Warszawa, 29 marca 2022 r.

Informacja prasowa

**Sektor IT konsekwentnie rośnie w siłę – bieżący rok będzie rekordowy pod względem liczby ofert. Raport Wynagrodzeń IT**

**Spowodowane pandemią COVID-19 przyspieszone procesy digitalizacji i automatyzacji nabiorą jeszcze większego znaczenia w bieżącym roku. Szacuje się, że popyt na specjalistów IT osiągnie rekordowy poziom. Aby uzupełnić luki kadrowe, pracodawcy muszą sprostać rosnącym wymaganiom kandydatów, którzy oczekują atrakcyjniejszych wynagrodzeń, możliwości pracy zdalnej, wyboru formuły zatrudnienia. W ślad za wzrostem liczby rekrutacji w IT, znacząco zwiększyło się także zapotrzebowanie na rekruterów w tym sektorze. W porównaniu IV kwartału 2019 do IV kwartału 2021 jest to skok o aż 195 proc. Z jakimi trendami mamy obecnie do czynienia na rynku IT? Co czeka branżę w 2022 roku? Na jakie wynagrodzenia mogą liczyć specjaliści?**

Sektor IT pozostaje jedną z najatrakcyjniejszych branż pod względem warunków i ofert pracy. Efekty dynamiki rozwoju tego sektora prezentuje najnowszy „Raport Wynagrodzeń IT”, przygotowany przez firmę doradczą Grafton Recruitment.

**IT bezkonkurencyjne pod względem atrakcyjności wynagrodzeń i elastyczności warunków pracy**

Rynek IT przyciąga coraz więcej osób zainteresowanych pracą w branży. Nic dziwnego – w ostatnich latach widoczny jest konsekwentny wzrost płac w tym sektorze. Według danych z raportu Grafton Recruitment, średnia wynagrodzenia we wszystkich specjalizacjach w sektorze IT wzrosła o 13,4 proc. Dla  kandydatów liczy się już jednak nie tylko atrakcyjne wynagrodzenie, ale również elastyczne podejście firm do trybu i formy współpracy – obecnie już 67 proc. ogłoszeń na specjalistycznych portalach IT to oferty z możliwością pracy zdalnej.

*W 2022 roku to specjaliści IT będą dyktować warunki zatrudnienia, a firmy będą musiały im sprostać. Możliwość pracy zdalnej praktycznie na całym świecie otwiera dla nich zupełnie nowe perspektywy. Rośnie więc nie tylko liczba ofert, ale również proponowane kandydatom stawki i elastyczne formy zatrudnienia. Honoraria w obcej walucie czy możliwość rozliczeń podatkowych poza krajem jest benefitem nie do przecenienia* – komentuje **Joanna Wanatowicz, Dyrektor Zarządzająca Grafton Recruitment.**

Oferowane formy zatrudnienia to zwykle umowa o pracę lub umowę B2B. Możliwość pracy w oparciu o kontrakt proponują przede wszystkim firmy w Warszawie (aż 72,9 proc. wszystkich ofert) oraz we Wrocławiu (70, 6 proc.). Specjaliści IT częściej decydują się na kontrakt B2B, dlatego aktualnie aż 69 proc. ofert stanowią ogłoszenia z możliwością pracy w tej właśnie formule.

Wszystko wskazuje na to, że w kolejnych miesiącach nadal będzie rosła liczba ofert kierowanych do kandydatów, którzy dopiero rozpoczynają karierę w branży. Niedobór specjalistów oraz ich wysokie oczekiwania finansowe sprawiają, że firmy decydują się na zatrudnianie osób bez doświadczenia zawodowego, np. studentów ostatnich lat kierunków informatycznych, mając w planach inwestowanie w ich rozwój. Pozytywnym trendem dla branży jest rosnąca liczba studentów tych kierunków - w roku akademickim 2020/2021 ich liczba zwiększyła się o blisko 4 proc[[1]](#footnote-1).

**Najbardziej pożądani to developerzy**

Największy popyt na poszczególne role w IT utrzymuje się w grupie wysoko wykwalifikowanych specjalistów Software Development. Prym wiodą obiektowe języki programowania, takie jak Java, C# czy Python.

*W porównaniu z analizą Grafton Recruitment z roku 2018, stawki dla programistów Java, C# czy Python wzrosły średnio o 40 proc.* – zauważa **Michał Kramek, Senior Data Analyst, Grafton Recruitment**. *Zwiększa się także zainteresowanie Kotlinem, który ze względu na swoje podobieństwo do Javy, coraz częściej wybierany jest w projektach jako wiodący język programowania* – dodaje.

W kategorii Software Development specjaliści mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe o 17,1 proc. w stosunku do 2020 roku. Jest to największy wzrost ze wszystkich grup objętych zestawieniem wynagrodzeń w sektorze IT.

**Wysokie wynagrodzenia w Helpdesk i Software Development\***

Wynagrodzenia pracowników działów helpdesk utrzymują się na zbliżonym poziomie do 2020 roku, np. w Katowicach na pierwszej linii wsparcia technicznego wynoszą 6,5 tys. zł, a na trzeciej 11 tys. zł brutto. W Warszawie czy we Wrocławiu maksymalne stawki na tych stanowiskach oscylują już pomiędzy 7 tys. zł a 17 tys. zł. W średniej wielkości miastach pracownicy NOC-u mogą liczyć na widełki płacowe 6–9 tys. zł na stanowisku Network Analyst i między 14 tys. zł a 18 tys. zł w przypadku Network Managera. W Warszawie, Poznaniu czy we Wrocławiu zarobki są wyższe i wynoszą 6–10 tys. zł (Analityk) i 14–20 tys. zł (Manager).

Niewątpliwie największy wzrost płac (+17,1 proc.) w stosunku do 2020 roku odnotowali specjaliści Software Development. Stanowisko, na którym wynagrodzenie zwiększyło się aż o 43,24 proc. to Cloud Hybrid Developer, który zarabia obecnie między 23 tys. zł a 30 tys. zł. Na jeszcze wyższe wynagrodzenie – od 28 tys. zł do 35 tys. zł – może liczyć Cloud Hybrid Architect.

*\* kwoty brutto*

 **Wzrost zapotrzebowania na rekruterów IT**

​​​​​Wzrost zapotrzebowania firm na specjalistów IT wywołał reakcję łańcuchową – zespoły rekrutacyjne są przeciążone liczbą obsługiwanych projektów, brakuje rekruterów. Jak wynika z „Raportu Wynagrodzeń IT” Grafton Recruitment, między IV kwartałem 2019 a IV kwartałem 2021 popyt na rekruterów IT wzrósł aż o 195 proc.

*Dla rekruterów IT w ostatnim kwartale 2020 roku oraz styczniu tego roku były 2-3 oferty pracy tygodniowo. W lutym bieżącego roku liczba ta wzrosła już do 5-6 ofert tygodniowo. Są one kierowane nie tylko do doświadczonych specjalistów z poziomu „medior”, „senior”, ale również do osób, które mają kilkumiesięczne doświadczenie w rekrutacjach* – zauważa **Agata Jemioła, Branch Manager Grafton Recruitment.**

**Pełną wersję „Raportu Wynagrodzeń IT” można pobrać za darmo na stronie:** [**https://www.grafton.pl/pl/raport-wynagrodzen-it-2022**](https://www.grafton.pl/pl/raport-wynagrodzen-it-2022)**.**

**O raporcie**

„Raport Wynagrodzeń IT” został przygotowany przez Grafton Recruitment pod koniec I kwartału 2022 roku. Przedstawia zarobki na blisko 130 stanowiskach, z podziałem na 7 lokalizacji. Badanie przeprowadzono na próbie 15 295 kandydatów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych prowadzonych przez Grafton Recruitment oraz 132 firmach współpracujących z agencją.

Raport zawiera komentarze ekspertów dotyczące m.in. aktualnej kondycji sektora IT, trendów w branży w 2022 roku oraz modeli pracy w branży IT. Komentarzy udzielili: Łukasz Lorczak, Cloud Practice Head/Manager praktyki Cloud, Atos; Jakub Jeszke, R&D Manager, Hyland; Mariusz Zieliński, Manager Foss Development Poland; Marta Waligorska, Director Talent Acquisition, Sabre; Marcin Stawarz, Chief Administrative Officer, PGS Software; Magda Chodyniecka, HR Manager, Optiz Consulting; Sebastian Drzewiecki, VP, Country Manager Softserve; Łukasz Starzak, Dyrektor HR, Nokia; Magdalena Brauer, HR Manager, Solw’IT; Anna Cicha, Recruitment Specialist, Apptension; Ewelina Kruszwicka-Gaszyńska, Senior P&C Specialist, Apptension.

**Grafton Recruitment** to międzynarodowa agencja doradcza, zajmująca się rekrutacją specjalistów oraz kadry zarządzającej niższego szczebla. Kompleksowo wspiera projekty typu greenfield, dokonuje analizy planów inwestycyjnych i ekspansji pod kątem potencjału rynku, infrastruktury i zasobów ludzkich. Działa zgodnie z najwyższymi standardami, koncentrując się na efektywności i budowaniu trwałych relacji z firmami i kandydatami. Działa w 9 krajach. W Polsce świadczy usługi od 1997 roku, od 2018 roku jest częścią Gi Group, jednego z globalnych liderów świadczących usługi na rzecz rozwoju rynku pracy. Więcej: [www.grafton.pl](http://www.grafton.pl)

**Kontakt dla mediów:**

**Dorota Zawadzka Monika Gajo**

Communication Manager, rzecznik prasowy Senior Consultant

Gi Group, Polska Marketing & Communications Consultants

E-mail: dorota.zawadzka@gigroup.com E-mail: gajo@mcconsultants.pl

T: +48 692 186 083 T: + 48 662 031 031

1. Dane GUS – Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021 (wyniki wstępne) [↑](#footnote-ref-1)