

Oblicza pracy w IT

RAPORT BADAWCZY HEINEKEN KRAKÓW

4 praktyczne
insighty dla kariery
ukierunkowanej na
przyszłość



4 oblicza pracy w IT ukierunkowanej na przyszłość

START. FUTURE PROOF

Droga do karier skupionych na przyszłości.

Dlaczego dziś w IT rozwój i stabilizacja mogą i powinny spotykać się w jednym miejscu?

3

OBLICZE 2. REWOLUCJA AI



Jak przejść od obaw do rozwoju.

Zobacz, co inni mówią o pracy w dobie AI oraz w jaki sposób jasne reguły gry pomagają rosnąć na tej fali

10

OBLICZE 4. MODELE PRACY



Jak dowolność wyboru zwiększa standard.

Zobacz, jak wpływ na miejsce i sposób organizacji pracy zwiększa jakość karier

24

OBLICZE 1. WIZJA PRZYSZŁOŚCI



Jak napędzać się do zmiany.

Sprawdź gdzie branża mapuje największe obawy i nadzieje oraz co nam to mówi o przyszłych karierach?

4

OBLICZE 3. KIERUNKI ROZWOJU



Gdzie znajdować nowe ścieżki.

Poznaj obszary, które branża postrzega jako przyszłościowe i przyjrzyj się możliwościom

17

CHECKLISTA

Kierunki rozwoju w IT bez filtrów.

Dowiedz się, jak możesz praktycznie przenosić insighty z raportu na kolejne etapy kariery

30

START. FUTURE PROOF

Jak budować odporność na przyszłość

Future proof - to stan, w którym osiągasz odporność na rynkowe zmiany, łącząc stabilizację zawodową z przyszłościową specjalizacją i codziennym rozwojem.

To także hasło, które bez przerwy powracało do nas podczas badania HEINEKEN Kraków w społeczności IT. Połowa osób w branży obawia się, że w ciągu kilku lat ich umiejętności przestaną dawać pracę. 7 na 10 szuka stabilnego miejsca. Chcesz czy nie, myślenie o przyszłości definiuje pracę w technologiach. Pytanie, jak do tego sam podejdziesz - bo myślenie o jutrze ma w branży różne oblicza.

Budowa odporności na przyszłość jest polisą ubezpieczeniową Twojej kariery, wystawioną na dwie potrzeby: stabilizacji zawodowej i nieustannego wzrostu. Dziś nikt Ci nie zagwarantuje, że nic się nie zmieni - ale może dać Ci narzędzia, by sprawniej reagować. Bycie future proof w IT to świadome funkcjonowanie w ekosystemie, który lęk przed zmianą zastępuje kulturą rozwoju, a presję na naukę - realnym zdobywaniem wiedzy w codziennej pracy.

W HEINEKEN Kraków rozumiemy te wyzwania. Działamy na styku takich obszarów, jak IT, finanse, logistyka i digital commerce - tam, gdzie silne umiejętności i wiedza mieszają się z pytaniami o kierunki, w których pójdą branżowe talenty. Rozwijamy digital hub tam, gdzie jeszcze kilka lat temu wiele współczesnych procesów trudno było sobie wyobrazić. To dla nas szczególnie ważne, że wiele dziedzin, w których działamy na europejskim i globalnym poziomie okazało się być spójne z wizjami przyszłości branży. Chcemy się dzielić zdobytą wiedzą i doświadczeniem.

Ten raport powstał, by zainspirować Cię do budowania odporności na przyszłość. Poznaj "Oblicza pracy w IT".



700+
głosów z branży o jej przyszłości

30
danych o karierach i technologii

4 kierunki definiujące zmiany w IT

Obawy i plany na przyszłość

Taktyki wobec rozwoju AI

Lista wzrostowych dziedzin

Modele i style pracy

Checklista
budowy odporności

Historie
z codzienności HEINEKEN Kraków

Komentarze
praktyków IT



Wizje przyszłości

OBLICZE 1 ●○○○

Jeśli często myślisz o przyszłości, a nadchodzące lata rodzą dla Ciebie wiele pytań – to należysz do większości osób w IT. Sprawdź, co budzi w branży największe obawy, a gdzie pokładamy swoje nadzieje.

Dowiedz się też, jak w HEINEKEN Kraków tworzymy środowisko łączące strategiczne myślenie z obsługą długofalowych, perspektywicznych projektów, dających szansę na rozwój.

OBLCZE 1. WIZJE PRZYSZŁOŚCI

Jak napędzać się do rozwoju i zmiany

Stabilni, ale jednocześnie pozytywnie challenge'ujący pracodawcy są na wagę złota. W branży IT zaufanie buduje się dbając o tu i teraz, ale dając też perspektywę na jutro. Kluczem do budowy odporności na przyszłość jest wybór pracy, która daje szansę się... uodpornić.

Ostatnie lata przyniosły w branży IT rewolucję, która mocno wpłynęła na to, jak postrzegamy swoje kariery. Choć 77% z nas deklaruje ogólne zadowolenie z obecnej pracy, to aż 61% pozostaje otwartych na nowe oferty. Ten wynik pokazuje, że pod warstwą codziennej satysfakcji szukamy czegoś więcej – fundamentu, który przetrwa rynkowe turbulencje.

Aż 67% pracowników IT przyznaje, że szukają dziś głównie stabilizacji i bezpieczeństwa, nawet kosztem prestiżu. Jako specjaliści zwątpiliśmy w mit całkowitej odporności pracowników IT na wahania rynku - niezależnie od tego, gdzie pracujemy.

Dzisiaj bycie future proof oznacza często znalezienie „bezpiecznej przystani” – miejsca, które nie tylko daje zatrudnienie, ale też aktywnie wspiera nas w tym, byśmy technologicznie nie zostali w tyle. Niepewność napędzają konkretne obawy: choćby o rozwój AI. 42% osób z branży IT w związku z nim obawia się, że ich wiedza okaże się nieprzydatna w perspektywie 5 lat. Jeszcze więcej, bo 46% z nas odczuwa stres związany z koniecznością nieustannej nauki. A to wszystko wpływa też na priorytety. Na czele listy kompetencji, które społeczność IT najczęściej chce rozwijać, są dziś AI & ML oraz Cybersecurity - jako domyślne „bezpieczne wyspy” spychając na dalszą pozycję tradycyjne programowanie.

Choć w publicznych wypowiedziach obawy o przyszłość skrywane są czasem za ironią, w anonimowych głosach specjalistów widać zmiany postrzegania rzeczywistości. Wielu z nas uchodziło do niedawna za odpornych na zmiany, a nawet przyszłych liderów tych zmian. Jednak okazało się, że do rozwoju potrzebne jest najpierw solidne, pewne środowisko firmowe.

Dlaczego stabilizacja i rozwój, często uznawane za wzajemnie sprzeczne, teraz są w społeczności IT coraz częściej ze sobą łączone i połączane? Funkcjonujemy w paradoksalnej sytuacji, gdzie by pozostać bezpiecznym - należy wychodzić ze swoich sprawdzonych „baniek”

poznawczych. By to zrobić, potrzebny jest więc silny, odporny ekosystem pracy - taki, w którym wiemy na czym stoimy, ale będziemy też mogli ruszyć z miejsca.

Wniosek jest prosty: przyszłość, która przez wiele lat uchodziła za sprzymierzeńca pracowników IT, dziś często jest postrzegana jako zagrożenie. Warto rozglądać się za miejscami, gdzie zachodzące zmiany są źródłem twórczej energii i napędem do rozwoju.



STABILNOŚĆ I ROZWÓJ W BRANŻY WEDŁUG SPOŁECZNOŚCI IT

Stabilność wymaga...
nie stania w miejscu.
W społeczności IT:

67%

szuka stabilizacji i bezpieczeństwa.

61%

chętnie zmieni obecną pracę, jeśli dostanie ciekawą ofertę.

27%

uważa swoją specjalizację za mało przyszłościową.

Czego się obawiamy.
TOP 5 obaw na bliską
przyszłość łączy się
wokół potrzeby zmia-
ny i obaw przed nią:

1. Spadek wynagrodzeń w branży
2. Zastąpienie stanowiska pracy przez AI
3. Wypalenie zawodowe i presja
4. Brak stabilności obecnego stanowiska
5. Ograniczenie pracy zdalnej i hybrydowej

AI napędza potrzebę
rozwoju:

46%

przedstawiciele branży odczuwa
presję ciągłego douczania się.

42%

pracowników branży obawia się,
że rozwój AI sprawi, iż ich umiejęt-
ności obecne umiejętności stracą
na znaczeniu w ciągu 5 lat.

Jaki model rozwoju
preferujemy w branży?

Oczekiwania społeczności IT w obszarze wsparcia rozwoju sprowadzają się do
połączenia codziennej praktyki z kursami. Jako ważne dla rozwoju oceniamy:



TOP 5 obszarów, w których pracownicy
chcą się najbardziej intensywnie rozwijać:

1. AI & Machine Learning
2. Cybersecurity
3. Programowanie
4. Analiza danych / Business Intelligence
5. Kompetencje miękkie i liderkie

JAK TO ROBIMY W HEINEKEN KRAKÓW

Nasza kultura napędzana rozwojem.

ROZWÓJ JAKO CZĘŚĆ CODZIENNOŚCI:

Rozwijając siebie i zespół, stawiamy na dialog i patrzenie w przyszłość. Opiaramy to na 4 postawach:

SHAPE

to współkształtowanie firmy przez pracowników.

DEVELOP

to rozwijanie siebie i innych w codziennej pracy.

CONNECT

to budowanie relacji oraz bliska współpraca.

DELIVER

to osiągnięcie celów i odpowiedzialność za efekty.

STABILIZACJA I WZROST:

15 lat działania, 2600 pracowników, blisko 1000 w obszarze IT:

Jako HEINEKEN Kraków działamy już 15 lat i liczymy już 600 osób w obszarze Digital & Technology. Jednocześnie w ciągu ostatnich 18 miesięcy w samym obszarze Digital Commerce zatrudniliśmy 250 nowych specjalistów. Zamiast przenosić projekty do innych wykonawców, rozwijamy je wewnętrznie.

PRZYSZŁOŚCIOWE DZIEDZINY:

Stawiamy na kierunki, które branża uznaje za przyszłościowe:

W obszarze Digital & Technology w Krakowie tworzymy między innymi projekty z zakresu:

1. Cyberbezpieczeństwa
2. Data Engineering & AI
3. Globalnego e-Commerce
4. Cloud Native & Platform Engineering

ROZWIĄZANIA TYPU GREENFIELD:

Jak tworzymy od podstaw cyfrową przyszłość firmy:

W Krakowie rozwijamy projekty o globalnej skali w modelu greenfield (od podstaw), co czyni nas kluczowymi dla cyfrowej przyszłości HEINEKEN:

eazle: globalną platformę B2B Heineken używaną przez setki tysięcy kontrahentów i partnerów.

Narzędzia AI: algorytmy cenowe, analitykę predykcijną dla organizacji.

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI:

Realny model 70-20-10. W HEINEKEN Kraków:

70% rozwoju to nauka przez doświadczenie:

- > projekty cross-funkcyjne;
- > nauka przez nowe zadania;
- > short-term assignments w innych zespołach.

20% to nauka od innych:

- > praca z mentorami;
- > sesje 1:1;
- > shadowing w innych działach.

10% rozwoju to edukacja formalna:

- > certyfikacje zawodowe; e-learning;
- > warsztaty i webinary.

WideoCast "UNFILTERED TALKS"
- poznaj lepiej dział Digital & Technology w HEINEKEN Kraków oraz jego codzienną pracę.



Anna Choińska

Talent & Leadership Manager



Żyjemy dziś w rzeczywistości, w której postęp technologiczny, tempo przepływu informacji oraz poczucie bycia częścią globalnej sieci naturalnie wzmacniają presję ciągłego uczenia się i podnoszenia kompetencji. Jednocześnie ważne jest zrozumienie, że kompetencje realnie wpływające na poczucie bezpieczeństwa zawodowego - nie wynikają z liczby ukończonych kursów, ale z umiejętności adaptacji do zmieniających się warunków.

Adaptacja to jednak coś więcej niż tylko reagowanie na zmiany. To zdolność do aktywnego kształtowania własnego rozwoju, tworzenia przestrzeni dla innowacji i świadomego budowania nowych kompetencji w działaniu.

W HEINEKEN Kraków myślimy o rozwoju właśnie w ten sposób. Nasza strategia learningowa wykracza poza podejście „ukończ kurs i zamknij temat”. Kultura organizacyjna i nasze rozumienie postaw DEVELOP & SHAPE wspiera uczenie się poprzez eksperymentowanie, a to oznacza również zgodę na błędy, wyciąganie wniosków i proaktywne podejmowanie wyzwań. Co więcej, redefiniujemy samo pojęcie stabilności. Stabilność nie oznacza braku zmian a widoczną i zrozumiałą przyszłość.

Dlatego tak duży nacisk kładziemy na indywidualne plany rozwojowe, które pozwalają pracownikom wziąć odpowiedzialność za swój rozwój oraz świadomie określić kierunek, w którym chcą się rozwijać. Kluczowe jest jednak to, aby rozwój nie był czymś „obok pracy”, ale działaniem w pracy i tu ogromną rolę odgrywa model 70-20-10.

Jak to wygląda w rzeczywistości? Wyobraźmy sobie pracownika, który musi nauczyć się nowej technologii. W tradycyjnym podejściu otrzymuje kurs i realizuje go po godzinach, co często prowadzi do poczucia przeciążenia i pytania: „Po co tak naprawdę to robię?”.

W modelu 70-20-10 sytuacja wygląda inaczej: pracownik dostaje zadanie wymagające wykorzystania nowej technologii (70%), współpracuje z bardziej doświadczonym kolegą, który dzieli się wiedzą i wspiera w procesie (20%), a kurs staje się wsparciem w realizacji konkretnego celu, a nie dodatkowym obowiązkiem (10%).

Dzięki temu nauka zyskuje sens. Uczę się, bo widzę po co, rozwój jest częścią pracy, a nie zadaniem „po godzinach”, a presja zamienia się w naturalny proces budowania kompetencji.

Pracując z uczestnikami na sali szkoleniowej, jako trener, regularnie dostrzegam kilka kluczowych wniosków, które konsekwentnie powracają w naszych rozmowach:

- podejmuj zadania, których jeszcze nie do końca czujesz się pewnie realizować,
- wchodź w nowe obszary, nawet jeśli początkowo czujesz dyskomfort (to właśnie znak, że się rozwijasz),
- nie chodzi o perfekcję, chodzi o systematyczny progres.

Twoje bezpieczeństwo zawodowe nie wynika z liczby ukończonych kursów, ale z Twojej zdolności do adaptacji do pojawiających się potrzeb i zmian w otoczeniu. Nie musisz wiedzieć wszystkiego z wyprzedzeniem. Kluczowe jest, aby wiedzieć czego się nauczyć i jak się tego nauczyć w momencie, kiedy pojawia się realna potrzeba - korzystając z pracy w środowisku, które daje przestrzeń do rozwoju i działania.

To właśnie dzięki temu rozwijasz się razem z organizacją, budując kompetencje w odpowiedzi na rzeczywiste wyzwania, zamiast reagować na hipotetyczne wymagania rynku.



Maciej Szczęsny

Head of Operational Data Services



Uważam, że przyszłość branży IT wygląda nadal bardzo obiecująco, aczkolwiek stała się też bardziej wymagająca. Wszystko za sprawą wszechobecnego rozwoju sztucznej inteligencji, którą wielu postrzega jako ryzyko i sposób na zastępowanie ludzi. Odbicie tego widać w dynamice rynku. Branża którą kiedyś cechowała duża rotacja oraz wieczne nienasycenie, ewoluuje. Odbicie tego widać w badaniach, które pokazują, że aktualnie 2/3 pracowników IT szuka stabilizacji oraz bezpieczeństwa.

W moich zespołach obserwuję, że ludzie chcą pracować przy nowoczesnych technologiach, ale jednocześnie potrzebują środowiska, które daje

im przestrzeń do nauki bez ciągłej obawy o przyszłość. W HEINEKEN Kraków łączymy te dwa światy. Z jednej strony w przeciągu ostatnich 6 lat zbudowaliśmy w Krakowie dział Digital & Technology zatrudniający aktualnie ponad 1000 osób. Z drugiej - staramy się wykorzystywać technologie oraz AI do zwiększania produktywności, a nie zastępowania ludzi.

To, co jest dla mnie szczególnie ważne to fakt, że rozwijamy wiele projektów wewnętrznie, zamiast oddawać je na zewnątrz. Dzięki temu ludzie mogą pracować przy rozwiązaniach o globalnej skali. To zaś daje możliwość zdobywania doświadczeń w obszarach, które realnie definiują dziś przyszłość

branży — AI, Data Engineering, Cybersecurity czy Platform Engineering.

Moja rada dla specjalistów IT? Szukajcie stabilnych oraz rozwijających się środowisk, ale także nieustannie inwestujcie w siebie ze szczególnym ukierunkowaniem na rozwój technologii. Elastyczność oraz konieczność nauki stały się niezbędne jak nigdy wcześniej. Pociąg o nazwie AI już ruszył i to od Was zależy jak wykorzystacie olbrzymie możliwości, które ze sobą przywozi.



Rewolucja AI

OBLICZE 2 ●●○○

W cyfrowej gospodarce spotkasz zarówno entuzjastów, jak i sceptyków AI. Niezależnie od tego, którym z nich jesteś - w naszym badaniu zobaczysz emocje, jakie budzi sztuczna inteligencja. Dowiesz się z niego też, jak bardzo dla nas wszystkich ważna jest otwarta rozmowa o AI.

Zobacz, jak w HEINEKEN Kraków pomagamy pracownikom w ewolucji ich wiedzy, a także dajemy bodźce do rozwijania umiejętności w obszarze sztucznej inteligencji.

OBLICZE 2. REWOLUCJA AI

Jak przejść od obaw do rozwoju

W branżowej dyskusji o AI nie ma urlopów. Wystarczy przespać dzień, by przeoczyć ważne zmiany. Choć AI stało się oczywistością, to jednak mniej oczywiste jest, czy firmy są realnie gotowe na trwającą rewolucję i mają na nią odpowiedź. Zamiast ogólników - potrzebujemy firm, które przedstawiają konkretną strategię.

Im więcej się mówi o AI, tym bardziej te dane szokują. 4 na 10 badanych ze społeczności IT przyznaje, że zasady korzystania ze sztucznej inteligencji w ich firmie są dla nich niejasne. Jednocześnie 7 na 10 z nas chce wiedzieć, jaką nasz pracodawca ma strategię rozwoju i wdrażania AI. To wyraźny sygnał, że podejście organizacji do tej technologii stało się w branży jednym z kluczowych wyznaczników jakości miejsca pracy.

AI bywa źródłem obaw, ale jak wykazało nasze badanie, zazwyczaj nie wynikają one z samej technologii. Problemem jest niepewność co do

togo, jak pracodawca zamierza ją wykorzystać. Wielu z nas odczuwa „głód strategii” – chcemy znać plany, by móc lepiej przygotować się do ich realizacji. Jako specjaliści nie boimy się innowacji, lecz braku jasnych „reguł gry”.

Przejście od obaw do proaktywnego wdrażania w zespole wymaga od pracodawcy dostarczenia konkretnych ram, celów i narzędzi, które do tego mają być wykorzystane. Według badania takich właśnie miejsc pracy coraz częściej w branży szukamy.

Punkt wyjściowy do pozytywnego życia z AI już mamy: 60% osób z branży dostrzega w rozwoju sztucznej inteligencji szansę na porzucenie rutynowych, czysto operacyjnych zadań na rzecz ról projektowo-doradczych. Jednak do tego właśnie potrzebna jest strategia i przemyślane wdrażanie - a wiemy z rynku, że AI potrafiło w branży powodować nieprzemyślane, pochopne ruchy.

W miejscach, gdzie jest strategia, łatwiej będzie realizować cele rozwojowe. Myśląc o AI w branży chcemy najczęściej doskonalić się w inżynierijnym i biznesowym ujęciu technologii. W TOP 5 kierunków rozwoju królują: AI Engineering & MLOps (38%), Business AI Consulting (36%), AI Data Governance (34%), GenAI Solution Architects (29%) oraz IoT & Edge AI (22%).

Co z tego wynika dla Ciebie? Boom AI to czas redefinicji roli specjalisty IT z “wykonawcy” na “architekta wartości”. Sztuczna inteligencja to nie tylko buzzword, ale też bywa wdrażana bez głowy. Warto rozglądać się za firmami, w których AI wpisane jest od dłuższego czasu w przemyślany plan transformacji. Twórczej energii i napędem do rozwoju.



PRACA Z UŻYCIEM AI OCZAMI SPOŁECZNOŚCI IT

AI: partner,
nie przeciwnik

60%

specjalistów widzi w rozwoju AI szansę przejścia z ról czysto operacyjnych na projektowo-doradcze (z realnym wpływem na biznes).

Potrzebujemy
narzędzi:

66%

członków społeczności IT uważa za obowiązek firmy, by dostarczyła zaawansowane narzędzia AI.

59%

chce mieć więcej okazji eksperymentowania z AI w codziennej pracy.

Potrzebujemy
struktury

68%

członków społeczności IT chce znać strategię rozwoju i wdrażania AI przez pracodawcę.

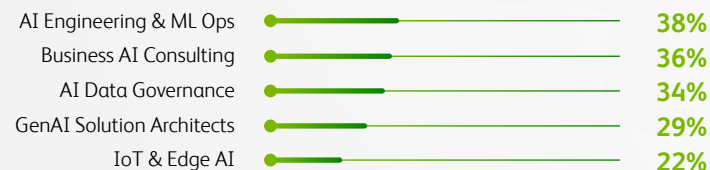
40%

przyznaje, że zasady korzystania z AI w ich firmie są niejasne.

Narzędzia AI.
Czego według
badania chcemy się
uczyć w najbliższych
12 miesiącach?

1. Inżynieria promptów, technologie oparte na LLM
2. Zaawansowani asystenci kodowania
3. Usługi chmurowe dedykowane AI
4. Platformy low-code do automatyzacji
5. Analityka predykcyjna i systemy rekomendacji

Gdzie chcemy rozwi-
jać się w AI - TOP 5:



1 na 3 badanych w TOP 3 najważniejszych form wsparcia w adopcji do AI wymienił dostęp do konsultacji z zewnętrznymi ekspertami.

JAK TO ROBIMY W HEINEKEN KRAKÓW

AI jako stały element ekosystemu

PARTNERSTWO Z MICROSOFT

Budujemy nasz "cyfrowy kręgosłup" w oparciu o architekturę rozwiązań Microsoft. Przekłada się to też na rozwój AI:

Szkolenia AI od ekspertów Microsoft

Wykorzystanie AI Azure Services

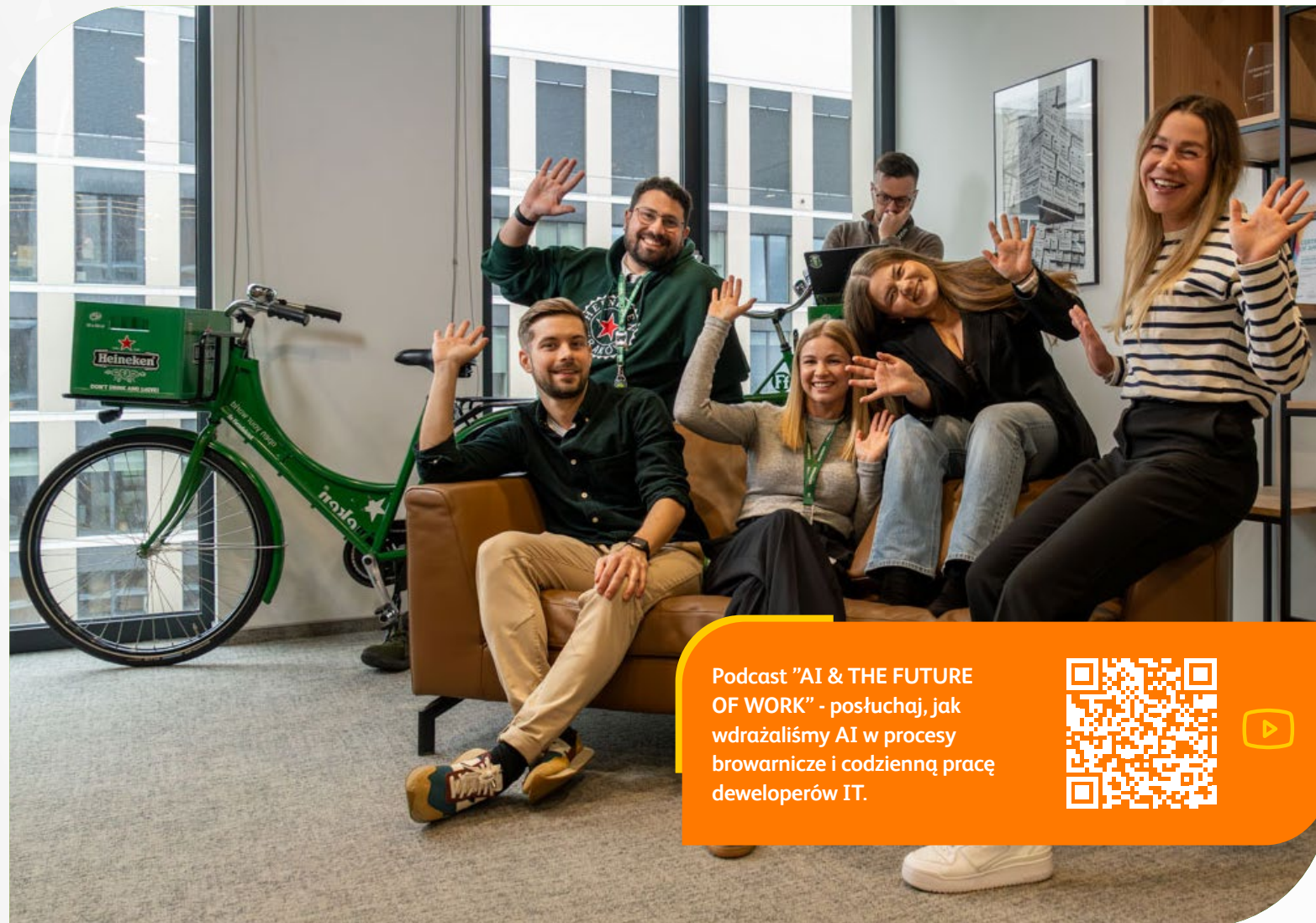
Wykorzystanie CoPilot Studio i budowanie agentów przy użyciu języka naturalnego.

Dostęp do Power Platform dla wewnętrznych twórców aplikacji

PREDYKCJE DLA SPRZEDAŻY.

MIĘDZYNARODOWY PROJEKT AIDDA:

W Krakowie utrzymujemy i rozwijamy AIDDA - wirtualnego asystenta zajmującego się predykcją przyszłych zachowań i potrzeb klientów, ucząc się na podstawie ich interakcji z marką. Wspiera dziennie średnio blisko 500 000 kontaktów z klientami u sprzedawców na 8 rynkach. Uzbraja on zespoły sprzedaży w konkretne argumenty i dane, dopasowane do specyficznego klienta.



Podcast "AI & THE FUTURE OF WORK" - posłuchaj, jak wdrażaliśmy AI w procesy browarnicze i codzienną pracę deweloperów IT.





Maria Michalik

Capability Lead



Dane z raportu jasno pokazują jedno: AI nie jest już tematem do dyskusji, tylko nowym standardem pracy. 68% specjalistów IT oczekuje od pracodawcy jasnej strategii AI, a 59% chce więcej przestrzeni do eksperymentowania. Widać więc wyraźnie, gdzie jest dziś największa luka – między strategią a codzienną praktyką. A to właśnie tam realnie dzieje się zmiana.

Z mojej perspektywy, jako osoby zajmującej się rozwojem kompetencji, kluczowe jest to, jak tę potrzebę przekładać na codzienność. W HEINEKEN, projektując działania learningowe, opieramy się na modelu 70-20-10 – stawiając nacisk na uczenie się w działaniu, od innych i przez doświadczenie.

AI Days, które tworzymy od dwóch lat, to dla mnie bardzo dobry przykład: ludzie przychodzą nie tylko posłuchać, ale przede wszystkim testować, podglądać innych i wymieniać się pomysłami. I właśnie w takich momentach widać, że AI przestaje być „tematem”, a zaczyna być realną częścią pracy.

Jednocześnie 60% specjalistów widzi w AI szansę na rozwój w kierunku ról bardziej projektowych i doradczych. To pokazuje, że zmiana dotyczy nie tylko narzędzi, ale też kompetencji przyszłości – uczenia się, krytycznego myślenia i współpracy.

Rynek jasno sygnalizuje: nie czekaj, aż AI „wejdzie do Twojej roli” – ono już tam jest. Traktuj je nie

tylko jako narzędzie pracy, ale też jako wsparcie w nauce. Dziś wiedzę masz praktycznie w kieszeni – kluczowe jest jednak, żeby korzystać z niej świadomie: testować, zadawać pytania i weryfikować informacje. Bo w praktyce największą różnicę robi nie to, co wiesz dzisiaj, ale jak szybko potrafisz się uczyć i adaptować.



Bartosz Pietraszak

Commerce Service Delivery Manager



AI stopniowo przechodzi z etapu pojedynczych eksperymentów do roli fundamentu codziennych operacji biznesowych. Jednocześnie z mojego doświadczenia wynika, że największą wartość przynoszą nie pojedyncze narzędzia, ale spójne podejście do danych, procesów i rozwiązań AI, które można rozwijać oraz skalować globalnie.

Dobrym przykładem jest AIDDA, oparte na danych rozwiązanie wykorzystujące analitykę i machine learning do identyfikowania ryzyk oraz szans biznesowych, takich jak potencjalna utrata klientów, pominięte zamówienia, spadające przychody czy luki w asortymencie. System przekształca te sygnały w priorytetyzowany plan działań i wizyt, wspierany konkretnymi rekomen-

dacjami biznesowymi. Kluczowym elementem jest silnik planowania tras, który optymalizuje harmonogramy wizyt poprzez równoważenie priorytetów biznesowych, wartości klienta i czasu podróży. Dzięki temu przedstawiciele handlowi działają w oparciu o dynamiczny, oparty na danych plan wizyt zamiast sztywnych tras. AIDDA wspiera również managerów sprzedaży i zespoły planowania, ograniczając administrację i ułatwiając podejmowanie decyzji. Co istotne, rozwiązanie to zostało już wdrożone w 8 spółkach operacyjnych, osiągając wzrost wolumenu i przychodów od 1,1% do 4,8% w zależności od regionu.

Takie projekty pokazują, że rola programisty zaczyna ewoluować. Coraz mniej chodzi wyłącznie o pisanie kodu, a coraz bardziej o rozumienie danych, procesów biznesowych i sposobu, w jaki technologia wspiera podejmowanie decyzji. Wraz ze wzrostem znaczenia AI coraz większą rolę będą odgrywać obszary związane z governance, bezpieczeństwem, jakością danych, transparentnością modeli oraz etycznym wykorzystaniem AI. Nieprzypadkowo 60% specjalistów widzi w AI szansę na przejście do bardziej projektowo-doradczych ról. Moja rada dla nich jest prosta: warto rozwijać nie tylko kompetencje techniczne, ale również rozumienia biznesu, pracy z danymi oraz odpowiedzialnego projektowania rozwiązań AI.



Katarzyna Konarowska

Talent Acquisition Manager



Większość rynku zadaje sobie podobne pytania: Czy AI zastąpi specjalistów konkretnych branż? Kogo zastąpi najszybciej? Które zawody są najbardziej zagrożone? Moim zdaniem odpowiedź jest bardziej złożona. Jeśli ktoś ma zostać zastąpiony, to nie przez samo AI. Zastąpią go ludzie, którzy nauczą się wykorzystywać AI lepiej, szybciej i mądrzej. I właśnie to jest prawdziwa zmiana, którą obserwujemy. Jak podają badania, 60% specjalistów dostrzega w AI szansę na przejście do ról bardziej projektowych, strategicznych i doradczych. I słusznie. To nie jest chwilowy trend a naturalna ewolucja rynku. Tak samo jak bankomaty nie zastąpiły ludzi w bankowości, kalkulatory nie odebrały pracy matematykom, komputery nie wyeliminowały księgowych czy inżynierów.

Technologia nie usuwa specjalistów. Technologia zmienia sposób, w jaki specjaliści pracują. Właśnie dlatego osoby, które dziś uczą się współpracować z AI, budują ogromną przewagę na przyszłość.

Musimy być świadomi, że rutynowe zadania będą automatyzowane, ale w zamian za to wzrośnie znaczenie umiejętności miękkich, doświadczenia, analizy, kreatywności, rozumienia biznesu czy podejmowania decyzji.

W HEINEKEN Kraków rozwijamy środowisko pracy oparte na AI. Dzięki projektom takim jak eazle, AIDDA czy Digital BackBone, nasi pracownicy nie tylko uczą się innowacyjnego sposobu pracy, ale też tworzą nową rzeczywistość, wykorzystując swoją wiedzę i doświadczenie. Nasi Demand Plannerzy, Product Desingerzy, Product Ownerzy czy Solution Architekci już teraz pracują nad rozwiązaniami AI, które mają realny wpływ na naszą rzeczywistość.

AI nie dotyczy jednak ról tylko ról technologicznych. Dzięki inicjatywom takim jak AI Days, nasza firma daje możliwość każdemu pracownikowi na rozwój nowych kompetencji, ale również wykorzy-

stywanie zdobytej wiedzy w praktyce, np w swojej obecnej pracy. Pozwala to budować organizację, w której innowacja jest elementem funkcjonowania firmy.

Mimo, że w HEINEKEN Kraków rośnie znaczenie technologii, to w naszych procesach rekrutacyjnych człowiek jest na pierwszym miejscu. Dla mojego zespołu, relacja z kandydatami, zrozumienie ich doświadczeń, motywacji oraz aspiracji są kluczowe do jakościowego procesu oraz dbałości o dobre doświadczenia rekrutacyjne.

Moja rada dla specjalistów IT – nie bójcie się zmian, ale wykorzystujcie szansę, która pojawia się na horyzoncie. Nie skupiajcie się wyłącznie na tym co dzisiaj robicie, ale na tym, jak Wasza rola może wyglądać za 2 lata.



Kierunki rozwoju

OBLICZE 3 ●●●○

Nie da się ukryć – czołówka specjalizacji, które dają najwięcej możliwości kariery w IT, mocno się w ostatnich latach przetasowała. Z naszego badania dowiesz się, gdzie swoich szans na dalszy rozwój dopatrują się ludzie z branży – i to głównie midzi i seniorzy.

Sprawdź, jak w HEINEKEN Kraków realizujemy globalne projekty w 3 dziedzinach, uznawanych przez społeczność IT za wartościowe rozwiązania w kontekście upskillingu i reskillingu.

OBLICZE 3. KIERUNKI ROZWOJU

Gdzie znajdować nowe ścieżki kariery

AI to nie jedyny kierunek dający perspektywę stabilnej i dochodowej kariery. W społeczności IT spoglądamy w stronę kilku innych dziedzin, czego dowodzą wyniki badania. Nieco w cieniu AI rozwijają się długofalowo międzynarodowe projekty, realizowane na światowym poziomie. Szczególnie ważne są te, które mimo rynkowych zawirowań są rozwijane właśnie tutaj, w Polsce.

Przy rynkowej niepewności, wielu z nas zaczyna rozglądać się albo za „bezpiecznymi wyspami”, albo za obszarami dynamicznego wzrostu. Branża potrafi precyzyjnie wskazać te kierunki. Możliwości osiągnięcia dużej odporności na zawirowania, a jednocześnie możliwości rozwoju dopatrujemy się najczęściej w cybersecurity, Big Data & AI, digital commerce i w obszarze chmurowym. Nasze badanie dowodzi, że także takie

obszary jak legacy systems - w odpowiednich okolicznościach - mogą pobudzać wyobraźnię pod kątem dalszej kariery.

Mówiąc o kierunkach rozwoju warto pamiętać, że w naszym badaniu tylko 9% badanych zajmowało w IT stanowiska juniorskie, a aż 60% - seniorskie lub wyższe. Nie mówimy więc o osobach, które zaczynają kariery, ale które swoje obserwacje opierają zazwyczaj na wieloletnim doświadczeniu.

Jako domena gwarantująca największą odporność na turbulencje na podium znalazło się cyberbezpieczeństwo (57%) – i to z dużą przewagą nad obszarem Big Data & AI. Nie jest to już tylko rola „policjanta”, reagującego na już zaistniałe cyberatak. To strategiczny produkt, gdzie najbardziej interesuje nas aktywne poszukiwanie zagrożeń i ich przewidywanie (47%) oraz bezpieczeństwo tożsamości cyfrowej w skali globalnej (43%).

Cybersecurity w obecnej, najbardziej przyszłościowej formie trzyma się zasady secure by design, gdzie cyberbezpieczeństwo odgrywa kluczową rolę już na etapie projektowania. W ten sposób osoby z tego obszaru stają się dla firmy kluczowymi stakeholderami, nie tylko wykonawcami - a to z kolei wpisuje się w cele rozwoju, o których mówiliśmy wcześniej w raporcie.





Równie silnym magnesem rozwojowym jest nowoczesny e-commerce, którego znaczenie urosło zwłaszcza po pandemii i zmianach w globalnych łańcuchach dostaw. Innymi słowy: gdy online jeszcze mocniej wyprzedził w handlu offline. Obecnie aż 61% członków społeczności IT deklaruje chęć pracy przy takich projektach w przyszłości.

Branża odchodzi tu od prostych sklepów internetowych na rzecz budowy złożonych ekosystemów B2B (44%) oraz architektury composable commerce (26%), opartej na elastycznych mikrousługach w chmurze. W HEINEKEN Kraków jesteśmy w samym środku tych procesów, rozwijając globalną platformę eazle używaną przez setki tysięcy klientów i kontrahentów.

Niezwykle ciekawa zmiana zachodzi w postrzeganiu systemów ERP i migracji chmurowych. Choć największy okres fascynacji samą chmurą minął, to projekty typu legacy modernisation - wbrew stereotypom mogą przyciągnąć nawet 60% z osób ze społeczności IT.

Zmiana wynika z ewolucji, jaką przeszły takie procesy w ostatnich latach. Przykładowo, migracja systemów do najnowszych standardów S/4HANA może być postrzegana jako potężne wyzwanie inżynierskie o unikalnej skali.

Jak interpretować te ustalenia w kontekście kariery? Innowacyjność nie kryje się tylko tam, gdzie najgłośniej się o niej mówi. W naszym odczuciu sporo dziedzin, które wpływają na codzienność milionów ludzi, zbyt często pozostaje przemilczana - i społeczność IT zdaje się podzielać to zdanie. Technologiczny kręgosłup i odporność buduje się tam, gdzie pozornie dobrze znane, codzienne procesy są transformowane na dużą skalę.



Bartosz Przęzak

Cyber Security Officer

Z mojej perspektywy „bezpieczna wyspa” w cybersec wynika dziś głównie z tego, że dzięki podejściu Secure by Design oraz narzędziom SIEM i SOAR przestajemy działać reaktywnie.

Zamiast ciągłego gaszenia pożarów mamy większą kontrolę nad bezpieczeństwem już na etapie projektowania, pełną widoczność środowiska i automatyzację reakcji na incydenty.

To sprawia, że praca jest bardziej przewidywalna, mniej obciążona operacyjnie i przesuwa się w stronę działań strategicznych – a to właśnie daje realne poczucie stabilności w tej roli.



Artur Stachyra

Head of Digital Commerce Hub

To, że aż 61% specjalistów IT chce pracować przy projektach e-commerce, mnie nie dziwi. To jeden z tych obszarów, w których bardzo wyraźnie widać realny wpływ i efekt naszej pracy. Rozwiązania, które tworzymy, przekładają się bezpośrednio na wyniki firmy, doświadczenie klientów i codzienne decyzje zakupowe konsumentów. Właśnie dlatego e-commerce jest dziś dla wielu specjalistów jednym z najbardziej prestiżowych miejsc rozwoju w IT.

Z mojej perspektywy szczególnie ważne jest to, że nowoczesny e-commerce nie może być już budowany w sztywny sposób. Architektura composable commerce daje nam elastyczność potrzebną „na przyszłość” - pozwala rozwijać platformy

modułowo, szybciej reagować na potrzeby rynku, wdrażać nowe funkcjonalności i łatwiej adaptować się do zmian technologicznych.

Jednocześnie coraz wyraźniej widać, że w IT nie wystarczy już przywiązanie do jednej technologii czy jednego stacku. Ścieżki kariery stają się bardziej dynamiczne, a wraz z rozwojem AI jeszcze bardziej rośnie znaczenie elastyczności, rozumienia biznesu i kompetencji miękkich. Technologia staje się bardziej dostępna, a jej wykorzystanie stopniowo się „demokratyzuje”, więc przewagę budują dziś ci, którzy potrafią łączyć wiedzę techniczną z realnym wpływem na organizację, a przede wszystkim biznes.

W HEINEKEN realizujemy obecnie transformację obszaru e-commerce w odpowiedzi na dynamiczne zmiany rynkowe i technologiczne. Upraszczamy i ujednocimy platformy e-commerce, budując spójny globalny ekosystem e-commerce - eazle. To ogromne przedsięwzięcie, biorąc pod uwagę liczbę krajów i setki tysięcy klientów, z którymi współpracujemy każdego dnia i fakt, że systemy e-commerce odpowiadają za ponad 50% dochodów firmy. I właśnie ta skala, złożoność oraz realny wpływ sprawiają, że jest to tak ciekawe środowisko dla najlepszych specjalistów IT.



SPOŁECZNOŚĆ IT O PROJEKTACH CYBERSECURITY

57%

badanych członków społeczności IT uważa cyberbezpieczeństwo za dziedzinę, która daje stabilne możliwości rozwoju w perspektywie 5 lat.

Co nas najczęściej interesuje? TOP 5 kierunków rozwoju w cybersecurity



CYBERSECURITY W HEINEKEN KRAKÓW

SECURE BY DESIGN:

Zgodnie z zasadą secure by design, HEINEKEN Kraków używa narzędzi SIEM i SOAR by odejść od reaktywnego do proaktywnego modelu cyberbezpieczeństwa.

GLOBALNE CENTRUM OPERACJI OBRONNYCH (CDO):

Zespół Cyber Defense Operations odpowiada za monitorowanie zagrożeń i reagowanie na incydenty dla infrastruktury HEINEKEN na całym świecie, co wpływa na ciągłość produkcji i sprzedaży w kilkudziesięciu krajach.

AKTYWNE THREAT HUNTING I AUTOMATYZACJA:

Wykorzystujemy zaawansowane narzędzia klasy SIEM i SOAR, aby przejść od modelu reaktywnego do pełnej automatyzacji odpowiedzi na incydenty.

ZARZĄDZANIE TOŻSAMOŚCIĄ W SKALI MEGA:

Projekty z obszaru Identity and Access Management (IAM) dbają o bezpieczeństwo cyfrowych tożsamości tysięcy pracowników i partnerów handlowych.

Podcast "CYBERSECURITY AT HEINEKEN" - posłuchaj o kluczowych umiejętnościach w cybersecurity oraz jak pracownicy HEINEKEN Kraków migrują do tego zespołu.

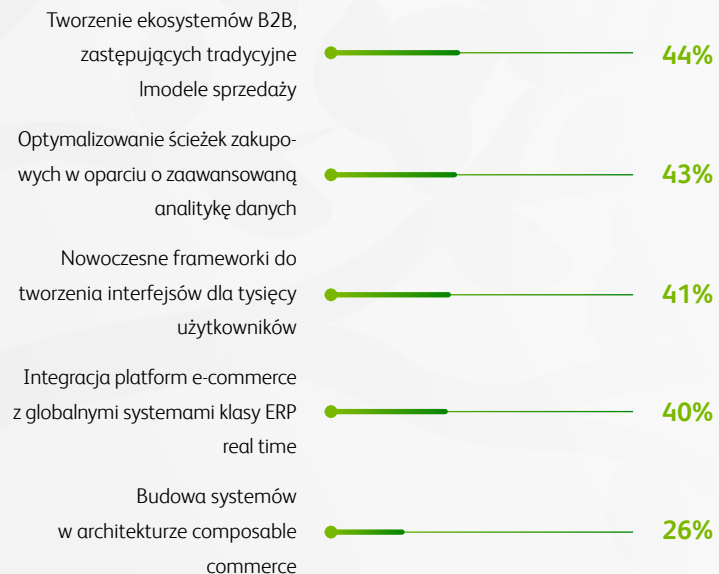


SPOŁECZNOŚĆ IT O PROJEKTACH E-COMMERCE

61%

badanych członków społeczności IT byłoby zainteresowanych pracą przy projektach e-commerce w przyszłości.

Co nas najczęściej interesuje? TOP 5 kierunków rozwoju w e-commerce



COMMERCE W HEINEKEN KRAKÓW

W SKALI CAŁEJ FIRMY:

Kanał e-commerce odpowiada za około 14 mld dol. przychodów HEINEKEN rocznie.

REKRUTACJE I WZROST:

Commerce to najszybciej rosnący dział technologiczny w HEINEKEN, w ciągu 18 miesięcy dołączyło do niego 250 osób. Teraz to ponad 300 osób w czterech lokalizacjach - Polsce, Holandii, Indiach i Meksyku.

COMPOSABLE COMMERCE:

Odchodzimy od sztywnych systemów na rzecz elastycznego budowania platformy sprzedaży z niezależnych mikrousług. Łączą się one przez API i działają w chmurze, pozwalając firmie błyskawicznie reagować na potrzeby rynkowe w ponad 25 krajach.

PLATFORMA EAZLE:

W Krakowie powstaje globalny ekosystem B2B. Pracownicy korzystają z technologii React Web i React Native.

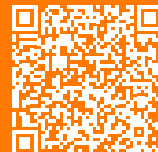
SKOKOWY WZROST EFEKTYWNOŚCI:

Dzięki wzrostowi w ostatnich latach i przeniesieniu kompetencji do wewnątrz firmy udało się zredukować liczbę krytycznych incydentów o 50%, a na kluczowych platformach - ograniczenie długu technologicznego o nawet 80%.

Dowiedz się więcej o Digital Commerce w HEINEKEN Kraków.



Wywiad z Arturem Stachyrą, Head of Commerce DevOps w HEINEKEN Kraków, o międzynarodowym zespole Digital Commerce.



Poznaj lepiej platformę B2B eazle tworzoną w Krakowie dla kontrahentów i partnerów HEINEKEN.



SPÓŁECZNOŚĆ IT O PROJEKTACH CLOUD ORAZ ERP/SAP

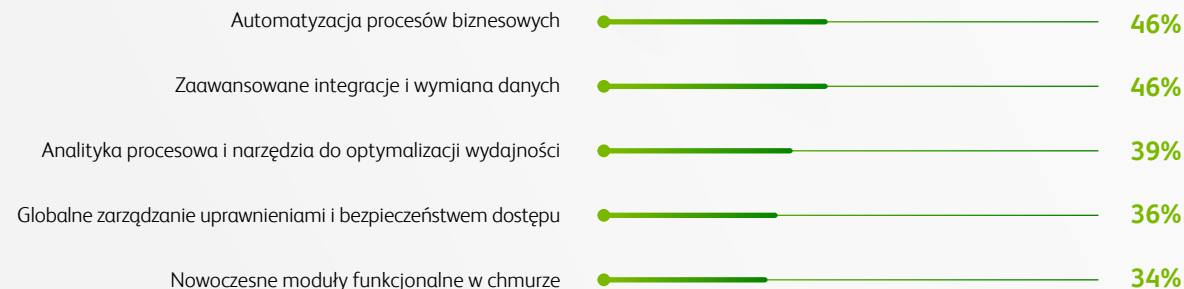
60%

badanych członków społeczności IT chciałoby pracować przy projektach legacy modernisation - migracji do najnowszych standardów chmurowych.

Co nas najczęściej interesuje? TOP 5 kierunków rozwoju w obszarze cloud



Co nas najczęściej interesuje? TOP 5 kierunków rozwoju w obszarze ERP/SAP



CLOUD I ERP W HEINEKEN KRAKÓW

MIGRACJA - GLOBALNY PROJEKT O UNIKALNEJ SKALI:

HEINEKEN Kraków odgrywał kluczową rolę w migracji do chmurowych rozwiązań S/4HANA i Rise with SAP, związanego z integracją ponad 40 platform cyfrowych.

UNIKALNE POŁĄCZENIE DOŚWIADCZEŃ ERP I CLOUD:

W kontekście trwających w ostatnich latach migracji z systemów on-premise na rozwiązania chmurowe, migracja HEINEKEN do S/4HANA tworzy unikalne miejsce do rozwoju dla ekspertów z obszaru zarówno legacy systems, jak i bardziej zwinnych rozwiązań chmurowych.

KRAKÓW W CENTRUM ZMIAN:

Specjaliści zatrudnieni w Krakowie odpowiadają za projektowanie globalnego szablonu procesów (Global Template) dla obszarów finansów, logistyki i sprzedaży na całym świecie - a także za jakość migracji danych, przy jednoczesnym dbaniu o bieżące sprawne funkcjonowanie systemów.



Modele pracy

OBLICZE 4 ●●●●

Obowiązkowe „powroty do biur” namieszały na rynku, czasem zachęcając do zmiany środowiska. Jednak jak pokazuje badanie, potrzeba elastyczności to nie tylko hybryda czy zdalna praca. To także możliwość działania w takim modelu projektowym, który nam bardziej odpowiada.

Dowiedz się, jak w HEINEKEN Kraków wprowadzamy hybrydę opartą na zaufaniu, elastyczny wybór metodyk zarządzania projektami, ale też stawiamy na otwartą komunikację.

OBLICZE 4. MODELE PRACY

Jak dowolność wyboru zwiększy Twój standard

W pracy większość z nas chce mieć wpływ - na to, skąd pracujemy, w jakiej metodyce, języku i jaki jest finalny produkt. Każda z tych kwestii to wyraz szacunku dla pracownika. W społeczności IT chcemy, by godziny pracy z biura miały sens, a projekty prowadziły do konkretnego celu. Te kwestie, wraz ze skalą, składają się na miejsca ukierunkowane na przyszłość.

W „powrotach do biur” stawką rzadko jest sama lokalizacja. Dla 8 na 10 z nas możliwość pracy zdalnej to dowód zaufania, a także sygnał, że firma traktuje nas po partnersku. Jeśli tego nie ma - trudno o porozumienie. W końcu 2 na 3 ludzi w IT zna kogoś, kto odszedł z pracy właśnie przez uszczywnienie polityki pracy z biura.

Kluczem jest poczucie sensu: 2/3 z nas odczuwa odgórne nakazy obecności w biurze jako brak wiary w profesjonalizm kadry. Aż 3/4 szuka miejsc, w których to zespół decyduje, kiedy fizyczna obecność

w biurze jest potrzebna i gdzie służy czemuś więcej, niż wykonywaniu zadań możliwych do zrealizowania z domu.

Model pracy to jednak nie tylko miejsce wykonywania obowiązków. To także metodyki realizacji projektów. W społeczności IT aż 77% z nas chce samodzielnie decydować o wyborze frameworku (jak Scrum czy Kanban) do specyfiki konkretnego projektu. Doświadczenia z wielu osób w IT uczą, że zbyt sztywne trzymanie się metodyk, niezależnie od okoliczności, bywa receptą na nieporozumienia w zespole.

Model pracy i metodyki to jedno, ale ważne jest także poczucie sensu tego, co robimy. Choć w branży nie brak ciętego humoru dotyczącego roli IT, ostatecznie większość z nas (60%) dąży do tego, by technologia, którą tworzymy, realizowała cele wyższe niż tylko zysk pracodawcy. Mając w pamięci poprzednie oblicza technologii z raportu pamiętasz, że ostatecznie współczesne zmiany wpisują się w dwie potrzeby: stabilności i rozwoju. Z badania wynika, że przy rynkowych zawirowaniach w społeczności IT rzadziej chcemy wiązać się ze startupami czy software house, a częściej - z dużymi wewnętrznymi korporacyjnymi hubami technologicznymi. Są one mniej narażone na nagłe decyzje klientów, a częściej wpisane w strategiczne i długofalowe plany firmy.

W jaki sposób te branżowe tendencje możesz odnieść do siebie? Nowoczesny standard pracy to odejście od roli „najemnika” na rzecz „partnera”. Warto szukać organizacji, które zamiast zarządzać Twoim czasem, dadzą Ci przestrzeń do zarządzania produktem i realny wpływ na kierunek, w którym zmierza firma. Prawdziwa wolność to nie brak biura, ale obecność zaufania.



JAK NOWE MODELE PRACY POSTRZEGA SPOŁECZNOŚĆ IT?

Zaufanie to fundament hybrydy.
W społeczności IT:

80%

uważa, że możliwość pracy zdalnej (w 100% lub głównie) świadczy o zaufaniu pracodawcy.

78%

uznaje elastyczność w wyborze miejsca pracy za dowód, że firma traktuje zespół po partnersku.

64%

postrzega odgórne nakazy powrotu do biur jako wyraz braku wiary w dojrzałość kadry.

Praca z biura musi mieć sens:

Chce, by to zespół decydował, kiedy obecność w biurze jest kluczowa dla projektu. **76%**

Uważa, że głównym celem wizyt w biurze powinno być budowanie relacji, a nie zadania domowe. **75%**

Badanych zna osoby, które zmieniły pracę właśnie ze względu na przymusowe powroty do biur. **64%**

Potrzebujemy wpływu i transparentności:

7/10

specjalistów chce mieć realny wpływ na kształt produktu i kluczowe decyzje biznesowe.

6/10

chce, by tworzona przez nich technologia realizowała cele wyższe niż tylko zysk (np. ekologia).

67%

oczekuje od firm publikowania wyników badań satysfakcji i wdrażania realnych zmian na ich podstawie.

TOP 5: cechy idealnego środowiska pracy:

1. Jasna ścieżka awansu powiązana bezpośrednio z wynikami
2. Autonomia zespołu w doborze metodyki
3. Wsparcie w unikaniu wypalenia zawodowego
4. Kultura ciągłej nauki i mentoringu
5. Praca in-house dla dużej marki



Ludmiła Boryło

Chapter Lead Scrum Master



Dane z raportu jasno pokazują jedno: AI nie jest już tematem do dyskusji, tylko nowym standardem pracy. 68% specjalistów IT oczekuje od pracodawcy jasnej strategii AI, a 59% chce więcej przestrzeni do eksperymentowania. Widać więc wyraźnie, gdzie jest dziś największa luka – między strategią a codzienną praktyką. A to właśnie tam realnie dzieje się zmiana.

Z mojej perspektywy, jako osoby zajmującej się rozwojem kompetencji, kluczowe jest to, jak tę potrzebę przekładać na codzienność. W HEINEKEN, projektując działania learningowe, opieramy się na modelu 70-20-10 – stawiając nacisk na uczenie się w działaniu, od innych i przez doświadczenie. AI Days, które tworzymy od dwóch lat, to dla mnie

bardzo dobry przykład: ludzie przychodzą nie tylko posłuchać, ale przede wszystkim testować, podglądać innych i wymieniać się pomysłami. I właśnie w takich momentach widać, że AI przestaje być „tematem”, a zaczyna być realną częścią pracy.

Jednocześnie 60% specjalistów widzi w AI szansę na rozwój w kierunku ról bardziej projektowych i doradczych. To pokazuje, że zmiana dotyczy nie tylko narzędzi, ale też kompetencji przyszłości – uczenia się, krytycznego myślenia i współpracy.

Rynek jasno sygnalizuje: nie czekaj, aż AI „wejdzie do Twojej roli” – ono już tam jest. Traktuj je nie tylko jako narzędzie pracy, ale też jako wsparcie w nauce. Dziś wiedzę masz praktycznie w kieszeni

– kluczowe jest jednak, żeby korzystać z niej świadomie: testować, zadawać pytania i weryfikować informacje. Bo w praktyce największą różnicę robi nie to, co wiesz dzisiaj, ale jak szybko potrafisz się uczyć i adaptować.

JAK TO ROBIMY W HEINEKEN KRAKÓW

Elastyczność wpisana w pracę zespołów

HYBRYDA OPARTA NA ZAUFANIU:

Pracujemy średnio 5 dni z biura w miesiącu. Spotkania są ustalane przez menedżerów z zespołami - na potrzeby warsztatów, sprintów, retro czy integracji.

CENTRUM SPOŁECZNOŚCI:

Biuro ma nam pomagać współpracować, a nie robić to, co możemy spokojnie ogarnąć w domu. W biurze są strefy ciszy i współpracy oraz bar, w których mamy szansę pogadać "nie przez ekran".

PRODUCT-LED ORGANIZATION:

Odeszliśmy od kaskadowego zarządzania projektami na rzecz zwinnego skalowania. Dzielimy się według struktury Tribes & Squads.

SQUADS: interdyscyplinarne jednostki (programiści, testerzy, Product Owner, UX). Mają dużą autonomię w wyborze tego, jak pracują.

TRIBES: Grupują Squady wokół konkretnych obszarów biznesowych (np. Commerce, Order). Programiści nie są „zasobami” przierzucanymi między projektami, ale ekspertami w dziedzinie.

CHAPTERS: tu dba się o standardy techniczne. Spotykamy się z innymi deweloperami (np. Java czy Azure Cloud), by wymieniać się wiedzą i dbać o spójność, przy zachowaniu elastyczności.

OTWARTA KOMUNIKACJA:

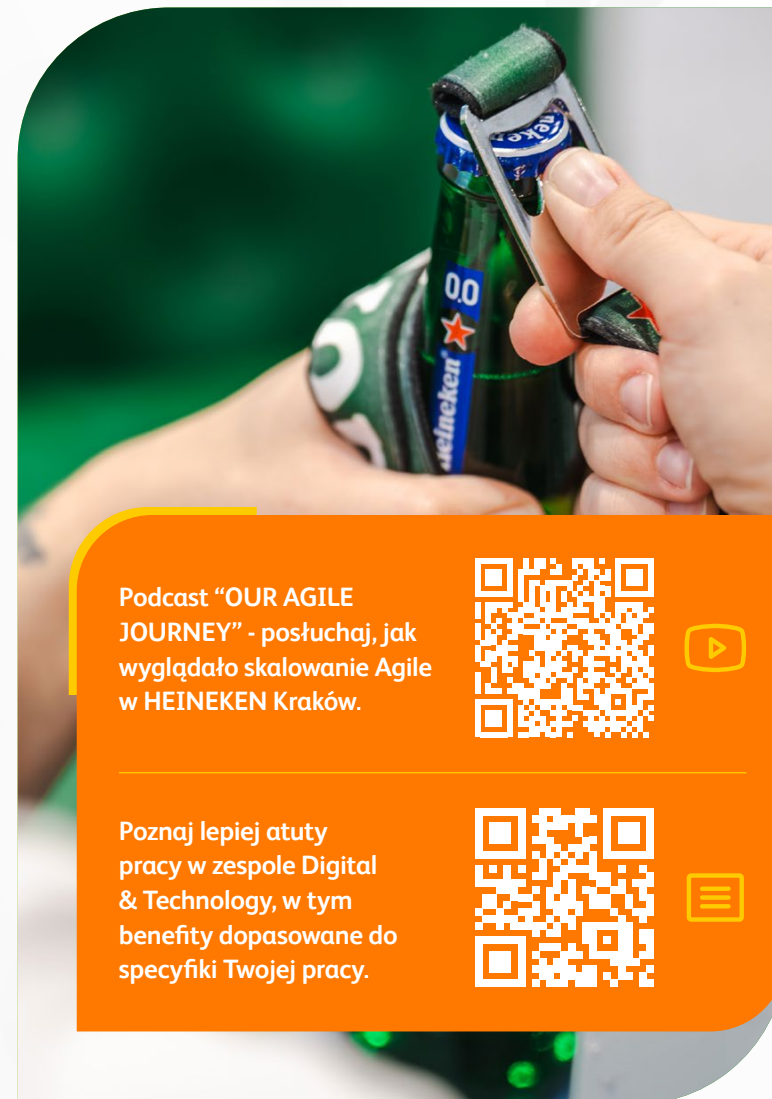
Organizujemy w Krakowie sesje Q&A „all-in” oraz coroczne badanie klimatu organizacji, realnie wpływające na podejmowane decyzje.

KULTURA DOCENIANIA:

Zgodnie z zasadą CONNECT (z rozdziału 1. raportu), stawiamy na otwartą komunikację i budowanie relacji dzięki wzajemnemu wsparciu. Wykorzystujemy także w tym celu aplikację „Cheers” umożliwiającą udzielanie sobie wzajemnie dowodów uznania - nie tylko między managementem a podwładnymi, ale na różnych szczeblach organizacji.

BREW A BETTER WORLD - DZIAŁANIA DLA WIĘKSZEGO CELU:

W Krakowie tworzymy wiele "zielonych rozwiązań" - w tym algorytmy i systemy optymalizacji tras (Supply Chain), pozwalające zredukować emisję CO₂, nie tylko optymalizować wydatki na transport. Z kolei systemy IoT w browarach, które wspieramy, pozwalają na ogromne zmniejszenie zużycia wody i energii w procesie produkcji.



Podcast "OUR AGILE JOURNEY" - posłuchaj, jak wyglądało skalowanie Agile w HEINEKEN Kraków.



Poznaj lepiej atuty pracy w zespole Digital & Technology, w tym benefity dopasowane do specyfiki Twojej pracy.





Ewa Szalewska

Manager People Function



Z mojej perspektywy biuro naprawdę wnosi wartość, gdy korzystamy z niego świadomie. Kiedy planujemy obecność pod kątem współpracy, kreatywności czy szybkiego podejmowania decyzji, pojawia się to, czego często brakuje w pełnej pracy zdalnej: żywa wymiana myśli, spontaniczne rozwiązywanie problemów i naturalny przepływ energii między ludźmi. To także przestrzeń, w której łatwiej budować zaufanie i zwykłą ludzką bliskość. Nie bez powodu 75% specjalistów IT wskazuje, że głównym celem wizyt w biurze jest budowanie relacji, a 76% chce, by to zespoły decydowały, kiedy obecność naprawdę ma sens.

To podejście świetnie współgra z kulturą HE-INEKEN, opartą na misji we brew the joy of true togetherness. Prawdziwa „bycie razem” nie wynika z obowiązku siedzenia przy biurku, tylko z mądrego tworzenia przestrzeni, w której ludzie spędzają czas w sposób, który ich wzmacnia — zawodowo i społecznie. Nasza polityka, która pozwala na pracę hybrydową w dużej zakrębie, wspiera potrzeby pracowników IT, ale też daje możliwość osobistych interakcji w przestrzeni biurowej.

A jeśli chodzi o rozwój w IT, to moim zdaniem relacje naprawdę robią różnicę. Networking, uczenie się od siebie nawzajem, rozmowy wspierające i zwykła obecność obok ludzi, którzy inspirują pomaga w rozwoju kariery, często bardziej niż jakikolwiek kurs online. Warto więc dbać o te momenty, bo to one wspierają budowanie ścieżki w organizacji.

CHECKLISTA

Najważniejsze pytania o przyszłość pracy

Badając społeczność IT trafiliśmy na kilka ważnych tropów, wspierających świadome kształtowanie kariery. Ta checklista pozwoli Ci zadać sobie najważniejsze pytania, pozwalające dalej planować karierę ukierunkowaną na przyszłość.

CZĘŚĆ 1. TWOJE PLANY I OBAWY ZAWODOWE

- Czy masz świadomość, jaką strategię rozwoju ma Twój pracodawca i jak wpłynie ona na Twoją pracę?
- Czy wiesz jak zadbać o to, by w perspektywie 5 lat mieć nadal mocną pozycję na rynku pracy?
- Czy masz możliwości nabywania nowych umiejętności w pracy i czy obecnie Cię one zadowolają?
- Czy Twój obecny zestaw kompetencji (skillset) jest odporny na nagłe zmiany rynkowe w branży?
- Czy Twój dział odgrywa obecnie ważną rolę w życiu firmy i jest traktowany jako kluczowy dla jej przyszłości?

CZĘŚĆ 2. TWOJE PODEJŚCIE DO AI


- Czy Twój pracodawca przedstawił Ci strategię podejścia do AI i tłumaczy, jak chce ją wdrażać do życia firmy?
- Czy odczuwasz zadowolenie z narzędzi pracy z AI, do których masz dostęp na co dzień?
- Czy AI jest dla Ciebie źródłem inspiracji i szansą na realizację ciekawszych projektów?
- Czy poświęcasz regularnie czas na samodzielne testowanie nowych rozwiązań AI?
- Czy masz dostęp do webinarów i spotkań pozwalających wymieniać się wiedzą i doświadczeniami z AI?

CZĘŚĆ 3. TWOJA ŚCIEŻKA I ZMIANY W KARIERZE

- Czy masz przekonanie, że Twoja specjalizacja jest przyszłościowa i oferuje wiele ścieżek rozwoju?
- Czy wiesz, w jakim kierunku chcesz się rozwijać w najbliższych latach i jak szukać możliwości upskillingu?
- Czy realizujesz projekty na dużą skalę, przy których masz różne szanse rozwoju i trenowania kompetencji?
- Czy specjalizacja, w której działasz, jest przedmiotem licznych dyskusji branżowych i budzi pozytywne emocje?
- Czy Twoja obecna praca wiąże się z dużym wpływem na produkt końcowy?

CZĘŚĆ 4. TWÓJ SPOSÓB I STYL PRACY

- Czy pracujesz zdalnie/hybrydowo i odczuwasz zadowolenie z tego modelu pracy w swojej firmie?
- Czy masz w swoim obecnym biurze ulubione miejsca, w których lubisz współpracować z zespołem?
- Czy masz poczucie wpływu na realizowane projekty i że Twoje zdanie jest w zespole brane pod uwagę?
- Czy umiesz określić, w jaki sposób Twoja praca wpływa nie tylko na firmę, ale także jej otoczenie?
- Czy czujesz się w zespole na tyle bezpiecznie, by otwarcie dyskutować o błędach i wyciągać z nich wnioski?



Sprawdź teraz wynik. Każde z tych pytań może być dla Ciebie ważną wskazówką na dalszą karierę.

Za każdą odpowiedź "tak" dolicz sobie jeden punkt.

16-20

Jesteś w świetnym miejscu! Twój rozwój idzie w parze z trendami rynkowymi. Dbaj o to, co masz, ale też stale szukaj kolejnych inspiracji.

11-15

Jest dobrze, ale pojawiają się luki. Zidentyfikuj sekcje, w których dominowało „NIE” i porozmawiaj z przełożonym o zmianach. Jeśli nie jest gotowy na wsparcie Cię - rozważ zmianę pracodawcy.

0-10

Czas na proaktywność. Twoja kariera może potrzebować nowego impulsu - zmiany pracy, nowoczesnych narzędzi lub większej skali działania.



Zrób kolejny krok!
Sprawdź nasze aktualne oferty
w HEINEKEN Kraków.

O BADANIU

Informacje o badanej społeczności IT

Raport „Oblicza pracy w IT” powstał na fundamencie opinii 729 specjalistów IT zatrudnionych w Polsce. Pomiar zrealizowaliśmy w marcu 2026 r. metodą CAWI na ogólnopolskim panelu badawczym. Dobierając badanych postawiliśmy na doświadczenie, dojrzałość i twardy konkret technologiczny.

DOŚWIADCZENIE NAD TRENDAMI

W badaniu wzięli udział profesjonalści, dla których technologia to nie tylko pasja, ale przede wszystkim krytyczne systemy. Najlichnieszą reprezentację stanowią osoby w wieku 35–44 lata (39%) oraz 25–34 lata (35%). To specjaliści o potężnym kapitale intelektualnym: blisko 3/4 z nich posiada dyplom magistra (51%) lub inżyniera/licencjata (25%). Nasz stack technologiczny – od Javy i C++ po zaawansowane systemy SQL i SAP – potwierdza, że w badaniu wypowiadają się osoby zajmujące się architekturą rozwiązań kluczowych dla globalnego biznesu.



PERSPEKTYWA LIDERÓW I STABILIZACJA

W raporcie silnie wybrzmiewa głos osób podejmujących decyzje – aż 26% próby to managerowie, dyrektorzy oraz kadra C-Level. Większość badanych to doświadczeni eksperci na poziomach Mid/Regular (31%) i Senior (25%). Pracowali najczęściej wewnątrz dużych organizacji (In-house) nad własnymi produktami (40%).

MODEL PRACY

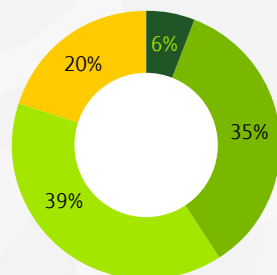
Prawie połowa z badanych (44%) pracuje w modelu hybrydowym z przewagą pracy zdalnej, a co czwarty (25%) wykonuje swoje zadania w 100% z domu. To właśnie perspektywa ekspertów zarządzających technologią w nowoczesnych, elastycznych strukturach stanowi oś wniosków płynących z tego raportu.

729

specjalistów IT zatrudnionych w Polsce

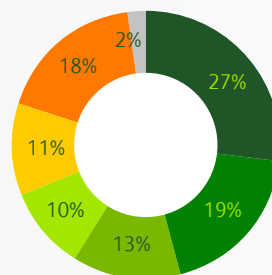
♂ 65%

♀ 35%



WIEK

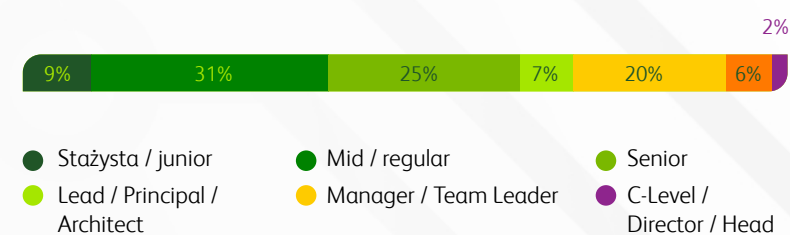
- 18–24
- 25–34
- 35–44
- 45–65



ROZMIAR FIRMY

- max 50 osób
- 51–250
- 251–500
- 501–1000
- 1001–5000
- powyżej 5000
- odmowa

POZIOM STANOWISKA



SPECJALIZACJE BADANYCH: CZYM SIĘ ZAJMUJĄ BADANI

1.	Programowanie \ Software Development	19%
2.	IT Support \ Administratorzy Sieci i Systemów \ Helpdesk	19%
3.	Zarządzanie IT	17%
4.	Cybersecurity \ Bezpieczeństwo IT	9%
5.	Data Science \ AI \ Machine Learning \ Big Data \ BI	9%
6.	Project & Product Mgmt \ Agile	7%
7.	Testing \ QA	7%
8.	Systemy ERP \ SAP \ Wdrożenia systemów biznesowych	6%
9.	DevOps \ Cloud \ Architektura IT	2%
10.	Inne	5%

SEKTORY I OBSZARY: DZIEDZINA, KTÓREJ DOTYCZY PRACA

1.	Software House \ Outsourcing IT	26%
2.	Cybersecurity \ Bezpieczeństwo	12%
3.	Przemysł \ Manufacturing \ Automotive \ IoT	12%
4.	E-commerce \ Retail \ FMCG	10%
5.	Finanse \ Bankowość \ Fintech	9%
6.	Cloud \ Data Center \ Hosting	9%
7.	Telekomunikacja \ Media	8%
8.	Public Sector \ Edukacja \ Zdrowie	7%
9.	Inne	7%

PROFIL DZIAŁALNOŚCI FIRMY: W JAKIM MODELU DZIAŁA PRACODAWCA:

1.	Firma produktowa \ Dział IT In-house	40%
2.	Software House	20%
3.	Outsourcing \ Body leasing	12%
4.	Freelance \ Własna działalność	11%
5.	Centrum Usług Wspólnych (SSC \ GBS)	8%
6.	Inne	8%



O HEINEKEN KRAKOW

Build Your Career With Us

Join our team in Digital & technology, Transport management, Support and other hubs

What happens in
KRAKÓW
goes around the
WORLD

- > Since **2012** on Cracow market
- > Over **2500** employees
- > We speak **17** languages
- > **27** Nationalities in our Kraków team
- > Hybrid ways of working



We transform, we evolve and develop, just like our people. Join us and see for yourself!





Follow our social media to learn more!



heinekenkrakow.pl