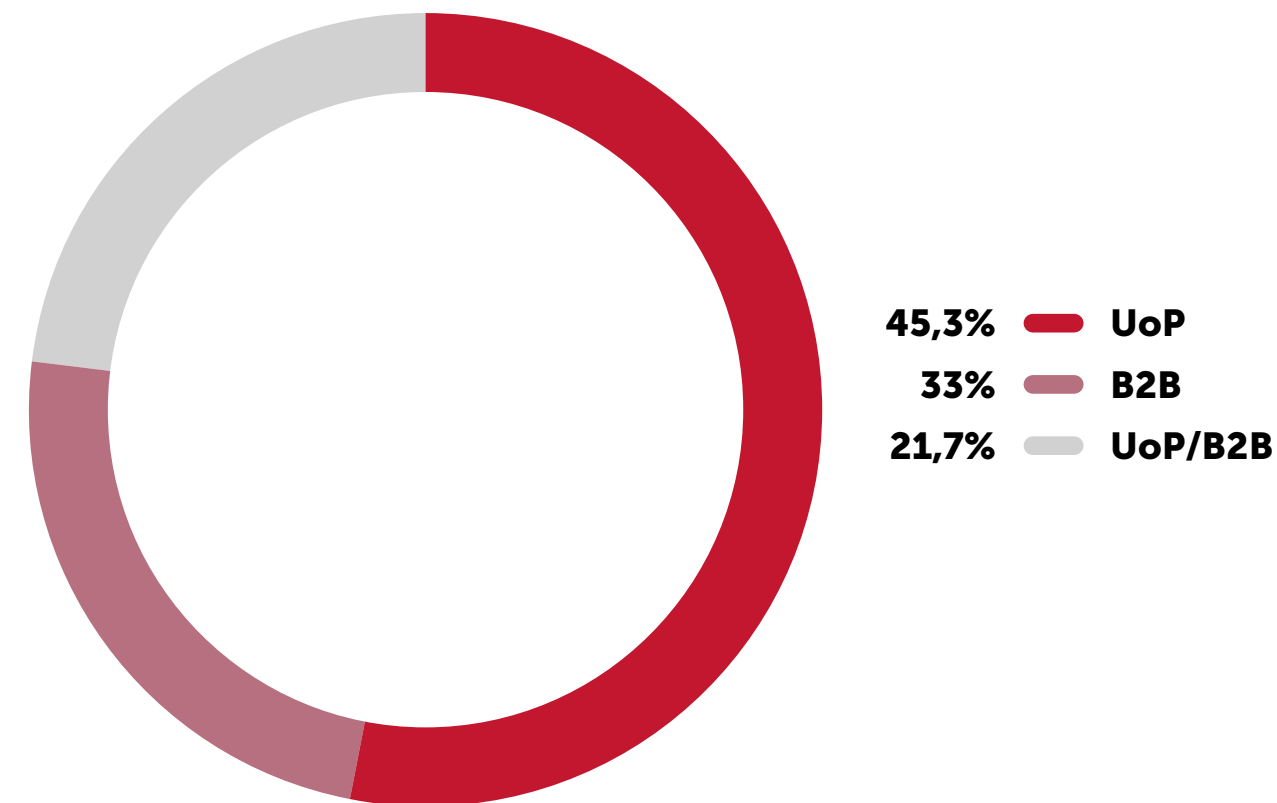
Analiza ofert pracy z kwietnia 2024 r. pokazuje, że umowa o pracę jest obecnie najczęstszą proponowaną formą zatrudnienia w branży IT. Możliwe, że niepewność rynku pracy skłania pracodawców do oferowania umów o pracę, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepszych pracowników. W obecnej sytuacji stabilność i pewność zatrudnienia mogą być dla wielu kandydatów ważniejsze niż elastyczność i niezależność oferowane przez B2B, choć ta forma współpracy wciąż cieszy się dużą popularnością. Wśród analizowanych ogłoszeń 33% w skali całego kraju oferowało współpracę w oparciu o umowę B2B.

Popularność umów B2B różni się w zależności od regionu. Ta forma przeważa na wrocławskim rynku, gdzie ponad 41% ofert zakłada współpracę B2B (o 10% więcej niż w przypadku ogłoszeń z zatrudnieniem poprzez UoP). Również w Katowicach pracodawcy częściej oferują B2B, jednak różnica względem ofert z umową o pracę jest tutaj nieznaczna (około 1%). W Krakowie i Trójmieście prym wiedzie umowa o pracę (odpowiednio 55,9% i 53%), podczas gdy B2B stanowi jedynie 21,6% i 27,8% ogłoszeń w tych lokalizacjach.

Choć umowy o pracę przeważają w ofertach, rynek wciąż daje kandydatom szeroki wachlarz możliwości. W zależności od indywidualnych preferencji i potrzeb mogą oni wybierać między stabilnością umowy o pracę a elastycznością B2B.

Umowa o pracę dominuje, ale B2B nie traci na popularności

UoP vs. B2B



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku



**Magdalena
Chodyniecka**

Senior HR Manager



” Czy zmieniają się preferencje pracowników branży odnośnie form zatrudnienia?

Jedną z najważniejszych wartości firmowych w OPITZ CONSULTING Polska jest transparentność, dlatego już na wczesnym etapie rekrutacji informujemy kandydatów o oferowanych typach umów i widełkach płacowych przewidzianych dla danej formy współpracy. Rodzaj preferowanej umowy jest też zawsze przedmiotem pierwszych rozmów w rekrutacyjnych. Zależy nam na doprecyzowaniu oczekiwań kandydatów, zwłaszcza w przypadku kontraktów B2B, których warunki mogą się znacząco różnić pomiędzy firmami.

Każda z dostępnych form zatrudnienia ma swoich zagorzałych zwolenników, jak i przeciwników, a preferencje obu grup są podyktowane zarówno czynnikami osobistymi, jak i rynkowymi. Bez wątpienia poszczególne elementy każdej z form zatrudnienia nabierają różnego znaczenia w zależności od sytuacji życiowej kandydatów. Osoby ceniące sobie poczucie bezpieczeństwa, stabilność zatrudnienia i świadczenia socjalne preferują raczej umowę o pracę z ochroną praw pracowniczych i ubezpieczeniami społecznymi. Dla tych, którym zależy przede wszystkim na elastyczności i niezależności w pracy, kontrakty B2B mogą być bardziej atrakcyjnym rozwiązaniem, nawet mimo braku urlopów czy benefitów i przy pełnej odpowiedzialności biznesowej za rozliczenia działalności.

W ostatnim czasie coraz większego znaczenia przy wyborze formy zatrudnienia nabierają też czynniki rynkowe. Napięta sytuacja geopolityczna, rozwój technologiczny i dynamiczne zmiany na rynku pracy skłaniają coraz więcej kandydatów do ponownego rozważenia plusów i minusów różnych form współpracy. Analizując prowadzone rozmowy z osobami ubiegającymi się o zatrudnienie w naszej firmie czy przeglądając ogłoszenia można dojść do wniosku, że umowa o pracę wraca do łask. Na pewno nie oznacza to końca „mody” na B2B w środowisku IT, jednak może prowadzić do wzrostu zainteresowania klasyczną umową o pracę, która w niestabilnych czasach oferuje większe poczucie bezpieczeństwa.



**Stanisław
Drosio**

Senior R&D Manager

Hyland[™]

Czy preferencje zatrudnienia w branży IT zmieniają się?

Jeśli rozmawiamy o preferowanych formach zatrudnienia w sektorze IT, bez wątpienia najbardziej adekwatnym określeniem sytuacji będzie: „to zależy”. Deweloperzy oraz osoby zajmujące się tworzeniem kodu aplikacji nadal raczej decydują się na inne niż umowa o pracę formy współpracy. Obserwujemy jednak pewne zmiany tej tendencji i mniejszą liczbę odrzuceń ofert, w których umowa o pracę jest jedyną możliwą formą zatrudnienia.

W mojej ocenie wiele zależy od indywidualnej sytuacji kandydata aplikującego na dane stanowisko. Łatwiej zdecydować się na pewne ryzyko związane z inną formą współpracy niż umowa o pracę, gdy w rodzinie lub związku jedna z osób posiada stabilną formę zatrudnienia. W przeciwnym razie – szczególnie w obecnej sytuacji rynkowej – bezpieczeństwo nabiera znaczenia. Warto przy tym pamiętać, że w Polsce nadal obowiązują stosunkowo korzystne zasady rozliczania kosztów uzyskania przychodu, szczególnie w przypadku programistów. Dzięki temu umowa o pracę pozostaje atrakcyjną opcją, pomimo wyższych obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie zdrowotne, zwłaszcza, że zapewnia wspomniane bezpieczeństwo zatrudnienia.



Praca zdalna, czy powrót do biur w branży IT?

W ostatnim czasie coraz częściej słyszymy o „powrotach do biura”, tak w kontekście polskiego, jak i globalnego rynku pracy. Niektóre firmy ostrożnie wprowadzają pracę hybrydową w miejsce trybu w pełni zdalnego, inne decydują się na nagły powrót do pracy stacjonarnej.

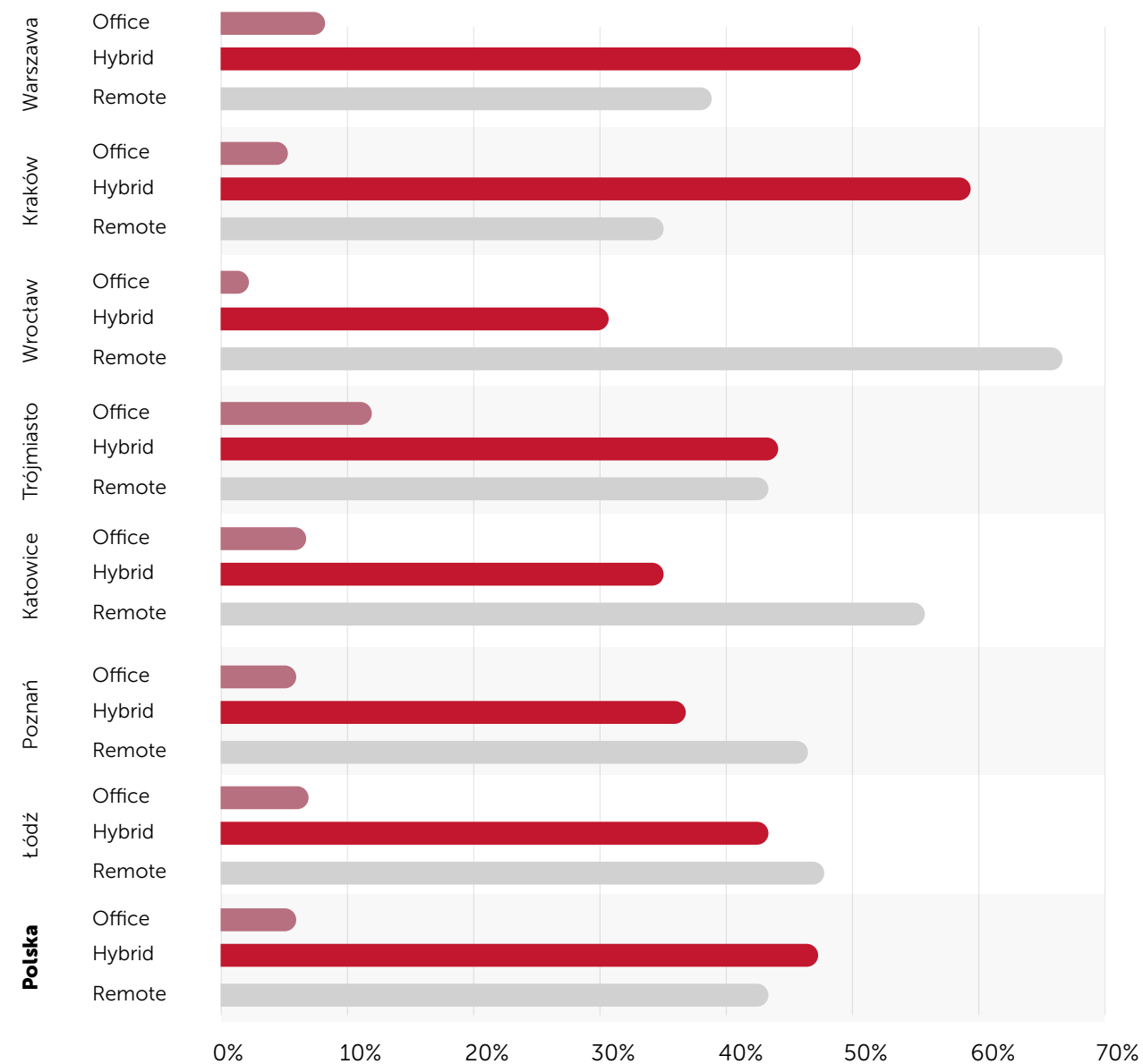
Należy jednak zaznaczyć, że mimo licznych doniesień o końcu ery pracy zdalnej, dane nie pokazują radykalnych i nagłych zmian w kierunku tego trendu. Choć model hybrydowy pozostaje obecnie najpopularniejszym rozwiązaniem w branży IT, to praca w pełni zdalna plasuje się tuż za nim. Zaledwie 7,8% ofert pracy na stanowiska IT w Polsce wymaga codziennej obecności w biurze. Najwięszy odsetek takich ogłoszeń odnotowujemy w Trójmieście, Warszawie i Łodzi.

Ostatnie lata pokazały, że w wielu przypadkach praca zdalna jest w pełni efektywna. Co więcej, wiele firm zanotowało wzrost produktywności swoich pracowników podczas pracy zdalnej, co skłania je do utrzymania wypracowanego modelu, szczególnie jeśli na lokalnym rynku brakuje specjalistów o określonych kompetencjach.

Analiza aktualnych ofert pracy w branży IT nadal wskazuje na przewagę ogłoszeń z możliwością pracy zdalnej we Wrocławiu, gdzie aż 66% opublikowanych ogłoszeń rekrutujących firm w sektorze IT wskazuje na tę formułę, zaraz po nim plasują się Poznań i Katowice. Najmniejszy odsetek ofert zdalnych obserwujemy w Krakowie.

Podsumowując, praca zdalna nadal cieszy się dużą popularnością, ale obecnie trybem preferowanym przez wiele firm jest model hybrydowy. Można przypuszczać, że przyszłość pracy w branży IT prawdopodobnie będzie jeszcze bardziej szła w kierunku hybrydowym, łączącym w sobie elementy pracy zdalnej i stacjonarnej.

Praca zdalna, hybrydowa i stacjonarna.



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).



**Joanna
Pokorska**

Senior Talent Acquisition Partner

 SmartRecruiters

Nowa polityka – zapraszamy do biura!

Od jakiegoś czasu obserwuję wzrost liczby kandydatów w sektorze IT, którzy jako powód aplikowania na ofertę podają konieczność przejścia z trybu pracy w pełni zdalnej na model hybrydowy w ich dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Trzeba przy tym zaznaczyć, że decyzja o poszukiwaniu nowego pracodawcy nie zawsze wynika z niechęci do powrotu do biura. Często jest to spowodowane faktem, że firmy zatrudniały w trybie zdalnym osoby mieszkające nawet setki kilometrów od biura. Teraz, jeśli nie jest możliwa relokacja pracownika, zmiana na model hybrydowy automatycznie oznacza koniec współpracy.

Wśród pracodawców wyraźnie widać trend odchodzenia od pracy 100% zdalnej na rzecz rozwiązań hybrydowych. W niejednym przypadku częściowa obecność w biurze staje się warunkiem koniecznym, nawet jeśli wiąże się to z utratą niektórych pracowników. Jak na te zmiany zapatrują się kandydaci? Mogłoby się wydawać, że większość zatrudnionych, szczególnie w sektorze IT, nie będzie skłonna do powrotu do biura, nawet w ograniczonym zakresie. Jednak w tym kontekście stwierdzenie, że „jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana” świetnie oddaje sytuację. Widzę, że pracownicy w sektorze IT coraz częściej poszukują zatrudnienia, które umożliwi im odwiedzanie biura. Podczas rozmów kandydaci często wprost przyznają, że po kilku latach pracy zdalnej chcieliby móc spotykać się ze współpracownikami.

Co należy podkreślić, kluczem jest tutaj słowo „możliwość”. Obowiązkowa obecność w biurze w określonym lub minimalnym wymiarze dni w tygodniu narzuca pewne wymagania, które z jednej strony są zrozumiałe: z perspektywy pracodawcy warto wykorzystać drogą przestrzeń biurową i integrować pracowników. Z drugiej strony, taki wymóg może wywoływać opór – skoro tryb zdalny jest możliwy, dlaczego konieczny jest minimalny wymiar pracy stacjonarnej? Praca zdalna w IT z pewnością przestaje być standardem, którym była jeszcze niedawno. Kluczowe staje się połączenie możliwości odwiedzania biura z wolnością wyboru, czy i kiedy chce się z niej skorzystać. Wątpię, by w 2024 roku wszystkie firmy powróciły do pracy w pełni stacjonarnej (nawet jeżeli w przeszłości tak działały), ale niewątpliwie rynek podzieli się te oferujące model hybrydowy i te nastawione na pracę zdalną.



**Lucjan
Giza**

Senior Software Manager



Wykorzystanie potencjału narzędzi AI wymaga przygotowania

W naszej firmie szeroko eksplorujemy potencjał AI, zarówno by promować ogólną koncepcję, ale również uzyskać dokładny wgląd w to, gdzie i za pomocą jakich konkretnych narzędzi możemy czerpać największe korzyści. Zaczęliśmy od programu pilotażowego, w którym określona grupa pracowników przez dwa miesiące korzystała z narzędzi AI takich jak GitHub czy Copilot, biorąc udział w szkoleniach i dzieląc się na bieżąco swoimi doświadczeniami.

Ku naszemu zaskoczeniu zaobserwowaliśmy przypadki, w których wykorzystanie AI spowalniało pracę. Konieczność przeglądania i analizy sugestii AI wydłużało procesy, zwłaszcza w przypadku bardzo prostych zadań, które szybciej byłoby wykonać ręcznie. Mimo to ogólne wrażenia były pozytywne, a wnioski jednoznaczne - narzędzia AI, w tym ChatGPT, mogą znacznie przyspieszyć pracę.

Na co dzień korzystamy z AI w różnych aspektach naszej pracy. Wykorzystujemy m.in. modele językowe i narzędzia takie jak Copilot do analizy długich tekstów, generowania e-maili czy podsumowań spotkań, z czym GPT radzi sobie szybko i z łatwością. Poza tym skupiamy się na wyposażaniu tworzonych przez nas systemów w zaawansowane funkcje analizy językowej, zbliżone do GPT. Nasi programiści biorą udział w szkoleniach dotyczących właściwego wykorzystania narzędzi AI. Pracując z takimi firmami jak Microsoft i organizując różne wewnętrzne inicjatywy i hackatony, wciąż udoskonalamy nasze umiejętności i integrujemy wybrane funkcje z naszymi systemami, aby jeszcze zwiększyć korzyści naszych klientów.



**Stanisław
Drosio**

Senior R&D Manager

Hyland™

Rynek wciąż rozpoznaje potencjał narzędzi AI

Trudno jednoznacznie ocenić, jakie będą skutki upowszechniania się rozwiązań AI oraz wpływu bańki medialnej, jaka powstała wokół tego tematu w 2023 roku. Na pewno na rynku usług IT obserwujemy próby zastąpienia sztuczną inteligencją pracowników wykonujących proste, powtarzalne czynności - dotyczy to przede wszystkim najprostszycych zadań realizowanych często przez centra usług wspólnych. Czas pokaże, czy ten trend, widoczny m.in. w restrukturyzacjach firm błędnie nazywanych firmami IT (np. Infosys), okaże się trwały. Inne restrukturyzacje w branży wysokich technologii, bolesne dla pracowników gigantów tego rynku, były wynikiem korekty po okresie pandemii.

Obecnie produktowe firmy IT dążą do maksymalnego wykorzystania potencjału AI. Chętnie sięgamy po nowe rozwiązania wspomagające pracę (np. Copilot, Copilot chat), jednak podsumowując ostatni rok, trudno mówić o rewolucji zmieniającej nasze środowisko pracy, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę bezpieczeństwo danych biznesowych.



**Kamil
Jankowski**

Marketing & Communication Director



Nowe czasy, nowe umiejętności

Sztuczna inteligencja (AI) niewątpliwie rewolucjonizuje też marketing. Choć nie zastąpi ona marketerów, to Ci, którzy opanują umiejętności jej wykorzystania, zyskają znaczącą przewagę nad resztą.

AI staje się potężnym narzędziem wzmacniającym możliwości marketerów. Pozwala im podejmować lepsze decyzje, optymalizować kampanie i tworzyć bardziej spersonalizowane doświadczenia. Identyfikuje trendy konsumenckie oraz preferencje i zachowania, zapewniając głębszy wgląd w rynek. Narzędzia AI przeprowadzają testy A/B, a nawet tworzą treści. Chatboty i wirtualni asystenci zasilani AI obsługują zapytania klientów, a platformy reklamowe wykorzystują ją do optymalizacji kampanii i kierowania reklam.

Przyszłość marketingu będzie należeć do harmonijnej integracji sztucznej inteligencji i ludzkiej wiedzy specjalistycznej. AI zautomatyzuje powtarzalne i czasochłonne zadania, dając marketerom czas na skupienie się na strategicznych działaniach o większej wartości. Jednak choć AI świetnie radzi sobie z zadaniami wymagającymi analizy dużej ilości danych, nie zastąpi kreatywności, strategicznego myślenia, zdolności adaptacyjnych, inteligencji emocjonalnej i oceny etycznej, które są domeną wykwalifikowanych specjalistów marketingu.

Sztuczna inteligencja stanie się nieodłącznym partnerem w tworzeniu bardziej efektywnego marketingu. Ci, którzy opanują umiejętność jej wykorzystywania, zyskają znaczną przewagę konkurencyjną i będą kształtować przyszłość tego dynamicznie rozwijającego się obszaru.



**Iga
Trojanowska**

Talent Acquisition Manager



”Kompetencje miękkie w IT

Nie ulega wątpliwości, że kompetencje miękkie kandydatów odgrywają bardzo istotną, jeśli nie najistotniejszą, rolę w procesie rekrutacji, bez względu na stanowisko. Zwykło się mówić, że w przypadku ról typowo technicznych najważniejsze są twarde umiejętności i doświadczenie, a kompetencje miękkie nie mają aż takiego znaczenia. Tymczasem okres pandemii, kiedy wszyscy zostaliśmy zmuszeni do pracy zdalnej wyraźnie pokazał, że bez dobrej komunikacji, samodyscypliny i umiejętności czytania niewerbalnych sygnałów nie da się prowadzić dobrze funkcjonujących zespołów, a sama ekspertyza techniczna może być niewystarczająca.

Obecnie wzrastającym trendem na rynku jest praca hybrydowa, która cieszy się popularnością wśród dużej grupy specjalistów IT, jak i managerów. Dla wielu osób, które do tej pory pracowały wyłącznie z domu, powrót do biurowej rzeczywistości oznacza konieczność ponownego przystosowania się do pracy w zespole. To świetnie unaocznia istotę kompetencji miękkich. Bez względu na to czy budujemy architekturę, programujemy czy wdrażamy systemy informatyczne, nie mówiąc już o analizie biznesowej lub pracy ze zwinnymi metodologiami projektowymi – efektywna praca zespołowa wymaga umiejętności miękkich.

Dlatego w Falck Digital Technology przykładamy do nich dużą uwagę. Co istotne, widzimy znaczącą różnicę w postrzeganiu kompetencji miękkich między rynkiem duńskim i polskim, na których prowadzimy wzmożone rekrutacje. W Danii standardowym elementem procesu rekrutacyjnego są testy kompetencji miękkich i nawet w zdominowanym przez kompetencje twarde świecie IT, kandydaci nie są tym zaskoczeni. Aktualnie zarówno w Danii, jak i Polsce na finalnym etapie rozmów przeprowadzamy analizę wyników „Predictive Index Behavioral and Congnitive Assessments”, która stanowi istotny element oceny kandydata. Część behawioralna weryfikuje w jakim środowisku kandydat czuje się najlepiej i co motywuje go do działania, a także mierzy naturalne zachowania w stresujących sytuacjach. Natomiast część kognitywna mierzy zdolność uczenia się, przyswajania informacji oraz zrozumienia nowych koncepcji w miejscu pracy. Wyniki dopełniają oceny kandydata oraz pokazują przyszłemu przełożonemu, jaki styl zarządzania będzie najskuteczniejszy przy potencjalnej współpracy, nie podejmujemy jednak na ich podstawie ostatecznej decyzji o zatrudnieniu.



**Karolina
Nizińska**

Ekspertka

HR
klub

Zmiany w branży IT nie pozostają bez wpływu na pracowników

Dynamiczny rozwój AI, przewartościowanie strategii zatrudnienia oraz zwolnienia, jakie miały miejsce w branży – te zmiany znacząco wpływają na sytuację i podejście specjalistów IT. Adaptacja do nowych technologii wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji i elastyczności. Z kolei odejście od strategii bazującej na benefitach i wysokich stawkach skłania do refleksji nad bardziej zrównoważonym podejściem do relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami.

Specjaliści IT coraz częściej szukają propozycji, które oprócz konkurencyjnego wynagrodzenia, oferują również możliwość rozwoju, udział w interesujących projektach i zdrową kulturę organizacyjną. Redukcje w branży, choć mogą być niepokojące, często stymulują przemyślenia nad własną ścieżką kariery i otwierają na nowe możliwości. Zmiany są nieuniknione, lecz niosą ze sobą nowe szanse, pomimo obaw o przyszłość. Dostrzegając w nich okazję do refleksji nad tym, co w pracy jest najważniejsze, możemy odkryć nowe ścieżki prowadzące do zadowolenia zawodowego.

Firmy w odpowiedzi na zachodzące zmiany powinny budować silną markę pracodawcy, opartą na jasno określonych wartościach, transparentności i autentyczności, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty. Ostatecznie, szczęście w pracy, podobnie jak w życiu, często znajdujemy w prostych momentach i naszym podejściu do nadchodzących zmian.

Największe miasta w Polsce

Warszawa



LICZBA LUDNOŚCI

1 861 644*



BEZROBOCIE

1,5%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO

10 634,91 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Karolina Małycka

Senior Recruitment Consultant

grafton
Gi Group Holding

Rynek IT w Warszawie wciąż największy i otwarty na doświadczonych specjalistów

Warszawa pozostaje głównym ośrodkiem zatrudnienia specjalistów IT w Polsce, chociaż pod koniec 2023 roku obserwowaliśmy znaczny spadek liczby ogłoszeń w tej branży w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej (Q4 2022).

Spadki dotyczą w szczególności ofert pracy na stanowiskach juniorskich. Zapotrzebowanie na seniorów pozostaje wysokie, a sytuacja biznesowa wielu firm skłania je do współpracy z najbardziej doświadczonymi specjalistami w branży. Z taką sytuacją mamy do czynienia w organizacjach o różnej specyfice i celu funkcjonowania działu IT. Szczególnie jednak przedsiębiorstwa realizujące projekty zewnętrzne, obecnie borykające się ze spadkiem ilości zamówień, chętniej korzystają z pomocy profesjonalistów, co pozwala im ograniczyć liczbę pracowników i optymalizować koszty.

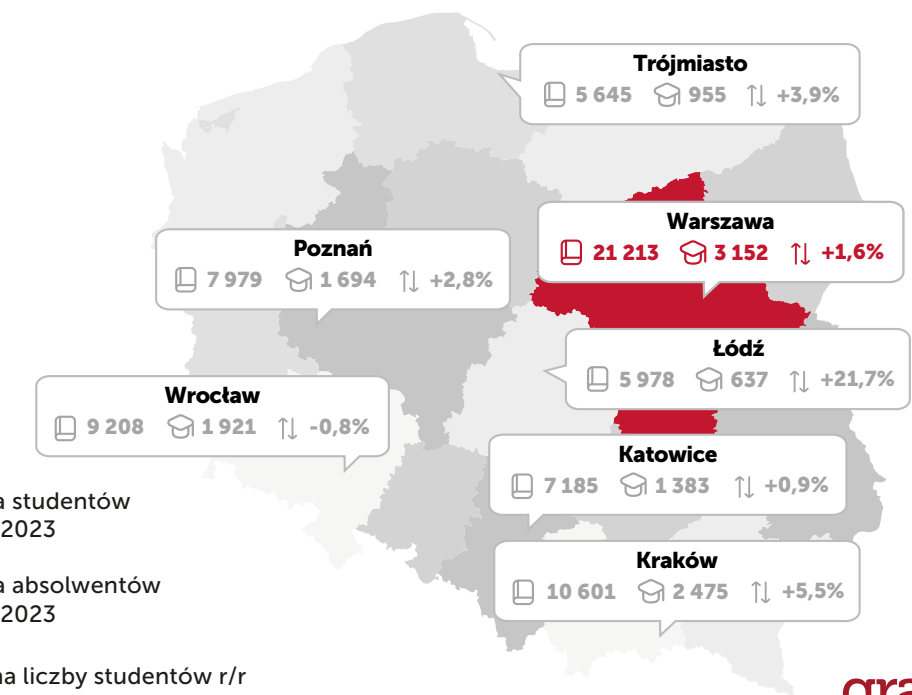
Kolejną zmianą na warszawskim rynku IT jest zauważalny trend powrotu do biur i pracy w modelu hybrydowym, najczęściej w proporcji 3 do 2 (HO/praca z domu) lub 2 do 3 (HO/praca z domu). Praca zdalna nadal pozostaje istotnym czynnikiem przy wyborze oferty, zwłaszcza dla młodszych specjalistów, częściej oczekujących elastycznych warunków zatrudnienia. Mniejsza liczba ofert na rynku ogranicza jednak możliwości wyboru i coraz częściej kandydaci muszą dostosować się do modelu preferowanego przez firmę.

Jeśli chodzi o oczekiwania kandydatów dotyczące wynagrodzeń, utrzymują się one na podobnym poziomie jak w poprzednich latach, choć różnią się

w zależności od specjalizacji. Specjaliści w obszarach sztucznej inteligencji, cloud czy devops mogą mieć wyższe wymagania finansowe niż osoby zajmujące się programowaniem.

Podsumowując, mimo spadku liczby ogłoszeń w Warszawie pod koniec 2023 roku, rynek IT dla najlepszych specjalistów nadal jest aktywny, dynamiczny i charakteryzuje się intensywną rywalizacją o talenty.

Potencjał akademicki



Liczba studentów 2022/2023

Liczba absolwentów 2022/2023

Zmiana liczby studentów r/r

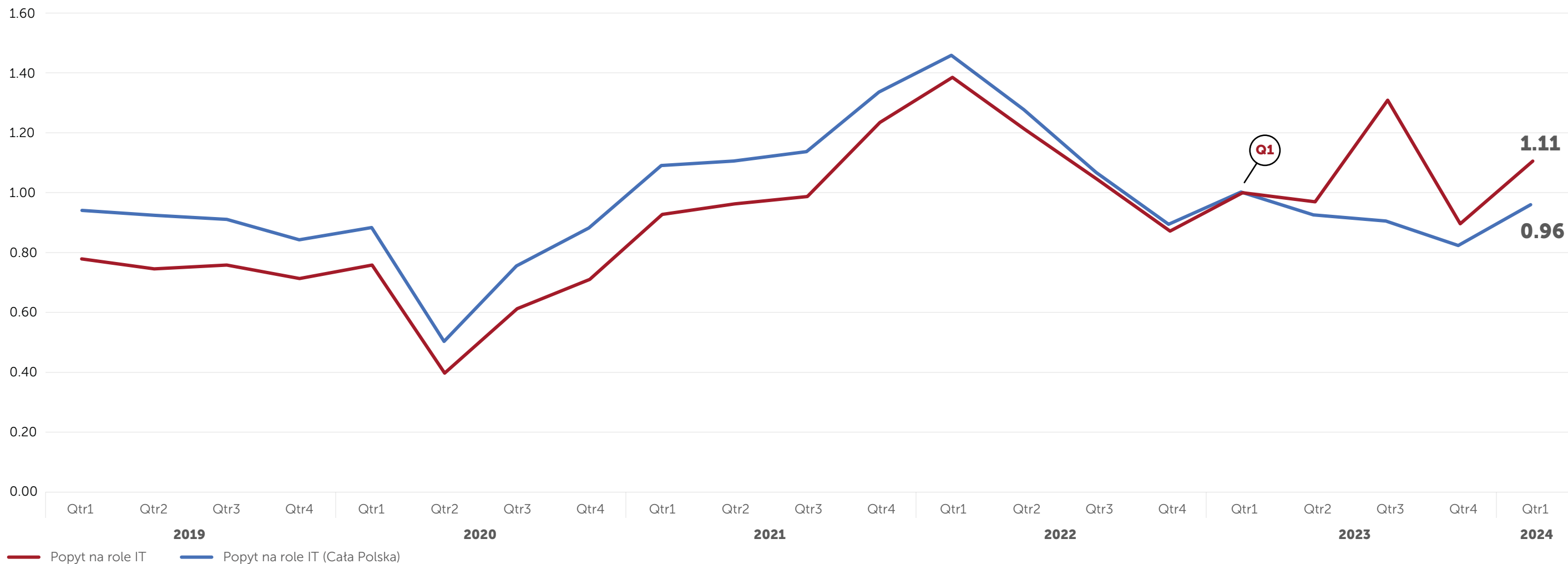
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Warszawie

Warszawa popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.

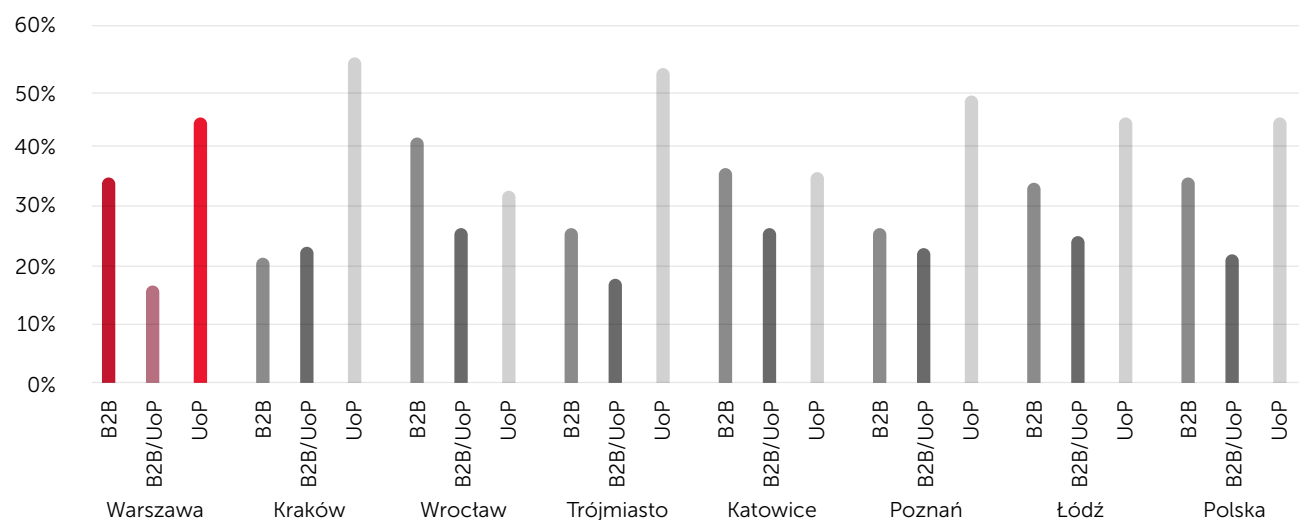


Praca w IT w Warszawie

Analiza ofert pracy z marca 2024 r. jasno pokazuje, że praca hybrydowa jest obecnie najpopularniejszą formą pracy w branży IT w Warszawie. Wyprzedza ona o 14% model całkowicie zdalny.

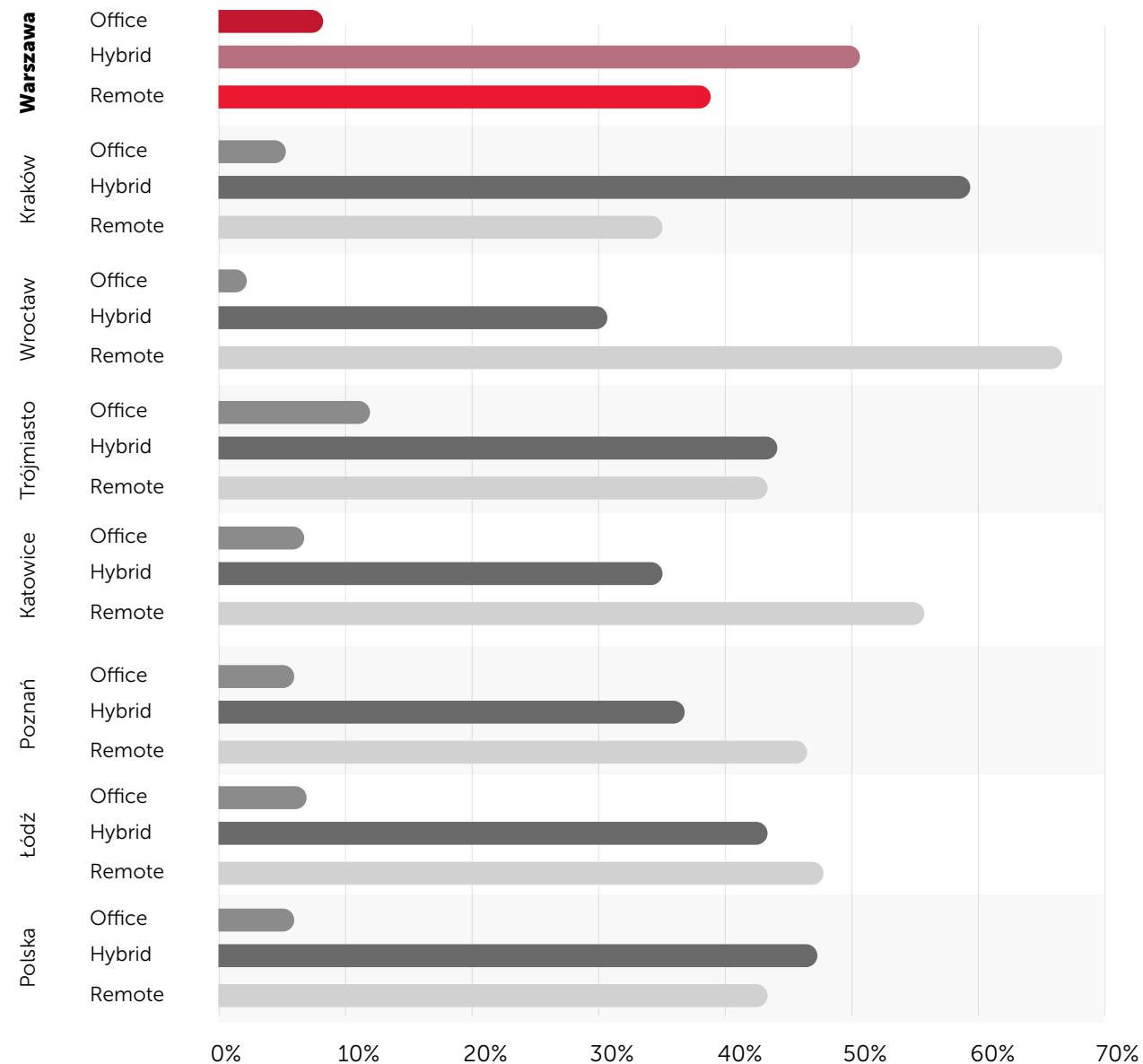
W Warszawie pracodawcy IT najczęściej oferują umowę o pracę. Aż 46,6% ogłoszeń dla specjalistów IT w stolicy zawiera właśnie tę formę zatrudnienia. Obecna sytuacja na rynku IT daje kandydatom szerokie możliwości wyboru. Mogą oni wybierać pomiędzy pracą zdalną a hybrydową, a także negocjować formę współpracy - umowę o pracę lub B2B. W stolicy zarobki dla większości ról IT znacznie przewyższają średnią krajową, która w marcu 2024 r., według GUS, wyniosła 8408,79 zł brutto.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Warszawa

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	7 500	10 000	7 500
Technical Support 2nd Line	8 500	14 000	10 500
Technical Support 3rd Line	12 000	17 000	14 500
Service Desk Manager	17 000	23 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	11 000	16 000	12 000
Applications Support Specialist L3	14 500	18 500	13 500
Application Support Manager	18 000	24 000	19 000
Network			
Network Analyst	7 000	11 000	9 000
Network Engineer	15 500	23 000	15 000
Network Architect	19 000	25 000	22 000
Network Manager	19 000	25 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	14 000	22 000	17 000
Network Security Engineer	17 000	24 000	20 000
Cybersecurity Engineer	17 000	25 000	20 000
Cloud Security Engineer	14 000	25 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	12 000	18 000	14 500
Pentester	20 000	30 000	25 000
Security Architect	25 000	33 000	29 000
Security Manager	22 000	34 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	12 000	20 000	15 500
Linux/Unix Engineer	13 000	19 500	15 500
VMWare Engineer	14 000	19 500	16 000
AIX Engineer	12 000	17 000	14 500
Database Developer	15 000	22 500	17 500
Database Administrator	13 000	18 500	15 500
Storage & Backup	15 000	20 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	30 000	26 000
Infrastructure Manager	21 500	29 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Warszawa

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	18 000	24 000	20 500
SAP Consultant	19 000	27 000	23 000
Salesforce Developer	16 000	25 000	18 000
Salesforce Consultant	15 000	24 000	17 000
SAP Manager	19 000	24 000	24 000
SAP Lead/Architect	24 000	32 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	15 000	19 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	20 000	26 000	21 500
Java Developer	19 000	25 000	20 000
Senior Java Developer	25 000	33 000	25 000
Scala Developer	18 000	24 000	17 000
Senior Scala Developer	24 000	30 000	23 000
C#/.NET Developer	19 000	24 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	24 000	29 000	24 000
Unity Developer	15 000	19 000	15 000
Senior Unity Developer	19 000	23 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	19 000	24 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	24 000	29 000	24 000
PHP Developer	14 000	18 000	15 000
Senior PHP Developer	18 000	23 500	19 000
RoR Developer	17 000	22 000	16 500
Senior RoR Developer	22 000	28 000	23 000
Python Developer	18 000	23 000	18 500
Senior Python Developer	23 000	29 000	25 000
Rust Developer	15 000	20 000	15 000
Senior Rust Developer	21 000	27 000	22 000
Full Stack Developer	21 000	25 000	22 000
Senior Full Stack Developer	25 000	31 000	27 000
Golang Developer	16 500	21 000	16 000
Senior Golang Developer	21 000	28 000	22 000
Blockchain Developer	20 000	27 000	23 000
Senior Blockchain Developer	27 000	34 000	26 000
RPA Developer	9 000	16 000	15 000
Senior RPA Developer	13 000	19 000	19 000
Software Engineering Manager	30 000	38 000	30 000
Software Development Director/CTO	40 000	42 000	38 000
Software Architect	31 000	38 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Warszawa

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	16 000	23 000	17 000
Senior Android Developer	21 000	28 000	23 000
iOS Developer	16 000	24 000	18 000
Senior iOS Developer	21 000	28 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	14 000	19 000	13 000
QA Engineer (automation)	17 000	24 500	17 500
Senior QA Engineer (automation)	23 000	29 000	23 000
QA Lead	19 000	25 000	22 000
Test Manager	20 000	27 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	18 000	26 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	26 000	33 000	28 000
DevOps (admin background)	17 000	22 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	21 000	26 000	25 000
Site Reliability Engineer	18 500	26 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	25 000	33 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Kraków



LICZBA LUDNOŚCI

804 200*



BEZROBOCIE

2,1%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO

11 372,66 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Klaudia Jaskot

Team Leader

grafon
Gi Group Holding

Branża IT w Krakowie

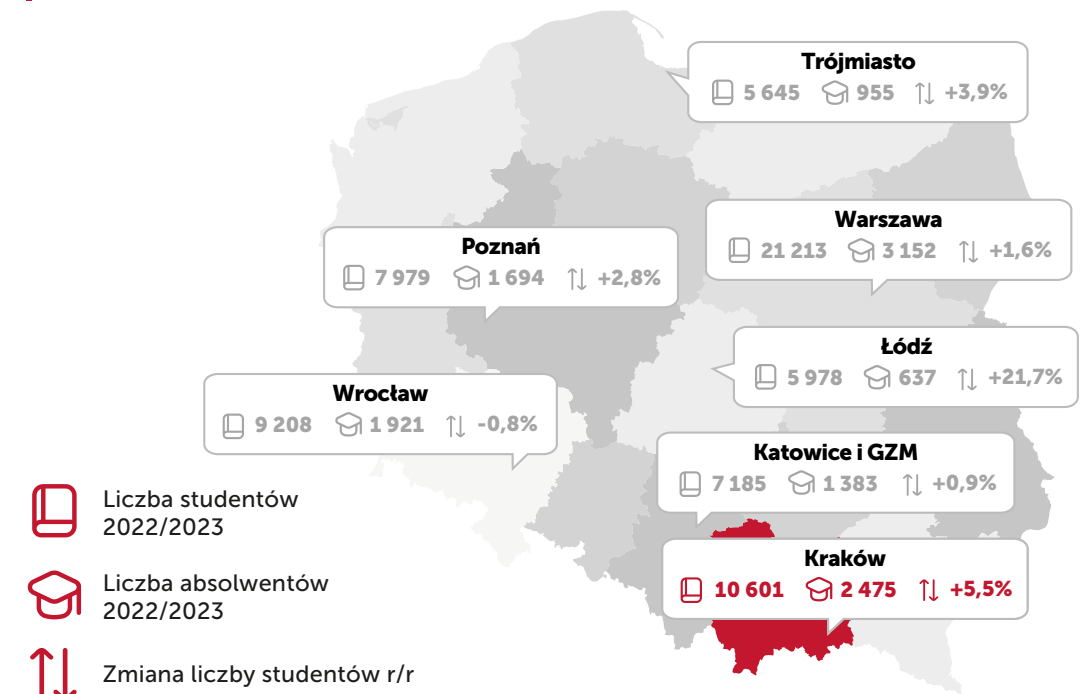
Branża IT w Krakowie wciąż się rozwija, mimo spowolnienia i spadku zatrudnienia w porównaniu do poprzednich lat. Choć obserwujemy przenoszenie części procesów do krajów o niższych kosztach utrzymania, co skutkuje redukcją stanowisk w niektórych firmach, na rynku wciąż pojawiają się nowe inwestycje. Kraków jest drugim miastem w Polsce pod względem liczby specjalistów IT i wciąż pozostaje atrakcyjny dla inwestorów.

Najwięcej ofert pracy dla specjalistów IT na lokalnym rynku dotyczy obszaru IT consulting, dostawców oprogramowania oraz branży finansowej. W ostatnim czasie mogliśmy zaobserwować również większy popyt na ekspertów z sektora telekomunikacji oraz produkcji i inżynierii. Widzimy też duże zapotrzebowanie na role związane z tworzeniem oprogramowania, a także w obszarach Data, Blockchain i Cybersecurity. Rozwój sztucznej inteligencji napędza z kolei popyt na specjalistów z obszaru Machine learning, AI czy IoT.

Od dłuższego czasu odnotowujemy natomiast spadek liczby ofert pracy na stanowiska juniorskie, choć jednocześnie stale wzrasta liczba studentów kierunków informatycznych. Firmy stawiają obecnie na wykwalifikowanych pracowników na poziomie Regular i Senior.

Zmianie ulegają również preferencje dotyczące trybu pracy. Nadal większość ofert dotyczy pracy zdalnej, ale coraz bardziej popularny jest tryb hybrydowy. Zauważamy także tendencję powrotu do biur.

Potencjał akademicki



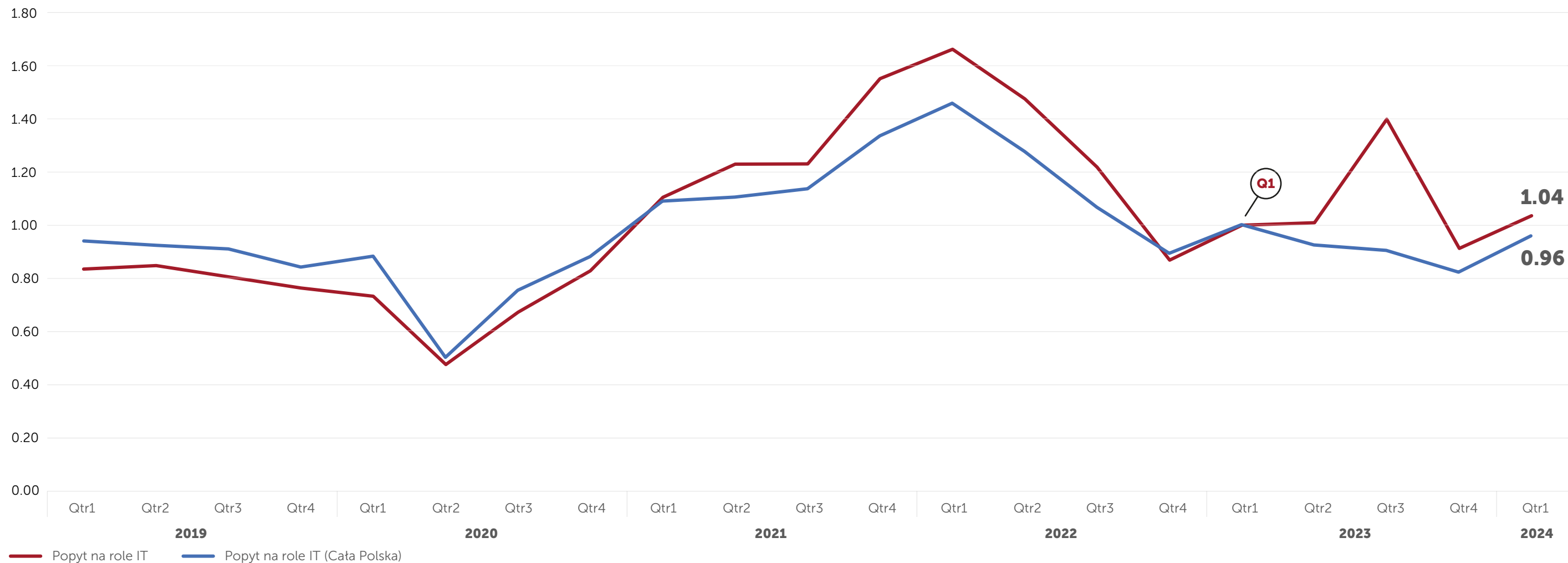
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Krakowie

Kraków popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.

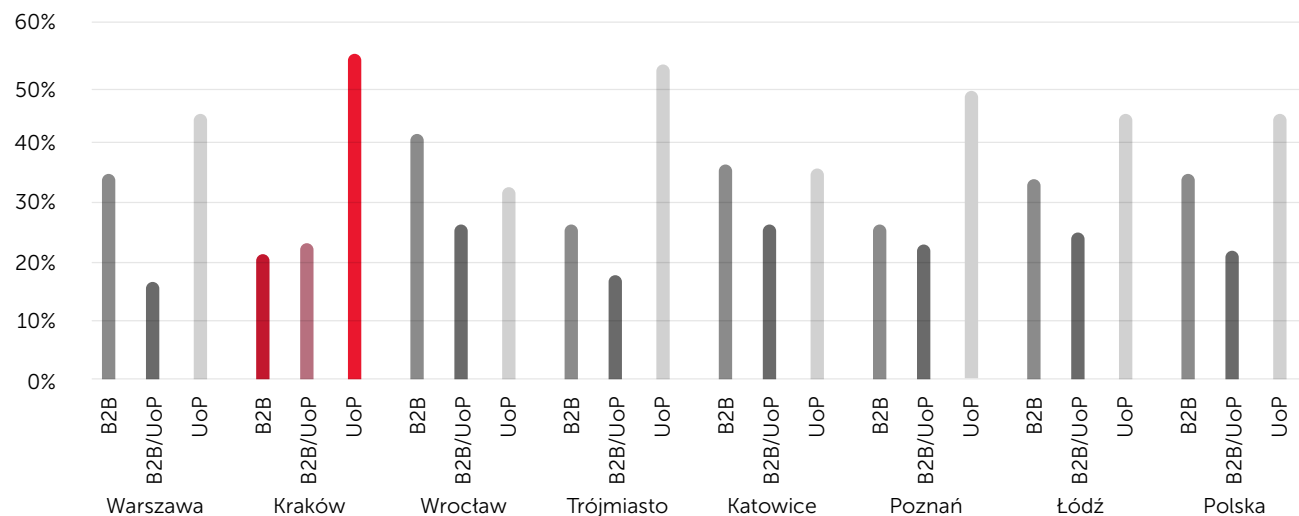


Praca w IT w Krakowie

Analiza ofert pracy z kwietnia 2024 r. pokazuje, że praca hybrydowa staje się najpopularniejszym modelem pracy w branży IT. Praca całkowicie zdalna przewyższa powrót do stacjonarnego trybu pracy.

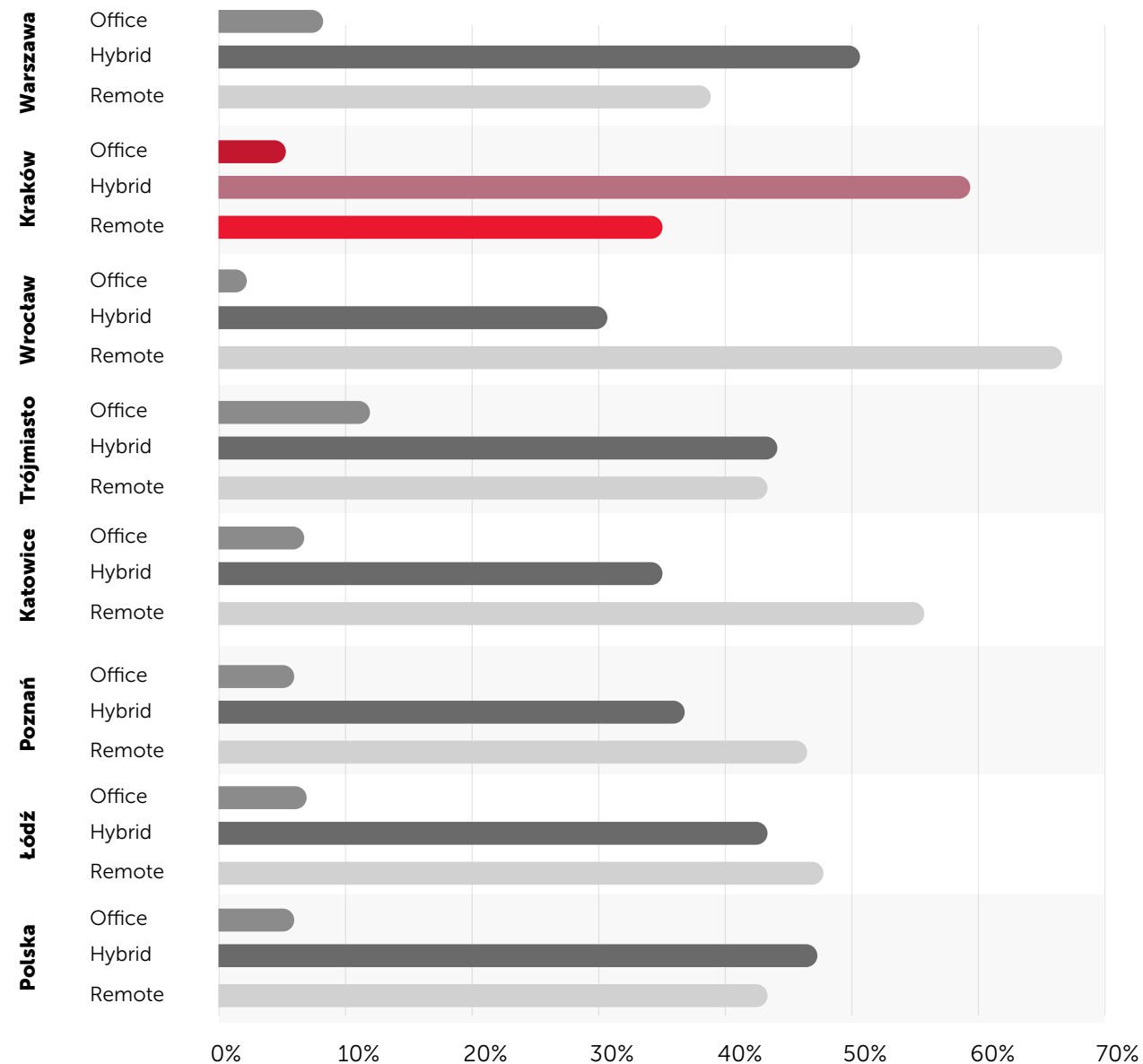
Wynagrodzenia specjalistów IT w Krakowie, podobnie jak w Warszawie kształtują się wyżej w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenie brutto podanego przez GUS, które w marcu 2024 roku wyniosło w Krakowie 11 372,66 zł. W Krakowie specjalistom IT pracodawcy oferują głównie zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (56% analizowanych ogłoszeń), co daje najwyższy wynik spośród badanych lokalizacji. Umowa B2B jest w Krakowie proponowana najrzadziej.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Katarzyna Wysocka

Dyrektor Wydziału
ds. Przedsiębiorczości i Innowacji
Urząd Miasta Krakowa



Kraków

Lokalne inicjatywy wzmacniają potencjał technologiczny Krakowa

Kraków jest ważnym ośrodkiem biznesowym i miejscem, w którym dynamicznie rozwijają się centra badawczo-rozwojowe. Jest to możliwe dzięki potencjałowi tutejszego ośrodka naukowego oraz licznym, dobrze wykształconym absolwentom i specjalistom. Miasto zapewnia odpowiednie otoczenie infrastrukturalne i organizacyjne, dlatego inwestują tutaj instytucje finansowe, firmy z sektora high-tech, life science, świetnie rozwijają się też startupy.

Jednym ze strategicznych celów miasta, zapisanych w „Strategii Rozwoju Krakowa. Tu chcę żyć. Kraków 2030.” jest rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy, czyli budowanie przewagi konkurencyjnej miasta na innowacji, informacji oraz umiejętnościach ludzkich. Atutem Krakowa jest jakość i zaangażowanie kadr naukowych i biznesowych oraz międzysektorowa współpraca nauki, biznesu i samorządu, zaś rozwojowi innowacyjności służy odpowiednio profilowany system kształcenia i nowe kierunki studiów.

Miejską inicjatywą wpisującą się w tę ideę i jednocześnie silną bazą rewitalizacyjną, jest Klaster Innowacji Społeczno-Gospodarczych ZABŁOCIE 20.22, który jako przestrzeń aktywności różnych podmiotów, m.in. startupów, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, mieszkańców czy lokalnych społeczności, służy współpracy i wspólnym działaniom na rzecz sieciowania i budowania partnerstw międzysektorowych przy realizacji zadań z obszaru smart city.

Wyższy i lepszy poziom funkcjonowania Krakowa w rozumieniu jakości życia jego mieszkańców, jest główną siłą napędową określającą kierunek rozwoju całego miasta. Technologia, podobnie jak innowacyjność, muszą w tym kontekście być przyjazne dla użytkownika, bo tylko wtedy Kraków będzie miastem, w którym chce się żyć.



Tabele wynagrodzeń - Kraków

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	6 000	8 500	7 500
Technical Support 2nd Line	7 000	12 500	10 500
Technical Support 3rd Line	11 500	16 500	14 500
Service Desk Manager	17 000	23 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	11 000	14 000	12 000
Applications Support Specialist L3	12 500	16 500	13 500
Application Support Manager	18 000	24 000	19 000
Network			
Network Analyst	7 000	11 000	9 000
Network Engineer	15 000	23 000	15 000
Network Architect	18 000	24 000	22 000
Network Manager	19 000	24 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	14 000	22 000	17 000
Network Security Engineer	16 000	22 000	20 000
Cybersecurity Engineer	14 000	22 000	20 000
Cloud Security Engineer	16 000	24 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	13 000	17 000	14 500
Pentester	20 000	30 000	25 000
Security Architect	25 000	30 000	29 000
Security Manager	24 000	33 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	13 000	17 000	15 500
Linux/Unix Engineer	13 000	18 000	15 500
VMWare Engineer	13 000	18 000	16 000
AIX Engineer	13 000	17 000	14 500
Database Developer	16 000	22 000	17 500
Database Administrator	13 000	18 000	15 500
Storage & Backup	14 000	20 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	30 000	26 000
Infrastructure Manager	21 000	29 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Kraków

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	17 000	23 000	20 500
SAP Consultant	17 000	25 000	23 000
Salesforce Developer	13 000	25 000	18 000
Salesforce Consultant	13 000	24 000	17 000
SAP Manager	20 000	24 000	24 000
SAP Lead/Architect	21 000	33 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	15 000	19 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	20 000	26 000	21 500
Java Developer	18 000	24 000	20 000
Senior Java Developer	25 000	31 000	25 000
Scala Developer	18 000	24 000	17 000
Senior Scala Developer	23 000	30 000	23 000
C#/.NET Developer	17 000	24 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	24 000	29 000	24 000
Unity Developer	15 000	19 000	15 000
Senior Unity Developer	19 000	23 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	18 000	24 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	24 000	29 000	24 000
PHP Developer	14 000	18 000	15 000
Senior PHP Developer	18 000	23 500	19 000
RoR Developer	16 000	22 000	16 500
Senior RoR Developer	22 000	28 000	23 000
Python Developer	17 000	23 000	18 500
Senior Python Developer	23 000	29 000	25 000
Rust Developer	14 000	20 000	15 000
Senior Rust Developer	20 000	27 000	22 000
Full Stack Developer	18 000	24 000	22 000
Senior Full Stack Developer	24 000	30 000	27 000
Golang Developer	16 000	20 000	16 000
Senior Golang Developer	20 000	28 000	22 000
Blockchain Developer	20 000	26 000	23 000
Senior Blockchain Developer	26 000	32 000	26 000
RPA Developer	10 000	16 000	15 000
Senior RPA Developer	16 000	23 000	19 000
Software Engineering Manager	26 000	35 000	30 000
Software Development Director/CTO	30 000	40 000	38 000
Software Architect	28 000	35 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Kraków

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	16 000	23 000	17 000
Senior Android Developer	23 000	27 000	23 000
iOS Developer	17 000	24 000	18 000
Senior iOS Developer	24 000	28 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	14 000	18 000	13 000
QA Engineer (automation)	17 000	23 500	17 500
Senior QA Engineer (automation)	23 000	27 000	23 000
QA Lead	19 000	25 000	22 000
Test Manager	20 000	26 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	18 000	25 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	25 000	31 000	28 000
DevOps (admin background)	16 000	21 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	21 000	25 000	25 000
Site Reliability Engineer	17 000	25 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	25 000	32 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Wrocław



LICZBA LUDNOŚCI

674 100*



BEZROBOCIE

1,7%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO

9 066,56 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Karolina Damas

Division Manager

grafon
Gi Group Holding

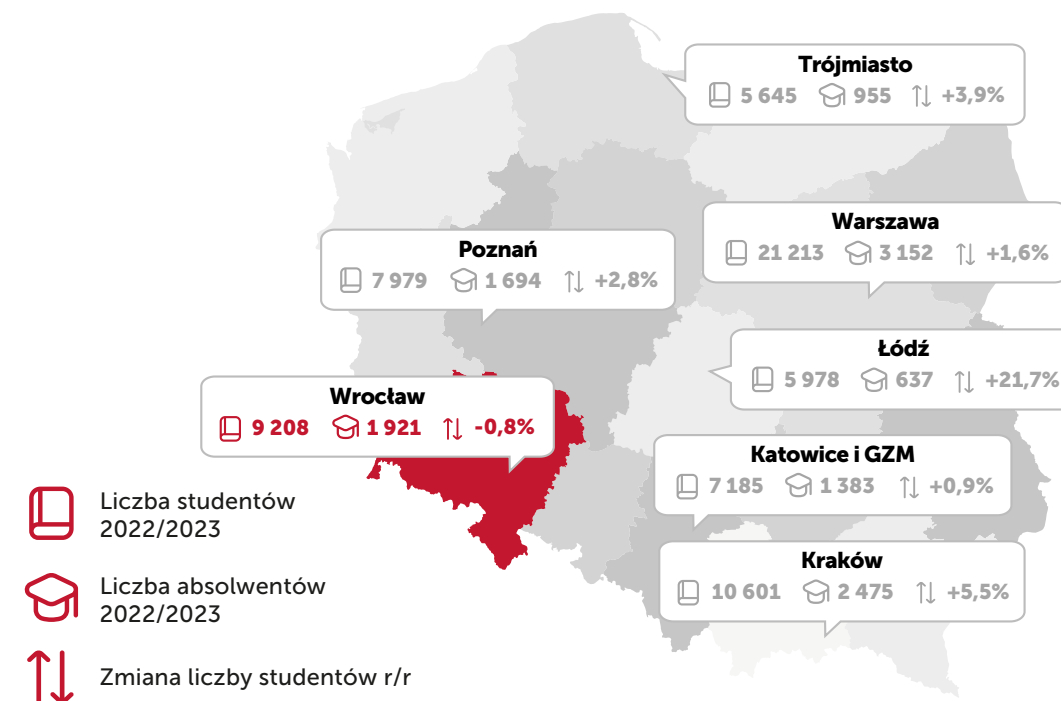
Wrocławski rynek IT

Wrocław od lat utrzymuje się w czołówce ośrodków IT w Polsce. Ostatni rok charakteryzował się dużą stabilizacją i brakiem większych inwestycji, ale zapotrzebowanie na specjalistów IT nadal jest duże. Obserwujemy jednak zmianę oczekiwanego poziomu doświadczenia kandydatów – dominują oferty na stanowiska seniorów i konsultantów. Zdecydowanie mniej jest natomiast ofert na stanowiska juniorskie, co wynika bezpośrednio z małej liczby nowych inwestycji oraz ograniczenia nowych projektów w firmach z tego sektora.

Przedsiębiorstwa starają się zatrzymywać dobrych pracowników, a ci z kolei są mniej skłonni do zmiany pracodawcy niż jeszcze rok temu. Wielu pracowników zauważa mniejszą dynamikę rynku pracy, co wpływa na ich chęć rozważania nowych ofert.

Wrocławski rynek IT nadal jest zdominowany przez profile w obszarze rozwoju oprogramowania (stanowiska programistyczne), ale zauważamy większą liczbę ofert w obszarze analizy danych, czy na stanowiska związane z projektami SAP/CRM. Obserwujemy także zmianę preferencji jeśli chodzi o tryb pracy. Coraz więcej lokalnych firm promuje pojawianie się w biurze, ale jest zrozumienie dla preferencji pracowników co do trybu pracy, dlatego nadal dominują oferty pozwalające na pracę 100% zdalnie.

Potencjał akademicki



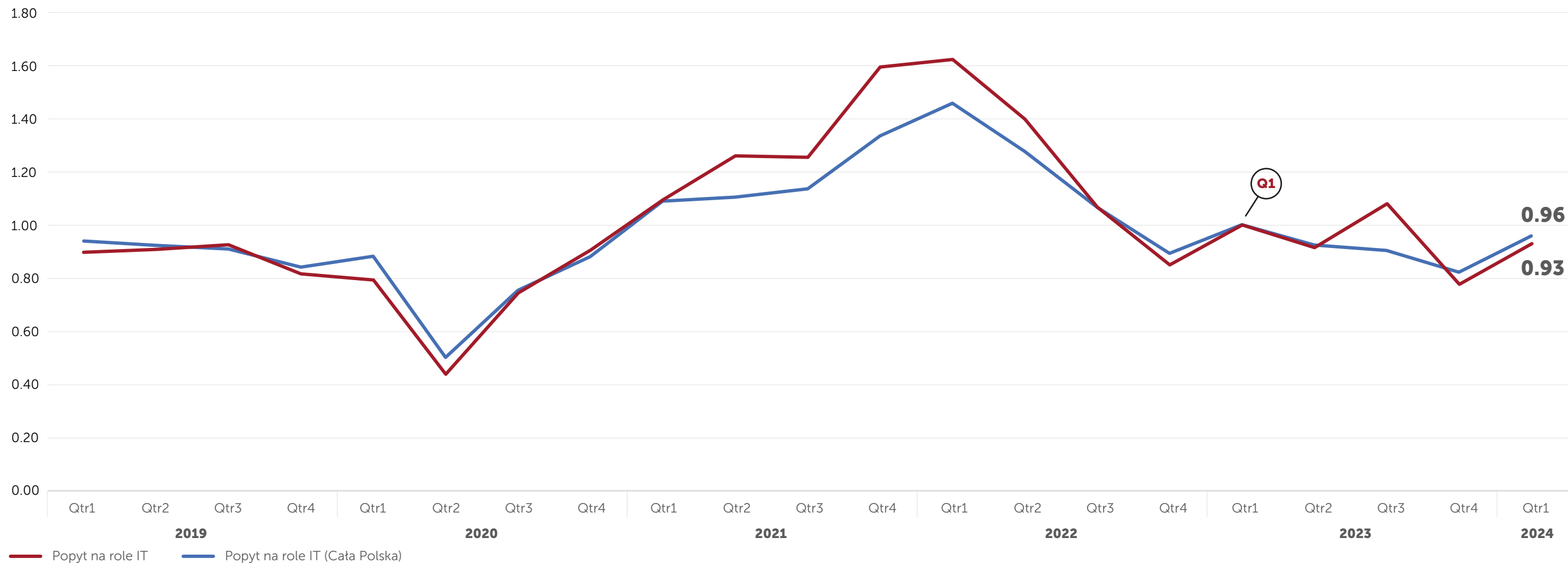
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT we Wrocławiu

Wrocław popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.

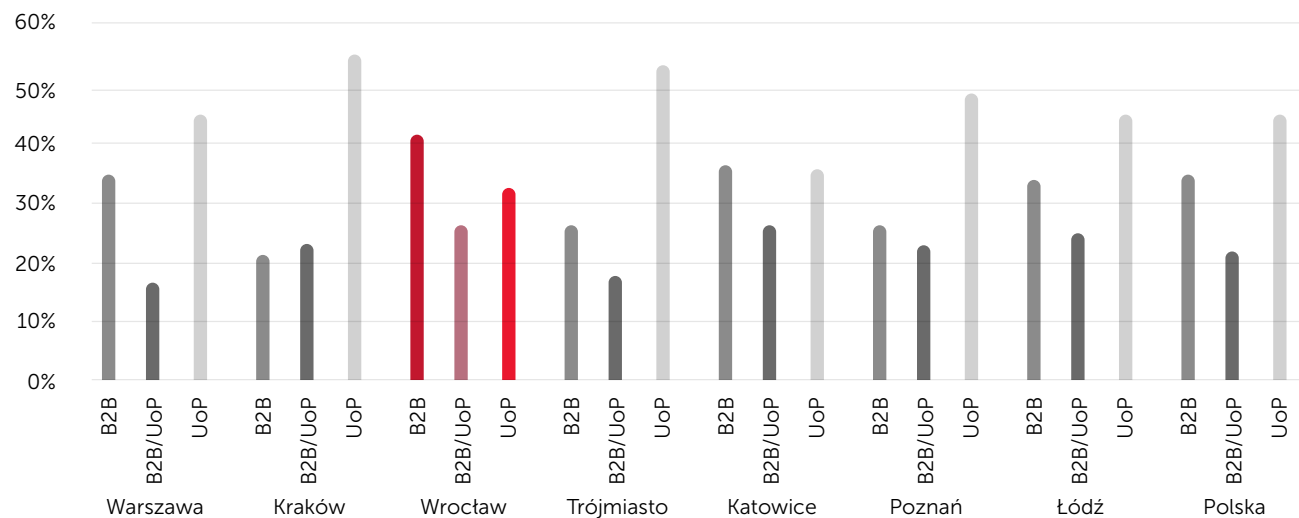


Praca w IT we Wrocławiu

Wrocław zdecydowanie wyróżnia się na tle innych polskich miast pod względem preferencji dotyczących trybu pracy i formy współpracy w branży IT. We Wrocławiu dominuje praca zdalna, ponad 66% ogłoszeń o pracę we Wrocławiu dotyczy właśnie tego trybu pracy.

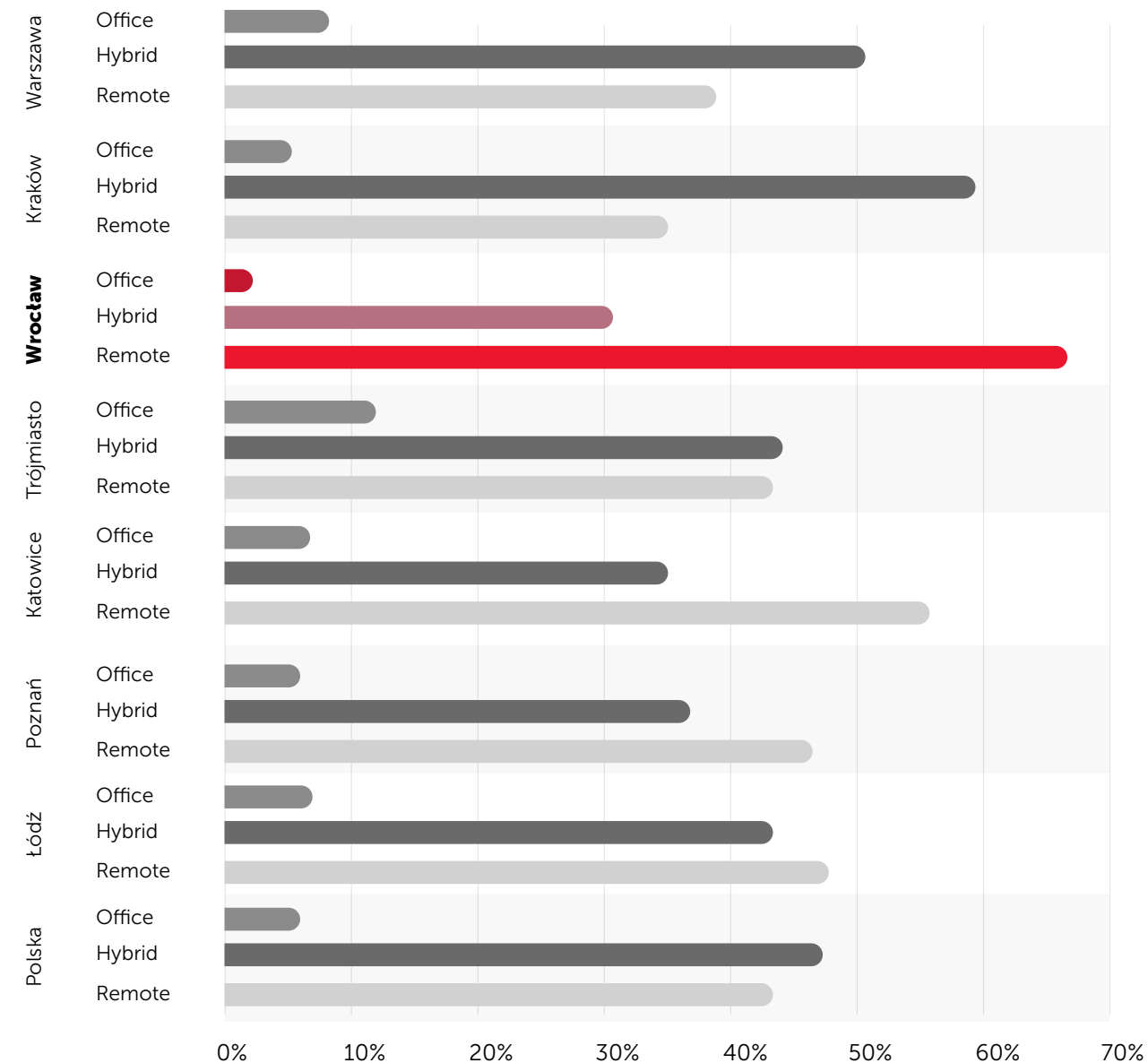
To najwyższy odsetek spośród wszystkich badanych przez nas miast i aż o 22,5% wyższy niż średnia dla kraju. Niewiele firm we Wrocławiu wymaga stałej obecności w biurze, do pracy stacjonarnej wróciło najmniej pracowników IT z badanych lokalizacji. Współpraca B2B jest najbardziej popularną formą zatrudnienia we wrocławskich firmach IT.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Wrocław

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	6 000	8 000	7 500
Technical Support 2nd Line	8 000	10 500	10 500
Technical Support 3rd Line	10 000	14 500	14 500
Service Desk Manager	16 000	22 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	9 500	14 000	12 000
Applications Support Specialist L3	11 000	16 000	13 500
Application Support Manager	18 000	24 000	19 000
Network			
Network Analyst	8 000	11 000	9 000
Network Engineer	12 000	16 000	15 000
Network Architect	18 000	24 000	22 000
Network Manager	16 000	24 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	12 000	17 500	17 000
Network Security Engineer	12 000	20 000	20 000
Cybersecurity Engineer	13 000	20 000	20 000
Cloud Security Engineer	14 000	23 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	11 000	15 000	14 500
Pentester	17 000	25 000	25 000
Security Architect	24 000	29 000	29 000
Security Manager	22 000	28 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	10 000	16 000	15 500
Linux/Unix Engineer	11 000	16 000	15 500
VMWare Engineer	12 000	19 000	16 000
AIX Engineer	10 000	15 000	14 500
Database Developer	12 000	18 000	17 500
Database Administrator	10 000	16 000	15 500
Storage & Backup	11 000	17 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	27 000	26 000
Infrastructure Manager	20 000	27 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Wrocław

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	16 000	21 000	20 500
SAP Consultant	17 000	24 000	23 000
Salesforce Developer	11 000	18 000	18 000
Salesforce Consultant	11 000	20 000	17 000
SAP Manager	17 000	25 000	24 000
SAP Lead/Architect	22 000	32 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	12 000	22 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	16 000	23 000	21 500
Java Developer	16 000	21 000	20 000
Senior Java Developer	21 000	26 000	25 000
Scala Developer	14 000	19 000	17 000
Senior Scala Developer	19 000	25 000	23 000
C#/.NET Developer	14 000	19 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	19 000	26 000	24 000
Unity Developer	12 000	18 000	15 000
Senior Unity Developer	18 000	21 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	14 000	19 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	19 000	26 000	24 000
PHP Developer	12 000	16 000	15 000
Senior PHP Developer	16 000	22 000	19 000
RoR Developer	12 000	17 000	16 500
Senior RoR Developer	17 000	24 000	23 000
Python Developer	11 000	18 500	18 500
Senior Python Developer	17 000	25 000	25 000
Rust Developer	10 000	15 000	15 000
Senior Rust Developer	15 000	22 000	22 000
Full Stack Developer	16 000	22 000	22 000
Senior Full Stack Developer	20 000	28 000	27 000
Golang Developer	12 000	18 000	16 000
Senior Golang Developer	18 000	22 000	22 000
Blockchain Developer	18 000	23 000	23 000
Senior Blockchain Developer	22 000	26 000	26 000
RPA Developer	8 500	15 000	15 000
Senior RPA Developer	12 000	19 000	19 000
Software Engineering Manager	25 000	35 000	30 000
Software Development Director/CTO	30 000	40 000	38 000
Software Architect	26 000	35 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Wrocław

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	14 000	18 000	17 000
Senior Android Developer	18 000	23 000	23 000
iOS Developer	13 000	19 000	18 000
Senior iOS Developer	18 000	25 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	10 000	13 000	13 000
QA Engineer (automation)	14 000	18 000	17 500
Senior QA Engineer (automation)	17 000	24 000	23 000
QA Lead	18 000	22 000	22 000
Test Manager	20 000	25 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	17 000	25 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	25 000	30 000	28 000
DevOps (admin background)	16 000	22 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	22 000	25 000	25 000
Site Reliability Engineer	16 000	22 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	22 000	29 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Łódź



LICZBA LUDNOŚCI

655 279*



BEZROBOCIE

4,6%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO

7 659,38 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Mariusz Lemparty

Branch Manager

grafon
Gi Group Holding

Nowe trendy na łódzkim rynku IT

Dostęp do pracy zdalnej stworzył wysoki popyt na specjalistów z łódzkiego rynku, co doprowadziło do szybkiego wyrównania się zarobków na lokalnym rynku do poziomów obserwowanych w innych dużych miastach. Z drugiej strony obserwujemy jednak wyhamowanie dynamiki, z jaką mieliśmy do czynienia w 2022 roku – branżę dotknęły zwolnienia, a liczba otwartych procesów rekrutacyjnych jest wyraźnie mniejsza. Choć w porównaniu do reszty Polski Łódź zanotowała w pierwszym kwartale 2024 roku niewielki wzrost popytu w sektorze IT, trudno jednak mówić o trendzie po tak spadkowym roku ubiegłym.

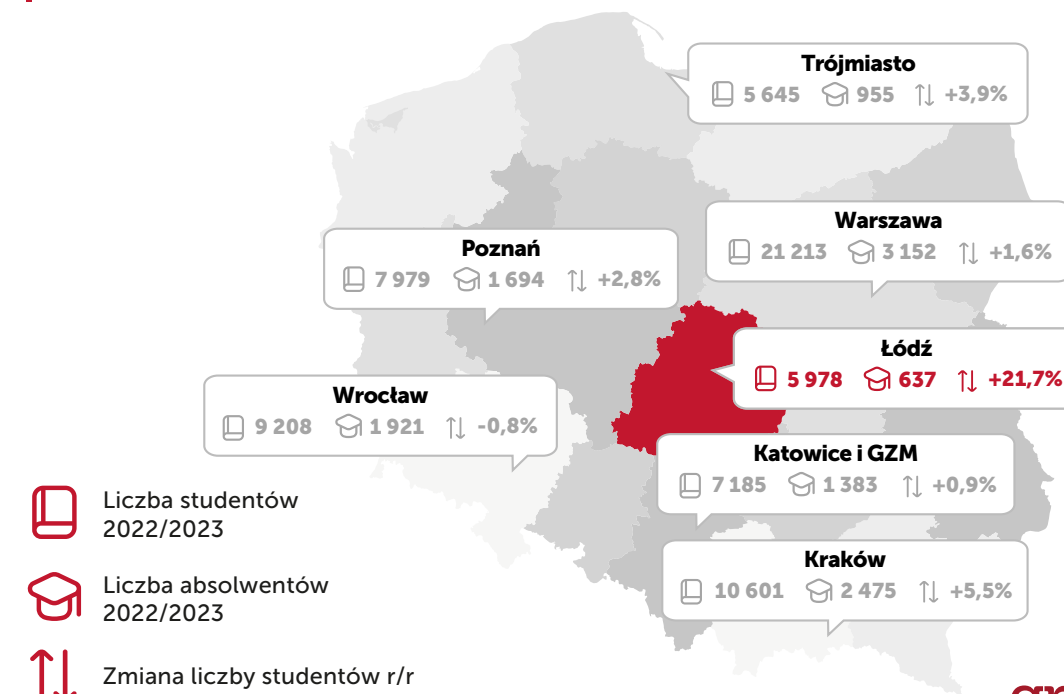
Zmniejszenie liczby rekrutacji dotyczy zwłaszcza obszaru software development. Jednocześnie jednak obserwujemy silniejszy popyt na specjalistów od infrastruktury i cyberbezpieczeństwa, ponieważ w parze z digitalizacją i automatyzacją wielu procesów w firmach idzie również konieczność zapewnienia bezpieczeństwa przekazywanych i przechowywanych danych. Zwiększone zapotrzebowanie dotyczy także specjalistów zajmujących się sieciami i zapewnieniem business continuity. Eksperti z tego obszaru mogą liczyć na atrakcyjne oferty i wzrost wynagrodzeń zgodny z dynamiką z poprzednich lat. Z kolei deweloperzy coraz częściej borykają się z przestojami między projektami i większą niepewnością co do kontynuacji bieżących realizacji.

Na mapie stanowisk i obszarów biznesowych Łódź zrównuje się z głównymi miastami Polski pod względem zapotrzebowania na specjalistów czy to w obszarze software, czy też w obszarze SAP. Niestabnym popytem cieszą się stanowiska z obszaru data. Application Engineer, Business Analyst czy też specjaliści data z obszaru Cloud są stale poszukiwani przez łódzkich pracodawców z branży IT. W obszarze SAP prym wiodą obecnie konsultanci ze znajomością modułów logistycznych i produkcyjnych. W związku

z koniecznością przeprowadzenia zmian i przejścia na SAP4Hana, poszukiwane są osoby mające doświadczenie w migracji danych, także z wykorzystaniem rozwiązań chmurowych, które SAP intensywnie rozwija.

Rok 2024 będzie na pewno wymagającym czasem dla pracowników w branży IT, ale patrząc na zmieniające się trendy ogólnoswiatowe, rozwój wiedzy w obszarze data czy AI będzie kierunkiem, który obierze wiele osób wchodzących na ten rynek lub zamierzających zmienić aktualny obszar pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że branża IT nie zapewnia już takiej stabilności zatrudnienia i wzrostu wynagrodzeń w arytmetycznym tempie, jakie obserwowaliśmy w ostatnich latach.

Potencjał akademicki



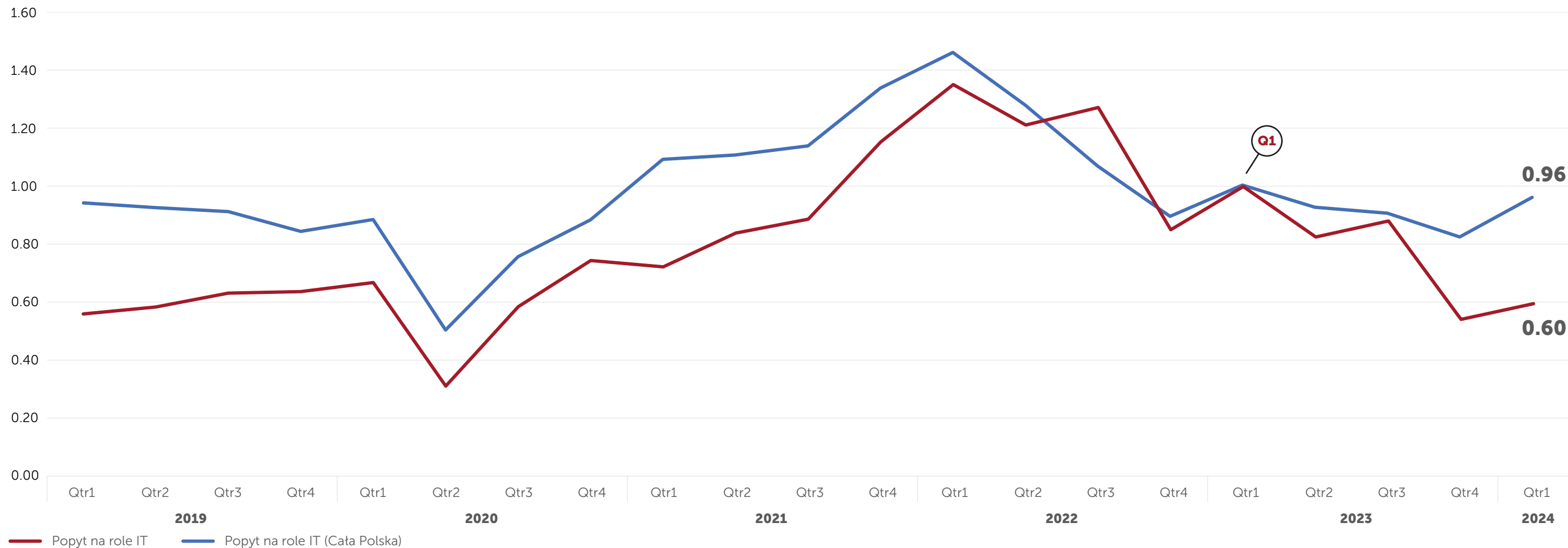
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Łodzi

Łódź popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.

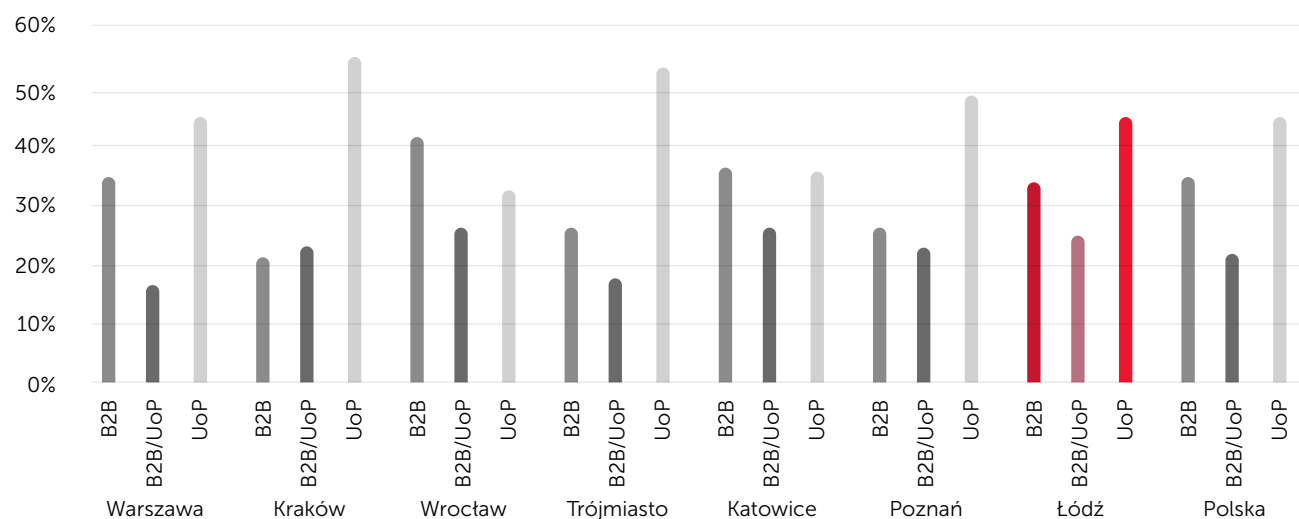


Praca w IT w Łodzi

Rynek pracy IT w Łodzi charakteryzuje się przewagą pracy zdalnej, co potwierdza analiza opublikowanych ogłoszeń o pracę z kwietnia 2024 r. Różnica między modelem pracy zdalnej, a hybrydą jest jednak niewielka i wynosi zaledwie 5,1%. Warto zaznaczyć, że 7,7% ofert dotyczy pracy stacjonarnej, co jest wynikiem zbliżonym do średniej dla wszystkich przeanalizowanych ogłoszeń IT w Polsce w tym okresie.

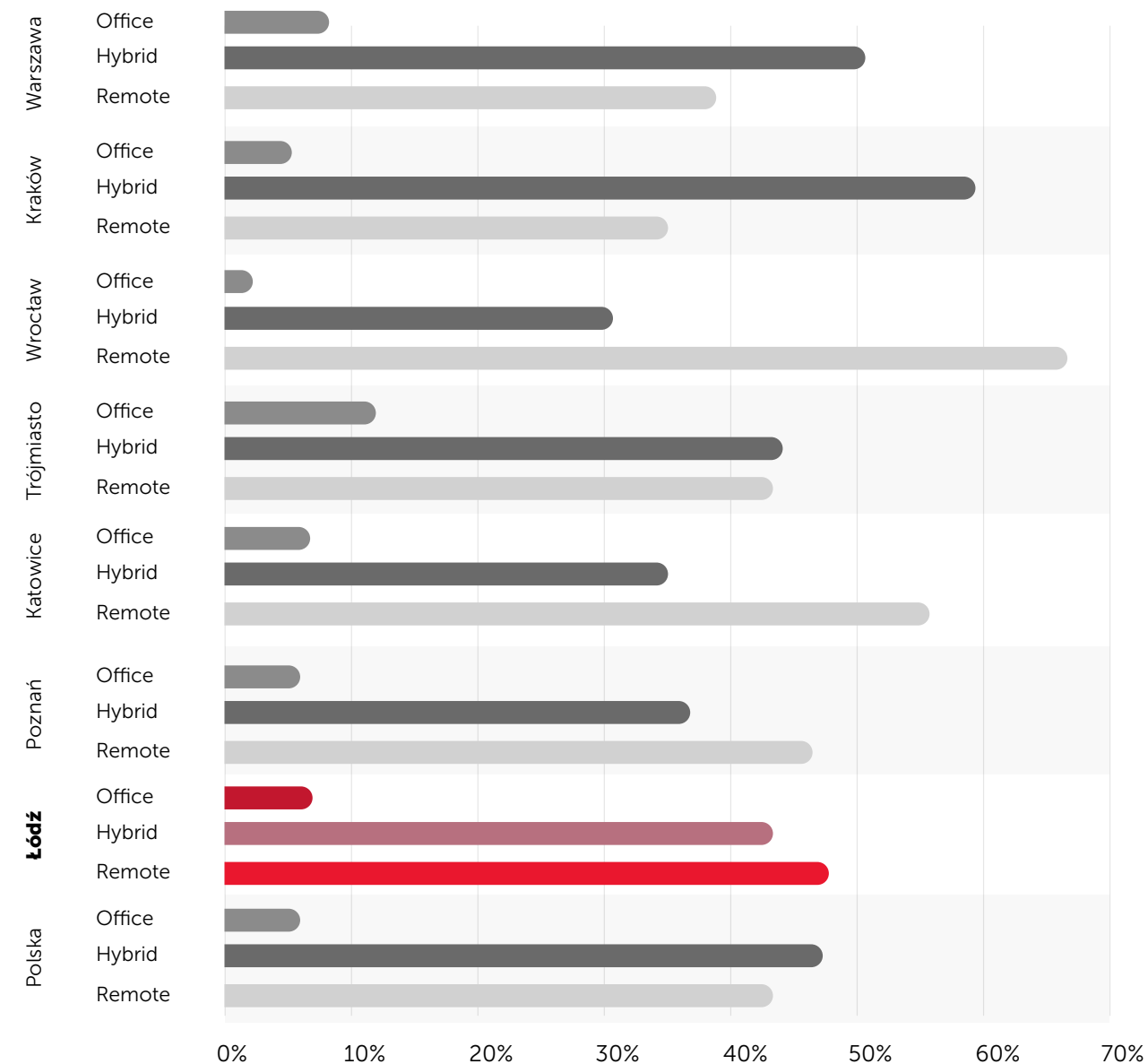
Łódzcy pracodawcy IT najczęściej oferują umowę o pracę (47,4% ofert). Stanowi to dobry wybór dla osób ceniących stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. W ogłoszeniach o pracę równie często pracownik ma możliwość wyboru formy współpracy, co jest proponowana umowa b2b.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Łódź

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	5 500	7 500	7 500
Technical Support 2nd Line	7 000	10 500	10 500
Technical Support 3rd Line	10 000	14 500	14 500
Service Desk Manager	15 000	20 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	11 000	13 500	12 000
Applications Support Specialist L3	10 000	15 000	13 500
Application Support Manager	16 000	21 000	19 000
Network			
Network Analyst	7 500	9 000	9 000
Network Engineer	12 000	15 000	15 000
Network Architect	15 000	22 000	22 000
Network Manager	18 000	23 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	11 000	17 000	17 000
Network Security Engineer	13 000	20 000	20 000
Cybersecurity Engineer	13 000	22 000	20 000
Cloud Security Engineer	14 000	22 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	10 000	15 000	14 500
Pentester	19 000	25 000	25 000
Security Architect	22 000	29 000	29 000
Security Manager	19 000	28 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	10 000	15 500	15 500
Linux/Unix Engineer	10 000	16 000	15 500
VMWare Engineer	11 500	17 000	16 000
AIX Engineer	10 000	15 000	14 500
Database Developer	12 000	17 500	17 500
Database Administrator	10 000	15 000	15 500
Storage & Backup	13 000	16 000	16 000
Infrastructure Architect	16 000	26 000	26 000
Infrastructure Manager	19 000	26 500	26 500



Tabele wynagrodzeń - Łódź

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	17 000	27 000	20 500
SAP Consultant	19 000	25 000	23 000
Salesforce Developer	21 000	25 000	18 000
Salesforce Consultant	20 000	24 000	17 000
SAP Manager	20 000	25 000	24 000
SAP Lead/Architect	22 000	30 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	12 000	17 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	18 000	24 000	21 500
Java Developer	15 500	21 000	20 000
Senior Java Developer	21 000	29 000	25 000
Scala Developer	16 000	22 000	17 000
Senior Scala Developer	22 000	29 000	23 000
C#/.NET Developer	13 500	18 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	19 000	26 000	24 000
Unity Developer	12 000	15 500	15 000
Senior Unity Developer	15 500	19 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	14 000	19 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	20 000	25 000	24 000
PHP Developer	12 000	15 000	15 000
Senior PHP Developer	15 500	20 000	19 000
RoR Developer	12 000	17 000	16 500
Senior RoR Developer	17 000	23 000	23 000
Python Developer	12 000	18 000	18 500
Senior Python Developer	17 000	22 000	25 000
Rust Developer	10 000	14 000	15 000
Senior Rust Developer	16 000	19 000	22 000
Full Stack Developer	16 500	20 000	22 000
Senior Full Stack Developer	19 000	26 000	27 000
Golang Developer	11 000	18 000	16 000
Senior Golang Developer	19 000	22 000	22 000
Blockchain Developer	17 000	30 000	23 000
Senior Blockchain Developer	17 000	25 000	26 000
RPA Developer	16 000	25 000	15 000
Senior RPA Developer	17 000	25 000	19 000
Software Engineering Manager	25 000	34 000	30 000
Software Development Director/CTO	33 000	40 000	38 000
Software Architect	20 000	27 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Łódź

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	13 000	17 500	17 000
Senior Android Developer	18 000	25 000	23 000
iOS Developer	14 000	18 000	18 000
Senior iOS Developer	18 000	24 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	10 000	13 500	13 000
QA Engineer (automation)	13 500	17 500	17 500
Senior QA Engineer (automation)	17 500	23 000	23 000
QA Lead	18 000	22 000	22 000
Test Manager	19 000	24 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	16 000	24 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	24 000	28 000	28 000
DevOps (admin background)	15 000	20 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	20 000	24 000	25 000
Site Reliability Engineer	16 000	24 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	24 000	30 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Poznań



LICZBA LUDNOŚCI

540 146*



BEZROBOCIE

1,1%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO

10 731,92 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



**Ozanna
Grausch**

Branch Manager

grafon
Gi Group Holding

Wyzwania i nowe perspektywy rynku IT w Poznaniu

Rynek IT w Poznaniu, podobnie jak w całej Polsce, przechodzi obecnie z fazy niezwykle dynamicznej do fazy stabilizacji. Choć liczba ofert pracy jest mniejsza niż w poprzednich latach, obserwujemy intensywny rozwój w takich obszarach jak infrastruktura czy cyberbezpieczeństwo.

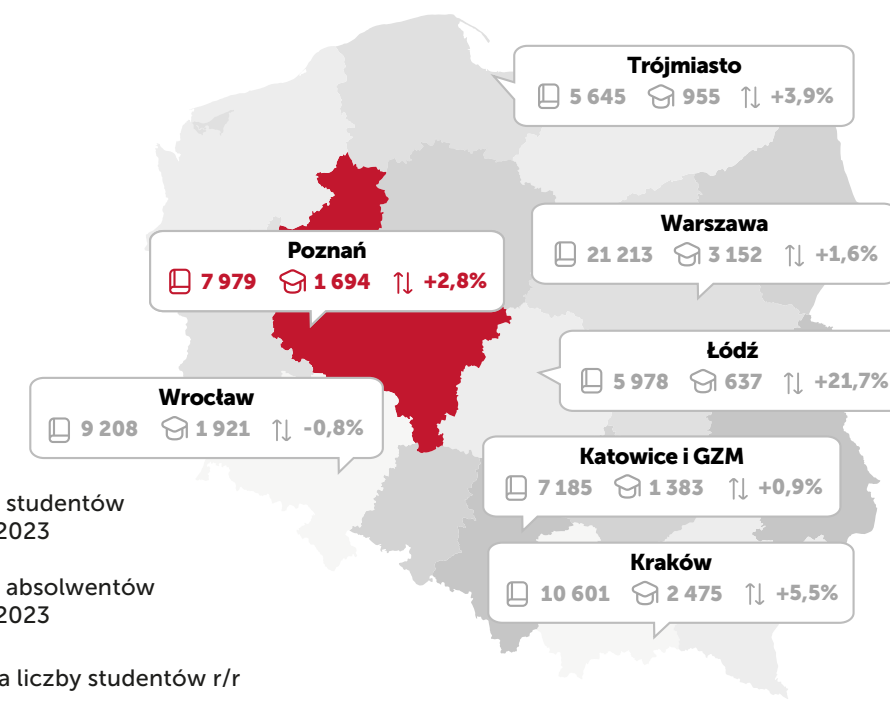
W Poznaniu, będącym jednym z ważniejszych ośrodków utrzymania infrastruktury serwisowej, inwestuje się w rozwój aplikacji chmurowych, grafiki komputerowej i usług zapewniających szybki przepływ danych. Pojawiają się również rozwiązania dotyczące wykorzystania kryptowalut w rozrywce oraz rozwój narzędzi e-commerce'owych.

Liczne nowe inwestycje z obszaru IT napędzają potencjał akademicki i ofertę edukacyjną miasta, czego efektem są niezwykle oblegane kierunki takie jak AI, automatyka i robotyka czy game development.

Poznański rynek biurowy cieszy się zainteresowaniem zarówno ze strony dużych, rozpoznawalnych firm IT, jak i mniejszych, obiecujących graczy. Hybrydowy tryb pracy pozwala na optymalne wykorzystanie potencjału biurowego i sprzyja rozwojowi prestiżowych lokalizacji.

2023 i 2024 rok to okres dynamicznych zmian na poznańskim rynku IT. Choć lokalnych firm nie ominęła fala zwolnień w branży, widać też zainteresowanie nowymi inwestycjami i perspektywami rozwoju na kolejne lata.

Potencjał akademicki



Liczba studentów 2022/2023

Liczba absolwentów 2022/2023

Zmiana liczby studentów r/r

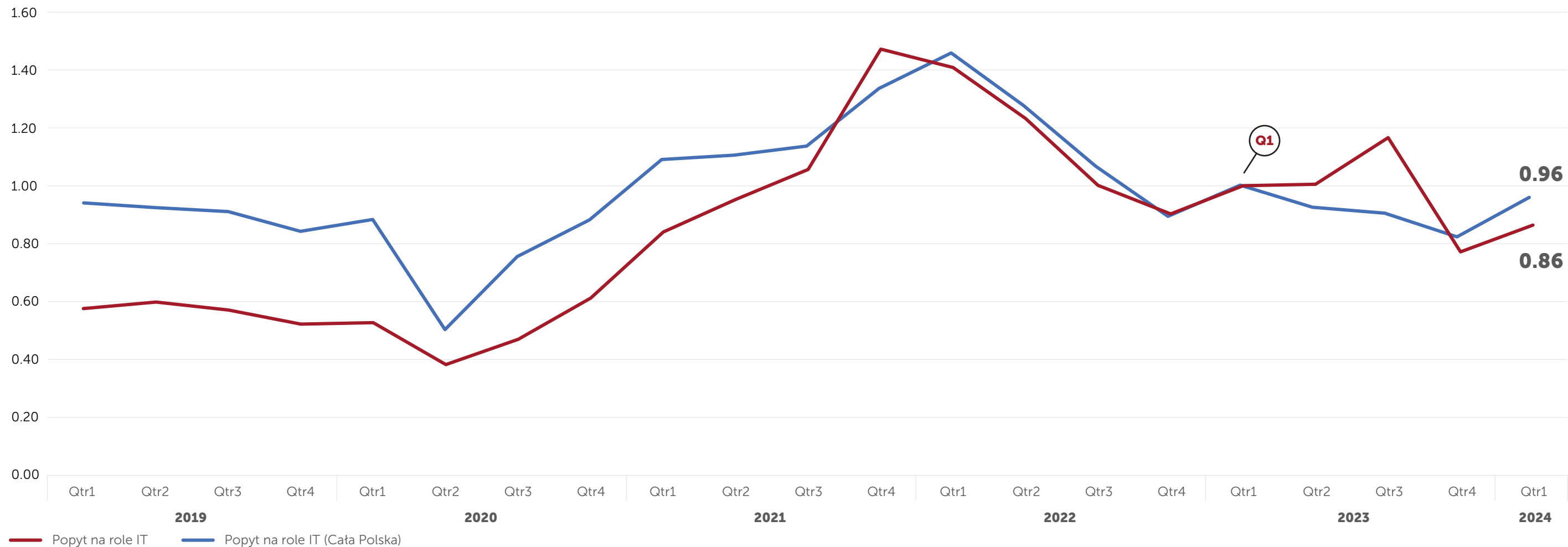
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Poznaniu

Poznań popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.



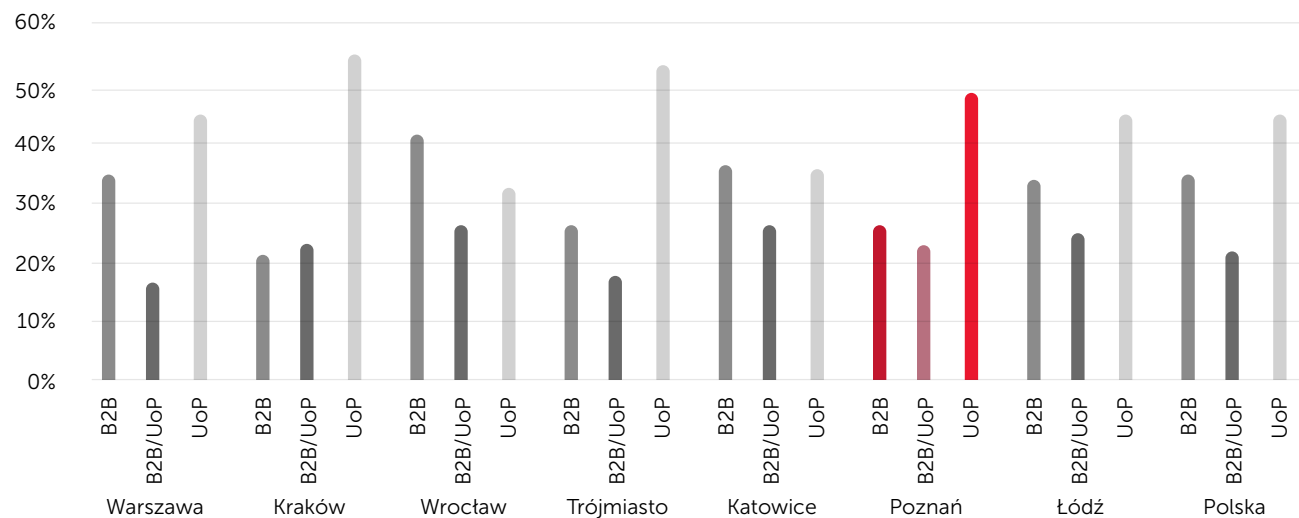
Praca w IT w Poznaniu

W kwietniu 2024 roku, co drugie ogłoszenie o pracę w branży IT w Poznaniu dotyczyło zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. To trzecie w kolejności z wybranych miast, w którym udział procentowy umowy o pracę zdecydowanie przewyższa umowę B2B.

Ponad połowa ogłoszeń o pracy dotyczyła pracy zdalnej, bo 56,2%. Drugie miejsce zajęła praca hybrydowa, co łącznie stanowi 94,3% wszystkich analizowanych ogłoszeń.

Zarobki w branży IT w Poznaniu kształtują się powyżej/w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia brutto, które według danych opublikowanych przez GUS, w marcu 2024 roku wynosiło w Poznaniu 10 731,92 zł, choć są role, których wynagrodzenie jest zbliżone lub poniżej tej kwoty.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Poznań

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	6 000	7 500	7 500
Technical Support 2nd Line	7 500	10 500	10 500
Technical Support 3rd Line	10 000	14 500	14 500
Service Desk Manager	16 000	20 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	9 500	13 500	12 000
Applications Support Specialist L3	10 500	14 500	13 500
Application Support Manager	17 000	22 500	19 000
Network			
Network Analyst	6 500	9 000	9 000
Network Engineer	13 000	16 000	15 000
Network Architect	16 500	22 000	22 000
Network Manager	15 000	23 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	12 000	17 000	17 000
Network Security Engineer	12 000	18 000	20 000
Cybersecurity Engineer	13 000	20 000	20 000
Cloud Security Engineer	14 000	23 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	11 000	15 000	14 500
Pentester	17 000	25 000	25 000
Security Architect	24 000	29 000	29 000
Security Manager	20 000	28 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	10 000	15 500	15 500
Linux/Unix Engineer	10 000	15 500	15 500
VMWare Engineer	12 000	18 500	16 000
AIX Engineer	10 000	14 500	14 500
Database Developer	12 000	18 000	17 500
Database Administrator	10 000	15 000	15 500
Storage & Backup	10 000	16 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	27 000	26 000
Infrastructure Manager	19 500	27 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Poznań

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	16 000	21 000	20 500
SAP Consultant	17 000	24 000	23 000
Salesforce Developer	11 000	18 000	18 000
Salesforce Consultant	10 000	17 000	17 000
SAP Manager	18 000	24 000	24 000
SAP Lead/Architect	25 000	30 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	12 000	17 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	15 500	22 000	21 500
Java Developer	16 000	24 000	20 000
Senior Java Developer	24 500	29 000	25 000
Scala Developer	14 000	19 000	17 000
Senior Scala Developer	18 000	25 000	23 000
C#/.NET Developer	14 000	18 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	18 000	25 000	24 000
Unity Developer	12 000	16 000	15 000
Senior Unity Developer	16 500	20 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	14 000	19 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	19 000	25 000	24 000
PHP Developer	12 000	16 000	15 000
Senior PHP Developer	16 000	20 000	19 000
RoR Developer	12 000	18 000	16 500
Senior RoR Developer	17 500	23 500	23 000
Python Developer	12 500	18 500	18 500
Senior Python Developer	18 500	26 000	25 000
Rust Developer	11 500	14 500	15 000
Senior Rust Developer	16 000	23 000	22 000
Full Stack Developer	16 500	22 500	22 000
Senior Full Stack Developer	20 000	28 500	27 000
Golang Developer	12 500	16 000	16 000
Senior Golang Developer	16 000	22 500	22 000
Blockchain Developer	18 500	23 000	23 000
Senior Blockchain Developer	21 000	26 000	26 000
RPA Developer	10 000	16 000	15 000
Senior RPA Developer	18 000	20 000	19 000
Software Engineering Manager	22 000	28 000	30 000
Software Development Director/CTO	33 000	40 000	38 000
Software Architect	23 000	31 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Poznań

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	13 000	17 000	17 000
Senior Android Developer	18 000	23 000	23 000
iOS Developer	13 000	18 000	18 000
Senior iOS Developer	18 000	24 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	10 000	13 000	13 000
QA Engineer (automation)	13 500	17 500	17 500
Senior QA Engineer (automation)	17 500	23 000	23 000
QA Lead	18 000	22 000	22 000
Test Manager	20 000	24 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	19 000	26 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	26 000	33 000	28 000
DevOps (admin background)	17 000	24 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	24 000	27 000	25 000
Site Reliability Engineer	16 000	23 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	20 000	29 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Gdańsk i Trójmiasto



LICZBA LUDNOŚCI

486 492 w Gdańsku

761 495 w Trójmieście



BEZROBOCIE

2,7%**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO W GDAŃSKU

10 550,31 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Monika Piądo

Regional Manager

grafon
Gi Group Holding

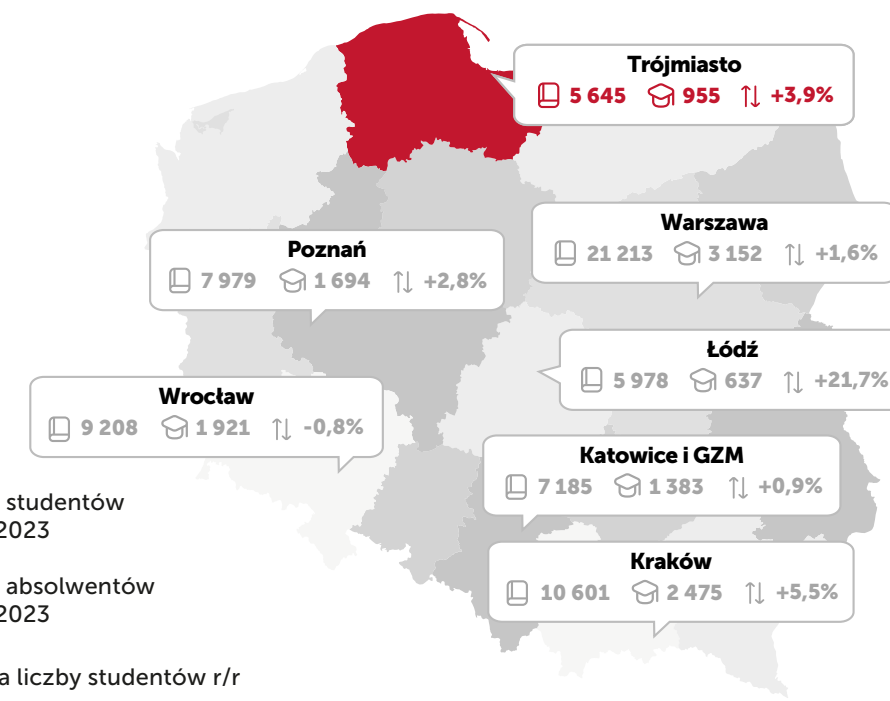
Specyfika trójmiejskiego rynku IT przyciąga kandydatów

Obserwacja trójmiejskiego rynku IT potwierdza utrzymujący się popyt na stanowiska programistyczne, rośnie jednak zapotrzebowanie na specjalistów z obszarów badań i rozwoju (R&D), wsparcia IT oraz zarządzania infrastrukturą.

Rynek Trójmiasta to liczne firmy produktowe realizujące własne projekty, ale zauważamy również wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach świadczących usługi IT dla innych klientów. Warto też zwrócić uwagę na obecność firm specyficznych dla tego regionu ze względu na usytuowanie geograficzne. Branża morska (marine) czy offshore oferują kandydatom możliwość pracy przy interesujących projektach, co czyni Gdańsk i Gdynię atrakcyjnymi miejscami pracy dla wielu specjalistów IT.

Trójmiejskie firmy są świadome atutów swojej lokalizacji i wyjątkowości projektów, dlatego coraz częściej organizują eventy i spotkania branżowe dla sektora IT. Lista wydarzeń rozszerza się z roku na rok, co również przyciąga kandydatów do lokalnego rynku.

Potencjał akademicki



- Liczba studentów 2022/2023
- Liczba absolwentów 2022/2023
- Zmiana liczby studentów r/r

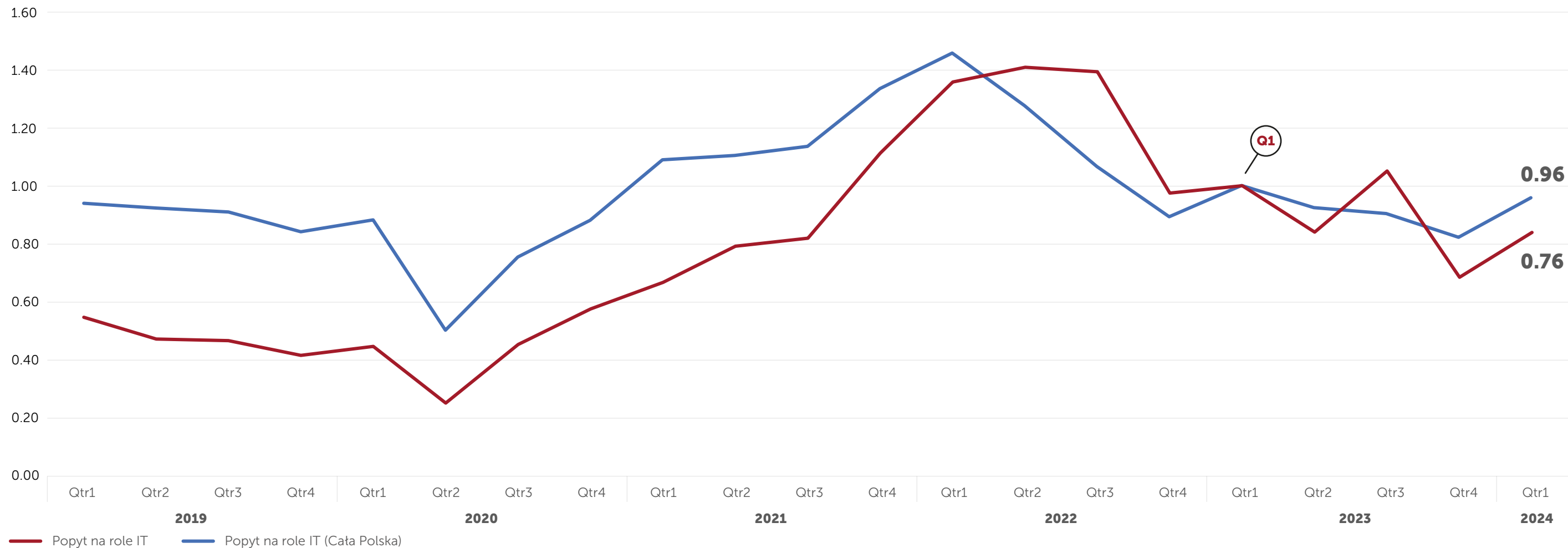
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Gdańsku

Gdańsk popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.

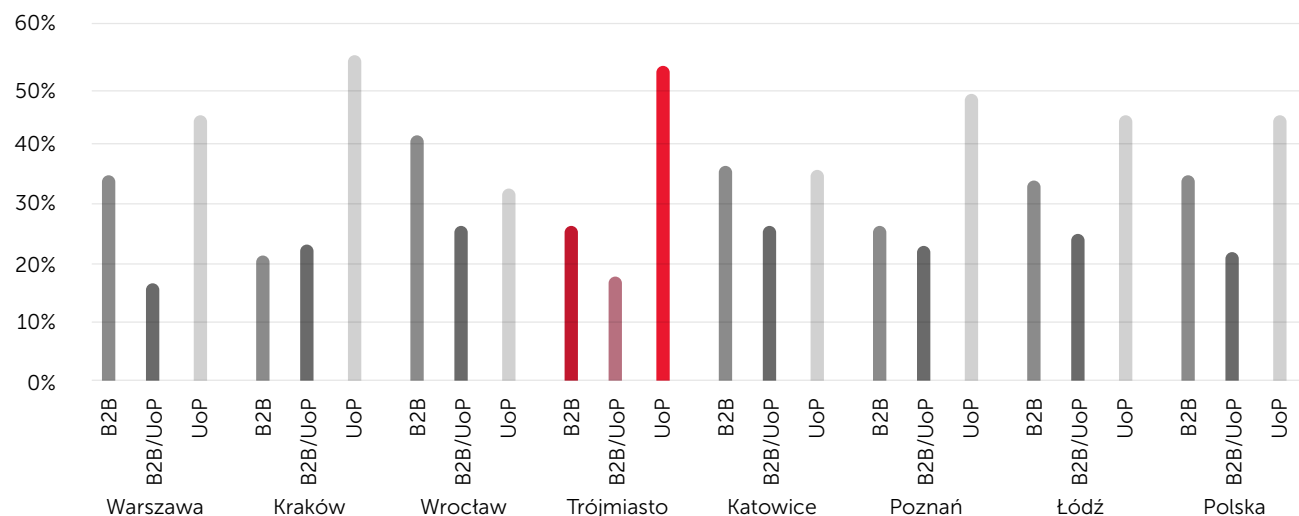


Praca w IT w Gdańsku

W Trójmieście najmocniej widać trend powrotów do biur, taki model pracy w kwietniu 2024 roku zawierało 12,8% ogłoszeń. To najwyższy poziom spośród analizowanych przez nas miast. Należy jednak zaznaczyć, że w skali kraju ten wynik wciąż pozostaje stosunkowo niski. Choć lokalnie obserwujemy renesans pracy stacjonarnej, ogólnopolski rynek pracy w IT nadal pozostaje zdominowany przez elastyczne modele pracy.

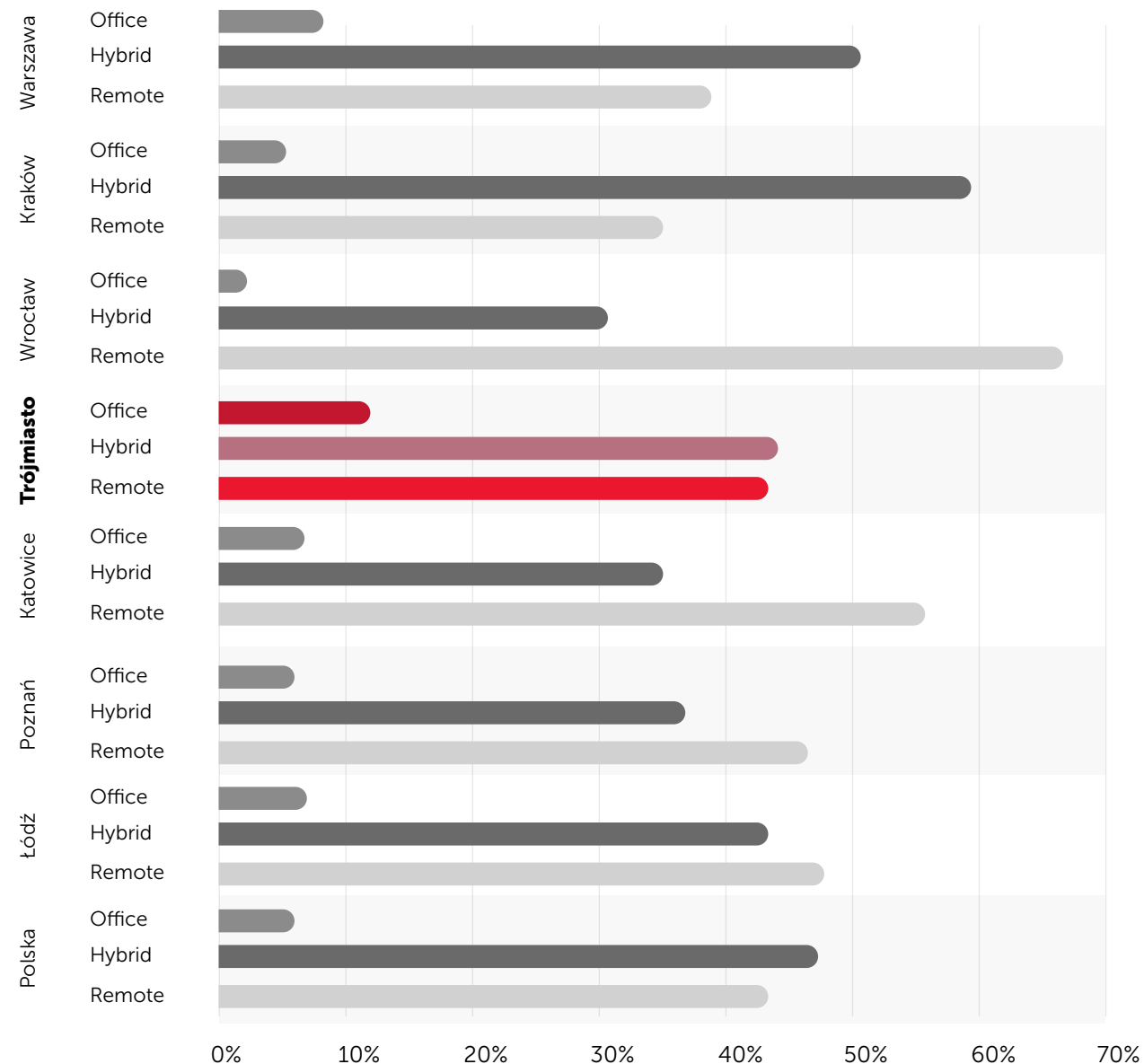
Specjaliści IT w Trójmieście mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe od średniego wynagrodzenia brutto dla Gdańska, które według danych GUS, w marcu 2024 roku wynosiło 10 550,31 zł. Umowa o pracę jest preferowaną formą zatrudnienia w branży IT w Trójmieście. Zawiera ją 53% analizowanych ogłoszeń, co plasuje Trójmiasto na drugim miejscu zaraz po Krakowie pod względem dominacji tej formy.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Gdańsk

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	6 000	8 000	7 500
Technical Support 2nd Line	8 000	11 000	10 500
Technical Support 3rd Line	10 000	14 500	14 500
Service Desk Manager	15 000	22 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	9 000	14 000	12 000
Applications Support Specialist L3	10 000	14 000	13 500
Application Support Manager	18 000	23 000	19 000
Network			
Network Analyst	6 000	10 000	9 000
Network Engineer	10 500	16 000	15 000
Network Architect	17 000	24 000	22 000
Network Manager	15 000	23 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	12 000	17 500	17 000
Network Security Engineer	12 000	20 000	20 000
Cybersecurity Engineer	13 000	20 000	20 000
Cloud Security Engineer	14 000	23 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	11 000	15 000	14 500
Pentester	17 000	27 000	25 000
Security Architect	24 000	28 000	29 000
Security Manager	22 000	28 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	10 000	16 000	15 500
Linux/Unix Engineer	10 500	16 000	15 500
VMWare Engineer	12 000	18 000	16 000
AIX Engineer	10 000	15 000	14 500
Database Developer	12 000	18 000	17 500
Database Administrator	10 000	16 000	15 500
Storage & Backup	11 000	16 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	27 000	26 000
Infrastructure Manager	20 000	27 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Gdańsk

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	16 000	22 000	20 500
SAP Consultant	17 000	25 000	23 000
Salesforce Developer	11 000	18 000	18 000
Salesforce Consultant	11 000	20 000	17 000
SAP Manager	17 000	24 000	24 000
SAP Lead/Architect	22 000	32 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	12 000	19 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	16 000	23 000	21 500
Java Developer	16 000	22 000	20 000
Senior Java Developer	21 000	26 000	25 000
Scala Developer	14 000	19 000	17 000
Senior Scala Developer	17 000	25 000	23 000
C#/.NET Developer	14 000	19 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	18 000	26 000	24 000
Unity Developer	11 000	17 000	15 000
Senior Unity Developer	18 000	20 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	14 000	19 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	19 000	26 000	24 000
PHP Developer	12 000	16 000	15 000
Senior PHP Developer	16 000	21 000	19 000
RoR Developer	12 000	17 000	16 500
Senior RoR Developer	17 000	24 000	23 000
Python Developer	11 000	19 000	18 500
Senior Python Developer	17 000	25 000	25 000
Rust Developer	10 000	15 000	15 000
Senior Rust Developer	15 000	22 000	22 000
Full Stack Developer	17 000	22 000	22 000
Senior Full Stack Developer	20 000	28 000	27 000
Golang Developer	12 000	17 000	16 000
Senior Golang Developer	16 000	22 000	22 000
Blockchain Developer	18 000	23 000	23 000
Senior Blockchain Developer	22 000	26 000	26 000
RPA Developer	8 500	13 000	15 000
Senior RPA Developer	12 000	19 000	19 000
Software Engineering Manager	25 000	35 000	30 000
Software Development Director/CTO	30 000	40 000	38 000
Software Architect	26 000	35 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Gdańsk

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	13 000	17 000	17 000
Senior Android Developer	18 000	23 000	23 000
iOS Developer	13 000	18 000	18 000
Senior iOS Developer	18 000	23 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	10 000	13 000	13 000
QA Engineer (automation)	13 000	17 500	17 500
Senior QA Engineer (automation)	17 000	24 000	23 000
QA Lead	19 000	22 000	22 000
Test Manager	20 000	24 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	17 000	25 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	25 000	30 000	28 000
DevOps (admin background)	16 000	22 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	22 000	25 000	25 000
Site Reliability Engineer	16 000	22 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	22 000	29 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Katowice



LICZBA LUDNOŚCI
279 100*



BEZROBOCIE
1,1**



ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO
9289,37 zł**

* GUS – Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2023 r.

** GUS – Bank Danych Lokalnych, marzec 2024 r.



Karolina Szkaradnik

Client Relationship
Managerka

grafton
Gi Group Holding

Nowe trendy na śląskim rynku IT

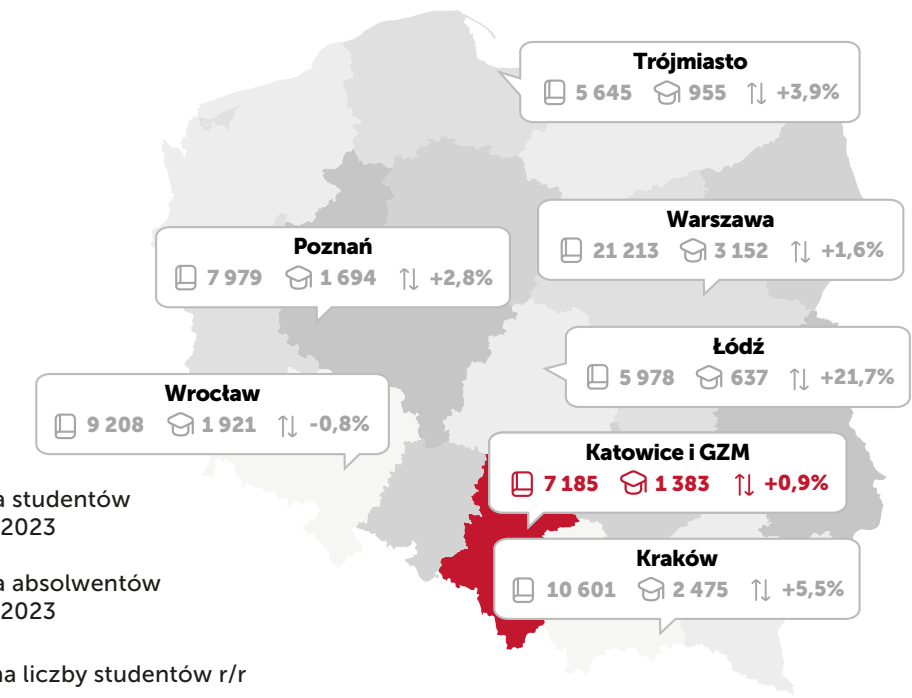
Katowice, serce Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii, od kilkunastu lat przechodzą dynamiczną transformację z miasta przemysłowego w ośrodek nowoczesnych usług dla biznesu oraz centrów R&D z branży IT. Przykładem inwestycji łączącej tradycję oraz technologie jest budowa Katowickiego HUB-u Gamingowo-Technologicznego na terenie byłej kopalni KWK Wieczorek. HUB będzie przestrzenią rozwoju dla producentów gier oraz środowiska związanego z e-sportem. Znajdą się tam m.in. studia nagrań, nowoczesne laboratoria, bogate zaplecze infrastruktury IT oraz przestrzenie biurowe.

Dostęp do szerokiego grona ekspertek i ekspertów z branży IT oraz duży potencjał akademicki śląskich uczelni wyższych wciąż przyciągają do regionu zagranicznych inwestorów z branży IT. Jednakże już w połowie 2023 roku można było zaobserwować zmiany, które będą kształtować śląski IT rynek także w tym roku. Czeka nas pewne wyhamowanie w związku z mniejszą liczbą zapytań inwestorskich w porównaniu do poprzednich lat – raczej nie spodziewamy się w najbliższym czasie wejścia nowego, dużego gracza z branży IT, który zatrudni więcej niż 100 osób.

Choć lokalny rynek jest wciąż otwarty i chłonny na zatrudnianie wysokiej klasy specjalistów IT, to nie deweloperzy/ki oraz testerzy/ki oprogramowania są najbardziej poszukiwanymi profilami przez naszych Klientów. Zwiększony popyt obserwujemy obecnie w takich obszarach jak uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja, inżynieria danych, rozwiązania chmurowe oraz cyberbezpieczeństwo i ERP.

Dużą zmianą w 2024 roku w porównaniu do ubiegłych lat jest zwiększona retencja pracowników. Jak wynika z rozmów z naszymi klientami, poziom rotacji w działach IT spadł o 10-15%. Bez wątplenia to skutek mniejszej liczby dostępnych ofert pracy, będącej pokłosiem kryzysu, który dotknął branżę IT w ostatnim czasie.

Potencjał akademicki



Liczba studentów 2022/2023

Liczba absolwentów 2022/2023

Zmiana liczby studentów r/r

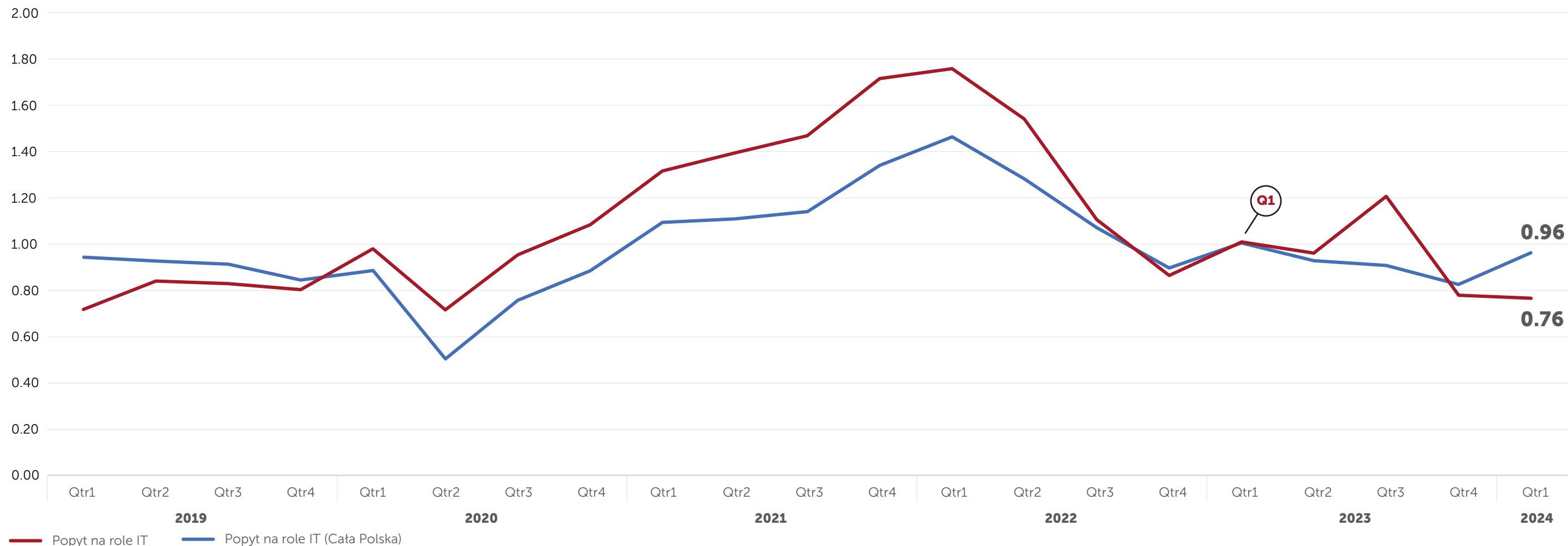
Źródło danych: GUS. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024 (wyniki wstępne)



Popyt na role IT w Katowicach

Poznań popyt na role IT

indeks 1 = Q1 2023



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 4 345 657. Ogłoszenia IT wyodrębnione do analizy n = 334 658. Role do analizy zostały wyznaczone na podstawie ról wyznaczonych w siatkach wynagrodzeń. Dane zaindeksowane do okresu Q1 2023, co oznacza że przykładowo wartość 1,11 w okresie Q1 2024, oznacza 11% wzrost liczby ogłoszeń pomiędzy analizowanymi okresami.



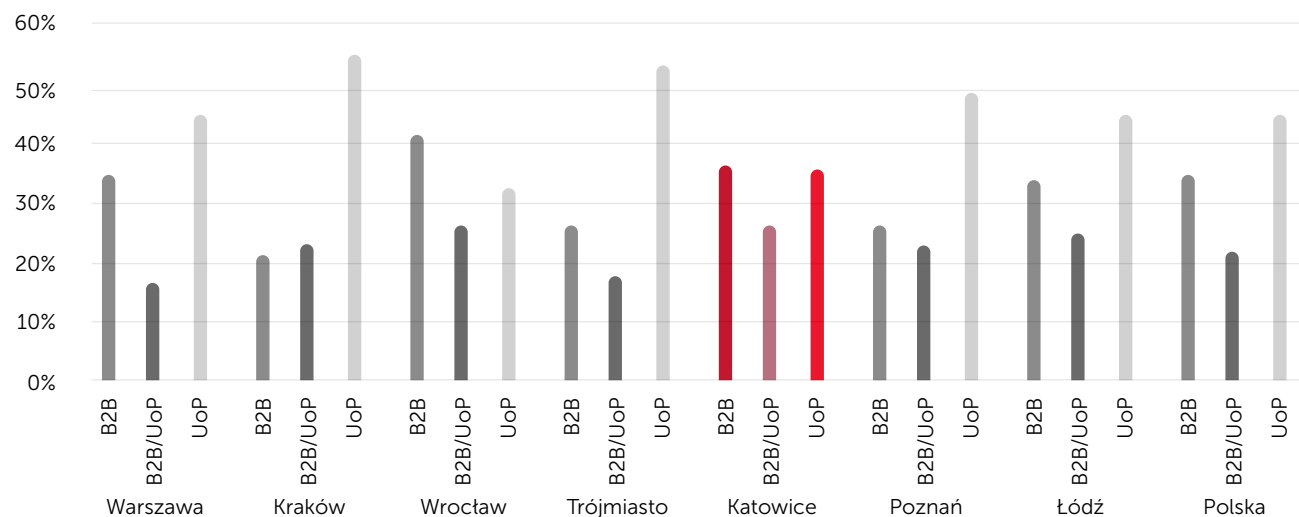
Praca w IT w Katowicach

Katowicki rynek IT charakteryzuje się dużą elastycznością w kwestii form współpracy. Pracodawcy w tym regionie oferują zarówno umowy o pracę, jak i umowy B2B z równą częstotliwością. Co więcej, w wielu ogłoszeniach pracownik ma możliwość samodzielnego wyboru preferowanej formy zatrudnienia.

Ta elastyczność przejawia się również w modelach pracy. Praca zdalna dominuje, a w połączeniu z pracą hybrydową stanowi ona ponad 92% ogłoszeń.

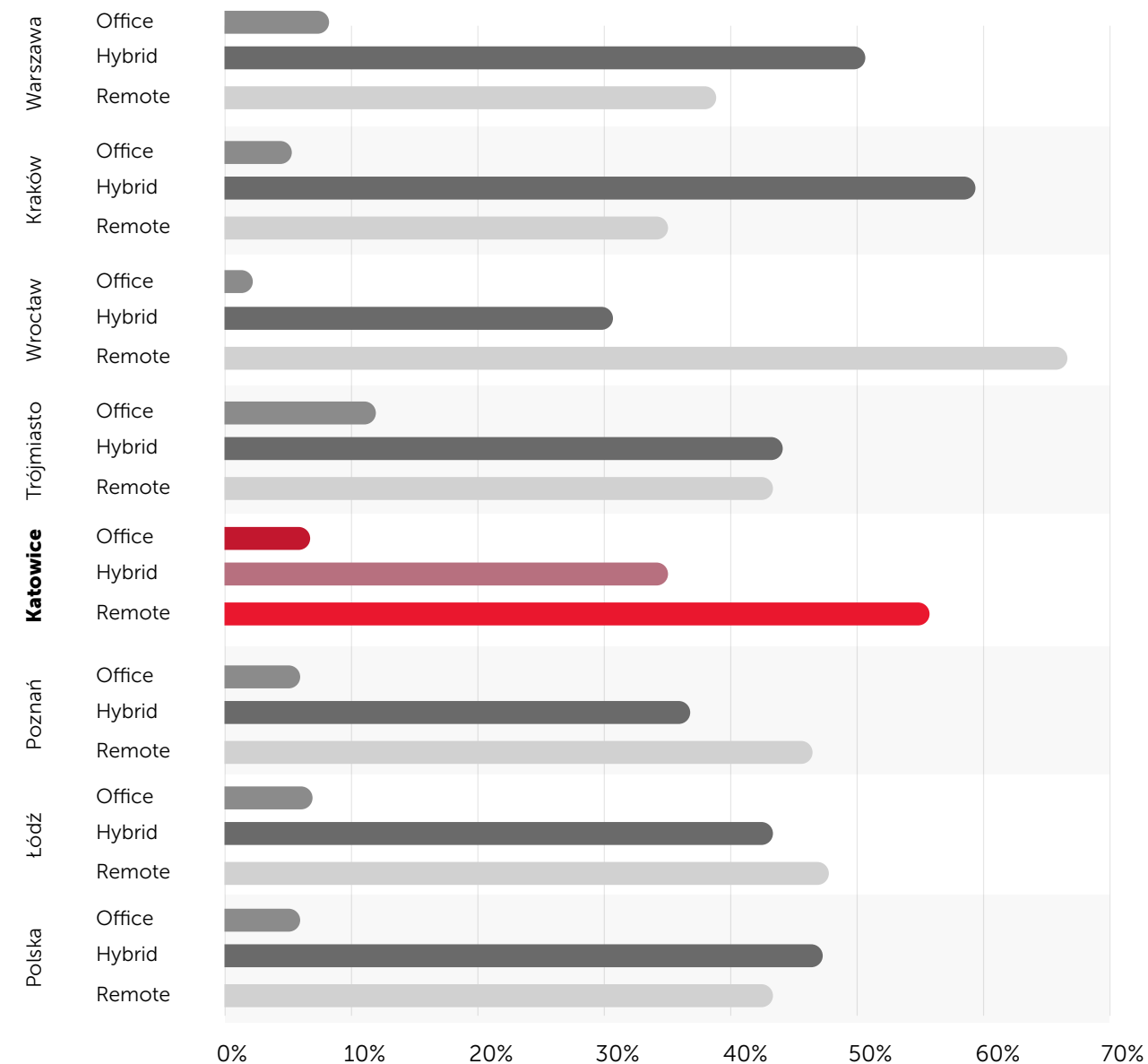
W branży IT w Katowicach zarabia się wciąż powyżej przeciętnego wynagrodzenia brutto dla miasta podanego przez GUS, choć ono wyniosło w marcu 2024 roku 9 289,37 zł.

Typy umów



Źródło: Grafton Recruitment, badanie przeprowadzone na zbiorze danych pochodzących ze specjalistycznego portalu z ofertami pracy dla ekspertów branży IT. Do analizy wybrano ogłoszenia opublikowane w kwietniu 2024 roku (n=2902).

Tryb pracy





Tabele wynagrodzeń - Katowice

	min	max	NO
Service Desk			
Technical Support 1st Line	6 000	8 000	7 500
Technical Support 2nd Line	7 000	12 000	10 500
Technical Support 3rd Line	10 000	14 000	14 500
Service Desk Manager	16 000	20 000	19 000
Applications Management			
Applications Support Specialist L2	10 000	13 500	12 000
Applications Support Specialist L3	10 000	14 000	13 500
Application Support Manager	16 000	20 000	19 000
Network			
Network Analyst	7 000	9 000	9 000
Network Engineer	12 000	18 000	15 000
Network Architect	16 000	22 000	22 000
Network Manager	18 000	24 000	23 000

	min	max	NO
Security			
Security Engineer	12 000	19 000	17 000
Network Security Engineer	13 000	22 000	20 000
Cybersecurity Engineer	14 000	22 000	20 000
Cloud Security Engineer	16 000	24 000	22 000
Identity & Access Management Engineer	11 000	15 000	14 500
Pentester	20 000	25 000	25 000
Security Architect	24 000	29 000	29 000
Security Manager	20 000	28 000	28 000
System and Infrastructure management			
Windows Engineer	10 000	16 000	15 500
Linux/Unix Engineer	10 000	16 000	15 500
VMWare Engineer	13 000	18 000	16 000
AIX Engineer	10 000	16 000	14 500
Database Developer	13 000	20 000	17 500
Database Administrator	11 000	16 000	15 500
Storage & Backup	11 000	16 000	16 000
Infrastructure Architect	21 000	27 000	26 000
Infrastructure Manager	20 000	27 000	26 500



Tabele wynagrodzeń - Katowice

	min	max	NO
SAP			
SAP Developer	16 000	22 000	20 500
SAP Consultant	17 000	25 000	23 000
Salesforce Developer	12 000	20 000	18 000
Salesforce Consultant	12 000	20 000	17 000
SAP Manager	18 000	24 000	24 000
SAP Lead/Architect	25 000	30 000	28 000
Software Development			
Embedded Software Developer (C/C++)	12 000	17 000	15 500
Senior Embedded Software Developer (C/C++)	18 000	23 000	21 500
Java Developer	16 000	22 000	20 000
Senior Java Developer	22 000	28 000	25 000
Scala Developer	14 000	19 000	17 000
Senior Scala Developer	20 000	25 000	23 000
C#/.NET Developer	14 000	19 000	18 000
Senior C#/.NET Developer	19 000	25 000	24 000
Unity Developer	12 000	16 000	15 000
Senior Unity Developer	16 000	20 000	19 000
Frontend Developer (JavaScript)	14 000	21 000	18 000

	min	max	NO
Software Development			
Senior Frontend Developer (JavaScript)	21 000	26 000	24 000
PHP Developer	12 000	17 000	15 000
Senior PHP Developer	17 000	22 000	19 000
RoR Developer	13 000	19 000	16 500
Senior RoR Developer	19 000	26 000	23 000
Python Developer	13 000	19 000	18 500
Senior Python Developer	19 000	27 000	25 000
Rust Developer	12 000	17 000	15 000
Senior Rust Developer	17 000	24 000	22 000
Full Stack Developer	16 000	24 000	22 000
Senior Full Stack Developer	23 000	29 000	27 000
Golang Developer	13 000	17 000	16 000
Senior Golang Developer	17 000	23 000	22 000
Blockchain Developer	18 000	24 000	23 000
Senior Blockchain Developer	24 000	28 000	26 000
RPA Developer	10 000	16 000	15 000
Senior RPA Developer	16 000	22 000	19 000
Software Engineering Manager	24 000	30 000	30 000
Software Development Director/CTO	30 000	40 000	38 000
Software Architect	25 000	32 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - Katowice

	min	max	NO
Mobile Development			
Android Developer	14 000	18 000	17 000
Senior Android Developer	18 000	24 000	23 000
iOS Developer	15 000	19 000	18 000
Senior iOS Developer	19 000	25 000	24 000
Quality Assurance/Testing			
QA Engineer (manual)	10 000	15 000	13 000
QA Engineer (automation)	13 000	19 000	17 500
Senior QA Engineer (automation)	19 000	24 000	23 000
QA Lead	19 000	23 000	22 000
Test Manager	20 000	26 000	24 000

	min	max	NO
Continuous Integration / Continuous Delivery			
DevOps (dev background)	17 000	24 000	23 000
Senior DevOps (dev background)	24 000	30 000	28 000
DevOps (admin background)	15 000	20 000	20 000
Senior DevOps (admin background)	20 000	24 000	25 000
Site Reliability Engineer	16 000	24 000	22 000
Senior Site Reliability Engineer	24 000	32 000	29 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

Wyodrębniliśmy role, w przypadku których lokalizacja pracodawcy nie jest istotna. Specjaliści w tych dziedzinach mogą liczyć na podobne stawki bez względu na to, czy pracują zdalnie, czy stacjonarnie w biurze w jakimkolwiek polskim mieście.

	min	max	NO
Project Management			
PMO	9 000	14 000	11 000
Project Manager	20 000	25 000	24 000
Program Manager	25 000	32 000	29 000
Program Director	30 000	38 000	35 000
Cross-functional positions			
Release Manager	16 000	21 000	19 000
Service Delivery Manager	19 000	25 000	23 000
Business System Analyst	16 000	21 000	18 000
Business Analyst	15 000	20 000	17 000
Technical Writer	12 000	16 000	14 000
Scrum Master	18 000	24 500	22 000
People Leader	14 000	19 000	17 000
Technical Lead	25 000	35 000	32 000
Solution Architect	26 000	32 000	31 000
Enterprise Architect	26 000	34 000	32 000

	min	max	NO
Product design			
Graphic Designer	11 000	17 000	15 000
UI/UX Designer	14 000	20 000	17 000
Product Owner	16 000	25 000	22 000
Product Manager	17 000	26 000	25 000
Product Development Director	25 000	32 000	30 000
Data:			
ETL Engineer	17 000	24 000	22 000
Data Engineer	19 000	26 000	24 000
BigData Developer	26 000	32 000	28 000
Data Scientist	20 000	27 000	24 000
Data Analyst	16 000	22 000	20 000
Data Architect	27 000	33 000	31 000



Tabele wynagrodzeń - cała Polska

	min	max	NO
AI&Machine Learning:			
Machine Learning Engineer	20 000	26 000	24 000
NLP Engineer	19 000	25 000	22 000
Computer Vision Engineer	19 000	25 000	23 000
AI Engineer	21 000	26 000	24 000
AI Scientist	22 000	27 000	26 000
GenAI Engineer	22 000	27 000	24 000
MLOps Engineer	23 000	28 000	25 000
AI Architect	29 000	35 000	33 000
Cloud development (AWS, Azure, GCP)			
Cloud Engineer	22 000	28 000	25 000
Cloud Developer	28 000	33 000	30 000
Cloud Architect	30 000	37 000	34 000

Kluczowe wnioski z raportu



+3,3%

Wyniósł średni wzrost wynagrodzenia dla badanych stanowisk IT.



+5,1%

Wzrosła liczba studentów na kierunkach informatycznych w Polsce rok do roku.



Bez zmian

Nie zaobserwowaliśmy zmian, zarówno spadku jak i wzrostu w liczbie ogłoszeń o pracę w branży IT w Q1 2024 r. w porównaniu do Q1 2023 roku.



Hybrydowy model pracy

jest częściej oferowaną formą pracy w ogłoszeniach niż praca całkowicie zdalna. Choć coraz częściej słyszymy o powrotach do biur, to model hybrydowy i zdalny jest proponowany w 92,2% ogłoszeń o pracę w branży IT.



45,3%

wśród analizowanych ogłoszeń o pracę w IT w skali całego kraju oferowało umowę o pracę, a 21,7 % dowolność wyboru między umową o pracę, a B2B.



Role AI & Machine Learning

Dla specjalistów tych dziedzin IT jest najwięcej ogłoszeń o pracę.

Zapraszamy do kontaktu

Raporty i analizy rynku

Joanna Ciężkowska

joanna.ciezowska@gigroup.com

Inwestycje w Polsce

Marek Łabaj

marek.labaj@grafton.pl

Kraków

Agata Jemiola

agata.jemiola@grafton.pl

Klaudia Jaskot

klaudia.jaskot@grafton.pl

Katowice

Karolina Szkaradnik

karolina.szkaradnik@grafton.pl

Julia Łamacz

julia.lamacz@grafton.pl

Trójmiasto

Monika Piądo

monika.piadlo@grafton.pl

Wrocław

Karolina Damas

karolina.damas@grafton.pl

Warszawa

Karolina Malyska

karolina.malyska@grafton.pl

Poznań

Ozanna Grausch

ozanna.grausch@grafton.pl

Łódź

Mariusz Lemparty

mariusz.lemparty@grafton.pl



grafton |
Gi Group Holding

pl.grafton.com