



Raport Społeczności SysOps i DevOps w Polsce

2023

0 badaniu

Raport Społeczności SysOps i DevOps w Polsce 2023 jest efektem realizacji projektu obejmującego badanie wybranych aspektów życia zawodowego tej grupy specjalistów IT w Polsce.

Mamy nadzieję, że ten raport znacznie przybliży Wam personę polskiego Opsa. W dotychczasowych publikacjach byli oni pomijani lub stanowili niewielką część respondentów, co w konsekwencji przyczyniło się do wręcz mikroskopijnej wiedzy na temat ich potrzeb, wymagań i zawodowych upodobań.

Wierzimy, że wyniki badania będą wskazówkami w działaniach rekrutacyjnych czy HR-owych SysOpsów i DevOpsów oraz pomogą lepiej poznać i zrozumieć ich motywacje, zachowania oraz oczekiwania.

63%

respondentów
to midzi i seniorzy!

281h

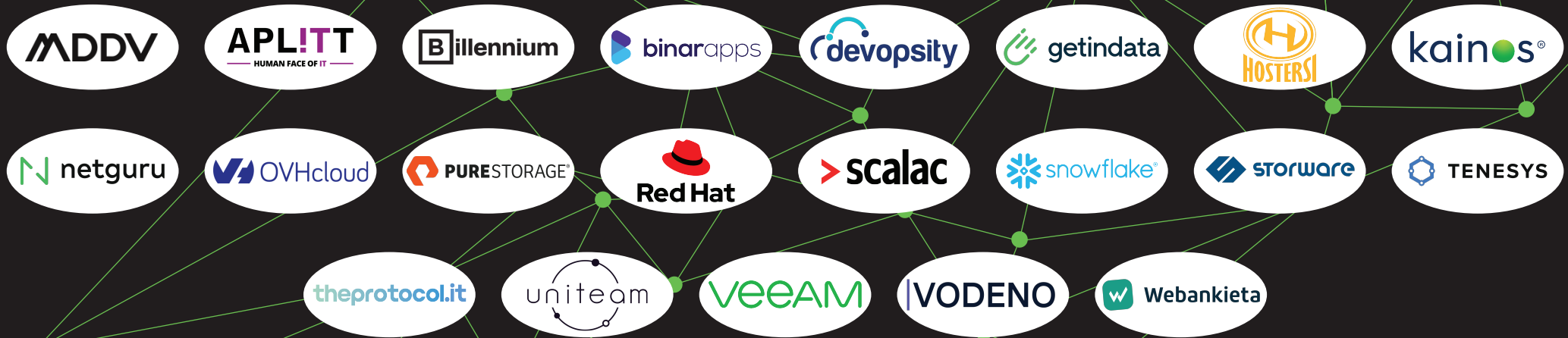
tyle czasu zajęło wypełnienie
wszystkich ankiet

29847

łącna liczba
odpowiedzi

Partnerzy raportu

Partnerzy badania



Partnerzy medialni



Spis treści

• Komentarz otwierający	5
• Umiejętności	6
• Technologie	14
• Rekrutacja	23
• Warunki pracy	30
• Profil badanych	41
• Metodologia	49
• O fundacji	50
• Partnerzy raportu	51

PODSUMOWANIE

Ponad 80% Opsów regularnie poświęca czas na naukę korzystając z kursów, for internetowych, konferencji branżowych i YouTube. Jednak ponad 20% firm nie wspiera pracowników w pozyskiwaniu wiedzy! [\[Patrz umiejętności\]](#)

Opsi wskazali, że najczęściej przydatną umiejętnością w pracy jest Linux/Unix, CI/CD oraz Cloud, Linux/Unix też najczęściej przydaje się im w pracy (74,14%), ale aż 25% respondentów nie pracuje w chmurze.

Dla prawie 70% Opsów wysokość pensji jest kluczowym czynnikiem motywacji (lub jej braku) do pracy. [\[Patrz warunki pracy\]](#)

Spotkania zespołu okazały się jednym z czterech najbardziej angażujących czasowo zadań w pracy.

Opsi najchętniej pracują zdalnie w elastycznych godzinach, jednak wykazali ogromną potrzebę organizacji stacjonarnych integracji.

Chcą też być traktowani jak partnerzy - oczekują jasno określonych celów i zadań, autonomii i docenienia ich pracy. Cenią transparentność i przejrzystość w firmach. [\[Patrz rekrutacja\]](#)

Podczas rekrutacji Opsów najbardziej irytuje brak widełek płacowych oraz szczegółowych informacji o stanowisku/obowiązках.

W raporcie pojawia się dużo pytań wielokrotnego wyboru, dlatego nie wszystkie wykresy sumują się do 100%. [\[Patrz metodologia\]](#)

Komentarz otwierający

Z przyjemnością przedstawiam **Raport Społeczności SysOps i DevOps w Polsce 2023!** To pierwszy i największy dokument stworzony na bazie odpowiedzi setek osób pracujących na stanowiskach, które do tej pory były małym wycinkiem innych badań. Po 8 latach działalności jako SysOps/DevOps Polska zrzeszamy 28 tysięcy specjalistów z branży IT. Część z nich zdecydowała podzielić się swoimi doświadczeniami.

W dzisiejszych czasach, gdy technologie cyfrowe zdominowały wiele aspektów życia, rola Opsów w branży IT nabrała większego znaczenia. Zacieśnia się różnica między administratorami i deweloperami, a dzisiejsze pokolenie DevOpsów mierzy się z nowymi problemami. W poniższym raporcie zbudowaliśmy sylwetkę Opsa od nowa, a także przeanalizowaliśmy aktualne trendy związane z zatrudnieniem osób na te stanowiska.

Badanie podzielone zostało na 4 części: technologie, umiejętności, warunki pracy i rekrutację, co ułatwia zrozumienie i analizę danych. Każda z nich odnosi się do innych aspektów. W rozdziale dotyczącym technologii znajduj



Paweł
Ufnalewski

Prezes Zarządu Fundacji



Państwo informacje dotyczące narzędzi i rozwiązań technologicznych wykorzystywanych na co dzień przez Opsów. Umiejętności skupiają się na kompetencjach niezbędnych do wykonywania zadań. Warunki pracy odnoszą się do czynników, które wpływają na jakość pracy oraz zadowolenie i motywację pracowników. Rekrutacja natomiast dotyczy bezpośrednio procesów rekrutacyjnych.

Mamy nadzieję, że ta kompleksowa i rzetelna analiza będzie cenną wskazówką zarówno dla firm zatrudniających Opsów, jak i dla nich samych. Wszyscy zainteresowani będą mogli poznać różne czynniki wpływające na jakość i satysfakcję z pracy. Być może każdy dowie się o sobie czegoś nowego? Życzę miłej lektury!

Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

Warunki pracy

Profil badanych

Metodologia

Tomasz
Pawul

COO&CTO

infoshare



Biorąc pod uwagę specyfikę pracy oraz zakres wymaganej wiedzy specjaliści DevOps, kształcą się nieustannie, często nie oddzielając procesu zdobywania nowej wiedzy od realizacji zadań. Wskazują na to główne źródła wiedzy (YouTube, fora, blogi i strony internetowe), gdzie poszukiwane są informacje i wskazówki niezbędne do realizacji bieżących zadań.

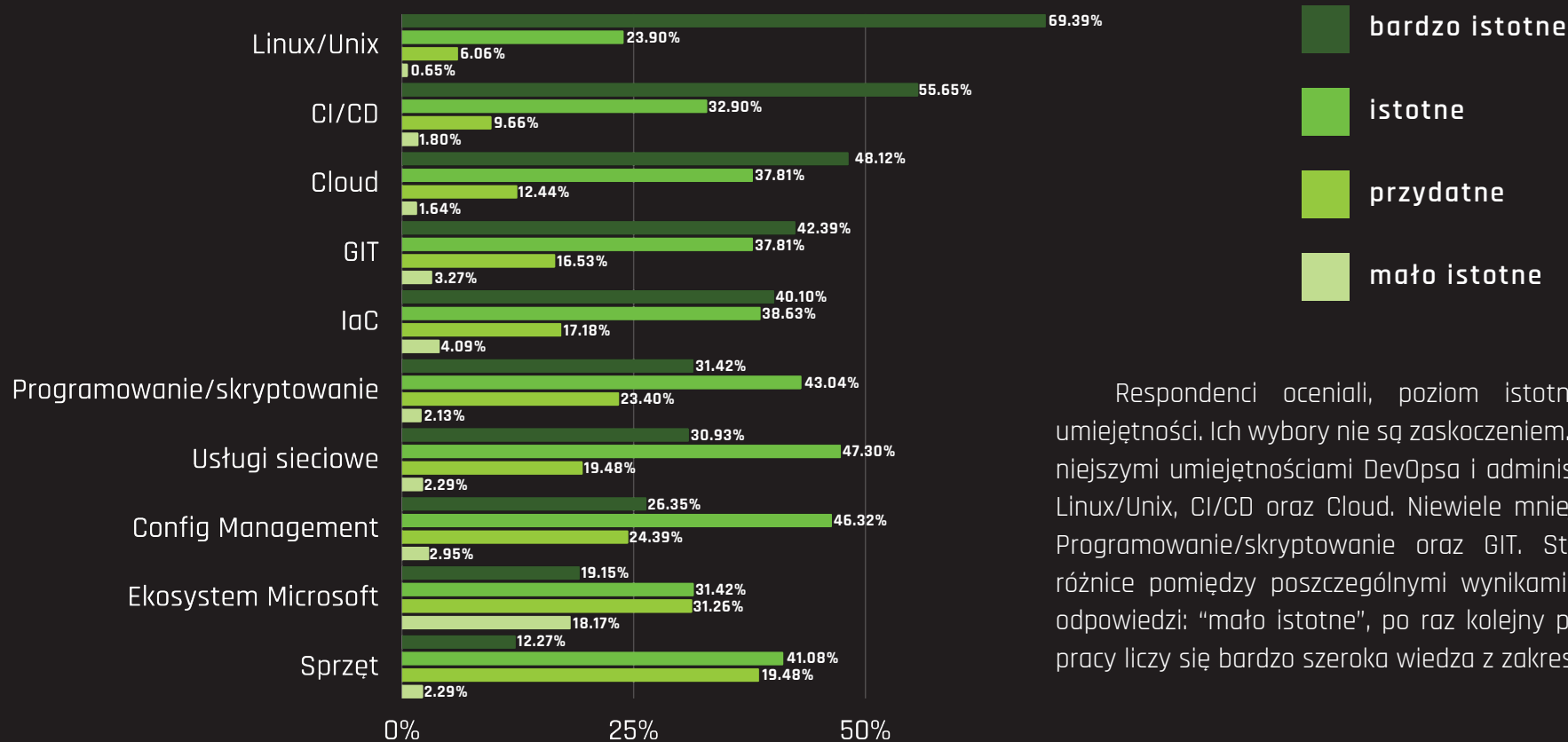
Tak zdobywane umiejętności są cenne i ważne, jednak muszą być wspomagane i uzupełniane ciągłym rozwojem w zakresie nowych technologii, komponentów, bibliotek i procesów. Uczestnictwo w szkoleniach czy konferencjach pozwala

poznać nowe, światowe trendy od specjalistów i praktyków pracujących w zaawansowanych technologicznie firmach. Networking i rozmowy z uczestnikami i prelegentami umożliwiają natomiast skonfrontowanie stosowanych rozwiązań i wymianę doświadczeń. Warto ponieść koszt finansowy i czasowy, aby zdobyć nowe punkty widzenia, czy nawet dać impuls do wprowadzania nowych, wydajniejszych technologii i rozwiązań.

PODSUMOWANIE

DevOps i administrator IT muszą wykazać się szerokim wachlarzem umiejętności. Postanowiliśmy przyjrzeć się tym, które najczęściej są wykorzystywane w pracy oraz jakie źródła podnoszenia kwalifikacji są najchętniej wykorzystywane przez tę grupę. To wskazówka, jak można wesprzeć swoich pracowników w tym aspekcie.

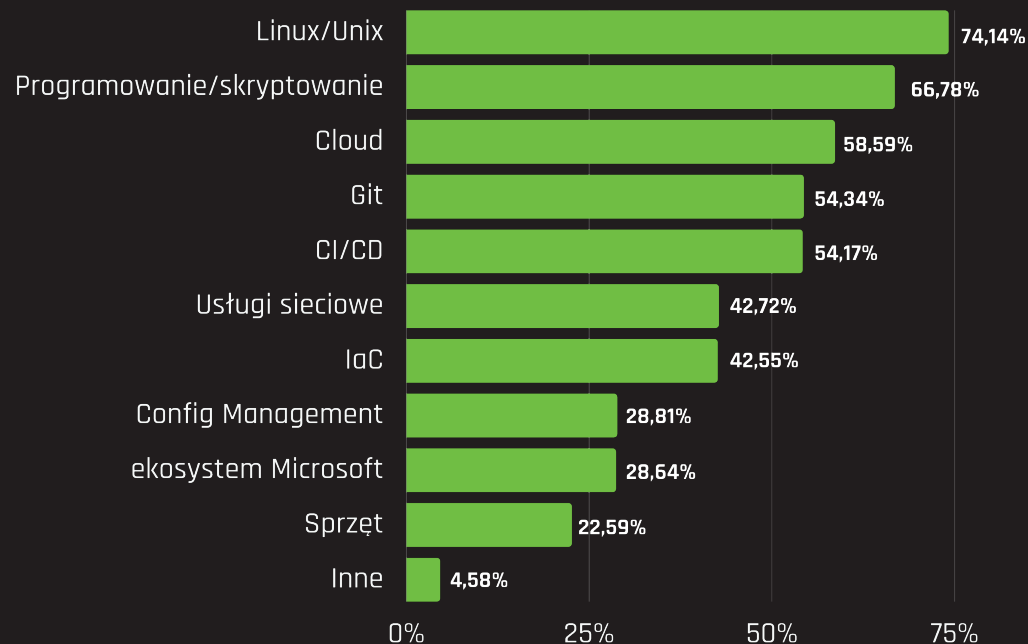
Oceń istotność umiejętności DevOpsa



Respondenci oceniali, poziom istotności poszczególnych umiejętności. Ich wybory nie są zaskoczeniem. Wskazali, że najistotniejszymi umiejętnościami DevOpsa i administratora IT są kolejno: Linux/Unix, CI/CD oraz Cloud. Niewiele mniej wskazań miały IaC, Programowanie/skryptowanie oraz GIT. Stosunkowo niewielkie różnice pomiędzy poszczególnymi wynikami oraz znikoma liczba odpowiedzi: "mało istotne", po raz kolejny potwierdzają, że w tej pracy liczy się bardzo szeroka wiedza z zakresu IT.

Jakie umiejętności najbardziej przydają Ci się w pracy?

[odpowiedzi otwarte]

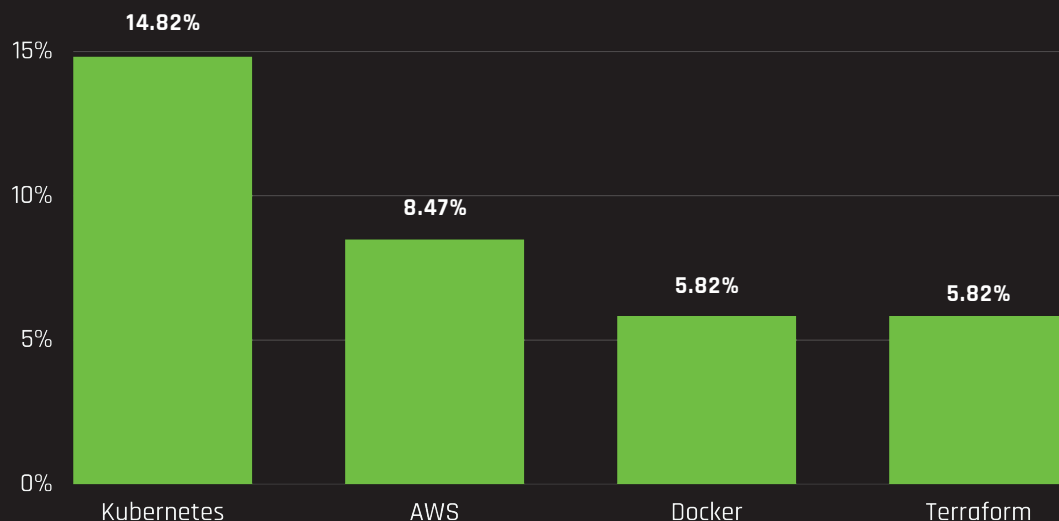


umiejętność planowania
mainframe networking
oracle db terraform
kubernetes
common sense cierpliwość
doświadczenie w wychowywaniu dzieci
networking power bi
zabbix

Wyniki zaskakują, ponieważ nie pokrywają się 1:1 ze wskazaniami z poprzedniego pytania. Fakt, że w pracy administratora IT i DevOpsa kluczowa jest znajomość Linuxa/Unixa nie dziwi, ale trochę zaskakuje, że znajomość programowania i skryptowania uznano za ważniejszą niż cloud.

Czego obecnie uczysz się w pracy?

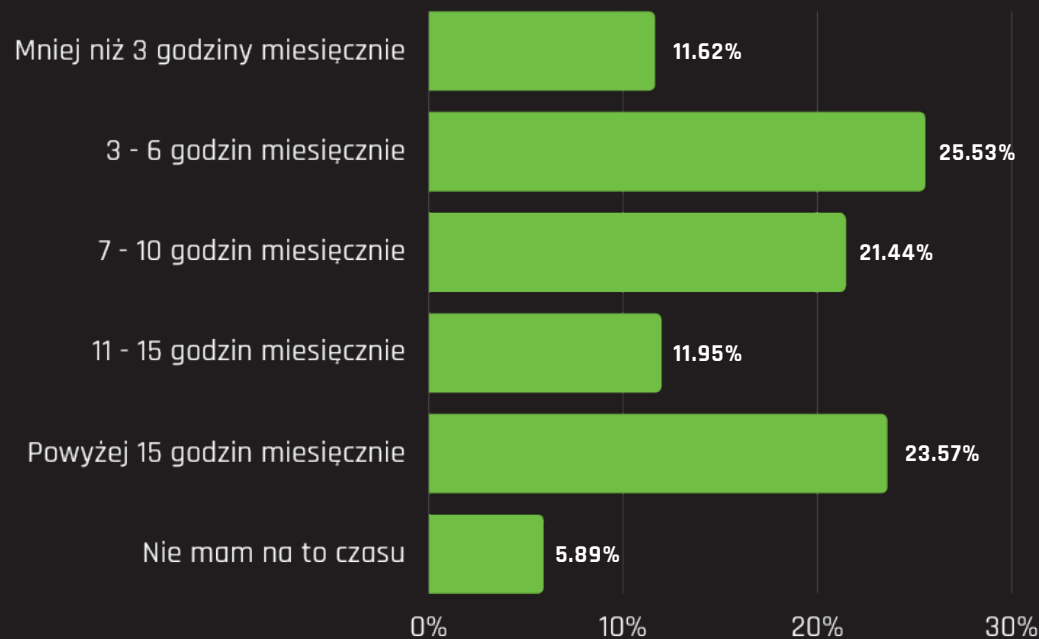
[odpowiedzi otwarte]



W pytaniu otwartym respondenci podzielili się informacjami o tym, czego obecnie uczą się w pracy. Spośród kilkuset odpowiedzi najpopularniejszą był Kubernetes. Liczne odpowiedzi wskazywały na: AWS-a, Dockera, Terraforma, IaC, Pythona oraz Security.



Ile czasu miesięcznie poświęcasz na poszerzanie umiejętności?

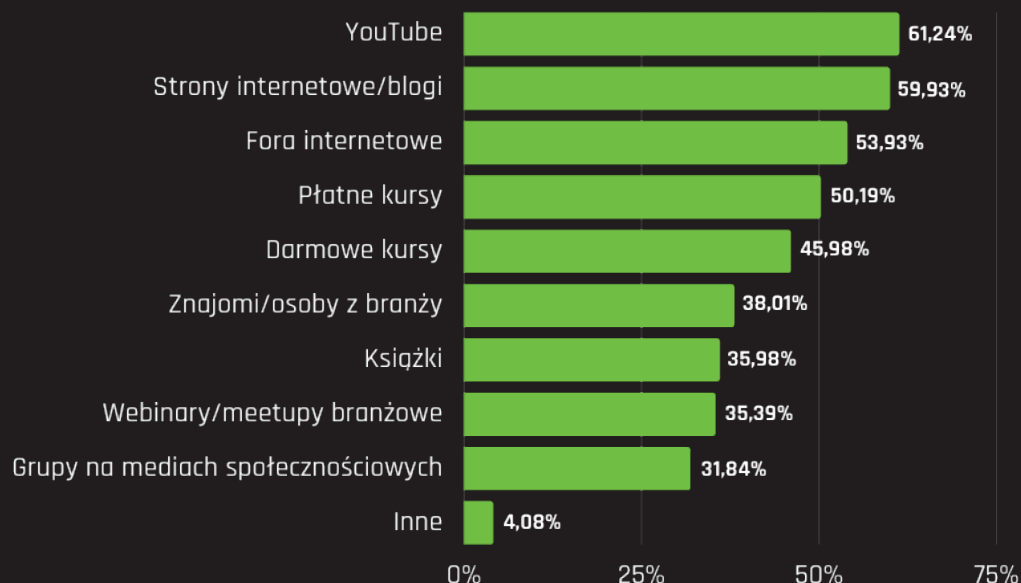


Ankietowani pracują w środowiskach, które wymagają ciągłego doskonalenia się.

Badanie pokazało, że czas poświęcony na naukę jest kwestią bardzo indywidualną. Zdecydowana większość respondentów poświęca minimum 3 godziny miesięcznie na poszerzanie umiejętności. Oczywiście, można śmiało założyć, że ten czas nie rozkłada się równomiernie w skali roku i każdy indywidualnie definiuje naukę. Ale 10 minut przed snem z prelekcją SysOps/DevOps Polska na [YouTube](#) to już ponad 5h miesięcznie ;).

Skąd najchętniej czerpiesz wiedzę?

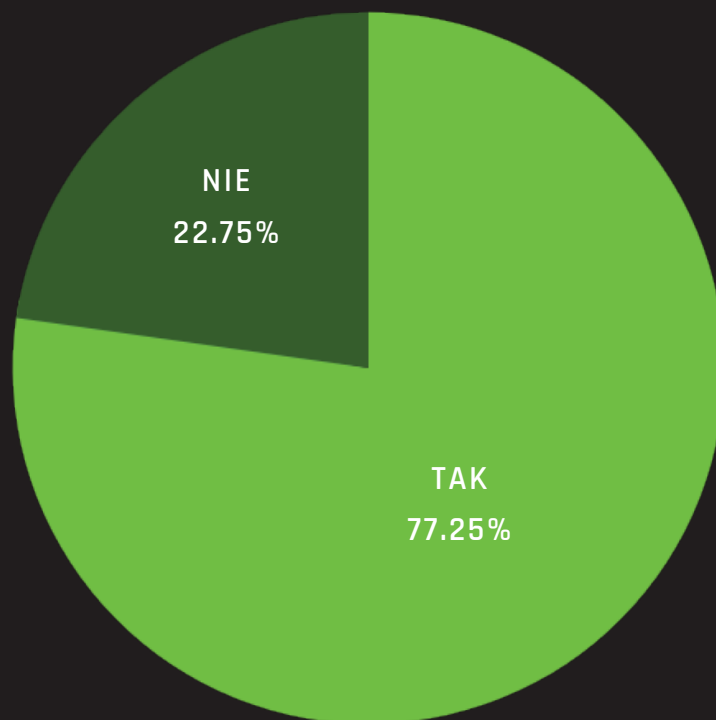
[odpowiedzi otwarte]



twitter
knowledge
darknet sharing
dokumentacja
medium samodzielne zamknięte
kombinowanie grupy
open AI

Odpowiedzi na to pytanie potwierdzają siłę internetu w kontekście edukacji. Wśród najpopularniejszych źródeł wiedzy respondenci wskazali: YouTube, fora oraz strony internetowe i blogi. Dużą popularnością cieszą się również kursy: płatne (49,75%) i darmowe (45,17%), a w odpowiedziach otwartych pojawił się niezwykle istotny aspekt czerpania wiedzy bezpośrednio z dokumentacji.

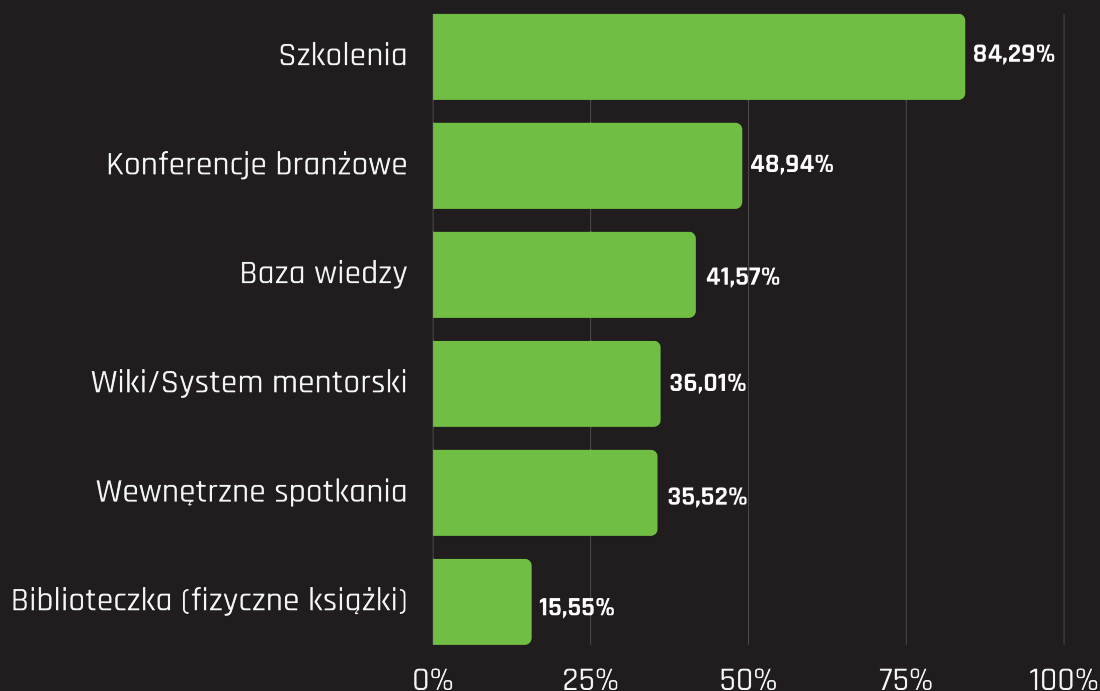
Czy pracodawca ułatwia Ci zdobywanie wiedzy i daje Ci taką możliwość?



Blisko 78% respondentów odpowiedziało, że może liczyć na wsparcie pracodawcy w pozyskiwaniu wiedzy. To dobry wynik, który pozytywnie wpływa na wizerunek przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę bezpośrednie przełożenie wiedzy i umiejętności pracowników na jakość usług i produktów oferowanych przez firmy, niepokoi fakt, że blisko 23% organizacji nie widzi takiej potrzeby. Takie podejście może się przyczynić do dużej rotacji pracowników na stanowiskach technicznych.

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki, zdecydowanie warto wspierać pracowników na drodze edukacji i rozwoju.

Jakie wsparcie pracodawcy w pozyskiwaniu wiedzy jest dla Ciebie atrakcyjne?



Pracownicy najbardziej doceniają pracodawców za możliwość udziału w szkoleniach (84,29%), chętnie uczęszczają na konferencje branżowe (48,94%) oraz korzystają z dostępnych w pracy baz wiedzy (41,57%). Jak pokazujemy w dalszej części raportu, to wsparcie w rozwoju jest jednym z elementów najbardziej cenionym przez pracowników.

ZAPAMIĘTAJ!

Udostępniaj pracownikom możliwość udziału w konferencjach i regularnie zapewniaj potrzebne w zespołach szkolenia.

Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

Warunki pracy

Profil badanych

Metodologia

Mariusz
Dalewski

CEO & Co-Owner

MDDV



Wyniki badań wydają się potwierdzać istotne wyzwania, przed którymi stoją osoby zarządzające infrastrukturą IT. Od pracowników wymaga się naprawdę różnorodnych umiejętności. Od programowania czy wykorzystywania języków skryptowych poprzez usprawnianie pracy serwerów, aż po zarządzanie chmurą. Kariera Opsa jest bardzo wymagająca, dlatego uważam, że należy doceniać jego umiejętności, wiedzę i doświadczenie.

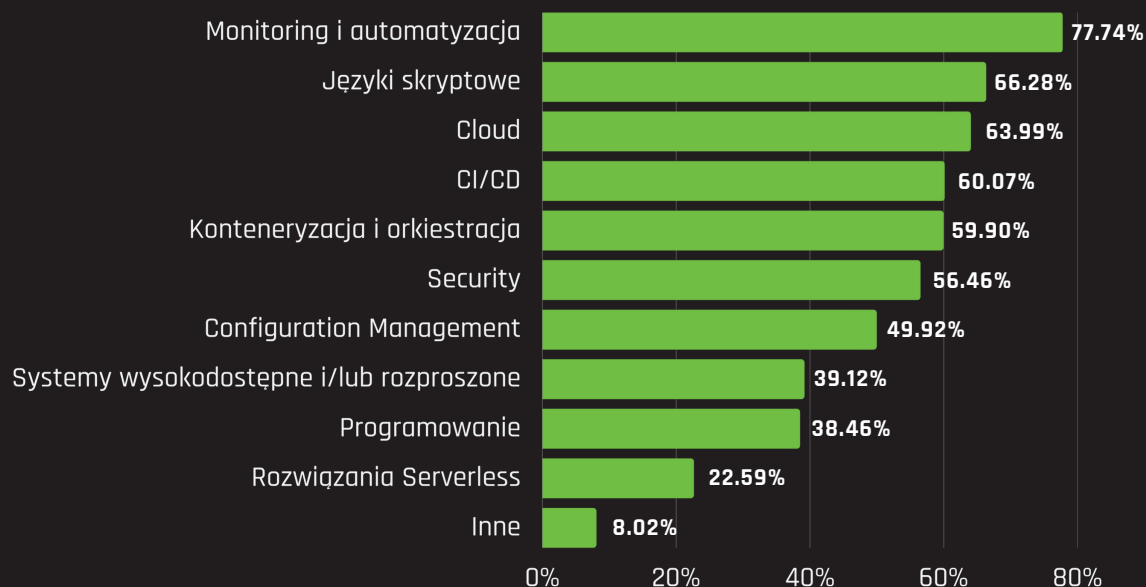
Badanie wykazało, że m.in. Kubernetes jest najpopularniejszym narzędziem do konteneryzacji i orkiestracji. Jest to zgodne z ogólnymi trendami i wydaje się, że ta technologia będzie szybko

rozwijać się w przyszłości. Najpopularniejszymi chmurami wśród respondentów nadal pozostaje Azure, AWS oraz GCP. Jednak ciekawy jest fakt, że aż 25% respondentów nie pracuje w chmurze. Może to wynikać z różnych powodów - niektóre organizacje jeszcze nie przeszły na chmurę z obawy np. o koszty migracji. Jednakże, patrząc na ogólne trendy, można przypuszczać, że w przyszłości coraz więcej firm będzie z niej korzystało.

PODSUMOWANIE

Nie sposób pokusić się o budowanie sylwetki administratora IT i DevOpsa bez pytań o technologie. Dlatego pokażemy, jakie dziedziny IT są najczęściej wykorzystywane w codziennej pracy oraz jakie technologie są najchętniej wykorzystywane do poszczególnych zadań.

Jakie dziedziny wiedzy IT wykorzystujesz na co dzień w swojej pracy?



Wybór używanych na co dzień technologii zależy od bardzo wielu czynników, m.in. potrzeb technologicznych organizacji. Przez to nie da się określić "idealnego" stack'u technologicznego, a DevOps i administratorzy w trakcie swojej kariery zawodowej wykorzystują szeroką gamę umiejętności. Niewielkie różnice pomiędzy wskazaniami respondentów pokazują, że zarówno DevOps, jak i administratorzy IT, mają w swoich organizacjach zazwyczaj bardzo szeroki zakres obowiązków - obejmujący monitoring i automatyzację (77,74%), wykorzystanie języków skryptowych (66,28%), pracę z chmurą m.in. publiczną (63,99%), ale też zapewnienie bezpieczeństwa IT (56,46%).

ZAPAMIĘTAJ!



Stanowiska Opsów wymagają szerokiej gamy umiejętności i wiedzy z różnych dziedzin, które nieustannie wymagają aktualizacji.

Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy?

Aby określić popularność poszczególnych rozwiązań, wybraliśmy te najbardziej znane i podzieliiliśmy je na poszczególne kategorie. Jeśli chodzi o konteneryzację i orkiestrację wciąż najpopularniejsze są Docker (65,63%) oraz Kubernetes (51,88%). W przypadku zarządzania konfiguracją zdecydowanie najwięcej osób korzysta z Ansible (55,97%). W pracy z rozwiązaniami CI/CD najczęściej wykorzystywany jest GitLab (47,79%) oraz Jenkins (36,66%). Jeśli chodzi o GIT, ankietowani najczęściej wykorzystują dwa narzędzia: GitHub (52,86%) i GitLab (47,95%). W przypadku wirtualizacji najpopularniejsze okazały się VMware (43,21%) oraz Hyper-V (32,90%). Wśród chmur niezmiennie najpopularniejsze są Azure (46,48%) oraz AWS (44,52%).

Przy wszystkich pytaniach o technologie zwraca uwagę fakt, jak wielu respondentów wykorzystuje w pracy mniej powszechne rozwiązania. Najwyraźniej widać to w przypadku narzędzi do security i hostingu.

W obu przypadkach ponad 75% ankietowanych nie korzysta z żadnych wskazanych przez nas rozwiązań (najpopularniejsze narzędzie security: Snyk - 11,64%, czołowy hosting to OVHcloud - 19,31%). To wyraźnie pokazuje, że w tych segmentach konkurencja wciąż jest duża, a odbiorcy usług i narzędzi śmiało korzystają z prawa wyboru.

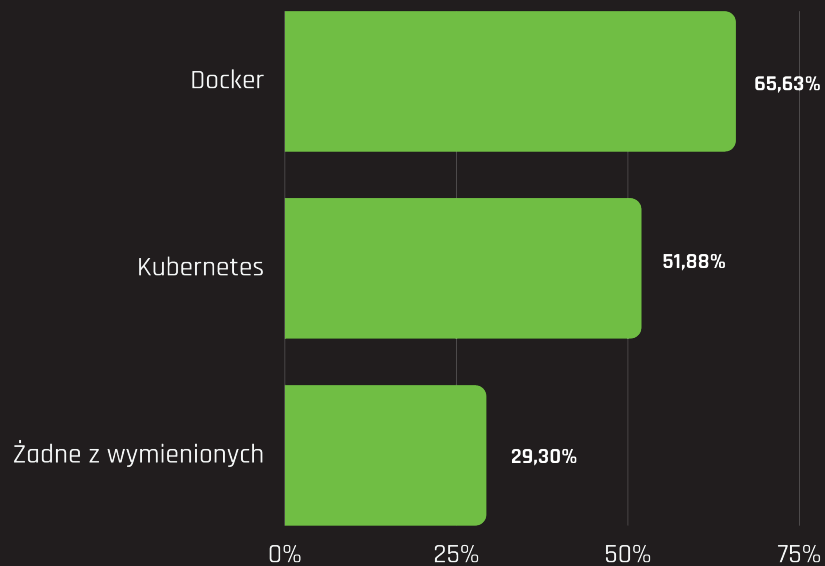
ZAPAMIĘTAJ!



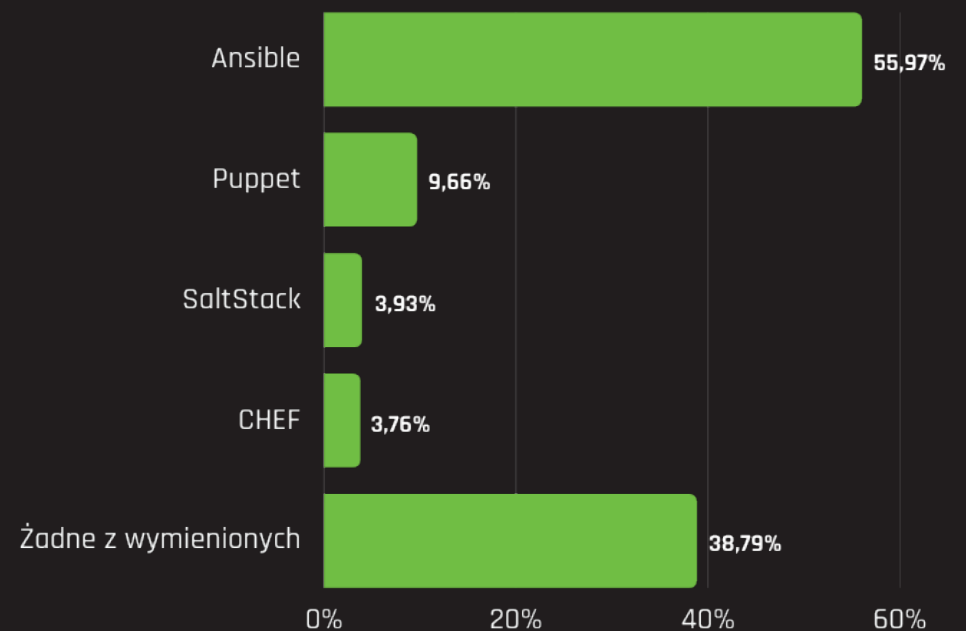
Niektóre segmenty rynku technologicznego wciąż są otwarte na konkurencyjne narzędzia, dlatego cały czas możemy się spodziewać nowych rozwiązań.

Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy?

konteneryzacja i orkiestracja



Configuration Management



Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

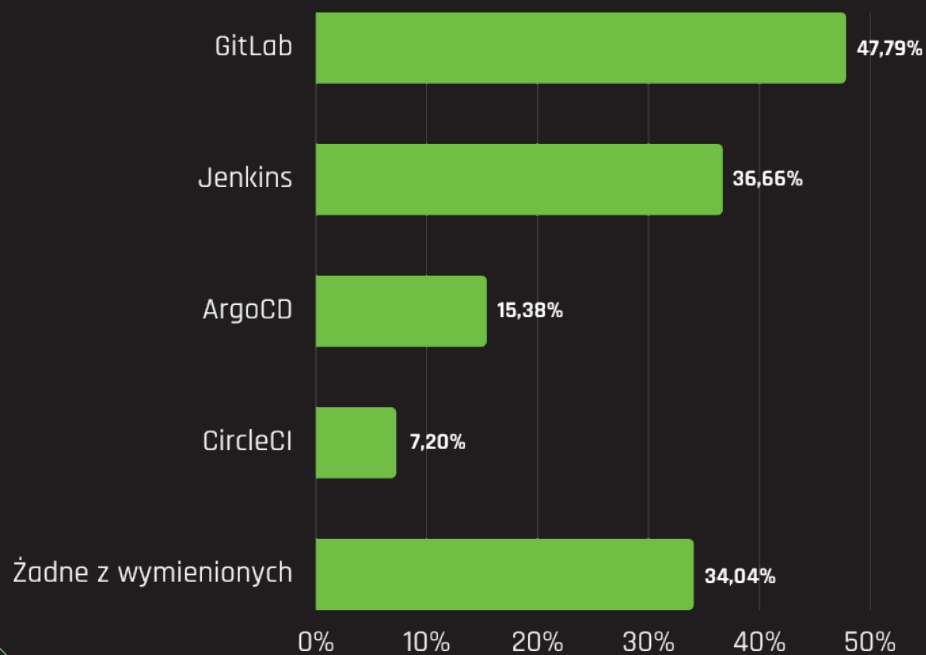
Warunki pracy

Profil badanych

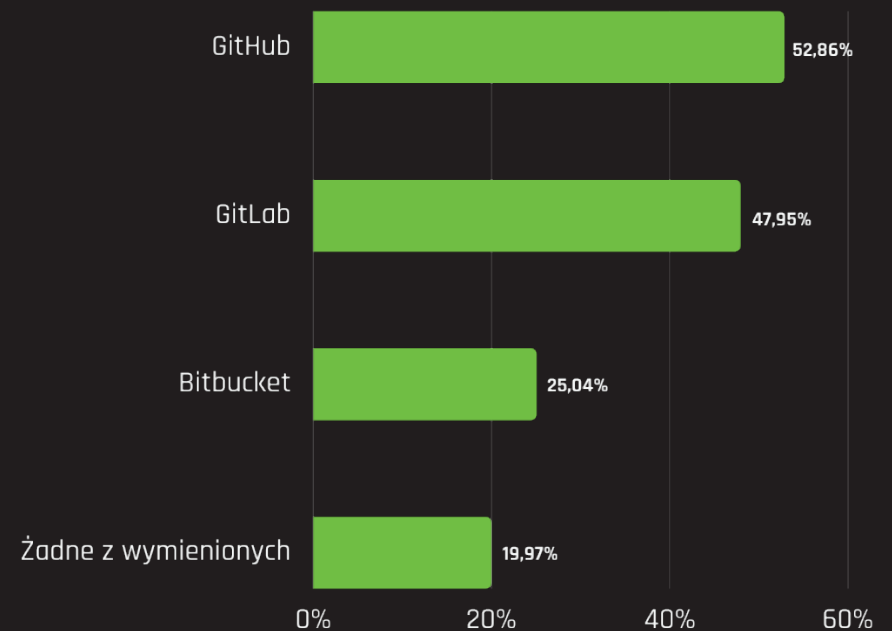
Metodologia

Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy?

systemy CI/CD

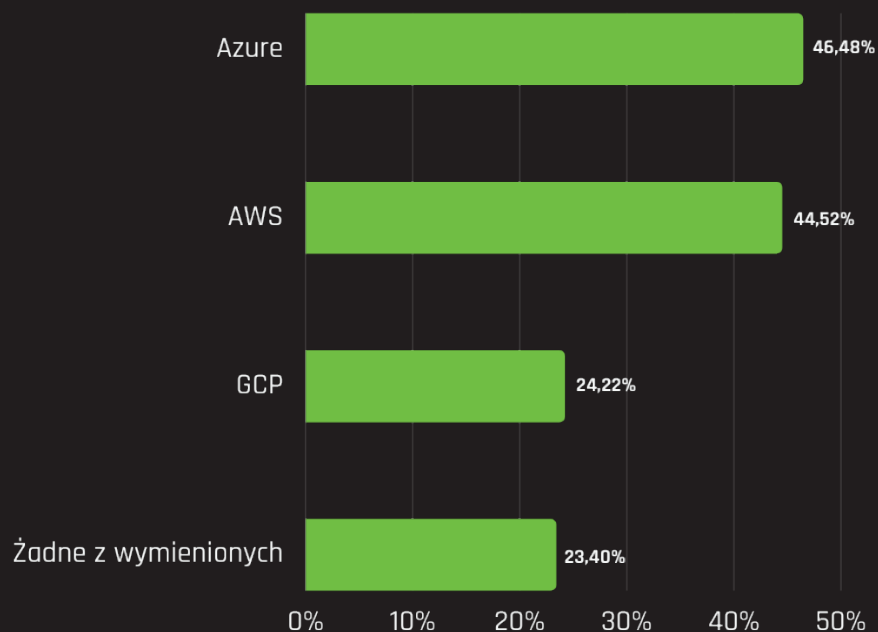


GIT

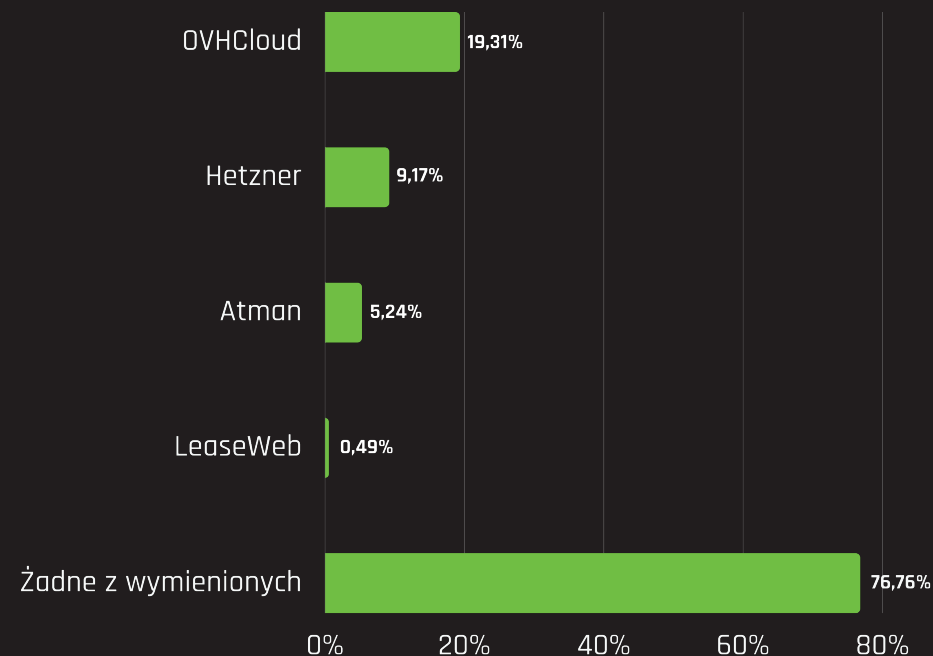


Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy?

chmury



hostingi



Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

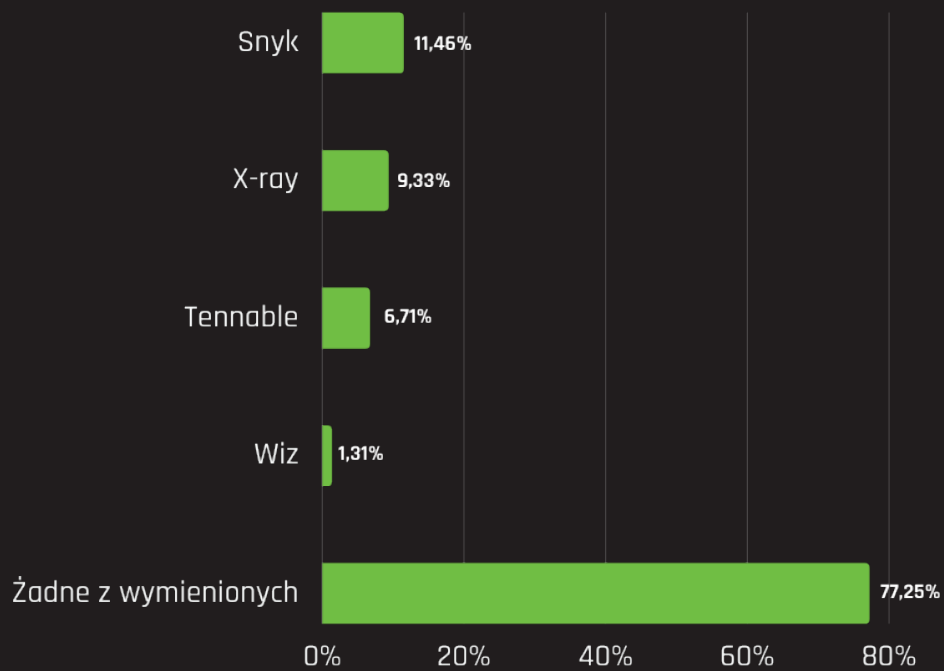
Warunki pracy

Profil badanych

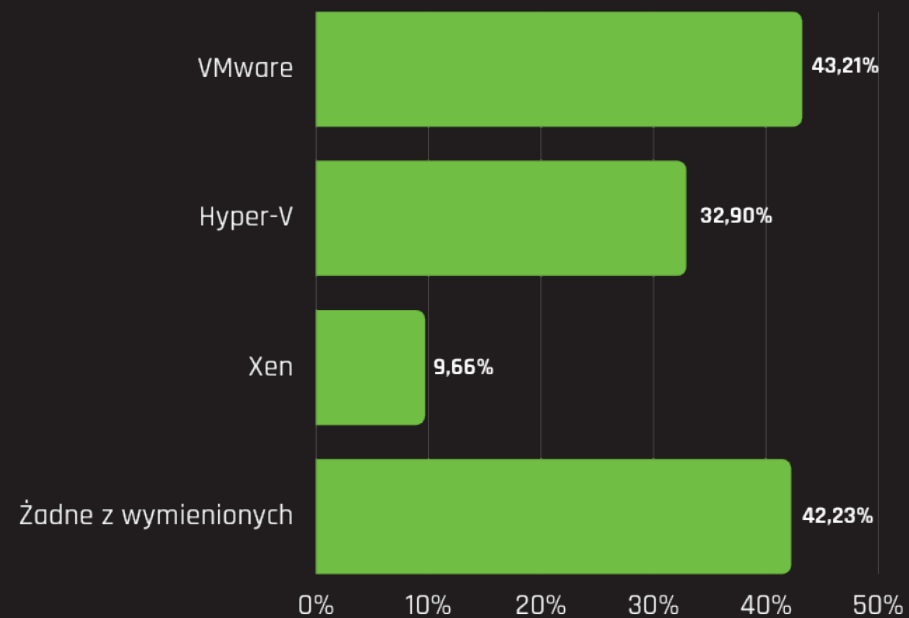
Metodologia

Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy?

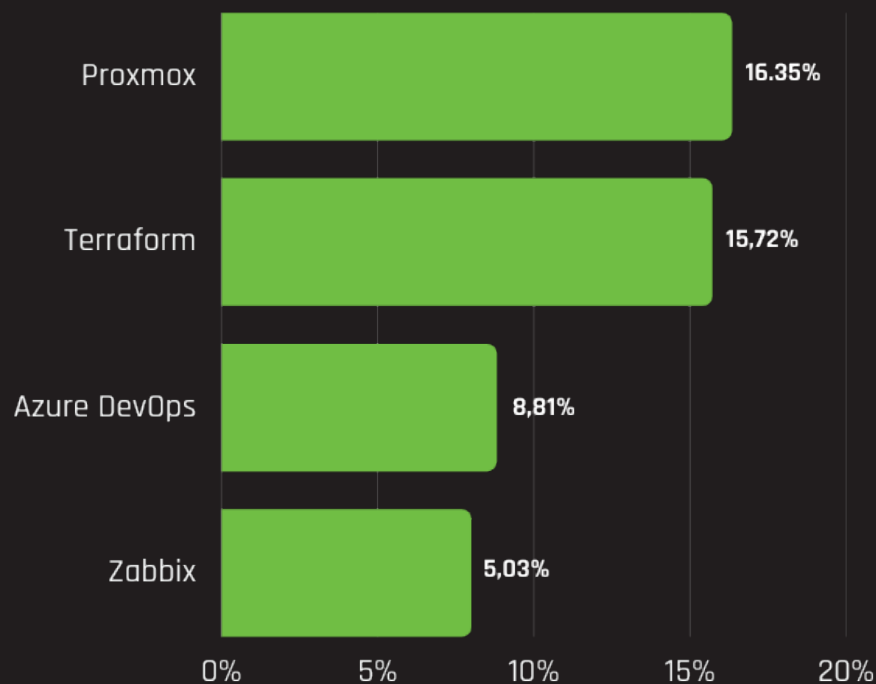
security



wirtualizacja



Z jakich technologii/narzędzi korzystasz w pracy? [ogólne]

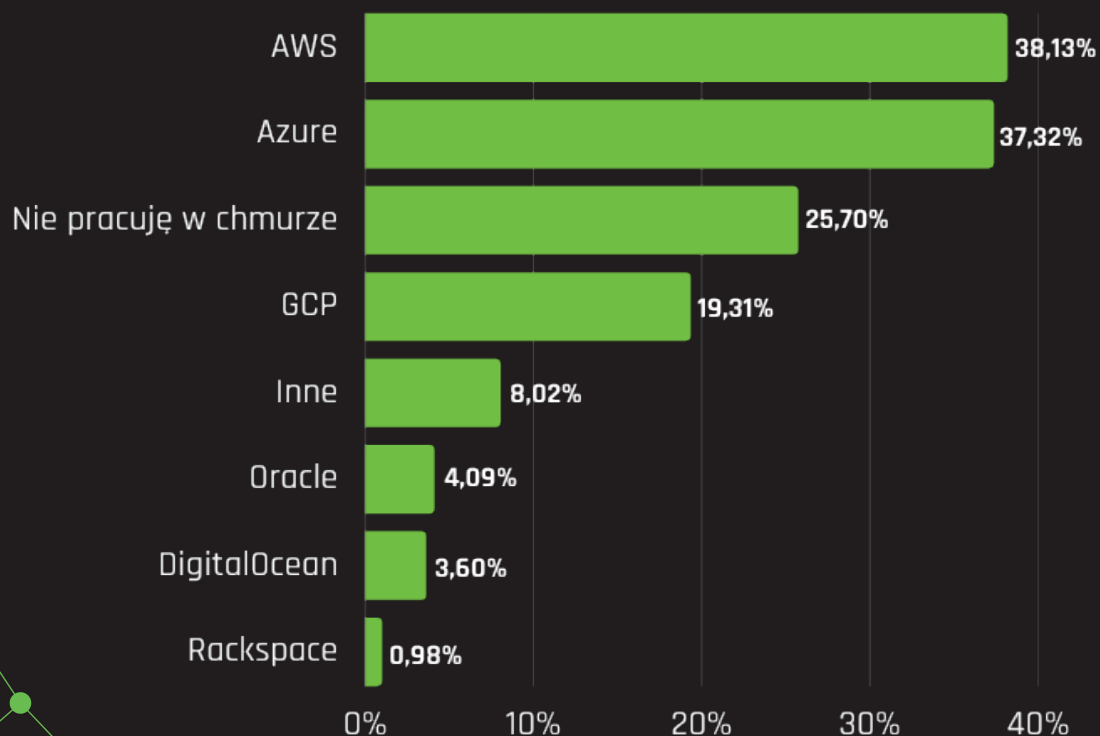


Ankietowani mieli możliwość uzupełnić nasze pytanie o własne odpowiedzi. Wyłoniło się z nich kilka niewymienionych wcześniej technologii, które są codziennością ankietowanych. Najczęściej wymieniany był Proxmox (16,35%), Terraform (15,72%) oraz Azure DevOps (8,81%). Znalazły się też tu m.in. Zabbix, Terra-grunt, SonarQube, Python i Powershell oraz Grafana.

[odpowiedzi otwarte]



Czy na co dzień pracujesz w chmurze? Jeżeli tak, to jakiej?



Badanie ujawniło, że aż 25% ankietowanych na co dzień nie pracuje w chmurze - koncentrują się na innych zadaniach lub organizacja, w której są zatrudnieni nie korzysta z rozwiązań cloudowych. Najpopularniejsi vendorzy to - tak samo, jak wcześniej - Azure, AWS i GCP. Wśród odpowiedzi otwartych pojawiały się też Openstack, scaleway czy Nokia Cloud i Alibaba Cloud.

[odpowiedzi otwarte]

OwnCloud, NextCloud
 aws linode
 packer openstack
 własne środowisko sporadycznie pracuję z chmurą
 grafana cloudflare
 scaleway openstack
 VMware cloud jestem dostawcą
 własna + nutanix usług chmurowych
 hetzner cloud ali
 borg private cloud

Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

Warunki pracy

Profil badanych

Metodologia

Piotr
Trzmiel

Head of Growth

theprotocol.it



Rekrutacja wartościowych talentów w IT wymaga od pracodawców przede wszystkim pełniejszego zrozumienia specyfiki tej grupy. Dane z platformy rekrutacyjnej the:protocol, stworzonej przez Grupę Pracuj dla branży tech, pokrywają się z raportem Fundacji SysOps/DevOps Polska. Weryfikując oferty pracy, specjaliści IT zwracają uwagę na trzy główne informacje. To widełki zarobków, tryb pracy i opisy projektów. Widać wyraźnie, że przewagą mogą być nie tylko warunki finansowe, ale także rozwój i aspekty miękkie, wpływające na atmosferę pracy. DevOps, jak wszyscy doświadczeni specjaliści IT, nie chcą uczestniczyć w rekrutacjach „w ciemno”. Nazwa czy wielkość firmy nie jest dla nich największym wabikiem. Liczą się konkrety, a wśród nich także szczegółowe opisy

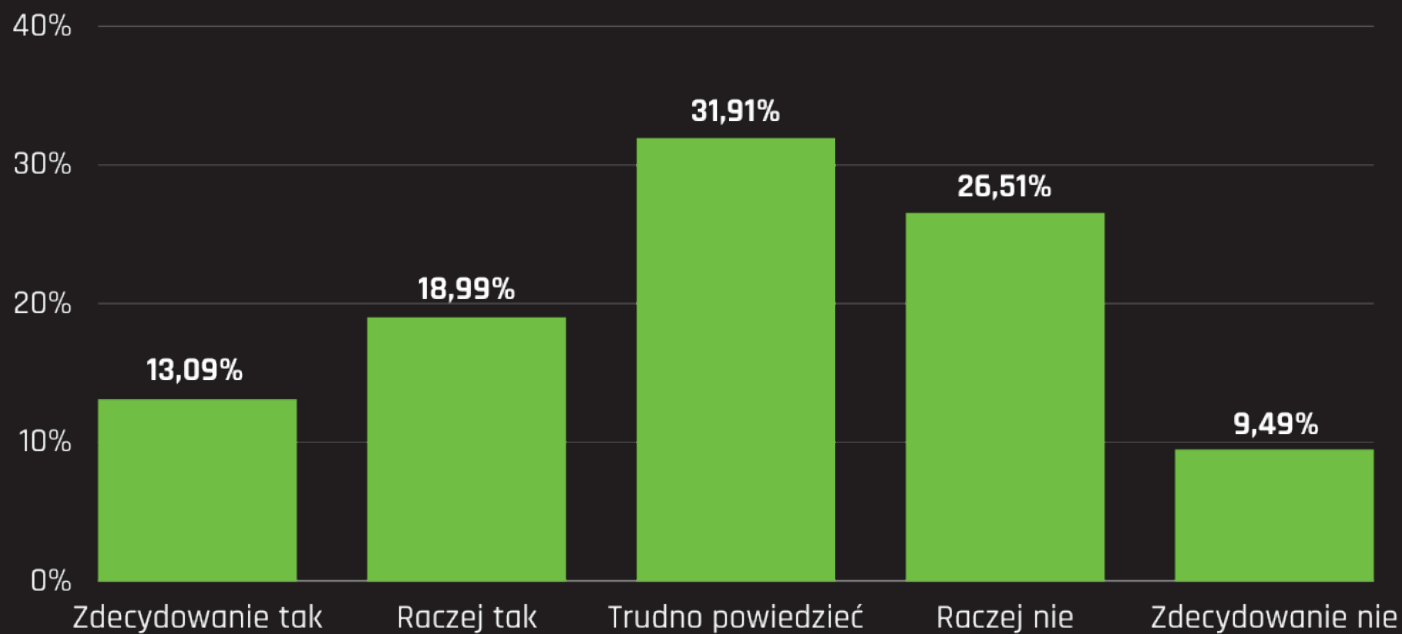
projektów i zespołów, do których mieliby dołączyć. Z kolei dla pracodawców poszukujących specjalistów, miara sukcesu to nie liczba otrzymanych CV, a ich jakość. W interesie obu grup jest zatem, aby oferty na tego typu stanowiska zawierały jak najwięcej konkretów i szczegółów.

Warto zwrócić także uwagę na to, że w odpowiedziach badanych pojawiały się takie postulaty jak „transparentność”, „przejrzystość” czy „elastyczność”, bo dla tej grupy kwestia otwartej, partnerskiej komunikacji z pracodawcą ma duże znaczenie. Organizacje gotowe na to i faktycznie oferujące takie standardy, powinny je zatem umiejętnie uwypuklać podczas rekrutacji.

PODSUMOWANIE

Ponad 30% specjalistów jest otwarta na zmianę pracy. To jeden z pierwszych wniosków, który się wyłania z tej części badania. I choć głównym motywatorem są wyższe zarobki, to dużą rolę odgrywa również sam proces rekrutacyjny.

Czy jesteś aktualnie zainteresowany(-na) zmianą pracy?



Odpowiedzi na to pytanie rozłożyły się niemal po równo (zainteresowani: 32%, niezainteresowani: 36%, nie ma zdania: ok. 32%). Z jednej strony to dobra wiadomość dla pracodawców poszukujących specjalistów - spora grupa z nich jest otwarta na zmiany. Z drugiej - jednak jest to sygnał, że warto zwrócić uwagę na poziom satysfakcji z pracy w swoich organizacjach.

Co może Cię skłonić do zmiany pracy?



Jak przekonać nieprzekonanych? Wyższymi zarobkami! Pamiętajmy jednak, że to nie jedyny element przetargowy (badani mieli możliwość zaznaczenia maksymalnie 4 odpowiedzi). Tuż za kwestiami finansowymi, praktycznie na równi zestawiono: możliwość nauki i samodoskonalenia, elastyczność pracy (np. praca zdalna, ruchomy czas pracy itp.) oraz technologie stosowane w firmie. Zapewnienie specjalistom IT możliwości rozwoju, elastyczności pracy i zadowalającej pensji, może skutecznie wydłużyć czas współpracy.

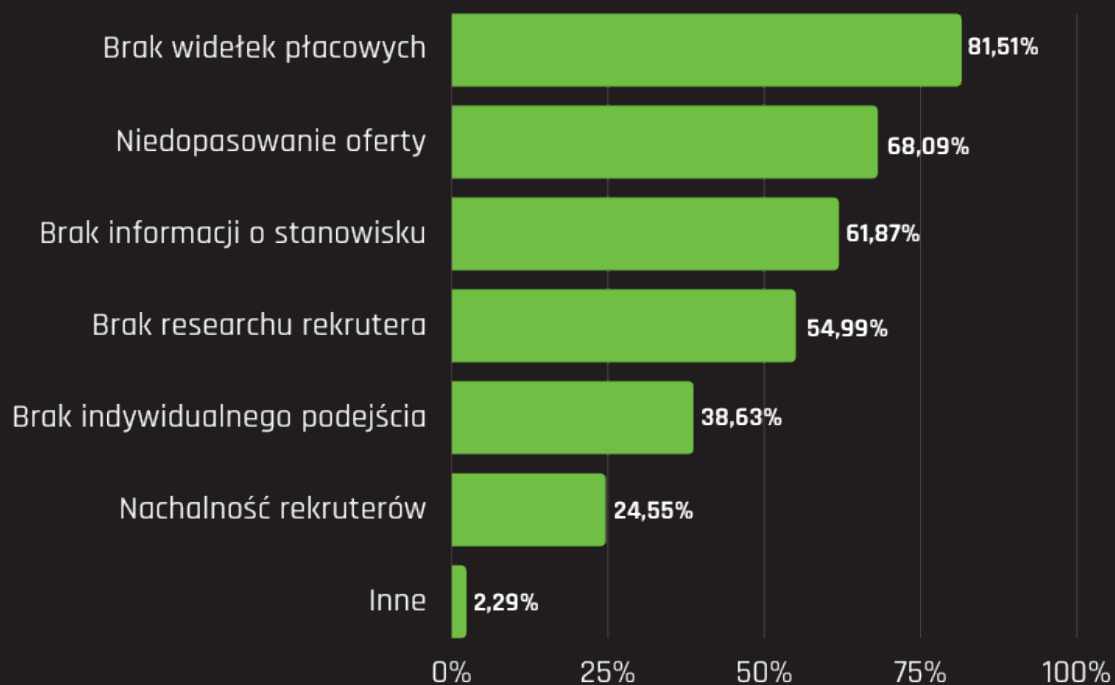
Co ciekawe, blisko 27% osób, które we wcześniejszym pytaniu zaznaczyły, że nie wiedzą czy chcą zmienić pracodawcę, również rozważyłyby to, gdyby w grę wchodziła wyższa pensja (27,65%) oraz możliwość samodoskonalenia (12,95%), technologie stosowane w firmie (12,48%) oraz elastyczny czas pracy (12,16%).

Na co zwracasz uwagę przy wyborze firmy, dla której będziesz pracował(a)?



Odpowiedzi na to pytanie w dużej mierze pokrywają się z wcześniejszymi wynikami, ale gdy respondenci mają możliwość wielokrotnego wyboru, różnica między wskazaniami na poziom zarobków (90,34%), elastyczność pracy (80,85%) oraz możliwość rozwoju (62,85%) znacznie się zmniejsza.

Które z poniższych działań irytują Cię przy zaproszeniu do procesu rekrutacyjnego?



Respondentów najbardziej irytuje brak widełek płacowych - taką odpowiedź zaznaczyło ponad 80% osób. Następnie wspominali o niedopasowanych ofertach pracy, które często otrzymują np. za pośrednictwem LinkedIna. Irytuje ich również brak szczegółowych informacji o stanowisku/obowiązках, które są dla nich niezbędne w podjęciu decyzji. Badanie wyraźnie pokazuje, że ankietowani oczekują traktowania po partnersku w trakcie trwania procesów rekrutacyjnych.

ZAPAMIĘTAJ!

Umieść wszystkie istotne informacje w ogłoszeniu o pracę, a oszczędzisz czas swój i potencjalnych pracowników oraz będziesz miał pewność, że na ogłoszenie odpowiedzą osoby realnie zainteresowane stanowiskiem.

Co najbardziej Cię irytuje w toczących się procesach rekrutacyjnych?



Podczas rekrutacji niejawne widełki płacowe irytują mniej niż brak feedbacku. Jego pominięcie zdecydowanie zraża do firmy. Podobnie jak zbyt rozbudowane i długotrwałe procesy rekrutacyjne.

ZAPAMIĘTAJ!

Zaplanuj proces rekrutacyjny tak, aby był możliwie sprawny dla obu stron. Zadbaj o odpowiednią komunikację. Na początku przekaz pracownikowi wszystkie niezbędne informacje, które go interesują. Po procesie koniecznie prześlij informację zwrotną.

Czego Ci brakuje na rynku pracy?

ofert na
niepełny etat
ciekawych projektów/wyzwań
szans dla juniorów
widówek zrozumienia
płacowych roli devopsa

prostych zasad zatrudnienia bez pokręconych zasad
bonusów, np akcje firm często są przekombinowane

transparentności ofert pracy
kompetentnych dla MLOps
rekruterów

Respondenci chętnie dzielili się swoimi opiniami dotyczącymi udoskonalenia rynku. Wśród odpowiedzi najczęściej przewija się czterodniowy tydzień pracy, potrzeba standaryzacji procesów rekrutacyjnych oraz klarownych informacji, przejrzystości rynku oraz mniej szablonowego podejścia do pracowników i zatrudnienia. To pokazuje, że potencjalni pracownicy chcą mieć możliwość weryfikacji pracodawcy oraz samej oferty. Warto pamiętać, że rekrutacja to proces dwustronny, a - jak pokazuje nasze badanie - pracownicy oczekują partnerstwa w tej relacji biznesowej.

Umiejętności

Technologie

Rekrutacja

Warunki pracy

Profil badanych

Metodologia

Agnieszka
Kaczor



HR Manager



Warunki pracy SysOpsów i DevOpsów mogą się ogromnie różnić w zależności od miejsca pracy czy konkretnego projektu, w którym bierze się udział. Nasze badanie potwierdziło, że warunki pracy mają kluczowe znaczenie przy wyborze pracodawcy oraz decyzji o zmianie posady. Projekty o dużym znaczeniu dla klientów i użytkowników to szansa na rozwój kreatywności, umiejętności rozwiązywania problemów i ciągłego rozwoju. Opieka zdrowotna, stabilne i bezpieczne zatrudnienie wzmacnia poczucie bezpieczeństwa, co jest ważne w każdej pracy, ale tutaj też zostało zauważone.

Praca zdalna, która jest dziś nieodłącznym elementem rzeczywistości, stanowi jeden z najbardziej docenianych benefitów. To

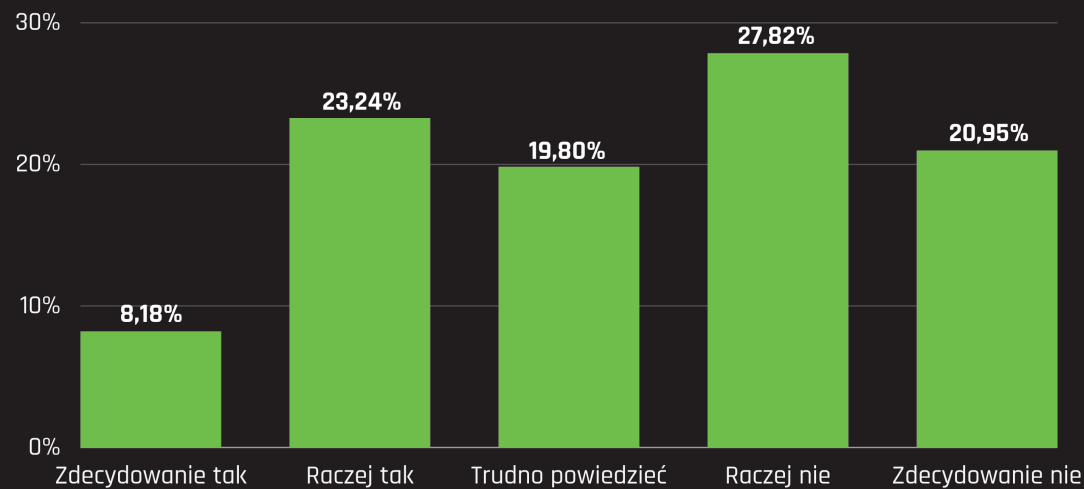
ogromna oszczędność czasu, a elastyczne godziny pracy dodatkowo pozwalają dopasować grafik do indywidualnych potrzeb. Miłym dodatkiem jest też dofinansowanie niezbędnego sprzętu do pracy w domu, ekstra 4 dni urlopu wypoczynkowego, wsparcie prawne, czy lekcje języków obcych - od lat praktykujemy to w OVHcloud.

Niezmiennie od lat motywującym czynnikiem jest wynagrodzenie. Najlepiej jeśli idzie w połączeniu z dobrymi relacjami ze współpracownikami. W OVHcloud jesteśmy OneTeam i w tym tkwi nasza siła.

PODSUMOWANIE

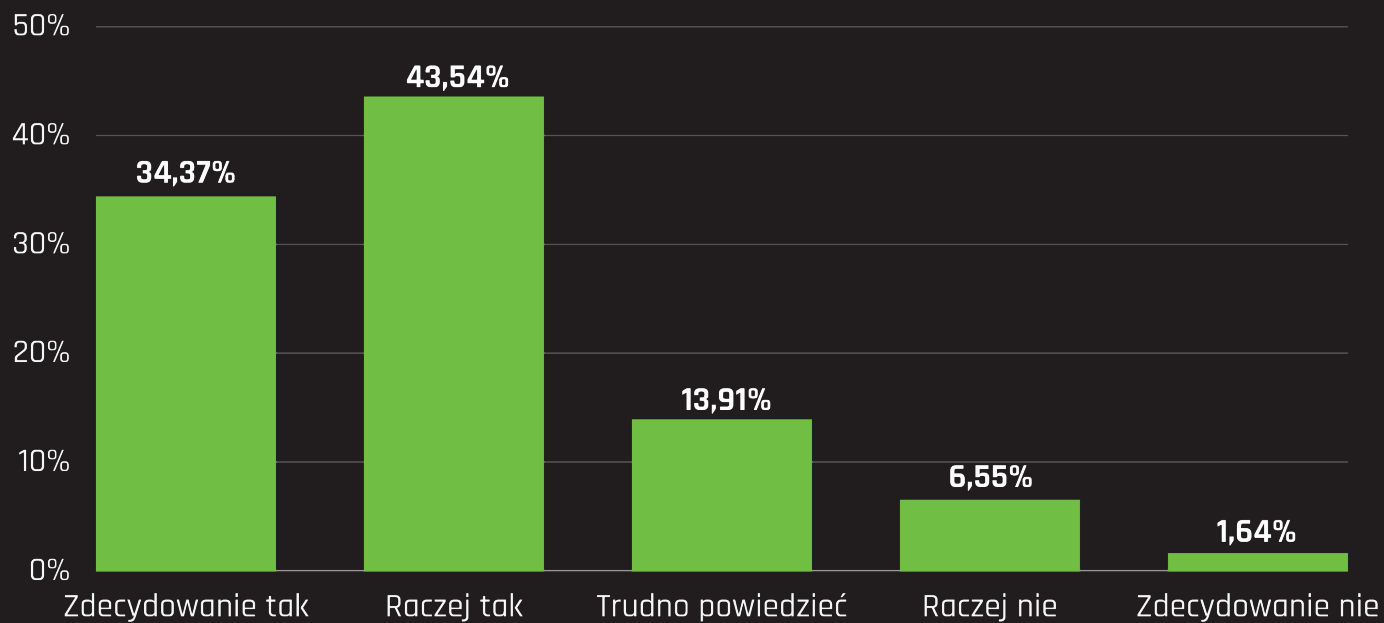
W tej części raportu staraliśmy się dowiedzieć, co wpływa pozytywnie i negatywnie na motywację pracowników. Szukaliśmy m.in. odpowiedzi na pytania, co cenią w pracy, a co ich irytuje. Nasze badanie potwierdziło, że warunki pracy mają kluczowe znaczenie przy wyborze pracodawcy oraz decyzji o zmianie pracy. To powinno być sygnałem dla pracodawców, że tego elementu nie można bagatelizować i warto się wsłuchać w potrzeby swoich pracowników.

Czy Twoim zdaniem ukończenie studiów jest istotne w Twoim zawodzie?



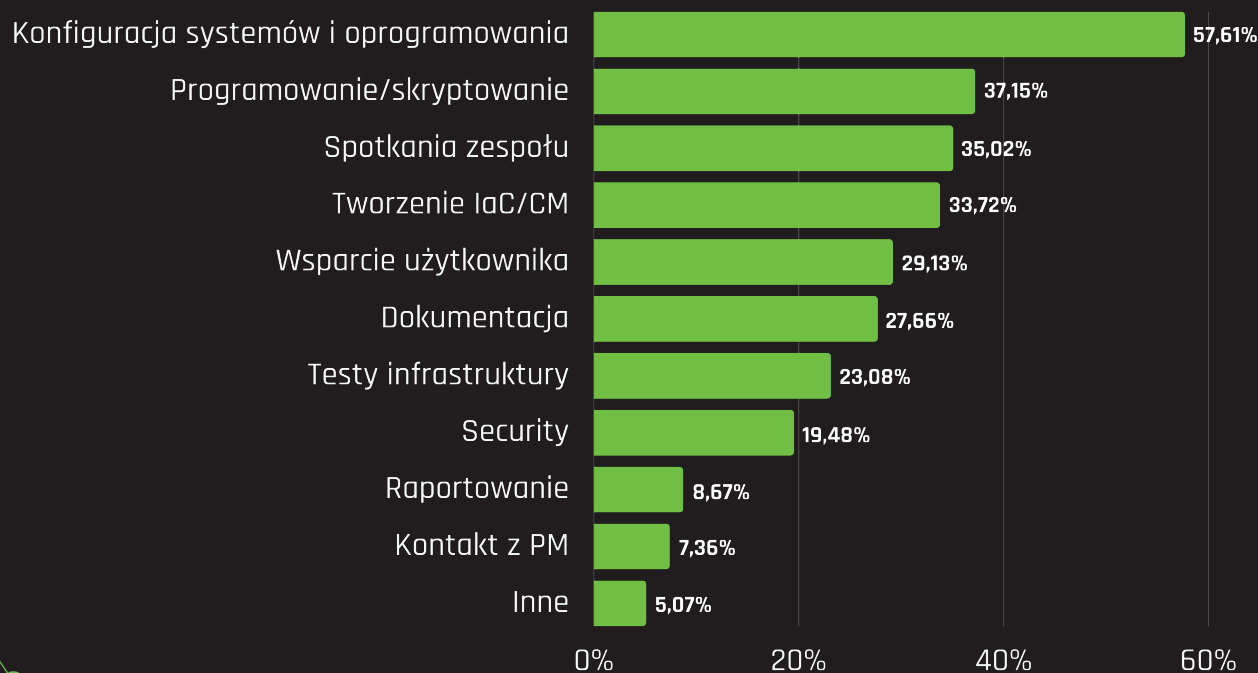
Nasze badanie (niestety) nie rozwiązało odwiecznego sporu - o rolę studiów w karierze w branży IT. Prawie 32% badanych uważa, że studia są istotne lub raczej istotne, a prawie 48% sądzi, że nie są one potrzebne. Niewątpliwie, wiele zależy od indywidualnych doświadczeń respondentów, ale prawie połowa specjalistów uznała, że wiedzę i umiejętności potrzebne do pracy można zdobyć poza uczelnią wyższą.

Czy jesteś zadowolony(-na) z obecnej pracy?



Dobra wiadomość dla pracodawców! Blisko 80% osób jest zadowolonych lub raczej zadowolonych ze swojej pracy. To dobry znak, jednak nie zapominajmy, że na późniejszym etapie badania respondenci wskazali wiele obszarów, nad którymi mogą pracować przedsiębiorstwa.

Na które zadania/czynności poświęcasz w pracy najwięcej czasu?



DevOps musi się wykazać wieloma umiejętnościami technicznymi. Dlatego zastanawialiśmy się, co zajmuje mu w pracy najwięcej czasu. Ponad 57% respondentów wskazało konfigurację systemów i oprogramowania. Uwagę zwraca trzecie wskazanie - aż 35% osób zaznaczyło spotkania zespołu. To istotny sygnał dla pracodawców, gdy te wskazania uzupełnimy o odpowiedzi z pytań otwartych, w których pojawiły się m.in. wątki zadań biznesowych.

[odpowiedzi otwarte]

**rozwiązywanie
problemów stworzonych
przez ludzi nietechnicznych**

spotkania sprawy biznesowe,
a nie techniczne :(

troubleshooting

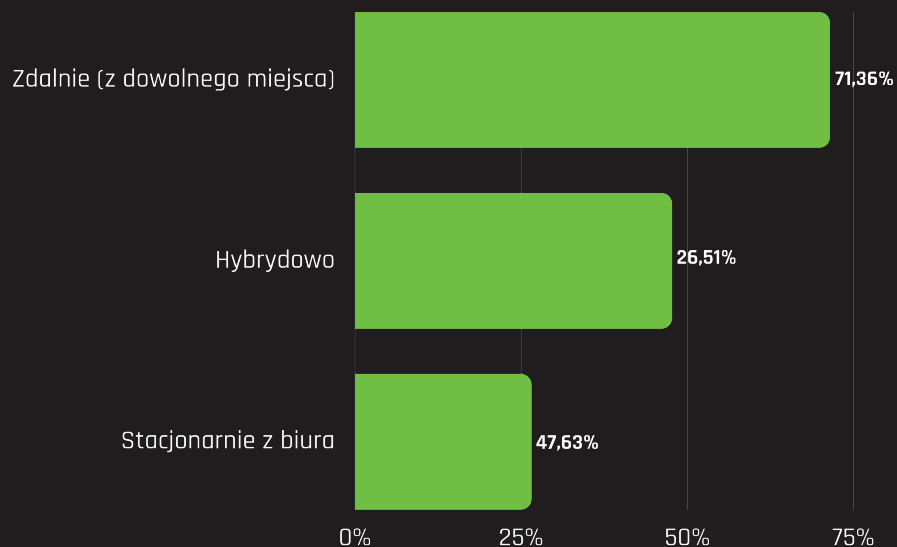
**spełnianie nagłych
żądań kierownictwa**

**projektowanie
i wdrażanie**

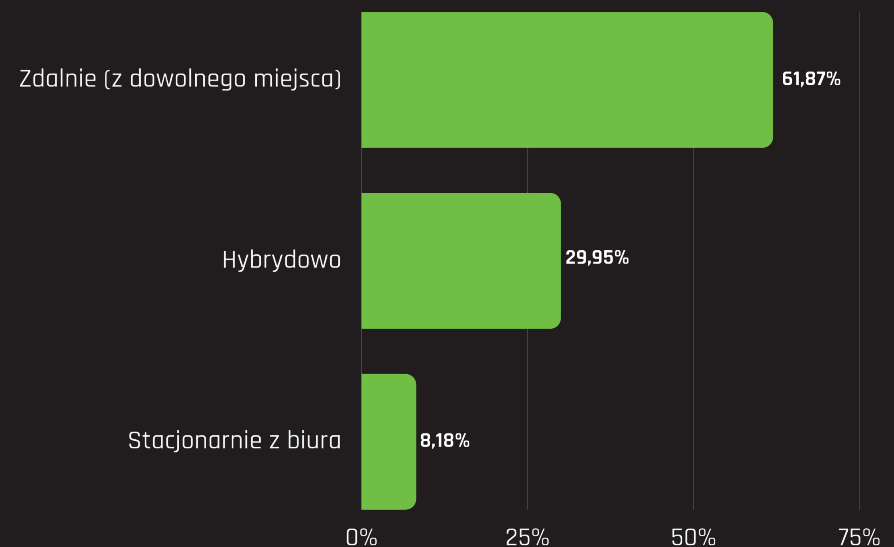
pisanie

pipelinów

W jaki sposób możesz obecnie pracować?

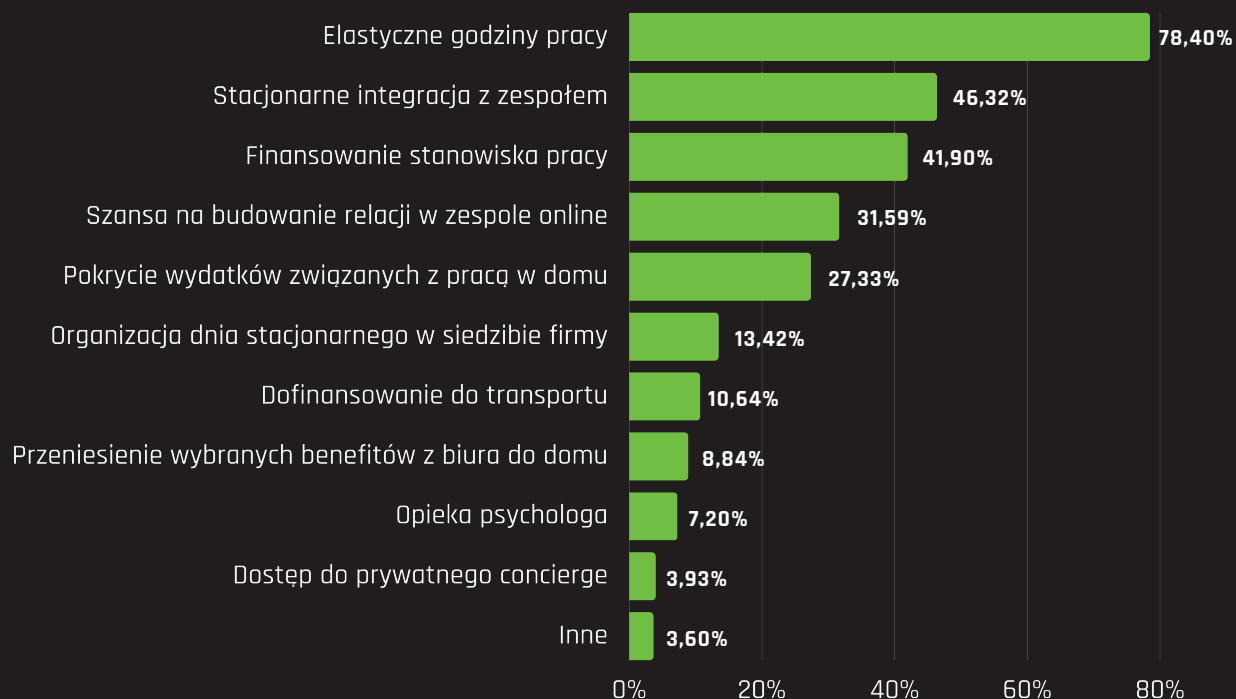


Jaki jest twój ulubiony tryb pracy?



Pandemia otworzyła furtkę pracy zdalnej, a pracownicy bardzo chętnie z niej korzystają. Prawie 62% respondentów najbardziej lubi pracować zdalnie. Drugą wskazaną możliwością jest praca hybrydowa. Jak widać - elastyczność jest tym, co specjaliści bardzo sobie cenią. Widzą to też pracodawcy i coraz częściej umożliwiają pracę zgodną z ich potrzebami. Zaledwie 8% badanych musi pracować stacjonarnie, co może wynikać ze specyfiki stanowiska w danej organizacji.

Jakiego wsparcia oczekujesz od pracodawcy podczas pracy zdalnej?



Zmiana trybu pracy, postawiła pracodawców przed nowymi wyzwaniami. Pracownicy jasno zakomunikowali, że niezbędne są dla nich elastyczne godziny - ta odpowiedź absolutnie zdominowała to pytanie. Co ważne, praca z domu wzmacnia potrzebę stacjonarnej integracji ze współpracownikami i konieczność finansowania stanowiska pracy - dodatkowy sprzęt, meble itp., czego również oczekują pracownicy. Badanie ujawniło też potrzebę, by pracownik miał prawo wyboru i nie był zmuszany do udziału w aktywnościach, które nie mają wpływu na realizację obowiązków zawodowych.

CIEKAWOSTKA

Spotkania zespołu okazały się jednym z czterech najbardziej angażujących czasowo zadań w pracy Opsów. Może jednak warto wysłać maila? ;)

Jakie benefity najbardziej cenisz w pracy?

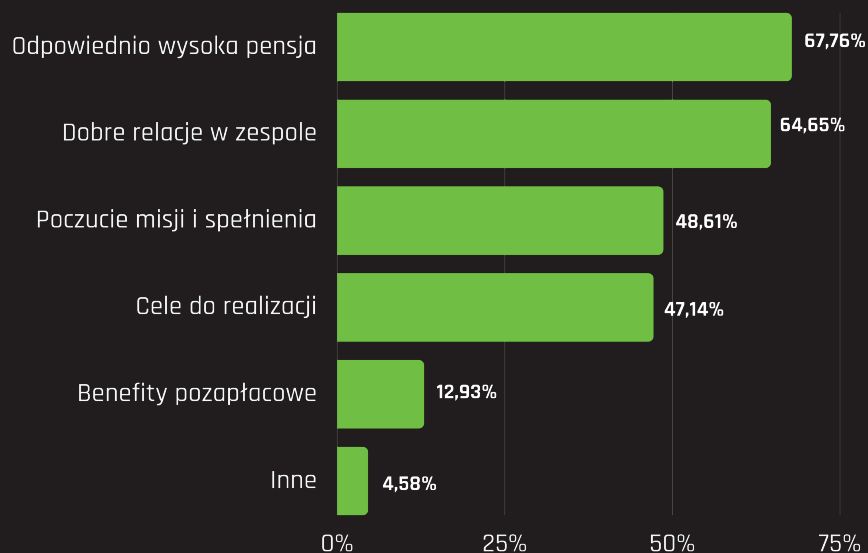


Wśród benefitów, które cieszą się największą popularnością, znalazły się kursy zawodowe (z wynikiem prawie 56%, co świadczy o ogromnej chęci rozwoju i samodoskonalenia się pracowników!). Do tego Prywatna opieka zdrowotna, która jasno wskazuje, że stan i ochrona zdrowia to ważny aspekt dla pracowników oraz ich bliskich. Wśród odpowiedzi otwartych najczęściej powtarzały się odpowiedzi dotyczące czasu pracy i dotyczyły one m.in. krótszego tygodnia pracy, elastycznych godzin pracy, płatnych urlopów przy zatrudnieniu na B2B. Wyższa pensja lub premia pieniężna zamiast benefitów to podobny wniosek, jak w sekcji [Rekrutacja](#).

[odpowiedzi otwarte]

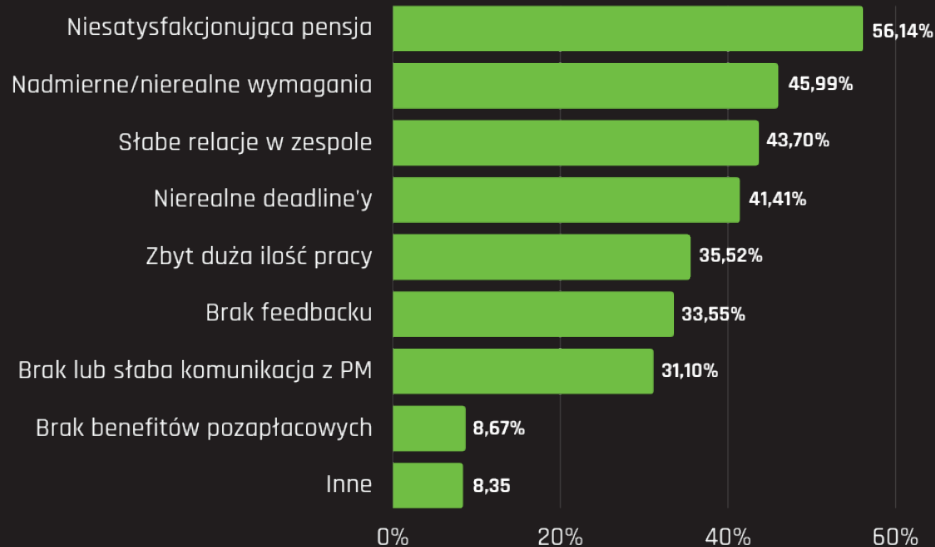
work
life balance
urlop płatny przy umowie b2b
4-dniowy tydzień pracy
praca zdalna
fundusz emerytalny
nie interesują mnie benefity a wynagrodzenie
wyższe wynagrodzenie zamiast benefitów
certyfikacja
wyjazdy na konferencje
nienormowany czas pracy
elastyczne godziny
dodatkowe dni wolne w okolicach świąt

Co podtrzymuje Twoją motywację w pracy?



Wyniki wcześniejszego pytania wskazały, że pensja jest istotniejsza od benefitów pozapłacowych. Aż 68% respondentów stwierdziło, że jeśli jest odpowiednio wysoka to pozytywnie wpływa na ich motywację do pracy. Jednak, dobre relacje w zespole są nie mniej istotne - integracja powinna odgrywać ważną rolę w firmie. Demotywujące są również nierealne do spełnienia wymagania, problemy z jasnymi celami, obowiązkami i procedurami, a także słaba komunikacja i brak elastyczności. Ostatnie wymienione tu elementy pojawiały się w całym badaniu.

Co negatywnie wpływa na Twoją motywację?



ZAPAMIĘTAJ!

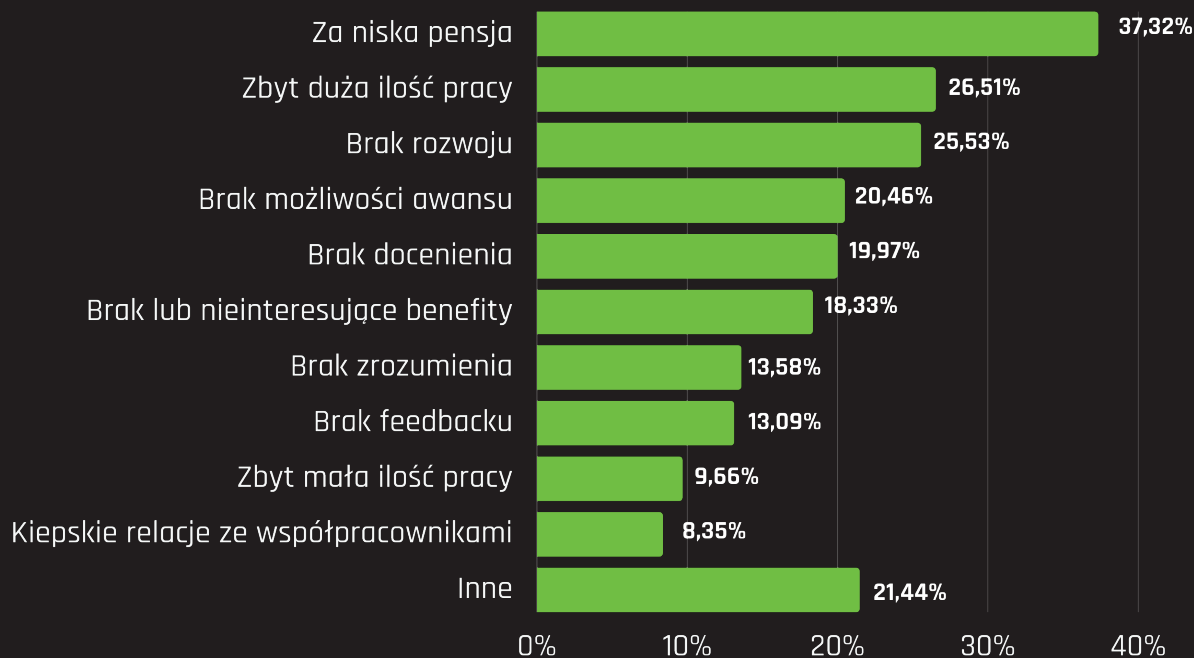
Wysokość pensji jest kluczowym czynnikiem motywacji (lub jej braku) do pracy wśród Opsów.

Czego oczekujesz od pracodawcy?



W oczekiwaniach wobec pracodawców, znów na podium pojawiła się pensja - oczywiście odpowiednio wysoka do wymagań stanowiska. Tuż za nią bardzo ważny aspekt HR-owy - pracownicy potrzebują onboardingu, co jest niezbędne do spełnienia stawianych im oczekiwań. Na równi pracownicy postawili: autonomię pracy - czyli swobodę przy wykonywaniu powierzonych zadań; możliwości szkolenia i rozwoju; jasno określone cele i zadania stanowiska; docenienie pracy i okazywanie tego.

Co przeszkadza Ci w obecnej pracy?



Pracownicy najczęściej narzekają na niesatysfakcjonującą wysokość pensji. Kolejne wskazania rozłożyły się niemal po równo. Po raz kolejny pojawia się brak możliwości rozwoju i awansu oraz za duża ilość pracy. Optyризmem napawa fakt, że tylko niewiele ponad 8% negatywnie ocenia swoje relacje ze współpracownikami. Wśród odpowiedzi własnymi ponownie powracają niespójne procedury oraz zbyt duża liczba spotkań.

[odpowiedzi otwarte]

zbyt duża ilość spotkań, micromanagment
 mały wpływ na korporację
 niespójne procedury
 nic :) **zakres obowiązków inny niż w ofercie**
parcie w technologie, bo są modne, a nie przydatne
kosmiczne wymagania na już
 zbyt duża ilość zbytnie mała i zbyt duża ilość pracy
niepotrzebnych spotkań powolne korporacyjne procedury i psychologia
 uczucie bycia robocikiem w maszynie, brak networkingu

Co cenisz w obecnej pracy?

autonomia i wsparcie

święty spokój

ciągły rozwój zaufanie w moje kompetencje

niezależność

zmieniamy świat **ludzi i atmosferę**

elastyczność

swobodę

zespół mądrzejszych ode mnie
od których można czerpać

różnorodność zadań

robię co lubię

możliwość rozwoju

wyjątkowe projekty

W pytaniu otwartym pracownicy wskazali, że najbardziej cenią w swojej pracy atmosferę oraz ludzi, którzy ją tworzą (ponad 40 odpowiedzi), ciekawe projekty i możliwość rozwoju (28) oraz szeroko pojętą swobodę, elastyczność, autonomię i wolność (ponad 20 odpowiedzi). Respondenci lubią szybko zmieniające się technologie, ale zarazem w firmie cenią sobie stabilność i spokój.

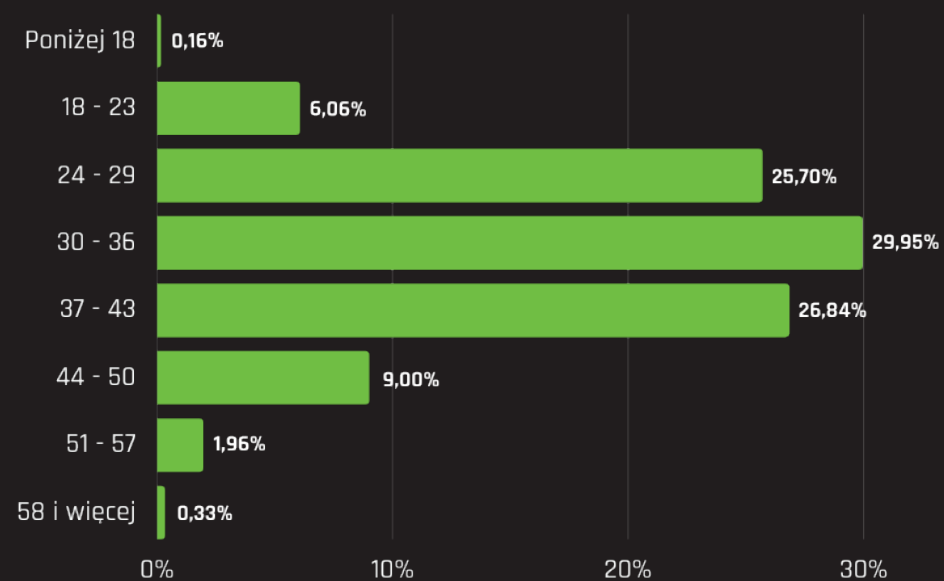
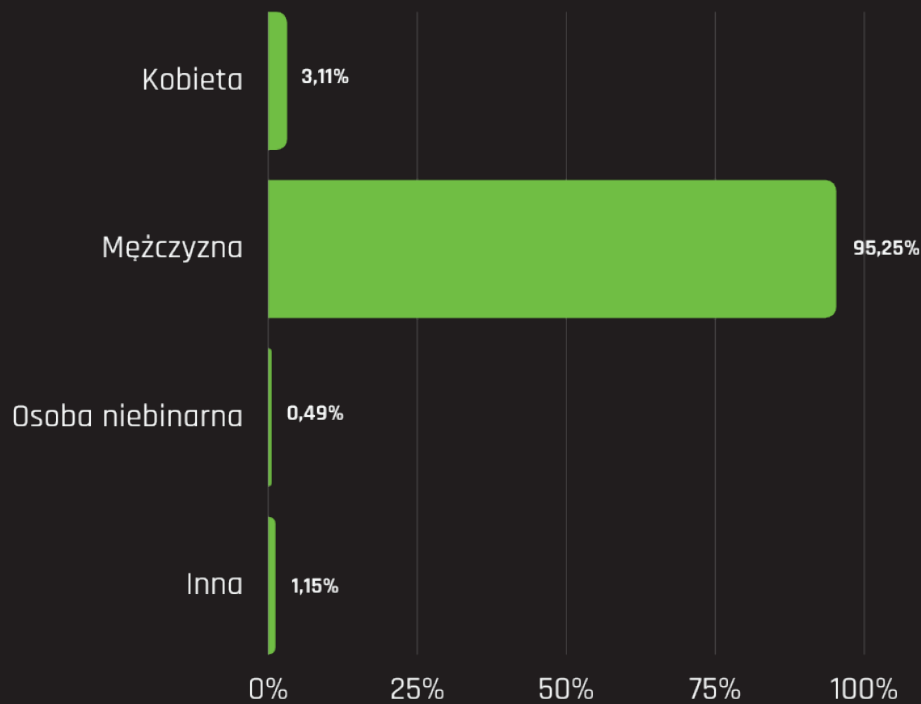
ZAPAMIĘTAJ!

Choć respondenci jasno wskazują istotność pieniędzy w pracy, to na liście priorytetów mają także dobre relacje z współpracownikami i możliwość rozwoju poprzez realizowanie ciekawych projektów.

CYTAT

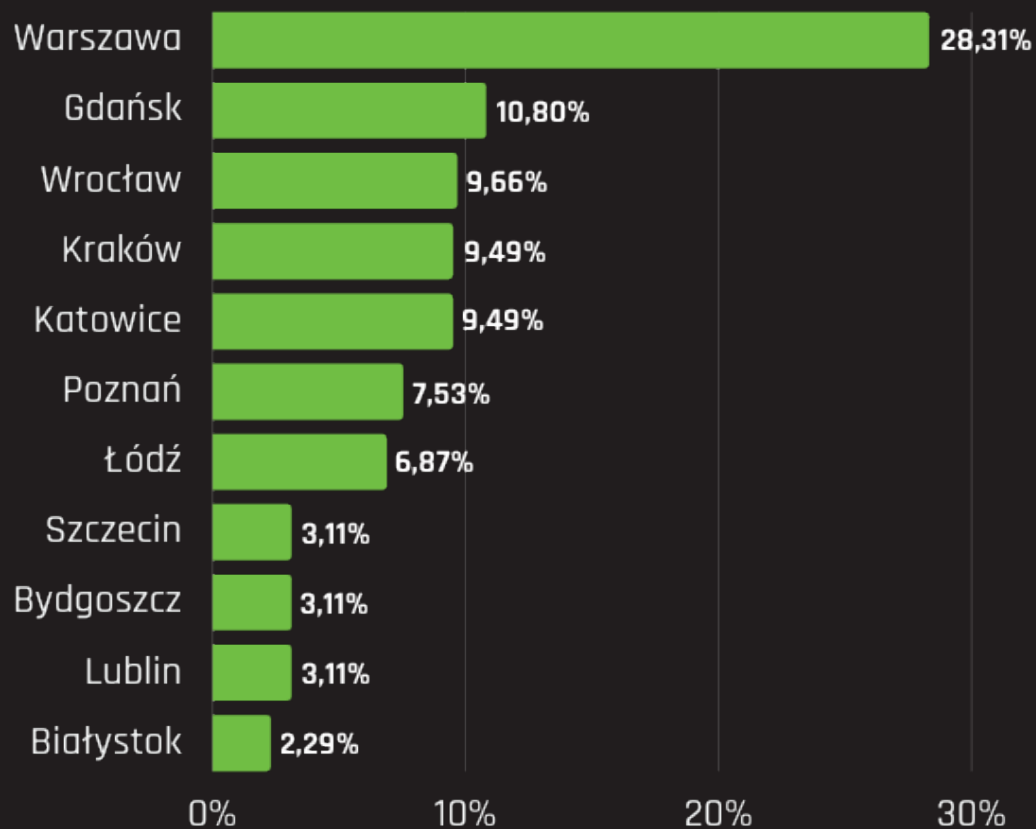
„Bycie devopsem jest jak składanie skomplikowanego zestawu Lego Technic i wykonując swoje zadania mam wrażenie, że to bardziej hobby”

Płeć i wiek



Zdecydowana większość ankietowanych to mężczyźni, najczęściej w przedziale wiekowym 24-43 lata.

Miasto

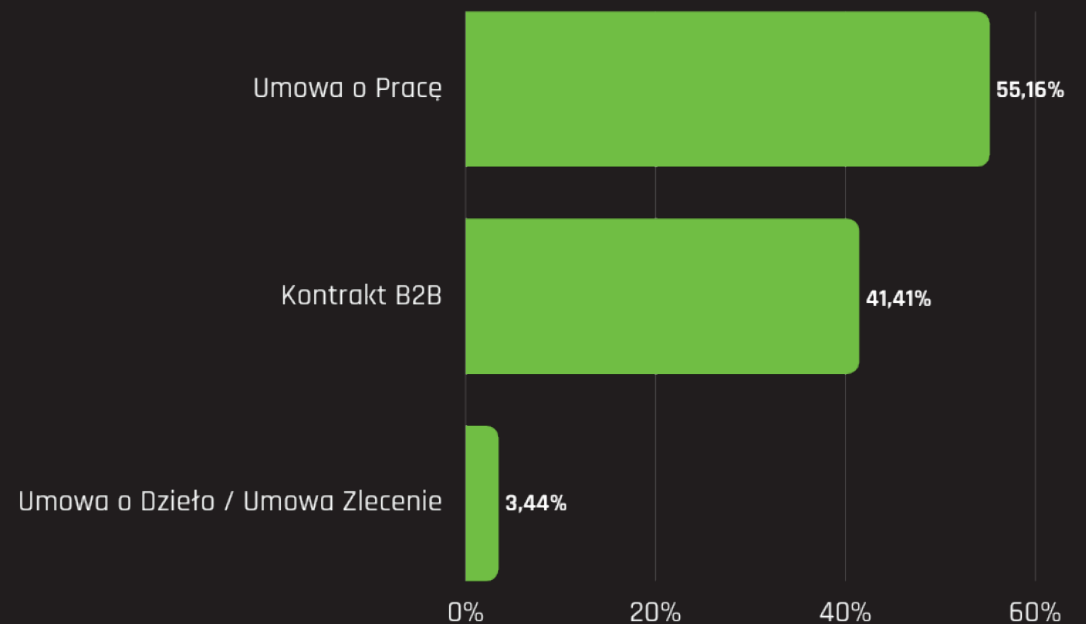
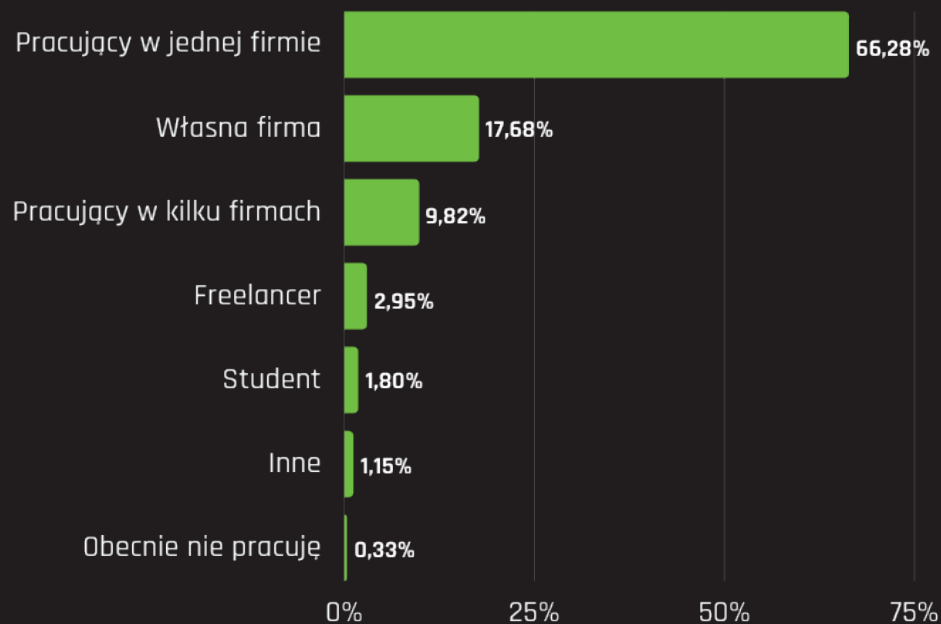


Największa grupa respondentów pochodziła z Warszawy lub jej okolic - takie osoby stanowią prawie 1/3 badanych. Na kolejnych miejscach uplasowały się Gdańsk, Kraków i Wrocław, czyli miasta tradycyjnie kojarzone z dużą społecznością IT.

CIEKAWOSTKA

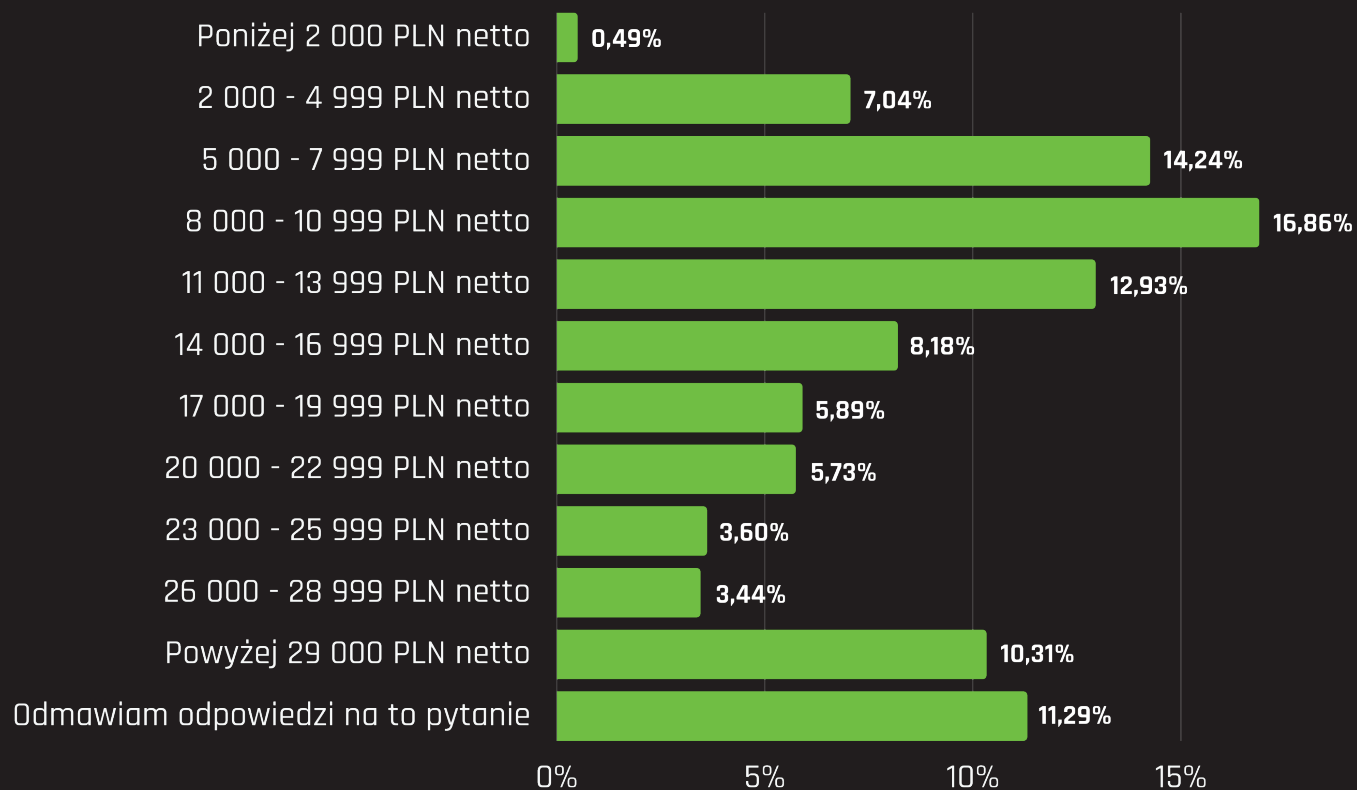
Gdańsk, Wrocław i Kraków to jedne z pierwszych miast, w których poza stolicą zaczęły odbywać się regularne [MeetUpy SysOps/DevOps Polska](#).

Status zawodowy i forma zatrudnienia



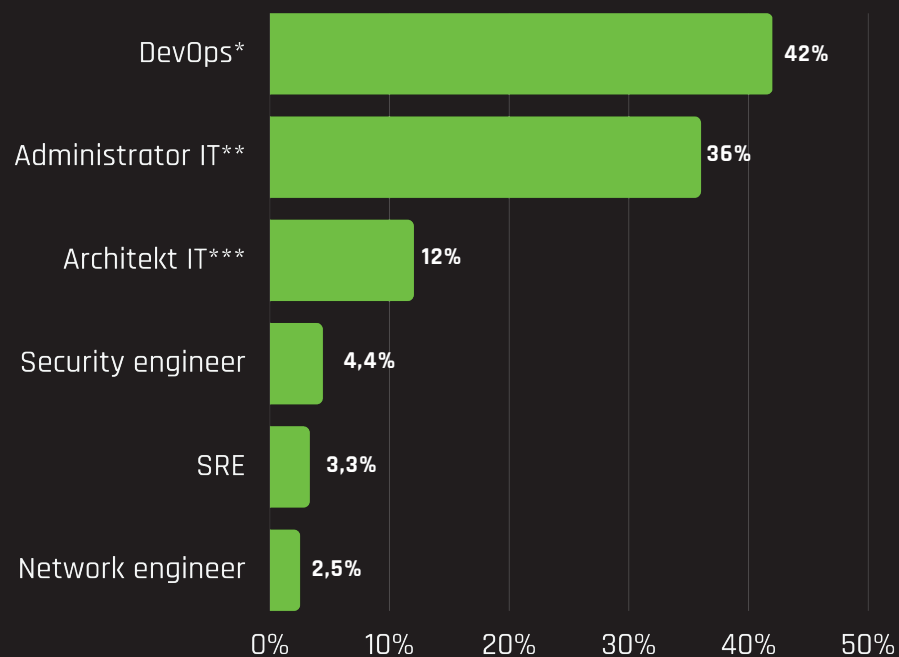
Zdecydowana większość ankietowanych pracuje w jednej firmie, najczęściej na podstawie umowy o pracę (55,16%) lub kontraktu B2B (41,41%). Jest jednak spora grupa ankietowanych, którzy współpracują z kilkoma organizacjami, m.in. na podstawie kontraktu B2B lub łączą pracę na etacie z rozwijaniem własnej firmy.

Zarobki netto



Zbadanie poziomów zarobków nie było naszym priorytetem, dlatego ankietowani mieli możliwość odmowy odpowiedzi na pytanie dotyczące wynagrodzenia i z tej możliwości skorzystało ponad 11% ankietowanych. Spośród udzielonych odpowiedzi wynika, że najczęściej zarobki plasują się w bardzo szerokim przedziale między 5 000 a 13 999 zł netto.

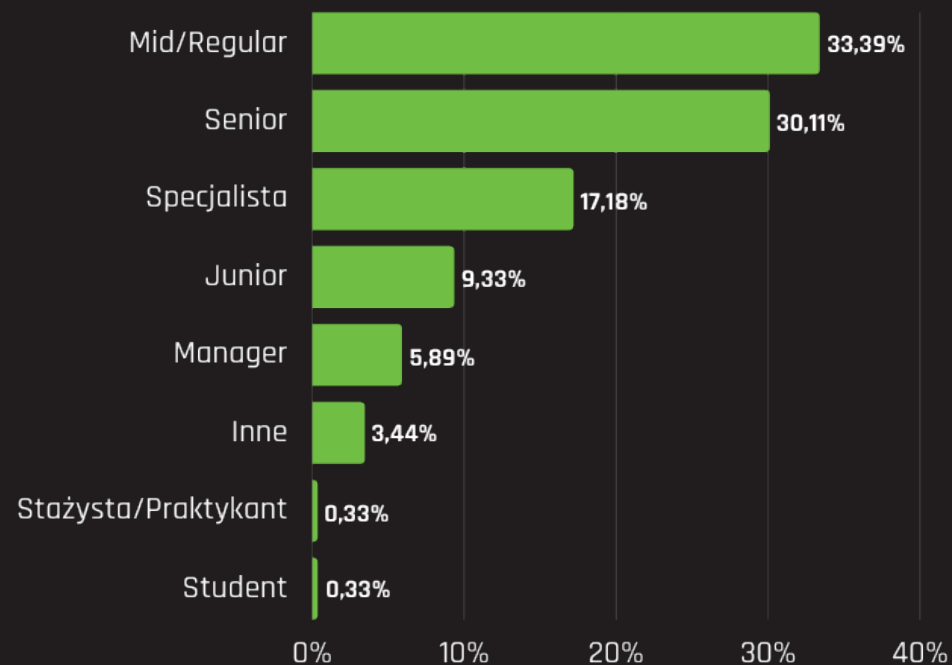
Obecne stanowisko i jego poziom



*DevOps/Cloud Engineer/Monitoring Engineer/Observability Engineer /Performance Engineer

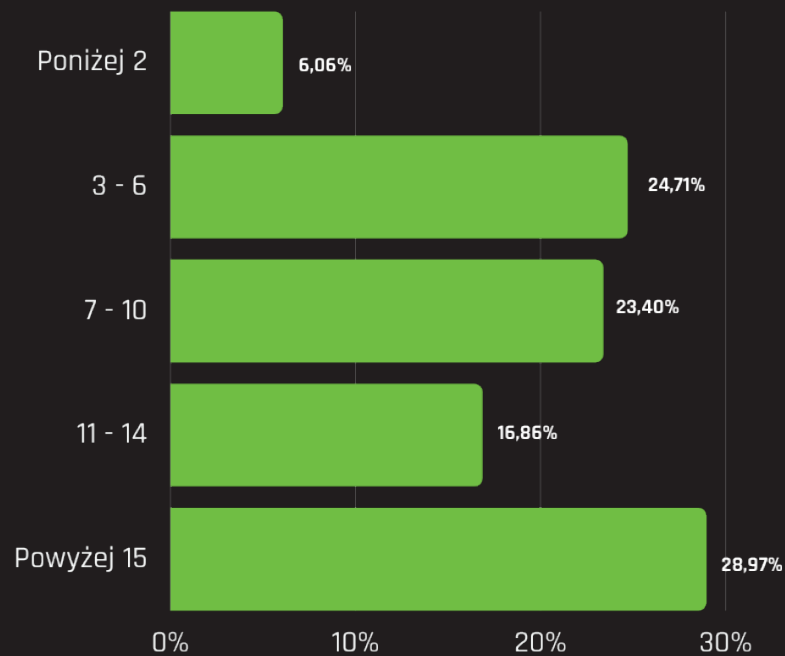
**Administrator IT/Ops/System Administrator

***Architekt IT/Cloud Architect/Infrastructure Architect

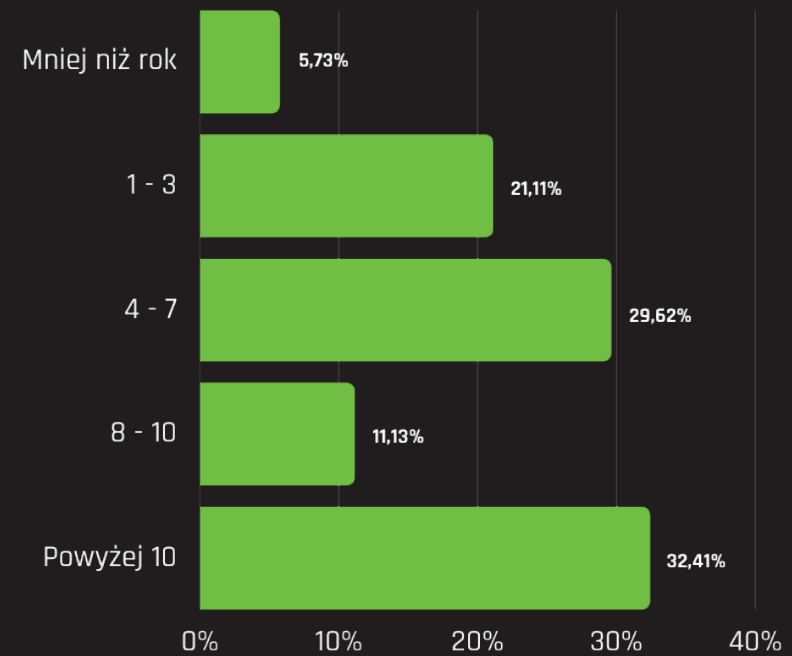


Wśród osób, które wzięły udział w badaniu proporcje między DevOpsami i administratorami rozłożyły się niemal po równo (odpowiednio 42% i 36%). Specjaliści z tych dziedzin stanowili największą część ankietowanych. Wśród badanych najwięcej osób ma doświadczenie na poziomie mid (33,39%), senior (30,11%) oraz specjalista (30,11%).

Ile masz lat doświadczenia zawodowego ogółem?

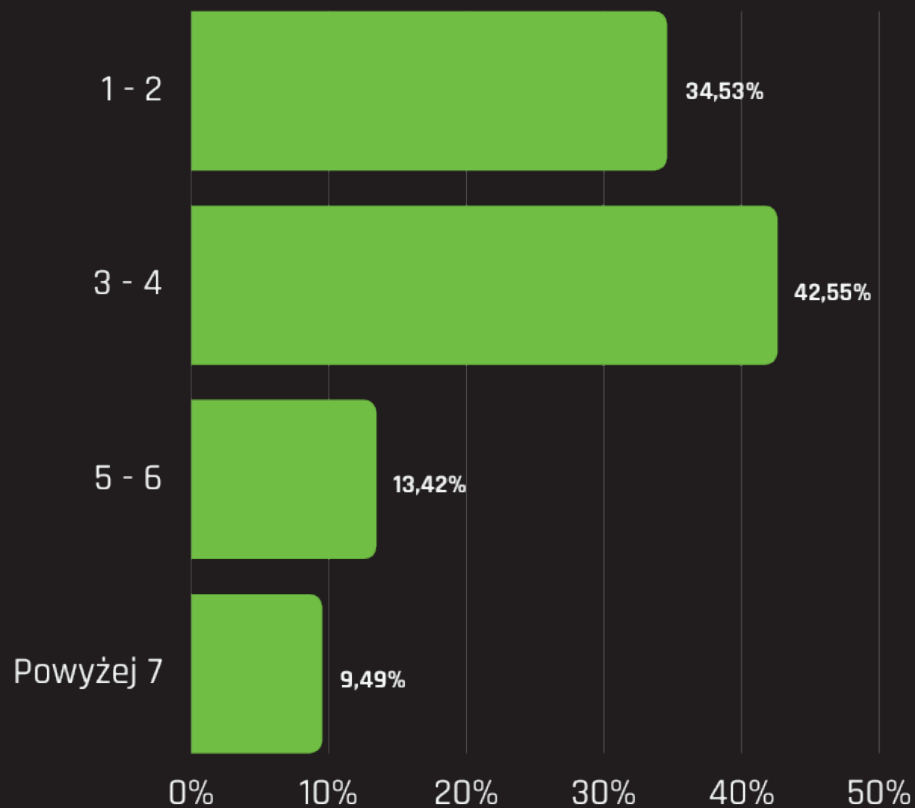


Od ilu lat pracujesz w obecnym zawodzie?



Opis to niezwykle doświadczona zawodowo grupa. Ponad jedna trzecia respondentów ma powyżej 15 lat praktyki ogółem i powyżej 10 lat doświadczenia w obecnym zawodzie.

Liczba firm, w których ankietowani byli zatrudnieni na stanowiskach IT



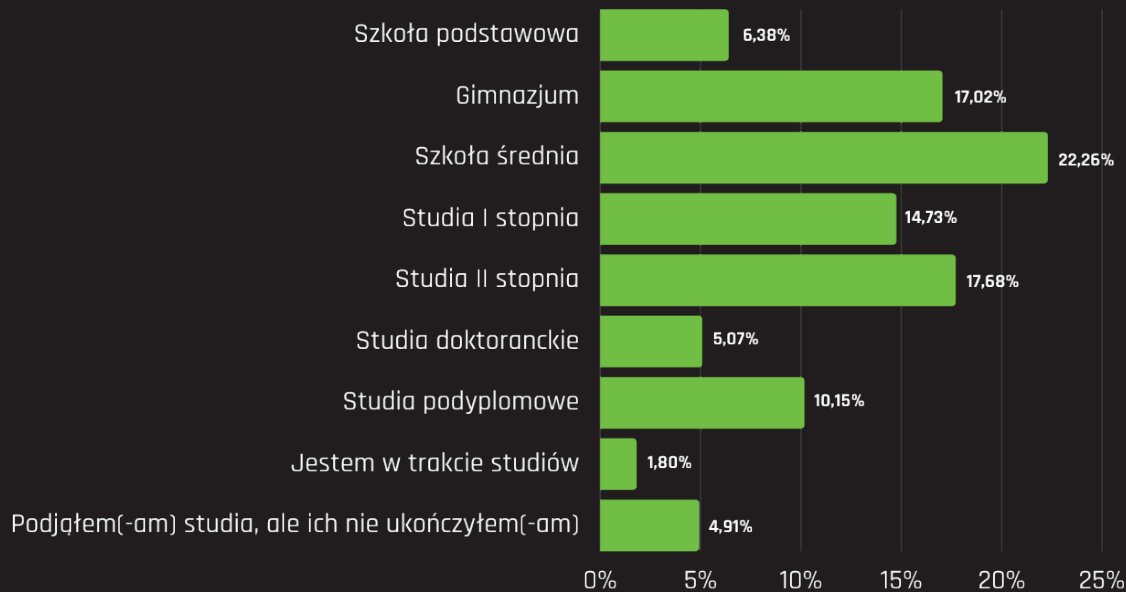
Ponad 75% respondentów nie pracowało w więcej niż 4 firmach na stanowiskach związanych z IT. Biorąc pod uwagę fakt, że 32% ankietowanych pracuje w obecnym zawodzie ponad 10 lat, można wysnuć wniosek, że Opsi są dość lojalnymi pracownikami.

CIEKAWOSTKA

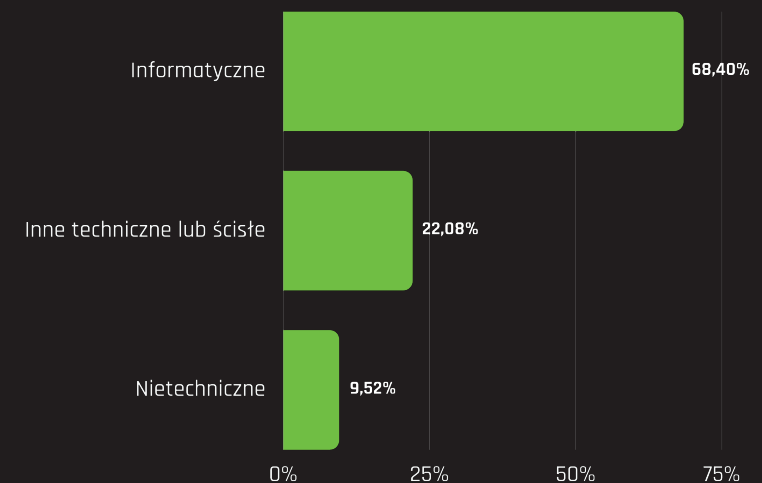
Wśród specjalistów, którzy pracują w obecnym zawodzie od 4 do 7 lat, 50,83% ankietowanych pracowało w nie więcej niż 4 firmach.

Poziom wykształcenia

Jaki jest poziom Twojego wykształcenia?



Jaki kierunek studiów ukończyłeś(-aś)?



Poziom wykształcenia respondentów jest różnorodny. Oznacza to, że umiejętności i wiedza nabyte w trakcie edukacji akademickiej nie są kluczowe w rozwoju dalszej kariery Opsów, a stanowią raczej fundament do dalszej, często samodzielnej nauki i rozwoju. Spośród osób, które podjęły studia zdecydowana większość wybrała edukację kierunkową.

Metodologia badania

- Badanie przeprowadzono w dniach 02.11.2022 – 24.03.2023 r.
- Ankieta była rozpowszechniana za pomocą: strony internetowej sysops.polska.pl, mediów społecznościowych i kanałów Partnerów.
- Przeprowadzone badanie było całkowicie anonimowe.
- Formularz ankiety zawierał różnorodne rodzaje pytań, takie jak pytania zamknięte (jednokrotnego i wielokrotnego wyboru), pytania otwarte oraz pytania z wykorzystaniem macierzy. Nie wszystkie pytania wymagały obowiązkowej odpowiedzi.
- W przypadku pytań otwartych oraz wielokrotnego wyboru - na wykresach oraz mapach myśli zostały przedstawione najczęściej powtarzające się odpowiedzi. Z tego powodu wyniki prezentowane na wykresach nie zawsze sumowały się do 100%.
- W celu zachowania czytelności, w niektórych pytaniach rzadko występujące wyniki nie zostały przedstawione na wykresie. Ta decyzja również przyczyniła się do tego, że wynik prezentowany na wykresie nie zawsze sumował się do 100%.
- Nie wszystkie pytania w ankiecie były adresowane do wszystkich respondentów. W formularzu znajdowały się pytania filtrujące, które służyły do określenia, czy dana osoba spełnia określone kryteria.

O SysOps/DevOps Polska

Fundacja SysOps/DevOps Polska (w skrócie SO/DO) to największa społeczność administratorów systemowych i sieciowych, DevOpsów i innych specjalistów IT w Polsce. Od ponad 8 lat zrzeszamy ekspertów, którzy pomagają sobie wzajemnie rozwiązywać problemy w pracy i przekazują to na znajomości offline. Dziś to ponad 28 tysięcy profesjonalistów, którzy dzieląc się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami współtworzyli badanie.

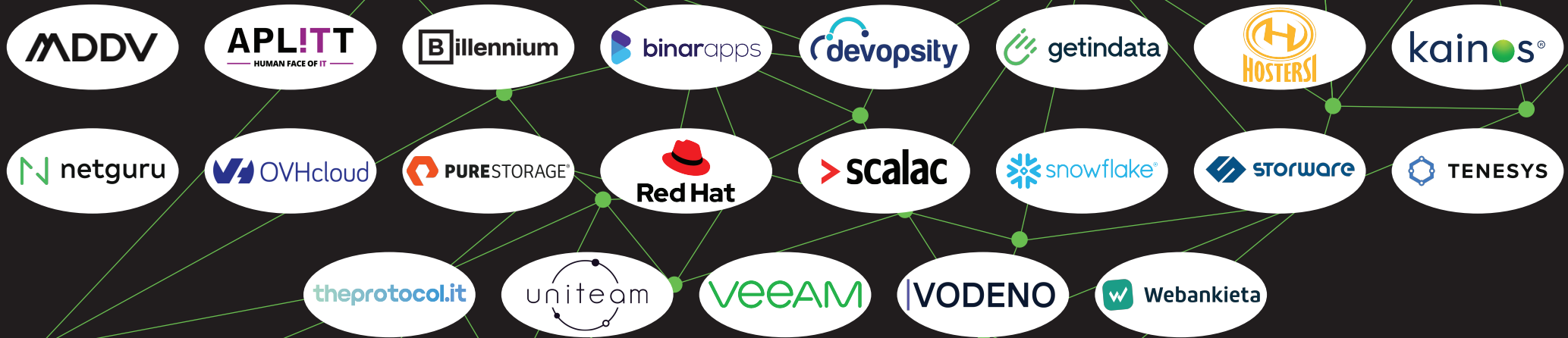
Misją SO/DO jest edukacja i tworzenie społeczności. Oprócz grup na Facebooku, regularnych MeetUpów stacjonarnych, setek prelekcji na YouTube i szkoleń, realizujemy niestandardowe projekty - jednym z nich jest powyższy raport.

Nasze projekty:



Partnerzy raportu

Partnerzy badania



Partnerzy medialni

