

wiosna-lato 2023



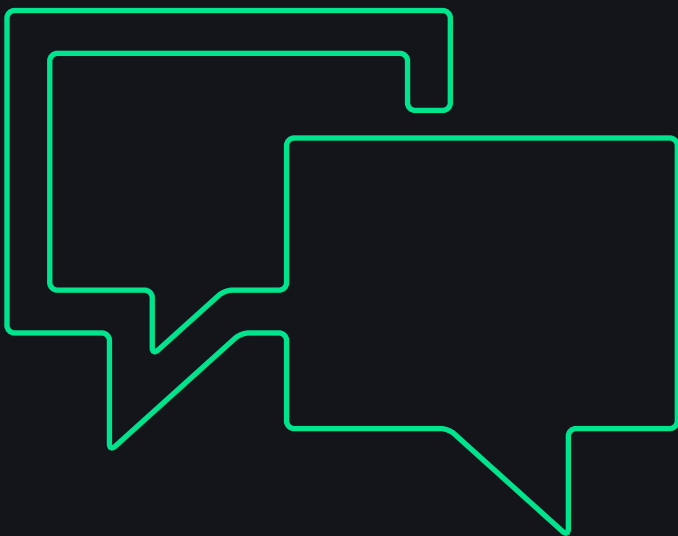
# TUTORIAL KARIERY IT

## Rozwijaj się szybciej



- » Jak zostać DevOps'em. Niezbędnik
- » Jak praktykować uważność?  
Mindfulness dla zestresowanych w pracy.
- » Kompetencje miękkie w branży IT

...I WIĘCEJ



## CZEŚĆ!



Jeśli to czytasz, oznacza to, że podchodzisz poważnie do rozwoju swojej kariery w IT / Data Science – za co, już na wstępie, gratuluję! Jak co pół roku, postaraliśmy się aby Tutorial był ciekawym i pomocnym wydawnictwem dla wszystkich z tych dwóch branż – niezależnie od dokładnego obszaru merytorycznego, czy poziomu doświadczenia.

W tym sezonie zdecydowaliśmy się zaprosić do publikacji ekspertów zarówno od strony działów HR, jak i działów technicznych. Całość uzupełniliśmy tekstami ze strony Biur Karier, które mają głęboki wgląd w to, co dzieje się na uczelniach w aspekcie rekrutacji. Mam nadzieję, że to połączenie okaże się być ciekawym przekazem zarówno dla wszystkich – od studentów aż po seniorów.

Powodzenia i miłej lektury!

**PS.** Jeśli chcesz coś napisać w kolejnym wydaniu albo masz ochotę przekazać swoje (konstruktywne) uwagi na temat tej publikacji, to prosba o email na [Michal.Bijata@FundacjaAP.org.pl](mailto:Michal.Bijata@FundacjaAP.org.pl)

---

# Spis treści

## 01. Start w branży: Jak zacząć?

- Jak zostać DevOps'em. Niezbędnik ..... 5
- Pierwsze wrażenie robi się tylko raz - efektywne CV w IT ..... 8
- Mentoring z perspektywy czasu ..... 10

## 02. Rozwój siebie: Na co zwrócić uwagę?

- Jak praktykować uważność?  
Mindfulness dla zestresowanych w pracy. .... 13
- Syndrom Oszusta w IT ..... 16
- Królicze norki dyskusji ..... 18

## 03. Rozwój kariery: Rób to skutecznie

- Kompetencje miękkie w branży IT ..... 21
- Każdy fuckup, który zaczął się od umowy podpisanej na kolanie ..... 24
- Budowanie kultury liderek w zespole IT: od teorii do praktyki ..... 26
- Zbuduj swoją ścieżkę kariery wokół technologii Apple ..... 28

## 04. Wizytówki pracodawców:

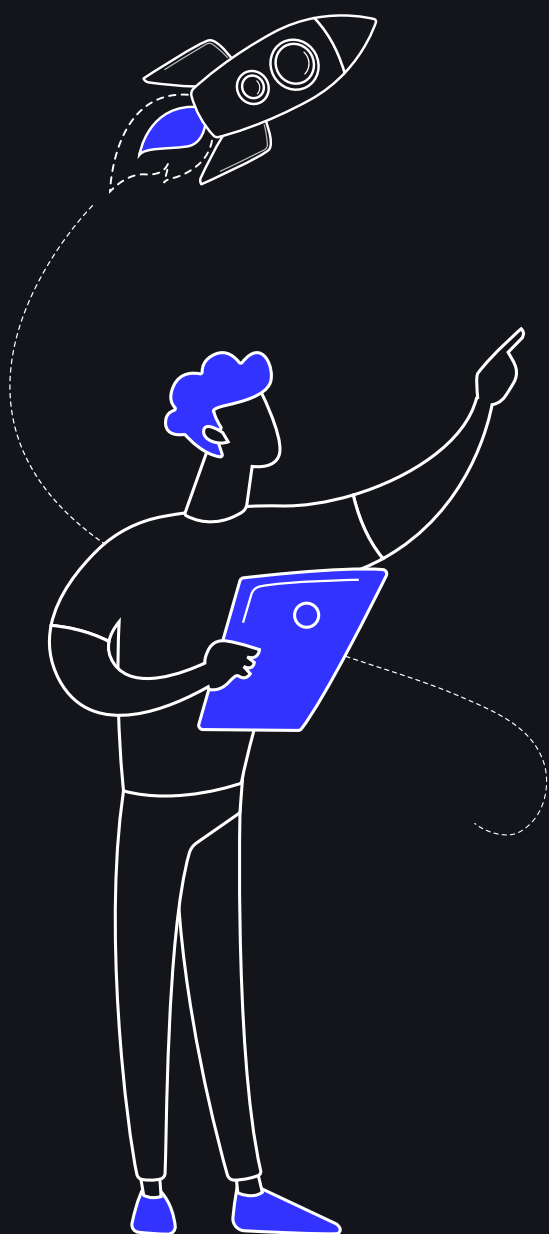
- Sprawdź oferty aktualnie rekrutujących pracodawców ..... 32
- Pytania do pracodawców ..... 61

---

# 01

## Start w branży: Jak zacząć?

- Jak zostać DevOps'em. Niezbędnik
- Pierwsze wrażenie robi się tylko raz  
- efektywne CV w IT
- Mentoring z perspektywy czasu





# Jak zostać DevOps'em. Niezbędnik

Jeżeli lubisz nieszablonowe wyzwania, chcesz rozwiązywać problemy end-to-end, czujesz odpowiedzialność za zadania których się podejmujesz, to rola Inżyniera DevOps może być pracą dla Ciebie. Tu nie ma nudy.

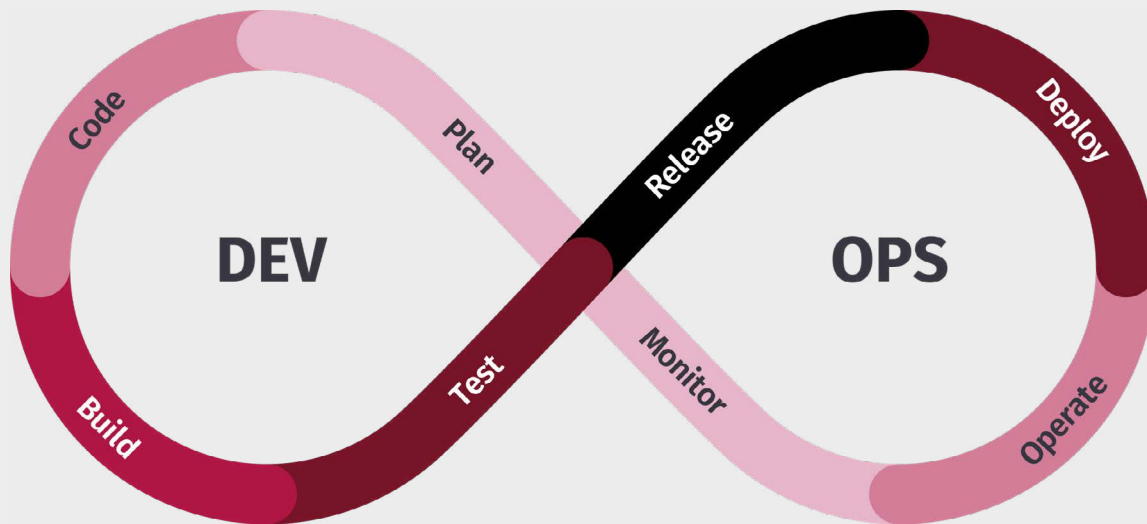


**Grzegorz Sztandera,**  
DevOps Operations Manager |  
Service Owner | Project Manager  
MakoLab

## DevOps w IT, czyli DO IT!

DevOps (skrót od development i operations) to obszar który agreguje wiele kompetencji IT, wcześniej realizowanych przez inne role w projekcie. To m.in. automatyzacja (np. tworzenia skryptu do budowy nowego środowiska), release'y aplikacji oraz wsparcie operacyjne (z uwzględnieniem ingerencji w kod aplikacji). Do wyspecjalizowania się obszaru DevOps przyczyniło się także pojawienie się śro-

dowisk chmurowych, których tworzenie, rozwój i utrzymywanie przebiega odmiennie od standardowych środowisk on-premise. DevOps łączy wszystkie elementy projektu w jedną, spójną całość. Wielu dawnych administratorów systemów rozwinęło swoje kompetencje w kierunku obszaru DevOps, z uwzględnieniem chmury i innych nowoczesnych technologii.



### Odwrócona ósemka, która tworzy ciągły proces, najlepiej oddaje główne obszary DevOps. Co one oznaczają?

- Plan – zarządzanie zadaniami projektu
- Code – pisanie kodu
- Build – budowanie aplikacji
- Test – testowanie aplikacji
- Release\* – udostępnianie nowych wersji dla użytkowników aplikacji
- Deploy\* – dostarczanie nowych wersji na wyższe środowiska
- Operate – zadania operacyjne
- Monitor – monitoring aplikacji

\*Release i deployment – te pojęcia często są mylone lub używane zamiennie w projektach. Dotyczy to przede wszystkim projektów gdzie te dwa, niezależne od siebie procesy, są łączone i realizowane jednocześnie. Niektóre aplikacje wymagają konkretnego procesu dostarczania nowych wersji do użytkowników, obejmującego liczne restrykcje lub po prostu uwzględniającego specyficzne wymagania klienta. Klasyczne podejście DevOps zakłada, w dużym skrócie, że deployment powinien być możliwie zautomatyzowany i niezależny, a dopiero release powinien być planowany z wyprzedzeniem.

Każdy projekt różni się od siebie – inna jest aplikacja, inne są wymagania, jeszcze inne środowiska i realizowane procesy. W jednym projekcie zespoły DevOps’owe będą realizować wyłącznie automatyzację środowisk za pomocą np. Terraform’a czy CloudFormation, w innym będą budowały pipeline’y w Jenkinsie. W trzecim – oba te elementy, a w czwartym – dodatkowo będą reagowały na zgłoszenia i poprawiały kod aplikacji, itd. Te wszystkie działania podejmowane są również po to, aby zapewnić optymalizację

i wysoką jakość – dla samej aplikacji, jak i dla całego projektu. Warto podczas rozmowy o pracę zapytać o zakres zadań związanych z rolą Inżyniera DevOps w konkretnej firmie. Należy zwrócić również uwagę na to czy jest to specyfika tego konkretnego projektu, do którego trwa rekrutacja, czy jest to zakres zadań uniwersalny w danej firmie. Może się okazać że inne projekty będą posiadały zupełnie inne potrzeby technologiczne.

### Osobowość i szeroka perspektywa

DevOps to nie tylko technologia i wiedza techniczna kryjąca się za każdym Inżynierem DevOps, lecz również współpraca, wzajemne wsparcie i pomoc w zadaniach dnia codziennego. Pamiętaj o tym! Niezależnie od zadań jakie będziesz miał do zrealizowania, bez zgranego i współpracującego ze sobą zespołu nie osiągniesz takiej skuteczności i jakości jaka jest możliwa do osiągnięcia. Twoja osobowość i podejście do realizacji zadań jest bardzo ważne. Szerokie spojrzenie na cały projekt to kolejny ważny element pracy Inżyniera DevOps. Bardzo często rozwiązanie problemu wymaga złożonej analizy wielu czynników – problem ze zbudowaniem aplikacji na danym środowisku może być związany z kodem aplikacji, ustawieniami środowiska, konfiguracją procesu CI/CD, nieobsługiwanym (np. nowym) przypadkiem testowym, różnicami wersji silnika bazy danych, niezależną awarią wykorzystywanych narzędzi, i tak dalej... Realizując swoje zadanie, czy też rozwiązując problem, należy mieć szeroką perspektywę wpływu naszych zmian na cały zakres projektu i aplikacji. Jeśli lubisz zadania powtarzalne, ze skończonej puli możliwości i bez potrzeby wychodzenia poza swój obszar kompetencji, może się okazać że DevOps nie jest odpowiednim miejscem dla Ciebie.

## Pierwsze kroki

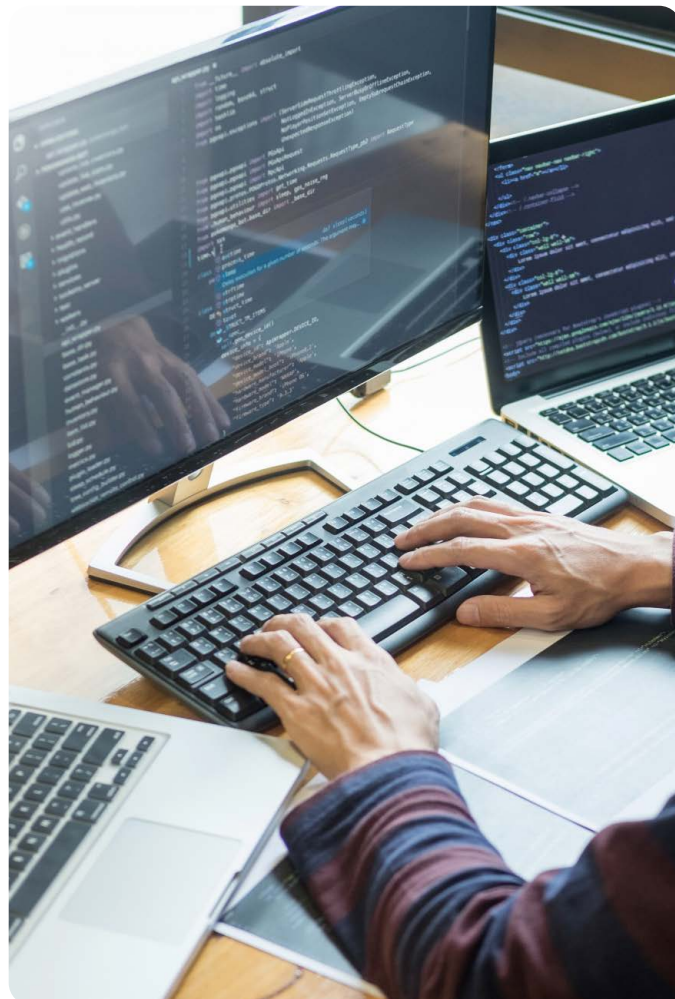
Aby zostać DevOps-em, wystarczy chcieć! To pierwsza i podstawowa zasada. Druga jest taka, że to obszar wymagający ciągłego rozwoju i poznawania nowych rozwiązań. W przypadku posiadania już pracy, ale braku możliwości rozwoju w obszarze DevOps (np. miejsce pracy nie operuje w tym zakresie) najlepiej wybrać zestaw narzędzi który pozwoli na poznanie możliwie szeroko zadań obszaru DevOps i od którego warto rozpocząć. Jeżeli pierwsza praca to dopiero przyszłość, postępowanie może być podobne - warto poznać podstawowe i najczęściej wykorzystywane narzędzia DevOps, aby zwiększyć swoje kompetencje (i tym samym szansę na rynku pracy). Na początek proponuję poniższy zestaw:

- GIT
- JIRA / Confluence
- GitHub
- AWS
- Docker
- Kubernetes
- Jenkins
- Grafana

Warto postawić swoją pierwszą aplikację (np. wordpress'a) w wybranej chmurze. Należy przygotować narzędzia do pracy - zainstalować GIT'a i GitHub'a, poznać Docker'a i Kubernetes'a. Następnie wybrać chmurę i skonfigurować swoje pierwsze środowisko (manualnie). Na tym środowisku wykorzystując narzędzie do budowania, testowania i wdrażania aplikacji można postawić swoją pierwszą aplikację. Następnie wystarczy podpiąć do niej wybrany monitoring - i już. Teraz czas np. na poznanie Terraform'a i napisanie skryptu, który kolejne środowisko postawi automatycznie. Przydatne mogą okazać się również narzędzia skryptowe jak Bash czy Python.

Wybierając swoją pierwszą chmurę do nauki, można skorzystać z dedykowanych programów treningowych wybranych dostawców rozwiązań chmurowych. Dla AWS będzie to np. AWS Skill Builder, a w przypadku Azure proponuję rozpocząć od Microsoft Virtual Training Days. Jeśli chcesz poznać OCI to należy zacząć od Oracle University, a jeśli ma to być GCP - warto skorzystać z Google Cloud Training.

W zakresie pozostałych narzędzi wiele zależy od konkretnego projektu i jego technologii. W zakresie - na przykład - monitoringu, nie jest najbardziej istotne z jakiego narzędzia skorzystasz. Może to być Datadog, Cloudwatch, Nagios czy Grafana - każde z tych narzędzi ma swoje plusy i minusy, i co istotne - różni się od siebie. Istotne jest to w jakim zakresie i dlaczego dany monitoring jest przydatny. Najpierw należy określić potrzeby, a dopiero później dobrać narzędzia. Rozpoczynając swoją karierę w obszarze



DevOps nie wiemy do jakiego projektu trafimy, także nie jesteśmy w stanie precyzyjnie i optymalnie dobrać narzędzi do nauki. Niektóre firmy realizują dedykowane programy rozwojowo-szkoleniowe w obszarze DevOps - warto z nich skorzystać i wejść do świata DevOps w ustrukturyzowany sposób. Wtedy wybór narzędzi często będzie skorelowany z docelowo realizowanymi przez firmę projektami.

Ten artykuł (przed wystąpieniem do publikacji) czytało niezależnie czterech Inżynierów DevOps. Każdy z nich zaproponował m.in. rozszerzenie merytoryczne wybranej sekcji oraz uzupełnienie stosu technologicznego. Co ciekawe - każdy z nich wskazywał inne sekcje do uzupełnienia i inne narzędzia, jakie powinny się tutaj pojawić. DevOps to naprawdę ciekawy obszar świata IT. To najlepiej oddaje ducha obszaru DevOps - proaktywność z szeroką perspektywą nie tylko na cały projekt, ale również na możliwe do wykorzystania narzędzia.

# Pierwsze wrażenie robi się tylko raz – efektywne CV w IT

W swojej dotychczasowej pracy rekruterskiej przejrzałam tysiące aplikacji. Śmiało mogę powiedzieć, że dobrze przygotowane CV momentalnie rzuca się w oczy, co powoduje, że od razu chcę wniknąć w życiorys kandydata i poświęcić mu więcej uwagi. Odpowiadając od razu na pytanie zawarte w tytule artykułu, efektywne resume jest czytelne oraz zawiera odpowiednio opisane doświadczenie i umiejętności techniczne. Wszystkie te elementy opiszę nieco bardziej szczegółowo poniżej.



**Renata Maszykowska,**  
Recruitment Manager deepsense.ai

## Dobre CV czyli jakie?

Zacznijmy od kwestii najważniejszej – Twoje doświadczenie. **Idealnie jak w tym module podasz informacje w następującej kolejności:**

- stanowisko,
- firma, plus przedział czasowy zatrudnienia,
- krótki opis projektu/projektów/rozwiązań,
- stack technologiczny.

Schemat powtarza się, gdy opisujesz każde miejsce pracy.

Następnym ważnym elementem są umiejętności techniczne. Można wypisać je w jednym ciągu, ale wtedy robi się jeden wielki "bazgroł". Całość staje się nieczytelna. **Inne podejście, znacznie wygodniejsze dla rekruterskiego oka to wypisanie technologii, grupując je w odpowiednie kategorie np.:**

- języki programowania,
- biblioteki/frameworki,
- systemy operacyjne,
- kontenery,
- chmury,
- bazy danych,
- testy itd.

Kategorie mogą być różne w zależności od tego, w jakim obszarze się specjalizujesz. Istota tkwi w ich prostym, ale czytelnym uporządkowaniu. Moim zdaniem lepiej skoncentrować się na technologiach, w których czujesz się pewnie i korzystasz na co dzień, czyli po prostu jesteś z nimi na bieżąco. Na rozmowie zdarza się, że osoba techniczna przechodzi z Tobą przez stack technologiczny, pada pytanie, a Ty wiesz, że "coś dzwoni", ale nie bardzo wiesz gdzie. No i kłops... Trzeba wyważyć, co ostatecznie zamieścisz w tym punkcie.

Przejdźmy zatem do ostatniego kluczowego elementu, który w rzeczy samej spina całość, czyli wygląd CV. Czasy, kiedy resume robiło się w Wordzie, już dawno minęły. Obecnie mamy sporo narzędzi, jak chociażby Canva, z których można skorzystać i przygotować wizualnie naprawdę profesjonalny dokument. Mamy do dyspozycji sporo draftów: zaawansowane, proste, dla IT, kreatywne itd. Wystarczy wybrać jedną z opcji i uzupełnić o swoje dane. Czasami zdarza mi się czytać życiorysy, które są chaotyczne, poszczególne sekcje z informacjami są porzucane w mało spójny sposób, występuje szeroka paleta kolorów, czy pojawiają się



dodane obrazki z logo firm, w których osoba dotychczas pracowała. Ciężko niestety w takich przypadkach od razu skoncentrować się na istotnych informacjach. Twoje CV nie musi być kolorowe niczym pisanka wielkanocna ;) Ważny jest natomiast dobry układ i zachowawczość w ekspresji artystycznej.

**Najbardziej klasyczny schemat dobrego CV zawiera następujące sekcje:**

- kilka słów o sobie, w czym się specjalizujesz, domena Twoich obszarów, udział w jakich projektach to Twoja bajka,
- dane kontaktowe: telefon, e-mail, opcjonalnie link to LinkedIn, GitHub, strony internetowej, czy portfolio,
- doświadczenie,
- dodatkowe projekty,
- edukacja,
- stack technologiczny.

**Możesz też zamieścić dodatkowe elementy takie jak:**

- szkolenia//kursy/certyfikaty,
- konkursy/osiągnięcia,
- publikacje naukowe.

Usystematyzowanie informacji wypływa na jeszcze jedną ważną kwestię, a mianowicie rekruterowi łatwiej wyłapać "słowa kluczowe". Nie każdy dobrze operuje wiedzą techniczną, dlatego ma znaczenie, co pierwsze i czy w ogóle rzuci się w oko. Wyobraź sobie, że rekruter ma przed sobą ogłoszenie, tamże wypisane wymagania, po czym bierze do ręki Twoje CV i dopasowuje do siebie treści niczym klocki w memory. Czytelne, uporządkowane resume z opisaniem doświadczeniem i umiejętnościami będzie działać na korzyść obu stron tego procesu.

**Pisząc artykuł, poczyniłam założenie, że mogą tu zerknąć trzy grupy odbiorców:**

- doświadczeni specjaliści IT i z technicznym wykształceniem,
- niedoświadczeni specjaliści IT z technicznym wykształceniem,
- niedoświadczeni specjaliści IT i bez technicznego wykształcenia.

Ostatnia grupa niestety ma najwięcej pracy do wykonania, gdyż musi nadrobić aspekty wiedzy teoretycznej. Niemniej w determinacji siła i to jest piękne!



## Ważne wskazówki

Na koniec mam dla wszystkich grup kilka prostych wskazówek.

Rada dla doświadczonych — najczęstszy minus aplikacji to wkradający się chaos i często za dużo tekstu. Możliwe, że chcecie pochwalić się jak największą ilością informacji, niemniej czasami im konkretniej, tym lepiej. Zwróćcie uwagę, czy nie można pewnych treści bardziej usystematyzować i skomasować, dopasowując je pod konkretną ofertę.

Rada dla mniej doświadczonych — najczęstszy minus to pustka. Pobieźnie podana edukacja i technologie, a do tego skrawek Waszych dokonań. W pierwszej kolejności warto skoncentrować się na wypisaniu i opisanu wszystkich projektów wykonanych m.in.: na studiach, w ramach pracy własnej, grup projektowych, stażu, pierwszej pracy komercyjnej. Dalej, można podać kursy, szkolenia wraz z krótkim opisem, jakiego obszaru dotyczyły i jakie technologie udało się opanować. Zważywszy, że jesteście na początku swojej drogi, warto pokazać jak najwięcej osiągnięć: wygrane konkursy, własny blog, vlog, strona internetowa, organizowanie ciekawych inicjatyw IT. Wiem, że to bardzo trudne, jeśli dopiero zaczyna się karierę i trzeba przygotować CV na bazie swojego niewielkiego doświadczenia. Nie raz pomagałam właśnie takim osobom i stwierdzam, że jest to do wykonania. Ale, ale... jeżeli siadasz nad kartką papieru i faktycznie słyszysz tylko echo, to raczej odpowiedni moment, aby po prostu zacząć działać. Samo nic nie przyjdzie. Możliwości na wzbogacenie swojego dorobku zawodowego jest wiele, choć to już temat na osobny artykuł. Mam nadzieję, że informacje o efektywnym CV okiem rekrutera będą dla Was pomocne!



# Mentoring z perspektywy czasu



**Stanisław Tokarski,**  
Software Engineering Expert Codewise

## Branża IT mierzy się z brakiem ekspertów

Według różnych szacunków, w Polsce brakuje obecnie kilkuset tysięcy pracowników branży IT. W czasie pandemii rynek otworzył się na pracę zdalną w stopniu którego nikt nie spodziewał się jeszcze kilka lat temu. Pracodawcy nierzadko traktują sprawdzonego dewelopera jak oczko w głowie, co powoduje, że bardzo trudnym zadaniem jest przekonanie kogoś do zmiany pracy.

## Szkolenie zamiast zatrudniania

Wobec powyższych wyzwań, firmom nie pozostaje nic innego, jak znaleźć alternatywny sposób na pozyskanie "seniorów". Jednym z pomysłów może być zatrudnianie mniej doświadczonych osób i dbanie o jak najszybszy ich rozwój. Jak to zrobić? Doskonałym rozwiązaniem jest mentoring. Aby był on jednak skuteczny, należy pochylić się nad dobrymi praktykami które warto wdrożyć podczas procesu mentorowania, oraz mieć świadomość zagrożeń które mogą powodować, że mentoring przyniesie więcej szkód niż korzyści.

## Trzy perspektywy

Doświadczenia którymi się podzielę zdobyłem znajdując się w trzech różnych sytuacjach:

- Kiedy jeszcze jako student miałem trafić pod opiekę mentora
- Kiedy po latach miałem zostać mentorem
- Kiedy mentorowałem młodszych programistów

## Pierwsza lekcja

Mój pierwszy kontakt z mentoringiem miał miejsce, gdy podczas studiów rozpocząłem pracę w korporacji. Był to jednocześnie przykład tego, co może pójść nie tak i skutecznie zniechęcić do tej praktyki. Menadżer zaproponował mi opiekę mentora i przedstawił gotową ścieżkę kariery, przechodząc przez poszczególne szczeble i nie pozostawiając pola do rozmowy o moim własnym pomysle na rozwój. Dodatkowo mentoring miał się ograniczać do umiejętności wyłącznie technicznych. Po czasie zrozumiałem, że było to błędne podejście. Wybór mentora winien być bowiem porozumieniem stron z inicjatywy osoby mentorowanej. Mentor

zaś powinien zrozumieć jaką wizję ma na siebie osoba mentorowana i przewodzić w ustalonej ścieżce kariery, zamiast ją narzucać.

## Kiedy po raz pierwszy wcielamy się w rolę mentora

Kilka lat później role się odwróciły i to ja miałem dzielić się wiedzą oraz doświadczeniami. Chcąc jak najlepiej wywiązać się z tej nowej dla mnie roli, wykonałem research i sporo czasu spędziłem na rozważaniu jak najlepiej podejść do tego tematu. Zdałem sobie sprawę, że w naszej branży nie jesteśmy uczeni jak być mentorami. Uświadomiłem sobie również, że trzeba to zmieniać, bowiem poświęcenie swojego czasu i zaangażowanie się we wspieranie mniej doświadczonych osób to najlepsza droga do odwdzięczenia się za pomoc, jaką wcześniej sami otrzymaliśmy od innych osób.

## Dobre praktyki

Gdybym dziś miał ponownie rozpocząć proces mentorowania, zadbałbym o wykorzystanie na samym początku kilku praktyk:

- Zaproponowanie agendy można pozostawić w większości osobie mentorowanej (choć ostateczny jej kształt powinien być już przedmiotem wspólnych ustaleń)
- Przygotowanie miejsca do tworzenia notatek z rozmów, zbierania tematów na kolejne spotkania, spisywania celów i śledzenia postępów w ich realizacji
- Ustalenie, że mentoring nie będzie ograniczał się wyłącznie do technicznego rozwoju
- Wypracowanie podejścia opartego w dużej mierze na słuchaniu

## Wyzwania

Każdy mentor będzie musiał się zmierzyć z pewnymi trudnościami. Ważne jest by mieć tego świadomość zarówno wcielając się w tę rolę, jak i korzystając z pomocy doświadczonej osoby. Jeśli będąc mentorowanym zdajemy sobie sprawę z tego, że mentor popełnia w naszej ocenie błędy - nie bójmy się o tym porozmawiać. Bardzo ważne jest, by z tej relacji mógł korzystać również mentor, a wartościowy feedback z pewnością pomoże mu w rozwoju. Dla mnie w roli mentora największe wyzwania stanowiły:

- Potrzeba odsunięcia na bok swoich pomysłów dotyczących rozwiązań problemów
- Formułowanie zrozumiałych wskazówek, na podstawie których można podjąć konkretne akcje
- Potrzeba świadomego pozwolenia na popełnianie błędów, które przyczynią się do rozwoju

## Sprawdzone rozwiązania

Wśród podejść, które w mojej ocenie dobrze się sprawdzają, wyróżniłbym:

- Dodawanie pojawiającym się problemom perspektywy i szerszego kontekstu na podstawie doświadczeń mentora
- Dzielenie się obserwacjami i przykładami nie tylko mentora, ale i innych osób
- Znajdowanie wielu rozwiązań napotkanych problemów i wspólne omawianie które będzie najlepsze i dlaczego
- Otwarte rozmowy o obawach, różnicach oczekiwań i innych trudnościach które wystąpią

## Warto być mentorem i warto mieć mentora

Poprawnie prowadzona relacja mentoringu jest korzystna dla rozwoju obydwu stron. Wymaga ona poświęcenia znacznej ilości czasu, natomiast korzyści jakie przynosi są tego warte. Co równie ważne, bycie mentorem nie stoi na przeszkodzie bycia mentorowanym przez jeszcze bardziej doświadczone osoby. Spotkałem się z wieloma osobami które były zaskoczone tym jak wiele mogą się jeszcze nauczyć od innych, mimo że same są już na seniorskich stanowiskach. Nie pozostaje mi nic innego jak zachęcić wszystkich do poszukiwania mentorów oraz do próbowania swoich sił w tej roli!



---

# 02

## Rozwój siebie: Na co zwrócić uwagę?

- Jak praktykować uważność? Mindfulness dla zestresowanych w pracy.
- Syndrom Oszusta w IT
- Królicze norki dyskusji





# Jak praktykować uważność? Mindfulness dla zestresowanych w pracy.

Przyjrzyj się swojej kawie, którą pijesz na co dzień. Zobacz jaki ma kolor, poczuj jej zapach. Czy ten zapach przywołuje jakieś wspomnienia, skojarzenia? Zwróć uwagę jak twoja kawa smakuje, poczuj ją każdym kubkiem smakowym. Zobacz co się dzieje, gdy ją połykasz. Czego doświadczasz, czy pojawiają się w twojej głowie jakieś myśli? Jeśli tak, to pozwól im swobodnie przepłynąć i wróć spokojnie do swojej praktyki.



## Joanna Dostał - Kielczyk,

Doradca kariery, psycholog  
w Biurze Karier Politechniki Warszawskiej

To przykładowa instrukcja do ćwiczenia, które możesz stosować na co dzień, skupiając się na drobnych, prostych czynnościach. Mowa tutaj o praktyce mindfulness, czyli uważnym przeżywaniu danej chwili, czynności.

Uważność (ang. Mindfulness) to nic innego jak bycie tu i teraz. To skupienie się na chwili obecnej i świadome przeżywanie danego momentu, bez wartościowania i osądzania. Jest umiejętnością, którą można rozwijać za pomocą różnych technik, między innymi medytacji lub jogi.

To termin, który coraz częściej słyszymy wokół nas. Uważność staje się w ostatnich latach coraz bardziej popularna. Szkolenia redukcji stresu czy wzmacniania koncentracji bazujące na uważności zyskują ogromną popularność nie tylko wśród osób zainteresowanych tematyką medytacji czy jogi, ale także w biznesie.

Co więcej, praktyka mindfulness jest coraz bardziej popularna w szkołach. W Anglii w 2019 roku wprowadzono medytację mindfulness jako obowiązkowy przedmiot w ra-

mach nauki. Z kolei w Holandii niemal w każdej szkole podstawowej jest przeszkolony nauczyciel, który codziennie prowadzi z uczniami zajęcia z praktyki uważności. W Polsce mindfulness w szkołach jeszcze raczkuje, ale rosnąca świadomość korzyści, jakie płyną z praktyki uważności, skłania coraz więcej placówek do sięgnięcia po tę jakże prostą i skuteczną praktykę.

Mindfulness ma swoje początki w Stanach Zjednoczonych. To właśnie Jon Kabat-Zinn w 1979 roku otworzył pierwszą Klinikę Redukcji Stresu przy szkole medycznej Uniwersytetu w Massachusetts. Prowadził on autorski program MBSR (ang. Mindfulness Based Stress Reduction), czyli redukcji stresu opartej na uważności. Zaadresował go do osób zmagających się z długotrwałym bólem w przebiegu chorób przewlekłych. W trakcie ośmiotygodniowego kursu, uczestnicy uczyli się rozwijać uważność poprzez świadome oddychanie, uważność własnego ciała oraz uważne wykonywanie codziennych czynności jak chodzenie czy jedzenie posiłków.

Jak podaje J. Kabat-Zinn, praktyka uważności wymaga pełnego zaangażowania i wytrwałości. Właściwa postawa podczas wykonywania ćwiczeń mindfulness powinna przejawiać się w: cierpliwości, zaufaniu do siebie, odpuszczeniu sobie, akceptacji, nie wysilaniu się, nie osądzaniu i świeżym umyśle. Praktyka wykonywana w ten sposób przynosi bardzo dużo korzyści.

Przede wszystkim dzięki uważności na wszystko, w naszym życiu pojawia się więcej akceptacji, mniej osądzania. Bardziej doceniamy „chwilę obecną” i cieszymy się życiem takim jakie jest.

Liczne badania potwierdzają wysoką skuteczność praktykowania uważności. Wśród najczęściej pojawiających się długofalowych korzyści wymienia się:

- działanie odprężające i uspokajające,
- poprawę funkcjonowania mózgu i zwiększenie objętości istoty szarej, co wpływa min. na procesy skupiania uwagi, poprawę pamięci,
- rozwój inteligencji emocjonalnej, zwiększenie kontroli nad emocjami,
- wzmocnienie odporności psychicznej,
- bardziej efektywne radzenie sobie ze stresem, poprzez uspokojenie rejonów odpowiedzialnych za produkcję hormonów stresu,
- korzystny wpływ na serce i układ krążenia,
- wspieranie kreatywności,
- zmniejszenie częstotliwości występowania zachowań autodestrukcyjnych,
- bardziej konstruktywne radzenie sobie z problemami.

## Jak widać praktykowanie mindfulness pozwala zachować dobrą kondycję psychiczną oraz fizyczną.

Co najważniejsze w mindfulness nie chodzi tylko o to by praktykować w sposób formalny, czyli wykonując konkretne ćwiczenia z instrukcją. Istotą uważności jest to, by skupić się na danej chwili, czynności i wiedzieć, co robimy w danym momencie. Może to być każda czynność, którą wykonujemy na co dzień jak mycie zębów, ubieranie się, sprząatanie, prowadzenie auta czy świadomy spacer. Wtedy mówimy o tzw. praktyce nieformalnej.

## Uważność w praktyce – czyli kilka wskazówek

- postaraj się codziennie praktykować uważność, gdyż tylko regularne stosowanie przynosi wyraźne efekty,
- poświęć codziennie 5-10 minut na wyciszenie się, popatrz przez okno, posłuchaj odgłosów natury, skup się na uważnym picciu kawy, uważnym jedzeniu,
- w praktyce mindfulness warto skupić się na swoim oddechu, gdyż świadome oddychanie jest podstawą tej praktyki, skup się na każdym wdechu i wydechu,
- uważność warto stosować nie tylko w czasie wolnym, postaraj się przeznaczyć na nią ok. 5-10 minut czasu w pracy, w trakcie nauki,
- w drodze do/z pracy, szkoły obserwuj z uważnością swoje otoczenie, zatrzymaj się na chwilę, usłysz dźwięki, które dochodzą z różnych stron, popatrz na drzewa i na ludzi wokół, zauważ co się dzieje wokół Ciebie,
- dla tych, którzy „rozsmakowali się” w praktyce nieformalnej mindfulness i czują niedosyt, na rynku są dostępne kilkutygodniowe programy rozwoju uważności, oparte głównie na praktyce formalnej, naprawdę jest w czym wybierać.
- studenci PW mogą skorzystać ze szkolenia organizowanego przez Biuro Karier PW (Mindfulness – trening uważności) – terminy najbliższych warsztatów będą podane już wkrótce na stronie Biura Karier w zakładce: Wydarzenia.

## Literatura do polecenia:

- J. Kabat-Zinn; „Praktyka uważności dla początkujących”
- J. Kabat-Zinn; „Życie piękna katastrofa”
- R. Hanson; „Szczęśliwy mózg”

# Biuro Karier

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

## KARIERO POMOCNI

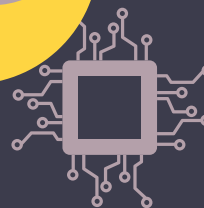
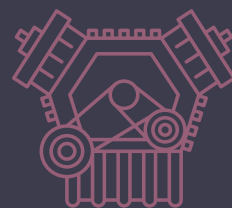
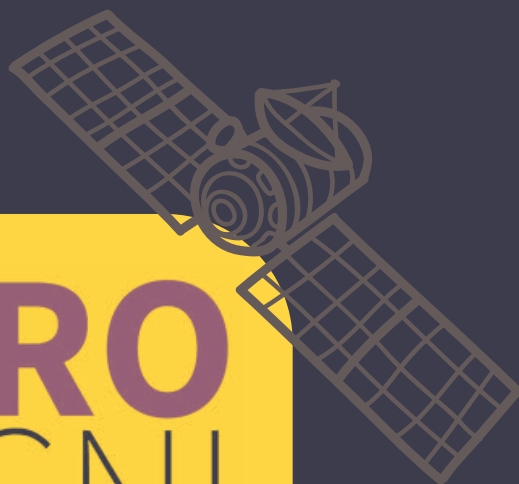
DORADZTWO  
ZAWODOWE

SPOTKANIA  
Z PRACODAWCAMI

SZKOLENIA,  
COACHING

OFERTY PRACY,  
PRAKTYK, STAŻY

[www.bk.pw.edu.pl](http://www.bk.pw.edu.pl)



# Syndrom Oszusta w IT

Czy dopada Cię czasami to okropne uczucie, że nie jesteś wystarczająco dobry, żeby wykonywać swoją robotę? Że brak Ci umiejętności, inteligencji i talentu? Że wszyscy wokół Ciebie wiedzą, co robią, a Ty prześlizgujesz się wyłącznie dzięki szczęściu, przypadkowi i sprawianiu wrażenia, że jesteś lepszy niż w rzeczywistości? Czy żyjesz w strachu, że to jedynie kwestia czasu, aż ktoś wreszcie odkryje, że jesteś zwyczajnym oszustem?



**Paweł Zajączkowski,**  
Software Development  
Manager Xebia

## Nie jesteś sam.

Według badań, Syndrom Oszusta dotyka niemal 90% osób pracujących w IT. W tym artykule opowiem czym ów syndrom jest, czemu jest tak dominujący w naszej branży, jak wpada się w błędne koło i dokąd można się stoczyć. Będzie też kilka słów co zrobić, żeby nie dać się pokonać demonom niepewności i gdzie znaleźć więcej informacji.

## Tło Problemu

Termin Syndrom Oszusta pojawił się pod koniec lat 70 w artykule Pauliny Clance i Suzanny Imes. Początkowo badania dotyczyły kobiet na wysokich stanowiskach w biznesie i o dorobku akademickim. Szybko jednak okazało się, że problem dotyczy obu płci i może pojawiać się na różnych etapach kariery. Syndrom ten jest lekkim zaburzeniem osobowości. Osoby nim dotknięte nie wierzą w swoje kompetencje, pomimo twardych na nie dowodów, są przekonane, że dotarły tam, gdzie są przez szczęście i okoliczności. Żyją w ciągłym strachu, że zostaną zdemaskowane.

Specjaliści z branży IT są na to szczególnie podatni. Wpływają na to różne czynniki. Mamy inteligentnych i auto-refleksywnych ludzi, często ze skłonnościami do perfekcyj-

nizmu. Sektor ten rozwija się wykładniczo, jesteśmy zalewani nowymi technologiami, bibliotekami, frameworkami, rozwiązaniami i warstwami abstrakcji. Nietrudno poczuć, że nie nadążamy już za tym wszystkim. To co robimy jest też niejako nienamacalne i ciężko czasem odróżnić wysoką jakość od jej braku – spróbujcie wytłumaczyć swojej babci, że napisaliście wspaniałą metodę o niskiej złożoności cyklo-metrycznej.

## Błędne Koło

Osoby z syndromem oszusta mają tendencję utykania w cyklach. Kiedy pojawia się wyzwanie, małe czy duże, po przejściu początkowych wątpliwości, wybierają jedną z dwóch ścieżek. Ścieżka pierwsza to nadmierne przygotowanie – dodatkowy czas, nadgodziny (często nielogowane), dodatkowy research, wielokrotne review, szlifowanie i nie-ludzki wysiłek, aby upewnić się, że wszystko będzie przygotowane idealnie. Druga ścieżka to prokrastynacja – odkładanie wyzwania jak najdłużej z przeświadczeniem, że to już i tak koniec. Zaraz wszystko się wyda lub jakoś to będzie. Gdy nastąpi sukces i ulga, że znów udało się prześlizgnąć, w zależności od obranej ścieżki pojawia się racjonalizacja. Albo udało mi się tylko dzięki dodatkowej pracy ponad



miarę albo tylko dlatego że miałem szczęście. Pozytywny feedback jest odrzucany jako niepasujący do przekonania o byciu oszustem, przekonanie to się umacnia, pojawia się kolejne zadanie i cykl się powtarza.

## Strachoaktywny Opad

Bycie uwięzionym w cyklu oszusta i ciągły strach przed zdemaskowaniem są wyczerpujące i mogą prowadzić do obniżonej samooceny, stanów lękowych, wypalenia i depresji. Efektywność w pracy jest zmniejszona – albo poświęcamy zbyt dużo czasu na zadania albo odwlekamy wciąż te istotne. Staramy się unikać sytuacji, w których możemy być osądzeni przez innych – prowadzenia spotkań, zgłaszania fajnych pomysłów, aktywnych dyskusji. Nie zadajemy istotnych pytań w obawie przed byciem zdemaskowanym. Tkwimy zamknięci w swojej strefie komfortu i przez palce prześlizgują nam się okazje do rozwoju, nauki i inspiracji. Bywamy pomijani przy rozdawaniu podwyżek i awansów. Ostatecznie cała branża cierpi na utracie fantastycznych ludzi z powodu wypalenia.

## Jak się ratować?

Sama świadomość istnienia i popularności Syndromu Oszusta przynosi pewną ulgę. W głowie zapala się lampka – czyli może jednak to nie jest tak że jestem oszustem...

Jest sporo mechanizmów psychologicznych ząbających się z Syndromem Oszusta. Komfort niepewności, przekleństwo wiedzy, efekt reflektora, wycofanie się do gadziego mózgu, efekt Dunninga-Krugera, pułapka talentu czy filtr przekonań.

Pierwszą cenną wskazówką może być: nie porównuj się do innych. Nigdy nie masz odpowiedniej ilości danych, żeby to zrobić rzetelnie – to co wiesz o innych jest tym co oni wystawiają na zewnątrz przefiltrowane przez Twój system przekonań i założeń oraz zubożone o straty w komunikacji. Nie wiesz, co tak naprawdę siedzi w środku, ile wysiłku i niepowodzeń kryło się za obecnymi sukcesami. To tak jakby porównać frontend z backendem. Jedyna rozsądna metoda to porównywanie swojego własnego stanu w konkretnym odstępie czasowym – jaki postęp udało Ci się zrobić przez ostatni miesiąc czy rok.

Obszerniejszą wersję tego tekstu – więcej o wspomnianych wcześniej mechanizmach psychologicznych i kilkanaście innych sugestii na przezwyciężenie Syndromu Oszusta znajdziesz w odcinku 102 bloga [HowToTrainYourJava.com](https://www.howtoyourjava.com). Do zobaczenia!





# Królicze norki dyskusji

Królicze norki dyskusji, czyli jak nie tracić czasu na spotkaniach



**Adrian Sasin,**  
Managing Director Szkoła  
Kierowników IT

Gdy jeszcze nie byłem w gronie senior managerów zawsze zastanawiało mnie, o czym dyskutują szefowie za zamkniętymi drzwiami. Jakie decyzje podejmują? O czym niedługo się w zespole dowiemy, a czego nie będą chcieli nam powiedzieć? Czułem, że podczas tych spotkań, gdy przylatywali dyrektorzy z zagranicy, ważą się losy firmy, a przynajmniej mojego działu. Aż nadszedł czas, gdy wszedłem do grona „poinformowanych”.

Po pierwszym takim spotkaniu, pomyślałem: „hmm... w sumie nie zapadły żadne decyzje, właściwie nie czuję, że bym wiedział coś więcej o przyszłości. Poznałem nowe możliwe drogi rozwoju, które były odległe i nie wiele zmieniły.”

Po kolejnym zacząłem mieć mieszane odczucia - nie miałem żadnych konkretów, które mógłbym przekazać własnemu zespołowi. Mam im powiedzieć, że gadaliśmy przez 6 godzin na różne tematy, ale nic nie ustaliliśmy?

## Przy trzecim kwartalnym zjeździe managerów dostrzegłem już problem, a raczej trzy problemy:

- Brak podejmowanych decyzji – managerowie czuli, że to dyrektor powinien decydować, a dyrektor miał wrażenie, że w dalszym ciągu brakuje istotnych informacji. Powodowało to paraliż analityczno-decyzyjny i rozpraszało odpowiedzialność.
- Na te spotkania przychodziło za dużo ludzi. Każdy sądził, że to bardzo ważne spotkania i każdy miał taki Fear of Missing Out czyli poczuciem że jak go nie będzie, to zapadną ważne decyzje. Jak już wiesz, to się nie działo. Po czym wszyscy szepotali, że te spotkania to była jednak trochę strata czasu.
- Królicze norki i nietrzymanie się agendy. Bywały takie sytuacje, o których można by powiedzieć: „gdzie dwóch Polaków tam trzy opinie” przy czym to przysłowie wcale nie ogranicza się tylko do naszych rodaków. Są takie tematy, których rozpoczęcie powoduje, że nie można skończyć rozmawiać, bo jest tak wiele wątków i zawiłości, że dnia nie wystarczy. Zupełnie jak Alicja w Krainie Czarów wpadająca do niewielkiej króliczej norki, która z każdym krokiem stawała się coraz bardziej rozległa.

## Podejmuj decyzje i wymagaj od innych by je podejmowali!

**1. Brak decyzji** to stagnacja, niepewność, osłabione morale, poczucie braku celu, sensu oraz brak efektów pracy. Skoro nie wiem, gdzie chcę dotrzeć, to nie ma znaczenia jak daleko pojedę, nie dostrzegę efektów. Podejmowanie decyzji daje Ci poczucie kontroli i wpływu.

Myślisz, że nie możesz o niczym decydować? W IT spotkałem się nawet z takim podejściem jak „lepiej prosić o wybaczenie, niż o pozwolenie” i powiem, że to ryzyko często się opłaca. Zła decyzja, to szansa na wyciągnięcie wniosków i zmianę decyzji. Złe decyzje dają nam doświadczenie, którego potrzebujemy by nauczyć się podejmować dobre decyzje.

Dobra decyzja to jest coś co nie zawsze się uda, ale to jest coś do czego ciągle dążymy. Podkreślam: **nawet zła decyzja jest lepsza od braku decyzji**. Tak samo jak jest lepiej, gdy ktoś się z tobą nie zgadza, niż gdy kompletnie ciebie ignoruje.

**2. Ogranicz spotkania do naprawdę niezbędnego minimum osób, jeśli to Ty je prowadzisz.** Do pozostałych zainteresowanych wyślij po spotkaniu podsumowanie czy tzw. minutki, żeby nie czuli, że coś ich minęło.

Jeżeli nie Ty je organizujesz, to zapytaj organizatora przed spotkaniem, czego oczekuje od Ciebie. Może się okazać, że ktoś z Twojego zespołu powinien iść zamiast Ciebie. Chociażby dlatego bo może bardziej rozumie problemy klientów.

W sytuacji, gdy masz przepełniony kalendarz zadaj też sobie pytanie, co najgorszego może się stać jeśli nie weźmiesz udziału w tym spotkaniu? Co jest prawdziwym priorytetem dla Ciebie i Twojego zespołu? I odrzucaj te spotkania, których konsekwencje są znikome, jasno mówiąc, że w tym samym czasie masz inny temat na głowie.

### 3. Trzymaj się agendy „demokratycznie”.

#### Co to oznacza?

Gdy temat zaczyna schodzić na boczne tory, to zasygnalizuj, że to widzisz. Ja korzystam z wizualnego gestu, zginania i prostowania palców wskazującego i środkowego, co ma symbolizować królicze uszy ;-). Wygląda tak samo jak pokazywanie cudzysłowu.

Wówczas wspólnie, demokratycznie głosując, decydujemy, czy chcemy rozmawiać dalej na ten temat, przez kolejne **dwie, trzy czy maks 5 minut**. Po tym następuje kolejne głosowanie, czy ludzie chcą nadal dążyć dany temat.

Zwłaszcza gdy tematów pobocznych pojawia sporo, przypominam, co jest w agendzie. I tutaj w zależności od charakteru spotkania, dostępnego czasu czy presji na rezultaty, mówię, że poboczne tematy są ważne. Jednak nie są w naszej agendzie, więc powracamy do tego głównego wątku. Lub pytam CO z agendy wykreślamy.

Mówiąc TAK jednej z rzeczy, automatycznie mówisz NIE kolejnej.

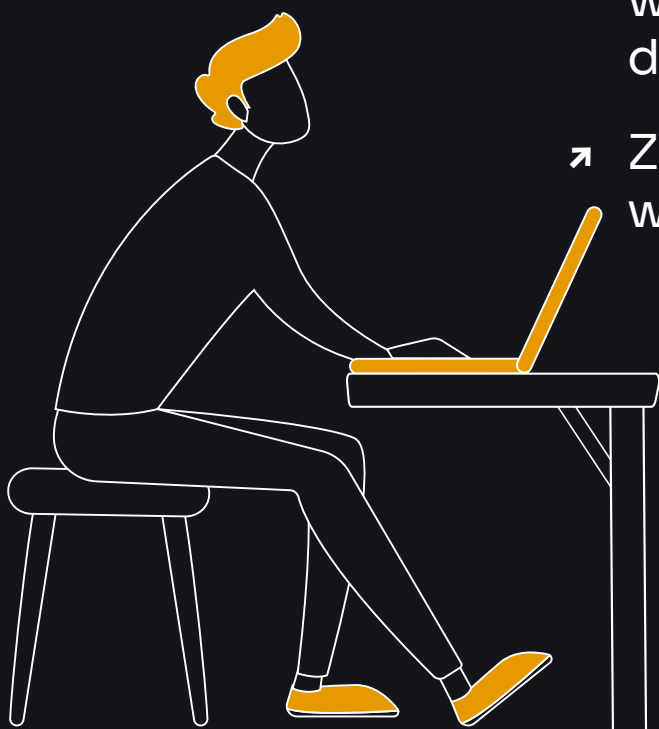


---

# 03

## Rozwój kariery: Rób to skutecznie

- Kompetencje miękkie w branży IT
- Każdy fuckup, który zaczął się od umowy podpisanej na kolanie
- Budowanie kultury liderekiej w zespole IT: od teorii do praktyki
- Zbuduj swoją ścieżkę kariery wokół technologii Apple



# Kompetencje miękkie w branży IT

Poszukując praktyk, stażu, a nawet pierwszej pracy zapewne poświęcasz najwięcej czasu na upewnienie się, że odpowiada Ci lokalizacja, wynagrodzenie, benefity i spełniasz formalne wymagania - czy masz wystarczające umiejętności lub doświadczenie na stanowisko na które aplikujesz. Tworząc swoje CV zapewne dbasz o to, żeby Twoja edukacja, doświadczenie i dotychczasowe projekty zostały wymienione. Skupiasz się na swoim repozytorium na GitHub i nawet na profilach w takich serwisach jak LinkedIn.

A ile czasu myślisz o kompetencjach miękkich? Czy wiesz czym one są i dlaczego są one na tyle istotne, że artykuł na ich temat znajdziesz w Tutorialu IT?



**Aleksandra Blak,**  
Biuro Karier UW

Kompetencje miękkie to wiedza, doświadczenie i umiejętności interpersonalne (społeczne) oraz osobiste (personalne). Te pierwsze dotyczą komunikacji i współdziałania z innymi, a osobiste mogą być rozumiane jako te, które odnoszą się do samzarządzania i postawy.

Wielu kandydatów nie zdaje sobie sprawy jak ważną kategorią w CV są kompetencje miękkie i dlatego warto zadbąć, aby ten temat pojawił się w rozmowach z rekruterem lub przyszłym przełożonym. Bardzo często, to te kwestie przesądzają o tym czy czujemy się dobrze w danym zespole i czy dana kultura firmy jest spójna z naszą. Znajomość posiadanych kompetencji jest bardzo pomocna w decydowaniu w jakie projekty warto się zaangażować, żeby dobrze się w nich czuć lub świadomie podejmować się rozwoju pewnych kompetencji. Częściowo inne kompetencje przydatne są dla programisty, inne dla UX Designera, a jeszcze dla kierownika projektu. A bardzo często to umiejętności społeczne i kompetencje miękkie pomagają nam w zarządzaniu swoją karierą.



Przy tworzeniu CV na dane stanowisko zastanów się, z kim będziesz pracować na co dzień i co może Ci w tym pomóc. Czy musisz prezentować wyniki swojej pracy przed zespołem, kontaktować się z klientem? Jakie masz umiejętności dotyczące pracy w zespole? Może zależy Ci na pracy jak najbardziej indywidualnej? Wolisz długoterminowe zadania czy preferujesz stanowisko na którym musisz szybko reagować? Jakie sposoby komunikacji z przełożonym czy współpracownikami odpowiadają Ci najbardziej? Jak radzisz sobie z otrzymywaniem informacji zwrotnej? Czy zależy Ci, aby twoja praca codzienna pozwalała Ci na kreatywność? Czy jesteś osobą zdyscyplinowaną? Jak lubisz mieć zorganizowaną pracę? Czy szybko adaptujesz się do zmian? Potrafisz uważnie słuchać swojego rozmówcy? Wykazujesz się asertywnością? Czy lubisz podejmować inicjatywę?

Spójrz na ofertę, a jeżeli masz możliwość, dowiedz się, na przykład od rekrutera, jakie kompetencje społeczne i personalne są szczególnie przydatne na danym stanowisku. Dobrym pytaniem, na które odpowiedź może Ci podpowiedzieć wiele z powyższych kwestii jest: "Jak wygląda codzienna praca (np. w tym zespole/nad tym projektem)?" Uzyskując te odpowiedzi możesz wydedukować, czego w rzeczywistości możesz się spodziewać. O interesujące Cię

szczegóły możesz następnie zapytać rekrutera lub na późniejszych etapach potencjalnego przełożonego.

Pamiętaj, że wymieniane przez Ciebie, np. w CV, kompetencje miękkie nie muszą dotyczyć tylko i wyłącznie tych, które rozwijasz podczas zajęć na studiach. Przeanalizuj swoje inne aktywności, np. działalność w samorządzie lub kole naukowym, a także udział w szkoleniach czy warsztatach. Przy pytaniu o przykład, wykazania się np. daną umiejętnością społeczną, którą wymieniasz w CV, możesz opowiedzieć sytuację z życia prywatnego, o ile jest adekwatna do danej kompetencji.

Poświęcając czas na zastanowienie się nad tematem posiadanych kompetencji miękkich, ta kategoria CV sprawi Ci mniej kłopotów, pozwoli rozpocząć przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej, a przede wszystkim ułatwi Ci pre-filtrowanie ofert i znalezienie jak najlepiej dopasowanej do twoich oczekiwań i możliwości.

Jeżeli jednak potrzebujesz większego wsparcia w określeniu wachlarza kompetencji miękkich, który posiadasz lub dopasowania ich do konkretnej oferty, nie wahaj się skontaktować z doradcą zawodowym w celu omówienia tego tematu.





Odmień z nami swoją karierę!

Biuro Karier UW kieruje swoje usługi do studentów, słuchaczy studiów doktoranckich i podyplomowych oraz absolwentów UW.

Wspieramy :

- w wyborze ścieżki zawodowej,
- w poszukiwaniu adekwatnych ofert pracy,
- w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych,
- w skutecznym odpowiadaniu na potrzeby rynku pracy.

[www.biurokarier.uw.edu.pl](http://www.biurokarier.uw.edu.pl)

ul. Krakowskie Przedmieście 32, 00-927 Warszawa

tel. 22 55 20 763

[biurokarier@adm.uw.edu.pl](mailto:biurokarier@adm.uw.edu.pl)





# Każdy fuckup, który zaczął się od umowy podpisanej na kolanie



**Marek Porzeżyński,**  
Partner Kancelaria Linke Kulicki sp.p.

Słyszałeś na pewno o grupie inwestorów, która była przekonana, że kupując rzadkie wydanie powieści F. Herberta „Diuna” nabywają do niej wszelkie prawa (autorskie), które umożliwiają im chociażby produkcję serialu i przeznaczyci na ten cel niemalże 3 miliony euro<sup>1</sup>. To tylko jeden z przykładów sytuacji, w których brak podstawowego rozeznania w obowiązujących przepisach zakończył marzenia o wielkim biznesie. Niezależnie jednak od skali, w każdym przypadku efekty tego stanu rzeczy mogą powodować duże ryzyko. Warto wobec tego wiedzieć cokolwiek na temat źródła obowiązków nas wszystkich – powszechnie obowiązującego prawa.

Rzeczywiście przepisy mogą mieć dla nas duże znaczenie poprzez wyznaczanie optymalnych modeli zachowań lub kształtu relacji biznesowych z innymi podmiotami. W wielu sytuacjach zdecydowanie bliższe prawdy jest to, że przepisy nas chronią niż, że płynie z nich jakiegokolwiek ryzyko. Jest to w szczególności prawdziwe w przypadkach, w których wy-

stępujemy jako podmiot, który przez ustawodawcę jest postrzegany jako wymagający pomocy, wsparcia lub szerszej ochrony jak np. w odniesieniu do konsumentów. Sytuacja jest odmienna, w przypadku relacji biznesowych, w których równie często strona o silniejszej pozycji na rynku próbuje wymuszać preferowane przez siebie warunki. To właśnie w takich przypadkach bardzo często ulega się presji w związku z widmem utraty możliwości podjęcia tego zatrudnienia. Wobec powyższego, będąc osobą poszukującą pracy stajesz się potencjalnie wrażliwy na podobne próby, a podstawowa wiedza o obowiązujących przepisach może być na wagę złota.

Po pierwsze powinieneś zatem wiedzieć, że nie musisz się zgadzać na określony rodzaj umowy łączącej strony i możesz zaproponować swoje rozwiązanie. Wiele podmiotów jest w tym zakresie elastycznych i już na samym początku oferują wybór. Inne jednak będą wymuszały na Tobie model, który jest najlepszy z ich punktu widzenia. Rozwią-



zaniem, które daje Ci zasadniczo najwięcej praw i chroni najszerszej Twoją pozycję (również w przypadkach kryzysowych) jest umowa o pracę. Prawo gwarantuje Ci w ramach tej relacji chociażby prawo do wypoczynku, czy możliwość pozostania w domu ze względu na złe samopoczucie/stan zdrowia, co nie jest takie oczywiste w przypadku innych rodzajów współpracy. Łączy się ona jednak z dodatkowymi obowiązkami dla podmiotu zatrudniającego oraz mniej optymalnymi rozwiązaniami kadrowo-podatkowymi dla pracodawcy, co w konsekwencji przekłada się na mniejszy budżet na Twoje zatrudnienie. Nie będzie to zatem zawsze rozwiązanie optymalne.

Umową, która jest bardzo często wykorzystywana w sektorze IT jest tzw. umowa b2b czyli umowa o współpracy. W tym przypadku trudno jest ocenić ogólnie czy jest to dobre czy złe rozwiązanie. W sytuacji osób, które wykonują projekty dla więcej niż jednego podmiotu, to rozwiązanie może okazać się bardzo dobre. Co więcej, w przypadku tego rodzaju umowy ustawodawca daje jej stronom bardzo dużą dowolność w kształtowaniu wzajemnych relacji. W związku z tym to Ty decydujesz na co się zgodzisz. Przykładowo chcąc móc prowadzić jednocześnie parę projektów nie powinieneś się zgadzać na zakaz konkurencji, a gdy druga strona go od Ciebie wymaga, powinieneś zwrócić uwagę czy jego sformułowanie nie pozbawia Cię takiej możliwości. Chcąc mieć możliwość chwilowego niewykonania zadań również powinno to być uwzględnione w treści. W umowach tego rodzaju często znajdują się również kary

umowne, zobowiązanie do zachowania poufności, czy czasochłonne i długotrwałe mechanizmy rozliczeniowe, które mogą potencjalnie opóźniać otrzymanie przez Ciebie wynagrodzenie, dlatego warto je dokładnie zweryfikować.

Oprócz dwóch omówionych powyżej relacji możliwe są również inne, w tym współpraca w oparciu o umowę zlecenie, która jest szczególnie preferowana w odniesieniu do studentów do 26 roku życia, ze względu na preferencyjne traktowanie podatkowe takich osób, jak również umowę o dzieło, która może mieć szerokie zastosowanie dla developerów. Umowy tego rodzaju, w przeciwieństwie do powyższych, mają zastosowanie jedynie dla określonych sytuacji i na pewno ich wybór nie zależy jedynie od decyzji biznesowej. Umowa zlecenia ma najszersze zastosowanie do przypadków zadań wykonywanych w trybie ciągłym, gdzie nie mamy jasno zdefiniowanego efektu, zaś umowy o dzieło są umowami rezultatu czyli najważniejszy jest efekt prac.

Pamiętaj, że jeśli cokolwiek pójdzie nie tak jak zakładałeś, to umowa będzie określała co się stanie i jaki jest podział obowiązków między jej stronami. Chociaż zawsze zakładamy, że wszystko będzie dobrze, warto jest zadbać również o możliwość wyjścia, co na etapie zawierania umowy i kształtowania samej relacji jest zdecydowanie prostsze niż późniejsze zażegnywanie konfliktu lub próba przeforsowania aneksu. Skorzystanie z pomocy profesjonalnego doradcy w tym zakresie nigdy nie będzie złym pomysłem.



<sup>1</sup> <https://www.dobreprogramy.pl/kupili-diune-za-2-66-mln-euro-mysla-ze-maja-prawa-autorskie-do-powiesci,6727842799213408a> (dostęp: 03.03.2023 r.)

# Budowanie kultury liderskiej w zespole IT: od teorii do praktyki

„To będzie kultura oparta na wynikach. Jestem osobiście zaangażowany w obsadzenie wszystkich nowych kluczowych stanowisk w tej firmie, ponieważ szukam ludzi, którzy sprawiają, że rzeczy się dzieją, a nie tych, którzy obserwują i debatują nad tym, co się dzieje” - tymi słowami zwrócił się Louis Gerstner do zespołu managerskiego IBM po objęciu stanowiska CEO w 1993 roku. Dlaczego tak ważna była dla niego kultura funkcjonująca w firmie?

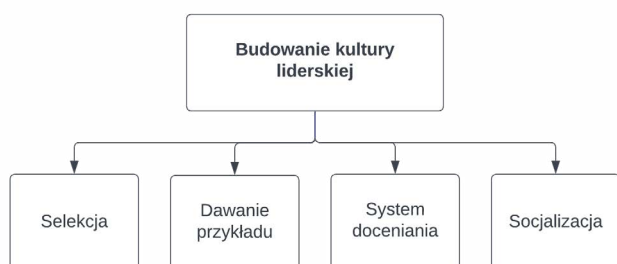


**Jakub Mikuś,**

Engineering Manager VMLY&R  
[www.jakubmikus.pl](http://www.jakubmikus.pl)

W dzisiejszych czasach budowanie kultury liderskiej w zespołach programistycznych może okazać się kluczowe dla sukcesu całej organizacji bazującej na technologii. Liderzy, którzy potrafią stworzyć pozytywną i motywującą atmosferę pracy, zyskują lojalność i zaangażowanie pracowników, co prowadzi do lepszej wydajności i osiągania celów biznesowych całej firmy.

W świecie programowania istnieją dobre praktyki związane z architekturą i kodem aplikacji, które określamy jako twarde kompetencje. Jednak to umiejętności miękkie, takie jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, wystąpienia publiczne, praca zespołowa, przywództwo, etyka pracy i płynność międzykulturowa, okazują się kluczowe przy budowaniu kultury liderskiej.



## Selekcja

Oprócz tego, że liderzy powinni zachęcać pracowników do wychodzenia z inicjatywą, ważne jest także, aby sami byli elastyczni i proaktywni. Jedną z cech zastanej kultury IBM, którą Luis Gerstner chciał zmienić, była tolerancja na niedotrzymywanie terminów i brak realizacji planu. W IBM kładziono nacisk na przygotowanie i perfekcjonizm, a nie na realizację i wprowadzanie produktów na rynek. Istotnym krokiem we wprowadzeniu kultury liderskiej jest selekcja, która pozwala wybrać ludzi z odpowiednim podejściem i cechami charakteru pozwalającymi realizować założone cele. Liderzy powinni zapewnić swojemu zespołowi odpowiednie szkolenia i rozwój zawodowy, aby zwiększyć ich wiedzę i umiejętności oraz pomóc im osiągnąć indywidualne i zespołowe cele. Odpowiednie wsparcie w rozwoju pracowników jest również sposobem na zwiększenie motywacji w zespole.

## Dawanie przykładu

Nikt nie będzie chciał naśladować wizji, która nie ma realizacji w rzeczywistości. Gerstner zaczął więc poszukiwać pracowników odpowiednich do naśladowania – niezależnie od ich stanowiska i zakresu odpowiedzialności. Dobry lider musi być przykładem dla swojego zespołu, żyjąc warto-

ściami organizacji, w której pracuje. Jednym z przykładów może być dążenie do tworzenia produktów lub usług, które wyróżniają się jakością i innowacyjnością. Liderzy muszą być w stanie dostosować swoje strategie do zmieniających się warunków rynkowych i szybko podejmować decyzje.

## System doceniania

Komunikacja, konstruktywna krytyka oraz nagradzanie dobrych wyników są kluczowe dla budowania pozytywnej kultury leaderskiej w zespole. Spotkania indywidualne, regularne sesje feedbackowe, spotkania z całym zespołem i transparentne komunikaty wewnętrzne to tylko niektóre z narzędzi, które można wykorzystać do budowania kultury leaderskiej. Dodatkowo, system doceniania pracowników i nagradzania ich za wysiłek i osiągnięcia pomaga budować zaangażowanie i zwiększać motywację w zespole.

## Socjalizacja

Gdy założenia kulturowe są już powszechnie znane i stosowane przez liderów, należy pomóc pozostałym pracownikom zrozumieć, jakie zmiany się z nimi wiążą. IBM postawiło sobie za cel nagradzanie i promowanie kadry, która przyjęła nową kulturę, co skutkowało określeniem rekomendowanej ścieżki działań dla pozostałych pracowników. W konsekwencji opublikowano sformalizowany zestaw kompetencji przywódczych, na podstawie których przeprowadzono coroczne oceny. W celu poprawy konkretnych umiejętności oraz wsparcia pracowników w rozwoju w tym zakresie, opracowano programy szkoleniowe, które zapewniają jasną i klarowną ścieżkę awansu.

### Nie tylko IBM

Innym przykładem jak budowanie kultury leaderskiej może przyczynić się do sukcesu organizacji, jest Netflix, który stawia na otwartość, elastyczność i innowacyjność. Liderzy firmy zachęcają swoich pracowników do dzielenia się pomysłami i błędami, co prowadzi do ciągłego doskonalenia produktów i usług. W Netflix każdy pracownik jest traktowany jako lider, który jest odpowiedzialny za swoje wyniki i rozwój. Firma oferuje również duże wsparcie w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego, co pomaga pracownikom rozwijać swoje umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia. Stale wprowadzane są nowe funkcje i usługi, które przyciągają nowych klientów i zwiększają ich lojalność. Netflix pokazuje, że budowanie kultury leaderskiej jest kluczowe dla sukcesu organizacji w dzisiejszym świecie biznesu.



Budowanie kultury leaderskiej w zespole IT jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu przez organizację. Wybór liderów, którzy potrafią stworzyć pozytywną i motywującą atmosferę pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, przyczynia się do zdobycia lojalności i zaangażowania pracowników. To z kolei prowadzi do zwiększenia wydajności i realizacji celów biznesowych. Wdrożenie odpowiedniego podejścia i narzędzi, takich jak efektywna komunikacja, rozwój pracowników i elastyczność, może pomóc w budowaniu pozytywnej kultury przywództwa. Przykłady firm takich jak IBM czy Netflix potwierdzają skuteczność tych działań.

### Polecana literatura:

- Louis Gerstner: "Who Says Elephants Can't Dance?"
- Robert Slater: "Saving Big Blue: Leadership Lessons & Turnaround Tactics of IBM's Lou Gerstner"
- Reed Hastings, Erin Meyer: "No Rules Rules: Netflix and the Culture of Reinvention"

# Zbuduj swoją ścieżkę kariery wokół technologii Apple

Urządzenia Apple zyskują coraz większą popularność – zarówno na świecie, jak i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Trend ten oznacza, że równocześnie wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów posiadających odpowiedni poziom wiedzy o produktach z logo nadgryzionego jabłka. Przypadek Polski jest w tym momencie szczególnie specyficzny, gdyż relatywnie do naszego potencjału gospodarczego – w ilości certyfikowanych specjalistów wyraźnie odstawiamy na tle państw ościennych. Szkoda. Certyfikacja Apple może być bowiem nie tylko pretekstem do zmobilizowania się i rzetelnego poznania naprawdę wyjątkowych rozwiązań, ale również przepustką do ze wszech miar satysfakcjonującej kariery.



**Miłosz Staszewski,**  
Partner, Trener k7



## Czym jest certyfikacja Apple?

Zacznijmy od odpowiedzi na to właśnie podstawowe pytanie: czym jest certyfikacja Apple? Od kilkadziesiąt lat Apple – w rozmaitych, zmieniających się w czasie by lepiej odpowiadać na bieżące potrzeby i charakter branży formach – oferuje kursy i egzaminy certyfikujące. Celem tych pierwszych jest umożliwienie zainteresowanym osobom uzyskania wiedzy i umiejętności związanych z produktami oraz szerszym otoczeniem, w którym są one używane. Uczestnicy szkoleń poznają więc nie tylko konkretne rozwiązania, narzędzia czy technologie, ale dowiadują się również o zasadach działania i potrzebach wykorzystujących je rynków oraz branż. Krótko mówiąc, chodzi o to, by szczęśliwie ukończywszy odpowiednie szkolenie nie tylko znać temat od strony teoretycznej, ale również reprezentować wartość dla rynku pracy.

Historycznie takie szkolenia odbywały się w wyznaczonych i prowadzonych na mocy stosownych umów z Apple autoryzowanych centrach szkoleniowych. Tam w ściśle kontrolowanych warunkach osoby uczące się pod okiem do-



świadzonego trenera poznawały teorię, dyskutowały, brały udział w ćwiczeniach i warsztatach, a na koniec – jeśli tak zdecydowały – mogły podejść do egzaminu i uzyskać właściwą dla danej ścieżki certyfikację. Proces wyglądał w ten sposób mniej więcej do pandemii COVID-19. Ta ostatnia wymusiła na Apple – podobnie jak i na całej branży szkoleniowej oraz nas wszystkich – funkcjonowanie zdalne. Odpadły zatem niestety wspomniane „podlegające ścisłej kontroli warunki szkoleniowe”, przygotowane z góry środowisko pracy, czy spotkania na żywo z trenerem. W pierwszej chwili oznaczało to sięgnięcie po najprostsze i najszybciej osiągalne „poluzowanie reżimu”: zaoferowano dotychczasowe szkolenia w formule zdalnej. Trener był dostępny na żywo – choć nie osobiście – a materiały oraz środowisko pracy były dostarczane cyfrowo bądź wysyłane fizycznie. Zaistniałe okoliczności ostatecznie stały się jednak impulsem do tego, by stworzyć znacznie lepszej jakości treści dostosowane do nauki zdalnej i potencjalnie mocno spopularyzować Apple Training. Całkowicie zrezygnowano z podręczników w formie papierowej na rzecz wyłącznej dystrybucji cyfrowej, a trenera zastąpiono interaktywnością oferowanej dokumentacji. Dzięki wszystkim tym zabiegom koszt dostępu do oficjalnych materiałów sprowadzono do... zera. Tak – dobrze przeczytaście. Najnowsze – i zdaniem wielu ciekawsze niż kiedykolwiek – wydanie autoryzowanych materiałów szkoleniowych Apple jest dostępne bezpłatnie w witrynie [training.apple.com](https://training.apple.com). Na chwilę obecną oferowanych jest pięć kursów:

- Develop apps for iOS
- Introducing SwiftUI
- Device Support
- Deployment and Management
- Apple Business Essentials

dostępnych w ramach dwóch ścieżek (App Developer Training oraz IT Training). Równocześnie powstały cztery powiązane certyfikacje:

- App Development with Swift Associate
- App Development with Swift Certified User
- Apple Certified Support Professional
- Apple Certified IT Professional.

Chcąc dodatkowo uatrakcyjnić odbiór odświeżonej oferty Apple Training, zdecydowano się obniżyć o blisko połowę koszt przystąpienia do egzaminów. Aktualnie pojedyncze podejście kosztuje 150 dolarów amerykańskich, a dla partnerów i ich pracowników dodatkowo przewidziano pulę egzaminów bezpłatnych. Ten ostatni fragment całej historii sprawia, że warto przywołać

## Apple Consultants Network.

Od niedawna podmioty z Polski mogą aplikować o dołączenie do międzynarodowej sieci konsultantów Apple. Skupia ona niezależne firmy oferujące profesjonalne wsparcie dla klientów wykorzystujących produkty i rozwiązania z logo nadgryzionego jabłka.

Jeśli ktoś z Was, czytających te słowa, chciałby zacząć oferować podobne usługi, pomagając małym i średnim organizacjom osiągać ich cele z wykorzystaniem technologii Apple – Apple Consultants Network jest właściwym programem wspomagającym tego typu działalność. To inicjatywa z jednej strony pomagająca klientom znaleźć właściwego partnera technologicznego, a z drugiej stwarzająca podmiotom świadczącym wsparcie warunki, by potwierdzić i utrzymać wysoki poziom kompetencji. Jednym z decydujących o tym fakcie czynników jest właśnie posiadanie i odnawianie wspomnianych wcześniej certyfikacji technicznych składających się na ścieżkę Apple IT Training.

Innym powodem by chcieć sięgnąć po certyfikację Apple jest, mówiąc wprost, jej wysoka i rosnąca atrakcyjność na rynku pracy. Posiadanie tytułu Apple Certified IT Professional to w Polsce wyjątkowo prestiżowa sprawa. Na moment oddania niniejszego tekstu do publikacji mamy w kraju dwie (!) mogące poszczycić się nim osoby. Biorąc pod uwagę zauważalną i z każdym dniem rosnącą liczbę organizacji wykorzystujących znaczne ilości iPhone'ów, iPadów czy Maców – jest to niesamowita szansa.

Gorąco zachęcam Was wszystkich do odwiedzenia [training.apple.com](https://training.apple.com), [consultants.apple.com](https://consultants.apple.com) i dołączenia do grona profesjonalistów, a z czasem może i trenerów (którzy nadal funkcjonują w ekosystemie Apple, choć oczywiście zmienił się charakter ich pracy). Istniejące obecnie warunki – szczególnie w Polsce – to szansa. Warto ją dostrzec i skorzystać.



# BEC Poland Talent Program

Join a community of helpful, ambitious, and tech-savvy people who love to explore and grow continuously throughout their careers.

## What can you expect?



8 weeks of technical, business and soft skills training throughout the year



Attractive salary – PLN 6000 gross / month when working full time



Dedicated mentor and support from the team



Danish work culture



12-month program and permanent position after that



Learn more and apply by April 23

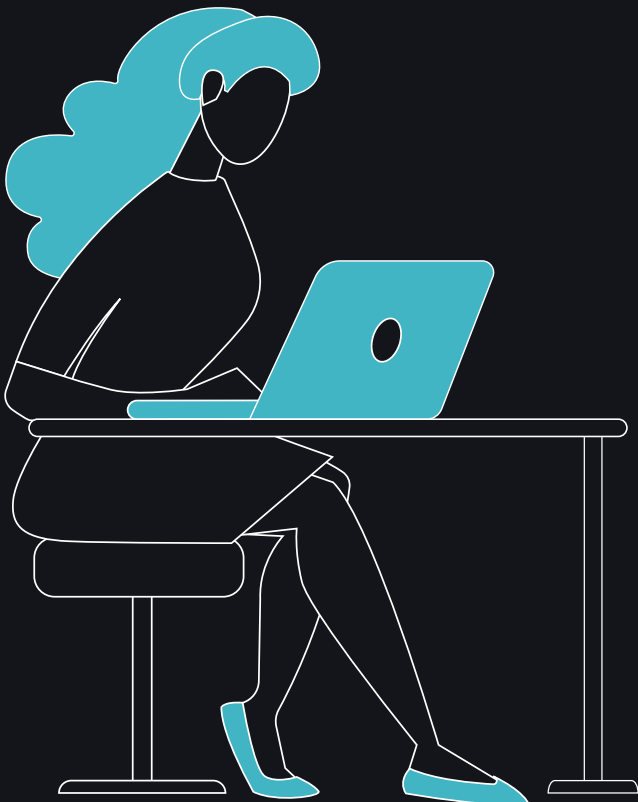
[growtogether.pl](https://growtogether.pl)

**bec**  
FINANCIAL  
TECHNOLOGIES

---

# 04

Wizytówki  
pracodawców:  
**Sprawdź  
najlepszych,  
aktualnie  
rekrutujących,  
pracodawców**





## ALLEGRO

### OPIS FIRMY

**Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:**  
ponad 2,5 tys. pracowników w 2020 roku w Polsce

**Główne branże, w których organizacja działa:**

Tech: Product Development & Technical Platform, Data & AI,  
Delivery & Customer Experience, Commerce

### OFERTA REKRUTACYJNA

**Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

**Rekrutujące oddziały:**

Poznań, Warszawa, Kraków, Toruń, Wrocław

**Poszukiwane profile:**

- # Programowanie frontend - JavaScript, React, Angular, Vue, Node.js - middle, senior
- # Programowanie backend - Java, Kotlin, Scala, Python, .NET - junior, middle, senior
- # Programowanie na platformy mobilne - Swift, Bazel, SwiftUI, Combine, modularyzacja - junior, middle, senior
- # Bezpieczeństwo IT - testy bezpieczeństwa; pentesty; bezpieczeństwo systemów, sieci i środowisk cloudowych; Java/Kotlin/C#; threat modeling; ekosystemy narzędzi klasy SAST, DAST, SCA - junior, middle, senior
- # Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) - SQL/Spark, PyTorch, big data in cloud, machine learning in Python, Airflow, ML, NLP, Computer Vision, deep learning, neural networks, research; Hadoop/GCP, Java, Scala, Unix, Kafka, Big Query, Dataflow, Dataproc, Druid, Pubsub, MySQL, pySpark, Pandas, Python - middle, senior
- # Testowanie oprogramowania - Kotlin, Java, C#, Cypress, Mobile testing, web testing - middle, senior
- # Product Manager - zarządzanie produktem w obszarze e-commerce albo pokrewnym, zarządzanie projektami (roadmapowanie, ryzyka, zasoby, współpraca z interesariuszami), projektowanie KPI i przetwarzanie danych - junior, middle, senior

**Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Staże / Praktyki <Summer E-xperience>
- + Zatrudnienie na pełen etat

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

**Strona rekrutacji:**

<http://allegro.pl/praca>



# ASSECO

## POLAND

### ASSECO POLAND S.A.

#### OPIS FIRMY

**Krótki opis organizacji:**

Asseco Poland jest największym polskim producentem oprogramowania notowanym na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Od 30 lat tworzy zaawansowane technologicznie oprogramowanie, dla firm z kluczowych dla gospodarki sektorów.

Stoimy na czele międzynarodowej grupy kapitałowej Asseco, która jest największym dostawcą nowoczesnych rozwiązań informatycznych w Europie Środkowo-Wschodniej. Ponadto jesteśmy szóstym producentem oprogramowania w Europie. Działamy w 60 krajach na całym świecie i zatrudniamy ponad 29 100 osób.

**Dlaczego warto:**

- # Stabilna polska spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych
- # Projekty, które mają przełożenie na codzienne życie Polaków
- # Różnorodne technologie i doświadczeni eksperci.

**Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:**

Polska: ponad 2500

**Główne branże, w których organizacja działa:**

Bankowość i finanse ,telekomunikacja i media, energetyka i gazownictwo, opieka zdrowotna, administracja publiczna i wiele innych.

#### OFERTA REKRUTACYJNA

**Minimalny wymiar zatrudnienia:**

3/5

**Rekrutujące oddziały:**

Warszawa, Rzeszów, Kraków, Gdynia, Łódź, Wrocław, Katowice, Gliwice, Poznań, Bydgoszcz, Opole

**Poszukiwane profile:**

# Java, Angular, Spring, React, C++, .Net, Python, FullStack, SQL, testy manualne i automatyczne

**Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Ambitne projekty
- + Doświadczony zespół
- + Wsparcie opiekuna merytorycznego
- + Warsztaty specjalistyczne
- + Spotkania mentoringowe z ekspertami Asseco Master Team
- + Elastyczne godziny pracy
- + Integracje online i offline

**Dodatkowe benefity:**

- + Po 3 miesiącach stażu możliwość przedłużenia współpracy w ramach Programu Asseco Level Up, z rozbudowaną ścieżką kariery i indywidualnym budżetem rozwojowym przeznaczonym na wybraną certyfikacją

#### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

**Strona rekrutacji:**

<http://praca.asseco.com>

**Facebook:**

<http://www.facebook.com/AssecoPolandKariera/>

**LinkedIn:**

<http://www.linkedin.com/company/asseco-poland/>

**Instagram:**

[https://www.instagram.com/asseco\\_poland\\_kariera/](https://www.instagram.com/asseco_poland_kariera/)

**Twitter:**

[https://twitter.com/asseco\\_pl](https://twitter.com/asseco_pl)



## CENTRALNY OŚRODEK INFORMATYKI

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

Jesteśmy największą w Polsce firmą realizującą projekty IT dla sektora publicznego. Możesz kojarzyć takie nasze projekty jak np. mObywatel, Profil Zaufany czy Centralna Ewidencja Pojazdów i Kierowców. Stworzyliśmy także projekt „COI dla Ukrainy”, w ramach którego wprowadziliśmy m.in. kompleksowy system rejestracji PESEL dla obywateli Ukrainy. Jak widzisz, nasze projekty mają duże znaczenie. Ty też możesz być ich częścią i tworzyć aplikacje, które ułatwiają życie milionom osób! Stale pracujemy nad nowymi projektami, a co za tym idzie nie przestajemy rekrutować. To dobry moment na dołączenie do nas! Chętnie dzielimy się wiedzą, więc szukamy nie tylko ekspertów, ale również osoby bez doświadczenia.

Mamy nawet dedykowane im projekty:

- 3-miesięczny płatny program stażowy z możliwością późniejszego zatrudnienia,
- bezpłatny program „Nowa Ty w IT” edukujący i inspirujący kobiety do wejścia w świat IT.

#### Dlaczego warto:

- # PROJEKTY: Z nami będziesz pracować nad największymi systemami w kraju, które ułatwiają życie obywatelom – Tobie, Twoim znajomym, Twojej rodzinie.
- # ROZWÓJ: Pracujemy z najnowocześniejszymi technologiami, stale się szkolimy, a na pokładzie mamy ekspertów, od których możesz się uczyć.
- # ELASTYCZNOŚĆ: pracujemy zdalnie, mamy elastyczne godziny pracy i benefity takie jak dodatkowy urlop po 3 latach pracy i wolne w urodziny.

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

1000+ pracowników

#### Główne branże, w których organizacja działa:

IT

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

1/1

#### Rekrutujące oddziały:

Pracujemy 100% zdalnie, ale możesz też odwiedzać nasze biuro w Warszawie.

#### Poszukiwane profile:

- # Analiza i projektowanie rozwiązań (Middle, Senior)
- # Programowanie frontend (Middle, Senior)
- # Programowanie backend (Middle, Senior)
- # Programowanie na platformy mobilne (Middle, Senior)
- # Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps) (Middle, Senior)
- # DevOps (Senior)
- # Administracja infrastrukturą sieciową (Senior)
- # Bezpieczeństwo IT (Senior)
- # Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) (Middle, Senior)
- # Testowanie oprogramowania (Junior, Middle, Senior)

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki / Praca
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

#### Dodatkowe benefity:

- + FINANSE: premia roczna, premie uznaniowe, Koszty Uzyskania Przychodu do 70%
- + BEZPIECZEŃSTWO: ubezpieczenie na życie, pakiet medyczny
- + WORK-LIFE BALANCE: pakiet sportowy, wolny dzień w urodziny, dodatkowy urlop po 3 latach pracy, dofinansowanie do wakacji, dofinansowanie do wydarzeń kulturalno-sportowych
- + ROZWÓJ: szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, dofinansowanie do studiów, jasna ścieżka kariery

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://www.coi.gov.pl/oferty-pracy>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/coigovpl>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/centralny-o-rodek-informatyki>

#### Twitter:

<https://twitter.com/coigovpl>

# ROBOTEC<sup>AI</sup>

## HUMAN CENTERED ROBOTICS

### ROBOTEC.AI

#### OPIS FIRMY

##### Krótki opis organizacji:

Robotec.ai to firma tworząca oprogramowanie, które umożliwia tworzenie platform symulacyjnych na potrzeby aplikacji robotycznych. Nasze zespoły robotyczne i symulacyjne dostarczają skalowalne rozwiązania symulacyjne, które bazują na ROS 2 i znajdują zastosowanie w branży motoryzacyjnej, rolnictwie, produkcji, logistyce, górnictwie i budownictwie. Nasz zespół ds. badań kierowców dostarcza dane do trenowania i walidacji algorytmów do systemów monitorowania kierowców. Wierzymy, że zorientowana na człowieka robotyka i open-source to przyszłość zrównoważonego rozwoju.

**Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:**  
57+

**Główne branże, w których organizacja działa:**  
Robotyka i symulacje

#### OFERTA REKRUTACYJNA

**Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/2

**Rekrutujące oddziały:**  
Wszędzie/zdalnie, stanowiska juniorskie na miejscu w Warszawie/hybrydowo

**Poszukiwane profile:**

- # C++ Engineer,
- # Machine Learning Engineer,
- # MLOps Engineer,
- # Cloud Engineer,
- # Electronic/Mechatronic Engineer

**Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

**Dodatkowe benefits:**

- + Karta Multisport
- + Luxmed
- + Firmowe wydarzenia integracyjne (np. ciekawe warsztaty)

#### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

##### Strona rekrutacji:

<https://robotec.ai/careers/>

##### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/19031495/>



## KMD POLAND

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

Jesteśmy "diligent doers" - bierzemy sprawy w swoje ręce. Mamy wpływ na rozwój naszej organizacji i kultury pracy. W KMD łączymy polską dynamikę, sprawczość i innowacyjność z duńskim hygge, zaufaniem i dzieleniem się wiedzą. Ta niezwykła mieszanka przypadła do gustu większości uczestników programu stażowego, do którego obecnie rekrutujemy! Naszą misją jest dostarczanie i wpływ na ewolucję rozwiązań technologicznych upraszczających codzienne życie obywateli w Danii.

#### Dlaczego warto:

- # **Stawiamy na ciągły rozwój**  
KMD tworzy dobre i stymulujące miejsce pracy, gdzie dzięki dostępności różnego rodzaju szkoleń, inicjatyw i konferencji stwarzamy możliwości rozwoju, które pomogą Ci być błyskotliwym i inspirującym dla innych programistą.
- # **Dbamy o "work-life" balance**  
Koncentrujemy się na stworzeniu ram, które zapewnią odpowiednią równowagę między życiem zawodowym i prywatnym m.in. poprzez elastyczne godziny pracy.
- # **Ciekawe i wymagające projekty**  
Weźmiesz udział w projektach, które będą Cię rozwijać. W KMD tworzy oprogramowanie w najnowszych technologiach, architekturach, i metodykach.

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

480 (Polska) / 3000

#### Główne branże, w których organizacja działa:

Informatyka, tworzenie oprogramowania

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

50% czyli 20h w tygodniu

#### Rekrutujące oddziały:

Warszawa

#### Poszukiwane profile:

- # Analiza i projektowanie rozwiązań | all levels
- # Programowanie frontend | all levels
- # Programowanie backend | all levels
- # Programowanie full stack | all levels
- # Programowanie na platformy mobilne | all levels
- # Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps) | all levels
- # DevOps | all levels
- # Administracja infrastrukturą sieciową | all levels
- # Bezpieczeństwo IT | all levels
- # Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) | all levels
- # Testowanie oprogramowania | all levels

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat

#### Dodatkowe benefits:

- + Bogaty pakiet socjalny oraz liczne benefits
- + Piękne, zielone i ergonomiczne biuro w świetnie skomunikowanej lokalizacji Metro Dworzec Gdański
- + Meet-upy, konferencje i koła zainteresowań
- + Eventy w ramach programu stażowego

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<http://career.kmd.net/kmdtalentlab>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/KMDpl>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/KMDpl>

#### Instagram:

<https://www.instagram.com/KMDpl>

#### Twitter:

<https://twitter.com/kmdpoland>



## TAIWAN SEMICONDUCTOR MANUFACTURING COMPANY

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

TSMC (TWSE: 2330, NYSE: TSM) created the semiconductor Dedicated IC Foundry business model when it was founded in 1987. In 2022, TSMC served 532 customers and manufactured 12,698 products for various applications covering a variety of end markets including high performance computing, smartphones, the Internet of Things (IoT), automotive, and digital consumer electronics. Our vision is to be the most advanced and largest technology and foundry services provider to fabless companies and IDMs, and in partnership with them, to forge a powerful competitive force in the semiconductor industry.

#### Dlaczego warto:

- # A COMPANY –matters to the world, to unleash innovation with all the other innovators.
- # A CAREER –you get to work with lots of smart peers around the globe and to win together in a challenging and competitive world.
- # A WORKPLACE –provides development, latest technology, sense of belonging and responsibilities.

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

0 / 70000+

#### Główne branże, w których organizacja działa:

Semiconductor Industry

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Rekrutujące oddziały:

Hsinchu, Taiwan

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Internships
- + Full time employment

#### Dodatkowe benefity:

- + TSMC provides competitive compensation and relocation packages to attract and retain the global talents. Maintain total compensation above 75th percentile among high-tech industry peers.
- + Sports Center and Gym for free.
- + Sparts Day, Family Day, Picnic Fun and Volunteer Programs.
- + Food Court, Coffee Shop, Convenience Store and TSMC Digital Library.

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://www.tsmc.com/static/english/careers/index.htm>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/MyTSMC/>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/tsmc/>



## PROCTER & GAMBLE

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

P&G jest jedną z największych na świecie firm z branży FMCG. Nasze marki (m.in. Pampers, Gillette, Pantene, Olay, Blend-a-med, Oral-B, Ariel) trafiają do ponad 4 miliardów konsumentów na całym świecie. P&G znane jest na świecie jako „kuźnia” talentów i liderów biznesu. Mamy za sobą ponad 170 lat tradycji i doświadczenia, którym dzielimy się każdego dnia z naszymi pracownikami. Poszukujemy studentów i absolwentów zainteresowanych pracą w IT – dołącz do nas i rozwijaj się w obszarach takich jak Software Engineering, Data Science, Data Engineering, DevOps, CyberSecurity, Product Management i w technologiach takich jak: Python, Azure, AWS, GCP, Hadoop, Spark, Wazuuh, Tenable i wiele innych.

#### Dlaczego warto:

- # Oferujemy możliwości od letniego stażu (3 miesiące), stażu (umowa do roku), junior (świeży absolwent) aż do poziomu eksperckiego.
- # Umiejętność poprawnej komunikacji w języku angielskim (język główny)
- # Otwartość na wyzwania

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

3800 / 100 000

#### Główne branże, w których organizacja działa:

Digital Brand & Consumer Experience, Customer, Data & Analytics, Master Data, Supply Chain, Information Security

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

3/5

#### Rekrutujące oddziały:

Warszawa

#### Poszukiwane profile:

- # Analiza i projektowanie rozwiązań
- # Programowanie frontend
- # Programowanie backend
- # Programowanie full stack
- # Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps)
- # DevOps
- # Bezpieczeństwo IT
- # Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne)
- # Testowanie oprogramowania
- # Technical Program Manager, Scrum Master, Product Owner

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat

#### Dodatkowe benefity:

- + Multisport
- + Dofinansowanie do obiadów i transportu

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://www.pgcareers.com>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/ProcterandGamblePolska/>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/procter-and-gamble/mycompany/>

# EXADEL

## EXADEL POLAND SP. Z O.O.

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

Blade Runner, Cyberpunk 2077, Exadel – co nas łączy? Oczywiście najnowocześniejsze technologie! Na co dzień nasi pracownicy zajmują się machine learningiem, artificial intelligence czy blockchainem, które wykorzystywane są praktycznie w każdej branży! Współpracowaliśmy z Amerykańską Akademią Filmową przy uroczystości wręczenia Oscarów, pracujemy nad najbardziej rozbudowanym rozwiązaniem do rozpoznawania twarzy, tworzymy oprogramowanie dla najlepszych światowych instytucji finansowych. Naszymi klientami są m.in. HBO, Microsoft, Bank of America, Starbucks, T-Mobile, Deloitte i wielu innych. Jednym z przyświecających nam celów jest zrównoważony rozwój. W Polsce, która jest europejskim sercem Exadel, postawiliśmy na kształcenie młodzieży dzięki współpracy z najlepszymi uczelniami w kraju. Angażujemy się w akcje edukacyjne i stale szkolimy naszych młodych pracowników. Wierzymy, że ludzie są w firmie najważniejsi, dlatego chcemy razem współtworzyć nasz zespół. #ExadelToMy

#### Dlaczego warto:

- # Nuda w pracy i brak rozwoju? To nie u nas! Jeśli marzysz o pracy dla największych światowych marek – aplikuj do Exadel! Czekają na Ciebie taski m.in. od: HP, HBO, Starbucks i Microsoft.
- # Kochasz uprawiać sport, grać w gry komputerowe, organizować weekendowe wyjazdy? My też, dlatego nie pozwolimy Ci zapomnieć o swoich pasjach! Dla nas work-life balance, to nie tylko puste słowa!
- # Głodny nowych kultur, chcesz zwiedzać świat, a zarazem pracować? Nic prostszego! Posiadamy biura w 16 krajach! Dzięki nam będziesz miał możliwość pracy w Ameryce Północnej, Ameryce Południowej, Europie lub Azji!

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

450+ / 2500+

#### Główne branże, w których organizacja działa:

Nowe technologie, finanse, konsulting, zarządzanie personelem, digital marketing, transport, media i rozrywka, produkcja maszyn i urządzeń, handel detaliczny i hurtowy

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

1/2

#### Rekrutujące oddziały:

Warszawa, Gdańsk, Białystok, Poznań, Szczecin

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

#### Dodatkowe benefity:

- + Multisport
- + Opieka Medyczna (Medicover, Lux Med)
- + Kafeteria (Carrotspot)
- + Praca zdalna



## GRUPA PZU

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

Naszą siłą jest IT. Jako IT PZU tworzymy i utrzymujemy setki aplikacji, które pozwalają nam zapewniać najlepszą możliwą obsługę milionom naszych klientów. Wśród tych aplikacji, mamy zarówno monolity, jak i setki mikroserwisów. Zapewniamy narzędzia do pracy w obszarze frontdesk, backoffice oraz serwisy online dla naszych klientów. Dbamy o bezpieczeństwo, przetwarzamy ogromne ilości danych, a naszym systemom zapewniamy niezawodność i bezbłądność. To wszystko realizujemy w zwinnym podejściu, inwestując równolegle nasz czas w automatyzację w duchu DevOps. Stawiamy na innowacje i najnowsze dostępne technologie, współpracujemy ze start-upami technologicznymi, sami tworzymy oprogramowanie w obszarach, które stanowią core naszego biznesu. Zapraszamy cię do IT w PZU, gdzie wśród niemal 1000 profesjonalistów IT, w przyjaznej atmosferze będziesz rozwiązywać ciekawe problemy, wspierać realizację naszych wspólnych celów i rozwijać się w gronie ekspertów.

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

Blisko 11 000 pracowników

#### Główne branże, w których organizacja działa:

IT, ubezpieczenia, innowacje, finanse, sprzedaż

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

Umowa o pracę, umowa o praktyki absolwenckie

#### Rekrutujące oddziały:

Warszawa

#### Poszukiwane profile:

- # (Junior) Java Developer,
- # .Net Developer,
- # Business Analyst

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na pełen etat

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://www.pzu.pl/kariera>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/pzucariera/>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/pzu>





## SOLLERS CONSULTING SP. Z O.O.

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

We are a Team of over 900 professionals who build the Digital Future for the world's largest insurance, banking, and leasing organizations. Our history of business advisory and software implementation goes back to the year 2000. Sollers Consulting's roots are in Poland, but the company's footprint is visible around the world. Working with us means taking part in many projects worldwide (Poland, Germany, Austria, Switzerland, UK, USA, Canada, Japan). Being agile across our company and our projects enable us to play an active role in industries with high digitalization needs. Get to know us at [www.sollers.eu](http://www.sollers.eu)

#### Dlaczego warto:

- # Know-how z ponad 30 krajów
- # Ponad 900 ekspertów i dobrych znajomych
- # Wymiana wiedzy, indywidualny budżet szkoleniowy

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

~ 900

#### Główne branże, w których organizacja działa:

IT, Consulting, Digital Insurance and Banking

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

Full time - 40h per week

#### Rekrutujące oddziały:

Warsaw, Lublin, Łódź, Gdańsk, Wrocław, Poznań, Kraków, Białystok, Szczecin, Cologne, Paris, Barcelona, Valencia, Tokio

#### Poszukiwane profile:

- # (Junior) Java Developer,
- # .Net Developer,
- # Business Analyst

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

#### Dodatkowe benefity:

- + Indywidualny budżet szkoleniowy oraz kursy językowe.
- + Dofinansowanie karty Multisport oraz dofinansowanie do grup sportowych.
- + Prywatna opieka medyczna, program wsparcia pracowników (EAP) oraz ubezpieczenie na życie.
- + Wyjazdy integracyjne (w 2022 - Malaga), imprezy, bonusy okolicznościowe.

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<http://sollers.eu/career/>

#### Facebook:

<http://facebook.com/SollersConsulting/>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/sollers-consulting/>

#### Instagram:

<https://www.instagram.com/sollersconsulting/>

#### Twitter:

[http://twitter.com/sollers\\_?](http://twitter.com/sollers_?)





## BEC POLAND

### OFERTA REKRUTACYJNA

**Minimalny wymiar zatrudnienia:**

4/5

**Rekrutujące oddziały:**

Warszawa

**Poszukiwane profile:**

- + Junior Software Engineer
- + Junior Data Engineer
- + Junior Infrastructure Specialist
- + Junior Business Analyst

---

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

**Strona rekrutacji:**

<https://www.bec.dk/en/bec-talent-program-poland/>

**Facebook:**

<https://www.facebook.com/BECPoland/>

**LinkedIn:**

<https://www.linkedin.com/company/bec-poland/>



# xtb

## XTB SPÓŁKA AKCYJNA

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

XTB to przede wszystkim innowacyjność i ciągły rozwój. Tworzymy największą regulowaną firmę inwestycyjną i FinTech w Polsce, specjalizującą się w obrocie instrumentami finansowymi. Działamy na ponad 10 rynkach min. w Europie, Azji i Ameryce Południowej. Globalnie zatrudniamy ponad 900 osób. Stawiamy na rozwój naszych pracowników, dlatego XTB jest najlepszym miejscem, aby zdobyć doświadczenie i rozwijać nabyte umiejętności. Nasza innowacyjna działalność, produkty i technologie są doceniane przez inwestorów i rynek. Zdobyliśmy aż 5 nagród przyznawanych podczas największej branżowej konferencji Invest Cuffs - Polish Forex Broker of the Year, Polish CFD Broker of the Year, Public Company of the Year, Personality of the Market (Omar Arnaout), Analyst of the Year (Przemysław Kwiecień).

**Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:**  
900

**Główne branże, w których organizacja działa:**  
IT, Fintech, Inwestycje

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

4/5 (w przypadku stażu), preferowany 1/1

#### Rekrutujące oddziały:

Zdalnie i hybrydowo (biuro w Warszawie)

#### Poszukiwane profile:

- # Developer
- # Analityk Biznesowy
- # UX/UI
- # QA

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Staże / Praktyki (Akademia IT)
- + Zatrudnienie na część etatu min. 4/5
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

#### Dodatkowe benefits:

- + Prywatna opieka medyczna
- + Kafeteria MyBenefit (np. karta Multisport, bilety do kina, itp.)
- + Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne
- + Jeden dzień dodatkowego wolnego na urodziny

---

## KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://www.xtb.com/pl/dlaczego-xtb/kariera>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/xtbpl/>

#### LinkedIn:

<https://pl.linkedin.com/company/xtb>





## DXC TECHNOLOGY POLSKA SP. Z O.O.

### OPIS FIRMY

#### Krótki opis organizacji:

DXC Technology jest niezależnym, światowym liderem w zakresie kompleksowych usług IT, wspierającym klientów w poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań. DXC obsługuje blisko 6000 klientów z sektora prywatnego i publicznego w ponad 70 krajach na całym świecie. Niezależność technologiczna, globalne talenty i wielopłaszczyznowe partnerstwo to fundamentalne wartości naszej marki tworzące siłę napędową dla usług i rozwiązań IT nowej generacji. DXC Technology jest rozpoznawalną marką wśród najlepszych profesjonalistów na całym świecie. Przeczytaj więcej na stronie: <http://www.dxc.technology/>

#### Dlaczego warto:

- # Inspirujemy i dbamy o naszych ludzi
- # Gwarantujemy liczne możliwości rozwoju osobistego i zawodowego oraz awansu w firmie poprzez udział w ciekawych i wymagających projektach
- # Zapewniamy elastyczność w organizacji pracy (kultura home-office jest częścią naszego DNA)

#### Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

2000 / 170000

#### Główne branże, w których organizacja działa:

Automotive, Aerospace and Defense, Banking and Capital Markets, Consumer and Retail, Energy, Utilities, Oil and Gas, Healthcare, Insurance, Life Sciences, Manufacturing, Public Sector, Technology, Media and Telecommunications, Travel, Transportation and Hospitality

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

#### Strona rekrutacji:

<https://careers.dxc.com/global/en/home>

#### Facebook:

<https://www.facebook.com/DXCTechnology/>

#### LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/dxctechnology/>

### OFERTA REKRUTACYJNA

#### Minimalny wymiar zatrudnienia:

Pełny etat

#### Rekrutujące oddziały:

Cała Polska - zdalnie, Warszawa i Wrocław - hybrydowo

#### Poszukiwane profile:

- # Business analysis or solution design
- # Frontend programming
- # Backend programming
- # Full stack programming
- # Mobile platform programming
- # Infrastructure administration (SysOps)
- # Programming and operations (DevOps)
- # Network infrastructure administration
- # IT security
- # Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI and others)
- # Software testing

#### Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

#### Dodatkowe benefits:

- + Pakiet ubezpieczeń medycznych oraz ubezpieczeń na życie, karta Multisport, refundacja okularów, Pakiet Pomocy Pracownikom (zapewniający całodobowe wsparcie dla pracowników i ich rodzin w trudnych sytuacjach życiowych)
- + Nieograniczony dostęp do platformy DXC University ze szkoleniami od zewnętrznych partnerów (np. LinkedIn Learning, Udemy), dostęp do GoFluent - platformy do nauki języków obcych, szkolenia oraz program certyfikacji DXC Partners Network (Microsoft, SAP, AWS, Google i wiele innych)
- + Wydarzenia DiXi Cool: wycieczki, wydarzenia sportowe i wellness, zniżki na wydarzenia kulturalne
- + Employee Referral Program - bonusy finansowe za skuteczne polecenie kandydata na otwarte rekrutacje w DXC



Your easy access to Austria

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Technologia Komputerowe, Bezpieczeństwo IT, Programowanie
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
30 godzin pro Woche
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Wiedeń, Salzburg, Graz, Innsbruck,
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Poszukujemy kandydatów z obszarów: analizy i projektowania rozwiązań, bezpieczeństwa IT, DevOps, Data Science (Big Data, IA)
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki
  - + Zatrudnienie na część etatu
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<http://www.workinaustria.com>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Nowe technologie, IT, Konsulting, IT Security, Strategia, Finanse
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
W przypadku praktyk: 25h tygodniowo.  
W przypadku innych ofert: 4/5 etatu
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Obecnie pracujemy zdalnie. Nasze biura znajdują się w Warszawie, Krakowie, Katowicach, Łodzi i Wrocławiu. W przypadku niektórych projektów, pracujemy w biurach Klientów w Polsce i za granicą.
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Sprawdź aktualne oferty pracy na:  
[https://www.accenture.com/pl-en/careers/jobsearch?jk=8sb=1&pg=1&is\\_rj=0](https://www.accenture.com/pl-en/careers/jobsearch?jk=8sb=1&pg=1&is_rj=0)
- 🏠 **Strona:**  
<http://www.careers.accenture.com>



AGENCJA WYWIADU

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Bezpieczeństwo międzynarodowe, administracja, cyberbezpieczeństwo, IT, energetyka, polityka, gospodarka, telekomunikacja, kryptologia, IoT, badania i rozwój
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Pół etatu
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Analiza i projektowanie rozwiązań Junior/middle/senior
  - + Programowanie frontend Junior/middle/senior
  - + Programowanie backend Junior/middle/senior
  - + Programowanie full stack Junior/middle/senior
  - + Programowanie na platformy mobilne Junior/middle/senior
  - + Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps) Junior/middle/senior
  - + DevOps Junior/middle/senior
  - + Administracja infrastrukturą sieciową Junior/middle/senior
  - + Bezpieczeństwo IT Junior/middle/senior
  - + Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) Junior/middle/senior
  - + Testowanie oprogramowania Junior/middle/senior
- 🏠 **Strona:**  
<https://aw.gov.pl/kariera>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Sprzęt medyczny - okulistyka
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Pełen wymiar | B2B lub UoP
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Data & Analytics Development Program (12 months, junior BI Developers)
  - + Developers/Senior Developers: Angular, TypeScript, JavaScript, HTML5, CSS3
  - + BI Developers: AWS services, Tableau, Alteryx
  - + Big Data Engineers: Big Data cloud platforms, Data Lakes, Data Warehouses, SQL, Python, AWS services
  - + HRIS Ext Automation: Workday
  - + ServiceNow Scrum Master
  - + IT Project Manager: Salesforce
  - + Salesforce Cloud Engineers
  - + Senior Hybris Developer/ Hybris Developer (SAP Commerce)
  - + Intelligent Automation
- 🏠 **Strona:**  
[https://alcon.wd5.myworkdayjobs.com/careers\\_alcon](https://alcon.wd5.myworkdayjobs.com/careers_alcon)

# Aviva

## Wizytówka już wkrótce



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Rozwiązania IT dla zagranicznych partnerów AXA, obejmujące rynek ubezpieczeń i finansów

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3 msc okres próbny

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa (praca hybrydowa)

🔍 **Poszukiwane profile:**

- + NET Trainee
- + QA Automation Trainee
- + DevOps Trainee
- + Fullstack .NET Developer
- + Data Engineer
- + DevOps Engineer

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Staże / Praktyki

📄 **Strona:**  
<https://www.axa.com/>



🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**

- + AXPO rusza z programem stażowym dla młodych talentów z obszaru IT. W tej edycji programu stażowego poznasz specyfikę pracy komercyjnej w branży energetycznej. Uczestnikom stażu oferujemy możliwość wdrożenia, a następnie dołączenia i poznania kolejno do trzech jednostek organizacyjnych:
- + działu IT Axpo Polska zajmującego się wdrażaniem i utrzymywaniem kluczowych aplikacji wspomagających biznes firmy,
- + działu Research & Development Axpo Polska zajmującego się tworzeniem innowacyjnych rozwiązań.

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Będziesz pracować i uczyć się przy ciekawych projektach, w których korzystamy z najnowszych technologii
- + Zapewniamy swobodę technologiczną
- + Wspieramy proaktywności pracowników
- + Będziesz uczestniczyć w międzynarodowych projektach
- + Otrzymasz najnowszy sprzęt do pracy
- + Oferujemy szkolenia rozwijające umiejętności i przygotowujące do komercyjnej pracy

📄 **Strona:**  
<https://www.axpo.com/pl/pl/poznaj-Axpo/kariera.html>





- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Bankowość
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Umowa o pracę ( docelowo na czas nieokreślony), kontrakt B2B
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Gdańsk, Wrocław
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Developer,
  - + Analityk biznesowo-systemowy,
  - + Administrator systemu/aplikacji,
  - + Architekt IT,
  - + DevOps
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<http://www.bankmillennium.pl/kariera>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, Cyberbezpieczeństwo, Globalny Procurement, Marketing
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki
  - + Zatrudnienie na pełen etat
- 🏠 **Strona:**  
<http://careers.bat.com>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Crop Science, Consumer Health, Pharmaceuticals
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Full time employment - 40h/tygodniowo. Internship program - 24h-40h/tygodniowo.
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Machine Learning, Electrical/Industrial Engineering, Operation Research, Statistical Genetics, Statistics, Biostatistics, Bioinformatics, Genomics, Computational Biology, Applied Mathematics, Computer Science, or another related quantitative discipline.
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki
  - + Zatrudnienie na część etatu
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<https://www.bayer.com/en/pl/career/bayer-career-poland>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Ubezpieczenia, InsurTech, FinTech
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, zdalnie
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Java Developer
  - + Analityk Biznesowy
  - + DevOps
  - + Fullstack Developer
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<https://beesafe.pl/kariera/>

# BizUp

## Wizytówka już wkrótce

**CIRF** Centrum  
Informatyki  
Resortu  
Finansów

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
FinTech dla resortu finansów w Polsce utrzymanie i rozwój usług IT/ data center cyberbezpieczeństwo
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Cała Polska
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + administrator Systemów IT
  - + administrator monitorowania,
  - + administrator usług IT
  - + administrator sieci
  - + administrator rozwiązań chmurowych (Azure)
  - + Manager Usług IT
  - + Architekt IT
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Skorzystaj z benefitów publicznego pracodawcy!
  - + \*zawsze zatrudniamy na umowę o pracę
  - + \*wypłacamy trzynastki
  - + \*dofinansujemy wypoczynek
- 🏠 **Strona:**  
<https://www.cirf.gov.pl/>

**FNZ**

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Information Technology, Investments, Finance, Development
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Brno (Czech Republic), Wellington (NZ), UK
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Frontend programming
  - + Backend Programming
  - + Full Stack Programing
  - + Data Science (ML, BIG Data, Data Analytics, BI)
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Full time employent
- 🏠 **Strona:**  
<https://www.fnz.com/careers>

**COMARCH**

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Telekomunikacja, Finanse, Bankowość i ubezpieczenia, Usługi, Administracja Publiczna, ERP, e-Zdrowie
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Kraków, Gdańsk, Katowice, Lublin, Łódź, Warszawa, Gliwice, Rzeszów, Białystok, Kielce, Poznań, Wrocław
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Programowanie,
  - + Analiza,
  - + Kontrola jakości oprogramowania,
  - + Marketing i Design,
  - + Sprzedaż i Consulting,
  - + Wdrożenia,
  - + Support,
  - + Administracja,
  - + Zarządzanie Projektami,
  - + Controlling,
  - + Finanse,
  - + Księgowość,
  - + Cyberbezpieczeństwo,
  - + DevOps i Architekt
- 🏠 **Strona:**  
<http://kariera.comarch.pl>



# DECERTO

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Ubezpieczenia, bankowość, e-commerce

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa oraz zdalnie

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Java Developer  
+ Frontend Developer  
+ Fullstack Developer  
+ Tester  
+ Analityk Biznesowo-Systemowy

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

🏠 **Strona:**  
<https://www.decerto.com/pl/kariera>

# Deloitte.

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/2

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Kraków, Wrocław, Poznań, Szczecin, Gdańsk, Katowice, Łódź, Rzeszów

🏠 **Strona:**  
<http://www.kariera.deloitte.pl>

# Demant

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Branża medyczna

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Szczecin

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Scrum Master  
+ Regular / Senior Xamarin Developer  
+ Test Developer  
+ Junior/Regular Cloud Engineer  
+ Senior Manual Tester  
+ Product Owner

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

🏠 **Strona:**  
<https://www.demant.pl/>



🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/4

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław, Rzeszów

🏠 **Strona:**  
<https://careers.ey.com/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT

■ **Rekrutujące oddziały:**  
Stacjonarnie/Hybrydowo - Warszawa, Zdalnie - Cała Polska

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Java Developer,  
+ Frontend Developer,  
+ Analityk Biznesowo-Systemowy,  
+ Architekt IT,  
+ Administrator Systemów IT/DevOps,  
+ Tech Lead ds. Wdrożeń,

🏠 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki - „Akademia Envelo”  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

📄 **Strona:**  
<http://www.envelo.pl>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Software & Hi-Tech, Life Sciences & Healthcare, Financial Services  
Telecom, Media & Entertainment, Energy & Resources, Education  
Industrial, Insurance

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Umowa o pracę, 40g/tygodniowo

■ **Rekrutujące oddziały:**  
Kraków, Gdańsk, Wrocław, Katowice, Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ programiści  
+ deweloperzy  
+ analitycy biznesowi  
+ specjaliści HR  
+ specjaliści ds. finansów  
+ specjaliści ds. administracji

📄 **Strona:**  
<https://careers.epam-poland.pl/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, Broadcast, New Media

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

🏠 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

📄 **Strona:**  
<https://evertz.com/contact/careers/Poland>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, doradztwo, technologie, usługi IT (IT, consulting, technology, IT services), ITSM

■ **Rekrutujące oddziały:**  
Cała Polska / Zdalnie / Biuro w Warszawie

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ JavaScript Developer  
+ Business Analyst  
+ ServiceNow Consultant

🏠 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na część etatu  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

📄 **Strona:**  
<https://guidevision.eu/career>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

AI/ML, R&D, AML/CTF

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

Part - time

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**

+ student lub absolwent / absolwentka studiów podyplomowych z zakresu matematyki, informatyki, informatyki technicznej, informatyki lub pokrewnej dyscypliny

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na część etatu  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

📄 **Strona:**

<https://ideas-ncbr.pl/en/internship/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Bankowość, Finanse, Technologia

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Cała Polska - praca zdalna

🔍 **Poszukiwane profile:**

+ Analiza i projektowanie rozwiązań - UML, BPMN - Junior, middle, senior  
+ Programowanie frontend - HTML5, CSS3 - Junior, middle, senior  
+ Programowanie backend - Java, .net - Junior, middle, senior  
+ Programowanie full stack - Java, javascript - Junior, middle, senior  
+ Programowanie na platformy mobilne - Swift, Kotlin - Junior, middle, senior  
+ Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps) - Linux, bash - Junior, middle, senior  
+ DevOps - DevOps, SQL - Junior, middle, senior  
+ Administracja infrastrukturą sieciową - Windows, Linux - Junior, middle, senior  
+ Bezpieczeństwo IT - AML - Junior, regular senior  
+ Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) - Python, machine learning - Junior, middle, senior  
+ Testowanie oprogramowania - Selenium WebDriver, REST Assured - Junior, middle, senior  
+ Modelowanie ryzyka kredytowego - Junior, middle, senior

📄 **Strona:**

<https://www.ing.jobs/polska/home.htm>



🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Katowice, Warszawa

📄 **Strona:**

<http://ingtechpoland.com>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Świadczymy usługi programistyczne w formie outsourcingu i realizacji projektów, 15 lat na rynku IT

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warszawa, Wilno

🔍 **Poszukiwane profile:**

+ Java  
+ DevOps  
+ PHP  
+ GO  
+ Python  
+ DE  
+ JS

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

📄 **Strona:**

<https://innowise-group.com/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Ochrona zdrowia

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

📍 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Software Engineer  
+ DevOps Engineer  
+ QA Engineer

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat

👉 **Strona:**  
<https://jobs.iqvia.com/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Finanse, fintech, bankowość, IT

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1

📍 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Wrocław, Łomża

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Analiza i projektowanie rozwiązań  
+ Programowanie frontend  
+ Programowanie full stack  
+ Programowanie na platformy mobilne  
+ Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps)  
+ DevOps  
+ Administracja infrastrukturą sieciową  
+ Bezpieczeństwo IT  
+ Testowanie oprogramowania

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

👉 **Strona:**  
<http://www.itcard.pl/kariera>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Quantitative trading firm and liquidity provider

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Spring programmes, 2-3 days in the spring Summer internships,  
10-12 weeks Full-time graduate positions

📍 **Rekrutujące oddziały:**  
London

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Software engineering  
+ Production engineering  
+ Desktop support engineering  
+ FPGA engineering  
+ Linux engineering

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Internships  
+ Software engineering  
+ Production engineering  
+ Desktop support engineering  
+ FPGA engineering  
+ Linux engineering

👉 **Strona:**  
<https://www.janestreet.com/join-jane-street/overview/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Finanse, Energetyka, Telekomunikacja, Bankowość

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/2

📍 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Konsultant biznesowy  
+ Konsultant Data Science  
+ Asystent

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na część etatu  
+ Zatrudnienie na pełen etat

👉 **Strona:**  
<https://www.managementsolutions.com/en/professional-careers/send-us-your-cv>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, rynki finansowe/ kapitałowe, Forex, Crypto, fintech
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Preferujemy osoby gotowe do pracy na pełny etat, ale jest również możliwość pracy na 3/5 etatu
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Posiadamy swoje oddziały w Warszawie i Poznaniu
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Przede wszystkim programiści z praktyczną znajomością Javy oraz osoby zainteresowane tradingiem, które chcą rozwijać się w obszarze rynków finansowych
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki
  - + Zatrudnienie na część etatu
  - + Zatrudnienie na pełen etat
- 📄 **Strona:**  
<https://praca.match-trade.com/>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, Cybersecurity, Software Engineering, Automation, Data Protection
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Software Engineers
  - + Automation QE
  - + Staff Engineers
  - + Staff Automation QE
  - + Operations Engineers
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 📄 **Strona:**  
<https://careers.n-able.com/>

Nationale  
Nederlande

Wizytówka  
już wkrótce

netcompany

- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa
- 📄 **Strona:**  
<http://www.netcompany.com>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Telekomunikacja, badania i rozwój, rozwój i testowanie oprogramowania, elektronika, cyberbezpieczeństwo
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Umowa zlecenie, ok. 25 h/tyg.; umowa o pracę od 4/5 etatu
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Wrocław, Kraków, Bydgoszcz
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Python
  - + I&V
  - + DevOps
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże Working Student / Praktyki Summer Trainee
  - + Zatrudnienie na część etatu
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<https://careers.nokia.com/>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Finanse i bankowość, wsparcie operacji bankowych, IT
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
1/1
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Gdynia, Gdańsk, Warszawa, Łódź
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Java Developer
  - + Frontend Developer
  - + Fullstack Developer
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Zatrudnienie na część etatu
  - + Zatrudnienie na pełen etat
- 🏠 **Strona:**  
<https://www.nordea.com/en/careers>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Telekomunikacja, Technologie, Informatyka, Cyberbezpieczeństwo
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
35 godz
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Technologie
  - + Cyberbezpieczeństwo
  - + Digital
  - + DevOps
  - + HR
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Staże / Praktyki (Let's Orange)
  - + Zatrudnienie na pełen etat
  - + Możliwość pracy zdalnej
- 🏠 **Strona:**  
<https://orangestudent.pl/>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Bankowość/Finanse/Ekonomia, Informatyka/Programowanie, Ubezpieczenia
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
GŁÓWNA SIEDZIBA Warszawa ODDZIAŁY Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków, Bydgoszcz, Gdańsk i wiele innych
- 📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**
  - + Bankowość/Finanse/Ekonomia
  - + Informatyka/Programowanie
  - + Ubezpieczenia
- 🏠 **Strona:**  
<https://karieranabank.pl/>





Bank Polski

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Bankowość, Finanse

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/2

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warszawa, Katowice, Toruń, Gdynia, Poznań, Lublin

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Staże / Praktyki (StażNaDzieńDobry)
- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

🏠 **Strona:**

<https://www.pkobp.pl/kariera>



Point72

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Asset Management, Hedge Fund, Finance, FinTech

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warsaw

🔍 **Poszukiwane profile:**

- + An important focus area for the Polish office is Technology. The experts in the Warsaw office support the Infrastructure, Back Office Technology, Data Engineering, Macro Technology and Equities Technology teams, and help develop the innovative systems and platforms that are a key differentiator for the company. Currently, Point72 is looking for technology specialists including DevOps Engineer, Macro Technology .NET developer, Lead Python Developer, Software Engineer BPM, Principal SQL Server Specialist and many more.

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Sports card
- + Private life insurance
- + Private medical

🏠 **Strona:**

<https://careers.point72.com/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Bankowość i ubezpieczenia, chemia, nafta, gaz, energetyka, handel i produkty konsumenckie, motoryzacja, nieruchomości, przemysł, sektor publiczny, telekomunikacja, media, technologie, transport i logistyka, zdrowie

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

Ok. 30 godzin w tygodniu

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław, Opole, Lublin

🔍 **Poszukiwane profile:**

- + Data
- + Cloud
- + SAP
- + RPA
- + CRM
- + ERP

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na część etatu
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

🏠 **Strona:**

<https://www.pwc.pl/pl/kariera/job-search.html>

## RedgeTechnologies

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**

Streaming/VOD & Cybersecurity

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**

1/1

🏢 **Rekrutujące oddziały:**

Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**

- + Front-end Developer
- + iOS Developer
- + Android Developer
- + React Native Developer
- + Java Software Developer
- + DevOps Engineer
- + Golang Software Developer
- + C++ Software Engineer
- + Data Scientist/Python Software Engineer
- + Linux Administrator
- + Technical Project Manager

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**

- + Staże / Praktyki
- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

🏠 **Strona:**

<https://redge.com/pl/kariera/>



- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Industries we serve Using our software development and data science expertise, we strive to reinvent businesses within the following industries: Agriculture (Agritech, Greenhouses, Livestock), Healthcare, Fintech, Software, Energy, Transportation & Logistics, Manufacturing, E-learning.
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Full time, remote work
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Remote from everywhere. Work from office in Gdańsk.
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Business analysis or solution design - Data Science, FinTech - Middle, Senior
  - + Frontend programming - Angular.js, React.js - Middle, Senior
  - + Backend programming - Python, Go - Middle, Senior
  - + Full stack programming - Python, JavaScript - Middle, Senior
  - + Development and operations (DevOps) - AWS, Kubernetes - Middle, Senior
  - + Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI and others) - Machine Learning, Computer Vision - Middle, Senior
  - + Software testing - Automation QA, Python - Middle, Senior
  - + Data Engineer - Python, Big Data - Middle, Senior
- 📄 **Strona:**  
<https://quantumobile.com/careers/vacancies>

# Radgost

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Oprogramowanie SAAS, narzędzia dla przedsiębiorców, finanse (fakturowanie)
- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, praca zdalna
- 🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Informatyka
- 📄 **Strona:**  
<https://radgost.pl/praca>

# SAMSUNG

- ★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Sztuczna inteligencja, sieci telefonii komórkowych, technologie telewizji cyfrowej i ekranów profesjonalnych, platformy oprogramowania, testowanie rozwiązań i zapewnianie jakości, technologie inteligentnych asystentów głosowych, rozwiązania chmurowe dla sieci telefonii komórkowych, technologie mobilne, platforma chmury i usługi
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Nasze biura można znaleźć w Warszawie i Krakowie
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Java/Kotlin Developer
  - + Fullstack Developer with Java/Kotlin
  - + Java Spring/Spring Boot Developer
  - + Android Platform Developer with Java
  - + Frontend Developer
  - + DevOps
  - + Mobile Telecommunication Engineer
  - + Testowanie oprogramowania (manualne, automatyczne)
- 📄 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Sprawdź aktualne oferty pracy: <https://samsungrd.pl/?search=>
- 📄 **Strona:**  
<https://samsungrd.pl/>

# Shimi

- 🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Part-time (okazjonalne oferty), głównie oferty na pełen etat
- 🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Cała Polska + kraje Europy Zachodniej (m.in. Niemcy, Belgia, Dania) oraz USA
- 🔍 **Poszukiwane profile:**
  - + Full-stack Developer
  - + Frontend Developer
  - + Backend Developer
  - + Android/iOS Developer
  - + Database Administrator
  - + IT System Administrator
  - + System Analyst
  - + DevOps
  - + .Net Developer
  - + Solution Architect
  - + Enterprise Architect
  - + Security Engineer
  - + Cloud Architect
  - + Java Developer
  - + Unity Developer
  - + Unreal Developer
  - + Quality Assurance Developer
  - + IT Project Manager
  - + Business Analyst
  - + Network Specialist
- 📄 **Strona:**  
<https://shimi.pl/pl/>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
IT, Cloud services, SAP

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
Part time, full time

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, Wrocław, Bydgoszcz

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ IT  
+ Cloud  
+ DevOps  
+ SAP

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki  
+ # Zatrudnienie na część etatu  
+ # Zatrudnienie na pełen etat  
+ # Możliwość pracy zdalnej

👉 **Strona:**  
<https://www.softwareone.com/pl-pl/o-nas/careers>

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Branża informatyczna (Software as a Service)

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Głównie Warszawa

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na część etatu  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy zdalnej

👉 **Strona:**  
<http://www.synchron.com/careers>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Insurtech

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/4

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ ML  
+ SRE  
+ Software Developer

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Staże / Praktyki - Summer IT Internship Program

👉 **Strona:**  
<https://tomhrm.app/ats/mBe0yq/jobs/en>

★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
E-commerce, bankowość, media, intech, telco

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Głównie Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ (Junior) Java/Scala Developer  
+ Junior DevOps

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na część etatu

👉 **Strona:**  
<https://touk.pl/careers>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
UAV, Badania i Rozwój, IT

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
40h tygodniowo

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa, praca zdalna/hybrydowa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Elektronik  
+ Programista  
+ VR Developer

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy w modelu hybrydowy

👉 **Strona:**  
<https://www.underant.pl/kariera>



★ **Główne branże, w których działa organizacja:**  
Transport i logistyka, ubezpieczenia, wynajem i leasing, importerzy samochodów oraz firmy obsługujące zarówno biznes, jak i konsumentów

🕒 **Minimalny wymiar zatrudnienia:**  
3/5

🏢 **Rekrutujące oddziały:**  
Warszawa

🔍 **Poszukiwane profile:**  
+ Programowanie frontend - JAVA - Staż, Junior, Mid, Senior, Expert  
+ Programowanie backend - JAVA - Staż, Junior, Mid, Senior, Expert  
+ Programowanie full stack - JAVA - Staż, Junior, Mid, Senior, Expert  
+ Testowanie oprogramowania - Testy manualne i automatyczne  
- Staż, Junior, Mid

📁 **Oferta rekrutacyjna obejmuje:**  
+ Staże / Praktyki  
+ Zatrudnienie na część etatu  
+ Zatrudnienie na pełen etat  
+ Możliwość pracy w modelu hybrydowy

👉 **Strona:**  
<https://careers.webfleet.com/>

---

# Pytania do pracodawców

**PAMIĘTAJ** Na Targach Pracy zwykle spotkasz przedstawicieli działu rekrutacji, jak i działu merytorycznego – IT. Pytaj obie te strony, aby mieć jak najlepszy obraz Twojego przyszłego miejsca pracy!

## JEŚLI NIE SZUKASZ JESZCZE PRACY:

- Jakie technologie, według pracodawców, najbardziej roszą na przyszłość z ich perspektywy?
- Co warto robić w trakcie studiów (udział w kołach naukowych, warsztatach, dodatkowe certyfikaty) z perspektywy pracodawcy?

## PIERWSZA PRACA DOPIERO PRZEDE MNĄ:

- Jakie oferty pracy / praktyk / staży pracodawca oferuje dla osób bez doświadczenia?
- Jeśli masz za sobą dodatkową aktywność (np. start w konkursach, udział w kołach naukowych, projekty zrobione hobbystycznie itp.) – zapytaj, które z nich będą Twoim dodatkowym atutem?
- Obawiam się, że nie podołam. Czy będę mieć jakieś wsparcie?

## NIEZALEŻNIE OD TWOJEGO DOŚWIADCZENIA:

- Oferta rekrutacyjna:
  - # Jeśli interesuje Cię konkretny obszar technologiczny (np. programowanie frontend) – zacznij od pytania o obecność ofert z tego obszaru.
- Proces rekrutacji:
  - # Jak wygląda proces rekrutacji? Jakie są jego etapy i jak dokładnie wyglądają?
  - # Które z wymagań wobec kandydatów na interesujące Cię stanowiska są dla nich najważniejsze?
- Warunki zatrudnienia:
  - # Czy jawne są widełki płacowe na interesujących Cię stanowiskach?
  - # Czy dostępna jest możliwość pracy zdalnej?
  - # Czy dostępny jest elastyczny czas pracy?
  - # Jeśli łączysz pracę z studiami – jaki wymiar zatrudnienia (ile godzin pracy w tygodniu) jest wymagany?
- Jak będzie zapewniony Twój rozwój:
  - # Na ile kursów / szkoleń / udziałów w konferencji możesz liczyć w ciągu roku?
  - # Czy przewidywane są certyfikowane szkolenia?
- Dodatkowa motywacja:
  - # Na jaki pakiet benefitów możesz liczyć?
  - # Czy są oferowane premie do podstawowego wynagrodzenia?